成果報告書　vol.19

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

平成 30 年度　文部科学省委託事業
職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業

平成 31 年 3 月

国立大学法人　九州大学
第三段階教育研究センター

（事業責任者　吉 本　圭 一）

はじめに

本書は、文部科学省・平成 30 年度Ⅱ.「職業実践専門課程」に係る取組の推進 （ⅰ）職業実践専門課程による先進的取組の推進『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』事業において、九州大学第三段階教育研究センターが「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」として受託実施した、専門学校等における質の高い教育のあり方と質の認定についての国際通用性という観点から研究開発を行った成果報告書である。本報告書 Vol.19 は、第 1 部では本事業の概要を示し、第 2 部では国際的な教育の質保証ツールである「国家学位資格枠組（National Qualifications Framework : NQF と略称）」の特徴を解明し、日本における課題や適用可能性などを検証するために、共通指標をもとに横断的に検討する。この共通指標のもとになったのは、2014 年に故 D.Raffe エディンバラ大学教授による来日講演で提示された枠組みを援用したものである。第 3 部では、専門分野 7 分野において検討された EQGC 学修成果マトリクスの適合性を資格分野・非資格分野を横断的に検討している。7 分野を選定した背景には、これまでの文部科学省委託事業（平成 25 年度から取り組んできたその事業の前身である文部科学省「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」等）、さらには JSPS 科研費（2009-2012 年度（基盤 A・課題番号 21243044）「非大学型高等教育と学位・資格制度に関する研究」、2013-2017 年度（基盤 A・課題番号 25245077「キャリア・職業教育による高等教育の機能的分化と質保証枠組みに関する研究」）の研究成果を踏まえ、職業と教育の指標モデル構築を目指すものである。第 4 部では、ビジネス分野に焦点をあてた学修成果・コンピテンシーの実証的把握のためにラーニング・アウトカム調査（LO 調査）の調査結果を取りまとめた。

本報告書執筆者には、第三段階教育の多様な学校種ならびに諸外国の研究、特に学術と職業をつなぐ研究に取り組んでいる研究者に執筆をいただいた。教育界と産業界を往還する教育プログラムを構築するために、九州大学第三段階教育研究センターを中心とした各種事業で調査にご協力をいただいた国内外の諸機関、産業界・教育界の関係者の皆様にも、この場をかりて感謝を申し上げたい。なお、報告書とりまとめは、坂巻文彩氏（九州大学第三段階教育研究センター・リサーチアシスタント）、江藤智佐子氏（久留米大学・教授）、事務補佐員に担当いただいた。

本報告書が、日本における学位・資格枠組みの開発・導入に向けての基礎資料となること、また教育と職業の国際通用性について、多くの関係者が質の高い教育を目指す契機となることを願っている。

2019 年 3 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

平成 30 年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業
報告書 Vol.19
分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証･向上

目　次

はじめに

第Ⅰ部　「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」の狙いと事業の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

第Ⅱ部　国家学位資格枠組と学術・職業アプローチの浸透性

第 1 章　NQF の概要と日本的課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

第Ⅳ部　学修成果の実証的把握と指標の検討

第1章 学修成果とコンピテンシーの検証について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 203
第2章 ビジネス分野の学修成果・コンピテンシーに関する調査の概要・・・・・・・・・・・・・ 209
第3章 ビジネス分野におけるラーニングアウトカムの定量的分析・・・・・・・・・・・・ 221
第4章 卒業生調査「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」の調査結果・・・・・・・・ 241

巻末資料

１．学修成果・コンピテンシーに関する卒業生調査　調査票・・・・・・・・・・・・・・・ 293
２．学修成果に関する機関調査　調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 321
３．各国NQFの学修成果マトリクス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 344
４．各分野の学修成果マトリクス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 352

第Ⅰ部

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

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

事業責任者　吉本 圭一（九州大学　第三段階研究センター長）

１．事業名称

Ⅱ．「職業実践専門課程」に係る取組の推進　（ｉ）職業実践専門課程による先進的取組の推進　「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業
「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」

２．事業の目的・概要

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

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

３．事業内容の説明

（１）事業実施の成果目標

＜平成３０年度の成果目標＞

①教育内容の可視化・標準化の主要素としての学修成果の指標レベルを可視化し、その適切性、指標項目の粒度の調整を行う。

②学修成果を 4 次元のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を用いて把握し、各次元での教育内容の分野別標準化・可視化の実態を調査・分析し、職業実践専門課程における教育課程編成委員会等におけるカリキュラムの開発モデルを提案する。

＜２年間を通じた成果目標＞

学修成果の指標レベルとタキソノミー（知識・技能・態度・応用）による分析結果をもとに、カリキュラム標準設定可能性を各分野について検討する。これらの検討結果を踏まえて、職業実践専門課程の質保証のための PDCA サイクルを各フェイズにおける分野別・分野間参照基準モデルを開発する。

（２）成果目標を達成するための具体的な方法

＜平成３０年度の取組＞

以下の各部会で会合や研究会を実施することにより、３０年度の成果目標である分野別の学教育内容・修成果の可視化、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を用いて各次元のカリキュラムへの具現化の程度の実情を調査・分析を行い、教育課程編成委員会等におけるカリキュラムの運営および第三者評価を含む学校評価による質保証モデルでの活用についての提案を行う。

①　会議（目的、体制、開催回数、役割等）

・「企画実施」部会

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

体制：九州大学第三段階教育研究センター・センター長・吉本圭一ほか、計１４名

開催回数：２回（11 月、２月　全体研究会と同日開催）

・「教育内容可視化」部会（７分科会）

目的：認定学科における教育内容・水準の可視化のため、中核的事業の成果（学修成果調査とラッシュモデル分析など）を踏まえて、学修成果指標について「分野横断・国際通用性」部会とともに、指標レベルの可視化とその適切性、指標項目の粒度の調整を行う。

体制：

1)「コメディカル」分科会―私立専門学校等評価研究機構・理事・関口正雄ほか、計８名

2)「保育」分科会－三幸学園・事業開発室長・西條康介ほか、計９名

3)「食調理」分科会―中村調理製菓専門学校・校長・中村哲ほか、計６名

4)「IT」分科会―日本電子専門学校・校長・古賀稔邦ほか、計８名

5)「デザイン」分科会―学校法人第一平田学園・理事長・平田眞一ほか、計５名

6)「ビジネス」分科会―株式会社麻生キャリアサポート・経営コンサルタント・清崎昭紀ほか、計８名

7)「観光」分科会―富山情報ビジネス専門学校・理事長・浦山哲郎ほか、計６名

開催回数：各分科会単位で３回（１０月、１２月、２月　うち２回は全体研究会と同日開催）

・「分野横断・国際通用性」部会

目的：全職業実践専門課程のカリキュラムデータおよびカリキュラム概要について、対象 7 分野についての統計分析を行い、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を各次元において検討し、カリキュラムへの具現化の程度を分析する。

体制：筑波大学・大学研究センター・講師・稲永由紀ほか計 19 名
開催回数：3 回（9 月、11 月、2 月　うち 2 回は全体研究会と同日開催）
国際通用性の協議：本事業開発の学修成果のタキソノミーにもとづくマトリックスの海外で
の国際通用性の協議のために、IT 分野等に焦点を絞り、豪州 TP および韓国 NCS との同一分
野間比較を行い、国際的な相互のマトリックスの通用可能性を協議する。

・全体研究会
　目的：「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」全体としての課題を確認し、各部会、分野間の調整を行う。
　体制：全構成員計 40 名
　開催回数：２回（11 月、2 月）
②　調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）
・学修成果調査
　目的：４分野（コメディカル、デザイン、ビジネス、観光）について、人材ニーズとラーニングアウトカムの観点からの調査を行い、項目反応理論にもとづいて、分野別の説明指標の分野間での通用性を実証的に検証していく。
　対象、規模：職業実践専門課程を中心に比較対象の他学校種を含めた教育機関１６校、卒業生各 300 人、在学生各 100 人
　手法：アンケート用紙送付
　実施体制：　外部業者に封入、発送、回収を依頼し、集計分析は代表校で実施
③　成果のとりまとめ等
・事業成果報告書（事業の実施内容及び分析結果）の公開、関係機関への配布
　規模：200 冊
　手法：データの HP での公開、関係教育機関校 10 校へ郵送配布
④事業枠組み 1：教育内容可視化と分野間横断・国際通用性の学修成果マトリクスモデルの検討（EQGC レベル 3～8）

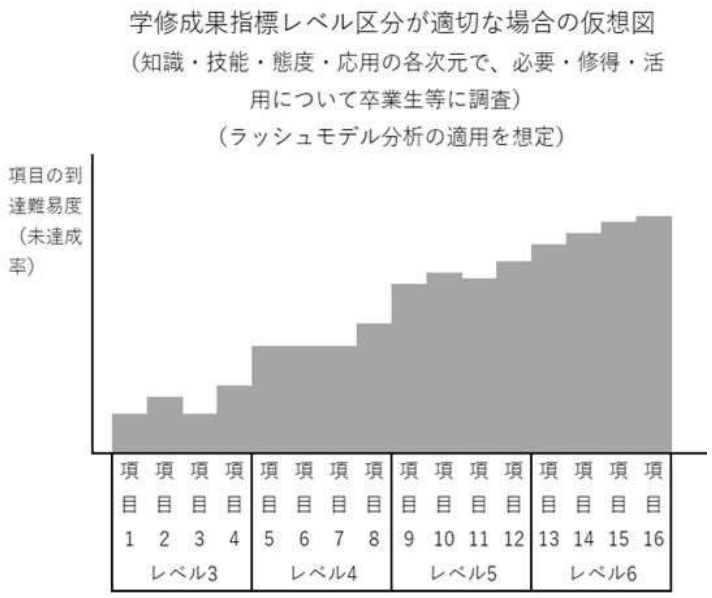
【教育】 学位・資格のレベル	学修成果－職業コンピテンシー				【職業】 各レベルの目標となる職業的役割
	知識	技能	態度	応用 （現場の文脈）	
8　博士または同等以上	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
7　修士または専門職学位	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
6　学士または高度専門	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
5　短期大学士、準学士または専門士	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
4　専門学校1年課程または高校専攻科	○○			△△△△ ○○○○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

職業統合的学習（WIL）と職場訓練による充足

学修成果指標・職業コンピテンシーとレベルのマトリックス

⑤事業枠組み 2－学修成果マトリクスの適切性検証モデル

豪州の教育訓練基準（Training Package）の開発に用いられたラッシュモデルを用いて、「コメディカル」「デザイン」「ビジネス」「観光」についてのマトリクス説明指標の適切性を検証。「保育」「食調理」「IT」について、このモデルによる検証の適切性を九州大学の受託した「専門学校における地域専門人材養成の戦略的推進事業」における「中核的専門人材養成のためのグローバル・コンソーシアム」で確認しており、当該分科会では、その教育機関等での利用、教育課程編成委員会等での参照可能性を検討する。なお、指標の適切性検証のための調査は、調査会社に委託し、ラッシュモデル分析の基礎集計までの報告を受けてテクニカルスタッフを中心に解析を行う。



⑥事業枠組み 3－分野の選定－

本事業では、「コメディカル」「保育」「食調理」「IT」「デザイン」「ビジネス」「観光」の 7 分野で分科会を開催するが、分野構成については他の団体等で実施する事業との連携・機能分担を図る。

質保証・向上のための第三者評価等の事業としてこれまで実施されてきた私立専門学校等評価研究機構の事業における「介護」「柔道整復師」「鍼灸師」の 3 分野については、本事業における「コメディカル」分科会と連動して実施し、本事業において取り扱わない「動物分野」については、連携先事業の成果をもとに、本事業の枠組みに分野を適切に位置づけて全体把握、分野間通用性の検討を行う。

また、高等教育質保証機構において取り組む事業においては、「美容」「ゲーム」「建築」「動物」などの分野を扱うことで調整を進めており、これら分野に対して、本事業の枠組み①および枠組み②を提供し、教育体系全体としての統合性を確保するよう、分担を行う。

日本的労働市場における職業能力評価の可視化に困難を抱える分野としてビジネス領域があり、日本労働政策研究研修機構等と連携のもとで、職業能力評価基準、ジョブカード制度等の活用について考慮する。

この分野構成については、九州大学「高等教育と学位・資格研究会」で開発してきた専門分野分類を活用して、専修学校の分野の全体像を明らかにしていく。また、この知見をもとに、東京都専修学校各種学校協会において取り組む分野分類検討の委員会の検討についての、事業として連携して相互の実践的研究開発に活用する。

表　教育訓練分野分類の対応関係
（欧州・CEDEFOP分類と本科研・EQ分類）

欧州CEDEFOP分類		EQ教育訓練分野分類：大分類	
0	General Programmes	0	普通・一般教育プログラム
1	Education	1	人文学、芸術、デザイン
2	Humanities and Arts	2	社会科学、ビジネス、法律
3	Social sciences,Business and Law	3	教育・社会福祉
4	Science	4	理学、生命科学、コンピュータ
5	Engineering,Manufacturing and Construction	5	工学、建築、環境
6	Agriculture	6	農業、農学、獣医学、食品化学・食品製造
7	Health and Welfare	7	医療・保健
8	Services	8	家政学・服飾
9	Not known/unspecified	9	サービス
		10	その他

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

本事業の成果については, 平成 30 年度には職業教育専門分野の学修成果目標と教授学習方法など教育内容の可視化、標準的な浸透可能性を提起する中間的な成果報告書をとりまとめ，これを一般に公開する。平成 31 年度には、その社会的な評価・関心を踏まえて国際セミナーを実施し、国際的通用性を検討する。国際セミナーに関する報告書ならびに総合的な成果報告書をとりまとめ，また事業の成果については、九州大学・第三段階教育研究センターのホームページ（https://rteq.kyushu-u.ac.jp/）を含めて、本事業各職業教育分野にかかる実施機関、関係団体を通して、その標準モデルを広く活用してもらうためにウェブサイト等を活用した広報を行う。さらに、事業終了後 5 年間は、当該情報の公開をし、それらの普及状況について点検を行っていく。

また本事業に参加している産官学の構成機関だけではなく，九州地域の高等教育機関，中小企業経営者協会の加盟企業や，九州地区商工会議所などに対しても、事業成果普及のために国際セミナーの報告書等の配布を行う。

本事業で得られた成果は，学術的・国際的なモデル開発と理論探究の観点から，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、欧州高等教育コンソーシアム（CHER）などにおいて，事業期間中にとどまらず，事業終了後も継続的に学術的な研究交流、探究を進めていく。

（４）事業実施における特記事項について

これまでの関連する事業として、九州大学第三段階教育研究センターでは、平成 25 年度から平成 29 年度までの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」、「専門学校における地域専門人材育成の戦略的推進事業」）を受託しており、本事業は、これらの取り組みの成果を踏まえて実施するものである。

本事業 7 分野についても、５年間にわたり構築されてきたグローバルな産官学ネットワークとしての九州大学グローバル・コンソーシアムが、本事業における実証段階、先導的試行段階において有効に活用することができる。

特に、関連事業および代表者が研究代表者を務める JSPS 科学研究費課題において研究を進めてきた学修成果指標マトリックスを応用し、その一部について、教育機関等における妥当性の検証が進められており、この成果は職業実践専門課程の質保証・向上という本事業の取り組みのための基盤的データ構築となっており、これを有効活用することで、事業経費の大幅節減につながるものである。また、実践的かつ政策的な課題へと展開する事業にとって有効な研究開発ネットワークとして評価することができる。

上記の事業においては、国際的通用性のための職業教育・第三段階教育の資格枠組みについて、国内外を広く把握しており、厚生労働省の職業能力評価基準、経済産業省の ITSS、内閣府のキャリア段位制度などの展開を踏まえて、第三段階教育の学修成果に基づく質保

証の全国的な標準モデルと職業実践専門課程における教育課程編成との対応性を高めるための取り組みとして、有効な情報基盤となっている。

平成 30 年度からの事業においては、上述事業参加機関の中から職業教育の質保証・向上に専門的に取り組んできた私立専門学校評価研究機構において、専門学校における分野横断的な評価に関する事業を企画しており、この事業と密接に連携を行うことで、学校評価において本事業における分野別学修成果指標が第三者評価における評価の観点として適切に活用できるかどうか、事業としての連携を行いながら検証する。東京都専修学校各種学校協会における専門分野分類の検討結果を参照にしながら事業に適宜反映することも予定している。

４．事業のスケジュール

（１）平成３０年度の事業スケジュール

内容	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
全体研究会						○			○	
「企画実施」部会（全体研究会と同日開催）						○			○	
「教育内容可視化」部会（うち2回は全体研究会と同日開催）					○		○		○	
「分野横断・国際通用性」部会（うち2回全体研究会と同日開催）						○			○	
「分野横断・国際通用性」部会・海外制度との国際通用性協議（韓国）					○			○		
学修成果調査（ビジネス）							→	→	→	
産業界関係者、教育機関のへのインタビュー調査（保育、食調理、IT）							→	→		

＜平成２９年度＞

当該事業としての取組みはない。

ただし、「専門学校における地域専門人材養成の戦略的推進事業」においては、全ての職業実践専門課程の教育内容の公表データを収集・分析、特に授業概要についてのデータマイニングを行い、専門分野の特長を把握した。それらを踏まえ、産官学での協議のもとで、介護、保育、食調理、IT、デザイン、ビジネス、観光の各分野（７分野１１細分野）について、「知識」「技能」「態度」「応用」の４次元において、また職業実践専門課程の修得レベルにとどまらず、基礎的レベルおよびより高度のレベルにおいて、教育による学修成果目標と職業におけるコンピテンシーとを対応づけたマトリクスを開発した。

さらに、保育、食調理、IT については、教育機関、在学生、卒業生の調査を通して、その学修成果指標の適切性を実証的に検討した。また、学修成果による職業教育の質保証・向上の枠組として、国家資格枠組の国際的な実態把握を進め、国内においては厚生労働省における技能検定・職業能力評価基準・ジョブカードなど、経済産業省における ITSS、内閣府におけるキャリア段位、大学実務教育協会における各種資格制度などの取り組みの、職業実践専門課程の教育における活用可能性を検討した。

＜平成３０年度＞

①「教育内容可視化」部会のうち「保育」、「食調理」、「IT」については、中核的事業の成果（学修成果調査とラッシュモデル分析など）を踏まえて、学修成果指標の「分野横断・国際通用性」部会とともに、指標レベルの可視化とその適切性、指標項目の粒度の調整を行う。各分科会に、産業界関係者インタビュー調査を実施するとともに、教育機関に対してカリキュラムへの具現化の可能性をインタビュー調査する。

②「教育内容可視化」部会のうち「コメディカル」、「デザイン」、「ビジネス」、「観光」については、中核的事業での学修成果指標の検討結果を踏まえつつ、指標項目の粒度調整を行い、職業実践専門課程を中心に比較対象の他学校種を含めた教育機関、卒業生、在学生のアンケート調査を実施する（実施規模は H29 年度の中核的事業の調査（保育、食調理、IT）と同様）。

③「分野横断・国際通用性」部会では、全職業実践専門課程のカリキュラムデータおよびカリキュラム概要について、対象 7 分野についての統計分析を行い、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を活用し、各次元のカリキュラムへの具現化の程度を分析する。また、職業教育の質保証として、特に先行する IT 等の分野に焦点をあて、こうした同様の質保証の政策的な導入過程を辿る、韓国 NCS、豪州 TP との構造の対応性・国際的通用性、カリキュラムへの具現化のアプローチについて豪州の NCVER・PWC 豪州、韓国の KRIVET・人力公団ほかを訪問し、本事業の学修成果マトリックスの実用可能性について、両国の関係者と協議を行う。なお、ドイツの DQR における IT 専門職の位置づけなども職業教育の質保証モデルとして注目されるため、ドイツ BIBB 等の関係者との協議は平成 31 年度に計画する。

＜平成３１年度＞

①「教育内容可視化」部会のうち「保育」、「食調理」、「IT」については、「分野横断・国際通用性」部会とともに、韓国 NCS、豪州 TP における学修成果モデルの学習モジュールへの展開過程と、日本の職業実践専門課程における学修成果指標（事業開発分）と、カリキュラムデータに見る学修成果の具現化の程度との対応について、比較検討し、モデル開発の方法論の適切性を確認する。

②「教育内容可視化」部会のうち「コメディカル」、「デザイン」、「ビジネス」、「観光」については、 指標レベルの可視化とその適切性、指標項目の粒度の調整を行う。分科会ごとに、産業界関係者インタビュー調査を実施するとともに、教育機関に対してカリキュラムへの具現化の可能性をインタビュー調査する。
③「分野横断・国際通用性」部会では、本事業 7 分野以外の全ての職業実践専門課程のカリキュラムデータおよびカリキュラム概要の検討を行い、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）によるカリキュラム標準設定可能性を各分野について検討する。これらを踏まえて、職業実践専門課程の質保証のための PDCA サイクルを各フェイズにおける分野別・分野間参照基準モデルを開発する。
職業教育の質保証として、7 分野の結果を踏まえつつ、こうした同様の質保証の政策的な導入過程を辿る、韓国、豪州、ドイツの専門家等を招聘して、本事業の学修成果マトリックスの実用可能性について、実践的な活用可能性の協議のための国際的総括会合を開催する。

５．事業実施体制

（１）事業実施者の構成

氏名	所属・職名	役割等
吉本 圭一	九州大学･第三段階教育研究センター・センター長	代表
小林 光俊	学校法人敬心学園・理事長	企画実施部会､コメディカル分科会
浮舟 邦彦	学校法人滋慶学園・総長	企画実施部会
中村 哲	中村調理製菓専門学校・校長	企画実施部会、食調理分科会
古賀 稔邦	学校法人電子学園･日本電子専門学校・校長	企画実施部会、IT 分科会
平田 眞一	学校法人第一平田学園・理事長	企画実施部会、デザイン分科会
川合 直	学校法人文化学園国際ファッション産学推進機構・機構長	企画実施部会、デザイン分科会
浦山 哲郎	富山情報ビジネス専門学校･理事長	企画実施部会、デザイン分科会
清崎 昭紀	株式会社麻生キャリアサポート･経営コンサルタント	企画実施部会、ビジネス分科会
西條 康介	学校法人三幸学園・事業開発室・室長	企画実施部会、保育分科会

（２）事業実施協力機関等　（企画実施委員会、有識者会議、コンソーシアム等の構成）

名称【企画実施部会】

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

名称【教育内容可視化部会】

①【コメディカル分科会】

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

②【保育分科会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
伊藤　一統（宇部フロンティア大学・短期大学部保育学科・教授）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
稲永由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）	
西條　康介（学校法人三幸学園・事業開発室・室長）	調査実施
大岡　豊（学校法人大岡学園　大岡学園高等専修学校・校長）	

伊藤　友子（熊本学園大学・外国語学部・教授）	指導助言
菅野　国弘（全国専修学校各種学校総連会合会・事務局次長）	
猪股　歳之（東北大学・高度教養教育・学生支援機構・准教授）	
白坂　正太（福岡工業大学・社会環境学部・助教）	調査分析

③【食調理分科会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
中村　哲（中村調理製菓専門学校・校長）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
寺澤　洋子（中村調理製菓専門学校・特任教授）	調査実施
萩尾　香（中村調理製菓専門学校・准教授）	
小森　祐子（中村調理製菓専門学校・専任講師）	
石川　正剛（学校法人石川学園・本部長）	
坂巻　文彩（九州大学・第三段階教育研究センター・リサーチアシスタント）	調査分析

④【IT 分科会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
新谷　康浩（横浜国立大学・教育学部・准教授）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
古賀　稔邦（学校法人電子学園・日本電子専門学校・校長）	調査実施、分野横断性検討

船山　世界（学校法人電子学園・日本電子専門学校・副校長）	
大川　晃一（学校法人電子学園・日本電子専門学校・情報システム開発科・学科長）	
塚原　修一（関西国際大学・客員教授）	
藤墳　智一（宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授）	
古田　克利（関西外国語大学・英語キャリア学部・准教授）	
白坂　正太（福岡工業大学・社会環境学部・助教）	調査分析

⑤名称【デザイン分科会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
平田　眞一（学校法人第一平田学園・理事長）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	調査実施
川合　直（学校法人文化学園国際ファッション産学推進機構・機構長）	
飯島　康志（学校法人文化学園国際ファッション産学推進機構・事務局）	調査分析
白坂　正太（福岡工業大学・社会環境学部・助教）	

⑥名称【ビジネス分科会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
亀野　淳（北海道大学・高等教育推進機構・准教授）	分科会主査、かつ調査実施
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
清崎　昭紀（株式会社麻生キャリアサポート・経営コンサルタント）	調査実施

椿　明美（札幌国際大学短期大学部・総合生活キャリア学科・教授）	
和田　佳子（札幌大谷大学・社会学部地域社会学科・教授）	
中濵　雄一郎（香蘭女子短期大学・ライフプランニング総合学科・教授）	
古田　克利（関西外国語大学・英語キャリア学部・准教授）	
古賀　正博（一般社団法人福岡中小企業経営者協会・常務理事）	指導助言
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	調査分析

⑦名称【観光分科会】

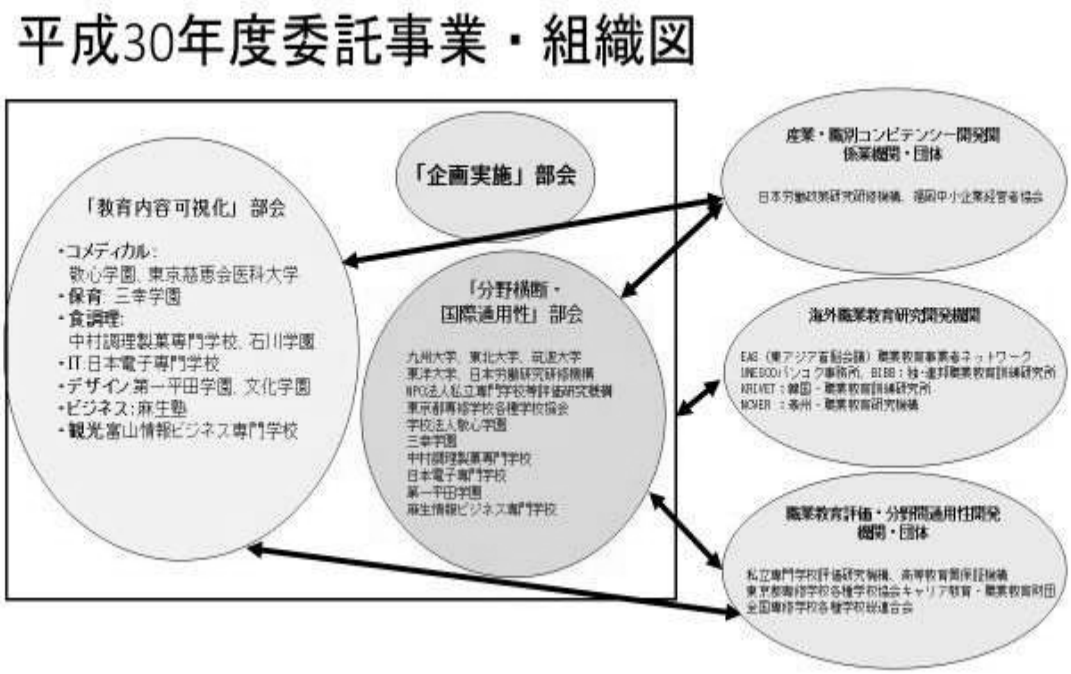
団体名、氏名等	具体的な協力方法
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	分科会主査
浦山　哲郎（富山情報ビジネス専門学校・理事長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
佐藤　快信（長崎ウエスレヤン大学・学長）	調査実施
南　慎郎（長崎ウエスレヤン大学・事務局長）	
城前　奈美（長崎国際大学・人間社会学部・国際観光学科・准教授）	
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	調査分析

⑧名称【分野横断・国際通用性部会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
稲永由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）	部会長
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他部会および各分科会との調整
合田　隆史（尚絅学院大学・学長）	

塚原　修一（関西国際大学・客員教授）	
杉本　和弘（東北大学・高度教養教育・学生支援機構・高等教育開発室長）	国際的通用性検討
米澤　彰純（東北大学・国際戦略室・副室長）	
芦沢 真五（東洋大学・国際学部・教授）	
濱中　義隆（国立教育政策研究所・高等教育研究部・統括研究官）	分野横断性検討
菅野　国弘（全国専修学校各種学校総連会合会・事務局次長）	
亀野　淳（北海道大学・高等教育推進機構・准教授）	
新谷　康浩（横浜国立大学・教育学部・准教授）	
藤墳　智一（宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授）	
志田　秀史（学校法人滋慶学園・職業人教育研究センター・センター長）	
木村　拓也（九州大学・人間環境学研究院・准教授）	
下村　英雄（独立行政法人　労働政策研究・研修機構・キャリア支援部門・主任研究員）	指導助言
多　忠貴（東京都専修学校各種学校協会・職業教育分野分類委員会・副会長）	
関口　正雄（NPO 法人私立専門学校等評価研究機構・理事）	
川口　昭彦（一般社団法人専門職高等教育質保証機構・代表理事）	

（４）事業の推進体制



６．実施した事業内容

（１）事業実施の成果

職業実践専門課程専門分野について、分野間の特徴を踏まえつつ横断的な検討を行うために、教育内容可視化・標準化の基盤となる学修成果指標マトリクスを新たに開発ならびに改訂を 5 分野で行った。昨年度実施した学修成果・コンピテンシー（以下「LO 調査」と略す）に関する調査結果をもとに再度マトリクスレベルと内容の妥当性の検証を 2 分野（IT と食・調理）で集中的に検討を行った。

「教育内容可視化」部会は、まず各分野でマトリクスの再検討を行い改訂版の作成を行い、次に分野横断的な検討ならびに国際通用性という観点での総合的な検討を行うため、全体研究会を実施した。その結果、国際的な NQF においては「NQF の目的領域と目標類型」を、国内の分野においては「EQGC レベル」という共通指標を作成し、横断的にレベルと内容の検討が可能となった。このことにより国際通用性という観点から海外の制度・枠組みとの整合性を図ることが可能となった。

また、実証的な検証としては、ビジネス分野の LO 調査を卒業生調査ならびに機関調査を実施した。分野横断的な共通能力の試行的な抽出を目的としたため、分野特定が困難であるが、どの分野でも活用可能なビジネス分野に本年度は焦点を絞った。ビジネス分野の調査結果を検討することは、次年度以降の分野横断的なコアコンピテンシーの検討可能性につながるものである。

（２）具体的な実施内容（会議開催等）

本年度の全体研究会、部会、分科会等の開催内容は、以下に示すとおりである。

１）全体研究会（成果報告を兼ねる）

・場所　2019 年 2 月 17 日（日）

・会場　エルガーラホール　多目的ホール

２）「企画実施」部会

（全体研究会と同時開催）

３）「教育内容可視化」部会

①コメディカル分野

第 1 回　2018 年 9 月 30 日：東洋ホテル

第 2 回　2018 年 10 月 20 日：九州大学伊都キャンパス

第 3 回　2018 年 12 月 7 日：TKP 新橋汐留カンファレンスセンター

第 4 回　2019 年 1 月 31 日：九州大学東京キャンパス

第 5 回　2019 年 2 月 12 日：TKP 新橋カンファレンスセンター

＜訪問調査＞2019 年 12 月 25 日　K 看護専門学校

②食調理分野

第 1 回　2018 年 11 月 26 日：中村調理製菓専門学校

第 2 回　2018 年 12 月 22 日：TKP 博多駅筑紫口ビジネスセンター

第 3 回　2019 年 1 月 12 日：中村調理製菓専門学校

第 4 回　2019 年 2 月 3 日：中村調理製菓専門学校

③IT 分野

第 1 回　2018 年 11 月 18 日：アパホテル宮崎都城駅前会議室

第 2 回　2018 年 12 月 14 日：日本電子専門学校

第 3 回　2019 年 1 月 14 日：日本電子専門学校

第 4 回　2019 年 2 月 12 日：日本電子専門学校

＜訪問調査＞2019 年 1 月 29 日　中部大学

④ビジネス分野

第 1 回　2018 年 11 月 25 日：TKP 博多駅筑紫口ビジネスセンター

第 2 回　2018 年 12 月 22 日：TKP 博多駅筑紫口ビジネスセンター

第 3 回　2019 年 1 月 6 日：TKP 博多駅筑紫口ビジネスセンター

第 4 回　2019 年 1 月 15 日：久留米大学御井キャンパス

⑤デザイン分野

第 1 回　2019 年 2 月 1 日：　全国専修学校各種学校総連合会

⑥観光分野

第 1 回　2019 年 2 月 3 日：中村調理製菓専門学校

⑦保育分野

第 1 回　2018 年 12 月 25 日：九州大学伊都キャンパス

第 2 回　2019 年 2 月 12 日：筑波大学大学研究センター

＜訪問調査＞2019 年 2 月 18 日　KBC 学園エルケア医療保育専門学校、名桜大学

４）分野横断・国際通用性部会

①分野横断・国際通用性部会

第 1 回　2018 年 12 月 2 日：東北大学川内北キャンパス

第 2 回　2018 年 12 月 25 日：九州大学伊都キャンパス

第 3 回　2019 年 1 月 24 日：筑波大学大学研究センター

②海外制度との国際通用性協議

＜韓国 NCS および KQF に関する訪問調査（ビジネス分野）＞

・訪問の目的

文部科学省委託事業「日本における学位資格の国際的および分野横断的透過性についての研究」においてビジネス分野に焦点をあて、韓国の NCS および KQF の現状を調査し、韓国の専門家および実務家と共に日本のビジネス分野における学修成果マトリクス（案）の検討評価を行う。

・訪問日程：2019 年 2 月 20 日（水）から同年 2 月 22 日（金）

・訪問メンバー

吉本　圭一（九州大学　主幹教授）

椿　明美（札幌国際大学短期大学部　教授／日本ビジネス実務学会　会長）

和田　佳子（札幌大谷大学　教授）

江藤　智佐子（久留米大学　教授）※他経費（科研費）にて参加

・訪問スケジュール

2019 年 2 月 20 日（水）午後

NCS 策定有識者との会合

対 応 者 ： Dr.Cho,JeoungYoon(International Institute of Employment Development(IIED),Executive Director)

2019 年 2 月 21 日（木）午前：KRIVET 訪問協議

対応者：

1)Young-Saing Kim(Research Fellow/Dr.HRD, Lifelong Vocational Education Research Division)

2） Ok,Jun-Pli(Research Fellow,Lifelong Vocational Education Research Division)（NCS の前センター長）

3） Kim, Jong-Wook(Research Fellow)

4)Park,Seolae(Assistant Researcher ,Institutional Cooperation Research Team)

2019 年 2 月 21 日（木）午後：忠南大学校（国立大学）

対応者：1)Lee,Byung Wook（教授）Commissioner of Presidential Council on Education

2)Shin-Myeong,Kim(Senior Researcher, Lab.of Curriculum of Engineering Education)

2019 年 2 月 22 日（金）午後：敬仁女子大学校（専門大学）

対応者： 1)Ahn, In Soo(Office of Planning/Deputy Director)

2)Maeng, Bo Hak

(Department of Secretarial Administration/Professor)

５）学修成果調査（ビジネス分野）

①卒業生調査（web 調査）

・調査期間　2019 年 1 月 25 日～30 日

事前調査：2019 年 1 月 25 日～1 月 27 日

本調査：2019 年 1 月 28 日～2019 年 1 月 30 日

②教育機関調査（郵送調査）

・調査期間　2019 年 1 月 29 日～2 月 28 日

第Ⅱ部　国家学位資格枠組と学術・職業アプローチの浸透性

第 1 章　NQF の概要と日本的課題

吉本　圭一（九州大学）

1. 事業の目的と基本仮説

本委託事業は、昨年度までの「成長分野等における中核的人材養成等の戦略的推進事業」等の継続として開始している。この事業は、「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」という課題名で実施しており、職業実践専門課程を、第三段階教育全体の中に適切に位置づけることが基本課題である。そのために分野別、国際的分野間横断体系化を示しながら、分野別学修成果モデルの開発を行うことになる。

専門学校における第三段階教育の政策課題を 5 点挙げると、第一に、機能的分化と質保証がある。この扱い方として、第二に、学修成果と職業のコンピテンシーに注目する。教育の場での学修成果と、職業の世界でのコンピテンシーとをどのように対応、関連づけるのか、両者のつなぎ方を考えるという観点が本事業の独自の基本的な問いとなる。この問いには、二通りの取り組み方がある。一つは欧州発の国家学位資格枠組（NQF）の世界展開を踏まえて検討を行うこと（第三の課題）、もう一つは、国内で観察される教育訓練と職業との対応をとりあげた各分野別枠組み（SQF）の開発に取り組むこと（第四の課題）である。後者は、分野別枠組み（SQF）から国家学位資格枠組（NQF）に近づくというものであり、前者は各国の NQF の比較考察にもとづく日本の標準モデルを探索する。最終的に、第五の課題として、上述の 4 つの課題に取り組むなかで、専修学校教育の質と保証にかかる社会的ステークホルダー参画によるガバナンスアプローチを探究することである。単純にいえば、職業実践専門課程を実質化すれば、これらの問いに答えることができるというのが、本事業の基本的な仮説である。

本事業は、今年度スタートし、平成 31 年度までの 2 年間を想定している。一定の成果を得るために、今年度は、昨年度までの事業成果踏まえて、むしろ多角的に議論を行うことを課題としている。これまで「中核的専門人材養成」事業で蓄積してきたことを踏まえながら、いろんな問いを洗い直していきたい。

2. 専門学校、職業教育の質保証と NQF

職業教育にとってもっとも重要なことは、卒業後の進路に相当する分野において有効な教育を行うということであり、その質については分野別の学修成果の認定（endorsement）が課題となる。非大学型高等教育には、世界的に 1960 年代に成立普及する第一世代と、1970 年代以後に成立する第二世代があり、日本では短大が非大学型高等教育の第一世代を代表し、専門学校は第二世代に位置づく。第一世代の各セクターは大学への近似性を重視し、第二世代は職業教育の高度化を強調する。その意味で、第二世代の各セクターは、世界的にも直接に大学コンセプトと整合するものではないが、むしろ一定の規模を有し、第

一世代等と同様に高等教育ないし第三段階教育の固有のセクターとして認知されるようになっている。

その場合に、職業教育の質保証はどうするのかというと、大学は機関評価アプローチを中心にするけれども、職業教育は分野別の認証評価が基本になる。これは、2019 年度から発足する専門職大学も同じであり、専門職大学として教育プログラムを編成するときには、単に機関としての評価を受けるだけではなく、専門分野別の認証評価が要請される。興味深い点は、他方で、既存の大学が専門職学科を開設するときには、そうした分野別の認証評価が不要であると文部科学省が決定していることである。すなわち、既存の大学に専門職学科を増設するときは、すでに全体として認証評価の対象となっている大学は、その大学の社会的信用が得られているので、専門職学科を設置すれば、特段に専門職関係者からの分野別認証を必要としない、専門職大学はそうでないから分野別の認証評価機関による分野別評価をへて質が保証されると考えるのである。

ともあれ、職業教育においては、それぞれ分野別に質保証をしなければいけない。職業実践専門課程が、制度として質保証が担保されている制度かどうかというのは、教育再生実行委員会の第五次答申がこの制度を看過しているため、これからきちんとした議論を積み重ねていく余地がある。特に、何らかの分野別認証評価の制度と対応させていくことが今後の課題となるであろう。

大学の場合に、教育研究の統合、学問の自立、大学の自治の思想が形成されてきが、今日、職業社会的なレリバンスの弱さだとか、エンプロヤビリティにかかる問題等が社会的に顕在化し、特に 1991 年の大学設置基準の大綱化以後、その質保証のあり方が注目されるようになっている。しかし今度は逆に対比すれば、職業教育の要は、外部からの成果の認定だと言われている。専門職大学は分野別認証評価が必要だが、大学の専門職学科は分野別の認証評価は不要にしているということである。ここに職業教育らしさ、大学らしさの違いがあるのだろう。

ユネスコの職業教育に関する勧告では、職業教育は、最初は、Vocational Education であったが、次の時代には Technical and Vocational Education and Training となった。これは技術屋という意味ではなく、商業も含めたテクニシャンのレベルを指している。まさに専門学校に相当する非大学型高等教育のレベルまで含めた職業教育の勧告がなされているのである。そして、さらにトレーニングが加わったのである。リカレント学習の対象者までも含めた質保証をユネスコは勧告している。この勧告の中の NQF への着眼点として、「質とレリバンス」がある。第 39 条で、学位資格枠組ないし相当する資格のシステムの導入が勧告されている。この勧告に応えられるかどうかというのが、問いの一つになっている。職業教育らしい目的・目標をきちんと設定しているか、職業教育らしい方法手段を取っているか、職業教育らしいガバナンスを行っているか、「目的」「方法」「統制」という観点から見ることができる。

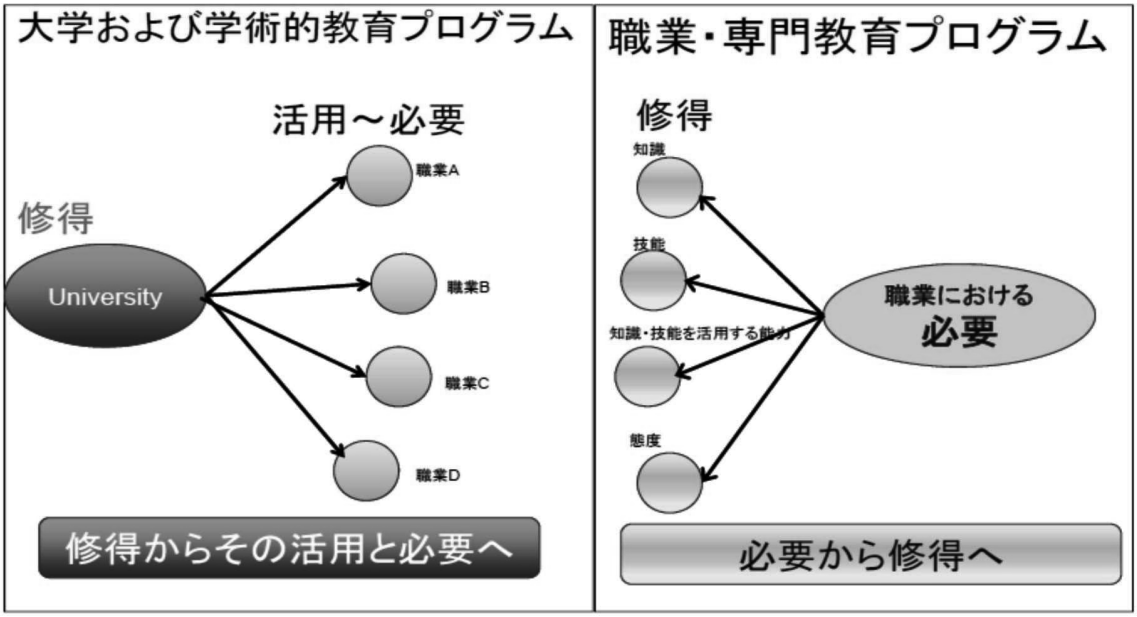
3. 学修成果とコンピテンシー

学修成果とコンピテンシーについては、中教審のキャリア教育・職業教育答申（2011）において、社会に出るために必要な力を示している。著者も委員として参画した委員会であったが、この過程をふり返ると学校サイドからつくったもの（とりわけ中等教育段階まで）であった。学校サイドからの観点であるため、職業にかかるコンピテンシーの用語に相当するものが入っていなかった。重要な点は、こうした基礎的・汎用的な技能について、現場の力は現場で育つという理解があり、学校教育段階でも意欲や態度などが具体化し、創造性・論理的な思考など大学等で強調されるものも含まれていることである。

しかし、これを学校教育段階別に、学位や称号、卒業証明ごとに固有の表現ができるのかどうか、もう少しブレークダウンしていく必要がある。ある段階では上級学校への進級等が主たる課題となり、別の段階では職業が意識される必要がある。こうした課題性に応じたもの、すでに基礎的汎用的能力を議論する際に検討された〇〇力のなかに、学士力は含まれているが、短期大学士力や専門士力、高度専門士力などが学士力と異なる固有の能力等として表現できるのかどうかが注目される。

また、学修成果とコンピテンシーとの関係について、図表 1 のように大学や学術型の教育と、専門学校等の職業教育を対比すると、職業教育型は必要に応じて能力を獲得させ（必要→修得）、大学型は修得した能力を職業で活用することを目指す（修得→活用）という基本的なベクトルの違いがある。

図表 1　学修成果とコンピテンシーを巡る教育訓練プログラムの 2 つのベクトル

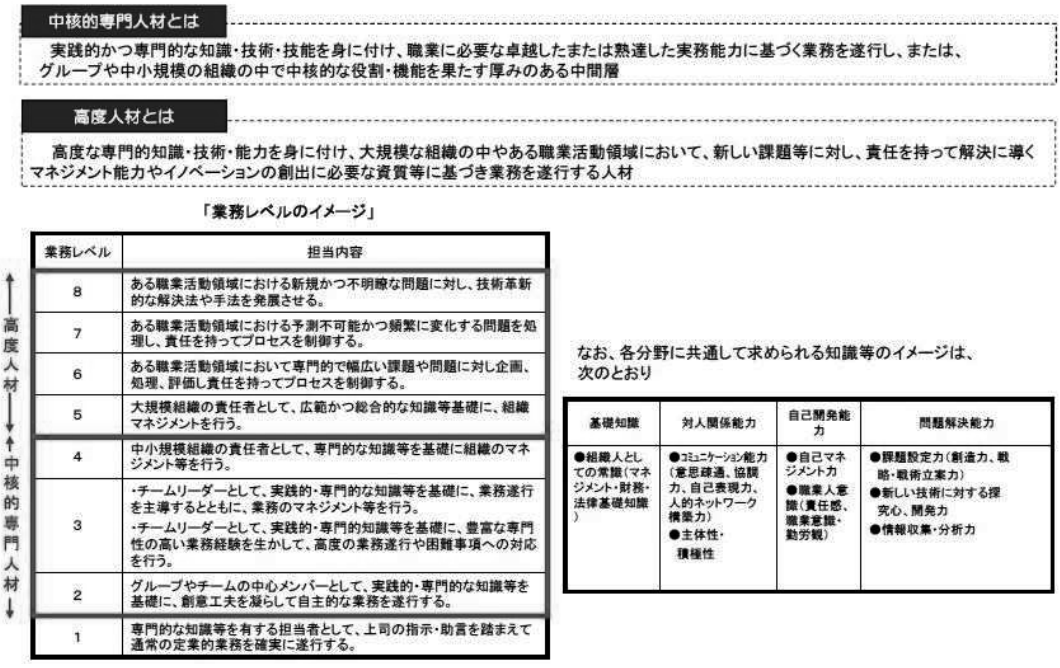


出所）吉本（2016）66 頁、図 5-3

このようなベクトルの違いがあるため、この二つをどのように総合的に把握し、一体的に表現するかということがポイントになる。そういう意味では、どのセクターでも一定範囲で、拡張された範囲の職業、幾つかの職業の可能性を考えるということが必要であり、そういう意味では、どのような分野にも必要から修得があり、どの分野でも関連分野やその他の分野への就職において修得から活用できるものを提供していく必要がある。学校等の供給サイドは大学の自治や学問の自立、教育研究の自由のもとで何を教育してもよいが、社会に出て、学校等の想定していないような場面でその教育をなにか活用してくれればいいということにはならないだろう。大学の学問が「いざ」というときに役立てばいいと考えてしまうと､「いざ」という時以外には役立たなくてもよいとまでは言い切れないだろう。「いざ」というときでないときでも、一定範囲で役立つような、ある程度の重要な時期に、あるいはある程度頻繁に生じる場面でということを、大学も意識すべきと考えるのが自然であろう。そういう意味で、学校教育段階での「知識」､「技能」､「態度」､それらの「応用」を暫定的に設定しつつ、それらが想定される範囲の職業の場面でのコンピテンシーに対応するかどうかを精査していくステップが必要となる。

2013 年から 2017 年まで九州大学で受託した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」とその発展事業（名称は途中変更）では、高度人材とは異なる形の中核的専門人材という、ユニークなコンセプトが提示されていた。2014 年の 8 月時点の研究会で共有していた資料をみると、図表 2 のように、中核的に適切な人材の能力レベルが想定されてきた。

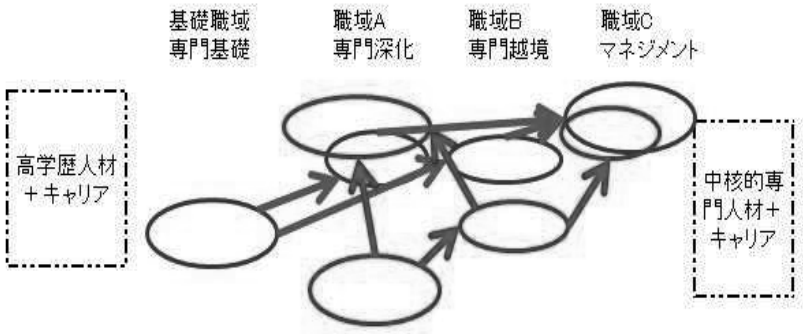
図表 2　中核的専門人材の業務レベルと担当内容



出所）吉本（2016）「EQGC2014 年度第 1 回全体研究会配布資料」より

また、重要なポイントは、中核的人材は中核のままで終わるのではなく、中核的な人材が職業キャリアを積むなかで高度人材にキャリアアップするというモデル（図表 3 参照）になっていることである。同じ領域で専門を深め、高度な専門人材になる人もいれば、隣接領域の専門に転換していく人もあり、また当該領域のマネジメントの領域に動く人もいるというモデルである。その際に、専門学校等の非大学型セクターからキャリアを積んだグループと大学を卒業したグループとが、どこでどのように重なりあってくるのかということが注目すべき点であり、それをどう表現するかというところが、本事業が課題としてきたことである。

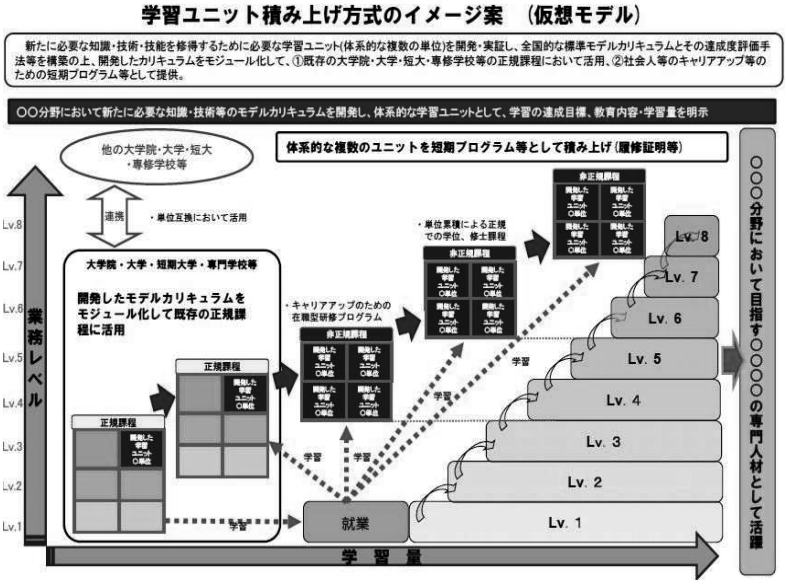
図表 3　高学歴人材、中核的専門人材それぞれのキャリアパスの多様性と重なり



出所）吉本（2016）「EQGC2014 年度第 1 回全体研究会配布資料」より

そして、職業におけるキャリア形成と並行して、第三段階教育諸機関によるリカレントな学習の積み上げ支援の構想（図表 4 参照）がこの事業の根幹にある。

図表 4　リカレント学習の学習モジュール開発とモジュールからの学位・資格の積み上げ



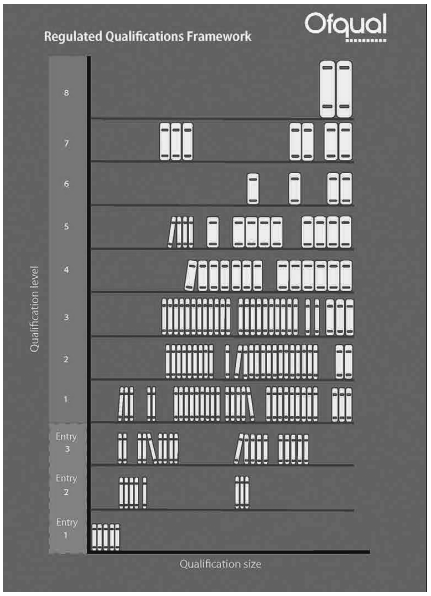
出所）吉本（2016）「EQGC2014 年度第 1 回全体研究会配布資料」より

4. 欧州発 NQF の日本への適用可能性について

参考とすべき一つのアプローチは国家学位資格枠組（NQF）や地域学位資格枠組（RQF）である。本成果報告書第Ⅱ部各章では、諸外国の NQF について、D. Raffe の NQF 開発導入目的の類型を踏まえて各国の NQF を検討している。NQF はヨーロッパを源流として、特にアングロサクソン諸国が中心になってスタートしていったものであり、欧州における各国が参照すべき地域学位資格枠組（RQF）として欧州学位資格枠組 EQF がある。EQF が制定されることによって NQF アプローチが世界的な普及をしていく。本事業で、特にわれわれが意識しているのは、オーストラリアや韓国などのアジア近隣諸国であり、アングロサクソン諸国の一員として、最初に NQF を導入した第一世代のオーストラリアや、そこから多様な政策学習を行い、日本と共通する学歴社会等の社会的文脈のもとで NQF 制定に向かう韓国などが注目される。

各国は、いろんな形の学位・資格枠組みをつくっているが、どの国も、その国内の学位資格を包括する枠組み制度として NQF を開発・策定しており、英国が自らの NQF を説明する際に用いたモデルでいえば、分厚い本（学位・資格）や薄い本・バインダー（学位・資格や部分的な履修証明に相当するモジュールなど）、レベルの高い内容の本や基礎的基本的内容まで、それらすべてを体系的に本棚に並べ直すことが NQF であるということになる（図表 5）。

図表 5　英国の RQF（Regulated Qualifications Framework）のイメージ図



出所）吉本（2017）7 頁、図 1

また、NQF の要点として、レベル記述語ないし説明指標（level descriptors）がある。ドイツの DQR の場合、多様なセクターがいかに調和するように記述語を工夫しているのかを読み取ることができる。DQR のレベル 6 は日本の学士レベルに相当する。ここには、

総合大学でボローニャプロセスを経て新たに導入された学士、専門大学 Fachhochschulen で卒業証明のレベルであった学士、そしてドイツにおける職業教育訓練の固有の到達点として社会的に広く認知されてきた、見習い訓練制度の頂点に立つマイスター資格等がここに位置づけられている。同じ知識の次元の説明をみても、「学術理論を体系的に理解すること」が求められるとともに、そうした理論的知識の「実践的な応用」、さらにそれらの「理論や方法論への批判的な理解ができること」が学士の基本として示されている（図表 6）。

図表 6　ドイツ学位資格枠組（DQR）におけるレベル 6 のレベル記述語（level descriptors）

Level 6			
包括的な技術作業及び技術問題の計画、処理、評価に関するコンピテンス、及び学術科目の各専攻内での、あるいは特定職業活動分野での活動の自律的なプロセス管理のコンピテンスを修得している。その要件は、複雑さと頻繁な変更により特徴づけられる。			
専門職的コンピテンス		人格的コンピテンス	
知識	技能	社会的コンピテンス	自律性
基本的な学術原理や広範囲の統合された知識を修得している、学術学科の実践的な応用ができる、また主要な理論や方法論への批判的理解力を持つ（ドイツ高等教育学位・資格枠組みのレベルⅠ：Bachelor level と対応） あるいは 今日的技術発達にかかる広範囲で統合された職業的知識の修得	＜専攻と将来的な専門分野の中で＞複雑な問題を処理するための特に広範囲の一連の方法論を修得（ドイツ高等教育学位・資格枠組みのレベルⅠ：Bachelor level と対応） あるいは ＜特定の職業活動領域の中で＞上記と同様の方法論を修得している	専門家チームで働く際の責任を想定できる あるいは 集団や組織をリードする責任を示すことができる	学習の目的を定義し、省察し、評価できる。また学習と仕事のプロセスや構造を自律的に、また持続可能な形態で構造化できる
学術学科の将来の発展のための知識を修得している あるいは ＜職業活動の領域で＞他の領域と交流するための適切な知識を修得している	頻繁な課題の変化に応じながら、特定の状況下で様々の基準を考慮しながら新たなソリューションを見いだし、またそうしたソリューションを評価できる	他人に技術的な発展を指導し、またチーム内で問題を適切な方法で扱うことができる	
		複雑な専門的な問題についての議論や解決案を専門家に提示することができる。またそうした専門家と将来の発展のために協働できる	

出所）吉本（2017）8 頁、表 1

こうした同じ学士という中で表現される幅の広さが、大学の学士と専門大学の学士とを包括的に表現する方法として合意されていることが確認できる。他方、上述の学士に求められるものと異なる表現で、マイスターたるべき知識のレベルとして、今日の技術発展に関わる「最新の技術発展を理解する知識」が求められるとしている。マイスターの知識への要求を可視化していくことで、学術と職業の両方の系統の対等な評価ということを意識していることが理解できる。こういうものを、日本でも開発していくことが本事業で取り組んでいることである

とはいえ、東アジアには、学歴主義や家産官僚制的モデルなど、NQF への困難な状況が多くある。そうしたなか、韓国における分野別の参照基準である国家職務能力基準 NCS を分野別に整備し、それを教育機関の活用のための学習モジュールへと展開していったアプローチは、日本でも参照するに値すると、本事業では評価している。

今年度の委託事業、分野間浸透可能性と国際的通用性をめぐる部会では、この NQF を整理する枠組みとして、D. Raffe（2014）の 11 の目的を用い（図表 7）、それらを 4 つの政策領域に分けて、これまで調査してきた各国の NQF 開発の動向に適用してふり返っていく試みを進めている。すなわち、NQF は何のために開発導入するかというと、第一に国際

化や外交政策に関連して、学習や就労を巡る人々の移動にかかる、グローバル化対応は各国が NQF 開発に迅速に取り組むことになった共通する大きな課題である。第二に、個々の教育訓練機関の政策的選択課題として、教育プログラムの充実向上の目的も多くの国で言及、重視されており、教育プログラムの質保証などミクロに個々の教育プログラムを改善していく方向を指し示すものでもある。他方で第三に教育制度・教育政策にかかる目的領域がある。学位・資格を適切に国際的に通用するものにするというマクロな課題であり、政府が各セクター間での浸透可能で評価の対等性や同等性を保証する教育制度をつくるという政策課題に関わる。そして第四に、労働市場や職業に関わる政策や個別企業・団体等の課題がある。職業体系とキャリア体系の接続性（新たなジョブ型労働市場への対応やリカレント学習促進）などの目的での NQF 導入も重視されている国が多い。

図表 7　NQF 導入にかかる目的 4 領域とそのアプローチ（D. Raffe（2014）のモデル参照）

			対話を促進し、現にある制度を確認すること（communication）	既存の制度を改善調整していくこと（reform）	制度改革の政策提起していくこと（transformation）
1 グローバル化への対応					
	⑪ 国際基準（global standards）	グローバル・バリューチェーン			
	⑩ 移動可能性（mobility）	教育間移動			
		労働間移動			
		教育と労働の間移動			
2 教育プログラムへの要請					
	⑨ 需要側参画の教育（demands driven）	必要→修得、修得→活用の調整			
	⑧ 学習の質的改善・向上（quality learning）	態度・応用にかかるアクティブ・ラーニング			
	⑦ 基準の体系化（consistent standards）	専門分野分類と分野別アプローチ、分野横断性			
	⑥ 質保証（Quality Assurance）	基盤的な質保証と質的向上のための認定			
3 教育体系への要請					
	⑤ 評価の対等性（parity of esteem）	学術セクターと職業セクター			
	③ 浸透性（permeability）	接続と逆接続			
	② システムの整合性（coherence）				
	① 透明性（transparency）				
4 職業体系とキャリア形成制度への要請					
	④ インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定（VNIFL）				
	① 透明性（transparency）				
	⑩ 移動可能性（mobility）	新しいジョブ型労働市場			

いろんな国が NQF 開発・導入に向かう目的は多様であり、その強度（特定の改革への切実さから原則の理解、社会的認知向上まで）も多様で有り、本事業では、このマトリクスをチェックリストとして、以下の各章で各国の分析を行っている。各国の NQF の課題のポイントを理解し、日本における課題状況と比較参照していくことで日本での具体的な導入プロセスと参照すべきアプローチの吟味・把握が可能となる。

【参考文献】

中央教育審議会（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（答申）」（平成 23 年 1 月 23 日）

David Raffe (2014)" Introducing a National Qualifications Framework: concepts and issues arising from the international experience"、吉本圭一編『平成25年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」成果報告書vol. 5「International Workshop Japanese Mode of Tertiary Education and Globalisation-Qualifications Framework and Quality Assurance-」』九州大学、pp. 57-72
吉本圭一（2014)「カリキュラムを通した機能的分化の探究の枠組み・方法をめぐって」EQGC2014年度第1回全体研究会中核的専門人材養成のためのグローバルコンソーシアム　配布資料
吉本圭一編（2016)『』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. 3、九州大学第三段階教育研究センター
吉本圭一（2017)「第三段階教育における職業教育－諸外国との比較の観点から－」『リクルート　カレッジマネジメント』第35巻第2号通巻203号、6-11頁

杉本　和弘（東北大学）



AQF: 歴史①

AQF前史

期間	実施機関	実施内容
1972～1985年	豪州上級教育学位カウンシル（ACAAE）	上級教育学位の名称とガイドライン（Nomenclature and Guidelines for Awards in Advanced Education）（5資格・学位）
1986～1990年	豪州高等教育学位カウンシル（ACTA）	全豪学位登録ガイドライン（Guidelines for the National Registration of Awards）（4資格・学位を追加）
1990～1994年	豪州教育カウンシル（AEC）	豪州高等教育登録制（Register of Australian Tertiary Education: RATE）（9資格・学位）

AQF: 歴史②

AQFの確立と展開

- 1995年、豪州教育大臣会議（MCEETYA）がAQF（Australian Qualifications Framework）を段階的に導入（2000年から完全実施）
- 学校教育・職業訓練教育（VET）・高等教育の各セクターで提供される資格・学位を網羅
- 1995年段階では、Certificate I ～IV、Diploma、Advanced Diploma、Bachelor Degree（Bachelors Honours Degree）、Graduate Certificate、Graduate Diploma、Masters Degree、Doctoral Degree
- 2004年、Associate Degree追加
- 2005年、Vocational Graduate Certificate、Vocational Graduate Diploma追加

AQF: 歴史②（続き）

AQFの確立と展開

学校セクター	職業教育・訓練セクター（VET）	高等教育セクター
		Doctoral Degree
		Masters Degree
	Vocational Graduate Diploma	Graduate Diploma
	Vocational Graduate Certificate	Graduate Certificate
		Bachelor Degree
	Advanced Diploma	Associate Degree, Advanced Diploma
	Diploma	Diploma
	Certificate IV	
	Certificate III	
	Certificate II	
SSCE	Certificate I	

AQF改革

AQF改革（2009~2011年）

■改革の背景

1. 労働と教育訓練をめぐる環境変化
2. NQFをめぐる国際的動向への対応

■AQFの問題点

- 資格・学位の学習成果に関する記述が不明瞭・不統一
- 学習成果や達成すべき結果をめぐる概念化の反映がない
- 資格・学位間の関係性に関する記述が不明瞭
- 多様な学習形態の認知に関する対応不足
- 機関間移動、学習と雇用の移動、生涯学習の蓄積に必要な共通の価値尺度が不在

（AQF Council 2009a: 9）

AQF改革

学習の成果と量による分類

■学習成果の分類

- ①知識（knowledge）、②技能（skills）、③知識と技能の応用（application of knowledge and skills）による分類

■学習成果の段階整理

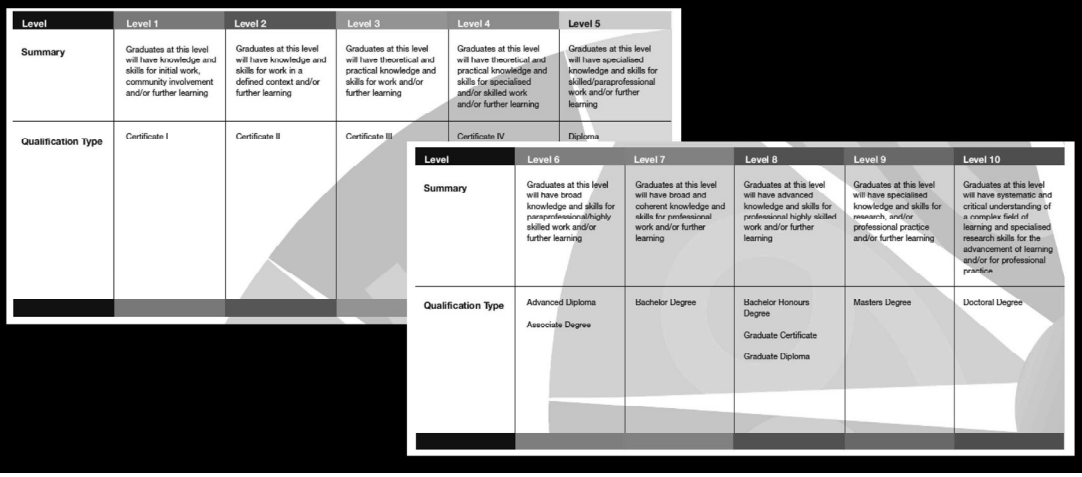
- 学習の必要度、到達内容の複雑さ・深さ、到達するのに要求される自律性を軸に、学位・資格の相対性を明らかにするために10段階を設定
- 各段階を、上記の①～③で規定

■学習量の設定

- 資格・学位ごとに名目的な学習期間の設定

AQF改革

10段階によって13の学位・資格を布置



Level	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
Summary	Graduates at this level will have knowledge and skills for initial work, community involvement and/or further learning	Graduates at this level will have knowledge and skills for work in a defined context and/or further learning	Graduates at this level will have theoretical and practical knowledge and skills for work and/or further learning	Graduates at this level will have theoretical and practical knowledge and skills for specialised and/or skilled work and/or further learning	Graduates at this level will have specialised knowledge and skills for skilled/paraprofessional work and/or further learning
Qualification Type	Certificate I	Certificate II	Certificate III	Certificate IV	Diploma

Level	Level 6	Level 7	Level 8	Level 9	Level 10
Summary	Graduates at this level will have broad knowledge and skills for paraprofessional/highly skilled work and/or further learning	Graduates at this level will have broad and coherent knowledge and skills for professional work and/or further learning	Graduates at this level will have advanced knowledge and skills for professional highly skilled work and/or further learning	Graduates at this level will have specialised knowledge and skills for research, and/or professional practice and/or further learning	Graduates at this level will have systematic and critical understanding of a complex field of learning and specialised research skills for the advancement of learning and/or for professional practice
Qualification Type	Advanced Diploma Associate Degree	Bachelor Degree	Bachelor Honours Degree Graduate Certificate Graduate Diploma	Masters Degree	Doctoral Degree

AQFの再構築

AQFレビュー（2018年~）

■レビューの背景・目的

- 前回の改革から7年経過、2014年AQF Council廃止時に5年内のレビュー実施
- 教育セクターにおける変化、労働とスキルの変化、知識・スキルの重要性
- 国際的な資格枠組の最前線を維持、より一貫した第三段階教育の確立

■改革のポイント

- より広範なcredentialsの組み入れ（short form credentials：micro-credentials、スキルセット、短期コース、未完の資格、ファウンデーション・コース、MOOCs）
- AQFにおける'enterprise and social skills'の明示化
- AQFタキソノミーとレベルの改善（重複の排除）
- 中等教育修了証（SSCE）の位置づけ
- 学習量（volume of learning）の見直し

参考文献

- Australian Qualifications Framework Council (2009), *Strengthening the AQF: A Proposal*, May.
- Australian Qualifications Framework Council (2013), *Australian Qualifications Framework*, Second Edition, January.
- AQF Review Panel (2018), *Review of the Australian Qualifications Framework*, Discussion Paper, December.

オーストラリア学位・資格枠組（AQF）

			対話を促進し、現にある制度を確認すること（communication）	既存の制度を改善調整していくこと（reform）	制度改革を政策提起していくこと（transformation）
1 グローバル化への対応					
	⑪ 国際基準（global standards）	グローバル・バリューチェーン		AQRF構築支援	
	⑩ 移動可能性（mobility）	教育間移動			第三段階教育としての統合性
		労働間移動		労働者移動に対するアセスメント	
		教育と労働の間移動			
2 教育プログラムへの要請					
	⑨ 需要側参画の教育（demands driven）	必要→修得、修得→活用の調整		AIRC、IRC、SSOを通じた産業界主導のトレーニング・パッケージ策定とVET	
	⑧ 学習の質的改善・向上（quality learning）	態度・応用にかかるアクティブ・ラーニング		WIL（職業統合学習）の推進	
	⑦ 基準の体系化（consistent standards）	専門分野分類と分野別アプローチ、分野横断性	学修成果による教育セクターや専門分野横断の枠組の提示	コンピテンシーに基づく学修成果重視の教育学習（VET）	
	⑥ 質保証（Quality Assurance）	基盤的な質保証と質的向上のための認定		VET質保証枠組，HESF2015	豪州技術質保証機構（ASQA），豪州高等教育質基準機構（TEQSA）
3 教育体系への要請					
	⑤ 評価の対等性（parity of esteem）	学術セクターと職業セクター		学修成果による教育セクターや専門分野横断の枠組	
	③ 浸透性（permeability）	接続と逆接続		VETとHEのセクター間アーティキュレーション向上	
	② システムの整合性（coherence）				共通枠組による第三段階教育の整備
	① 透明性（transparency）				第三段階教育としての一貫性・統合性
4 職業体系とキャリア形成制度への要請					
	④ インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定（VNIFL）				
	① 透明性（transparency）			機関登録制度（RTOs）	第三段階教育としての一貫性・統合性
	⑩ 移動可能性（mobility）	新しいジョブ型労働市場			

第３章　ニュージーランドの NQF

米澤　彰純（東北大学）

１．少ない人口と高い国際流動性を背景に

ニュージーランドは、国家学位資格枠組制度を最初期に導入した国の一つである。天然資源に恵まれず、人口規模が小さいなかで積極的に移民を受け入れながら、他方で隣国オーストラリアを中心に自国で教育を受けた人口の流出も大きいという激しい国際労働移動に見舞われる中で、ニュージーランドの人々は、国家学位資格制度枠組に対してどのような機能を期待し、その国家学位資格とその制度を発展させてきたのか。

ニュージーランドの総人口は 2017 年 7 月現在 451 万人と人口規模が小さく、その 86.4%が都市に居住する。英連邦諸国に属し、89.8%の人口が実際上の公用語である英語を第一言語としている。他方、英語の他にマオリ語、手話を法律上の公用語として設定していることからもわかるように、インクルーシブな社会統合に注力している。人口構成も欧州系 71.2%、先住民族であるマオリ系 14.1%、アジア系 11.3%、太平洋島嶼国系 7.6%（2013 年国勢調査）(注 1) という、大多数が移民としての背景を持つ多民族国家となっている。同時に、同国は、新自由主義の立場に立った革新的な行政改革や高等教育改革を進めてきた国としてもよく知られている（大井 2003, ゴールドフィンチ 2003a, 2003b, 2004, 石井 2014）。

ニュージーランドは、人口が少ないなかで GDP に占める第一次産業の割合は 2013 年推計で 5%まで減少しており、第三次産業が 69.5%を占めるサービスを主体とした経済構造を確立している。こうしたなか、金融・ハイテク産業の他、教育サービスや観光・ホスピタリティなどの分野に注力していることもあり、留学生、研修生等を積極的に受入れている国の一つとなっている。

同時に人口の国際流動は流出入双方に大きいことも特徴である。Net Migration Rate は、1000 人あたり 2.2 人と、隣国オーストラリアの 5.5 人に比較しては少ないが、これは人口流出もまた相当数あることと関連していると考えられる。若者(15-24 歳)の失業率は 13.4%（2016 年）にのぼる一方 (注 2)、隣国オーストラリアとの間での協定により、両国民は事実上相互に国境を越えて居住し、働き、学習することができる。このため、2013 年時点で 64 万人のニュージーランド国民がオーストラリアに居住しているとされている (注 3)。

このようななか、職業訓練と国家学位・資格枠組み(National Qualifications Framework: NQF)においても、インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定を含む職業から教育の世界までを高い効率性をもって関連付ける仕組みづくりと、国際的な移動可能性を、特に英語圏諸国との間で担保することでの国際基準を通じた国際的な市場競争力が求められることになる。ニュージーランドは、国家学位資格枠組みを世界に先駆けて導入した国の一つで

もあり、ニュージーランド資格機構(New Zealand Qualifications Authority: NZQA)やニュージーランド大学協会(Universities New Zealand)などが担うその質保証の動向は常に注目を集めてきた。

本章では、第一に、ニュージーランドがその少ない人口においてどのようにして各種のインフォーマル・ノンフォーマル学習を含む教育・訓練システムと NQF とを維持・発展させようとしているのか、第二に、人口の国際流動性が高いなかで、どのように教育・訓練システムや NQF の国際基準、国際的な通用性を確保するのか、第三に、多民族社会、少数民族(マオリ)の伝統・文化への配慮をどう行っているのかに着目して同国の動向を整理する（注 4）。

２．ニュージーランドの第三段階教育における職業教育

ニュージーランドにおける第三段階教育での技術職業教育訓練（Technical and Vocational Education and Training: TVET）は、多様な機関と場所で提供されている。具体的には、以下のような機関・場所が提供主体となる。

- 技術インスティテュートおよびポリテクニック　Institutes of Technology / Polytechnics (ITP)
- 産業訓練団体 Industry Training Organisations（ITOs）
- Wānanga (Maori の伝統・文化に関する職業・訓練機関)
- 私立訓練機関 Private Training Establishments (PTEs)
- 職場

NZQA による第三段階教育の質保証システムの中核をなすのは、各教育訓練機関による自己点検・評価となる。具体的には、(1) 教育訓練機関や資格の登録・認可・認証、(2) 質の維持のための取組、(3) 外部評価、(4) リスク管理の４つのプロセスをサイクルとして進めていくという体制となっている。

技術インスティテュートおよびポリテクニック　Institute of Technology / Polytechnics (ITP)

ニュージーランドには以前より 7 つの大学(universities)が存在し、大学レベルの学位資格に関しては、ニュージーランド大学協会が担っている。また、同国では、英国の伝統に基づくデュアル・システムとして、ITP が発達してきた。英国では、これらポリテクニックがイングランドを中心に 1992 年に大学に昇格し、二元制度がくずれたが、ニュージーランドでは、ポリテクニックの一つ Auckland Institute of Technology が 2000 年に国内 8 番目の大学として自治権を与えられ Auckland University of Technology に昇格した後は、昇格が凍結

されており、二元制度が維持されている。しかし、ニュージーランドでは、NZQA の認証を受け、そのモニターを受けながら、非大学の第三段階教育機関が学士から博士にいたる学位を授与することができる。そのなかで、有力 ITP である Unitec Institute of Technology (Auckland 郊外)などは、学士の他修士の授与権を有し、これに相当する学位・資格レベルの職業教育訓練を行っている。

これらの ITP は、日本では十分大学として認知しうるだけの教育・研究能力を有している。有力ポリテクニックは広大なキャンパスを有し、また、教員は教授などの称号を持ち部局に分属する。なお、NQF においては、ITP は NZQA の管轄下に入り、NZQA は ITP の教育の質保証機関としての役割も担っている。ITP では、実践性の高いカリキュラムを有しながらも教員が、たとえば保健関係であれば当該所轄官庁である保健省(Ministry of Health)や看護師会などの認可を受けつつ、カリキュラムの設計などについても教員が主導する。他方、Wellington 郊外の ITP である Whitireia New Zealand などでは、Academic 担当の Deputy Chief Executive は学術的な背景をもたない経営専門職が就任しており、ここが各部局と協力しながら NZQA との間の様々な手続や折衝を担うことになる。また、教員たちが個人の専門家として、学位・資格の様々な審査や設計などに関わることはありうる。

産業訓練団体 Industry Training Organisations（ITOs）

産業訓練団体 Industry Training Organisations (ITOs)は、基本的には産業側が準備する職業教育訓練に対してその訓練の設計や実施、これに関わる学位・資格手続についての支援を行う団体であり、産業別に分かれて設立されている。この ITO を束ねているのが Industry Training Federation (ITF)である。ITF は、すべての ITO の代表と、独立した議長によって構成されるカウンシルにより統治され、ビクトリア大学前学長の名誉教授が議長を務め、３名の ITO 代表と合わせて Executive Committee を構成、7 名の経営スタッフを有する小さな組織である。

職業学位・資格についての統合が進んでいるように、ITO についても統合が最近進められ、2018 年 12 月現在の ITO のリストは以下のとおりである。

Primary ITO	農業、ウール取扱い、分類・断、在庫・保管、囲い、給水・廃水、農業ビジネス、家禽、馬、植物・森林保護、果物・野菜生産、森林、造園、樹芸、乳製品、食肉加工（家禽類を除く）、皮革製造、畜産物検査、製パン酵母、獣皮商、海産物
SERVICEIQ	宿泊施設、航空、カフェ、バー、レストラン、フードサービス 博物館、クイックサービスレストラン、小売、観光、旅行、卸売り
SKILLS ACTIVE	スポーツ、フィットネス、コミュニティレクリエーション、屋外レクリエーション

	スノースポーツ、マオリの先生の仕事（マオリ語）
SKILLS ORG	救急車、コンタクトセンター、クレーン操作、足場、索具・産業用ロープへのアクセス、電気、電気技術、金融業務、犯罪者管理、セキュリティ、不動産サービス、公共部門・地方自治体、配管、ガスフィッティング、排水、屋根ふき
BUILDING AND CONSTRUCTION ITO	大工仕事、セメントとコンクリート、床と壁のタイル、フレームとトラスの製造 インテリアシステム、石膏およびクラッディングシステム（独立）、ソリッドプラスター、レンガとブロックの敷設、歴史的石積み職人、施工管理、建築技術、数量調査、フローリング、絵画、ペーパーチェンジ、建具、ガラス・窓ガラス、建築用アルミニウム建具、キッチンデザイン
CAREERFORCE	健康、高齢者ケア、障害者、精神的健康・中毒、社会サービス、契約クリーニング、都市害虫管理
COMPETENZ	食品・飲料加工、エンジニアリング、冷凍、暖房とエアコン、鍵屋、火災警報器・保護システム、小売肉、森林管理・構築、造林業、収穫、ソリッドウッド加工、パルプ・紙、木製パネル、バイオセキュリティ、家具製造、仕上げ、室内装飾、キャビネット作り、小売、プラスチック生産、ガラス容器製造、塗料、インク、樹脂製造、医薬品および関連製品の製造、アパレル・テキスタイル製造、ランドリー＆ドライクリーニング、印刷する、包装、ジャーナリズム、サインメイキング
CONNEXIS	道路工事・維持管理、土木工事、解体、農業契約・スプレー、道路マーキング・瀝青産業、インフラ建設プロセスにおける調査、計画・関連活動、電力システム・資産の管理、電気エネルギー産業の生産、送電および利用の設計、建設、運用、保守
HITO	美容、理容、美容サービス、サロン経営
MITO	モーター、工業用テキスタイル製造、商業道路輸送、旅客サービス、倉庫と物流、ステアリング・ポート、採石、採掘、掘削、爆発物、トンネル掘削、ガス、石油化学製品、研磨剤吹付け、保護コーティング、資源回収、廃棄物管理、蒸気、および有害ガス
NZ MARINE AND COMPOSITES	ボート製造、コンポジット製造、マリーナの運営とサービス 海上販売・サービス

たとえばService IQは、それ以前の3つのITOsを2013年に統合し、航空、ホスピタリティ、小売りなど広範なサービス分野を対象としたサービスを提供している。Service IQが所掌する職業訓練機関には、航空会社など大規模で自前の職業訓練開発能力を有するところもある一方で、レストランなど、個人経営をふくめた中小企業での職業訓練も多く、Service IQの支援の中心を占めるはむしろこうした中小企業の職業訓練となる。なお、これらのITOの認定する職業訓練を受ける訓練生は、雇用されていることが前提となり、そのうえで政府の助成により職業教育訓練がなされることになる。

私立訓練機関 Private Training Establishments (PTEs)

これ以外に、民間訓練機関 Private Training Establishments (PTEs)が存在する。その多くの職業教育訓練は、中等教育レベル以下となるが、中には第三段階教育に相当する職業教育訓練もある。その実態はまちまちであり、訪問したCorporate Academy Groupは事実上個人経営で、保健、自動車修理、警察・軍事向け予備訓練など、さまざまな職業学位・資格分野の専門家を教員スタッフとして雇用し､それぞれ小規模な職業教育訓練を提供している。他方で、同グループはニュージーランド政府の国際協力の一環としてミャンマーでのプログラム経営を進めているなど、教育サービスが輸出サービス化しうる同国の別の側面とも密接にかかわっている。

また､もうひとつ訪問したPTEであるAuckland Institute of Studiesは､学生のほとんどが留学生であり、基本的には国の補助ではなく留学生の学費収入に基づいた運営がなされている。日本を含む全世界から留学生を獲得し、学士、MBAを授与するプログラムを有している。ニュージーランド国内ではuniversityとして認められておらず、また、その計画もないが、日本の基準では事実上大学相当といえる水準の教育訓練を行っている。教員は、多くは国公立の高等教育機関の教員などを非常勤で雇い入れるなどのことで賄われている。

なお、NZQAは、非大学の教育プロバイダーに対して、そのパフォーマンスに応じて次のような4段階のカテゴリー分類を行っている(注5)。

カテゴリー１：2つの高い判定、または教育実績の高い判定と自己評価能力についての高い判定

カテゴリー2：2つの水準を満たしているとの判定、または自己評価、または自己評価における高い判定および教育実績の水準を満たしているとの判定

カテゴリー3：保留の判定

カテゴリー４：不合格の判定

Auckland Institute of Studiesは、ウェブサイトのトップページにおいて、自校がカテゴリー１に認定されていることを広報している。

これらPTEは、NZQAと職業学位・資格をめぐり、様々な手続や折衝を行っている。また、一部のプログラムはまた、政府の訓練施設やいくつかの大学でも提供されている他、

後期中等段階でも、職業技術教育訓練が、より幅広い基礎的な領域で行われている。

３．ニュージーランドにおける国家学位・資格枠組み

ニュージーランドの NQF は、同国の二大政党である国民党と労働党との政権交代の中で、表にまとめられたような形で形成、発展してきた。なお、一般的には国民党は保守となるが、特に 1980 年代において、同国では労働党が大胆な新自由主義的改革を担った経緯がある。背景には、農業国として成功してきた同国をグローバルな自由市場のなかにある産業国家として再生させる必要があった。政府ウェブサイトでは、ニュージーランドの国際教育はニュージーランド経済に 45 億ニュージーランドドルの貢献をしており、3 万 3000 件の仕事を生み出しているとしている（注 6）。また、政府統計 *Global New Zealand* によれば、「教育関連の個人旅行(Travel personal: education related)」は、2017 年には 36 億ニュージーランドドル、総輸出額の 5.9%を占める、乳製品、ビジネスを含む旅行、肉、木材に次ぐ第 5 位の輸出産品となっている（注 7）。

その中で、NQF は当初すべての既存の学位・資格制度を統一学位・資格枠組みに統合された多様なレベルの新しい学位・資格に置き換えるように設計され、1991 年 11 月に導入、1992 年に開始された。また、2001 年には、質保証学位・資格登録制度 New Zealand Register of Quality Assured Qualifications (NZRQAQ)が創設され、国からの助成金を受ける全ての資格に登録が義務化された。NQF の学位・資格は、主にレベル 1-6 で、達成に関わる単位・基準に基づいていた。 これに対し、NZRQAQ は学位を含むすべての学位・資格をカバーし、より包括的なものであった。

ニュージーランドでは、2008-9 年に学位・資格制度の見直しを行った。その中で、2008 年末に NZRQAQ には 6,000 近い学位・資格が登録され、そのうち 76%がレベル 6 以下であり、相互に重複が認められた。見直しは、The Targeted Review of Qualification (TRoQ)という名でレベル 6 以下を対象に行われ、2010 年 7 月 1 日の時点で 4,610 あったレベル 6 以下の資格を、1,200 まで減らす方向で作業が進められている（注 8）。

そこで、2010 年 7 月にニュージーランド学位・資格枠組み New Zealand Qualification Framework (NZQF)が、NQF と NZRQAQ とを統合する枠組みとして創設された。UNESCO Institute for Life Long Learning (2017) *Global Inventory of National Qualifications Frameworks: New Zealand. Hamburg: UNESCO Institute for Life Long Learning* では、Strathdee（2011）にもとづき、ニュージーランドのこの統合の取組は教育と訓練を変革し、「学習の測定・記録の共通システム」を採用する野心的な目的で設計されたが、当初から複数の利害関係者の間の調整という困難を抱えていたと指摘している。NZQF はアウトカムを強調したものになっており、そのことによって産業など関係者のニーズを反映すると同時に、レベル 6 以下の学位・資格について、より柔軟で多様なアプローチを行うことを可能にし、学位・資格

数を大幅に減少させることで産業側にわかりやすいものにする努力がなされている。

図表１　ニュージーランドの政権と NQF

年代	与党	政策志向	
1984 -1990	労働党	新自由主義・新保守主義	1989 年教育法 Education Act 制定 NQF のオリジナルのビジョンの確立 民間訓練プロバイダーに国の助成へのアクセスの拡大を認めることで教育・訓練の市場を創造
1990 -1999	国民党	新自由主義・新保守主義	教育・訓練市場の創造をさらに推進 全プロバイダーに対して NQF のオリジナル・ビジョンの採択を強制することには消極的 従来の試験制度の堅持 ↓ （中等教育修了資格、大学入学試験など）旧来の試験制度が残ったまま NQF の下で運営 大学は NQF から独立したまま
1999 -2008	労働党他	現代社会民主主義	「拡大」NQF を導入 ↓ 後期中等教育の生徒のための新たな資格 National Certificate of Educational Achievement の導入（NQF Level 1-3） 中等教育の優秀な生徒に対し学術資格を導入(level 4) 中等教育の「学術領域」における達成基準の導入 質保証学位・資格登録制度(NZRQAQ)の創設：国からの助成金を受ける全ての学位・資格に登録を義務化。登録制度の下 NQF のビジョンがより大きく減退。 議論されてきた市場主導の訓練制度が

			失敗。しかし NQF については支持。「投資アプローチ」に移行：許容された「市場の力」が成果を決定するのではなく、政府が訓練の成果を購入
2008-2017	国民党主導	実際的だが自由企業を支援	2010:ニュージーランド職業学位・資格枠組み (NZQF) を創設し、NQF と NZRQAQ との二元制度を統合。学位・資格を大幅に再編統合。
2017-	労働党・NZファースト党連立	進歩的	2018: より幅広い教育 transferrable competencies を包摂する方向で改革案を提示

出典：Strathdee（2010）, 3 頁をもとに、筆者たちの調査に基づいて修正

現行の NZQF のレベルは、図表 3 のように整理される。NZQA は、図表 4・図表 5 にあるように、NZQF の管理運営の他、NZQA は、中等教育段階の資格である National Certificate of Educational Achievement (NCEA)の管理、そして、大学以外の第三段階教育の質保証を担う。

なお、Certificate のレベルごとの目的は、以下のように定められている。

レベル 1 (Certificate)：基本的な知識や技能を身に付け、仕事、さらなる学習、そして/または地域社会への参加を得る

レベル 2 (Certificate)：分野または職場または学習分野の入門知識と技能を身につける

レベル 3 (Certificate) : 分野/業務分野内の特定の役割、および/またはさらなる学習のための準備のための知識および技能を持つ個人を認定する

レベル 4 (Certificate)：幅広い分野または専門分野で仕事または学習する資格を個人に与える

レベル 5 (Certificate)：特定の職業または学習分野の側面の範囲内で、理論的および/または技術的な知識と技能を持つ個人を認定する。

レベル 5 (Diploma) : 特定の職業または学習分野の中で理論的および/または技術的な知識と技能を持つ個人を認定する

レベル 6 (Certificate): 専門的/戦略的状況の範囲内で、理論的および/または技術的な知識と技能を持つ個人を認定する

レベル 6 (Diploma): 専門的または戦略的な文脈で理論的および/または技術的な知識と技能を持つ個人を認定する

レベル 7 (Diploma): 職業的背景の中で、専門的かつ技術的な知識と技能を持つ個人を認定

する
レベル７（Bachelor）：認識された主要科目（または二重学位または二重専攻の場合は複数の科目）の知識体系への体系的かつ首尾一貫した紹介、ならびに問題解決およびそれに関連した自主的な仕事と学習の基本技術を個人に提供する
レベル７（Graduate Certificate）：主に学位取得者が高度な学士課程レベルでさらに学習を進めるための手段として機能する
レベル７(Graduate Diploma): 高度な学士課程レベルで重要な学習を追求するための学位取得者のための媒体として機能する
レベル８(Bachelor Honours): レベル 8 の優れた学習を認める
レベル８（Postgraduate Certificate）：個人の知識や技能を伸ばし、深める
レベル８（Postgraduate Diploma）：資格のある学位の主要科目の達成を基盤として、個人の知識と技能を伸ばし、深める
レベル９(Master's Degree)：研究のための幅広い文脈で高度な知識体系を応用する個人、さらなる学習、専門的実務および/または学究への道
レベル 10（Doctoral Degree）：知識に本質的で独創的な貢献をする自立した学者になる（注 9）

図表２　NZQF レベル・ディスクリプター

レベル	知識	技能	(知識・技能の)適用
10	学問分野／専門的実務における最先端の知識	既存の知識や実務の批判的な熟考と新しい知識の創造	専門職の誠実性と、学問分野／専門的実務の最先端の新しいアイデアや実務の開発とに対する持続的な取り組み
9	先端的知識を含む高度に専門的な知識、および、学習／実務分野における問題の批判的な認識	既存の問題や新規の問題に新しい技能や手法を開発して適用する 上級レベルへ研究／実務分野への精通	学問分野／専門職の実務における高度に専門化された知識および技能を自分自身で適用 専門職／学問分野でのリーダーシップに対する責任
8	基礎となる主要原則の批判的理解を含む、学問分野／実務における高度な技術、理論の知識	複雑で、時には予測不可能な問題を分析し、解決策を産み出す 仕事／学習分野に関連	高度な一般技能や専門的知識・技能の適用を通じた専門職／学問分野への適性を発展させ

		する一連のプロセスを評価し適用する	る 専門職／学問分野への誠実性に対する何らかの責任
7	1 つまたは複数の分野の仕事／学習分野における専門的技術、理論の深い知識	馴染みのない複雑な問題を分析し、解決策を産み出す 仕事／学習分野に関連する一連のプロセスを選択、適応、適用する	高度な一般技能、また、専門職的文脈／学習分野における専門知識および技能
6	仕事／学習分野における専門的技術、理論の深い知識	よく知っている問題と馴染みのない問題を分析し、解決策を産み出す 仕事／学習分野に関連する一連の標準的／非標準的なプロセスを選択して適用する	動的な文脈内での学習と業績の完全な自己管理 動的な文脈内でのリーダーシップに対する責任
5	特定の仕事／学習分野における幅広い運用、技術、理論の知識	よく知っている、また、時には馴染みのない問題に対する一連の解決策を選択して適用する 仕事／学習分野に関連する一連の標準的／非標準的なプロセスを選択して適用する	定義された文脈内での学習と業績の完全な自己管理 他人の学習と業績の管理に対する何らかの責任
4	仕事／学習分野における幅広い運用、理論の知識	よく知っている、また、時には馴染みのない問題に対する解決策を選択して適用する 仕事／学習分野に関連する一連の標準的／非標準的なプロセスを選択して適用する	幅広い指導の下で学習と業績を自己管理する 他人の業績に対する何らかの責任
3	仕事／学習分野における	よく知っている問題に	限定的な監督

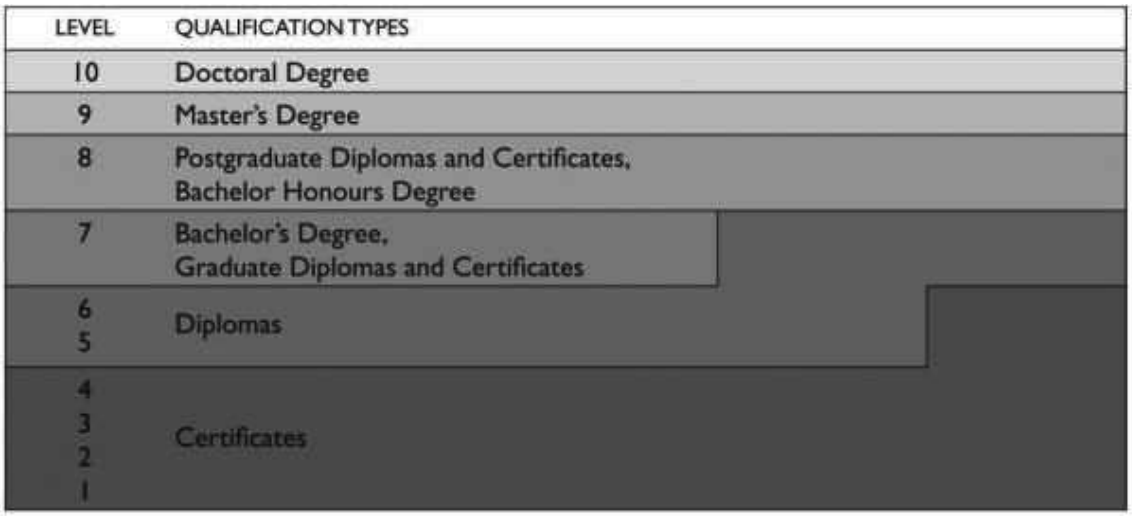
	いくらかの運用、理論の知識	対して一連の既知の解決策から選択して適用する 仕事／学習分野に関連する一連の標準的プロセスを適用する	自身の学習と業績に対して大きな責任を負う 他人と交流するときに自分の行動を適応させる グループの業績に貢献する
2	仕事／学習分野における基本的な事実、運用の知識	よく知っている問題に既知の解決策を適用する 仕事／学習分野に関連する標準的なプロセスを適用する	一般的な監督 自分自身の学習と業績に対して何らかの責任を要求する 他の人と協力する
1	基本、一般、基礎的な知識	単純な問題に基本的な解決策を適用する 簡単な任務を実行するために必要な基本技能を適用する	高度に構造化された文脈 自分の学習に何らかの責任を負う 他の人と交流する

なお、図表 3 に見るように、NZQA では、学位と資格とのレベルが完全に 1 対 1 対応をしているわけではない。例えば、Diploma については、レベルが 5-7 まで複数のレベルのものが存在する。より具体的には、New Zealand Diploma in Journalism にはレベル 5 と 6 がある。レベル 5 の修了者は、「雑誌、新聞、ラジオ、テレビ、インターネット、その他のプラットフォームなどの専門分野の監督下で、初級レベルのニュースルームでの操作をするための技能、知識および属性を持つことになる」と定められ、「出版標準に準拠した、複数のプラットフォームにわたる質の高いニュース記事の作成と出版」「さまざまな技術ジャーナリズムのスキルを複数のプラットフォームにわたるジャーナリズムの実務、出版標準に適用」「ジャーナリズムの実務において法律と倫理規定の知識を適用」「ニュースルームの有効なメンバーとして活動するために専門的な技能と属性を適用」「ジャーナリズムの実務に関する情報を提供するために、ジャーナリズムに関連する社会的、政治的、経済的、文化的、歴史的な状況を調査し分析する」ことができると想定されている。これに対し、レベル 6 の修了者は、「変化するメディア環境の中で、ジャーナリストとして監督なしに仕事をするための適切な技能と能力を持つ」と定められ、「出版標準に従って、複数のプラットフォームにまたがってニュース記事を作成、提示、および出版」「複数のプラットフォーム用の最新ニュース記事の出版物の資料を入手して評価」「ジャーナリズムに関連する法律や

倫理規定の詳細な実用的な知識をニュースメディアの制作に適用」「ニュース記事を作成するために、複数の情報源からのデータと情報を分析するために統計的概念の知識を適用」「ジャーナリズムに関連する社会的、政治的、経済的、文化的および歴史的状況を調査し評価し、それらをジャーナリズムの実践に適用」「ジャーナリズムの環境の中で高度な職業的実践を達成するために、仕事にリーダーシップと自己管理の技能を適用」できると想定されており、これらは先に示したレベル 5 より高度な技能や能力を期待する形で設定されている。

また、Level7 のディプロマの例としては、Service IQ による交通航空サービス National Diploma in Air Traffic Services などがあり、いずれも ITO がプログラムを提供している。これに対し、大学や ITP の Level7 の学位・資格は学士 Bachelor となっている。NZQA は、教育達成の認定とともに、ニュージーランドの経済・社会・文化的成功への貢献をするべく設計されており、そのなかには、マオリの教育達成および社会発展への貢献も含まれるところに特徴がある。その主要な原則は、ニーズに基づくこと、アウトカム重視、柔軟性、信頼性、説明責任と定められている。また、多様な様式での生涯学習、すなわち、OJT、教育機関での提供、電子媒体での提供、オンライン、遠隔地、以上の組み合わせがすべて包摂される。なお、新しい資格の追加は、要請に基づくことが一般的であることから、基本的には分権的な性格が強いといえる。

図表 3　NZQF のレベル



近年の動きとして重要なのは、学生の受入、学位・資格取得者の国外での雇用可能性を高めるという双方向での学生・人材の流動性を高めるための取組である。NZQA は、国外資格保持者に対して、手数料を取った上で NZQA に相当するかどうかを判定する評価サービスを提供しており、2017 年度に 14-18,000 件の国際資格について評価を実施している。

また、NZQA は、学生・労働力の国際移動の促進の観点から同国の学位資格が国際的に認められるように他国との交渉・協力を進めており、2017 年 10 月時点で EU、香港[注 10]、インドネシア、南アフリカなどと交渉を行っており、2020 年までに 30 カ国との間で認証協定を結ぶことを目標として掲げている[注 11]。

また、NZQA は、2018 年末に NZQF の改変に関するコンサルテーションを行い、以下の提案を行った。すなわち、(1)マイクロ資格などを授与することで、より幅広い教育・訓練の成果を包摂する、(2)　トランスファラブル・コンピテンシーをより明確に組み込む、(3)国てとらえる立場に立てば、望ましいとの見方もあるかもしれない。ただし、そのなかで、他の学位・資格からの単純なコピーなどの形骸化した学位・資格などの存在もこの統合の過程で見いだされており、分権的なあり方における適正な運営が可能な範疇を模索することの際移動を容易にするため、NZQF におけるいくつかの技術的問題に取り組む、(4) NZQF をより使いやすく、すべての利害関係者にとってより関連性のあるものにするとの提案を行っている。

			対話を促進し、現にある制度を確認すること（communication）	既存の制度を改善調整していくこと（reform）	制度改革の政策提起していくこと（transformation）
1 グローバル化への対応					
	⑪ 国際基準（global standards）	グローバル・バリューチェーン	第一世代として世界をリードしてきたとの自負と現場重視のプラグマティズムの共存		
	⑩ 移動可能性（mobility）	教育間移動	自国の制度の正確な例会を得ることを重視		
		労働間移動			外国からの受入れのための評価サービス、他国とのパートナー関係締結
		教育と労働の間移動			アウトカムを重視することで両者を統合する枠組みを構築、マイクロ資格の導入
2 教育プログラムへの要請					
	⑨ 需要側参画の教育（demands driven）	必要→修得、修得→活用の調整	ニード・ベースドの原則を強調		
	⑧ 学習の質的改善・向上（quality learning）	態度・応用にかかるアクティブ・ラーニング		基本的には現場主導の分権的なあり方の中での質保証に限定、トランスファーラブル・子びてんしー重視への転換	
	⑦ 基準の体系化（consistent standards）	専門分野分類と分野別アプローチ、分野横断性	現場が多岐にわたっていることを前提として包括的枠組み・組織作りを強調		
	⑥ 質保証（Quality Assurance）	基盤的な質保証と質的向上のための認定	分権的で現場主導の実態のなかで、外部評価により質を保証		
3 教育体系への要請					
	⑤ 評価の対等性（parity of esteem）	学術セクターと職業セクター	実態は分権的で多様である者を対等の原則によって枠組みとして統合		
	③ 浸透性（permeability）	接続と逆接続	事故点検評価を主体としながら外部からの定期的評価		
	② システムの整合性（coherence）			多岐にわたる学位資格を見直しをすることで整理	
	① 透明性（transparency）		ウェブ上での公開と定期的評価、他方で分権的である故の煩雑さ・形骸の危惧		
4 職業体系とキャリア形成制度への要請					
	④ インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定（VNIFL）		インクルーシブの方針が徹底		
	① 透明性（transparency）		ウェブ上での公開と定期的評価、他方で分権的である故の煩雑さ・形骸の危惧		
	⑩ 移動可能性（mobility）	新しいジョブ型労働市場			外国からの受入れ、他国への送り出しともに公的に支援する姿勢が明確で、そのための柔軟性も明記

４．　まとめ

ニュージーランドの NQF の設計は、高度に分権化され、それゆえに一時は産業側が理解不能なほどに学位・資格数が膨らみ、重複するにいたってしまった。最近数年間は、これを大胆に再統合する過程にあるが、それでも、最終的にはそれぞれの職業教育訓練の現場に近いところに学位・資格設計の主体がある。

このあり方は、NQF を、職業教育訓練への理解と開発を進めるための学習プロセスとし意味をも問うていると言える。

また、この制度や運用が可能な背景には、同国の学位・資格枠組みがアウトカムを重視し、プロセスをある程度柔軟に運用可能な点があると思われる。ただし、この強いアウトカム重視の傾向については、その利点と欠点について、さらに詳細な検討が必要であろう。

他方、労働力の国際流動性が高い故の悩みも存在する。労働力の相互移動が自由となっている資源大国オーストラリアが隣国であることから、たとえば資源関係の職業訓練をニュージーランドで受けた後オーストラリアで働く者がいるなどの問題も顕著になっている。さらに、たとえば航空分野では、自国資本のニュージーランド航空の他、オーストラリア資本のロー・コスト・キャリアであるジェット・スターが国内線を含めて進出しているが、その運用の主体はオーストラリアによって行われ、ニュージーランドでの産業人材の雇用や育成には限定的にしか参加していないなどの例も生じている。ただし、このことは，同国における学位資格の国際認証のための積極的な取組、具体的には外国資格の評価サービスと政府間の認証協定を促進させており、日本にとっても重要な先進事例となっていく可能性がある。

以上、ニュージーランドでは、経済・労働移動・職業教育の面で、国策としては新自由主義的な、小さな政府を前提とした社会経済制度のもとにありながら、実態としては産学官が相互に協力しながら高い競争力を維持する必要が生まれている。いずれにせよ、少子化が進む日本からみた場合、人口規模が違うとは言え、産学官の距離が比較的近く、また、行き過ぎがありつつも機敏で柔軟に制度や方針の変更を行うことで競争力の維持強化を図るニュージーランドのあり方からは、多くの示唆を得ることができよう。

【注】

1）CIA World Factbook 2017 年 11 月 26 日アクセス。

2）CIA World Factbook

3）https://www.border.gov.au/about/corporate/information/fact-sheets/17nz

4）なお、本章は、基本的に 2015 年 1 月に吉本圭一と米澤彰純が行った現地調査に基づいている。また、調査時点では、2008 年以降続いていた国民党政権下にあったが、2017 年 10 月末より労働党政権となっており、NZQA は、2017 年 10 月に新大臣向けのブリーフィング資料をウェブ上で公開しているため、最新情報に関しては、このブリーフィングやその他のウェブ情報により補足をしている。
http://www.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Our-role/BIM-2017.pdf

5）http://www.nzqa.govt.nz/providers/index.do

6）https://www.enz.govt.nz/

7）https://www.stats.govt.nz/reports/global-new-zealand-year-ended-june-2017

8）
http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/quals-development/targeted-review-of-qualifications/（2017 年 12 月の時点で情報が更新されているものに基づく。）

9）NZQA. The New Zealand Qualification Framework. p.29.
https://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf

10）
http://www.nzqa.govt.nz/about-us/consultations-and-reviews/referencing-nzqf-hkqf/comparing-nzqf-hkqf/

11）NZQA (2017). Briefing to the Incoming Minister of Education, p9.
http://www.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Our-role/BIM-2017.pdf

【参考文献】

石井拓児（2014）「グローバリゼーションとニュージーランドの大学改革」細井克彦・石井拓児・光本 滋編『新自由主義大学改革』東信堂 101-118 頁

大井玄（2003）「ニュージーランドの行政改革と高等教育および科学研究への影響」 広島大学高等教育研究開発センター編『戦後高等教育の終焉と日本型高等教育のゆくえ：第 30 回(2002 年度)研究員集会の記録』広島大学高等教育研究開発センター，73-79 頁

ゴールドフィンチ・ショーン（丸山文裕訳）（2003a）「ニュージーランドの高等教育改革(1)」現代の高等教育 453, 71-75 頁

ゴールドフィンチ・ショーン（丸山文裕訳）（2003b）「ニュージーランドの高等教育改革(2)」現代の高等教育 455, 71-75 頁

ゴールドフィンチ・ショーン（丸山文裕訳）(2004)「ニュージーランドの高等教育改革(1)」現代の高等教育 456, 71-76 頁

Strathdee, R. (2010). The implementation and impact of the New Zealand National Qualifications Framework. ILO Skills and Employability Department NQF Country Study - e-version. Geneva: ILO.

Strathdee, R. (2011). The implementation and impact of the New Zealand national qualifications framework. Journal of education and work, Vol. 24, No 3-4, pp. 233-258.

UNESCO Institute for Life Long Learning (2017). Global Inventory of National Qualifications Frameworks: New Zealand. Hamburg: UNESCO Institute for Life Long Learning.

第４章　マレーシアの学位・資格枠組みの導入と発展

坂巻文彩（九州大学大学院）

2007 年、マレーシアに、学位・資格枠組み制度（MQF）が導入された。マレーシアは、2020 年までに、先進国入りし国際競争力を高めることを目標としており経済発展が著しい国であるが(注 1)、どのような政策的背景のもと、当該制度が導入され、発展しているのか。マレーシアの経済・教育政策の動向を探るとともに、MQF の特色と資格の質保証システムについて検討する(注 2)。

１．学位・資格枠組み制度の導入

1-1　学位・資格枠組みの整備の変遷−セクターを統合した枠組みの設置−

マレーシアでは、高等教育が発展し続けているが、1990 年代までのマレーシアの高等教育政策については、杉村(2012)、リー（2004）、OECD（2013）等で、論じられている。

1980 年代まで、大学教育は、国立大学 5 校によって担われており、杉村(2012)が指摘するように、一部のエリートを対象とした極めて限定的なものであった。特に、1970 年代からは、リー（2004）が示しているように、マレー系を中心とするプミプトラ優先政策のもとに、マレー化を軸とした同化主義的な教育政策（例えば、プミプトラ優先入学制度）がとられ、政府は、民族ごとに入学者数を割り当てて、学生が民族的出自に基づいて高等教育機関に入学できるという政策を打ち出していたのである。

マレーシアは国際的に競争できる国家を積極的に目指すべく経済政策を打ち出し始めたのは、1991 年に、マハティール首相（当時）が、国家開発構想「ビジョン 2020」を発表したことに始まる。これは、1990 年代、高等教育が、量的拡大する一方で、高等教育機関の収容能力や質の低下といった問題が出現したことによる。このため、質の確保・改善にむけて高等教育関係法令の整備が図られた。1996 年に、「教育法」（Education Act）、「私立高等教育機関法」（Private Higher Education Institutions Act）が、制定されたほか、「大学及びユニバーシティ・カレッジ法」（University and University Colleges Act、1971 年制定）が、改正された。また、1990 年代後半には質保証システムの整備も始まり、1997 年に、高等教育省が、私立高等教育機関向けの質保証機関として「全国アクレディテーション委員会」（Lembaga Akreditasi Negara : LAN）が全国アクレディテーション委員会法に基づき設立されたのである。

一方で、1990 年代に、職業教育でも、高等教育同様に、教育の質保証の問題に直面していた。これは、異なる省庁の管轄のもと、多様な技能教育機関は、管理されていたことによる。そこで、国家技能職業水準（National Occupational Skills Standards, NOSS）となる

National Skills Qualification Framework(MLVK)が、1993 年に導入されたのである。

当時は、教育の質保証に関する問題であるにもかかわらず、アカデミックな教育機関と職業教育機関は別個の取組みを実施していたのである。

マレーシアで学位・資格枠組み制度の導入の検討がされたのは、政府が、この LAN と MLVK による質保証を統一しようとしたことに始まる。MQA(2017a)によると、MQF の発展段階は、4 段階に分けられるという(図表 1)。

まず、第 1 段階は、「模索・ドラフティング」のレベルである。LAN による質保証と MLVK による質保証の統合を目指す動きは、LAN が 2002 年に始めた。2006 年、「第 9 次マレーシア計画（2006－2010）」において、MQF の制定が示唆されている。具体的には、あらゆるレベルの教育システムの質とアクセスへの改善を求め、第三段階教育レベルでは、市場とのミスマッチを減少させるために、産業界と高等教育機関の協働を示すとともに、国際的な地位に立つためには、第三段階教育の質を高めることが必要で、マレーシアの高等教育機関は、国際水準に対してベンチマークし、レーティングシステムが導入されるべきであろうと示している（The economic planning unit prime minister's department,2006)。実際、2006 年に、マレーシア資格機構法（Malaysian Qualifications Agency Act）が制定され、2007 年に、高等教育省傘下のもと、マレーシア資格機構（Malaysian Qualifications Agency：MQA）が設置され、学位・資格枠組み制度（MQF：Malaysian Qualifications Framework）が導入された.

第 2 段階は、「基礎固め、エンゲージメント」のレベルである。この時期に、マレーシア資格登録簿（Malaysian Qualifications Register)の整備等が行われた。マレーシア資格機構法（Malaysian Qualifications Agency Act）37 条において、学位・資格枠組みに依拠しない限り、全てのプログラム、資格は、認証されない、と規定しているが、認証された資格は、MQR に登録される。MQA(2017b)によると、MQR には、資格、プログラム、制度の基本的情報が記載されるという。

第 3 段階は、「MQF 施行、ステークホルダーとのエンゲージメント、MQF 国際化、比較可能性」がキーワードのレベルである。

この時期に、本格に、MQF の施行に取組み始めた。この時期の主な特徴は、国際的競争力強化のための経済・教育政策目標が提示されていることである。2010 年には、経済改革プログラム（ETP）の中で、12 の重点経済分野（NKEAs ：National Key Economic Areas）に焦点を当てて、戦略的改革施策を提示した。12 分野とは、①クアラルンプール大都市圏、②石油ガスエネルギー、③金融、④流通・小売、⑤パーム油・ゴム、⑥観光、⑦電機・電子、⑧ビジネス・サービス⑨通信コンテンツ・インフラ、⑩教育、⑪農業、⑫ヘルスケア（自治体国際化協会 シンガポール事務所,2018）である。また、2012 年には、政府は、Malaysia Education Blueprint2015-2025”を発表した。教育省(2015)は、2025 年までに、第三段階教育入学率を、38%(2013 年度)から、53%に上げると共に、世界ランキングに上位ラ

ンクインされる大学を増加させ、卒業生のエンプロイアビリティを上昇させることを目標とて掲げた。2013 年には、教育省が、ブルーオーシャン戦略を提案し、高度熟練労働者の持続可能な安定供給のため、職業教育改革を提案した。新しく職業教育カレッジをを新設するとともに、産業界と連携を強化するとともに、進路等を意識した職業教育カリキュラムを構築するなど、盛り込んだ。

さらに、2015 年、「第 11 次マレーシア計画（2016－2020）」では、MQF を改正することにより、断片化された TVET セクターを一つの独立した質保証システムによって確立することを通じて、強化されるべきであることを示している。この改正により、学術部門と TVET 部門、TVET 制度内での学生の移動が許されるようになるだろうと示している(The economic planning unit prime minister's department,2015b)。

この頃より、MQF の課題が論じられるようになったと思われ、Lan Joo(2013)、Dato(2017)も、MQF の課題として、①技能教育、技術教育、高等教育部門の結びつきの欠如、②職業志向と学術志向の資格の接続性の欠如、③卒業生に選択的な道を提供する範囲の限定、④ステークホルダーの関わりの欠如等を挙げている。

第 4 段階は、「よりダイナミックな MQF の強化としての国家的運用の大きな発展、社会経済コミュニティに対する有用性の継続、国家的・国際的なコミュニティに役立つ”グローカル”な枠組みとしての MQF」がキーワードとなるレベルである。この時期の特徴は、MQF 2.0 が提案され、MQF が改正されたことである（以後、2007 年に導入された MQF を、「MQF1.0」、2017 年に改正された MQF を「MQF2.0」とする。）。MQA(2017b)に今回の MQF の改正点について詳細な記載がある。大きな改正点は、セクター数、資格数、ディスクリプターに関するものである。詳細は、1-2 で後述するが、MQF 2.0 では、アカデミック、TVET セクターの 2 つを設置し、両セクターの中で応用できるようにすべく、それぞれのレベルで一つのレベルディスクリプター、単位数、資格タイトルを示し、オーバーアーチした一つの学位・資格枠組みを設定している。また、柔軟な学習や以前の学習経験の認証（Accreditation of Prior Experiential Learning(APEL)、技能労働者の以前の学習の認知、キャリアや雇用のための選択的資格の提供のサポートといった生涯学習の幅広い過程の動機付けや、グローバルな視点や労働市場の条件を考慮するカリキュラムの移行の支援をするとともに、学習者の移動、資格や単位のポータビリティの改善を意図し、比較可能性をを確保し、国家的・国際的なレベルでマレーシアの資格の認知を高めることを目指す (以上、MQA,2017b)。Lan Joo(2013)、Dato(2017)が MQF の課題として挙げていた①技能教育、技術教育、高等教育部門の結びつきの欠如、②職業志向と学術志向の資格の接続性の欠如、③卒業生に選択的な道を提供する範囲の限定等の課題に応える形になっているものと思われる。

図表 1　MQF の発展段階

年代	段階	具体的内容
2002-2005	模索 ドラフティング	LANによる一般的コンセンサスの探索 MQFのドラフティングチームとステークホルダーとの協議
2006-2007		MQF提案と法律議案のドラフトと再定義 ロードショー MQA法制定
2008-2010 (準備段階)	基礎固め エンゲージメント	MQA設置 基盤、政策、法規、システムと法律文書の準備 以前からある資格の取り扱い MQR設置 MQFと新QAシステムの社会化 能力形成
2011-2015 (場面1)	MQF施行 ステークホルダー とのエンゲージメント MQF国際化 比較可能性	質保証を探索する全ての新しいMQFプログラムの施行のための対応 新しい水準と新しい国家政策目標 下記の点の強調 ・すべての高等教育プロバイダーに対するMQF　とQAの実施の確保 ・比較できるプロジェクトの発見（HEEACT/台湾高等教育評価・アクレディテーション会議） ・幅広いアクセス、発達、かなり優れたTVETの結果としての生涯学習のための機会
2016-2025 (場面2)	よりダイナミックなMQFの強化としての国家的運用の大きな発展、社会経済コミュニティに対する有用性の継続、国家的・国際的なコミュニティに役立つ”グローカル”な枠組みとしてのMQF	オーバーアーチした枠組みとしてのMQFとMQA、QAと全ての資格のための認知機関の向上 AQRFとの調整との準備 すべてのためのMQFと一つの共通QAシステム リソースを共有したシステムのコーディネート・整備、水準の調和、枠組み整備、MQFに対する国内全体の対応 制度化された柔軟性、選択、アクセス、過程、モビリティの改善と制度化 MQFの国際化

MQA(2017a)

1-2　MQF の特徴

先述通り、2007 年に導入された MQF は、2017 年に改正されている。2017 年に改正された MQF の特徴を明らかにすべく、MQF1.0、MQF2.0 と比較する（図表 2･3 の参照)。MQA(2017b)では、MQF1.0 と MQF2.0 の差異が論じられている。MQF1.0、MQF2.0 ともに、8 段階で、レベル設定している点は、共通している。ただし、MQF1.0 は、技能教育（National Occupational Skills Standards,)、職業技術教育、高等教育の 3 部門に区分されている一方で、MQF2.0 は、アカデミック、TVET の 2 部門で構成されている。また、MQF1.0 では、各セクターのレベルごとに資格タイトルが付けられていたのに対し、MQF2.0 では、レベルごとに一つの資格名称が付けられている。

タキソノミーについては、MQF1.0 では、①知識、②実践的技能、③社会技能、責任、④価値観、態度、職業意識、⑤コミュニケーション、リーダーシップ、チームスキル、⑥問題解決能力、科学的な思考力、⑦情報マネジメント、生涯学習スキル、⑧経営能力、起

業家的スキル、の 8 領域 16 の特定の学修成果が示されている（MQA,2011）。一方、MQF2.0 では、学修成果を 5 つにクラスター化し、再プロフィール化した（以下、MQA2017b）。MQF2.0 では、blue Print にあるように基礎教育から高等教育まで、体系化した教育成果と結びついている。これらの学修成果は、それぞれのレベルで、学習の需要や複雑性を明らかにしている。学習や職場/実践の状況で、知識や理解については、学習歴が、高等教育や先進的技能訓練を追求する上で、有力的で重要であるので、同時に求められている。

5 つの学修成果のクラスターとは、以下の通りである。

①知識と理解

②認知的技能

③実用的職業技能（下記に焦点）

・実践的技能

・対人関係技能

・コミュニケーション技能

・デジタル技能

・数学の基礎知識に関する技能

・リーダーシップ、自律性、責任

④個人・起業家的技能

⑤倫理、プロフェッショナリズム

MQF2.0 では、文脈に応じて学修成果が応用されるという。レベルディスクリプターは、学修成果の幅広い応用の文脈を説明するとともに、しばしば、自律性や責任のレベルによって、影響されるという（MQA,2017b）。

一般的な実践として、個別プログラムのデザインでは、適切に、学修成果のクラスターについて取り組むべきであるとする。ディスクリプターは、科目や関連分野、認知的技能のレベルや、そこでの専門化された技術的技能の中で、一般的/特定の文脈での知識や技能を示している。ほかの一般的技能については、すべての学習者が、生涯学習・訓練、専門コース、WBL を含んだ統合された教育・学習戦略のなかで、発展させるべき能力であるという（MQA,2017b）。

図表 2　マレーシアの学位・資格枠組み制度（MQF1.0）

レベル	セクター			生涯学習
	技能教育	職業技術教育	高等教育	
8			博士号	既習歴の認証
7			修士号	
			大学院サーティフィケート 大学院ディプロマ 学士号	
6			学士号	
			グラディエート・サーティフィケート グラディエート・デプロマ	
5	上級ディプロマ (DLKM)	上級ディプロマ	上級ディプロマ	
4	ディプロマ （DKM)	ディプロマ	ディプロマ	
3	技能サーティフィケート (SKM3)	職業技術サーティフィケート	サーティフィケート	
2	技能サーティフィケート (SKM2)			
1	技能サーティフィケート (SKM1)			

MQA(2011）大学評価･学位授与機構(2014)

図表 3　マレーシアの学位・資格枠組み制度（MQF2.0）

レベル	セクター		生涯学習
	アカデミック	TVET	
8	PhD(研究) 博士号（ミックスモード&コースワーク）		アドミッション基準：35歳 学士（5年間の関連のある仕事経験） 既習歴の認証
7	修士号（研究） 修士号（ミックスモード&コースワーク） 大学院ディプロマ 大学院サーティフィケート		アドミッション基準：30歳 STPM/ディプロマ 関連する仕事経験 既習歴の認証
6	学士号 大学ディプロマ 大学サーティフィケート		アドミッション基準：21歳 関連する仕事経験 既習歴の認証
5	上級ディプロマ	5	
4	ディプロマ	4	アドミッション基準：20歳 関連する仕事経験 既習歴の認証
3	サーティフィケート	3	アドミッション基準：19歳 関連する仕事経験 既習歴の認証
2	サーティフィケート	2	3R
1	サーティフィケート	1	3R

MQA(2017ｂ)

２．質保証システム-NOSS による質保証システム-

MQF1.0 では、技術教育部門は、技能開発局（Department of Skills Development ,DSD）、職業教育部門、高等教育部門は、MQA による質保証[注3]が行われていた。2015 年に提示された「第 11 次マレーシア計画（2016－2020）」では、一つの独立した質保証システムの必要性が示されており、DSD と MQA を統合した質保証システムの確立を目指しているもの思われるが、現状は、不明瞭である。

MQF2.0 では､技術教育部門を TVET セクターが継承する形になると思われるが､MQF1.0 で技術教育部門の質保証を担っていた DSD は、国家技能職業水準（National Occupational Skills Standards, NOSS）を規定している。NOSS は、MASCO（マレーシア標準職業分類、Malaysia Standard Classification of Occupations）により職業の名称分類を行い、さらに、各職業に必要とされている技能とレベルを示したものである。2006 年に、国家技能開発法（National Skills Development Act）が施行されたことにより、NOSS は、産業界の専門家とともに、発展している(Skills Malaysia_a)。2015 年度の時点で、NOSS は、29 分野 1,507 の職業基準を確立している。29 分野とは、下記の通りである(Skills Malaysia_b)。

①テレコミュニケーション・放送、②情報コミュニケーション・技術、③機械・装置
④機械/電気サービス・メンテナンス、⑤輸送、⑥マテリアル-金属・非金属、⑦梱包
⑧印刷、⑨化学、⑩医学・薬学、⑪ホスピタリティ・ツーリズム、⑫土産店・小企業
⑬建築・建設、⑭風景・環境、⑮インテリア・装飾、⑯ビジネスマネジメント、⑰テキスタイル・アパレル、⑱農業・農業拠点、⑲基礎資源、⑳バイオテクノロジー、㉑教育・訓練サービス、㉒オイル・ガス、㉓ハラル産業、㉔統合されたロジスティックなサービス、㉕販売業、㉖防衛・セキュリティサービス、㉗ケア・コミュニティサービス、㉘芸術・文化、㉙発掘

例えば､⑯ビジネスマネジメントの場合､図表 4 の通り､さらに、サブセクターとして、ビジネス&ファイナンス、監査&課税、銀行、ビジネス&ファイナンス保険、IT サポートの 5 つが定められ、各サブセクターごとに詳細な職業ごとの能力基準が提示されている（Jabatan Pembangunan Kemahiran Kementerian Sumber Manusia,2015)。

先述通り、NOSS の場合、能力レベルは、レベル 1 からレベル 5 まで、設定している（ただし、MQF2.0 と TVET セクターのレベルが対応しているかは不明)。例えば、IT サポート-情報システムマネジメントの場合、レベル 5：情報システムマネジメント、レベル 4：情報システム管理、レベル 3：オフィス管理監督、レベル 2：オフィス管理（レベル 1 はなし）というように、能力についての基準がある。

NOSS では、カリキュラムに関するコンピテンシーユニットのフォーマットが提示され

ているが、知識、技能、態度について記入する項目がある（Ministry of Human Resources,2013）。評価のアプローチは、マレーシアの職業訓練システムの中で、コンピテンシーベースの教育または学習原則に基づいている。このアプローチは、能力評価の実際のパフォーマンスから離れて、労働市場で実際に別個に立証できる能力を示しながら、インストラクター中心のアプローチから、訓練者中心のアプローチへの移行の強調も含んでいる。評価は、学生が NOSS の技能条件に適合しているのかどうかということで決定する。学生が、NOSS の条件に適合していたら、マレーシア技能賞が授与される（Junainah,2016）。

図表 4：NOSS のビジネスマネジメントの類型

サブセクター	
ビジネス&ファイナンス	運送、アドミニストレータ、法律秘書、秘書、金融計画 セールスマーケティング、広告、公共関係、SME管理、 中小企業ビジネス、産業管理&マネジメント、企業マネジメント 人的資源マネジメント、スタッフ、補償&利益、雇用関係、 人的資源開発、人的資源コンサルタント
監査・課税	会計、内部監査、外部監査、課税
金融	会計関係、信用アナリスト、与信審査、商業&リテール金融
ビジネス&ファイナンス保険	家族保険商品、引受業務サービス、クレーム、自動車保険産業
ITサポート	情報システムマネジメント

Jabatan Pembangunan Kemahiran Kementerian Sumber Manusia(2015)

３．結論

MQF は、2007 年に導入され、2017 年に改正されているが、本報告では、その発展経緯について検討した。図表 1 で示したように、現在は、MQF の発展段階のうち、4 段階目に位置づけられ、MQF が国内的にも、国際的にも、有用となる枠組みの構築を目指している。特に、MQF 2.0 が、アカデミック、TVET セクターの 2 つを設置し、両セクターの中で応用できるようにすべく、それぞれのレベルで一つのレベルディスクリプター、単位数、資格タイトルを示し、オーバーアーチした一つの学位・資格枠組みを設定している点は、特徴的である。

図表 5 では、現在の MQF の発展状況を示した。MQF2.0 は、アカデミックセクターと TVET セクターを統合し、レベルディスクリプターは、学校/仕事の文脈に応じて、広く、応用できる形式となっているが、両セクターの対話を通じて、システムとしての合理性を促進していく「コミュニケーション枠組み（communication framework）」としての機能を果たすことが期待されるものと思われる。

図表 5　MQF の発展状況

			対話を促進し、現にある制度を確認すること（communication）	既存の制度を改善調整していくこと（reform）	制度改革の政策提起していくこと（transformation）
1 グローバル化への対応					
	⑪　国際基準（global standards）	グローバル・バリューチェーン		グローカルな枠組みを目指す	
	⑩　移動可能性（mobility）	教育間移動	アカデミック・TVET セクターは、1つの資格枠組みであることの強調。単位制度の提供。	学習者の移動可能性の改善。比較可能性の保証。	
		労働間移動			
		教育と労働の間移動			
2 教育プログラムへの要請					
	⑨　需要側参画の教育（demands driven）	必要→修得、修得→活用の調整	労働市場の条件を考慮したカリキュラムの移行の支援		
	⑧　学習の質的改善・向上（quality learning）	態度・応用にかかるアクティブ・ラーニング	一般的技能は、多様な学習の中で修得することを提示		
	⑦　基準の体系化（consistent standards）	専門分野分類と分野別アプローチ、分野横断性		NOSSで、29分野1,507の職業基準を確立	
	⑥　質保証（Quality Assurance）	基盤的な質保証と質的向上のための認定		セクター共通の1つの質保証システムの設置を目指す	
3 教育体系への要請					
	⑤　評価の対等性（parity of esteem）	学術セクターと職業セクター	学習/仕事の文脈で応用できる1つのディスクリプター＝1つの資格の設定の強調		
	③　浸透性（permeability）	接続と逆接続			
	②　システムの整合性（coherence）			接続性、学習課程を効率的に改善	
	①　透明性（transparency）		マレーシア資格登録簿での管理		
4 職業体系とキャリア形成制度への要請					
	④　インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定（VNIFL）		以前の学習経験の認証(APEL)		
	①　透明性（transparency）		レベルごとの最低限の卒業単位の提示		
	⑩　移動可能性（mobility）	新しいジョブ型労働市場			

【注】

1）マレーシアは、1970 年以来、1 年間の GDP 成長率は、6.2%と安定している。また、1970 年には、一人あたりの収入は、402US ドルで低収入の経済あったが、2014 年には、10,796US ドルで中収入の経済となっている。2020 年までに、高収入経済の入り口である 15,000US ドルを超えることを目指している。また、貧困率も、1970 年には、49.3%であったが、2014 年には、0.6%まで減少していると示している。

戦略として、先進国入りするためは人的資本開発の加速化を求めるとともに、労働の生産性の改善と低技能の外国人労働者への依存の減少に焦点をあてて、2020 年までに、1.5 百万人分の新しい仕事を作り出し、国際的競争力を強めることを示した。

（The economic planning unit prime minister’s department2015a)

2）坂巻(2016)(2018)でも　MQF の導入背景や、職業訓練制度について示している。

3）MQA によるプログラムの質保証システムとして、暫定アクレディテーション（Provisional Accreditation)、フル・アクレディテーション（Full Accreditation）がある。これらについては、大学評価･学位授与機構(2014)、Junainah（2016）で論じられているように、MQF のコンプライアンスのもと、実施される。

大学評価･学位授与機構(2014)によると、暫定アクレディテーションとは、教育プログラムの内容が学習者にとって最低限の要件を満たしているかを審査する評価で、最低限の要件を満たしていると判断された場合には適格認定が付与される。暫定アクレディテーションによって付与される適格認定は、教育省から与えられるプログラム開設の認可の条件にもなっている。 同様に、フル・アクレディテーションとは、教育プログラムが開設されたのちに受ける第三者評価で、暫定アクレディテーションによって付与された適格認定が、プログラム開設後も十分なものであるかを審査し、最低要件を満たしていると判断された場合には適格認定が付与される。

Junainah（2016）によると、学生の達成については、学習成果によって測る。プログラム評価に関わった査定委員会（panel of assessor, POA）は、学習プログラムの分野に基づき多様である。MQA によって指名された POA は、少なくとも、修士の学位や関連分野の経験を有していなければならない。POA として指名される前に、全ての候補者は、MQA によって行われる訓練を経験しなければならない（Junainah2016）。

【参考文献】

坂巻文彩(2016)「マレーシアにおける国家資格枠組み制度と職業教育訓練の展開」吉本圭一編『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(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)』九州大学,52-61 頁

坂巻文彩(2018)「マレーシアの国家学位資格枠組制度と国家職業水準による質保証」吉本圭一編『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業)』九州大学,239-249 頁

自治体国際化協会 シンガポール事務所(2018)「2020 年までの先進国入りを目指すマレーシアの経済産業政策の歩み」
www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/471.pdf(2019 年 2 月 9 日取得)

杉村美紀（2012）「マレーシア-国際学生移動のトランジット・ポイント-」『激動するアジアの大学改革』上智大学出版, 100-114 頁

大学評価･学位授与機構(2014)「マレーシア高等教育の質保証　ブリーフィング資料」
http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/qa/no17_BriefingonMalaysiaQAinHE%28JPN%29_protected.pdf(2019 年 2 月 9 日取得)

モリー・N・N・リー(2004)「マレーシアの高等教育の法人化、プライタイゼーション、国際化」P・G・アルトバック編『私学高等教育の潮流』玉川大学出版部, 135-159 頁

Dato　Baharudin Abdullah(2018).「Transforming TVET-Game Changer,Under the 11th.Malaysia Plan 2016-2020」吉本圭一編『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業)』九州

大学,257-264 頁
Jack Keating(2015)*The Malaysian qualifications framework.An institutional response to intrinsic weakness.*Journal of Education and Work,24:3-4,pp.393-407
Jabatan Pembangunan Kemahiran Kementerian Sumber Manusia(2015*)national Occupational Skills Standard(NOSS)Registry 31Mac2015*
https://www.ciast.gov.my/v4/files/DESCUM/2016/Daftar_NOSSv24112015.pdf
(2019 年 2 月 9 日取得)
Junainah Binti Mohd Amin(2016) *Qality Assuarance of Qualification Process inTVET* TVET@Asia, issue 7,pp. 1-12.
Lan Joo(2013) *Malaysian Qualifications Framework(MQF)* Workshop on Innovative Development Case Studie, Hotel Shilla Seoul, Seoul, Republic of Korea
https://core.ac.uk/display/51164473
Malaysian Qualifications Agency(2011). *Malaysian Qualifications Framework.*
http://www.mqa.gov.my/portalMQA/dokumen/MALAYSIAN%20QUALIFICATIONS%20FRAMEWORK_2011.pdf (2019 年 2 月 9 日取得)
Malaysian Qualifications Agency(2017a). *Malyasian Qualifications Framework (MQF) Version2.0 Draft*
Malaysian Qualifications Agency(2017b). *Malyasian Qualifications Framework (MQF) Version2.0*
http://pps.utem.edu.my/phocadownloadpap/2018%20MQF%202nd%20Edition%2002042018.pdf#search=%27Malyasian+Qualifications+Framework+%28MQF%29draft%27
(2019 年 2 月 9 日取得)
Ministry of Education Malaysia (2015).*Malaysia Education Blueprint2015-2025.*
http://hea.uitm.edu.my/v1/images/stories/downloads/Malaysia%20Education%20Blueprint%202015-2025%20(Higher%20Education)/3.%20Malaysia%20Education%20Blueprint%202015-2025%20(Higher%20Education).pdf (2019 年 2 月 9 日取得)
Ministry of Human Resources(2013*)National Occupational Skills Standard(NOSS) Development Guideline*
https://www.ciast.gov.my/v4/files/DESCUM/nota/042014/PanduanNOSSv2_090414.pdf#search=%27National+Occupational+Skills+Standard%28NOSS%29+Development+Guideline+2013%27 (2019 年 2 月 9 日取得)
OECD(2013).*Structural policy country notes Malaysia.*
http://www.oecd.org/dev/asia-pacific/Malaysia.pdf (2019 年 2 月 9 日取得)
Skills Malaysia _a *National Occupational Skills Standard.*
http://www.skillsmalaysia.gov.my/training-certification/nasional-occupational-skills-standard/

(2019 年 2 月 9 日取得)
Skills Malaysia_b *The Role of the Department of Skills Development towards Developing Highly Skilled-Workforce*
http://minimumwages.mohr.gov.my/en/pdf/jpk-minwages- roadshow.pdf#search=%27National+Occupational+Skills+Standard++Malaysia++field%27
(2019 年 2 月 9 日取得)
The economic planning unit prime minister's department(2006) *Ninth Malaysia Plan2006-2010*
http://www.pmo.gov.my/dokumenattached/RMK/RM9_E.pdf#search=%27nineth+malaysia+plan%27(2019 年 2 月 9 日取得)
The economic planning unit prime minister's department(2015a) *Eleventh Malaysia Plan ： AnchoringGrowth on people*
http://epu.gov.my/sites/default/files/Chapter%201.pdf
(2019 年 2 月 9 日取得)
The economic planning unit prime minister's department(2015b)*Transforming Technical and Vocational education and Training toMeet Industry Demand*
http://epu.gov.my/sites/default/files/Strategy%20Paper%2009.pdf#search=%27transuforming+technical+and++vocational+education+++and+training+to+meet+industry+demand%27
(2019 年 2 月 9 日取得)

第５章　インドの NQF

塚原 修一（関西国際大学）

１．インドの状況

塚原（2018）には、インドの経済発展、学校教育、職業教育訓練について、現状、課題、展望などを述べた部分がある。その概略は以下のようである。1980 年代以降、インドでは経済が成長し、人口増加にともなって今後とも成長がつづくと予測されている。

インドの学校教育体系は、初等学校 5 年、上級初等学校 3 年、中学校 2 年、上級中学校 2 年、高等教育 3 または 4 年が一般的で、上級初等学校卒業までの 8 年間が義務教育である。中学校の教育（合計 10 年間）を受けたのちに、大学進学、職業教育などへの進路を振り分ける試験が行われる。もっとも、連邦制をとるインドでは学校制度は州により異なる。1986 年の全国教育政策（1992 年改正）により、連邦全体で 10-2 制（初等・前期中等教育 10 年、後期中等教育 2 年）に統一されたが、なお州により差異がある（文部科学省，2017）。

インドの教育制度は不備で、義務教育に未就学者があり、中退率も高い。産業界には小企業や個人事業主からなる巨大な非組織部門があり、労働者の 9 割が属すとされる。そこでは、義務教育を修了していない者や、基礎学力を修得していない者などが、職務経験を通じた学習によって日常業務にあまり支障のない技能をもつ労働力となっている。歴史的な階層・民族間の格差があり、伝統的な階層意識では手を動かす職業を低くみる傾向がある。

高等教育は、1980 年代以降に私学主導による拡大がはかられ、専門職業に直結する分野（医学、工学、薬学、教員養成など）がとくに増加した。2012 年には高等教育進学率が 21.5%となってマーチン・トロウのいうマス段階に移行した。都市部では高学歴者ほど失業率が高いという傾向がみられる。一方、情報技術はプログラミングなどが頭脳労働とみなされ、伝統的な階層意識から自由な新しい仕事とされている。

現政権では 3 つの重要政策として、メイク・イン・インディア（外資導入による製造業の育成）、スキル・インディア（職業能力開発）、デジタル・インディア（社会のデジタル環境整備、行政サービスの電子化）をあげている。

２．NSQF の概要

2-1 構築の経緯

インドの NQF は、2013 年に発表された国家技能資格枠組み（National Skills Qualification Framework, NSQF）である。構築の経緯を Ministry of Finance (2013)にそって述べれば以下のようになる。インドにおける政策展開の契機は 2009 年の「技能開発に関する国家政策」（National Policy on Skill Development）であり、一般教育と職業教育訓練の区別をこえた資

格枠組みの必要性が指摘された。複数の省庁がその開発に着手し、労働雇用省（Ministry of Labour and Employment）は国家職業資格枠組み（National Vocational Qualification Framework）を、人的資源開発省（Ministry of Human Resource Development）は国家職業教育資格枠組み（National Vocational Education Qualification Framework）を構築した。これらを統合する必要性が認識され、内閣のもとに省を横断した国家技能開発庁（National Skill Development Agency）を設置して NSQF が作成された。同庁は 2014 年に設置された技能開発・起業省（Ministry of Skill Development and Entrepreneurship）の一部となった。

2-2 NSQF の必要性

Ministry of Finance (2013)によれば以下のようである。インドでは一般教育と職業教育訓練は別個のものとして運用され、両者の相互交流はほとんどなかった。そのため、職業教育訓練はより高い資格や学位への途を閉ざすものとみなされて、若者から忌避されてきた。NSQF が一般教育と職業教育のあいだの相互移動を促進し、資格をより理解しやすく透明なものとすることが期待される。NSQF の必要性には以下のような理由もある。

a. これまでの教育と訓練のほとんどは投入に焦点をあてていたが、NSQF は成果に注目してコンピテンシーによって記述され、その水準は産業界をまじえた産業別技能協議会（Sector Skill Council, SSC）によって確立される。

b. NSQF は、学習や職業教育訓練における進歩の道筋を透明にして、組織、学生、雇用者に提示する。

c.インドでは履修証明・教育資格・学位について部門間の同等性が欠けていた。NSQF はこれを確立して、学生の雇用可能性や移動可能性に影響を与える。

d. 資格の質を確立し、より高い資格の獲得を可能とすることによって、職業教育訓練にむすびついた負の認識を払拭する。

e. 公的な資格を持たずに非組織部門で技能を修得した多くの人々に対して、成果にもとづく枠組である NSQF にそって学修の認定（Recognition of Prior Learning, RPL）をすすめる。

f. インドの資格の多くは国際的に通用せず、国際的な資格の多くもインドでは通用しない。NSQF によって、インドの資格と国際的な資格を調整して相互の合意をめざす。

g. NSQF に組み込まれた単位の蓄積と移行の制度によって、教育、職業訓練、仕事のあいだで移動ができるようにする。

2-3 NSQF の特色

図表 1 には NSQF のレベル・ディスクリプターのほぼ直訳を示し、原文にそって低いレベルから順に記載した。NSQF は成果によって記述するもので学歴と直接に関係するものではないが、対応関係は想定されている。NSQF の水準は 10 レベルで、Lvova (2014)によれば 1 より低い段階に RPL が置かれ、RPL2 は上級初等学校卒業の第 8 学年まで、RPL1 は初等

学校卒業の第 5 学年までの学歴とされる。構成は、専門的知識、専門的技能、基礎的技能、責任の 4 項目である。これらのうち、基礎的技能という項目の存在、低いレベルからの設定は、いずれも義務教育の不備を反映したもので、社会的政治的宗教的な多様性への理解などとともに、インドの特色を示している。責任とは職務の遂行や意思決定に関する責任をさす。

図表 1　インド NQF の目的領域と目標類型

		NSQF必要性の記載	対話を促進し、現にある制度を確認すること（communication）	既存の制度を改善調整していくこと（reform）	制度改革の政策提起していくこと（transformation）
1 グローバル化への対応					
	⑪ 国際基準（global standards）			インドEU技能開発pj	
	⑩ 移動可能性（mobility）　教育間移動				
	労働間移動	f 項	職業資格の国際通用性		
	教育と労働の間移動				
2 教育プログラムへの要請					
	⑨ 需要側参画の教育（demands driven）	a 項		英語話者の収益向上	官民協力方式職業訓練
	⑧ 学習の質的改善・向上（quality learning）	d 項	頭脳労働の偏重、高学歴者の失業問題		義務教育の質向上、、ITIの教育内容の近代化
	⑦ 基準の体系化（consistent standards）	c 項			
	⑥ 質保証（Quality Assurance）	a項			義務教育の普及、スキル・インディア政策
3 教育体系への要請					
	⑤ 評価の対等性（parity of esteem）	d 項			
	③ 浸透性（permeability）	前書き、 g 項		ITIからポリテク進学	
	② システムの整合性（coherence）	c 項			
	① 透明性（transparency）	b 項			義務教育の普及質向上
4 職業体系とキャリア形成制度への要請					
	④ インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定（VNIFL）	e 項			非組織部門労働者等の学習の認定
	① 透明性（transparency）			技能開発起業省の設置	NSQFの構築
	⑩ 移動可能性（mobility）	（b 項）			デジタル・インディア

３．NSQF の目的領域と目標類型

3-1 NSQF の必要性との対比

インドの NQF（NSQF）の目的領域と目標類型を表 2 に示した。表側には、目的領域として、グローバル化への対応、教育プログラムへの要請、教育体系への要請、職業体系とキャリア形成制度への要請の 4 つがあり、そこに 11 種類の小項目がならぶ。表の第 2 列では、これらと 2-2 に示した NSQF の必要性を対比した。教育プログラムへの要請と教育体系への要請については、それぞれ 4 つの小項目のすべてにかかわる記述が NSQF の必要性にみられる。とりわけ、教育体系への要請のうち浸透性については、前書きにも記述があって重視されたといえる。グローバル化への対応のうち労働間移動についても記述がある。職業体系とキャリア形成制度への要請については、インフォーマル・ノンフォーマル学習の認定について記述がある。この領域の記述が NSQF には少ないなかで、必要性の b 項に「雇用者」の語があることから移動可能性にカッコ書きで記載した。

表の右半分では、個別の政策を目標類型別に整理した。目標類型は、制度改革の政策提

起（transformation）、既存制度の改善調整（reform）、対話促進と制度確認（communication）が設定されている。表側の目的領域が、NQF による解決が期待される課題であることは言うまでもない。同時に、これらはより大きな社会的課題でもあって、NQF とは異なる手段や、NQF の基盤となる事項、あるいは社会変化などによって克服される可能性もある。以下では、説明の都合により順序を入れかえて記述する。

3-2 グローバル化への対応

NSQF の開発はインド・EU 技能開発プロジェクトとして英国の協力によってすすめられ、これによって国際基準への対応がなされたといえる。目標類型の位置づけについては、NSQF の必要性が教育、職業訓練、仕事のあいだの相互移動の実現にあり、制度改革よりも既存制度の改善調整と判断した。インドの資格の国際通用性を高めて労働力の国際的な移動可能性をうながすことも NSQF の目的のひとつであるが、各国との合意によってすすめる課題と記述されていることから（NSQF 必要性の f 項）、対話促進に位置づけた。なお、留学など教育にかかわる国際移動、教育と労働の国際的な移動にかかわる記述が NSQF の必要性にはなく、喫緊の課題とはされていないようである。

3-3 職業体系とキャリア形成制度への要請

前述のように、職業やキャリアに関する記述が NSQF の必要性にはあまりないが、NSQF の構築それ自体がこの領域において制度の透明性の確立をめざすものであり、制度改革と位置づけた。非組織部門の労働力などを対象としたインフォーマル・ノンフォーマル学習の認定も NSQF の目的であり、RPL プロジェクトが 2016～20 年まで実施中であることから、これも制度改革に位置づけた。技能開発を担当する技能開発・起業省が設置されたが、閣外大臣が統轄する省とされ、教育を所掌する人的資源開発省より格が低いことから、改善調整に位置づけた。

移動可能性は、NSQF の必要性としても言及されていたが、現在ではむしろデジタル・インディア政策によって推進されているようにみえる。国民識別番号と生体認証を組み合わせた個人認証システムの導入が政策の重点のひとつであり、約 13 億人の人口のうち 11 億人が登録済みであるという。そのねらいは、国民識別番号、銀行口座番号、携帯電話番号という 3 つの番号を結びつけて行政手続きを効率化することにある。職業能力開発の前提となる個人の識別と登録の推進が現政権の重要政策となって進捗をみせていることから、制度改革と位置づけた。

3-4 教育体系への要請

一般教育と職業教育訓練の相互交流として、具体的に想定されるのは、職業訓練機関である産業訓練校（Industrial Training Institute, ITI）と学校教育として行われる職業教育との相

互交流であり、とくに ITI からポリテクニクに進学する途を拓くことが課題とされている。ポリテクニクとは、中学校修了者に 3 年制の中等教育段階の職業教育課程を提供し、上級中学校修了者に 2〜5 年の高等教育段階の職業専門教育を提供する学校である（文部科学省, 2017）。これは浸透性にかかわる課題であり、改善調整と位置づけた。

一方、インドにおける教育体系への要請としては、義務教育の普及と質向上がより重要と考えられる。これは、就学義務の強化、就学援助、児童労働の禁止などに関連する事項で、表側にある小項目とはあまり対応していないが、とりあえず透明性に配置して制度改革に位置づけた。

3-5 教育プログラムへの要請

職業能力開発（スキル・インディア）は現政権の重要政策のひとつであり、質保証の項目にあたる。その一環として、産業界が主導する官民協力方式による職業訓練機会の拡大がはかられ、国家技能開発公社（National Skill Development Corporation, NSDC）がこれを推進して、2022 年までに 1 億 5 千万人の技能訓練に貢献するという。これは需要側参画の教育にあたり、双方とも制度改革と位置づけた。産業訓練校（ITI）については、訓練内容の古さ、指導員の質と量の不充分さなどが指摘されていることから、学習の質的改善・向上の項目に配置して制度改革の課題と位置づけた。

上述した義務教育の普及と質向上は教育プログラムの課題でもあり、とくに基礎学力の未修得は教育プログラムへの要請となる部分が多いと考えられる。このうち、義務教育の普及を質保証、基礎学力の未修得を学習の質的改善・向上の項目に配置し、いずれも制度改革と位置づけた。

グローバル化にともなって、インドはソフトウェア開発やコールセンター業務など、情報サービスの世界的な供給国となった。高等教育を受けて英語が話せる都市の女性労働者などが、この機会をつかんで教育の収益率を向上させている。この変化は政策的な意図によるものではないが、新しい就業機会に対応して教育プログラムを改善する余地はあるとみて、需要側参画の教育に配置して改善調整と位置づけた。そのほか、頭脳労働への偏重や高学歴者の失業問題は、学習の質的改善・向上の課題であるが、インド社会の根が深い問題と判断して対話促進に位置づけた。

４．NSQF と人材開発の諸課題

塚原（2018，274-75）でふれたように、インドの人材開発には 3 つの不適合がある。①産業構造と技能の不適合、②就業構造と教育訓練機会の不適合、③職業訓練の需要と供給の不適合がそれである（岡田，2015，112-14）。NSQF は教育や職業訓練の水準を整理する枠組みであるから、②の克服に貢献することが期待される。実際、NSQF の構築にともない、

官民協力方式による職業訓練機会の拡大、非組織部門の労働者等に対する学修の認定、職業訓練と学校の職業教育の相互移動などの政策が展開された。一方、上記の①や③は教育訓練の分野間の調整によって克服されるべき問題であって、NSQF の射程とはやや異なる。こうした多次元の諸課題を、総合的に解決しなければならないところがインドの特色といえる。

【参考文献】

岡田亜弥（2015）「労働市場と人材開発」、岡橋秀典、友澤和夫（編）『現代インド 4　台頭する新経済空間』東京大学出版会、101-29 頁

文部科学省（2017）「インド」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396848_001_1.pdf.（2018 年 2 月 20 日取得）

塚原修一（2018）「インド：NQF への期待」、吉本圭一（編）『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性』国立大学法人九州大学、265-80 頁

All India Council for Technical Education. National Skill Qualifications Framework (NQSF).
http://www.old.aicte-india.org/downloads/Annexure%20II.pdf.（2018 年 2 月 20 日取得）

Arora, Mamta (2018). Implementing National Skill Qualifications Framework in India in Context to Present Status and Challenges, Paper presented at International Conference on Sustainable Skill Development, 18-19 February, National Institute of Technical Teachers Training and Research, Chandigarh, India.
https://www.researchgate.net/publication/323725628_IMPLEMENTING_NATIONAL_SKILL_QUALIFICATION_FRAMEWORK_IN_INDIA_IN_CONTEXT_TO_PRESENT_STATUS_AND_CHALLENGES.（2018 年 2 月 20 日取得）

Lvova, Maria (2014). Inventory of NQF recent development in ETF’s partner countries: India.
https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/India%20-%20NQF%20Inventory.（2018 年 2 月 20 日取得）

Ministry of Finance (2013). Notification: National Skill Qualification Framework, *The Gazette of India: Extraordinary*, Part I-Section 2, No. 19.

Sims, Chrism, Shamash, Joe and Freccero, Piera (2014). *Credit where Credit's Due: Experiences with the Recognition of Prior Learning and insights for India*.
https://educationinnovations.org/sites/default/files/Credit%20where%20credit%27s%20due%20India%2C%20Recognition%20of%20prior%20learning.pdf.（2018 年 2 月 20 日取得）

Team NSN (2017). Recognition of Prior Learning – RPL, National Skills Network.
https://www.nationalskillsnetwork.in/recognition-of-prior-learning-rpl/.（2018 年 2 月 20 日取得）

第 6 章　韓国 NCS と学習モジュール

吉本　圭一（九州大学）

1. NQF における東アジアにおける課題 [1)]

日本のメンバーシップ型労働市場に対応したビジネス分野の教育訓練プログラムの茫洋たる目標とその学習方法の対極にあるのが、21 世紀の世界的教育政策学習過程として急速な展開を遂げている NQF である。2017 年段階では、150 カ国以上、国連加盟国の 4 分の 3 以上が、NQF の開発・導入を進めている（CEDEFOP 2017）。NQF は、教育訓練プログラムによって習得されるすべての学位・資格等を、典型的には 8 レベル以上の複数段階の縦軸で表し、学習プログラムの志向性や制度の特徴等を横軸によって表現するマトリックス上に位置づける制度である。この NQF の制度は、教育と職業など異なる関係者間の対話によって成立する。学習プログラムの特色の多くは、教育訓練機関の目標とする学修成果と、養成すべき職業で必要とされるコンピテンシーにかかる説明指標（レベルディスクリプタ）によって提示される。この基本的なタキソノミーとして、多くの国が「知識」と「技能」を共通に配置するとともに、3 次元目以後で、「コンピテンス」や「態度」、「現場への応用能力」、「自律性と責任」などが、各国の文脈に応じて採用されている。

この開発は、基本的にジョブ型労働市場を前提としているとみなされる、それぞれの職業領域に対応した職務分析等を通して職業にかかる職務能力の辞書（コンピテンシー・ディクショナリー）が作成され、それが人材養成にかかる教育訓練、特に TVET プログラムの参照基準となっていくからである。

NQF は、学校教育セクターからのニーズ、産業界・労働界からのニーズなど、国ごと導入の必要性は異なるものであるが、その最大公約数的なものとして、学位・資格の「可視性（transparency）」と「浸透可能性（permeability）」という相互に関連する 2 つの理念がある。「可視性」について労働市場的な見方からみると、同じ職場内の上位職と下位職との職務内容とそこで求められる職務能力の違いが可視的であることが適切な分業の基本である。さらに内部労働市場における人事考課と異動において、異なる部門間でも共通の基準があることが望ましいのである。そして外部労働市場において労働者が適切に自己の能力等を提示し、採用側がその情報を受け取って適切に選考が行われるために、労働者・求職者が形成してきた職業能力と、求人する職業で必要とされる職務能力との「可視性」が重要である。その延長には、グローバルな労働移動の移動元と移動先とが相互に読替可能な NQF をもつことで、職業資格の相互認証が容易になっていく。

「可視性」という課題は同様に、教育と訓練の世界においても適用できる。特に、第三段階教育においては、その内部のセクターの多様性、中等教育段階との「接続性（articulation）」に関わって、教育訓練プログラムの学修成果を可視化する動きが、近年わが国でも進んでいる。世界的にも、この学修成果への関心は、Jessup（1995）などの NVQ のアプローチにはじまり、今日、教育の質を探るモデルとして確立している。とはいえ、異なるセクター

間での「可視性」や、異なる国家システム間での学修成果の相互認証について、十分な経験は蓄積されておらず、教育訓練にかかる比較教育学的な、また政策科学的な課題としてその重要性が指摘できる。

この「可視性（transparency）」と対になるものが、プログラムレベル、学習者や労働者の個人のレベルでの「浸透可能性（permeability）」である。NQF を通して実現される教育と職業のそれぞれの世界の「可視性」は、それぞれの内部における、またその世界相互の、個々人の職務能力等の適切な社会的評価と認定に基づく自由な移動を促進するものとなる。

「浸透可能性」にかかる課題領域の主なものとして、以下の 5 つの領域が挙げられる。教育訓練の世界からみると、第一に、教育訓練セクター・TVET 領域と大学・学術領域との「相互移行（transfer）」促進の課題がある。

第二には、国境を越えた学生の移動にかかる「浸透可能性」がある。この第二の課題については、本質的には国内の中高接続など、教育段階間での接続関係についても同様である。学習者のもつ学位・資格や学修経歴の適切な把握により、他国での新たな学習への途を開いていくことが今後重要になっていくと考えられる。

第三の課題として、労働の世界においては、各企業別や業種別のコンピテンシーを企業横断的、業種横断的に共通のタキソノミー表現により「可視性」を高め、内外労働市場における移動と人事考課制度の適切な運用促進が図られることが期待される。

また第四に、「可視性」のある学修・職業経歴の表記が広がることにより、グローバルな労働市場における移動の促進がはかられることになる。

第五に、教育の世界から労働の世界への移行について、適切な学修成果と職務能力との相互参照によって、より業績主義的な内実を伴ったものとなる。特に日本で今日的課題となっている労働から教育への移行として、職業・社会経験を持った人たちの「既学習領域の認定（VNIFL）」[2] によって、NQF はリカレント学習の促進に貢献するものとなる。

本稿で取り扱う事務系職種をはじめとする職業能力評価基準は、直接には前述の第三の課題に応えることを目的としてスタートしている。それは、この開発の外側で近接する関係者との対話が生まれることによって、より広範な「浸透可能性」にかかる課題に対応できる、汎用性の大きいものへと転換される可能性がある。

ともあれ、こうした NQF とそこで形成される教育と職業とのグローバルな相互参照、相互浸透の領域が形成されていく中で、吉本（2017）が指摘するように、NQF の導入が困難な地域のひとつが東アジアである。これは、(1) 科挙の伝統からくる人文社会科学系の知識を元にした人材選抜・登用のシステムが、今日では、訓練可能性とそのアイデンティティ証明の場としての大学入試への高い社会的関心を生み、高校レベルにおいて普通教科中心の受験教育が過熱する状況を生み出していること、(2) 家産官僚制的な統治形態の伝統とかかわって「公（おおやけ）」の概念が大組織帰属の忠誠と同一視される風土が醸成され、多くの私学を含めた教育機関の林立のなかで、相互の共通性を追求するよりも、他機関との比較優位を探究する文化を形成していること、結果として (3) 教育機関の階層序列的な構造が形成

され、その中で就業キャリア開始前の職業教育も公的な継続職業教育訓練も適切に評価されにくい環境を形成していること、などのためである。

2. 東アジアにおける先進事例としての韓国 NCS

こうした世界的な NQF の普及と、東アジアにおける NQF 導入困難という環境のもとで、NQF 整備の基礎として各業種・職種別の職業能力の「可視化」への課題に、産業界と教育界とが連携して取り組んでいるのが、韓国である。韓国の「国家職務能力基準（National Competency Standards：以下 NCS と略す）」の制度は、学位・資格枠組法（the Framework Act on Qualifications）の第二条で規定する職業現場での職務達成に求められるコンピテンシーの体系化の制度である。韓国では、既存の学位・資格の制度を弾力化していくとともに、それらを可視化・体系化を図る NQF 形成への基礎として、また学位・資格でカバーされない職業も含めて NCS が開発されている。これは、韓国内のあらゆる職業を職業現場の雇用と関係づけて体系的に分類し、それぞれの職業とそこ必要とされる職務能力に関して、欧州学位資格枠組（EQF）と対応可能な 8 レベルの水準に区分し、「Knowledge 知識」、「Skill 技能」、「Attitude 態度」の 3 次元による記述語（descriptors）[3] を用いて体系化しようとするものである。この NCS の開発は 2002 年に開始されている。この 2002 年というのは、奇しくも、日本で職業能力評価基準策定が開始されたのと同じ年である。韓国の NCS においては、評価基準として設定の難しいコンピテンシー・ディクショナリが事務系職種も含めて策定されており、これが、さらに教育機関のための学習モジュール開発へと引きつがれ、教育と職業の現場での実装・運用へと展開している。

韓国では、KQF（Korean Qualifications Framework）導入へむけた体系的で明確な工程管理がなされており、その土台として雇用と職業のセクターごとに NCS が整備されている。政府雇用労働部主導のもと、2002 年から業種と職種の組み合わせによる雇用職業分類（Korean Employment Classification of Occupations : KECO）[4] が設定され、その大分類 24 ごとに順次 NCS 開発が進められてきた。近年そのスピードを加速させ、2015 年までには産業別職種別の NCS 開発目標 887 中の 847 が完成している。これは韓国の就業人口のおよそ半数以上をカバーするものとなっている。

この NCS 開発プロセスは、各産業分野単位で展開し、能力の規定、学習モジュールの開発、応用と導入の 3 ステップで展開している。第一のステップは、産業現場で業務を遂行するために要求される能力を把握、可視化し、多段階で規定することであり、これを、雇用労働部と韓国産業人力公団（Human Resource Development of Korea）が担ってきた。

特に注目される展開が、この NCS の教育、職業能力開発の現場への適用モデル開発という第二ステップである。上述の基準に沿って、職務能力の、特に基礎的なレベルの学位・資格プログラムでの修得や評価のための学習モジュールが開発されている。内閣府と教育部が関わり、韓国職業教育訓練研究所 KRIVET 等などがその学習モジュールへの展開・開発を担当している。各産業・職種分野について、授業科目のリスト、シラバスを掲載した、

大部のハンドブックが 800 以上の NCS 単位ごとに編纂されている。

そして現在、第三ステップとして、多くの関係領域における現場での運用段階に進んでいる。第一に、企業等においては、(1) 現場の需要に基づく人材採用と人事管理の基準、(2) 労働者のキャリア開発、(3) 職務記述書における活用を、第二の教育訓練機関においては、(1) 職業教育訓練課程の開発、(2) 教授の計画とメディアや教材の開発、(3) 教育訓練基準の開発に、第三に資格設定機関・団体等においては、(1) 資格の種目の新設や統合、(2) 廃止、試験等の出題基準の開発と改訂、(3) 試験問題と評価方法への活用が期待されている。特に、教育訓練機関等では、NCS 学修モジュールに準拠する新たな学位・資格プログラム開発がなされており、既存の学位・資格プログラムでも NCS 対応による分野別学位資格枠組（SQF）への体系的な開発に向けて、プログラムの調整が推進されている。

2016 年からの NCS の運用に関しては、職業セクターにおいては全ての国営企業で人事採用に利用されること、専門大学では全ての学位プログラムでのカリキュラムの 3 割程度を NCS 準拠科目とすること、全ての職業能力開発施設プログラムを NCS 準拠にすることなどが戦略的に目標とされている。さらに、学術セクターにおいても大学で NCS への準拠プログラム導入を優遇する教育経費助成なども行われている。

このような国家的な取組みによって、中小企業においても NCS が人材開発に利用され、NCS を職業の体系として学位の体系と接続・統合させた KQF の開発への道筋が見通せる段階に至っている（Cho 2017）。

3. NCS 開発と学習モジュール

韓国は朴槿恵政権（2013–2017 年）時代に国家職務能力標準（National Competency Standards: NCS）と NCS 学習モジュールの開発を行った。これは学歴主義偏重となっていた韓国社会の弊害を是正するため、能力主義への転換を図る施策であり、この政策は現在の文在寅政権（2017 年－現在）においても引きつがれている。

NCS は、韓国雇用職業分類（KECO）を土台に韓国標準職業分類、韓国標準産業分類なども参考にして開発されている。国際標準職業分類や国際標準産業分類を参照とした能力指標開発は、他の NQF 諸国や日本の職業能力評価基準でも参照にされているが、雇用職業分類を策定し、それに基づく分野調整を行ったうえで NCS を策定したところに、韓国の特徴がある。

図表 1 に示すように、NCS では職業分野（大分類）24、その下に中分類（sub–major）、小分類（minor）、細分類（unit groups）という区分が示されている（図表 2）。細分類は能力単位から構成され、「職務」に置き換えることができる。細分類（職務）を構成する能力単位（competency unit）は、各種要素（competency unit element）とその適用範囲および職業分析、評価指針、職業基礎能力 から構成されている。

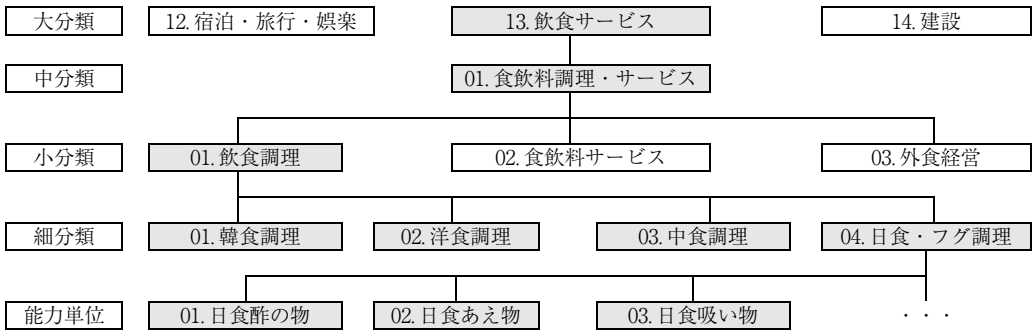
図表 1　NCS の大分類・職業分野

01. 事業管理	02. 経営・会計・事務	03. 金融・保険
04. 教育・自然・社会科学	05. 法律・警察・消防・教導・国防	06. 保健・医療
07. 社会福祉・宗教	08. 文化・芸術・デザイン・放送	09. 運転・運送
10. 営業販売	11. 警備・掃除	12. 理容・宿泊・旅行・娯楽・スポーツ
13. 飲食サービス	14. 建設	15. 機械
16. 材料	17. 化学	18. 繊維・衣服
19. 電気・電子	20. 情報通信	21. 食品加工
22. 印刷・木材・家具・工芸	23. 環境・エネルギー	24. 農林漁業

出典：国家職務能力標準　ポータルサイト　http://www.ncs.go.kr/（2017年 9 月アクセス）.

出所）田中（2018）より引用

図表 2　NCS 分類体系図（飲食サービス分野 例示）



出典：国家職務能力標準　ポータルサイト http://www.ncs.go.kr/（2017 年 9 月アクセス）.

出所）田中（2018）より引用

NCS を教育訓練プログラムに展開する際に用いられるのが「NCS 学習モジュール」である。能力単位の学習目標、学習内容、それらに必要な知識や技術、態度が記述されている学習モジュールを示したのが図表 3 である。

「NCS 学習モジュール」の内容をみると、日本の大学で活用されているシラバスに酷似している。NCS の展開の中で、学習モジュールを各教育機関は活用するが、一部の分野では教育プログラムの策定は、教育機関の方が過去の蓄積があり、活用しやすいプログラムを作ることが可能な場合もある。その際は NCS に準拠した基盤プログラムを策定し、運用することもある。

豪州 AQF は、資格枠組みは策定しても学習モジュールまでは展開していなかったが、韓国 NCS の場合は、学習モジュールの展開までを視野に入れた運用を行っている。ここに教育と職業の運用モデルがみられる。

図表 3　NCS 学習モジュール

区分			主要内容
学習名			-当該NCS能力単位要素名称を使用し提示 -学習名は一般教科の「大単元」に該当し，モジュールを構成する最も大きな単位あるいは完成した職務を遂行するための最も基本単位として使用可能 -学習名は大きく学習内容，教授・学習方法，評価から構成する
学習内容			-能力単位の要素別遂行準拠を基準に一般教科の「中単元」に該当する -当該NCS能力単位の能力単位要素別知識，技術，態度などを土台に学習内容を提示 -学習内容は学習目標，必要知識，遂行内容から構成 -遂行内容は材料・資料，機器（装備・道具），安全・留意事項，遂行順序，遂行tipから構成 -NCS学習モジュールの学習内容は業務の標準化されたプロセスに基盤を置く学習内容を構成
学習内容	学習目標		-モジュール内の学習内容を履修した時学習者がすることができる行動水準を意味し，一般授業時間の科目目標を活用する
	必要知識		-当該NCSの知識を土台に当該学習に対する理解と成果を高めるために知るべき主要知識を提示
	遂行内容		-モジュールに提示したもののうち技術（Skill）を習得するための実習課題
	遂行内容	材料/資料	-遂行内容を遂行するのに必要な材料および準備物
		機器(装備)/道具	-遂行内容を遂行するのに必要な基本的な装備及び道具を提示 -提示された機器以外にも遂行に必要な多様な道具や装備を活用
		安全留意事項	-遂行内容の遂行時安全上注意しなければならない点及び留意事項を提示
		遂行順序	-実習課題の進行順序
		遂行tip	-遂行内容に遂行の秀越性を高める事ができるアイディアを提示 -指導上の安全及び留意事項の他に全般的に適用される主眼点及び遂行課題の目的に対する補足説明，追加事項などに活用
教授・学習方法			-学習目標を達成するための教授者と学習者間，学習者と学習者間の相互作用が活発に起こるよう教授者の活動及び教授戦略，学習者の活動を提示
教授・学習方法	教授方法		-当該学習活動に必要な学習内容，学習内容と関連した学習資料名，資料形態，遂行内容の進行方法などについて提示 -学習者の授業参与度を引き上げるための方法及び授業進行上の留意事項なども提示 -事前学習が必要な学習を学習者が熟知したか教授者が確認する過程に活用
	学習方法		-教授者の教授方法に対応する自己主導的学習方法を提示 -学習者が熟達すべき実技能力と学習過程において注意しなければならない事項などを提示 -学習者が学習を履修する前に熟知しなければならない基本知識を学習したか自ら確認する過程に活用
評価			-当該NCS学習モジュールの学習程度を確認できる評価準拠，評価方法，評価結果のフィードバック方法を提示
評価	評価準拠		-学習者が当該学習をどの程度達成したかを評価するための基準を提示 -学習目標と連携し単位授業時間に評価項目別達成水準を評価するのに活用
	評価方法		-NCS能力単位の評価方法を準用したか，評価準拠による評価方法を3つ程度提示 -評価方法としては叙述型/論述型検査，チェックリストを通した観察，作業場評価，口述試験，討論法などがあり，NCSの能力単位要素別遂行水準を評価するのに最も適切な方法を選定し活用
	フィードバック		-評価後に学習者らに評価結果をフィードバックし，不足した部分を知らせ，学習結果が振るわない場合当該部分を再度学習し学習目標を達成するのに活用

出典：教育部・韓国産業人力公団（2015）『国家職務能力標準（NCS）基盤教育課程ガイドライン』，20頁から筆者作成.

出所）田中（2018）より引用

【注】

1）本稿の第 1 節、第 2 節は、吉本圭一・江藤智佐子（2018）「ビジネス分野における国家学位資格枠組（NQF）の萌芽的展開―職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあてて―」、九州大学大学院教育学研究紀要、第 20 号（通巻第 63 集）、59–84 頁のうち、吉本圭一が担当執筆した 63–64 頁をもとに一部加筆修正し再掲したものである。

2）Validation of Non-Formal and Informal Learning の略語であり、従来多様に用いられてきた「入学前既修得認定（APL : Accreditation of Prior Learning、RPL : Recognition of Prior Learning）」や「入学前経験学修認定（APEL : Accreditation of Prior Experiential Learning、RPEL : Recognition of Prior Experiential Learning）」などを総称し、「入学前ノンフォーマル・インフォーマル学修認定」の用語が、EU をは

じめとして欧州諸国の「成人学習」領域で使われるようになっている。

3）この記述語の韓国語での公式表現は、KSA（지식－기술－태도）であり、KSAは英語のKnowledge, Skills and Attitudeの略語であるが、ハングルについては、その漢字表記で直訳すれば「知識」「技術」「態度」となる。とはいえ、それがKSAと一対一対応のものとして表記されていることから、本稿では、「知識」「技能」「態度」が表記されているものとして扱う。

4）韓国雇用職業分類（KEKO）は、2002年に制定され、国家職務能力標準（NCS）の開発に直接参照されてきたが、これまでにも数次の改訂を経ており、本稿は2007年版（KECO2007）をもとに作成されているが、2018年1月の改訂によるKECO2018が最新の分類となっている。特に、大分類「研究と技術の職業」が新たに設定され、以下の各産業や職業の大分類に関わる研究開発職務がこの大分類にまとめられている点が注目される。大分類と各分類数のみ付表として添付しておく。

付表　韓国雇用職業大分類（2018年版）の大分類と、中分類以下の分類数

大分類	中分類数	小分類数	細分類数
0. ビジネス、事務、財務、保険の職業	3	18	70
1. 研究、技術の職業	5	19	53
2. 教育、法律、社会福祉、警察、消防、軍事の職業	5	12	38
3. 健康、医療サービスの職業	1	7	23
4. 芸術、デザイン、放送、スポーツの職業	2	8	35
5. 美容、旅行、宿泊、食サービス、保安サービス、清掃の職業	6	13	49
6. 商業、販売、運転、運送の職業	2	11	35
7. 建設、採掘の職業	1	6	24
8. 生産機器設置、運用、生産の職業	9	37	110
9. 農業、林業、水産の職業	1	5	13
計	35	136	450

【参考文献】

CEDEFOP（2017）“Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume I: Thematic Chapters”（http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2221, 2018年1月25日取得）

Cho, Jeong-Yoon（2017）″Current Korea Experience of Developing NCS & its Challenges in Northeast Asia″, 吉本圭一編（2017）,pp. 87-114

Julia González and Robert Wagenaa eds.（2008）“Tuning Educational Structures in Europe, Universities’ contribution to the Bologna Process: An introduction”,2nd edition（= フリア・ゴンザレス／ローベルト・ワーヘナール編／深堀聰子・竹中亨訳（2012）『欧州教育制度のチューニング－ボローニャ・プロセスへの大学の貢献』明石書店）

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ―』岩波書店

Gilbert Jessup（1995）“Outcomes: NVQs and the Emerging Model of Education and Training”, The Falmer Press,

(https://ebookppsunp. files. wordpress. com/2016/06/gilbert_jessup_outcomes_nvqs_and_the_emerging_mbookfi-org. pdf,2018 年 1 月 25 日取得)
田中光晴（2018）「National Competency Standards を基盤とする高校職業教育課程について―韓国の NCS に着目して―」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』、4 号、107-120 頁
UNESCO “Recommendation concerning technical and vocational education and training (TVET)”, 13 November 2015 (http://portal. unesco. org/en/ev. php-URL_ID=49355&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201. html 2018 年 1 月 25 日取得)
吉本圭一（2009）「専門学校と高等職業教育の体系化」、『大学論集』第 40 集、広島大学高等研究開発センター、199-215 頁
吉本圭一編（2014）『平成 25 年度文部科学省委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」成果報告書 vol. 2「グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学修プロジェクト」』九州大学
吉本圭一（2016a）「第三段階教育カリキュラムにおける職業的な特長―研究の方法と結果概要―」、吉本圭一編（2016a）、33-45 頁
吉本圭一（2016b）「介護人材レベルのグローバル・チューニングに向けて」、小林光俊編『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「国際通用性を備えた地域版介護人材養成プログラムのモジュール型開発プロジェクト』学校法人敬心学園日本福祉教育専門学校、210-213 頁
吉本圭一編（2016c）『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、九州大学第三段階教育研究センター
吉本圭一編（2016d）『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」成果報告書 vol. 13「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム』、九州大学
吉本圭一（2017）「第三段階教育における職業教育―諸外国との比較の観点から―」『リクルート　カレッジマネジメント』第 35 巻第 2 号通巻 203 号、6-11 頁

WIP ジャパン株式会社 . 2015. 生涯学習施策に関する調査研究～アジア諸国等における資格枠組みと職業教育に関する調査研究～報告書 . 平成 25 年度文部科学省委託調査 . http://www. mext. go. jp/a_menu/ikusei/chousa/_icsFiles/afieldfile/2014/08/20/1350089_01. pdf (2017-11-9).

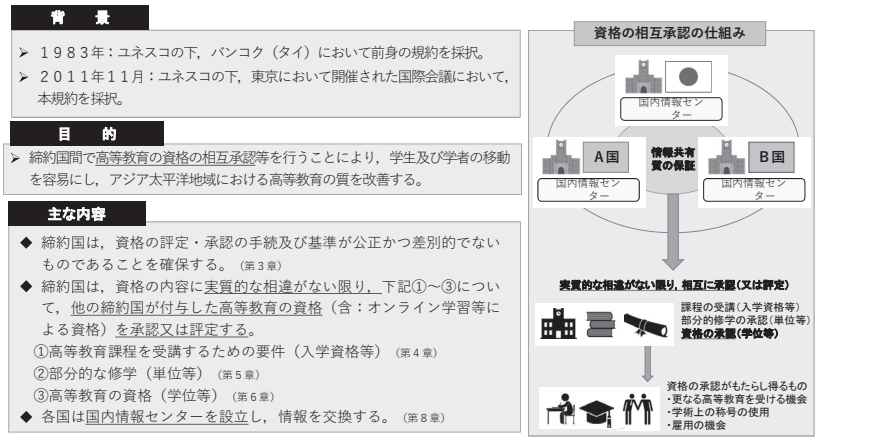
第７章　東京規約と NIC 設立の課題

芦沢真五（東洋大学）

人材の国際的な流動化が進む中で、他国で取得した資格や学位などを認証し、国境を越えて人材が移動しやすい体制を確保していくことは、全世界的な課題となっている。1997 年に締結されたリスボン協定は、国境を越えた人材の学歴などを認証する仕組みを参加国間で合意したものである。この結果、欧州、北米、オーストラリアなどで外国学歴・資格認定（FCE）[1]が実践されるようになり、人材の流動化を促進する役割を果たしてきた。カナダやオーストラリアなど人材の受入れに積極的な国においては、この FCE のシステムは、優秀な留学生、有能または有用な人材を国外から迎えることを可能にするものである。

アジアにおいては、これまで 1983 年に締結されたバンコク条約が学歴などの認証にかかわる取り決めとして存在していたが、これを補強していくために 2011 年に高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約　（以下、東京規約）がユネスコのもとで新たに採択された（図表１）。日本も 2017 年 12 月に閣議決定により、東京規約への参加することが決まり、同時期に韓国も加盟を決定したため、すでに加盟していたオーストラリア、ニュージーランド、中国をあわせて、この地域規約の発効要件（5 か国以上）を満たすことになった。2018 年 2 月より、東京規約は発効しているが、本稿では東京規約が FCE に関して持つ役割を論じるとともに、この規約で設置されることになる NIC（National Information Center）について紹介する。

図表１　高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約（通称：東京規約）



【参考】和文テキスト（訳文）：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1399120.htm　※文部科学省HP
原文：http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=48975&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html　※ユネスコHP
高等教育の資格の承認に関するガイドライン：http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1404607.htm　※文部科学省HP

出典：文部科学省

[1] FCE は Foreign Credential Evaluation の略。政府系機関がこの事業を担っている国では、外国学歴・資格認証（Foreign Credential Recognition）と呼ばれることも多い。

１．東京規約の背景

1-1　国境を越える高等教育質保証ガイドラインの必要性

国際的な大学間の競争と協働を背景として、高等教育の国際的な質保証が世界的な課題として重視されてきた。こうした中で、ユネスコと OECD を中心に、国境を越えて提供される高等教育の質保証に関する指針として、「国境を越えて提供される高等教育の質保証に関するガイドライン」（UNESCO/OECD, 2005）が策定された。国際流動性の向上、学位等の国際通用性の確保、ディグリー・ミル等からの学習者等の保護の観点が重要視され、各国間の協力による大学の質保証に係る国際的な情報提供の枠組み作りが課題となっている（中央教育審議会大学分科会　2008）。

1-2　FCE の発展過程

FCE（外国学歴・資格認定）とは、「外国で発行された学業成績、学位・卒業証明書、各種資格証明書を受入れる（提出された）国において、当該国の教育制度や資格制度の下では、どの段階、あるいはどの資格と同等であるかを評価すること」（太田 2007）である。高等教育機関にとって、FCE（外国学歴・資格認証）は国外からの留学生を受け入れるために不可欠な機能である。一般に FCE は、国外からの学生を受入れるために外国で得られた学位や成績を評価するシステムと考えられている。しかし、職業レベルの FCE も移民の受け入れ国においては極めて重要であり、特に医療、技術系職種、法律関係、会計関係など、一定の高度な知識や技能を求められる職業や資格・免許職種に対しては、個人が国外で受けた教育、保持している資格や免許などを評価する必要が生じてきた。特に欧州においては、国外からの移民や留学生を受け入れるツールとして、FCE（外国学歴・資格評価）が発展してきた。1953 年に欧州会議で「卒業証書の同等性に関する協定」が結ばれ、「就学期間の同等性に関する協定」（1956 年）、「卒業資格の同等性に関するプロトコール」（1964 年）などが整備された。このように学生の移動に対応した措置がとられてきた。初期の FCE では「同等性（equivalence）」を重視した評価概念に依拠していたが、1970 年代から基本理念が大きく変わり、「同等性」を問う事よりも、差異を「受け入れ」（acceptance）、比較可能なレベルでの「認証（recognition）」をすることに概念が大きく変わってきた。

1-3　リスボン協定と「実質的な差異」の概念

リスボン協定は「ヨーロッパ地域の高等教育に関する資格の認証条約」（1997 年：欧州会議/ユネスコ）をさすが、他国からの高等教育機関への進学や就職を容易にするため、欧州域内の取り決めとして承認された。

リスボン条約では、公平性と透明性の原則に基づき、2 つの資格基準の間に差異があったとしても、その差異が「実質的な差異（substantial difference）」[2]であることが立証されない

[2] Substantial Difference は「実質的な相違」とも訳されているが、本稿では「実質的な差異」と表記する。

限り、同等の資格基準として取り扱われるべきである、と規定している。言い換えると、仮に当該国における同程度の学位よりも、資格を得るまでのプロセスが異なる学位（たとえば修業年限が短いもの）であっても、「明確で実質的な差異がある」と認定されない限り、機能面で同じ資格基準をもつ者と同等に扱われるべき、という基本理念が確立されていく（Divis 2004）。 また、この「実質的な差異」があることの評価および認証は、受入国においてFCEの管轄権を有する認証機関（competent recognition authority）において行う責務がある旨明記されている。

このように、リスボン協定は「実質的な差異が認められない限りにおいて、国外で得られた資格に関わる申請は認証されるべきである」という考え方に基づいて運用されている。これは、リスボン条約の最も重要な概念の1つであり、移民や留学生が自国で得た資格や学歴に対して、「同等」の資格や学歴の認定を求めた際、申請を受理した国（または大学等の権威ある組織）が「同等性」を否定するためには、その根拠を明示する責任をもつ、ということである。これは、資格認証において弱い立場にいる申請者の立場を守ろうという理念が背景にある。たとえば、移民や移民の家族は、社会的には弱い立場に置かれているため、自己の資格が同等に扱われない場合に反証したり、訴えを起こすリソースを持たない可能性が高い。こうした社会的弱者に資格の同等性を証明する責任を持たせるのではなく、資格認証の責任主体（competent recognition authority）が「実質的な差異」があるか、について判定し、「実質的な差異」がある判定した場合は、その理由を明示する責任を負わせたのである。この点から、リスボン協定はFCEの推進において、画期的な意義をもつことがわかる。なお、この「実質的な差異」の概念は、東京規約においても継承されている（2－3において後述）。

なお、リスボン協定は欧州を中心とした地域協定であるが、他の地域でも5つ地域で協定が結ばれている。アフリカ、ラテンアメリカ、それからアラブ、地中海地域、そしてアジア地域の取り決めとしての東京規約（2011 年制定）が存在する。この東京規約については後述するが、地域レベルの協定が六つあり、これらに補完し相互に支えあう機能として、ユネスコはWorld Recognition Convention（世界条約）を制定する準備がすすめており、2019年11月のユネスコ総会において成立する方向である。

1-4 各国のFCE機関（ENIC-NARICなどの連携ネットワーク）

欧州においては FCE のための 2 つの連携ネットワーク、NARIC （National Academic Recognition and Information Centers）と ENIC （European Network of Information Centres on Academic Recognition and Mobility）が存在するが、この２つのネットワークは、FCE認証と相互に情報提供することを目的としている点で共通しており、2つの機能を合わせて、ENIC-NARICという表記が用いられる。そして、欧州各国にはFCE認証と情報提供を行う専門機関があるが、これらは一般的には、ENIC-NARIC または NARIC センターと呼ばれている。

たとえば、オランダにおける NARIC センターは Nuffic という公的機関である。ノルウェーでは NOKUT という政府機関が NARIC センターの役割を担っている。

欧州域内の NARIC センターは、ほとんどが政府機関、または政府によって認証された民間機関である。また政府資金によって賄われているケースが多いが、利用者から手数料をとって運営経費を確保している場合も見られる。たとえば、英国の UK-NARIC は政府から認証された専門の民営団体であるが、資格認証の審査を申請する個人などから審査手数料を徴収することに加え、大学から会費を集めることにより事業収入を確保している。

なお、欧州各国の NARIC センターは、原則としてリスボン協定第 9 条が定める NIC（National Information Center）の役割も担っている。NIC は各国の高等教育システムによって生み出される学位や資格に関する情報公開をすすめるとともに、各国間で必要となる情報交換を促進する目的で、リスボン協定の締約国に設置が義務付けられている。この NIC については、2－1 で後述するように、東京規約においても同様の考え方により参加国に設置が義務付けられている。

欧州以外の地域でも政府が中心的な役割を担っているのはオーストラリアである。オーストラリアでは、NQF の制定と運用、FCE のためのガイドラインの策定などで政府が中心的な役割を担っている。

米国ではイギリスのように、民間機関が FCE に機能を担っているが、イギリス政府が唯一の認証機関として UK-NARIC を認定していることに反し、米国の FCE 機関は特に政府の規制はなく、200 以上の機関が活動している。米国への留学希望者の多くが、自国での卒業証明や成績証明を米国の教育システムに読み替えることを希望しており、資格認証のための第三者評価機関として、個々の FCE 機関が申請者から手数料を受け取る形で資格認証がおこなわれている。米国の大学の中には独自にアドミッション・オフィスに FCE 専門家を雇用するケースもあるが、多くの場合は FCE 機能をアウトソースしており、第三者機関を利用することが一般的となっている。

カナダでは州単位で、行政府が FCE のシステムをもっており、移民や留学生のための成績や資格の読み替えをおこなっている。独自に FCE 専門部門を持つ州政府もあれば、外部委託で対応しているケースもある。例えば、カナダのオンタリオ州は米国の FCE 機関の最大手である WES（World Education Service）に FCE 業務を委託している。

２．東京規約の構成と内容

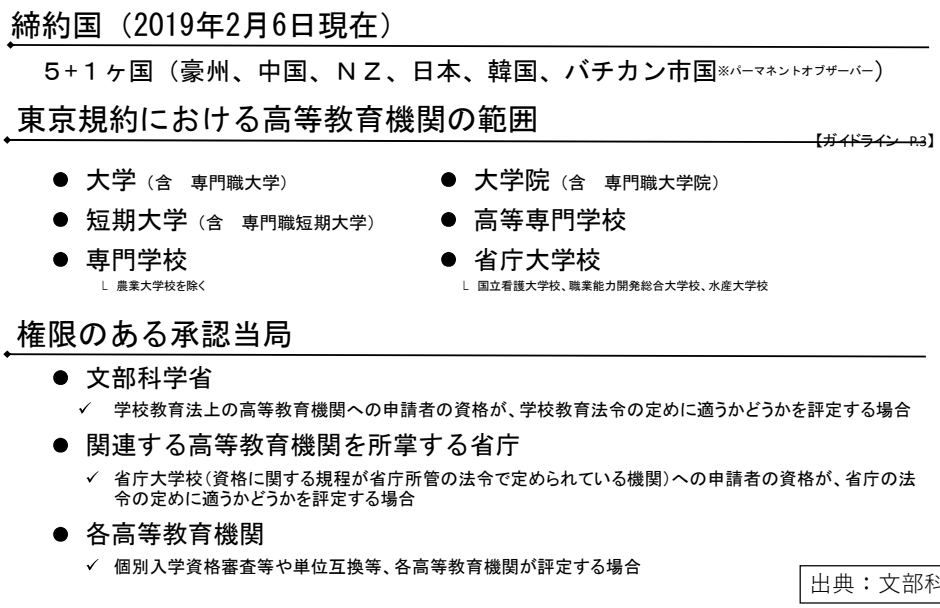
2-1　東京規約の概要（締約国・対象範囲）

東京規約の対象となる教育機関は、文部科学省の所管する高等教育機関（大学、大学院、高等専門学校、短期大学）に加えて、専門学校、文科省以外の省庁が管轄する大学校を含んでいる（図表２）。

この規約では、各国において外国の学歴・資格などを承認する責任機関を「権限ある承認当局」（Competent Recognition Authority）と定めている。また、欧州のリスボン協定と同様に、

国外の FCE 機関との情報交換・情報交換を行う目的で、各国に NIC（National Information Center）を設置することが義務付けられている。各国内で「権限ある承認当局」および NIC が、どこに機関になるかは、それぞれの国の事情によって異なる。欧州の場合、先にあげた ENIC-NARIC センターが NIC の役割を果たしている場合が多い。「権限ある承認当局」については、NIC など国の機関が責任をもっている場合と、個々の大学などが最終的な承認権限（認証）を持つ場合に分かれているようだ。日本の場合、文部科学省が主たる当局となるほか、文部科学省の所掌範囲を超える場合は該当する省庁が対象となることになる。また、入学許可などの最終決定は大学自らがおこなうことから、大学も「権限ある承認当局」の一翼を担うことになる。

図表２　東京規約の概要



出典：文部科学省

2-2　資格の評定に関する基本原則（東京規約第三章）

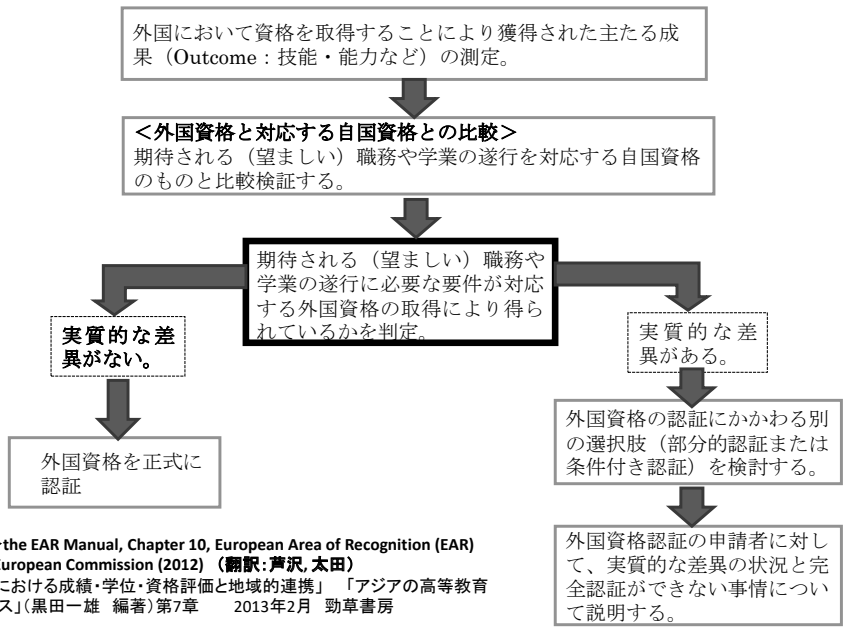
東京規約第三章の規定により、外国からの学歴等の評定については申請者から求めがあった場合、適時かつ適切に、当該申請者が有する資格を評定しなければならない。その際、手続及び基準において透明性・一貫性・信頼性・公平性の原則のもとで、差別的な取り扱いをすることなく、資格の承認に係る決定を合理的な期間内に行う、としている。承認を与えない場合には、その事実と理由を通知しなければならない。また、申請者が最終的承認を得るために取り得る代替措置がある場合、その代替措置の情報を申請者に提供する。一方、海外の締約国から情報提供に係る合理的な要請がある場合、合理的な期間内に適切に応じなければならない。このように、東京規約の締約国においては、外国からの学歴等の評定に関して、適切な対応をすることが求められる。

また、申請者は、自己の学歴や資格の認証に納得できない場合（承認が与えられない場合等）には一定の期間内に不服申立てを行う権利を有する。この東京規約の規定に従い、個別入学資格審査を実施する際、申請者が各高等教育機関の手続に基づいて不服申立てを行うことができるようにする必要がある。

2-3　実質的な差異（第四章および第六章）

東京規約では、第四章において「高等教育を受ける機会を与える資格の承認」において「実質的な差異」と概念を用いて資格認証をおこなうことを明示している。具体的には、第四・一条において、「各締約国は、資格が取得された締約国における高等教育課程を受講するための一般要件と当該資格を承認することが求められている締約国における高等教育課程を受講するための一般要件との間に実質的な相違があることが明らかである場合を除くほか、自国の各高等教育課程を受講することができるよう、他の締約国によって付与された資格であって自国の各高等教育課程を受講するための一般要件を満たすものを承認する。」と定めている。この概念はリスボン協定にも共通するものであるが、欧州各国の NARIC センターでは、「実質的な差異」の概念に基づいて適切に資格の承認をおこなえるように、様々な実践活動やマニュアル作りがおこなわれている。図表３は、この「実質的な差異」の概念をフローチャートで表したものである（Nuffic 2016）。「実質的な差異」の概念は、FCE の運用面で極めて重要な概念であるとともに、リスボン協定、東京規約においても、中核的な考え方を表したものである。ここにおいて、学歴や資格に承認を求める申請者側に説明責任があるのではなく、承認をおこなう「権限ある承認当局」の側に説明責任が生じるのである。

図表３　「実質的な差異」の概念と認証のフローチャート



＜出典＞the EAR Manual, Chapter 10, European Area of Recognition (EAR) Project, European Commission (2012) （翻訳：芦沢, 太田）
「日中韓における成績・学位・資格評価と地域的連携」「アジアの高等教育ガバナンス」（黒田一雄　編著）第7章　2013年2月　勁草書房

2-4　非伝統的な学習・部分的な学習・難民の資格認証

東京規約では、こうした規定に加えて、第四・七条において「非伝統的な資格」についても承認する道を拓くことが明記されている。これは、オンライン学習、ホームスクール、特定の職業経験等についても承認することが可能となるように体制を整備していくこと示唆している。また、第 5 章では「部分的な修学の承認」を明文化しており、部分的な学習歴についても、適切な評価をおこない、承認する道を拓くことが規定されている。これらの取組みは、これまでの日本の多くの教育機関で積極的には実践されてこなかったものなので、適切な対応がとられることが期待される。

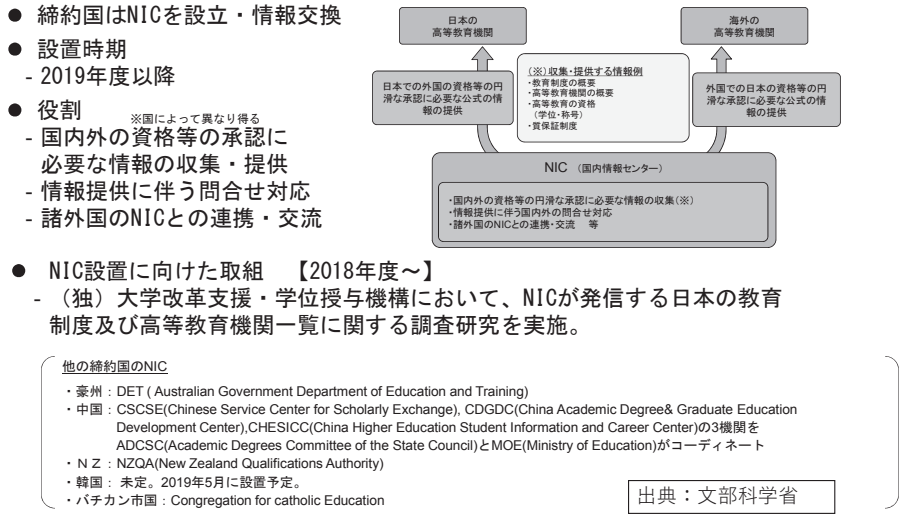
また、東京規約は難民で必要な書類を保持していないものにも資格承認の道を拓くべき、と第七章で定めている。この規定は、不可抗力により自らの資格や学歴を証明する書類がない状態のもの（難民）に対して、書類がないことを理由に資格承認をしない、ということは許されない、という考え方に基づいている。

2-5　NIC (National Information Center)の設置

東京規約の第 8 章では、National Information Center(NIC)の設置を締約国に義務付けている。自国の高等教育機関、質保証制度に関する適切な情報を提供すること、これは国外からの問合せについて適切に対応する体制整備を示唆している。一方、国内の教育機関などからの問い合わせにも十分な情報提供ができるようにすることも期待される。第 8･2 条において　(a)自国の高等教育制度及び資格に関する信頼すべき、かつ、正確な情報の入手を容易にすること、(b)他の締約国の高等教育制度及び資格に関する情報の入手を容易にすること、(c)自国の法令に従い、承認事項及び資格の評定に関する　助言又は情報を提供すること、が明文化されている（図表４）。

例えば、日本においては、海外の承認当局や NIC に対して適切な情報提供を行うとともに、日本の大学などが留学生の入学審査において必要な情報などを提供し、助言を与える役割を NIC が担っていくことが期待されている。2019 年 3 月現在、日本における NIC の組織、体制については明確になっていない事項が多いが、早急に必要なリソースを整備して、NIC が発足することが必要となっている。

図表４　【第８章】国内情報センター（NIC：National Information Center）



３．おわりに（日本の FCE の現状と東京規約）

海外から優秀な人材を獲得するためには日本は多くの課題を拡幅していく必要がある。これは労働市場、留学生市場のどちらにも言える課題である。

たとえば、日本の高等教育機関な優秀な留学生を招致するため、渡日前入試（書類審査中心の入学判定）や英語コース（英語で学位が取得できるコース）などが主要大学において推進されてきた。しかし、これは G30 や SGU など、国の大型補助金を受けている大学に限られた傾向であり、補助金を受けていない大学では、旧来から入学試験が依然として続けられている。結果として、欧米の主要大学に見られるような書類審査のみの選抜方式をとっているのは、補助金を採択された大学の英語学位コースのみ、というのが現状である。したがって、日本のほとんどの大学への入学には、所定の入学試験を指定された受験会場で日本語で受験しなければならない状況が続いている。この状況は、書類審査を主体とする欧米の入学審査に比べ、受験者に経済的、精神的、時間的に余分な負担を強いることになり、留学先としての日本の魅力を低下させ、優秀な留学生の獲得を困難にしている（太田 2008）。

海外の資格・学位・成績を評価し、職業教育ならびに実務経験と高等教育の連携を図っていくことは高等教育の国際化と高度人材の獲得には不可欠の課題である。その意味では、今回の東京規約への参加を契機として、国レベル FCE のため、National Information Center(NIC)を確立することが重要な試金石になる。FCE システムの確立とともに、国家学位・資格枠組み（NQF）構築のためのインフラを整備していくことが喫緊の課題になっている。

【参考文献】

芦沢真五・太田浩・黒田千晴（2013）「日中韓における成績・学位・資格評価と地域的連携」

太田浩（2007）「米国における外国成績・資格評価（Foreign/International Credential Evaluation）システムと日本への示唆」,『留学生交流の将来予測に関する調査研究』一橋大学留学生センター教育研究シリーズ，一橋大学留学生センター，pp.126-137.

太田浩（2008）,「外国成績・資格評価 （Foreign Credential Evaluation）システムと留学生の入学審査」『留学交流』vol.20（8）,pp. 2-5.

黒田一雄編『アジアの高等教育ガバナンス』，勁草書房，pp.172 - 199 .

大学評価・学位授与機構「『外国での学習履歴の審査 』および『海外で修得した単位の認定』に関する実態調査」 平成２６年 7月

中央教育審議会大学分科会「グローバル化の進展の中での大学教育の在り方について」（分科会第７４回資料）平成２１年１月

堀田泰司（2011）,「アジア高等教育における共通の教育フレームワークを使った学生交流の課題と可能性：欧州エラスムス事業の経験と比較して」,『メディア教育研究』第 8 巻第 1 号.pp.33-45

堀田泰司（2014）「透過性のある単位互換枠組みと国際連携：Asian Academic Credits (AACs)の可能性」『日本比較教育学』第 48 号、pp.93-103

Divis,J.（2004）,*The International Labor Market: Professional Recognition of Qualifications*, (http://www.aic.lv/rigaseminar/documents/Haaksman.pdf, 2019 年 2 月 26 日取得)

ISCED 2011 Operational Manual (http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-operational-manual-guidelines-for-classifying-national-education-programmes-and-related-qualifications- 2015-en_1.pdf 2019 年 2 月 26 日取得)

International Standard Classification of Education　ISCED2011 (http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf　2019 年 2 月 26 日取得)

"MONITORING THE IMPLEMENTATION OF THE LISBON RECOGNITION CONVENTION" (https://www.enicnaric.net/fileusers/monitoring_the_implementation_of_the_lisbon_recognition_convention_2016.pdf 2019 年 2 月 26 日取得)

Nuffic (2016), *The European Recognition Manual for Higher Education Institutions. Practical guidelines for credential evaluators and admissions officers to provide fair and flexible recognition of foreign degrees and studies abroad*, Second edition 2016.

OECD (2017), Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications, OECD Publishing, Paris. (http://dx.doi.org/10.1787/9789264278271-en_2019 年 2 月 26 日取得)

UNESCO UIS ISCED Mappings（http://uis.unesco.org/en/isced-mappings 2019 年 2 月 26 日取得）

"*The European Recognition Manual for Higher Education Institutions*" (https://www.enic-naric.net/fileusers/8220_European%20Recognition%20Manual%20Second%20Edition%20FIN.pdf 2019 年 2 月 26 日取得)

第８章　全体研究会総括（質疑応答）

１．合田 隆史 氏のコメント

元文部科学省生涯学習局において専修学校・専門学校を担当していた時代を振り返りながらコメントしたい。問題意識を再確認しながら本日の報告を聞いていた。中核的専門人材育成事業当時は、産業構造が大きく転換しており、今後の労働力規模が縮小する分野、逆に伸びていく分野、そのような中で需給のミスマッチが非常に激しくなることが懸念されていた。とりわけ中核人材といわれるボリュームゾーンの人材養成システム、あるいは再教育システムをどうすることが重要な課題であった。この人材養成の課題解決は、まさに専門学校の出番であったが、専門学校は、実は制度的には非常に多様性を許容する仕組みであるという良い面を持っている反面、それゆえに質保証が非常に難しいという課題も抱えていた。いろんなものが雑多にあるという状況になっており、社会的に正当な評価が得られないこともあった。これをどう解決するかということが課題であった。そのような中で中核人材の教育システムを考えていくときに、一つのアイデアとして、モジュールという考え方が導入できないか、そのモジュールの組み合わせの中でフレームワーク、資格フレームワークを作ることができないかと考えていた。

世界的に見れば、そういう資格枠組みは各国の NQF、そして国際的にも EU なら EU で、アジアならアジア向けの資格枠組みが広がっていくことである。そうなると、日本が鎖国状態のように、日本国内だけで通用する教育システムを持っていたのでは駄目である。世界標準にならなければならない。そのときに欧州標準に合わせるのか、あるいはそれが嫌なら孤立するという選択を迫られることになるのではないかという問題意識を持って前の事業を出発したと思う。

このプロジェクトの中で、私が非常に気になったことが二つある。一つは、そうは言いながら、日本で職業資格のフレームワークが定着しないのはなぜなのか。それは実は職場、職業の現場で専門スキルを求めていないからではないか。会合の中でも、企業サイドに「どういう人材が必要か」と尋ねると、とにかくタフで辞めない人、あるいは中国人と競争して仕事を取ってくる人など、そういう人材が必要だという答えしか返ってこないという悩みが出されていた。

もう一つは、アジアにおけるフレームワークの業界標準を誰が主導をしているのかということである。本日の報告で言えば、オーストラリアとニュージーランドの関係の中で、ニュージーランドはオーストラリアに合わせざるを得ないという状況が生じているのではないか。オーストラリアとマレーシアが共通の枠組みを作っていく、あるいはそのベースとして、イギリスのフレームワークの影響が非常に濃厚にあるというような状況が起きていないだろうかというのが、非常に気になった点である。

現在は地方の小さな文系中心の私大に勤務している。そういう立場から非常に悩んでいることは、文系の大学教育というのが仕事に役に立っているのかということである。昨年、

東大の本田先生が中心となって執筆した『文系大学教育は仕事の役に立つのか』という本が出版された。そこで一つヒントがあると思ったのは、レリバンスの高い授業、実践的な教育、あるいはアクティブラーニングなどのような授業タイプが大学教育の中で非常に重要だと言われているが、卒業後、実際に職場で必要とされるスキルとの間に関係がないのではないか、文系の教育は必要ないのでは、役に立っていないのではないかとも言われている。そうであれば、文系学部は要らないのではないかという議論もあり、本当にそうなのか。確かに実際に調査をしても、卒業後の仕事スキルと授業のタイプとの間にはなかなか相関が見つからない。しかし、その間に一つ媒介項を入れると、大学 4 年次のときに幅広い視野であるとか、そういう柔軟性に関するスキル、あるいは専門的なスキルというような媒介項を入れてみると、それぞれの間に、つまりレリバンスの高い授業、あるいは総合性の高い授業、そういう幅広い視野とか批判的な思考力といったような柔軟な思考力を身に付けているという。スキルと卒業後、実際に仕事で役に立っているスキルの間の相関は、調査の結果、有意に認められているということである。つまり直接、授業と卒業後のスキルを結び付けようと思っても結び付かないが、間に媒介項を入れて、そこを経由して相関を見えるようにしていくということができるのではないかというようなことが、提案されているということである。このようなことが、今後の資格枠組みを考えていく上で参考になるのではないかと最近考えている。

ぜひ、このプロジェクトの中で、新しい学校教育における教育の内容、あるいは方法と、職業等のレリバンスが見えるような形の枠組みを作っていいただきたいと思っている。本日の感想も含めて話させていただいた。大いに期待しているので、どうかよろしくお願いいたします。

２．稲永 由紀 氏のコメント

本日のコメントは、実は第 2 部につながるのではないかと思っている。われわれはなぜ各国の NQF を見ているかというと、非常に単純な答えではあるが、日本でその可能性を追求できないからである。世界的な動きからすると、先ほども合田先生を始め、何人かの方が指摘されたように、いわゆる地域資格枠組みというグローバルな参照点、欧州では、European Qualification Framework、アジアでは AQRF が該当するが、特に日本など、まだ Qualification Framework が成立していないところに関しては、ローカルな文脈というのが幾つかある。

欧州教育訓練機関 ETF というところがあるが、そこに行ったときに、「日本はどうも特殊なんじゃないのか」というような話をすると、「特殊な国なんてどこにもないんだ」と返された。さらに「日本は何が問題なのか」と、逆に問い返されて、非常におろおろした記憶がある。要は、ローカルな文脈とのチューニングというのはどこの世界にも生じている。だとすると、各国がそのグローバルな参照点のどの辺りを意識して、あるいは、もちろんオーストラリアのような先導する事例だとは少し構造が違うが、どういうところを見ているのか

ということが、すごく重要だと考えている。特に日本は社会文化的に「ある種」、「われわれが独自の」とか言っている。「独自の」というと、欧州で、curious だっていわれることもあるが、そういう制度、思考回路というのを持っている。

この Qualification Framework を日本なりに、日本がある種、チューニングをして作っていくという時の思考回路というところが、問題になるのかと感じている。つまり日本はどういう国だったかというのを、私なりに 3 点ぐらいにまとめてみる。一つ目は学校の世界と労働の世界が切れていることである。それはいろんな意味で切れているということである。二つ目は、基本的にはフロントエンド型のライフコースが標準であったということである。この対語はリカレント型学習になる。つまり学校の世界を一旦出たら、学校に帰ってくることがないということである。そういったところで、リカレント型を前提とした学習の積み上げみたいな議論がどれぐらいできるか、そこが問われている。三つ目は、いわゆる日本的雇用慣行である。それを土台とした人材育成のシステムが教育の世界でも労働の世界にもある。この発想は、Qualifications Framework の level descriptor であるとか、分野別の学習成果目標を立てていったときに、一つは多分、学習によって得られるものと、現場経験によって得られるものというものを分離して考える思考というのが、なかなか表に出てこないのかという感じがある。

合田先生が EQF か孤立かということを述べられたが、その孤立の根底にある、こだわっている思考回路というものを、どこまで地域資格枠組みをつくっている人たちの思考回路との間で翻訳できるかというのが、課題になっている。

この事業全体を見ていても、各国の発表をされた方にお伺いしたいことは、これはサジェスチョンということになるが、実際、書籍として出版していくときには、最後のほうに盛り込まれることになると思うが、そのローカルな文脈を各国でどのようにグローバルな参照基準を土台にして QF をつくっていくときに組み込んでいるのか、ということである。例えば、それは level descriptor の違いなどに表れてくるのだろうと思う。例えば、level descriptor、EQF では 3 要素になっているが、特に 3 番目の要素というのは、各国の文脈でまったく話が異なっているというのはよく分かる話であり、このプロジェクトの研究会でもかなり触れられていた。

それから、段階ですが、今回は 8 と 10 とか出てきたほか、さらに、10 プラスアルファみたいなのもありました。そうした段階の違いにも、恐らく、その各国の文脈が表れているかなと思われます。

それとは別に、例えば、オーストラリアとニュージーランドはそうだったと思うが、機関別の descriptor があり、教員向けの場合にも対応するようなものが出てきている。これがどういう経緯でそうなったのかというのを知りたいところである。それから、芦沢先生の発表では recognition of prior learning に関する話があったが、塚原先生の報告にも出てきた VNFIL（ブリフィル）validation of non-formal and informal learning という発想、つまり実務経験の年数をどう換算していくか、認識していくかというときに、それを学習経験で換算していくと

いう発想について、日本ではどのようになるのか。川口先生が示されたことでもあるが、卒後何年という基準でレベルが設定されていたが、日本は多分、実務経験を学習経験に換算したときにどのようになるのか、その根拠というものが、かなり難しい問題になるかと思った。

ETF に訪問して、「日本で QF を導入する際の大義名分は一体、何ですか。なんで入れようとするのですか。」と言われた。これは、もしかしたらコミュニケーション型の枠組みを導入することなのかもしれない。つまり、その学校の世界と労働の世界とを分断しているような状況にあるが、どういうふうにしてお互いに会話ができるようなところにするか。もしかしたら目的の真ん中にくるかもしれない。そういうことをこれから議論しなければならない気がする。そういう意味では、今回が一区切りであり、その後、次のステップにまた移っていくのかというような気がした。

３．吉本 圭一代表のコメント

稲永先生の話と米澤先生に少しコメントしたところでもあるが、一体何が問題でその国が NQF をやっているのか、どこで真剣になっているのかということについて論じている塚原先生の答えのようなものを期待している。今後、そういうふうにリバイズをみんなでやっていきたい。それぞれの国のことを見ましょう。

私は日本のことを見ている。成果報告書 Vol.17 の 362 ページから日本に NQF が必要なのか、このテーマは必要なのか、本当に必要だったら、皆真剣にやると思う。稲永先生が指摘された目的の真剣な部分である。

デイビット・レイフが示した 11 の目的の中でずっと考えていたが、職業教育の質の認定・向上には問題がある。まさに、専門学校は、質の認定・向上を行わなければならない。なぜなら、制度的に質が保証されていないと長年言われ続けている。

また、複数段階での人材養成の展開による学位資格の重複の再考ということがある。さまざまな分野の関係者に多段階の教育プログラムでは、どこが違うのかと尋ねるが、思うような答えが返ってこない。

そして芦沢先生の報告にもあるように、まさにグローバル化の議論として質の認定・向上を扱わなければならなくなってきている。どれとどれが実績に差がないのかということを議論することが大切になってくると思う。公教育体制における学位資格、例えば、大学の入学資格の問題、そして高等教育の第 1 サイクルの学位、称号の議論についても、今後検討していきたいと思う。分野別の参照基準とこのチューニングも、今後議論したい。

生涯にわたる学習や経験を通して獲得された技能の認定という部分については、成果報告書 Vol.17 にまとめている。文部科学省は認定技能審査制度を廃止し、生涯学習パスポートもあったがいつの間にか消えていった。このような非常に弱いインセンティブ、イニシアチブをいくら重ねても NQF はできないかもしれないが、いくつかかなり強く求めているところはこれらも含めて理解し、引っ張っていく他ないのではないかと考えている。

第Ⅲ部　資格分野・非資格系分野の
学修成果とコンピテンシー

第 1 章　分野別の学修成果マトリクス編成を通した相互浸透性探究にむけて

吉本　圭一（九州大学）

1. 教育から職業への移行・接続における専門分野の対応関係

NQF への模索には、第 II 部で諸外国の NQF 開発を検討して明らかなとおり、各国でそれぞれの教育・社会の文脈に応じて多様なアプローチをとっているが、その共通する要素として広範囲の学位・資格の学修成果とコンピテンシーを標準化し、その記述語（descriptors）によって、国内の教育プログラムを 8 段階から 12 段階までの異なる水準に配置していくことがあげられる。第Ⅲ部では、分野別に、適切な段階区分を行い、ルーブリック型の学修成果とコンピテンシーがその段階に対応して記述できるか、開発的に検討していくものである。

1-1. 産業・職業界からのアプローチとしての職業能力評価基準

教育の学修成果と職業のコンピテンシーとの標準化・調整のため、多くの国で NQF が開発されているが、これに準じた学修成果やコンピテンシーの可視化と標準化のアプローチが日本でも行われている。まず産業・職業界のコンピテンシーを可視化する試みが、厚生労働省が手がけてきた「職業能力評価基準」である。これは、仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から組織・ 部門の責任者まで 4 レベルを設定し、整理・体系化したものである。

この「職業能力評価基準」の開発は、第 II 部第 6 章で検討した韓国の国家職務能力基準（NCS）開発とほぼ同時期にスタートしている。2002 年の開発当初、国内的には建設・製造業の技能系職種についての技能検定を他業種に展開することを目的とし、国際的には英国の NVQ を参照して開発がはじまっている。2018 年 7 月現在で業種横断的な経理・人事等の事務系 9 職種、電気機械器具製造業、ホテル業など 55 業種について策定が完了しており、それぞれに多段階のレベルによる職業能力を評価するための標準化がなされている。

このレベル設定については、同様の体系である韓国の NCS とは異なる展開を辿っている。韓国 NCS の場合には、英国 NVQ の 5 段階や、欧州学位資格枠組 EQF の 8 段階への対応を想定しつつ、8 段階のレベルが設定され、特にその基礎の段階には、高卒程度の段階でも同様に要求される、分野共通の職業基礎能力が設定されている。

これに対して、日本の「職業能力評価基準」の場合には、先行する資格体系として、同じ厚生労働省の所管する建設業・製造業領域での技能検定における 4 段階のレベルの考え方を踏襲している。このため、それぞれの分野において、当該職務の新人レベルの第一段階で求められる教育等は現実には多様なレベルであり、教育との接点をつくることが容易ではなかった。1959 年にスタートした技能検定が、当時の新規就職者の大半を占める中卒者や高卒者の現場職務を想定してレベル設定されてきたのに対して、2002 年から開発の始まった「職業能力評価基準」は、すでに高等教育のマス化、ユニバーサル化の段階で検討

され、サービス産業を中心に短大、専門学校卒業以上の新規就職者が主たる労働供給源となり、多くの職種でこの新人レベルがレベル1として想定されているのである。

さらに、ここに日本的経営とメンバーシップ型労働市場の問題が関わってくる。一定の教育段階修了後の新規労働者に対して当該職務の即戦力が期待されるのであれば、教育界においてもそれに対応した準備ができるため、教育から職業能力評価の体系へと連続的に繋ぐことが可能である。しかし、日本的経営の下でのメンバーシップ型労働市場においては、労働市場参入時に具体的な職務能力の要求が可視化されにくい。また、メンバーシップ型の内部労働市場においては、同一のエントリー職務から、就業経験を経て多様なキャリアパスに展開する場合が多い。その場合には一つの教育と、一つの職業とが必ずしも対応していないという点での困難をかかえているのである。

こうした困難の下で開発された「職業能力評価基準」は、特定の分野の内部や、労働の世界においては、論理的な一貫性を持つ評価体系であり、先行する技能検定とも対比可能である。しかし、教育界や就業者の実情を考慮すると、特に入り口の経験、教育も含めて、「職業能力評価基準」のコンピテンシーの提示は現実的には分野間で非一貫的である。全ての職業で監督されるエントリーレベルを出発点として、その上に、一人前の職業人とか、リーダーやマネジメントがあるということは論理的なのだけれども、キャリアパスの長さが異なるという課題が残されている。

1-2. 大学の質保証をめぐるアプローチとしての分野別参照基準

教育界においては、学修成果の可視化を通した教育の質保証という考え方は一定範囲、共通な理解となっているとみられる。中央教育審議会（2018）『2040年に向けての高等教育のグランドデザイン』は、全体の基調として各機関の自律的な選択による多様性と柔軟性を強調しながらも、教育の質保証システムの確立や、学修成果の可視化、情報公開の促進などの一定の共通性や基準に向けた課題も提起されている。

ここで、本事業に関連する教育プログラムの学修成果やコンピテンシーの可視化に関わって、「学位等の国際的通用性の確保」という言及がある。学士学位についてはそこに付される専攻分野の名称は700種類までに増加しているということで、学位に付される専攻分野名称について、その条件の修正や可視化の方策を検討するとしている。そのアプローチとして、中央教育審議会（2018）の場合には、それは「学問の本質」に沿って整序していくことが適切であるという考え方を示し、日本学術会議が策定する分野別参照基準などを参考に、大括りの分野体系への集約を提起している。

しかしながら、この分野別参照基準は大学におけるディプロマ・ポリシー策定の奨励にもかかわらず、今日までその活用が限られてきた。教育界の保守的な性格ということも想定されるが、むしろ策定者である日本学術会議の限界もあるのかもしれない。この組織は、大学を中心とする学術の在り方を検討するのに適切な組織であるけれども、多様なレベルで展開する教育の分野別の標準化や可視化には適合していない可能性がある。日本学術会

議の場合は、学士学位に焦点があてられており、本事業の対象とする専門学校職業実践専門課程等の学位・資格への言及はなされていない。さらには、短期大学の短期大学士、高等専門学校の準学士の基準の在り方、大学院修士課程や専門職大学院、博士課程まで含めて言及はなく、いわゆる水準認定の考え方が不在なのである。

この点で、中教審（2018）が、授与される学位・資格の教育的な目的・方法の共通性として、「学問の本質」を軸に整序しようという日本学術会議の分野別参照基準活用の考え方は大学関係者から見ると自然であるが、それは大学だけにしか適用できない考え方ともみえる。より本質的には、そうした中教審のまとめ方には、学問と教育との関係についての理解不足が読みとれる。少なくとも、本事業が焦点をあてる専門学校職業実践専門課程の場合は、そこに人材養成という「教育の本質」を踏まえた分類と、そのもとでの学修成果の可視化、分野ごとの標準化が、その教育の質の保証・向上のために求められる。このことは、大学の学士学位についても本質的に同じである。それは、大学設置基準の第 2 条、教育研究の目的を規定した条文、「大学は、学部、学科又は課程ごとに、人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定めるものとする」などからも自明であろう。

専門学校の分野分類においても、大学等の分野分類も、それぞれが「教育の本質」にそって、相互の対応関係も可視化された専門分野分類の総合的な構造が求められる。また前項で議論したように教育の学修成果が、適切に職業のコンピテンシーと関連づけられることが重要な課題となる。つまり過度に一対一対応を求めるのではなく、一定範囲での関連性を目標として探究することが適切であろうと考える。このことは、デューイが示した「初期の職業への準備教育をすべて直接的であるよりもむしろ間接的なものにすること」（デューイ著、松井訳 1975、175 頁）という職業教育についての考え方は、高等教育が扱う人材養成についても適用されると考えられる。すなわち、専門学校等の職業教育においても、特定の職業のみに有効なコンピテンシーの育成に留まらない一定範囲での適切でゆるやかな対応関係が想定されるのである。

2. 教育の学修成果と職業のコンピテンシーとを対応させたマトリクスへ

上述の分類構造に関する検討については、本事業の直接の課題を越えるものであるが、学修成果とコンピテンシーを可視化し対応づけるためには、一定範囲の分野的共通性をもとに最低限の具体性を保つために、特定の分野を抽出していくことが必要である。そこで本事業では、2013 年度から文部科学省「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」ならびにその継承事業を受託し研究開発に取り組んできた（https://rteq.kyushu-u.ac.jp/index.html）。これまでに取りあげてきた専門分野を核として、ビジネス、IT、コメディカル、食調理、保育、デザイン、観光の 7 分野について、各分野における学修成果とコンピテンシーとについて、一定のタキソノミーにもとづき、そのレベルを段階区分されたマトリクスを作成することを、専門学校の質保証の重要な課題として取り組むこととした。

各分野の個々の教育機関にとっては、このマトリクスを参照にしつつ、各機関の受入れ学生の特色や目的とする人材にかかる労働市場の状況を踏まえて「学修成果」（知識・技能等）を設定し（ディプロマ・ポリシー）、その修得のためのカリキュラムや組織的な教育指導方針が設定する（カリキュラム・ポリシー）こととなり、それらの目標と方法の組み合わせとしてのカリキュラムマップが編成される。これらをもとに教育活動が展開していくことで、目的とする人材養成をコンピテンシーの観点からも、また現実の職業への移行においても適切に進めることが可能になる。これらの手順とその結果が可視化され、その運用についての内部保証がなされることによって社会的認知が高まっていくことが、本事業の究極的な目的である。

2-1. 学修成果とコンピテンシーのタキソノミー

日本の教育と訓練のすべての学位・資格の体系に適用される、学修成果のタキソノミーとして、ここでは、「**知識**」「**技能**」「**態度**」「**応用（知識･技能･態度の現場の文脈への適用）**」の 4 次元を設定することする。

この「知識」と「技能」は、世界中のほとんどの NQF において共通に記述語（descriptors）などとして、それぞれの教育プログラムと学位・資格の授与において到達すべき学修成果のタキソノミーに用いられている。問題となるのは、それ以外の次元である。本事業では、欧州学位資格枠組 EQF における、「コンピテンス」や「自律性と責任」、豪州学位資格枠組における「応用」、韓国 KQF 開発ならびに NCS における「態度」などを比較検討した。

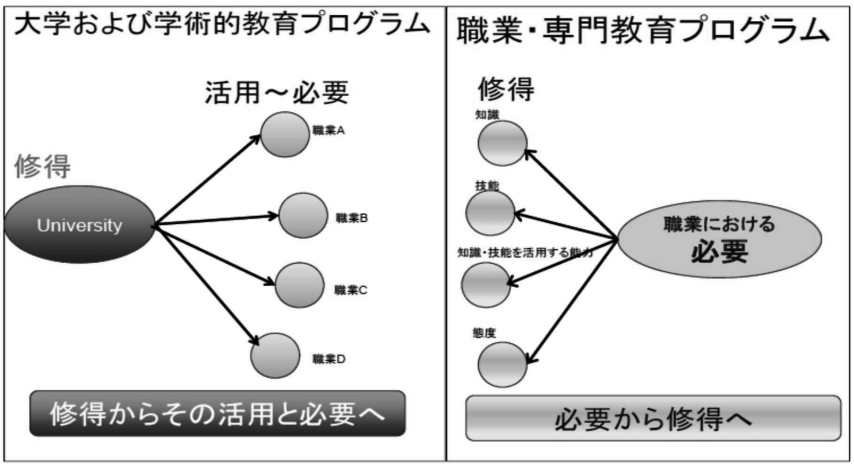
また他方で、日本の学校教育における用語を検討した。学校教育法第 30 条 2 項では小学校の教育の目的として、「生涯にわたり学習する基盤が培われるよう、基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うこ」の 4 次元が示されており、また中学校においては第 49 条でこの第 30 条の 2 項の準用を指示している。高等学校においては、教育の目標を示す第 51 条において「一　義務教育として行われる普通教育の成果を更に発展拡充させて、豊かな人間性、創造性及び健やかな身体を養い、国家及び社会の形成者として必要な資質を養うこと、二　社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること、三　個性の確立に努めるとともに、社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、社会の発展に寄与する態度を養うこと」という目標が示されている。

この点で、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、専門学校には、対応する学修成果のタキソノミーが読み取れる条文をみいだしにくい。そこで中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて（答申）』で提起されている、「各専攻分野を通じて培う学士力～学士課程共通の学習成果に関する参考指針～」をみると、ここでも以下のように 4 次元で示されている。「1. 知識・理解、2. 汎用的技能、3. 態度・志向性、4. 統合的な学習

経験と創造的思考力（これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し，自らが立てた新たな課題にそれらを適用し，その課題を解決する能力)」である。

本事業においては、職業におけるコンピテンシーと教育の学修成果とを整合させていくものであり、目的が「義務教育として行われる普通教育のうち基礎的なもの」と表現される小学校については完結した学位・資格として社会でのコンピテンシーとの対応を考慮する必要はないが、中学校、高校、大学を縦断的に考慮してみると、「知識」「技能」「態度」が把握できる。また、その 3 次元に収まりきれないものが、学士力でいうところの「知識、技能、態度を活用」する能力であり、これを本事業においては「応用」という概念で理解していくこととする。

図表 1　コンピテンシーの獲得と活用・必要に関する大学教育と職業教育の差違



出所）吉本（2016b）66 頁、図 5-3

学校教育法ならびに学士力においては、「活用」の用語が用いられているけれども、それと同等の次元を「応用」という用語で用いることとする。この点は、図表 1 のように、教育における学術を基礎とするアプローチと職業の必要に応じるアプローチを比較してみると、職業教育においては、「職業のための」、その職業で必要とされる「活用」が重要である。どの専門分野においても、「自分で課題を設定してこれまでに修得した知識等を『活用』」してみるという学術型のアプローチの汎用的な目標だけでなく、職業等の現場の文脈であらかじめ設定されている課題に対して、いろいろな知識・技能・態度をもとに取り組むという形の目標もあるはずである。そこで、「修得したものを職業の文脈で応用」という表現を用いることで、その両者を包含することができるという結論に達した。このことは、豪州における「応用」と同じ用語であるが、特に、韓国の NCS などと同様に、東アジア的な関心に応じて「態度」を区別して、「態度」「応用」の次元を設定することとしている。

2-2. 学位・資格の段階設定とキャリアパス

この学修成果のマトリクスにおいて縦軸となるレベルをどのように設定するのかという点も、国際的通用性ということで海外 NQF の段階区分と国内の現実に展開する教育訓練の段階とを調整していく必要がある。国家学位資格枠組 NQF 開発の基本軸となる点で、本事業においては、学校教育と第三段階教育を中心に、一定範囲教育年数とも対応しつつ、以下の 8 段階のレベルを設定する。

レベル 1：卒業後の職業におけるコンピテンシーの完成として位置づけられる最も基本的なレベルが義務教育の修了であり、中学校卒業の段階をレベル 1 とする。夜間中学の修了の資格についてもこのレベル設定が適用できることが望ましい。

レベル 2：次のレベルとして高校卒業までに区分設定の実質的な必要や実効性は低いけれども、高校卒業と同等と認められない高等課程や、高校卒業を必ずしも要件としない准看護師の教育プログラムなどのレベルを用意する必要があり、これがレベル 2 となる。

レベル 3：高校卒業（高等専門学校 3 年修了、3 年制専修学校高等課程修了）をレベル 3 とする。教育訓練年数上の対応する職業能力開発施設等のプログラムもこのレベルやレベル 4 やレベル 5 において検討が必要であるが、本事業においては検討の範囲外となる。

レベル 4：専修学校 2 年制未満の課程修了、高校専攻科 1 年制課程修了をレベル 4 とする。

レベル 5：短期大学士、準学士および専修学校 2 年制以上の課程修了（専門士を含む）、高校専攻科 2 年制課程をレベル 5 とする。

レベル 6：EQF など、国際的にレベル 6 とされる学士レベルとして、学士、高度専門士が相当する。なお、学士学位授与に至らない短期大学専攻科 2 年卒業、高等専門学校 2 年卒業をこのレベル 6 とするかどうかの検討は今後必要となるであろう。また、各省庁所管の大学校等でこのレベルの修了資格を位置づけうるものが多数想定される。

レベル 7：修士ならびに大学院における専門職学位。なお、豪州 AQF 等諸外国では、学士よりも上級で修士水準までに至らない Gradute Certificate、Graduate Diploma などのレベルの資格も多く設定されているが、モジュール型のリカレント学習プログラムの未発達な日本においては、当面この学士以上修士未満の学位・資格レベルは設定が不要であろう。

レベル 8：博士の学位・資格である。今後の教育改革の進展から想定すれば過渡的であるが、単位取得退学の位置づけについては、当面レベル 8 相当として理解されるであろう。

本稿においては、初期の教育訓練の段階に対応したレベル記述をしているが、各職業専門分野においては、「職業能力評価基準」等の開発で取組まれているような就業経験を踏まえた能力の段階を検討することとなる。つまり、学校修了後の能力形成と職務の高度化やキャリアの分化などの固有のキャリアパスを考慮しながら、就業経験にもとづいた資格認定等に関してレベルを位置づけることが必要なのである。

2-3. 学修成果とコンピテンシーのマトリクス

この学修成果と関連分野の職業コンピテンシーのマトリクスが図表 2 である。ここでは、各分野での専門分化の基礎段階として、高校卒業程度のレベル 3 からスタートしてマトリクスを策定している。各分野において代表的な学修成果の項目を絞り込みながら、基礎・基本から高度なもの、専門特化したものという形で下位段階から上位段階まで並べていくことが作業行程として重要なものとなる。当該レベルの教育プログラムは、そのレベルよりも下位段階に位置するコンピテンシーを修得していることを前提とし、あるいはそのレベルの学修成果までを確実に修得させるというマトリクスである。こうした作業工程を進めてみると、実際には上位段階の大学学士課程において、下位段階の専門学校等での専門特化した学修成果が示すコンピテンシーを形成していない、またそれを学修成果目標としていない場合も多く見られる。ここでは、カリキュラムマップを想定しつつ、より広範囲の包括的な知識・技能等を学修成果とする学術的アプローチと、専門特化した知識・技能等に焦点をあてる職業的アプローチを、同じレベルの中で区別して表記する方法（短期大学士のレベル 5a と専門士のレベル 5b など）も取り入れている。

また、図表 2 の「職業統合的学習（WIL）と職場訓練による充足」の吹き出しは、レベル区分における当該レベルで求められる職業的役割とそこで必要とされるコンピテンシーは、同じレベルとして送り出される教育プログラムの修了者によって必ずしも到達されているとは限らない。むしろ、そこにギャップがあることは所与とすべきであり、ここで初任者研修等の職場訓練が位置することになる。特に、「態度」「応用」などについては教育機関として適切な学修成果を認定できる者であっても、産業・職業の現場ではコンピテンシーの不足とみられることが当然にあり、教育機関でそのギャップをうめていくものがインターンシップや PBL などの職業統合的学習（WIL）となるのである。

図表 2　学修成果と関連分野の職業コンピテンシー

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

職業統合的学習（WIL）と
職場訓練による充足

学修成果指標・職業コンピテンシーとレベルのマトリクス

3. 分野分類改訂への観点と課題

本事業で取り組む7分野に不可欠な専門分野の分類についても、以下、若干の補足をしておく。7分野が代表的な分野であるのかどうか、この吟味は全体の分野構造をどのように把握するのかによる。そして学校基本調査で用いられている分類は学校種ごとに作成されており、必ずしも相互に対応を読み取るのが容易でない。教育の分野分類にしても、専門学校の分類だけが特別なのではなく、大学と短大、高専もそれぞれに固有の分類を用いており、必ずしも相互の対応関係が見えない。例えば、短大には「教養」という分類があるが、この「教養」は、大学についてあてはまるものがなく「その他」に位置づけられており、短大の「その他」にはそれが含まれないことになる。また専修学校の分類には「その他」という重要なバスケット分類がないため、「文化・教養」が「その他」のバスケット項目の役割を果たしており、「公務員」や「動物」などの学科名称はこの「文化・教養」に納められ、現状の分野分類を見直さない限り、今後新たに登場する分野もこの「文化・教養」に納められる可能性が大きい。

学修成果マトリクスを分野別に策定するとなれば、学校種を越えた共通の教育分野分類が必要となるのである。また専門分野分類については、学校基本調査分類だけではなく、ここに関連するものとして、大学等設置の際の教員審査等の分類、科研費の審査区分、学術会議の部会区分などもある。

専門分野の国際共通性という点も重要であり、第Ⅱ部第7章でも検討している外国学位・資格等の相互認証にかかわる東京規約の「実質的な差違がないものを相互に認定する」という考え方からすれば、UNESCO (2013) の教育段階の再設定を行ったISCED2011に対応した教育と訓練の分野分類ISCED-F 2013を参照し、国内の専門分野分類を再考することが有力な方法と考えられる。なお、これを日本に適用するにあたっては、吉本編（2016a）で検討しているように家政服飾分野などを独自に設定する必要が生じるなど、今後広範囲の関係者による検討の課題が多くあることを指摘しておきたい。

【参考文献】

中央教育審議会（2018）『2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）』、文部科学省

デューイ、J. 著、松野安男訳（1975）『民主主義と教育（上・下）』岩波文庫

UNESCO（2013）, “ISCED Fields of Education and Training 2013（ISCED-F 2013）”, https://eqe.ge/res/docs/228085e.pdf

吉本圭一（2016a）「第三段階教育カリキュラムにおける職業的な特長―研究の方法と結果概要―」、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、九州大学第三段階教育研究センター、33-45頁

吉本圭一編（2016b）『大学教育における職業統合的学習の社会的効用―IR枠組による「大学の学習成果と卒業生のキャリア形成に関する調査」報告書―』ワーキングペーパーシリーズNo. 3、九州大学第三段階教育研究センター

第２章　ビジネス分野の学修成果マトリクス改訂と LO 調査

吉本　圭一（九州大学）
亀野　淳（北海道大学）
江藤　智佐子（久留米大学）
清崎　昭紀（株式会社麻生キャリアサポート）
古田　克利（関西外国語大学）
椿　明美（札幌国際大学短期大学部）
中濵　雄一郎（香蘭女子短期大学）
古賀　正博（一般社団法人福岡中小企業経営者協会）
和田　佳子（札幌大谷大学）

１. ビジネス分野の背景と特徴

ビジネス分野を業種別にみると、ほぼすべての産業がビジネス活動を行っており、すべての産業をビジネス分野とみなすことができ、職種も管理職や事務職など職種も多様であるという特徴がある。したがって、ビジネス分野の定義自体も困難であるが、全就業者の２～３割程度（亀野 2018、117 頁）をカバーしている分野である。こうした多様であるという理由から、ビジネス分野に該当する能力の定義、把握することは他の分野に比べるとより困難であるといえる。

また、文部科学省「学校基本調査」を用いてビジネス分野の教育プログラムの有無とビジネス分野への就職の有無を用いて就職者全体を 100%としてその比率を４つの次元に分けて算出すると、ビジネス分野の職業に就いた新規学卒者の約７割はビジネス分野の教育を受けておらず、ビジネス分野の教育を受けていない新規学卒者の約３割がビジネス分野の職業に従事している（図表１）。

図表１　新規学卒者の教育と就職の関係

	ビジネス分野就職	非ビジネス分野就職	計
ビジネス分野教育プログラム	10.9%	5.6%	16.4%
非ビジネス分野教育プログラム	24.1%	59.5%	84.6%
計	34.9%	65.1%	100%

出所）亀野・梶原（2018）127 頁より引用

このように、教育と職業の対応関係が希薄なビジネス分野では労働市場においてもビジネス分野の教育を受けずにビジネス分野で働く者も多い。そのため、卒業生調査の対象はビジネス分野教育の卒業生だけではなく、ビジネス分野で働く全就業者を対象とすべきであ

る。

こうした背景のもと、昨年度「ビジネス分野マトリクス ver.1」は、職業能力評価基準、分野別参照基準、ビジネス実務検定などを参照としたレベルディスクリプタを作成した。このレベルディスクリプタの特徴は、学修プログラムが積み上げではないことが挙げられる。これは、例えば、高校の商業学科から専門学校・短大、そして四年制大学から大学院という一貫した積上げ型の教育プログラムモデルが確立しているわけではなく、それぞれの学校種に応じた学修プログラムが構築されているという特徴がみられる。

さらに、組織内の役割・ポジションと学修プログラム（レベル）の関係も希薄であることを考慮する必要もある。

【参考文献】

亀野淳・梶原英彦(2018)「第６章　商業・ビジネス・経営分野における学修成果指標の作成」吉本圭一編『平成 29 年度文部科学省委託事業「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」成果報告書 Vol.18 「職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムー職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ」』、九州大学第三段階教育研究センター、117－128 頁

（文責　亀野　淳）

２．ビジネス分野マトリクス ver2 への改訂に向けて

2-1. ビジネス分野マトリクス ver.１の課題

昨年度作成された「ビジネス分野マトリクス ver.1」が参照とした基準は、「レベル１：高等学校（商業）学習指導要領」「レベル２：専門学校 1 年：簿記等」「レベル３：専門学校 2 年、短大 2 年：JAUCB「ビジネス実務士」」「レベル４：大卒（経営学、商学の DP)」であった。

しかし、前述のようにビジネス分野は積み上げ型の学習プログラムではないという課題がある。そのため、「レベル４」の到達ゴールは必ずしも「経理・財務職」を想定してはいなかったが、積み上げ型プログラムとして参照しやすい簿記検定があることで、そこに引っ張られた感があった。そのため、縦軸（学校種別）の積み上げに違和感が生じていた。

本年度は、LO 調査（卒業生調査、機関調査）の項目としてマトリクスのレベルディスクリプタを使用するため、回答者に回答してもらいやすい文字数も考慮した検討が求められた。

2-2. ビジネス分野マトリクス ver.２の改訂プロセス

吉本・江藤（2018）に示すように、職業能力評価基準においてレベルディスクリプタの改訂回数が多いのは事務系職種である。韓国の NCS においてもビジネス分野に相当する「２．

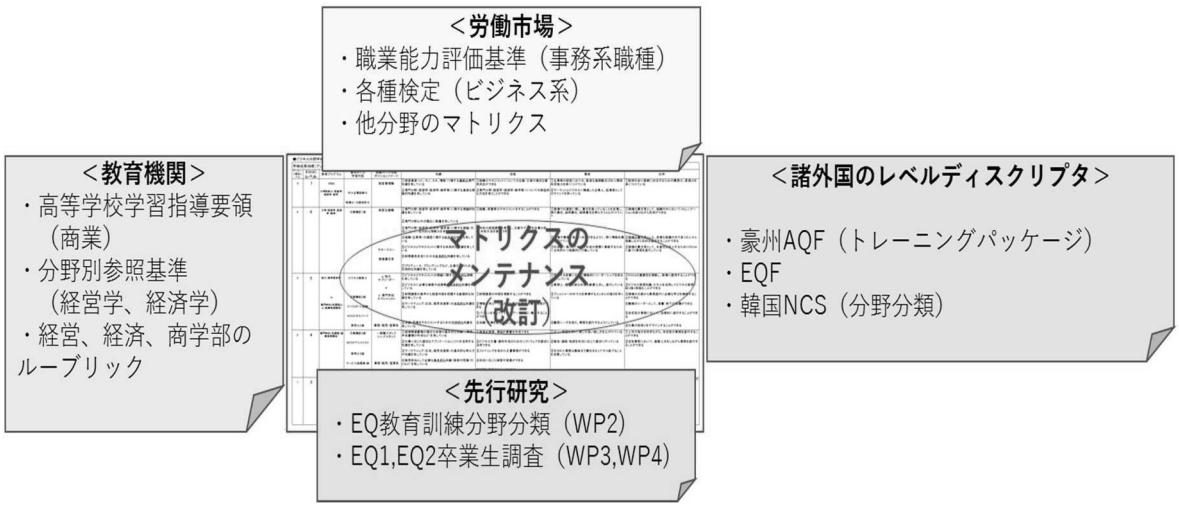
経営・会計・事務」は約 2 年ごとに改訂を行っている（田中 2018、韓国インタビュー調査より）。

本プロジェクトにおいても、昨年度の「ビジネス分野マトリクス ver.1」の課題を再検討すること、また学修成果とコンピテンシーを検証するラーニングアウトカム調査（以下「LO 調査」と略）を実施するために、回答者が回答しやすい能力項目の長さに調整することという 2 つの理由から、ver.2 マトリクスの改訂に取り組んだ。

検討期間は、2018 年 11 月 25 日～2019 年 1 月 15 日まで、4 回の分科会を開催した。本年度のビジネス分野の委員は、教育学だけにとどまらず学部レベルでは商学、経済学、経営学、法学、修士レベルでは経済学、経営学、MBS 保有者が参画しており、産業界と大学、短大、専門学校の異なる学校種に勤務する委員で構成された。

マトリクス改訂において、参照とした指標やタキソノミーは、図表２に示すとおりである。

図表２　「ビジネス分野マトリクス ver. 2」の参照基準等



(1) 先行研究としての卒業生調査ならびに教育訓練分野分類

LO 調査のためには調査対象となる分野を特定する必要がある。本事業で参照にしたのは吉本圭一編（2016a）の「EQ 教育訓練分野分類」である。

能力項目については、吉本編（2016b）の文系大学卒業生調査と吉本圭一編（2018a）の短大・専門学校 17 分野で使用したコンピテンシー項目、業種、職種の項目を参照とした。

(2) 労働市場からのアプローチ

レベルディスクリプタンにおいては、日本版 NQF の萌芽的な取組みである職業能力評価基準の事務系職種の内容を参照にした。事務系職種の職務遂行能力はどのような要素で構成されているのかを参照にするため、事務系職種の総務のユニット内容を参考にした。事務系職種の総務の「総務業務基礎（レベル 1)」「総務管理（レベル２)」の内容を示したのが

図表３である。

「総務業務基礎（レベル１）」の概要は、「会社の経営方針・組織、会議についてなど、総務の業務についての基礎的知識を有し、上司の指示に基づき担当業務を的確に遂行する能力」であり、「総務管理（レベル２）」になると、「会社の経営方針・組織、会議等の総務の業務についての知識を身につけ、業務を推進する能力」と、レベル１では「基礎的知識を有し」、「上司の指示に基づき」「業務を的確に遂行」するレベルであったが、レベル２になると「知識を身につけ」「業務を推進」するようになる。

図表３　職業能力評価基準－総務業務基礎（レベル１）と総務管理（レベル２）－



レベル1 スタッフ　レベル2 シニア・スタッフ　レベル3 スペシャリスト　マネジャー　レベル4 シニア・スペシャリスト　シニア・マネジャー

ユニット番号 00S063L11

選択 能力ユニット

能力ユニット名	総務業務基礎
概　要	会社の経営方針・組織、会議についてなど、総務の業務についての基礎的知識を有し、上司の指示に基づき担当業務を的確に遂行する能力

能力細目	職務遂行のための基準
①担当業務に関する作業方法・作業手順の検討	○ 企業をとりまく環境、自社の組織風土、企業倫理、会社の組織形態、企業の社会的責任（CSR）など総務実務の推進に必要な基本的事項を理解している。 ○ 上司や先輩・同僚からの助言を踏まえ、総務に関する担当業務について優先的に取り組むべき課題を整理している。 ○ 社内会議の開催などの日常業務に関し、実施手順や事務的手続、社内決裁ルート等を確認し、正しく理解している。 ○ 担当業務の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、必ず上司や先輩に質問し解決を図っている。
②総務業務の推進	○ 社員を顧客ととらえ、社員が気持ちよく仕事ができるよう環境作りに配慮している。 ○ 各種会議の準備、会議の運営、社訓や企業倫理規定の周知などの定例的業務に関しては、上司の包括的助言に基づき独力で業務を完遂している。 ○ 過去の事務ファイルや議事録を調べるなど、効率的に仕事を進めている。 ○ 総務関係で突発的事態が発生した場合には、まずは上司に一報したうえで指示を踏まえて迅速に行動している。 ○ 過去に類例のない問題について社内外から問合せを受けた場合には、自分勝手な判断で回答することなく上司や先輩に報告して指示を仰いでいる。
③担当業務に関する創意工夫の推進	○ 会議録の作成など担当業務に関する報告書等は遅滞なく作成し、提出している。 ○ 担当業務に関し、満足できた点、不足していた点などに関する自己評価を行っている。 ○ 不足していた点については率直に反省し、上司の助言等を踏まえて次期の業務改善に活かすべく工夫している。 ○ 総務に関する日常業務をめぐり、問題点や今後改善すべきと思う点を自分なりに整理し、上司や先輩に対して意見具申している。

●必要な知識

1. 経営管理
●伝統、社風、経営理念
●経営目的、方針
2. 経営組織
●組織の形態、機能
●総務部門の組織と機能
3. 会議
●会議の種類と進め方
●会議運営
4. 企業の社会的責任（CSR）
●企業倫理
●環境保護と地域対応

共通　経営戦略　人事・人材開発・労務管理　企業法務・総務・広報　経理・財務管理　経営情報システム　営業・マーケティング・広告　生産管理　ロジスティクス　国際事業

レベル1 スタッフ　レベル2 シニア・スタッフ　レベル3 スペシャリスト　マネジャー　レベル4 シニア・スペシャリスト　シニア・マネジャー

ユニット番号 00S070L22

選択 能力ユニット

能力ユニット名	総務管理
概　要	会社の経営方針・組織、会議等の総務の業務についての知識を身につけ、業務を推進する能力

能力細目	職務遂行のための基準
①総務管理に関する企画と立案	○ 上位方針を踏まえ、経営方針の展開、社内の意識改革、環境対策などCSR推進に関して実施計画の立案を行っている。 ○ 企業を取り巻く様々な環境変化について理解し、上司や関係部門と意思疎通を図りながらその対応策を立案している。 ○ 会社組織の現状を分析し、自社の組織の活性化に係る提案を行っている。 ○ 総務管理の推進に際し、優先順位を的確に判断している。
②総務管理の推進	○ 社内外の関係部署との間で調整を図りながら、社内の意識改革や組織活性化等に係る業務を推進している。 ○ 各種の委員会、プロジェクト・チーム等において、事務局としてこれらの臨時組織を運営している。 ○ 全社横断的な会議の管理、運営の事務局として、期待される役割を果たしている。 ○ 総務管理に際して前例のない問題が発生した場合には、解決策を自ら立案し、上司に相談のうえ実行している。 ○ 部下や後輩からの総務管理に関する質問に対し、的を射た回答や助言を行っている。
③総務管理の検証と評価	○ 議事録をはじめ、社内会議に関するまとめや報告は遅滞なく作成している。 ○ 期初の方針や目標に照らして総務実務の推進状況を自己評価し、次期に向けた改善点を抽出している。 ○ 会議の進め方やCSRに関する問題点や今後改善すべき点などを整理し、社内関係者や関係部門等に対して積極的に提言している。

●必要な知識

1. 経営管理
●価値観・ライフスタイルの変化への対応
●経営方針の展開
2. 経営組織
●組織の活性化
●臨時的社内組織
3. 会議
●意思決定の仕組み
●会議の管理と会議のあり方
●稟議の管理
4. 企業の社会的責任（CSR）
●地域社会への貢献
●環境対策への取組み
●ボランティア活動

共通　経営戦略　人事・人材開発・労務管理　企業法務・総務・広報　経理・財務管理　経営情報システム　営業・マーケティング・広告　生産管理　ロジスティクス　国際事業

出所）「職業能力評価基準ポータルサイト」事務系職種・総務より引用

「総務専門（レベル３）」「総務上級マネジメント（レベル４）」の内容を示したのが、図表４である。「総務専門（レベル３）」の概要は「総務スペシャリストとして、事務処理のシステム化、IR（インベスター・リレーションズ）やコーポレートガバナンス、リスクマネジメントなど、総務に係る高度専門業務を遂行する能力」が求められ、「総務上級マネジメント（レベル４）」になると「総務部門を統括する上級マネジャーとして、社内管理、社外対応、株式業務、リスクマネジメントなど総務部門の業務全体をマネジメントする能力」が求められてくる。ここで注目したいのは、この総務の業務は、レベル１からレベル４まで積み

上げ型ではなく、次のレベルから表れる階段型の能力ユニット位置づけになっていることである。

図表４　総務専門（レベル３）と総務上級マネジメント（レベル４）



出所）「職業能力評価基準ポータルサイト」事務系職種・総務より引用

(3)教育サイドからのアプローチ

ビジネス分野の「EQGC レベル３」は商業高校終了を想定したレベルディスクリプタを検討した。ここでは『高等学校学習指導要領　商業編』（平成 30 年 7 月）を参照にした。商業科の改訂により、以前の簿記、会計分野を軸とするカリキュラムから分野構成も「マーケティング分野」「マネジメント分野」「会計分野」「ビジネス情報分野」に変更され、「観光ビジネス」が新設されている。

また、学士課程レベルでは、分野別参照基準の「経営学分野」と「経済学分野」を主に参照とした。「経営学」の領域は「①経営管理論、②会計学、③商学、④経営工学、⑤経常法学」であり、経営学固有の能力として「現実的課題への対処と職業上の意義」「市民生活上の意義」「学問・社会の変化と経営学の学修」が示されている。経済学に固有な能力は「抽象的思考」「演繹的思考」「機能的思考」「数量的スキル」「問題設定能力」「全体を総合的に把握する能力」が示されている。

2 つの学問分野を統合し、職務内容と対比させたレベルディスクリプタの検討が必要となってくる。

(4)海外先進事例の参照

NQF 先進事例としてまず参照にしたのは、EQF と豪州 AQF のトレーニングパッケージである。ビジネス分野に相当する内容として Business Services Training Package（以下「BSB」と略）を参照にした。BSB では、「Certificate I、Certificate II、Certificate III、Certificate IV、Diploma、Advanced Diploma 、Graduate Diploma」の 7 レベルで 624 項目のユニットが提示されている。その一部を示したのが図表５である。

図表５　豪州トレーニングパッケージ　BSB（Business Services Training Package）一部抜粋

コード	レベル	内容(原文)	内容(和訳)
BSB10115	Certificate I	Certificate I in Business	ビジネスにおけるサーティフィケートⅠ
BSB20115	Certificate II	Certificate II in Business	ビジネスにおけるサーティフィケートⅡ
BSB20215	Certificate II	Certificate II in Customer Engagement	顧客エンゲージメントにおけるサーティフィケートⅡ
BSB30115	Certificate III	Certificate III in Business	ビジネスにおけるサーティフィケートⅢ
BSB30215	Certificate III	Certificate III in Customer Engagement	顧客エンゲージメントにおけるサーティフィケートⅢ
BSB30315	Certificate III	Certificate III in Micro Business Operations	ミクロビジネス業務におけるサーティフィケートⅢ
BSB30415	Certificate III	Certificate III in Business Administration	ビジネス管理におけるサーティフィケートⅢ
BSB30415	Certificate III	Certificate III in Business Administration (International Education)	ビジネス管理(国際教育)におけるサーティフィケートⅢ
BSB30615	Certificate III	Certificate III in International Trade	国際取引におけるサーティフィケートⅢ
BSB30715	Certificate III	Certificate III in Work Health and Safety	労働衛生安全におけるサーティフィケートⅢ
BSB30815	Certificate III	Certificate III in Recordkeeping	記録管理におけるサーティフィケートⅢ
BSB30915	Certificate III	Certificate III in Business Administration (Education)	ビジネス管理(教育)におけるサーティフィケートⅢ
BSB31015	Certificate III	Certificate III in Business Administration (Legal)	ビジネス管理(法律)におけるサーティフィケートⅢ
BSB3111	Certificate III	Certificate III in Business Administration (Medical)	ビジネス管理(医療)におけるサーティフィケートⅢ
BSB31215	Certificate III	Certificate III in Library and Information Services	図書および情報サービスにおけるサーティフィケートⅢ
BsSB40215	Certificate IV	Certificate IV in Business	ビジネスにおけるサーティフィケートⅣ
BSB40315	Certificate IV	Certificate IV in Customer Engagement	顧客エンゲージメントにおけるサーティフィケートⅣ
BSB40515	Certificate IV	Certificate IV in Business Administration	ビジネス管理におけるサーティフィケートⅣ
BSB40615	Certificate IV	Certificate IV in Business Sale	ビジネス販売におけるサーティフィケートⅣ
BSB40715	Certificate IV	Certificate IV in Franchising	フランチャイズにおけるサーティフィケートⅣ
BSB40915	Certificate IV	Certificate IV in Governance	ガバナンスにおけるサーティフィケートⅣ
BSB41015	Certificate IV	Certificate IV in Human Resources	人的資源におけるサーティフィケートⅣ
BSB41115	Certificate IV	Certificate IV in International Trade	国際取引におけるサーティフィケートⅣ
BSB41415	Certificate IV	Certificate IV in Work Health and Safety	労働衛生安全におけるサーティフィケートⅣ
BSB41515	Certificate IV	Certificate IV in Project Management Practice	プロジェクトマネージメント業務におけるサーティフィケートⅣ
BSB41618	Certificate IV	Certificate IV in Business (Procurement)	ビジネス(購買)におけるサーティフィケートⅣ
BSB41715	Certificate IV	Certificate IV in Recordkeeping	記録管理におけるサーティフィケートⅣ
BSB41915	Certificate IV	Certificate IV in Business (Governance)	ビジネス(ガバナンス)におけるサーティフィケートⅣ
BSB42015	Certificate IV	Certificate IV in Leadership and Management	リーダーシップおよびマネージメントにおけるサーティフィケートⅣ
BSB42115	Certificate IV	Certificate IV in Library and Information Services	図書および情報サービスにおけるサーティフィケートⅣ
BSB42215	Certificate IV	Certificate IV in Legal Services	法的サービスにおけるサーティフィケートⅣ
BSB42315	Certificate IV	Certificate IV in Environmental Management and Sustainability	環境的マネージメントと持続性におけるサーティフィケートⅣ
BSB42415	Certificate IV	Certificate IV in Marketing and Communication	マーケティングとコミュニケーションにおけるサーティフィケートⅣ
BSB42518	Certificate IV	Certificate IV in Small Business Management	小規模ビジネスマネージメントにおけるサーティフィケートⅣ
BSB42618	Certificate IV	Certificate IV in New Small Business	新規小規模ビジネスにおけるサーティフィケートⅣ
BSB50215	Diploma	Diploma of Business	ビジネスにおけるディプロマ
BSB50315	Diploma	Diploma of Customer Engagement	顧客エンゲージメントにおけるディプロマ
BSB50415	Diploma	Diploma of Business Administration	ビジネス管理におけるディプロマ
BSB50515	Diploma	Diploma of Franchising	フランチャイズにおけるディプロマ
BSB50618	Diploma	Diploma of Human Resources Management	人的資源マネージメントにおけるディプロマ
BSB50715	Diploma	Diploma of Business (Governance)	ビジネス(ガバナンス)におけるディプロマ
BSB50815	Diploma	Diploma of International Business	国際的ビジネスにおけるディプロマ
BSB51315	Diploma	Diploma of Work Health and Safety	労働衛生安全におけるディプロマ
BSB51415	Diploma	Diploma of Project Management	プロジェクトマネージメントにおけるディプロマ
BSB51518	Diploma	Diploma of Business (Procurement)	ビジネス(購買)におけるディプロマ
BSB51615	Diploma	Diploma of Quality Auditing	品質監査におけるディプロマ
BSB51715	Diploma	Diploma of Recordkeeping	記録管理におけるディプロマ
BSB51918	Diploma	Diploma of Leadership and Management	リーダーシップおよびマネージメントにおけるディプロマ
BSB52015	Diploma	Diploma of Conveyancing	搬送におけるディプロマ
BSB52115	Diploma	Diploma of Library and Information Services	図書および情報サービスにおけるディプロマ
BSB52215	Diploma	Diploma of Legal Services	法的サービスにおけるディプロマ
BSB52318	Diploma	Diploma of Governance	ガバナンスにおけるディプロマ
BSB52415	Diploma	Diploma of Marketing and Communication	マーケティングとコミュニケーションにおけるディプロマ
BSB60215	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Business	ビジネスにおける上級ディプロマ
BSB60615	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Work Health and Safety	労働衛生安全における上級ディプロマ
BSB60815	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Recordkeeping	記録管理における上級ディプロマ
BSB60915	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Management (Human Resources)	マネージメント(人的資源)における上級ディプロマ
BSB61015	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Leadership and Management	リーダーシップおよびマネージメントにおける上級ディプロマ
BSB61115	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Conveyancing	搬送における上級ディプロマ
BSB61218	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Program Management	プログラムマネージメントにおける上級ディプロマ
BSB61315	Advanced Diploma	Advanced Diploma of Marketing and Communication	マーケティングとコミュニケーションにおける上級ディプロマ
BSB80215	Graduate Diploma	Graduate Diploma of Strategic Leadership	戦略的リーダーシップにおけるグラデュエートディプロマ
BSB80315	Graduate Certificate	Graduate Certificate in Leadership Diversity	リーダーシップ多様性におけるグラデュエートサーティフィケート
BSB80415	Graduate Diploma	Graduate Diploma of Portfolio Management	ポートフォリオマネージメントにおけるグラデュエートディプロマ
BSB80515	Graduate Certificate	Graduate Certificate in Management (Learning)	マネージメントにおけるグラデュエートサーティフィケート
BSB80615	Graduate Diploma	Graduate Diploma of Management (Learning)	マネージメント(学習)におけるグラデュエートディプロマ

出所）豪州政府トレーニング「BSB - ビジネスサービストレーニングパッケージ（リリース 4.0)」をもとに一部翻訳作成

豪州のビジネスサービストレーニングパッケージ（BSB）では、624 項目のユニットのうち、簿記・会計に関する項目は 20 項目程度であり、対顧客サービスや文書管理、データ管理などの能力ユニットが多くみられた。また上位レベルにいくとマネジメントに関する項目が増えていた。

2-3. ビジネス分野マトリクス ver. 2

3 回の分科会の集中審議を経て、次の主な点を考慮し、改訂したビジネス分野学修成果マトリクス ver.2 改訂版を図表 6 のように作成した。LO 調査のアンケート項目作成のためレベルは昨年の 4 段階から 5 段階へて変更し、分野間の比較検討が可能になるために「EQGC レベル」のレベル 3 ～ 7 にアンケート項目のレベルを対応させた。

図表 6　EQGC ビジネス分野学修成果マトリクス ver. 2

ビジネス分野学修成果マトリクスver. 2

アンケート項目レベル	EQGC レベル	教育プログラム	資格または学習内容	組織内での役割ポジションイメージ	知識	技能	態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用
5	7	MBA 大学院修士（経営学・経済学・商学）	中小企業診断士 税理士・公認会計士	経営管理職	①経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している ②専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している	①組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる ②専門分野（経営学・経済学・商学等）についての実証的な方法を使うことができる	①企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている ②マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている	①経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている
4	6	大学（経営学・経済学・商学）	日商簿記1級	経営企画職 マネージャー 現場責任者	①専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している ②専門分野以外の幅広い教養を有している ③専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している ④組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している ⑤ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している ⑥財務意思決定にかかる体系的な知識を有している ⑦プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している	①組織、部署等のマネジメントをすることができる ②特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる	①現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうとしているか ②市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている ③社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している	①現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる ②現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる ③現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している
3	5	短大（商学経済学） or 専門学校2年課程以上（商業実務関係）	ビジネス実務士 日商簿記2級 ITパスポート試験 MOSエキスパート 販売士2級	a. 短大サブリーダー or b. 専門学校スペシャリスト 事務・販売・営業系	①ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している ②ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している ③財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している ④マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している ⑤店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している	①財務諸表の内容を理解することができる ②情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる ③パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる ④店舗・売場を運営することができる	①所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている ②業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している ③プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている ④顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている	①PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる ②ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる ③現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる ④職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる ⑤非定型の業務において、自律的に遂行することができる ⑥仕事の段取りをデザインすることができる
2	4	専門学校1年課程（商業実務関係）	日商簿記3級 MOSスペシャリスト 販売士3級 サービス接遇準1級	一般職スタッフ シニアスタッフ 事務・販売・営業系	①経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している ②仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している ③マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している ④販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している	①貸借対照表、損益計算書を作成できる ②ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる ③ファイリングを含めた文書管理ができる ④状況に応じた接客や接遇ができる ⑤時間を管理することができる	①正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている ②報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている ③任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している	①上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる ②定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる
1	3	高校（商業）	日商簿記初級 全商簿記検定 全商情報処理（ビジネス情報部門）	一般職スタッフ（職種問わず）	①簿記の基礎的な仕組みを理解している ②商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している ③ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している	①複式簿記の仕分けができる ②ワードやエクセルの簡単な操作ができる ③定型的なビジネス文書を作成できる ④基本的な接客や接遇ができる ⑤論理的に考えることができる	①挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている ②基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる ③生涯学び続ける姿勢を持っている	①上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる

2019.1.17（ビジネス分科会委員：亀野　淳、吉本　圭一、江藤　智佐子、吉田　克利、清崎　昭紀、椿　明美、中濱　雄一郎、古賀　正博、和田　佳子）

＜Ver.1 から Ver.2 への主な変更点＞

・EQGC レベルに合わせ、学士レベルの上に大学院レベルを新たに作成し、LO 調査アンケート項目では 5 段階、「EQGC レベル」ではレベル３からレベル７までを作成した。

・「垂直方向への積み上げ型」ではなく、下位レベルで消えるもの途中から追加されるものなどマネジメントに向けての「階段型（ラダー型)」のレベル作成を行った。そのため、「EQGC レベル３」の高校レベルでは簿記、IT 基礎スキルからスタートするが、「EQGC レベル７」の大学院レベルでは、MBA や経営管理職を想定したマネジメントに関する能力が追加された。

また、このレベルディスクリプタを国際通用性という観点から、海外の有識者に意見やアドバイスをもらうため、英語版のよるマトリクスも作成した（図表７)。

図表７　EQGC ビジネス分野学修成果マトリクス ver.2（英訳）

■learning outcomes (level descriptors) in business fields ver2 2019

learning outcomes (level descriptors) (questionnaire items)

level	EQGC level	Education programme	qualifications or the contents of learning	the expected position in the organisation	knowledge Qualified person will have	skills Qualified person should be able to	attitudes Qualified person will	application Qualified person should be able to
5	7	MBA master's course of graduate schools (Business administration,economics,commercial science)	 Small and Medium Enterprise Management Consultant tax accountants and accountants	business management	1 the latest specialist knowledge of management resources (human resources,material,finance and information) 2. The high-level theoretical knowledge of specialised area such as management study, economics, commercial science etc.	1. make appropriate decisions related to planning and proposal of organisation's management 2. conduct empirical work in one's specialised area such as management study, economics, commercial science etc.	1. have highly developed sense of ethics and capability for personal relations in corporate and other manaeements 2. be having the spirit as a business person and an entrepreneur specialised in market and business	1. possess conceptual power and expressiveness to respond flexibly to economic system
4	6	university(Business administration,economics,commercial science)	1st Grade The Official Business Skill Test in Bookkeeping	management of Corporate Planning manager site manager	1. the theoretical knowledge of specialised area such as management study, economics, commercial science etc. 2. broad knowledge outside one's specialised area 3. critical understanding of theory and method on specialised area such as management study, economics, commercial science etc. 4. systematic knowledge of organisational management 5. systematic knowledge of business and management 6. systematic knowledge necessary for decision-making in financial affairs 7. comprehensive knowledge necessary for the planning of producing, branding etc.	1.manage an organisation and a department 2. identify management issues, collect and analyse documents and data, and propose measurements	1. be having responsibility for on-site management and trying to fulfil one's responsibility for performance, accountability and results 2. be trying to collect information to deal with changes in markets and environment constantly 3. as a member of the community, act independently and collaboratively to contribute the development of community and society	1. negotiate communicating inside and outside organisation as the site manager 2. achieve the goals working together in diverse organisation as the site manager 3. engage in work based on PDCA to improve productivity as the site manager
3	5	junior colleges(commercial science, economics) or two-year and longer programme of professional training colleges(business practice)	business practitioner 2nd Grade The Official Business Skill Test in Bookkeeping IT Passport Examination the expert level of MOS 2nd Grade retail marketing staff	a. junior college sub-leader or professional Training College specialist office work/ sales	1. basic understanding of the theory of business and management 2. basic knowledge of ethics and regulations for business 3. basic knowledge to properly understand financial statements 4. systematic knowledge of marketing (advertisement, sales promotion etc.) 5. comprehensive knowledge necessary for the management of stores(sales floor)	 1. understand the contents of financial statements 2. gather appropriate information and dispatch it along the rules of information use 3 process business data and aggregate them using PC 4. operate a stores/ sales floor	1. carry out leadership roles actively in one's department 2. respond flexibly and pursue creatively on business 3. have mental strength to achieve results under pressure 4. try to work seizing customer needs	1. understand the importance of PDCA and apply to the workplace 2. work persistently using the knowledge of business practices and skills 3. keep learning the necessary to carry out business operations in the site context 4. lead and guide junior employees and subordinates as the site manager 5. engage in non-routine tasks autonomously 6. design and arrange the work
2	4	one-year programme of Professional Training Colleges(business practice)	3rd Grade The Official Business Skill Test in Bookkeeping 3rd Grade the specialist level of MOS 3rd Grade retail marketing staff pre 1st Grade Customer service hospitality test	general clerical personnel senior staff office work/ sales	1. basic knowledge to properly process accounting-related documents(making documents of blue-paper income-tax return etc.) 2. the knowledge necessary for using the appropriate application software suitable for the job 3. basic knowledge of marketing (advertisement, sales promotion etc.) 4. basic knowledge as sales professionals (customer relations, creating sales areas etc.)	1. prepare balance sheet and profit and loss statement 2. use software appropriately to create business documents and references 3. do document management including filing 4. do serving customers and reception appropriated in the circumstances 5. manage working hours	1. use proper polite expression and speak in a good manner 2. follow the "report-contact-consult" work procedure appropriately according to the circumstances 3. be conscious of accomplishment assigned tasks responsibly	1. engage in non-routine tasks following instructions from superiors 2. engage in routine tasks with creative originality
1	3	commercial high schools	beginner The Official Business Skill Test in Bookkeeping Skill Test in Bookkeeping by Japan commercial high school association Skill Test in information processing (business information) by Japan commercial high school association	general clerical personnel(all kinds of jobs)	1. an understanding of fundamental structure of bookkeeping 2. fundamental knowledge of commercial and business areas 3. fundamental knowledge of IT and understanding of ways to use it	1. journalise transactions using double-entry bookkeeping 2. simple use of Word and Excel 3. write standard business documents 4. do basic serving customers and reception 5. think logically	1. communicate though greetings and responses basically 2. based on basic knowledge, engage in work following the instructions. 3. have learning attitude throughout one's life	1. engage in work following the prescribed procedures under the supervision of superiors

３．マトリクス ver.2 の妥当性を検証する LO 調査

ビジネス分野分科会で検討し、改訂したマトリクス ver.2 は教育機関、またその職業に従事している卒業生にとって妥当な指標となっているのか。

マトリクスのレベルディスクリプタ検証のために、「知識」「技能」「態度」「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」を 5 段階のアンケート項目として、LO 調査（ラーニング・アウトカム調査）を実施した。調査票設計ならびに調査結果については第 4 部に後述する。

【参考文献】

田中光晴（2018）「National Competency Standards を基盤とする高校職業教育課程について―韓国の NCS に着目して―」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』、4 号、107－120 頁

職業教育課程について ―韓国の NCS に着目して―日本学術会議大学教育の分野別質保証推進委員会経営学分野の参照基準検討分科会（2012）「大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準　経営学分野」（平成 24 年 8 月 31 日）

日本学術会議大学教育の分野別質保証推進委員会経済学分野の参照基準検討分科会（2014）「大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準　経済学分野」(平成 26 年 8 月 29 日）

吉本圭一編（2016a）『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、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一編（2016b）『大学教育における職業統合的学習の社会的効用－IR 枠組による「大学の学習成果と卒業生のキャリア形成に関する調査」報告書－』、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.3、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一編（2018a）『卒業生調査を通した学修成果とコンピテンシー　－短期大学・専門学校 17 分野 55 機関による IR モデルへの試み－』、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.4、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一編（2018b）『職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム - 職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ - 』平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業成果報告書 vol.18、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一・江藤智佐子（2018）「ビジネス分野における国家学位資格枠組（NQF）の萌芽的展開―職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあててー」、九州大学大学院教育学研究紀要、第 20 号（通巻第 63 集）、59－84 頁

オーストラリア政府「BSB - ビジネスサービストレーニングパッケージ（リリース 4.0）」（https://training.gov.au/training/details/bsb　2018 年 12 月 25 日取得）

職業能力評価基準ポータルサイト https://www.shokugyounouryoku.jp/(2019 年 2 月 18 日取得)
文部科学省（2018）「高等学校学習指導要領解説　商業編」（平成 30 年 7 月）
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2018/07/13/1407073_15.pdf（2019 年 1 月 6 日取得）
European Qualifications Framework（EQF）level descriptor
(https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page 2019 年 2 月 18 日取得)

（文責　吉本圭一・江藤智佐子）

第３章　IT 分野の人材需給と学修成果マトリクス

吉本　圭一（九州大学）
新谷　康浩（横浜国立大学）
古賀　稔邦（日本電子専門学校）
船山　世界（日本電子専門学校）
大川　晃一（日本電子専門学校）
塚原　修一（関西国際大学）
藤墳　智一（宮崎大学）
古田　克利（関西外国語大学）
白坂　正太（福岡工業大学）

１．IT 分野の人材育成

わが国の IT 人材は、受託型開発や運用保守を行う者が多い。一方で、経産省などを中心に IT 分野の競争力強化を推進する政策もある。このようにわが国の IT 分野は実態と政策に大きなズレがあるといえる。

昨年の報告書「IT 分野におけるレベルディスクリプタについて」では IT 人材育成政策について概観したが、それは現実の IT 人材の実態を反映したものというより IT 分野がグローバルな IT の潮流を受けてどのように対応していくかという対策的な観点を反映したものといえよう。

そこで「実態と政策の大きなズレ」を確認するために、まずは２節で IT 分野の人材需給をマクロデータから確認し、3 節でデジタルトランスフォーメーションの議論と実態を絡めて考察する。4 節で IT 分野の学修成果マトリックスを示す。5 節でその学修成果マトリックスにあらわれた学校種間の違いを示す。6 節で韓国の事例と比較することでわが国の IT 技術者の特徴を明らかにするとともに、今後の課題を示す。

２．IT 分野におけるキャリア形成

2-1 IT 人材の量的把握

『IT 人材白書』によると、日本は IT 企業に所属する情報処理・通信に携わる人材の割合が 72%（75 万 2500 人）と突出して高くなっている。一方、日本以外の国は、IT 企業以外の割合が 5 割を超えており、米国は IT 企業以外に所属する情報処理・通信に携わる人材の割合が 65.4%（274 万 1810 人）と最も高くなっている。

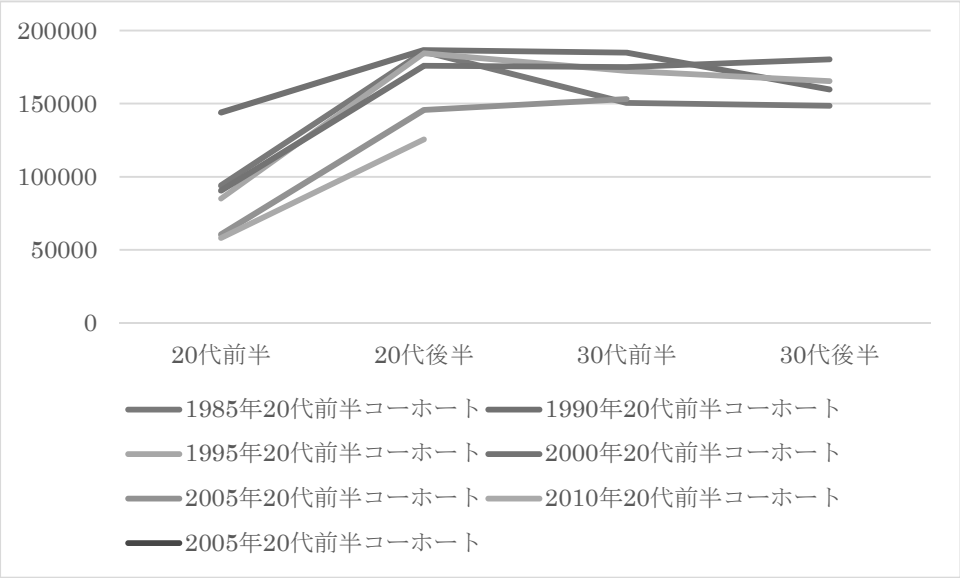
IT 人材の職種別人材数と人材のレベルの把握については、両方を把握する企業が増えている。2015 年度調査では 38.6%にとどまっていた「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」IT 企業の割合が、2016 年度調査では 65.2%に増加していた。その一方で「把

握していない」と回答したIT企業は29.3%から11.3%に減少している。

このようなIT人材の量的変化をマクロデータから確認するために、国勢調査における情報処理技術者数の推移と、学校基本調査における該当分野の就職者数から確認する。

国勢調査では、職業の小分類で情報処理技術者数が掲載されており、5歳刻みで人数把握ができることから、コーホート別情報処理技術者数の推移を捉えることができる。情報処理技術者の人数は、全体では1985年の32万人余りから2015年には100万人余りへと急増している。人数が増加しているのは20代が中心であることから、図表1は20代から30代の情報処理技術者数をコーホート別に比較している。これによると、各コーホートともに、20代前半から20代後半までは人数が増加し、30代は微減傾向にあることが確認できる。新卒就職者は主に20代前半であると予想されるため、情報処理技術者は、新卒だけでなく、中途採用や配置転換などによっても入職者が増加していることがわかる。

図表１　国勢調査に見るコーホート別情報処理技術者数



次に、学校基本調査をもとに、新卒の情報処理技術者就職者数を確認する。図表２のEDUは、情報系の学科の新卒就職者数の推計である。推計にあたり大学・大学院・短大卒の就職者数については、電気通信工学の半数とした。高専は学科名に「情報」が入る人数とした。電気通信工学の半数としたのは、高専における電気通信工学と情報系の学科の人数がほぼ同数であることから、他の学校種についてもほぼ同数であると判断した。これによると、大学・大学院・短大・高専卒就職者数は、ほぼ1万数千人で推移しているのに対して、専門卒就職者数については1990年の3万2000人あまりから2017年の9000人まで人数が減少していることが確認できる。

また、Xは情報系の学科の新卒就職者数のうち、関連分野就職者数の推計人数である。大

学・修士・短大については、情報系学科新卒就職者の 6 割と推計した。6 割の根拠は、高専の情報系学科新卒就職者に占める情報処理・通信技術者の割合である。また、専門学校の関連分野就職者数の推計人数は、電子計算機、情報処理の 2 分野の卒業者のうち関係分野に就職した人数とした。これも、大学・修士・短大高専卒ではほぼ 7 千～8 千人で推移している一方で、専門学校卒業者の該当人数が減少していることが確認できる。

Ind/Occup については、専門分野にかかわらず新卒で情報処理技術者に就職した人数である。大学・大学院・短大・高専については、増減はあるが 1990 年の 2 万人余りから 2017 年の 3 万人余りまで増加している。その一方で専門学校は減少している。

また 10 年間の間に新卒で情報処理技術者として就職した人数を合計すると 1990 年代で約 45 万人、2000 年代で約 34 万人となっているが、国勢調査で 20 代前半の情報処理技術者数はこの人数を大きく下回っている。このことから新卒で情報処理技術者として就職した者がそのまま情報処理技術者を継続しているわけではないことが確認できる。

このように、わが国の情報処理技術者への入職は、20 代に新卒と中途採用、配置転換により入職すること、学校種では専門学校卒が減少し大卒等が増加していること、関連学科卒業者だけでは情報処理技術者の需要はまかなえていないが関連学科卒業者がかならずしも情報処理技術者に就職しているとは限らないこと、情報処理技術者として就職した者が同一職業で定着しているわけではないことが確認できた。

図表２　学校基本調査にみる情報処理技術者就職者数

EDU	大学･大学院･短大･高専卒就職者数	専門卒就職者数	専門 10 年間平均
2017 年	12000	9000	
2010 年	11667	7873	8000
2000 年	14517	18637	13000
1990 年	12806	32089	25000
X	大学･大学院･短大･高専卒就職者数	専門卒就職者数	専門 10 年間平均
2017 年	7000	7000	
2010 年	7000	5987	6000
2000 年	8710	14522	10000
1990 年	7684	29417	22000
Ind/Occup	大学･大学院･短大･高専卒就職者数	専門卒就職者数	専門 10 年間平均
2017 年	31000	7000	
2010 年	22043	5987	6000

2000 年	25870	14522	10000	
1990 年	21100	29417	22000	
10 年間の合計	学部修士短大高専	専門	学卒就職計	国勢調査 20 代前半
2000 年代	240000	100000	340000	116195
1990 年代	230000	220000	450000	165317

ではなぜ情報系の学科の卒業者がかならずしも情報処理技術者に就職しないのかを IT 人材のキャリアから推察する。このキャリアについては、聞き取り調査をもとにしている。

わが国では情報処理技術者として同一職業を継続することが難しい。大卒の場合、同一職種を長期間継続する人は少ない。企業の部門の新設、廃止のタイミングで職種が変わることが多い。レベル６（ITSS のレベル４）では専門の職種に特化したキャリアを送ることもできるが、それ以下のレベルであれば、他の職種に配置転換できる。

大卒はキャリアアップによって、レベル６（ITSS のレベル４）の課長クラスの資格まで取得する。しかし、IT エンジニアとして継続就労したい場合はここまでにとどめている。これ以上は管理職としての業務が主体となる領域となり、レベル７（ITSS のレベル５）以上はスキル・知識の高度化とは異なる要素が求められている。

大卒や高専卒の履修目標は応用情報技術者である。ただし、両学校種ともに、資格取得を目的とした教育は行っていないため、現実に在学中に応用情報技術者の資格を取得するものは限られている。実際に大卒者が応用情報技術者の資格を取得する年齢層は、40 代から 50 代が多いという。この年齢層で応用情報技術者を取得する人は、企業が当人に 30 代のころに受験してほしいと注文している場合が多いという。

３．わが国の IT 技術者がデジタルトランスフォーメーションに対応するということ

日本の IT 企業が第四次産業革命に向き合わなければならないという課題には気づいている。しかし、それに対応するのが開発人材ではなくマネジメント人材であるというのがわが国の特徴といえるだろう。

IPA の『IT 人材白書』では、IT 企業に対するメッセージとして以下の内容が記載されている。

デジタル変革が進む中では、IT 企業は“デジタルトランスフォーメーション”に資する技術力や提案力を磨き、ユーザー企業のパートナーとして新たな事業価値を生み出していく役割を担う必要がある。そのためにはユーザー企業やベンチャー企業などとの「協働」関係を築くことも欠かせない。必然的に従来の受託型開発や運用・保守を担うための能力とは異なる能力を持つ IT 人材を

育成しなければならない。新たなビジネスを見据えた人材像を想定し、労働環境や挑戦を軸とした評価制度づくり、キャリア形成を行っていく必要がある。
IT 企業の経営者は 5 年後、10 年後を見据えて自社のビジネスモデルの再確認を行い、経営ビジョンを明確にしていくことが問われている。

この内容から、IT 企業に対してデジタルトランスフォーメーションに対応していくことが要請されていることがわかるが、同時に現在の日本の IT 企業が受託型開発や運用・保守を担うことが IT 企業の実態であることも示している。また、ここで教育機関ではなく企業にデジタルフォーメーションへの対応を期待していることから、教育機関が IT の高度化を推進するのではなく、それは企業内で行うことであるという認識が隠れているといえよう。

デジタル化の推進をリードする人材に必要な能力と環境について、『IT 人材白書』では以下のように指摘している。

・デジタル化を推進するリーダーに求められるのは、“他人を巻き込む力”、“ビジネスとデジタルの知見”
・デジタル化を推進するリーダーが育ってきた背景は、“多様 な経験と新しいものへの挑戦”、“ネットワーク、外部とのつながり”
・デジタル化を推進するリーダーの育成に重要となる環境の整備

人材の獲得方法と育成については以下の点が指摘されている。
事業のデジタル化に必要な IT 能力を、既存の人材でまかなうのは難しいとの意見があった。デジタル化した事業を行っている企業では、ネット系の企業等でデジタルビジネスの経験がある者を中途採用し、事業の推進を行っている例が見られる。また、新しい技術（データ活用や AI、IoT など）を持った人材に関しては、中途採用の難しさを挙げる企業が多く、新卒採用した人材を育成して人材確保する傾向が見られ、新卒を採用する際に理数系人材を重視する企業もいくつかあった。育成のスピードアップと高い技術力を持った人材の輩出につなげたい考えである。ただし、内部人材育成の難しさを挙げる企業もあり、必要な技術を持った人材を中途採用できる場合は行い、できない場合はアウトソーシングや、外部との連携を行うことで技術を補完する場合もあった。

（文責　新谷　康浩（１．～３．担当））

４．IT 分野の学修成果マトリックス

３．で示したように、IT 人材の獲得が難しく、新卒採用した人材を育成して人材確保をする状況において、学修成果マトリックスはその人材のバックボーンを把握する意味でもある程度の活用が見込める。

前年実施した「ICT 分野レベルディスクリプタ策定調査」の結果を受け、マトリックスの精度を高めていったものが図表 3 である。IT 業界で広く採用されている IPA 資格や、組織内の役割との対応も含めながら、質問項目として難易度の調整やミスリードが起こらないような言葉の選択を行った。

この学習成果とコンピテンシーのマトリックスは他分野とレベル感を揃えるためレベル 3〜8 の 6 段階とした。これらのレベルの違いは、専門学校の課程別教育年限とも対応したものである。専門学校 1 年の課程ではレベル 4 の IT パスポート、2 年の課程ではレベル 5 の基本情報技術者試験、4 年の課程ではレベル 6 の応用情報技術者試験、専門職大学院の課程ではレベル 7 の各種の高度試験（ネットワークスペシャリストやデータベーススペシャリスト、情報処理安全確保支援士等）を想定している。またこれ以下のレベルとして高校でも情報系の学科が存在することから、これをレベル 3 とした。

レベル 3 の目標となる職業的役割は、IT の専門性を有していない職種であり、高校の情報系科目を履修した程度の一般的な能力を有する「情報に関する入門的知識」とする。

レベル 4 は職種不問とし、システム開発に関する初歩的な知識を有する IT に詳しいユーザー側能力とする。そのため、情報処理技術者資格のうち IT パスポートレベルとする。

レベル 5 以上は専門性を高める方向と汎用性を高める方向に分離している。5a は汎用性を高める方向で、主に短大卒業者を想定している。ビジネスとマネジメントの理論を持ち、レベル 4 の基本的知識を教養として利活用できるレベルである。これにより情報に関する最低限の知識を持ったユーザー側スタッフとして求められる学修が想定される。5b はシステム開発の手順を理解し、設計書を読み取ることができる知識を持っていることを項目として挙げている。技能として「開発手順に沿って」「設計書を元に」「作業工程に合った」といった、上位者の指導の下に、要求された作業を担当できる水準を示している。これが IT 職種のスタッフとして求められる知識、スキルであり、専門学校の 2 年制課程の学修を想定したものである。

レベル 6 も 2 つの方向に分離している。6a は、汎用性の方向で、IT 業務を経験済みの中間管理職に求められる学修成果を挙げている。知識として「情報科学に関する知識を有している」「複数の領域にまたがる概念（情報科学以外）を理解している」「基盤となる応用数学の知識を有している」などが想定される。これらは情報処理学会が公表している情報専門学科におけるカリキュラム標準である J17 のインフォメーションテクノロジ領域（J17-IT）の中でも挙げられている知識項目となっている。それらの応用として「専門知識の原理を現実の課題解決につなげることができる」ことが想定される。情報系の大卒などがこれに該当す

る。6b は専門性を高める方向であり、独力で要求された作業を遂行できる水準を示している。これは主任クラスで求められる知識、スキルであり、4 年制専門学校の課程の学修を想定したものである。これまでのレベルにあった知識に加え、ユーザーの「業務」という視点が含まれてくる。そのため、「クライアントの業務」といったキーワードを知識項目に含め、定型業務は自律的に、非定型業務は指示を受けてといった態度が必要になってくる。職業的役割として主任・サブリーダとして求められる学修が想定される。

レベル 7 は、汎用性の方向（7a）としてはプロジェクトリーダーとしてとして管理職としての役割を求められる。また専門性を高める方向（7b）としては IT 職種内のスペシャリストを目指すことになる。IPA が管轄する ITSS スキル標準においても、このレベルでは対応資格が幅広く設定されており、各種の高度試験で知識、スキルを証明することを目指している。

【教育】 学位・資格のレベル		学修成果―職業コンピテンシー				【職業】 各レベルの目指となる職業的役割
		知識	技術	態度	応用 （認知の次元）	
8	博士または同等以上	最先端のICT技術に関する高度な知識や、幅広い分野や社会的ニーズに関する知識を有している システム開発の対象となる業務にて、プロジェクトマネージャーやICTスペシャリストとして、プロジェクトマネジメントに関する高度な知識を有している	自社や業界を俯瞰でき、課題・リスク等を分析し、対策を立案・実施できる高次の能力をもっている ICT技術を活用した高付加価値創造を実行するために、社内外のチームをまとめ、プロジェクトを遂行できる チームの進むべきプロジェクトの方向性を示し、チームの理解と行動を促すことができる	新しく高い付加価値創造・創造的革新的取り組みに、果敢に挑戦し、実行できる （高い職業倫理と公正な態度も持ちつつ、新しい取り組みの社会的・企業的リスクも的確に判断し、対応することが出来る） 高度な倫理観・理解力・構想力・表現力及び対人関係形成能力を身につけている。	ICTを活用して高い付加価値・イノベーションを創造できる ICT技術を活用して、これまでの慣習にとらわれることなく創造力豊かな発想で取り組むことができる 経済社会に柔軟に対応でき、かつ、高い倫理観と高度な専門知識を身に付けている	IT職種 高度ICT人材 （プロジェクトマネージャークラス）
7a	修士課程 （学士＋就業経験（5年程度）	システム開発の対象となる業務にて、チームリーダとしてプロジェクトマネジメントに関する知識、業務知識を有しいている チームリーダとして導入したシステムの運用管理計画、保守技術、システム監査技法に関する知識を有している	プロジェクトマネジメント上での発生するシステム開発上の諸問題、顧客との諸問題に対処できる。 プロジェクトマネジメント手法を活用し、システム開発業務について「軌道」を監視してチーム運営できる。 開発するシステムに関する顧客のニーズを分析・提案する事ができる。	現場での業務に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうとの心がけている。 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	先端得スタッフに積極的に働きかけ、高品質なITシステム提供に向けての連携を主導する 設計者やシステム開発に関する品質を評価し、それぞれで革新の取り組みを主導する 開発業務を通じて、プロジェクトや顧客のビジネスの問題点を発見し、自発的にその改善・解決に取り組む 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	IT職種 リーダー プロジェクト・マネージャー
7b	専門職学位	アプリケーション開発手法、コンピュータアーキテクチャ、ネットワーク、データベース、セキュリティなどの高度な専門技術知識に関する知識を有している	担当する領域における専門性に応じた高度なシステム構築を実践することができる 自身の専門領域（システム開発、ネットワーク、データベース等）の最新動向を知った上で、それを活用して技術的問題解決を実践することができる	開発システムのなかで自身の専門領域について結果に責任を持つ 技術動向や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。 現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。 幅広い教養と専門分野の基礎となる実践的な知識を身につけ、現場で活用することができる。	IT職種 スペシャリスト
6a	学士（四年制大学）	情報科学に関する知識を有している 複数の領域にまたがる概念（情報科学以外）を理解している 基盤となる応用数学の知識を有している	専門知識の原理をシステム設計に反映できる	開発現場を明るく活気のある場にするための工夫や改善に率先して取り組む 所属する部署において、積極的にリーダーシップを取るようにしている。 業務上臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	後輩エンジニアの業務遂行に助言ができる 専門知識の原理を現実の課題解決につなげることができる	中間管理職（IT職種経験済み）
6b	高度専門	システム開発の対象となるクライアント側の業務に関する業務知識、問題解決手法に関する知識を有している システムを導入するネットワーク環境の設計やネットワークシステムの運用・保守・管理、セキュリティ対策に関する知識を有している データベースの要件定義、データベース設計に関する知識、データベースマネジメントシステム（DBMS）の運用に関する知識を有している アプリケーション方式設計手法やフレームワーク要素技術、オブジェクト指向技術、プラットフォーム技術に関する知識を有している	クライアントの業務改善に寄与するシステムを設計できる。 セキュリティに配慮したWebシステムを設計できる。 データベース構造を設計し、利活用した業務システムを設計できる。 担当する領域における専門性に応じた、メンテナンス性の高い応用的システムを設計・実装できる。 アプリケーション共通基盤やプラットフォーム製品の最新技術を活用して、技術的問題を解決することができる	定型業務について、自律的な判断に基づき責任を持って遂行する 非定型業務について、必要に応じ、指示を仰ぎながら遂行する 顧客ニーズを探え、業務を遂行するようにしている。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。 実務知識・スキルを活用して実務に粘り強く取り組むことができる 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる 職場のチームリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。 非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	IT職種 主任・サブリーダー
5a	短期大学士、準学士 （短大情報系）	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	OSやデータベースの製品特徴を説明できる。 ハードウェア、ソフトウェア、データベースといったコンピュータシステムの役割について説明できる。	チームワーク、情報伝達、論理的思考等の基本的資質を発揮する事ができる		情報に関する最低限の知識を持った一般のスタッフ
5b	専門士 （前期第二年制・職業実践専門課程）	システム開発を行う上での責任と範囲、役割について理解し、手順に沿ってシステム開発を行うことの重要性を理解している システム開発に関する設計書の見方・書き方とプログラミング言語での実装方法についての基本的な知識を有している システム開発に関する基本的な知識（レベル1と共通した項目）について理解し、関連する知識を有している	開発手順に沿って、設計書を元にWebシステムを開発できる。 設計書を元にデータベースを利用したシステムを開発できる。 作業工程に合ったテストを実施し、システムの品質を高めることができる。 テクノロジー系の基本的な要素の技能を有し（プログラム・データベース・設計書）、システム開発を行うと共に基本的なプログラムに関する設計書を作成できる	定型業務を決められた手順に従い遂行する システム開発に関する技術動向に常に関心を持っている。	技術チームメンバとして上位者の指導の下に作業を行う事ができる 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	IT職種 スタッフ・チームメンバー
4	専門学校1年制 高校卒業時	システム開発に関する初歩的な知識（細目下記）を有している ITSSレベル1・2共通知識・スキル項目 ◆テクノロジ系 ●基礎理論●アルゴリズムとプログラミング●コンピュータ構成要素●システム構成要素●ソフトウェア●ハードウェア●ヒューマンインタフェース●マルチメディア●データベース●ネットワーク●セキュリティ●システム開発技術●ソフトウェア開発管理技術 ◆マネジメント系 ●プロジェクトマネジメント●サービスマネジメント●システム監査 ◆ストラテジ系 ●システム戦略●システム企画●経営戦略マネジメント●技術開発マネジメント●ビジネスインダストリ●企業活動●法務●リーダーシップ●コミュニケーション●ネゴシエーション	テクノロジー系の基礎的な技能を有し、基礎的なプログラムを作成することができる。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。 報告・連絡・相談を状況に応じて適切に使っている。 任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行することができる。	職種不問 情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有する。 （ITSSのレベル1） ITパスポート
3	高校卒、高等学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	情報に関する入門的知識	パソコンを使うことができる			ITの専門性を有していない職種

（文責　大川　晃一）

図表３　学修成果指標・職業コンピテンシーとレベルのマトリックス

５．学校種間の比較

IT 分野での学修成果マトリックスを学校種間で比較するために、まずこの分野のカリキュラムの標準化について概観する。大学を中心とした情報系のカリキュラムの標準化は、ITSS とは異なる。アメリカ主導のものが主流となっている。なお、大学のカリキュラムについては、聞き取り調査をもとにまとめている。

国際的に標準となるカリキュラムとなっているのはアメリカの情報教育に関する基準である。ACM(The Association for Computing Machinery)と IEEE－CS(The Computer Society)がほぼ 10 年ごとに情報専門教育カリキュラムの改訂を行っている。一方で、ITSS は現場で求められる IT エンジニアのスキルの基準である。日本国内の大学では主にアメリカの情報教育の基準を参照にしている。

日本の情報処理のカリキュラムの標準作成に際しては、情報処理学会が主導した。1997 年に情報処理学会が J97 を公表したが、これは大学の理工系学部の情報系学科のためのコンピュータサイエンス教育カリキュラムであった。最新のものは J17（情報専門学科におけるカリキュラム標準 J17）である。情報処理学会が主導したカリキュラム標準は、現場での開発を志向するものというより情報科学の体系化を目指したものである。わが国の情報系の学部でここまで情報科学に特化して体系的に学ぶところは数少なく（注１）、多くの大学では理論に特化した情報処理学会のカリキュラム標準と ITSS の間にカリキュラムを設置しているといえよう。

なお、標準化以前の情報系のカリキュラムは、改組前の専門の色が濃く残っていた。電気系の学科を改組して作られた情報系の学科の場合、当初は電気系（ハードウェア）の授業が多かったが、標準化によってその度合いが薄まってきた。

聞き取りを行った関東学院大学で取得資格として想定されているのは基本情報技術者資格である。関東学院大学の場合、在学中にこの資格を取得する者は少ないが、これに相当する知識を身につけていることを卒業の要件とみなしている。具体的には、3 年必修科目の「情報メディア総合演習」の中で、その基本情報技術者の知識の部分の資格問題を解かせている（注２）。これで基本情報技術者資格の知識に該当する部分の能力証明となっている。この資格は情報系の幅広い分野の知識を網羅した基本的な資格である。大学ではこれらの幅広い基本的な知識を身につけ、就職後、その後のキャリアに必要なスキルを使う資格を取得することが一般的である。

出口とのつながりでこの標準化による変化をとらえた場合、以下のようになる。
SE の職務としては、システム全般を扱う人もいれば、特定の部分を扱う SE もいる。企業が求めているのは、情報分野全般を担当可能なことであり、実際の職種に必要なスキルは働きながら身につけている。

関東学院大学では基本情報技術者資格の取得を推奨していたが、その資格を持っていなくても、就職後の取得者も多いので、学生は資格取得より単位取得の方を重視している。基本情報技術者資格自体は 2 年生くらいで取得する学生もいる。

専門学校では、資格取得に特化して教育するが、大学の情報教育は資格だけに特化できない。研究に近い分野もあるので、学ぶ領域が幅広くなってしまうという。たとえば、現在の情報分野では、複合領域や人工知能の分野があり、デジタル回路や実験なども履修するので、これらの分野では資格とは関係ないカリキュラムとなっている。

IT 人材の中でも求められる職種は時代によって変化する。スキル標準ができたときはアーキテクト等の開発人材を求めていた。現在は 3 節でも示したように、開発だけに特化するのではなく、OJT でスキルを高められる基礎的な知識を幅広く持っている人が求められている。そのため、プロジェクトマネジメントなどが注目されており、それに対応したカリキュラムの改革として PBL による授業を行うことが注目されている。情報分野の PBL では IPA で公開された課題を用いた PBL が行われている（注３）。

一方、専門学校では、出口を志向した教育を行うため、カリキュラムが企業ニーズを反映したものになりがちである。そのため、カリキュラムの標準化をする場合にも、大学と同様の標準化である情報処理学会の指標ではなく、職場で求められる ITSS の指標を想定することになる。現実の教育機関としては、各教育機関の置かれた位置づけがあるので、完全にいずれかの指標に依拠するわけではないが、それぞれの文脈によって両指標を適宜参照しつつ教育プログラムを作成・運用しているのがわが国の IT 教育であるといえるだろう。大学の場合もどの程度出口に目を向けるかによって、ITSS に近いカリキュラムになっていると考えられる。関東学院大学の例で紹介したＰＢＬなども、現実の出口を想定した教育のひとつといえるだろう。

６．わが国の IT 人材の特徴と、今後の課題

今後の課題として、2 つの点から途中経過も含めて暫定的な考察を行う。ひとつはわが国の IT 人材の特徴を国際比較によって明らかにするということである。もうひとつはそれを踏まえて知識の積み上げと教育の階層構造を解明することである。

前者の国際比較については、今年度は韓国の事例を中部大学の宮本順一教授に伺った。氏は東芝でフラッシュメモリの研究開発を行ったあとでサムスン電子に移籍したことから、わが国の IT 人材の特徴を相対的に捉えることができると考えて、聞き取り調査を行った。

まず企業の組織構造であるが、サムスン電子では明確なタテ関係のみが重要であるという。韓国では一人のボスにつくことが大事であり、そのボスの指示に従うことが重要である。役割分担も厳密に決まっており、役割以外の業務を行っても全く評価されない。企業組織を円滑に動かすには役割以外の目に見えにくい業務が多数存在している。サムスン電子ではそれらの業務を担っていたのはエンジニア出身のスタッフ職である。スタッフ職が雑用、資料まとめ、宿題フォロー、懇親会アレンジ等を行う。技術者はジェネラリストというより技術に対するこだわりが強く、部課長であっても専門的な会合に出席する。

このように明確な職務上明確な役割分担があることから、教育に求められる卒業者の資

質も明確に示しやすいと考えられる。そのためサムスン電子では大学に半導体学科、携帯電話学科をつくり、在学生への学費補助を行うことができたという。半導体学科や携帯電話学科などは、汎用性の少ない特定分野の教育と考えらえるが、韓国ではこのように特定の職種に特化した人材を育てようとしている。ITSS であっても、ここまで汎用性の乏しい分野に特化した枠組みではないので、韓国と比べてわが国は IT 分野の教育で汎用性が考慮されていると考えられる。知識・技能の個別性と汎用性で考えた場合、わが国の IT 分野は汎用性の部分が基礎、基本の部分であり、個別性はそれを踏まえたうえで修得する。個別性に対応できる態度・応用の能力を学修するのが教育機関であり、個別性の部分を学修するわけではない。

では、わが国の IT 人材の学修成果指標はどの程度国際的に共通しているのであろうか。情報科学の原理に基づく IT 分野の知識・技能は国際的にほぼ共通しているはずである。わが国固有の部分があるとすれば態度・応用がそれに該当すると考えられる。「T 型人材」という用語がわが国では用いられているが、これは、専門分野の深い知識を持ったうえで広い視野をもつ人材を想定したものである。これはわが国における態度や応用の重要性を示した人材概念であるといえよう。ここでの応用や態度はそれ自体の積み上げによって修得するものではない。そこまでの知識・技術の積み上げの上に特定の水準の応用が可能となると考えているのではないだろうか。

では IT 分野の知識の積み上げは、教育、資格の高度化によってできるのであろうか。IT 分野の資格で考えた場合、「基本情報技術者＋X＝応用情報技術者」のXとは何かを明らかにすることができれば、それが知識の積み上げといえよう。両資格の違いは、内容の違いというより出題方式の違いという側面が大きい。基本情報技術者の試験は、選択問題であり、記述問題はない。一方で、応用情報技術者の試験は「何文字以内で説明しなさい」というような記述問題が主体となっている。応用情報技術者の資格を得るためには、単なる暗記ではダメで、体系的知識が必要になる。つまり知っている知識の深みに違いがあるといえる。これが教育年数の延長で修得できるのかどうかというのは現時点では判断できないが、この違いは「公式を知っている＜なぜその公式なのかを知っている」という知識の深みと類似した階層構造であるといえる。これが教育期間の延長によって修得できるのか、今後検討すべきであろう。

（文責　新谷　康浩（５．～６．担当））

【注】

１）例えば会津大学では IEEE や ACM で議論されてきた CC2005（Computing Curricula 2005）をベースにしたカリキュラムであるが、ここまで情報科学に特化したカリキュラムに踏み込んでいるところは少ないという。

２）基本情報技術者の資格を取得済みの学生はこの試験が免除されている。

３）情報分野では、オープンソースの文化もあるので、教育プログラムもオープンソース化

しやすいという。

【参考文献】

筧捷彦(2008)「情報専門学科カリキュラム標準 J07 について」『情報処理』vol.49 №7、721 - 727 頁.

独立行政法人情報処理推進機構（2017)『IT 人材白書』独立行政法人情報処理推進機構 IT 人材育成本部.

第４章　食・調理分野における学修成果指標の作成

吉本圭一（九州大学）
中村　哲（中村調理製菓専門学校）
石川正剛（学校法人石川学園）
萩尾　香（中村調理製菓専門学校）
小森祐子（中村調理製菓専門学校）
寺澤洋子（中村調理製菓専門学校）
坂巻文彩（九州大学大学院）

１．はじめに

1-1　取り組みの背景

わが国の外食産業の市場規模は 2017 年度で 26 兆円と巨大である。この市場規模は外国人訪日客（インバウンド）の増加等により漸増傾向にある。しかしながら、近年の労働人口の減少や労働時間短縮化などの社会環境の変化により、業務方法等の改革が求められている。

この産業に従事する人材を養成する教育機関としては、調理師養成の専修学校、高等学校、短期大学などと、栄養士及び管理栄養士養成の大学、短期大学、専修学校などが中核を成す。近年、中村学園大学栄養科学部フード・マネジメント学科（2017 年開設）、立命館大学食マネジメント学部（2018 年開設）、京都府立大学文学部和食文化学科（2019 年開設）など、これまでのこの分野の教育機関とは大きく異なる人材育成を目的とした大学が生まれてきている。さらに 2019 年からスタートする専門職大学、専門職短期大学制度の中でこの分野での教育機関を開設する動きもある。

このような食・調理分野の人材育成の変革期にあって、筆者らは 2014 年度及び 2015 年度の「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」を実施した。ここでは国内外で日本料理を正しく提供することが期待される若手料理人の育成を目的とし、調理に関するモジュールプログラムの開発や海外の先進的調理教育機関の事例調査等を実施し、業界の求める人材やカリキュラムを確認した。

また、2016 年度及び 2017 年度ではグローバルな経済・社会環境の中で活躍できる中核的専門的人材の養成のために適切なプログラムの探求と専門的人材養成プログラムのグローバルな通用性高めるための学位資格枠組みの開発的研究を目的とし、食・調理分野においては、海外の調理教育現場の国家資格の導入についての調査、日本の資格制度との比較をおこない、日本の「調理師教育」の学修成果指標原案の作成に取り組んできた。

1-2　2017 年度の取り組み

前節に記した食・調理分野の人材育成に関する一連の研究成果の上に、筆者らは 2017 年度から「職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソ

ーシアム」事業に着手した。

初年度である 2017 年度の成果としては次の 2 点が挙げられる（吉本,2018)。

① 食・調理分野における学修成果指標原案の作成

② 職業教育の学修成果に関するアンケート調査の実施

本稿はこの 2017 年度事業の継続研究として実施した内容を報告する。

（文責　小森　祐子）

２．食・調理分野における学習成果指標の作成

2-1　食・調理分野についての LO 調査結果

2017 年 12 月、本事業では、調理師養成施設の全短期大学、専修学校専門課程（以下、専門学校)、専修学校高等課程、高等学校を対象に「第三段階教育における職業教育の学修成果に関する調査」と題した機関調査を実施した(図表 1)。(調査に関する詳細な概要は、吉本（2018）の第IV部第 1 章に記載)。

図表 1　　食・調理分野の調査対象機関と回収状況

短期大学	専門学校	専修学校高等課程/高校	合計
75.0%(9/12)	30.0%(65/217)	31.3%(50/160)	31.9%(124/389)

回収率(回収数/学校数)　　出典：吉本(2018）第IV部第 1 章

この調査の目的は、複数教育段階で異なる到達水準が設定される中、当該機関で修得を求める項目が当該レベルに対応したものであるのかどうかを検討することであり、各教育機関が知識(25 項目)、技能(14 項目)、態度(11 項目)、応用(11 項目)に関して、学生の修得を目指しているかどうか調査した（なお、調査項目は、タスクフォースのメンバーで仮説的に作成)。2017 年度は、機関種別に回答結果を集計し、ラッシュモデルにより調査項目のレベル設定を行った（吉本（2018）の第IV部第 2 章、第 3 章（白坂担当）に記載)。

本節では、知識、技能、態度、応用として規定した項目に関して、機関ごとの回答状況を再整理するとともに、当初のタスクフォースメンバーによるレベル設定と、学修成果調査（Learning Outcome, 以下 LO 調査）結果から得られた教育機関による難易度を比較する（主に、吉本 (2018)の分析結果の再整理)。

（１）知識項目(図表 2)

知識項目については、LO 調査結果からみると、各教育機関は、当初のレベル設定同様に、店舗経営に関する項目が難しいと認識しており、学校教育で修得を目指している比率が低い傾向にある（LO 調査結果 1 位、2 位が店舗経営に関する項目である)。公衆衛生に

関しては、「調理師の労働の特徴、職場環境やその現状についての知識がある。」は、各教育機関は、難しいと理解しているものの（LO 調査結果：7 位、当初のレベル設定：レベル 4)、「食生活に関係する疾病（生活習慣病等）について知識がある（LO 調査結果：13 位、当初のレベル設定：レベル 6)」「調理師業務に関わる法律（調理師法、食品衛生法、労働基準法等）についての知識がある（LO 調査結果：15 位、当初のレベル設定：レベル 6)」「健康と食生活の関わりや、好ましい食生活についての知識がある(LO 調査結果：22 位、当初のレベル設定：レベル 5)」については、修得し易いと理解しているものと想定される。また、調理理論に関しても、「各調理について、好ましい調理法（手順、操作方法）を理解している（LO 調査結果：25 位、当初のレベル設定：レベル 5)」については、各教育機関は、修得し易いと理解しているものと思われる。

図表 2　調理分野の知識項目

（単位：%）

LO調査結果による難易度順	当初のレベル設定	項目	ラッシュモデルによる数値	短大（N=8）	専門学校		専修学校高等課程（N=13）	高校（N=35）
					1年制（N=31）	2年制（N=33）		
1	4	店舗経営に関わる基本的な業務（伝票処理、在庫管理、売上管理、他事務処理含む）についての知識がある	2.395	37.5	45.2	57.6	15.4	48.6
2	6	店舗経営に関連する管理業務（経理・労務・施設等）の内容を理解している	1.845	75.0	54.8	63.6	30.8	51.4
3	6	食品の生産、流通経路や流通の仕組みについての知識がある	1.580	87.5	54.8	69.7	30.8	62.9
4	7	関連分野以外にも、調理分野全体について幅広い専門知識を持っている	1.413	75.0	58.1	66.7	30.8	74.3
5	6	クックチル、HACCPなどの、より衛生的なシステムの手法や特徴についての知識がある	0.860	87.5	71.0	78.8	38.5	68.6
6	7	業務で主使用する食材以外にも、幅広い食品知識を持っている	0.428	87.5	71.0	78.8	53.8	82.9
7	4	調理師の労働の特徴、職場環境やその現状についての知識がある	0.349	100.0	74.2	81.8	53.8	77.1
8	5	食品の加工や代表的な貯蔵について、その方法や特徴の知識がある	0.267	75.0	71.0	81.8	69.2	82.9
9	5	関連する料理分野について、特徴、提供方法、食文化などの幅広い知識がある	0.095	87.5	80.6	75.8	46.2	85.7
10	4	料理のサービス、接客について、一般的な提供方法や器具類についての知識がある	0.005	75.0	80.6	84.8	53.8	82.9
11	6	健康に好ましい栄養素バランスが分かる	-0.187	75.0	87.1	81.8	69.2	82.9
12	5	調理における栄養素への影響が分かる	-0.288	87.5	87.1	81.8	69.2	82.9
13	6	食生活に関係する疾病（生活習慣病等）について知識がある	-0.504	87.5	87.1	78.8	76.9	85.7
14	4	基本的な調理法について、特徴やその原理について理解している	-0.504	87.5	80.6	90.9	69.2	82.9
15	6	調理師業務に関わる法律（調理師法、食品衛生法、労働基準法等）についての知識がある	-0.504	87.5	87.1	78.8	69.2	85.7
16	4	一般的な食材の名称、特徴、性質の知識がある（動物性食品、植物性食品、その他）	-0.619	87.5	83.9	87.9	61.5	88.6
17	4	基本的な栄養素とその機能についての知識がある。また、各食品に含まれる主な栄養素を知っている	-0.619	100.0	83.9	84.8	61.5	88.6
18	4	食中毒に関する基本的知識（食中毒の種類、特徴、予防方法等）がある	-0.619	100.0	83.9	87.9	69.2	82.9
19	4	一般的な調理器具の名称や使い方についての知識がある	-0.619	100.0	83.9	84.8	69.2	85.7
20	4	食品に危害（異物混入、食中毒、寄生虫、腐敗他）を加える原因についての知識がある	-0.740	87.5	87.1	90.9	69.2	82.9

21	4	食品の調理変化について、科学的に理解している	−0.740	87.5	83.9	84.8	76.9	85.7
22	5	健康と食生活の関わりや、好ましい食生活についての知識がある	−0.867	100.0	83.9	87.9	69.2	88.6
23	4	調理を衛生的に行うための適切な身だしなみ、手洗い方法、食品や器具の消毒法などの知識がある	−0.867	100.0	87.1	90.9	69.2	82.9
24	4	各調理（日本・西洋・中国）の特徴や違いについての知識がある	−1.000	87.5	87.1	87.9	76.9	88.6
25	5	各調理について、好ましい調理法（手順、操作方法）を理解している	−1.000	100.0	83.9	90.9	69.2	88.6
26	5	調理施設全般における衛生管理方法についての知識がある	−1.140	87.5	90.3	93.9	61.5	85.7

注：LO 調査結果による難易度順：1（難しい）～26（易しい）

当初のレベル設定：レベル 7、レベル 6（大学）、レベル 5（専修学校専門課程 2 年制）、レベル 4（高校/専修学校専門課程 1 年制）

出典：吉本(2018)の第Ⅳ部第 2 章、第 3 章(ラッシュモデル：白坂担当）の再整理

（２）技能・態度・応用項目(図表 3)

技能項目については、LO 調査結果からみると、各教育機関は、最も「店舗経営に関わる簡単な業務（伝票処理、在庫管理、売上管理、他事務処理含む）を行うことができる」が難しいと示しているように、知識項目同様に、店舗経営に関する項目の難易度が高い傾向にある。特に、短期大学、専修学校高等課程の学校教育で修得を目指している比率が、40%以下と低い傾向にある。

態度項目、応用項目については、LO 調査結果の難易度は、当初のレベル設定と類似している傾向にある。特に、態度項目の「総合的な見地に立って判断ができる」「リーダーシップがある」（LO 調査結果：1 位､2 位)、応用項目の「監督者レベルのスタッフの指導ができる」｢高品質なサービスの提供に向けて現場監督者を含めたスタッフの指揮･命令ができる」（LO 調査結果：1 位､2 位）に関して、各教育機関は、難易度が高いと示しており、管理する立場に関連した項目について、修得が難しいと理解していると窺える。

図表 3　調理分野の技能・態度・応用項目

（単位：%）

LO調査結果による難易度順	当初のレベル設定	項目	ラッシュモデルによる数値	短大（N=8）	専門学校		専修学校高等課程（N=13）	高校（N=35）
					1年制（N=31）	2年制（N=33）		
技能項目								
1	5	店舗経営に関わる簡単な業務（伝票処理、在庫管理、売上管理、他事務処理含む）を行うことができる	2.266	37.5	51.6	51.5	38.5	40.0
2	5	事務処理に必要なパソコン等の機器操作ができる	1.768	87.5	35.5	33.3	38.5	77.1
3	6	クックチル、HACCP 等の、より衛生的なシステムに合わせて調理ができる	1.222	37.5	61.3	66.7	53.8	57.1
4	6	新しい調理機器類（真空調理、スチームコンベクションオーブン、複合加熱調理機等）を操作して調理ができる	0.767	87.5	64.5	75.8	53.8	57.1
5	5	料理のサービス、接客、電話対応等を行うことができる	0.524	100.0	71.0	78.8	30.8	62.9

6	7	目的（提供形体、対象者、原価など）に合った献立作成ができる	0.267	87.5	64.5	72.7	61.5	80.0
7	5	仕込みから、調理、盛り付け、提供まで、一連の調理作業を行える	−0.672	87.5	77.4	87.9	61.5	88.6
8	5	大量調理についての対応ができる	−1.210	100.0	87.1	87.9	92.3	85.7
9	4	食品や調理器具類を衛生的に扱うことができる。（洗浄、消毒、保存等）	−1.210	100.0	87.1	90.9	69.2	85.7
10	4	一般的な調理機器・道具類を適切に使える	−1.210	87.5	87.1	93.9	76.9	82.9
11	4	調理に関わる衛生的習慣が身についている（衛生的な身だしなみ、手洗い、清掃等）	−1.338	100.0	87.1	90.9	76.9	85.7
12	4	包丁を使い、基本的な切りものができる（野菜を切る、魚をさばくなど）	−1.338	100.0	87.1	90.9	76.9	85.7
13	4	レシピに従い基本的な調理法で料理を作ることができる（含む調理）	−1.476	100.0	87.1	90.9	84.6	88.6
14	4	衛生的な一連の調理作業により、安全に料理を作ることができる	−1.476	100.0	90.3	93.9	69.2	85.7
態度項目								
1	7	総合的な見地に立って判断ができる	−0.116	75.0	64.5	66.7	53.8	68.6
2	6	リーダーシップがある	−0.496	62.5	64.5	69.7	61.5	77.1
3	6	論理的思考ができる	−0.734	75.0	80.6	78.8	46.2	71.4
4	6	公正・公平な態度で周囲と接することができる	−0.994	75.0	80.6	72.7	61.5	85.7
5	6	常に平常心をもって判断・行動ができる	−1.063	87.5	80.6	75.8	61.5	80.0
6	4	基本的な生活習慣が身についており、自分の健康について注意できる	−1.365	100.0	83.9	78.8	61.5	85.7
7	5	自らの向上のために努力を惜しまない	−1.535	100.0	80.6	81.8	61.5	88.6
8	4	挨拶、返事など、基本的なコミュニケーションが取れる	−1.722	100.0	83.9	84.8	76.9	82.9
9	5	自ら進んでコミュニケーションを取り、周囲と上手く協調できる	−1.722	100.0	80.6	87.9	76.9	85.7
10	5	業務に対し、自主的に責任を持って取り組める	−1.722	100.0	83.9	87.9	61.5	85.7
11	4	指示に従い、素直な態度で業務に取り組める	−1.931	100.0	83.9	87.9	76.9	85.7
応用項目								
1	7	監督者レベルのスタッフの指導ができる	3.563	0.0	16.1	15.2	7.7	20.0
2	7	高品質なサービスの提供に向けて現場監督者を含めたスタッフの指揮・命令ができる	3.443	0.0	16.1	18.2	7.7	20.0
3	7	現場チーフレベルの業務について指導ができる	2.779	0.0	25.8	21.2	15.4	25.7
4	7	現場スタッフの業務に対し、技術等の専門的評価ができる	2.779	25.0	19.4	18.2	15.4	25.7
5	6	現場スタッフの業務について管理・監督、指揮・命令ができる	1.498	25.0	35.5	42.4	38.5	37.1
6	7	通常の業務において、専門的で高度な知識を活かし、問題点、課題の解決ができる	1.298	50.0	45.2	42.4	15.4	45.7
7	6	通常の業務において問題点を発見し、上司とともに問題の改善、解決に取り組むことができる	0.576	50.0	61.3	63.6	30.8	48.6
8	5	非定型の業務において、必要に応じて上司の指示を仰ぎ、自主的に業務遂行ができる	−0.064	75.0	71.0	69.7	53.8	51.4
9	4	非定型の業務において、指示を仰ぎながら業務遂行ができる	−0.673	87.5	74.2	75.8	61.5	71.4
10	5	通常業務において、決められた品質を維持しつつ、業務遂行することができる	−0.734	100.0	77.4	78.8	61.5	65.7
11	4	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務遂行ができる	−1.063	100.0	74.2	75.8	69.2	80.0

注：LO 調査結果による難易度順：1（難しい）～14（易しい）

当初のレベル設定：レベル 7、レベル 6（大学）、レベル 5（専修学校専門課程 2 年制）、レベル 4（高校/専修学校専門課程 1 年制）

出典：吉本(2018)の第Ⅳ部第 2 章、第 3 章(ラッシュモデル：白坂担当）の再整理

（文責　坂巻　文彩）

2-2　韓国における食・調理分野の国家能力基準（NCS）について

大韓民国（以下、韓国）における食・調理分野の国家能力基準（National Competency Standards、以下 NCS）については既に本事業の昨年度報告書に記載している（吉本、2018）。

NCS は全体として 24 の大分類・職業分野から成り（図表 4)、そのうち食・調理分野は 13.飲食サービスに分類される。飲食サービスに関する中分類、小分類、細分類を図表 5 に示す。

本節ではこの飲食サービスに関する細分類のうち、04.日食（日本料理）・フグ調理の中で、特に日食調理に関する内容を詳述したい。

図表 4　韓国の NCS の大分類・職業分野

01. 事業管理	02. 経営・会計・事務
03. 金融・保険	04. 教育・自然・社会科学
05. 法律・警察・消防・教導・国防	06. 保健・医療
07. 社会福祉・宗教	08. 文化・芸術・デザイン・放送
09. 運転・運送	10. 営業販売
11. 警備・掃除	12. 理容・宿泊・旅行・娯楽・スポーツ
13. 飲食サービス	14. 建設
15. 機械	16. 材料
17. 化学	18. 繊維・衣服
19. 電気・電子	20. 情報通信
21. 食品加工	22. 印刷・木材・家具・工芸
23. 環境・エネルギー	24. 農林漁業

出典：田中（2018）

図表 5　韓国の NCS の飲食サービスに関する中分類、小分類、細分類

大分類	中分類	小分類	細分類
13. 飲食サービス	01. 食飲料調理・サービス	01. 飲食調理	01. 韓食調理
			02. 洋食調理
			03. 中食調理
			04. 日食・ふぐ調理
		02. 食飲料サービス	01. 食飲料接客
			02. ソムリエ
			03. バリスター
			04. バーテンダー
		03. 外食経営	01. 外食運営管理

出典：国家職務能力標準（국가직무능력표준，National Competency Standards) サイト（http://www.ncs.go.kr）（2017 年 2 月 15 日取得）

日食調理は 2 水準（Cook Helper)から 5 水準(Master Chef)までの 4 レベルがある。また、2 水準の下に「職業基礎能力」がある。5 水準を除く各水準にさまざまな調理実務と管理業務に関する履修課程（科目）がある。また、5 水準は調理実務である「寿司の盛り合せ」がある。さらに、訓練施設及び教師についても規定されている（図表 6)。

図表 6　細分類「日食・ふぐ調理」の概要

（1）職種名：日食・ふぐ調理

（2）職種定義：多様な食材と食用可能なフグを選別して安全に除毒処理し手入れをした後、材料の本来の味と季節感を生かして衛生的で多様な調理法で調理する業務に従事。

（3）訓練履修体系(水準別の履修課程／科目)　注：日食調理のみ記載

水準(職種)	日食調理	
5 水準 (Master Chef)	寿司の盛り合わせ	
4 水準 (Head Chef)	メニュー管理	白身魚の刺身調理
	赤身魚の刺身調理	貝類の刺身調理
	鍋料理の調理	揚げ物調理
	ロール寿司調理	手巻き寿司
	練り物・寄せ物	
3 水準 (Cook)	購買管理	焼き物調理
	酢刺身調理	蒸し物調理
2 水準 (Cook Helper)	衛生管理	安全管理
	材料管理	基礎調理実務
	和え物調理	吸い物料理
	煮物調理	麺類調理
	ご飯類調理	
-	職業基礎能力	

※薄墨を施した履修課程／科目について図表 7～15 に訳出した。

（4）訓練施設

施設名	基準人数・面積	基準人数超過の時面積適用
講義室	20 名・45 ㎡	1 名当たり 1.5 ㎡追加
実習室 (講義室兼用可能)	20 名・66 ㎡	1 名当たり 3.3 ㎡追加

（5）教師

「勤労者職業能力の開発法」第 33 条と関連規定に従う。

日食調理の各水準において、それぞれ欄に薄墨を施した代表的な調理実務及び管理業務について（5 水準は調理実務のみ)、また 2 水準の下にある職業基礎能力について参考として訳出した（図表 7-15)。

図表 7　水準無し　科目名：職業基礎能力の内容

－訓練の概要

訓練目標	職業人として備えなければならない基本的な素養を育成
水準	－
訓練時間	訓練過程の編成の時、全体訓練時間の 10%以内で自律編成
訓練可能な施設	講義室又はコンピュータ室
進める訓練方法	集合訓練または遠隔訓練

－編成内容

単元名	学習内容
コミュニケーション能力	文書理解能力、文書作成能力、傾聴能力、意思表現能力、基礎外国語能力
数理能力	基礎演算能力、基礎統計能力、図表分析能力、図表作成能力
問題解決能力	思考力、問題の処理能力
自己開発能力	自我認識能力、自己管理能力、経歴開発の能力
資源管理能力	時間資源管理能力、予算資源管理能力、物的資源管理能力、人的資源管理能力
対人関係能力	チームワーク能力、リーダーシップ能力、対立管理能力、交渉能力、顧客サービス能力
情報能力	コンピューター活用能力、情報処理能力
技術能力	技術理解の能力、技術選択の能力、技術適用の能力
組織理解能力	国際感覚、組織体制の理解能力、経営理解能力、業務理解能力
職業倫理	勤労倫理、共同体倫理

図表 8　2 水準　科目名:1301010406_16ｖ3　日食・煮物調理の内容

－訓練の概要

訓練目標	多様な食材を利用して煮物の調理ができる能力の育成
水準	2
訓練時間	20
訓練可能な施設	講義室　(講義室兼用可能)
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 (能力単位	訓練内容 (遂行標準)	評価時考慮事項

要素名)		
煮物材料の準備	1.1 魚、魚介類、肉類を材料の特性に合わせて下処理が出来る 1.2 豆腐、野菜、キノコ類を材料の特性に合わせて下処理が出来る。 1.3 メニューによって調味料の準備できる	-評価者は次の事項を評価しなければならない。 ・調理服、調理帽子の着用および個人衛生の遵守能力 ・衛生的な調理過程 ・食材の手入れと下味の準備過程 ・火と時間の調節能力 ・材料の形態維持能力 ・調味と完成度 ・調理の構成に合わせて盛り付ける能力 ・調理の熟練程度 ・時間遵守の能力 ・調理道具の使用の前、後の洗浄 ・調理作業に必要な安全管理を適用できる能力
煮物の調理	2.1 材料によって煮汁を作ることができる。 2.2 食材の種類によって火の強さや時間を調節できる 2.3 材料の色とつやが出るように煮る事ができる。	
煮物の盛り付け	3.1 煮物の特性によって器物を選択することができる。 3.2 材料の形を維持することができる。 3.3 あしらいを加えて盛り付けることができる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・食材の管理 ・材料の種類と特性 ・調味料の種類と特性 ・日食器物の種類と特性 ・日食調理法	・調理道具使い方 ・調理用道具の種類と特性 ・調味と完成度 ・野菜の種類及び用途
技術	・あしらい野菜の手入れ技術 ・副材料の形態維持の能力 ・火の調節能力、時間調節能力 ・食材の手入れ能力 ・食材の色、つやを出す完成技術	・食材の調味能力 ・煮汁を作る技術 ・日食デコレーション方法 ・日食調理方法 ・調味と完成技術
態度	・練習の繰り返し態度 ・安全規則遵守の態度	・衛生管理の態度 ・調理器具の清潔管理態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
・魚、魚介類、肉類、野菜類、キノコ類など ・醤油、みそ、みりん、酢、水飴、お酒、塩、砂糖など

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 9　2 水準　科目名:1301010435_16ｖ3　日食・基礎調理実務の内容

－訓練の概要

訓練目標	日食の基礎調理実務は日食基礎調理作業の遂行に必要な包丁を扱い、あしらい作り、日食調理用語、調理方法など基本的な知識を理解して技能を身につけてから調理業務に活用できる能力の育成
水準	2
訓練時間	50
訓練可能な施設	講義室　（講義室兼用可能）
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 （能力単位 要素名）	訓練内容 （遂行標準）	評価時考慮事項
基本包丁技術の習得	1.1　包丁の種類と使用用途を理解することができる。 1.2 基本切り方を習得できる。 1.3　調理の目的に合わして食材を切ることができる。 1.4 包丁を研磨して管理することができる	-評価者は次の事項を評価しなければならない。 ・日食調理器具の種類と機能を活用することができる能力 ・調理道具を扱える能力 ・調理道具を保管、管理できる能力 ・日食調理に必要な調理技能を作業して活用できる能力 ・日食基礎調理に必要な資料を収集できる能力 ・日食調理のレシピを見て、理解できる能力
基本技能の習得	2.1　日食の基本調味料に対する知識を理解して習得できる。 2.2　日食のあしらいに対する知識を理解して習得できる。 2.3　日食の基本ダシに関する知識を理解して習得できる。 2.4　日食の基本材料に関する知識を理解して習得できる。	
基本調理方法の習得	3.1　日食調理道具の種類や用途について理解して習得できる。 3.2 計量方法を習得できる。 3.3　日食基本調理法についての知識を理解して習得できる。 3.4　調理業務の前と後の状態を点検することができる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・包丁の種類と使用用途 ・包丁を砥石と研ぎ鋼(sharpening steel)を利用し、研ぐ方法 ・調理法と切り方 ・様々な切り方の用語 ・包丁の保管方法 ・日食基本調味料の種類と準備方法 ・日食薬味の種類 ・日食に使用されるスープの調理法	・日食の食材の特徴と種類 ・計量法 ・道具の使い方 ・調理器物の種類と名称、特徴、用途 ・基本調理法
技術	・包丁を砥石と研ぎ鋼(sharpening steel)を利用し研ぐ能力 ・包丁の活用、管理、保管能力 ・包丁を使って様々な大きさ、厚さ、太さ、形を切る能力 ・様々な種類の包丁を使用できる能力 ・調味料の活用能力 ・韓国の食材活用能力 ・薬味の調理能力 ・スープの調理能力	・標準調理法による調理能力 ・適合した厨房道具の活用、管理、保管能力 ・調理法による装備の活用能力 ・厨房装備の掃除や保管能力 ・厨房の整理や掃除能力 ・味を出す能力
態度	・メモ態度 ・問題解決 ・安全な服装 ・意思疎通 ・観察態度 ・練習の繰り返し ・衛生的な服装	・安全事項の遵守 ・衛生管理基準の遵守 ・調理法を研究する態度 ・衛生的な調理態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
魚、魚介類、肉類、野菜類、キノコ類など

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 10　2 水準　科目名:1301010434_16ｖ3　日食・材料管理の内容

－訓練の概要

訓練目標	日食の材料管理は日食調理作業の遂行に必要な材料を保存・在庫管理・先入先出して効率的に管理できる能力の育成
水準	2
訓練時間	30
訓練可能な施設	講義室　(講義室兼用可能)
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 (能力単位 要素名)	訓練内容 (遂行標準)	評価時考慮事項
貯蔵管理	1.1 食材の品目の特性を把握して冷凍保存管理できる。 1.2 食材の品目の特性を把握して冷蔵保存管理できる。 1.3 食材や厨房消耗品は品目の特性を把握し、倉庫保存管理できる。 1.4 貯蔵庫の温度、湿度、通風などを管理して整理整頓ができる。	-評価者は次の事項を評価しなければならない。 ・材料の先入先出を果たすことのできる能力 ・材料在庫管理ができる能力 ・材料の保存管理ができる能力 ・使用量によって材料を小分して保存管理ができる能力 ・食品製造日によって品目名・名札を作成して管理できる能力 ・材料の流通期限を管理できる能力 ・材料の鮮度と熟成状態を管理できる能力 ・材料の流失防止及びセキュリティ管理できる能力 ・食材使用方法遵守すること ・原産地表記、流通期限遵守、変質しやすい食品の冷凍冷蔵保存の遵守など食材衛生法規遵守すること ・不適切な保存による材料の流失や盗難などの不正流出防止 ・材料の品質、食品栄養、食材の特性
在庫管理	2.1 物品の在庫数量を確認できる。 2.2 材料の製造日と流通期限を確認して常備量と使用時期を調節できる。 2.3 材料の流失防止およびセキュリティ管理ができる	
先入先出管理	3.1 調理された材料の製造日によって名札をつけて前と後に積載して新鮮な状態と熟成状態を管理することができる。 3.2 物品の入庫された手順と流通期限によって前と後に整理することができる。 3.3 先入れされた材料の手順に従って先出することができる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・食材の品目別の特性 ・食品衛生法に対する知識 ・冷凍庫、冷蔵庫の適正温度 ・食材の原産地に対する理解 ・食材の保存中の成分変化に関する知識 ・害虫防除知識 ・食材成分および有害物質に対する新たな情報と知識 ・原産地の鑑別	・食材の品目別保存管理 ・食品衛生法に対する知識 ・材料の流通期限に関する知識 ・先入先出に対する知識 ・流通期限に関する知識 ・食材の保存中の形態・成分の変化に関する知識 ・材料選別管理能力、変質有無の確認能力
技術	・材料鑑別能力 ・原産地の確認と表記能力 ・食材の保存管理活用能力 ・温度計、湿度計の使用能力 ・冷凍庫、冷蔵庫や倉庫の管理能力 ・冷凍庫、冷蔵庫や倉庫の温度や湿度のモニタリング能力 ・流通期限の管理能力 ・ネームテックの管理能力 ・調理用途に合わせて小分保存活用能力	・解凍能力 ・材料の在庫管理・活用能力 ・材料別の数量、入庫日、流通期限の確認能力 ・貯蔵に伴う形態、成分変化の感知能力 ・材料流失防止、およびセキュリティ管理能　力 ・先入先出材料の確認能力 ・材料の整理能力 ・熟成状態の調節能力 ・流通期限の管理能力
態度	・観察態度 ・問題解決の態度 ・練習の繰り返し態度	・安全事項の遵守態度 ・衛生管理基準の遵守態度 ・流通期限の管理態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
魚、魚介類、肉類、野菜類、キノコ類など

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 11　3 水準　科目名: 1301010410_16 v 3　日食・焼き物調理の内容

－訓練の概要

訓練目標	多様な食材を直火焼きと間火焼きで焼いて出す能力の育成
水準	3
訓練時間	30
訓練可能な施設	講義室　(講義室兼用可能)
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 (能力単位 要素名)	訓練内容 (遂行標準)	評価時考慮事項
焼き物用材料の準備	1.1 食材を用途に合う下処理ができる。 1.2 食材に合う調味料を準備できる。 1.3 焼き用途に合う器物を準備できる。	-評価者は次の事項を評価しなければならない。 ・衛生的な調理過程 ・調理服、調理帽、安全靴着用および個人衛生の遵守能力 ・魚､肉類の焼き物のたれを作る能力 ・火の調節能力 ・魚、肉の焼く熟練度 ・料理の適当な焼き具合 ・盛り付けが模様 ・魚､肉焼き物の調理の完成度 ・調理道具の使用前後の洗浄 ・調理の熟練度 ・調理後の整理整頓能力 ・調理作業に必要な安全管理を適用できる能力 ・時間遵守の能力
焼き	2.1 食材の特性によって焼き方法を選択できる。 2.2 火の強弱を調節して焼いて出すことができる。 2.3 材料の形が壊れないように焼く事ができる	
焼き物の盛り付け	3.1 形と形態に合わせて盛り付けができる。 3.2 調味料を準備して盛り付けができる。 3.3 焼き種類の特性によってあしらいを一緒に出すことができる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・焼き物調理法の特性 ・食材の種類や特性 ・食材の保存管理 ・調味料の種類と特性	・薬味の調理法 ・魚臭除去方法の種類 ・日食デコレーション ・調理器具の用途別特徴
技術	・焼き物の調理技術 ・火の調節能力 ・色の調和能力 ・魚造り能力	・肉類を焼き物の用途に合う下処理ができる能力 ・材料による盛り付け技術 ・材料の種類に合わせて串に刺す

	・魚を調味料(味噌や醤油、塩)に漬ける能力 ・熟成段階の漬ける技術 ・食材の調理技術 ・調味料の吸着が容易に包丁を入れる能力	能力 ・調理器物の選別能力 ・調味能力 ・主材料と副材料の組み合わせる能力 ・主な材料の焼き完成度能力 ・主な材料の特性に合った副材料の選択技術
態度	・練習の繰り返し態度 ・安全規則遵守の態度	・衛生管理の態度 ・調理道具の清潔管理態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
・魚、魚介類、肉類、野菜類、キノコ類など ・味噌、醤油、砂糖、塩、胡椒、みりん、酒など ・レモン、柚子、スダチなど

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 12　3 水準　科目名:1301010433_16ｖ3　日食・購買管理の内容

－訓練の概要

訓練目標	日食の購買管理は日食調理に必要な良質の食材、調理器具、装備を適切な時期に供給し、最低限の費用で購入する能力の育成
水準	3
訓練時間	30
訓練可能な施設	講義室　(講義室兼用可能)
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 (能力単位 要素名)	訓練内容 (遂行標準)	評価時考慮事項
市場調査	1.1　生産計画に基づいて材料購入計画を樹立できる。	-評価者は次の事項を評価しなければならない。

	1.2　市場調査による品目の供給先を把握し、活用できる。 1.3　メニューごとの主要品目の特性を把握して活用できる。 1.4　調理法基準で材料の種類と品質、数量を算定できる。 1.5　材料需給や価格の変動による供給先を代替できる。	・品目の特性の理解とこれによる対応策 ・食材を購入、検収、保存管理する能力 ・注文の周期、先入先出方法など管理原則の理解程度
購買管理	2.1 供給業者選定と注文の周期、方法によって購買を実行できる。 2.2 食材の鮮度を選別して購入できる。 2.3 原価に合わせて食材料、消耗品の質と量、種類を決定できる。 2.4 毎日在庫量を把握して需給問題などに備えた代替案を準備できる。 2.5 調理にかなった食材の特性を鑑別ができる。 2.6 食材の変動の際、他の供給先を代替できる。	・持続的に損益妥当性を検証する能力 ・顧客の要求に基づいて要素別の適正性把握能力 ・徹底した購買管理で、季節別の食材を分析措置する能力 ・在庫管理、発注管理能力
検収管理	3.1 検収を向けた設備及び什・装備は給水・排水施設、防虫・防暑管理、棚、パレット、秤、温度計と計算器などを揃えることができる。 3.2 検収管理時に納品された食材、または品物が注文内容(品質、規格、数量など)と一致しているのか確認できる。 3.3 食材を特性に合わせて選別して検収し、適正な用途に合わせて活用ができる。 3.4 食材、調理器具の不良など返品するかどうかを決定し、代金の支給方法を確認できる。 3.5 検収の際、購買および調理業務を把握していなければならず、検査手続き及び発注書、取引明細書など書類管理能力をつけることができる。	・販売管理費とマージン管理、ロス及び廃棄管理能力 ・検収の際、衛生管理ができる能力 ・在庫点検の方法と手続きの理解程度 ・材料、物品の変質、損傷の判断能力 ・食材や調理道具および器具を購入、検収できる能力 ・調理道具及び器具の種類と機能を活用できる能力

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・市場調査分析に関する知識 ・材料の種類と品質の判定法 ・食材の特性 ・調理器具の特性 ・食材、調理器具の事前品質の確認方法 ・供給先の選定および契約に関する知識 ・注文や在庫管理方法 ・市場調査分析に関する知識 ・肉類の等級別、産地、品種別の違いと関連用語	・野菜、果物類の種類と品質の判定法 ・材料の流通および価格構造(産地価、競売価など) ・食材の事前品質の確認方法 ・供給先の選定および契約に関する知識 ・注文や在庫管理方法 ・市場調査分析に関する知識 ・食材の特性

	・魚介類の種類と品質の判定法	・調理器具の特性 ・設備の事前品質の確認方法 ・供給先の選定および契約に関する知識
技術	・食材、調理器具の流通環境と供給業者の分析能力 ・食材や調理器具判別能力 ・品質と価格決定能力 ・供給先の決定検収能力	・食材の流通環境と供給業者の分析能力 ・購買管理に必要な各種の書式など文書作成能力 ・食材、調理器具、装備設備の流通環境と供給業者分析能力
態度	・新鮮で品質のいい食材購入意志 ・客観的な供給業者の選定態度 ・合理的な食材、調理器具、価格決定に努力 ・顧客志向的な思考	・品質、性能評価の公正性維持 ・検収に必要な安全事項遵守 ・客観的な供給業者の選定態度 ・品質、性能評価の公正性維持

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
魚、魚介類、肉類、野菜類、キノコ類など

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 13　4 水準　科目名:1301010436_16ｖ3　日食・白身魚の刺身調理の内容

－訓練の概要

訓練目標	日食の白身魚の刺身料理は平目、鯛、甘鯛、キス、カレイ、スズキなどの白身魚を使って刺身を調理できる能力の育成
水準	4
訓練時間	40
訓練可能な施設	講義室　（講義室兼用可能）
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 （能力単位 要素名）	訓練内容 （遂行標準）	評価時考慮事項

あしらいの準備	1.1 刺身に付ける野菜を用途に合わせて準備できる。 1.2 刺身の種類によって薬味を準備できる。 1.3 わさびを準備できる	－ 評価者は次の事項を評価しなければならない。 ・衛生的な調理過程 ・作業服、調理帽、安全靴の着用および個人衛生遵守の能力 ・季節による魚の種類の宿志程度 ・魚など材料別の処理作業の熟練度 ・刺身用で焼いたりゆでる能力(たたき、湯引き) ・魚介類刺身の均等な厚さと大きさ ・刺身おろしの熟練度 ・刺身盛り付けの能力 ・あしらい提供能力 ・料理の完成度 ・調理の熟練度 ・調理道具の使用の前後の洗浄 ・調理作業に必要な安全管理を適用できる能力 ・調理後の整理整頓能力 ・時間遵守の能力
白身魚の手入れ	2.1 白身魚を刺身用途に合わせて衛生的に下処理できる。 2.2 白身魚を特性に合わせて熟成させることができる。 2.3 調理法によって酢じめまたは昆布じめができる。	
白身魚のおろし	3.1 白身魚を刺身の用途に合わせて衛生的に食べやすくおろすことができる。 3.2 白身の魚を特性に合わせて様々な形でおろすことができる。 3.3 調理法によって酢じめまたは昆布じめをした魚をおろすことができる。	
白身魚の盛り付け	4.1 皿を冷たく準備することができる。 4.2 魚、魚介類の特性によって盛り付けができる。 4.3 完成された刺身にあしらいを提供することができる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・基本調理用語 ・魚や甲殻類の種類と特性 ・魚、魚介類の種類と特性 ・魚の身の熟成 ・魚身(タンパク質)の特性 ・刺身に添える薬味の特性 ・食材の管理	・調理器物の種類と用途 ・調理道具使い方 ・調理器具の種類と特性 ・調味料や香辛料の種類と特性 ・包丁の種類による手入れや保管 ・活魚の水族館管理と魚の疾病
技術	・構成に合わせて盛り付ける能力 ・副材料(ツマ、ケン)の種類と調理法 ・魚、魚介類の調理技術 ・魚介類に切る動作でおろす技術 ・魚類をおろす前の手入れ能力 ・均等な大きさと厚さでおろす能力 ・食材を手入れする技術 ・薬味び調理技術	・魚介類に切る動作でおろす技術 ・日食の装飾(あしらい活用能力) ・皿の使用能力 ・食材の処理技術 ・調理道具の使用技術 ・おろす能力 ・包丁の種類による手入れや保管能力 ・刺身用身の水分を除去する能力

態度	・練習の繰り返し態度 ・安全規則遵守の態度	・衛生管理の態度 ・調理道具の清潔管理態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
・白身魚 ・赤身魚 ・青い魚 ・淡水魚 ・貝類、甲殻類 ・大根、きゅうり、キャベツ、にんじん、ビート、細ネギ、レモン(ゆず)、かいわれ菜など ・昆布、酢、醤油、鰹節、味醂、砂糖、生姜、塩など

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 14　4 水準　科目名: 1301010432_16ｖ3　日食・メニュー管理の内容

－訓練の概要

訓練目標	日食のメニュー管理は季節・場所・目的などに合わせてメニューを構成、開発してメニュー管理できる能力を育成
水準	4
訓練時間	45
訓練可能な施設	実習室　(講義室兼用可能)
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 (能力単位 要素名)	訓練内容 (遂行標準)	評価時考慮事項
メニュー管理	1.1 バランスのとれたメニュー構成方式を考慮してメニュ	－ 評価者は次の事項

の計画	ーを構成できる。 1.2 原価、食材、施設容量、経済性を考慮してメニュー構成を調整できる。 1.3 メニューの食材、調理方法、メニュー名、メニューリスト作成など使われている用語と名称を正確に区分して使うことができる。 1.4 収益性と好感度によるメニュー・エンジニアリングができる。 1.5 貢献利益を高めることができるメニュー構成ができる。	を評価しなければならない。 ・メニューを管理できる能力 ・メニューを計画できる能力 ・メニューを開発できる能力 ・メニューの価格決定ができる能力 ・食材の検収ができる能力 ・食材の先入選出を果たすことのできる能力 ・食材の在庫管理ができ能力 ・食材の原価計算ができる能力 ・損益分岐点を分析できる能力 ・メニュー分析法を活用できる能力 ・コンピューター活用能力
メニューの開発	2.1　顧客の需要予測、収益性、利用可能な食材、調理設備、メニューの多様性、そして栄養的な要素を把握できる。 2.2　顧客の食習慣と好感度に及ぼす経済的、社会的、地域的、そして形態的な影響を把握して活用できる。 2.3　厨房で保有した調理器具の特性を理解して、メニューの栄養的要素と説明を提示することができる。 2.4　地域的な位置と顧客の水準などを考慮した立地の分析と階層分析を行うことができる。 2.5　食材全般に関する外部的な環境を把握してメニューを開発できる。	
メニュー原価の計算	3.1　実際原価を日単位、月単位で計算し、これに対する意思決定を行うことができる。 3.2　原価、食材、施設容量、経済性を考慮してメニュー設定ができる。 3.3　当日の食料輸入と材料に対する現況を把握して実際原価を知ることができる。 3.4　当日、売上報告書を理解して売上に対する材料の割合を算出することができる。 3.5　部分別材料先入選出による品目別単位原価を算出して総原価を計算できる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・韓国料理の調理法 ・韓国料理の特徴と分類 ・韓国飲食の特性のメニュー構成 ・カロリー計算 ・コーディネーション技法と概念 ・廃棄率、可食の割合の概念と計算法 ・メニューの分析法	・メニュー品目別販売量の集計 ・メニュー品目別販売価 ・食材の購入原価 ・標準分量サイズ ・食材原価計算 ・財務諸表 ・貸借対照表

	・季節食材の活用 ・食料の原価計算法 ・サービス方式及びメニューのトレンド ・標準購買明細書	・損益分岐点
技術	・季節別メニューの交替及び開発能力 ・季節食品の市場調査能力 ・メニュー調整、管理能力 ・インターネット活用能力 ・材料発注、検収管理及び保存管理能力 ・材料所要量の計算と代替能力 ・材料の品質、材料の特性に合うメニュー開発能力 ・調理の完成能力 ・市場状況と流れに関する変化分析の能力	・メニューの分析手法の活用能力 ・収益性と好感度によるメニュー構成能力 ・食材料原価計算の活用能力 ・ベンチマーキング活用能力 ・実際原価と標準原価の計算能力 ・財務諸表の理解能力 ・原価報告書の作成能力 ・販売分析能力 ・損益分岐点の計算能力 ・原価割合の計算能力
態度	・観察態度 ・メモする態度 ・問題解決態度 ・食品衛生法の遵守	・安全な容貌と服装 ・意思疎通態度 ・訓練態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
魚、魚介類、肉類、野菜類、キノコ類など

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

図表 15　5 水準　科目名:1301010436_16ｖ3　日食・ 寿司の盛り合わせの調理の内容

－訓練の概要

訓練目標	多様な食材を使って寿司の盛り合わせを調理できる能力の育成
水準	5
訓練時間	40
訓練可能な施設	講義室　(講義室兼用可能)
進める訓練方法	集合訓練

－編成内容

単元名 (能力単位 要素名)	訓練内容 (遂行標準)	評価時考慮事項
寿司盛り合わせの材料準備	1.1 配合酢を混ぜて寿司が準備できる。 1.2 寿司の用途に応じた材料を準備できる。 1.3 わさび(粉、生)と副材料を準備できる。	-評価者は次の事項を評価しなければならない。 ・作業服、調理帽、安全靴着用および個人衛生遵守の能力 ・衛生的な調理過程 ・寿司用食材の手入れ ・寿司飯の配合状態や温度 ・わさび(生、粉)と副材料の準備能力 ・様々な寿司調理能力 ・寿司の完成度 ・寿司に必要な道具の準備能力 ・寿司の種類と量による器物選択の能力 ・寿司を構成に合わせて盛り付ける能力 ・寿司のあしらいの選択能力 ・調理の熟練度 ・調理器具の使用の前後の洗浄 ・調理後の整理整頓能力 ・調理作業に必要な安全管理を適用できる能力 ・時間遵守の能力
調味酢の調理	2.1 寿司用配合酢の材料を準備できる。 2.2 寿司用配合酢を調理できる。 2.3 用途に応じて、多様な配合酢を準備されたご飯に振りかけることができる。	
寿司盛り合わせの調理	3.1 寿司盛り合わせの形と量を調節できる。 3.2 手早く作ることができる。 3.3 用途に応じて、多様な寿司盛り合わせを作ることができる。	
寿司盛り合わせの盛り付け	4.1 寿司盛り合わせの種類と量による器物を選択できる。 4.2 寿司盛り合わせを構成に合わせて盛り付けることができる。 4.3 寿司盛り合わせにあしらいを添加できる。	

－知識、技術、態度

区分	主要内容	
知識	・あしらい材料の種類と調理方法 ・わさびの成分 ・穀類の種類や特性 ・基本切り方や飾り切り ・基本調理用語 ・タンパク質調理の特性	・あしらい材料の種類と組み立て方法 ・配合酢調理法 ・種類別寿司と似合うお茶 ・調味料の種類や特性 ・澱粉の α 化度 ・調理器物の種類や特性

	・ご飯の種類や特性 ・副材料の種類や特性 ・魚や甲殻類の種類、調理の適合性 ・魚や魚介類の種類や部位別の調理法	・種類別寿司と似合うお茶 ・寿司用飯の温度 ・包丁の種類による手入れ及び保管法 ・活魚用水族館管理と魚の疾病
技術	・わさび濃度や量を調節する能力 ・基本切り方や飾り切りの技術 ・ご飯を炊く調理方法技術 ・食材の調理技術 ・材料の混合能力 ・調理器物の選別能力 ・マグロの種類や部位、処理技術 ・寿司デコレーション能力 ・寿司を握る技術 ・寿司飯を炊く調理法 ・寿司飯(シャリ)の製作技術 ・寿司用の魚の身の水分除去能力	・寿司用魚の皮をむく技術 ・寿司用コメを洗う能力 ・寿司用米の選別能力 ・寿司の種類によるあしらい選択能力 ・寿司調理方法の技術 ・寿司酢を作る技術 ・包丁の種類別手入れと保管能力 ・わさびの濃度や量を調節する能力 ・配合酢の調理能力 ・寿司握る能力 ・貝類の基礎手入れの能力
態度	・練習の繰り返し態度 ・食材の鮮度確認態度 ・安全事項遵守の態度	・衛生管理態度 ・調理道具の清潔管理態度

－装備

装備名	単位	活用区分(共用/専用)	1台当たり活用人数
・ガス(電気)レンジ	台	共用	2
・冷凍冷蔵庫	台	共用	－
・流し台	台	共用	2
・調理台	台	共用	2
・ミキサー	台	共用	－

※装備は主な装備だけ提示したものであり、その他の装備と工具は別途に確保

－材料

材料目録
・魚、魚介類、野菜、卵、キノコ類など ・コメ ・酢、砂糖、塩、醤油、味醂、酒、わさびなど ・昆布、鰹節、柚子、レモン、スダチ

※材料は主な材料だけ提示したものであり、その他の材料は別途に確保

（文責　中村　哲）

2-3　食・調理分野における学修成果指標の作成

（１）　作成の基本的な考え方

筆者らが 2017 年度に作成した学修成果指標原案（以下、学修成果指標原案）を基に設定や内容等についての検討を行うにあたり、次の点を念頭において行った。

ⅰ）2017 年度に実施した学修成果調査（以下、LO 調査）の教育機関対象分のラッシュモデル分析による難易度と、学修成果指標原案で設定した水準と比較し、調整の参考とした。
ⅱ）他分野の学修成果指標との通用性を高めるために、各項目、水準等は基本的テンプレート（吉本,2018）を参照し、これを基準に修正した。
ⅲ）各内容の表現については、その内容および水準間の差異が理解しやすいよう、他分野と共通の表現を用いるなどして統一性を持たせ、簡潔な文章に整えた。
ⅳ）学修指標内容については、各学校種において目標とする育成人材像を想定し、これを基に設定した。

（２） 各設定について

①LO 調査ラッシュモデル分析の反映について

前述 2-1 にあるように、2017 年度に実施した調理教育機関対象の LO 調査ラッシュモデル分析を利用し、学修成果指標原案における設定水準の妥当性の確認、ならびに水準検討の参考とした。

学修成果指標原案と LO 調査ラッシュモデル分析の難易度ランクを重ねたものを別表 1 に示す。設定水準と分析結果にずれがあると思われるものに各成果内容の右側に矢印をつけている。矢印の上向き↑は、設定水準より難易度が高く、高度な内容と認識されていると思われるもの、反対に下向き↓は、設定水準より容易で基本的な内容と認識されていると思われるものとして捉え、調査分析に基づき実際の認識に近い水準への調整を試みた。ただし、分析の示す難易度が現状を反映していないのではないかと思われるものがいくつか見受けられ、その原因として、調査に用いた文言や表現がわかりづらく、現状を反映する正確な回答の妨げになったのではないかと考えた。LO 調査においては学修成果指標原案で用いた表現をほぼそのまま用いたことから、その表現についても見直しの必要を強く感じ、検討項目に加えることとした。

②各項目、水準の設定について

修得される学修成果・職業コンピテンシーについては、他分野との共通性を持たせるため「知識」「技能」「態度」「応用」の 4 項目に揃え、水準と想定学校・コースについては、

・水準 4 を、高等学校（調理師養成校）、専修学校高等課程、専修学校専門課程 1 年制
・水準 5 を、専修学校専門課程 2 年制、短期大学、専門職短期大学
・水準 6 を、大学、専門職大学

に設定した。水準 4 については、異なる学校種が混在してはいるが、同等の調理師免許を取得できる点から同水準とした。

③各内容について

ⅰ）知識について

調理師養成校において指定されている教育内容および教育目標（図表 16）を参考にし、調理師免許取得に最低限求められる基本的知識を水準 4 に設定した。水準 5 においては、

応用的で専門性の高い知識を積み重ねる内容とした。

また、その表現については、水準間の差異を「基本的な」「応用的な」「高度な」といった文言で、知識と技能の区別を「知識がある」「～できる」との文言を使用し、それぞれの違いが明確になるよう工夫した。さらに、文章も短く、簡潔な表現となるよう見直した。

なお、水準 6 の大学・専門職大学の知識については、技能と共に下記ｖ）で別途説明する。

図表 16：調理師養成施設の教育内容、授業時間数、及び教育目標

別表 1

教育内容	授業時間数	教育目標
食生活と健康	90 時間	健康の保持・増進に寄与する食生活の重要性を認識し、我が国の健康の現状とともに、調理師法、健康増進法及び食育基本法などの健康づくりや食生活の向上に関する法規や関連する対策及び活動について理解することを通して、調理師が果たすべき役割を理解する。
食品と栄養の特性	150 時間	食品の成分や特徴、食品の加工や貯蔵の方法、生産や流通の仕組みとともに、エネルギーや栄養素の体内での働きに関する知識を習得する。また、食品、栄養と健康の関わりを理解し、健康の保持・増進を担う調理師としての自覚を養う。
食品の安全と衛生	150 時間（実習 30 時間以上を含む。）	食品の安全の重要性を認識し、飲食による危害の原因とその予防法に関する知識や技術を習得するとともに、食品衛生に関する法規及び対策の目的や内容を理解し、食品衛生の管理を担う調理師としての自覚を養う。
調理理論と食文化概論	180 時間	調理の原理について、栄養面、安全面、嗜好面（おいしさ）等から、科学的に理解するとともに、調理に使う食材の特徴、調理の基本操作、調理の目的や規模に応じた調理器具・設備等に関する知識を習得する。食文化の成り立ち、日本と世界の食文化及びその料理の特性を理解し、食文化の継承を担う調理師としての自覚を養う。
調理実習	300 時間	調理師としての基本的な態度を身につけ、調理師の業務について、調理技術の習熟度による業務内容の分担や役割を理解する。 調理の基本技術を反復することにより習得することで、その重要性と必要性を理解する。 調理機器・器具の取扱い、食材の扱いと下処理、調理操作、調味、盛りつけ等の調理過程全体の基本技術を習得するとともに、各種料理の特性を調理を通して理解する。
総合調理実習	90 時間	衛生管理、献立・調理、食事環境、接遇等を総合的に学ぶことにより、調理師の業務全体を理解する。 集団調理の基本技術を習得するとともに、食品、栄養と健康の関わりについて、調理を通して食事に調整する意義を理解する。

出典：調理師養成施設指導ガイドライン　第 7　授業に関する事項

ⅱ）技能について

知識同様、調理師として最低限求められる基本的調理技能を水準 4 に、より応用的で実践的内容を水準 5 に設定した。水準 6 については下記ｖ）で別途説明する。

ⅲ）態度について

想定した各職場ポジションを念頭に、水準 4 は新人社会人としての基本的な態度や姿勢として設定し、組織内において指示に従う従順さ素直さを含んだ内容とした。これについては 2015 年度実施の調理企業における人材ニーズ調査（中村,2016）において、新人社員に最も強く求められるものとして、素直・やる気・責任感の強さといった項目があがっていた結果を参考にした。水準 5 はさらに自主的な態度、水準 6 は組織内のマネジメントに関わることを想定し、リーダーとして求められる態度を設定した。

ⅳ）応用について

態度同様、職場ポジションを念頭に、監督下での業務遂行、自主的業務遂行、業務指導やマネジメント能力と積み上げた。応用の項目内容は、分野の違いによる相違は少ないと思われる。

ｖ）大学・専門職大学の設定について

今回、水準 6 の大学・専門職大学の設定については最も議論となった部分であった。

わが国の従来からの食・調理分野の教育の中核である調理師養成教育で大学において現在あるのは 1 校（梅花女子大学食文化学部食文化学科）のみである。近年、従来とは異なる教育目的の食・調理分野の大学が開設されている（本稿 3-2 に詳述）が、これらはいずれも完成年度に達していない。また、専門職大学として開設を計画しているものもある。このようにわが国の食・調理分野の大学教育は大きな変革期にあり、現状での大学教育のカリキュラムを直接に学修成果指標に反映させることは難しいと考えた。

そこで、筆者らが過去に調査を行った海外の調理系大学のカリキュラムや教育内容等を参考にして内容を検討した。

以下、参考とした海外大学のカリキュラムについて簡単に説明する。

例 1：アメリカ　CIA（The Culinary Institute of America）（図表 17）

2 年間の調理、製菓製パンのカリキュラムの後、経営学、調理学、応用調理学に分かれ 2 年間で、それぞれの学位が取得できる。（中村,2016）

図表 17　CIA のカリキュラムの基本構造

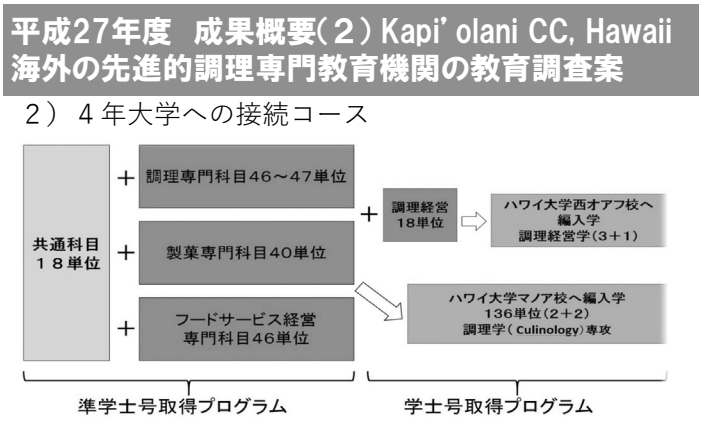


出典：中村(2016)

例 2 : ハワイ大学（カピオラニ・コミュニティ・カレッジ＋ハワイ大学マノア校または西オアフ校への編入学）（図表 18）

カピオラニ・コミュニティ・カレッジにて 2 年間の調理・製菓・フードサービス経営のカリキュラムの後、ハワイ大学マノア校の調理学専攻、またはハワイ大学西オアフ校の調理経営学への編入学により学位取得ができる（中村,2016）。

図表 18　KCC の準学士コースと卒業後の大学への編入学プログラム



出典：中村（2016）

例 3 : 韓国　又松（ウソン）大学

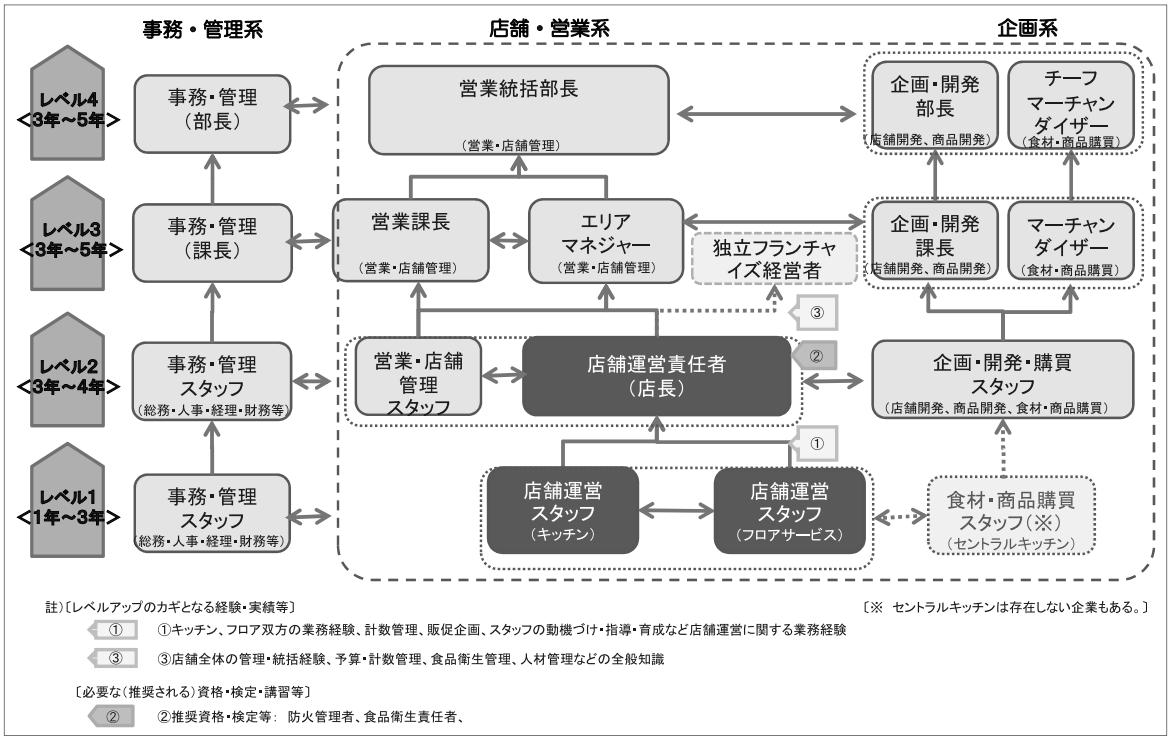
調理技術習得中心の 2 年課程に、プラス 2 年間で食文化・歴史、起業を見据えた経営を学ぶカリキュラムとなっている。（吉本,2018）

上記の例 1～3 のいずれの大学も 1 、2 年次を調理の実習中心の教育をベースとし、3、4 年次には、調理に関連したそれぞれの専門分野の専攻を加えることにより学士号が取得できている。これら海外の大学例を参考に、学修成果指標の水準 6 の大学・専門職大学については、知識・技能いずれにおいても、水準 5 までの調理の専門知識・技能に加える形で、調理に関連する異なる専門分野の専攻を深めていくイメージで内容を設定した。

なお、今回の学修成果指標作成に際して厚生労働省「職業能力評価基準」は特に参考としなかった。「職業能力評価基準」内の調理関連分野としては業種分類「外食産業」、職種分類「店舗運営」、職務「キッチン」が該当するが、調理が店舗運営の一部という設定である点（図表 19）、また職務「キッチン」がレベル 1 のみで設定され段階的な設定がない点（図表 20）が、調理教育機関における育成人材像とはやや異なることなどが今回参考とはしなかった理由である。

図表 19　　職業能力評価基準　外食産業キャリアマップ

外食産業　キャリアマップ



出典：　職業能力評価基準ポータルサイト（2019 年 2 月 20 日取得）

図表 20　職業能力評価基準　外食産業　店舗運営　キッチン

レベル1	レベル2	レベル3	レベル4

ユニット番号　14S093L11

選択 能力ユニット	能力ユニット名	キッチン
	概　要	調理担当者として定められた手順に従いキッチン内の業務を円滑に行うとともに、キッチン業務の効率化を推進する能力

能力細目	職務遂行のための基準
①業務の準備	○ 手順に従い調理全般の準備・下ごしらえを効率的に行っている。 ○ ランチタイムなどオーダーが集中することが事前に予測される場合には、オーダー受注後迅速に料理が提供できるように準備している。 ○ 食材の温度管理、期限管理、定位置管理を実践し適切に保存・鮮度管理している。 ○ 鮮度等規格に外れた食材については適切に廃棄している。 ○ 廃棄食材を減らすように、保存・鮮度管理とともに発注に留意している。 ○ 日常的に厨房機器に異常がないかどうか点検している。 ○ 調理場、厨房機器の5S（整理、整頓、清潔、清掃、しつけ）及び衛生管理を徹底し、クレンリネスを実践している。
②業務の実施	○ オーダー順に料理を提供できるように、順序よく調理している。 ○ コースメニューの場合、順序よくタイムリーに料理を提供できるように、調理を開始している。 ○ 切る、蒸す、焼く、炒める、揚げる、加熱するなど基礎的な調理については効率的に実施している。 ○ レシピどおりに調理した後に、定められた味かどうかチェックしている。 ○ 料理に対応した食器を選択し見本通り正しく盛り付けている。 ○ 料理の温度、盛り付けなど目に見える項目については、問題がないかどうか的確に判断している。 ○ 自分自身自覚して衛生管理を徹底している。
③業務の振り返り	○ 責任の所在にかかわらず、提供した料理の誤り、遅れなどお客様からのクレームがあった場合は、柔軟に調理順序を変更し料理を提供している。 ○ お客様から、料理の味、調理方法等についてクレームがついた場合は、料理（現品）を確認するとともに、誠意をもって謝罪し、必要に応じて店長と相談している。 ○ 調理業務に得手、不得手がないように日常業務を通じて調理技術の習得に努めている。 ○ 食材の口ス、非効率な業務などコストの増大につながる要因を排除できるように絶えず業務オペレーションを見直している。 ○ 必要に応じて料理・調理方法など気づいた点を店長に報告している。 ○ 調理担当者に対して引き継ぎ事項があれば正しく連絡している。

●必要な知識

1．調理方法に関する知識
- 切る、揖（さば）く、焼く、蒸す、炒める、揚げる、生食

2．調理器具の取り扱いに関する知識
- 包丁、フライパン、鍋、スチーマー（蒸し器）、フライヤー、オーブン、グリドル、サラマンダー、電子レンジ、炊飯器、サーバー、製氷機

3．提供する料理に関する知識
- メニュー内容全般
- キャンペーン、季節料理、お勧め料理
- 日替わり料理、サービス料理、ランチ料理
- デザート
- アルコール、ドリンク

4．食品衛生に関する知識
- 食品衛生の原則
- 細菌性食中毒の予防三原則
- （つけない、増やさない、やっつける）
- 食材の衛生管理
- 温度管理
- 期限管理
- 定位置管理

5．食品衛生法関連法令のうちレストランサービスに関わる概略の知識

出典：　職業能力評価基準ポータルサイト（2019 年 2 月 20 日取得）

（３）食・調理分野の学修成果指標（2018 年度版）

作成した食・調理分野の学修成果指標（2018 年度版）を別表 2 に示す。

（文責　萩尾　香）

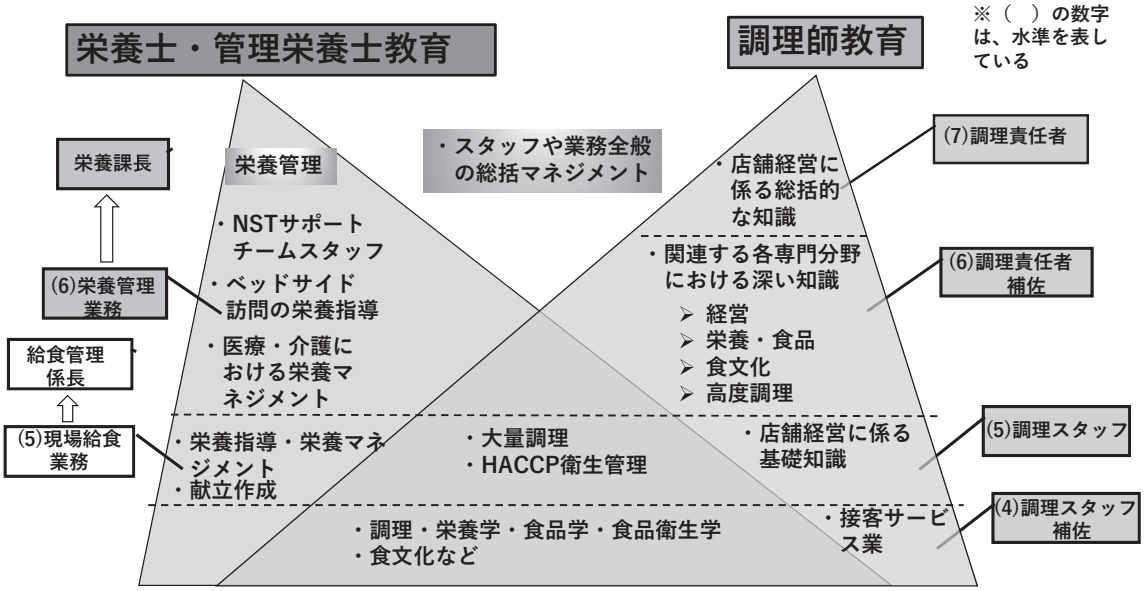
2-4　栄養士教育と調理師教育のマトリクスにおける異同

栄養士および調理師はいずれも国が定めた法律、前者は栄養士法、後者は調理師法に基づき規定される資格である。両資格の養成教育ともに前節で作成した学修成果指標に含まれるが、それぞれの現場で求められる仕事の内容は若干異なると考えられる。

それでは栄養士（管理栄養士）教育および調理師教育の共通点および相違点は何であろうか。図表 21 に「栄養士教育と調理師教育のマトリクスにおける異同」について示した。この図表では、主として知識に係る教科（カリキュラム）についての両者間の異同を示した。中央部に示す調理、栄養学、食品学、食品衛生学、大量調理および HACCP 衛生管理などの科目は両者ともに修得を課せられたものである。一方、店舗経営や接客サービスなどの特化した科目が調理師教育では課せられており、他方では、献立作成や栄養指導などの栄養マネジメント、すなわち栄養管理に特化した分野が栄養士教育では必定科目である。このようにカリキュラムの一例をあげても両者間の乖離がみられるが、このことについては既に報告があるように（中村，2016）調理師養成課程のカリキュラム内容は「あいさつの励行」、「時間の厳守」、「行動力」などの資質の育成を重視しており、単にカリキュラムマップの分析だけでは教育内容を検討することが不十分であるとしている。

これに関連して、近年では、栄養士（管理栄養士）の主たる教育機関である大学においても初年次教育の必要性が叫ばれ（濵名，2006）、各大学において多岐にわたる取り組みが行われている。中でも、教育の中で重視されている項目に 1)受講態度や礼儀・マナー、2)チームワークを通じての協調性、3)社会の構成員としての自覚・責任感などがある（厚生労働省，2011）。これらを踏まえると、今回作成した食・調理分野における学修成果指標（別表２）に示した知識・技能とともに、あるいはそれ以上に、態度・姿勢といった人間としての資質、さらには栄養士および調理師といった専門職教育には、専門職業人としての適切な職業観、倫理観、使命感などの涵養に必要な教科教育の重要性が窺える。

図表 21　栄養士教育と調理師教育のマトリクスにおける異同



（文責　寺澤　洋子）

３．まとめ・課題

3-1 まとめ

2018 年度食・調理における学修成果指標作成に際しては、2017 年度作成の学修成果指標原案を基に以下の点を考慮し、食・調理分野における学修成果指標 (2018 年度版）を作成した。（別表 2）

ⅰ）2017 年度実施の LO 調査結果ラッシュモデル分析を参考に水準等の調整を行った。

ⅱ）通用性を高めるため、項目、水準等は基本的テンプレートを基準に修正した。

ⅲ）内容の表現は他分野と統一性を持たせ、簡潔な文章に修正した。

ⅳ）修指標内容は学校種の目標育成人材像を想定し、これを基準とした。

水準、内容の設定に際しては LO 調査ラッシュモデル分析結果の他、韓国の NCS（国家能力基準）を参考とした。さらに、日本における大学での調理教育については、アメリカや韓国など海外の調理系大学のカリキュラムを参考とした。

なお、この学修成果指標作成の過程において、新たな問題点・課題も見えてきた。

3-2 今後の課題

食・調理分野における学修成果指標について、今後、更に検討していく課題として次のことが挙げられる。

①大学教育の学修成果について

今回の学修成果指標では水準として大学、専門職大学レベルも記載した。ここで参考としたのがアメリカの CIA（The Culinary Institute of America）、ハワイ大学（カピオラニ・コミュニティ・カレッジ＋ハワイ大学マノア校または西オアフ校への編入学）、フランスの Institute Paul Bocuse、韓国のウソン大学の学士号取得調理教育課程のカリキュラムを参考とした。

アメリカ、ヨーロッパ、韓国の各国の調理教育機関は従来 2 年制が中心であったが、近年は 4 年制にシフトしてきている。また、上記のいずれの大学も 1 、2 年次の調理の実習中心教育がベースになっており、3、4 年次に調理に関連した分野の専攻を加えることにより学士号が取得できるようになっている。

わが国では 4 年制大学の調理教育としては、これまでは梅花女子大学食文化学部食文化学科（2012 年開設）が唯一であった。この学科は調理師養成施設である。

これに対し、近年は次の各大学で新しいカリキュラムの調理教育が始まりつつある。

ⅰ）中村学園大学栄養科学部フード・マネジメント学科（2017 年開設）

ⅱ）立命館大学食マネジメント学部（2018 年開設）

ⅲ）京都府立大学文学部和食文化学科（2019 年 4 月開設予定）

この 3 大学においては、いずれも調理実習授業は開講されるもののその単位数は少なく、他の調理専門教育機関に実習授業の多くを委託していることも共通している。これらの大学の場合は、今回の学修成果指標モデルがあてはまらないことになる。

今後はこれらの大学についてもあてはまるモデルを検討することも課題となろう。

②教育機関と職場ポジションの連動性について

学修成果を設定する際、知識・技能については教育機関での目標育成人材像を基準に検討し、一方、態度・応用については職場での各ポジションを基準に検討を行ったが、教育機関と職場ポジションが一致していない場合、指標の活用がしづらくなると問題がある。

教育機関が目標とする育成人材像と職場ポジション設定が適切であるか、その確認方法の検討が必要と思われる。

③態度・応用に関する具体的カリキュラムの検討について

学修成果の活用を考えた時、特に態度・応用の学修成果を実現させるために、教育機関においては具体的にどのようなカリキュラムが必要なのか、どのような方法が考えられるか等を検討する必要がある。

④食・調理分野のその他の業種についての応用について

今回の学修成果指標は、調理師や調理業務を中心に作成したが、例えば製菓製パンといった、その他の食・調理分野に含まれる業種については今後どのように整えていくべきか。食・調理分野全体に対して、包括的に整えることを目標とするのか、韓国 NCS のように、各料理の分野ごとに細かく分類し定めていくのか、その方向性についても議論が必要と考える。

（文責　中村　哲、萩尾　香）

【参考文献】

京都府立大学文学部和食文化学科ホームページ
（https://www.kpu.ac.jp/contents_detail.php?co=new&frmId=6605）（2019 年 2 月 18 日取得）
厚生労働省(2011)「キャリア・コンサルティング研究会」報告書
（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016ueo.html）（2019 年 2 月 19 日取得）
国家職務能力標準（국가직무능력표준，National Competency Standards）サイト
（http://www.ncs.go.kr）（2017 年 2 月 15 日取得）
職業能力評価基準ポータルサイト（https://www.shokugyounouryoku.jp/dn_standards_a243.html）
（2019 年 2 月 20 日取得）
田中光晴（2018）「National Competency Standards を基盤とする高校職業教育課程について
―韓国の NCS に着目して―」
（https://tohoku.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=125684&item_no=1&page_id=33&block_id=38）（2019 年 2 月 1 日取得）
調理師養成施設指導ガイドライン
（https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10900000-Kenkoukyoku/0000142555.pdf ）
（2019 年 2 月 18 日取得）
中村学園大学栄養科学部フード・マネジメント学科ホームページ
（http://www.nakamura-u.ac.jp/faculty/uni_foodmg/）（2019 年 2 月 18 日取得）
中村哲編(2016)『グローバルに活躍が期待される若手日本料理人育成プログラム開発・実証プロジェクト（平成 27 年度文部科学省委託「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業)』成果報告書
日本フードサービス協会『データから見る外食産業』（http://www.jfnet.or.jp/data/data_c.html）
（2019 年 2 月 22 日取得）
梅花女子大学ホームページ（http://garden.baika.ac.jp/department/food_culture.html）（2019 年 2 月 18 日取得）
濵名篤（2006）「初年次教育の現状と課題～“移行”問題を中心に～」中央教育審議会
大学分科会大学教育部会
（www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/.../003.pdf）（2019 年 2 月 19 日取得）
立命館大学食マネジメント学部ホームページ（http://www.ritsumei.ac.jp/gast/）（2019 年 2 月 18 日取得）
吉本圭一編（2018）『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業)』,vol.17
吉本圭一編（2018）『職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム-職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプ

ローチ-（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業）』,vol.18
Institute Paul Bocuse ホームページ(https://www.institutpaulbocuse.com/)（2019 年 2 月 18 日取得）

第５章　コメディカル分野の学修成果マトリクスをめぐって

吉本　圭一（九州大学）
福島　統　（東京慈恵会医科大学）
小林　光俊（学校法人敬心学園）
江藤　智佐子（久留米大学）
関口　正雄（NPO 法人私立専門学校等評価研究機構）
中平　剛志（学校法人福田学園）
志田　秀史（学校法人滋慶学園）
菊地　克彦（学校法人敬心学園）
片山　桂子（松原メイフラワー病院）

１．コメディカル分野の学修成果指標策定の取組み

1-1. 多段階、複数学校種でのコメディカル分野のマトリクス作成可能性

本年度の事業は、分野別の学修成果の可視化および分野横断的網羅を行い軸の共通化を通じて、質向上を目指すことである。教育プログラムの知識、技能、態度および現場の文脈での知識・技能の応用を用いて分析を行い、適切な学修成果の指標が作成できているか検証することを目的とした。

その方法として、吉本編（2018）に示すとおり、昨年度の事業では学修成果説明指標マトリクスの基本テンプレートを 7 分野 11 のマトリクスを作成した。コメディカル分野では介護分野のマトリクスがエントリーレベルからアドバンス、マネジメントレベルまでのレベルディスクリプタを作成している。ここでのアドバンスとは専門技術に特化していく「介護の達人」であり、マネジメントは管理を行うものとして、キャリアパスに応じて上位に積み上げる能力も異なってくる。

コメディカル分野における問いの一つが、多段階多学校種が存在する国家資格の質の認定である。つまり、同じ国家資格でありながら 3 年制と 4 年制などのように修学年限の違いが存在している資格にはどこにその差があるのか。例えば、調理師免許取得であれば 1 年で免許取得が可能であるが、2 年制ではプラス α としてどんな教育内容があるのか。学修成果のどの部分に、知識および技能の違いがあるのかというものである。調理師の場合は、この 1 年の違いには、知識に加え高度な表現が加わる加工方法が積み上るということが昨年度の検討から明らかになっている。

コメディカル分野には医療専門職の多様な国家資格が存在しており、看護を始めとする多段階多学校種の養成機関が存在している。この異なる学習年限の違いには、コアとなる基礎的課程の最低限は何を指すのか、またカリキュラムのどの部分が積み上げ型でどの部分がモジュール型で修得できるのかを複数の国家資格を横断的に比較することで検証していきたい。なぜなら、コメディカル分野においては、個別事例の能力検証や卒業生調査の先行研究はあっても、異なる医療専門職を横断的に検証した先行研究はあまりみられないから

である。そこで、職能団体等においてすでに能力評価指標が策定されているいくつかの国家資格に焦点をあて、教育と職業をつなぐ試行的なマトリクス作成に今年度は取組むことにした。そして、次年度はそのマトリクスを基にラーニングアウトカム調査（卒業生調査、機関調査）を実施し、ラッシュモデルを用いてレベルディスクリプタの妥当性を検証する。その検証結果を反映し、改訂版のマトリクス作成を目指すものである。

学校種の違いに着目する意義は、修学年限の違いだけでなく、学び方のモードの違いが学修成果にどのように影響しているかを検証するためである。大学は定型的な学びモード以外に、知識を統合するなどの新しいものを学ぶトレーニングを何かしているものと考えられる。他方、専門学校は職業の現場にスムーズに移行できる実践的なトレーニングをしている。この学び方の違いで身につくものが知識、技能、態度、現場の文脈での応用であり、レベル指標が作成できるのではないか。なぜなら、ドイツは、学士教育では体系的な理解と批判的な理解、マイスターは現場に適応できるとDQRレベルディスクリプタに表現されているからである。

厚生労働省では、介護福祉士や保育士などの福祉系と、看護師や理学療法士などの医療系において、複数の資格に対応した「共通基礎課程の教育カリキュラム」の検討が2017年から始まっている(注1)。異なる医療専門職の学修成果指標を検討することは、現在議論されているこの「共通基礎課程の教育カリキュラム」に対しても示唆を与えるものと考える。また、この共通科目については、ドイツが既に看護、介護、保育士養成において先駆的な取組みを行っており、継続教育等を活用しながら、多様なキャリアパスが描けるモデルも提示している。

1-2. 本年度のコメディカル分科会報告

本年度は、医療事務系資格の整理、次年度のラーニングアウトカム調査に向けた試行的なマトリクス作成として理学療法分野のマトリクス作成を行った。また、参照とする看護分野のクリニカルラダーの教育機関での運用状況について、看護専門学校への訪問調査を行った。

会議ならびに事業報告は以下に示すとおりである。

＜分科会＞

第1回　2018年9月30日（医療事務系資格の検討①）
第2回　2018年10月20日（医療事務系資格の検討②）
第3回　2018年12月7日（コメディカル分野マトリクス検討）
第4回　2019年1月31日（リハビリテーション関連職種のマトリクス検討）
第5回　2019年2月12日（理学療法士マトリクスの検討）

＜教育機関訪問調査＞

看護クリニカルラダーに関する調査　2018年12月25日　K看護専門学校

【注】

１）厚生労働省（2017）「新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会報告書（平成 29 年 4 月 6 日）（抄）」

【参考文献】

吉本圭一編『職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム-職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ』平成 29 年度専修学校における地域産業中核的人材養成事業　成果報告書 vol.18

（文責　吉本　圭一）

２. コメディカルにおける理学療法分野選択の意義

コメディカル分野において、理学療法分野を選択する意義は、分科会での検討結果を踏まえ以下 4 点が挙げられる。

2-1. 長期にわたる臨床実習において産学連携による学修成果目標の可視化がなされている

コメディカル分科会で検討対象とした分野は、柔道整復師、あんまマッサージ指圧鍼師灸師（以下「あはき」と略す)、理学療法士の各養成分野であった。これらの分野では、国家試験は知識のみを問う試験であり、実技技能は問わない。実技技能は、柔道整復師分野、「あはき分野」では、それぞれ全国柔道整復学校協会、東洋療法学校協会が自主的に運営する認定実技審査において検証されることになっている。しかし現状では、会員校以外の参加は少なく、会員校も全て受審しているわけではない。また審査の厳密性についても改善の余地を残している。

さらに医療人として必要な態度、応用実践場面での人間的諸力の育成については、これまで明確な学修成果目標が定められていなかった。これに対して厚生労働省は平成 29 年度、柔道整復師・「あはき」の学校養成施設指定規則等について、総単位数の引き上げなどと共に臨床実習の在りかたについて改正を行った（文部科学省・厚生労働省、2017)。すなわち平成 30 年度入学者から、臨床実習を 1 単位から 4 単位に拡充するとともに、実習を学校養成施設付属臨床施設以外にも拡大し、態度や応用面について学習機会の拡充を図ったのである。ただしこの改正によっても臨床実習時間は、140 時間程度に過ぎない。

理学療法分野では臨床実習に相対的に多い時間（810 時間）が割り当てられている。これらの臨床実習は、病院側と学校側の打ち合わせにより、学修成果目標、指導方法、評価方法が定められ、適的な連絡と管理のもと実施される。

また平成 27～29 年度文部科学省「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上

の推進」事業のうち「理学療法・作業療法分野における第三者評価基準の構築」の取組において、臨床実習の学修成果目標の設定状況、その適切性、病院側・学校側双方からみた目標達成の現状認識などについて研究調査がなされ、参画した病院側、学校側、リハビリテーション教育評価研究機構など多くの委員を通じて両者の連携を深める成果が共有された。

2-2.「リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標」の存在

業界側の団体である全国リハビリテーション医療関連団体協議会は、理学療法士の初期キャリアを 2 年ごと 6 段階に分けて、その段階ごとのキャリア要件を定めた能力評価指標を作成、「リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標」として公開している（図表 1）。その指標の大項目は、「臨床実践能力」、「対人能力」、「研究能力」、「指導能力」、「マネジメント能力」となっており、臨床実習や卒業時点で設定する成果目標項目をカバーしている。

こうした例は、看護におけるクリニカルラダーや経済産業省が作成した ITSS（IT スキルスタンダード）などを除けば稀である。

養成側である専門学校にとって、カリキュラムの原点である当該職種の人材要件が業界側から明示されることは、学修成果目標を立てる上でまさに有難いことといえよう。実際、このキャリア指標の第一ステップ（入職 1 年から 2 年）における「臨床能力」、「対人能力」などは、学校側の臨床実習および卒業時点における学修成果目標と重なってくるものが多い。このことが、学校教育から現場におけるキャリア育成を連続的に捉えた学修成果目標の設定を可能としているのである。

2-3. リハビリテーション分野養成施設の第三者評価が義務化

厚労省は、平成 32 年度よりリハビリテーション分野の養成施設に対し第三者評価の受審を義務付けた。評価を行うのは、リハビリテーション教育評価研究機構である。同機構は、リハビリテーション分野の数百に上る専門学校・大学の養成施設に対し、指定規則が遵守されているかという観点からの第三者評価をほぼ終了、という実績を有していた。

また今回の厚労省の決定を受け公開された同機構の新たな評価基準項目には、前述の文部科学省「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進／理学療法・作業療法分野における第三者評価基準の構築」事業にて得られた「臨床実習における学修成果目標に関する観点および知見」が反映していると思われる。

図表１　リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標

		1年　2年	3年　4年	5年　6年	7年　8年	9年　10年	11年～
キャリア　ステージ（年数：経験年数のめやす）		ステージ1（1～2年）	ステージ2（3～4年）	ステージ3（5～6年）	ステージ4（7年～　）	ステージ5（9年～　）	ステージ6（11年～　）
キャリア開発の課題		組織へのコミットメントと専門職としての展望 専門職としての将来への準備	職種間コミュニケーションと専門職としての自己効力感 キャリア開発の定着	チームにおけるリーダーシップと専門職としてのやりがい 継続したキャリア開発	チームマネジメントとリハビリテーション活動を通しての社会活動 一定水準以上のジェネラルな能力の開発	部門・組織マネジメントとリハビリテーション活動を通しての社会活動 より専門的な臨床実践能力開発	
能力	主な構成要素	指導のもとに臨床実践ができる	（自立して）臨床実践ができる	臨床実践の指導ができる	チームのマネジメントができる	部門・組織のマネジメントができる	組織を含めた地域のマネジメントができる
臨床実践能力	・対象理解・アセスメント ・病態生理と診断 ・急性期合併症の予防 ・安全管理 （リスク管理・インシデントの対応） ・廃用症候群の予防 ・生活再構築の支援 ・回復支援のマネジメント ・早期離床と基本動作支援 ・ADL拡大・自立への支援 ・各障害の回復支援 ・再発予防・健康管理 ・退院支援と家族支援 ・社会復帰への支援，地域連携構築 ・社会資源の活用	□1. 疾患・障害を理解し，評価ができる． □2. 問題点の抽出，介入計画の立案ができる． □3. 基準・手順に沿って安全なリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法が実践できる． □4. 日常生活活動の評価と自立への援助ができる． □5. 倫理的配慮をもって対象の理解・アセスメント・対応ができる． □6. 急変時の対応ができる． □7. 医療安全・感染予防・防災対策の基本的な実践ができる． □8. 家族の理解と支援ができる． □9. 種々の報告書を作成できる．	□1. 個別性をふまえた全人的なアセスメントができる． □2. 対象のQOL向上をめざしたリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法が実践できる． □3. 重篤化回避のモニタリング・合併症予防ができる． □4. 急変時の対応ができる． □5. 早期離床・回復支援のリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法が実践できる． □6. 各障害に応じたリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法が実践できる． □7. 評価，介入，効果判定を実践できる． □8. 退院支援・社会資源の活用ができる． □9. 多職種と連携した活動ができる．	□1. リハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の実践モデルとなり指導的役割ができる． □2. 倫理的および医療安全上の諸問題に対応できる． □3. 退院支援・地域連携構築に向けて主体的な役割ができる．	□1. 各病期における卓越したリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の実践と質向上・専門性を高める活動ができる． □2. リハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の教育・普及のための社会活動ができる． □3. 医療動向をふまえ，看護および理学療法・作業療法・言語聴覚療法の管理，医療安全・感染予防・防災管理ができる．	□1. 各病期におけるリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の協働を推進する活動ができる． □2. リハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の教育・普及のための部門間・組織内活動ができる．	□1. 組織外に標準的なリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の実践と質向上・専門性を高める活動ができる． □2. リハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法の教育・普及のための地域活動ができる． □3. 医療動向をふまえ，組織外に対して看護および理学療法・作業療法・言語聴覚療法管理，医療安全・感染管理の普及ができる．
対人能力	・コミュニケーションスキル ・組織内外との折衝能力（交渉力） ・連携能力 ・退院支援と地域支援構築 ・社会資源の活用・ネットワーク	□1. 個人の尊厳やプライバシー尊重（倫理的配慮）した対象者理解ができる． □2. 自分の考えを他者に伝えることができる． □3. 対象者や多職種の意見や考えを尊重できる． □4. 多職種とのコミュニケーションをとることができる．	□1. 倫理的感性を高め，対象者への共感的理解と対応ができる． □2. チーム内の人間関係の調整ができる．	□1. 対象者の権利擁護者としてコミュニケーションスキルを発揮できる． □2. 対象者とその家族との信頼関係を築き，倫理的問題に対応できる． □3. 退院支援を通して，地域関係者と積極的に関わることができる．	□1. スタッフのコミュニケーション能力育成の風土作りができる． □2. 地域連携を推進する人間関係が調整できる．	□1. 部門間・組織内のコミュニケーション能力育成の風土作りができる． □2. 地域連携を推進する人間関係作りに取り組むことができる．	□1. 組織外とのコミュニケーション能力育成の風土作りができる． □2. 地域連携を創出する人間関係作りができる．
研究能力	・研究の意義・目的・方法 ・研究活動の実践 ・文献検索・購読（クリティーク） ・症例・事例報告 ・学会発表（プレゼンテーション） ・誌上発表（論文作成）	□1. 基本的な研究の意義とその方法について理解できる． □2. 日々の臨床実践を振返り，疑問解明や課題の明確化に取り組むことができる． □3. 研究の基礎知識を学び，文献活用ができる． □4. 成果をまとめ，研究発表ができる．	□1. 自己の課題を明確にし，研究的視点で継続的に取り組むことができる． □2. 研究のプロセスを踏み，研究テーマを探求できる． □3. 学会発表等で用いる一般的な研究方法について理解できる． □4. 研究の成果について発表することができる．	□1. 自己の研究課題に取り組むことができる． □2. 学会発表や論文投稿ができる． □3. 全国学会等において，研究の成果を発表できる（効果的なプレゼンテーションができる）．	□1. 自らが目指す専門領域・分野の明確化と研究的取り組みを継続できる． □2. 研究を実践すると同時に，成果を論文としてまとめることができる． □3. 学会，講演会等において，プレゼンテーションができる． □4. 研究の成果を専門学会学術誌に投稿できる． （スタッフの研究能力向上を支援し，組織的に研究活動を推進できる．）	□1. 高度な研究活動を計画実践できる． □2. チームでの研究を指揮し，研究成果をまとめることができる． □3. 後輩の研究について，適切な指導ができる．	□1. 多施設での研究活動を計画実践できる． □2. 多施設での研究を指揮し，研究成果をまとめることができる． □3. 地域や多施設での研究について，適切な指導ができる．
指導（教育）能力	・臨床のモデル実践 ・実践の質の向上活動 ・臨床実践における教育 臨床実習指導 職場の後輩育成 ・相談・指導 ・教育心理 ・研修会等における教育（講師）	□1. 臨床実践における疑問・不確かな知識・技術を明確にできる． □2. 学生の臨床実習指導の意義やその方法についての知識を習得できる． □3. 学生・後輩等が自己決定できる支援について理解できる． □4. インフォームド・コンセントの必要性を理解し，実践できる．	□1. 新入職員に対し，基本的な臨床実践の一連のプロセスを指導できる． □2. プリセプターの役割ができる． □3. 後輩や学生に対して，専門職としての指導ができる． □4. 学生や後輩等が自己決定できるよう支援ができる．	□1. チームの教育活動を企画・運営できる． □2. 学生の臨床実習指導者の役割ができる． □3. OJTを通した臨床実践の指導ができる． □4. 院内外の研修会における講師や助手ができる．	□1. 職場における人材育成方法に基づき，後輩の育成ができる． □2. チームにおける人材育成について，率先して主体的に係ることができる． □3. 各種研修会における講師や学会の座長などができる． （目標管理における支援・指導ができる．）	□1. 部門・組織の人材育成ができる． □2. ある特定の分野における研修会や学会における講師や座長などができる． □3. 他部門の人材育成に協力ができる．	□1. 他施設の人材育成に協力できる． □2. ある特定の分野における研修会や学会の運営に協力できる．． □3. 住民の教育・啓発活動に寄与できる．
マネジメント能力リーダーシップ	・他職種との協業・連携推進 ・組織マネジメント ・リーダーシップとメンバーシップ ・情報管理 （回復支援のケアマネジメント）	□1. 社会人（医療人）としての自覚をもち，行動（報告・連絡・相談）ができる． □2. 組織の理念・方針を理解し，組織の一員として責任ある行動ができる． □3. 属する組織・チームにおけるメンバーの役割を理解し，行動できる． □4. リハチーム（多職種）の役割を理解し，連携できる．	□1. 同職種間におけるリーダーの役割ができる． □2. 多職種との協業・連携に主体的な関わりができる． □3. 資源（人・物・予算・情報等）の有効活用ができる． （回復支援のケアマネジメントができる．）	□1. 組織・チームにおけるリーダーとしての役割をとることができる． □2. 組織・チームにおけるビジョンをもち，中長期，年間の計画を理解できる． □3. 組織・チームの目標達成に向けて主体的に行動できる． □4. 組織の業務改善に取り組むことができる． □5. トラブルに関して倫理的・道徳的な見解をもって対処できる． □6. 社会の変化や医療情勢に関心をもって情報収集ができる． □7. 他職種との連携において，率先して主体的な関わりができ，対象者の治療に成果を上げることができる．	□1. チームのリーダーとして組織運営を行うと同時に，近隣地域における役割を果たすことができる． □2. チームにおけるビジョンをもち，中長期，年間の計画を立案し，運営できる． （保健・医療・福祉の動向をとらえ，社会のニーズに応えられるリハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法が実践できる，リハ看護，理学療法，作業療法，言語聴覚療法部門の委員会活動を運営できる．）	□1. 保健・医療・福祉の動向をとらえ，社会のニーズに応えられるよう，部門・組織運営を行うことができる． □2. 部門・組織のリーダーとして，部門・組織運営を行うと同時に，より良い組織運営を目指した革新に取り組みことができる．	□1. 保健・医療・福祉の動向をとらえ，社会のニーズに応えられるよう，地域マネジメントを行うことができる． □2. 部門・組織のリーダーとして，地域マネジメントを行うと同時に，より良い地域マネジメントを目指した取り組みことができる．
自己啓発	・職能団体への参画 ・倫理的観点 ・能力開発 自己到達度（クリニカルラダー） 目標管理 ・社会貢献 ・ボランティア	□1. 職能団体の役割を理解する． □2. 職能団体の会員であることを理解し，各種事業への積極的，自主的に参加できる． □3. 職能団体が掲げる「倫理綱領」を理解できる． □4. 教育計画に沿って学習できる． □5. 問題意識をもち，自己の学習課題を明確にできる． □6. 専門職として自覚ができる．	□1. 都道府県士会の活動へ積極的に参画できる． □2. 職能団体の事業参画を通じて，社会貢献の意義を理解し，実践できる． □3. 倫理的感性を高め，共感的理解や適切な対応ができる． □4. 施設内外の教育プログラムから自己の課題・関心に沿って選択し，自発的に研修に参加できる． □5. 自己の学習課題について，学習計画を立案・実践・評価でできる． □6. 目標管理について理解し，自己の役割を実践できる．	□1. 職能団体の事業内容を理解し，活動へ積極的に参画できる． □2. 職能団体の事業への参画を通じて，社会貢献の意義を理解し，実践できる． □3. 倫理的感性を高め，後輩の模範となることができる． □4. 自己のめざす方向性・専門職種観の確立に向けて，継続的に施設内外の教育活動や学会に参加できる． □5. 学習成果を後輩・同僚に伝達すると共に活用できる． □6. 専門職種の発展・開発・工夫に向けて取り組むことができる．	□1. 職能団体の事業内容を理解し，活動へ積極的に参画できる． □2. 倫理的感性を高め，後輩の模範となることができる． □3. 専門領域の実践能力の維持向上と，自己のキャリアアップの継続的な取組みができる． □4. 社会の変化や保健・医療・福祉の動向をとらえ，政策ならびに組織運営に協力できる．	□1. 職能団体および都道府県において役割をもち，社会的な貢献ができる． □2. 他職能・学術団体の活動に理解を示し，様々な価値観を理解することができる． □3. 専門領域の実践・指導能力の維持向上と，自己のキャリアアンカーを認識できる． □4. 社会の変化や保健・医療・福祉の動向をとらえ，政策立案に参画できる．	□1. 職能団体および都道府県、他職能団体・学術団体等の活動に協力し，社会的な貢献ができる． □2. 社会の変化や保健・医療・福祉の動向をとらえ，政策立案ができる．
コメント							
評価							

達成度の判定は各項目で行うが，相対評価になる）

量的評価	質的評価	総合評価
90%以上	優秀	S
80%以上	良好	A
70%以上	普通	B
60%以上	やや劣る	C
60%未満	劣る	D

達成できた下位項目は，□に「✓」を付ける

出所：「全国リハビリテーション医療関連団体協議会」より引用

2-4. 各レベルに理学療法士分野の教育課程等が存在する

医療系国家資格分野の修業年限は 3 年であり、理学療法士分野の養成施設・専門学校における学修成果レベルは５に相当とする。しかしこの分野では、修業年限を 4 年として教育を行う専門学校が大半となっている。4 年制にする理由は、様々である。入学者の学力などレディネスへの対応から 3 年で学修する内容を 4 年にし、ゆとりを持って学修させた方が国家試験合格にも有効である、という判断から 4 年制化する学校も多い。一方でより高い臨床能力や就職後のキャリア形成のために臨床研究上の素養を身に付けさせるといった理由によるケースもあるはずである。後者の観点からの 4 年制は、レベル 6 とすることができよう。また同分野の大学教育もレベル 6 ということではないか。

さらに養成課程終了後の段階（レベル 7 以上）では、業界側において対応するキャリア指標が段階的に示されていることは、先に述べたとおりである。またレベル 7 以上に相当する教育課程としては、理学療法士分野を含む保健医療分野の大学院修士課程や理学療法士分野の臨床研究に特化した大学院博士課程が存在する。

以上、理学療法士分野では、業界（病院等）側と学校側（養成施設）とは、それぞれ学修成果の設定に積極的である。また双方の学修成果指標が段階的に連続するものと捉えられること、双方の連携がなされていること、さらには各レベルに教育課程等が存在することなど、総じて学修成果可視化・マトリクス化のための環境が整備されている点に鑑みて、学修成果マトリクス策定の取組みとして、本事業において理学療法分野をコメディカル分科会取り組みとした次第である。

【参考文献】

文部科学省・厚生労働省(2017)「柔道整復師学校養成施設指定規則の一部を改正する省令の試行について（通知）」平成 29 年 3 月 31 日

文部科学省・厚生労働省(2017) 「あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校指定養成施設認定規則の一部を改正する省令の試行について（通知）」　平成 29 年 3 月 31 日

全国リハビリテーション医療関連団体協議会「リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標」

（文責　関口　正雄）

３．理学療法分野における学修成果指標の探究

3-1. 理学療法教育を取り巻く現状と課題

2019 年から数年間の間、理学療法教育は大きな変革期を迎えることになる。理学療法士の学校養成施設指定規則は 1999 年にカリキュラムの見直しを行って以降、大きな改正が行われることは無かったが、この期間に理学療法士を取り巻く社会的状況は大きく変化し、理学療法士に求められる能力や役割が変化してきた。また、学校養成施設の増加などにより、質の高い理学療法士の育成を担保するための課題が山積するようになった。このような状況を踏まえ、2018 年 10 月 5 日に学校養成施設指定規則が改正された。

文部科学省、厚生労働省（2018）「令第四号（指定規則改正）」では、3 つの大きな特徴がある。1 つ目に、総単位数の見直しがあり、臨床実習時間数の拡大や最低履修時間数が設定された。2 つ目に、臨床実習の在り方の見直しがあり、臨床実習施設の要件や臨床実習指導者の要件が厳格化され、診療参加型実習への移行が推奨された。3 つ目に、学校養成施設の専任教員の要件が厳格化され、学校養成施設の質の確保を図るために、第三者による評価を受け、その結果を公表することが義務付けられた。

これらの改正点のうち、臨床実習に関して日本理学療法士協会（2018）「臨床実習の手引き改訂第 6 版（案）」では、臨床実習において修得しておくべき実践能力を具体的な技術として明示するために、臨床実習で学生が行うことができる行為とその水準が設定されている（図表 2）。この背景には、実習で学生に許可される技術は、対象者の安全性を保ち、違法性がないと判断できる環境で行える技術項目であることが求められている。このように、学生が臨床実習中に経験できる範囲を水準化したことによって、臨床実習終了時に習得すべき能力が明確化、統一化されつつある。このことは、卒前教育から卒後教育への接続、ならびに入職後の初期キャリアにおける理学療法士の到達段階を規定するものとも言い換えられる。このような背景を踏まえ、今回作成した「理学療法分野における学修成果指標」は、理学療法士の臨床実践能力に重点を置き、学校教育の基礎段階から職場での実践能力への移行段階、および入職 1 年目における到達段階を主軸として検討した。

図表２　臨床実習における学生が実施可能な基本技術の水準

水準	定義	
Ⅰ	指導者の直接監視下で 学生により実践されるべき項目	全身状態が安定し、学生が行う上で リスクが低い状態である必要がある
Ⅱ	指導者の補助として実施されるべき 項目および状態	水準Ⅰの項目でも、急性期や学生が行う 上でリスクが高い場合は水準Ⅱとなる
Ⅲ	見学にとどめておくべき項目 および状態	リスクや侵襲性が高い

出所：日本理学療法士協会（2018）「臨床実習の手引き改訂第 6 版（案）」12 頁

3-2. 理学療法分野の学修成果指標

図表 3 が今回 EQGC コメディカル分科会で作成した学修成果指標である。理学療法士の養成課程は 3 年制課程と 4 年制課程が存在しているため、「EQGC レベル 6」は 4 年制課程修了時、「EQGC レベル 5」は 3 年制課程修了時と設定した。レベル 5 は 2 分割し、上段は臨床実習終了時、つまり 3 年制課程では卒業直前段階、下段は臨床実習開始前、つまり 3 年制課程であれば 2 年次終了時と設定した。「EQGC レベル 7」は入職後 1 年目の臨床能力を示しており、今回の指標では学校教育から職場での実践能力の移行期に重点をおいた設計となっている。

理学療法教育では、理学療法士に必要な知識、技術を応用的、実践的に学ぶ場として、「臨床実習」が位置づけられており、現行では 810 時間以上が必要である。レベル 5 の下段は、臨床実習開始前の段階であるが、この段階の学生の能力を客観的に評価するために客観的臨床能力試験（Objective Structured Clinical Examination；OSCE）を実施する養成校が増えている。2019 年現在、全ての養成校で実施が義務化されている訳ではないが、指定規則改正においては実施が強く望まれるようになった。いずれにしても、この段階は「模擬患者」を対象として、基本的な理学療法評価技術を中心に実施する能力が必要となる。

次にレベル 5 の上段は、臨床実習終了時、つまり 3 年制課程では卒業直前の段階である。日本理学療法士協会（2018）「臨床実習の手引き改訂第 6 版（案）」によると、臨床実習の目標は、「ある程度の助言・指導のもとに基本的理学療法を遂行できる」となっている。この段階では「実際の対象者」が対象となり、基本的な理学療法を実施できる能力が必要となる。ただし、指導者の監督の下、ある程度の助言、指導のもとであることが条件となる。

「EQGC レベル 6」は本事業の他分野とレベルチューニングを行えるように 4 年制課程修了時と設定した。3 年制課程と比較した場合、卒業時の到達レベルに、どのような差異があるのかを表現した訳であるが、卒業時の臨床実践能力には大きな差異は生じないと考える。4 年制課程のカリキュラムには存在し、3 年制課程には存在しない場合があるものの一つに、卒業研究課題の遂行が挙げられる。4 年制課程の最終段階では、研究活動の学習を通じて、科学的根拠を基に考察する能力や課題解決能力、さらにはプレゼンテーション能力の習得が期待され、これらの点において 4 年制課程卒業時の能力の特徴を示すことができる。

「EQGC レベル 7」は卒業直後、職場 1 年目の臨床能力を示している。この段階では、対象者に対して実施できるレベル、条件としては、上司や先輩の指導の下で実施するということになる。前述の「学生が実施可能な基本技術の水準」を指標とした場合、水準Ⅰもしくは Ⅱを実施できることが想定される。そして、経験値が増すにつれて指導の量が減じ、自ら独立して実施できる段階に移行していくことが期待される。

ここまでは理学療法士に必要な知識、技術を基盤として成り立つ臨床実践能力について述べてきたが、医療従事者として対象者と良好な人間関係を構築するために必要な態度の育成は、卒前教育の両輪の一方として重視している。医療従事者として相応しい態度一般を身に付けることは当然であるが、もう一つの側面として、自己を振り返り、成長し続ける理

学療法士の育成を重視している。日本理学療法士協会（2010）「理学療法教育ガイドライン（1 版）」では、卒前教育の目標を「理学療法の基本的な知識と技能を修得する」に加えて「自ら学ぶ力を育てる」としていることからも、その重要性が示されている。

自らが成長するための向上心を持ち続けること、他者との関係性を通じて学ぶ為のコニュニケーション能力を身に付けることは、理学療法士としての初期キャリアにおいて大きな優位性を持つことに直結すると考えており、今回の学修成果指標にも反映させた。

図表３　理学療法分野における学習成果指標モデル（案）

レベル	（知識）	（技能）	（態度1）	（態度2）	（応用：職場の文脈）
レベル 7 （臨床 1～2 年目） 理学療法技術水準ⅠおよびⅡの行為を実施できる	・以下の 1)～6)の知識について、上司や先輩の指導の下で、実践の中で活用できる。 1)基礎医学（解剖学・生理学・運動学・等）の知識を有している 2)臨床医学の知識を有している 3)健康や社会、社会保障制度等の知識を有している。 4)基本的な理学療法評価の実施に関する知識を有している 5)障害別の理学療法技術に関する知識を有している 6)理学療法プロセスの知識を有している	・以下の 1)～5)の技術について、上司や先輩の指導の下で、実際の対象者に対して、実施できる。 1)対象者に対して、医療面接が実施できる 2)対象者に対して、リスク管理が実施できる 3)対象者に対して、理学療法評価が実施できる 4)対象者に対して、障害別（骨関節疾患、中枢神経疾患、神経筋疾患、発達障害、内部障害等）の理学療法治療技術が実施できる 5)健康維持・増進、介護予防等の理学療法技術が実施できる	・自分の意見を明確に伝えることを心がけている ・他者の意見を聞き、受け入れることを心がけている ・真摯な受け答えの態度を心がけている ・常に目標を持ち、自己研鑽に励むことを心がけている	・職場の規則を順守して行動することを心がけている ・報告・連絡・相談を徹底して行動することを心がけている ・守秘義務や個人情報保護に留意して行動することを心がけている ・リハチームの役割を理解し、チームワークを大切にして協調的に行動することを心がけている	・上司や先輩の指導・助言の下で、対象者に対して基本的な理学療法を実施できる （基本的とは、代表的な疾患、典型的な障害像に対する理学療法を意味する） ・リスクや侵襲性が高い行為以外は安全に実施できる。 ・急性期、高齢者や小児、病状や全身状態が不安定な場合であれば、水準Ⅰの行為を指導者の補助として実施できる ・経験値の増加に伴い、独立して理学療法を実施し、自ら必要に応じて指導を求めることが出来る
レベル 6 （4 年制課程修了時）	・理学療法に関する研究活動等に参加し、科学的根拠に基づいた創造性をもった課題解決能力の素地を有している ・理学療法実践と研究の関連についての知識を有している ・理学療法実践の根拠となる研究成果を実践に活用する知識を有している ・社会構造や生活様式を理解し、多様なニーズに合った理学療法の知識を有している		・生涯学習に向けて自身のキャリアデザインを表現することを心がけている ・自己研鑽の必要性を理解し、その基盤となるコニュニケーションを心がけている		・医療および理学療法を取り巻く倫理的課題を把握し、意識して行動できる
レベル 5 （3 年制課程修了時）	・上記 1)～6)の基本的な知識を有している	・指導者の監督の下、ある程度の助言・指導を受けることによって、上記 1)～5)の技術を対象者に実施できる	・医療者に相応しい清潔な身だしなみを心がけている ・対象者に対する挨拶や言葉遣いを心がけている ・対象者に対する気配り・共感的態度を心がけている ・対象者に対する興味や関心を持つように心がけている	・理学療法士の役割に応じて行動しようと心がけている ・理想とする理学療法士像を持つことを心がけている	・指導者の監督の下、ある程度の助言、指導の下に、対象者に対して基本的な理学療法を実施できる ・自らを省みることが出来、自ら成長する為に必要な行動ができる
	・理学療法士の業務を理解できる 1)疾患や症状・障害への知識を有している 2)合併症・リスク・投薬などの医学的知識を有している 3)理学療法評価の手段・技能の知識を有している 4)治療(介入)・援助・指導手段の知識を有している 5)社会保障制度の知識を有している 6)ICF(IDH)の概念を有している	・模擬患者に対して、コミュニケーションが実施できる ・模擬患者に対して、良好な信頼関係を築くことができる ・模擬患者に対して、基本的な検査測定を手順に沿って安全に実施できる ・模擬患者に対して、基本的姿勢・動作の自立度や動作方法の確認が実施できる	・自ら関わりを持とうと心がけている ・自ら学ぼうと心がけている ・他者の意見を受け止めようと心がけている ・自己の経験や感じたことから学ぼうと心がけている ・自己の経験を振り返り問題に気付こうと心がけている ・自己の問題を解決しようと心がけている ・適切な学習目標を設定しようと心がけている		・模擬症例に対して、基本的な理学療法を実施できる ・理学療法士の業務の補助が実施できる

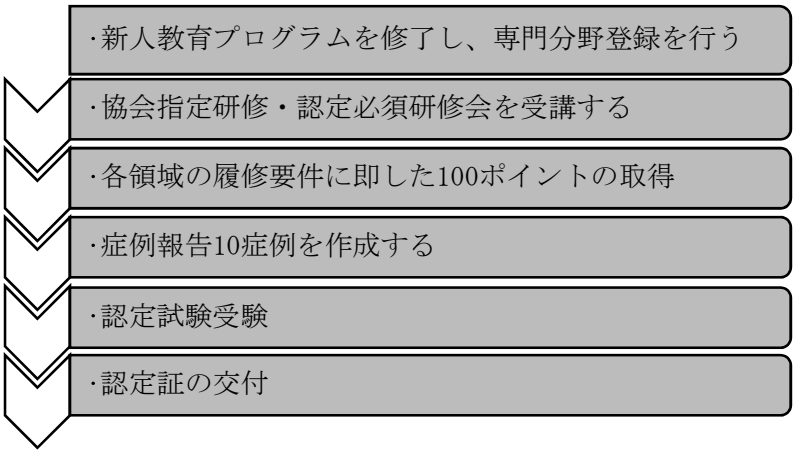
出所）コメディカル分科会での検討をもとに筆者作成

3-3. 今後の課題と展望

今回コメディカル分科会で作成した学修成果指標は「EQGC レベル５」から「EQGC レベル 7」までとなっており、その上位段階までは言及できていない。このことが今後の検討課題となるが、既存のリハビリテーション関連職種キャリアアップ指標（全国リハビリテーション医療関連団体協議会）が一つの指針となる。この指標は、理学療法士の卒後のキャリア指標として、「臨床実践能力」以外に「対人能力」、「研究能力」、「指導能力」、「マネジメント能力」が大項目として挙げられている。

日本理学療法士協会の生涯学習システムは、理学療法の専門分野における職能的水準の引き上げ、自発的な学習の継続を理念として制定されている。現行では、「新人教育プログラム」、「認定・専門理学療法士制度」、「地域包括ケアシステム推進制度」、「協会指定管理者制度」がある。この中で、平成 22 年に制度が開始された「認定理学療法士制度」（図表 4）では、管理と組織運営に特化した分野も存在しており、指導能力、マネジメント能力を身に付けていくための一つの筋道となるが、2017 年 12 月時点において、認定理学療法士（管理・運営）は 72 名であり、他分野に比すと少なく今後の進展が待たれる。

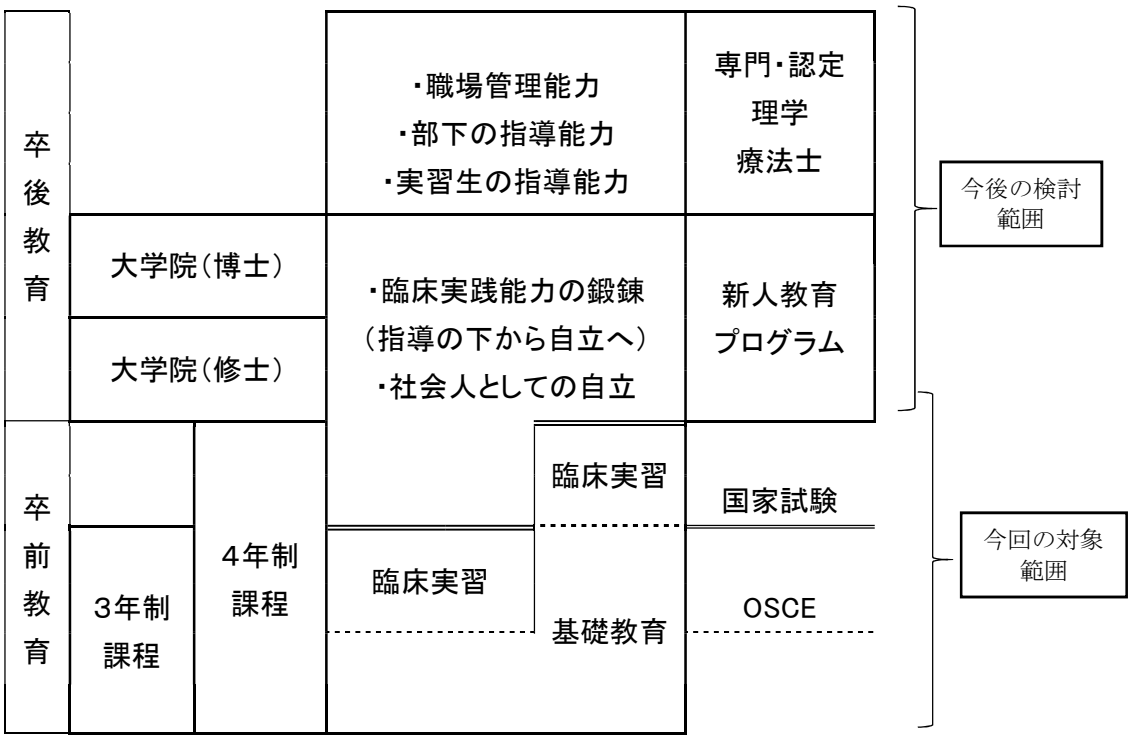
図表４　認定理学療法士への流れ



出所：日本理学療法士協会生涯学習課　認定理学療法士取得要項をもとに筆者作成

最後に、理学療法教育の段階を示したものが図表 5 である。今回作成した学修成果指標は、理学療法士の臨床実践能力（クリニカルラダー）の要素が殆どであり、初期キャリア以降のキャリアラダーの要素を取り込み、検討していくことが今後の課題となる。

図表５　理学療法教育の段階



【参考文献】

日本理学療法士協会（2010）「理学療法教育ガイドライン（1版）」

日本理学療法士協会（2007）「臨床実習の手引き改訂第5版」

日本理学療法士協会（2018）「臨床実習の手引き改訂第6版（案）」

日本理学療法士協会（2019）「理学療法学教育モデル・コア・カリキュラム」

文部科学省、厚生労働省（2018）「令第四号（指定規則改正）」

日本理学療法士協会生涯学習課　認定理学療法士取得要項 http://www.japanpt.or.jp（2019年2月18日取得）

第2回理学療法士・作業療法士学校養成施設カリキュラム等改善検討会資料 2（2017）https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176531.html（2019年2月10日取得）

全国リハビリテーション医療関連団体協議会「リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標」

日本理学療法士協会認定理学療法士の取得状況について　http://www.japanpt.or.jp（2019年2月19日取得）

（文責　中平　剛志）

４. 看護分野におけるマトリクス活用事例

看護分野における能力指標として、職能団体である日本看護協会が「看護師のクリニカルラダー」を策定しており、全国の病院や教育機関がその能力指標を活用している。

教育機関の能力指標としては、2017 年 10 月に「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」が「看護学教育モデル・コア・カリキュラム～『学士課程においてコアとなる看護実践能力』の修得を目指した学修目標～」を教育プログラムでのルーブリック活用のための指標として提示している。

昨年度コメディカル分野で検討した介護分野においては内閣府が策定し、厚生労働省が現在管轄している「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」が現場の能力指標として策定されているが、養成機関がキャリア段位を活用した教育プログラムを実施しているまでには至っていないという現状があった。現場での活用を想定した「看護師のクリニカルラダー」は、養成校や教育機関でそのレベルを想定した教育プログラムが策定されているのか。

そこで、2019 年 12 月 25 日に看護師のクリニカルラダーの現場と教育機関での運用状況について K 看護専門学校で現場経験のある教員に対し、訪問調査を実施した。

4-1. 日本看護協会の「看護師のクリニカルラダー」

看護師の職能団体である日本看護協会は、看護師の能力の可視化ならびに自己啓発・研鑽のための能力指標として「看護師のクリニカルラダー」(5 段階) を策定している (図表６)。能力指標の目的は「看護の核となる実践能力 : 看護師が論理的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力」であることが示され、5 段階 4 領域 (「ニーズをとらえる力」「ケアする力」「協働する力」「医師家艇を支える力」) が策定されている。

K 看護専門学校インタビュー調査では、レベルⅡまでは業務をきちんと行っていれば段階的に進むことができるが、レベルⅢになる時にはかなりの努力が必要となっているとのことであった。つまりレベルⅡとⅢの間に経験年数だけでは到達できない看護師としての能力アップに必要な要素があるようである。

この「看護師のクリニカルラダー」の特徴は、一部の現場のみでの活用にとどまらず、全国の病院等でも活用されており、都道府県を超えての雇用流動においても能力可視化の証明として中途採用等においても活用されているところである。また、看護師等学校養成所・教育機関でもこの「看護師のクリニカルラダー」を参照にした教育プログラム、特に演習や臨地実習などでも活用されている（インタビュー調査より)。

図表６　看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）

「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」

看護の核となる実践能力：看護師が論理的な思考と正確な看護技術を基盤に、ケアの受け手のニーズに応じた看護を臨地で実践する能力

定義	レベル		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
	レベル毎の定義		基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する	標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する	ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する	幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する	より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する
看護の核となる実践能力	ニーズをとらえる力	【レベル毎の目標】	助言を得てケアの受け手や状況(場)のニーズをとらえる	ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる	ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえたニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)を統合しニーズをとらえる	ケアの受け手や状況(場)の関連や意味をふまえニーズをとらえる
		【行動目標】	□助言を受けながらケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる □ケアの受け手の状況から緊急度をとらえることができる	□自立してケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる □得られた情報をもとに、ケアの受け手の全体像としての課題をとらえることができる	□ケアの受け手に必要な身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から個別性を踏まえ必要な情報収集ができる □得られた情報から優先度の高いニーズをとらえることができる	□予測的な状況判断のもと身体的、精神的、社会的、スピリチュアルな側面から必要な情報収集ができる □意図的に収集した情報を統合し、ニーズをとらえることができる	□複雑な状況を把握し、ケアの受け手を取り巻く多様な状況やニーズの情報収集ができる □ケアの受け手や周囲の人々の価値観に応じた判断ができる
	ケアする力	【レベル毎の目標】	助言を得ながら、安全な看護を実践する	ケアの受け手や状況(場)に応じた看護を実践する	ケアの受け手や状況（場）の特性をふまえた看護を実践する	様々な技術を選択・応用し看護を実践する	最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する
		【行動目標】	□指導を受けながら看護手順に沿ったケアが実施できる □指導を受けながら、ケアの受け手に基本的援助ができる □看護手順やガイドラインに沿って、基本的看護技術を用いて看護援助ができる	□ケアの受け手の個別性を考慮しつつ標準的な看護計画に基づきケアを実践できる □ケアの受け手に対してケアを実践する際に必要な情報を得ることができる □ケアの受け手の状況に応じた援助ができる	□ケアの受け手の個別性に合わせて、適切なケアを実践できる □ケアの受け手の顕在的・潜在的ニーズを察知しケアの方法に工夫ができる □ケアの受け手の個別性をとらえ、看護実践に反映できる	□ケアの受け手の顕在的・潜在的なニーズに応えるため、幅広い選択肢の中から適切なケアを実践できる □幅広い視野でケアの受け手をとらえ、起こりうる課題や問題に対して予測的および予防的に看護実践ができる	□ケアの受け手の複雑なニーズに対応するためあらゆる知見（看護および看護以外の分野）を動員し、ケアを実践・評価・追求できる □複雑な問題をアセスメントし、最適な看護を選択できる
	協働する力	【レベル毎の目標】	関係者と情報共有ができる	看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる	ケアの受け手やその関係者、多職種と連携ができる	ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携できる	ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種の力を引き出し連携に活かす
		【行動目標】	□助言を受けながらケアの受け手を看護していくために必要な情報が何かを考え、その情報を関係者と共有することができる □助言を受けながらチームの一員としての役割を理解できる □助言を受けながらケアに必要と判断した情報を関係者から収集することができる □ケアの受け手を取り巻く関係者の多様な価値観を理解できる □連絡・報告・相談ができる	□ケアの受け手を取り巻く関係者の立場や役割の違いを理解したうえで、それぞれと積極的に情報交換ができる □関係者と密にコミュニケーションを取ることができる □看護の展開に必要な関係者を特定できる □看護の方向性や関係者の状況を把握し、情報交換できる	□ケアの受け手の個別的なニーズに対応するために、その関係者と協力し合いながら多職種連携を進めていくことができる □ケアの受け手とケアについて意見交換できる □積極的に多職種に働きかけ、協力を求めることができる	□ケアの受け手がおかれている状況（場）を広くとらえ、結果を予測しながら多職種連携の必要性を見極め、主体的に多職種と協力し合うことができる □多職種間の連携が機能するように調整できる □多職種の活力を維持・向上させる関わりができる	□複雑な状況（場）の中で見えにくくなっているケアの受け手のニーズに適切に対応するために、自律的な判断のもと関係者に積極的に働きかけることができる □多職種連携が十分に機能するよう、その調整的役割を担うことができる □関係者、多職種間の中心的役割を担うことができる □目標に向かって多職種の活力を引き出すことができる
	意思決定を支える力	【レベル毎の目標】	ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る	ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる	ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる	ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に伴うゆらぎを共有でき、選択を尊重できる	複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる
		【行動目標】	□助言を受けながらケアの受け手や周囲の人々の思いや考え、希望を知ることができる	□ケアの受け手や周囲の人々の思いや考え、希望を意図的に確認することができる □確認した思いや考え、希望をケアに関連づけることができる	□ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に必要な情報を提供できる □ケアの受け手や周囲の人々の意向の違いが理解できる □ケアの受け手や周囲の人々の意向の違いを多職種に代弁できる	□ケアの受け手や周囲の人々の意思決定プロセスに看護職の立場で参加し、適切な看護ケアを実践できる	□適切な資源を積極的に活用し、ケアの受け手や周囲の人々の意思決定プロセスを支援できる □法的および文化的配慮など多方面からケアの受け手や周囲の人々を擁護した意思決定プロセスを支援できる

公益社団法人 日本看護協会　　©2016 Japanese Nursing Association

出所：日本看護協会ホームページ「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」より引用（https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf　2019 年 2 月 17 日取得）

「看護師のクリニカルラダー」は、勤務先の OJT 等で活用される能力指標であるが、その能力に到達するための off-jt として、日本看護協会では認定看護管理者（Certified Nurse Administrator）研修と資格認定を行っている。この制度は「多様なヘルスケアニーズを持つ個人、家族及び地域住民に対して、質の高い組織的看護さん―ビスを提供することを目指し、看護管理者の資質と看護の水準の維持及び向上に寄与することにより、保険医療福祉に貢献」するものであり、「看護師として 5 年以上の実践経験」を持ったものが、「ファーストレベル」「セカンドレベル」「サードレベル」という日本看護協会が定める 510 時間以上の研修を受けるか、「大学院で看護管理に関する単位を取得して修士課程を修了した後に、認定看護管理者認定審査に合格」することで認定される資格である（日本看護協会「認定看護管理者」HP より）。看護師では周知されている「ファースト」「セカンド」「サード」という研修内容と時間数を示したのが図表 7 である。認定看護管理者カリキュラムは、2018 年に改正され、「ファーストレベル」105 時間、「セカンドレベル」180 時間、「サードレベル」180 時間の研修を受けることになっている。この認定看護管理者の特徴は、資格認定後も 5 年ごとに更新制度があるところである。更新内容は、「看護管理実践の実績と自己研鑽の実績等」が認定基準となっている。教員免許は 10 年ごとの更新講習を行っているが、看護師の場合

は5年ごとと更新のサイクルが短くなっている。

図表7　認定看護管理者カリキュラム基準（日本看護協会）

教育課程	ファーストレベル			セカンドレベル				サードレベル			
教育目的	看護専門職として必要な管理に関する基本的知識・技術・態度を習得する。			看護管理者として基本的責務を遂行するために必要な知識・技術・態度を習得する。				多様なヘルスケアニーズをもつ個人、家族、地域住民及び社会に対して、質の高い組織的看護サービスを提供するために必要な知識・技術・態度を習得する。			
到達目標	1. ヘルスケアシステムの構造と現状を理解できる。			1. 組織の理念と看護部門の理念の整合性を図りながら担当部署の目標を設定し、達成に向けた看護管理過程を展開できる。				1. 保健医療福祉の政策動向を理解し、それらが看護管理に与える影響を考えることができる。			
	2. 組織的看護サービス提供上の諸問題を客観的に分析できる。			2. 保健・医療・福祉サービスを提供するための質管理ができる。				2. 社会が求めるヘルスケアサービスを提供するために、看護現場の現状を分析し、データ化して提示することができる。			
	3. 看護管理者の役割と活動を理解し、これからの看護管理者のあり方を考察できる。							3. 経営管理の視点に立ったマネジメントが展開できる。			
教科目	単元	教育内容	時間数	教科目	単元	教育内容	時間数	教科目	単元	教育内容	時間数
1 ヘルスケアシステム論Ⅰ	社会保障制度概論	・社会保障制度の体系 ・社会保障の関連法規	15	ヘルスケアシステム論Ⅱ	社会保障制度の現状と課題	・日本における社会保障 人口構造、疾病構造の変化 社会保障費の（財源）構造と推移	15	ヘルスケアシステム論Ⅲ	社会保障制度・政策の動向	・社会保障の将来ビジョン ・グローバルな視点から見た保健医療福祉 WHOの活動、国連SDGs等	30
	保健医療福祉サービスの提供体制	・保健医療福祉制度の体系 地域包括ケアシステム 地域共生社会			保健医療福祉サービスの現状と課題	・保健医療福祉サービスの提供内容の実際 病院、看護小規模多機能型居宅介護、訪問看護ステーション等			看護制度・政策の動向	・看護制度の変遷と政策 ・看護政策に関する審議会・検討会 ・制度変化に伴う看護管理への影響と対応 ・看護戦略とパワーの活用 ・職能団体による政策への影響力	
	ヘルスケアサービスにおける看護の役割	・看看連携 ・地域連携における看護職の役割 ・保健医療福祉関連職種の理解 ・看護の社会的責務と業務基準 看護関連法規 倫理綱領 看護業務基準			ヘルスケアサービスにおける多職種連携	・多職種によるチームケア提供の実際と課題			ヘルスケアサービスの創造	・ヘルスケアサービスのマーケティング ・社会的企業（ソーシャルエンタープライズ） ・NGO、NPOのヘルスケアサービス ・地域連携を基盤としたヘルスケアサービス ・在宅におけるヘルスケアサービス ・ヘルスケアサービスのシステム構築 ・看護事業の開発と起業 ・テクノロジーの活用	
2 組織管理論Ⅰ	組織マネジメント概論	・組織マネジメントに関する基礎知識 ・看護管理の基礎知識	15	組織管理論Ⅱ	組織マネジメントの実際	・組織分析 ・組織の変革 ・組織の意思決定	30	組織管理論Ⅲ	組織デザインと組織運営	・組織のデザイン ・組織間ネットワークのデザイン ・地域連携ネットワークのデザイン ・ダイバーシティ ・組織運営に必要な能力 ・経営者に求められる役割と必要な能力 ・組織戦略とパワーの活用 ・経営者としての成長と熟練	30
	看護実践における倫理	・看護実践における倫理的課題 ・倫理的意思決定への支援			看護管理における倫理	・看護管理における倫理的課題 ・看護管理における倫理的意思決定			組織における倫理	・組織における倫理的課題 ・倫理的課題に対する組織的対応	

教育課程	ファーストレベル			セカンドレベル				サードレベル			
教科目	単元	教育内容	時間数	教科目	単元	教育内容	時間数	教科目	単元	教育内容	時間数
3 人材管理Ⅰ	労働法規の基礎知識	・労働法規 ・就業規則 ・健康管理（メンタルヘルスを含む） ・雇用形態 ・勤務体制 ・ワークライフバランス ・ハラスメント防止	30	人材管理Ⅱ	人事・労務管理	・人員配置 ・勤務計画 ・ワークライフバランスの推進 ・ストレスマネジメント ・タイムマネジメント ・労働災害とその対策 ・労務管理に関する今日的課題 ・ハラスメント予防策と対応	45	人材管理Ⅲ	社会システムと労務管理	・賃金制度 ・人事考課 ・能力評価のためのシステムの構築 ・労働関係法規の最新の動向 ・建設的な労使関係の構築 ・人材フローのマネジメント ・ハラスメントの組織的対応	15
	看護チームのマネジメント	・チームマネジメント ・看護ケア提供方式 ・リーダーシップとメンバーシップ ・コミュニケーション ・ファシリテーション ・准看護師への指示と業務 ・看護補助者の活用			多職種チームのマネジメント	・人的資源の活用 ・リーダーシップの実際 ・コンフリクトマネジメント ・看護補助者の育成					
	人材育成の基礎知識	・成人学習の原理 ・役割理論 ・動機づけ理論 ・人材育成の方法			人材を育てるマネジメント	・キャリア開発支援 ・人材育成計画			看護管理者の育成	・看護管理者の能力開発、活用	
4 資源管理Ⅰ	経営資源と管理の基礎知識	・診療・介護報酬制度の理解 ・経営指標の理解 ・看護活動の経済的効果	15	資源管理Ⅱ	経営資源と管理の実際	・医業収支 ・経営指標の活用 ・費用対効果 ・適切な療養環境の整備	15	資源管理Ⅲ	経営戦略	・医療経営の特徴と課題 ・医療施設、介護福祉施設、訪問看護ステーション等の経営の特徴と課題 ・戦略策定	30
									財務管理	・財務会計 ・管理会計 ・資金管理	
	看護実践における情報管理	・医療・看護情報の種類と特徴 ・情報管理における倫理的課題（情報リテラシー）			看護管理における情報管理	・看護の評価・改善のための情報活用			組織的情報管理	・関連法規の遵守 ・地域における情報共有・活用	
5 質管理Ⅰ	看護サービスの質管理	・サービスの基本概念 ・看護サービスの質評価と改善 ・看護サービスの安全管理 ・看護サービスと記録	15	質管理Ⅱ	看護サービスの質保証	・クオリティマネジメント 医療・看護におけるクオリティマネジメント	30	質管理Ⅲ	経営と質管理	・ガバナンスとアカウンタビリティ ・医療・看護の質とデータ活用 ・第三者評価	30
					安全管理	・安全管理の実際 ・安全管理教育 ・法令遵守 ・災害対策			組織の安全管理	・安全文化の醸成 ・医療事故防止のための組織的対策 ・危機管理	
6 統合演習Ⅰ	演習	・学習内容を踏まえ、受講者が取り組む課題を明確にし、対応策を立案する。	15	統合演習Ⅱ	演習	・自部署の組織分析に基づいた実践可能な改善計画を立案する。	45	統合演習Ⅲ	演習	・学習内容を踏まえ、受講者自身が演習内容を企画し実施する。 例1：自組織について分析し、組織の改善計画を立案する。 または、トップとして組織を分析し改善計画を立案する。 例2：保健医療福祉組織や看護の現状について、保健医療福祉に関する統計データを分析し、保健医療福祉サービス提供体制の改革ビジョンを策定する。 例3：保健医療福祉に関する政策提言を行う。	45
					実習	・地域連携を理解するための他施設実習を行う。 （実習施設は、受講者自身の所属種別以外の施設とする）			実習	・経営の実際を学ぶための実習を受講者自身が企画し実施する シャドウイング等	
計			105				180				180

出所：「認定看護管理者カリキュラム基準」（認定看護管理者カリキュラム基準（2018年3月9日改正）：平成31年度から遵守）より引用

（http://nintei.nurse.or.jp/nursing/wp-content/uploads/2018/03/cna_curriculum2018_main.pdf 2019年2月17日取得）

このように看護分野は日本看護協会という職能団体が看護師資格の能力指標を策定するだけでなく、その能力指標を業界で浸透させることで、能力の可視化が可能になり、それが雇用流動によるレベル基準につながるだけでなく、教育機関においてもその能力指標を参照にした教育プログラムの策定が可能になっていた。産業界と教育界が連携した教育プログラムが全国の統一基準になりつつあるところに看護分野の特徴がある。

先述の介護分野は政府が策定した「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」があるが、看護分野のように業界と教育界の連携にまでは至っていない。2 つのコメディカル事例のみの比較ではあるが、職業教育の質の保証という点においては、政府主導型の介護分野に比べ、職能団体主導による看護分野の方が、産業界と教育界との連携と普及が進んでいることがわかる。

4-2. 学士課程レベルの能力評価

看護分野の学士課程レベルにおいては、平成 29 年 9 月に「大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準看護学分野」が示され、翌月となる平成 29 年 10 月に大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会が「看護学教育モデル・コア・カリキュラム～『学士課程においてコアとなる看護実践能力』の修得を目指した学修目標～」を示している。これは、平成 4 年に「看護師等の人材確保の推進に関する法律」施行後、看護系大学が平成 3 年度には 11 校であったのが、平成 29 年度には 255 校に急増したことを受け、教育の質保証についての検討が必要になったからである。

医学教育のモデル・コア・カリキュラムは平成 22 年度から導入されており、平成 28 年度に改訂されている。教職課程においても看護と同時期の平成 29 年 11 月に「教職課程コアカリキュラム」が提示されている。コアカリキュラムとは、卒業までに到達しておくべき知識、技能、態度などを示した教育内容のガイドラインである。「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」では、医学教育同様「各大学における学修時間数の 3 分の 2 程度で履修可能」になることを推奨している。

「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」では、看護実践に必要な能力が示されており、その大項目を示したのが図表 8 である。

図表８　「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」（大項目）

A　看護系人材（看護職）として求められる基本的な資質・能力
B　社会と看護学
C　看護の対象理解に必要な基礎知識
D　看護実践の基本となる専門基礎知識
E　多様な場における看護実践に必要な基本的知識
F　臨地実習
G　看護学研究

出所）「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」をもとに作成

学士課程レベルにおいても、看護の場合、実践能力が重視されていることがわかるが、「看護師のクリニカルラダー」と異なる点は、「G　看護学研究」である。「学士課程において、将来的な種々の研究活動の基盤を作ることに焦点がある」と記載されているように、実践だけでなく、研究能力を明示している点が、他の学校種と異なる点である。ここに同じ看護師という国家資格でありながら、多段階多学校種が混在する看護教育の場合、学士レベルに「研究」が追加されていることがうかがえる。実態の解明には、さらに教育機関関係者、業界関係者への調査を行う必要がある。

4-3. 学修成果（ラーニングアウトカム）の検証に関する課題

看護師は、日本看護協会という職能団体の統率により「看護師クリニカルラダー」による能力の可視化と開発が、都道府県レベルで運用はされてはいるが、評価指標は全国統一基準で実践されていた。看護師は、同じ国家資格を多段階多学校種で実施しているという特徴がある。学校種の違いは、学習量や教育プログラム内容の比較検討である程度検証可能な部分もあるが、卒業後、資格取得後の能力開発において、学校種別の違いがあるのか、学修成果の検証に関する研究はまだ発展途上である。看護専門学校や病院での予備的なインタビュー調査からも、学校種による能力形成の違いはどこにあるのか、実証的な検証が望まれていた。

今後、看護師の能力可視化の検証について、学修成果（ラーニングアウトカム）の検証についての検証が必要である。

【参考文献】

公益社団法人　日本看護協会 http://www.nurse.or.jp/（2019 年 2 月 17 日取得）

日本学術会議健康・生活科学委員会看護分科会（2017）「大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準看護学分野」（平成 29 年 9 月）

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会（2017）「看護学教育モデル・コア・カリキュラム～『学士課程においてコアとなる看護実践能力』の修得を目指した学修目標～」（平成 29 年 10 月）文部科学省

教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会（2017）「教職課程コアカリキュラム」（平成 29 年 11 月 17 日）文部科学省

（文責　江藤智佐子・吉本圭一・片山桂子）

５. 医療分野における事務系資格

医療現場では、医師を頂点とした医療専門職が現場で働いているが、医療現場には事務職の存在も欠かせない。しかし、医療分野での事務職のみ専門職となる国家資格がなく、民間資格のみとなっている。事務系職種は、職業能力評価基準で示されるように、業務横断的な

能力が必要となるため、医療に特化した専門職としての地位を確立しづらい現状がある。

医療分野の事務系職種は、医療事務、診療情報管理に代表される資格があるが、いずれも民間資格である。これらの民間資格を調べたところ、看護師の所属する日本看護脅協会のような統制が取れた職能団体はなく、多種多様な団体が数多くの資格を発行している。

また、他方では医療分野の事務系職種は、他の産業の事務系職種より賃金が低く、専門職ではないことが、処遇の低さにつながっているという通説もある。なぜ医療分野の事務系職種の処遇は低いのか。予備的調査として、試行的に資格取得の学習量に着目し、検討してみたい。

医療事務の資格は、多くの団体が発行している。教育機関では専門学校の 1 年制課程で修得できるレベルであるが、2 年制課程の専門学校もみられる。また、通学しなくても通信教育での学習で取得できるものも多い。最低限の学習時間で取得可能な通信教育課程の学習量をまとめたのが図表９である。

図表９　医療事務資格取得の学習量

【医療事務】

資格名	実施団体	学習量	合格率	受験資格	特徴
技能審査認定 医療事務技能審査試験（メディカル クラーク®）	一般財団法人日本医療教育財団	3ヵ月 ※最短1.5ヵ月～	非公表	なし	
診療報酬請求事務能力認定試験（医科）	公益財団法人 日本医療保険事務協会	2ヶ月 ～	平均合格率 29.9%	なし	
医療事務管理士（医科）	㈱技能認定振興協会	5ヶ月	50%程度	なし	
医療事務認定実務者（R）	NPO法人 全国医療福祉教育協会	4ヶ月	60～80%	なし	
医療事務（医科）能力検定試験	一般財団法人 日本ビジネス技能検定協会	3級：1ヶ月 2級：2ヶ月 1級：3ヶ月	3級から1級とも80～90%	なし	
医療事務実務士（医療情報実務能力検定試験の合格者）	NPO法人 医療福祉情報実務能力協会	6ヶ月	2級・・・・・61.7% （平均合格率） 1級・・・・・54.2% （平均合格率）	2018年4月より協会賛助会員指定校で学んだ者のみ受験可	
医療事務資格	一般財団法人 日本能力開発推進協会	3ヶ月	不明	一般財団法人 日本能力開発推進協会の認定教育機関のカリキュラム修了者、受講開始後、1年以内	
ドクターズクラーク	公益社団法人全日本病院協会と一般財団法人日本医療教育財団との共催	5.5ヶ月	60%前後	① 認定教育機関の講座を修了した者 ② 医療機関等において医師事務作業補助職として6ヵ月以上（32時間以上の基礎知識習得研修を含む）実務経験を有する者 ③ 認定委員会が前各号と同等と認める者 ※ ①～③のいずれかに該当する者	最初の医師事務作業補助者資格（平成21年～）。
ドクターズオフィスワークアシスト	㈱技能認定振興協会（JSMA）	3ヶ月	50 ～ 60 %	なし	
認定医師秘書（「医師事務作業補助業務実務能力認定試験」合格者	NPO法人医療福祉実務能力協会	6ヶ月	不明	以下のいずれかに該当する者 ① 協会指定教育機関で認定医師秘書 講座の受講修了をした者 ② 医療機関において医師事務作業補助職として6ヶ月以上（32時間以上の基礎講習や研修等を修了している者を含める）の実務経験を有し、協会規定の実務経験証明書において、実務経験保有者と確認が取れる者	

出所）ニチイhttp://www.jme.or.jp/exam/mc/index.html（2019年2月26日取得）、ヒューマンアカデミーhttp://www.shaho.co.jp/iryojimu/exam/（2019年2月26日取得）
ソラストの医療事務講座（通信）医科ハイブリッドhttps://www.ginou.co.jp/qualifications/iryojimu.html（2019年2月26日取得）
ユーキャンhttp://iryou-shikaku.jp/exam/certified_practitioners.php（2019年2月26日取得）
資格の大原医療事務通学講座http://www.jab-kentei.or.jp/iryou/（2019年2月26日取得）
http://www.mic-kk.co.jp/school/course.html#char（2019年2月26日取得）
TERADA医療福祉カレッジ 医療事務http://www.medin.gr.jp/support_mem.html（2019年2月26日取得）
キャリアカレッジジャパンhttps://www.jadp-society.or.jp/course/medical-work/（2019年2月26日取得）
ニチイ学館http://www.jme.or.jp/exam/dc/index.html（2019年2月26日取得）
ヒューマンアカデミーhttp://iryou-shikaku.jp/exam/clark.php(2019年2月26日取得）
ソラストhttps://www.ginou.co.jp/qualifications/doctors-office.html(2019年2月26日取得）
たのまな（ヒューマンアカデミー）http://www.medin.gr.jp/exam_sche/exam_med_isihisyo.html（2019年2月26日取得）

医療事務の学習量は、最低１ヶ月で取得できる「医療事務能力検定試験３級」から最も長いものでも医師事務作業補助業務を担う「認定医療秘書」で６ヶ月であった。診療報酬点数に加算される「医師事務作業補助者」も 6 ヶ月程度の学習量で取得できるレベルであるこ

とがわかる。このことからも医療事務は専門学校１年制課程で取得できるレベルの業務であることがうかがえる。

医療事務が 1 年未満の学習量で取得できる資格を改善するために、学士レベルに近づけた資格として策定されたのが、日本病院会が実施する「診療情報管理士」（図表 10）である。この資格も専門学校 3 年課程で取得できる資格であり、大学の加盟校は専門学校に比べ少数である。

図表 10　診療情報管理士の学習量

【診療情報管理】

資格名	実施団体	学習量	合格率	受験資格	特徴
診療情報管理士	日本病院会	基礎課程1年、専門課程1年で計2年もしくは日本病院会が指定する大学・専門学校で3年以上	66.9%（H29）	一般社団法人日本病院会 診療情報管理士通信教育を修了した者（2019年5月 末日までに修了が見込まれる者を含む）一般社団法人日本病院会指定大学および指定専門学校で指定単位を修得し、卒 業した者	診療情報管理士は、日本病院会通信教育および日本病院会認定専門学校、大学にて統一されたカリキュラムで養成されており、四病院団体協議会（日本病院会、全日本病院協会、日本医療法人協会、日本精神科病院協会）および医療研修推進財団の共同で認定された資格
医療情報技師（能力検定）	医療情報学会医療情報技師育成部会		34.41%(H30)	なし	
上級医療情報技師（能力検定）	医療情報学会医療情報技師育成部会		18.1%(H29)	1）医療情報技師の資格を有すること 2）次のA、Bのうち、いずれかを満たすこと A. 医療情報システムに関する5年以上の職務経験を有すること B. 情報システムに関する5年以上の職務経験を有し、 　かつ医療情報システムに関する職務経験（期間は問わない）を有すること	

出所）診療情報管理士http://www.jha-e.com/top/abouts/license (2019年2月26日取得)
医療情報技師http://jami.jp/jadite/new/first/toukei-f.html (2019年2月26日取得)
上級医療情報技師http://jami.jp/jadite/new/senior/info-s.html (2019年2月26日取得)

以上のことから、学習量から見れば、医療事務は「EQGC レベル４」相当、診療情報管理は「EQGC レベル６」相当と考えられる。

「EQGC レベル」とのチューニングにおいては、学習プログラムの内容を精査し、検討する必要があるが、今後の課題としたい。

（文責　江藤智佐子・吉本圭一・片山桂子）

第６章　デザイン分野名称統一に向けて

平田　眞一（中国デザイン専門学校）

１．目的

これまで研究で各分野における到達目標を図式化してわかりやすくしてきた。(注１)　今回はこの中のデザイン分野において、まずグラフィックデザイン、アニメーション、ファッションデザイン、パタンナーの到達目標統一を目指して、それぞれの分野の方々と討議をしてきた。

専門学校のそれぞれの分野は職業に直結しているため、到達目標に職業上の名称を使用してきた。これを横並びに名称を統一できれば、それぞれの到達目標をわかりやすくすることができ、教育の目標や効果を容易く比較することができると考えている。

２．専門学校分野とは

専門学校は 8 分野
「教育分野別（全 8 分野）」及び「教育系統別（全 62 系統）」教育分野別（系統別）分類は文部科学省。データは「学校基本調査」で示されている。(注２)

2-1 専門学校の教育分野

（１）工業分野
（２）農業分野
（３）医療分野
（４）衛生分野
（５）教育社会福祉分野
（６）商業実務分野
（７）服飾家政分野
（８）文化教養分野

2-2　目的別の分類

専門学校は職業教育として目的及び取得資格等により分類できる。
職業教育としての目標
国家資格と民間資格

資格の無い分野

３．デザイン分野とは

3-1 デザイン分野とは

第 8 分野の中にはデザイン以外にも様々な専門があり、文化教養というくくりの中で他の分野に包括できないものが含まれている。

ここではアート・デザインの分野を対象とする。

3-2 職業教育としての分野

デザイン分野には、職業教育を目指すものとそうで無いものがあるが、ここでは職業に就くことを目標とする分野を対象として、グラフィックデザイン、アニメーションを対象とした。

3-3 卒業後の職種

ほとんどの場合、学科名は卒業後の進路や職業を表しているが、時代の変化と共に名前が一致しなくなったものもある。

3-4 分野の横断

現在の複雑な社会構造の中で、仕事上他の分野とオーバーラップする場合もある。特にコンピュータの発達により仕事の複合化が進むことによって、様々な分野の仕事に取り組むことが必要とされている。

４．専門学校での到達目標とは

4-1 様々な分類

ここでは、グラフィックデザイン、アニメーション、ファッションデザイン、パタンナーに限って目標設定を行う。

4-2 基本的な教育（知識、技能、コンピテンシー）

この分野においては基本的な教育は同様のものが多いが、専門教育を行うにつれて細分化され、知識技能が異なっている。基本的に創造性を求めるものであるが、作品を作るプロセスは異なっている。

4-3 応用能力と分野

創造性を基本としているため、周辺分野との互換性はあるが、デザイナーが求めるものによって異なっている。

4-4 オリジナリティーとクリエイティブ

仕事に取り組む上で、オリジナリティーとクリエイティブは要求されるが、独断と偏見では無く社会通用性とクライアントの意向を考えなければならない。その点がアートとは異なる。

4-5 到達目標の平準化

職業としてすでに成り立っている名称の為に、これまでの先駆者の活動も意識しなければならない。その中で、統一目標をそろえることが必要である。

５．名称統一

5-1 到達目標からの分類

ここでは学習歴による到達目標を定めているが、個人的な差異は免れない。あくまで指標として考えている。

5-2 学習内容からの分類

専門学校では将来の職業として必要なものをカリキュラムに取り入れているが、知識・技術偏重では無く、それを学ぶ学生の工夫と努力により習得するものもあるため、教員の指導力も必要である。何年学んだということよりも何ができる様になったかが評価される。

5-3 デザイナーとは何か？

物づくりの技術とその業界の常識的技術を身に付け、クライアント等の意向を聞き総合的に判断して、効果のある作品を制作する職種である。その作品は加工されて大量に製造される必要があるため、制作のコストも考慮しなければならない。。

5-4 段階的な職業名称

経験や学習歴により仕事に就く場合の名称として段階的に変化することはすでに知られている。

エントリーレベル

アシスタント

サブ

メイン
サブマネージャー
マネージャー

デザイン分野でもこれらを利用して、仕事の能力が段階的に向上することによる到達目標の作成を試みた。

エントリー（高卒～専門学校 1 年程度）
アシスタントデザイナー（専門学校 2 年卒程度、大学卒程度）
サブデザイナー（専門学校 3 年卒程度）
デザイナー（専門学校 4 年卒程度）
メインデザイナー､サブマネージャー（5 年～10 年程度の経験）
マネージャー（10 年～20 年程度の経験）

5-5 学習成果指標とマトリックス

上記のレベルを学習成果指標とマトリックスの図表を作成した。
デザイン分野について作成したもの
　グラフィックデザイン（図表 1）
　アニメーション（図表 2）

5-6 ファッション分野への応用と統一

ファッション分野については、ファッションデザインとパタンナーの学習成果指標との統一性を模索した。さらに、デザイン分野での統一に向けて内容を吟味した。

作業を進める上でいくつかの問題が浮上した。デザイン分野と共通性は多いが職業上の分類や仕事の内容において差異がある。これらが次回の課題である。

参考（図表 3）ファッションデザイン、（図表 4）パタンナー

【注】

1)吉本圭一編(2018)『職業資格・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(平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業)』成果報告書,vol.18,129-138 頁

2)文部科学省(2017)「これからの専修学校教育の振興のあり方について（報告案）参考資料集」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/034/shiryo/__icsFiles/afieldfile/2017/12/11/1384362_4.pdf

第７章　観光・ホスピタリティ分野における学習成果指標について
－高等学校卒業段階からのキャリアパスに着目して－

南　慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

１．「観光・ホスピタリティ分野のレベルディスクリプター」（2018）について

EQGC2017 年度事業で開発した「観光・ホスピタリティ分野のレベルディスクリプター」は、海外の高等教育段階における一般的な「観光ホスピタリティ」分野の教育プログラムを日本でも実施することを前提として構成された。すなわち、観光・ホスピタリティサービス産業の知識、宿泊業（飲食含む）を中心としたホスピタリティ分野の実務オペレーションを学んだうえで、マネジメント分野の知識・理論を学ぶ、いわばプロフェッショナル教育を志向するマトリクスとなった。

海外に比べ、日本の観光系大学は、マネジメント分野の科目は配置しているものの、必修科目が少なく、実務的なオペレーション修得に関する科目が極端に少なく、専門人材としてのラーニングアウトカムが見えにくいカリキュラムとなっており、専門学校のカリキュラムとの断絶が顕著となっている。2017 年度版のレベルディスクリプターは、この「断絶」を解消することも企図されていた。

昨年度事業では、開発したレベルディスクリプターと、実際の観光系の学部教育プログラムとの適合状況を分析した。

学部教育プログラムでは、カリキュラムから想定される卒業時のラーニングアウトカムの目標設定を見ると、レベル４の学修成果指標（図表 1 参照）に適合していると判定したが、実際の評価にレベル１からの知識・技能の積み上げがなされているか否かは分析できなかった。

図表１　レベル 4 の学修成果指標

知識	観光・ホスピタリティ産業の国内外の構造や動向について理解し、専攻するサービスに関連する最新の技術、観光資源、マネジメント（人的資源管理、マーケティング、経営戦略、財務・会計、施設管理、法務、情報システム等）に関する専門的かつ幅広い知識を有している。
技能	ホスピタリティ・マネジメントに関する知識・手法に基づき事業の立案・実施計画を策定することができる。
態度	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行することができる。
応用	経営戦略策定の基盤となる能力に基づき、複数の事業の事業計画を策定することができる。

また、地方の観光産業、特に宿泊業が高卒人材を中心とした労働市場であり、高卒段階でどの程度の知識・技能・態度が必要なのか、また就業後の中核人材としての養成の目安となる学修成果指標になっているか、について明らかにする課題が残されていた。

２．2018 年度版レベルディスクリプター（学修成果指標）の開発にあたって－高校卒業段階の学修成果指標の導入―

2018 年度版の観光・ホスピタリティ分野のレベルディスクリプター開発にあたっては、観光・ホスピタリティ産業における高等学校卒業段階で求められる知識・技術・態度、キャリアパスの実際を複合的に勘案し、2017 年度版との接続を行った。

高等学校卒業段階で求められる知識・技術・態度については、高等学校学習指導要領の改訂により、2020 年度に商業科に導入される科目「観光ビジネス」（図表 2 参照）で育成される知識・技術・態度を、学修成果指標として設定した。

図表 2　科目「観光ビジネス」で育成する知識・技能・態度

1　目　標

商業の見方・考え方を働かせ，実践的・体験的な学習活動を行うことなどを通して，観光ビジネスの展開に必要な資質・能力を次のとおり育成することを目指す。

(1)　観光ビジネスについて実務に即して体系的・系統的に理解するとともに，関連する技術を身に付けるようにする。

(2)　観光ビジネスに関する課題を発見し，ビジネスに携わる者として科学的な根拠に基づいて創造的に解決する力を養う。

(3)　ビジネスを適切に展開する力の向上を目指して自ら学び，観光ビジネスに主体的かつ協働的に取り組む態度を養う。

2　内　容

１に示す資質・能力を身に付けることができるよう，次の〔指導項目〕を指導する。

〔指導項目〕

(1) 観光とビジネス

ア　観光ビジネスの特徴

イ　観光ビジネスの動向

(2) 観光資源と観光政策

ア　国内の観光資源

イ　観光資源の保護と保全

ウ　観光政策の動向

(3) 観光ビジネスとマーケティング

ア　観光ビジネスの主体
イ　観光ビジネスにおけるマーケティングの特徴
ウ　顧客の理解
エ　顧客サービス
(4) 観光ビジネスの展開と効果
ア　観光振興とまちづくりとの関係
イ　観光に関する地域の課題
ウ　地域の活性化

文部科学省（2018）『高等学校学習指導要領』商業より

今回の学習指導要領の改訂は、商業科の教育内容の改善・充実の方向性として、その筆頭に、「観光に関する知識と技術を習得させ，観光の振興に取り組む態度を育成する学習の一層の充実」が上げられており、「観光立国」政策の一環としてなされたものだと言えるだろう。

教科「商業」を構成する分野は、「マーケティング分野」、「マネジメント分野」、「会計分野」、「ビジネス情報分野」により構成され、科目「観光ビジネス」はこのうち「マーケティング分野」に位置づけられている。

ただし、商業科が育成する職業人として想定・例示されている職種・業種として「観光ビジネス」と直接的に関連するのは、「商業に関する学びを更に継続することにより取得することができる」資格として、「旅行業務取扱管理者」があげられているのみである。

「観光ビジネス」の内容を概観すると、我々の対象とする宿泊業を中心とする「観光・ホスピタリティ」分野に関連する内容は、『学習指導要領解説編』（文部科学省 2018）によれば、図表２の「２　内容」に掲げられる〔指導項目〕中の「(3)　観光ビジネスとマーケティング」における「ア　観光の主体」において、「宿泊業、飲食業、旅客輸送業、旅行業など観光ビジネスの各主体に関して、役割や業務などの概要及び関連する法規の概要について扱」った上で、「エ　顧客サービス」において、「ホスピタリティの概念と重要性について扱い、具体的な事例と関連付けて分析し、考察する学習活動を取り入れる。また、観光ビジネスにおける接客方法と接客マナーについて扱い、ビジネスの場面を想定した学習活動を取り入れる」としており、レベルディスクリプターへの設定上、適合性の面で問題はないように思われる。

ただし、宿泊業のキャリアパス上、調理部門や飲料部門への分岐を考えると、家庭科の学習指導要領における「フードデザイン」「食文化」「調理」「栄養」「食品」「食品衛生」「公衆衛生」「総合調理実習」といった科目内容も視野に入れるべきかもしれない。

３．想定されるキャリアパスと学修成果指標の調整と「国際通用性」

「長崎発観光地域づくり中核人材育成プログラム」では、長崎県雲仙温泉地区の旅館ホテルの中核人材の育成を目標とした「UNZEN-OBAMA 旅館道」を開発した。これは、「職業能力評価基準（旅館業)」（厚生労働省）と「観光地域づくり人材育成ガイド」（観光庁）を統合し、雲仙温泉のブランドの基盤をつくることを目的としていた。このプロジェクトでの旅館ホテル経営者との議論では、「職業能力評価基準（旅館業)」のキャリアマップとレベル観として、レベル１（スタッフレベル）は、高卒人材が３－４年間働いて、到達する能力基準として設定し、高等教育レベルの卒業生の場合、就業後１－２年間で修得できるような設計とし、旅館業界が最も必要としているレベル３（マネージャーレベル）の人材になるまで、10 年間程度要するような設定とすることが了解されていた。

今回の 2018 年度版レベルディスクリプターの見直しにあたっては、以上の点も考慮し、特に項目「応用」は、就業場面で求められるコンピテンシーを記述したつもりである。

また、今回、高校卒業段階をレベル３とし、レベル８を博士課程後期として設定したが、レベル４に対応する「専門学校 1 年課程または高校専攻科」の具体像が掴めておらず、特定分野のサービス業務の例示がなされていないままとなっている。今後の課題としたい。

加えて、「新たな外国人材の受入れ」政策の一環として、宿泊業における外国人材の積極的受け入れが期待されており、日本語運用能力に加え、「一定の専門性・技能を有し、その能力を用いたフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の様々な業務」に従事することのできる人材を「宿泊業技能測定試験（仮称)」により判定することとなるようである。この新たな試験で問われるコンピテンシーが、我々の学修成果指標とどの程度、適合性があるのか検証することとしたい。

多方、ASEAN ではすでに共通の観光業の分野で共通の職業資格（飲食サービス 9 件、調理 10 件、接客 5 件、家政 5 件、旅行手配 12 件、旅行代理 11 件の資格が含まれる）が各国に導入されており、資格を取得した国に関わらず他の国での就労が可能な「自動認証」という状況が生まれているという（NIAD2017)。我々のレベルディスクリプターの国際通用性の点検もまた、今後の課題としたい。

【参考・引用文献】

宍戸学（2008)「高等学校における観光教育カリキュラムの比較分析」『日本観光ホスピタリティ教育』第 3 号，16-33.

長崎ウエスレヤン大学(2017)「Ⅲ UNZEN-OBAMA 旅館道開発分科会 報告」『 長崎発 観光地域づくり中核人材養成プログラム事業成果報告書』(文部科学省平成 28 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成果報告書）57-193.

南慎郎・城前奈美・佐藤快信（2018）「第８章 観光・ホスピタリティ分野のレベル・ディスクリプター開発」『職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成

のためのコンソーシアムー職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチー』（平成 29 年度　専修学校による地域産業中核的人材養成事業成果報告書）九州大学, 155-174.
文部科学省（2018）『高等学校学習指導要領』
文部科学省（2018）『高等学校学習指導要領解説　商業編』
法務省ホームページ「宿泊分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」http://www.moj.go.jp/content/001278457.pdf（2019 年 3 月 3 日取得）
大学改革支援・学位授与機構「ASEAN で進む職業資格の相互認証」https://qaupdates.niad.ac.jp/2017/01/30/aseanprofrecog/（2019 年 3 月 3 日取得）

第 8 章　保育分野の学修成果マトリクスの作成と課題

伊藤一統（宇部フロンティア大学短期大学部）

１．保育分野の人材育成

1-1　2 系統の養成

保育分野を就学前の教育・保育ということと解すると、同分野には、大きく分けて 2 つの養成系統・資格が存在する。幼稚園教諭免許と保育士資格である。

幼稚園教諭免許は、教員資格認定試験によるもののほかは高等教育機関における教職課程での単位取得によって授与されるもので、基礎となる学位に応じて 2 種から専修までの 3 段階の免許が存在するが、平成 28 年度にはそれらを合計して 5 万 2 千件の免許授与が行われた(注 1)。一方、保育士は指定保育士養成施設で所定の単位を取得することで取得するものと、各都道府県の行う保育士試験に合格することで取得できるものの 2 つのトラックがあり、平成 29 年度には前者が約 4 万 1 千人、後者が 2 万 1 千人ほどで、併せて約 6 万 3 千人が資格を取得した。現職の数としては、平成 29 年時点の数字で保育士の数は約 46 万 4 千人(注 1) であり、幼稚園の教員数は約 17 万 3 千人(注 1)となっている。保育士数が増加し続ける一方で、幼稚園教員数は減少の一途をたどっている。

二つの系統が並立する就学前の保育に関しては、長い間、幼保一元化が課題とされてきており、その解決に向けた施策として 2006（平成 18）年 10 月に認定こども園制度が施行された。認定こども園とは、子どもへの教育及び保育を一体的に提供し、合わせて地域で必要とする子育て支援事業を実施する施設で、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」を根拠に、都道府県知事が条例に基づいて認定するものである。こうして幼保が「一体化」するための制度が整備されたものの、認定こども園の保育スタッフである「保育教諭」は幼稚園教諭免許と保育士資格の両方を有する者とされ、養成の面での一元化は実現されなかった。

また、保育者養成の昨今の状況としては、従前、2 年制の養成機関、短期大学が主として担っていた養成について、四年制での養成が急増・ウェイトの拡大がみられる。保育士養成の定員を見ると、平成元年には合計で 31,740 人のうち、四年制大学が 1,930 人、短期大学 23,650 人、専修学校 3,800 人であったものが、平成 26 年には合計 56,448 人中、それぞれ 18,514 人、28,995 人、8,789 人と大きく変化している。このことは、学校段階と対応する複層の資格制度を持たない保育士資格について、検討を促す背景となっている。

1-2　保育士の確保問題と保育者の育成

待機児童問題ひいては保育士不足が社会問題として大きく取り上げられるようになってきたことで、保育者の様々な問題が焦点化されるようになってきた。その筆頭ともいえるのが処遇改善である。この問題に対して、2017（平成 29）年より「技能・経験に応じた処遇改善保育士の処遇の改善」として保育士のキャリアアップ制度が導入され、一定の職位階梯とそれに対応した研修が制度化された（**図表 1** 参照）。保育者不足の問題は、必然的に数の確保を優先することになり、保育者の質の低下につながることが危惧されるものでもある。従前、保育者の育成に関しては、各自治体レベルや事業団体の行う研修が主であって、加えて幼稚園教諭に関しては教員免許更新講習があるが、その他としては、各保育現場での自発的な各種研修活動、また保育者自身の学修活動に任されていた。キャリアアップ制度はこうした状況に対する育成の制度化の一歩ともいえる。

このキャリアアップ制度のベースともなったのが、保育者のキャリアパスについて考える動きである。保育者に関しては、その平均勤続年数を見ると保育士、幼稚園教諭ともに 10 年程度でしかなく、給与水準の低さと併せて大きな課題といえる(注 4)。勤続年数が短いということは育成の難しさも意味する。こうした現状に対して、職場異動も含む、職務を持続することのできるキャリアパスを示していくことの重要性が認識される。そこで職階・職務とそれに対応した能力を提示したキャリアラダーの構築を模索する取り組みが散見されるようになってきた。

２．保育分野の学習成果マトリクスの作成

2-1　保育士に係る学修成果マトリクスの試作

保育分野の学修成果マトリクスの作成にあたって、まず、対象を保育士に絞って試作を行った。各教育段階を縦軸（レベル)にとって、知識・技能・態度・応用というタキソノミーとのクロスでもって表現されるマトリクスを試作するにあたって、現行の保育士資格および同資格を有して従事する職務に相当する部分を 4 段階とその下位に 2015 年より導入された子育て支援員の存在などを視野に入れた保育補助者を加えた計 5 段階を設定した。その内訳は、①エントリー（保育補助員)、②ベーシック（保育士)、③スタンダード（中堅・上級保育士)、④アドバンス（副主任等のリーダー的保育士）⑤アドミニ（主任等の管理者的保育士）である。

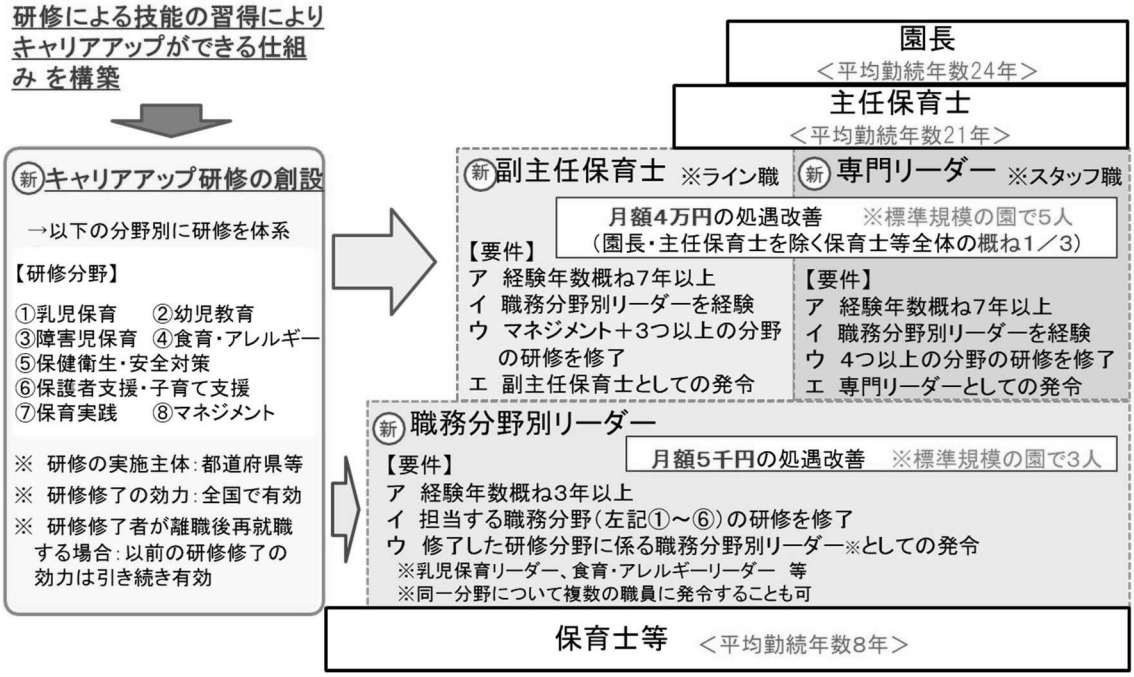
また、各レベルの能力項目を設定するにあたり、先行研究・事例等を参照し、直近の保育ニーズの動向も踏まえて、①保育に係る基礎技能、②保育の本質・目的、③保育の対象の理解、④保育の内容・方法、⑤コミュニケーション・社会性、⑥保護者・子育て支援、⑦マネジメント・業務遂行力の 7 つのカテゴリを設けることで、設定の便宜を図りながら、最終的に知識 16、技能 20、態度 5、応用能力 9 の合計 50 項目からなる能力項目リストを

試作した。

2-2　保育者に係る学修成果マトリクスの作成

作成した試作版について、その適切性を検証するために、教育訓練機関、在学生、卒業生に対して各項目の必要性、修得の程度について調査を行っている。その結果、「知識」については、必要性やレベルの妥当性について、一部を除きほぼ妥当であるとみられる結果が見いだせたが、「技能」や「応用能力」の項目については、レベル分けが難しい結果が示された（吉本ら，2018)。

図表 1　保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善のイメージ



出所：厚生労働省（2017）「保育士のキャリアアップの仕組みの構築と処遇改善について」

この調査・分析結果を踏まえ、また、保育士だけでなく幼稚園教諭も射程に入れた「保育者」の学修成果マトリクスの作成を期して、試作版をベースに再構成の作業を行った。再構成に際しては、「保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み」の導入に付帯して制度化された「キャリアアップ研修」において設定された 8 つの分野を用い、これにその中にはない 2 つの分野を追加して、項目整理の分類を、乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援、マネジメント、保育実践、子ども理解、政策・動向の 10 の分野をベースにして能力項目の再検討を行った。

また、レベルについては、レベル 6 を学士レベルにするようにして、高校卒業から修士・

専門職学位までの教育段階と対応させて、保育補助員から主任までをレベル 3 からレベル 7 に比定している（図表 2 参照）。

各項目については、先に述べたように、調査結果について参照し、結果を反映する形で一部項目のレベル間の入れ替えや加除を行ったほか、文意の明確化や他分野との整合の視点からワーディングの修正、また、項目によっては、タキソノミー間の移動（例えば、「様々な保育技術（音楽・図工や手遊びなど）や子どもの遊びを知っており、保育の場面や状況に応じて活用できる」、「保育技術（音楽・図工や手遊びなど）に関する最低限の知識があり、それを保育に用いることができる」について、「知識」から「技術」に移動する）などの修正を行った。

図表 2　保育者の学修成果マトリクスのレベル設定と対応する職務・学習内容のイメージ

レベル	【教育】 学位・資格のレベル	組織内での役割 ポジションイメージ	資格または 学習内容
7	修士、専門職学位	主任 教頭	保育士資格 幼稚園教諭専修免許
6	学士、高度専門士	副主任保育士 専門リーダー 主幹教諭	保育士資格 幼稚園教諭 1 種免許
5	学士、高度専門士または短期大学士、準学士、専門士	分野別リーダー 主担任 教諭	保育士資格 幼稚園教諭 1 種 or2 種免許
4	短期大学士、準学士、専門士	一般保育職 教諭	保育士資格 幼稚園教諭 2 種免許
3	高校卒（専門科）	保育補助員	子育て支援員

図表 3　保育者の学修成果マトリクスの項目（分類別）

レベル	知識
7	保育・幼児教育のマネジメントについての包括的な知識を有している。
6	保育・幼児教育に関して最新の実践や先進的な事項についての知識を有している。 保育・幼児教育に関する政策動向や施策に関して背景を含めた包括的な知識を有している。 組織運営について、ＩＣＴの活用を含め体系的な知識を有している。 職員のメンタルケアについて基本的な知識を有している。 組織運営についての基本的な知識を有している。
5	子どもの置かれている地域や社会の状況について基本的な理解を有している。 保育・幼児教育に対する社会のニーズに関する基本的な理解を有している。 児童福祉の枠組みについて基本的な知識を有している。※ 保育・幼児教育の内容（5 領域など）について体系的に理解している。
4	特別な支援を必要とする子どもに関する総合的な知識を有している。 保育の制度や考え方についての基本的な知識を有している 保育・幼児教育の計画的遂行についての基本的な知識　（教育計画の作成・記録・評価など）を有している。 保育・幼児教育の内容（5 領域など）の基本について理解している。

	アレルギーを含め、子どもの食と栄養に関する基本的な知識を有している。 保護者支援や地域の子育て支援について基本的な知識を有している。 乳児保育に関する基本的な知識を有している。※ 子どもの保健衛生に関して基本的な知識を有している。 子どもの安全について基本的な知識を有し、適切な安全対策を講じることができる。
3	子どもの発達についての基本的な知識を有している。 保育・幼児教育についての基礎的な枠組みを理解している。 特別な支援を必要とする子どもに関する基礎的な知識を有している。

レベル	技能
7	業務や保育に関する評価を行い、改善や革新の取り組みを主導することができる
6	保護者や地域の住民の子育てに関して、関係機関等と連携して適切な支援を行うことができる。 保育の実践を評価し、改善策を企画することができる。 組織内外においてコミュニケーションを図りながら適切に調整・交渉をすることができる。
5	障害児保育の環境構成や障害児の発達の援助の方法を理解し、実践できる。 子どもの保健衛生に関して理解し、保健計画の作成と活用ができる。 一時預かり利用者等子育て中の地域住民に対して適切な支援を行うことのできるスキルを有している 保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができる。 食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができる。 保護者や地域の住民の子育てに関して、相談・支援業務を行うことができる
4	保育のねらいを定め、保育計画を作成することができる 適切にアレルギー対応を行うことができる。 乳児の発達に応じた保育内容を理解し、乳児保育の指導計画の作成と、実践についての記録及び評価を行うことができる※ 障害児保育について、家庭及び関係機関との連携をすすめることができる。 食育に関しての知識を有し、食育計画の作成と活用ができる。 保護者や地域住民、関係機関のスタッフ等と円滑なコミュニケーションができる。 業務に付随する実務・事務について適切に対応・遂行できる。
3	保護者や同僚と基本的なコミュニケーションができる 基本的な保育技術（音楽・図工、手遊びなど）を理解しており、活用できる。 記録の作成など必要な文書処理ができる。 乳児保育に関する基本的な知識を有し、乳児へ適切にかかわることができる※ 子どもの基本的な保育ができる。

レベル	態度
7	スタッフの動機づけ、フォロー、評価、育成等を責任をもって遂行する 現場での運営に責任をもってあたり、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。 環境の変化に対応できるように、常に情報の収集を心がけている。 園・所の外の機関・団体等との交流を主体的に行っている。
6	施設全体の雰囲気がよくなるように工夫や改善に主体的に取り組む 市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動してい

	る。
5	所属するクラスや職務分野において積極的にリーダーシップを取るようにしている。 業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。
4	日常業務について、自律的な判断に基づき責任を持って遂行している。 正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。
3	監督者の指導の下で、決められた手順に従い保育補助の業務を遂行している。 挨拶や返事など基本的なコミュニケーションを行っている。 子どもたちやほかのスタッフたちと協力して明るく業務を行っている。

レベル	応用
7	責任者として、多様な組織の人々と交流し、協働して目的を達成することができる。 責任者として、PDCA サイクルに基づく業務を指揮している。
6	施設長・主任を補佐し、事業についての監督・スーパーバイズ、指導を行うことができる 事業遂行において、適切な指示・命令を行いながら全体を運営できる。 職員のメンタルケアや組織マネジメントに関する基本的スキルを有している PDCA サイクルに基づく業務改善を遂行している。
5	クラス運営やイベント実施における指揮・指導を行うことができる 小学校教育について理解し、幼小連携事業を企画することができる 保育実践に関し、予期せぬ事態にあっても、状況に応じた対応や指示ができる。 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる 保育計画の作成・実施について、指導することができる
4	担任・主任等の指示を仰ぎながら、臨機応変に業務を遂行することができる。 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。
3	

３．保育者の学修成果マトリクス作成にむけた課題

今回の学修成果マトリクスの作成は、試作版である保育士の学修成果マトリクスの検証を経て見直しを図ったものであるが、特に「保育者の」とした点を中心としてさらなる検討の必要性を感じる。その点を含め、実際の活用に供することのできる学修成果マトリクスを構築するための課題について検討をくわえておきたい。

3-1　現行資格制度に係る問題

（1）資格の複線：「幼保こ」と保育士における 2 元

冒頭にも述べたように、保育・幼児教育に関しては、2 系統の資格・免許があり、それぞれに取得プロセスが存在する。政策動向としては、平成 27 年度に施行の子ども・子育て支援新制度において内閣府への給付制度の一本化と認定こども園制度の改善に注力されていることからも､現在 2 元化している幼と保を一体にしていく方向であることは明白である。しかしながら、そうした政策意図とは裏腹に、実態としては、幼保に加え「こ」、すなわち認定こども園、特に幼保連携型認定こども園の存在を含め、3 元化ともいうべき状況になっ

ている。資格・免許は 2 系統のままであるし、認定こども園の職員（保育教諭）は 2 系統両方の免許・資格の保有を求められる。学校教育の学習指導要領に相当する保育の法定基準は、幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の三つになっている。こうした状況は複線化の必然を感じさせるものであるが、実際の養成課程では、多くが幼保 2 系統を併設しており、すなわち、「幼保こ」のすべてをカバーする養成となっているといえる。

だが、試みに保育士養成課程の科目群、幼稚園教諭の養成課程における科目群、それに今回の項目設定のベースとして援用した保育士のキャリアアップ研修において設定されている分野構成等を比較してみても、それぞれ相違する点が目立つ（**図表 4** 参照）。

図表 4　保育者に係る養成課程、研修制度の構成比較

保育士養成課程（指定保育士養成施設の指定及び運営の基準）	①保育の本質・目的に関する科目、②保育の対象の理解に関する科目、③保育の内容・方法に関する科目、④保育の表現技術、⑤保育実習、⑥総合演習
幼稚園教諭養成課程（教職課程）	①領域に関する専門的事項、保育内容の指導法（情報機器及び教材の活用を含む。）、②教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想、③教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校への対応を含む。）、④教育に関する社会的・制度的又は経営的事項（学校と地域との連携及び学校安全への対応を含む。）、⑤幼児・児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程、⑥特別の支援を必要とする幼児・児童及び生徒に対する理解、⑦教育課程の意義及び編成の方法（カリキュラム・マネジメントを含む。）、⑧教育の方法及び技術（情報機器及び教材の活用を含む。）、⑨幼児理解の理論及び方法、⑩教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）の理論及び方法
キャリアアップ研修の研修分野	①乳児保育（主に０歳から３歳未満児向けの保育内容）、②幼児教育（主に３歳以上児向けの保育内容）、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援、⑦マネジメント、⑧保育実践
子育て支援員研修の共通科目	基本研修：①子ども・子育て家庭の現状、②子ども家庭福祉、③子どもの発達、④保育の原理、⑤対人援助の価値と倫理、⑥子ども虐待と社会的養護、⑦子どもの障害（ほかに「総合演習」あり） 地域保育コース共通科目：①乳幼児の生活と遊び、②乳幼児の発達と心理、③乳幼児の食事と栄養、④小児保健 I、⑤小児保健 II、⑥心肺蘇生法、⑦地域保育の環境整備、⑧安全の確保とリスクマネジメント、⑨保育者の職業倫理と配慮事項、⑩特別に配慮を要する子どもへの対応（0～2 歳児）（ほかに「グループ討議」、「実施自治体の制度について」がある）

※番号は表における整理上に付したもので、特段の意味があるものではない

また、保育士資格に限っては、幼稚園教諭免許が学位と対応して 3 層になっているのに対して、教育段階に関わらず単層になっているほか、冒頭にも述べたように資格の取得方法として二つのトラックがある。それら 2 つのトラックは、学修の内容を同一のものとして設定されてはいるものの、実際の修得の状況についてはかなりの開きがあることがうか

がわれるし、また、明らかな問題として保育士試験制度の方での実習形態の不足が指摘されている。加えて、保育士は就学前のみならず法律上の児童すべてを対象とする資格とされているために、学びの内容も非常に広範にわたる。

実際の教育プログラムへの適用を考える上では、今回も示しているように現行の資格との対応も考えていく必要があるが、こうした実態の存在は、そのような適用可能性を検討する上でのハードルの高さを感じさせる。

（2）レベルをどう構成するか

前述の保育士資格の単層という問題への検討の観点、あるいは保育者のキャリアパスを考える観点といったところで、保育者の資格や職務の層化を志向する研究や施策が散見するようになってきているが、大嶋（2009）では、現行の保育士レベルの上に分野別の専門コースを立てる 2 階建て方式であるし、全国保育士会（2011）では、2 階に相当する部分がジェネラリストとスペシャリストに分岐している。キャリアアップ制度（**図表 1** 参照）もこれと同じ志向であり、主任保育士の一つ下の層がライン職とスタッフ職として分岐している。レベルの構成においてこのような複線への分岐への対応も課題となりそうだ。

また、現状においては、レベルを考える際は、経験年数をその段階の基準として設定するものが多い。全国保育士会（2017）ではかなり意欲的に 8 段階の「級」にスキル・職務が整理されているのだが、その段階の要件には経験年数が挙げられている。保育分野では経験年数＝能力という図式でとらえるケースが多い。「経験」を「学修」に換言できる仕組みの工夫が必要といえよう。

図表 5　厚生労働省「福祉系国家資格所有者の保育士資格取得への対応について（概要）」

背景
○女性の社会進出が進み、その働き方が多様化する中で、保育所等の利用率が上昇しており、必要となる保育の受け皿整備を進めるとともに、保育人材の確保に取り組んでいる。 ○こうした中、「日本再興戦略」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）において、他の福祉系国家資格所有者等の保育士資格取得への対応について、検討を行うこととし、厚生労働省においても、平成 28 年 7 月に「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部を設置し、「地域共生社会」の実現に向けた検討を行う中で、専門人材の機能強化・最大活用を図るため、保健医療福祉の専門資格の新たな共通基礎課程の創設を目指し、当面の措置として、福祉系国家資格所有者への保育士養成課程・試験科目の一部免除などの運用改善を検討することとした。
対応
基本的考え方 ○各福祉系国家資格の養成課程の教育内容は、主としてその資格に求められる専門性に関するものとなっているが、社会保障制度に関わる基礎的知識や相談援助の基礎などといった福祉職の基盤となる部分については、各資格において共通する内容が多く含まれている。 ○福祉系国家資格所有者は、各々の養成課程において修得する福祉の基礎に関わる部分について、既にその内容を修得しているため、保育士養成課程等の「福祉職の基盤に関する科目」に係る部分について免除の方策をとることが考えられる。 保育士資格取得の際の具体的方策

（1）保育士試験科目の免除（対象：介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士）
指定保育士養成施設で試験科目に対応した教科目を履修した場合には、それに対応する試験科目の免除を行う。このうち、「福祉職の基盤に関する科目」に対応する試験科目（社会福祉・児童家庭福祉・社会的養護）については、他の福祉系国家資格を所有していることをもって免除を行う。（別添１参照）
（2）保育士養成施設での履修科目の一部免除（対象：介護福祉士養成施設を卒業した介護福祉士のみ※）
介護福祉士養成施設の卒業者が指定保育士養成施設で学ぶ場合に、「福祉職の基盤に関する科目」に該当する科目の履修の免除を行う。（別添２参照）
※保育士養成施設卒業者に対する介護福祉養成施設での一部科目免除については、既に制度化されていることから、相互に免除できるようにするもの。
施行日　平成 30 年 1 月 15 日

厚生労働省（2018）より作成

3-2　共通化：他分野、国際間

幼稚園教諭免許と保育士資格の間ではどちらかを持っているものがもう片方を取得しようとする際に、通常よりも負担が軽減される措置がとられてきた(注 6)。指定保育士養成施設と幼稚園教諭の養成課程を併設する学科・機関が多いが、これらでは、両課程の中で共通化の認められている科目がかなりあり、ゆえに、この制度は当然の措置ともいえよう(注 7)。今回の学修マトリクス作成も「保育者」としたのにはこうした事情もある。

しかし、幼保の間だけでなく、異なる分野との相互乗り入れ、一部共通化の方向性が進みつつある。平成 30 年からは福祉系国家資格所有者が保育士の取得をめざす場合に、一部科目の免除等が行われる大活用のための養成課程の見直し」ということで、保育士を含む 12 の医療・福祉関係資格を例示して、共通の基礎課程を創設し、資格ごとの専門課程との 2 階建ての養成課程への再編と資格所持による履修期間の短縮、単位認定の拡大を検討する方向を示した。基礎課程の考え方は、フィンランドの社会・保健医療共通基礎資格であるラヒホイタヤをモデルにしている。また、国際的にも、例えば、日本と幼保の 2 元化問題を抱えるなどの制度・環境が似通った韓国で、NCS（国家職務能力標準）の中で細分類「保育」の能力単位セットを構築している。こうした国内外の能力指標間の整合性等を参照していく必要があろう。

図表 6　韓国 NCS 細分類「保育」の能力単位一覧

	能力単位	レベル
1	保育所の運営方針の作成	5
2	保育所の保育計画の作成	4
3	保育所の環境構成	4
4	保育所の環境管理	4
5	保育活動の運営	4
6	生活の指導	4
7	遊びの指導	4
8	身体活動の指導	4
9	音律活動の指導	4
10	美術活動の指導	4
11	言語活動の指導	4
12	数の操作活動の指導	4
13	科学活動の指導	4
	能力単位	レベル
14	健康の指導	4
15	安全指導	4
16	栄養の指導	4
17	乳幼児の観察および評価	4
18	保育課程および運営の評価	4

19	発達支援および相談	5
20	障がい児の発達支援	5
21	家庭との協力	5
22	地域社会との協力	5

23	保育運営の管理	6
24	保育実習の指導	6
25	保育研究	8

※レベルは既存の資格と対応する。対応状況は以下の通り。レベル３：保育教師３級、 レベル４：保育教師２級、 レベル５：保育教師１級、 レベル６：園監（教頭）、 レベル８：園長

【注】

1) 文部科学省「平成 28 年度教員免許状授与件数等調査」による。内訳は専修免許が 261、一種免許が 18,832、二種免許が 33,681。
2) 厚生労働省「社会福祉施設等調査」による各年 10 月 1 日時点の保育施設に従事する保育士の数（常勤換算従事者数)。平成 27 年以降は、保育教諭（主幹保育教諭、指導保育教諭、助保育教諭、講師を含む）及び小規模保育事業所における保育従事者及び家庭的保育者のうちの保育士資格保有者の数を含んでいる。
3) 「学校基本調査」による。幼稚園と幼保連携型認定こども園の教員数の合計。教員数には幼稚園教諭免許による教員以外に園長、養護教諭、栄養教諭を含む。
4) 内閣府「保育所・幼稚園・認定こども園等に係る実態調査」による。年数には過去に勤務していた保育所等における勤続年数も含む。
5) マトリクス中で※印（アスタリスク）がついている項目は、保育士にのみ適用される項目である。
6) 幼稚園教諭免許所有者は、保育士試験を受験するにあたって「保育の心理学」と「教育原理」と「実技試験」を免除される（幼稚園教諭免許の 1 種、2 種、専修で免除科目に違いはない)。なお、認定こども園施策の強化のために、平成 26 年度から平成 31 年度末までの時限付きで相互に資格・免許をとりやすくする「特例措置」が行われている。
7) 幼稚園教諭養成課程の科目と保育士養成課程の教科目の一部を共通するための対応については保育教諭養成課程研究会・日本保育者養成教育学会（2018）「幼稚園教諭養成課程と保育士養成課程を併設する際の担当者及びシラバス作成について」において詳説されている。
8) 韓国 NCS の 2017 年バージョンによる。大分類 07.社会福祉・宗教＞中分類 03.保育＞小分類 01.保育＞細分類 01.保育の能力単位の一覧を示している。

【参考文献】

大嶋恭二（2009)『保育サービスの質に関する調査研究』平成 18・19・20 年度厚生労働省科学研究補助金政策科学総合研究事業報告書

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

全国社会福祉協議会　全国保育士会（2011)『保育士のキャリアパスの構築に向けて　全国

保育士会・新たな保育制度への対応に関する検討委員会報告（第 1 次）』
全国社会福祉協議会　全国保育士会（2017）「保育士等のキャリアアップ検討特別委員会報告書　保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働き続けられる、新たなキャリアアップの道筋について」
全国保育士養成協議会（2016）「保育士養成のあり方に関する研究　研究報告書：平成 27 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（厚生労働省）」
目白大学短期大学部（2011）『短期大学における今後の役割・機能に関する調査研究：成果報告書』（文部科学省『先導的大学改革推進委託事業』，平成 21-22 年度）
日本保育協会（2015）『保育士のキャリアパスに関する調査研究報告書』
林悠子（2017）「保育の質の観点から見た保育者の資格要件の課題－オーストラリアの取り組みに学ぶ」『福祉教育開発センター紀要』第 14 号，91-105 頁
保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築に関する調査研究協力者会議（2016）「調査研究協力者会議における議論の最終取りまとめ～保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について～（厚生労働省「保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築に関する調査研究事業」報告書）」
吉本圭一、坂巻文彩、白坂正太（2018）「学修成果とコンピテンシーのレベル対応性に関する実証的研究」平成 29 年度　専修学校による地域産業中核的人材養成事業報告書「職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム－職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチー」，199-270 頁

第９章　全体研究会総括（質疑応答）

１．ビジネス分野、IT 分野、デザイン分野に対するコメント：塚原　修一氏

まず、最初に資格について。資格制度があれば、良し悪しはともかく、それによってレベルが規定されるという事実は多分あるのだと思う。３つの分野は、幸か不幸か資格が無いのでそれぞれの学校がいろいろなレベルを考えたりしたということになったのだと思う。

平田先生報告のデザインは、まず専門学校は職業を基準としたレベル感を考えて、大学は学問や専門を考えており、その関係を考えた。類型的に考えると、デザインは専門学校が多いので、デザインの体系、つまり学修成果指標は職業に準拠して作ってあるということなのだろうと思う。その証拠に大学というのは 1 カ所しか出てこない。つまり、デザインの学問的な分類とか整理というのはできているのかできてないのか、重要なことは分からないが、少なくとも表には出てこないので、分かる意味で整合性が取れているというのがデザインだと思う。職業の論理で整合性が取れているということである。

2 番目の IT 分野は、専門学校には実務体系としての ITSS があり、大学には学問的な体系がある。それぞれきちんとした体系があって、それが異なっているのでどうするかという、一番の難題を抱えることになったのだろうと思う。それを A と B に分類して整理しているが、それが A と B がレベルの 3 とか 4 があちこちに出てきていて、それぞれ違っているようになっている。これは多分、もっと古い工学分野、例えば、機械とか電気とかそういうところだと、大学の中で非常に上手に実務と学問とを融合させた工学と称する体系ができた。IT は新しく、まだそれができていないので、一方で、情報科学という非常に抽象的な学問の体系と、1 個しかなくて真ん中が抜けているというのが苦労の根源なのだろうと思う。

3 番目のビジネスは、多様で能力の程度の把握が困難であるということ、その点で専門学校も大学も同じ、つまり、どうしていいか分からないという点について、専門学校と大学は同列に並んで困っているという状況である。しかし、困っているが、それなりに何となくある種の体系が一つのものとしてできているようである。

3 つの分野、デザイン、IT、ビジネスは非常に微妙に面白いバランスが取れていたのではないかと思う。

【質疑応答】

吉本代表：芦沢先生、デザインの場合に、専門学校と大学が海外に対応するならば、実質的な差異がないのか。

芦沢先生：多分、FIP みたいなものがあるわけだが、どういう目的で認定するかによって、例えば、ヨーロッパのモデルだと、これは同等と見なすかどうかというのが書類に上がってきたときに、この書類をどういう目的で審査するかによっても出す答えが変わってくるようである。専門学校の事例ではなくて申し訳ないが、高等教育の場合、例えば、修士論文を書かないで修士号を出したというケースでは、その書類が博士課程の審査に来た

ら、これは実質的な差異があると判断される可能性が高い。つまり、「これで本当に博士課程を研究できるんですか」というようなことが問われて、「何か別なものをやってください」と、あるいはコンディショナルで出す、あるいは「予習でこういう勉強をもう少ししてください」という要求を突き返される可能性がある。ただ、その人がマスターレベルの資格で働きたいというときには、それは同等とみなすという形になるようである。どういう目的で審査をするかによっても同等と見なすか、みなさないかという考え方が変わってくる可能性がある。

その職業に関しても同じように、その審査の目的によっては、prior learning や、それから特定の職業経験を審査するに当たっても、目的によってはその評価の仕方が変わって、大学卒と同じに見られることもあれば、さらに上級の研究次元とみなされる場合もある。やはり実質的な差異があるというように判断される場合もある。

吉本研究代表：そうすると、具体的には、文化服装学院の場合、専門学校 2 年制課程だが、大学と同等として海外に出たときに大学院に行かせるということもある。逆に、大学は専門学校の 2 年制と同等だから、大学は出ているけれども海外の大学院には受け付けないということもある。つまり、その専門学校 2 年制と大学 4 年制も同等というような議論を志田さんたちが滋慶学園で議論している。そうなったときに、今度はそれを大学院入学の資格とみなしたときに、専門学校だが大学院に通える、行かせてしまう可能性があるのか。大学だが大学院を拒んでしまう可能性もあるのか。

芦沢先生：それは行かせる側が判断するのではなく、受け入れる側が判断するので、受け入れ側が本来求めている既習歴というか、prior learning に対する require prior learning がある。それを見たりあるいは minimum　prior learning というべきなのか分からないが、それに対する考え方を受ける側が持っているので、それに基づいて判断されると思う。

　先ほどのプラクティスでいうと、重要なことは、門前払いは絶対しない。原則的には書類が偽物という場合以外は門前払いはしないので、もし実質的な差異があれば、既習歴の中のどの部分を積極的に評価するのかというのをまずした上で、代替案を出すということになるのだと思う。いったん受け付けてから、この部分を在学しながら勉強しなさいというコンディショナル・アクセプタンスみたいにコンディショナルに出す場合と、それから「やはり足りないから最低、これはやってきてね」ということで、もう一回、下級、一つ下の学校で 1 年なり、半年の勉強をしなさいという条件を出す場合と、二通り考えられるということだと思う。

吉本代表：亀野先生の分野だと、フィンランドの AMK の場合、修士は国内ではドクターに入学できないという例と同じでは。

芦沢先生：そうだと思う。

吉本代表：だから、相手国のルールに制約されないということではないか。

芦沢先生：そうです。日本の場合にどういう条件を課しているかによって、考える指標が変わってくるということだと思う。

吉本代表：そうすると、日本では高度専門士は大学に行けるが、海外では受け入れないという可能性もあるのか。

芦沢先生：はい、あります。例えば、学士を持っているから、どこの修士でも受けられるかというと、そういうわけではない。分野によって違いはある。

吉本代表：制度上、放送大学の大学院なら、高度専門士も入学できるだろうが、海外で高度専門士を大学院入学資格として認めるかどうかは、海外の NIC が判断することだから、そこが判断できるような情報を用意しなければ No と言われる可能性がある。

芦沢先生：少し複雑だが、NIC が全てを判断しているわけではない。legal binding model だと、完全に NIC が最終決定権を持っている国もあるが、日本は文科省が全てを決めるわけではなく、個々の教育機関の判断裁量にもなる。裁量権を重視している国のほうが多いということである。だから、NIC はアドバイスをしているだけということである。

２．コメディカル分野、食・調理分野、観光・ホスピタリティ分野、保育分野に対するコメント：菊田　薫　氏

資格職業領域の学修成果は、一番ベースになる部分が一体、どこにあるのかということが重要である。最初に吉本代表からも指摘があったように、高校卒業で取れる資格、あるいは中学卒業でそのまま卒業する人はどういうふうにレベルを同じにしていくのかという話と、今回、それぞれの分野でレベルの話があった。共通しているのは、間違いなくレベル 6 が学士、それから専門学校は、高度専門士のところは共通化されていないが、その下の部分はかなりの整合性がないということが現実ではないかと思う。

特に厚生労働省が具体的にどういう人だったら、このレベルでこういう資格が取れるというのをまとめているが、その資格、歴史的な背景とか、結局はそこの部分の整理が付いていないというのが現実である。例えば、理美容系であれば、かつての 1 年でインターンシップを 1 年実施していた。これは、中学校卒業で取得できていたが、人材の高度化ということで業界側から要請され、高等学校卒業を基本的なレベルにした。一方で、調理師は依然として中学卒業で取得できる。この辺りがレベル 4 というところかと思う。そういうところの整合性は非常に重要かと思っている。

他に特に保育士関係の課題は、大きな問題だと思っている。今後、幼稚園教育の関係もあり、具体的に国が国家資格としてそれなりの形を作っていく、あるいはその中身を変えていくという場合に、国家資格の枠組みとしての NQF というものを一定程度、意識しながら議論をし、制度設計をする必要もあるのかと思っている。

【質疑応答】

吉本代表：先ほどの合田先生のコメントをいただいた時、以前の事業から参加している人たちはもう中核的専門人材、成長分野の人材の話をよく聞いていると思うが、皆さんに先ほ

ど配りました資料の最後の 4 枚目はいわゆる合田先生、圓入先生がつくり上げたコンセプである。先ほど合田先生が言いかけたのは、世界的に教育の構造化の動向があるが、高等教育がどう対応していくのか、そして、産業界と連携対話によるオーダーメード型のモジュール化したプログラムができないかというような話は、今後随時出てくるであろうと思う。

第Ⅳ部　学修成果の実証的把握と指標の検討

第１章　学修成果とコンピテンシーの検証について

吉本　圭一（九州大学）
江藤智佐子（久留米大学）

１．学修成果と職業コンピテンシーの検証による質保証の検討

質の高い教育とは何か。本事業のテーマである第三段階教育の質保証・認定・向上に向けて、教育の学修成果目標を以下に設定するかが課題となっている。

第Ⅲ部までに示された各専門分野の学修成果マトリクスの適切性を検証するのがラーニングアウトカム調査（以下 LO 調査と略）である。吉本編（2018）でも述べているが、学修成果マトリクスは、特定の専門分野において、各教育段階で養成すべき人材の学修成果目標を（１）列方向で、知識、技能、態度、現場の文脈での応用などのタキソノミーで表現し、それを「【職業】各レベルの目標となる職業的役割」に応じて求められる職業コンピテンシーと対応づけるとともに、（２）行方向で修業年限等の異なる「【教育】学位・資格のレベル」を設定し、異なる到達レベルで表現しているのが「学修成果 - 職業コンピテンシーマトリクス」である（巻末資料の各分野マトリクスを参照）。

学修成果とコンピテンシーの実証的な検証として、昨年度は IT 分野、食調理分野、保育分野の 3 分野で LO 調査を卒業生調査、機関調査、在学生調査の 3 つの異なるアプローチから実施し、検証を行った。これらの分野は同じ国家資格を持つ多段階多学校種の食調理分野と保育分野、そして ITI 技能基準（ITSS）などの評価指標が確立しつつある IT 分野など資格を基にした学修成果目標が比較的設定しやすい分野であった。

しかし、対象となる職種、業種が広範でアウトカムが特定しづらい非資格系、とりわけビジネス分野の学修成果は在学時の専門分野と直結しないという二重の困難を抱えていることから学修成果の解明が遅れている分野でもある。しかし、このビジネス分野の仕事内容はどの産業にも必要とされ、分野ならびに業務横断的な内容となっていることで職業コンピテンシーの解明は産業界のニーズも高く、他の分野への汎用性も高い分野である。

２．学修成果とコンピテンシー検証のための２つの調査

本調査は、教育機関、卒業生を通して学修成果目標の適切性を関係者の認識する必要性によって把握し、その水準と分野横断的な通用性、さらには国際通用性に向けた検討を行うものである。

社会で活躍している該当職種の職業人の職業コンピテンシーを適切に認定し、その養成プログラムにおけるカリキュラムの充実向上に資する実証的なデータに基づく基礎資料を得るものである。ビジネス分野においては、教育機関と産業界の対話による教育プログラムの策定が困難という課題もあるため、本調査の学修成果マトリクスの適正性を教育機関、卒

業生の双方から検証することで、レベルや内容の妥当性を再検証し、学習マトリクスの活用可能性のための改訂に向けた検証に資するものである。

ビジネス分野のコアとなるコンピテンシーを特定できれば、分野間で共通する職業コンピテンシーの比較検討が可能となり、また諸外国の NQF というで活用されている学修成果との国際的通用性の検討、教育と職業の学位と資格の関係性の体系化を図ることにもつながる。

2-1. 学修成果とコンピテンシーに関する調査のねらい

学修成果とコンピテンシーの実証的な解明に向け、九州大学第三段階教育研究センターにおいて、卒業生調査としての「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」、機関調査としての「第三段階教育における学修成果に関する調査」の 2 つの調査を実施した。

卒業生調査と機関調査の能力項目は、「ビジネス分野マトリクス ver.2」（第Ⅲ部第 2 章参照）の 5 つのレベルの項目を共通項目として使用した。

これらの能力項目についての設問内容は、それぞれ異なる設定とした。

卒業生調査は、教育段階での学修成果が職業コンピテンシーと適切に対応しているかを把握するために、各能力項目について「①現在の仕事で必要とされているか」「②あなた自身が現在身につけているか」「③最終学歴の学校在学中に身につけたか」を問う調査設計を行った。これは卒業後の初期キャリアを卒後 10 年までとして把握するものであり、教育の効用についての把握も含まれている。

教育機関の調査においては、当該機関での修得を求める項目が当該レベルに対応したものであるかを確認するために、「①入学時までに身につけていることを期待している」「②卒業までに修得していることを期待している」という、「機関として修得を求める項目」と「卒業時に修得している項目」について問う調査設計を行った。

職場で必要とされる職業コンピテンシーは卒業生調査から、また教育機関の学修成果到達レベルの適切性については機関調査と 2 つの異なるアプローチを用い、知識、技能、態度、現場の文脈における知識・技能・態度の応用を検証するものである。

2-2. 卒業生調査の改訂内容

吉本編（2016）の文系大学卒業生調査で指摘されているように、ビジネス分野は在学時の専門分野と初職との関連度が低いという特徴がある。そのため、昨年度の IT,食調理、保育分野のように教育機関の卒業生に学修成果調査を行ってもその仕事に必要な職業コンピテンシーの解明につながらないという課題があった。

そこで、本調査では現在ビジネス分野の仕事に就いている職業従事者を対象に、第三段階教育の卒業生であるか、卒後 10 年以内であるかという条件を設定し、対象をスクリーニングしていくという逆引きの現在から遡っていく調査方法をとることにした。これにより、その仕事で必要とされている職業コンピテンシーの把握が可能となる。

「ビジネス分野マトリクス ver.2」の学修成果として想定した「事務、営業、販売職」の従事者に調査を実施するために、ウェブ調査会社の登録モニターを今回の調査では利用することにした。これにより、現職の職種、年齢、最終学歴を特定した卒業生調査が実施できる。

さらに「学位・資格レベル」に相当する民間資格等の保有状況と取得時期も新たな設問項目として追加した。

能力項目の 4 番目のタキソノミーについても、昨年までは「応用」としていたが、今回の調査では「知識・技能・態度のビジネス現場での応用」に変更した。これは、知識・技能・態度を現場の文脈に応じて応用するという表現が東アジア NQF の文脈においても適切であるという見解に至ったからである。

2-3. 機関調査の改訂内容

（1）業種と職種

昨年度実施の IT 分野等は「専門的職業従事者」を想定した職種のみを対象としていたが、ビジネス分野の場合、業種、職種共に広範という特徴がある。

業種と職種の対象は、吉本編（2016）の卒業調査を基に図表 1 のような改訂をおこなった。また教育機関に対し、それぞれの業種、職種について「①人材養成目的として想定しているもの」「②実際に就職者が多いもの」という設問を設け、どのような業種、職種を対象とした人材育成を行っているかを問う設問を設定した。

図表 1　業種と職種

3	貴学部の人材養成の目的として想定される進路、実際に就職者が多い進路について、 A．業種、B．職種のそれぞれあてはまるものにすべて☑をつけて下さい。

A. 業　種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
製造業	□	□
電気・ガス・熱供給・水道業	□	□
情報通信業	□	□
運輸業、郵便業	□	□
卸売業・小売業	□	□
金融業・保険業	□	□
不動産業、物品賃貸業	□	□
学術研究、専門・技術サービス業	□	□
宿泊業、飲食サービス業	□	□
生活関連サービス業、娯楽業	□	□
教育、学習支援業	□	□
医療、福祉	□	□
その他のサービス業（人材派遣、警備、各種協会・団体等）	□	□
公務(一般行政や警察、自衛隊など)	□	□
建設業	□	□
農業、林業、漁業など	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 職　種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
管理的な職業	□	□
公務・行政職	□	□
学校教員	□	□
大学教員	□	□
その他の専門的職業従事者	□	□
情報処理技術者	□	□
その他の技術者	□	□
総合職の事務	□	□
一般職の事務	□	□
会計事務	□	□
医療事務	□	□
生産・関連事務	□	□
営業・販売関連事務	□	□
その他の事務	□	□
営業の職業	□	□
販売の職業	□	□
接客・給仕の職業	□	□
その他のサービスの職業	□	□
保安の職業	□	□
生産工程の職業	□	□
運輸・輸送機械の運転	□	□
建設の職業	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

（2）学修成果項目

昨年度の IT 分野等からの変更点として、「一般的技能」の設問を削除し、学修成果マトリクスの項目のみを問うことにした。

さらに昨年度は資格との関連性が強い教育プログラムを対象とした分野であったことから「①産業界のニーズがありか必要とされているか」という到達目標を問うていたが、ビジネス分野は産業界のニーズ把握が困難であるため、「①入学時までに身に付けている期待している」という項目に変更した。

また、卒業生調査同様に、学修成果の能力を問う 4 番目のタキソノミーも「応用」から「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」に変更した。学修成果の設問を示したのが図表２である。

図表２　学修成果（現場の文脈における知識・技能・態度の応用）

	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる	□	□
2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる	□	□
3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	□	□
4	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる	□	□
5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる	□	□
6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる	□	□
7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる	□	□
8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる	□	□
9	仕事の段取りをデザインすることができる	□	□
10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる	□	□
11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる	□	□
12	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している	□	□
13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている	□	□

（3）学修成果としての各能力の修得の TPO

教育機関調査においては、「知識」「技能」「態度」「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」について、学生がどのような場で身につけることを期待しているのかという修得の TPO(時期、場所、状況)についても、昨年同様問うことにした。能力の設問項目について「あてはまるものすべてに☑をつけてください」と複数回答できるような設問を設定している（図表３）。

図表３　能力修得の TPO（例：現場の文脈における知識・技能・態度の応用）

	家庭・小中高	在学中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
現場の文脈における知識・技能・態度の応用	□	□	□	□	□	□	□	□

３．学修成果の検証と分析

これら 2 つの LO 調査の結果の分析については、機関調査の調査期間が長引いたことで本年度の分析・検討までには至らなかったが、今後、ラッシュモデルによるレベルの妥当性の検証を行った後に、「ビジネス分野マトリクス ver.3」の改訂を行うことを計画している。

韓国の NCS においても、ビジネス分野は 2 年ごとに改訂が行われており、NCS から学習モジュールの展開においても教育機関が得意な部分、産業界が主導する部分など多種多様なアプローチがみられた。本マトリクスにおいても、現場の文脈の必要性についてアドバイスが得られた。分野横断的に共通する職業コンピテンシーを解明に向けた、学修成果の分析と産業界との検討が次年度の課題となってくる。

【参考文献】

吉本圭一編（2016）『大学教育における職業統合的学習の社会的効用－IR 枠組による「大学の学習成果と卒業生のキャリア形成に関する調査」報告書－』、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.3、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一編（2018）『職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム - 職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ - 』平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業成果報告書 vol.18、九州大学第三段階教育研究センター

第２章　ビジネス分野の学修成果・コンピテンシーに関する調査の概要

江藤　智佐子（久留米大学）
吉本　圭一　（九州大学）

１．機関調査と卒業生調査の実施について

学修成果の実証的把握と指標の妥当性の検証のために、教育サイドには機関調査を郵送調査で行い、教育プログラムの学修成果の検証としては教育機関のステークホルダーでもある卒業生に対し、卒後 10 年までの初期キャリアを対象に、教育の効用を検証する卒業生調査を web 調査で実施した。

この 2 つの調査の概要は、次に示すとおりである。

1-1. 機関調査の概要

機関調査は、第一次締め切りを 2019 年 2 月 11 日としたが、学校種による回収率のばらつきがあったため、締め切りを延長し、2019 年 2 月 28 日まで調査を継続実施した。そのためここでは調査概要のみを示し、調査結果の分析については、次年度報告する。

①調査名

「第三段階教育における学修成果に関する調査」（ビジネス分野機関調査）

②調査の目的

本調査は、4 年制大学・短期大学・専門学校などの第三段階教育におけるビジネス分野の学修成果と教育方法を可視化し、教育の改善・質保証のための基礎資料を得ることを目的とする。

③調査方法

調査票による郵送調査。なお、調査票は大学、短期大学、専門学校と A 項目を学部、学科、課程の回答がしやすいように変更し、3 種類の調査票を用いた。

④調査期間

2019 年 1 月 29 日～2 月 28 日。第 1 回締切は、2019 年 2 月 11 日とし、その後期間を延長し、2 月 28 日までに届いた調査票を回収数の対象とした。

⑤調査対象

第三段階教育の 3 つの学校種（大学、短期大学、専門学校）のビジネス分野に該当する学部、学科、課程を本調査では次のように定めた。調査対象と発送数は次のとおりである。

・発送数の合計　1134

（学校種別発送数の内訳）

・大学：『平成 29 年度全国大学一覧』よりビジネス分野に該当する学部を対象

経済学部、経営学部、商学部とそれに類する学部　　335 学部

・短期大学：『平成 29 年度全国短期大学一覧』よりビジネス分野に該当する学科を対象

商経、ビジネスとそれに類する学科　　60 学科

・専門学校：商業実務関係の課程を対象。（ただし、ペット看護などビジネスのマトリクスの知識を学ばない課程は調査対象から除外）　　739 課程

専門学校のみ課程内容によって 3 種類に分けて郵送した。

（内訳）職業実践専門課程・商業実務関係　　504 課程

職業実践専門課程以外の商業実務関係　　209 課程

職業実践専門課程以外の商業実務関係の高等課程　26 課程

⑥回収状況

2019 年 2 月 28 日時点の回収状況は以下のとおりである。

・全体　　33.9%（384/1134）

・大学　　16.7%（156/335)

・短期大学　　26.7%　(16/60)

・専門学校　　42.2%　(312/739)

⑦主な調査項目

A：基本情報

・学校名、課程名

・業種

①人材養成目的として想定している進路

②実際に就職者が多い進路

・職種

①人材養成目的として想定している進路

②実際に就職者が多い進路

B:学修成果：知識

①入学時に身につけていることを期待している

②卒業までに修得していることを期待している

③これらの知識の修得時期・場面

C:学修成果：技能

①入学時に身につけていることを期待している

②卒業までに修得していることを期待している

③これらの技能の修得時期・場面

D:学修成果：態度

①入学時に身につけていることを期待している

②卒業までに修得していることを期待している

③これらの態度の修得時期・場面

E:学修成果：現場の文脈によける知識・技能・態度の応用

①入学時に身につけていることを期待している

②卒業までに修得していることを期待している

③これらの現場の文脈における知識・技能・態度の応用の修得時期・場面

1-2. 卒業生調査の概要

①調査名

「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」

②調査の目的

本調査は、第三段階教育（大学院、4 年制大学、短期大学、専門学校）におけるビジネス分野の学修成果と卒業後の職業能力を可視化し、他分野との整合的な枠組みづくりのための基礎資料をえることを目的とする。

ビジネス分野の職業に従事している卒業生に対し、どのレベルの「知識」「技能」「態度」「知識・技能・態度のビジネス現場での応用」が仕事で必要とされているのか、また学んだことが活用されているのかを、卒業生調査を実施することで学修成果とコンピテンシーを解明することである。

③調査対象

卒業生調査の対象は、①現職で営業,事務,販売職の仕事に従事していること、また②大学院、大学、短期大学、専門学校卒業後 10 年以内の卒業生であること、この 2 つの条件を満たす卒業生を対象とした。

④調査方法

web 調査による 2 段階調査。調査会社が保有するモニターの中から職集（営業、事務、販売職）に該当する職種に従事し、次の学校種を卒業するサンプル数が得られることを事前調査で抽出し、該当するモニターに対し本調査を実施した。

卒業した学校種の希望サンプル数は、大学院卒 50、 大卒 200、短大卒 150、専門学校卒 200 の計 600 サンプルであった。

⑤調査期間

2019 年 1 月 25 日（金）～1 月 30 日（水）

【事前調査】 2019 年 1 月 25 日（金）～1 月 28 日（月）

【本調査】 2019 年 1 月 28 日（月）～1 月 30 日（水）

⑥有効回答数

【事前調査】 20,000 サンプル　　【本調査】 619 サンプル

希望サンプルは 600 サンプルであったが事前調査の回答者がほぼ回答したため 19 サンプル多い 619 サンプルの有効回答が得られた。有効サンプルの内訳は図表 1 に示すとおりである。

図表 1　卒業生調査の有効サンプル数

最終学歴	有効サンプル数
1)大学院卒	52
2)大卒	206
3)短大卒	155
4)専門学校卒	206
計	619

⑦web システム会社

株式会社マクロミルにウェブシステムの開発ならびにモニター調査の特定等を依頼した。

２.「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」事前調査の結果と考察

2-1. 事前調査

吉本（2016）で指摘されたように、ビジネス分野の卒業生は在学時の専門と職業との関連度が低いという傾向がある。そのため、教育機関に依頼した卒業生調査の場合、ビジネス分野の職業に必要とされる学修成果やコンピテンシーを特定することは難しい。そこで、本調査では現在、ビジネス分野の職業に従事している対象者をまず抽出し、卒業した学校種ごとに分析を行うことにした。そのため、これらの条件に合う調査対象者を特定するために事前調査においてスクリーニングを行った。

事前調査の調査項目と学校種ごとのサンプル数の内訳を示したのが図表 2 である。

卒後 10 年の初期キャリアを対象としているため、「年齢」は「20～35 歳」とした。

また、調査対象の特定条件の一つ目である職種については、現在ビジネス分野の職業についている対象者を抽出するため、調査会社が登録している職種から 4 つの職種（「公務員」、「経営者・役員」「会社員（事務系）」「会社員（その他）」）を調査対象とした。

次の二つ目の調査対象特定条件である、最終学歴も第三段階教育の 4 つの学校種（大学院、大学、短期大学、専門学校）を対象とした。

その他、事前調査では、「卒業年（卒業 10 年目以内)」「現職の業種」「現職の職種」「現在に仕事の経験年数」「現職の就業形態」「現職の職階」「現在の職場の勤続年数」について尋ね、20000 サンプルから回答が得られた。

図表 2　事前調査項目とサンプル数の内訳

■対象者条件
【共通条件】
Q2=1-10（卒業年　10年目以内）

【割付条件】
Q1=1-2（大学院卒）

■調査対象者（モニター属性と事前調査によるスクリーニング）

No	最終学歴の学校種	希望サンプル数	有効サンプル数（619s）	属性				事前調査							
				性別	年齢	地域	職業	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
1	大学院卒	50	52	指定なし	20-35才	全国	公務員、経営者・役員、会社員（事務系）、会社員（その他）（JOB=1-3,5）	Q1=1-2（大学院卒）	Q2=1-10（卒業年　10年目以内）	不問	Q4=1-11（指定の業種）	不問	不問	※出現により条件確定	不問
2	大卒	200	206					Q1=3（4年生大学卒）							
3	短大卒	150	155					Q1=4（短大卒）							
4	専門学校卒	200	206					Q1=5-8（専門学校卒）							

その中から、今回の調査条件にあう対象者に対し、本調査を実施し、最終的に 619 サンプルの回答が得られた。

2-2. 基本属性

学校種別の性別内訳を示したが図表 3 である。

どの学校種も女性の割合が多く、短大は約 9 割、専門学校は約 8 割が女性の回答者である。

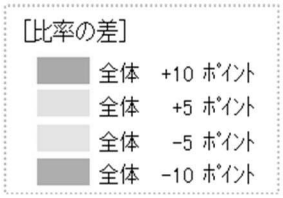
図表３　性別（学校種別）

	男性	女性	計	*N*
大学院卒	38.5	61.5	100.0	*52*
大卒	29.6	70.4	100.0	*206*
短大卒	7.1	92.9	100.0	*155*
専門学校卒	16.5	83.5	100.0	*206*
計	20.4	79.6	100.0	*619*

次に、今回サンプル指定した 4 つの職種別の内訳を示したのが、図表 4 である。どの学校種も「会社員（事務系)」が約半数、「会社員（その他)」を含めると約 8 割程度会社員であることがわかる。全体の比率より高い回答を示したのは、大学院卒の「公務員」(15.4%)、大卒の「会社員（事務系)」(59.7%)、専門学校卒の「会社員（その他)」(44.7%）であった。

図表４　職種（学校種別）

	公務員	経営者・役員	会社員(事務系)	会社員(その他)	計	*N*
大学院卒	15.4	0.0	48.1	36.5	100.0	*52*
大卒	14.6	0.0	59.7	25.7	100.0	*206*
短大卒	5.8	0.0	53.5	40.6	100.0	*155*
専門学校卒	6.3	1.9	47.1	44.7	100.0	*206*
計	9.7	0.6	53.0	36.7	100.0	*619*



３．「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」本調査の結果と考察

本調査での主な設問項目は、現職の状況（「企業規模（現職の従業員数)」「職階レベル」「現職の満足度」)。学修成果・コンピテンシー（知識、技能、態度、知識・技能・態度のビジネス現場での応用）については、「現職での必要性」「現在の保有状況」「在学時の修得状況」を尋ねた。

また、教育と職業の関係については、「保有資格と取得時期」、「最終学歴の学校名・学部・学科名」、「最終学歴の専門分野」、「専門分野と現職の関連性」、「在学時に修得した知識・技能などの活用度」「最終学歴の教育プログラム、職業への移行、就職支援の満足度」などを尋ねた。

学修成果とコンピテンシー項目（知識、技能、態度、知識・技能・態度のビジネス現場での応用）の分析結果は、第 3 章に後述するため、ここではそれ以外の学校種別の特徴や傾向を中心に考察したい。

3-1. 企業規模（現職の従業員数）

本調査では、吉本編（2016a）の卒業生調査と同じ設問項目として、現職の企業規模を従業員数で調べることにした。現職の従業員数を学校種別に示したのが図表５である。

どの学校種も従業員数「1000 人以上」の大企業に勤務している割合が多い。短大卒のみ「1000 人以上」(25.8%) の大企業と「21－99 人」（24.5%）の中小企業が主な勤務先となっているという特徴がみられた。修学年限が長くなる上位の学校種になるほど大企業に勤務する割合が増えていた。

図表５　企業規模（現職の従業員数）

	5人以下	6~20人	21~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	計	*N*
大学院卒	1.9	3.8	11.5	7.7	7.7	7.7	59.6	100.0	*52*
大卒	1.0	9.2	18.9	12.1	6.8	9.2	42.7	100.0	*206*
短大卒	3.9	14.2	24.5	16.1	8.4	7.1	25.8	100.0	*155*
専門学校卒	9.2	16.0	19.9	15.5	8.3	5.8	25.2	100.0	*206*
計	4.5	12.3	20.0	13.9	7.8	7.4	34.1	100.0	*619*

3-2. 職階

「Q2.現職において、ご自身のレベルとして最も近いもの」と職階のレベルを尋ねた結果を示したのが図表６である。

図表６　職階レベル（学校種別）

	指導や補助が必要な人材	自立して業務を遂行できる人材	指導者・リーダー	社内・業界をリードする人材	計	*N*
大学院卒	13.5	82.7	1.9	1.9	100.0	*52*
大卒	25.7	69.4	4.9	0.0	100.0	*206*
短大卒	23.9	67.1	7.7	1.3	100.0	*155*
専門学校卒	16.0	67.0	14.1	2.9	100.0	*206*
計	21.0	69.1	8.4	1.5	100.0	*619*

どの学校種も下から 2 番目の「自立して業務を遂行できる人材レベル」が最も多いことがわかる。自立した業務遂行レベルの学校種別に多い順では「大学院卒→大学卒→短大卒→専門学校卒」であった。

3-3. 現職の満足度

現職の満足度について「Q3．あなたは現在の仕事を総合的にみて、どの程度満足していますか」と尋ねた結果を示したのが、図表７である。

「とても満足している」と「満足している」を合わせた回答結果で、満足度の高い学校種別は、「大卒→専門学校卒→短大卒→大学院卒」であった。現職の満足度は、大学卒（45.6%）が最も高く、大学院卒（34.6%）が最も低かった。

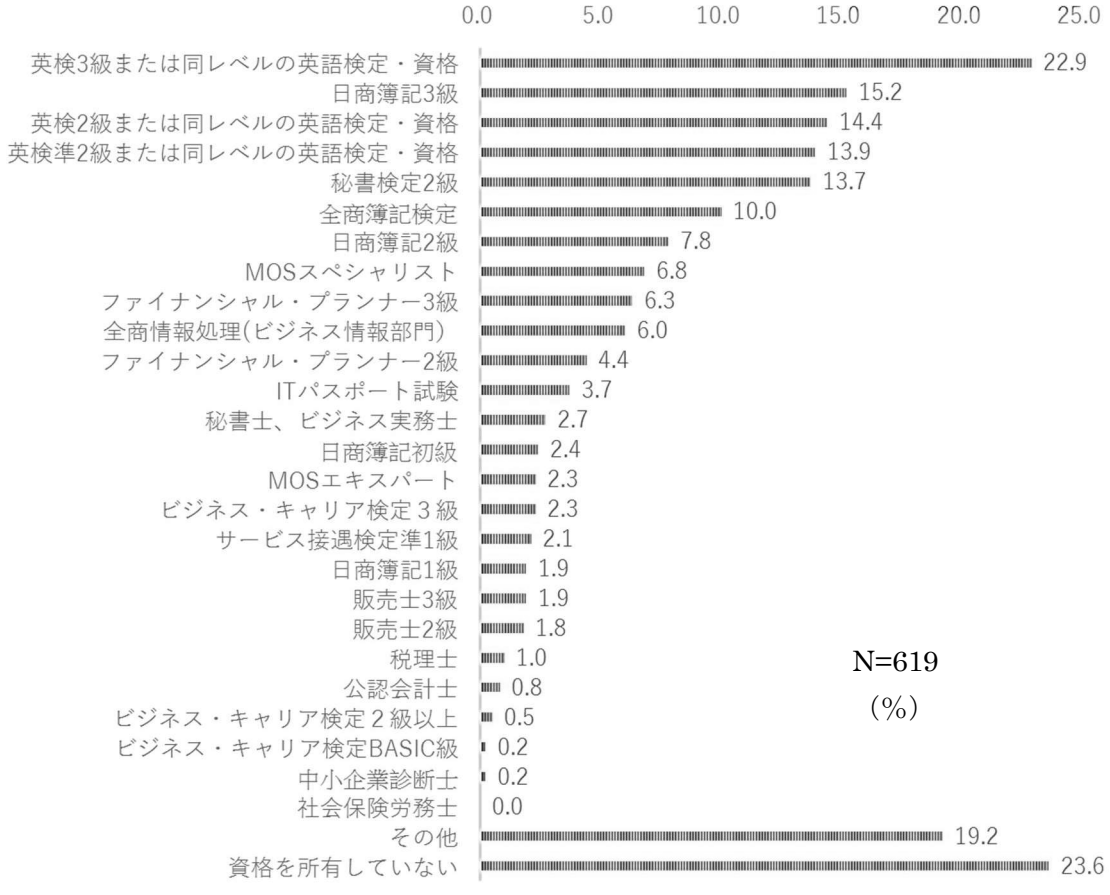
図表７　現職の満足度

	とても満足している	満足している	どちらともいえない	不満である	とても不満である	計	*N*	満足(1+2)
大学院卒	5.8	28.8	32.7	23.1	9.6	100.0	*52*	34.6
大卒	4.4	41.3	29.1	20.9	4.4	100.0	*206*	45.6
短大卒	6.5	32.9	40.0	16.1	4.5	100.0	*155*	39.4
専門学校卒	6.8	37.4	32.5	20.9	2.4	100.0	*206*	44.2
計	5.8	36.8	33.3	19.9	4.2	100.0	*619*	42.6

3-4. 保有資格（ビジネス系）（１）取得状況

第Ⅲ部第 2 章で検討した「ビジネス分野マトリクス ver.2」では、「【教育】学位・資格のレベル」と「【職業】各レベルの目標となる職業的役割」をマトリクス表で対応させたが、ビジネス分野では資格レベルの妥当性を検証するために、各「EQGC レベル」に対応した資格検討も行った。「ビジネス分野マトリクス ver.2」で示したビジネス系資格の保有状況を複数回答で尋ねた結果を示したのが図表 8 である。

図表８　保有資格（複数回答）



保有資格で多い順に「英検 3 級または同レベルの英語検定・資格」(22.9%)、「日商簿記 3 級」(15.2%)、「英検 2 級または同レベルの英語検定・資格」(14.2%)、「英検準 2 級または同レベルの英語検定・資格」(14.4%)、「秘書検定 2 級」(10.0%) であった。ビジネス分野の特徴としては、英語の資格保有者が多いことがわかる。「税理士」、「中小企業診断士」、「社会保険労務士」などの国家資格保有者は 1%以下と国家資格レベルの資格保有者がすくないことがわかる。

3-5. 資格の取得時期

前問の保有資格はどの時期に取得していたのか。「Q17　あなたは以下の資格をいつ取得しましたか」と保有資格の取得時期を尋ねた結果を示したのが図表 9 である。

図表９　保有資格の取得時期

	最終学歴の入学前	最終学歴の在学中	最終学歴の卒業後	取得時期はわからない	計	N
全商簿記検定	61.3	32.3	1.6	4.8	100.0	*62*
全商情報処理(ビジネス情報部門)	59.5	35.1	0.0	5.4	100.0	*37*
日商簿記初級	20.0	60.0	13.3	6.7	100.0	*15*
日商簿記3級	17.0	54.3	27.7	1.1	100.0	*94*
日商簿記2級	27.1	47.9	20.8	4.2	100.0	*48*
日商簿記1級	16.7	50.0	16.7	16.7	100.0	*12*
英検3級または同レベルの英語検定・資格	89.4	3.5	2.1	4.9	100.0	*142*
英検準2級または同レベルの英語検定・資格	86.0	10.5	3.5	0.0	100.0	*86*
英検2級または同レベルの英語検定・資格	66.3	23.6	9.0	1.1	100.0	*89*
MOSスペシャリスト	4.8	66.7	26.2	2.4	100.0	*42*
MOSエキスパート	7.1	64.3	28.6	0.0	100.0	*14*
ITパスポート試験	13.0	34.8	52.2	0.0	100.0	*23*
販売士3級	8.3	50.0	41.7	0.0	100.0	*12*
販売士2級	0.0	72.7	27.3	0.0	100.0	*11*
秘書検定2級	12.9	74.1	11.8	1.2	100.0	*85*
サービス接遇検定準1級	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	*13*
秘書士、ビジネス実務士	11.8	70.6	17.6	0.0	100.0	*17*
ビジネス・キャリア検定BASIC級	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	*1*
ビジネス・キャリア検定３級	7.1	85.7	7.1	0.0	100.0	*14*
ビジネス・キャリア検定２級以上	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0	*3*
ファイナンシャル・プランナー3級	2.6	28.2	69.2	0.0	100.0	*39*
ファイナンシャル・プランナー2級	11.1	14.8	74.1	0.0	100.0	*27*
中小企業診断士	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	*1*
社会保険労務士	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	*0*
税理士	0.0	16.7	50.0	33.3	100.0	*6*
公認会計士	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	*5*

保有資格で最も多かった英検などの英語に関する資格は「最終学歴入学前」に取得している資格であった。同様に全商簿記も商業高校を対象とした資格であるため、ほとんどが「最終学歴入学前」に取得していた。

「最終学歴在学中」に取得した資格では、「日商簿記」、IT 系資格の「MOS」、「販売士」や「サービス接遇検定」「秘書検定」「ビジネスキャリア検定」などが多かった。これらの検定は専門学校のカリキュラムに組み込まれているものが多いため、学校種別の傾向をさらに検討する必要がある。

「最終学歴卒業後」に取得した資格では、「IT パスポート」「税理士」などの国家資格、「ファイナンシャルプランナー」など、少数ではあるが、上位資格の取得を行っていることがうかがえる。

3-6. 最終学歴の専門分野

「Q19 前問でお答になった学校での専門分野を教えてください」と最終学歴在学時の専門分野を尋ねた結果を示したのが図表 10 である。

図表 10　在学時の専門分野

	大学院卒	大卒	短大卒	専門学校卒	計
普通・一般教育プログラム	0.0	5.8	7.1	3.9	5.0
人文学、芸術、デザイン	11.5	10.2	5.8	6.8	8.1
社会科学、ビジネス、法律	3.8	3.9	5.2	2.4	3.7
法学、法律学	5.8	10.2	1.3	0.0	4.2
行政、公務	0.0	1.9	0.0	2.9	1.6
政治学	0.0	1.9	0.6	0.0	0.8
社会学	1.9	6.8	1.3	0.0	2.7
行動科学	0.0	0.5	0.6	0.5	0.5
上記以外の社会科学	1.9	1.5	1.3	1.5	1.5
ジャーナリズム、報道	0.0	0.0	0.6	0.0	0.2
図書館、情報、その他アーカイブ	0.0	0.0	1.3	0.5	0.5
経営学、組織論、人事マネジメント	3.8	10.7	3.9	1.9	5.5
会計、監査、簿記、税理	1.9	2.9	1.9	5.8	3.6
財務、金融、保険	1.9	2.9	1.3	0.5	1.6
マーケティング、広告、広報	1.9	1.0	0.0	0.5	0.6
勤労生活（労働組織と研修）	0.0	0.0	0.0	0.5	0.2
秘書、事務	0.0	0.0	5.2	2.4	2.1
医療秘書、医療事務	0.0	0.0	3.2	12.1	4.8
卸売、小売、販売一般	1.9	1.0	0.0	1.9	1.1
その他の社会科学、ビジネス、法律	0.0	2.9	2.6	0.0	1.6
教育・社会福祉	7.7	11.7	18.7	2.9	10.2
生命科学、理学、コンピュータ	23.1	2.4	0.6	1.0	3.2
工学、建築、環境	9.6	2.4	1.3	1.0	2.3
農業、農学、食品化学、食品製造、獣医・畜産	5.8	1.0	7.7	3.9	4.0
医療・保健	7.7	4.4	5.2	16.5	8.9
家政学・服飾	0.0	1.0	5.8	2.4	2.6
サービス	3.8	1.0	3.2	14.1	6.1
その他	5.8	12.1	14.2	14.1	12.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	*52*	*206*	*155*	*206*	*619*

ビジネス分野の特徴なのか、事務・営業・販売職のビジネス分野の仕事に従事している卒業生の出身学部・学科等の専門分野は多様であり、どの専門分野が多いという傾向はみられなかった。ホワイトカラーの採用時には「学部・学科不問」とされる場合が多いのもこの分野が特定されない職業従事者の傾向を表してのことなのか。さらに検証が必要である。

3-7. 最終学歴の専門分野と現職との関連

「Q12.現在の仕事は、最終学歴で専攻した分野と関連がありますか。（※複数の専門分野がある方は、主な専門分野についてお答えください。）」と現職と最終学歴の専門分野の関連性について尋ねた結果を示したのが図表 11 である。

図表 11　現職と専門との関連

	関連がある	関連がない	計	*N*
大学院卒	65.4	34.6	100.0	*52*
大卒	29.1	70.9	100.0	*206*
短大卒	38.7	61.3	100.0	*155*
専門学校卒	60.2	39.8	100.0	*206*
計	44.9	55.1	100.0	*619*

専門との関連については、大学院卒（65.4%）と専門学校卒（60.2%）は関連度が比較的高かったが、大卒は 29.1%と最も低かった。大卒の専門との関連度の低さは、吉本編（2016a）の文系大学生の卒業生調査とほぼ同じ結果となっている。

3-8. 在学時獲得能力の仕事での活用

「Q21　あなたは、最終学歴の学校在学時に修得した知識・技能などを現在の仕事で活用していますか」と在学に修得した能力の活用状況を示したのが図表 12 である。

図表 12　在学時の獲得能力の仕事での活用状況

	よく使っている	やや使っている	どちらともいえない	あまり使っていない	まったく使っていない	計	*N*	使っている (1+2)
大学院卒	19.2	42.3	13.5	15.4	9.6	100.0	*52*	61.5
大卒	9.7	20.9	22.3	25.7	21.4	100.0	*206*	30.6
短大卒	13.5	25.8	23.2	16.1	21.3	100.0	*155*	39.4
専門学校卒	24.8	34.0	17.5	11.7	12.1	100.0	*206*	58.7
計	16.5	28.3	20.2	17.8	17.3	100.0	*619*	44.7

在学時に修得した能力を「よく使っている」と「やや使っている」を合わせてみると、大学院卒は 61.5%、専門学校卒は 58.7%と 6 割程度活用していると回答していた。反対に大

卒は 30.6%、短大卒は 39.4%と学んだことを 3 割程度しか活用していない状況がうかがえる。

3-9. 最終学歴の教育プログラム等に対する満足度

「Q22 あなたは、最終学歴の学校での以下の内容にどのくらい満足していますか」と最終学歴の「教育プログラム」、「学生生活全般」「就職支援」、そして職業への移行についての「卒業後の就職」の 4 項目について教育プルグラムの効用を尋ねた。「1 とても満足である」～「5 とても不満である」の 5 段階の回答内容の「とても満足である」と「満足である」の割合を示したのが図表 13 である。

図表 13　最終学歴の教育プログラム等の満足度

(%)

	教育プログラム	学生生活全般	就職支援	卒業後の就職
大学院卒	63.5	65.4	40.4	44.2
大卒	50.5	67.5	42.7	49.0
短大卒	50.3	59.4	46.5	45.2
専門学校卒	51.0	60.7	55.3	51.5
計	51.7	63.0	47.7	48.5
N	*320*	*390*	*295*	*300*

＊「とても満足である」＋「満足である」　　(N=619)

6 割以上の満足度を示したのは、大学院卒では「学生生活全般」(65.4%)、「教育プログラム」(63.5%)、大卒では「学生生活全般」(67.5%)、専門学校卒では「学生生活全般」(63.0%)であった。短大卒は、他の学校種に比べ教育プログラム等に対する満足度があまり高くなかった。

【参考文献】

吉本圭一編（2016a）『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、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一編（2016b）『大学教育における職業統合的学習の社会的効用－IR 枠組による「大学の学習成果と卒業生のキャリア形成に関する調査」報告書－』、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.3、九州大学第三段階教育研究センター

第３章　ビジネス分野におけるラーニングアウトカムの定量的分析
－卒業生調査による知識、技能、態度、応用の回答結果を中心に－

亀野　淳（北海道大学）

１．分析の枠組み

ここでは、第Ⅲ部第 2 章で詳述したビジネス分野で設定したマトリクス Ver２の各項目に対する回答結果の分析結果を紹介する。

マトリクス Ver2 においては、知識 20 個、技能 17 個、態度 14 個、応用 13 個の計 64 個の学修成果を設定したが、本アンケート調査では、この 64 個の学修成果について該当するものを複数回答で質問している（調査票は巻末資料「１．学修成果・コンピテンシーに関する卒業生調査　調査票」参照）。

①現在の仕事に必要とされていると思うもの（以下「必要」という）

②現在身につけていると思うもの（以下「保有」という）

③最終学歴の学校在学中に身につけたと思うもの（以下「在学中修得」という）

以下では、各学修成果の①～③について「はい」と回答した人数割合をもとに分析を行った。また、①の回答割合と②の回答割合の差を算出することで、

④現在、仕事をする上で不足していると思うもの（以下「不足」という）

や②の回答割合と③の回答割合の差を算出することで、

⑤最終学歴の学校卒業後に修得したと思うもの（以下「卒業後修得」という）

についても分析をおこなう。

２．分析の視点

ここでは、分析を行うにあたって分析の視点を明らかにしたい。

まず、64 個の学修成果項目について、１．で見た①～⑤の回答割合をみることにより全体像を把握し、当該学修成果項目のレベルの妥当性をみたい。

ビジネス分野に限らず学修成果項目のレベル設定が妥当であれば、一般的には、レベルが上がるにつれて、「必要」「保有」「在学中修得」が低くなり、不足が高くなるはずである（縦の視点）。

また、知識、技能、態度、応用の回答割合のバランスを見ることで４つの学修成果項目間のレベル設定の妥当性を確認することができる（横の視点）。

さらに、第３部で見たようにビジネス分野の教育を受けずにビジネス分野で働いている者も多数いることから、ビジネス分野での教育の有無によって回答に差があるのかを明らかにしたい（ビジネス専攻の有無の視点）。

次に、一般的には、学歴が高い者の方がレベルの高い「保有」「在学中修得」の学修成果項目の回答割合が高くなるはずである。しかしながら、ビジネス分野の特徴であるが、

学校種による学習内容が必ずしも積み上げになっていないことから、「保有」「在学中修得」の学修成果項目について学歴が高い者が必ずしも高い回答割合を示すとはいえない（学校種の視点）。

３．分析結果

3-1　全体像、ビジネス分野専攻の有無による相違

（１）知識（図表１）

知識の学修成果項目のうち、「必要」はほとんどの項目でレベルを問わず10%前後の回答となっている。レベル３～４ではやや高い項目がいくつかあるが、レベルによる大きな差はみられない。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、ほとんどの項目で全体より高くなっており、その傾向は低いレベルで顕著である。

「保有」も低く、その多くは10%未満であるが、レベル３～４では10%を超える項目もみられる。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、全体よりはやや高い項目が多いが、レベル３以外では大きな差はみられない。

「在学中修得」もほとんどの項目で10%未満であり、10%以上は３項目のみである。そのうち２つはレベル６という高いレベルの項目であることが注目される。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、当然ではあるが、全体よりも高くなっており、その傾向はレベル３で顕著である。

なお、「必要」「保有」「卒業後修得」ともレベル４である「経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している」は同じレベル４の項目の中でも低くなっており、レベル設定の妥当性の観点から見れば再考が必要であろう。

「不足」では、10%以上の項目はないが、レベルが高いほど不足の割合がやや高くなる傾向がみられる。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、傾向は全体と相違はないが、レベル５の「ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している」で唯一10%を超えている。

「卒業後修得」も10%以上の項目はないが、レベル４の「仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している」「販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している」でやや高い傾向を示している。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、傾向は全体と相違はない。

図表１　学修成果項目の回答割合（知識）

知識（左列は全体、右列はビジネス分野専攻者のみ）

EQGC レベル		学修成果項目	Q4 必要		Q5 保有		Q6 在学中修得		Q4-Q5 不足		Q5-Q6 卒業後修得	
レベル７	21	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	9.7	10.5	4.8	6.1	5.5	7.0	4.9	4.4	-0.7	-0.9
	20	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。	11.3	13.2	6.5	9.2	6.0	11.4	4.8	3.9	0.5	-2.2
レベル６	19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	8.4	10.5	4.8	6.6	3.9	3.9	3.6	3.9	0.9	2.6
	18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	5.3	7.9	3.6	4.4	2.6	3.9	1.7	3.5	1.0	0.4
	17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	9.4	12.7	6.1	7.9	3.9	6.1	3.3	4.8	2.2	1.8
	16	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	11.5	14.9	6.0	7.5	3.2	6.1	5.5	7.5	2.8	1.3
	15	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	7.6	9.6	5.0	7.0	6.5	9.6	2.6	2.6	-1.5	-2.6
	14	専門分野以外の幅広い教養を有している。	17.8	15.8	9.9	9.2	11.0	12.3	7.9	6.6	-1.1	-3.1
	13	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	15.3	15.4	10.7	10.5	12.3	18.9	4.6	4.8	-1.6	-8.3
レベル５	12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	8.4	7.5	6.6	7.5	2.1	3.1	1.8	0.0	4.5	4.4
	11	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	9.4	10.1	5.2	7.0	3.6	6.6	4.2	3.1	1.6	0.4
	10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	8.4	11.4	5.2	7.9	2.9	6.1	3.2	3.5	2.3	1.8
	9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	15.5	23.2	9.5	11.8	5.3	9.6	6.0	11.4	4.2	2.2
	8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	10.7	13.2	6.8	8.3	5.2	7.9	3.9	4.8	1.6	0.4
レベル４	7	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	18.4	18.4	15.7	14.9	7.4	4.8	2.7	3.5	8.3	10.1
	6	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	11.8	14.0	6.9	9.6	4.7	9.2	4.9	4.4	2.2	0.4
	5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	17.9	23.2	16.5	18.0	7.3	9.2	1.4	5.3	9.2	8.8
	4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	7.6	9.2	5.5	7.0	2.6	3.5	2.1	2.2	2.9	3.5
レベル３	3	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	12.6	14.5	11.1	13.2	6.5	8.8	1.5	1.3	4.6	4.4
	2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	16.3	21.9	12.4	16.7	8.6	15.8	3.9	5.3	3.8	0.9
	1	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	12.6	18.0	12.1	19.3	12.8	24.6	0.5	-1.3	-0.7	-5.3
	22	この中にあてはまる知識はない	25.8	20.2	29.9	21.9	46.4	32.9				
		全体(N)	619	228	619	228	619	228				

（注）各列の左側は全体、右側はビジネス分野専攻者のみの回答

「必要」「保有」「在学時修得」では、

- 0～10
- 10～20
- 20～30
- 30～40
- 40～50
- 50～

「不足」「卒業後修得」では、

- ～0
- 0～5
- 5～10
- 10～15
- 15～20
- 20～

以下の図表においても同様

（２）技能（図表２）

技能の学修成果項目のうち、「必要」はレベルが低い項目ほど回答割合が高くなってお

り、50%を超える項目もレベル３～４でいくつかみられる。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、ほとんどの項目で全体よりやや高くなっており、その傾向は高いレベルで顕著である。

「保有」も「必要」と同様にレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３の「ワードやエクセルの簡単な操作ができる」「基本的な接客や接遇ができる」が 50%を超える一方、レベル６～７ではすべて 10%未満となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、ほとんどの項目で全体よりやや高くなっている。

「在学中修得」も同様にレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、特にレベル３の「ワードやエクセルの簡単な操作ができる」では 50%近い数値となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、当然ではあるが、ほとんどの項目で全体よりも高くなっている。

なお、「必要」「保有」「卒業後修得」ともレベル３である「複式簿記の仕分けができる」、レベル４である「貸借対照表、損益計算書を作成できる」、レベル５の「財務諸表の内容を理解することができる」の簿記、経理関係の項目が同レベルの項目の中でも低くなっており、ビジネス分野の就業者であっても簿記、経理関係の技能を使用している者は

図表２　学修成果項目の回答割合（技能）

EQGC レベル		学修成果項目	Q7 必要		Q8 保有		Q9 在学中修得		Q7-Q8 不足		Q8-Q9 卒業後修得	
レベル７	18	専門分野(経営学・経済学・商学)の実証的な方法を使うことができる。	8.9	11.8	5.0	6.6	6.1	9.2	3.9	5.3	-1.1	-2.6
	17	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	14.7	18.9	5.8	7.9	2.9	4.8	8.9	11.0	2.9	3.1
レベル６	16	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	12.4	17.1	6.6	8.3	4.0	6.6	5.8	8.8	2.6	1.8
	15	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	12.9	16.7	5.7	9.6	3.2	5.3	7.2	7.0	2.5	4.4
レベル５	14	店舗・売場を運営することができる。	12.8	12.7	9.7	11.0	2.9	2.6	3.1	1.8	6.8	8.3
	13	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	39.4	48.7	30.5	38.6	17.9	23.2	8.9	10.1	12.6	15.4
	12	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	21.2	24.6	16.5	24.6	6.9	10.5	4.7	0.0	9.6	14.0
	11	財務諸表の内容を理解することができる。	11.1	17.1	8.6	13.6	4.7	9.6	2.5	3.5	3.9	3.9
レベル４	10	時間を管理することができる。	56.9	58.8	44.7	47.8	19.7	20.2	12.2	11.0	25.0	27.6
	9	状況に応じた接客や接遇ができる。	50.2	51.3	39.4	41.2	15.0	17.5	10.8	10.1	24.4	23.7
	8	ファイリングを含めた文書管理ができる。	37.5	38.6	31.3	36.0	12.0	14.0	6.2	2.6	19.3	21.9
	7	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。	30.4	36.8	24.4	31.1	13.2	19.3	6.0	5.7	11.2	11.8
	6	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	11.5	17.5	8.4	14.5	6.5	13.2	3.1	3.1	1.9	1.3
レベル３	5	論理的に考えることができる。	37.0	39.0	23.6	27.6	13.9	15.4	13.4	11.4	9.7	12.3
	4	基本的な接客や接遇ができる。	53.2	54.4	51.5	53.1	26.2	27.6	1.7	1.3	25.3	25.4
	3	定型的なビジネス文書を作成できる。	40.2	47.4	35.1	44.3	17.1	23.2	5.1	3.1	18.0	21.1
	2	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	64.8	70.6	61.4	68.0	48.1	55.7	3.4	2.6	13.3	12.3
	1	複式簿記の仕分けができる。	8.6	14.5	7.9	14.5	6.8	14.9	0.7	0.0	1.1	-0.4
	19	この中にあてはまる技能はない	8.7	5.3	10.3	6.6	22.5	16.7				
		全体(N)	619	228	619	228	619	228				

一部に限られており、また、ビジネス分野専攻者であっても簿記、経理関係の技能を在学中に修得している者は一部であるといえる。

「不足」では、10%以上の項目はレベル３の「論理的に考えることができる」とレベル４の「時間を管理することができる」「状況に応じた接客や接遇ができる」の３項目のみであり、レベルによる大きな差はみられない。これは「必要」「保有」ともレベルが低いほど回答割合が高くなっていることによるものである。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、傾向は全体と相違はない。

「卒業後修得」では、レベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３の「基本的な接客や接遇ができる」とレベル４の「時間を管理することができる」「状況に応じた接客や接遇ができる」で 20%を超えているが、レベル６～７ではすべて 5%未満となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、傾向は全体と大きな相違はないが、レベル５以下の項目ではビジネス分野専攻の方が高くなっている項目が多い。

（３）態度（図表３）

態度の学修成果項目のうち、「必要」はレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３～４ではほとんど 50%を超えている。また、レベル５～６では多くの項目で 30%を超えている。ただし、レベル７では２項目とも 10%未満となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、ほとんどの項目で全体とほぼ同水準となっている。

「保有」も「必要」と同様にレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３～４では多くの項目で 50%を超えている。また、レベル５～６ではいくつかの項目で 20%を超えている。ただし、レベル７では 10%に満たない。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、ほとんどの項目で全体よりやや高くなっているがレベルが低い項目ほど高いという傾向は全体と同様である。

「在学中修得」も同様にレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３～４では多くの項目で 20%を超えている。しかしながら、レベル５以上では、レベル５の「業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している」を除き全て 10%未満の割合となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、全体と大きな差はみられない。

なお、レベル３の「生涯学び続ける姿勢を持っている」は「必要」「保有」「在学中修得」とも同レベルの他の項目やレベル４の項目よりも低くなっており、また、レベル５の「所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている」も同様に同レベルの他の項目よりも低くなっていることから、レベル設定の妥当性の観点から見れば再考が必要であろう。

「不足」では、レベル５～６のほとんどの項目で 10%以上となっており、このレベルでの不足が高く、それより高いレベル７やそれより低いレベル３～４で低くなっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、各項目の数値は全体と比較しやや低くなっているが、傾向は全体と相違はない。

「卒業後修得」では、レベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、20%を超える項目もレベル３～４でいくつかみられる一方、レベル５～６ではすべて20%未満となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、傾向は全体と大きな相違はないが、ほとんどの項目ではビジネス分野専攻の方が高くなっている項目が多い。

図表３　学修成果項目の回答割合（態度）

EQGC レベル		学修成果項目	Q10 必要		Q11 保有		Q12 在学中修得		Q10-Q11 不足		Q11-Q12 卒業後修得	
レベル7	15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。	8.2	11.0	5.0	8.8	2.9	4.4	3.2	2.2	2.1	4.4
	14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	8.7	7.5	6.0	5.7	2.6	4.8	2.7	1.8	3.4	0.9
レベル6	13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	35.7	39.5	21.3	25.0	9.7	11.4	14.4	14.5	11.6	13.6
	12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	27.0	30.3	13.7	19.7	7.1	11.8	13.3	10.5	6.6	7.9
	11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	30.5	31.6	19.1	21.9	6.0	7.0	11.4	9.6	13.1	14.9
レベル5	10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	36.8	39.9	24.6	28.5	7.3	7.9	12.2	11.4	17.3	20.6
	9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	27.8	25.9	17.1	18.9	9.2	9.2	10.7	7.0	7.9	9.6
	8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	49.6	48.7	32.3	34.2	13.1	12.3	17.3	14.5	19.2	21.9
	7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	19.4	22.4	12.8	13.6	4.7	5.7	6.6	8.8	8.1	7.9
レベル4	6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	53.0	53.1	44.1	45.2	21.3	21.9	8.9	7.9	22.8	23.2
	5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	64.9	67.5	56.2	60.1	28.4	28.9	8.7	7.5	27.8	31.1
	4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	61.4	62.7	51.9	57.9	36.8	40.4	9.5	4.8	15.1	17.5
レベル3	3	生涯学び続ける姿勢を持っている。	41.2	38.2	30.9	29.4	24.1	25.4	10.3	8.8	6.8	3.9
	2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	51.9	53.1	48.5	51.3	20.7	18.9	3.4	1.8	27.8	32.5
	1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	65.6	66.7	62.0	64.0	43.8	43.0	3.6	2.6	18.2	21.1
	16	この中にあてはまる態度はない	7.1	4.4	6.5	4.4	21.6	19.7				
		全体(N)	619	228	619	228	619	228				

（４）応用（図表４）

応用の学修成果項目のうち、「必要」はレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３～５のほとんど20%を超えている。また、レベル６～７ではすべての項目で10%を超えている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、各項目の数値は全体と比較しやや高くなっているが、傾向は全体と相違はない。

「保有」も「必要」と同様にレベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、レベル３～４では多くの項目で30%を超えている。また、レベル５では「仕事の段取りをデザインすることができる」「非定型の業務において、自律的に遂行することができる」で20%

を超えている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、各項目の数値は全体と比較しやや高くなっているが、傾向は全体と相違はない。

「在学中修得」はほとんどの項目で10%未満となっており、レベルによる差も小さい。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、各項目の数値は全体と比較しやや高くなっているが、傾向は全体と相違はない。

「不足」では、ほとんどの項目で10%程度となっており、レベルによる差は小さい。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、各項目の数値は全体と大きな差はみられない。

「卒業後修得」では、レベルが低い項目ほど回答割合が高くなっており、15%を超える項目もレベル３～５でいくつかみられる一方、レベル６以上ではすべて５%未満となっている。ビジネス分野専攻の卒業生のみの結果をみると、傾向は全体と大きな相違はないが、ほとんどの項目ではビジネス分野専攻の方が高くなっている項目が多い。

図表４　学修成果項目の回答割合（応用）

EQGC レベル		学修成果項目	Q13 必要		Q14 保有		Q15 在学中修得		Q13-Q14 不足		Q14-Q15 卒業後修得	
レベル7	13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。	17.0	17.1	12.0	15.8	7.8	9.6	5.0	1.3	4.2	6.1
レベル6	12	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	12.9	18.9	8.6	12.7	3.9	6.6	4.3	6.1	4.7	6.1
	11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	19.5	22.4	11.3	13.6	7.1	8.8	8.2	8.8	4.2	4.8
	10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	19.1	18.9	11.8	11.4	8.1	10.5	7.3	7.5	3.7	0.9
レベル5	9	仕事の段取りをデザインすることができる。	34.6	36.8	24.6	28.1	11.6	10.5	10.0	8.8	13.0	17.5
	8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	28.3	32.0	23.4	26.8	7.9	9.2	4.9	5.3	15.5	17.5
	7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	28.9	27.6	15.2	16.7	7.9	7.5	13.7	11.0	7.3	9.2
	6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	25.2	27.6	15.7	19.7	7.1	8.3	9.5	7.9	8.6	11.4
	5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	23.7	26.3	16.0	19.3	8.4	11.0	7.7	7.0	7.6	8.3
	4	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	25.0	32.0	13.2	19.3	6.8	10.1	11.8	12.7	6.4	9.2
レベル4	3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	33.4	38.2	23.7	25.9	9.2	10.5	9.7	12.3	14.5	15.4
	2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	40.4	43.9	33.0	41.2	13.4	14.5	7.4	2.6	19.6	26.8
レベル3	1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	39.9	39.0	35.5	36.4	17.3	12.3	4.4	2.6	18.2	24.1
	14	この中にあてはまる応用能力はない	14.2	13.2	21.8	16.7	47.0	43.4				
		全体(N)	619	228	619	228	619	228				

（５）知識、技能、態度、応用の統合的分析（図表５）

（１）～（４）においては、知識、技能、態度、応用のそれぞれについて分析を行ったが、以下では、この４つの項目について回答状況のバランスをみてみたい。つまり、マトリックスの横のバランスをみることによりマトリックスの特徴や妥当性を把握しようとするものである。あわせて、ビジネス専攻の卒業生の結果を全体と比較する。なお、分析にあたっては、各レベルの学修成果項目の回答割合を単純平均した数値を用いることとする。

「必要」については、知識はすべてのレベルで10%代の低い水準に留まっている。一方、技能、態度、応用では、下のレベルほど数値が高くなっており、想定どおりであるが、態度の数値が技能、応用に比べて高く、特に低いレベルのレベル３～４でその傾向が顕著である。つまり、特に低いレベルの態度、技能、応用は最低限として必要であるのに対し、知識はレベル問わずあまり必要性が認識されていないといえる。また、ビジネス分野専攻の卒業生と比較してもほぼ同様の傾向となっている。

「保有」についても「必要」とほぼ同じ構造になっている。ただし、態度については、レベル４の方がレベル３の数値を上回るなど逆転現象もみられる。

「在学中修得」についても、「必要」「保有」とほぼ同じ構造になっている。ただし、この２つとくらべると全体的に数値は低く、ほとんどが10%程度である。ただし、態度のレベル３～４、技能のレベル３は20%を超えている。ビジネス分野専攻の卒業生と比較すると、当然ではあるが、ビジネス分野専攻の卒業生の方が数値は高い。ただし、30%を超えているのはレベル３の技能とレベル４の態度のみである。つまり、レベルの低い態度、技能以外は在学中に修得する項目は少ないといえる。

「不足」については、知識、技能、態度、応用、あるいはレベル間で大きな差はみられない。本分析上「不足」は「必要」と「保有」の差であるので、「必要」と「保有」が同じような構造で数値も同水準であれば「不足」の数値は概ね差が出にくくなるといえる。強いて言えば、態度でやや高い数値を示している。ビジネス分野専攻の卒業生と比較してもほぼ同様の傾向となっている。

「卒業後修得」については、態度全般（ただしレベル７を除く）、技能、応用の低いレベルで数値が高くなっている。これらの項目は「在学中修得」の数値も高いが、卒業後においても修得されている項目であるといえる。ビジネス分野専攻の卒業生と比較してもほぼ同様の傾向となっているが、応用ではビジネス分野専攻の卒業生の方が高くなっており、卒業後の仕事の経験などにより、知識、技能、態度を合わせた応用が身についたと考えられる。

図表５　学修成果項目のレベル別回答割合

①「必要」

全体

	知識	技能	態度	応用
レベル7	10.5	11.8	8.5	17.0
レベル6	10.8	12.7	31.1	17.2
レベル5	10.5	21.1	33.4	27.6
レベル4	13.9	37.3	59.8	36.9
レベル3	13.8	41.7	52.9	39.9

ビジネス専攻者のみ

	知識	技能	態度	応用
レベル7	11.8	15.4	9.2	17.1
レベル6	12.4	16.9	33.8	20.0
レベル5	13.1	25.8	34.2	30.4
レベル4	16.2	40.6	61.1	41.0
レベル3	18.1	46.7	52.6	39.0

②「保有」

全体

	知識	技能	態度	応用
レベル7	5.7	5.4	5.5	12.0
レベル6	6.6	6.2	18.0	10.6
レベル5	6.7	16.3	21.7	18.0
レベル4	11.2	29.6	50.7	28.4
レベル3	11.9	39.0	47.1	35.5

ビジネス専攻者のみ

	知識	技能	態度	応用
レベル7	7.7	7.2	7.2	15.8
レベル6	7.6	9.0	22.2	12.6
レベル5	8.5	21.9	23.8	21.6
レベル4	12.4	34.1	54.4	33.6
レベル3	16.4	45.0	48.2	36.4

③「在学中修得」

全体

	知識	技能	態度	応用
レベル7	5.8	4.5	2.8	7.8
レベル6	6.2	3.6	7.6	6.4
レベル5	3.8	8.1	8.6	8.3
レベル4	5.5	13.3	28.8	11.3
レベル3	9.3	24.6	29.5	17.3

ビジネス専攻者のみ

	知識	技能	態度	応用
レベル7	9.2	7.0	4.6	9.6
レベル6	8.7	5.9	10.1	8.6
レベル5	6.7	11.5	8.8	9.4
レベル4	6.7	16.8	30.4	12.5
レベル3	16.4	30.4	29.1	12.3

④「不足」

全体

	知識	技能	態度	応用
レベル7	4.9	6.4	3.0	5.0
レベル6	4.2	6.5	13.0	6.6
レベル5	3.8	4.8	11.7	9.6
レベル4	2.8	7.7	9.0	8.6
レベル3	2.0	2.7	5.8	4.4

ビジネス専攻者のみ

	知識	技能	態度	応用
レベル7	4.2	8.1	2.0	1.3
レベル6	4.8	7.9	11.5	7.5
レベル5	4.6	3.8	10.4	8.8
レベル4	3.8	6.5	6.7	7.5
レベル3	1.8	1.8	4.4	2.6

⑤「卒業後修得」

全体

	知識	技能	態度	応用
レベル7	-0.1	0.9	2.8	4.2
レベル6	0.4	2.6	10.4	4.2
レベル5	2.8	8.2	13.1	9.7
レベル4	5.7	16.4	21.9	17.1
レベル3	2.6	14.4	17.6	18.2

ビジネス専攻者のみ

	知識	技能	態度	応用
レベル7	-1.5	0.2	2.6	6.1
レベル6	-1.1	3.1	12.1	3.9
レベル5	1.8	10.4	15.0	12.2
レベル4	5.7	17.3	24.0	21.1
レベル3	0.0	14.6	19.2	24.1

3-2　ビジネス分野専攻者の学校種別回答

一般的には、学歴が高い者の方が、レベルの高い学修成果項目の保有、在学中修得の回答割合が高くなるはずである。しかしながら、学校種による学習内容が必ずしも積み上げになっていないというビジネス分野の特徴から、必要、保有、在学中修得の学修成果項目について学校種が上のレベルの者が必ずしも高いとはいえない可能性もあり（学校種の視点）、この観点から調査結果をみてみたい。ただし、学校種については、大学院卒、専門学校（３-４年制）卒の回答数が少ないことから、大卒、短大卒、専門学校（１-２年制）卒の（以下「専門学校卒」という）３つに限定して分析を行う。

（１）知識（図表６－１～６－２）

「必要」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、大卒と専門学校卒が短大卒に比べて数値自体が高くなっている。特に、大卒では、レベル７の「経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している」、レベル６の「ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している」「プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している」などの高いレベルの項目で短大卒、専門学校卒よりも高くなっているのが特徴的である。

「保有」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、「必要」でみたような学校種による差は小さい。

「在学中修得」では、専門学校卒ではレベル３では他の学校種よりも高くなっているが、それより上位のレベルでは低くなっている。大卒ではレベル６～７で他の学校種よりも高い項目がいくつかみられる。

「不足」では、大卒はレベル５以上で、専門学校卒はレベル４～５で他の学校種よりも高い項目が多く、短大卒は全般的に低くなっている。

「卒業後修得」では、大卒、短大卒ではレベル３～４の項目、専門学校卒ではレベル６で他の学校種よりも高い項目がいくつかみられる。

図表６－１　学修成果項目の学歴別回答割合（知識）（「必要」「保有」「在学中修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	必要(Q4)			保有(Q5)			在学中修得(Q6)		
			大卒	短大卒	専門学校	大卒	短大卒	専門学校	大卒	短大卒	専門学校
レベル７	21	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	11.1	10.6	6.9	4.0	6.4	6.9	10.1	0.0	8.6
	20	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。	16.2	6.4	10.3	8.1	8.5	10.3	15.2	12.8	6.9
レベル６	19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	15.2	4.3	5.2	8.1	2.1	6.9	4.0	6.4	1.7
	18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	10.1	2.1	10.3	6.1	0.0	5.2	6.1	4.3	0.0
	17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	18.2	2.1	5.2	11.1	4.3	3.4	7.1	0.0	6.9
	16	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	18.2	10.6	12.1	11.1	4.3	3.4	8.1	2.1	3.4
	15	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	6.1	6.4	12.1	3.0	4.3	10.3	11.1	6.4	6.9
	14	専門分野以外の幅広い教養を有している。	15.2	8.5	20.7	9.1	6.4	10.3	14.1	6.4	13.8
	13	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	12.1	17.0	15.5	7.1	8.5	10.3	21.2	21.3	13.8
レベル５	12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	9.1	8.5	5.2	7.1	12.8	3.4	5.1	2.1	1.7
	11	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	13.1	8.5	5.2	10.1	4.3	3.4	8.1	6.4	1.7
	10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	16.2	2.1	10.3	8.1	6.4	5.2	6.1	8.5	5.2
	9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	30.3	4.3	22.4	16.2	2.1	10.3	10.1	8.5	6.9
	8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	15.2	4.3	15.5	9.1	4.3	8.6	6.1	6.4	8.6
レベル４	7	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	18.2	27.7	15.5	14.1	21.3	15.5	5.1	4.3	6.9
	6	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	17.2	10.6	13.8	11.1	8.5	8.6	16.2	6.4	1.7
	5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	20.2	25.5	27.6	18.2	21.3	17.2	5.1	8.5	20.7
	4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	11.1	2.1	12.1	9.1	2.1	6.9	3.0	4.3	5.2
レベル３	3	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	17.2	6.4	15.5	16.2	6.4	15.5	6.1	4.3	17.2
	2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	26.3	8.5	25.9	19.2	8.5	17.2	16.2	14.9	15.5
	1	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	15.2	17.0	20.7	18.2	19.1	19.0	18.2	29.8	31.0
この中にあてはまる知識はない			18.2	29.8	22.4	24.2	21.3	22.4	40.4	36.2	25.9
N			99	47	58	99	47	58	99	47	58

（２）技能（図表７－１～７－２）

「必要」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっており、レベル３～４では 50%を超える項目もいくつかみられる。また、大卒ではレベル５～６で短大、専門学校卒より高い項目が多くなっている。

「保有」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、「必要」でみたような学校種による特徴はほとんどみられない。

「在学中修得」では、学校種によるレベルの差はあまりみられなかった。ただし、短大

ではビジネス文書の作成やビジネスデータの加工・分析が高く、専門学校卒では接客・接遇が高いなどの特徴がみられた。

図表６－２　学修成果項目の学歴別回答割合（知識）（「不足」「卒業後修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	不足(Q4-Q5)			卒業後修得(Q5-Q6)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	21	専門分野(経営学・経済学・商学等)に関する高度な理論的知識を有している。	7.1	4.3	0.0	-6.1	6.4	-1.7
	20	経営資源(ヒト、モノ、カネ、情報)に関する最新の専門知識を有している。	8.1	-2.1	0.0	-7.1	-4.3	3.4
レベル6	19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	7.1	2.1	-1.7	4.0	-4.3	5.2
	18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	4.0	2.1	5.2	0.0	-4.3	5.2
	17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	7.1	-2.1	1.7	4.0	4.3	-3.4
	16	組織(企業等)の運営に関する体系的な知識を有している。	7.1	6.4	8.6	3.0	2.1	0.0
	15	専門分野(経営学・経済学・商学等)に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	3.0	2.1	1.7	-8.1	-2.1	3.4
	14	専門分野以外の幅広い教養を有している。	6.1	2.1	10.3	-5.1	0.0	-3.4
	13	専門分野(経営学・経済学・商学等)に関する理論的知識を有している。	5.1	8.5	5.2	-14.1	-12.8	-3.4
レベル5	12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	2.0	-4.3	1.7	2.0	10.6	1.7
	11	マーケティング(広告、販売促進等)の体系的な知識を有している。	3.0	4.3	1.7	2.0	-2.1	1.7
	10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	8.1	-4.3	5.2	2.0	-2.1	0.0
	9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	14.1	2.1	12.1	6.1	-6.4	3.4
	8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	6.1	0.0	6.9	3.0	-2.1	0.0
レベル4	7	販売担当として必要な基本的な知識(接客や売場づくりなど)を有している。	4.0	6.4	0.0	9.1	17.0	8.6
	6	マーケティング(広告、販売促進等)の基本的な考え方や知識を有している。	6.1	2.1	5.2	-5.1	2.1	6.9
	5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	2.0	4.3	10.3	13.1	12.8	-3.4
	4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識(青色申告書類の作成など)を有している。	2.0	0.0	5.2	6.1	-2.1	1.7
レベル3	3	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	1.0	0.0	0.0	10.1	2.1	-1.7
	2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	7.1	0.0	8.6	3.0	-6.4	1.7
	1	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	-3.0	-2.1	1.7	0.0	-10.6	-12.1

「不足」では、大卒では、ほとんどのレベル・項目で他の学校種に比べて高い数値を示している。

「卒業後修得」では、３者ともレベルが低い項目ほど高くなっているが、特に大卒では、接客・接遇やパソコンによるビジネス文書の作成、データ加工に関する項目で高くなっている。こうした項目は大学での修得割合が低いことによるものと考えられる。

図表７－１　学修成果項目の学歴別回答割合（技能）（「必要」「保有」「在学中修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	必要(Q7)			保有(Q8)			在学中修得(Q9)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	18	専門分野(経営学・経済学・商学)の実証的な方法を使うことができる。	9.1	4.3	20.7	3.0	8.5	12.1	8.1	6.4	12.1
	17	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	23.2	10.6	13.8	10.1	8.5	5.2	8.1	0.0	1.7
レベル6	16	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	22.2	12.8	12.1	9.1	6.4	8.6	6.1	4.3	1.7
	15	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	22.2	12.8	12.1	8.1	6.4	10.3	8.1	2.1	3.4
レベル5	14	店舗・売場を運営することができる。	13.1	19.1	10.3	11.1	19.1	8.6	4.0	0.0	0.0
	13	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	53.5	51.1	43.1	43.4	34.0	36.2	12.1	36.2	27.6
	12	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	29.3	10.6	24.1	25.3	8.5	29.3	12.1	6.4	10.3
	11	財務諸表の内容を理解することができる。	20.2	12.8	12.1	11.1	10.6	17.2	8.1	10.6	8.6
レベル4	10	時間を管理することができる。	67.7	51.1	56.9	44.4	48.9	50.0	21.2	19.1	17.2
	9	状況に応じた接客や接遇ができる。	54.5	51.1	50.0	43.4	44.7	39.7	12.1	14.9	27.6
	8	ファイリングを含めた文書管理ができる。	39.4	40.4	34.5	34.3	29.8	41.4	14.1	21.3	8.6
	7	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。	40.4	34.0	34.5	36.4	21.3	29.3	17.2	19.1	24.1
	6	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	19.2	12.8	17.2	11.1	19.1	13.8	10.1	12.8	17.2
レベル3	5	論理的に考えることができる。	46.5	25.5	36.2	34.3	23.4	19.0	23.2	10.6	5.2
	4	基本的な接客や接遇ができる。	56.6	53.2	58.6	50.5	55.3	58.6	22.2	23.4	36.2
	3	定型的なビジネス文書を作成できる。	52.5	38.3	46.6	47.5	44.7	37.9	17.2	34.0	25.9
	2	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	80.8	55.3	70.7	73.7	63.8	69.0	51.5	63.8	62.1
	1	複式簿記の仕分けができる。	12.1	17.0	13.8	9.1	14.9	17.2	12.1	14.9	17.2
この中にあてはまる技能はない			5.1	8.5	5.2	8.1	6.4	6.9	21.2	19.1	12.1
N			99	47	58	99	47	58	99	47	58

図表７－２　学修成果項目の学歴別回答割合（技能）（「不足」「卒業後修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	不足(Q7-Q8)			卒業後修得(Q8-Q9)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	18	専門分野(経営学・経済学・商学)の実証的な方法を使うことができる。	6.1	-4.3	8.6	-5.1	2.1	0.0
	17	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	13.1	2.1	8.6	2.0	8.5	3.4
レベル6	16	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	13.1	6.4	3.4	3.0	2.1	6.9
	15	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	14.1	6.4	1.7	0.0	4.3	6.9
レベル5	14	店舗・売場を運営することができる。	2.0	0.0	1.7	7.1	19.1	8.6
	13	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	10.1	17.0	6.9	31.3	-2.1	8.6
	12	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	4.0	2.1	-5.2	13.1	2.1	19.0
	11	財務諸表の内容を理解することができる。	9.1	2.1	-5.2	3.0	0.0	8.6
レベル4	10	時間を管理することができる。	23.2	2.1	6.9	23.2	29.8	32.8
	9	状況に応じた接客や接遇ができる。	11.1	6.4	10.3	31.3	29.8	12.1
	8	ファイリングを含めた文書管理ができる。	5.1	10.6	-6.9	20.2	8.5	32.8
	7	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。	4.0	12.8	5.2	19.2	2.1	5.2
	6	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	8.1	-6.4	3.4	1.0	6.4	-3.4
レベル3	5	論理的に考えることができる。	12.1	2.1	17.2	11.1	12.8	13.8
	4	基本的な接客や接遇ができる。	6.1	-2.1	0.0	28.3	31.9	22.4
	3	定型的なビジネス文書を作成できる。	5.1	-6.4	8.6	30.3	10.6	12.1
	2	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	7.1	-8.5	1.7	22.2	0.0	6.9
	1	複式簿記の仕分けができる。	3.0	2.1	-3.4	-3.0	0.0	0.0

（３）態度（図表８－１～８－２）

「必要」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっており、レベル３～４ではほとんどの項目で 50%を超えている。大卒ではレベル５～６で短大、専門学校卒より高い項目が多くなっている。

「保有」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、「必要」でみたような学校種による特徴はほとんどみられない。

「在学中修得」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、その傾向は短大卒と専門学校卒に顕著である。

「不足」では、レベルによる大きな差はみられないが、大卒では、レベル６の「現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている」や「社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している」などのレベル６の項目で他の学校種に比べて高い数値を示している。

図表８－１　学修成果項目の学歴別回答割合（態度）（「必要」「保有」「在学中修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	必要(Q10)			保有(Q11)			在学中修得(Q12)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。	12.1	6.4	12.1	9.1	4.3	10.3	5.1	2.1	5.2
	14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	8.1	0.0	8.6	4.0	2.1	6.9	2.0	6.4	6.9
レベル6	13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	43.4	42.6	34.5	24.2	27.7	25.9	11.1	10.6	13.8
	12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	34.3	21.3	29.3	21.2	12.8	20.7	14.1	6.4	13.8
	11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	35.4	23.4	24.1	15.2	25.5	24.1	8.1	2.1	6.9
レベル5	10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	46.5	34.0	36.2	30.3	21.3	29.3	8.1	6.4	10.3
	9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	27.3	6.4	34.5	17.2	10.6	25.9	11.1	4.3	8.6
	8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	51.5	46.8	48.3	33.3	44.7	24.1	15.2	8.5	10.3
	7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	27.3	14.9	22.4	17.2	6.4	13.8	8.1	6.4	3.4
レベル4	6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	57.6	53.2	53.4	46.5	46.8	41.4	24.2	25.5	22.4
	5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	70.7	70.2	65.5	59.6	66.0	60.3	20.2	34.0	41.4
	4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	63.6	57.4	63.8	60.6	53.2	58.6	34.3	38.3	50.0
レベル3	3	生涯学び続ける姿勢を持っている。	44.4	34.0	27.6	32.3	31.9	20.7	27.3	31.9	17.2
	2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	59.6	40.4	55.2	49.5	55.3	48.3	18.2	17.0	22.4
	1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	72.7	59.6	63.8	63.6	70.2	63.8	37.4	44.7	55.2
この中にあてはまる態度はない			4.0	2.1	8.6	7.1	2.1	1.7	26.3	17.0	12.1
N			99	47	58	99	47	58	99	47	58

「卒業後修得」では、３者ともレベルが低い項目ほど高くなっているが、特に大卒では、短大卒、専門学校卒に比べてレベル４の「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている」「正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている」などレベル３～４でより高い項目が多くなっている。逆に短大卒、専門学校卒ではレベル６において「現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている」など高い項目が多くなっている。

図表８－２　学修成果項目の学歴別回答割合（態度）（「不足」「卒業後修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	不足(Q10-Q11)			卒業後修得(Q11-Q12)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。	3.0	2.1	1.7	4.0	2.1	5.2
	14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	4.0	-2.1	1.7	2.0	-4.3	0.0
レベル6	13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	19.2	14.9	8.6	13.1	17.0	12.1
	12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	13.1	8.5	8.6	7.1	6.4	6.9
	11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	20.2	-2.1	0.0	7.1	23.4	17.2
レベル5	10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	16.2	12.8	6.9	22.2	14.9	19.0
	9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	10.1	-4.3	8.6	6.1	6.4	17.2
	8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	18.2	2.1	24.1	18.2	36.2	13.8
	7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	10.1	8.5	8.6	9.1	0.0	10.3
レベル4	6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	11.1	6.4	12.1	22.2	21.3	19.0
	5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	11.1	4.3	5.2	39.4	31.9	19.0
	4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	3.0	4.3	5.2	26.3	14.9	8.6
レベル3	3	生涯学び続ける姿勢を持っている。	12.1	2.1	6.9	5.1	0.0	3.4
	2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	10.1	-14.9	6.9	31.3	38.3	25.9
	1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	9.1	-10.6	0.0	26.3	25.5	8.6

（４）応用（図表９－１～９－２）

「必要」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっており、レベル３～４ではほとんどの項目で30%を超えている。大卒ではレベル５～６で短大、専門学校卒より高い項目が多くなっている。

「保有」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、「必要」でみたような学校種による特徴はほとんどみられない。

「在学中修得」では、３者ともレベルの低い項目ほど高くなっているが、学校種による特徴はほとんどみられない。

図表９－１　学修成果項目の学歴別回答割合（応用）（「必要」「保有」「在学中修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	必要(Q13)			保有(Q14)			在学中修得(Q15)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。	19.2	17.0	12.1	14.1	19.1	10.3	9.1	8.5	12.1
レベル6	12	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	28.3	10.6	10.3	13.1	12.8	12.1	7.1	6.4	6.9
	11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	21.2	23.4	20.7	15.2	12.8	10.3	8.1	10.6	6.9
	10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	22.2	17.0	13.8	12.1	10.6	10.3	11.1	10.6	8.6
レベル5	9	仕事の段取りをデザインすることができる。	44.4	25.5	36.2	26.3	23.4	31.0	13.1	4.3	8.6
	8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	31.3	34.0	27.6	27.3	21.3	24.1	10.1	10.6	8.6
	7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	28.3	29.8	24.1	13.1	23.4	17.2	11.1	4.3	5.2
	6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	34.3	25.5	20.7	19.2	25.5	13.8	11.1	6.4	5.2
	5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	29.3	21.3	19.0	16.2	17.0	25.9	6.1	17.0	15.5
	4	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	44.4	25.5	17.2	24.2	10.6	8.6	12.1	10.6	5.2
レベル4	3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	42.4	36.2	36.2	31.3	17.0	22.4	13.1	4.3	8.6
	2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	49.5	40.4	41.4	45.5	34.0	39.7	15.2	12.8	19.0
レベル3	1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	38.4	36.2	39.7	38.4	34.0	32.8	14.1	10.6	10.3
この中にあてはまる応用能力はない			9.1	12.8	25.9	15.2	14.9	25.9	48.5	38.3	46.6
N			99	47	58	99	47	58	99	47	58

図表９－２　学修成果項目の学歴別回答割合（応用）（「不足」「卒業後修得」）

EQGC レベル		学修成果項目	不足(Q13-Q14)			卒業後修得(Q14-Q15)		
			大卒	短大卒	専門学校卒	大卒	短大卒	専門学校卒
レベル7	13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。	5.1	-2.1	1.7	5.1	10.6	-1.7
レベル6	12	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	15.2	-2.1	-1.7	6.1	6.4	5.2
	11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	6.1	10.6	10.3	7.1	2.1	3.4
	10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	10.1	6.4	3.4	1.0	0.0	1.7
レベル5	9	仕事の段取りをデザインすることができる。	18.2	2.1	5.2	13.1	19.1	22.4
	8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	4.0	12.8	3.4	17.2	10.6	15.5
	7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	15.2	6.4	6.9	2.0	19.1	12.1
	6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	15.2	0.0	6.9	8.1	19.1	8.6
	5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	13.1	4.3	-6.9	10.1	0.0	10.3
	4	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	20.2	14.9	8.6	12.1	0.0	3.4
レベル4	3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	11.1	19.1	13.8	18.2	12.8	13.8
	2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	4.0	6.4	1.7	30.3	21.3	20.7
レベル3	1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	0.0	2.1	6.9	24.2	23.4	22.4

「不足」では、レベルによる大きな差はみられないが、大卒では、レベル６の「現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している」やレベル５の「仕事の段取りをデザインすることができる。」などレベル５～７の高い項目で他の学校種に比べて高い数値を示している。

「卒業後修得」では、３者ともレベルが低い項目ほど高くなっている。ただし、レベル５では、学校種によって高い項目と低い項目が大きく異なる。例えば、「職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる」では短大卒、専門学校卒が高く、大卒が低いが、「PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる」では大卒が高く、短大卒、専門学校卒が低くなっている。

（５）知識、技能、態度、応用の統合的分析（図表10）

「必要」については、知識が相対的に低く、態度が高く、技能と応用はその中間という構図は、大卒、短大卒、専門学校とも共通してみられ、学校種による大きな相違はみられないが、大卒のレベル５以上で他の学校種に比べて高くなっている。つまり、大卒ではレベルの高い項目を現在の職場で必要とされる業務に従事しているといえる。

「保有」についても「必要」とほぼ同じ構造になっている。ただし、レベル５以上であっても学校種による差異はほとんどみられない。

「在学中修得」についても、「必要」「保有」とほぼ同じ構造になっている。ただし、この２つとくらべると全体的に数値は低く、ほとんどが10%程度である。ただし、態度のレベル３～４、技能のレベル３は20%を超えている。こうしたレベル３～４では大卒がやや低く、短大卒、専門学校卒がやや高くなっており、ビジネス分野における教育が積み上げ型ではない面が大きい影響と考えられる。

「不足」については、知識、技能、態度、応用、あるいはレベル間で大きな差はみられない。学校種別では、大卒では全体に数値が高く、特に態度でその傾向が強くなっている。

「卒業後修得」については、態度全般（ただしレベル７を除く）、技能、応用の低いレベルで数値が高くなっているが、特に大卒において技能、態度、応用のレベル３～４の項目で高くなっている。つまり、大卒者はレベル３～４の項目は在学中ではなく、卒業後に修得した割合が短大卒、専門学校卒よりも多いといえる。

図表 10　学修成果項目のレベル別回答割合（学歴別）

①「必要」

	大卒				短大卒				専門学校卒			
	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用
レベル7	13.6	16.2	10.1	19.2	8.5	7.4	3.2	17.0	8.6	17.2	10.3	12.1
レベル6	13.6	22.2	37.7	23.9	7.3	12.8	29.1	17.0	11.6	12.1	29.3	14.9
レベル5	16.8	29.0	38.1	35.4	5.5	23.4	25.5	27.0	11.7	22.4	35.3	24.1
レベル4	16.7	44.2	64.0	46.0	16.5	37.9	60.3	38.3	17.2	38.6	60.9	38.8
レベル3	19.5	49.7	58.9	38.4	10.6	37.9	44.7	36.2	20.7	45.2	48.9	39.7

②「保有」

	大卒				短大卒				専門学校卒			
	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用
レベル7	6.1	6.6	6.6	14.1	7.4	8.5	3.2	19.1	8.6	8.6	8.6	10.3
レベル6	7.9	8.6	20.2	13.5	4.3	6.4	22.0	12.1	7.1	9.5	23.6	10.9
レベル5	10.1	22.7	24.5	21.0	6.0	18.1	20.7	20.2	6.2	22.8	23.3	20.1
レベル4	13.1	33.9	55.6	38.4	13.3	32.8	55.3	25.5	12.1	34.8	53.4	31.0
レベル3	17.8	43.0	48.5	38.4	11.3	40.4	52.5	34.0	17.2	40.3	44.3	32.8

③「在学中修得」

	大卒				短大卒				専門学校卒			
	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用
レベル7	12.6	8.1	3.5	9.1	6.4	3.2	4.3	8.5	7.8	6.9	6.0	12.1
レベル6	10.2	7.1	11.1	8.8	6.7	3.2	6.4	9.2	6.7	2.6	11.5	7.5
レベル5	7.1	9.1	10.6	10.6	6.4	13.3	6.4	8.9	4.8	11.6	8.2	8.0
レベル4	7.3	14.9	26.3	14.1	5.9	17.4	32.6	8.5	8.6	19.0	37.9	13.8
レベル3	13.5	25.3	27.6	14.1	16.3	29.4	31.2	10.6	21.3	29.3	31.6	10.3

④「不足」

	大卒				短大卒				専門学校卒			
	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用
レベル7	7.6	9.6	3.5	5.1	1.1	-1.1	0.0	-2.1	0.0	8.6	1.7	1.7
レベル6	5.6	13.6	17.5	10.4	3.0	6.4	7.1	5.0	4.4	2.6	5.7	4.0
レベル5	6.7	6.3	13.6	14.3	-0.4	5.3	4.8	6.7	5.5	-0.4	12.1	4.0
レベル4	3.5	10.3	8.4	7.6	3.2	5.1	5.0	12.8	5.2	3.8	7.5	7.8
レベル3	1.7	6.7	10.4	0.0	-0.7	-2.6	-7.8	2.1	3.4	4.8	4.6	6.9

⑤「卒業後修得」

	大卒				短大卒				専門学校卒			
	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用	知識	技能	態度	応用
レベル7	-6.6	-1.5	3.0	5.1	1.1	5.3	-1.1	10.6	0.9	1.7	2.6	-1.7
レベル6	-2.3	1.5	9.1	4.7	-2.4	3.2	15.6	2.8	0.5	6.9	12.1	3.4
レベル5	3.0	13.6	13.9	10.4	-0.4	4.8	14.4	11.3	1.4	11.2	15.1	12.1
レベル4	5.8	19.0	29.3	24.2	7.4	15.3	22.7	17.0	3.4	15.9	15.5	17.2
レベル3	4.4	17.8	20.9	24.2	-5.0	11.1	21.3	23.4	-4.0	11.0	12.6	22.4

４．まとめと今後の計画

4-1　まとめ

ここでは、２．の分析の視点に沿って考察を行う。

本事業によって設定した 64 個の学修成果項目について、当該学修成果項目のレベルの妥当性については、レベルが上がるにつれて、「保有」「在学中修得」が低くなり、不足が高くなるという傾向は、態度、技能、応用ではみられたが、知識でははっきりとした傾向はみられなかった（縦の視点）。また、同レベル内の項目においても大きく数値が異なる項目もみられた。これらの項目の妥当性については 4-2 で言及するとおりラッシュモデルによる分析などを踏まえて一層の分析を行う予定である。

また、知識、技能、態度、応用の回答割合のバランスについては、知識が他の３つに比べて数値が低く、横の視点で見た際のレベル設定の妥当性に疑問を生じさせる結果となったが（横の視点）、知識の項目は経理や販売などの職種に対応した者が多く、ビジネス分野であってもこうした職種でない者は「必要」「保有」も低くなっているのではないかと考えられる。

さらに、ビジネス分野の教育を受けずにビジネス分野で働いている者も多数いることから、ビジネス分野での教育の有無によって回答に差があるのかをみたが、必要、保有、在学中修得では、多くの項目でビジネス専攻の者の方が高い数値を示した（ビジネス専攻の有無の視点）。

次に、一般的には、学歴が高い者の方が、レベルの高い保有、在学中修得の学修成果項目の回答割合が高くなるはずである。この点について、大卒の方がレベルの高い項目で高い数値になっているものも多かったが、一方でレベルの低い項目では大卒が低い数値のものもあり、ビジネス分野では、学校種による学習内容の「積み上げ」ではなく「棲み分け」となっており、その不足している項目は卒業後に必要に応じて修得しているかもしれない（学校種の視点）。

4-2　今後の計画

本分析における一つの目的として、マトリックスで設定した学習成果項目のレベル妥当性について分析を行ったが、より詳細に検討するために、ラッシュモデル（注1）を用いた包括的な分析を行う必要がある。

また、本分析においては、ビジネス分野の教育の有無と学校種の違いに着目し、それぞれ相違があるかをみてきたが、学習成果項目の分析にあたっては、ビジネス分野の教育の有無と学校種だけではなく、性別や年齢などの個人的属性、企業規模、役職、就業形態などの就業状況などにも結果が大きく左右されることが想定される。したがって、これらの変数をも考慮した多変量解析などの分析を行う必要がある。

【注】

1）ラッシュモデルは、対象者の能力と問題の難度を、両者の関係から明らかにする分析方法であり、ラッシュモデルを用いた学修成果の分析については、白坂（2018）を参照。

【参考文献】

白坂正太(2018)「ラッシュモデルによる学修成果アプローチー学校種・修業年限による教育プログラムの差異に着目してー」吉本圭一編『平成 29 年度文部科学省委託事業「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」成果報告書 Vol.18 「職業資格・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムー職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ」』九州大学、245-270 頁

第４章　卒業生調査「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」の調査結果

吉本　圭一（九州大学）
亀野　淳　（北海道大学）
江藤　智佐子（久留米大学）

１．　卒業生調査「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」

1-1. 調査概要

①調査名

「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」

②調査の目的

本調査は、第三段階教育（大学院、4 年制大学、短期大学、専門学校）におけるビジネス分野の学修成果と卒業後の職業能力を可視化し、他分野との整合的な枠組みづくりのための基礎資料をえることを目的とする。

ビジネス分野の職業に従事している卒業生に対し、どのレベルの「知識」「技能」「態度」「知識・技能・態度のビジネス現場での応用」が仕事で必要とされているのか、また学んだことが活用されているのかを、卒業生調査を実施することで学修成果とコンピテンシーを解明することである。

③調査対象

卒業生調査の対象は、①現職で営業,事務,販売職の仕事に従事していること、また②大学院、大学、短期大学、専門学校卒業後 10 年以内の卒業生であること、この 2 つの条件を満たす卒業生を対象とした。

④調査会社が保有するモニターサンプルの割り付け

大学院卒 50s、 大卒 200s、短大卒 150s、専門学校卒 200s の計 600s

⑤対象地域

全国

⑦調査方法

インターネットを用いた web 調査

⑧調査期間

2019 年 1 月 25 日（金）～1 月 30 日（水）

【事前調査】 2019 年 1 月 25 日（金）～1 月 28 日（月）

【本調査】 2019 年 1 月 28 日（月）～1 月 30 日（水）

⑨有効回答数

【事前調査】 20,000 サンプル

【本調査】 619 サンプル

⑩web システム会社：株式会社マクロミル

1-2. カテゴリー分類の定義

①役職のカテゴリー

役職（職階）は、以下の 3 つのカテゴリーに再定義し、集計することにした。

「SQ7　現在の職階について、あてはまるものをお選びください。」

7.	取締役・執行役員	⇒　経営管理職
8.	代表取締役	
2.	主任・リーダークラス	⇒　現場責任者
3.	係長クラス	
4.	課長クラス	
5.	部長クラス	
6.	本部長・事業部長クラス	
1.	一般社員	⇒　一般社員

②専門分野における「ビジネス分野専攻者」

最終学歴の専門分野で「ビジネス分野専攻者」と呼ぶ場合、以下の学部・学科出身者を対象としている。

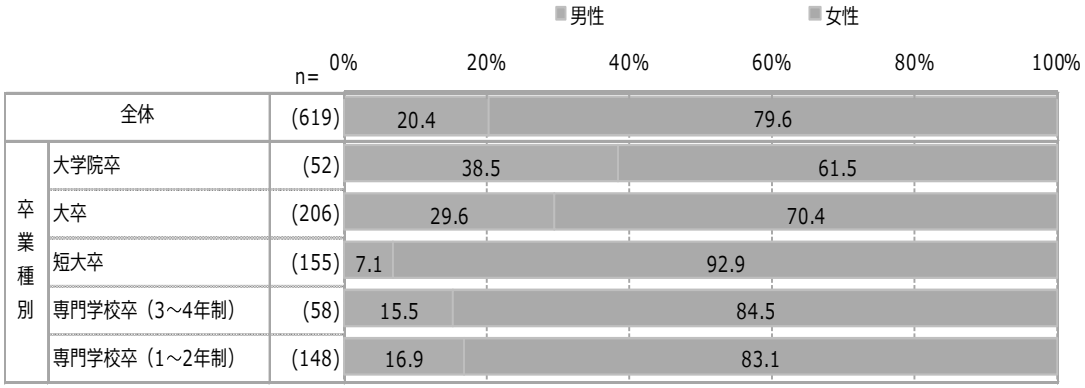
「Q19 最終学歴の専門分野を教えてください。」

「社会科学、ビジネス、法律」、「法学、法律学」、「行政、公務」、「政治学」、
「社会学」、「行動科学」、「上記以外の社会科学」、「ジャーナリズム、報道」、
「図書館、情報、その他アーカイブ」、「経営学、組織論、人事マネジメント」、
「会計、監査、簿記、税理」、「マーケティング、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」、「その他の社会科学、ビジネス、法律」

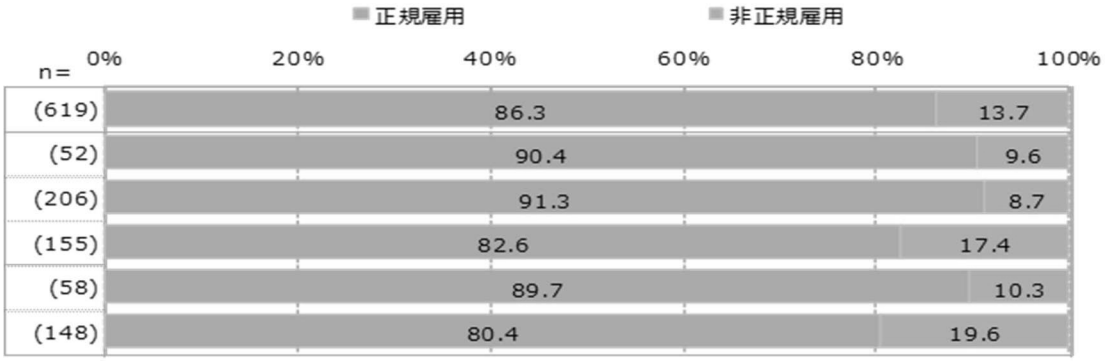
（計 228s）

2．基本属性

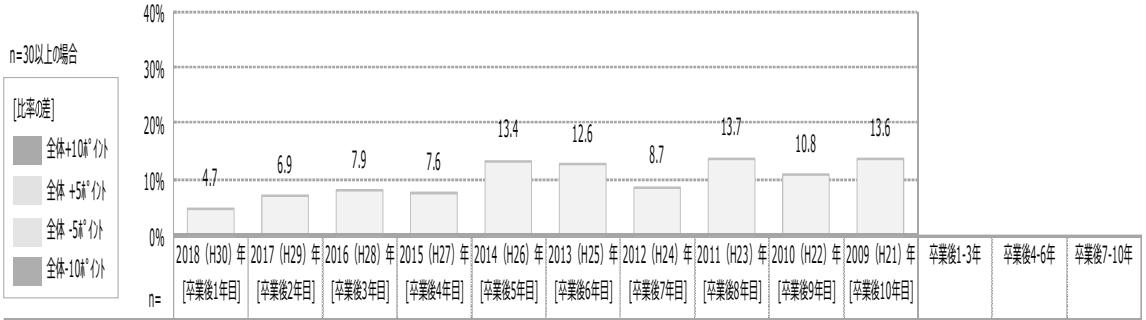
2-1. 性別



2-2. 就業形態

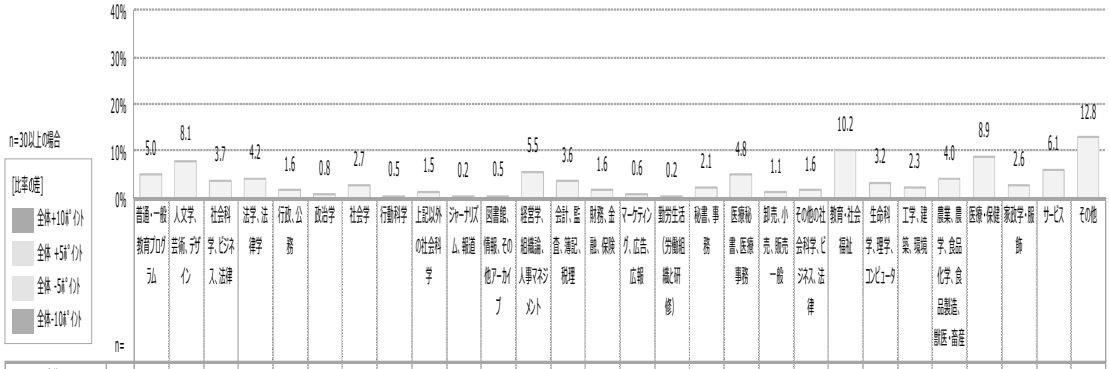


2-3. 卒業年別



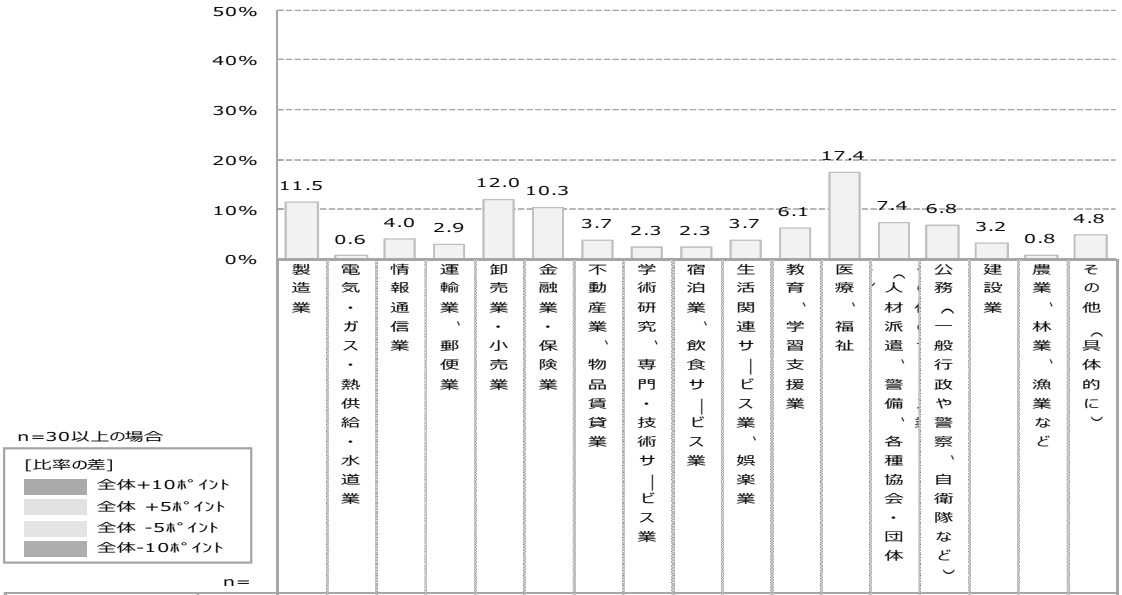
		n=	2018 (H30) 年 [卒業後1年目]	2017 (H29) 年 [卒業後2年目]	2016 (H28) 年 [卒業後3年目]	2015 (H27) 年 [卒業後4年目]	2014 (H26) 年 [卒業後5年目]	2013 (H25) 年 [卒業後6年目]	2012 (H24) 年 [卒業後7年目]	2011 (H23) 年 [卒業後8年目]	2010 (H22) 年 [卒業後9年目]	2009 (H21) 年 [卒業後10年目]	卒業後1-3年	卒業後4-6年	卒業後7-10年
全体		(619)	4.7	6.9	7.9	7.6	13.4	12.6	8.7	13.7	10.8	13.6	19.5	33.6	46.8
卒業種別	大学院卒	(52)	5.8	7.7	7.7	7.7	11.5	17.3	9.6	5.8	17.3	9.6	21.2	36.5	42.3
	大卒	(206)	6.8	5.3	8.3	8.7	17.0	9.7	5.8	16.5	8.3	13.6	20.4	35.4	44.2
	短大卒	(155)	4.5	9.7	11.0	5.8	9.7	14.2	5.8	14.2	11.0	14.2	25.2	29.7	45.2
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	3.4	3.4	6.9	10.3	13.8	17.2	17.2	13.8	5.2	8.6	13.8	41.4	44.8
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	2.0	7.4	4.7	6.8	12.8	11.5	12.2	12.2	14.2	16.2	14.2	31.1	54.7

2-4. 最終学歴の専攻分野



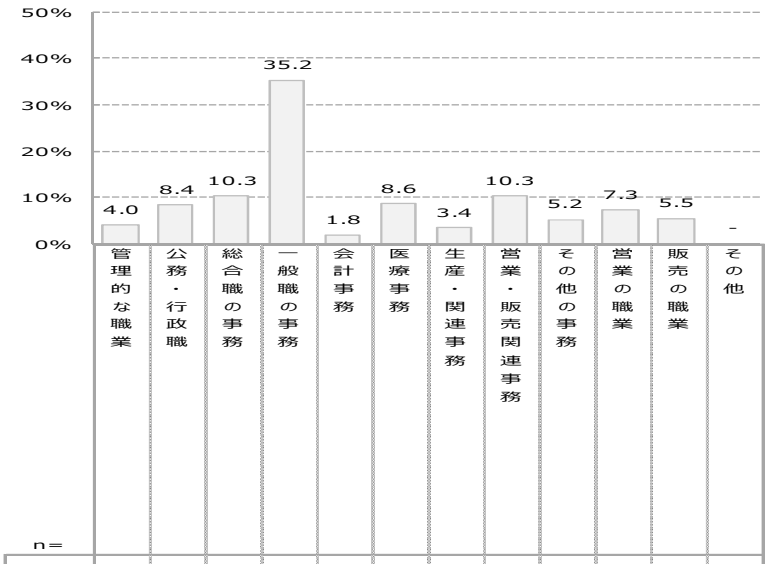
		n=	普通・一般教育プログラム	人文学、芸術、デザイン	社会科学、ビジネス、法律	法学、法律学	行政、公務	政治学	社会学	行動科学	上記以外の社会科学	ジャーナリズム、報道	図書館、情報、その他アーカイブ	経営学、組織論、人事マネジメント	会計、監査、簿記、税理	財務、金融、保険	マーケティング、広告、広報	動労生活(労働組織と研修)	秘書、事務	医療秘書、医療事務	卸売、小売、販売一般	その他の社会科学、ビジネス、法律	教育・社会福祉	生命科学、理学、コンピュータ	工学、建築、環境	農業、農学、食品化学、食品製造、酪医・畜産	医療・保健	家政学・服飾	サービス	その他
全体		(619)	5.0	8.1	3.7	4.2	1.6	0.8	2.7	0.5	1.5	0.2	0.5	5.5	3.6	1.6	0.6	0.2	2.1	4.8	1.1	1.6	10.2	3.2	2.3	4.0	8.9	2.6	6.1	12.8
卒業種別	大学院卒	(52)	-	11.5	3.8	5.8	-	-	1.9	-	1.9	-	-	3.8	1.9	1.9	1.9	-	-	-	1.9	-	7.7	23.1	9.6	5.8	7.7	-	3.8	5.8
	大卒	(206)	5.8	10.2	3.9	10.2	1.9	1.9	6.8	0.5	1.5	-	-	10.7	2.9	2.9	1.0	-	-	-	1.0	2.9	11.7	2.4	2.4	1.0	4.4	1.0	1.0	12.1
	短大卒	(155)	7.1	5.8	5.2	1.3	-	0.6	1.3	0.6	1.3	0.6	1.3	3.9	1.9	1.3	-	-	5.2	3.2	-	2.6	18.7	0.6	1.3	7.7	5.2	5.8	3.2	14.2
	専門学校卒 (3~4年制)	(58)	1.7	8.6	-	-	5.2	-	-	-	1.7	-	-	3.4	3.4	-	-	-	-	5.2	-	-	5.2	1.7	1.7	3.4	41.4	5.2	3.4	8.6
	専門学校卒 (1~2年制)	(148)	4.7	6.1	3.4	-	2.0	-	-	0.7	1.4	-	0.7	1.4	6.8	0.7	0.7	0.7	3.4	14.9	2.7	-	2.0	0.7	0.7	4.1	6.8	1.4	18.2	16.2

2-5. 業種



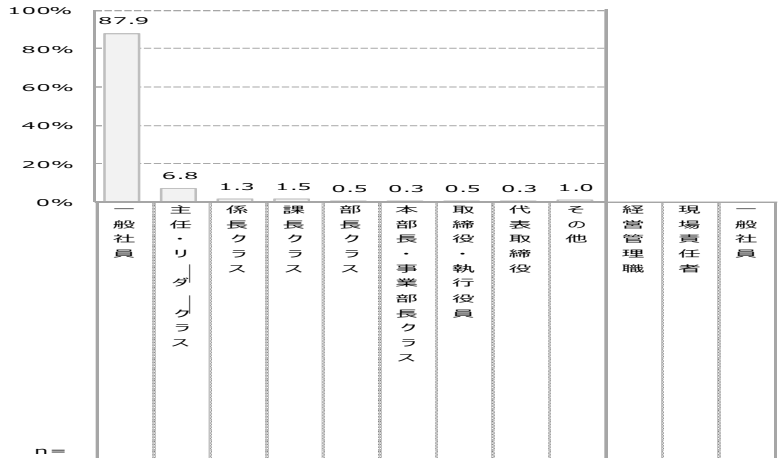
		n=	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	（人材派遣、警備、各種協会・団体	公務（一般行政や警察、自衛隊など）	建設業	農業、林業、漁業など	その他（具体的に）
全体		(619)	11.5	0.6	4.0	2.9	12.0	10.3	3.7	2.3	2.3	3.7	6.1	17.4	7.4	6.8	3.2	0.8	4.8
卒業種別	大学院卒	(52)	19.2	-	5.8	3.8	5.8	5.8	1.9	7.7	-	1.9	17.3	3.8	11.5	11.5	-	-	3.8
	大卒	(206)	12.6	-	3.9	2.4	10.2	18.9	2.9	1.0	0.5	3.4	7.8	10.7	5.3	10.7	4.9	0.5	4.4
	短大卒	(155)	13.5	2.6	4.5	1.9	13.5	8.4	3.2	2.6	3.9	5.2	7.1	15.5	6.5	3.9	2.6	1.3	3.9
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	5.2	-	3.4	6.9	12.1	8.6	5.2	-	-	5.2	-	44.8	3.4	-	-	-	5.2
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	7.4	-	3.4	2.7	14.9	2.7	5.4	2.7	4.7	2.7	1.4	23.0	11.5	5.4	4.1	1.4	6.8

2-6. 職種



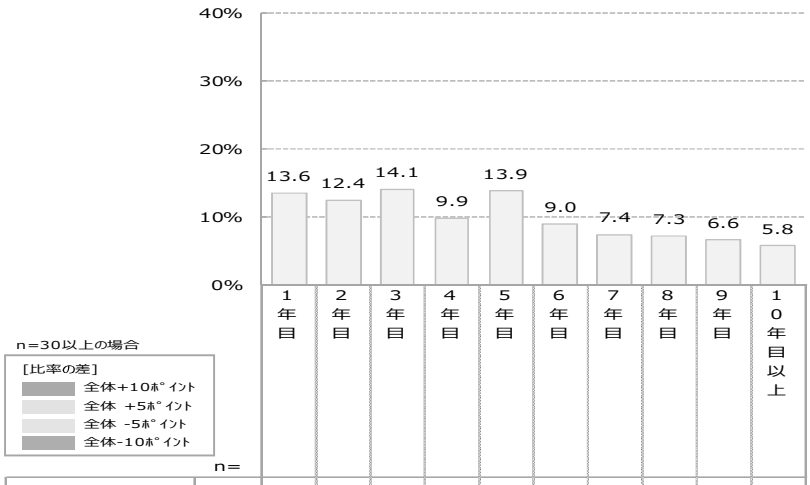
n=	管理的な職業	公務・行政職	総合職の事務	一般職の事務	会計事務	医療事務	生産・関連事務	営業・販売関連事務	その他の事務	営業の職業	販売の職業	その他
(619)	4.0	8.4	10.3	35.2	1.8	8.6	3.4	10.3	5.2	7.3	5.5	-
(52)	3.8	17.3	32.7	19.2	1.9	-	1.9	3.8	5.8	13.5	-	-
(206)	1.9	13.6	17.5	35.4	1.5	2.4	2.4	11.2	1.5	11.2	1.5	-
(155)	4.5	4.5	3.9	46.5	-	8.4	5.8	9.7	4.5	3.9	8.4	-
(58)	10.3	1.7	3.4	22.4	5.2	22.4	-	13.8	6.9	6.9	6.9	-
(148)	4.1	4.7	2.0	33.8	2.7	14.9	4.1	10.8	10.1	3.4	9.5	-

2-7. 役職（職階）



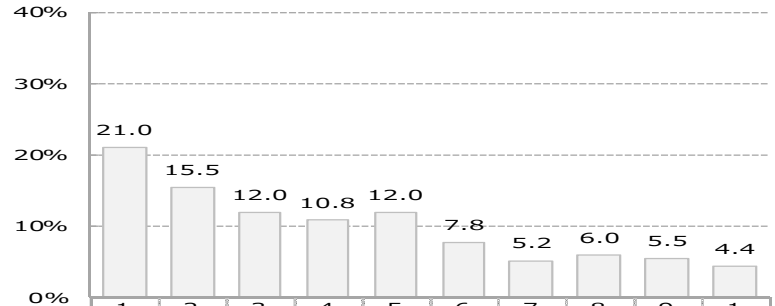
n=	一般社員	主任・リーダークラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	本部長・事業部長クラス	取締役・執行役員	代表取締役	その他	経営管理職	現場責任者	一般社員
(619)	87.9	6.8	1.3	1.5	0.5	0.3	0.5	0.3	1.0	0.8	10.3	87.9
(52)	76.9	9.6	9.6	3.8	-	-	-	-	-	-	23.1	76.9
(206)	89.8	6.3	1.0	1.0	0.5	-	-	-	1.5	-	8.7	89.8
(155)	93.5	5.8	-	-	-	-	-	-	0.6	-	5.8	93.5
(58)	77.6	6.9	1.7	5.2	1.7	-	3.4	3.4	-	6.9	15.5	77.6
(148)	87.2	7.4	-	1.4	0.7	1.4	0.7	-	1.4	0.7	10.8	87.2

2-8. 現在の仕事の経験年数



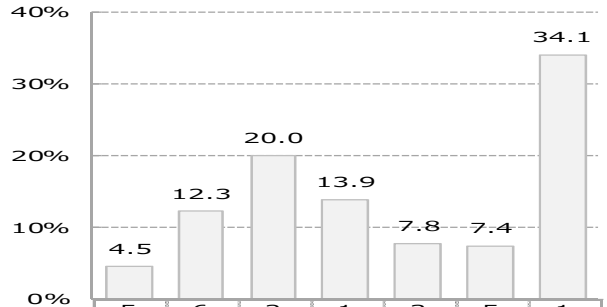
		n=	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目以上
全体		(619)	13.6	12.4	14.1	9.9	13.9	9.0	7.4	7.3	6.6	5.8
卒業種別	大学院卒	(52)	7.7	13.5	17.3	5.8	9.6	13.5	9.6	3.8	13.5	5.8
	大卒	(206)	15.5	8.7	16.0	9.7	15.5	8.3	6.3	8.3	6.8	4.9
	短大卒	(155)	19.4	16.1	14.2	7.1	10.3	5.8	7.7	7.1	7.1	5.2
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	6.9	6.9	8.6	20.7	13.8	15.5	12.1	8.6	1.7	5.2
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	9.5	15.5	12.2	10.1	16.9	9.5	6.1	6.8	5.4	8.1

2-9. 現在の職場の勤続年数



n=	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目以上
(619)	21.0	15.5	12.0	10.8	12.0	7.8	5.2	6.0	5.5	4.4
(52)	13.5	19.2	9.6	7.7	9.6	13.5	7.7	-	15.4	3.8
(206)	22.3	8.3	13.6	13.1	12.6	6.3	4.9	9.2	4.9	4.9
(155)	27.1	18.7	14.8	5.8	11.0	5.2	3.9	5.8	5.2	2.6
(58)	15.5	13.8	6.9	19.0	12.1	12.1	12.1	3.4	1.7	3.4
(148)	17.6	21.6	9.5	10.8	12.8	8.8	3.4	4.7	4.7	6.1

2-10.現職の従業員数（企業規模）

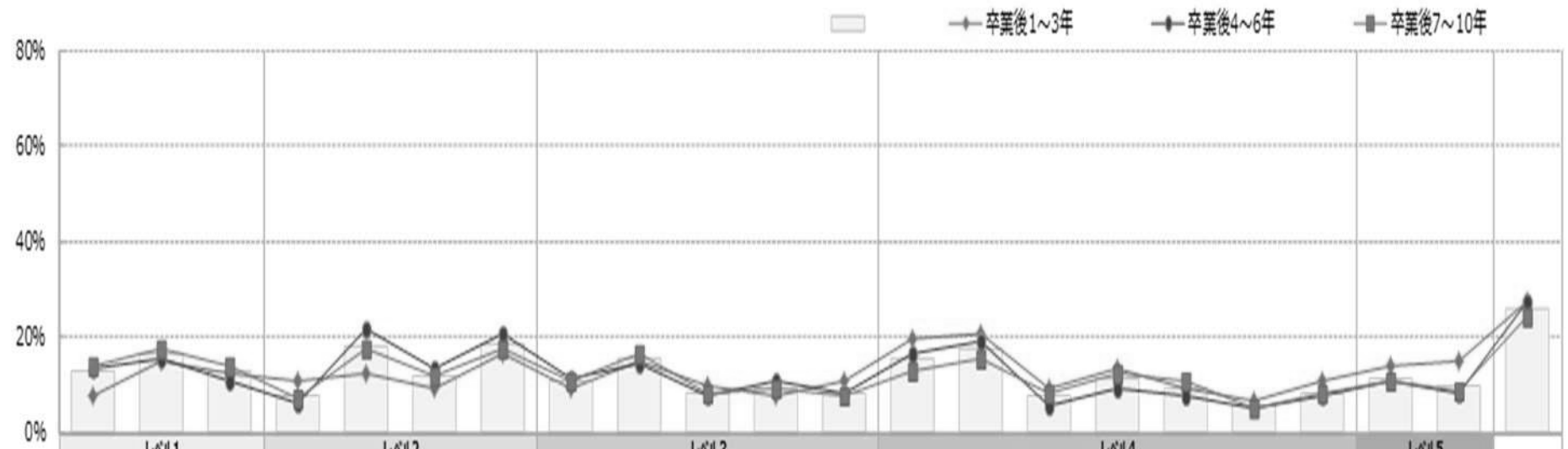


n=	5人以下	6～20人	21～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
(619)	4.5	12.3	20.0	13.9	7.8	7.4	34.1
(52)	1.9	3.8	11.5	7.7	7.7	7.7	59.6
(206)	1.0	9.2	18.9	12.1	6.8	9.2	42.7
(155)	3.9	14.2	24.5	16.1	8.4	7.1	25.8
(58)	6.9	10.3	24.1	10.3	8.6	3.4	36.2
(148)	10.1	18.2	18.2	17.6	8.1	6.8	20.9

３．知識

3-1. 現在の仕事に必要とされている知識

Q4　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識をすべてお選びください。



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

		n=	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	この中にあてはまる知識はない
			レベル1			レベル2				レベル3					レベル4							レベル5		
全体		(619)	12.6	16.3	12.6	7.6	17.9	11.8	18.4	10.7	15.5	8.4	9.4	8.4	15.3	17.8	7.6	11.5	9.4	5.3	8.4	11.3	9.7	25.8
卒業種別	大学院卒	(52)	9.6	21.2	21.2	3.8	26.9	15.4	7.7	21.2	26.9	11.5	19.2	1.9	23.1	32.7	19.2	15.4	28.8	3.8	15.4	13.5	17.3	19.2
	大卒	(206)	13.1	16.0	13.6	9.7	18.4	12.1	17.0	10.2	18.0	13.6	11.7	8.3	10.7	15.5	6.3	15.5	12.1	6.8	12.1	13.6	10.7	23.3
	短大卒	(155)	12.3	12.3	10.3	8.4	16.1	9.7	21.9	8.4	7.7	5.8	5.8	11.6	15.5	17.4	5.8	8.4	5.2	3.2	5.2	8.4	8.4	31.6
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	10.3	8.6	3.4	1.7	6.9	10.3	15.5	12.1	19.0	-	5.2	8.6	20.7	22.4	10.3	8.6	5.2	6.9	6.9	12.1	13.8	22.4
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	14.2	22.3	14.2	7.4	20.3	12.8	21.6	9.5	14.9	6.1	8.1	7.4	16.9	14.2	6.1	8.8	4.7	5.4	4.7	10.1	5.4	27.0
卒業年	卒業後1~3年	(121)	7.4	14.9	12.4	10.7	12.4	9.1	16.5	9.1	14.9	9.9	7.4	10.7	19.8	20.7	9.1	13.2	9.1	6.6	10.7	14.0	14.9	27.3
	卒業後4~6年	(208)	13.5	15.4	10.6	6.3	21.6	13.5	20.7	11.5	14.4	7.7	10.6	8.2	16.3	19.2	5.8	9.1	7.7	4.8	7.7	10.6	8.2	27.4
	卒業後7~10年	(290)	14.1	17.6	14.1	7.2	17.6	11.7	17.6	10.7	16.6	8.3	9.3	7.6	12.8	15.5	8.3	12.4	10.7	5.2	7.9	10.7	8.6	24.1
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	2.4	9.5	9.5	7.1	7.1	9.5	16.7	2.4	9.5	14.3	11.9	7.1	16.7	11.9	7.1	16.7	9.5	2.4	7.1	16.7	16.7	23.8
	大卒 卒業後4~6年	(73)	16.4	19.2	11.0	8.2	24.7	12.3	19.2	9.6	16.4	9.6	12.3	12.3	9.6	20.5	-	15.1	5.5	5.5	12.3	8.2	6.8	30.1
	大卒 卒業後7~10年	(91)	15.4	16.5	17.6	12.1	18.7	13.2	15.4	14.3	23.1	16.5	11.0	5.5	8.8	13.2	11.0	15.4	18.7	9.9	14.3	16.5	11.0	17.6
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	9.5	23.8	23.8	14.3	23.8	4.8	9.5	4.8	28.6	9.5	-	9.5	23.8	19.0	9.5	9.5	4.8	4.8	4.8	9.5	4.8	23.8
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	19.6	23.9	10.9	8.7	21.7	19.6	30.4	15.2	15.2	13.0	10.9	6.5	19.6	15.2	6.5	8.7	6.5	8.7	8.7	15.2	2.2	23.9
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	12.3	21.0	13.6	4.9	18.5	11.1	19.8	7.4	11.1	1.2	8.6	7.4	13.6	12.3	4.9	8.6	3.7	3.7	2.5	7.4	7.4	29.6
性別	男性	(126)	16.7	20.6	16.7	8.7	16.7	15.1	22.2	15.9	27.8	15.1	15.1	11.1	15.9	17.5	9.5	19.8	17.5	10.3	11.9	15.1	10.3	19.8
	女性	(493)	11.6	15.2	11.6	7.3	18.3	11.0	17.4	9.3	12.4	6.7	7.9	7.7	15.2	17.8	7.1	9.3	7.3	4.1	7.5	10.3	9.5	27.4
役職	経営管理職	(5)	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	60.0	-	20.0	60.0	20.0	40.0	-	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-
	現場責任者	(64)	12.5	21.9	10.9	6.3	18.8	17.2	25.0	20.3	23.4	9.4	14.1	23.4	17.2	21.9	14.1	18.8	21.9	10.9	20.3	14.1	14.1	12.5
	一般社員	(544)	12.5	15.8	12.9	7.7	18.0	10.8	18.0	9.6	14.3	8.3	8.6	6.8	15.1	17.3	6.8	10.5	7.9	4.4	6.8	11.0	9.0	27.0
卒業年各年ごと	2018（H30）年[卒業後1年目]	(29)	6.9	10.3	10.3	10.3	10.3	17.2	10.3	3.4	10.3	6.9	6.9	10.3	3.4	27.6	-	17.2	10.3	-	17.2	13.8	10.3	27.6
	2017（H29）年[卒業後2年目]	(43)	9.3	14.0	16.3	9.3	14.0	4.7	14.0	11.6	14.0	14.0	7.0	14.0	34.9	18.6	14.0	14.0	9.3	11.6	7.0	14.0	16.3	27.9
	2016（H28）年[卒業後3年目]	(49)	6.1	18.4	10.2	12.2	12.2	8.2	22.4	10.2	18.4	8.2	8.2	8.2	16.3	18.4	10.2	10.2	8.2	6.1	10.2	14.3	16.3	26.5
	2015（H27）年[卒業後4年目]	(47)	14.9	14.9	10.6	4.3	25.5	17.0	31.9	6.4	8.5	4.3	17.0	14.9	21.3	19.1	6.4	10.6	2.1	2.1	10.6	8.5	4.3	17.0
	2014（H26）年[卒業後5年目]	(83)	10.8	12.0	6.0	7.2	16.9	7.2	10.8	6.0	10.8	7.2	4.8	6.0	10.8	12.0	2.4	7.2	9.6	1.2	4.8	6.0	8.4	38.6
	2013（H25）年[卒業後6年目]	(78)	15.4	19.2	15.4	6.4	24.4	17.9	24.4	20.5	21.8	10.3	12.8	6.4	19.2	26.9	9.0	10.3	9.0	10.3	9.0	16.7	10.3	21.8
	2012（H24）年[卒業後7年目]	(54)	13.0	24.1	11.1	7.4	18.5	13.0	18.5	7.4	18.5	14.8	16.7	9.3	18.5	13.0	13.0	13.0	5.6	5.6	11.1	11.1	9.3	22.2
	2011（H23）年[卒業後8年目]	(85)	18.8	12.9	12.9	10.6	11.8	11.8	14.1	10.6	15.3	10.6	9.4	7.1	9.4	14.1	4.7	9.4	12.9	5.9	9.4	11.8	7.1	21.2
	2010（H22）年[卒業後9年目]	(67)	7.5	17.9	11.9	6.0	22.4	9.0	16.4	14.9	13.4	6.0	6.0	7.5	11.9	16.4	6.0	9.0	10.4	3.0	6.0	10.4	6.0	28.4
	2009（H21）年[卒業後10年目]	(84)	15.5	17.9	19.0	4.8	19.0	13.1	21.4	9.5	19.0	3.6	7.1	7.1	13.1	17.9	10.7	17.9	11.9	6.0	6.0	9.5	11.9	25.0

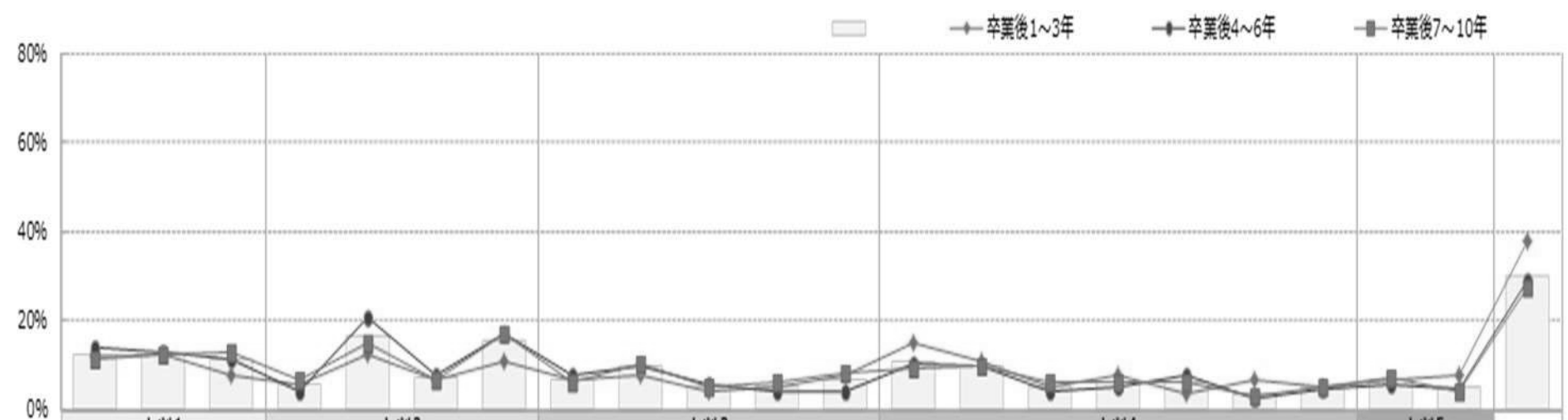
現在の仕事に必要とされる知識は、「販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。」「仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。」「専門分野以外の幅広い教養を有している。」（いずれも 18%）が上位であった。

学校種別にみると、大学院卒は多くの項目で高いスコアとなっていた。

3-2. 現在身につけている知識

Q5　ビジネスにおける知識について、現在身につけていると思う知識をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 +5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 -5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体-10ﾎﾟｲﾝﾄ

		n=	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告・販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告・販売促進等）の全体的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかわる体系的な知識を有している。	プロデュース（ブランディングなど）企画立案のための包括的な知識を有している。	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	この中にあてはまる知識はない
			レベル1			レベル2				レベル3					レベル4							レベル5		
全体		(619)	12.1	12.4	11.1	5.5	16.5	6.9	15.7	6.8	9.5	5.2	5.2	6.6	10.7	9.9	5.0	6.0	6.1	3.6	4.8	6.5	4.8	29.9
卒業種別	大学院卒	(52)	11.5	17.3	15.4	3.8	15.4	13.5	1.9	19.2	21.2	7.7	11.5	1.9	21.2	13.5	7.7	5.8	15.4	1.9	9.6	7.7	9.6	25.0
	大卒	(206)	12.1	12.6	13.1	7.8	18.0	7.3	14.6	7.8	11.7	6.3	7.3	6.3	6.8	11.2	3.4	8.7	8.3	6.3	5.8	5.3	4.4	28.6
	短大卒	(155)	12.3	9.0	7.1	5.2	16.8	3.9	18.1	2.6	3.9	4.5	2.6	8.4	8.4	7.1	3.2	4.5	3.2	1.9	1.9	6.5	4.5	33.5
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	6.9	12.1	5.2	-	12.1	1.7	13.8	8.6	3.4	5.2	1.7	8.6	19.0	15.5	8.6	5.2	3.4	1.7	8.6	5.2	3.4	32.8
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	14.2	14.2	13.5	5.4	16.2	9.5	20.3	4.7	10.8	3.4	4.1	6.1	11.5	7.4	6.8	4.1	4.1	2.7	3.4	8.1	4.7	28.4
卒業年	卒業後1～3年	(121)	11.6	12.4	7.4	5.8	12.4	6.6	10.7	6.6	7.4	4.1	5.0	7.4	14.9	10.7	5.0	7.4	3.3	6.6	5.0	6.6	7.4	38.0
	卒業後4～6年	(208)	13.9	13.0	11.1	3.8	20.7	7.7	16.8	7.7	9.6	5.8	3.8	3.8	10.1	9.6	3.8	4.8	7.7	2.4	4.3	5.8	4.3	28.8
	卒業後7～10年	(290)	11.0	12.1	12.8	6.6	15.2	6.6	16.9	6.2	10.3	5.2	6.2	8.3	9.3	9.7	5.9	6.2	6.2	3.1	5.2	6.9	4.1	27.2
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1～3年	(42)	9.5	11.9	4.8	4.8	7.1	4.8	14.3	7.1	7.1	4.8	7.1	4.8	14.3	14.3	2.4	11.9	2.4	9.5	2.4	4.8	4.8	33.3
	大卒 卒業後4～6年	(73)	16.4	12.3	9.6	6.8	23.3	6.8	13.7	9.6	13.7	4.1	5.5	5.5	5.5	9.6	2.7	5.5	11.0	4.1	4.1	4.1	4.1	32.9
	大卒 卒業後7～10年	(91)	9.9	13.2	19.8	9.9	18.7	8.8	15.4	6.6	12.1	8.8	8.8	7.7	4.4	11.0	4.4	9.9	8.8	6.6	8.8	6.6	4.4	23.1
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後1～3年	(21)	23.8	14.3	19.0	14.3	19.0	9.5	9.5	4.8	14.3	9.5	4.8	14.3	23.8	4.8	19.0	9.5	4.8	9.5	9.5	4.8	9.5	23.8
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後4～6年	(46)	13.0	13.0	13.0	2.2	17.4	15.2	21.7	6.5	8.7	6.5	2.2	2.2	10.9	8.7	6.5	4.3	6.5	-	2.2	6.5	6.5	30.4
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後7～10年	(81)	12.3	14.8	12.3	4.9	14.8	6.2	22.2	3.7	11.1	-	4.9	6.2	8.6	7.4	3.7	2.5	2.5	2.5	2.5	9.9	2.5	28.4
性別	男性	(126)	12.7	14.3	14.3	9.5	16.7	7.9	13.5	14.3	13.5	6.3	8.7	11.1	12.7	11.1	8.7	11.1	14.3	7.1	7.9	9.5	5.6	23.8
	女性	(493)	12.0	12.0	10.3	4.5	16.4	6.7	16.2	4.9	8.5	4.9	4.3	5.5	10.1	9.5	4.1	4.7	4.1	2.6	4.1	5.7	4.7	31.4
役職	経営管理職	(5)	20.0	40.0	20.0	-	-	20.0	-	40.0	20.0	-	20.0	-	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	20.0
	現場責任者	(64)	6.3	14.1	10.9	6.3	14.1	9.4	25.0	15.6	10.9	7.8	9.4	17.2	14.1	9.4	4.7	14.1	15.6	3.1	14.1	17.2	12.5	18.8
	一般社員	(544)	12.9	11.9	11.2	5.5	16.9	6.6	14.9	5.5	9.2	5.0	4.6	5.5	10.3	9.6	5.0	5.0	5.0	3.7	3.7	5.1	4.0	31.1
卒業年各年ごと	2018（H30）年[卒業後1年目]	(29)	10.3	13.8	3.4	3.4	6.9	3.4	6.9	6.9	6.9	6.9	10.3	6.9	3.4	20.7	3.4	10.3	10.3	10.3	3.4	10.3	6.9	48.3
	2017（H29）年[卒業後2年目]	(43)	14.0	7.0	9.3	4.7	20.9	7.0	11.6	4.7	4.7	4.7	4.7	11.6	20.9	2.3	7.0	4.7	-	7.0	7.0	4.7	7.0	30.2
	2016（H28）年[卒業後3年目]	(49)	10.2	16.3	8.2	8.2	8.2	8.2	12.2	8.2	10.2	2.0	2.0	4.1	16.3	12.2	4.1	8.2	2.0	4.1	4.1	6.1	8.2	38.8
	2015（H27）年[卒業後4年目]	(47)	17.0	2.1	8.5	8.5	21.3	12.8	25.5	2.1	6.4	2.1	6.4	6.4	10.6	2.1	-	4.3	6.4	2.1	4.3	2.1	4.3	27.7
	2014（H26）年[卒業後5年目]	(83)	13.3	16.9	10.8	-	14.5	3.6	15.7	6.0	9.6	9.6	3.6	2.4	7.2	4.8	6.0	2.4	4.8	-	3.6	4.8	1.2	36.1
	2013（H25）年[卒業後6年目]	(78)	12.8	15.4	12.8	5.1	26.9	9.0	12.8	12.8	11.5	3.8	2.6	3.8	12.8	19.2	3.8	7.7	11.5	5.1	5.1	9.0	7.7	21.8
	2012（H24）年[卒業後7年目]	(54)	14.8	11.1	7.4	13.0	16.7	7.4	18.5	5.6	11.1	9.3	11.1	7.4	9.3	11.1	7.4	3.7	1.9	5.6	7.4	1.9	3.7	29.6
	2011（H23）年[卒業後8年目]	(85)	11.8	10.6	10.6	7.1	9.4	7.1	16.5	3.5	7.1	3.5	5.9	5.9	9.4	8.2	5.9	5.9	9.4	2.4	4.7	10.6	3.5	29.4
	2010（H22）年[卒業後9年目]	(67)	9.0	9.0	10.4	6.0	16.4	3.0	19.4	11.9	10.4	6.0	3.0	11.9	11.9	6.0	6.0	4.5	7.5	-	-	10.4	4.5	22.4
	2009（H21）年[卒業後10年目]	(84)	9.5	16.7	20.2	2.4	19.0	8.3	14.3	4.8	13.1	3.6	6.0	8.3	7.1	13.1	4.8	9.5	4.8	4.8	8.3	3.6	4.8	27.4

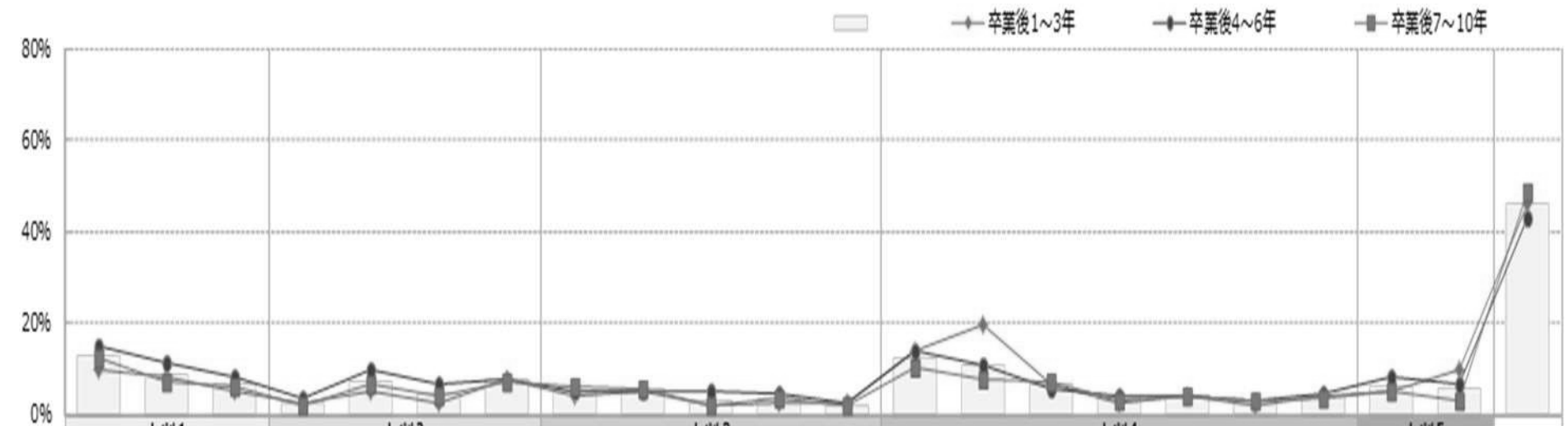
現在身につけている知識は、「仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。」「販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。」（ともに 16%）が上位であった。

学校種別にみると、大学院卒は「専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。」「ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。」「ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。」が約 2 割と高かった。

3-3. 最終学歴の在学中に身につけた知識

Q6　ビジネスにおける知識について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
- 全体+10ポイント
- 全体 +5ポイント
- 全体 -5ポイント
- 全体-10ポイント

		n=	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	この中にあてはまる知識はない
			レベル1	レベル1	レベル1	レベル2	レベル2	レベル2	レベル2	レベル3	レベル3	レベル3	レベル3	レベル3	レベル4	レベル4	レベル4	レベル4	レベル4	レベル4	レベル4	レベル5	レベル5	
全体		(619)	12.8	8.6	6.5	2.6	7.3	4.7	7.4	5.2	5.3	2.9	3.6	2.1	12.3	11.0	6.5	3.2	3.9	2.6	3.9	6.0	5.5	46.4
卒業種別	大学院卒	(52)	9.6	5.8	3.8	-	9.6	1.9	1.9	9.6	7.7	1.9	3.8	-	17.3	13.5	5.8	5.8	1.9	3.8	3.8	1.9	5.8	38.5
	大卒	(206)	12.1	9.2	4.9	3.4	4.4	8.3	6.3	3.9	5.8	3.4	4.4	2.4	11.7	14.6	6.8	4.4	3.9	3.4	2.9	8.3	6.3	49.5
	短大卒	(155)	14.2	7.7	5.2	2.6	5.8	3.2	3.2	3.9	3.9	2.6	2.6	1.3	11.0	5.8	4.5	1.3	1.9	1.9	3.9	5.8	3.2	55.5
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	5.2	6.9	6.9	1.7	5.2	3.4	12.1	6.9	5.2	1.7	6.9	5.2	13.8	12.1	15.5	1.7	6.9	5.2	10.3	3.4	8.6	31.0
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	16.2	10.1	10.8	2.7	12.8	2.7	13.5	6.1	5.4	3.4	2.0	2.0	12.2	10.1	4.7	3.4	5.4	0.7	2.7	5.4	5.4	41.2
卒業年	卒業後1～3年	(121)	9.9	8.3	5.0	2.5	5.0	2.5	7.4	4.1	5.0	1.7	2.5	2.5	14.0	19.8	6.6	2.5	4.1	1.7	4.1	5.0	9.9	46.3
	卒業後4～6年	(208)	14.9	11.1	8.2	3.4	9.6	6.7	7.7	4.8	5.3	4.8	4.3	2.4	13.9	10.6	5.8	3.8	3.8	2.9	4.3	8.2	6.7	42.8
	卒業後7～10年	(290)	12.4	6.9	5.9	2.1	6.6	4.1	7.2	5.9	5.5	2.1	3.4	1.7	10.3	7.6	6.9	3.1	3.8	2.8	3.4	4.8	2.8	49.0
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1～3年	(42)	11.9	9.5	-	-	-	2.4	7.1	2.4	2.4	-	-	-	9.5	21.4	4.8	2.4	2.4	2.4	2.4	4.8	9.5	42.9
	大卒 卒業後4～6年	(73)	15.1	12.3	5.5	6.8	4.1	11.0	8.2	2.7	4.1	4.1	5.5	4.1	15.1	12.3	4.1	6.8	2.7	2.7	4.1	11.0	5.5	49.3
	大卒 卒業後7～10年	(91)	9.9	6.6	6.6	2.2	6.6	8.8	4.4	5.5	8.8	4.4	5.5	2.2	9.9	13.2	9.9	3.3	5.5	4.4	2.2	7.7	5.5	52.7
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後1～3年	(21)	14.3	9.5	19.0	9.5	19.0	4.8	14.3	4.8	9.5	9.5	4.8	9.5	28.6	23.8	14.3	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	19.0	33.3
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後4～6年	(46)	19.6	15.2	13.0	2.2	19.6	4.3	13.0	2.2	4.3	4.3	-	-	13.0	10.9	2.2	2.2	6.5	-	2.2	6.5	8.7	34.8
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後7～10年	(81)	14.8	7.4	7.4	1.2	7.4	1.2	13.6	8.6	4.9	1.2	2.5	1.2	7.4	6.2	3.7	3.7	4.9	-	2.5	4.9	-	46.9
性別	男性	(126)	16.7	10.3	7.9	4.8	4.8	6.3	8.7	8.7	5.6	4.8	4.8	3.2	16.7	13.5	11.1	5.6	7.1	6.3	6.3	11.9	7.1	37.3
	女性	(493)	11.8	8.1	6.1	2.0	7.9	4.3	7.1	4.3	5.3	2.4	3.2	1.8	11.2	10.3	5.3	2.6	3.0	1.6	3.2	4.5	5.1	48.7
役職	経営管理職	(5)	20.0	20.0	-	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	20.0	40.0	-	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-
	現場責任者	(64)	14.1	14.1	10.9	3.1	6.3	7.8	10.9	15.6	7.8	7.8	4.7	4.7	18.8	15.6	7.8	6.3	6.3	3.1	9.4	10.9	6.3	31.3
	一般社員	(544)	12.7	7.9	6.1	2.6	7.2	4.4	7.2	4.0	5.1	2.4	3.3	1.8	11.8	10.3	6.1	2.9	3.5	2.4	3.3	5.3	5.3	48.2
卒業年各年ごと	2018（H30）年[卒業後1年目]	(29)	13.8	13.8	3.4	3.4	3.4	3.4	13.8	3.4	6.9	3.4	3.4	6.9	6.9	37.9	6.9	3.4	10.3	6.9	3.4	10.3	10.3	37.9
	2017（H29）年[卒業後2年目]	(43)	9.3	7.0	7.0	2.3	7.0	2.3	4.7	7.0	-	2.3	-	-	20.9	11.6	9.3	2.3	-	-	4.7	2.3	9.3	46.5
	2016（H28）年[卒業後3年目]	(49)	8.2	6.1	4.1	2.0	4.1	2.0	6.1	2.0	8.2	-	4.1	2.0	12.2	16.3	4.1	2.0	4.1	-	4.1	4.1	10.2	51.0
	2015（H27）年[卒業後4年目]	(47)	17.0	8.5	12.8	8.5	8.5	10.6	12.8	4.3	10.6	6.4	6.4	10.6	21.3	10.6	6.4	8.5	4.3	6.4	4.3	12.8	4.3	38.3
	2014（H26）年[卒業後5年目]	(83)	12.0	13.3	2.4	2.4	7.2	4.8	7.2	3.6	4.8	4.8	3.6	-	8.4	6.0	6.0	1.2	2.4	1.2	3.6	3.6	8.4	53.0
	2013（H25）年[卒業後6年目]	(78)	16.7	10.3	11.5	1.3	12.8	6.4	5.1	6.4	2.6	3.8	3.8	-	15.4	15.4	5.1	3.8	5.1	2.6	5.1	10.3	6.4	34.6
	2012（H24）年[卒業後7年目]	(54)	14.8	5.6	5.6	3.7	7.4	5.6	13.0	9.3	5.6	1.9	5.6	5.6	7.4	3.7	11.1	1.9	3.7	3.7	7.4	5.6	-	53.7
	2011（H23）年[卒業後8年目]	(85)	11.8	10.6	4.7	2.4	5.9	5.9	3.5	3.5	3.5	4.7	3.5	1.2	9.4	8.2	5.9	3.5	4.7	2.4	3.5	7.1	3.5	50.6
	2010（H22）年[卒業後9年目]	(67)	9.0	4.5	7.5	-	9.0	3.0	6.0	9.0	9.0	1.5	3.0	1.5	14.9	6.0	4.5	4.5	1.5	-	1.5	1.5	-	44.8
	2009（H21）年[卒業後10年目]	(84)	14.3	6.0	6.0	2.4	4.8	2.4	8.3	3.6	4.8	-	2.4	-	9.5	10.7	7.1	2.4	4.8	4.8	2.4	4.8	6.0	47.6

最終学歴の在学中に身につけた知識は、「簿記の基礎的な仕組みを理解している。」「専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。」「専門分野以外の幅広い教養を有している。」が 1 割以上で上位であった。

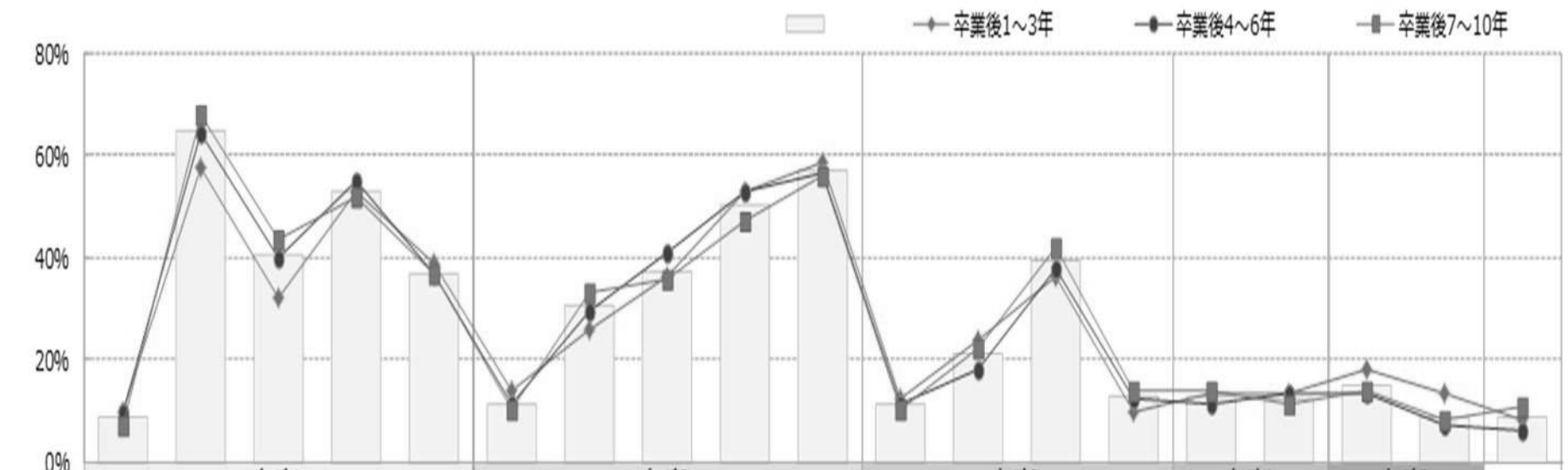
学校種別にみると、短大卒は「この中にあてはまる知識はない」と回答した割合が 5 割を超えこれらの知識を有していないことがうかがえる。

４．技能

4-1. 現在の仕事に必要とされている技能

Q7　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

		n=	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織・部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野（経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。	この中にあてはまる技能はない
			レベル1	レベル1	レベル1	レベル1	レベル1	レベル2	レベル2	レベル2	レベル2	レベル2	レベル3	レベル3	レベル3	レベル3	レベル4	レベル4	レベル5	レベル5	
全体		(619)	8.6	64.8	40.2	53.2	37.0	11.5	30.4	37.5	50.2	56.9	11.1	21.2	39.4	12.8	12.9	12.4	14.7	8.9	8.7
卒業種別	大学院卒	(52)	7.7	71.2	46.2	42.3	55.8	9.6	36.5	38.5	46.2	63.5	9.6	34.6	44.2	3.8	13.5	19.2	30.8	13.5	7.7
	大卒	(206)	8.7	79.6	50.5	56.8	51.0	14.6	36.9	44.7	57.8	68.4	15.0	24.8	50.5	11.2	18.0	18.0	18.4	7.3	4.4
	短大卒	(155)	12.3	54.2	34.8	53.5	25.2	10.3	28.4	38.1	47.1	49.7	11.0	16.1	38.7	16.1	11.0	7.7	8.4	6.5	13.5
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	1.7	46.6	25.9	36.2	27.6	6.9	17.2	24.1	37.9	50.0	10.3	13.8	17.2	19.0	15.5	6.9	13.8	8.6	8.6
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	7.4	60.1	35.1	58.1	27.0	10.8	26.4	31.8	49.3	48.6	6.8	19.6	31.8	12.2	6.8	9.5	10.8	12.2	10.1
卒業年	卒業後1～3年	(121)	9.9	57.9	32.2	52.9	38.8	14.0	25.6	36.4	52.9	58.7	12.4	24.0	36.4	9.9	13.2	13.2	18.2	13.2	8.3
	卒業後4～6年	(208)	9.6	64.4	39.9	54.8	36.5	11.5	29.3	40.9	52.9	56.7	11.5	18.3	38.0	12.5	11.5	13.5	13.5	7.2	6.3
	卒業後7～10年	(290)	7.2	67.9	43.8	52.1	36.6	10.3	33.1	35.5	47.2	56.2	10.3	22.1	41.7	14.1	13.8	11.4	14.1	8.3	10.7
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1～3年	(42)	7.1	73.8	38.1	54.8	54.8	16.7	33.3	40.5	61.9	81.0	16.7	26.2	47.6	9.5	16.7	23.8	28.6	14.3	-
	大卒 卒業後4～6年	(73)	12.3	75.3	50.7	63.0	47.9	12.3	39.7	50.7	61.6	67.1	12.3	17.8	45.2	15.1	17.8	15.1	12.3	2.7	2.7
	大卒 卒業後7～10年	(91)	6.6	85.7	56.0	52.7	51.6	15.4	36.3	41.8	52.7	63.7	16.5	29.7	56.0	8.8	18.7	17.6	18.7	7.7	7.7
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後1～3年	(21)	14.3	47.6	33.3	57.1	28.6	14.3	23.8	33.3	57.1	42.9	4.8	19.0	19.0	-	4.8	4.8	14.3	9.5	-
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後4～6年	(46)	8.7	60.9	30.4	58.7	21.7	17.4	23.9	28.3	54.3	43.5	8.7	19.6	32.6	6.5	4.3	10.9	10.9	13.0	10.9
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後7～10年	(81)	4.9	63.0	38.3	58.0	29.6	6.2	28.4	33.3	44.4	53.1	6.2	19.8	34.6	18.5	8.6	9.9	9.9	12.3	12.3
性別	男性	(126)	10.3	57.1	35.7	37.3	43.7	16.7	25.4	25.4	35.7	46.8	14.3	21.4	36.5	12.7	17.5	13.5	17.5	10.3	7.9
	女性	(493)	8.1	66.7	41.4	57.2	35.3	10.1	31.6	40.6	54.0	59.4	10.3	21.1	40.2	12.8	11.8	12.2	14.0	8.5	8.9
役職	経営管理職	(5)	-	40.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	-	20.0	-	20.0	-	20.0	40.0	-
	現場責任者	(64)	6.3	56.3	39.1	50.0	34.4	10.9	20.3	34.4	53.1	60.9	10.9	18.8	34.4	31.3	29.7	17.2	28.1	12.5	7.8
	一般社員	(544)	9.0	66.0	40.8	53.9	37.5	11.8	31.6	38.1	50.2	56.8	11.2	21.7	40.3	10.8	11.0	11.9	13.2	8.3	8.8

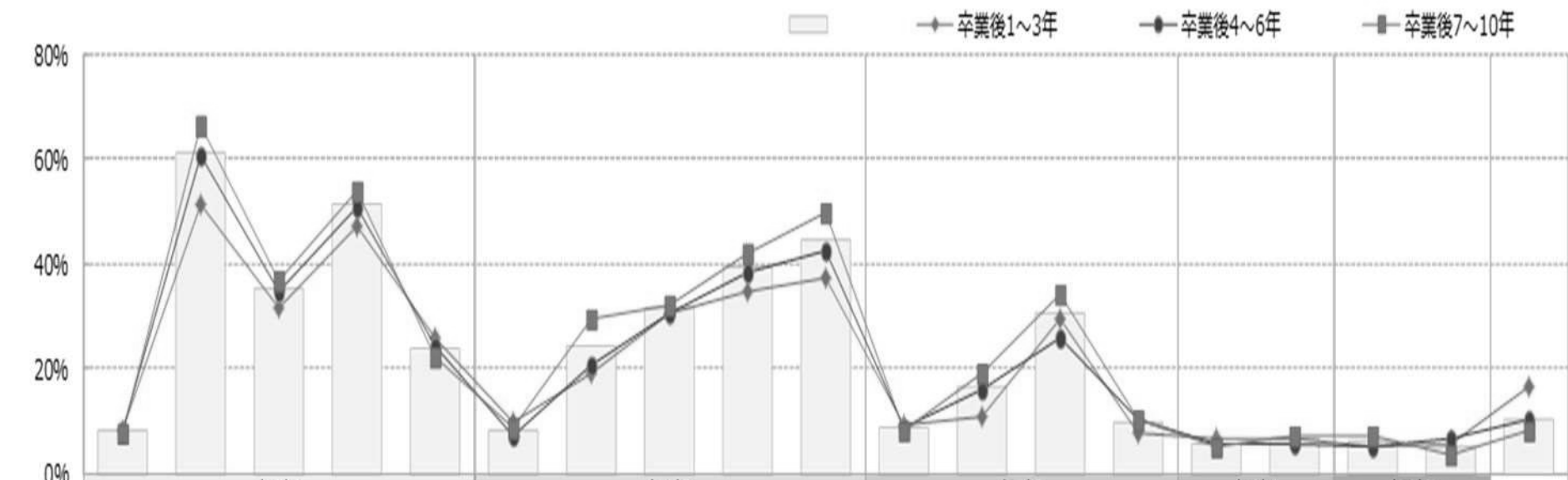
現在の仕事に必要とされる技能は、「ワードやエクセルの簡単な操作ができる。」「時間を管理することができる。」「基本的な接客や接遇ができる。」「状況に応じた接客や接遇ができる。」が 5 割以上で上位であった。

学校種別にみると、大卒以上では多くの項目で高いスコアとなっており、必要とされる技能が多岐にわたっている様子がうかがえる。

4-2. 現在身につけている技能

Q8　ビジネスにおける技能について、現在身につけていると思う技能をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

		n=	レベル1					レベル2					レベル3				レベル4		レベル5		
			複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野（経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。	この中にあてはまる技能はない
全体		(619)	7.9	61.4	35.1	51.5	23.6	8.4	24.4	31.3	39.4	44.7	8.6	16.5	30.5	9.7	5.7	6.6	5.8	5.0	10.3
卒業種別	大学院卒	(52)	11.5	71.2	42.3	42.3	38.5	7.7	40.4	36.5	42.3	48.1	9.6	28.8	34.6	-	7.7	11.5	11.5	5.8	5.8
	大卒	(206)	6.8	71.8	43.7	53.4	32.0	8.7	31.1	36.4	42.7	48.1	9.7	19.4	35.9	9.2	5.8	6.8	6.8	2.9	7.3
	短大卒	(155)	7.7	56.8	33.5	50.3	18.7	10.3	18.7	26.5	36.8	42.6	7.1	8.4	27.1	12.3	3.9	5.8	5.2	4.5	14.8
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	6.9	39.7	17.2	43.1	17.2	3.4	6.9	20.7	31.0	41.4	6.9	10.3	17.2	13.8	10.3	5.2	3.4	6.9	10.3
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	8.8	56.8	29.1	56.8	14.2	8.1	22.3	31.8	39.9	42.6	8.8	18.9	30.4	9.5	4.7	6.1	4.1	7.4	11.5
卒業年	卒業後1～3年	(121)	8.3	51.2	31.4	47.1	25.6	9.9	19.0	30.6	34.7	37.2	9.1	10.7	29.8	7.4	6.6	6.6	5.0	5.8	16.5
	卒業後4～6年	(208)	8.2	60.6	34.6	51.0	24.0	7.2	20.7	30.8	38.5	42.3	8.7	15.9	26.0	10.1	5.8	5.8	4.8	6.7	10.1
	卒業後7～10年	(290)	7.6	66.2	36.9	53.8	22.4	8.6	29.3	32.1	42.1	49.7	8.3	19.3	34.1	10.3	5.2	7.2	6.9	3.4	7.9
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1～3年	(42)	4.8	61.9	33.3	45.2	31.0	7.1	19.0	35.7	38.1	52.4	14.3	19.0	31.0	4.8	4.8	2.4	4.8	4.8	14.3
	大卒 卒業後4～6年	(73)	8.2	65.8	43.8	50.7	28.8	9.6	30.1	32.9	37.0	35.6	6.8	12.3	30.1	13.7	6.8	6.8	5.5	2.7	9.6
	大卒 卒業後7～10年	(91)	6.6	81.3	48.4	59.3	35.2	8.8	37.4	39.6	49.5	56.0	9.9	25.3	42.9	7.7	5.5	8.8	8.8	2.2	2.2
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後1～3年	(21)	19.0	42.9	38.1	61.9	19.0	9.5	28.6	38.1	42.9	33.3	4.8	4.8	47.6	14.3	4.8	4.8	4.8	9.5	9.5
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後4～6年	(46)	8.7	54.3	28.3	60.9	17.4	10.9	15.2	30.4	45.7	41.3	10.9	23.9	23.9	2.2	4.3	8.7	4.3	10.9	13.0
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後7～10年	(81)	6.2	61.7	27.2	53.1	11.1	6.2	24.7	30.9	35.8	45.7	8.6	19.8	29.6	12.3	4.9	4.9	3.7	4.9	11.1
性別	男性	(126)	10.3	52.4	29.4	37.3	27.0	10.3	25.4	24.6	27.8	37.3	10.3	18.3	32.5	12.7	11.1	11.9	11.9	6.3	12.7
	女性	(493)	7.3	63.7	36.5	55.2	22.7	7.9	24.1	33.1	42.4	46.7	8.1	16.0	30.0	8.9	4.3	5.3	4.3	4.7	9.7
役職	経営管理職	(5)	40.0	20.0	20.0	40.0	40.0	-	20.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	-	20.0	40.0	40.0	40.0	-
	現場責任者	(64)	10.9	60.9	43.8	51.6	34.4	10.9	21.9	35.9	48.4	48.4	9.4	18.8	34.4	28.1	15.6	7.8	17.2	10.9	7.8
	一般社員	(544)	7.4	62.1	34.4	51.8	22.1	8.3	24.8	30.9	38.8	44.3	8.1	16.2	30.0	7.5	4.2	6.1	4.2	4.0	10.5

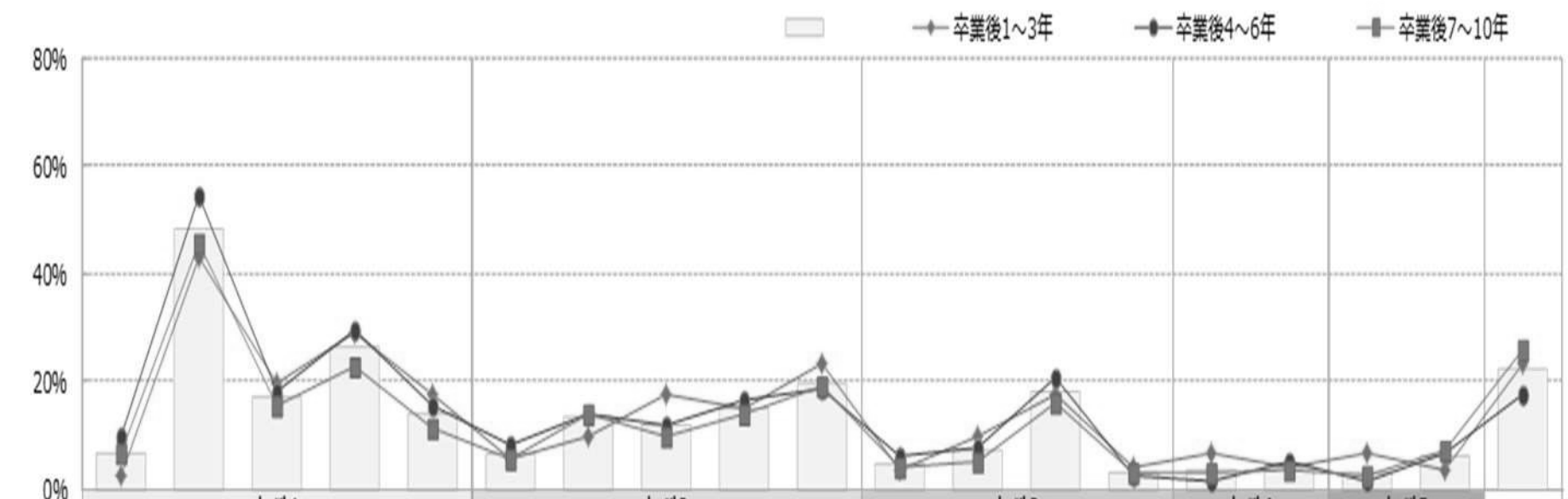
現在身につけている技能は、「ワードやエクセルの簡単な操作ができる。」「基本的な接客や接遇ができる。」が 5 割以上で上位であった。

学校種別にみると、大学院卒では「ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。」「論理的に考えることができる。」「情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。」、大卒では「ワードやエクセルの簡単な操作ができる。」の割合が高くなっていた。

4-3. 最終学歴の在学中に身につけた技能

Q9　ビジネスにおける技能について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

		n=	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工、集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータ収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野（経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。	この中にあてはまる技能はない
			レベル1					レベル2					レベル3				レベル4		レベル5		
全体		(619)	6.8	48.1	17.1	26.2	13.9	6.5	13.2	12.0	15.0	19.7	4.7	6.9	17.9	2.9	3.2	4.0	2.9	6.1	22.5
卒業種別	大学院卒	(52)	9.6	59.6	17.3	17.3	38.5	7.7	21.2	23.1	11.5	26.9	7.7	9.6	23.1	3.8	1.9	13.5	3.8	11.5	9.6
	大卒	(206)	7.3	51.0	13.6	24.3	21.4	5.8	14.6	15.0	13.6	22.8	4.9	9.2	11.7	2.4	5.3	4.4	3.9	5.3	22.8
	短大卒	(155)	6.5	51.6	21.9	23.2	7.7	5.8	11.0	12.9	11.6	19.4	3.9	4.5	22.6	1.9	2.6	4.5	1.3	4.5	25.8
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	3.4	32.8	10.3	37.9	10.3	3.4	3.4	6.9	20.7	19.0	3.4	5.2	17.2	6.9	3.4	1.7	5.2	10.3	17.2
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	6.8	42.6	19.6	30.4	2.7	8.8	14.9	4.7	19.6	13.5	4.7	6.1	20.3	2.7	1.4	0.7	2.0	5.4	25.0
卒業年	卒業後1~3年	(121)	2.5	43.0	19.8	28.9	17.4	5.8	9.9	17.4	14.9	23.1	3.3	9.9	17.4	4.1	6.6	4.1	6.6	3.3	23.1
	卒業後4~6年	(208)	9.6	54.3	17.8	29.3	15.4	8.2	13.9	12.0	16.3	18.8	6.3	7.7	20.7	2.4	1.4	4.8	1.4	6.7	17.3
	卒業後7~10年	(290)	6.6	45.9	15.5	22.8	11.4	5.5	14.1	9.7	14.1	19.0	4.1	5.2	16.2	2.8	3.1	3.4	2.4	6.9	25.9
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	2.4	38.1	11.9	31.0	31.0	2.4	9.5	16.7	11.9	33.3	2.4	11.9	11.9	4.8	7.1	4.8	4.8	4.8	23.8
	大卒 卒業後4~6年	(73)	11.0	56.2	12.3	23.3	17.8	9.6	16.4	13.7	15.1	19.2	6.8	8.2	13.7	1.4	2.7	4.1	2.7	2.7	19.2
	大卒 卒業後7~10年	(91)	6.6	52.7	15.4	22.0	19.8	4.4	15.4	15.4	13.2	20.9	4.4	8.8	9.9	2.2	6.6	4.4	4.4	7.7	25.3
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	4.8	42.9	38.1	33.3	-	-	9.5	9.5	23.8	14.3	-	9.5	19.0	4.8	-	-	4.8	-	23.8
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	13.0	52.2	21.7	34.8	6.5	15.2	19.6	8.7	28.3	15.2	6.5	8.7	28.3	2.2	-	-	-	8.7	19.6
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	3.7	37.0	13.6	27.2	1.2	7.4	13.6	1.2	13.6	12.3	4.9	3.7	16.0	2.5	2.5	1.2	2.5	4.9	28.4
性別	男性	(126)	12.7	34.1	15.1	16.7	19.8	11.1	14.3	11.9	10.3	18.3	6.3	12.7	15.9	5.6	7.1	6.3	4.8	11.1	23.0
	女性	(493)	5.3	51.7	17.6	28.6	12.4	5.3	13.0	12.0	16.2	20.1	4.3	5.5	18.5	2.2	2.2	3.4	2.4	4.9	22.3
役職	経営管理職	(5)	-	40.0	40.0	20.0	-	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0
	現場責任者	(64)	9.4	45.3	17.2	28.1	18.8	10.9	14.1	18.8	20.3	15.6	15.6	7.8	17.2	6.3	7.8	10.9	4.7	12.5	21.9
	一般社員	(544)	6.6	48.5	16.7	25.9	13.2	5.7	12.9	11.0	14.3	20.0	3.5	7.0	18.0	2.6	2.8	3.1	2.6	5.5	22.4

最終学歴の在学中に身につけた技能は、「ワードやエクセルの簡単な操作ができる。」が約5割で最も多かった。

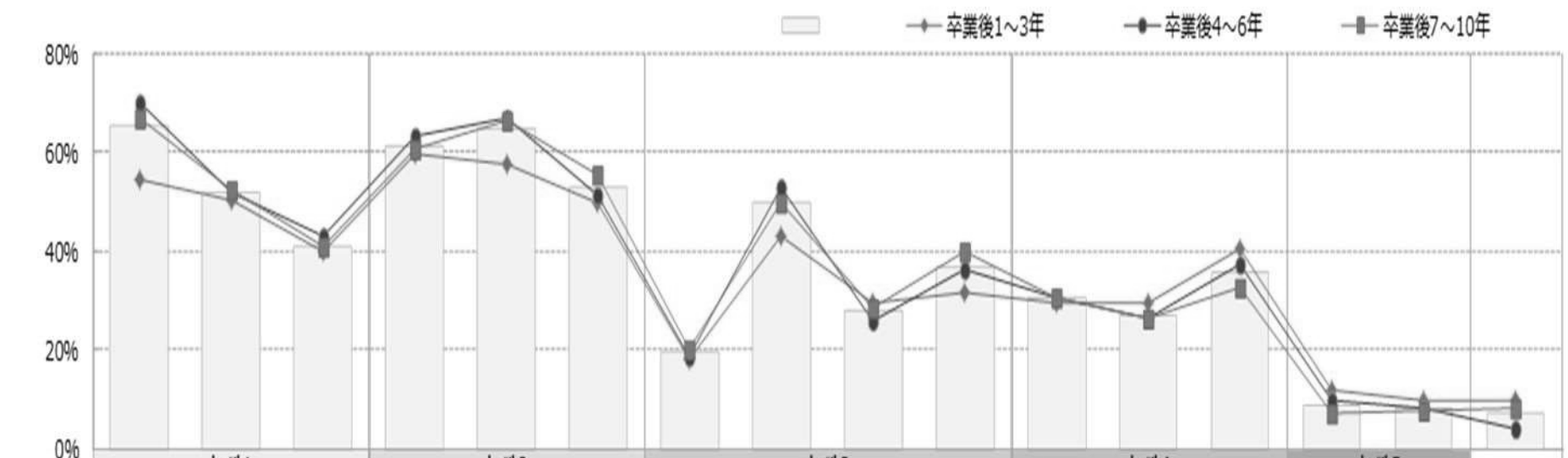
学校種別にみると、大学院卒では「ワードやエクセルの簡単な操作ができる。」「論理的に考えることができる。」「ファイリングを含めた文書管理ができる。」をはじめ多くの項目で高いスコアとなっており、在学中に身につけた技能が多いことがわかる。

５．態度

5-1. 現在の仕事に必要とされている態度

Q10　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合
[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

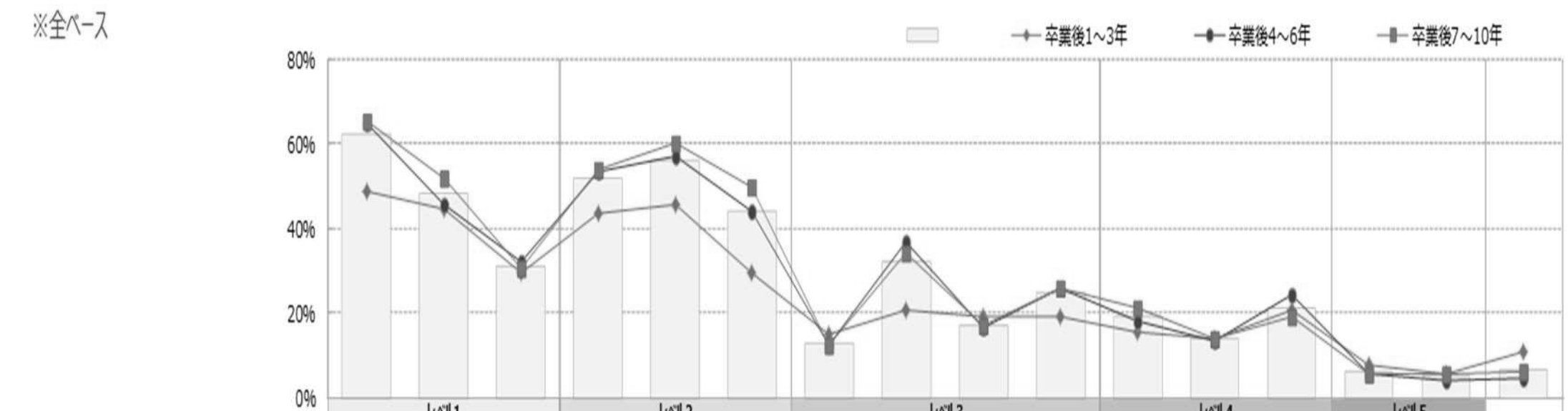
		n=	レベル1			レベル2			レベル3				レベル4			レベル5		
			挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉えて、業務を遂行するようにしている。	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。	この中にあてはまる態度はない
全体		(619)	65.6	51.9	41.2	61.4	64.9	53.0	19.4	49.6	27.8	36.8	30.5	27.0	35.7	8.7	8.2	7.1
卒業種別	大学院卒	(52)	65.4	55.8	57.7	65.4	67.3	61.5	21.2	61.5	42.3	34.6	36.5	42.3	36.5	17.3	9.6	5.8
	大卒	(206)	75.2	60.2	44.7	66.5	73.8	58.3	22.8	54.4	29.1	42.2	35.9	31.1	37.9	9.2	10.7	3.9
	短大卒	(155)	58.7	47.7	35.5	58.7	65.2	52.9	14.2	45.2	21.3	31.0	23.9	19.4	34.2	3.2	5.8	6.5
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	48.3	39.7	32.8	46.6	43.1	32.8	17.2	39.7	25.9	31.0	31.0	17.2	27.6	17.2	6.9	8.6
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	66.2	48.0	39.9	61.5	60.1	50.7	20.3	47.3	28.4	38.5	27.7	27.7	37.2	7.4	7.4	12.2
卒業年	卒業後1~3年	(121)	54.5	50.4	39.7	59.5	57.9	49.6	18.2	43.0	29.8	31.4	29.8	29.8	40.5	11.6	9.9	9.9
	卒業後4~6年	(208)	70.2	51.9	42.8	63.5	66.8	51.4	18.8	52.9	26.0	36.1	30.8	26.4	37.5	9.6	8.2	3.8
	卒業後7~10年	(290)	66.9	52.4	40.7	60.7	66.6	55.5	20.3	50.0	28.3	39.7	30.7	26.2	32.4	6.9	7.6	8.3
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	71.4	73.8	42.9	64.3	73.8	61.9	21.4	54.8	35.7	31.0	42.9	40.5	47.6	14.3	11.9	2.4
	大卒 卒業後4~6年	(73)	80.8	56.2	43.8	67.1	75.3	52.1	24.7	54.8	27.4	41.1	37.0	28.8	39.7	11.0	12.3	4.1
	大卒 卒業後7~10年	(91)	72.5	57.1	46.2	67.0	72.5	61.5	22.0	53.8	27.5	48.4	31.9	28.6	31.9	5.5	8.8	4.4
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	61.9	38.1	47.6	66.7	52.4	47.6	23.8	33.3	28.6	38.1	14.3	23.8	47.6	9.5	4.8	14.3
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	71.7	45.7	37.0	65.2	65.2	43.5	15.2	50.0	19.6	45.7	32.6	28.3	34.8	4.3	8.7	4.3
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	64.2	51.9	39.5	58.0	59.3	55.6	22.2	49.4	33.3	34.6	28.4	28.4	35.8	8.6	7.4	16.0
性別	男性	(126)	51.6	40.5	39.7	43.7	50.8	38.9	26.2	43.7	27.8	35.7	28.6	31.0	32.5	11.9	13.5	7.9
	女性	(493)	69.2	54.8	41.6	65.9	68.6	56.6	17.6	51.1	27.8	37.1	31.0	26.0	36.5	7.9	6.9	6.9
役職	経営管理職	(5)	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-
	現場責任者	(64)	64.1	40.6	48.4	60.9	59.4	54.7	34.4	64.1	34.4	51.6	40.6	37.5	39.1	21.9	15.6	4.7
	一般社員	(544)	66.4	53.3	40.8	61.8	66.2	53.1	17.8	48.2	27.0	35.1	29.6	25.9	35.8	7.0	7.2	7.2

現在の仕事に必要とされる態度は、「挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。」「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。」「正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。」が 6 割以上で上位であった。

学校種別にみると、大卒以上では多くの項目で高いスコアとなっており、必要とされる態度が多岐にわたっている様子がうかがえる。

5-2. 現在身につけている態度

Q11　ビジネスにおける態度について、現在身につけていると思う態度をすべてお選びください。



n=30以上の場合
[比率の差]
全体+10ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 +5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 -5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体-10ﾎﾟｲﾝﾄ

			レベル1			レベル2			レベル3				レベル4			レベル5		
		n=	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるよう、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。	この中にあてはまる態度はない
全体		(619)	62.0	48.5	30.9	51.9	56.2	44.1	12.8	32.3	17.1	24.6	19.1	13.7	21.3	6.0	5.0	6.5
卒業種別	大学院卒	(52)	57.7	50.0	42.3	50.0	53.8	46.2	7.7	42.3	19.2	25.0	17.3	19.2	19.2	9.6	5.8	9.6
	大卒	(206)	64.1	52.4	33.5	55.3	63.1	48.5	13.1	35.9	16.5	26.2	16.0	15.0	21.8	5.3	5.3	6.3
	短大卒	(155)	64.5	48.4	28.4	51.6	55.5	39.4	11.6	34.2	14.8	18.7	19.4	8.4	21.9	3.9	2.6	2.6
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	44.8	43.1	29.3	37.9	41.4	36.2	15.5	22.4	13.8	27.6	20.7	12.1	19.0	13.8	5.2	13.8
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	64.9	44.6	26.4	53.4	54.1	45.3	14.2	25.7	20.9	27.0	23.0	16.2	21.6	4.7	6.8	6.8
卒業年	卒業後1~3年	(121)	48.8	44.6	29.8	43.8	45.5	29.8	14.9	20.7	19.0	19.0	15.7	14.0	20.7	7.4	5.8	10.7
	卒業後4~6年	(208)	64.9	45.7	32.2	53.4	57.2	44.2	12.5	36.5	16.3	26.0	17.8	13.5	24.5	5.8	3.8	4.3
	卒業後7~10年	(290)	65.5	52.1	30.3	54.1	60.0	50.0	12.1	34.1	16.9	25.9	21.4	13.8	19.3	5.5	5.5	6.2
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	57.1	66.7	40.5	42.9	54.8	38.1	21.4	33.3	16.7	26.2	14.3	21.4	26.2	7.1	4.8	11.9
	大卒 卒業後4~6年	(73)	69.9	47.9	34.2	56.2	61.6	47.9	12.3	38.4	12.3	26.0	13.7	13.7	20.5	4.1	2.7	5.5
	大卒 卒業後7~10年	(91)	62.6	49.5	29.7	60.4	68.1	53.8	9.9	35.2	19.8	26.4	18.7	13.2	20.9	5.5	7.7	4.4
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	52.4	38.1	28.6	52.4	47.6	42.9	19.0	19.0	38.1	14.3	28.6	19.0	33.3	9.5	9.5	4.8
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	63.0	37.0	23.9	50.0	54.3	34.8	13.0	28.3	19.6	34.8	23.9	17.4	23.9	4.3	4.3	6.5
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	69.1	50.6	27.2	55.6	55.6	51.9	13.6	25.9	17.3	25.9	21.0	14.8	17.3	3.7	7.4	7.4
性別	男性	(126)	47.6	36.5	31.0	38.9	45.2	37.3	18.3	26.2	16.7	25.4	22.2	20.6	22.2	9.5	9.5	5.6
	女性	(493)	65.7	51.5	30.8	55.2	59.0	45.8	11.4	33.9	17.2	24.3	18.3	12.0	21.1	5.1	3.9	6.7
役職	経営管理職	(5)	20.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0	40.0	40.0	40.0	-
	現場責任者	(64)	57.8	54.7	29.7	54.7	59.4	54.7	32.8	39.1	23.4	39.1	29.7	18.8	25.0	10.9	10.9	4.7
	一般社員	(544)	62.9	47.8	30.9	51.8	56.4	42.8	10.5	31.4	16.2	22.6	17.5	13.1	20.6	4.8	3.9	6.6

現在身につけている態度は、「挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。」「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。」「正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。」が 5 割以上で上位であった。

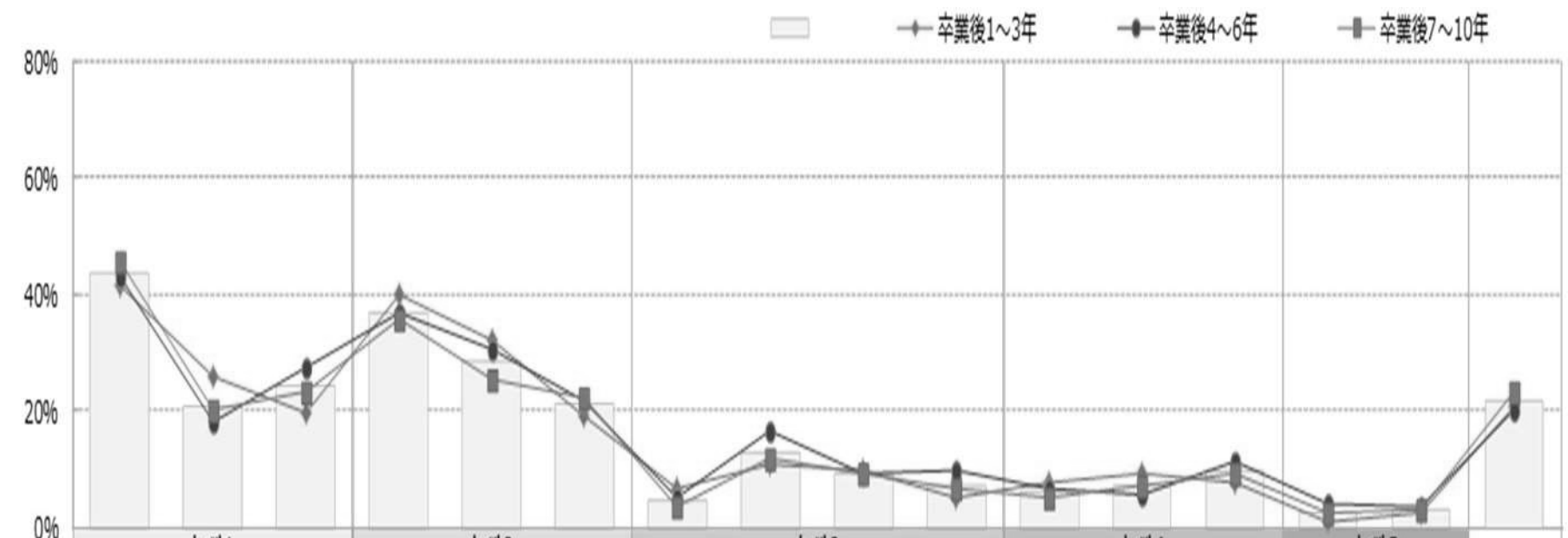
学校種別にみると、大学院卒では「生涯学び続ける姿勢を持っている。」の割合が高かった。

卒業年別にみると、「卒業後 1～3 年」では多くの項目で低いスコアとなっていた。

5-3. 最終学歴の在学中に身につけた態度

Q12　ビジネスにおける態度について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
- 全体+10ポイント
- 全体 +5ポイント
- 全体 -5ポイント
- 全体-10ポイント

		n=	レベル1 挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	レベル1 基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	レベル1 生涯学び続ける姿勢を持っている。	レベル2 正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	レベル2 報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	レベル2 任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	レベル3 所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	レベル3 業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	レベル3 プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	レベル3 顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	レベル4 現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	レベル4 市場や環境の変化に対応できるよう、常に情報収集を心がけている。	レベル4 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	レベル5 企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	レベル5 マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。	この中にあてはまる態度はない。
全体		(619)	43.8	20.7	24.1	36.8	28.4	21.3	4.7	13.1	9.2	7.3	6.0	7.1	9.7	2.6	2.9	21.6
卒業種別	大学院卒	(52)	40.4	25.0	34.6	40.4	28.8	15.4	-	13.5	11.5	-	1.9	5.8	3.8	1.9	3.8	19.2
	大卒	(206)	42.2	17.5	26.2	36.4	24.3	26.7	7.8	15.5	11.7	8.3	7.3	9.2	11.2	1.5	2.4	25.7
	短大卒	(155)	44.5	23.9	25.2	36.8	32.3	20.6	4.5	11.6	8.4	5.2	5.2	3.9	10.3	3.2	1.9	19.4
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	37.9	19.0	27.6	31.0	31.0	20.7	1.7	13.8	8.6	12.1	12.1	3.4	12.1	5.2	5.2	17.2
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	48.6	20.9	14.9	38.5	29.1	16.9	3.4	10.8	6.1	8.8	4.1	9.5	8.1	2.7	3.4	20.9
卒業年	卒業後1～3年	(121)	41.3	25.6	19.8	39.7	32.2	19.0	6.6	10.7	9.9	5.0	7.4	9.1	7.4	0.8	2.5	20.7
	卒業後4～6年	(208)	42.8	18.3	27.4	37.0	30.3	21.6	5.3	16.3	9.1	9.6	6.7	5.8	11.5	3.8	3.4	20.2
	卒業後7～10年	(290)	45.5	20.3	23.4	35.5	25.5	22.1	3.4	11.7	9.0	6.6	4.8	7.2	9.3	2.4	2.8	23.1
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1～3年	(42)	45.2	26.2	23.8	40.5	33.3	33.3	9.5	19.0	16.7	4.8	7.1	9.5	11.9	-	2.4	19.0
	大卒 卒業後4～6年	(73)	39.7	15.1	26.0	35.6	28.8	23.3	8.2	17.8	11.0	6.8	9.6	9.6	9.6	-	2.7	26.0
	大卒 卒業後7～10年	(91)	42.9	15.4	27.5	35.2	16.5	26.4	6.6	12.1	9.9	11.0	5.5	8.8	12.1	3.3	2.2	28.6
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後1～3年	(21)	52.4	23.8	9.5	47.6	28.6	14.3	4.8	14.3	4.8	9.5	4.8	14.3	-	-	-	14.3
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後4～6年	(46)	47.8	13.0	13.0	39.1	30.4	19.6	2.2	8.7	4.3	15.2	4.3	6.5	8.7	4.3	2.2	23.9
	専門学校卒（1～2年制） 卒業後7～10年	(81)	48.1	24.7	17.3	35.8	28.4	16.0	3.7	11.1	7.4	4.9	3.7	9.9	9.9	2.5	4.9	21.0
性別	男性	(126)	31.7	15.9	19.8	29.4	12.7	9.5	5.6	10.3	7.9	9.5	9.5	11.9	15.1	0.8	6.3	24.6
	女性	(493)	46.9	21.9	25.2	38.7	32.5	24.3	4.5	13.8	9.5	6.7	5.1	5.9	8.3	3.0	2.0	20.9
役職	経営管理職	(5)	20.0	40.0	-	20.0	-	-	-	20.0	20.0	60.0	-	-	-	20.0	20.0	20.0
	現場責任者	(64)	39.1	17.2	28.1	46.9	18.8	18.8	7.8	20.3	9.4	14.1	12.5	4.7	10.9	7.8	7.8	20.3
	一般社員	(544)	44.7	20.6	23.7	36.0	29.6	21.5	4.4	12.1	9.0	6.1	5.1	7.5	9.6	1.7	2.2	21.9

最終学歴の在学中に身につけた態度は、「挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。」「正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。」が上位であった。

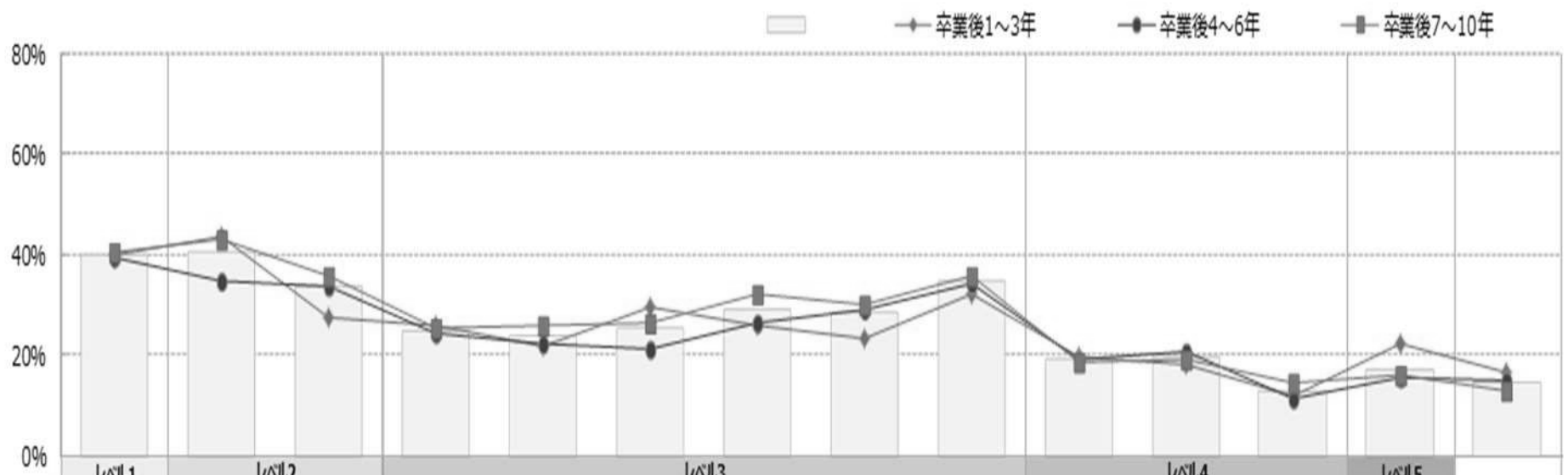
学校種別にみると、大学院卒では先の設問の「現在身につけている態度」で高いスコアであった「生涯学び続ける姿勢を持っている。」の割合が高くなっていた。

６．知識・技能・態度のビジネス現場での応用（応用能力）

6-1. 現在の仕事に必要とされている知識・技能・態度のビジネス現場での応用

Q13　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 +5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 -5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体-10ﾎﾟｲﾝﾄ

		n=	レベル1 上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	レベル2 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	レベル3 PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	レベル4 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	レベル5 経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。	この中にあてはまる応用能力はない
全体		(619)	39.9	40.4	33.4	25.0	23.7	25.2	28.9	28.3	34.6	19.1	19.5	12.9	17.0	14.2
卒業種別	大学院卒	(52)	48.1	55.8	36.5	36.5	38.5	36.5	32.7	44.2	48.1	17.3	23.1	15.4	15.4	7.7
	大卒	(206)	43.7	46.1	41.7	38.8	26.7	31.1	29.1	32.5	40.3	20.9	16.5	18.0	18.9	7.8
	短大卒	(155)	41.3	36.8	31.0	16.8	21.9	22.6	27.1	25.8	27.1	19.4	21.9	9.0	16.8	16.1
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	27.6	27.6	24.1	12.1	20.7	20.7	27.6	20.7	22.4	27.6	20.7	12.1	17.2	15.5
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	35.1	35.8	27.0	15.5	17.6	17.6	29.7	22.3	34.5	13.5	19.6	9.5	14.9	23.0
卒業年	卒業後1~3年	(121)	39.7	43.8	27.3	25.6	21.5	29.8	25.6	23.1	32.2	19.8	18.2	11.6	22.3	16.5
	卒業後4~6年	(208)	39.4	34.6	33.7	24.0	22.1	21.2	26.4	28.8	34.1	19.2	20.7	11.5	15.4	14.9
	卒業後7~10年	(290)	40.3	43.1	35.9	25.5	25.9	26.2	32.1	30.0	35.9	18.6	19.3	14.5	15.9	12.8
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	52.4	54.8	35.7	45.2	23.8	45.2	31.0	31.0	42.9	21.4	21.4	23.8	31.0	4.8
	大卒 卒業後4~6年	(73)	45.2	41.1	41.1	35.6	27.4	24.7	30.1	34.2	41.1	17.8	17.8	13.7	15.1	9.6
	大卒 卒業後7~10年	(91)	38.5	46.2	45.1	38.5	27.5	29.7	27.5	31.9	38.5	23.1	13.2	18.7	16.5	7.7
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	28.6	38.1	19.0	19.0	19.0	14.3	28.6	14.3	33.3	4.8	19.0	-	9.5	23.8
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	34.8	26.1	26.1	13.0	15.2	6.5	19.6	19.6	30.4	17.4	23.9	10.9	15.2	32.6
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	37.0	40.7	29.6	16.0	18.5	24.7	35.8	25.9	37.0	13.6	17.3	11.1	16.0	17.3
性別	男性	(126)	37.3	38.9	29.4	34.1	26.2	21.4	34.9	33.3	30.2	20.6	21.4	20.6	22.2	8.7
	女性	(493)	40.6	40.8	34.5	22.7	23.1	26.2	27.4	27.0	35.7	18.7	19.1	11.0	15.6	15.6
役職	経営管理職	(5)	20.0	-	20.0	20.0	60.0	-	20.0	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	40.0	-
	現場責任者	(64)	42.2	39.1	34.4	31.3	26.6	28.1	60.9	40.6	32.8	39.1	37.5	28.1	18.8	6.3
	一般社員	(544)	39.7	41.0	33.5	24.6	23.2	25.0	25.4	26.8	35.1	16.4	17.5	11.0	16.7	15.1

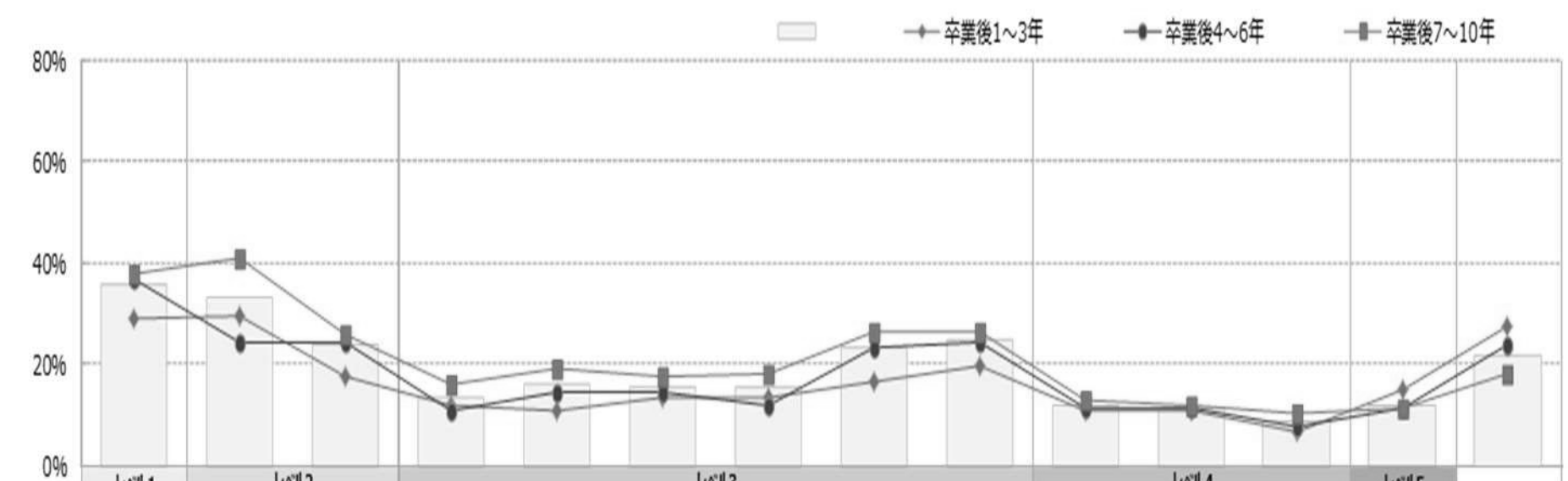
現在の仕事に必要とされている応用（応用能力）は、「上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。」「上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。」が 4 割前後で上位であった。

学校種別にみると、大卒以上では多くの項目で高いスコアとなっており、必要とされる応用（応用能力）が多岐にわたっている様子がうかがえる。

6-2. 現在身につけている知識・技能・態度のビジネス現場での応用

Q14　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在身につけていると思う応用能力をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

		n=	レベル1：上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	レベル2：上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	レベル2：定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	レベル3：PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	レベル3：ビジネス実務知識・スキルを活用して実務に粘り強く取り組むことができる。	レベル3：現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	レベル3：職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	レベル3：非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	レベル3：仕事の段取りをデザインすることができる。	レベル4：現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	レベル4：現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	レベル4：現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	レベル5：経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。	この中にあてはまる応用能力はない
全体		(619)	35.5	33.0	23.7	13.2	16.0	15.7	15.2	23.4	24.6	11.8	11.3	8.6	12.0	21.8
卒業種別	大学院卒	(52)	48.1	42.3	26.9	25.0	21.2	23.1	11.5	38.5	38.5	17.3	13.5	7.7	15.4	17.3
	大卒	(206)	38.8	37.4	29.6	19.4	15.5	16.5	10.7	24.8	25.7	10.7	13.1	9.7	11.2	17.5
	短大卒	(155)	37.4	28.4	18.1	6.5	14.2	16.1	16.8	18.7	20.0	11.0	10.3	8.4	12.3	26.5
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	20.7	19.0	20.7	12.1	19.0	15.5	20.7	24.1	15.5	13.8	10.3	6.9	15.5	22.4
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	30.4	33.8	21.6	8.1	15.5	11.5	18.9	20.9	26.4	11.5	9.5	8.1	10.1	24.3
卒業年	卒業後1~3年	(121)	28.9	29.8	17.4	11.6	10.7	13.2	13.2	16.5	19.8	10.7	10.7	6.6	14.9	27.3
	卒業後4~6年	(208)	36.5	24.0	24.5	10.6	14.4	14.4	12.0	23.1	24.5	11.1	11.1	7.7	11.1	23.6
	卒業後7~10年	(290)	37.6	40.7	25.9	15.9	19.3	17.6	18.3	26.6	26.6	12.8	11.7	10.0	11.4	18.3
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	35.7	42.9	28.6	23.8	7.1	21.4	11.9	16.7	21.4	16.7	14.3	7.1	14.3	19.0
	大卒 卒業後4~6年	(73)	41.1	23.3	27.4	11.0	13.7	11.0	9.6	23.3	24.7	9.6	11.0	6.8	8.2	21.9
	大卒 卒業後7~10年	(91)	38.5	46.2	31.9	24.2	20.9	18.7	11.0	29.7	28.6	8.8	14.3	13.2	12.1	13.2
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	33.3	28.6	23.8	9.5	9.5	14.3	19.0	28.6	23.8	9.5	9.5	9.5	23.8	23.8
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	34.8	28.3	23.9	6.5	10.9	6.5	13.0	13.0	23.9	8.7	10.9	10.9	10.9	28.3
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	27.2	38.3	19.8	8.6	19.8	13.6	22.2	23.5	28.4	13.6	8.6	6.2	6.2	22.2
性別	男性	(126)	34.1	33.3	23.0	17.5	19.0	12.7	15.1	30.2	21.4	18.3	16.7	15.1	19.0	19.0
	女性	(493)	35.9	32.9	23.9	12.2	15.2	16.4	15.2	21.7	25.4	10.1	9.9	6.9	10.1	22.5
役職	経営管理職	(5)	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	60.0	20.0
	現場責任者	(64)	37.5	34.4	28.1	21.9	18.8	18.8	39.1	37.5	26.6	29.7	28.1	21.9	15.6	7.8
	一般社員	(544)	35.1	32.9	23.3	12.1	15.6	15.1	12.3	21.7	24.3	9.6	9.2	6.8	11.2	23.3

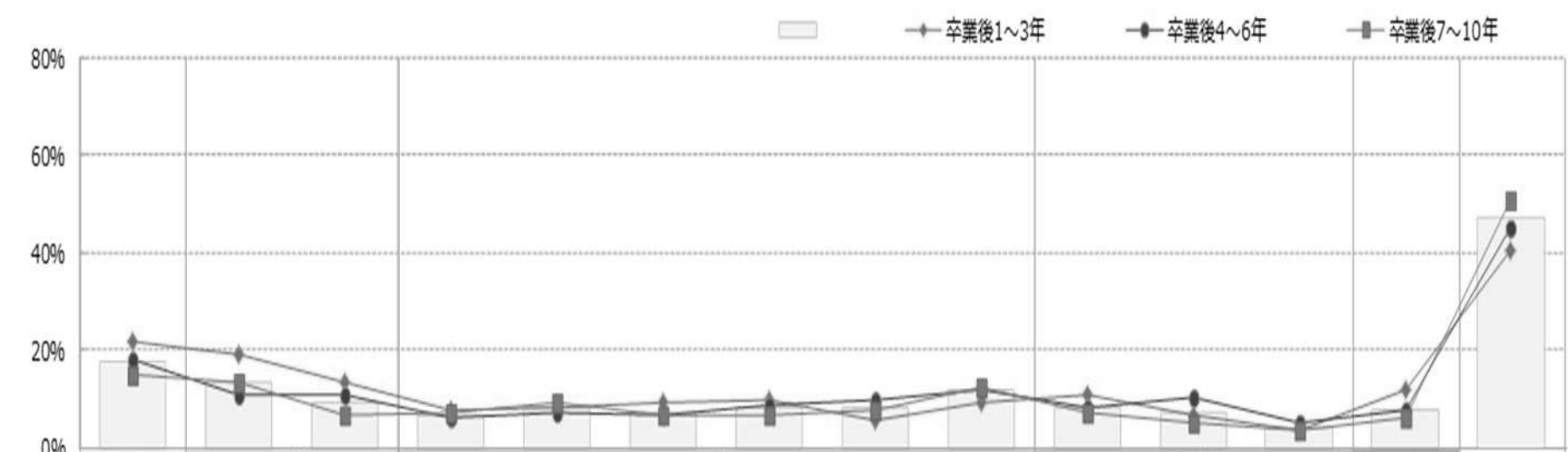
現在身につけている応用（応用能力）は、「上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。」「上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。」が3割以上で上位であった。

学校種別にみると、大学院卒では多くの項目で高いスコアとなっており、上位項目に加え「仕事の段取りをデザインすることができる。」「非定型の業務において、自律的に遂行することができる。」「PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる。」の割合が高かった。

6-3. 最終学歴の在学中に身につけた知識・技能・態度のビジネス現場での応用

Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

※全ベース



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体-10ポイント

		n=	レベル1	レベル2		レベル3						レベル4			レベル5	
			上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。	この中にあてはまる応用能力はない
全体		(619)	17.3	13.4	9.2	6.8	8.4	7.1	7.9	7.9	11.6	8.1	7.1	3.9	7.8	47.0
卒業種別	大学院卒	(52)	19.2	11.5	9.6	11.5	1.9	9.6	9.6	11.5	25.0	3.8	5.8	3.8	1.9	40.4
	大卒	(206)	16.5	12.6	11.7	8.7	7.3	7.3	11.2	8.7	13.1	10.2	7.3	4.9	8.7	47.6
	短大卒	(155)	20.6	12.3	5.8	5.2	9.7	8.4	7.1	7.1	7.7	8.4	8.4	3.2	6.5	45.2
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	19.0	15.5	13.8	8.6	12.1	6.9	5.2	10.3	5.2	12.1	10.3	3.4	10.3	37.9
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	13.5	15.5	7.4	3.4	9.5	4.7	4.7	5.4	11.5	4.7	4.7	3.4	8.8	54.1
卒業年	卒業後1~3年	(121)	21.5	19.0	13.2	7.4	8.3	9.1	9.9	5.8	9.1	10.7	6.6	3.3	11.6	40.5
	卒業後4~6年	(208)	18.3	10.6	10.6	6.3	7.2	6.7	8.7	9.6	12.0	8.2	10.1	4.8	7.7	45.2
	卒業後7~10年	(290)	14.8	13.1	6.6	6.9	9.3	6.6	6.6	7.6	12.4	6.9	5.2	3.4	6.2	51.0
卒業種別×卒業年	大卒 卒業後1~3年	(42)	21.4	23.8	16.7	9.5	7.1	9.5	19.0	7.1	2.4	16.7	11.9	7.1	16.7	35.7
	大卒 卒業後4~6年	(73)	16.4	8.2	12.3	6.8	6.8	4.1	9.6	9.6	16.4	8.2	8.2	4.1	8.2	49.3
	大卒 卒業後7~10年	(91)	14.3	11.0	8.8	9.9	7.7	8.8	8.8	8.8	15.4	8.8	4.4	4.4	5.5	51.6
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後1~3年	(21)	23.8	23.8	19.0	4.8	4.8	9.5	4.8	4.8	23.8	-	-	-	14.3	38.1
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後4~6年	(46)	10.9	15.2	8.7	2.2	6.5	4.3	2.2	8.7	8.7	8.7	8.7	2.2	10.9	50.0
	専門学校卒（1~2年制） 卒業後7~10年	(81)	12.3	13.6	3.7	3.7	12.3	3.7	6.2	3.7	9.9	3.7	3.7	4.9	6.2	60.5
性別	男性	(126)	11.9	8.7	7.1	7.9	12.7	6.3	11.1	7.9	14.3	10.3	7.9	6.3	11.1	41.3
	女性	(493)	18.7	14.6	9.7	6.5	7.3	7.3	7.1	7.9	11.0	7.5	6.9	3.2	6.9	48.5
役職	経営管理職	(5)	-	-	20.0	-	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0	-	20.0	20.0
	現場責任者	(64)	18.8	7.8	9.4	12.5	9.4	9.4	9.4	12.5	14.1	12.5	6.3	4.7	10.9	37.5
	一般社員	(544)	17.1	14.2	9.2	6.1	8.1	7.0	7.7	7.4	11.4	7.5	7.0	3.7	7.2	48.3

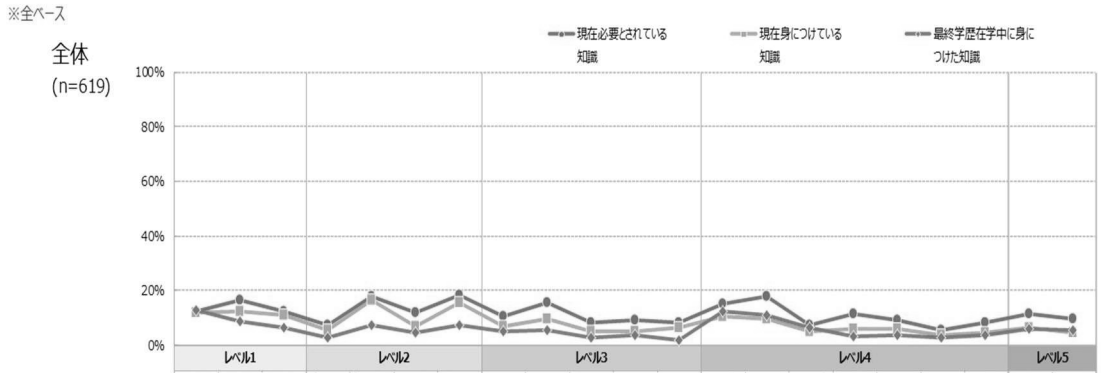
最終学歴の在学中に身につけた応用（応用能力）は、「上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。」「上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。」「仕事の段取りをデザインすることができる。」が 1 割以上で上位であった。

学校種別にみると、大学院卒では前の設問の「現在身につけている応用（応用能力）」で高いスコアであった「仕事の段取りをデザインすることができる。」の割合が高くなっていた。

７.「知識」（学校種別）

7-1. 全体

Q4／Q5／Q6　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識／現在身につけていると思う知識／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。



知識	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、ブランディングなど企画立案のための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する最新の専門知識を有している。	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する高度な理論的知識を
現在必要とされている知識	12.6	16.3	12.6	7.6	17.9	11.8	18.4	10.7	15.5	8.4	9.4	8.4	15.3	17.8	7.6	11.5	9.4	5.3	8.4	11.3	9.7
現在身につけている知識	12.1	12.4	11.1	5.5	16.5	6.9	15.7	6.8	9.5	5.2	5.2	6.6	10.7	9.9	5.0	6.0	6.1	3.6	4.8	6.5	4.8
最終学歴在学中に身につけた知識	12.8	8.6	6.5	2.6	7.3	4.7	7.4	5.2	5.3	2.9	3.6	2.1	12.3	11.0	6.5	3.2	3.9	2.6	3.9	6.0	5.5

全体での「現在必要とされている知識」と「在学中に身につけた知識」でギャップがみられる項目は、「仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。」「販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。」「ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。」で 10 ポイント以上の開きがみられた。

7-2. 大学院卒

Q4／Q5／Q6　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識／現在身につけていると思う知識／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。

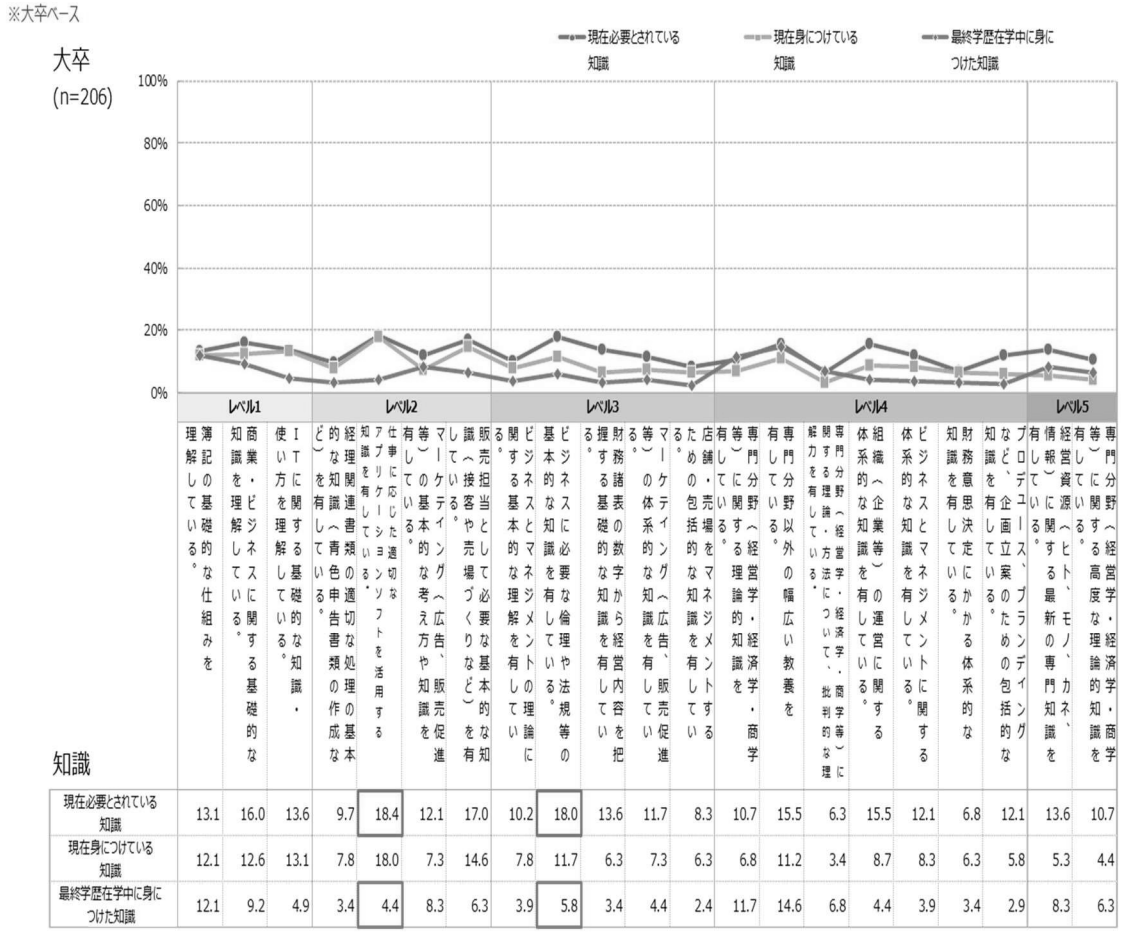


知識	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じたアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する最新の専門知識を有している。	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する。
現在必要とされている知識	9.6	21.2	21.2	3.8	26.9	15.4	7.7	21.2	26.9	11.5	19.2	1.9	23.1	32.7	19.2	15.4	28.8	3.8	15.4	13.5	17.3		
現在身につけている知識	11.5	17.3	15.4	3.8	15.4	13.5	1.9	19.2	21.2	7.7	11.5	1.9	21.2	13.5	7.7	5.8	15.4	1.9	9.6	7.7	9.6		
最終学歴在学中に身につけた知識	9.6	5.8	3.8	-	9.6	1.9	1.9	9.6	7.7	1.9	3.8	-	17.3	13.5	5.8	5.8	1.9	3.8	3.8	1.9	5.8		

大学院卒での「現在必要とされている知識」と「在学中に身につけた知識」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にビジネスに必要な知識を十分身につけることができていない様子がうかがえる。特に「ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。」では 27 ポイントの大きな開きがみられた。

7-3. 大卒

Q4／Q5／Q6　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識／現在身につけていると思う知識／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。



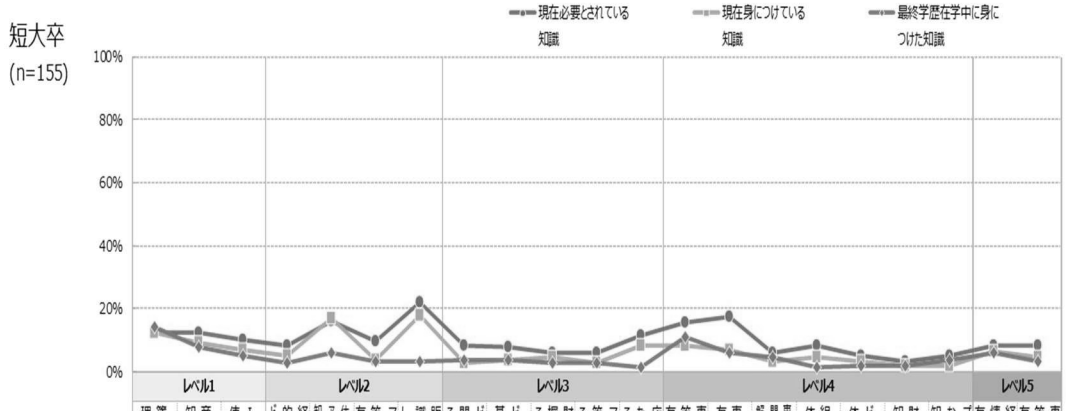
知識	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識へ青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識へ接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野へ経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野へ経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織へ企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、プランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	専門分野へ経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。	経営資源へヒト、モノ、カネ、情報等）に関する最新の専門知識を
現在必要とされている知識	13.1	16.0	13.6	9.7	18.4	12.1	17.0	10.2	18.0	13.6	11.7	8.3	10.7	15.5	6.3	15.5	12.1	6.8	12.1	13.6	10.7
現在身につけている知識	12.1	12.6	13.1	7.8	18.0	7.3	14.6	7.8	11.7	6.3	7.3	6.3	6.8	11.2	3.4	8.7	8.3	6.3	5.8	5.3	4.4
最終学歴在学中に身につけた知識	12.1	9.2	4.9	3.4	4.4	8.3	6.3	3.9	5.8	3.4	4.4	2.4	11.7	14.6	6.8	4.4	3.9	3.4	2.9	8.3	6.3

大卒での「現在必要とされている知識」と「在学中に身につけた知識」でギャップがみられる項目は、「仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。」「ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。」で 12 ポイント以上の開きがみられた。

7-4. 短大卒

Q4／Q5／Q6　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識／現在身につけていると思う知識／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。

※短大卒ベース

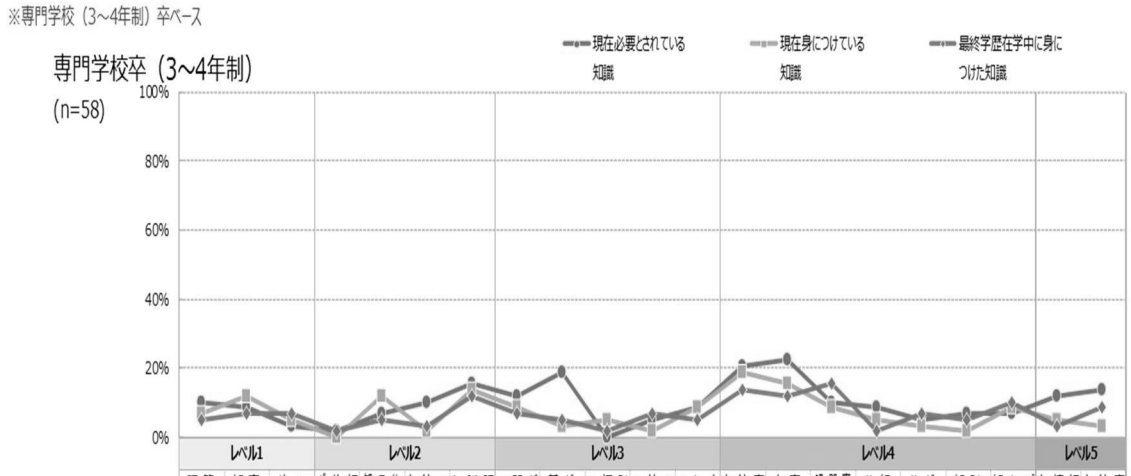


知識	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	ITに関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。
現在必要とされている知識	12.3	12.3	10.3	8.4	16.1	9.7	21.9	8.4	7.7	5.8	5.8	11.6	15.5	17.4	5.8	8.4	5.2	3.2	5.2	8.4	8.4
現在身につけている知識	12.3	9.0	7.1	5.2	16.8	3.9	18.1	2.6	3.9	4.5	2.6	8.4	8.4	7.1	3.2	4.5	3.2	1.9	1.9	6.5	4.5
最終学歴在学中に身につけた知識	14.2	7.7	5.2	2.6	5.8	3.2	3.2	3.9	3.9	2.6	2.6	1.3	11.0	5.8	4.5	1.3	1.9	1.9	3.9	5.8	3.2

短大卒での「現在必要とされている知識」と「在学中に身につけた知識」でギャップがみられる項目は、「販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。」「専門分野以外の幅広い教養を有している。」で 12 ポイント以上の開きがみられた。

7-5. 専門学校（３～4 年制）卒

Q4／Q5／Q6　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識／現在身につけていると思う知識／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。

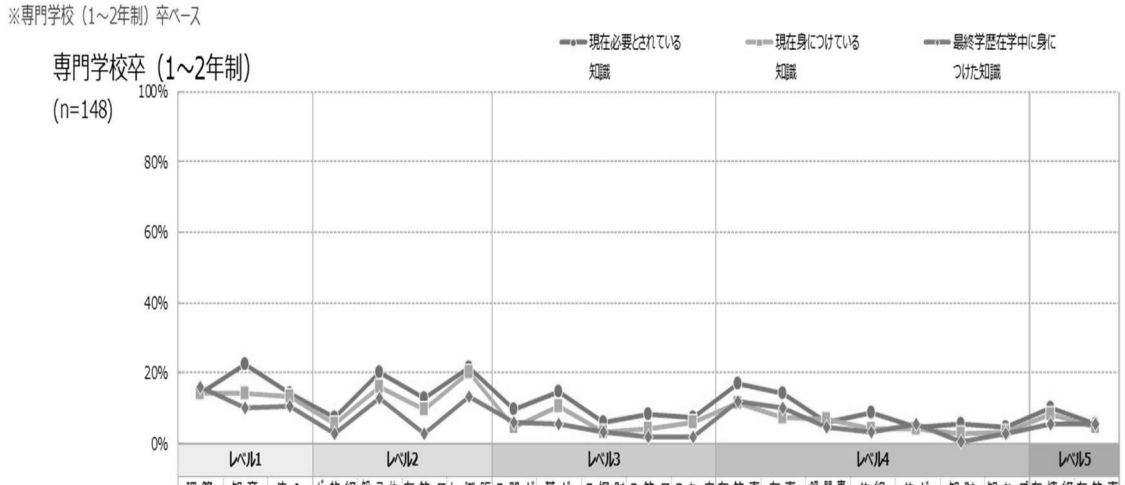


知識	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	IT に関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識へ青色申告書類の作成など）を有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング へ広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識へ接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスに関する基本的な理解を有している。	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング へ広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野へ経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野へ経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織へ企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、プランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	専門分野へ経営学・経済学・商学等）に関する最新の専門知識を有している。	経営資源へヒト、モノ、カネ、情報）に関する高度な理論的知識を
現在必要とされている知識	10.3	8.6	3.4	1.7	6.9	10.3	15.5	12.1	19.0	-	5.2	8.6	20.7	22.4	10.3	8.6	5.2	6.9	6.9	12.1	13.8
現在身につけている知識	6.9	12.1	5.2	-	12.1	1.7	13.8	8.6	3.4	5.2	1.7	8.6	19.0	15.5	8.6	5.2	3.4	1.7	8.6	5.2	3.4
最終学歴在学中に身につけた知識	5.2	6.9	6.9	1.7	5.2	3.4	12.1	6.9	5.2	1.7	6.9	5.2	13.8	12.1	15.5	1.7	6.9	5.2	10.3	3.4	8.6

専門学校卒（3～4 年制）での「現在必要とされている知識」と「在学中に身につけた知識」でギャップがみられる項目は、「ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。」「専門分野以外の幅広い教養を有している。」で 10 ポイント以上の開きがみられた。

7-6. 専門学校（１～2 年制）卒

Q4／Q5／Q6　ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識／現在身につけていると思う知識／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。



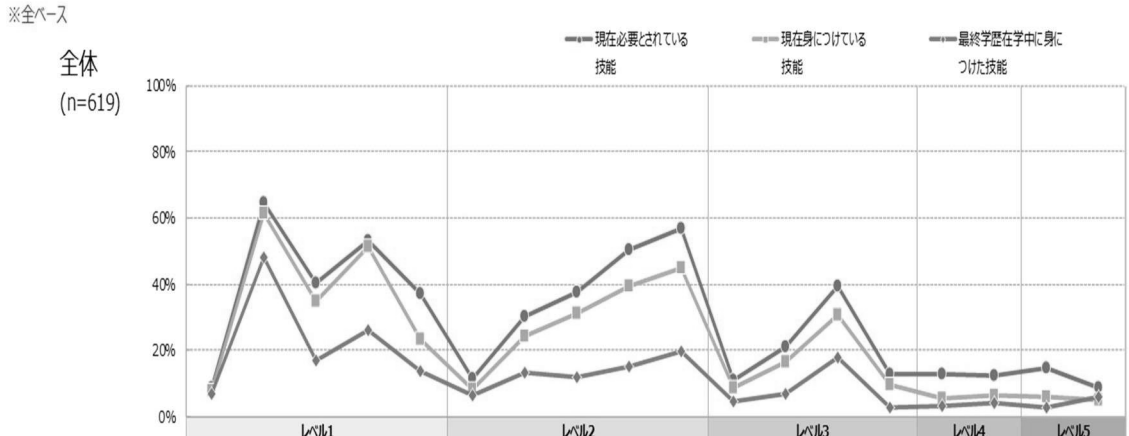
知識	簿記の基礎的な仕組みを理解している。	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。	IT に関する基礎的な知識・使い方を理解している。	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識へ青色申告書類の作成などを有している。	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。	販売担当として必要な基本的な知識へ接客や売場づくりなど）を有している。	ビジネスに関する基本的な理解を有している。	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な知識を有している。	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。	専門分野以外の幅広い教養を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。	財務を意思決定にかかる体系的な知識を有している。	プロデュース、プランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。	有益な情報（資源（ヒト、モノ、カネ、経営資源）に関する最新の専門知識を有している。	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。
現在必要とされている知識	14.2	22.3	14.2	7.4	20.3	12.8	21.6	9.5	14.9	6.1	8.1	7.4	16.9	14.2	6.1	8.8	4.7	5.4	4.7	10.1	5.4
現在身につけている知識	14.2	14.2	13.5	5.4	16.2	9.5	20.3	4.7	10.8	3.4	4.1	6.1	11.5	7.4	6.8	4.1	4.1	2.7	3.4	8.1	4.7
最終学歴在学中に身につけた知識	16.2	10.1	10.8	2.7	12.8	2.7	13.5	6.1	5.4	3.4	2.0	2.0	12.2	10.1	4.7	3.4	5.4	0.7	2.7	5.4	5.4

専門学校卒（1～2 年制）での「現在必要とされている知識」と「在学中に身につけた知識」でギャップがみられる項目は、「商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。」「マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。」で 10 ポイント以上の開きがみられた。

８.「技能」（学校種別）

8-1. 全体

Q7／Q8／Q9　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能／現在身につけていると思う技能／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。



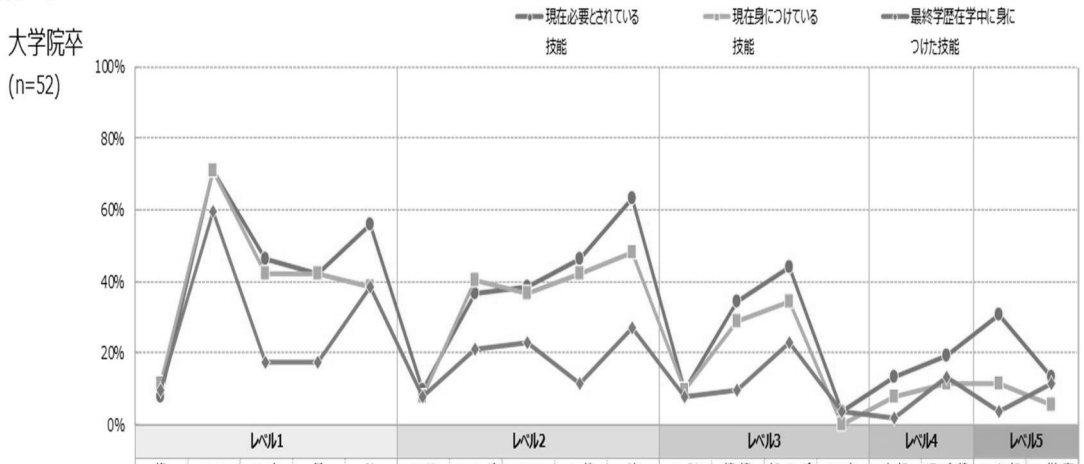
技能	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	フアイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野へ経営学・経済学・商学の実証的な方法を使うことができる。
現在必要とされている技能	8.6	64.8	40.2	53.2	37.0	11.5	30.4	37.5	50.2	56.9	11.1	21.2	39.4	12.8	12.9	12.4	14.7	8.9
現在身につけている技能	7.9	61.4	35.1	51.5	23.6	8.4	24.4	31.3	39.4	44.7	8.6	16.5	30.5	9.7	5.7	6.6	5.8	5.0
最終学歴在学中に身につけた技能	6.8	48.1	17.1	26.2	13.9	6.5	13.2	12.0	15.0	19.7	4.7	6.9	17.9	2.9	3.2	4.0	2.9	6.1

全体での「現在必要とされている技能」と「在学中に身につけた技能」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な技能を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「時間を管理することができる。」「状況に応じた接客や接遇ができる。」では 35 ポイント以上の大きな開きがみられる。レベルに関わらず、必要とされながらも現在も身につけることができていない技能が多いことがわかる。

8-2. 大学院卒

Q7／Q8／Q9　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能／現在身につけていると思う技能／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

※大学院卒ベース



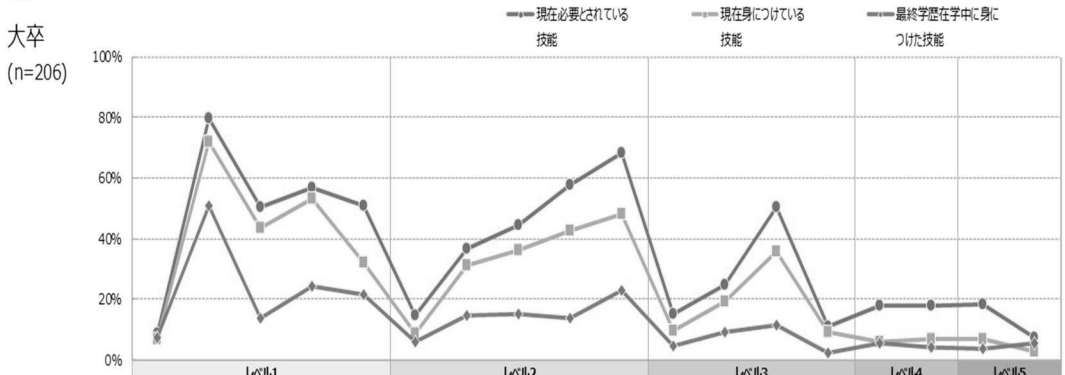
技能	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野へ経営学・経済学・商学の実証的な方法を使うことができる。
現在必要とされている技能	7.7	71.2	46.2	42.3	55.8	9.6	36.5	38.5	46.2	63.5	9.6	34.6	44.2	3.8	13.5	19.2	30.8	13.5
現在身につけている技能	11.5	71.2	42.3	42.3	38.5	7.7	40.4	36.5	42.3	48.1	9.6	28.8	34.6	-	7.7	11.5	11.5	5.8
最終学歴在学中に身につけた技能	9.6	59.6	17.3	17.3	38.5	7.7	21.2	23.1	11.5	26.9	7.7	9.6	23.1	3.8	1.9	13.5	3.8	11.5

大学院卒での「現在必要とされている技能」と「在学中に身につけた技能」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な技能を身につけることができていない様子。特に「時間を管理することができる。」「状況に応じた接客や接遇ができる。」では 35 ポイント以上の大きな開きがみられた。

8-3. 大卒

Q7／Q8／Q9　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能／現在身につけていると思う技能／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

※大卒ベース



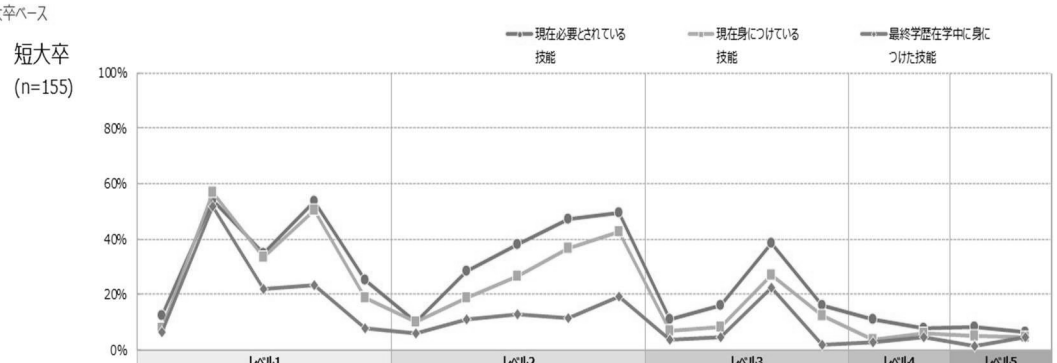
技能	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野へ経営学・経済学・商学の実証的な方法を使うことができる。
現在必要とされている技能	8.7	79.6	50.5	56.8	51.0	14.6	36.9	44.7	57.8	68.4	15.0	24.8	50.5	11.2	18.0	18.0	18.4	7.3
現在身につけている技能	6.8	71.8	43.7	53.4	32.0	8.7	31.1	36.4	42.7	48.1	9.7	19.4	35.9	9.2	5.8	6.8	6.8	2.9
最終学歴在学中に身につけた技能	7.3	51.0	13.6	24.3	21.4	5.8	14.6	15.0	13.6	22.8	4.9	9.2	11.7	2.4	5.3	4.4	3.9	5.3

大卒での「現在必要とされている技能」と「在学中に身につけた技能」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な技能を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「時間を管理することができる。」「状況に応じた接客や接遇ができる。」では 44 ポイント以上の大きな開きがみられた。

8-4. 短大卒

Q7／Q8／Q9　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能／現在身につけていると思う技能／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

※短大卒ベース



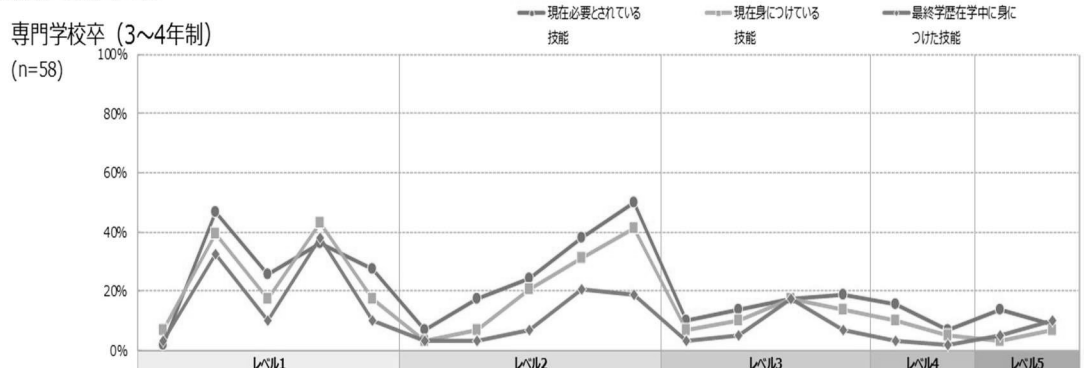
技能	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野へ経営学・経済学・商学の実証的な方法を使うことができる。
現在必要とされている技能	12.3	54.2	34.8	53.5	25.2	10.3	28.4	38.1	47.1	49.7	11.0	16.1	38.7	16.1	11.0	7.7	8.4	6.5
現在身につけている技能	7.7	56.8	33.5	50.3	18.7	10.3	18.7	26.5	36.8	42.6	7.1	8.4	27.1	12.3	3.9	5.8	5.2	4.5
最終学歴在学中に身につけた技能	6.5	51.6	21.9	23.2	7.7	5.8	11.0	12.9	11.6	19.4	3.9	4.5	22.6	1.9	2.6	4.5	1.3	4.5

短大卒での「現在必要とされている技能」と「在学中に身につけた技能」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な技能を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「状況に応じた接客や接遇ができる。」「基本的な接客や接遇ができる。」「時間を管理することができる。」では 30 ポイント以上の大きな開きがみられた。

8-5. 専門学校（３～4 年制）卒

Q7／Q8／Q9　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能／現在身につけていると思う技能／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

※専門学校（3～4年制）卒ベース



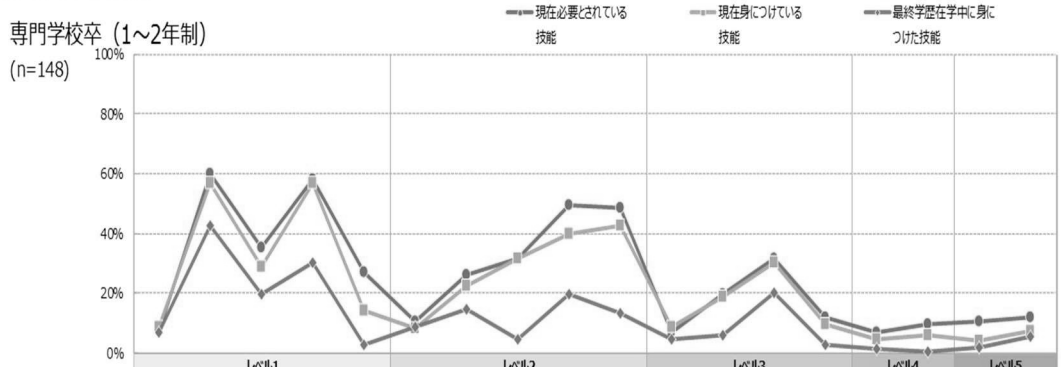
技能	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野へ経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。
現在必要とされている技能	1.7	46.6	25.9	36.2	27.6	6.9	17.2	24.1	37.9	50.0	10.3	13.8	17.2	19.0	15.5	6.9	13.8	8.6
現在身につけている技能	6.9	39.7	17.2	43.1	17.2	3.4	6.9	20.7	31.0	41.4	6.9	10.3	17.2	13.8	10.3	5.2	3.4	6.9
最終学歴在学中に身につけた技能	3.4	32.8	10.3	37.9	10.3	3.4	3.4	6.9	20.7	19.0	3.4	5.2	17.2	6.9	3.4	1.7	5.2	10.3

専門学校卒（3～4 年制）での「現在必要とされている技能」と「在学中に身につけた技能」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な技能を十分身につけることができていないようである。特に「時間を管理することができる。」では 31 ポイントの大きな開きがみられた。

8-6. 専門学校（１～2 年制）卒

Q7／Q8／Q9　ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能／現在身につけていると思う技能／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

※専門学校（1～2年制）卒ベース



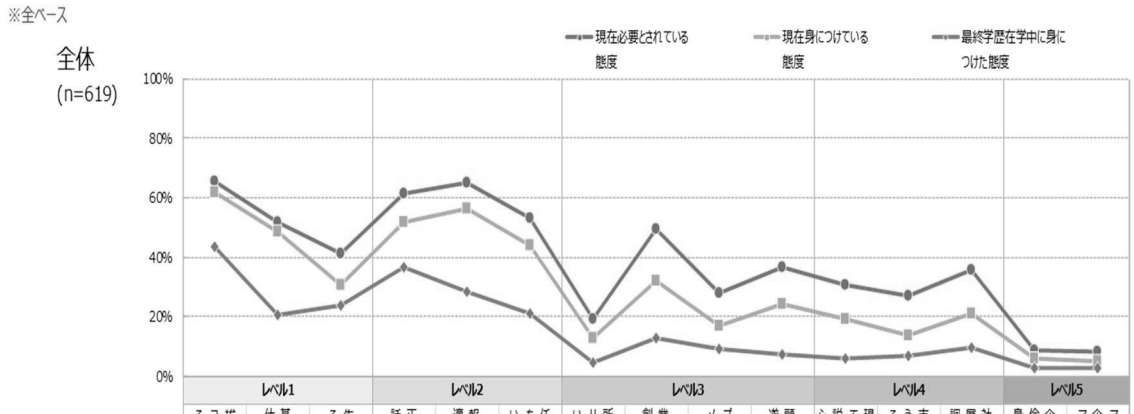
技能	複式簿記の仕分けができる。	ワードやエクセルの簡単な操作ができる。	定型的なビジネス文書を作成できる。	基本的な接客や接遇ができる。	論理的に考えることができる。	貸借対照表、損益計算書を作成できる。	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウエアを適切に活用できる。	ファイリングを含めた文書管理ができる。	状況に応じた接客や接遇ができる。	時間を管理することができる。	財務諸表の内容を理解することができる。	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。	店舗・売場を運営することができる。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。	専門分野へ経営学・経済学・商学の実証的な方法を使うことができる。
現在必要とされている技能	7.4	60.1	35.1	58.1	27.0	10.8	26.4	31.8	49.3	48.6	6.8	19.6	31.8	12.2	6.8	9.5	10.8	12.2
現在身につけている技能	8.8	56.8	29.1	56.8	14.2	8.1	22.3	31.8	39.9	42.6	8.8	18.9	30.4	9.5	4.7	6.1	4.1	7.4
最終学歴在学中に身につけた技能	6.8	42.6	19.6	30.4	2.7	8.8	14.9	4.7	19.6	13.5	4.7	6.1	20.3	2.7	1.4	0.7	2.0	5.4

専門学校卒（1～2 年制）での「現在必要とされている技能」と「在学中に身につけた技能」でギャップがみられた項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な技能を十分身につけることができていないことがうかがえる。特に「時間を管理することができる。」「状況に応じた接客や接遇ができる。」では 30 ポイント以上の大きな開きがみられた。

９．「態度」（学校種別）

9-1. 全体

Q10／Q11／Q12　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度／現在身につけていると思う態度／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。



態度	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場での運営に関し、責任を負つて説明責任、結果責任を果たそうと自覚し、実行責任、心がけている。	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、倫理観及び対人関係形成能力を高度な身につけている。	マーケット、起業家としてのビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持つている。
現在必要とされている態度	65.6	51.9	41.2	61.4	64.9	53.0	19.4	49.6	27.8	36.8	30.5	27.0	35.7	8.7	8.2
現在身につけている態度	62.0	48.5	30.9	51.9	56.2	44.1	12.8	32.3	17.1	24.6	19.1	13.7	21.3	6.0	5.0
最終学歴在学中に身につけた態度	43.8	20.7	24.1	36.8	28.4	21.3	4.7	13.1	9.2	7.3	6.0	7.1	9.7	2.6	2.9

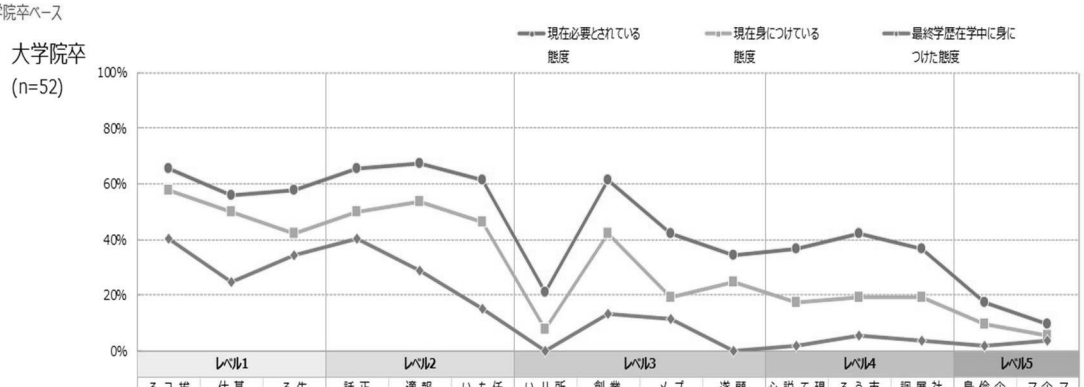
全体での「現在必要とされている態度」と「在学中に身につけた態度」でギャップがみられる項目は、レベル 1～4 のすべての項目で 15 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な態度を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。」「業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。」では 37 ポイントの大きな開きがみられた。

レベルに関わらず、態度において、必要とされながらも現在も身につけることができていない項目が多いことがわかる。

9-2. 大学院卒

Q10／Q11／Q12　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度／現在身につけていると思う態度／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。

※大学院卒ベース

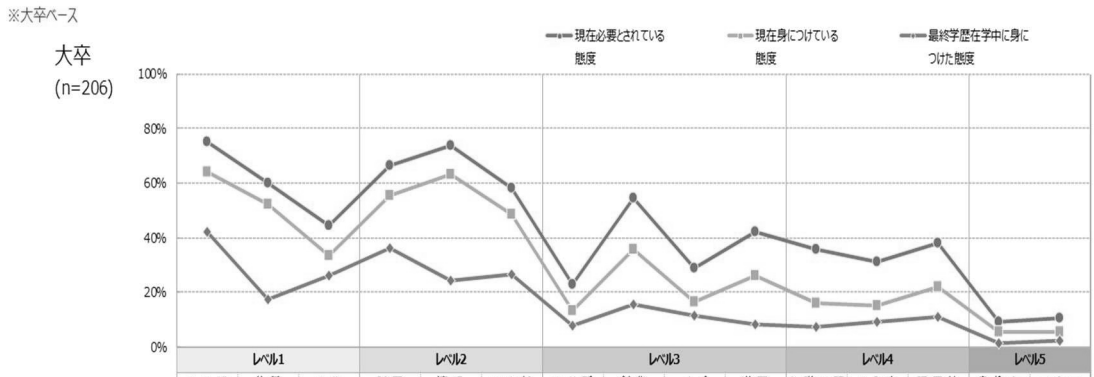


態度	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場での運営に関し、責任を負うて自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持つている。
現在必要とされている態度	65.4	55.8	57.7	65.4	67.3	61.5	21.2	61.5	42.3	34.6	36.5	42.3	36.5	17.3	9.6
現在身につけている態度	57.7	50.0	42.3	50.0	53.8	46.2	7.7	42.3	19.2	25.0	17.3	19.2	19.2	9.6	5.8
最終学歴在学中に身につけた態度	40.4	25.0	34.6	40.4	28.8	15.4	-	13.5	11.5	-	1.9	5.8	3.8	1.9	3.8

大学院卒での「現在必要とされている態度」と「在学中に身につけた態度」でギャップがみられる項目は、レベル5の1項目を除くすべての項目で15ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な態度を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。」「任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。」では46ポイント以上の大きな開きがみられた。

9-3. 大卒

Q10／Q11／Q12　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度／現在身につけていると思う態度／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。

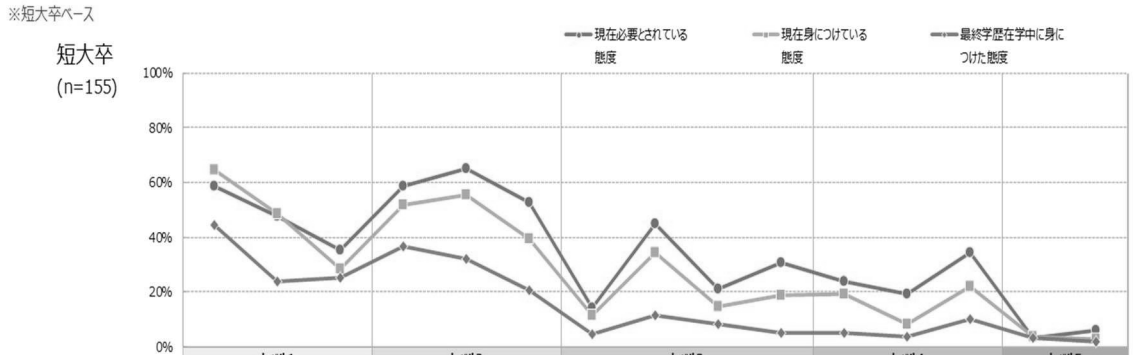


態度	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場でこと自覚し、責任を負って説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるよう、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。
現在必要とされている態度	75.2	60.2	44.7	66.5	73.8	58.3	22.8	54.4	29.1	42.2	35.9	31.1	37.9	9.2	10.7
現在身につけている態度	64.1	52.4	33.5	55.3	63.1	48.5	13.1	35.9	16.5	26.2	16.0	15.0	21.8	5.3	5.3
最終学歴在学中に身につけた態度	42.2	17.5	26.2	36.4	24.3	26.7	7.8	15.5	11.7	8.3	7.3	9.2	11.2	1.5	2.4

大卒での「現在必要とされている態度」と「在学中に身につけた態度」でギャップがみられた項目は、レベル 1～4 のすべての項目で 15 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な態度を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。」「基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。」では 43 ポイント以上の大きな開きがみられた。

9-4. 短大卒

Q10／Q11／Q12　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度／現在身につけていると思う態度／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。



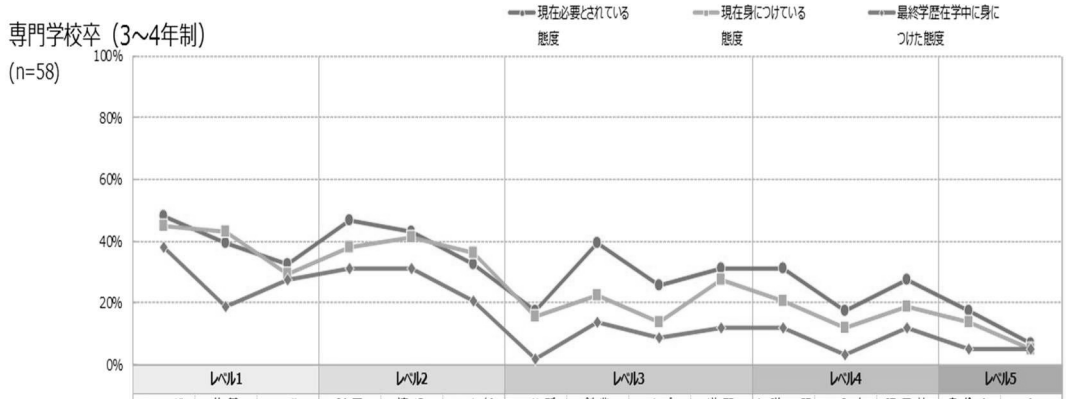
態度	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場でいること自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。
現在必要とされている態度	58.7	47.7	35.5	58.7	65.2	52.9	14.2	45.2	21.3	31.0	23.9	19.4	34.2	3.2	5.8
現在身につけている態度	64.5	48.4	28.4	51.6	55.5	39.4	11.6	34.2	14.8	18.7	19.4	8.4	21.9	3.9	2.6
最終学歴在学中に身につけた態度	44.5	23.9	25.2	36.8	32.3	20.6	4.5	11.6	8.4	5.2	5.2	3.9	10.3	3.2	1.9

短大卒での「現在必要とされている態度」と「在学中に身につけた態度」でギャップがみられた項目は、レベル 1～4 のすべての項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な態度を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。」「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。」「任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。」では 32 ポイント以上の大きな開きがみられた。

9-5. 専門学校（３～４年制）卒

Q10／Q11／Q12　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度／現在身につけていると思う態度／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。

※専門学校（3～4年制）卒ベース

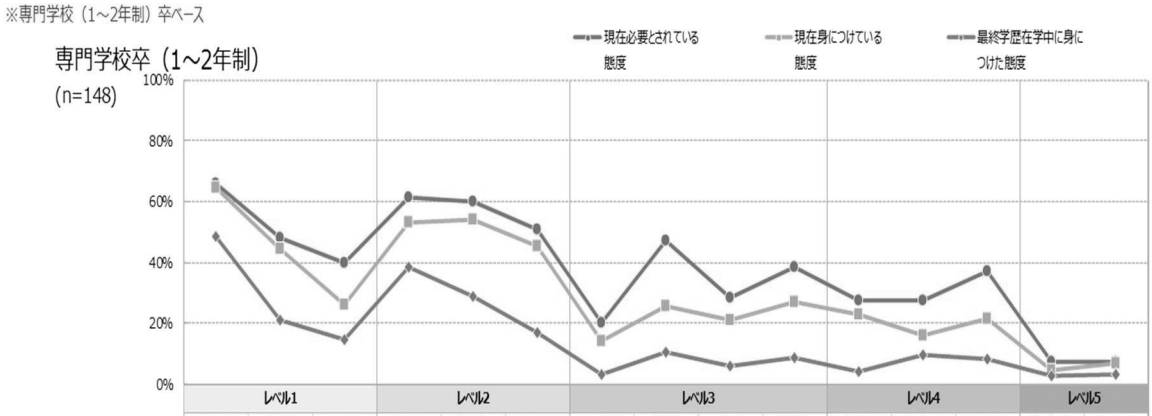


態度	レベル1			レベル2			レベル3				レベル4			レベル5	
	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。
現在必要とされている態度	48.3	39.7	32.8	46.6	43.1	32.8	17.2	39.7	25.9	31.0	31.0	17.2	27.6	17.2	6.9
現在身につけている態度	44.8	43.1	29.3	37.9	41.4	36.2	15.5	22.4	13.8	27.6	20.7	12.1	19.0	13.8	5.2
最終学歴在学中に身につけた態度	37.9	19.0	27.6	31.0	31.0	20.7	1.7	13.8	8.6	12.1	12.1	3.4	12.1	5.2	5.2

専門学校卒（3～4 年制）での「現在必要とされている態度」と「在学中に身につけた態度」でギャップがみられる項目は、ほぼすべての項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な態度を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。」「基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。」では 21 ポイント以上の大きな開きがみられた。

9-6. 専門学校（１～２年制）卒

Q10／Q11／Q12　ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度／現在身につけていると思う態度／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。



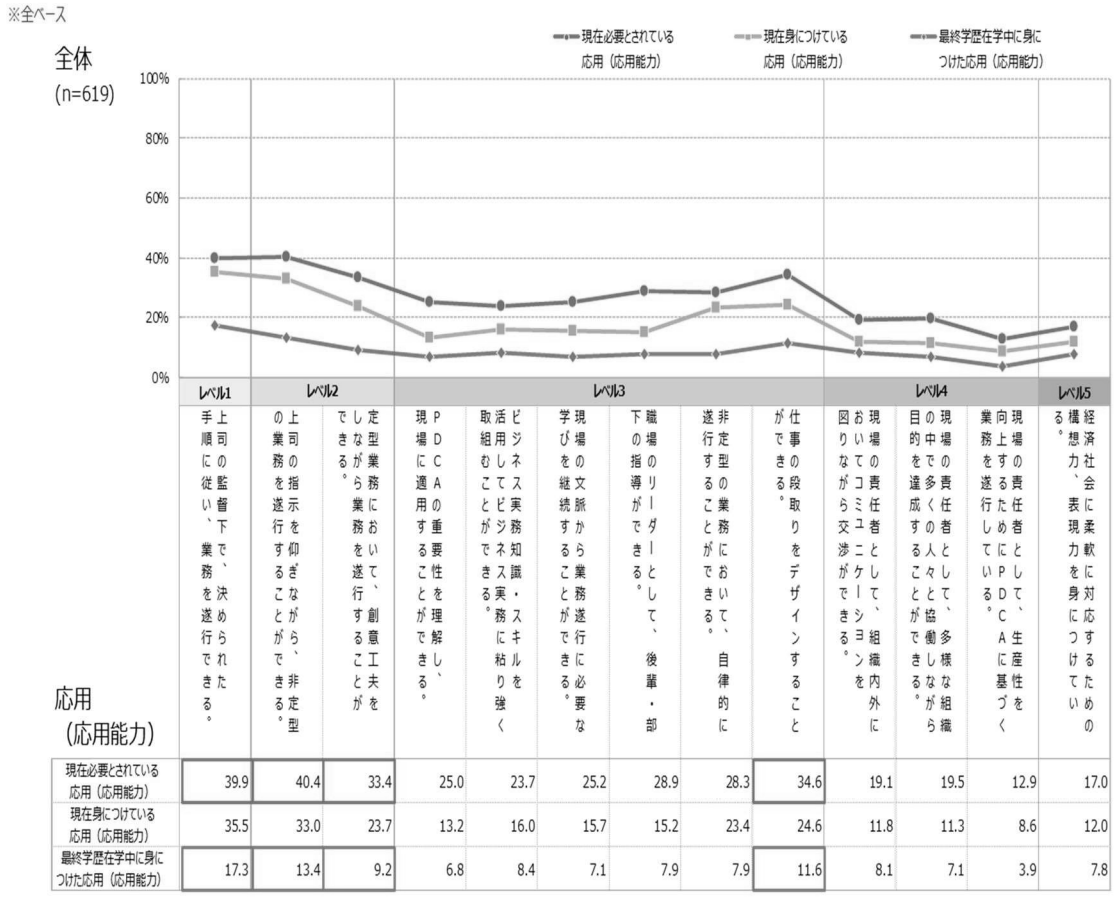
態度	レベル1			レベル2			レベル3				レベル4			レベル5	
	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。	生涯学び続ける姿勢を持っている。	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。	任されたもっている業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。
現在必要とされている態度	66.2	48.0	39.9	61.5	60.1	50.7	20.3	47.3	28.4	38.5	27.7	27.7	37.2	7.4	7.4
現在身につけている態度	64.9	44.6	26.4	53.4	54.1	45.3	14.2	25.7	20.9	27.0	23.0	16.2	21.6	4.7	6.8
最終学歴在学中に身につけた態度	48.6	20.9	14.9	38.5	29.1	16.9	3.4	10.8	6.1	8.8	4.1	9.5	8.1	2.7	3.4

専門学校卒（1～2 年制）での「現在必要とされている態度」と「在学中に身につけた態度」でギャップがみられる項目は、レベル 1～4 のすべての項目で 17 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な態度を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。」「報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。」「顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。」では 30 ポイント以上の大きな開きがみられた。

１０.「知識・技能・態度のビジネス現場での応用」（学校種別）

10-1. 全体

Q13／Q14／Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力／現在身につけていると思う応用能力／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

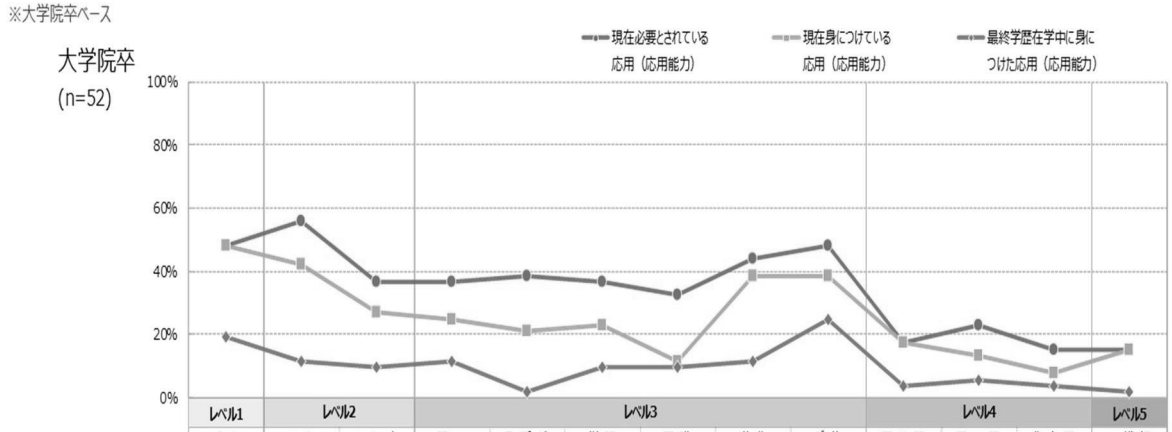


	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、多様な組織の目的の中で多くの人々と協働しながら達成することができる。	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。
現在必要とされている応用（応用能力）	39.9	40.4	33.4	25.0	23.7	25.2	28.9	28.3	34.6	19.1	19.5	12.9	17.0
現在身につけている応用（応用能力）	35.5	33.0	23.7	13.2	16.0	15.7	15.2	23.4	24.6	11.8	11.3	8.6	12.0
最終学歴在学中に身につけた応用（応用能力）	17.3	13.4	9.2	6.8	8.4	7.1	7.9	7.9	11.6	8.1	7.1	3.9	7.8

全体での「現在必要とされている応用」と「在学中に身につけた応用」でギャップがみられる項目は、レベル 1～4 のほぼすべての項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な応用を身につけることができていない様子がうかがえる。特にレベル 1～2 のすべての項目と「仕事の段取りをデザインすることができる。」では 23 ポイント以上の大きな開きがみられる。レベルに関わらず、応用能力は、必要とされながらも現在も身につけることができていない項目が多いことがわかる。

10-2. 大学院卒

Q13／Q14／Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力／現在身につけていると思う応用能力／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

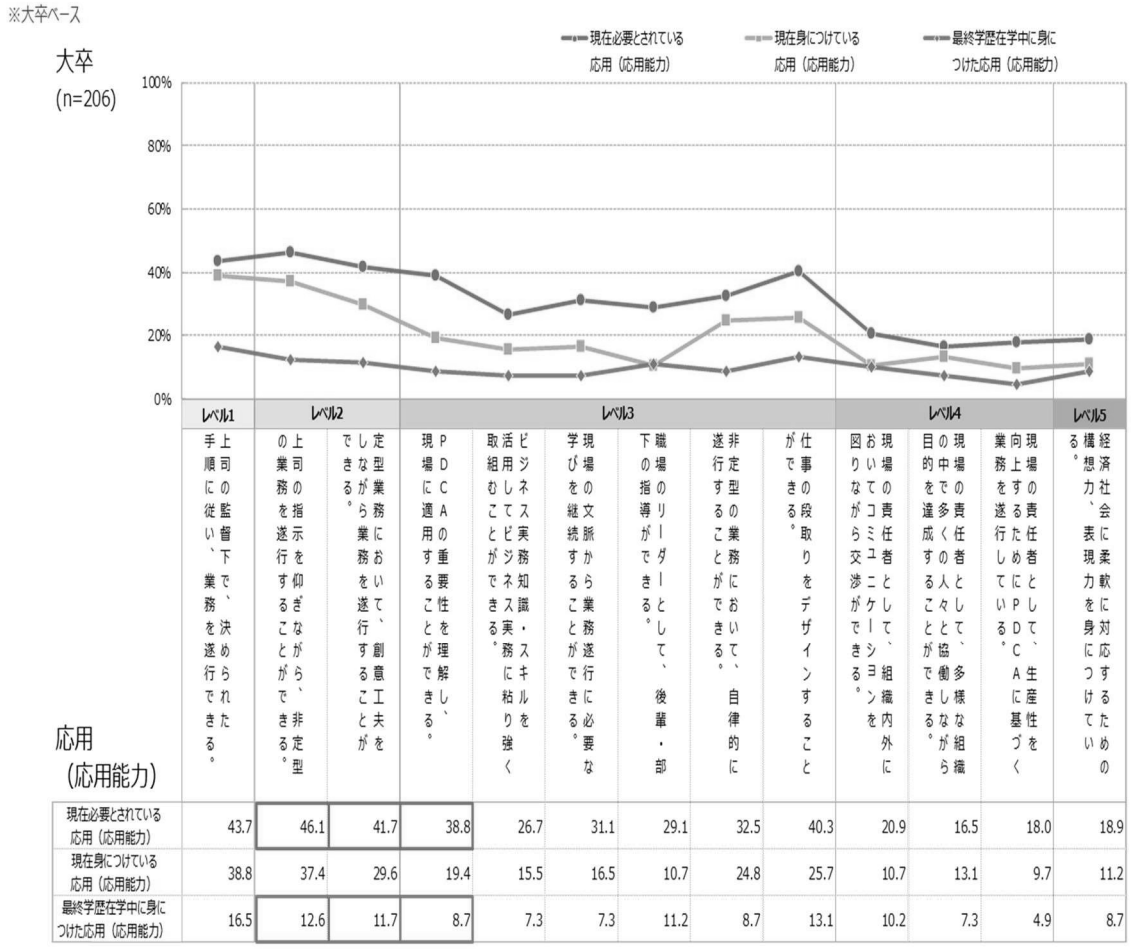


応用（応用能力）	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。
現在必要とされている応用（応用能力）	48.1	55.8	36.5	36.5	38.5	36.5	32.7	44.2	48.1	17.3	23.1	15.4	15.4
現在身につけている応用（応用能力）	48.1	42.3	26.9	25.0	21.2	23.1	11.5	38.5	38.5	17.3	13.5	7.7	15.4
最終学歴在学中に身につけた応用（応用能力）	19.2	11.5	9.6	11.5	1.9	9.6	9.6	11.5	25.0	3.8	5.8	3.8	1.9

大学院卒での「現在必要とされている応用」と「在学中に身につけた応用」でギャップがみられる項目は、すべての項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な応用を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。」「ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。」では 37 ポイント以上の大きな開きがみられた。

10-3. 大卒

Q13／Q14／Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力／現在身につけていると思う応用能力／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

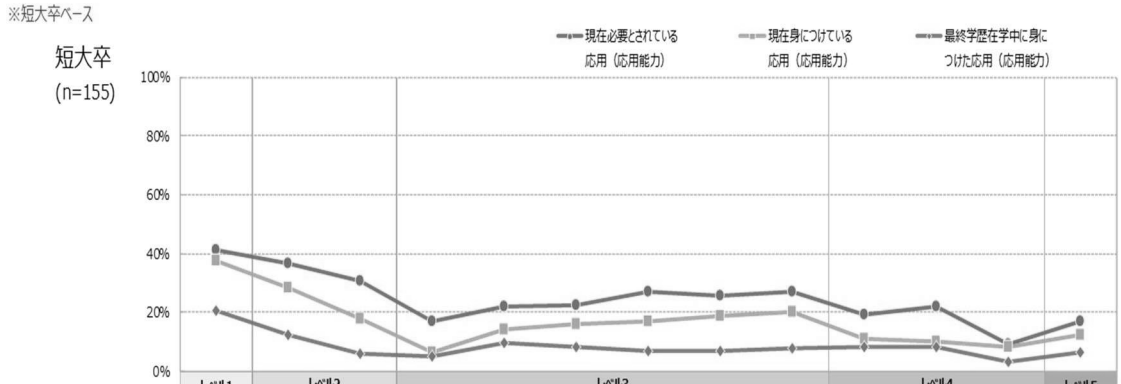


	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	現場のおいてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、組織内外に目的を達成することができる。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら業務を遂行している。	向上するPDCAに基づく現場の責任者として、生産性を構想力、表現力を身につけている。	経済社会に柔軟に対応するための
現在必要とされている応用（応用能力）	43.7	46.1	41.7	38.8	26.7	31.1	29.1	32.5	40.3	20.9	16.5	18.0	18.9	
現在身につけている応用（応用能力）	38.8	37.4	29.6	19.4	15.5	16.5	10.7	24.8	25.7	10.7	13.1	9.7	11.2	
最終学歴在学中に身につけた応用（応用能力）	16.5	12.6	11.7	8.7	7.3	7.3	11.2	8.7	13.1	10.2	7.3	4.9	8.7	

大卒での「現在必要とされている応用」と「在学中に身につけた応用」でギャップがみられる項目は、ほぼすべての項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な応用を身につけることができていない様子がうかがえる。特にレベル 2 の 2 項目と「PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる。」では 30 ポイント以上の大きな開きがみられた。

10-4. 短大卒

Q13／Q14／Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力／現在身につけていると思う応用能力／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

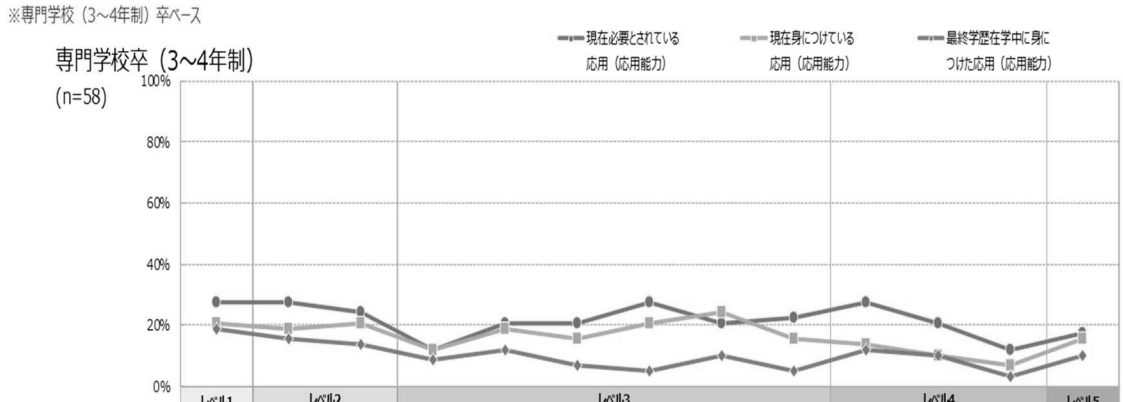


応用（応用能力）	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	現場の責任者として、経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。
現在必要とされている応用（応用能力）	41.3	36.8	31.0	16.8	21.9	22.6	27.1	25.8	27.1	19.4	21.9	9.0	16.8
現在身につけている応用（応用能力）	37.4	28.4	18.1	6.5	14.2	16.1	16.8	18.7	20.0	11.0	10.3	8.4	12.3
最終学歴在学中に身につけた応用（応用能力）	20.6	12.3	5.8	5.2	9.7	8.4	7.1	7.1	7.7	8.4	8.4	3.2	6.5

短大卒での「現在必要とされている応用」と「在学中に身につけた応用」でギャップがみられる項目は、ほぼすべての項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な応用を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「レベル 2」の 2 項目では 25 ポイントの大きな開きがみられた。

10-5. 専門学校（３～４年制）卒

Q13／Q14／Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力／現在身につけていると思う応用能力／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

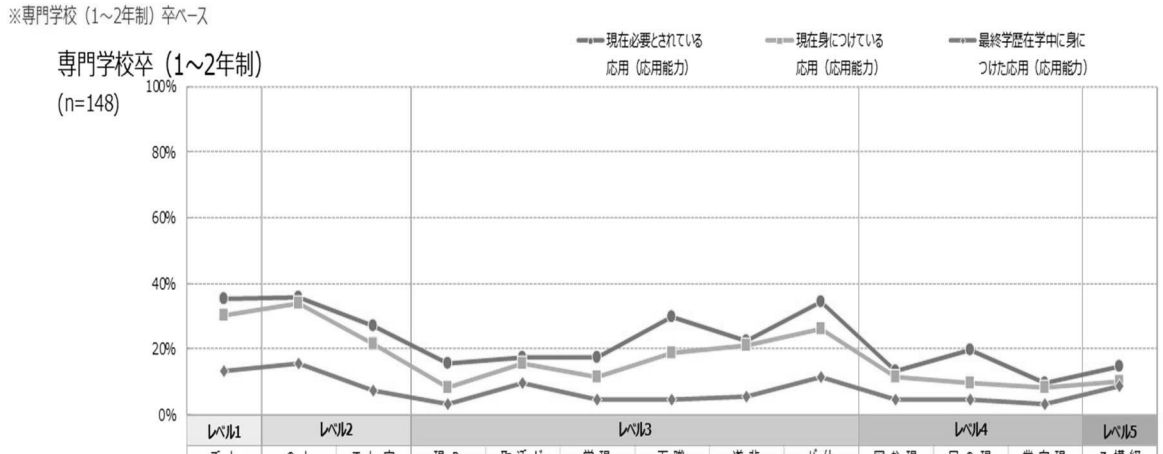


応用（応用能力）	レベル1 上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	レベル2 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	レベル2 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	レベル3 PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	レベル3 ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	レベル3 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	レベル3 職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	レベル3 非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	レベル3 仕事の段取りをデザインすることができる。	レベル4 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	レベル4 現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	レベル4 現場の責任者としてPDCAに基づく業務を遂行するために生産性を向上させている。	レベル5 経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。
現在必要とされている応用（応用能力）	27.6	27.6	24.1	12.1	20.7	20.7	27.6	20.7	22.4	27.6	20.7	12.1	17.2
現在身につけている応用（応用能力）	20.7	19.0	20.7	12.1	19.0	15.5	20.7	24.1	15.5	13.8	10.3	6.9	15.5
最終学歴在学中に身につけた応用（応用能力）	19.0	15.5	13.8	8.6	12.1	6.9	5.2	10.3	5.2	12.1	10.3	3.4	10.3

専門学校卒（3～4 年制）での「現在必要とされている応用」と「在学中に身につけた応用」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な応用を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。」では 22 ポイントの大きな開きがみられた。

10-6. 専門学校（１～２年制）卒

Q13／Q14／Q15　知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力／現在身につけていると思う応用能力／最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。



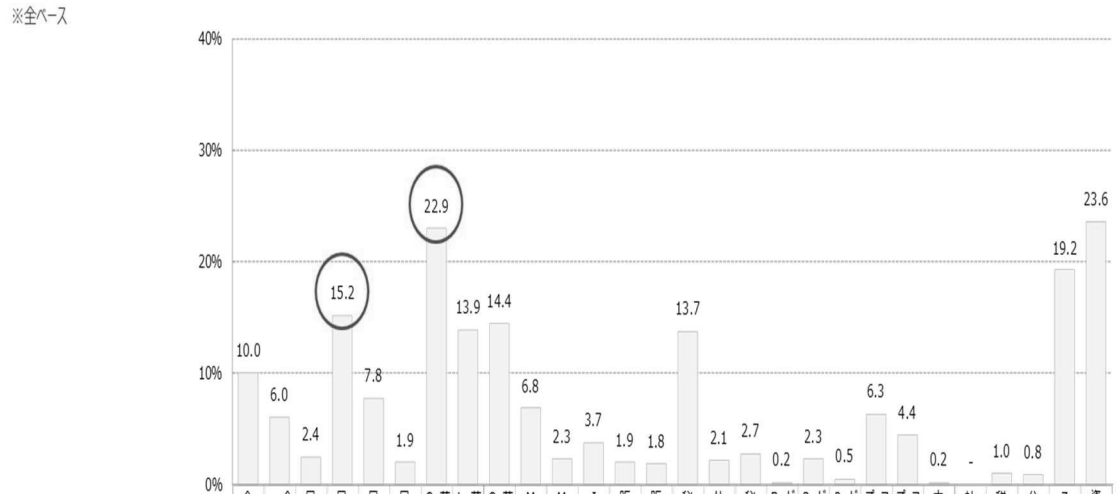
応用（応用能力）	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	仕事の段取りをデザインすることができる。	現場のおいてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	現場の責任者として、組織内外の多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。
現在必要とされている応用（応用能力）	35.1	35.8	27.0	15.5	17.6	17.6	29.7	22.3	34.5	13.5	19.6	9.5	14.9
現在身につけている応用（応用能力）	30.4	33.8	21.6	8.1	15.5	11.5	18.9	20.9	26.4	11.5	9.5	8.1	10.1
最終学歴在学中に身につけた応用（応用能力）	13.5	15.5	7.4	3.4	9.5	4.7	4.7	5.4	11.5	4.7	4.7	3.4	8.8

専門学校卒（1～2 年制）での「現在必要とされている応用」と「在学中に身につけた応用」でギャップがみられる項目は、多くの項目で 10 ポイント以上の開きがみられ、在学中にはビジネスに必要な応用を身につけることができていない様子がうかがえる。特に「職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。」「仕事の段取りをデザインすることができる。」では 23 ポイント以上の大きな開きがみられた。

１１．資格の取得状況

11-1. 保有資格

Q16　あなたが保有する資格をすべておえらびください。また、以下の資格以外の資格をお持ちの方は、その他に資格名をご記入ください。



n=30以上の場合
[比率の差]
全体+10ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 +5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 -5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体-10ﾎﾟｲﾝﾄ

		n=	全商簿記検定	全商情報処理（ビジネス情報部門）	日商簿記初級	日商簿記3級	日商簿記2級	日商簿記1級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	MOSエキスパート	ITパスポート試験	販売士3級	販売士2級	秘書検定2級	サービス接遇検定準1級	秘書士、ビジネス実務士	BASIC・キャリア検定	ビジネス3級・キャリア検定	ビジネス2級以上・キャリア検定	プランナー3級・ファイナンシャル・	プランナー2級・ファイナンシャル・	中小企業診断士	社会保険労務士	税理士	公認会計士	その他	資格を所有していない
全体		(619)	10.0	6.0	2.4	15.2	7.8	1.9	22.9	13.9	14.4	6.8	2.3	3.7	1.9	1.8	13.7	2.1	2.7	0.2	2.3	0.5	6.3	4.4	0.2	-	1.0	0.8	19.2	23.6
卒業種別	大学院卒	(52)	-	-	1.9	17.3	11.5	-	23.1	26.9	32.7	3.8	1.9	7.7	-	-	3.8	1.9	3.8	-	1.9	1.9	7.7	9.6	-	-	3.8	1.9	11.5	25.0
	大卒	(206)	2.4	1.0	1.9	16.0	7.3	1.5	25.2	14.1	22.8	5.3	1.0	3.9	2.4	1.5	12.6	-	0.5	-	1.0	-	9.2	7.8	-	-	-	-	17.5	20.9
	短大卒	(155)	9.7	8.4	3.9	15.5	5.2	1.9	21.3	12.3	7.1	5.8	1.9	1.9	2.6	1.3	17.4	2.6	5.8	-	1.3	0.6	6.5	1.3	-	-	0.6	1.3	22.6	27.7
	専門学校卒（3~4年制）	(58)	8.6	6.9	5.2	10.3	6.9	6.9	20.7	12.1	6.9	8.6	1.7	6.9	-	5.2	8.6	1.7	5.2	1.7	3.4	-	3.4	5.2	1.7	-	3.4	-	27.6	17.2
	専門学校卒（1~2年制）	(148)	25.0	12.2	0.7	14.9	10.1	1.4	22.3	11.5	6.8	10.1	4.7	2.7	2.0	2.0	16.9	4.7	1.4	-	4.7	0.7	2.7	0.7	-	-	0.7	1.4	17.6	25.0

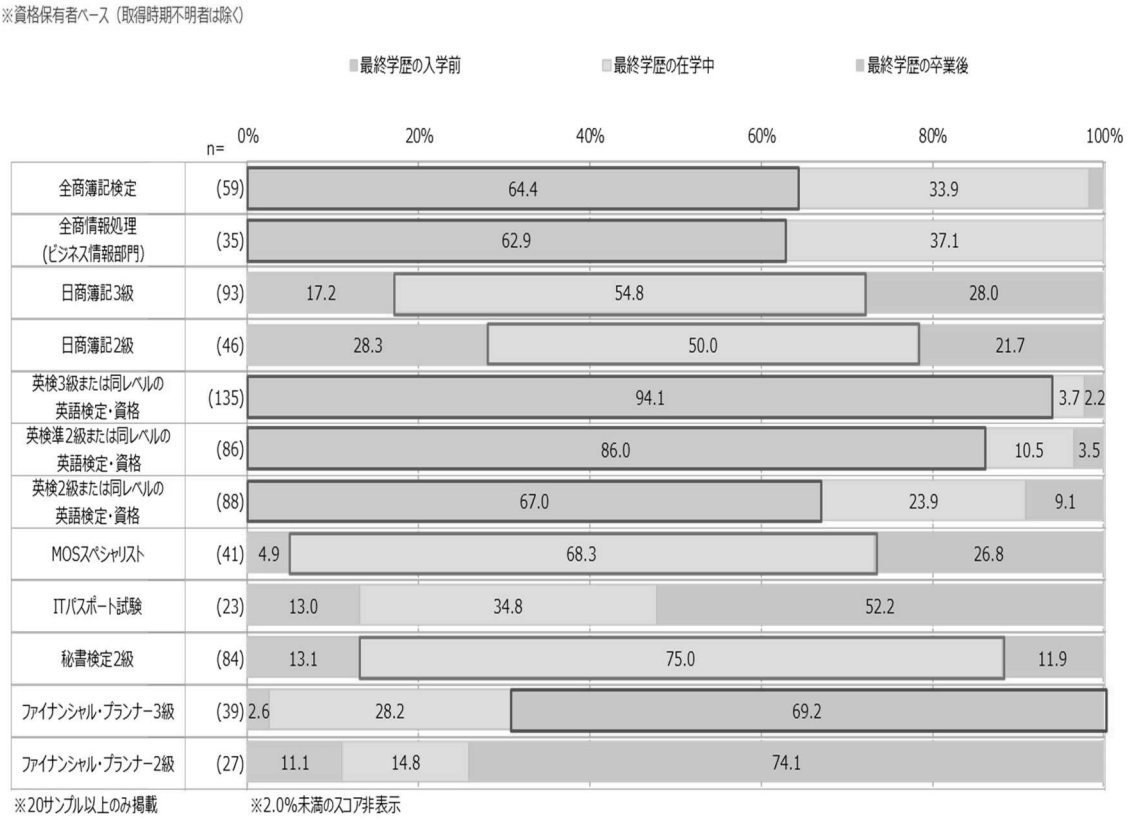
保有資格は、「英検 3 級または同レベルの英語検定・資格」が 23%で最も高く、次いで「日商簿記 3 級」が 15%であった。

学校種別にみると、大学院卒は「英検 2 級または同レベルの英語検定・資格」「英検準 2 級または同レベルの英語検定・資格」が 3 割前後と高かった。専門学校卒（1～2 年制）の 4 人に 1 人が「全商簿記検定」を保有していた。

11-2. 資格の取得時期

(1)全体

Q17　あなたは以下の資格をいつ取得しましたか。あてはまる時期をそれぞれお選びください。



「英語検定・資格（英検 3 級/英検準 2 級/英検 2 級または同レベル)」、「全商簿記検定」、「全商情報処理(ビジネス情報部門）)の資格保有者は、6 割以上が「最終学歴の入学前」に取得したと回答していた。

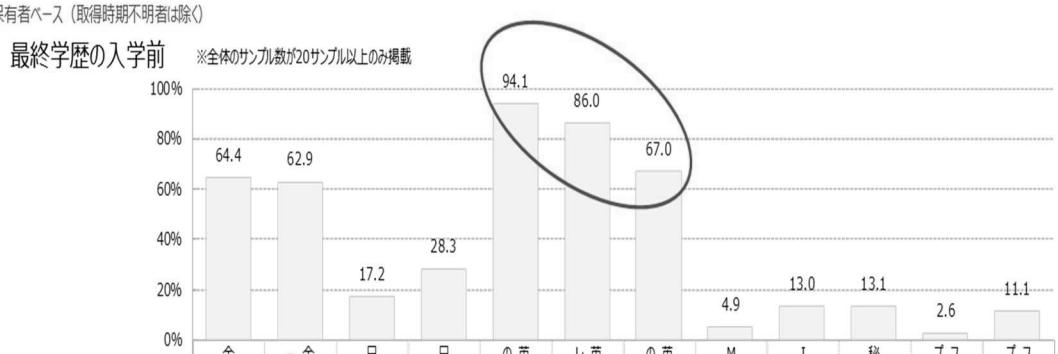
「秘書検定 2 級」、「MOS スペシャリスト」「日商簿記 3 級」、「日商簿記 2 級」の資格保有者は、5 割以上が「最終学歴の在学中」に取得したと回答していた。

「ファイナンシャル・プランナー3 級」の資格保有者は、約 7 割が「最終学歴の卒業後」に取得したと回答している。

(2)最終学歴入学前

Q17　あなたは以下の資格をいつ取得しましたか。あてはまる時期をそれぞれお選びください。

※資格保有者ベース（取得時期不明者は除く）



		全商簿記検定	全商情報処理ビジネス情報部門）	日商簿記3級	日商簿記2級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	ITパスポート試験	秘書検定2級	ファイナンシャルプランナー3級	ファイナンシャルプランナー2級
全体		64.4	62.9	17.2	28.3	94.1	86.0	67.0	4.9	13.0	13.1	2.6	11.1
卒業種別	大学院卒	-	-	44.4	50.0	100.0	100.0	94.1	-	-	-	25.0	-
	大卒	40.0	50.0	-	6.7	90.0	86.2	68.1	-	12.5	4.0	-	12.5
	短大卒	86.7	61.5	16.7	37.5	100.0	94.7	60.0	-	66.7	18.5	-	-
	専門学校卒（3~4年制）	20.0	-	-	25.0	83.3	71.4	50.0	-	-	20.0	-	33.3
	専門学校卒（1~2年制）	64.7	81.3	38.1	38.5	96.8	70.6	30.0	13.3	-	16.0	-	-

<回答者数一覧>

		全体	全商簿記検定	全商情報処理ビジネス情報部門）	日商簿記3級	日商簿記2級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	ITパスポート試験	秘書検定2級	ファイナンシャルプランナー3級	ファイナンシャルプランナー2級
全体		59	35	93	46	135	86	88	41	23	84	39	27	
卒業種別	大学院卒	0	0	9	6	12	14	17	2	4	2	4	5	
	大卒	5	2	33	15	50	29	47	11	8	25	19	16	
	短大卒	15	13	24	8	30	19	10	8	3	27	10	2	
	専門学校卒（3~4年制）	5	4	6	4	12	7	4	5	4	5	2	3	
	専門学校卒（1~2年制）	34	16	21	13	31	17	10	15	4	25	4	1	

※n=30未満はグレー字

「最終学歴の入学前」に取得した資格は、「英検 3 級または同レベルの英語検定・資格」が 94%で最も高く、次いで「英検準 2 級または同レベルの英語検定・資格」（86%）、「英検 2 級または同レベルの英語検定・資格」（67%）と上位 3 項目を英語検定・資格が占めている。

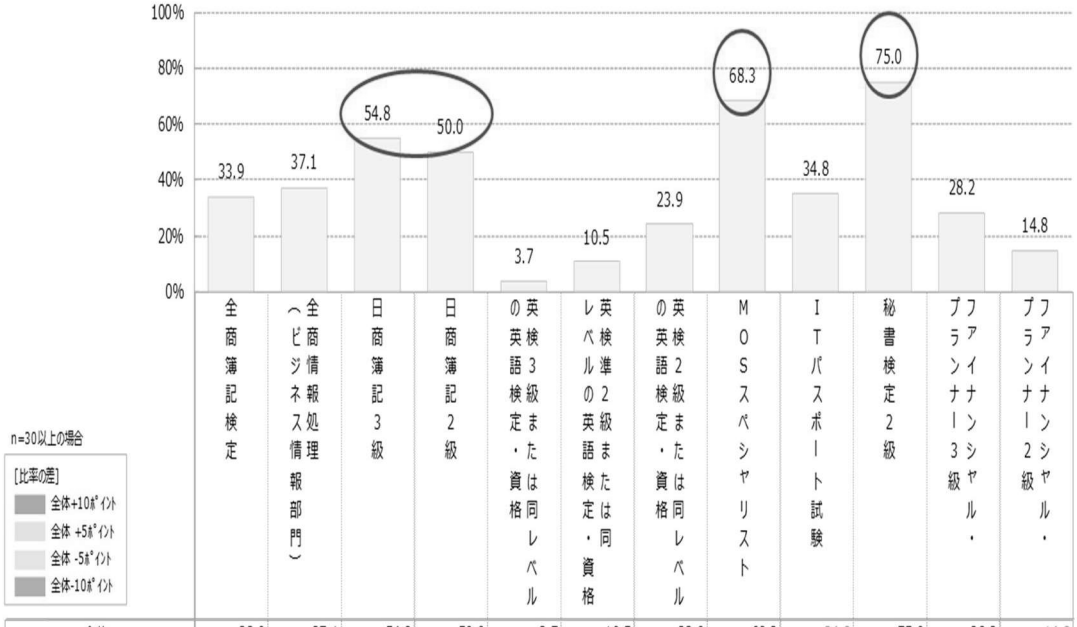
学校種別にみると、短大卒の 100%が「英検 3 級または同レベルの英語検定・資格」を保有していると回答していた。

(3)最終学歴在学中

Q17　あなたは以下の資格をいつ取得しましたか。あてはまる時期をそれぞれお選びください。

※資格保有者ベース（取得時期不明者は除く）

最終学歴の在学中　※全体のサンプル数が20サンプル以上のみ掲載



		全商簿記検定	全商情報処理ビジネス情報部門）	日商簿記3級	日商簿記2級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・同資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	ITパスポート試験	秘書検定2級	プランナー3級・アシナンシャル	プランナー2級・アシナンシャル
全体		33.9	37.1	54.8	50.0	3.7	10.5	23.9	68.3	34.8	75.0	28.2	14.8
卒業種別	大学院卒	-	-	44.4	33.3	-	-	-	50.0	25.0	100.0	25.0	20.0
	大卒	40.0	50.0	54.5	53.3	6.0	10.3	27.7	54.5	12.5	84.0	26.3	12.5
	短大卒	13.3	38.5	54.2	50.0	-	5.3	40.0	75.0	33.3	70.4	30.0	-
	専門学校卒（3~4年制）	80.0	100.0	83.3	75.0	8.3	14.3	25.0	80.0	75.0	40.0	-	-
	専門学校卒（1~2年制）	35.3	18.8	52.4	46.2	3.2	23.5	30.0	73.3	50.0	76.0	50.0	100.0

<回答者数一覧>

		全商簿記検定	全商情報処理ビジネス情報部門）	日商簿記3級	日商簿記2級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・同資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	ITパスポート試験	秘書検定2級	プランナー3級・アシナンシャル	プランナー2級・アシナンシャル
全体		59	35	93	46	135	86	88	41	23	84	39	27
卒業種別	大学院卒	0	0	9	6	12	14	17	2	4	2	4	5
	大卒	5	2	33	15	50	29	47	11	8	25	19	16
	短大卒	15	13	24	8	30	19	10	8	3	27	10	2
	専門学校卒（3~4年制）	5	4	6	4	12	7	4	5	4	5	2	3
	専門学校卒（1~2年制）	34	16	21	13	31	17	10	15	4	25	4	1

※n=30未満はグレー字

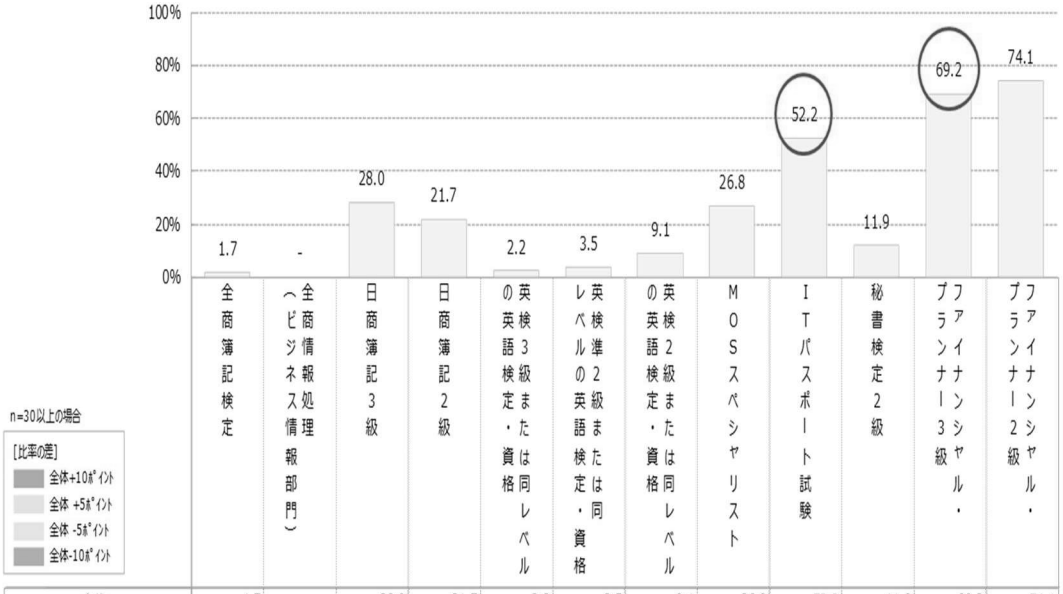
「最終学歴の在学中」に取得した資格は、「秘書検定 2 級」が 75%で最も高く、次いで「MOS スペシャリスト」（68%）、「日商簿記 3 級」（55%）、「日商簿記 2 級」（50%）が 5 割以上であった。

(4)最終学歴の卒業後

Q17　あなたは以下の資格をいつ取得しましたか。あてはまる時期をそれぞれお選びください。

※資格保有者ベース（取得時期不明者は除く）

最終学歴の卒業後　※全体のサンプル数が20サンプル以上のみ掲載



n=30以上の場合

[比率の差]
全体+10ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 +5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体 -5ﾎﾟｲﾝﾄ
全体-10ﾎﾟｲﾝﾄ

		全体	全商簿記検定	全商情報処理ビジネス情報部門）	日商簿記3級	日商簿記2級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	ITパスポート試験	秘書検定2級	ファイナンシャル・プランナー3級	ファイナンシャル・プランナー2級
	全体	1.7	-	-	28.0	21.7	2.2	3.5	9.1	26.8	52.2	11.9	69.2	74.1
卒業種別	大学院卒	-	-	-	11.1	16.7	-	-	5.9	50.0	75.0	-	50.0	80.0
	大卒	20.0	-	-	45.5	40.0	4.0	3.4	4.3	45.5	75.0	12.0	73.7	75.0
	短大卒	-	-	-	29.2	12.5	-	-	-	25.0	-	11.1	70.0	100.0
	専門学校卒（3~4年制）	-	-	-	16.7	-	8.3	14.3	25.0	20.0	25.0	40.0	100.0	66.7
	専門学校卒（1~2年制）	-	-	-	9.5	15.4	-	5.9	40.0	13.3	50.0	8.0	50.0	-

<回答者数一覧>

		全体	全商簿記検定	全商情報処理ビジネス情報部門）	日商簿記3級	日商簿記2級	英検3級または同レベルの英語検定・資格	英検準2級または同レベルの英語検定・資格	英検2級または同レベルの英語検定・資格	MOSスペシャリスト	ITパスポート試験	秘書検定2級	ファイナンシャル・プランナー3級	ファイナンシャル・プランナー2級
	全体	59	35	93	46	135	86	88	41	23	84	39	27	
卒業種別	大学院卒	0	0	9	6	12	14	17	2	4	2	4	5	
	大卒	5	2	33	15	50	29	47	11	8	25	19	16	
	短大卒	15	13	24	8	30	19	10	8	3	27	10	2	
	専門学校卒（3~4年制）	5	4	6	4	12	7	4	5	4	5	2	3	
	専門学校卒（1~2年制）	34	16	21	13	31	17	10	15	4	25	4	1	

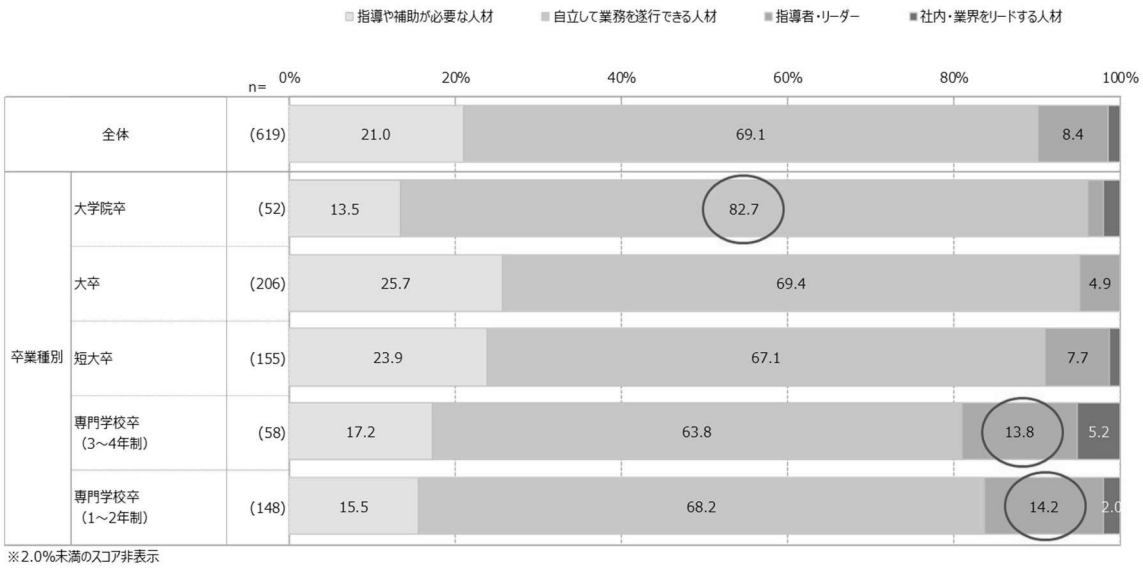
※n=30未満はグレー字

「最終学歴の卒業後」に取得した資格は、「ファイナンシャル・プランナー3 級」が 69%で最も高く、次いで「IT パスポート試験」（52%）であった。

学校種別にみると、大卒は「日商簿記 3 級」の取得割合がやや高かった。

１２. 現職における到達レベル

Q2　現職において、ご自身のレベルとして最も近いものをお選びください。



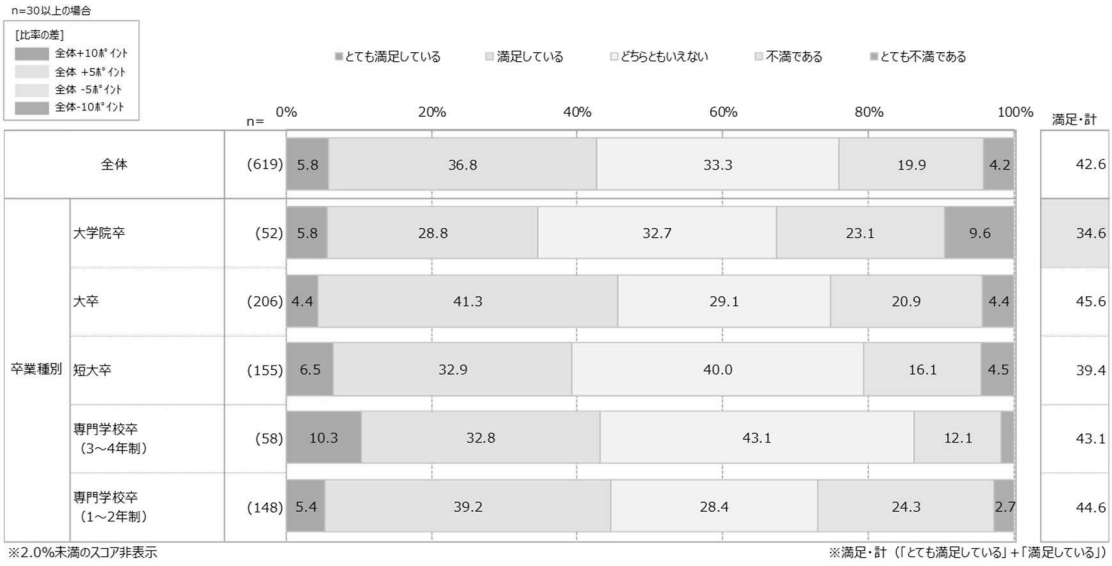
※2.0%未満のスコア非表示

現職における到達レベルは、「自立して業務を遂行できる人材」が 69%で突出。次いで「指導や補助が必要な人材」が 21%であった。

学校種別にみると、大学院卒の 8 割以上は「自立して業務を遂行できる人材」と回答。専門学校卒は年制に関わらず「指導者・リーダー」がともに 14%とやや高かった。

１３. 現職の満足度

Q3　あなたは現在の仕事を総合的にみて、どの程度満足していますか。



※2.0%未満のスコア非表示

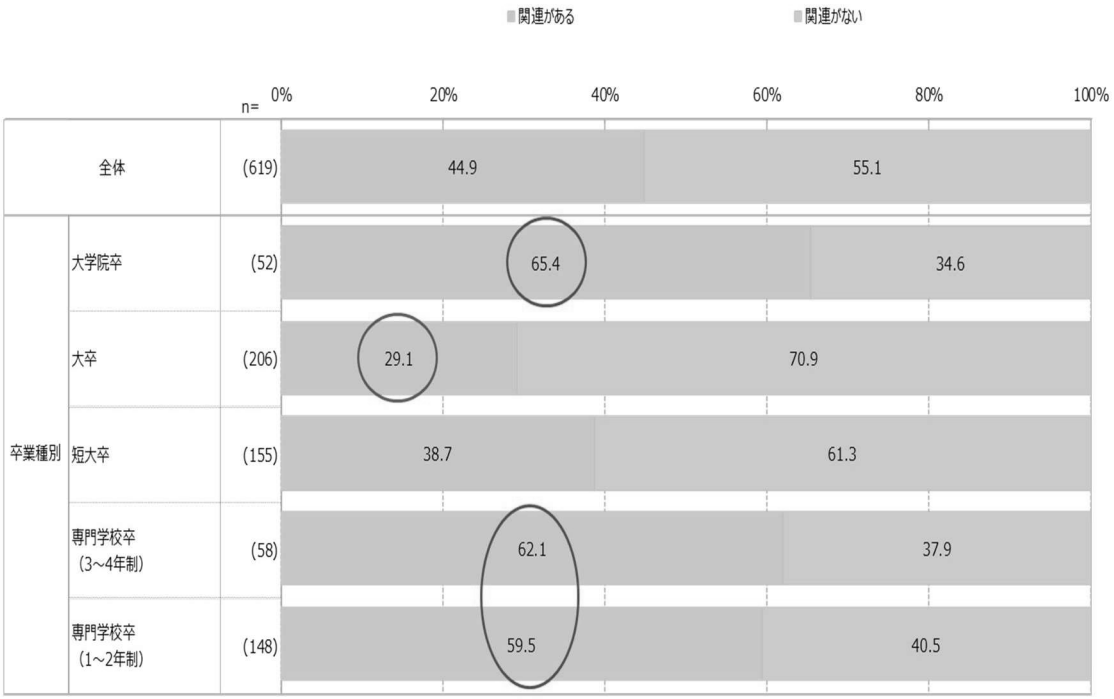
※満足・計（「とても満足している」+「満足している」）

現在の仕事の満足度は、「とても満足している」が 6%、「満足している」が 37%、この 2 つを合わせた満足度は 43%であった。

学校種別にみると、大学院卒は満足・計が 3 割半ばとやや低かった。

１４. 現職と先行分野の関連性

Q20　現在の仕事は、最終学歴で専攻した分野と関連がありますか。※複数の専門分野がある方は、主な専門分野についてお答えください。

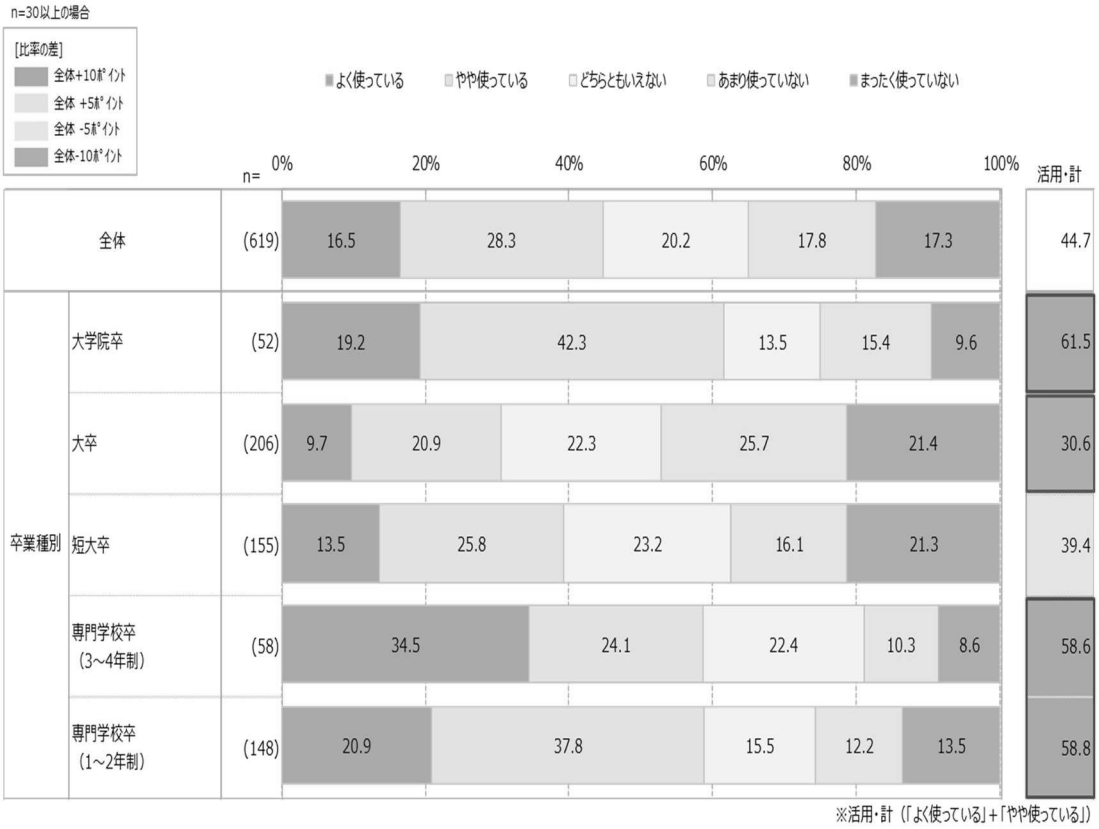


現職と専攻分野の関連性は、「関連がある」が 45%であった。

学校種別にみると、大学院卒、専門学校卒は「関連がある」が約 6 割と高くなっていたが、大卒は 3 割に満たない低い関連度であった。

１５. 在学中に修得した知識・技能の現職での活用度

Q21　あなたは、最終学歴の学校在学時に修得した知識・技能などを現在の仕事で活用していますか。



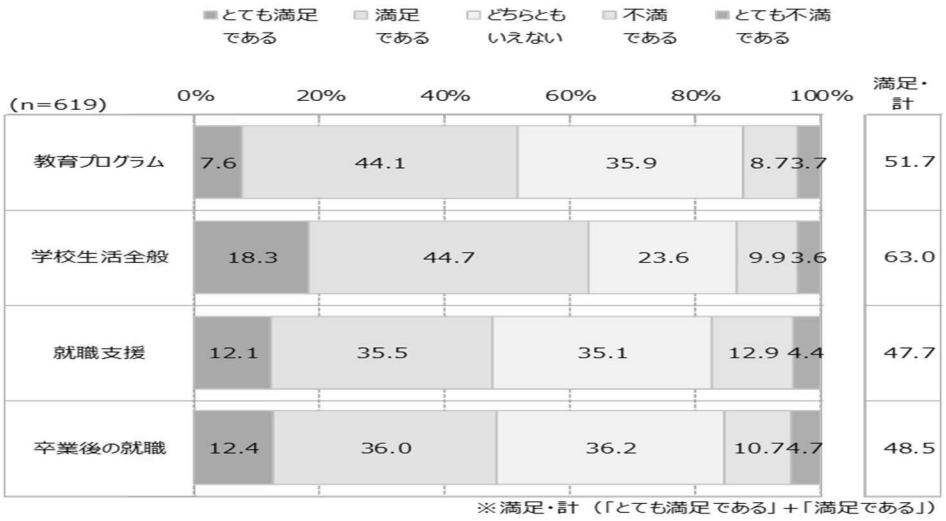
在学中に修得した知識・技能の活用状況は、「よく使っている」が 16%、「やや使っている」が 28%、この 2 つを合わせた活用・計は 45%であった。

学校種別にみると、大学院卒、専門学校卒は活用・計が約 6 割と高くなっているが、大卒は 3 割と低かった。現職と専攻分野の関連性と同様の傾向がみられた。

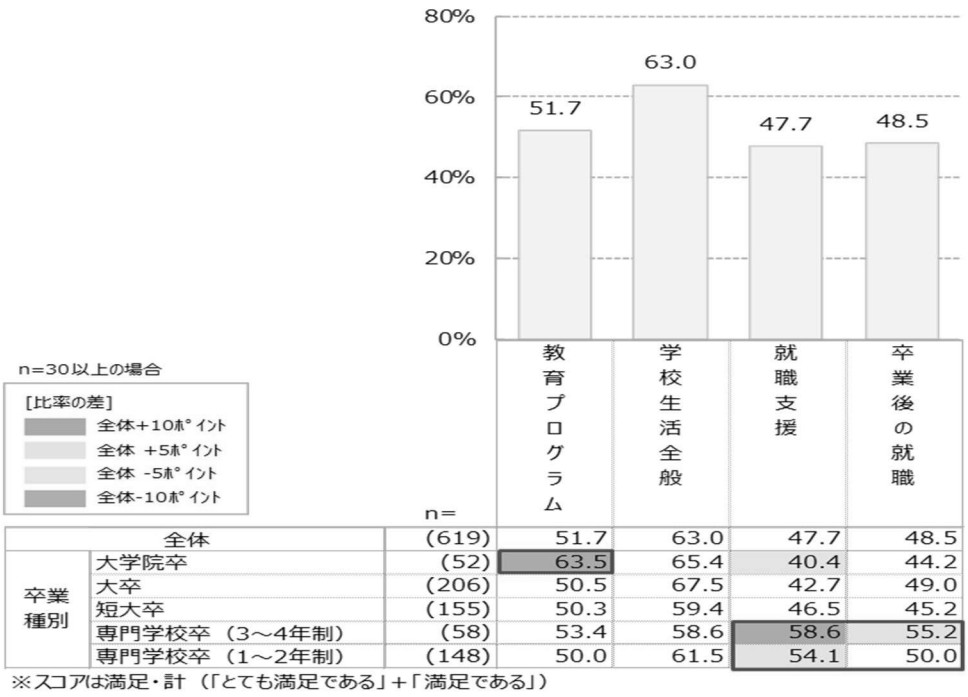
１６. 最終学歴の学校に対する満足度

Q22　あなたは、最終学歴の学校での以下の内容にどのくらい満足していますか。それぞれあてはまるものをひとつお選びください。

【全体】



【満足・計（「とても満足である」＋「満足である」】



		n=	教育プログラム	学校生活全般	就職支援	卒業後の就職
全体		(619)	51.7	63.0	47.7	48.5
卒業種別	大学院卒	(52)	63.5	65.4	40.4	44.2
	大卒	(206)	50.5	67.5	42.7	49.0
	短大卒	(155)	50.3	59.4	46.5	45.2
	専門学校卒（3～4年制）	(58)	53.4	58.6	58.6	55.2
	専門学校卒（1～2年制）	(148)	50.0	61.5	54.1	50.0

※スコアは満足・計（「とても満足である」＋「満足である」）

最終学歴の学校に対する満足度を「とても満足である」「満足である」を合わせた満足・計でみると、「学校生活全般」が 63%で最も高く、次いで「教育プログラム」が 52%であった。

学校種別にみると、大学院卒は「教育プログラム」が 6 割を超え高かった。専門学校卒は「就職支援」「卒業後の就職」が 5 割以上と高くなっていた。

巻末資料

１．学修成果・コンピテンシーに関する卒業生調査 調査票
「ビジネス分野の教育と学修成果に関する調査」

１）事前調査　調査票

ご自身に関するアンケート

下記アンケートにご協力お願いいたします。

「調査についての守秘義務」の徹底をお願いしています。決して第三者に口外しないよう、ご協力お願いします。

アンケート中は、ブラウザの「戻る」ボタンは押さぬようご注意ください。

- 選択肢セレクト条件
  選択肢【1】：((AGE >= 27) && (AGE <= 36))
  選択肢【2】：((AGE >= 24) && (AGE <= 36))
  選択肢【3】：((AGE >= 22) && (AGE <= 36))
- ①必須入力

Q1　100%

あなたの最終学歴をお選びください。

単一回答　★ 必須回答

1. 大学院卒（博士課程）
2. 大学院卒（修士課程）
3. ４年制大学卒
4. 短期大学卒
5. 専門学校卒（4年制）
6. 専門学校卒（3年制）
7. 専門学校卒（2年制）
8. 専門学校卒（1年制）

9. この中にあてはまるものはない

ここで改ページ

- ①必須入力

Q2

最終学歴の学校の卒業年をお選びください。

単一回答 ★ 必須回答

1. 2018（H30）年[卒業後1年目]
2. 2017（H29）年[卒業後2年目]
3. 2016（H28）年[卒業後3年目]
4. 2015（H27）年[卒業後4年目]
5. 2014（H26）年[卒業後5年目]
6. 2013（H25）年[卒業後6年目]
7. 2012（H24）年[卒業後7年目]
8. 2011（H23）年[卒業後8年目]
9. 2010（H22）年[卒業後9年目]
10. 2009（H21）年[卒業後10年目]
11. 2008（H20）年[卒業後11年目]
12. 2007（H19）年[卒業後12年目]
13. 2006（H18）年[卒業後13年目]
14. 2005（H17）年[卒業後14年目]
15. 2004（H16）年[卒業後15年目]
16. それ以前に卒業した

ここで改ページ

- ①必須入力
- ①17_FA： 必須入力

Q3

現在の仕事の業種について、主なものをお選びください。
※パートやアルバイトをされている方は、パート・アルバイトの業種をお選びください。

⊙ 単一回答　★ 必須回答　▲ とじる

① 製造業
② 電気・ガス・熱供給・水道業
③ 情報通信業
④ 運輸業、郵便業
⑤ 卸売業・小売業
⑥ 金融業・保険業
⑦ 不動産業、物品賃貸業
⑧ 学術研究、専門・技術サービス業
⑨ 宿泊業、飲食サービス業
⑩ 生活関連サービス業、娯楽業
⑪ 教育、学習支援業
⑫ 医療、福祉
⑬ その他のサービス業（人材派遣、警備、各種協会・団体等）
⑭ 公務(一般行政や警察、自衛隊など)
⑮ 建設業
⑯ 農業、林業、漁業など
⑰ その他（具体的に）
(必須入力)

⑱ 仕事についていない

ここで改ページ

- セレクト条件 ： 【Q3】で1-17と答えた方
- ①必須入力
- ①12_FA： 必須入力

Q4

現在の仕事の内容（職種）について、あてはまるものをお選びください。
※複数の仕事の内容に従事されている方は、最も主なものをひとつお選びください。

◎ 単一回答　★ 必須回答　▲ とじる

① 管理的な職業
② 公務・行政職
③ 総合職の事務
④ 一般職の事務
⑤ 会計事務
⑥ 医療事務
⑦ 生産・関連事務
⑧ 営業・販売関連事務
⑨ その他の事務
⑩ 営業の職業
⑪ 販売の職業
⑫ その他 (必須入力)

ここで改ページ

- セレクト条件 ： 【Q3】で1-17と答えた方
- ①必須入力
- 回答参照：【Q4】

Q5

前問でお答えになった【【Q4の選択内容】】の経験年数にあてはまるものをお選びください。
※職場での経験に関わらず、職業の総経験年数をお答えください。

◎ 単一回答　★ 必須回答　▲ とじる

① 1年目
② 2年目
③ 3年目
④ 4年目
⑤ 5年目
⑥ 6年目
⑦ 7年目
⑧ 8年目
⑨ 9年目
⑩ 10年目以上

ここで改ページ

- セレクト条件 ： 【Q3】で1-17と答えた方
- ①必須入力

Q6

現在の仕事の就業形態について、あてはまるものをお選びください。

◎ 単一回答　★ 必須回答

① 正規雇用
② 非正規雇用

ここで改ページ

- セレクト条件 ： 【Q3】で1-17と答えた方
- ①必須入力
- ①9_FA： 必須入力

Q7

現在の職階について、あてはまるものをお選びください。

⊙ 単一回答　★ 必須回答

1. 一般社員
2. 主任・リーダークラス
3. 係長クラス
4. 課長クラス
5. 部長クラス
6. 本部長・事業部長クラス
7. 取締役・執行役員
8. 代表取締役
9. その他 (必須入力)

ここで改ページ

- セレクト条件 ： 【Q3】で1-17と答えた方
- ①必須入力

Q8

現在の職場の勤続年数を教えてください。

◎ 単一回答　★ 必須回答

① 1年目
② 2年目
③ 3年目
④ 4年目
⑤ 5年目
⑥ 6年目
⑦ 7年目
⑧ 8年目
⑨ 9年目
⑩ 10年目以上

アンケートは以上で終わりです。
ご協力ありがとうございました。
送信ボタンを押してください。

送　信

２）本調査　調査票

ご自身に関するアンケート

下記アンケートにご協力お願いいたします。

「調査についての守秘義務」の徹底をお願いしています。決して第三者に口外しないよう、ご協力お願いします。

アンケート中は、ブラウザの「戻る」ボタンは押さぬようご注意ください。

C1　100%

本調査は、第三段階教育（4年制大学・短期大学・専門学校）における
ビジネス分野の学修成果と卒業後の職業能力を可視化し、
他分野との整合的な枠組みづくりのための基礎資料をえることを目的としています。
卒業後の仕事や学習、また最後に卒業した学校での教育や学生生活を振り返りながらアンケートにご回答ください。
回答時間は、15分程度です。お忙しいところ恐縮ではございますが、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

（＊このアンケートは、数多くの卒業生調査を行っている
九州大学第三段階教育研究センターから委託されています。）

ここで改ページ

• ①必須入力

Q1

現在勤めている職場の従業員数について、最も近いものをお選びください。
※全社あわせての人数をお答えください。

◎ 単一回答　★ 必須回答　▲ とじる

① 5人以下
② 6～20人
③ 21～99人
④ 100～299人
⑤ 300～499人
⑥ 500～999人
⑦ 1000人以上

ここで改ページ

• ①必須入力

Q2

現職において、ご自身のレベルとして最も近いものをお選びください。

単一回答 ★ 必須回答

1. 指導や補助が必要な人材
2. 自立して業務を遂行できる人材
3. 指導者・リーダー
4. 社内・業界をリードする人材

ここで改ページ

• ①必須入力

Q3

あなたは現在の仕事を総合的にみて、どの程度満足していますか。

単一回答 ★ 必須回答

1. とても満足している
2. 満足している
3. どちらともいえない
4. 不満である
5. とても不満である

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**22. この中にあてはまる知識はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-21**

Q4

ビジネスにおける知識について、現在の仕事に必要とされていると思う知識をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　▲ とじる

1. 簿記の基礎的な仕組みを理解している。
2. 商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。
3. ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している。
4. 経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。
5. 仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。
6. マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。
7. 販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。
8. ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。
9. ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。
10. 財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。
11. マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。
12. 店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。
13. 専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。
14. 専門分野以外の幅広い教養を有している。
15. 専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。
16. 組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。
17. ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。
18. 財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。
19. プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。
20. 経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。
21. 専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。

22. この中にあてはまる知識はない

●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●✂ ここで改ページ ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●

- ①必須入力
- 排他選択肢：**22. この中にあてはまる知識はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-21**

Q5

ビジネスにおける知識について、現在身につけていると思う知識をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答

1	簿記の基礎的な仕組みを理解している。
2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。
3	ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している。
4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。
5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。
6	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。
7	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。
8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。
9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。
10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。
11	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。
12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。
13	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。
14	専門分野以外の幅広い教養を有している。
15	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。
16	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。
17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。
18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。
19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。
20	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。
21	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。
22	この中にあてはまる知識はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**22. この中にあてはまる知識はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-21**

Q6

ビジネスにおける知識について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う知識をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　　とじる

1. 簿記の基礎的な仕組みを理解している。
2. 商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している。
3. ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している。
4. 経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している。
5. 仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している。
6. マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している。
7. 販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している。
8. ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。
9. ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している。
10. 財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している。
11. マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している。
12. 店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している。
13. 専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している。
14. 専門分野以外の幅広い教養を有している。
15. 専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している。
16. 組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している。
17. ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している。
18. 財務意思決定にかかる体系的な知識を有している。
19. プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している。
20. 経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している。
21. 専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している。

22. この中にあてはまる知識はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**19. この中にあてはまる技能はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-18**

Q7

ビジネスにおける技能について、現在の仕事に必要とされていると思う技能をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　▲ とじる

1. 複式簿記の仕分けができる。
2. ワードやエクセルの簡単な操作ができる。
3. 定型的なビジネス文書を作成できる。
4. 基本的な接客や接遇ができる。
5. 論理的に考えることができる。
6. 貸借対照表、損益計算書を作成できる。
7. ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。
8. ファイリングを含めた文書管理ができる。
9. 状況に応じた接客や接遇ができる。
10. 時間を管理することができる。
11. 財務諸表の内容を理解することができる。
12. 情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。
13. パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。
14. 店舗・売場を運営することができる。
15. 組織、部署等のマネジメントをすることができる。
16. 特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。
17. 組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。
18. 専門分野(経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。

19. この中にあてはまる技能はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**19. この中にあてはまる技能はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-18**

Q8

ビジネスにおける技能について、現在身につけていると思う技能をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答

1. 複式簿記の仕分けができる。
2. ワードやエクセルの簡単な操作ができる。
3. 定型的なビジネス文書を作成できる。
4. 基本的な接客や接遇ができる。
5. 論理的に考えることができる。
6. 貸借対照表、損益計算書を作成できる。
7. ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。
8. ファイリングを含めた文書管理ができる。
9. 状況に応じた接客や接遇ができる。
10. 時間を管理することができる。
11. 財務諸表の内容を理解することができる。
12. 情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。
13. パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。
14. 店舗・売場を運営することができる。
15. 組織、部署等のマネジメントをすることができる。
16. 特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。
17. 組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。
18. 専門分野(経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。

19. この中にあてはまる技能はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**19. この中にあてはまる技能はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-18**

Q9

ビジネスにおける技能について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う技能をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　とじる

1. 複式簿記の仕分けができる。
2. ワードやエクセルの簡単な操作ができる。
3. 定型的なビジネス文書を作成できる。
4. 基本的な接客や接遇ができる。
5. 論理的に考えることができる。
6. 貸借対照表、損益計算書を作成できる。
7. ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる。
8. ファイリングを含めた文書管理ができる。
9. 状況に応じた接客や接遇ができる。
10. 時間を管理することができる。
11. 財務諸表の内容を理解することができる。
12. 情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる。
13. パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる。
14. 店舗・売場を運営することができる。
15. 組織、部署等のマネジメントをすることができる。
16. 特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる。
17. 組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。
18. 専門分野(経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる。

19. この中にあてはまる技能はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**16. この中にあてはまる態度はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-15**

Q10

ビジネスにおける態度について、現在の仕事に必要とされていると思う態度をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　▲ とじる

1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。
2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。
3	生涯学び続ける姿勢を持っている。
4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。
5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。
6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。
7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。
8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。
9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。
10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。
11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。
12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。
13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。
14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。
15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。
16	この中にあてはまる態度はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**16. この中にあてはまる態度はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-15**

Q11

ビジネスにおける態度について、現在身につけていると思う態度をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答

1. 挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。
2. 基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。
3. 生涯学び続ける姿勢を持っている。
4. 正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。
5. 報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。
6. 任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。
7. 所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。
8. 業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。
9. プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。
10. 顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。
11. 現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。
12. 市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。
13. 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。
14. 企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。
15. マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。

16. この中にあてはまる態度はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**16. この中にあてはまる態度はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-15**

Q12

ビジネスにおける態度について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う態度をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　▲ とじる

1. 挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。
2. 基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。
3. 生涯学び続ける姿勢を持っている。
4. 正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。
5. 報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている。
6. 任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。
7. 所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。
8. 業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。
9. プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている。
10. 顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。
11. 現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。
12. 市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。
13. 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。
14. 企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。
15. マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている。

16. この中にあてはまる態度はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**14. この中にあてはまる応用能力はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-13**

Q13

知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在の仕事に必要とされていると思う応用能力をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　とじる

1. 上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。
2. 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。
3. 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。
4. PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。
5. ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。
6. 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。
7. 職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。
8. 非定型の業務において、自律的に遂行することができる。
9. 仕事の段取りをデザインすることができる。
10. 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。
11. 現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。
12. 現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。
13. 経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。

14. この中にあてはまる応用能力はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**14. この中にあてはまる応用能力はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-13**

Q14

知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、現在身につけていると思う応用能力をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　▲ とじる

1. 上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。
2. 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。
3. 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。
4. PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。
5. ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。
6. 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。
7. 職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。
8. 非定型の業務において、自律的に遂行することができる。
9. 仕事の段取りをデザインすることができる。
10. 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。
11. 現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。
12. 現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。
13. 経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。

14. この中にあてはまる応用能力はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- 排他選択肢：**14. この中にあてはまる応用能力はない**
- 選択肢ランダマイズ ：**選択肢1-13**

Q15

知識・技能・態度のビジネス現場での応用(応用能力）について、最終学歴の学校在学中に身につけたと思う応用能力をすべてお選びください。

✔ 複数回答　★ 必須回答　とじる

1. 上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。
2. 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。
3. 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。
4. PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる。
5. ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる。
6. 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる。
7. 職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。
8. 非定型の業務において、自律的に遂行することができる。
9. 仕事の段取りをデザインすることができる。
10. 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。
11. 現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。
12. 現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している。
13. 経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている。

14. この中にあてはまる応用能力はない

ここで改ページ

- ①必須入力
- ①27_FA：必須入力
- 排他選択肢：**28. 資格を所有していない**

Q16

あなたが保有する資格をすべておえらびください。
また、以下の資格以外の資格をお持ちの方は、その他に資格名をご記入ください。

複数回答　必須回答　とじる

1	全商簿記検定
2	全商情報処理(ビジネス情報部門)
3	日商簿記初級
4	日商簿記3級
5	日商簿記2級
6	日商簿記1級
7	英検3級または同レベルの英語検定・資格
8	英検準2級または同レベルの英語検定・資格
9	英検2級または同レベルの英語検定・資格
10	MOSスペシャリスト
11	MOSエキスパート
12	ITパスポート試験
13	販売士3級
14	販売士2級
15	秘書検定2級
16	サービス接遇検定準1級
17	秘書士、ビジネス実務士
18	ビジネス・キャリア検定BASIC級
19	ビジネス・キャリア検定３級
20	ビジネス・キャリア検定２級以上
21	ファイナンシャル・プランナー3級
22	ファイナンシャル・プランナー2級

23 中小企業診断士

24 社会保険労務士

25 税理士

26 公認会計士

27 その他 (必須入力)

28 資格を所有していない

ここで改ページ

- 作成制限超過 1 問分
- セレクト条件　項目【1】：【Q16】で1と答えた方
- セレクト条件　項目【2】：【Q16】で2と答えた方
- セレクト条件　項目【3】：【Q16】で3と答えた方
- セレクト条件　項目【4】：【Q16】で4と答えた方
- セレクト条件　項目【5】：【Q16】で5と答えた方
- セレクト条件　項目【6】：【Q16】で6と答えた方
- セレクト条件　項目【7】：【Q16】で7と答えた方
- セレクト条件　項目【8】：【Q16】で8と答えた方
- セレクト条件　項目【9】：【Q16】で9と答えた方
- セレクト条件　項目【10】：【Q16】で10と答えた方
- セレクト条件　項目【11】：【Q16】で11と答えた方
- セレクト条件　項目【12】：【Q16】で12と答えた方
- セレクト条件　項目【13】：【Q16】で13と答えた方
- セレクト条件　項目【14】：【Q16】で14と答えた方
- セレクト条件　項目【15】：【Q16】で15と答えた方
- セレクト条件　項目【16】：【Q16】で16と答えた方
- セレクト条件　項目【17】：【Q16】で17と答えた方
- セレクト条件　項目【18】：【Q16】で18と答えた方
- セレクト条件　項目【19】：【Q16】で19と答えた方
- セレクト条件　項目【20】：【Q16】で20と答えた方
- セレクト条件　項目【21】：【Q16】で21と答えた方
- セレクト条件　項目【22】：【Q16】で22と答えた方
- セレクト条件　項目【23】：【Q16】で23と答えた方
- セレクト条件　項目【24】：【Q16】で24と答えた方
- セレクト条件　項目【25】：【Q16】で25と答えた方
- セレクト条件　項目【26】：【Q16】で26と答えた方
- ①必須入力(全項目)

Q17

あなたは以下の資格をいつ取得しましたか。
あてはまる時期をそれぞれお選びください。

◎ 単一回答　★ 必須回答　▲ とじる

0/26

1 全商簿記検定

2 全商情報処理(ビジネス情報部門)

3 日商簿記初級

4 日商簿記3級

5 日商簿記2級

6 日商簿記1級

7 英検3級または同レベルの英語検定・資格

8 英検準2級または同レベルの英語検定・資格

9 英検2級または同レベルの英語検定・資格

10 MOSスペシャリスト

11 MOSエキスパート

12 ITパスポート試験

13 販売士3級

14 販売士2級

15 秘書検定2級

16 サービス接遇検定準1級

17 秘書士、ビジネス実務士

18 ビジネス・キャリア検定BASIC級

19 ビジネス・キャリア検定３級

20 ビジネス・キャリア検定２級以上

21 ファイナンシャル・プランナー3級

22 ファイナンシャル・プランナー2級

23 中小企業診断士

24 社会保険労務士

25 税理士

26 公認会計士

① 最終学歴の入学前

② 最終学歴の在学中

③ 最終学歴の卒業後

④ 取得時期はわからない

ここで改ページ

- ①必須にする(全てのFA欄)

Q18

あなたが通っていた最終学歴の学校名、学部・学科(専攻・コース) 名をお教えください。

★ 必須回答

学校名

学部・学科名

ここで改ページ

- ①必須入力
- ①28_FA：必須入力

Q19

前問でお答えになった学校での専門分野をお教えください。
※複数の専門分野がある方は、主な専門分野についてお答えください。

◎ 単一回答 ★ 必須回答 ▲ とじる

1. 普通・一般教育プログラム
2. 人文学、芸術、デザイン
3. 社会科学、ビジネス、法律
4. 法学、法律学
5. 行政、公務
6. 政治学
7. 社会学
8. 行動科学
9. 上記以外の社会科学
10. ジャーナリズム、報道
11. 図書館、情報、その他アーカイブ
12. 経営学、組織論、人事マネジメント
13. 会計、監査、簿記、税理
14. 財務、金融、保険
15. マーケティング、広告、広報

⑯ 勤労生活（労働組織と研修）

⑰ 秘書、事務

⑱ 医療秘書、医療事務

⑲ 卸売、小売、販売一般

⑳ その他の社会科学、ビジネス、法律

㉑ 教育・社会福祉

㉒ 生命科学、理学、コンピュータ

㉓ 工学、建築、環境

㉔ 農業、農学、食品化学、食品製造、獣医・畜産

㉕ 医療・保健

㉖ 家政学・服飾

㉗ サービス

㉘ その他 （必須入力）

ここで改ページ

- ①必須入力

Q20

現在の仕事は、最終学歴で専攻した分野と関連がありますか。
※複数の専門分野がある方は、主な専門分野についてお答えください。

◉ 単一回答 ★ 必須回答 とじる

① 関連がある

② 関連がない

ここで改ページ

- ①必須入力

Q21

あなたは、最終学歴の学校在学時に修得した知識・技能などを現在の仕事で活用していますか。

◎ 単一回答　★ 必須回答

1. よく使っている
2. やや使っている
3. どちらともいえない
4. あまり使っていない
5. まったく使っていない

ここで改ページ

- ①必須入力(全項目)

Q22

あなたは、最終学歴の学校での以下の内容にどのくらい満足していますか。
それぞれあてはまるものをひとつお選びください。

単一回答　★ 必須回答　▲ とじる

0/4

1 教育プログラム

2 学校生活全般

3 就職支援

4 卒業後の就職

① とても満足である
② 満足である
③ どちらともいえない
④ 不満である
⑤ とても不満である

アンケートは以上で終わりです。
ご協力ありがとうございました。
送信ボタンを押してください。

送　信

2. 学修成果に関する機関調査　調査票

大学版

ビジネス分野機関調査

第三段階教育における学修成果に関する調査

このたび、九州大学第三段階教育研究センターでは文部科学省委託事業の一環として「第三段階教育における学修成果に関する調査」を行うことになりました。本調査は、４年制大学・短期大学・専門学校などの第三段階教育におけるビジネス分野の学修成果と教育方法を可視化し、教育の改善・質保証のための基礎資料をえることを目的としています。

ビジネス分野の教育プログラムを有する学部長あるいは責任者様に、ご回答いただきたくお願い申し上げます。貴学で入学時に求められる能力や、卒業までに修得して欲しい能力、学修成果についてお尋ねします。回答時間はおよそ 15 分程度です。

回答いただいた結果は、統計的に処理されるため、大学名、学部・学科名などの情報が外部に出されることはございません。調査結果については、九州大学第三段階教育研究センターの HP（https://rteq.kyushu-u.ac.jp/）で公表していく予定です。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、何とぞ調査にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

2019 年 1 月吉日

九州大学　主幹教授・第三段階教育研究センター長

吉 本　圭 一

回答は、同封の返信用封筒により 2 月 11 日（月）必着でお送りください。

大学版

ビジネス分野機関調査

A. 基本情報

1	大 学 名	

2	学部・学科名	

3	貴学部の人材養成の目的として想定される進路、実際に就職者が多い進路について、 A．業種、 B．職種のそれぞれあてはまるものにすべて☑をつけて下さい。

A. 業 種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
製造業	□	□
電気・ガス・熱供給・水道業	□	□
情報通信業	□	□
運輸業、郵便業	□	□
卸売業・小売業	□	□
金融業・保険業	□	□
不動産業、物品賃貸業	□	□
学術研究、専門・技術サービス業	□	□
宿泊業、飲食サービス業	□	□
生活関連サービス業、娯楽業	□	□
教育、学習支援業	□	□
医療、福祉	□	□
その他のサービス業（人材派遣、警備、各種協会・団体等）	□	□
公務(一般行政や警察、自衛隊など)	□	□
建設業	□	□
農業、林業、漁業など	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 職 種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
管理的な職業	□	□
公務・行政職	□	□
学校教員	□	□
大学教員	□	□
その他の専門的職業従事者	□	□
情報処理技術者	□	□
その他の技術者	□	□
総合職の事務	□	□
一般職の事務	□	□
会計事務	□	□
医療事務	□	□
生産・関連事務	□	□
営業・販売関連事務	□	□
その他の事務	□	□
営業の職業	□	□
販売の職業	□	□
接客・給仕の職業	□	□
その他のサービスの職業	□	□
保安の職業	□	□
生産工程の職業	□	□
運輸・輸送機械の運転	□	□
建設の職業	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 学修成果　：　知識

B1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	知　識	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	簿記の基礎的な仕組みを理解している	☐	☐
2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している	☐	☐
3	ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している	☐	☐
4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識　（青色申告書類の作成など）を有している	☐	☐
5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している	☐	☐
6	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している	☐	☐
7	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している	☐	☐
8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している	☐	☐
9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している	☐	☐
10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している	☐	☐
11	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している	☐	☐
12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している	☐	☐
13	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している	☐	☐
14	専門分野以外の幅広い教養を有している	☐	☐
15	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している	☐	☐
16	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している	☐	☐
17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している	☐	☐
18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している	☐	☐
19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している	☐	☐
20	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している	☐	☐
21	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している	☐	☐

B2.上記の知識は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
知　識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

C. 学修成果　：　技能

C1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	技　能	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	複式簿記の仕分けができる	□	□
2	ワードやエクセルの簡単な操作ができる	□	□
3	定型的なビジネス文書を作成できる	□	□
4	基本的な接客や接遇ができる	□	□
5	論理的に考えることができる	□	□
6	貸借対照表、損益計算書を作成できる	□	□
7	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる	□	□
8	ファイリングを含めた文書管理ができる	□	□
9	状況に応じた接客や接遇ができる	□	□
10	時間を管理することができる	□	□
11	財務諸表の内容を理解することができる	□	□
12	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる	□	□
13	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる	□	□
14	店舗・売場を運営することができる	□	□
15	組織、部署等のマネジメントをすることができる	□	□
16	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる	□	□
17	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる	□	□
18	専門分野(経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる	□	□

C2.上記の技能は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
技　能	□	□	□	□	□	□	□	□

D. 学修成果　：　態度

D1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

態　度		①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている	□	□
2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる	□	□
3	生涯学び続ける姿勢を持っている	□	□
4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている	□	□
5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている	□	□
6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している	□	□
7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている	□	□
8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している	□	□
9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている	□	□
10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている	□	□
11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている	□	□
12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている	□	□
13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している	□	□
14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている	□	□
15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている	□	□

D2.上記の態度は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
態　度	□	□	□	□	□	□	□	□

E. 学修成果　：　現場の文脈における知識・技能・態度の応用

E1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる	□	□
2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる	□	□
3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	□	□
4	PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる	□	□
5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる	□	□
6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる	□	□
7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる	□	□
8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる	□	□
9	仕事の段取りをデザインすることができる	□	□
10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる	□	□
11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる	□	□
12	現場の責任者として、生産性を向上するために PDCA に基づく業務を遂行している	□	□
13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている	□	□

E2.上記の現場の文脈における知識・技能・態度の応用は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在学中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
現場の文脈における知識・技能・態度の応用	□	□	□	□	□	□	□	□

以上でアンケートは終了です。

回答にご協力いただき、ありがとうございました。

調査に関してご不明な点がございましたら、下記連絡先にお問い合わせください。

問い合わせ先

「第三段階教育における学修成果に関する調査」（ビジネス分野）

九州大学　第三段階教育研究センター EQGC 事務局

研究代表：吉 本　圭 一

調査担当：亀野 淳、江藤 智佐子

〒819-0395　福岡市西区元岡 744　イースト 1 号館 2 階　A238

e-mail: eqgc2019business@gmail.com

TEL/FAX：092-802-5296

URL : https://rteq.kyushu-u.ac.jp/

平成 30 年度文部科学省委託事業

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

短期大学版

ビジネス分野機関調査

第三段階教育における学修成果に関する調査

このたび、九州大学第三段階教育研究センターでは文部科学省委託事業の一環として「第三段階教育における学修成果に関する調査」を行うことになりました。本調査は、４年制大学・短期大学・専門学校などの第三段階教育におけるビジネス分野の学修成果と教育方法を可視化し、教育の改善・質保証のための基礎資料をえることを目的としています。

ビジネス分野の教育プログラムを有する学科長あるいは責任者様に、ご回答いただきたくお願い申し上げます。貴学で入学時に求められる能力や、卒業までに修得して欲しい能力、学修成果についてお尋ねします。回答時間はおよそ 15 分程度です。

回答いただいた結果は、統計的に処理されるため、短期大学名、学科名などの情報が外部に出されることはございません。調査結果については、九州大学第三段階教育研究センターの HP（https://rteq.kyushu-u.ac.jp/）で公表していく予定です。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、何とぞ調査にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

2019 年 1 月吉日

九州大学　主幹教授・第三段階教育研究センター長

吉 本　圭 一

回答は、同封の返信用封筒により２月 11 日（月）必着でお送りください。

短期大学版

ビジネス分野機関調査

A. 基本情報

1	短期大学・短期大学部名	

2	学科・専攻・コース名	

3	貴学科の人材養成の目的として想定される進路、実際に就職者が多い進路について、 A．業種、 B．職種のそれぞれあてはまるものにすべて☑をつけて下さい。

A. 業　種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
製造業	□	□
電気・ガス・熱供給・水道業	□	□
情報通信業	□	□
運輸業、郵便業	□	□
卸売業・小売業	□	□
金融業・保険業	□	□
不動産業、物品賃貸業	□	□
学術研究、専門・技術サービス業	□	□
宿泊業、飲食サービス業	□	□
生活関連サービス業、娯楽業	□	□
教育、学習支援業	□	□
医療、福祉	□	□
その他のサービス業（人材派遣、警備、各種協会・団体等）	□	□
公務(一般行政や警察、自衛隊など)	□	□
建設業	□	□
農業、林業、漁業など	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 職　種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
管理的な職業	□	□
公務・行政職	□	□
学校教員	□	□
大学教員	□	□
その他の専門的職業従事者	□	□
情報処理技術者	□	□
その他の技術者	□	□
総合職の事務	□	□
一般職の事務	□	□
会計事務	□	□
医療事務	□	□
生産・関連事務	□	□
営業・販売関連事務	□	□
その他の事務	□	□
営業の職業	□	□
販売の職業	□	□
接客・給仕の職業	□	□
その他のサービスの職業	□	□
保安の職業	□	□
生産工程の職業	□	□
運輸・輸送機械の運転	□	□
建設の職業	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 学修成果　：　知識

B1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	知　識	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	簿記の基礎的な仕組みを理解している	□	□
2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している	□	□
3	ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している	□	□
4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識　（青色申告書類の作成など）を有している	□	□
5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している	□	□
6	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している	□	□
7	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している	□	□
8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している	□	□
9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している	□	□
10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している	□	□
11	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している	□	□
12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している	□	□
13	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している	□	□
14	専門分野以外の幅広い教養を有している	□	□
15	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している	□	□
16	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している	□	□
17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している	□	□
18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している	□	□
19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している	□	□
20	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している	□	□
21	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している	□	□

B2.上記の知識は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
知　識	□	□	□	□	□	□	□	□

C. 学修成果　：　技能

C1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	技　能	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	複式簿記の仕分けができる	□	□
2	ワードやエクセルの簡単な操作ができる	□	□
3	定型的なビジネス文書を作成できる	□	□
4	基本的な接客や接遇ができる	□	□
5	論理的に考えることができる	□	□
6	貸借対照表、損益計算書を作成できる	□	□
7	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる	□	□
8	ファイリングを含めた文書管理ができる	□	□
9	状況に応じた接客や接遇ができる	□	□
10	時間を管理することができる	□	□
11	財務諸表の内容を理解することができる	□	□
12	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる	□	□
13	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる	□	□
14	店舗・売場を運営することができる	□	□
15	組織、部署等のマネジメントをすることができる	□	□
16	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる	□	□
17	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる	□	□
18	専門分野(経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる	□	□

C2.上記の技能は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
技　能	□	□	□	□	□	□	□	□

D. 学修成果　：　態度

D1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

態　度		①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている	□	□
2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる	□	□
3	生涯学び続ける姿勢を持っている	□	□
4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている	□	□
5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている	□	□
6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している	□	□
7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている	□	□
8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している	□	□
9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている	□	□
10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている	□	□
11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている	□	□
12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている	□	□
13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している	□	□
14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている	□	□
15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている	□	□

D2.上記の態度は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
態　度	□	□	□	□	□	□	□	□

E. 学修成果　：　現場の文脈における知識・技能・態度の応用

E1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる	□	□
2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる	□	□
3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	□	□
4	PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる	□	□
5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる	□	□
6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる	□	□
7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる	□	□
8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる	□	□
9	仕事の段取りをデザインすることができる	□	□
10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる	□	□
11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる	□	□
12	現場の責任者として、生産性を向上するために PDCA に基づく業務を遂行している	□	□
13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている	□	□

E2.上記の現場の文脈における知識・技能・態度の応用は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在学中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
現場の文脈における知識・技能・態度の応用	□	□	□	□	□	□	□	□

以上でアンケートは終了です。

回答にご協力いただき、ありがとうございました。

調査に関してご不明な点がございましたら、下記連絡先にお問い合わせください。

問い合わせ先

「第三段階教育における学修成果に関する調査」（ビジネス分野）

九州大学　第三段階教育研究センター EQGC 事務局

研究代表：吉 本　圭 一

調査担当：亀野 淳、江藤 智佐子

〒819-0395　福岡市西区元岡 744　イースト 1 号館 2 階　A238

e-mail: eqgc2019business@gmail.com

TEL/FAX：092-802-5296

URL : https://rteq.kyushu-u.ac.jp/

平成 30 年度文部科学省委託事業

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

専門学校版

ビジネス分野機関調査

第三段階教育における学修成果に関する調査

このたび、九州大学第三段階教育研究センターでは、文部科学省　平成３０年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」にかかる委託事業の一環として、「第三段階教育における学修成果に関する調査」を行うことになりました。本調査は、４年制大学・短期大学・専門学校などの第三段階教育におけるビジネス分野の学修成果と教育方法を可視化し、教育の改善・質保証のための基礎資料をえることを目的としています。

本調査は、ビジネス分野（商業実務など）に焦点をあて、**（１）職業実践専門課程については全数**、**（２）それ以外の専門課程または高等課程については各学校１課程・学科（代表的な課程・学科を学校側で１つ選択ください）**を対象とします。それぞれの課程、学科の学科長や責任者のみなさまに、ご回答いただきたくお願い申し上げます。貴校で入学時に求められる能力や、卒業までに修得して欲しい能力、学修成果についてお尋ねします。回答時間はおよそ 15 分程度です。

回答いただいた結果は、統計的に処理されるため、専修学校名や課程・学科名などの情報が外部に出されることはございません。調査結果については、九州大学第三段階教育研究センターのHP（https://rteq.kyushu-u.ac.jp/）で公表していく予定です。

ご多用のところ誠に恐縮ですが、何とぞ調査にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

2019 年 1 月吉日

九州大学　主幹教授・第三段階教育研究センター長

吉 本　圭 一

回答は、同封の返信用封筒により２月 11 日（月）必着でお送りください。

専門学校版

ビジネス分野機関調査

A. 基本情報

1	専門学校名	

2	A.課程・学科の名称	
	B.修業年限（該当の年限に☑をつけて下さい）	□１年制　□２年制　□３年制　□４年制

3	貴学科・課程の人材養成の目的として想定される進路、実際に就職者が多い進路について、Ａ．業種、Ｂ．職種のそれぞれあてはまるものにすべて☑をつけて下さい。

A. 業　種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
製造業	□	□
電気・ガス・熱供給・水道業	□	□
情報通信業	□	□
運輸業、郵便業	□	□
卸売業・小売業	□	□
金融業・保険業	□	□
不動産業、物品賃貸業	□	□
学術研究、専門・技術サービス業	□	□
宿泊業、飲食サービス業	□	□
生活関連サービス業、娯楽業	□	□
教育、学習支援業	□	□
医療、福祉	□	□
その他のサービス業（人材派遣、警備、各種協会・団体等）	□	□
公務(一般行政や警察、自衛隊など)	□	□
建設業	□	□
農業、林業、漁業など	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 職　種	①人材養成目的として想定しているもの	②実際に就職者が多いもの
管理的な職業	□	□
公務・行政職	□	□
学校教員	□	□
大学教員	□	□
その他の専門的職業従事者	□	□
情報処理技術者	□	□
その他の技術者	□	□
総合職の事務	□	□
一般職の事務	□	□
会計事務	□	□
医療事務	□	□
生産・関連事務	□	□
営業・販売関連事務	□	□
その他の事務	□	□
営業の職業	□	□
販売の職業	□	□
接客・給仕の職業	□	□
その他のサービスの職業	□	□
保安の職業	□	□
生産工程の職業	□	□
運輸・輸送機械の運転	□	□
建設の職業	□	□
その他 （具体的に　　）	□	□

B. 学修成果　：　知識

B1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	知　識	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	簿記の基礎的な仕組みを理解している	□	□
2	商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している	□	□
3	ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している	□	□
4	経理関連書類の適切な処理の基本的な知識　（青色申告書類の作成など）を有している	□	□
5	仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している	□	□
6	マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している	□	□
7	販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している	□	□
8	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している	□	□
9	ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している	□	□
10	財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している	□	□
11	マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している	□	□
12	店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している	□	□
13	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している	□	□
14	専門分野以外の幅広い教養を有している	□	□
15	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している	□	□
16	組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している	□	□
17	ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している	□	□
18	財務意思決定にかかる体系的な知識を有している	□	□
19	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している	□	□
20	経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している	□	□
21	専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している	□	□

B2.上記の知識は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
知　識	□	□	□	□	□	□	□	□

C. 学修成果　：　技能

C1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	技　能	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	複式簿記の仕分けができる	□	□
2	ワードやエクセルの簡単な操作ができる	□	□
3	定型的なビジネス文書を作成できる	□	□
4	基本的な接客や接遇ができる	□	□
5	論理的に考えることができる	□	□
6	貸借対照表、損益計算書を作成できる	□	□
7	ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる	□	□
8	ファイリングを含めた文書管理ができる	□	□
9	状況に応じた接客や接遇ができる	□	□
10	時間を管理することができる	□	□
11	財務諸表の内容を理解することができる	□	□
12	情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる	□	□
13	パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる	□	□
14	店舗・売場を運営することができる	□	□
15	組織、部署等のマネジメントをすることができる	□	□
16	特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる	□	□
17	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる	□	□
18	専門分野(経営学・経済学・商学）の実証的な方法を使うことができる	□	□

C2.上記の技能は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
技　能	□	□	□	□	□	□	□	□

D. 学修成果　：　態度

D1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

態　度		①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている	□	□
2	基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる	□	□
3	生涯学び続ける姿勢を持っている	□	□
4	正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている	□	□
5	報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている	□	□
6	任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している	□	□
7	所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている	□	□
8	業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している	□	□
9	プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている	□	□
10	顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている	□	□
11	現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている	□	□
12	市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている	□	□
13	社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している	□	□
14	企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている	□	□
15	マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている	□	□

D2.上記の態度は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在　学　中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
態　度	□	□	□	□	□	□	□	□

E. 学修成果　：　現場の文脈における知識・技能・態度の応用

E1.以下のそれぞれの項目について、①入学時に身につけていることを期待していますか。また、②卒業までに修得していることを目指していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	①入学時までに身につけていることを期待している	②卒業までに修得していることを期待している
1	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる	□	□
2	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる	□	□
3	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	□	□
4	PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる	□	□
5	ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる	□	□
6	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる	□	□
7	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる	□	□
8	非定型の業務において、自律的に遂行することができる	□	□
9	仕事の段取りをデザインすることができる	□	□
10	現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる	□	□
11	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる	□	□
12	現場の責任者として、生産性を向上するために PDCA に基づく業務を遂行している	□	□
13	経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている	□	□

E2.上記の現場の文脈における知識・技能・態度の応用は、学生がどのような場で身につけることを期待していますか。あてはまるものにすべて☑をつけてください。

	家庭・小中高	在学中						
		専門の座学や理論的な授業	専門以外の授業(教養教育など)	実習や演習などの授業	ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟなどの学外演習	部活・サークル活動	学外でのアルバイト	卒論・卒業研究
現場の文脈における知識・技能・態度の応用	□	□	□	□	□	□	□	□

以上でアンケートは終了です。

回答にご協力いただき、ありがとうございました。

調査に関してご不明な点がございましたら、下記連絡先にお問い合わせください。

問い合わせ先

「第三段階教育における学修成果に関する調査」（ビジネス分野）

九州大学　第三段階教育研究センター EQGC 事務局

研究代表：吉 本　圭 一

調査担当：亀野 淳、江藤 智佐子

〒819-0395　福岡市西区元岡 744　イースト 1 号館 2 階　A238

e-mail: eqgc2019business@gmail.com

TEL/FAX：092-802-5296

URL : https://rteq.kyushu-u.ac.jp/

平成 30 年度文部科学省委託事業

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

３．各国 NQF の学修成果マトリクス

3-1. 豪州の学修成果マトリクス

【教育】 学位・資格のレベル	学修成果－職業コンピテンシー	
	知識	技能
8　博士または同等以上 (Level10 Doctoral Degree)	博士号取得者は、以下の知識を有している。 ●独創的な貢献をなす知識を含む、労働もしくは学習に係るある分野の最前線にある相当量の知識 ●労働もしくは学習に係るある分野に応用可能な研究に関する原則及び方法	博士号取得者は、以下の技能を有している。 ●理論的知識に関する専門的理解を示し、理論や実践を批判的に検討できる認知的技能 ●批判的に思考し、既存の知識や考えを評価し、体系的調査を遂行し、理論と実践について検討し、独創的な知識を創出するための認知的技能や知的独立性の活用 ●労働もしくは学習に係るある分野に応用可能な、専門家としての技術的・創造的技能 ●理論に係る定理、方法論、結論を説明し、批判するコミュニケーション技能 ●国際的基準に照らし、外部評価に向けて、独創性や独創的研究の複雑な調査を説得的に提示し、同僚やコミュニティに結果を伝達するコミュニケーション技能 ●専門家として、知識や専門的実践について重要且つ独創的な貢献をなす研究について設計・遂行・分析・理論化・伝達する技能
7　修士または専門職学位 (Level9 Masters Degree(Research))	修士号（研究）取得者は、以下の知識を有している。 ●一つあるいは複数の専門分野における近年の展開に関する理解を含む知識体系 ●労働もしくは学習のある分野に応用可能な、研究に係る原則や方法に関する高度な知識	修士号（研究）取得者は、以下の技能を有している。 ●理論的知識を修得していることを示し、理論とその応用について批判的に検討する認知的技能 ●複雑な情報・課題・概念・理論を調査・分析・統合し、既存の理論を異なる知識体系や実践に応用する認知的・技術的・創造的技能 ●複雑な考えや概念を抽象的レベルで創出・評価できる認知的・技術的・創造的技能 ●研究及び研究方法を設計・活用・評価できる認知的・技術的技能 ●一貫した持続的な見解を提示し、専門家や非専門家の聞き手に研究結果を伝えられるコミュニケーション技能及び技術的技能 ●知識への貢献をなす研究の設計・評価・遂行・分析・理化・伝達できる技術的・コミュニケーション技能 ●専門家として、知識や専門的実践について重要且つ独創的な貢献をなす研究について設計、遂行、分析、理論化、伝達できる技術的・コミュニケーション技能
6　学士または高度専門 (Level7 Bachelor Degree)	学士号取得者は、独立して生涯学習を行うための基盤として、一つあるいは複数の専門分野における根本的な原則や概念について深く理解するとともに、広範で一貫した知識を有している。	学士号取得者は、以下の技能を有している。 ●知識を批判的に検討し、分析し、統合・総合する認知的技能 ●いくつかの分野に深く精通するとともに、広範な知識理解を示すことのできる認知的・技術的技能 ●知的独立性をもって問題を同定し解決する際に、批判的な思考力や判断力を行使できる認知的・創造的技能 ●知識や考えを明解に整然と独立して提示できるコミュニケーション技能
5　短期大学士、準学士または専門士 (Level6 Associate Degree)	準学士号取得者は、一つあるいは複数の専門分野における根本的な原則や概念について深く理解するとともに、広範な理論的・技術的知識を有している。	準学士号取得者は、以下の技能を有している。 ●広範な情報源から、情報や概念を同定・分析・評価する認知的技能 ●ある分野におけるある程度の深みで知識や考えの広い理解を示すことのできる認知的・技術的・創造的技能 ●時に複雑な問題に対する対応を解釈し、伝達する認知的技能・コミュニケーション技能・分析的技能 ●ある程度の知的独立性でもって、知識や考えについて明快で一貫したプレゼンテーションができるコミュニケーション技能
4　専門学校1年課程または高校専攻科 (Level5 Diploma)	ディプロマ取得者は、ある労働及び学習の分野におけるいくつかの領域を深め、技術的・理論的知識や技能を有している。	ディプロマ取得者は、以下の技能を有している。 ●広範な情報源から情報を同定・分析・評価し、働きかける認知的技能 ●予測不可能な課題及び／あるいはマネジメントの要件へのアプローチを分析・計画・設計・評価できる認知的・技術的・コミュニケーション技能 ●スペシャリストとして考えや見方を表現する技術的・創造的技能 ●他者に知識や特別な技能を伝達し、知識理解を示すことができるコミュニケーション技能
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得 (Level-Senior Secondary Certificate of Education)	SSCE 取得者は、広範な学習領域に亘って基礎的知識を有するとともに、いくつかの専門分野における知識あるいは技術的な知識を有している。	SSCE 取得者は、以下の技能を有している。 ●リテラシー、ニューメラシー、コミュニケーション技能、他者に知識や考えを提示するための情報伝達技術（ICT）に係る技能 ●当該専門分野に適した多様な情報源から情報にアクセスし記録し働きかけ、当該専門分野を横断して新たな専門知識を開発する認知的技能 ●特定の専門分野に対する認知的・技術的・コミュニケーション・創造的技能、専門分野を統合して課題解決に当たること、柔軟で分析的な思考を支持すること、他者と協働すること

知識と技能の応用	【教育】 学位・資格のレベル
博士号取得者は、以下の状況で知識と技能の応用を示すことができる。 ●知的独立性を有する ●新たな状況において、及び / あるいはさらなる学習のためにイニシアチブと創造性を発揮する ●個人的なアウトプットに対して全面的な責任と説明責任を果たす ●独創的研究を計画し実行する ●専門的実践の文脈を含め、新たな知識を創出する継続的能力を有する	8　博士または同等以上 (Level10 Doctoral Degree)
博士号取得者は、以下の状況で知識と技能の応用を示すことができる。 ●新たな状況において、及び / あるいはさらなる学習のために創造性とイニシアチブ発揮する ●高度な個人の自律性と説明責任を担う ●実質的な研究を計画し実行する	7　修士または専門職学位 (Level9 Masters Degree(Research))
学士号取得者は、以下の状況で知識と技能の応用を示すことができる。 ●専門的実践及び学問活動における計画立案、問題解決、意思決定を主導し判断する ●多様な状況に知識・技能を適合させる ●自身の学習や専門的実践に対して責任や説明責任を果たし、広範な変化の中で他者と協働する	6　学士または高度専門 (Level7 Bachelor Degree)
準学士号取得者は、以下の状況で知識と技能の応用を示すことができる。 ●準専門的実践における計画立案、問題解決、意思決定を主導し判断する ●多様な状況に、及び / あるいは一つ以上の専門分野におけるさらなる学習に向けて、知識や技能を適用する ●既知及び未知の状況に根本的な原則・概念・技術を適用する ●自身の学習や仕事に対して責任や説明責任を果たし、広範な変化の中で他者と協働する	5　短期大学士、準学士または専門士 (Level6 Associate Degree)
ディプロマ取得者は、以下の状況で知識と技能の応用を示すことができる。 ●既知の状況や変化しつつある状況において、専門性を有するいくつかの分野を深めている ●多様な状況において、理論的概念及び / あるいは技術的及び / あるいは創造的技能を伝達し応用する ●量的・質的に広範な変数に関連して自ら行ったアウトプットに対し、個人的責任と自律性をもって複雑な技術的運用を行う ●自らの意志と判断で自身と他者の仕事を組織化するとともに、広範だが一般的によく定義された変数内でチームの仕事を計画・調整・評価する	4　専門学校1年課程または高校専攻科 (Level5 Diploma)
SSCE 取得者は、以下の状況で知識と技能の応用を示すことができる。 ●既知の状況や変化しつつある状況における仕事や機能に対し、いくつかの分野を深めている ●成功した学習者、自信ある個人・チームの一員、活動的で情報を得た市民として、市民生活、仕事、生涯学習における特定の状況 ●成果の質に対する、ある程度の方向性や説明責任をもって個人責任を引き受ける状況	3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得 (Level-Senior Secondary Certificate of Education)

3-2. ニュージーランドの学修成果マトリクス

レベル	知識	技能
10	学問分野／専門的実務における最先端の知識	既存の知識や実務の批判的な熟考と新しい知識の創造
9	先端的知識を含む高度に専門的な知識、および、学習／実務分野における問題の批判的な認識	既存の問題や新規の問題に新しい技能や手法を開発して適用する 上級レベルへ研究／実務分野への精通
8	基礎となる主要原則の批判的理解を含む、学問分野／実務における高度な技術、理論の知識	複雑で、時には予測不可能な問題を分析し、解決策を産み出す 仕事／学習分野に関連する一連のプロセスを評価し適用する
7	1つまたは複数の分野の仕事／学習分野における専門的技術、理論の深い知識	馴染みのない複雑な問題を分析し、解決策を産み出す 仕事／学習分野に関連する一連のプロセスを選択、適応、適用する
6	仕事／学習分野における専門的技術、理論の深い知識	よく知っている問題と馴染みのない問題を分析し、解決策を産み出す 仕事／学習分野に関連する一連の標準的／非標準的なプロセスを選択して適用する
5	特定の仕事／学習分野における幅広い運用、技術、理論の知識	よく知っている、また、時には馴染みのない問題に対する一連の解決策を選択して適用する 仕事／学習分野に関連する一連の標準的／非標準的なプロセスを選択して適用する
4	仕事／学習分野における幅広い運用、理論の知識	よく知っている、また、時には馴染みのない問題に対する解決策を選択して適用する 仕事／学習分野に関連する一連の標準的／非標準的なプロセスを選択して適用する
3	仕事／学習分野におけるいくらかの運用、理論の知識	よく知っている問題に対して一連の既知の解決策から選択して適用する 仕事／学習分野に関連する一連の標準的プロセスを適用する
2	仕事／学習分野における基本的な事実、運用の知識	よく知っている問題に既知の解決策を適用する 仕事／学習分野に関連する標準的なプロセスを適用する
1	基本、一般、基礎的な知識	単純な問題に基本的な解決策を適用する 簡単な任務を実行するために必要な基本技能を適用する

（知識・技能の）適用	レベル
専門職の誠実性と、学問分野／専門的実務の最先端の新しいアイデアや実務の開発とに対する持続的な取り組み	10
学問分野／専門職の実務における高度に専門化された知識および技能を自分自身で適用 専門職／学問分野でのリーダーシップに対する責任	9
高度な一般技能や専門的知識・技能の適用を通じた専門職／学問分野への適性を発展させる 専門職／学問分野への誠実性に対する何らかの責任	8
高度な一般技能、また、専門職的文脈／学習分野における専門知識および技能	7
動的な文脈内での学習と業績の完全な自己管理 動的な文脈内でのリーダーシップに対する責任	6
定義された文脈内での学習と業績の完全な自己管理 他人の学習と業績の管理に対する何らかの責任	5
幅広い指導の下で学習と業績を自己管理する 他人の業績に対する何らかの責任	4
限定的な監督 自身の学習と業績に対して大きな責任を負う 他人と交流するときに自分の行動を適応させる グループの業績に貢献する	3
一般的な監督 自分自身の学習と業績に対して何らかの責任を要求する 他の人と協力する	2
高度に構造化された文脈 自分の学習に何らかの責任を負う 他の人と交流する	1

3-3. マレーシアの学修成果マトリクス

	学習者のプロフィール	知識・理解	認知技能
レベル8	・学習者は、学習または専門的な実践の分野の最先端の最上級知識の批判的理解を証明できる。 ・相当な新しい独自の知識、専門的実践に貢献する上級研究を、独自に、実施、運用、先導することができる。 ・論文、特許、製品、新しい上級専門実践、上級技術、創造的モデル、芸術作品、音楽という形式の研究アウトプットを生産できる。 ・知識と信頼による専門知識の分野で、見解、論文、考えを示したり守ったりする能力を証明できる。	・学習、ディシプリン、実践の分野の最上級・最先端の知識の中で、現在の批判的な問題に関して包括的、組織的、統合的、新しい複雑な抽象的考えを証明することができる。	・学習 / ディシプリン / 実践の分野の最上級・最先端知識の中で、新しく、複雑な抽象的考えや現在の批判的問題を、批判的に分析、評価、統合することができる。 ・学習 / ディシプリン / 実践の分野で、新しい知識、理論、新しい解決策、新しい実践を創造的に生産するために、独立して，上級研究方法、分析的ツール、技能を応用することができる。 ・ピアレビューや国際的な水準を満足させる独自の、独立した研究を通じて、知識 / 理論 / 解決策 / 実践の創造に対して相当な貢献ができる。
レベル7	・学習者は、生涯学習、研究、専門実践を通じて、特定分野の知識をマスターしていることを証明できる。かなりの理論的知識、批判的考察、革新的技能を包括したものによって、強化される。 ・学習者は、新しい問題解決方法を生み出すことができる。 ・学習者は、広い世界同様に、マレーシア /ASEAN で、知識や技能を自信を持って運用する。	・研究の基礎同様に、分析的、批判的評価、複雑な情報の総合、専門的な概念、理論、ある学習 / 実践の分野の方法や実践を行う際に、独自性、独立性を証明することができる。 ・上級技術、ツール、技能を使用しながら、または、新しい考え、革新的な解決、実践を決定したり生み出すアプローチまたは統合アプローチの範囲で、研究を通じて、学習 / 実践分野で批判的に統合した知識を、複雑な問題を運用・解決するために応用できる。	・標準、専門化した研究方法 / アプローチを行ったり、実践的技能、ツールを応用したり、科目 / ディシプリンで、最新の知識によって、伝えられる技術を調査できる。 ・学習 / 実践の分野の中で、複雑な問題を解決したり、運用する能力を例示できる。
レベル6	・学習者は、パラグラフのための知識や技能、研究に埋め込まれている完全に専門的な仕事、専門分野のイノベーション、創造性に関して幅広く包括的に、首尾一貫的に証明できる。 ・プロフェッショナリズム、倫理的な仕事文化、持続可能な問題に対する反発的な関与、国家的なアスピレーションを支持しながらグローバルなシティズンシップを認識していることを証明できる。	・上級、包括的、理論的、技術的な知識を述べ、特定分野または学習、仕事、実践の分野に関連し、マルチディシプリンの場合に、関連する技能を証明できる。	・学習 / 仕事 / 実践分野で、批判的、分析的、評価技能を応用することによって、特定の分野の知識を応用するなかで、知的な独立性を証明できる。 ・複雑なアプリケーションを運用し解決したり、想像的かつ革新的な解決を持って予測できない問題を取り扱う。 ・技能や知識を学習 / 仕事 / 実践の分野でのアプローチに応用できる。
レベル5	・学習者は、重要で理論的、技術的な知識を有する。 ・職場で複雑な状況に対処でき、組織や専門的な需要に従って理解する能力を示すことができる。 ・学習者は、地方、世界的な仕事や社会環境の文脈で、倫理的に持続可能な実践を応用するための能力を有する。	・多様で予測できない仕事 / 学習に取り組むため、上級分野（専門的知識）の理論的かつ概念的で技術的な知識や包括的なものの範囲で述べることができる。	・専門分野の科目 / ディシプリン、仕事の中で詳細で、技術的、概念的、理論的な知識を示し、解釈、応用、分析、評価できる。 ・幅広く定型化され、複雑な定型や非定型の文脈で、または、アプローチと独立の限られた範囲で、予測できない状況でさえ、問題を解決できる。
レベル4	・学習者は、一般的理論 、原則に関して幅広い知識を有し、技術的、専門職業的、マネジメント分野でキャリアに繋げることができる焦点をあてた学習 / ディシプリンの技能を証明できる。 ・学習者は、生涯教育の追求に関心を示すことができる。 ・学習者は、適切な倫理的行動を約束し、グローバルな視点で、国家的なアスピレーションに高い価値を置くことができる。	・分野 / ディシプリンの中で、異なる、複雑な定型、非定型の仕事を引き受けるために幅広い範囲の複雑な技術、理論的な知識や技能の構造的かつ包括的な理解を証明できる。	・最低の管理下で、よく定型化された科目 / ディシプリン / 仕事の文脈で、一般的な概念や理論、経営上の原則を示し、解釈し、応用し、評価できる。 ・非定型の性質の課題同様に、通常の、よく定型化された種類の問題を解決できる。
レベル3	・学習者は、中レベルでの事実や原則に関する基礎的な理論的、技術的な知識を有する。 ・求められているように、オペレーション技能のバランスがある。 ・関心や仕事の分野に適した特定の科目またはディシプリンで継続学習を追及するという関心を示すことができる。 ・一つの追加された言語について、初歩的な実力の獲得 ・年齢に対応した市民としてのエンゲージメントとグローバルな問題の認識を証明できる。	・よく定型化され、多様な定型仕事に取り組むため、科目やディシプリンの重要な知識の範囲で、基礎的な原則、理論、技能を述べることができる。	・知識やなじみ深い解決や技能を予測可能な定型的な仕事に関する問題に応用することができる。
レベル2	・学習者は、責任のある倫理的な労働者として、よく定型化された環境の元、仕事をするための事実に関する知識や技能を有する。 ・生涯学習への約束と同様に継続学習に対する関心を証明できる。 ・地方のコミュニティに従事するための技能を発展させることができる。 ・ひとつの他の言語（英語等）の基本的な実力を発展できる。	・多様な定型 / 非定型の仕事または学習に取り組むために科目 / ディシプリンの事実に関する知識を述べたり証明できる。	・知識や技能を、よく定型化された定型的な仕事 / 学習に応用することができる。 ・よく定型化された定型的な仕事や学習の中で、なじみ深い解決を予測可能な問題を解決するために応用することができる。
レベル1	・学習者は、基本的、基礎的、一般的知識・技能を有する。 ・指導のもと、基本的、非常に日常的なタスクを実行できる。 ・生涯学習、責任のある倫理感を有する労働者となるための準備 ・地方・国家的な制度同様にコミュニティを認識している。 ・自己を超えた世界への好奇心	・非常に日常的で予測可能な仕事や学習をするため、狭い範囲の科目 / 分野の単純、事実的、基本的な知識・技能をいえる。	・指導の下、よく定型化され、非常に日常的で予測可能な仕事の文脈で基本的な知識を応用できる。 ・行動を反映したり改善するための能力を証明できる。

実用的職業技能				個人・起業家的技能	倫理、プロフェッショナリズム
実践的技能	対人関係技能	デジタル・数学の基礎知識に関する技能	リーダーシップ、自律性、責任		
・一つまたは複数の分野の専門である実践的、技術的技能／実践や科学的技能、とても新しく複雑で拡大する問題を解決するための打開策をマスターしていることを証明することができる。 ・ひとつあるいは複数の専門分野で、もっとも上級で、専門的な研究方法をデザインしたり実行したり採用する能力を証明できる。	・関連する専門知識の分野で、コミュニティ、社会全般で、学究的に、仲間に対して効率的に研究発見をコミュニケートすることができる。 ・倫理的、専門的に、学習や職場コミュニティ、他のグループ、ネットワークで様々な人を扱って働くことができる。 ・情報、視点、考え、問題を伝達したり、専門知識の分野で、学究的に、仲間、コミュニティ、社会に対して適切に／一貫して、解決を示すことができる。 ・上級／洗練されたリーダーシップ技能や能力や多様なパートナーとの効果的な協力をもたらす能力を証明できる。	・研究活動を支援したり高めるために、既存のまたは新しい適切なツールやメソドロジーを使用／選択／改善することができる。 ・数字で表し、グラフィカルなデータの批判的評価をすることができる。	・新しい知識、上級実践、過程、製品に対して、貢献できるような研究リソースを実行したり、マネジメントする際に、相当な自律性、独立性、権威を持って働くことができる。 ・リーダシップ、プロフェッショナリズム、マネジメントスキルを証明し、自分の仕事に対して、完全に、研究チーム／組織／プロジェクト／仕事の中で、他人の仕事に対しても重要な責任をとることができる。 ・専門／専門家／スペシャリストのレベルで、拡大する問題について、社会一般にむけて、学術的・専門的実践の技術的、社会的、文化的な過程に貢献できる。	・生涯学習の考えと新しい考え、解決、システムを統合できる。 ・自分の仕事について完全に責任をとるほか、研究組織の全てのマネジメントに対して説明することができる。 ・起業家精神を持ってベンチャー化／プロジェクト化を始めたり、導いたりできる。	・法律的、専門的、倫理的に、服務規定のようなものに対して忠実であることを証明できる。 ・分野や社会的なインパクトの研究の向上に対して、拡大する倫理的、専門的問題、複雑性、インプリケーションを示すことができる。 ・社会的、技術的、経済的発展に対して、専門的に貢献し続けることができる。
・少なくとも、一つの国際的な言語で、仲間、専門家、非専門家に対して、適切な方法を使用しながら、明確に、知識、技能、考え、批評、理論的回食をコミュニケートできる。 ・倫理的、専門的に、学習・職場コミュニティ、他のグループ、ネットワークで異なる人と一緒に、協働して働くことができる。 ・少なくとも、一つの外国語で、働いたり上級学習を行う能力を証明できる。	・学習や仕事をサポートするために、幅広い範囲の情報、メディア、技術、アプリケーションを使用できる。 ・学習／仕事の測定のため、数字で表したものとグラフィカルな／ビジュアルデータを使用し、結びつけることができる。	・学習、研究、仕事／実践を高めるために、幅広い範囲の適切なデジタル技術、適切なソフトウェアを能力的に使用できる。 ・定型化された新しい状況／問題に取り組むため、アプリケーションとシステムを取り入れることができる。 ・質的、統計的なツールを使用しながら、評価的な活動をデザインし、計画するための技能を示すことができる。 ・学習／研究のための数字で表したグラフィカルなデータを分析し評価するための数学的な他の質的・量的なツールを応用できる。	・職場やクラスでの重要な自律性、独立性、リーダーシップ、対人関係技能を証明できる。 ・特に、複雑なアプリケーション、予測できない状況という文脈で、チームの中や他のチームと協働して、計画、資源運用、監督、問題解決、仕事運用に関する相当な責任を示すことができる。	・継続的な学術的な／専門的な開発を通じて向上を例示できる。 ・起業家精神を持ってベンチャー化／プロジェクト化を始めたり、導いたりできる。	・実践に関して、法律的、倫理的、職業倫理規約に忠実であることを証明できる。 ・複雑な問題に対して、批判的なリフレクションや倫理的志向に基づき、アドバイスをしたり、決定することに対する自信を証明できる。 ・国家的、国際的に、社会的、技術的、経済的発展に対して、専門的に貢献できる。 ・専門的技術の分野の市民的、グローバルな問題の範囲で、意味深く従事する能力を証明できる。
・ある範囲の必要な方法や手続きを幅広い範囲の複雑な問題を解決するために応用する。 ・専門分野に関連して、関連した実践や過程を検討、調整、監督する。	・オーディエンスに伝えるため、よく構造化された方法で適切な文脈で、確実に適切に、一貫して、適切で異なるプレゼンテーションの形式を使用しながら、書面で、口頭の形式で、考えを伝えられる。 ・地方で、国際的に、他のグループ同様、多様な学習、仕事のコミュニティで多様な人と一緒に働ける。	・学習／仕事のサポートのため、幅広い範囲の情報、メディア、技術アプリケーションを使用することができる。 ・学習や仕事のための数字であらわしたもの　とグラフィカルな／ビジュアルなデータを使用し、結合できる。	・幅広い組織化されたパラメータの中で責任をマネジメントするとき、自律性を持って働き、リーダーシップやプロフェッショナリズムを示す。 ・自分と同様、他人の責任と関連した重要な仕事を引き受ける。 ・前もって決めたゴールや目標に向けて働くことにより意思決定能力とプロフェッショナリズムを証明できる。 ・特に、専門分野で説明責任を証明できる。	・自発的な生涯学習や専門的な経路に、効果的に従事する。 ・選択したプロジェクトで、起業家精神を証明できる。 ・地方／国家／地域的なレベルで、幅広い社会政治学的な経済かつ文化的な問題について的確な評価を証明する。	・忠実性、倫理的問題を示し、倫理的決定をし、多様な社会的専門的環境や実践で専門的に活動する能力を証明する。 ・深い親密性や科学、技術、ビジネス、社会環境的な問題に関連した地方やグローバルな問題を証明できる。
・実践的な技能を使用することにより、必要な方法や手続きを幅広い範囲で複雑な仕事／学習に応用できる。 ・関連する実践や過程で、検討、調整、他人を監督することができる。	・オーディエンスに対して、社会的、学術的、専門的な目的のための情報、考え、問題、解決策を伝えるために、包括的かつよく構造化された方法で、効果的に、適切に、コミュニケートしたり相互に影響を及ぼしたりできる。 ・すくなくとも、2つの言語で口頭又は書面で高い実力を示せる。	・学習／仕事のサポートのため、ある範囲の情報、メディア、技術アプリケーションを使用できる。 ・定型、非定型、複雑で数字をしめしている、グラフィック／ビジュアルデータを解釈したり応用できる。	・相当な適度の自律性を持って仕事を行い、重要なレベルの責任感を発揮する。 ・職場の他の人の行動に関連した判断同様に、割り当てられた資源において、それぞれマネジメントの決定をすることができる。 ・責任をとったり説明責任を受け入れたりする能力を証明できる。 ・非定型の仕事の分野を含む新しい環境で、チームリーダシップを証明できる。	・生涯学習に対して効果的に自発的に従事し、それぞれ専門的に共同して参加する。 ・関連する選択した状況の中で、起業家精神を証明する。 ・地方、世界的に、多文化、バイリンガル、多民族なコミュニティで働いたり勉強する能力を証明できる。	・専門的、倫理的、持続可能な実践に従って、社会的な責任を実行するための能力を証明する。 ・持続可能な地方、グローバルなコミュニティの発展に貢献できる。
・求められた仕事を実行するため、限定された範囲で、実践的技能、必要なツール、方法、手続きを応用できる。 ・定型／非定型の仕事に関連して必要なものとして、実践や過程に対して反映したり調整できる。	・仲間、専門家、非専門家を含む他の人に対して、考え、情報、問題、解決策を口頭で、書きながら、明確にコミュニケートできる。 ・一個人または監督者、仲間、部下とともにチームメンバーとして効果的に影響を与えることができる。 ・母国語に加え、少なくとも、一つの他の言語で高いレベルの実力を証明できる。	・仕事／学習と関連のあるデータを探したり、たどり着くようにするのと同様に、仕事／学習をサポートするためにある範囲のデジタルアプリケーションを使用できる。 ・定型、複雑で数字をしめしている、グラフィック／ビジュアルなデータを使用したり解釈したりする技能を証明できる。	・多様な文脈で行われた定型、非定型の学習／仕事の活動において、幅広い指導や指示のもと、重要な程度の個人的な責任や自律性をもって仕事を行う。 ・仕事の問題を運営するために、多様なチームを先導したりマネージメントしたりする。	・継続教育のための自己改善の動機付けや可能性を示すことができる。 ・現実的なキャリアや職業的目標を発揮する。 ・起業家精神と関連した活動を調査し従事する。 ・地方や地域の幅広いコミュニティ創設を導く専門的で市民的な活動に関心を示したり、参加する。	・仕事環境で、組織化され、職業的な倫理を理解したり従ったりする能力を証明できる。 ・地方、グローバルな仕事と社会的な環境の文脈で、持続可能な実践を応用するための能力を証明できる。
・管理の下、仕事／学習の分野で、定型、いくつかの非定型の仕事／問題を解決する（取組む）ため、情報、適切な方法、ツール、技術、資料を使用しながら、組織化し、運用し、実行できる。	・個人または仲間、専門家、非専門家といったチームとして、考え、情報、問題、解決策を効果的に、口頭で明確に、書きながらコミュニケートできる。 ・母国に加えて、他の外国語少なくとも一つ、初歩的な実力を発達させることができる。	・学習／仕事の科目と関連のあるデータを探したどり着くため、学習や仕事をサポートしてくれる基本的なデジタル技術アプリケーションを使用できる。 ・なじみ深く複雑ではない数字をしめしているものやグラフィックデータを解釈し使用することができる。	・かなりの自律性や最小限の管理で仕事をする能力を証明できる。 ・仕事／学習の文脈で他の人に指導をすることができる。 ・アウトプットの質とインパクトに対してかなりの責任を引き受けることができる。 ・仕事/学習の成果に対する責任や影響を引き受けることができる。	・最小限の指導で、学習や継続訓練を通じて、自己改善を始めることができる。 ・マレーシアやASEANパートナーとして認識を示し、その一般的な知識を示すことができる。 ・起業家としての知識や技能の基本的な理解を証明できる。	・多様なマルチ文化的な文脈で、特に仕事、学習の職業倫理に従事した能力を証明できる。
・指導の下、大半は、通常の基本的なツール、方法、資料を使用しながら、よく定型化された仕事を計画し実行する能力を証明できる。	・限られた文脈の中で、なじみ深い日常的な表現や単純な場面で、コミュニケーションできる。 ・少なくとも母国語に加え他の一つの言語について関心を表現できる。	・アクセスを可能にしたり、単純なデータにたどりつけるような管理下で、与えられた一連の仕事を実行するのに十分な基本的アプリケーションやデジタルツールを限定された範囲で使用できる。 ・限定されたシンプルでなじみ深い数字をしめしているものに関し、グラフィカルなデータで解釈することができる。	・体系化された活動の中、一般的な管理下で、限定された自律性や相当なサポートを得ながら、働くことができる。 ・チームで働くことができ、限定された責任や説明責任をもって、ほかの人とともに、意見を交換したり、フィードバックできる。	・ガイダンスによる学習に対する責任感が生まれる。 ・仕事や個人的な行動、価値に反映させるための能力を証明できる。	・仕事や学習の文脈で、いくつかの個人的な価値を応用する能力を示すことができる。 ・他の文化や価値のあるシステムに継続的にさらされることにより、文化の多様性を深めることができる。 ・政治的、社会的認識を高める。
・よく定型化された仕事のため、多様な共通の基本的なツールや資料を使用することにより、単純な技能を証明できる。	・限定された文脈の範囲で、なじみ深い日常の表現や単純な場面でコミュニケートすることができる。 ・少なくとも、母国語に加えて、一つの他の言語に関心を示すことができる。	・基本的な数学的なツールを使用するための能力を示すことができる。 ・指導の下、与えられた仕事を行うために十分な2・3の単純で基本的なアプリケーションを使用できる。	・サポートを得つつ、かなり体系化された活動／仕事に関して、直接的な指導のもと、働くことができる。 ・個人で／チームで働く能力を証明することができる。	・助けやガイダンスの元、学習のためのいくつかの義務を始めることができる。 ・指導のもと、行われた仕事に反映する能力を証明できる。 ・仕事あるいは学習の文脈下で、いくつかの応用できる個人的な価値を確認するための能力を示すことができる。	・社会の責任あるメンバーで自分よりも他の文化に対する感受性を示すことができる。

3-4. インドの学修成果マトリクス

水準/学歴	職業過程の要請	専門的知識	専門的技能
１　上級初等卒＋１年	事前の訓練を必要としない定常的な反復作業に従事できるようにする。	一般的な取引の用語と言語による指示の意味がわかり、理解できる。	定常的、反復的な作業を安全性が保証された方法で実施できる。
２　中卒	応用への理解がほとんどない実務的な仕事である、定常的な反復作業に従事できるようにする。	材料、道具、応用の限られた知識があり、作業と質の文脈を理解できる。	限られた文脈のもとで道具を選択し使用することで、質を左右する要因がない専門的作業を補助する限定されたサービス技能。
３　中卒＋１年	活動の範囲が限られた定型的で予測可能な職務に従事できる。	雇用労働に適用される基本的な事実、過程、原理。	狭い範囲の応用のもとで、実際的、定型的、反復的な技能を示し、思い出せる。
４　上級中卒	習熟し、予測可能、定型的で、選択が明確な状況のもとでの職務。	知識ないし学習の領域の、事実の知識。	適切な規則と道具を用い、質の概念を用いて、実際的技能、定型的技能、狭い範囲の応用における反復的な技能を示し、思い出せる。
５　上級中卒＋１年	熟知した文脈における手順のはっきりした選択をともなう、よく発達した技能を要する職務。	仕事ないし学習の領域の、事実、原理、過程、一般的概念の知識。	基礎的な方法、道具、材料、情報を選択して適用することにより、業務を達成して課題を解決するために必要な、ある範囲の認知的実際的な技能。
６　上級中卒＋２年	広範囲の専門化された技術的技能、明快な知識、標準的でない実行課題を標準化することを含む、幅広い活動の実行を必要とする職務。	仕事ないし学習の領域の、幅広い文脈における事実と理論の知識。	仕事または学習の領域の、特定の課題を解決するために必要な認知的実務的な技能。
７　学士	変化のある定型業務と定型的ではない文脈を含む、広範囲を俯瞰する専門化された理論的実際的技能を必要とする職務。	仕事ないし学習の領域の、幅広い文脈における事実と理論の知識。	仕事または学習の領域の、特定の課題を解決するために必要な幅広い認知的実務的な技能。
８　学士＋１年	抽象的な課題を創造的に解決する包括的な認知的理論的な知識と実際的な技能。自己学習を実施し、知的な独立性を示し、厳密な分析を行い、意思疎通を良好に行う技能。		
９　修士	先進的な知識と技能、対象に対する批判的な理解、精通していることと革新性の立証、相当な研究と学位論文の完成。		
10　博士	研究と学識によって知識に独自な貢献を提供する高度な専門的知識と問題解決技能。		

基礎的技能	責　　任
読み書き、加算と減算、当人の金銭の管理、社会的宗教的な多様性の知識、衛生と環境の知識。	なし。常に継続的な指示と密接な監督のもとで仕事をする。
書面ないし口頭による伝言の送受、基礎的計算力、当人の金銭の管理、社会的政治的宗教的な多様性の理解、衛生と環境の理解。	なし。指示と密接な監督のもとで仕事をする。
書面ないし口頭の最低限の明快さによる意思疎通、基礎的計算力と数学の原理、銀行の利用、社会と自然環境の基礎的理解。	密接な監督のもとで、自己の仕事に対する限定された範囲の責任。
書面ないし口頭で必要な明快さによって意思疎通する言語技能、基礎的計算力と数学の原理についての技能、社会・政治・自然環境の基礎的理解。	自己の仕事と学習に対する責任。
数学的技能、社会的政治的技能の理解、情報の収集と組織化の若干の技能、意思疎通の望ましい技能。	自己の仕事と学習に対する責任と、他者の仕事と学習に対する若干の責任。
ある程度まで良好な数学的な計算力、社会的政治的技能の理解、データ収集の相当な水準の技能、論理的な意思疎通の技能。	自己の仕事と学習に対する責任と、他者の仕事と学習に対する全面的な責任。
良好な論理的数学的技能、社会経済的技能、自然環境の技能、情報の収集と組織化の良好な技能、意思疎通と提案・口頭発表の技能。	集団の産出と、発展に対する完全な責任。
予測不能な変化をともなう仕事／学習において管理と監督を実行し、自己と他者の成長に責任をもつ。	
予測不能な学習／仕事を含む複雑な技術的活動において意思決定に責任をもつ。	
予測不能で複雑な状況の学習／仕事において戦略的決定に責任をもつ。	

４．各分野の学修成果マトリクス

4-1. ビジネス分野の学修成果マトリクス

EQGC レベル	教育プログラム	資格または学習内容	知識	技能
7	MBA 大学院修士（経営学・経済学・商学）	中小企業診断士 税理士・公認会計士	①経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している ②専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している	①組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる ②専門分野（経営学・経済学・商学等）についての実証的な方法を使うことができる
6	大学（経営学・経済学・商学）	日商簿記１級	①専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している ②専門分野以外の幅広い教養を有している ③専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している ④組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している ⑤ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している ⑥財務意思決定にかかる体系的な知識を有している ⑦プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している	①組織、部署等のマネジメントをすることができる ②特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる
5	短大（商学経済学） or 専門学校2年課程以上（商業実務関係）	ビジネス実務士 日商簿記２級 IT パスポート試験 MOS エキスパート 販売士２級	①ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している ②ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している ③財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している ④マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している ⑤店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している	①財務諸表の内容を理解することができる ②情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる ③パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる ④店舗・売場を運営することができる
4	専門学校1年課程（商業実務関係）	日商簿記３級 MOS スペシャリスト 販売士３級 サービス接遇準1級	①経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している ②仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する知識を有している ③マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している ④販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している	①貸借対照表、損益計算書を作成できる ②ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる ③ファイリングを含めた文書管理ができる ④状況に応じた接客や接遇ができる ⑤時間を管理することができる
3	高校（商業）	日商簿記初級 全商簿記検定 全商情報処理（ビジネス情報部門）	①簿記の基礎的な仕組みを理解している ②商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している ③ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している	①複式簿記の仕分けができる ②ワードやエクセルの簡単な操作ができる ③定型的なビジネス文書を作成できる ④基本的な接客や接遇ができる ⑤論理的に考えることができる

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

2019.1.17（ビジネス分科会委員：亀野　淳、吉本　圭一、江藤　智佐子、古田　克利、清崎　昭紀、椿　明美、中濱　雄一郎、古賀　正博、和田　佳子）

4-2. IT 分野の学修成果マトリクス

【教育】 学位・資格のレベル		学修成果	
		知識	技能
8	博士または同等以上	最先端の ICT 技術に関する高度な知識や、幅広い分野や社会的ニーズに関する知識を有している システム開発の対象となる業務にて、プロジェクトマネージャーや ICT スペシャリストとして、プロジェクトマネジメントに関する高度な知識を有している	自社や業界を俯瞰でき、課題・リスク等を分析し、対策を立案・実施できる高次の能力をもっている ICT 技術を活用した高付加価値創造を実行するために、社内外のチームをまとめ、プロジェクトを遂行できる チームの推進するべきプロジェクトの方向性を示し、チームの理解と行動を促すことができる
7a	修士課程 学士＋就業経験 （5年程度）	システム開発の対象となる業務にて、チームリーダとしてプロジェクトマネジメントに関する知識、業務知識を有している チームリーダとして導入したシステムの運用管理計画、保守技術、システム監査技法に関する知識を有している	プロジェクトマネジメント上での発生するシステム開発上の諸問題、顧客との諸問題に対処できる。 プロジェクトマネジメント手法を活用し、システム開発業務について「納期」を意識してチーム運営できる。 開発するシステムに関する顧客のニーズを分析・提案する事ができる。
7b	専門職学位	アプリケーション開発手法、コンピュータアーキテクチャ、ネットワーク、データベース、セキュリティなどの高度な専門技術動向に関する知識を有している	担当する領域における専門性に応じた高度なシステム構築を実践することができる 自身の専門領域（システム開発、ネットワーク、データベース等）の最新動向を知った上で、それを活用して技術的問題解決を実践することができる
6a	学士（四年制大卒）	情報科学に関する知識を有している 複数の領域にまたがる概念（情報科学以外）を理解している 基盤となる応用数学の知識を有している	専門知識の原理をシステム設計に反映できる
6b	高度専門	システム開発の対象となるクライアント側の業務に関する業務知識、問題解決手法に関する知識を有している システムを導入するネットワーク環境の設計やネットワークシステムの運用・保守・管理、セキュリティ対策に関する知識を有している データベースの要件定義、データベース設計に関する知識、データベースマネジメントシステム（DBMS）の運用に関する知識を有している アプリケーション方式設計手法やフレームワーク要素技術、オブジェクト指向技術、プラットフォーム技術に関する知識を有している	クライアントの業務改善に寄与するシステムを設計できる。 セキュリティに配慮した Web システムを設計できる。 データベース構造を設計し、利活用した業務システムを設計できる。 担当する領域における専門性に応じた、メンテナンス性の高い応用的システムを設計・実装できる。 アプリケーション共通基盤やプラットフォーム製品の最新技術を活用して、技術的問題を解決することができる
5a	短期大学士、準学士 （短大情報系）	ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している。	OS やデータベースの製品特徴を説明できる。 ハードウェア、ソフトウェア、データベースといったコンピュータシステムの役割について説明できる。
5b	専門士 （情報系二年制・職業実践専門課程）	システム開発を行う上での責任と範囲、役割について理解し、手順に沿ってシステム開発を行うことの重要性を理解している システム開発に関する設計書の見方・書き方とプログラミング言語での実装方法についての基本的な知識を有している システム開発に関する基本的な知識（レベル１と共通した項目）について理解し、関連する知識を有している	開発手順に沿って、設計書を元に Web システムを開発できる。 設計書を元にデータベースを利用したシステムを開発できる。 作業工程に合ったテストを実施し、システムの品質を高めることができる。 テクノロジー系の基本的な要素の技能を有し（プログラム・データベース・設計書）、システム開発を行う上で基本的なプログラムに関する設計書を作成できる
4	専門学校1年制 高校専攻科	システム開発に関する初歩的な知識（細目下記）を有している ITSS レベル１・２共通知識・スキル項目 ◆テクノロジ系 ●基礎理論●アルゴリズムとプログラミング●コンピュータ構成要素●システム構成要素●ソフトウェア●ハードウェア●ヒューマンインタフェース●マルチメディア●データベース●ネットワーク●セキュリティ●システム開発技術●ソフトウェア開発管理技術 ◆マネジメント系 ●プロジェクトマネジメント●サービスマネジメント●システム監査 ◆ストラテジ系 ●システム戦略●システム企画●経営戦略マネジメント●技術戦略マネジメント●ビジネスインダストリ●企業活動●法務●リーダーシップ●コミュニケーション●ネゴシエーション	テクノロジー系の基礎的な技能を有し、基礎的なプログラムを作成することができる。
3	高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	情報に関する入門的知識	パソコンを使うことができる

ー職業コンピテンシー		【職業】 各レベルの目標となる 職業的役割
態度	応用（現場の文脈）	
新しく高い付加価値創造・創造的革新的取り組みに、果敢に挑戦し、実行できる （高い職業倫理と公正な態度も持ちつつ、新しい取り組みの社会的・企業的リスクも的確に判断し、対応することが出来る） 高度な倫理観・理解力・構想力・表現力及び対人関係形成能力を身につけている。	ICT を活用して高い付加価値・イノベーションを創造できる ICT 技術を活用して、これまでの慣習にとらわれることなく創造力豊かな発想で取り組むことができる 経済社会に柔軟に対応でき、かつ、高い倫理観と高度な専門知識を身に付けている	IT 職種 高度 ICT 人材 （プロジェクトマネージャークラス）
現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	他職種スタッフに積極的に働きかけ、高品質な IT システム提供に向けての連携を主導する 設計書やシステム開発に関する品質を評価し、それぞれで革新の取り組みを主導する 開発業務を通じて、プロジェクトや顧客のビジネスの問題点を発見し、自発的にその改善・解決に取り組む 現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	IT 職種 リーダー プロジェクト・マネージャー
開発システムのなかで自身の専門領域について結果に責任を持つ技術動向や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。	現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる。 現場の責任者として、生産性を向上するために PDCA に基づく業務を遂行している。 幅広い教養と専門分野の基礎となる実践的な知識を身につけ、現場で活用することができる。	IT 職種 スペシャリスト
開発現場を明るく活気のある場にするための工夫や改善に率先して取り組む 所属する部署において、積極的にリーダーシップを取るようにしている。 業務上臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	後輩エンジニアの業務遂行に助言ができる 専門知識の原理を現実の課題解決につなげることができる	中間管理職（IT 職種経験済み）
定型業務について、自律的な判断に基づき責任を持って遂行する 非定型業務について、必要に応じ、指示を仰ぎながら遂行する 顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている。	PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる。 実務知識・スキルを活用して実務に粘り強く取り組むことができる 現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる 職場のチームリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。 非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	IT 職種 主任・サブリーダー
チームワーク、情報伝達、論理的思考等の基本的資質を発揮する事ができる		情報に関する最低限の知識を持ったユーザー側のスタッフ
定型業務を決められた手順に従い遂行する システム開発に関する技術動向に常に関心を持っている。	技術チームメンバとして上位者の指導の下に作業を行う事ができる 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	IT 職種 スタッフ・チームメンバー
正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている。 報告・連絡・相談を状況に応じて適切に使っている。 任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行することができる。	職種不問 情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有する。 （ITSS のレベル１） IT パスポート
		IT の専門性を有していない職種

4-3-1. 食・調理分野における学修成果マトリクス原案：L0 結果との比較

※知識と実践が混じっている

水準	想定学校・コース	資　格	（調理に関わる）知識				
			①食生活と健康（公衆衛生）	②食品と栄養の特性	③食品の安全と衛生	④調理理論と食文化	⑤サービス・経営
7		調理師	①業務に必要な基本的な法令、労働基準法等を充分に理解している。 ②食生活と健康の関連について、知識指導ができる。	①業務で使用する食材について、専門的知識を有し、監督者レベルに対する知識教育を行うことができる。 ②業務で使用する食材以外にも、幅広い知識をもっている。 ③ライフステージや疾患に関連する栄養についても理解している。 ④食事を提供する対象者の状態に合わせた栄養的にバランスのとれた献立作成ができる。	①衛生的な調理に関わる調理方法、施設管理など全般的な知識を有し、監督者レベルに対する知識教育を行うことができる。	①業務に関係する調理法について専門的知識を有しており、監督者レベルに対する知識教育を行うことができる。 ②業務で使用する食材、器具に関する知識以外にも調理分野に関する幅広い知識をもっている。 ③業務に関係する食・料理分野全般において、幅広い知識がある。	①料理のサービスについての知識・技術を有し、指導が行なえる。 ②店舗経営のための専門的知識を有し、管理監督ができる。
6	大学 専門職大学		①調理師の業務にかかわる法律についての知識がある。 ②食生活に関係する疾病（生活習慣病等）についての知識がある。 ③生活環境と食生活のかかわりについて知識がある。		①基礎的な衛生の知識を有し、事例に応じて適切に対応でき、必要に応じて調理スタッフレベルに対する教育ができる。 ②クックチル、HACCP等のより衛生的な調理システムの手法や特徴についての知識がある。	①業務上の調理において、好ましい調理法（適切な器具、手順、操作方法）を充分に理解しており、必要に応じて調理スタッフレベルに対する教育ができる。 ②食材、調理器具に関する知識を完全に定着させている。 ③食・料理全般において、幅広い知識がある。	①料理のサービスにおいて、料理の種類や状況に応じて適切に対応ができる。 ②店舗経営に関連する管理業務（経理・労務・施設等）の内容を理解している。
5	専修学校 専門課程２年制 短期大学 専門職短期大学		①調理師の労働や職場環境の現状について理解している。 ②健康と食生活のかかわりや、好ましい食生活についての知識がある。	①食品の加工とその目的、方法がわかる。食品の代表的な貯蔵法について、原理や特徴について理解している。 ②栄養素の消化・吸収の仕組みがわかり、調理における影響を理解できる。	①衛生的な調理に必要な知識を有し、実践ができている。 ②調理施設全般についての衛生管理について理解している。	①業務上の調理において、好ましい調理法（手順、操作方法）を理解している。 ②一般的な調理器具の名称や使い方を理解し、適切に選択できる。 ③業務に関連する料理について、特徴、提供方法、成り立ちなど専門的知識がある。	①料理のサービス・接客について、適切に行なうこつを理解し、実践できる。 ②店舗経営に関わる簡単な業務（伝票処理、在庫管理、売上管理、他事務処理含む）を行なえる。
4	専修学校 専門課程１年制 専修学校 高等課程 高等学校		①調理師の労働の特徴や職場環境についての知識がある。 ②「健康」の概念を理解している。	①一般的な食材の名称、特徴、性質の知識がある。（動物性食品、植物性食品、その他） ②基本的な栄養素名とその機能についての知識がある。また、各食品に含まれる主な栄養素を知っている。	①衛生的な調理に必要な、適切な身だしなみ、手洗い方法、各消毒法の知識がある。 ②食品に危害を加える原因（異物混入、食中毒、他）についての知識がある。 ③食中毒に関する基本的知識（食中毒の種類、特徴、予防方法等）がある。	①一般的な調理器具の名称や使い方を知っている。 ②基本的な調理法について、特徴や原理について理解している。食品の調理変化について科学的に理解している。 ③各料理（日本・西洋・中国）の特徴や違いについての知識がある。	①料理のサービス・接客について、一般的な提供方法や器具類についての知識がある。 ②店舗経営に関わる基本的な業務（伝票処理、在庫管理、売上管理、他事務処理含む）について理解している。

※細分化する？

（調理に関わる）技能	態度・姿勢	応用	組織内での役割・ポジションイメージ
①業務で使用する調理技術が完全に身についている。監督者レベルに対する技術指導ができる。 ②チームの技術的な課題を発見し、その克服ができる。	①総合的な見地に立って判断ができる。	①通常の業務において、専門的で高度な知識を活かし、問題点・課題の解決ができる。 ②現場スタッフの業務に対し技術等の専門的評価ができる。 ③高品質なサービスの提供に向けて現場監督者を含めたスタッフの指揮・命令ができる。 ④監督者レベルに対するスタッフ指導ができる。	調理責任者
①業務に関する調理技術が完全に身についており、調理スタッフレベルに対する簡単な指導・教育ができる。 ②自主的な判断に基づいて、調理技術が使える ③技術的な課題を認識し、自主的に克服ができる。	①公正・公平な態度で周囲（部下）と接することができる。 ②常に平常心をもって判断・行動ができる。 ③リーダーシップがある。 ④論理的思考ができる。	①現場スタッフの業務について管理・監督、指揮・命令ができる。 ②通常の業務において問題点を発見し、上司とともに問題の改善・解決に取り組むことができる。 ③調理スタッフレベルに対する業務についての指導ができる。	調理責任者補佐
①調理技術の基本が完全に身についている。また、大量での調理にも対応できる。 ②基本的な料理を上司の監督下において責任をもってつくることができる。 ③衛生的な調理作業が実践できる。	①自らすすんでコミュニケーションを取り、周囲と上手く協調できる。 ②業務に対し、自主的に責任を持って取り組める。 ③自らの向上のために努力を惜しまない。	①通常業務において、決められた品質を維持しつつ業務遂行することができる。 ②非定型の業務において、必要に応じて上司の指示を仰ぎ、自主的に業務遂行ができる。	調理スタッフ
①包丁を使い、基本的な切りものができる。 ②基本的な料理をつくることができる。 ③衛生的な調理作業が実践できる。	①挨拶、返事など、基本的なコミュニケーションが取れる。 ②指示に従い、素直な態度で業務に取り組める。 ③基本的な生活習慣が身についており、自分の健康について注意できる。	①上司の監督下で、決められた手順に従い業務遂行ができる。 ②非定型の業務において、指示を仰ぎながら、業務遂行ができる。	調理スタッフ補佐

4-3-2. 食・調理分野における学修成果マトリクス

水準	想定学校・コース	資　格	知　識	技　能
7		調理師 専門調理師	1. 店舗経営に関わる総括的な知識がある。	
6	大学 専門職大学	調理師	1. 関連する各専門分野についての深い知識がある。 経営 or 栄養食品 or 食文化 or 高度調理知識	1．関連する各専門分野についての高度な技能がある。 経営 or 栄養食品 or 食文化 or 高度調理技能
5	専修学校 専門課程２年制 短期大学 専門職短期大学		1. ＨＡＣＣＰ衛生管理システムについての知識がある。 2. 新調理システムについての知識がある。 3. 店舗運営に関わる基本的な知識がある。	1. 大量調理やレストラン運営などの応用的調理ができる。 2. 新調理機器が操作できる。
4	専修学校 専門課程１年制 専修学校 高等課程 高等学校 （調理師養成校）		1. 調理師の労働・職場環境に関する基本的知識がある。 2. 食に関係する基本的な法令に関する知識がある。 3. 栄養に関する基本的知識がある。 4. 食品に関する基本的知識がある。 5. 食の安全、食品衛生に関する基本的な知識がある。 6. 調理科学に関する基本的知識がある。 7. 諸外国の食文化に関する基本的知識がある。 8. 接客・サービスに関する基本的知識がある。 調理師免許を取得できる基本的知識	1. 包丁を使い、基本的な切りものができる。 2. 基本的な料理をつくることができる。（焼・煮・蒸・揚・生など） 3. 衛生的な調理作業が実践できる。 4. 基本的な接客サービスができる。

態　度	応　用	組織内での役割・ポジション イメージ
1. 総合的な判断ができる。	1. スタッフや業務内容について総括的にマネージメントできる	調理責任者
1. 公正・公平な態度で周囲（部下）と接することができる。 2. 常に平常心をもって判断・行動ができる。 3. リーダーシップがある。 4. 論理的思考ができる。	1. スタッフの業務について指導・管理・指示・評価ができる。 2. 上司とともに業務の問題の改善・解決に取り組むことができる。	調理責任者補佐
1. 自らすすんでコミュニケーションを取り、周囲と上手く協調できる。 2. 業務に対し、自主的に責任を持って取り組める。	1. 必要に応じて上司の指示を仰ぎ、自主的に業務が遂行ができる。	調理スタッフ
1. 調理師という仕事を通して人の健康、生活に寄与したいと思う。 2. 調理師としての専門的な知識と技術の向上のために努力を惜しまない。 3. 挨拶、返事など、基本的なコミュニケーションがはかれる。 4. 指示に従い、素直な態度で業務に取り組める。 5. 基本的な生活習慣が身についており、自身の健康管理ができる。	1. 上司の監督下で、決められた手順に従い業務遂行ができる。	調理スタッフ補佐

4-4. コメディカル（理学療法）分野の学修成果マトリクス

<table>
<tr><th>レベル</th><th>（知識）</th><th>（技能）</th></tr>
<tr><td>レベル7
（臨床1～2年目）
理学療法技術水準ⅠおよびⅡの行為を実施できる</td><td>・以下の1）～6）の知識について、上司や先輩の指導の下で、実践の中で活用できる。
1）基礎医学（解剖学・生理学・運動学・等）の知識を有している
2）臨床医学の知識を有している
3）健康や社会、社会保障制度等の知識を有している。
4）基本的な理学療法評価の実施に関する知識を有している
5）障害別の理学療法技術に関する知識を有している
6）理学療法プロセスの知識を有している</td><td>・以下の1）～5）の技術について、上司や先輩の指導の下で、実際の対象者に対して、実施できる。
1）対象者に対して、医療面接が実施できる
2）対象者に対して、リスク管理が実施できる
3）対象者に対して、理学療法評価が実施できる
4）対象者に対して、障害別（骨関節疾患、中枢神経疾患、神経筋疾患、発達障害、内部障害等）の理学療法治療技術が実施できる
5）健康維持・増進、介護予防等の理学療法技術が実施できる</td></tr>
<tr><td>レベル6
（4年制課程修了時）</td><td colspan="2">・理学療法に関する研究活動等に参加し、科学的根拠に基づいた創造性をもった課題解決能力の素地を有している
・理学療法実践と研究の関連についての知識を有している
・理学療法実践の根拠となる研究成果を実践に活用する知識を有している
・社会構造や生活様式を理解し、多様なニーズに合った理学療法の知識を有している</td></tr>
<tr><td rowspan="2">レベル5
（3年制課程修了時）</td><td>・上記1）～6）の基本的な知識を有している</td><td>・指導者の監督の下、ある程度の助言・指導を受けることによって、上記1）～5）の技術を対象者に実施できる</td></tr>
<tr><td>・理学療法士の業務を理解できる
1）疾患や症状・障害への知識を有している
2）合併症・リスク・投薬などの医学的知識を有している
3）理学療法評価の手段・技能の知識を有している
4）治療（介入）・援助・指導手段の知識を有している
5）社会保障制度の知識を有している
6）ICF（IDH）の概念を有している</td><td>・模擬患者に対して、コミュニケーションが実施できる
・模擬患者に対して、良好な信頼関係を築くことができる
・模擬患者に対して、基本的な検査測定を手順に沿って安全に実施できる
・模擬患者に対して、基本的姿勢・動作の自立度や動作方法の確認が実施できる</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>（態度１）</th><th>（態度２）</th><th>（応用：職場の文脈）</th></tr>
<tr><td>・自分の意見を明確に伝えることを心がけている
・他者の意見を聞き、受け入れることを心がけている
・真摯な受け答えの態度を心がけている
・常に目標を持ち、自己研鑽に励むことを心がけている</td><td>・職場の規則を順守して行動することを心がけている
・報告・連絡・相談を徹底して行動することを心がけている
・守秘義務や個人情報保護に留意して行動することを心がけている
・リハチームの役割を理解し、チームワークを大切にして協調的に行動することを心がけている</td><td>・上司や先輩の指導・助言の下で、対象者に対して基本的な理学療法を実施できる（基本的とは、代表的な疾患、典型的な障害像に対する理学療法を意味する）
・リスクや侵襲性が高い行為以外は安全に実施できる。
・急性期、高齢者や小児、病状や全身状態が不安定な場合であれば、水準Ｉの行為を指導者の補助として実施できる
・経験値の増加に伴い、独立して理学療法を実施し、自ら必要に応じて指導を求めることが出来る</td></tr>
<tr><td colspan="2">・生涯学習に向けて自身のキャリアデザインを表現することを心がけている
・自己研鑽の必要性を理解し、その基盤となるコニュニケーションを心がけている</td><td>・医療および理学療法を取り巻く倫理的課題を把握し、意識して行動できる</td></tr>
<tr><td>・医療者に相応しい清潔な身だしなみを心がけている
・対象者に対する挨拶や言葉遣いを心がけている
・対象者に対する気配り・共感的態度を心がけている
・対象者に対する興味や関心を持つように心がけている</td><td>・理学療法士の役割に応じて行動しようと心がけている
・理想とする理学療法士像を持つことを心がけている</td><td>・導者の監督の下、ある程度の助言、指導の下に、対象者に対して基本的な理学療法を実施できる
・自らを省みることが出来、自ら成長する為に必要な行動ができる</td></tr>
<tr><td colspan="2">・自ら関わりを持とうと心がけている
・自ら学ぼうと心がけている
・他者の意見を受け止めようと心がけている
・自己の経験や感じたことから学ぼうと心がけている
・自己の経験を振り返り問題に気付こうと心がけている
・自己の問題を解決しようと心がけている
・適切な学習目標を設定しようと心がけている</td><td>・模擬症例に対して、基本的な理学療法を実施できる
・理学療法士の業務の補助が実施できる</td></tr>
</table>

4-5. 観光・ホスピタリティ分野の学修成果マトリクス

【教育】 学位・資格のレベル		学修成果	
		知識	技能
8	博士または同等以上	観光・ホスピタリティ産業の国内外の構造や動向について理解し、専攻するサービスに関連する最新の技術、観光資源、マネジメント（人的資源管理、マーケティング、経営戦略、財務・会計、施設管理、法務、情報システム等）に関する専門的かつ幅広い知識を有している。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の部門管理者として経営課題を明確にすることができる。	ホスピタリティ・マネジメントに関する知識・手法に基づき事業の立案・実施計画を策定することができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の部門管理者として経営課題を明確にし、改善計画や業務の品質向上の仕組みづくりを提案することができる。
7	修士または専門職学位	観光・ホスピタリティ産業の国内外の構造や動向について理解し、専攻するサービスに関連する地域資源や、必要なマネジメント（人的資源管理、マーケティング、経営戦略、財務・会計、施設管理、法務、情報システム等）に関する専門的知識を有している。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館のマネージャーとしての役割や課題を理解している。	ホスピタリティ・マネジメントに関する知識・手法に基づき、特定業務に関する成果の評価・検証を行い、改善につなげることができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の部門マネージャーの役割を実践し、業務上の課題について明らかにし解決策を策定できる。
6	学士または高度専門	専攻するサービスと他の観光・ホスピタリティ産業との関係、経営・運営方法に関する基礎的な知識を有している。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の接客サービスのオペレーションのみならず施設管理や衛生・環境管理を含め基礎的なマネジメント業務を理解している。	サービスオペレーションのみならずマネジメント業務を理解し、サービス実践に加え、基礎的な管理業務を行うことができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の接客サービスのオペレーションのみならず施設管理や衛生・環境管理を含め基礎的なマネジメントに関する知識を日常業務に応用できる。
5	短期大学士、準学士または専門士	観光・ホスピタリティ産業の基本的構造、専攻するサービスに関する実務・オペレーションの基礎理論を理解している。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館業界の基礎知識、おもてなし・ホスピタリティ精神、宿泊・料飲・宴会を中心としたサービスオペレーションを体系的に理解している。	ホスピタリティサービス、実務・オペレーションの基礎理論に基づき、定型的なサービスを実践できる。 （ホテル・旅館） ・おもてなし・ホスピタリティ精神に基づいた接客サービスを実践できる。
4	専門学校1年課程または高校専攻科	観光・ホスピタリティ産業における特定分野のサービスに関する業務・オペレーションの基礎理論を理解している。	特定分野のホスピタリティサービス、実務・オペレーションの基礎理論に基づき、定型的なサービスを実践できる。
3（※）	高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	観光ビジネスについて実務に即して体系的・系統的に理解するとともに、関連する技術を身に付けるようにする。 観光ビジネスの動向・課題を捉える学習活動及び観光ビジネスに関する具体的な事例について多面的・多角的に分析し、考察や討論を行う学習活動を通して、企業で行われている観光ビジネスについて理解を深めることができる。 観光に関する消費行動の変化による観光の多様化について 観光振興の組織について 観光ビジネスの各主体に関して、役割や業務などの概要及び関連する法規の概要 観光ビジネスにおけるホスピタリティの概念と重要性 観光ビジネスにおける接客方法と接客マナー 緊急時の対応体制の構築など安全管理について 観光の振興と地域社会におけるまちづくりとが連携することの意義 観光需要や観光目的に対応したまちづくりについて	観光ビジネスに関する課題を発見し、ビジネスに携わる者として科学的な根拠に基づいて創造的に解決する力を養う。 観光ビジネスに関する理論を実験などにより確認する学習活動及び観光ビジネスに関する具体的な課題を設定し、科学的な根拠に基づいて観光の振興策を考案して提案などを行う学習活動を通して、観光ビジネスに適切に取り組むことができる

※レベル３は、『平成 30 年度高等学校学習指導要領』「商業科　第３節　観光ビジネス」を参照

ー職業コンピテンシー		【職業】 各レベルの目標となる 職業的役割
態度	応用	
グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行することができる。 （ホテル・旅館） ・リーダーシップを発揮し、部門内で経営課題や改善に向けた方針、成果を共有し、業務の改善・質向上に努めている。	経営戦略策定の基盤となる能力に基づき、複数の事業の事業計画を策定することができる。 （ホテル・旅館） ・他部門と連携し、サービスの品質管理や新たなサービス開発に向けた提案ができる。	シニアマネージャー
チームリーダーとして、実践的・専門的な知識等を基礎に、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメント等を行うことができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の接客サービスに際して、部門内で適切な目標を設定するとともに、部門内での共有等、目標の達成に向けて工夫している。	個別部門の事業計画を策定することができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の接客サービスに際して、状況の変化に応じ、部門内で協議しながら、目標の変更や改善に取り組むことが出来る。	マネージャー
グループやチームの中心メンバーとして、実践的・専門的な知識等を基礎に、創意工夫を凝らして自主的に業務を遂行することができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の接客サービスに際して、部門内で率先して振り返りを行い、改善・工夫を行っている。	定型業務の改善計画を提案することができる。 （ホテル・旅館） ・ホテル・旅館の接客サービスに際して、部門内で率先して振り返りを行い、改善計画を提案することができる。	シニアスタッフ
専門的知識等を有する担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定型的業務を確実に遂行することができる。 （ホテル・旅館） ・日頃から他業種を含めたサービスやホスピタリティに対する関心を持ち、お客様に喜んでいただけるよう、努力している。	必要に応じて上司や先輩の指導を受けつつ、日々のサービスの提供や企画の立案等に当たって組織の理念・方針が反映されるよう自分なりに工夫している。 （ホテル・旅館） ・お客様の服装、同行者、表情等からお客様の利用目的を想定し、接客に活かすことができる。	スタッフ
特定分野の職務に置ける専門的知識等を有する担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定型的業務を確実に遂行することができる。	特定分野の職務において、必要に応じて上司や先輩の指導を受けつつ、日々のサービスの提供や企画の立案等に当たって組織の理念・方針が反映されるよう自分なりに工夫している。	
ビジネスを適切に展開する力の向上を目指して自ら学び、観光ビジネスに主体的かつ協働的に取り組む態度を養う。	上司の指導・助言に従って、基本的な定型業務ができる	

平成 30 年度　文部科学省委託事業

職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業
成果報告書　Vol.19

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

国立大学法人　九州大学　第三段階教育研究センター（事業責任者　吉本　圭一）

発行年月日　2019 年 3 月 5 日

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

印刷・製本　城島印刷株式会社