

平成 22 年度「生涯学習施策に関する調査研究
～我が国の今後の成長分野における教育機関と産業界等の
連携状況に関する調査研究～」
報告書

平成 23 年 3 月

MRI株式会社三菱総合研究所

《目次》

1 調査研究の目的と概要	1
1-1 調査研究の目的	2
1-2 調査概要	2
2 成長分野としての分野・業種設定	3
2-1 実践キャリア・アップ戦略推進チームにおける検討	4
2-1-1 実践キャリア・アップ戦略推進チーム	4
2-1-2 専門タスクフォース	4
2-1-3 ワーキンググループ	6
2-2 本調査で対象とする人材	10
3 教育プログラムの事例抽出と調査	11
3-1 調査対象とする教育プログラムの抽出	12
3-1-1 教育プログラムの抽出条件	12
3-1-2 抽出の情報源	13
3-1-3 介護人材の教育プログラム抽出	14
3-1-4 環境・エネルギー人材の教育プログラム抽出	18
3-1-5 6次産業化人材の教育プログラム抽出	19
3-1-6 抽出結果	20
3-2 教育プログラムの事例調査	21
3-2-1 調査項目	21
3-2-2 アンケート調査	24
3-2-3 文献調査	24
3-2-4 調査結果	24
3-3 事例抽出と調査のまとめ	25
3-3-1 介護人材	25
3-3-2 環境・エネルギー人材	25
3-3-3 6次産業化人材	25
4 教育プログラムの詳細調査	27
4-1 詳細調査の考え方	28
4-1-1 調査対象の選定	28
4-1-2 調査項目	33
4-2 介護人材	34
4-2-1 日本放送協会学園 高等学校専攻科 社会福祉コース	34
4-2-2 釧路専門学校 介護環境科	39
4-2-3 埼玉福祉専門学校 介護福祉士科Ⅰ部	42
4-2-4 埼玉福祉専門学校 介護福祉士科Ⅱ部	46
4-2-5 富山短期大学 福祉学科「入学前～卒後の一貫した福祉人材養成教育」	50
4-2-6 東北福祉大学 総合福祉マネジメント学部 産業福祉マネジメント学科	55
4-2-7 神奈川県立保健福祉大学 社会福祉学科	60
4-2-8 日本社会事業大学 専門職大学院ビジネスマネジメントコース	66
4-3 環境・エネルギー人材	71
4-3-1 日本自然環境専門学校 環境ビジネス科	71
4-3-2 金沢学院大学「環境経済評価士養成プログラム」	75
4-3-3 京都大学「低炭素都市圏の構築を担う都市交通政策技術者の育成」	80
4-3-4 早稲田大学「デュアル対応国際環境リーダー育成」	84
4-3-5 慶應義塾大学「低炭素社会デザインコース」	90

4-3-6	大阪工業大学 環境工学科	95
4-3-7	日本工業大学 工学部 ものづくり環境学科	99
4-4	6次産業化人材	103
4-4-1	広島県立西条農業高校「賀茂台地における次代の農業の担い手づくり」	103
4-4-2	新潟大学「食づくり実践型農と食のスペシャリスト養成プログラム」	114
4-4-3	東京農業大学「地域資源利用によるフードマイスター育成」	121
4-4-4	東京農業大学「オホーツクものづくり・ビジネス地域創成塾」	126
4-4-5	帯広畜産大学「十勝アグリバイオ産業創出のための人材育成」	133
4-4-6	高崎経済大学「学校種の枠を超えた連携による高度アグリビジネス人材育成プロジェクト」	140
4-5	詳細調査のまとめ	147
4-5-1	輩出人材像	147
4-5-2	プログラム設計	148
4-5-3	受講者	149
4-5-4	受講者の能力評価と出口・就職	151
4-5-5	産業界等との連携	151
4-5-6	学習成果のポータビリティ	152
5	雇用吸収力の推計	153
5-1	調査方針	154
5-2	全体の推計	155
5-2-1	新成長戦略	155
5-2-2	経済産業省産業構造ビジョン 2010	155
5-2-3	労働政策研究・研修機構 産業別就業者数の将来推計	156
5-3	介護人材	157
5-4	環境・エネルギー人材	158
5-5	6次産業化人材	159
5-6	雇用吸収力の推計のまとめ	160
6	海外の関連施策調査	161
6-1	関連施策調査	162
6-2	英国 QCF	164
6-2-1	概要と特徴	164
6-2-2	目的と経緯	164
6-2-3	実施内容	165
6-2-4	個別分野の事例	181
6-3	EU EQF/EQAVET	220
6-3-1	概要と特徴	220
6-3-2	目的と経緯	221
6-3-3	実施内容	222
6-3-4	個別分野の事例	228
6-4	豪州 AQF	229
6-4-1	概要と特徴	229
6-4-2	目的と経緯	229
6-4-3	実施内容	230
6-4-4	個別分野の事例	246
6-5	米国 NSSA	254
6-5-1	概要と特徴	254
6-5-2	実施内容	255

6-5-3 個別分野の事例	257
6-6 海外の関連施策調査のまとめ	261
6-6-1 資格制度の前提となる人材流動性	261
6-6-2 産業・雇用施策と制度設計	261
7 結論	263
7-1 教育機関と産業界等が連携した職業教育の実現	264
7-1-1 学校による教育への産業界等の期待	264
7-1-2 ニーズに柔軟に対応できる非正規課程による教育の役割	264
7-1-3 継続的に質の高い教育が実施できる正規課程の役割	265
7-1-4 入口から出口までの連続的な産業界等との連携の必要性	265
7-1-5 個別的な連携から組織的な連携への発展の必要性	265
7-1-6 実践的な教育を継続させるための課題	266
7-2 実践キャリア・アップ制度の実現	267
7-2-1 実践的な資格・称号のニーズ	267
7-2-2 職業能力評価基準整備のニーズ	267
7-2-3 学習成果の積み上げ実現への現状とニーズ	267
7-2-4 介護人材における展開	268
7-2-5 環境・エネルギー人材における展開	269
7-2-6 6次産業化人材における展開	271

資料編

実践的な教育事例についてのアンケート
教育プログラム事例調査結果

《目次》

図 3-1 <参考>介護福祉士資格取得までのルート(現行制度)	15
図 3-2 社会福祉士及び介護福祉士法改正の概要(平成 19 年)	15
図 3-3 「求められる介護福祉士像」と資格取得時の到達目標	16
図 3-4 養成校におけるカリキュラムとして定められた教育内容および時間数	16
図 3-5 介護実習・介護総合演習の一体的な実施例	17
図 4-1 介護福祉士専攻の 2 年間の教育の流れ	35
図 4-2 介護福祉士科 I 部の卒業生の就職分野の内訳	44
図 4-3 ワーク&スタディ制度による生活のイメージ	47
図 4-4 介護福祉士科 II 部の卒業生の就職分野の内訳	48
図 4-5 「一貫した福祉人材養成教育」のイメージ	51
図 4-6 富山短期大学福祉学科の卒業生の就職分野の内訳(平成 21 年度)	52
図 4-7 志望する進路に応じた講義履修例と特徴的な講義の内容	56
図 4-8 リエゾン型キャリアサポート教育システム	57
図 4-9 輩出する人材像と卒業後の進路	58
図 4-10 保健福祉学部における教育カリキュラム	61
図 4-11 社会福祉学科のカリキュラム	63
図 4-12 専門職大学院の就業継続型修習システムにおける履修形態	67
図 4-13 専門職大学院のカリキュラムの構造	68
図 4-14 授業一覧(一部抜粋)	72
図 4-15 開講科目	77
図 4-16 受講者専用サイトの 1 ページ(受講体験版サンプル)	77
図 4-17 組織・実施体制図	83
図 4-18 拠点のコンセプト	85
図 4-19 想定する人材像・活躍領域	85
図 4-20 修士課程履修モデル(長期コース)	86
図 4-21 博士後期課程履修モデル(基本コース)	87
図 4-22 低炭素社会デザインコース概要	92
図 4-23 コース別の進路と資格の対応	97
図 4-24 ものづくり環境学科コンセプト図	101
図 4-25 プログラムの構成	115
図 4-26 日本酒プロジェクトの概要	116
図 4-27 コースと称号	117
図 4-28 実施体制	119
図 4-29 オホーツクフードマイスターへの道	122
図 4-30 オホーツクものづくり・ビジネス地域創成塾の概要	128
図 4-31 オホーツクものづくり・ビジネス地域創成塾のカリキュラム	129
図 4-32 オホーツクものづくり・ビジネス地域創成塾の実施体制	131
図 4-33 取り組みの概要	141
図 4-34 プログラムの作成過程	142
図 4-35 想定した教育体系	144
図 4-36 連携先	145
図 5-1 産業構造ビジョン 2010 における生産額	155
図 5-2 産業構造ビジョン 2010 における雇用	155
図 5-3 労働政策研究・研修機構による就業者数	156
図 5-4 社会保障国民会議「医療・介護費用のシミュレーション結果」	157

図 6-1	QCF における“units”と“credits”の概念図	166
図 6-2	QCF の体系	167
図 6-3	イングランドの教育制度.....	176
図 6-4	QCF の体系と教育制度との関係	180
図 6-5	Edexcel Limited の認定による、「Health and Social Care」の資格の体系	189
図 6-6	EQAVET における品質基準サイクル.....	222
図 6-7	Training Package の構成	236
図 6-8	オーストラリアの教育制度.....	241
図 6-9	AQF の Health Training Package における各種資格取得への道筋概要(一例)	247
図 6-10	観光分野(Tourism)における資格取得の道筋概要	249
図 6-11	歓待業分野(Hospitality)における資格取得の道筋概要	250
図 6-12	催事分野(Events)における資格取得の道筋概要	251
図 6-13	食品加工分野における資格取得への道筋概要.....	252
図 6-14	AQF Training Package の食品加工分野における資格取得への道筋概要	253
図 7-1	環境・エネルギー人材とカーボンマネジメント人材の関係(イメージ図)	270

《表目次》

表 2-1	専門タスクフォースで挙げられた第一次プラン対象業種	4
表 2-2	介護人材の能力評価基準 (概要)	6
表 2-3	省エネ・温室効果ガス削減等人材の能力評価基準 (概要)	8
表 2-4	本調査における対象人材	10
表 3-1	教育プログラムの事例抽出条件	12
表 3-2	抽出の範囲	12
表 3-3	事例抽出において参照する中央府省の人材育成関連事業	13
表 3-4	調査対象プログラム(学校種別)	20
表 3-5	調査対象プログラム(調査方法別)	20
表 3-6	調査項目	21
表 3-7	アンケート調査実施概要	24
表 3-8	プログラムの類型	24
表 3-9	6次産業化人材の育成プログラムの概要	26
表 4-1	詳細調査対象一覧	28
表 4-2	介護人材に関する有識者インタビューの結果	29
表 4-3	介護人材に関する詳細調査対象プログラム	30
表 4-4	環境・エネルギー人材に関する有識者インタビューの結果	31
表 4-5	環境・エネルギー人材に関する詳細調査対象プログラム	31
表 4-6	6次産業化人材に関する有識者インタビューの結果	32
表 4-7	6次産業化人材に関する詳細調査対象プログラム	32
表 4-8	社会福祉学科卒業生(平成22年3月)の主な就職先	64
表 4-9	学費	73
表 4-10	3コースの概要	81
表 4-11	「国際環境リーダー」対象科目	87
表 4-12	評価委員会の構成	88
表 4-13	連携先	89
表 4-14	プログラムで習得するスキル	105
表 4-15	スペシャリスト科目	116
表 4-16	アドバイザリーボードの構成	120
表 4-17	平成22年度のグループによる成果報告内容	123
表 4-18	生物産業学部 産業別就職割合 上位5種	124
表 4-19	生物産業学部 職種別就職割合 上位5種	124
表 4-20	カリキュラム	135
表 4-21	応募条件	136
表 4-22	受講者の所属業種別内訳	136
表 4-23	実施体制	138
表 5-1	推計のベンチマークとなる既存の公的資格、民間資格、認定制度	157
表 5-2	推計のベンチマークとなる既存の公的資格、民間資格、認定制度	158
表 5-3	推計のベンチマークとなる既存の公的資格、民間資格、認定制度	159
表 6-1	欧米、アジア等の関連施策調査対象	162
表 6-2	QCFにおける対象分野	165
表 6-3	QCFにおける各レベルの定義	167
表 6-4	QCFにおける林業に関する資格(資格名称に「forestry」を含む資格)	171
表 6-5	QCFにおけるレベル8に設定された資格	171
表 6-6	Sector Skills Councils	173

表 6-7	介護・ライフケア、環境・エネルギー、食・観光に近いと思われる分野の資格認定団体	174
表 6-8	イングランド、ウェールズ、北アイルランドにおける高等教育資格枠組み(FHEQ)	177
表 6-9	FHEQ における資格レベルの基準	177
表 6-10	高等教育の資格名称に使用する用語の指針	179
表 6-11	QCF と EQF のレベル対照表	180
表 6-12	QCF における介護・ライフケアに近い分野	181
表 6-13	QCF「1.3 Health and Social Care」のうち、介護・ライフケアに近いと思われる資格	181
表 6-14	Edexcel Limited の認証による、「Health and Social Care」の資格の体系	189
表 6-15	Health and Social Care の Level 2 における資格の種類と取得要件概要	190
表 6-16	Health and Social Care の Level 2 に関する学習ユニット	191
表 6-17	Health and Social Care の Level 2 に関する学習ユニットの内容	191
表 6-18	QCF における環境・エネルギーに近い分野	193
表 6-19	QCF における環境に関する資格	193
表 6-20	QCF におけるエネルギーに関する資格	197
表 6-21	QCF における林業に関する資格	199
表 6-22	QCF における食・観光に近い分野	199
表 6-23	QCF における「食」に近い分野の資格	199
表 6-24	QCF における「観光」に近い分野の資格	208
表 6-25	EQAVET における品質サイクルの 4 段階の概要	223
表 6-26	EQAVET システム構築のためのガイドライン	223
表 6-27	EQF における知識、スキル、コンピテンスの定義	224
表 6-28	EQF の参照レベル (Reference level)	225
表 6-29	ボローニャプロセスにおける高等教育レベルと EQF のレベルの対応関係	227
表 6-30	EQF と英国の制度及びボローニャプロセスの高等教育レベルとの対応	228
表 6-31	AQF における Training Package のリスト	230
表 6-32	現行 AQF における資格の段階設定とセクター分類	232
表 6-33	AQF における階層設定	233
表 6-34	AQF における各レベルの基準	233
表 6-35	State Training Authorities	238
表 6-36	Industry Skills Councils 11 団体の概要	239
表 6-37	オーストラリア連邦政府、州・準州政府の教育関連の役割	240
表 6-38	オーストラリアの各州・準州における学校教育の概要	240
表 6-39	オーストラリアの高等教育機関の種類	242
表 6-40	オーストラリアにおける高等教育で得られる資格・学位の種類	242
表 6-41	AQF における階層設定(再掲)	243
表 6-42	AQF における学校教育・職業訓練に関する資格の概要	243
表 6-43	AQF における介護・ライフケアに近い分野	246
表 6-44	“Health Training Package”に含まれる職業・資格	246
表 6-45	AQF における環境・エネルギー(含、林業)に近い分野	248
表 6-46	AQF における食・観光に近い分野	248
表 6-47	NSSB による産業部門分類	256
表 6-48	介護・ライフケアに近い分野	257
表 6-49	環境・エネルギーに近い分野	258
表 6-50	食・観光等に関する分野	259
表 7-1	産業界等から見た人材育成手段	264
表 7-2	6次産業化人材の育成	271

1 調査研究の目的と概要

1-1 調査研究の目的

「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」(平成23年1月31日中央教育審議会答申)においては、職業教育について、設置者や各学校が、地域・社会や産業でどのような知識や技能、能力や態度を持った人材が必要とされているのかを把握し、在学時から地域の企業等が協力して生徒・学生の力を高めていくことが、学校から社会・職業への移行の点からも効果的であると考えられることが示されている。

また、「新成長戦略」においては、「キャリア段位」制度の導入・普及について、今後の成長分野を中心に取り組むこととされており、成長戦略実行計画においては、「キャリア段位」制度と大学・専門学校等の教育システムとの連携に取り組むとされている。

上記の方針を具体的に実現するため、わが国の今後の成長分野について、産業界等と連携した教育の取組を行っている、大学等の教育機関による取組事例を収集するとともに、特徴ある取組については詳細な分析を行い、今後の制度設計に資する情報収集と提言を行うことを目的とする。

1-2 調査概要

本調査の概要は以下である。

1調査研究の目的と概要

本調査研究の目的と概要について整理した。

2成長分野としての分野・業種設定

実践キャリア・アップ戦略推進チームにおける検討経過から、3つの成長分野として「介護分野」、「環境・エネルギー(含、林業)分野」、「食・観光分野」を設定した。

各成長分野・業種において必要となる人材を「介護人材」、「環境・エネルギー人材」、「6次産業化人材」として、これら人材を育成するための教育プログラムを本調査の対象にした。

3教育プログラムの事例抽出と調査

2で設定した各人材を育成する教育プログラムの中から、実践的な教育を行っていると考えられる73の事例を抽出し、文献調査、アンケート調査を実施した。

4教育プログラムの詳細調査

3で抽出した事例から、特に実践的な教育を行っている21の事例について、インタビューによる詳細調査を実施した。

5雇用吸収力の推計

2で設定した各人材の雇用吸収力について、関連の推計や既存の公的資格・民間資格・認定制度における取得者・受講者数を類似事例として収集し、検討した。

6海外の関連施策調査

実践キャリア・アップ制度に関連した海外の関連施策として、英国QCF、EU EQF/EQAVET、豪州AQF、米国NSSAを調査した。

7結論

本調査で得られた結果についてまとめた。

2 成長分野としての分野・業種設定

2-1 実践キャリア・アップ戦略推進チームにおける検討

調査対象とする成長分野の設定に関しては、緊急雇用対策本部の実践キャリア・アップ戦略推進チームの検討を参考にして決定する。

2-1-1 実践キャリア・アップ戦略推進チーム

実践キャリア・アップ戦略推進チームでは、平成 22 年 5 月 25 日の第 1 回において、「実践キャリア・アップ戦略」構想骨子案が検討されている。これを踏まえて実践キャリア・アップ戦略推進チーム専門タスクフォースが設置された。

2-1-2 専門タスクフォース

実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォースは、平成 22 年 8 月 31 日に第 1 回が開催され、キャリア段位制度に関する検討が行われた。

さらに、第 2 回において、来年度(平成 23 年度)までに評価基準及び育成プログラムを策定する「第一次プラン対象業種」として、表 2-1 を挙げている。

平成 22 年 11 月 24 日には第 3 回が行われ、これを受けて、業種毎に 3 つの WG が設置された。

表 2-1 専門タスクフォースで挙げられた第一次プラン対象業種

分野	業種(人材)	定義	参考
介護・ライフケア	介護人材	在宅介護・施設介護を通じた汎用性のある人材 現行の介護福祉士・ホームヘルパーなど既存の資格制度等との連動を検討(研修の一部免除等)	ライフ・イノベーションによる健康大国戦略(新規雇用 284 万人)
環境・エネルギー(含、林業)	省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネジメント人材(仮称))	省エネや温室効果ガス排出削減、森林吸収に係る診断等(審査・検証等を含む)を行う人材 特に中小企業や農林業、オフィス・店舗等、家庭において、削減ポテンシャル等を把握し必要な取組等をアドバイス	グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー大国戦略(新規雇用 140 万人)
食・観光	6次産業化人材(6次産業化プランナー人材(仮称))	6次産業化の取組に対する専門的かつ総合的なアドバイス・指導を行う人材 食品の品質管理・マーケティング、農業等の知識を有し、農業等生産から商品開発・事業化等を一貫して指導	観光立国・地域活性化戦略(新規雇用 56 万人) 農林水産分野の成長産業化

出典:実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース資料

平成 23 年 1 月 19 日には第 4 回が行われ、3 つの WG を検討するとともに、以下を含む基本方針が議論されている。

- 全体のレベル数は、エントリーレベルから、トップ・プロレベルまで、7 段階程度とする。
- 国際的な能力評価制度との連動性等を将来的に視野に入れる。
- 「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価する。
- 評価方法については、以下の 3 つの方法の中から、分野・業種・レベル等に応じた適切な方法を採用・組み合わせできるようにする。
 - － 認証された育成プログラムの履修
 - － 既存資格の取得による代替評価
 - － アセッサー(評価者)による実践的スキルの評価
- 全体の制度の運営に当たっては、以下の機能・組織が必要である。
 - － 制度全体を統括する機能・組織
 - － アセッサーの育成・評価、データ管理を行う機能・組織(各分野・業種別)
 - － 育成プログラムの認証を行い、研修機関の選定を行う機能・組織(各分野・業種別)
- 管理されるデータベースについては、少なくとも以下の 3 種類が必要である。
 - － 取得者(個人)
 - － アセッサー(評価者)
 - － 育成プログラム
- 教育機関、労働市場サービス、企業等への「三位一体」の普及
 - － 大学・短大・専門学校、職業訓練機関等をはじめとする「教育・研修機関」では本制度と連携した育成プログラムが積極的に開発される
 - － 労働市場サービス(ハローワーク、民間職業紹介機関、人材派遣会社等)では本制度の能力評価が積極的に活用される
 - － 企業等事業者では、企業等の単位での本制度の活用を図ることにより、企業内 OJT 等を通じ、在職者によるレベル取得が促進される
- e-learning 手法の導入を図る。

2-1-3 ワーキンググループ

ワーキンググループは平成23年3月1日現在、それぞれ3回実施されている。

2-1-3-1 介護人材ワーキンググループ

平成23年2月18日の第3回において、以下の能力評価基準が検討されている。

表 2-2 介護人材の能力評価基準（概要）

段位	レベル	基本方針案	求められる能力等	(参考) 既存資格制度との関係	養成課程等	
7	名人	分野を代表するトップ・プロフェッショナル	-	-	-	
6	上級プロ	・プロレベルのスキル ・特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性、又は、その人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価される	・多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ・介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善	認定介護福祉士(仮称)	具体的な養成課程等は、認定介護福祉士の具体化等を踏まえて検討	
5			・チーム内でのリーダーシップ(例: サービス提供責任者、主任等) ・部下に対する指示・指導 ・緊急時の対応を適切に行う ・本レベル以上が『アセッサー』になれる			
4	プロ	・一人前の仕事ができる ・チーム内でリーダーシップを発揮 ・必要に応じて『指示』や『指導』を行うことができる	利用者の状態像に応じた介護や多職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践	介護福祉士(レベル4については、一定の実務経験を有する者)	-	
3	スペシャリスト	指示等がなくとも、一人前の仕事ができる	一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践		介護福祉士(レベル4については、一定の実務経験を有する者)	介護福祉士養成施設課程(2年間) 講義1230時間 演習120時間 実習450時間 I300時間+II150時間実務経験3年+実務者研修450時間
			基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践			
2		一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる	初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得		実務者研修の一定部分	
1	エンター	・一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力である ・職業準備教育を受けた段階		介護初任者研修修了者相当	現行のヘルパー2級研修 講義130時間 演習42時間 実習30時間	

※介護実習 I: 利用者・家族とのコミュニケーションの実践、介護技術の確認、他職種等との連携の実践

※介護実習 II: 介護計画の作成・評価・修正等の介護過程の展開

実習施設等: 介護福祉士3割以上、マニュアル・介護過程の諸記録の整備等を満たす実習施設、

介護福祉士として3年以上勤務し、実習指導者講習会を受けた者

出典: 介護人材ワーキンググループ資料

介護人材については既存の資格制度が存在するため、実践キャリア・アップ制度を導入する意義としては以下があるとされている。

- 資格と異なり、これまで日本で弱かった現場で実際にどうということが「できる」か(実践的スキル)を評価する
- これまで昇給の機会が少なかった長期間勤務者を始めとする介護職員の処遇改善のインセンティブの付与、上達感・達成感が高まること、キャリアパスを見せることによる若人等の参入促進等による人材の確保といった点や、OJTへの活用の点
- 職業能力評価の結果について、ジョブカードを活用し、証明することで、キャリア・アップを容易にするとともに、一つの職場を変わることによるディスアドバンテージをなくし、労働移動を促進する点

2-1-3-2 省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネジメント人材)ワーキンググループ

平成 23 年 2 月 7 日の第 3 回において、以下の能力評価基準が検討されている。

なお、関連資格については、「代表的なものに限る。あくまで本制度の各レベルにおける能力評価の際の参考となるものであり、本制度のレベルを完全に代替するものではない」とされている。

表 2-3 省エネ・温室効果ガス削減等人材の能力評価基準(概要)

段位	レベル	主な能力 等		企業内等における人材像	関連資格
		省エネ分野	温室効果ガス削減等分野		
7	名人レベル	-	-	・有識者 ・コンサル会社のシニアコンサルタント	-
6	上級プロ2	-	-	・専門法人に所属する高度専門家(審査機関の主任審査員など)	-
5	上級プロ1	・設備に係るエネルギー管理等(他社の多数設備の管理・診断) ・総合管理・戦略策定等(他社支援)	・排出削減技術の実践(多数専門分野の実施(他社向け支援)) ・総合管理・戦略策定(他社支)	・コンサル会社のコンサルタント ・メーカー、ESCO 会社のシニアスタッフ ・審査機関の審査	-
4	プロ	・設備に係るエネルギー管理等(自社等・大規模設備) ・総合管理・戦略策定等(自社等)	・排出削減技術の実践(一専門分野の実施(以上自社向け)) ・総合管理・戦略策定(自社等)	・経営企画マネジャー ・エネルギー・環境・CSR 担当部マネジャー	エネルギー管理士(第1種エネルギー管理指定工場等)
3	スペシャリスト2	設備に係るエネルギー管理等(自社等(業界内複数)・中小設備)	・排出量・削減量の算定(特定事業(プロジェクトベース)) ・排出削減技術の実践(方法論基礎の理解と基本分野の実践)	・施設管理部スタッフ ・エネルギー・環境・CSR 部スタッフ ・営業部マネジャ	ビル省エネ診断技術士 等
2	スペシャリスト1	設備に係るエネルギー管理等(自社・中小設備)	排出量・削減量の算定(事業主体全体(エンティティベース))	・施設管理部スタッフ ・エネルギー・環境・CSR 部スタッフ ・総務部スタッフ	エネルギー管理員(第2種エネルギー管理指定工場等)
1	エントリー	制度・手法の理解		同上 ・営業マン ・法務部スタッフ	省エネ普及指導員 等

出典:実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース資料より三菱総研作成

その他、以下の議論がされている。

- ・「できる(実践的スキル)」については、スペシャリストレベル以上であれば、課題に対する仕事ぶり等を評価する方法に加え、「これまでの職務経歴等を評価する方法」を幅広く採用すべきである。
- ・「エネルギー管理士」等の既存資格などとの関係は引き続き検討する。
- ・特に大学・専門学校等の教育機関を含め、人材育成機関における研修及びそのカリキュラムの在り方を、どのように考えるか、引き続き検討する必要がある。
- ・カーボンマネジメント人材に対する具体的なニーズは、大企業等においては企業内人材として、中小企業等それ以外の分野においては外部人材として存在する傾向にある。

2-1-3-3 6次産業化人材ワーキンググループ

平成23年2月18日の第3回において、以下の議論がされている。

- 6次産業化人材の範囲については、6次産業化に取り組む農林漁業者だけでなく、農林水産業への参入や農林漁業者と連携して新たな商品開発を行う2次・3次業者、さらには、実務に携わるプレイヤーのみならず、コンサルタント・アドバイザー、国・自治体の公務員、農協・漁協の職員等も広く対象とする。
- 観光は6次産業化のメニューの一つであることから対象に含める。
- 6次産業化人材の就業場所や雇用先の範囲については、既存の農商工連携人材育成事業の受講者においては、自ら起業・企業への就業の可能性があるが、現時点でニーズが高いコンサルタント・アドバイザーは就業可能性が限られている。

2-2 本調査で対象とする人材

本調査についても表 2-1をもとに検討を進めるものとするが、これらの分野、業種(人材)は現時点では定義が定まっていない、あるいは現時点では存在しないものがあるため、対応する領域の教育プログラムを調査することが難しい場合がある。そこで、検討の趣旨を踏まえた上で、各ワーキンググループの検討にも留意し、関連分野を追加したり、関連性が薄い分野を除いたりして、本調査の対象分野とする。その結果を表 2-4に示す。教育プログラムの事例調査・詳細調査、雇用吸収力の推計は原則として表 2-4の人材の定義に従って行う。

表 2-4 本調査における対象人材

分野	本調査における対象人材	定義	参考
介護・ライフケア	介護人材	介護分野で実務を行う多様な職種が含まれる。	介護に絞って調査対象とする。
環境・エネルギー(含、林業)	環境・エネルギー人材	省エネや温室効果ガス排出削減等に係る診断・審査等を行う専門家とする。	環境全般ではなく、省エネ、温室効果ガス削減に着目する。
食・観光	6次産業化人材	6次産業化に取り組む1次・2次・3次産業者(プレイヤー)、支援者(コーディネーター、プランナー)	コーディネーターだけではなく、プレイヤーも含める。観光については独立させず、6次産業の一形態として扱う。

3 教育プログラムの事例抽出と調査

3-1 調査対象とする教育プログラムの抽出

表 2-4に示した人材を育成する教育プログラムの抽出を行う。

3-1-1 教育プログラムの抽出条件

次のような条件を満たす取り組み事例を選定する。

表 3-1 教育プログラムの事例抽出条件

条件	必須	内容
分野	必須	調査対象である介護人材、環境・エネルギー人材、6次産業化人材を育成する教育プログラムであること。
実践的な教育	必須	実践的な教育手法を採用する、あるいは産業界（行政を含む）が関与していること。
提供主体	必須	学校によって提供されていること。企業によって提供されているものは含めない。
プログラムの実施状況	考慮	現時点で実施されているプログラムであること。 （調査時点で不明なことがあるため、必須条件とはしない）
期間	考慮	短期（1年以内）／長期（2年以上）の双方を含むこと。 ただし、分野によっては偏らざるを得ない場合がある。
学校種	考慮	大学、短期大学、高等専門学校、専門学校、高等学校が含まれること。ただし、分野により学校種の数に差があるため、偏らざるを得ない場合がある。

学校種については分野が異なるため、以下のように重点をおいて抽出する。

表 3-2 抽出のスコープ

人材	介護	環境・エネルギー	6次産業化
高校	×	×	○
専門学校	○	△	○
短大、高専、大学	○	○	○

3-1-2 抽出の情報源

「実践的な教育手法」開発については文部科学省をはじめとする中央府省の人材育成関連施策で様々な助成・委託事業が行われている。

効率的・効果的に事例抽出を行うため、調査対象分野のうち、環境・エネルギー人材、6次産業化人材については、これらの事業に採択された教育機関・プログラムをリストアップし、その中から候補を抽出する。参照する事業を表 3-3に示す。

表 3-3 事例抽出において参照する中央府省の人材育成関連事業

区分	事業	府省	備考
大学・短期大学・高等専門学校	大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム	文部科学省	
	質の高い大学教育推進プログラム(教育 GP)	文部科学省	
	特色ある大学教育支援プログラム(特色 GP)	文部科学省	
	現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代 GP)	文部科学省	
	社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム	文部科学省	
	組織的な大学院教育改革推進プログラム(大学院 GP)	文部科学省	
	グローバル COE プログラム	文部科学省	
	産学連携による実践型人材育成事業	文部科学省	
専門学校(専修学校専門課程)	専修学校を活用した就業能力向上支援事業	文部科学省	
	専修学校を活用した再チャレンジ支援推進事業	文部科学省	
	専修学校教育重点支援プラン	文部科学省	
	NQF 関係	文部科学省	文部科学省提供資料
	専門人材の基盤的教育推進プログラム	文部科学省	文部科学省提供資料
高等学校(専門学科)	目指せスペシャリスト(スーパー専門高校)	文部科学省	
	地域産業の担い手育成プロジェクト	文部科学省	
複数分野	科学技術振興調整費－地域再生人材創出拠点の形成	文部科学省	
複数分野	製造中核人材育成事業	経済産業省	
複数分野	地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)	厚生労働省	
環境・エネルギー	科学技術振興調整費－戦略的環境リーダー育成拠点形成	文部科学省	
環境・エネルギー	環境人材育成のための大学教育プログラム開発事業	環境省	
環境・エネルギー	エネルギーコミュニケーター制度	資源エネルギー庁	
6次産業化	観光地域づくり人材育成支援事業	観光庁	
6次産業化	農商工連携人材育成事業	中小企業庁	
6次産業化	「新事業創出人材育成事業	農林水産省	

3-1-3 介護人材の教育プログラム抽出

3-1-3-1 人材育成の状況

「介護人材」には、介護分野で実務を行う多様な職種が含まれる。介護保険制度の中で提供されるサービスを想定した場合、介護支援専門員(ケアマネジャー)をはじめとして、在宅生活を支える各種の訪問サービス、通所系サービスや入所施設に勤務する多様な職種として、介護職、看護職、相談職、調理・栄養、医療職(医師、看護師、保健師、機能訓練指導員)、管理者・経営者等、役割や専門性の異なる多数の人材が、チームとなりケアを行っている。

介護人材の育成や資格認定という観点からは、これらの職務を行うために必要とされる職能としての認定資格(例:介護支援専門員、福祉用具専門相談員、ホームヘルパー等)と、その基礎となる国家資格(例:介護福祉士、社会福祉士、医師、看護師、保健師、薬剤師、等)が混在している。

介護保険制度の施行から10年が経過し、制度の定着とともにさまざまな課題が指摘される中で、各職種によるサービスの質向上が強く求められ、介護福祉士資格取得に関する法改正が審議されるとともに、職能としての資質向上のための研修、講習が厚生労働省の方向付けのもと、都道府県、市区町村、職能団体、業界団体により実施されている。

3-1-3-2 対象プログラム

介護分野においては職種としての知識、技能を修得するための研修は、実務と並行しながら行政あるいは職能団体、業界団体により実施されるものが中心である。そのため、ここでは、介護を職業とする上で基礎となる重要な資格であり、専門学校、短期大学、大学等各種の養成施設において育成される「介護福祉士」を主な対象として調査する。

介護支援専門員資格については、大学教育への組み込みや長期的には国家資格化も検討されているところである。

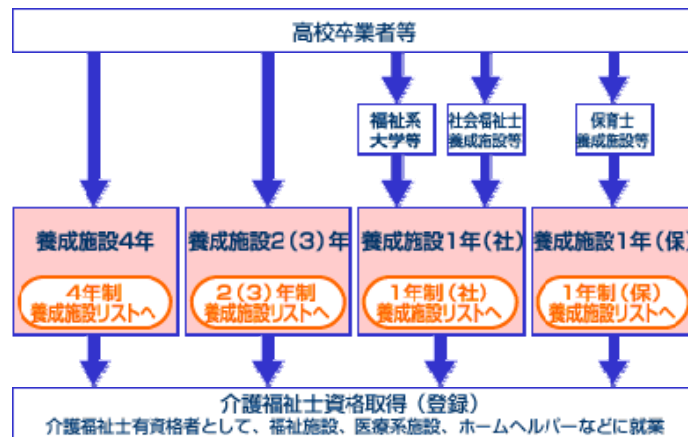
上記の考え方に沿って、現行の制度において介護福祉士資格取得が可能となる4年制、2・3年制、1年制それぞれの主要な養成施設(大学、短期大学、専門学校)における主なコースを調査対象とする(図3-1参照)。なお、平成19年の社会福祉士および介護福祉士法の改正により、すべての者は一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験するという形で資格取得方法の一元化が図られ、平成24年度施行の予定であったが、3年間の延期となったところである(図3-2)。

このほか、全国の福祉系高校のうち実践力養成に力を入れ特徴的な教育を行う高校、および社会人の受け入れも積極的に行う福祉経営関連の大学・大学院についても調査対象に含める。

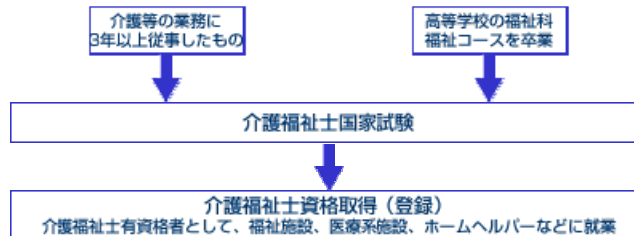
以下では、平成19年に改正された「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」に基づく介護福祉士養成のカリキュラム等の概要を示す。

介護福祉士国家資格取得のためのコースの設置にあたっては、養成校におけるカリキュラム構成と時間数、教員、施設設備、実習等の方法について一定の基準が示されている。「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」に基づき厚生労働省より示されている「介護福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei.html>)より、「求められる介護福祉士像」と資格取得時の到達目標を図3-3に示す。また、介護福祉士資格取得のための養成校におけるカリキュラムとして定められた教育内容および時間数を図3-4に、さらに実習と演習の一体的な実施例を図3-5に示す。

< 国家試験を受験しないルート >

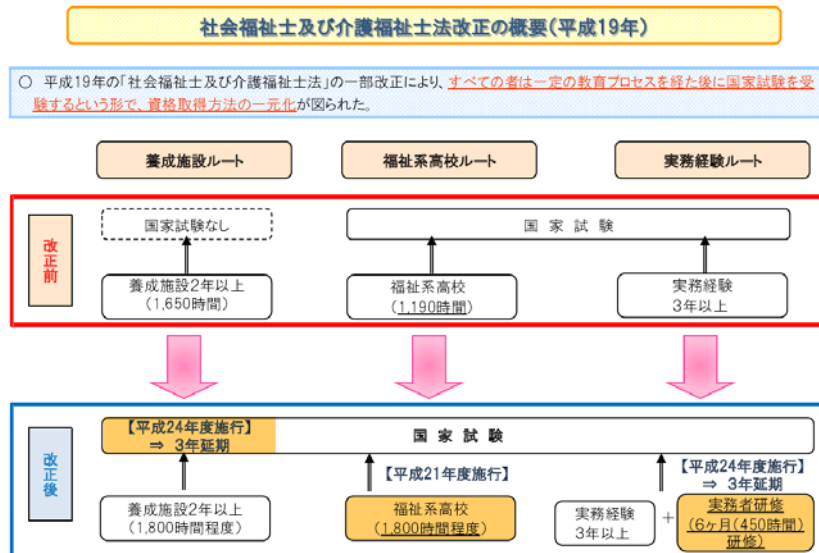


< 国家試験を受験するルート >



出典: 社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 HP <http://www.kaiyokyo.net/contents/howto.html> より転載

図 3-1 <参考> 介護福祉士資格取得までのルート(現行制度)

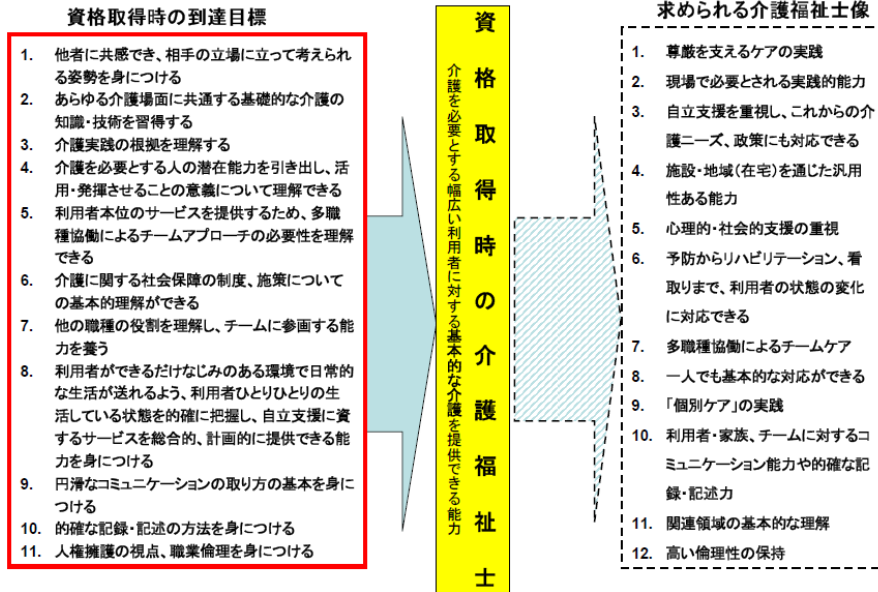


出典: 厚生労働省「今後の介護人材養成の在り方について(概要)」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pzq.html> より転載

図 3-2 社会福祉士及び介護福祉士法改正の概要(平成 19 年)

養成の目標



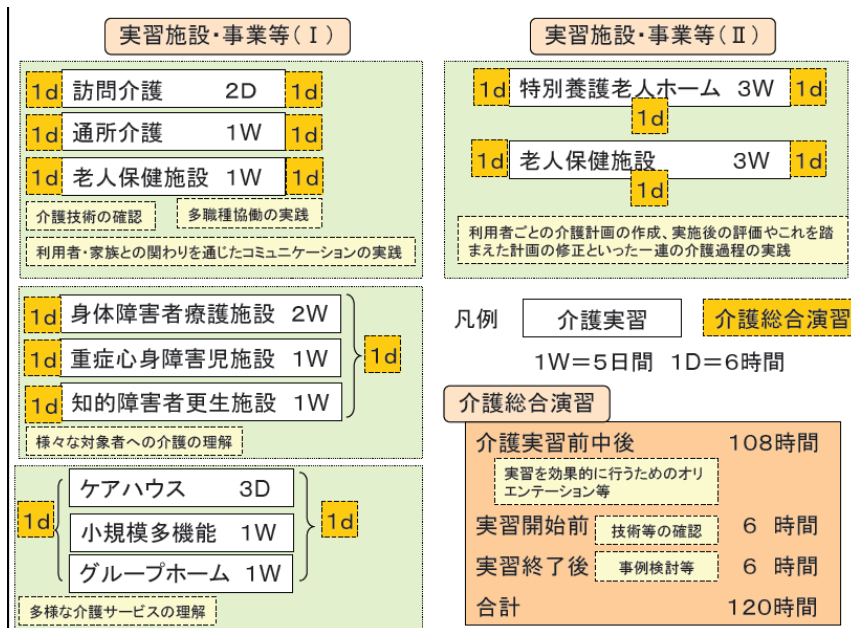
出典： <http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei02.pdf> より転載

図 3-3 「求められる介護福祉士像」と資格取得時の到達目標

領域	教育内容	時間数	
人間と社会	人間の理解 必修	人間の尊厳と自立	30以上
		人間関係とコミュニケーション	30以上
	社会の理解	社会の理解	60以上
	選択	※上記必修科目のほか、人間と社会に関する選択科目	
	小計	240	
介護	介護の基本	180	
	コミュニケーション技術	60	
	生活支援技術	300	
	介護過程	150	
	介護総合演習	120	
	介護実習	450	
	小計	1260	
こころとからだのしくみ	発達と老化の理解	60	
	認知症の理解	60	
	障害の理解	60	
	こころとからだのしくみ	120	
	小計	300	
合計	1800		

出典： <http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei02.pdf> より転載

図 3-4 養成校におけるカリキュラムとして定められた教育内容および時間数



出典： <http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei02.pdf> より転載

図 3-5 介護実習・介護総合演習の一体的な実施例

こうした要件を満たした上で、それぞれの学校は、学校の理念に基づき輩出する人材像に応じた独自性を打ち出したプログラムを設計することができる。

例えば、科目については、3つの領域のそれぞれの教育内容に対応づけられる科目を、所定の時間数以上となるように設置すればよく、科目の名称や時間の配分は学校の裁量となる。また、ここに示されている教育内容以外の科目を設置することも可能である。

3-1-4 環境・エネルギー人材の教育プログラム抽出

3-1-4-1 人材育成の状況

我が国全体のエネルギー使用の合理化や温室効果ガスの排出削減に向け、特に中小企業や農林業、オフィス・店舗等業務部門や家庭部門などのエネルギー使用量・温室効果ガス排出量等に係る現状及び削減ポテンシャルを迅速かつ正確に把握するとともに、削減のための具体的取組（森林吸収に係る取組を含む）を積極的に進める必要性が一層高まっているところである。しかしながら、個々の施設等に対し、客観的な視点から省エネや温室効果ガス排出削減、森林吸収に係る診断等（審査・検証等を含む）を行う専門家については、現在でも例えば以下のように部分的には活用が図られてきているものの、今後更に拡充することが必要な状況にある。

1. 一定規模以上の工場等においては「エネルギー管理士」等の配置が法的に義務付けられている。
2. 地域で省エネを普及する者に研修を行い、修了者のうち希望者を「省エネ普及指導員」として登録している。
3. 現在試行中の国内における各種の排出量取引制度（地方公共団体が実施しているものを含む。）においては、専門機関等による審査・検証等が行われている。

「環境・エネルギー（含、林業）」分野は、分野の定義が明確に定まっていないため、2-2に示したように本調査における対象人材として「環境・エネルギー人材」を設定した。以降、この環境・エネルギー人材について調査研究を進める。

3-1-4-2 対象プログラム

環境・エネルギー人材には潜在的なニーズはあるが、業界や職種として明確に認知されるような労働市場が未だ確立されていない。そのため、本分野に近いと思われる教育プログラムを提供する機関は少なく、大学の試行的プログラムとして若干が存在する現状となっている。そこで、3-1-2に示した国の事業等で助成を受けているプログラムから、「環境」・「省エネ」というキーワードに着目し、産業界と連携した実践的な教育を行っている可能性があるプログラムを抽出した。ただし、純粋な研究や技術に関連したものは除いた。

3-1-5 6次産業化人材の教育プログラム抽出

3-1-5-1 人材育成の状況

6次産業は、1次×2次×3次産業として説明される。1次産業である農林水産業が2次産業である加工、3次産業である販売・サービスと融合する、または連携していく形態を示している。狭義には農産物の加工販売を示すこともあるが、ここでは広く捉える。したがって、食品以外の利用まで含めたものとして考える。また、観光農園や民泊も含まれると考える。ただし、1次産業と関連しない単純な観光等は含めない。

6次産業化を進めることによって、1次産業単独では得られなかった付加価値を生み出し、所得を向上させることが期待されている。新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)の中でも、「観光・地域活性化戦略～農林水産分野の成長産業化～」として、6次産業化等による産業規模の拡大が掲げられている。また、平成22年12月3日には「地域資源を活用した農林漁業者等による新事業の創出等及び地域の農林水産物の利用促進に関する法律」(六次産業化法)が成立している。

6次産業化は、生産者が加工・販売等に展開していく形態と、加工・販売等を行っていた事業者が生産に展開していく形態が考えられる。また、生産者自体も農業生産法人による展開、建設業等の異業種参入と主体の多様化が進んでいる。

6次産業化を行う人材は、こうした多様な主体に属する人材であり、生産から加工・販売までの幅広い知識と新製品・新事業を生み出す起業・経営能力が求められる。従って、生産者であれば加工・販売に関する知識、加工・販売を行う事業者であれば生産に関する知識を学ぶことが必要となる。また、両者にとって新製品・新事業を生み出すための知識を学ぶことが必要である。そして、6次産業化は多くの場合、他の事業との連携を伴うため、そのための人的ネットワークを持つことは重要である。

加えて、6次産業化を実現するためには、コンサルタント、行政、金融機関といった支援者の役割も大きく、こうした役割の人材育成も行う必要がある。

また、直ちに6次産業化を行う人材だけではなく、将来そうした人材となる可能性がある学生等にも基礎的な職業教育を行うことが考えられる。

以上から、本調査では、実際に6次産業化を行うプレイヤーの育成、コーディネーターなどの支援者の育成、それらに就く可能性がある人材の育成まで含めて調査対象とする。

3-1-5-2 対象プログラム

3-1-2に示した国の事業から、事業名、プログラム名称として、「食」または「農」をキーワードに含む教育プログラムを抽出した。

その上で、6次産業化、農商工連携、農業経営、起業といった観点から選定した。ただし、純粋な研究や技術に関連したプログラムは除いた。

3-1-6 抽出結果

以下のように73の教育プログラムを抽出して調査対象とした。

表 3-4 調査対象プログラム(学校種別)

	介護	環境・エネルギー	6次産業化	総計
高等学校	1		6	7
専門学校	5	2	2	9
高等専門学校			2	2
短期大学	3		2	5
大学	6	20	24	50
総計	15	22	36	73

これらの教育プログラムについては、以下のような方法で調査を行っている。文献調査については3-2-3、アンケート調査については3-2-2、インタビュー調査(詳細調査)については4に示す。

表 3-5 調査対象プログラム(調査方法別)

	介護	環境・エネルギー	6次産業化	総計
文献調査	3	7	8	18
アンケート調査	4	8	22	34
インタビュー調査	6	7	6	21
総計	15	22	36	73

3-2 教育プログラムの事例調査

3-1で抽出した教育プログラムについて、事例調査を実施した。

3-2-1 調査項目

調査項目を、表 3-6に示す。

なお、表 3-6は、詳細調査(インタビュー調査)のみで調査する項目も含んでいる。

表 3-6 調査項目

ID	種別	調査項目	定義	詳細
A01	教育機関情報	教育機関名	実施している教育機関の名称。	
A02		学校種別	大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、高等学校。	
A03		教育機関の連絡先	担当部署名	
A04		教育機関の連絡方法	電話番号/FAX 番号/電子メールアドレス。	
B01	プログラム外形情報	教育プログラム名称	学部・学科、課程・コース・履修証明プログラム、公開講座等の名称。	
B02		教育プログラムの URL	教育プログラムが掲載されたウェブサイト。	
B03		正規課程/非正規課程	正規課程か非正規課程か。	
B04		教育プログラムの実施状況	現在実施しているか	
C01	プログラム内容	教育プログラムの内容(概要)	特に産業界等と連携している部分	
C02		e-learning の活用状況		
D00	プログラム規模	教育プログラムの履修期間区分	短期(1年以内)/長期(2年以上)	
D01		教育プログラムの履修期間	最初の授業日から最終の授業日までの月数。	
D02		教育プログラムの履修単位数	正規課程でかつ単位制の学校種の場合。	
D03		教育プログラムの総授業時間数	自習時間は含まず。	
D04		教育プログラムのうち実践的授業時間数	実験、実習、実技、企業内実習等。	
E01	プログラムコスト	教育プログラムの運用コスト	教育プログラムの1サイクルの実践に関するコスト(人件費、教材費など。共益費・管理は含まず)。	○
E02		教育プログラムの受講料	有償か無償か。有償の場合、プログラム(授業)単位が年度年単位か。	○
F01	受講者	教育プログラムの受講者数(上限)	クラスサイズ	○
F02		対象受講資格者・入学資格者	受講者募集において明示している条件、対象者など。	
F03		対象受講資格者の属性	現役学生、就業者、離退職者など。	
G01	講師	教育担当教員の属性・構成	常勤・非常勤、当該教育機関の専任教員か否か、実務経験を持つ教員か。	○
G02		教育担当教員の延べ従事時間数	複数人で担当する場合、人数分を加算し、トータルでの人・時間数を算出。	○

ID	種別	調査項目	定義	詳細
H00	連携先	連携先(産業等)	連携している企業、団体等	
H01		連携先(行政)	連携している行政	
H02		連携先(教育研究機関)	連携している学校や研究機関 (企業、団体等、行政のうち、該当するものはこちらに含む)	
H03		連携先の体制	個人・グループ／部門／全社対応。関与している人数。	○
H04		連携の具体的内容	講師派遣／教材・ツール提供／施設・設備提供／評価・改善／その他。	○
H05		連携先のメリット	企業、行政等が連携しようと思う意義、インセンティブ。	○
H06		教育課程の編成	H04 の区分	○
H08		実習・インターンシップの受入	H04 の区分	○
H09		講師派遣	H04 の区分	○
H10		教材・ツール提供	H04 の区分	○
H11		施設・設備提供	H04 の区分	○
H12		共同研究	H04 の区分	○
H13		評価・改善	H04 の区分	○
H14		その他	H04 の区分	○
I01	学習成果のポート ビリティ	教育機関・履修年限を超えた学習成果の持ち越し	一定量の学習の積み上げ方式、モジュール方式の導入の有無。	
I02		正規課程教育との接続可能性	(非正規課程の教育の場合) 正規課程での単位加算。履修条件での考慮など。	○
J01	受講者の能力評価	学位・称号の取得	学位、称号の取得	
J06		履修証明書の発行	履修証明書の発行	
J00		その他の資格の取得・証明書類	その他の資格の取得・証明書類	
J02		受講者の成績評価方法	試験、実技、レポート、プレゼン等、知識・技術等の人材要件をどのように評価しているか。	○
J03		成績評価の表示方法	受講者の修得能力(目標への到達度)をどのように表示しているか。	○
J04		成績評価の管理方法	受講者の成績の維持管理、後日の成績入手の可否。	○
J05	成績評価における産業界等の関与	企業、行政等、教育機関以外による受講者の実践力の評価の有無。その方法。	○	
K01	出口・就職	就職・進路指導体制	キャリアコンサルタントの関与の有無、キャリアコンサルタントの具体的な人材要件(資格要件を含む)。	○
K02		修了者の就職・進路実績	直近の修了者の就業・進学等の実績。	○
K03		修了者に関する社会的な評価結果	追跡評価等の実施状況およびその結果。	○
L01	プログラム設計	輩出人材像	育成人材の活動・活躍の場の想定。	
L02		教育機関における問題意識	当該プログラムを開発・運用する際の問題意識。さらなる改善に向けた課題意識。	○

ID	種別	調査項目	定義	詳細
L03		教育プログラムの作成過程・体制	育成人材のスキル要件を明確にしているか、企業等の育成ニーズをどのように把握しているか、等。	○
L04		教育プログラムの品質保証システム	教育プログラムの PDCA サイクルをどの様に構築しているか。	○

※詳細に○がついた項目は、詳細調査のみの調査項目

※J00、J01、J06 は4教育プログラムの詳細調査ではJ0A「修了結果の証明書類の発行」として整理

3-2-2 アンケート調査

公開情報等では得にくい情報があること、公開された情報が最新のものであるか不明であることから、ウェブサイト等の文献調査に加えて、アンケート調査を実施した。

アンケート調査の項目は表 3-6に示したとおりであるが、詳細調査(インタビュー調査)のみの調査項目は調査していない。

調査票については資料編に示す。

表 3-7 アンケート調査実施概要

件名	実践的な教育事例についてのアンケート
実施期間	平成 23 年 2 月 8 日～平成 23 年 2 月 23 日
対象	産業界等と連携した教育を行っている大学、短期大学、高等専門学校、専門学校、高等学校で、優れた取組を行っている事例 (4でインタビュー調査対象とした事例を除く)
発送数	52(3 分野合計)
有効回答数	34
回収率	65%

3-2-3 文献調査

3-2-2で実施したアンケート調査対象のうち、回答が得られなかった 18 のプログラムについては、当該プログラムのウェブサイト等の公開情報によって情報収集を行った。

アンケート調査の項目は表 3-6に示したとおりであるが、詳細調査(インタビュー調査)のみの調査項目は調査していない。

3-2-4 調査結果

調査結果については資料編に、調査方法別(インタビュー調査、アンケート調査、文献調査)、人材別(介護人材、環境・エネルギー人材、6次産業化人材)に示した。

なお、アンケート調査で対象としたプログラムについても、必要に応じて文献調査の結果で補足を行っている。

資料編に示した調査結果のプログラムには以下のような代表的な類型に分けることができる。

表 3-8 プログラムの類型

類型	主な対象	概要	例	資料編での記述
独立プログラム	生徒、学生	単独のプログラムとして受講または入学できる。	高校、専門学校、大学の正規課程など。	独立プログラム自体について記述。
	社会人		平日夜・休日夜の社会人向け非正規課程など。	
追加プログラム、科目	母体となるプログラムの受講者	母体となるプログラムの受講者の一部が受講できるプログラム、あるいは選択出来る科目。	正規課程の希望者が追加で参加できるプログラム、正規課程の一部の科目。	追加プログラム、科目について記述。たとえば、母体となるプログラムが正規課程であっても、追加プログラム、科目自体は非正規課程としている場合がある。

3-3 事例抽出と調査のまとめ

3-3-1 介護人材

介護人材については、「介護福祉士」に着目し、大学、短期大学、専門学校等多様な介護福祉士養成施設における正規プログラムを中心として調査を行った。また、福祉の理念とマネジメント能力を併せ持つ人材育成を目指す福祉マネジメントコースや、主に社会人を対象に福祉施設経営等を学ぶ専門職大学院のコースなどを調査した。介護福祉士養成施設におけるプログラムでは国家試験受験の動向を踏まえながら準備が進められている点、卒業時点(就職時点)のみならず、将来のキャリア全般を視野にいれたサポートを行っている点などが特徴的であった。

3-3-2 環境・エネルギー人材

環境・エネルギー人材については、国の助成・委託事業による人材育成を行う教育機関から、「環境」・「省エネ」というキーワードに着目し、3-1で記述した抽出条件・方法により、まず 115 の教育プログラムを選定し、さらに、有識者へのヒアリング等を通じ、WGで検討されている人材像に比較的近いと考えられる 22 の教育プログラムに絞り込んだ。

抽出結果はほとんど大学が提供するプログラムとなった。抽出したプログラムの中でも輩出人材像は多様であり、現状では限られた規模のハイレベルな人材育成が行われている段階といえる。

3-3-3 6次産業化人材

6次産業化人材についても、環境・エネルギー人材と同様に国の助成・委託事業による人材育成を行う教育機関から、抽出を行った。6次産業化に関連したキーワードでプログラムを抽出したが、今回対象とした3つの分野の中でもっとも多い36のプログラムが抽出された。

抽出されたプログラムには、就農・農業経営に重点をおいたもの、食品に重点をおいたものがあるが、6次産業化を強く意識したものも多く見られる。プレイヤーの育成とコーディネーターの育成は区別されているものもあるが、両者を含めて想定しているものもある。ただし、新製品開発、新事業開発、起業が目的とされているためか、修了者が直ちに「6次産業化人材」となることは難しい面がある。

教育内容については標準的なカリキュラムはないため、プログラム毎に重点が異なっている。生産者に重点をおいたものと、食品製造業など加工・販売事業者に重点をおいたものがある。生産や加工の技術に重点をおいて実習を行うものや、経営に重点をおいてビジネスプランの作成を行うものがある。いずれも生産物や産業構造が異なることを反映した地域性が見られる。

対象とする受講者については、就業経験がない通常の生徒・学生を対象としたプログラム、社会人を対象としたプログラムの両方が見られる。社会人向けは大学が短期の非正規課程として提供しているものが多く見られる。

表 3-9 6次産業化人材の育成プログラムの概要

育成する人材	6次産業化を行うプレイヤー、コーディネーター等の支援者
対象者	社会人または就業経験がない生徒・学生。 社会人としては、生産者(1次産業)、農協・漁協、加工・販売等の事業者(2次産業、3次産業)、コンサルタント、行政関係者等
教育内容	以下が挙げられるが、プログラム毎に重点も異なる。 <ul style="list-style-type: none"> ● 1次産業である生産の知識 (作物等に地域性がある) ● 2次・3次産業である加工・販売の知識 (加工実習を実施するものもある) ● 新製品・新事業を生み出すための知識 (新製品開発、ビジネスプラン作成を行うものもある。)
教育機関	専門高校、専門学校、大学等。