

参考資料集

- 実践キャリア・アップ戦略(全体) …… 1
- 介護人材…………… 19
- 省エネ・温室効果ガス削減等人材…… 29
(カーボンマネジメント人材)
- 6次産業化人材…………… 50

実践キャリア・アップ戦略(全体)

実践キャリア・アップ戦略

成長分野における新たな職業能力育成・評価制度

21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクトの1つ

「介護・ライフケア」、「環境・エネルギー(含、林業)」、「食・観光」などの新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保する。

検討内容

- **「実践的」な職業能力評価基準、育成プログラムの策定** ~ 実践的な知識(わかる)と技術(できる)を標準化 ~
- 大学・専門学校等の教育システムとの連携
- 「学習しやすい効率的なプログラム」 ~ いつでもどこでも誰でもできるところから始められる ~
 - ・ 企業内OJTの重視
 - ・ 「学習ユニット積上げ方式」やeラーニングの活用
- ジョブ・カードの活用、処遇への反映 ~ 実際の求人・求職に使われ、処遇に反映される仕組みを目指す ~

検討の進め方

- **戦略の基本方針とりまとめ(22年年内目途)**
 - ・ 具体的な評価の方法
 - ・ 教育システムなどとの具体的連携方法
- **第一次対象業種(①介護人材②省エネ・温室効果ガス削減等人材③6次産業化人材)ごとに「ワーキング・グループ(WG)」を設置し、業種ごとの論点整理(22年年内目途)**
- 専門タスク・フォース:分野横断的な戦略の検討・作成及び各分野のWGのフォローアップ(23年度以降)
- ワーキンググループ:具体的な評価基準、評価方法、育成プログラムの案の検討・作成(23年度以降)

2

鳩山前内閣総理大臣指示(平成22年4月26日 雇用戦略対話第3回会合)(抜粋)

第二点は、「『実践的な職業能力』の育成・評価」についてでございます。日本は、これまで職業能力の育成は、企業がいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)として行うのが主力でありました。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会をなかなか得られない方が増大しており、また、新たな成長分野では職業能力の育成体制が脆弱であるという課題を抱えております。このため、教育機関も含め社会全体で「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと思っております。

3

緊急雇用対策本部「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」（平成22年5月25日設置）

1. 趣 旨

新たな成長分野をはじめとして実践的な職業能力育成（キャリア・アップ）が急務となっている一方で、非正規労働者など能力育成の機会に恵まれない方々の増大や、企業の人材育成投資の低下が指摘されている。

こうした状況を踏まえ、4月26日雇用戦略対話における鳩山内閣総理大臣の指示に基づき、『実践キャリア・アップ戦略推進チーム』を設置し、職業能力評価と教育・能力開発を結び付け一層の体系化を図った上で、一企業内にとどまらず社会全体で実践的なキャリア・アップを図る戦略プロジェクトを推進する。

2. メンバー

主 査 : 仙谷国家戦略担当大臣

副 主 査 : 細川厚生労働副大臣、鈴木文部科学副大臣、増子経済産業副大臣、

事務局長 : 古川内閣府副大臣

事務局次長 : 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）
厚生労働省職業能力開発局長
文部科学省生涯学習政策局長
経済産業省経済産業政策局審議官

事務局 : 内閣府

※ 必要に応じ、関係副大臣等及び関係省庁事務方を追加

- ◆ 第1回会合（5月25日）において、「『実践キャリア・アップ戦略』構想一骨子一」をとりまとめ、これを新成長戦略に反映。

4

『実践キャリアアップ戦略』構想骨子①（5月25日実践キャリアアップ戦略推進チーム）

＜基本的考え方＞ 「肩書社会」から「キャリア社会」へ

- ・ 新たな成長分野をはじめとして実践的な職業能力育成（キャリア・アップ）が急務となっている一方で、若者や非正規労働者など能力育成の機会に恵まれない人々の増大や、企業の人材育成機能の低下が指摘されている。
- ・ このため、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、新たな経済成長を支える「人づくり」を推進する観点から、職業能力評価と教育・能力開発を結び付け一層の体系化を図った上で、一企業内にとどまらず社会全体で実践的なキャリア・アップを図る戦略プロジェクトを推進する。

＜主な取組1＞ 「実践キャリア・アップ戦略」の導入・普及

(1) 「5か年目標」の策定

新たな成長分野や「人づくり」の効果が高い分野などを中心に、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ戦略」の導入・普及の「5か年目標」を策定する。

(2) 「実践キャリア・アップ戦略」導入第1次プランの策定

上記目標を踏まえ、第1次プラン（22～23年度）を策定する。

5

『実践キャリアアップ戦略』構想骨子②(5月25日実践キャリアアップ戦略推進チーム)

「5か年目標」の骨子

①戦略分野の選定

- ・ 5年間で制度導入を想定している分野を選定

※ 想定している分野

- ・ 新成長分野＝「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」など
- ・ 「人づくり」の効果や、外部労働市場における活用可能性が高い分野＝一般事務、医療・貿易実務、ホスピタリティ・サービス等

②職業能力評価制度(『キャリア段位』制度)の導入(「日本版NVQ」の創設)

- ・ 実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発と結び付け、能力を客観的に評価する『キャリア段位』制度を導入
 - ・ 産官学労で議論し、制度の基本方針をまとめる。
 - ・ 制度構築に当たっては、ジョブ・カード制度など既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用
 - ・ 教育・能力開発の成果、資格、職歴等を記載し、職業能力を証明するツールとして、ジョブ・カードの利用促進を図る。
 - ・ 一企業にとどまらない制度とするためには、業界団体、教育機関などとの連携・協力が不可欠。

③各分野の職業能力育成(キャリア・アップ)プログラムの策定

＜「キャリア・アップ・プログラム」の目指す方向＞

i) 企業内OJT重視

- ・ 日本の企業内OJTの実績も活用する観点から、ジョブ・カード制度の活用等により、働きながら育成する『企業内OJT+外部機関の座学』を重視する。

ii) 「学習ユニット積上げ」方式の導入

- ・ フリーター等の若者や母子家庭の母など、まとまった期間や時間が取れない人向けの教育や、リカレント教育に向けた「育成プログラム」として、学習分野・内容をモジュール化し、積上げ可能な「学習ユニット積上げ方式」を導入する(イギリスのQCF)。

※ 「eラーニング」の活用も検討。

※ 海外(アジア)人材向けのプログラムも検討(ODAにも活用)。

6

『実践キャリアアップ戦略』構想骨子③(5月25日実践キャリアアップ戦略推進チーム)

＜主な取組2＞ 教育システム等との連携

- － 「実践キャリア・アップ戦略」と大学・専門学校等の教育機関との連携を図り、新しい分野に即応できる就業力を育成しつつ、職業分野ごとに求められる資格や能力等に対応した教育システム(学習しやすいプログラム、質の保証)を、職業能力評価に照らしつつ構築する。
また、職業訓練機関についても連携を図り、質保証等の観点から効果的な職業訓練プログラムを提供する。

＜主な取組3＞ 推進体制の整備

- － 「実践キャリア・アップ戦略」の導入・普及、教育システム等との連携のための産官学労の「推進体制」の整備
- 「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」の下に、「専門タスク・フォース」を設置(見識実績のある民間有識者も配置)。

7

21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト

需要面の政策対応による押し上げ

環境・エネルギー

- 「固定価格買取制度」の導入等による再生可能エネルギー・急拡大
- 「環境未来都市」構想
- 森林・林業再生プラン



健康（医療・介護）

- 医療の実用化促進のための医療機関の選定制度等
- 国際医療交流（外国人患者の受入れ）



アジア

- パッケージ型インフラ海外展開
- 法人実効税率引き下げとアジア拠点化の推進等
- グローバル人材の育成と高度人材の受入れ拡大
- 知的財産・標準化戦略とクール・ジャパンの海外展開
- アジア太平洋自由貿易圏(FTAAP)の構築を通じた経済連携戦略



観光立国・地域活性化

- 「総合特区制度」の創設と徹底したオープンスカイの推進等
- 「訪日外国人3,000万人プログラム」と「休暇取得の分散化」
- 中古住宅・リフォーム市場の倍増等
- 公共施設の民間開放と民間資金活用事業の推進



供給面の政策対応による押し上げ

科学・技術・情報通信

- 「リーディング大学院」構想等による国際競争力強化と人材育成
- 情報通信技術の利活用の促進
- 研究開発投資の充実



雇用・人材

- 幼保一体化等
- 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入
- 新しい公共



金融

- 総合的な取引所（証券・金融・商品）の創設を推進

8

新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～（平成22年 6月18日閣議決定）

実践キャリア・アップ戦略

VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

時代の要請に合った人材を育成・確保するため、**実践的な職業能力育成・評価**を推進する「**実践キャリア・アップ制度**」では、**介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野**を中心に、英国の職業能力評価制度（NVQ：National Vocational Qualification）を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『**キャリア段位**』を導入・普及する（**日本版NVQの創設**）。あわせて、育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「**学習ユニット積上げ方式**」の活用や、実践キャリア・アップ制度と**専門学校・大学等との連携**による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。

同時に、失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティネット」を整備する。

9

「専門タスク・フォース」(平成22年8月31日)

1. 推進体制の整備

- ◆ 「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」の下に、「専門タスク・フォース」を設置。
- ◆ 主査: 大久保幸夫 リクルートワークス研究所 所長 (内閣府参与: 7月8日発令)
- ◆ 第1回は、8月31日(火)8:30~10:00開催。年末まで、概ね、月1回の頻度で開催予定。

2. メンバー

(主査)	大久保幸夫	内閣府参与、リクルートワークス研究所所長
(有識者)	伊藤 健二	慶應義塾大学大学院特別研究准教授
	今野浩一郎	学習院大学経済学部教授
	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
	堀 達也	前北海道知事、北海道マーケティング総研(株)取締役会長
	山田 久	日本総合研究所調査部主席研究員
(労使関係)	青山 伸悦	日本商工会議所理事・産業政策第一部長
	川本 裕康	(社)日本経済団体連合会常務理事
	團野 久茂	日本労働組合総連合会副事務局長
(教育関係)	大越 孝	桜美林大学執行役員・副学長・教授
	亀山 幸吉	淑徳短期大学社会福祉学科教授
	山本 匡	学校法人小山学園理事長
(人材関係団体他)	小川 健司	(独)情報処理推進機構参事
	佐藤建次郎	(社)日本人材紹介事業協会専務理事
	藤村 伸治	(独)雇用・能力開発機構能力評価課長
	大原 博	(社)日本人材派遣事業協会副理事長
	山口 満	中央職業能力開発協会能力開発支援部長

10

「新成長戦略実現に向けた3段階構えの経済対策」(平成22年9月10日閣議決定)

Ⅲ. 緊急的な対応の具体策 1. 「雇用」の基盤づくり (2) 雇用創造・人材育成の支援

○ 実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)の推進

【内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

「介護・ライフケア」、「環境・エネルギー(含、林業)」、「食・観光」などの新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保するため、実践的な職業能力に関する評価基準や育成プログラムの策定などを内容とする実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)を推進する。

11

「円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策」

～新成長戦略実現に向けたステップ2～（平成22年10月8日閣議決定）

Ⅱ. ステップ2の具体策 1. 雇用・人材育成 (3) 雇用創造・人材育成

○ 実践キャリア・アップ制度の推進

【内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

成長分野における新しい職業能力評価・育成プログラムである実践キャリア・アップ制度の第一次プランとして、①介護人材、②省エネ・温室効果ガス削減等人材、③6次産業化人材を対象として導入することとし、年内を目途に制度全体の基本方針をとりまとめる。

12

実践キャリア・アップ戦略 「第一次プラン対象業種」

－ 第2回 専門タスクフォース(10月7日) 決定 －

- ◆ 来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」は、以下のとおり。
- ◆ 業種毎に、速やかに「ワーキンググループ(WG)」を設置し、年末を目途に論点整理を行う。

「介護・ライフケア」分野 ・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)

「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)

「環境・エネルギー(含、林業)」分野 ・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)

「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

「食・観光」分野 ・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

「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

13

【参考】現在の「職業能力評価基準」について

（職業能力評価基準とは）

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「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」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」(ジョブ・カード)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。

（実績）

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもので電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等42業種

業種ごとの専門的な職種

鍛造業 19年10月 完成	卸売業 19年10月 完成	自動車販売機 製造・管理 運営業 20年2月 完成	DIY業 20年2月 完成	クレジット カード業 20年2月 完成	産業廃棄物 処理業 20年3月 完成	金属プレス 加工業 20年3月 完成	コンビニエンス ストア業 20年3月 完成	電気通信 工事業 20年8月 完成	専門店業 20年8月 完成	イベント産業 20年12月 完成	石油精製業 20年12月 完成	ビルメンテ ナンス業 21年2月 完成	マテリアルハン ドリング業 21年7月 完成
自動車製造 業 17年9月 完成	広告業 17年9月 完成	光学機器 製造業 17年9月 完成	エンジニア リング業 17年12月 完成	左官工事業 17年12月 完成	造園工事業 17年12月 完成	フィットネス 産業 18年2月 完成	パン製造業 18年2月 完成	総合工事業 18年4月 完成	クリーニング業 19年3月 完成	在宅介護業 19年3月 完成	ホウリング場業 19年3月 完成	写真館業 19年3月 完成	軽金属製品 製造業 19年3月 完成
電気機械器具 製造業 16年6月 完成	ホテル業 16年9月 完成	印刷業 16年9月 完成	プラスチック 製品製造業 16年9月 完成	型枠工事業 16年10月 完成	鉄筋工事業 16年10月 完成	フルード パワー業 16年10月 完成	スーパー マーケット業 16年12月 完成	ファインセラミクス 製品製造業 17年3月 完成	アパレル業 17年3月 完成	防水工事業 17年5月 完成	ロジスティクス 分野 17年5月 完成	市場調査業 17年7月 完成	外食産業 17年7月 完成

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

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
------	------------------	----------------	--------------	--------------	-------------------	------	---------	------

14

イギリスのNVQ制度(National Vocational Qualification)について

制度の概要

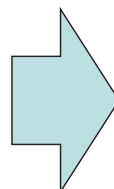
- 職業訓練とその評価・公証がワンパッケージとなった制度で1986年創設。
- 試験方式ではなく、職業訓練のプロセス・成果の評価により資格付与を決定。
- NVQは、約700タイトル(職種)に及び、それぞれレベル1から5までの5レベルを設定。
- エンジニアリング、ヘルスケア、建設、製造現場等を中心に年間延べ4~50万人が取得。制度発足以来、2007年6月末までに、約625万人がNVQ を取得。

NVQ授与の仕組み

- ① 業界団体が職種ごとの基本的な職務基準を設定し、QCDA(特殊法人)が認可。
- ② その基準に基づき、民間授与機関(AB)が、評価方法を定め、具体的なNVQを設定。
- ③ 訓練機関(企業、訓練施設等)による訓練の実施。
- ④ ABから認定を受けた評価者が定期的に評価を行うとともに、信頼性を担保するため、ABは訓練機関に対する外部監査を実施。
- ⑤ 訓練終了後、評価に基づき、ABがNVQを授与。

制度導入の目的及び特徴

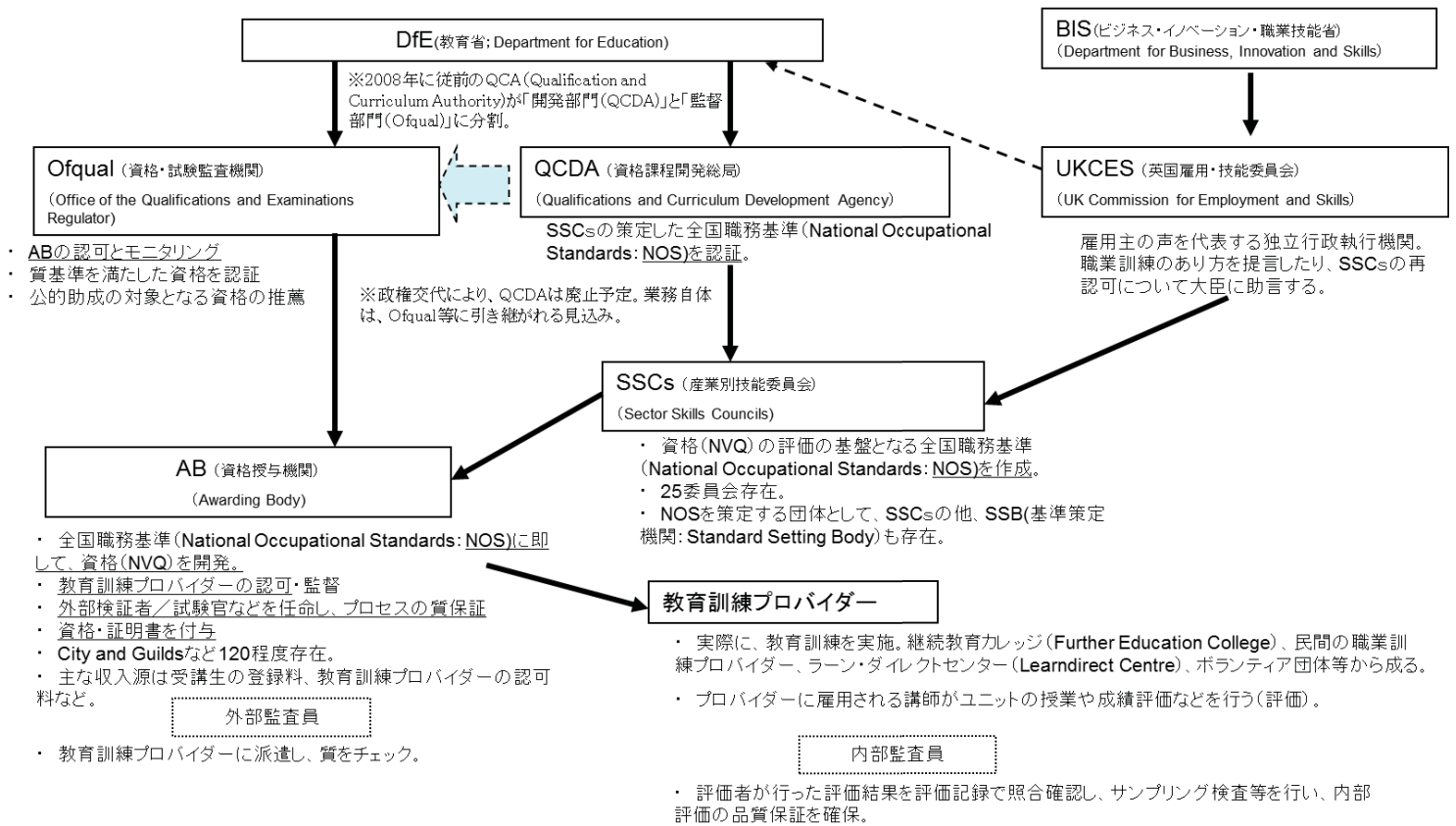
- 評価制度の全体的な枠組みの明確性
- 産業界の主体的・積極的な取組
- 職業訓練との結びつきの強さ
- 実際の訓練・仕事ぶりの成果による評価



市場ニーズに対応した質の高い
実践的訓練の提供を目指す

15

イギリスのNVQ制度の運用の仕組み

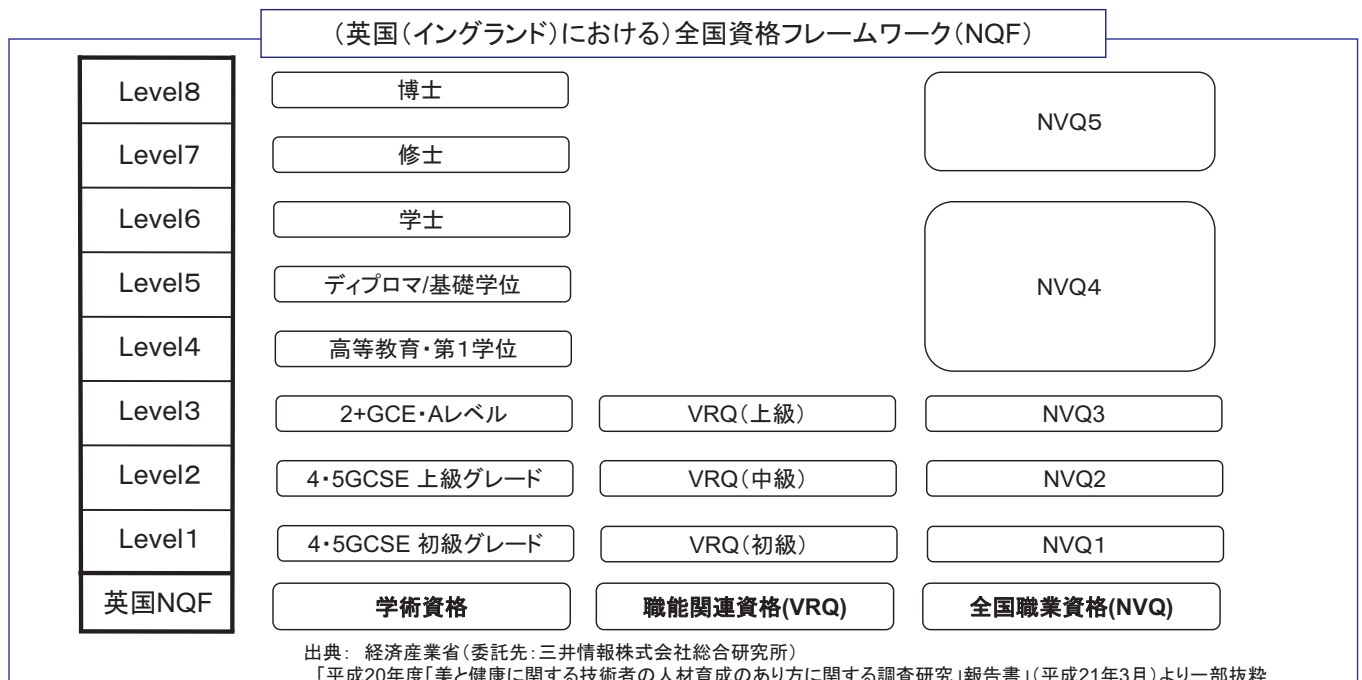


(参考) 谷口雄治(2010)「英国のNVQからQCFへの経過と背景について」(職業能力開発研究第28号)
 小山善彦(2009)「イギリスの資格履修制度 - 資格を通しての公共人材育成 -」(公人の友社)
 JILPT(2004)「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」
 JILPT(2009)「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 - 仏・独・英・米4カ国比較調査」
 QCDA, Ofqual, Wikipedia, HP等を参照

イギリス(イングランド)における全国資格枠組み(NQF)について

学術資格と職業資格の峻別が、社会的に負の結果をもたらしているという報告書※1が1997年に出され、これに応じて政府は新しい資格フレームワークの整備を進めてきた。イングランドでは1997年にQCAが設立され、「**全国資格フレームワーク (National Qualifications Framework: NQF)**」を整備した。(「イギリスにおける地域人材の育成と認証システム」 小山善彦(2004)より一部抜粋)

※1 Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, July 1997 (Dearing Report)



用語注: NQF: National Qualifications Framework NVQ: National Vocational Qualifications QCA: Qualifications and Curriculum Authority
 GCSE: General Certificate of Secondary Education (中等学校修了一般資格: 16歳に受験するのが一般的)
 GCE: General Certificate of Education (大学入学資格: 18歳に受験するのが一般的)
 VRQ: Vocation-Related Qualifications. もしくは、GNVQ: General National Vocational Qualification (一般全国職業資格)とも呼ばれる。

EQF (European Qualification Framework)

高等教育 ヨーロッパ 高等教育領 域の資格格 組みとの互 換性	知 識	スキ ル	能 力
レベル8	理論的知識 事実についての知識 仕事または学術の分野におけ る最も高度な最先端の、かつ分 野間の境界についての知識	論理的、直観的、創造的な思考 を含む認知スキル 手先の巧緻さと方法、材料、道 具・器具の使い方を含む実技的 スキル 最先端の専門的スキルと技術 研究や革新における重大な問 題を解決し、既存の知識や専門 的実践を拡張し再定義するの に必要な分析と評価を含む	責任能力 自律能力 価値ある権威、革新、自律性、 学術的・専門的品格や研究を全 む仕事または学術の最前線に おける新しいアイデアやプロ セスの開発への持続的な貢献 を示すことができる
レベル7	ある分野の仕事または学術の 最前線の知識を含む独創的な 思考や研究の基礎としての高 度な専門知識	新しい知識と手順を開発する ためと、異分野からの知識を統 合するための研究や革新に必 要な専門的な問題を解決する スキル	複雑で予測不能な、新しい戦略 的アプローチを必要とする仕 事または学術の状況の管理・改 革 専門的知識や実践への貢献お よびチームの戦略的な達成度 の検証に対する責任
レベル6	ある分野の仕事または学術の 高度な知識 理論と原理の批判的理解を含 む	仕事または学術の専門分野に おける複雑で予測不能な問題 の解決に必要な、熟達と革新を 示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の 状況における意思決定に対す る責任を伴う複雑な技術的・専 門的活動またはプロジェクト の管理 個人および集団の専門的開発 の管理に対する責任
レベル5	ある分野の仕事または学術の 包括的専門的な事実的・理論的 知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決 策を開発するのに必要な総合 的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事ま たは学習活動の状況下の管理 監督 自己と他者の達成状況の検証 と発展
レベル4	仕事または学習のある分野内 の幅広い文脈における事実的・ 理論的知識	仕事または学習のある分野に おける特定の問題を解決する のに必要な認知と実技のスキ ル	通常予測できるが、変更される ことのある仕事または学習の ガイドラインに沿った自己管 理 仕事または学習活動の評価と 改善に対する多量の責任を伴 う他者の定型的任務の監督
レベル3	ある分野の仕事または学習に ついての事実、原理、プロセス および一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び 情報を選択し、適用することに よって、任務を達成し問題を解 決するのに必要な認知と実技 のスキル	仕事または学習における任務 の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動 を状況に適応させることができ る
レベル2	ある分野の仕事または学習に ついての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情 報を利用でき、単純な規則と道 具を用いて日常的問題を解 決できる、基本的な認知と実技 のスキル	多少の自律性を伴う監督下で の仕事または学習
レベル1	基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基 本的スキル	体系化された状況における直 接監督下の仕事または学習

(出典) 欧州委員会ホームページ Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4.
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>)

松井 祐次郎「若年者の就業支援 ―EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に―」
(国立国会図書館「青少年をめぐる諸問題～総合調査報告書(2009年2月)」より)

介護人材

フィンランドの社会・保健医療共通基礎資格(ラヒホイタヤlähihoitaja)

- 保健医療分野と社会サービス分野の日常ケアに関する、様々な中卒レベル資格を一体化し、一つの社会・保健医療基礎資格としたもの。※ lähihoitoとは、「日常ケア」に相当する語
 - 養成教育期間は3年間、120単位(1単位=40時間;うち29単位=1160時間の現場実習)
- (特徴)
- 従来、分離していた仕事を一人の人間が行える、という柔軟な特性
 - あらゆるケアワークの仕事が可能(保育園で働いた後、高齢者のホームヘルパーや、精神障害者施設でも働くことが可能。)
 - 労働市場内を移動することによって、長期に仕事を継続することができる。

ラヒホイタヤ創設の背景

- 施設の収容数を10年間に段階的に削減し、代替のオープンケアをその減少に応じて行うとの提言
=施設ケアから在宅ケアへの政策転換

- 在宅において、複数の介護者が入れ替わり立ち代わり来るのではなく、同じ人、しかも質の高い人に来て欲しい、という高齢者の要望。
- 労働市場(病院や在宅・施設)や人々のケア需要の要望、等

マンパワーの総量は変えずに、一人ひとりのケアワーカーの能力向上(competence)を高めながら構造変化に応じた合理的なマンパワーの配置を行う必要性。

個々のケアワーカーの質の向上とケア現場での仕事の合理化を図る
高齢者ケアの領域で、従来のホームヘルパーと訪問看護の仕事を統合

ラヒホイタヤ資格の前身10資格

保健医療部門における7つの資格

准看護婦: Perushoitaja
精神障害看護助手: mielenterveyshoitaja
歯科助手: hammashoitaja
保母/保育士: lastenhoitaja
ペディケア士: jalkojenhoitaja
リハビリ助手: kuntohoitaja
救急救命士-救急運転手: lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja

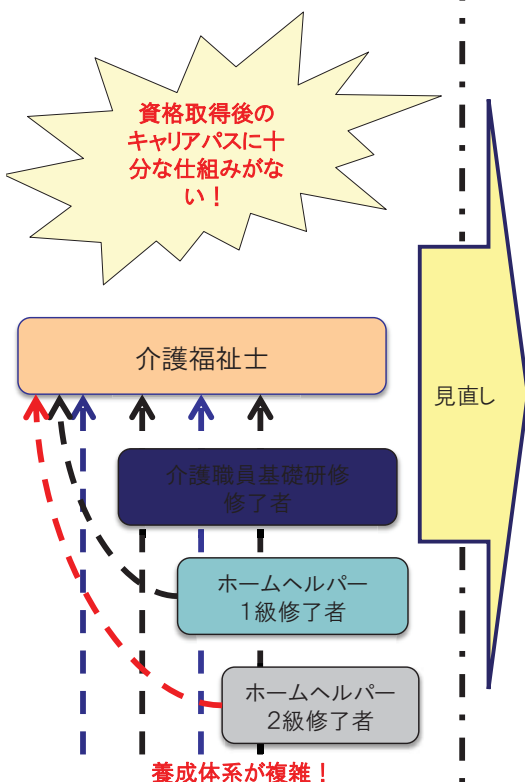
社会ケア部門における3つの資格

知的障害福祉士: kehitysvammaistenhoitaja
ホームヘルパー: kodinhoitaja
日中保育士: päivähoitaja

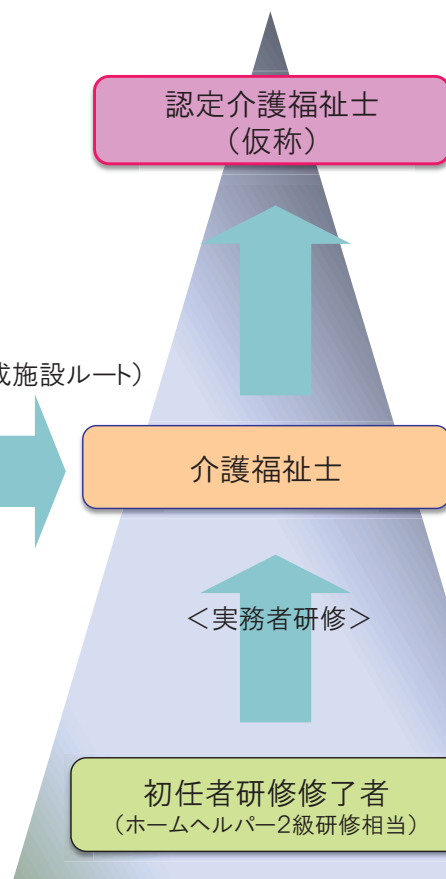
20

今後の介護人材キャリアパス

【現在のキャリアパス】



(養成施設ルート)



- 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

- 利用者の状態像に応じた介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を修得し、的確な介護を実践

- 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得し、指示を受けながら、介護業務を実践

実務者研修のイメージ

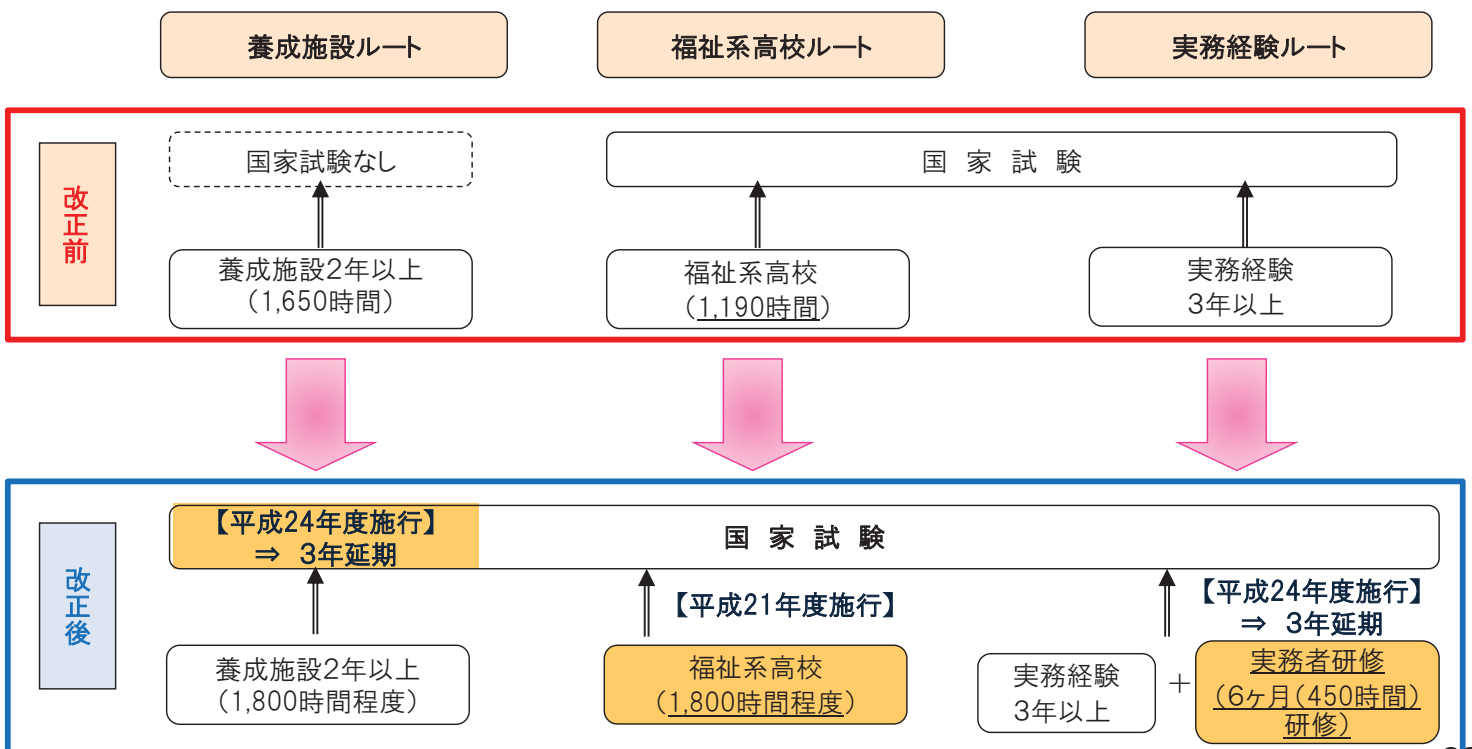
【到達目標】

- 幅広い利用者に対する基本的な介護提供能力の修得
 - ※ 介護福祉士養成施設（2年以上の養成課程）における到達目標と同等の水準
- 今後の制度改正や新たな課題・技術・知見を自ら把握できる能力の獲得を期待



社会福祉士及び介護福祉士法改正の概要（平成19年）

○ 平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正により、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た。



介護福祉士養成課程における新たな教育カリキュラム

【旧カリキュラム（2年課程の場合）】

科目名		時間数
人間とその生活の理解		120時間
社会福祉概論	講義	60時間
老人福祉論	講義	60時間
障害者福祉論	講義	30時間
リハビリテーション論	講義	30時間
社会福祉援助技術	講義	30時間
社会福祉援助技術演習	演習	30時間
レクリエーション活動援助法	演習	60時間
老人・障害者の心理	講義	60時間
家政学概論	講義	60時間
家政学実習	実習	90時間
医学一般	講義	90時間
精神保健	講義	30時間
介護概論	講義	60時間
介護技術	演習	150時間
形態別介護技術	演習	150時間
介護実習	実習	450時間
介護実習指導	演習	90時間
合計		1,650時間

【新カリキュラム（2年課程の場合）】

教育内容	時間数
人間と社会	240時間
人間の尊厳と自立	30時間以上
人間関係とコミュニケーション	30時間以上
社会の理解	60時間以上
こころとからだのしくみ	300時間
発達と老化の理解	60時間
認知症の理解	60時間
障害の理解	60時間
こころとからだのしくみ	120時間
介護	1,260時間
介護の基本	180時間
コミュニケーション技術	60時間
生活支援技術	300時間
介護過程	150時間
介護総合演習	120時間
介護実習	450時間
合計	1,800時間

平成21年4月より新カリキュラムへ移行

24

平成19年改正における新教育カリキュラムの改正ポイント

(1) 介護関係科目の充実

- ・ 900時間→1260時間へ拡充（「介護技術」(810時間)と「実習」(450時間)で構成）

(2) 「介護技術」関係科目(810時間)の内容の見直し

- ・ 科目「介護過程」の新設(演習中心。さまざまな状態像の利用者に対して、科学的なアセスメントに基づく系統的な介護実践、多職種連携等が行える思考方法・行動を習得させる。
- ・ 科目「コミュニケーション技術」の新設
- ・ 科目「介護の基本」の充実(旧介護概論に相当。60時間→180時間)
※介護についての知識。

(3) 介護実習(450時間)内容の見直し

- ・ 介護過程に基づく介護実践力を習得させる観点から、このための実習(実習Ⅱ)を新設(150時間以上)
- ・ 実習Ⅱについては、実習指導者資格要件を強化

5年実務で介護福祉士を有する → 介護福祉士として実務3年+実習指導者講習会修了、
実習指導マニュアル整備等の施設要件を明確化

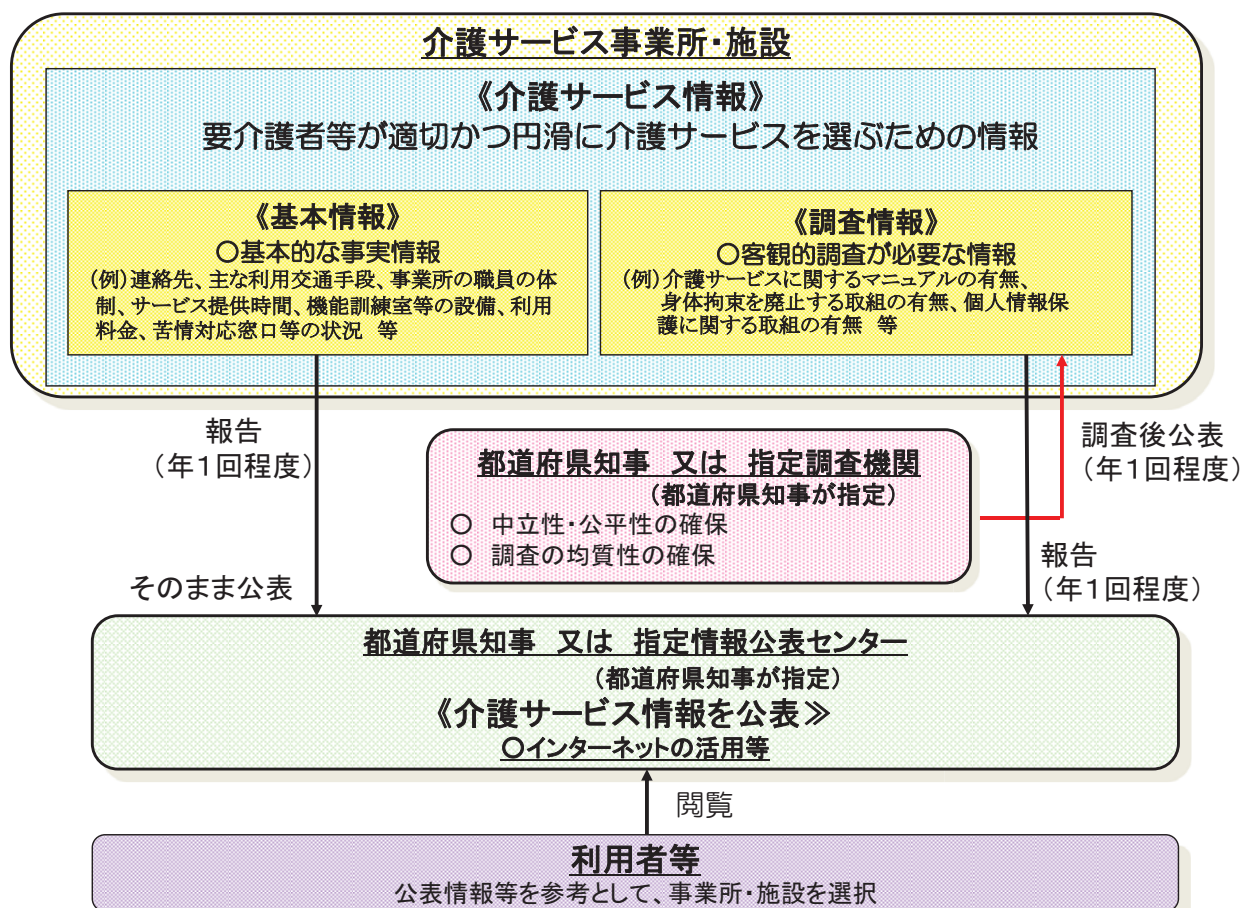
25

現在の訪問介護員（ホームヘルパー）2級研修課程について

区分	科目	時間数	備考
講義	社会福祉の基本的な理念及び福祉サービスを提供する際の基本的な考え方に関する講義	6時間	
	老人保健福祉及び障害者福祉に係る制度及びサービス並びに社会保障制度に関する講義	6時間	
	訪問介護に関する講義	5時間	訪問介護員の職業倫理に関する講義は2時間以上
	老人及び障害者の疾病、障害等に関する講義	14時間	
	介護技術に関する講義	11時間	事例の検討に関する講義は4時間以上
	家事援助の方法に関する講義	4時間	
	相談援助に関する講義	4時間	
	医学等の関連する領域の基礎的な知識に関する講義	8時間	
演習	福祉サービスを提供する際の基本的な態度に関する演習	4時間	
	介護技術に関する演習	30時間	
	訪問介護計画の作成等に関する演習	5時間	
	レクリエーションに関する演習	3時間	
実習	介護実習	24時間	特別養護老人ホーム等における介護実習及び訪問介護に関する実習を行う。
	老人デイサービスセンター等のサービス提供現場の見学	6時間	
合計		130時間	

※講義（58時間）のうち52時間までは通信により受講可能

介護サービス情報の公表制度の仕組み



介護サービス情報の公表制度の主旨 【平成18年4月施行】

【介護サービス情報の公表の制度とは】

- ・ 基本的に全ての介護サービス事業所が、利用者の選択に資する情報を自ら公表し、標準化された項目についての情報を第三者が客観的に調査・確認し、定期的に公表される仕組み
- ・ 利用者が介護サービス事業所を比較検討・選択することを支援
- ・ 事業者の努力が適切に評価され選択されることを支援

基本情報の主な項目

1 運営法人等の概要

法人名、所在地、他に提供しているサービス 等

2 事業所・施設の概要

事業所名、所在地、管理者氏名、事業開始年月日 等

3 従業者の状況

職種別従業者数、勤務形態、労働時間、従業者1人当たりの利用者数、経験年数、従業者の健康診断の実施状況 等

4 介護サービスの内容

運営方針、サービス提供時間、サービス提供実績、苦情対応窓口、サービスの特色、事故が発生したときの対応、利用者の意見把握体制、第三者による評価の実施状況 等

5 利用料

介護給付以外のサービスに要する費用、キャンセル料 等

6 都道府県知事が必要と認める事項

調査情報の主な項目

1 介護サービスの内容

- ① 契約内容、介護サービス計画内容等の説明の有無
- ② 介護サービス提供マニュアル、実施記録等の整備の有無
- ③ 相談、苦情等対応の取組の有無
- ④ 介護サービス提供内容の評価、見直し等の取組の有無
- ⑤ 関係機関等との連携の有無

2 事業所・施設の運営状況

- ① 事業計画等の策定・開示、業務改善会議等の取組の有無
- ② 業務分担の明確化、相談指導体制の確保等の取組の有無
- ③ 安全管理・衛生管理の取組の有無
- ④ 情報管理、個人情報保護等の取組の有無
- ⑤ 計画的な従業者研修、利用者意向を踏まえた運営改善等の取組の有無

28

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)

エネルギー管理士制度

- 省エネ法は、一定規模以上の工場・事業場に対し、エネルギー使用状況の定期報告と省エネ目標達成のための「中長期計画」の作成・提出、「エネルギー管理者」の選任等を義務付けることにより、計画的・自主的なエネルギー管理を徹底。
- 生産設備等の維持・管理などエネルギー管理に関する専門的知識に基づき、事業者への提案や従業員への指示を行うなど、現場における省エネルギー推進の中核となる者(エネルギー管理者)を「エネルギー管理士」から選任。

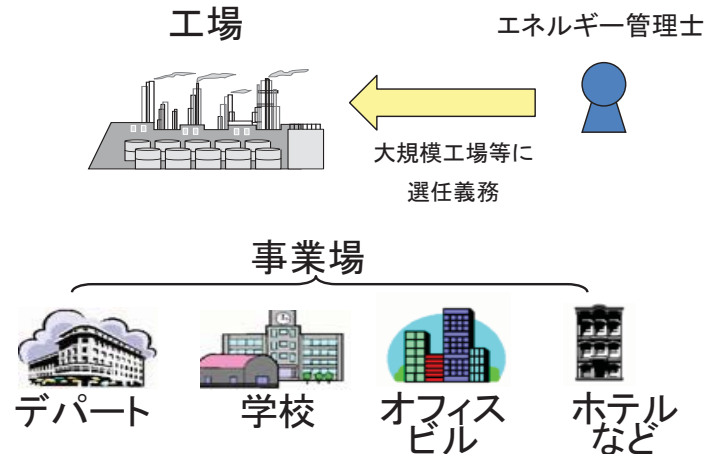
エネルギー管理士の有資格者数

熱：昭和23年創設
電気：昭和54年創設

エネルギー：平成18年熱電気統合

取得方法 試験合格(実務経験1年)
研修修了(実務経験3年)

平成21年度末時点 累計有資格者数 約5.4万人



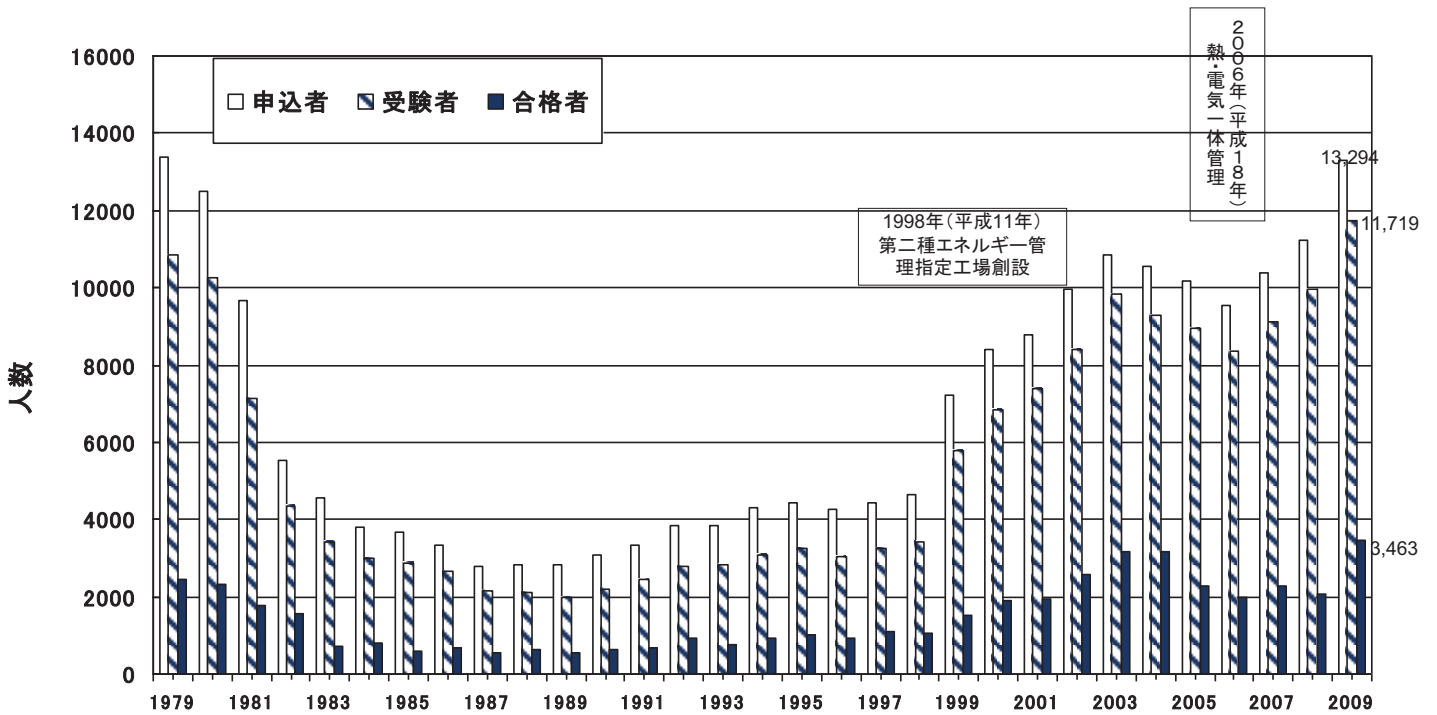
30

エネルギー管理資格制度

	第一種エネルギー管理指定工場		第二種エネルギー管理指定工場	
	エネルギー管理士		エネルギー管理員	
	エネルギー管理士試験	エネルギー管理研修	新規講習	資質向上講習
創設年次	1979年(S54)	1979年(S54)	1998年(H10)	1998年(H10)
実施	1979年度(S54)	1979年度(S54)	1999年度(H11)	2002年度(H14)
指定機関 条文	省エネ法 第10条第2項	エネルギー管理士の試験及び免状 の交付に関する規則 第2条	省エネ法第13条第1項及び第2項 (法第18条第1項を準用する場合を含む)	
開催日程等	年1回 8月 (第一週土曜日)	年1回 12月 (中旬)	上期(6月下旬~7月中旬)、 下期(10月中旬~11月中 旬)とも 1回以上	年少なくとも1回 2月から3月
実施地区 期間	省令第29条 (毎年少なくとも1回) 毎年1回	省令第13条第二号 (年1回)	省令第2条 (毎年度上期及び下期毎 に年1回)	省令第3条 (毎年度少なくとも1回)
	実態	10地区 1日間	6地区 7日間	10地区 1日間
実施形態	試験	講義(6日間) 試験(1日間)	講義 (演習)	講義 (演習)
受験(講)者 (21年度実績)	11,719人 (移行措置を除く)	1,907人	13,925人	3,557人
合格率等	20~30%	60~70%	受講修了者	受講修了者
手数料	18,600円	70,000円(新規) 50,000円(課目)	17,100円	17,100円

エネルギー管理士試験 (熱+電気)

申込者 / 受験者 / 合格者

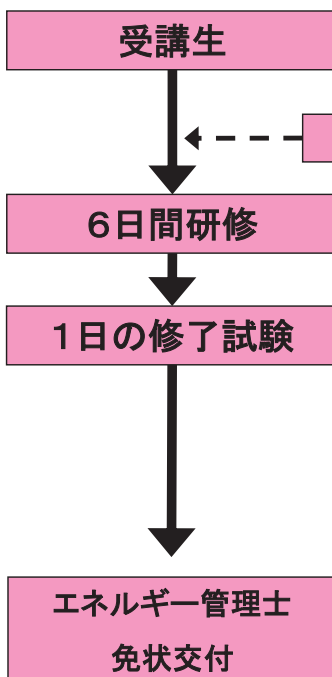


<第2回WG谷口委員提出資料>

エネルギー管理研修

修了試験課目

※ **【必須基礎区分】** + **【分野専門区分を選択】**



研修受講前に3年の実務経験が必要

実技講習なし

【必須基礎区分】

I エネルギー総合管理及び法規

【熱分野専門区分】

- II 熱と流体の流れの基礎
- III 燃料と燃焼
- IV 熱利用設備及びその管理

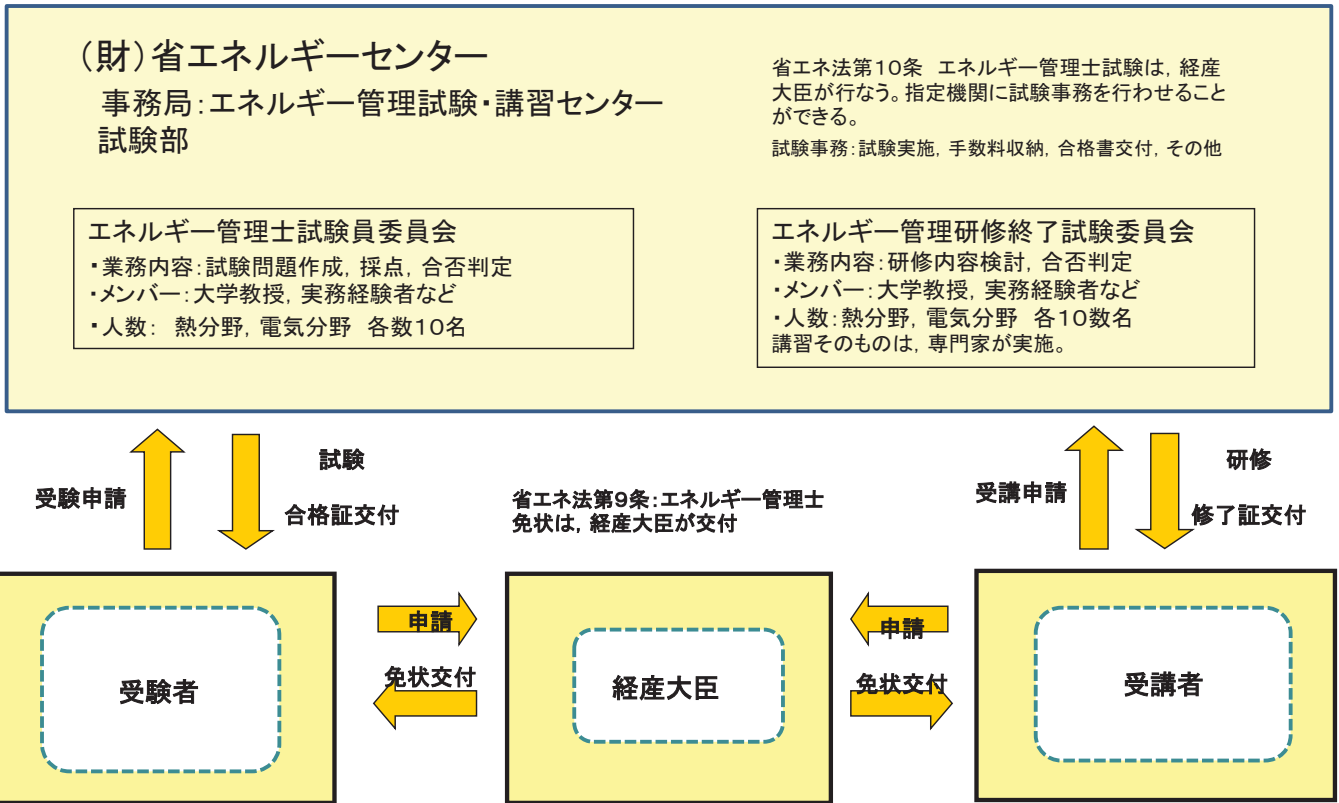
【電気分野専門区分】

- II 電気の基礎
- III 電気設備及び機器
- IV 電力応用

(2年間の課目合格制度あり)

<第4回WG谷口委員提出資料>

実行体制



省エネルギー普及指導員

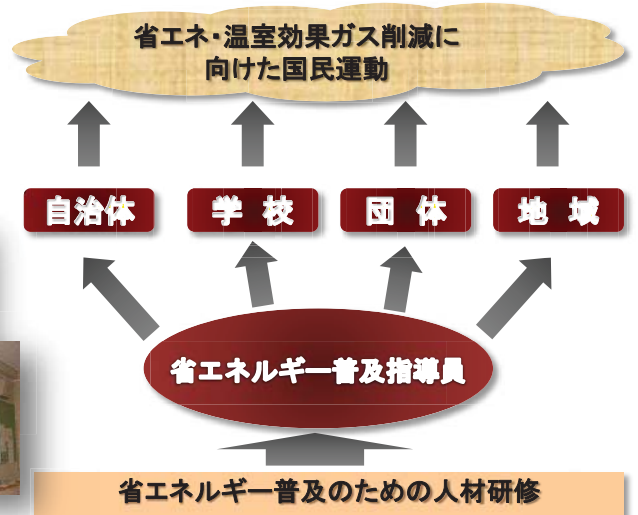
- 地域において省エネルギーに関する情報提供、各種相談、研修会講師等の省エネルギー普及活動を行なうリーダー的役割を担う人材として財団法人省エネルギーセンターが養成・認定。
- 昭和57年度から省エネセンターの自主事業で始まり、平成18年度からは資源エネルギー庁事業「省エネルギー普及事業」における「省エネルギー普及のための人材研修」(3日間)修了者のうち希望者を登録。
- 登録要件としては、①研修修了者であること、②継続的に省エネルギー普及活動ができること。
- 平成22年度現在で、全国で約2,200名(省エネ家電コンシェルジェ約300名)の登録があり、年平均で約8,000件に及ぶ普及啓発事業を実施。

【活動の分野】

- ・自治体や所属団体で実施される講座の講師
- ・省エネルギー・地球温暖化防止に関するイベント講師
- ・教育機関等の講師
- ・地域での省エネ相談(省エネ実践方法の紹介、省エネ機器・住宅に関する相談等)

【研修内容】

- ・我が国の省エネ政策
- ・暮らしと省エネルギー
- ・省エネ型機器の選び方・使い方
- ・省エネ住宅の建て方・住まい方
- ・交通と省エネルギー



排出量取引の国内統合市場の試行的実施の概要

- ・ 2008年10月から「排出量取引の国内統合市場の試行的実施」(地球温暖化対策推進本部(本部長:内閣総理大臣)決定)を開始。
- ・ 試行的実施は、下記の3つのスキームを統合(スキーム間での排出枠・クレジットの取引を可能とした)。
- ・ 2010年7月現在、1,054社が参加申請。我が国の産業部門の排出量の7割をカバー。

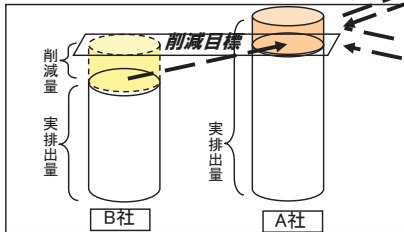
国内統合市場

① 試行排出量取引スキーム

- 企業が自ら削減目標を設定して取り組む仕組み。目標達成には、自らの削減努力に加え、排出枠・クレジットを活用可能。超過達成分の排出枠は、他者に売却することも可能。
- 総量目標、原単位目標など様々なオプションが選択可能。
- 自主行動計画と整合的な目標とし、妥当性を政府で審査。

環境省自主参加型国内排出量取引制度(JVETS)

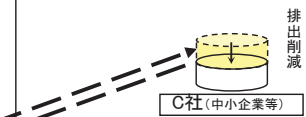
- 環境省が05年度から開始。08年度参加者より、試行排出量取引スキームにおける参加類型の一つとして位置づけられた。
- CO2排出削減設備に対する設備補助等と引き替えに、一定量のCO2排出総量削減の約束を求めるとともに、排出枠の取引を認める。



●この他、専ら排出枠の取引を行う(削減目標の設定は行わない)ことを目的に参加する「取引参加者」が存在

② 国内クレジット

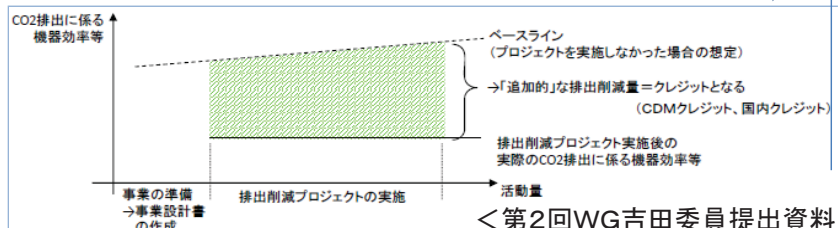
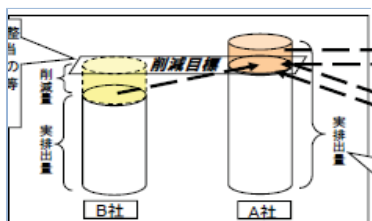
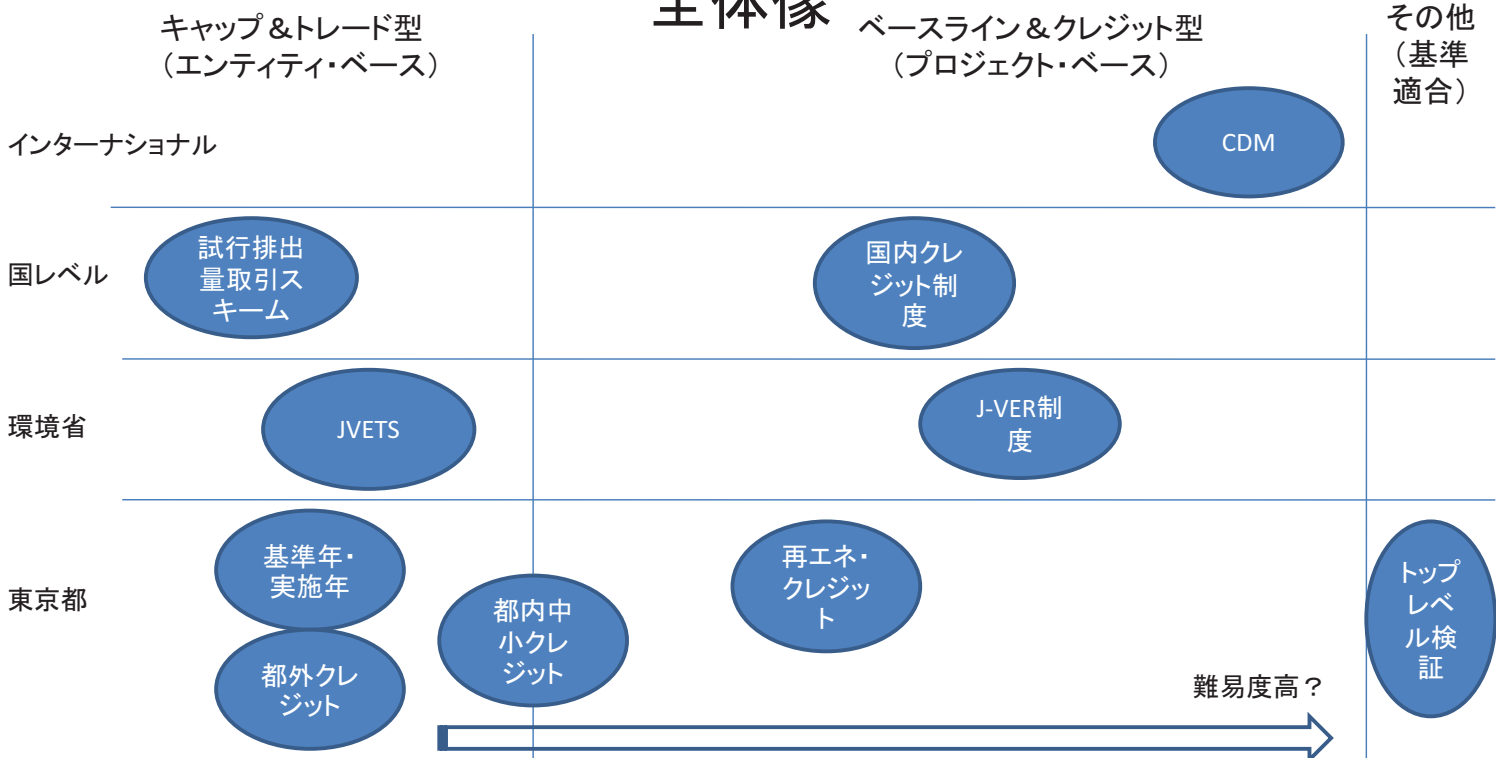
- 大企業の技術・資金等を提供して中小企業等が行った温室効果ガス排出抑制のための取組による排出削減量を認証。大企業は目標達成のためにそれを活用。



③ 京都クレジット

- 京都議定書上、各国の目標を達成するための柔軟措置として認められたクレジット。
- 取引当事者国(先進国一途上国、先進国一先進国)の違い等により、複数の制度が存在。

全体像



: ISO14064, 14065について

• ISO14064

– 組織／プロジェクトにおけるGHG(温室効果ガス)排出・削減量の算定・報告・検証に関する要求事項(2006年3月発行)

– 3部構成

Part 1: 組織 (Organization) :: 2010年5月JIS発行

Part 2: プロジェクト (Project) : 2010年度JIS発行予定

Part 3: 妥当性確認 (Validation)、検証 (Verification) : 2010年度JIS発行予定

• ISO14065

– GHG検証機関に対する認定要求事項(2007年4月発行) : 2010年度JIS発行予定

認定機関: JAB (日本適合性認定協会)

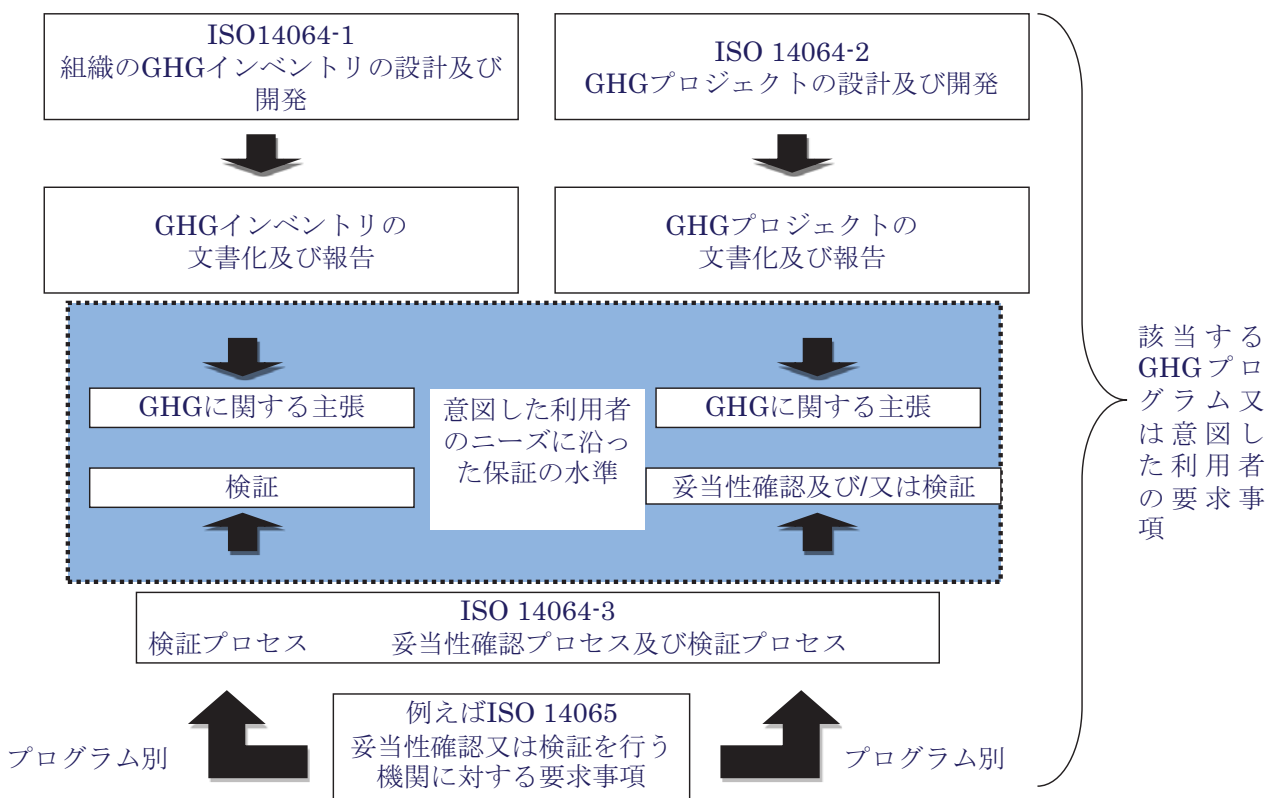
• ISO14066 (DIS段階)

– 検証人の力量に対する要求事項(2011年発行予定)

<第2回WG稲永委員提出資料>

38

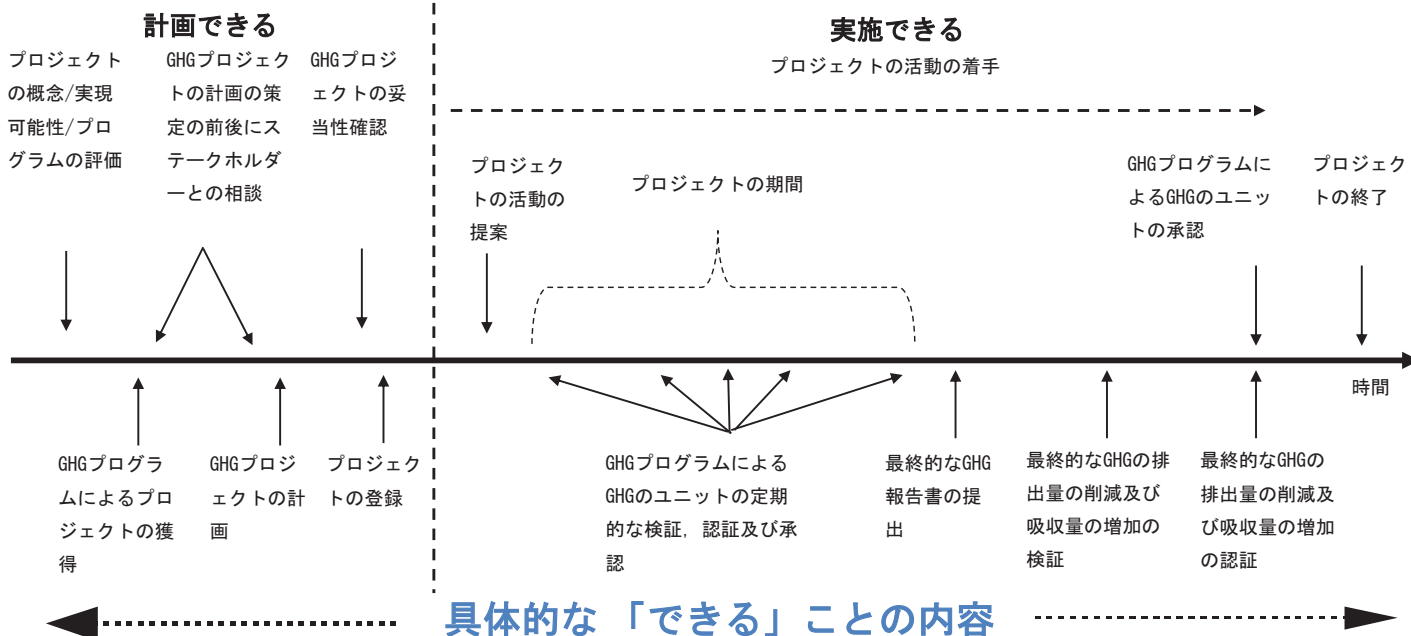
: ISO14064規格群の各部間の関係



<第2回WG稲永委員提出資料>

39

「できる」こと(レベル3~4)の内容



プロジェクトの記述、ベースラインシナリオの決定、GHGの排出量、吸収量、貯蔵量、排出量の削減及び吸収量の増加の監視、定量化及び報告するための手順の確立、並びにプロジェクトの妥当性確認

GHGの排出量、吸収量、貯蔵量、排出量の削減及び吸収量の増加の監視、定量化及び報告の手順の実施、並びにGHGの排出量の削減、吸収量の増加及び報告書の検証。

CDM検証人コース演習科目

使用開始時期	ホスト国	プロジェクトの概要と該当方法論	演習概要
2002年冬	ウガンダ	水力発電	Validation
2003年初春	タイ	籾殻バイオマス発電	Validation (現地に実施)
2003年初夏	架空の国 (ルーマニアはJI対象国のため架空の非AnnexI国へ書き換えて使用)	セメント製造工場の効率化 ・電力使用設備の更新による省エネ。 ・燃焼設備の更新による省エネ。 ・歩留まり改善や原料減物変更などによる、クリンカ(中間製品)製造までの工程からの排出削減	Validation (ベースライン設定の妥当性評価) PDD作成 (必要なモニタリング項目の特定) Verification
2003年秋冬	チリ	天然ガスコジェネレーション導入	PDD作成
	マレーシア	パーム油精製工場におけるバイオガス回収(下水処理発生ガス)	PDD作成
	マレーシア	パーム油精製工場におけるバイオガス回収	Validation
2004年秋冬	マレーシア	パーム油精製工場におけるバイオガス回収	Validation (現地に実施)
	マレーシア	食品会社(マーガリン、パスタ、果物の缶詰など広範に製造)におけるコジェネレーション導入	PDD作成(新規方法論の作成)
	マレーシア	埋立処分場からの発生ガス回収・発電(AM0011)	PDD作成
	マレーシア	埋立処分場からの発生ガス回収・発電	Validation
2005年秋冬	マレーシア	埋立処分場からの発生ガス回収・発電	Validation (現地に実施)
	中国	風力発電(ACM0002)	PDD作成
	ベトナム	ビール工場の省エネ ・冷却・加熱の効率改善など	PDD作成
2007年	南アフリカ	住宅エネルギー改善(AMS-I.C., AMS-II.C., AMS-II.E.) ・断熱天井 ・太陽熱温水器の導入 ・省エネ照明。	Validation
	中国	風力発電(ACM0002 別バージョン)	PDD作成(適用可能条件、モニタリング計画) (この解答例としてValidation Reportを解説) (なおインドの別事例を用いてVerificationを解説)
2009年	ベトナム	風力発電(ACM0002 別バージョン)	同上

※ 5日間コース等のCDM部分についてのみ記載してありますので、CDM以外の制度でのVerificationなどは記載してありません。
 ※ 1回のコースで、複数の演習(ケーススタディ)を使用したこともあります。

地域カーボン・カウンセラー 養成講座の概要

- 2010年度～2012年度の2年間
- 約20都市で1,600名養成予定
- eラーニングによる事前学習(約2週間)
+集合研修(2週間)、インターンシップ(1週間)

今年4月から、受講しやすい簡易コースも同時開催

- eラーニングによる事前学習(2ヶ月のうちに自分の好きな場所・時間に修了しておく)+集合研修(1日)、インターンシップ(2日)

<第4回WG吉田委員提出資料> 42

CO2の25%削減

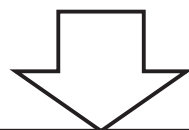
中小企業、町工場、学校、
農業、店舗・オフィスなど
「身近な省エネ」が必要

シニアの力を活用

地域には、社会貢献に意欲・
関心のある経験豊かな
「企業OB」が多数存在

人材の裾野拡大

国家資格取得者などの
「少数のプロ」だけでは限界



CO2削減の担い手を育成 (地域カーボン・カウンセラー)

地域に密着した身近な生活分野で、いつでもどこでも
「CO2削減の指導やアドバイス」を行える人材の育成



<第4回WG吉田委員提出資料>

－カリキュラムの構成－

- ① 地球温暖化問題の基礎知識
- ② 地球温暖化問題に関する法律・制度論
- ③ 省エネ・CO2削減に関する技術講習
- ④ 地域の関係企業(上記募集先企業等)へのインターンシップによる現場体験
- ⑤ コンサルタント、審査員、企業、NPO設立などの実践に役立つ専門研修
- ⑥ 個別カウンセリング

＜第4回WG吉田委員提出資料＞

44

－講義カリキュラム－

eラーニングによる事前学習(様々な省エネ・CO2削減に関する制度を学ぶ)

第1週開始までに各自でオンライン学習をする。			1 7	京都議定書目標達成計画	
1	オリエンテーション	9	排出量取引とは	1 8	自主行動計画制度
2	環境倫理	10	環境税	1 9	試行排出量取引スキーム
3	地球温暖化問題	11	家庭・地域でのCO2削減	2 0	JVETS
4	エネルギー問題	12	CO2削減に繋がるサービス	2 1	J-VER
5	GHGの排出源	13	カーボンオフセット	2 2	国内クレジット制度
6	気候変動枠組条約	14	カーボンフットプリント	2 3	環境EMS
7	京都議定書	15	エコポイント・ エコアクションポイント・地域 通貨	2 4	グリーン電力証書とRPS法
8	エネルギー計算とCO2計算の基礎	16	日本の温暖化防止政策の概要	2 5	省エネ法／温暖化対策推進法・地球温暖化対策基本法

＜第4回WG吉田委員提出資料＞

45

想定される、 地域カーボン・カウンセラーの活躍の場

- 地域の町工場、商店街などへの省エネ指導
- 小中学校等での環境教育の先生
- 地域での温暖化防止ボランティア



- CO2排出量の検証人
- 排出権のコンサルタント
- 専門家として地方自治体の温暖化防止条例等の運営等を支援

- ・省エネ診断ができる
- ・省エネの簡易診断(コンサルティング)ができる
- ・省エネ法の定期報告書が作成できる
- ・エネルギー管理標準が作成できる
- ・新エネルギーの導入についてアドバイスできる
- ・設備更新のアドバイスができる
- ・排出削減事業計画が作成できる
- ・設備投資の補助金申請書の作成が支援できる
- ・排出権の創出の支援ができる
- ・カーボンオフセットの企画ができる

- ・カーボンマネジメントのアドバイスができる
- ・排出権取引の活用アドバイスができる
- ・排出削減計画書の審査ができる
- ・CO2排出量についての検証ができる
- ・CO2排出削減量の検証ができる
- ・排出権の創出の支援ができる
- ・環境教育の講師ができる
- ・省エネ法、温対法、自治体条例等への対応支援
- ・環境をキーとした営業ができる
- ・環境や省エネへの取組を活かしたマーケティングができる

<第2回WG吉田委員提出資料>

46

環境マネジメントシステム審査員評価登録制度の概要

環境マネジメントシステム審査員評価登録制度について

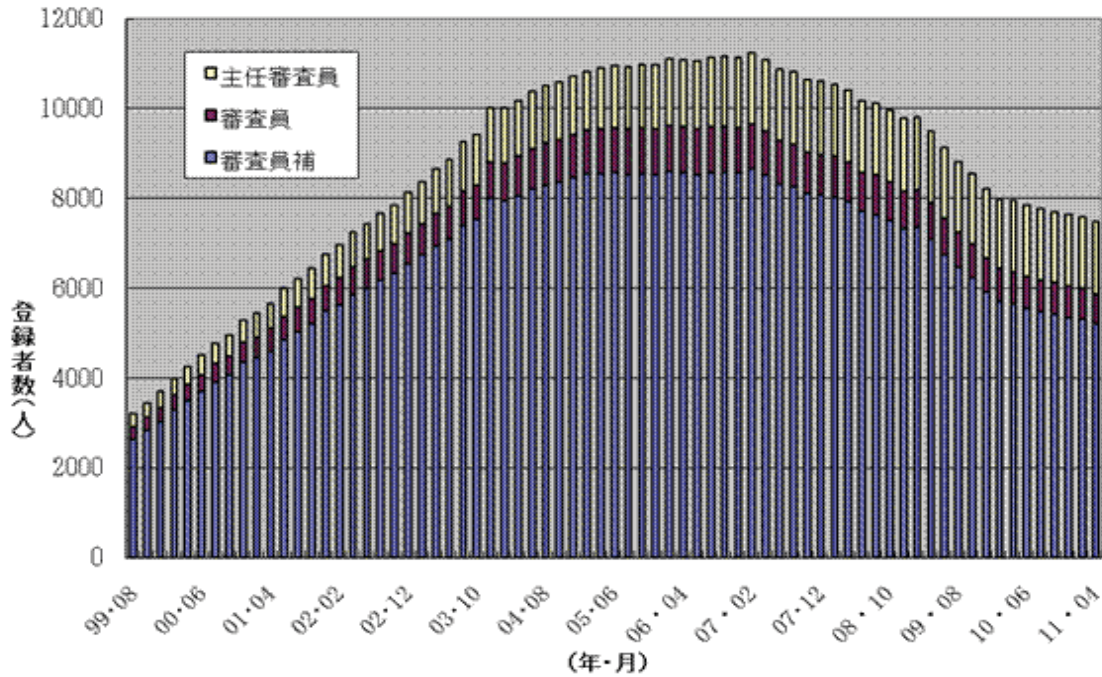
環境マネジメントシステム審査員(以下「環境審査員」という。)評価登録制度は、JIS Q14001(ISO14001)規格に基づいて実施される企業等の環境マネジメントシステムの審査登録制度において、監査を担当する審査員をJIS Q19011(ISO19011)規格に準拠した資格基準により、中立的な第3者が評価し登録公開する制度です。

企業や組織のJIS Q14001(ISO14001)規格への適合性を監査する環境審査員は、監査に対する独立性、公平性、客観性はもちろんのこと環境マネジメントシステムに関する知識・経験や監査対象となる業務に関する知識が求められます。

環境マネジメントシステム審査員評価登録センター(以下、「CEAR」という。)は、環境審査員の資格基準を公表し、これに基づいて公正、公平な評価を行い、この資格基準に適合した環境審査員を登録し、公表しています。

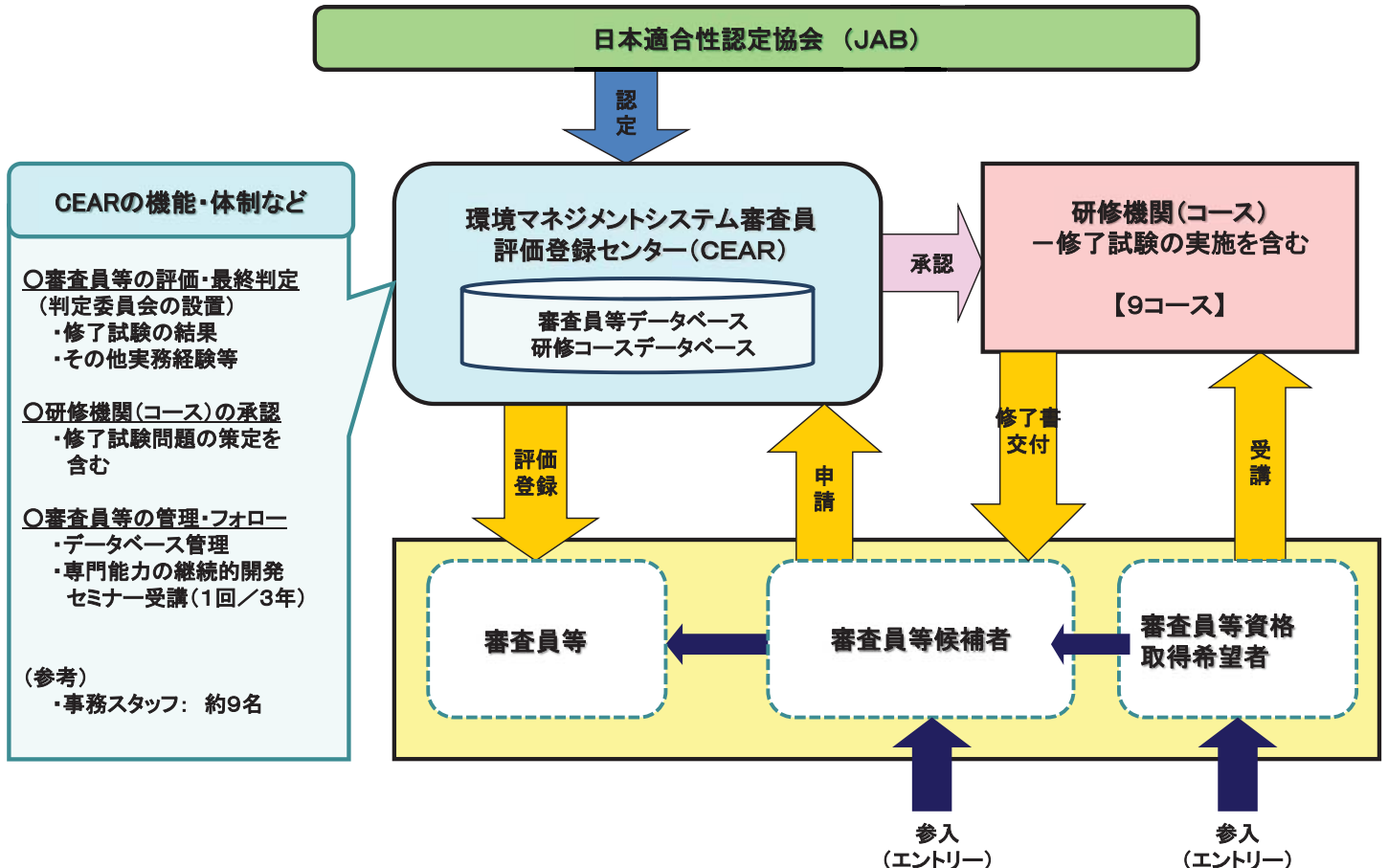
EMS審査員登録者数の推移

登録者数 7490人(主任審査員:1602 審査員:669 審査員補:5219)



出典: CEARホームページ

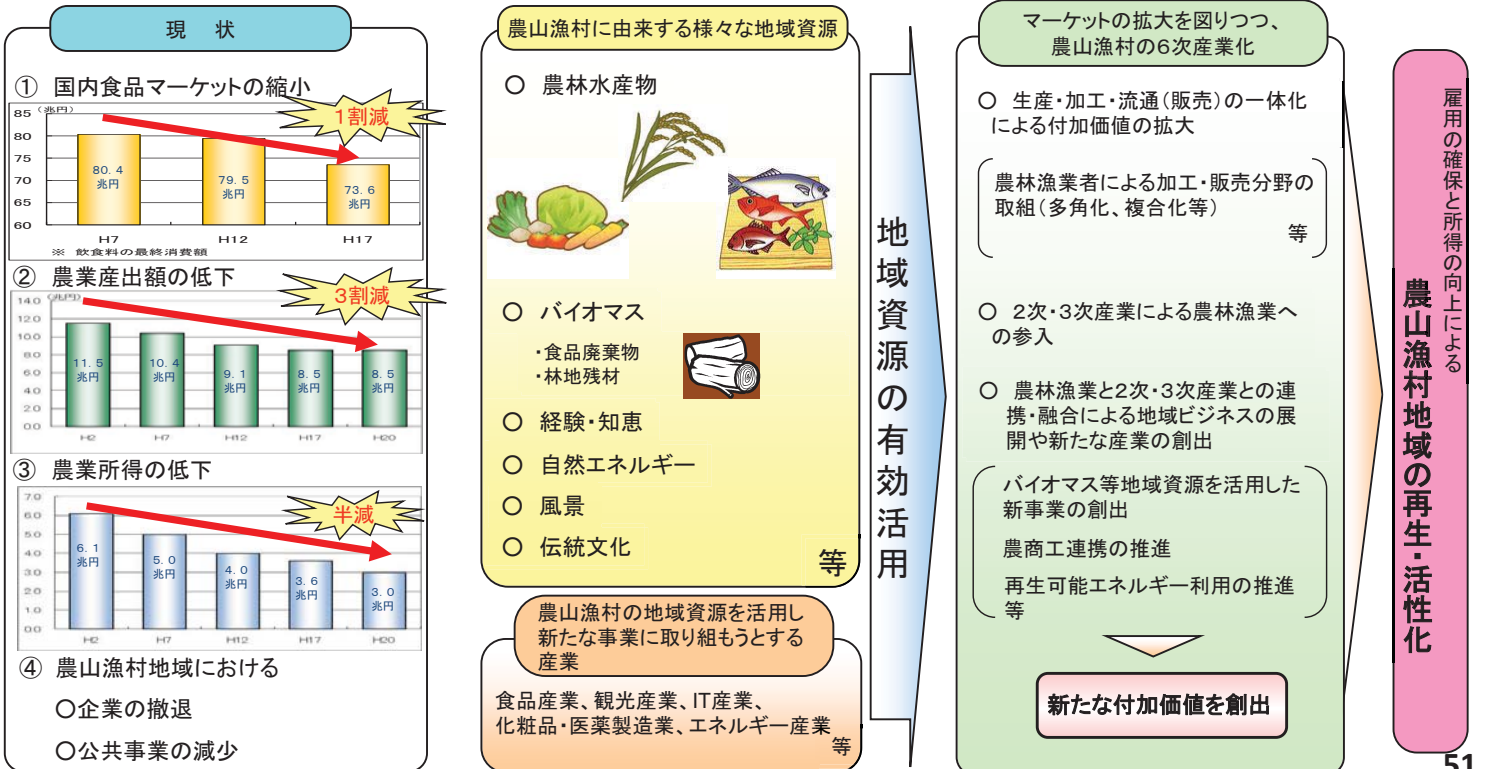
ISO14001(環境マネジメントシステム)審査員等 評価登録スキーム



6次産業化人材

農山漁村の6次産業化の考え方

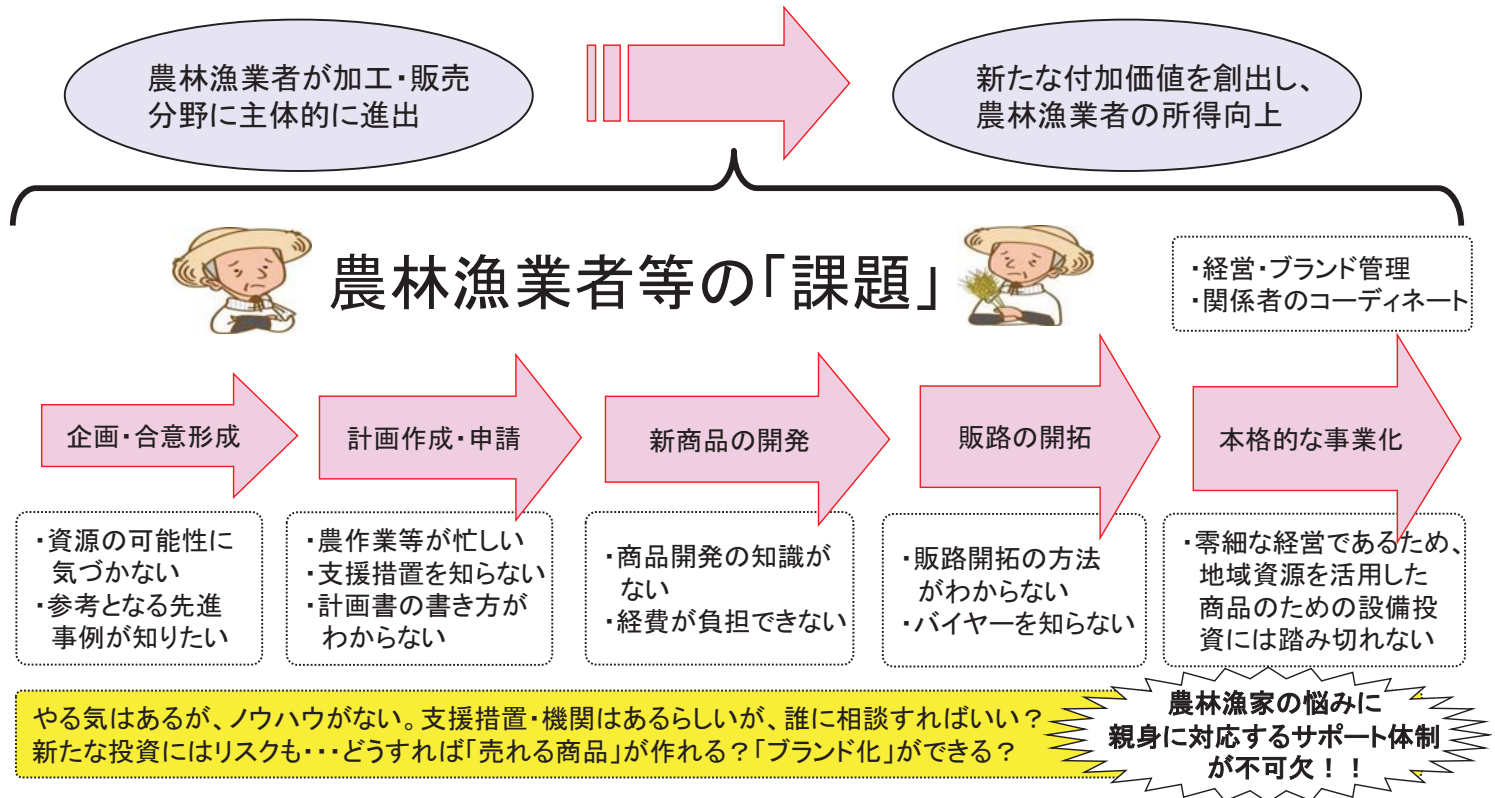
○ 雇用と所得を確保し、若者や子供も集落に定住できる社会を構築するため、農林漁業生産と加工・販売の一体化や、地域資源を活用した新たな産業の創出を促進するなど、**農山漁村の6次産業化を推進**。



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)

<p>1 前文、目的(第1章)</p> <p>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に関する施策及び地域の農林水産物の利用の促進に関する施策を総合的に推進することにより、農林漁業等の振興等を図るとともに、食料自給率の向上等に寄与することを目的とする。</p>	<p>2 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(第2章)[6次産業化関係]</p> <p>(1) 総合化事業計画(農林水産大臣が認定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 農林漁業者等が、農林水産物及び副産物(バイオマス等)の生産及びその加工又は販売を一体的に行う事業活動に関する計画 ○ 農林漁業者等の取組に協力する民間事業者(促進事業者)も支援対象(支援措置) <ul style="list-style-type: none"> ・ 農業改良資金通法等の特例(償還期限及び据置期間の延長等) ・ 野菜生産出荷安定法の特例(指定野菜のリレー出荷による契約販売に等対する交付金の交付) <p>(2) 研究開発・成果利用事業計画(農林水産大臣及び事業所管大臣が認定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 民間事業者等が、上記の事業活動に資する研究開発及びその成果の利用を行う事業活動に関する計画(支援措置) <ul style="list-style-type: none"> ・ 種苗法の特例(出願料・登録料の減免) ・ 農地法の特例(農地転用許可に係る手続の簡素化) 等 	<p>3 地域の農林水産物の利用の促進(第3章)[地産地消関係]</p> <p>(1) 基本理念</p> <ul style="list-style-type: none"> ①生産者と消費者との結びつきの強化、②地域の農林漁業及び関連事業の振興による地域の活性化、③消費者の豊かな食生活の実現、④食育との一体的な推進、⑤都市と農山漁村の共生・対流との一体的な推進、⑥食料自給率の向上への寄与、⑦環境への負荷の低減への寄与、⑧社会的気運の醸成及び地域における主体的な取組を促進すること。 <p>(2) 国による基本方針の策定、都道府県及び市町村による地域の農林水産物の利用についての促進計画の策定</p> <p>(3) 国及び地方公共団体による必要な支援の実施</p>	<p>4 施行日</p> <p>[第1章(目的)、第3章(地産地消関係)] 公布の日(平成22年12月3日)</p> <p>[第2章(6次産業化関係)] 公布の日から6か月以内(平成23年3月1日)</p>
---	---	---	---

農林漁業者の加工・販売への取組の課題と対応方向



- 支援の方向
- ①総合的なサポートを行う人材・体制の確保(サポート人材の確保・活動等)
 - ②積極的なチャレンジを促すきっかけ、環境づくり(交流会、技術研修等)
 - ③農林漁業者等の取組に係る直接支援(新商品開発や販路開拓、施設整備等への支援)

■平成22年度 やまがた6次産業ビジネス・スクール カリキュラム(案)

基礎・共通カリキュラム (オリエンテーション・ワークショップ含む)		農業ビジネス関連		食品ビジネス関連		交流・観光ビジネス関連		ビジネスプラン作成		他講座と共催 (公開講座)										
研修科目		担当講師		場所・聴講者		研修科目		担当講師		場所・聴講者										
(●必須科目 ◆選択科目)																				
7月						11月														
7	水	【オリエンテーション】 ●6次産業の意義と役割、研修の狙い	小沢互(山大農学部)	産業創造支援センター 11:00~12:00	2	火	◆貿易と輸出ビジネス	金成学(山大農学部)	産業創造支援センター 13名	7	水	●農業の経営戦略-基礎編	角田毅(山大農学部)	産業創造支援センター 34名	10	水	◆【視察】売れる産直施設とは (宿泊研修)	社長理事 木村 修氏	伊賀の里モクモク 手づくりファーム 10名	
14	水	●農業の経営戦略-実践編	高木智正 (事業戦略構築研究所AX)	産業創造支援センター 33名	11	木	◆【視察】異業種連携による6次産業	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 15名	17	水	●ビジネス計画書とは(1) (宿泊研修)	蔵王山京 27名	25	木	◆【視察】ホスピタリティ・マネジメントの実 際	やさいの荘の家庭料理 菜あ	鶴岡市(15名限定) 7名		
21	水	●ビジネス計画書とは(2) (ワークショップ)	講師陣	蔵王山京 21名	12月															
24	土	●実践参加の私の狙い ワークショップ	講師陣	蔵王山京 21名	2	木	◆食品機能と特定保健用食品	野田博行(山大大学院)	産業創造支援センター 13名	8	水	◆食品加工技術(1)	野田博行(山大大学院)	産業創造支援センター 9名	9	木	◆コミュニティビジネス (直売所開設の現状とポイント)	早坂真美子(倶楽)	ハービルズ錦ヶ丘 13名	
25	日	◆フードシステム	金成学(山大農学部)	産業創造支援センター 25名	8	水	◆【実習】食品加工技術(2)	野田博行(山大大学院)	農業大学校 (15名限定)11名	15	水	◆販売力・マーケティング講座(1) (農業支援センターと共催)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 13名	16	木	◆販売力・マーケティング講座(2) (農業支援センターと共催)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 15名	
8月						1月														
4	水	●マーケティング	尾形恵子(ティップス)	産業創造支援センター 18名	12	水	◆農業経営組織	中村勝則(秋田県立大学)	産業創造支援センター 17名	13	木	◆食品市場の創造	宇佐美健一(山大大学院)	産業創造支援センター 12名	19	水	◆農林水産業関連の支援施策	山形県(農政企画課)	産業創造支援センター 16名	
11	水	◆【視察】地域資源の開発と活用 (宿泊研修)	伊豆沼農産社長 伊藤 秀雄氏 大沼湯守 大沼 伸治氏 上野 健夫氏	旅館 宮城県登米市、大崎市 16名	15	水	◆【実習】食品加工技術(2)	野田博行(山大大学院)	産業創造支援センター 14名	20	木	◆ビジネス計画書作成(5)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 14名	26	水	◆人的資源マネジメント	小沢互(山大農学部)	産業創造支援センター 15名	
12	木	◆【視察】地域産業としての6次産業	池月道の駅社長 館股氏	宮城県大崎市 16名	16	木	◆農業経営革新支援講座(1) (農業大学校と共催)	玉木 修氏 川 芳裕氏	淡	土地改良会館 13名	28	金	◆農業経営革新支援講座(2)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 11名					
18	水	●ビジネス計画書作成(2)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 23名	19	水	◆販売力・マーケティング講座(3) (農業支援センターと共催)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 17名	9	水	◆ビジネス計画書作成(6)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 17名	10	木	◆農業経営革新支援講座(2) (農業大学校と共催)	杉山 経昌氏 敬介氏	井上	土地改良会館 13名
25	水	◆加工食品の流通販売	落合春信(GMM)	産業創造支援センター 21名	22	水	◆ビジネスプラン発表会(1)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 13:30~17:45(④)	16	水	◆ビジネスプラン発表会(1)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 10:00~15:00(④)	22	火	◆ビジネスプラン発表会(2)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	【修了式】 15:30~16:30	
27	金	◆6次産業シンポジウム	(東北農業経済学会シンポ)	鶴岡市マリカホール 10名	28	金	◆農業経営革新支援講座(3) (農業大学校と共催)	竹谷 勇勝氏 平田 克明氏	土地改良会館 10:30~15:00	24	木	◆農業経営革新支援講座(3) (農業大学校と共催)	竹谷 勇勝氏 平田 克明氏	土地改良会館 10:30~15:00						
28	土	◆農業問題一般	(東北農業経済学会大会)	農学部(鶴岡市) 2名	2月															
9月						2月														
1	水	●消費者行動	斉藤文信(秋田県)	産業創造支援センター 24名	3	木	◆販売力・マーケティング講座(3) (農業支援センターと共催)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 11名	9	水	◆ビジネス計画書作成(6)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 17名	10	木	◆農業経営革新支援講座(2) (農業大学校と共催)	杉山 経昌氏 敬介氏	井上	土地改良会館 13名
8	水	●財務会計、資金計画の作り方	家串哲生(山大農学部) 日本政策金融公庫	産業創造支援センター 28名	9	水	◆ビジネス計画書作成(6)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 17名	16	水	◆ビジネスプラン発表会(1)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 13:30~17:45(④)	22	火	◆ビジネスプラン発表会(2)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	【修了式】 15:30~16:30	
15	水	◆交流・観光ビジネス	伊藤勇雄(東北大学)	産業創造支援センター 22名	28	金	◆農業経営革新支援講座(1) (農業大学校と共催)	玉木 修氏 川 芳裕氏	淡	土地改良会館 13名	28	金	◆農業経営革新支援講座(2)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 11名					
22	水	◆加工食品と衛生管理	落合春信(GMM)	産業創造支援センター 12名	2月															
29	水	◆【視察】加工食品と衛生管理実践	落合春信(GMM)	ことぶきや漬物道場 16名	3	木	◆販売力・マーケティング講座(3) (農業支援センターと共催)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 11名	9	水	◆ビジネス計画書作成(6)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 17名	10	木	◆農業経営革新支援講座(2) (農業大学校と共催)	杉山 経昌氏 敬介氏	井上	土地改良会館 13名
10月						2月														
6	水	●農業経営管理	角田毅(山大農学部)	産業創造支援センター 22名	9	水	◆ビジネス計画書作成(6)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 17名	16	水	◆ビジネスプラン発表会(1)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 13:30~17:45(④)	22	火	◆ビジネスプラン発表会(2)	講師陣・宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	【修了式】 15:30~16:30	
13	水	◆ビジネス計画書作成(3)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 19名	22	水	◆農業経営革新支援講座(3) (農業大学校と共催)	竹谷 勇勝氏 平田 克明氏	土地改良会館 10:30~15:00	24	木	◆農業経営革新支援講座(3) (農業大学校と共催)	竹谷 勇勝氏 平田 克明氏	土地改良会館 10:30~15:00						
20	水	◆農業経営管理実践	法人協会	産業創造支援センター 17名	2月															
27	水	◆情報システムの活用	千葉大貴 (マイティー千葉重)	産業創造支援センター 19名	3	木	◆販売力・マーケティング講座(3) (農業支援センターと共催)	社)セルフ・サービス協会	産業創造支援センター 11名	9	水	◆ビジネス計画書作成(6)	宇佐美健一 (マーケティング・トレジャー)	産業創造支援センター 17名	10	木	◆農業経営革新支援講座(2) (農業大学校と共催)	杉山 経昌氏 敬介氏	井上	土地改良会館 13名

56

：6次産業化に関するカリキュラムの例②

佐賀大学「高度な農業技術経営管理者の育成プログラム」

※H21～組織的な大学院教育改革推進プログラム採択(第3回WG文部科学省説明資料)

【農業版MOT教育プログラム】

農学研究科の改組(22年度～)において、「農業技術経営管理学コース」を修士課程の副コースとして開設し、農業版MOT教育による大学院教育の実質化と国際化を推進。

具体的には、近年の農業法人や集落営農組織体の増加、農地法の改正に伴う企業の農業への参入、WTOやFATなどの変化する地域的・国際的な農業・社会情勢に柔軟に対応でき、アジアの途上国を含む地域農業生産と農村の振興に向けてリーダーシップを発揮する農業のプロフェッショナルの育成を目指す(副コース修了者には「佐賀大学農業技術経営管理士」の履修証明書を授与)。

<特徴>

- ・ケースメソッド研究、先進的農業法人等でのインターンシップ
- ・産業界や学外機関との連携(農業版MOT教育ステアリング委員会、農業版MOT推進協議会)
- ・MOT教育に関する教員研修

農学研究科修士課程の改組：21年4月～

現行：農学研究科修士課程(定員50・農学修士)
生物生産学専攻(20)：高度な専門職業人の養成
応用生物科学専攻(30)：研究者養成

農学部
生物生産学科
応用生物科学科

平成22年4月

平成18年度改組

- ①農学研究科修士課程 生物資源科学専攻
 - ②学位称号：農学修士
 - ③学生定員：40名
 - ④研究科・専攻の目的：高度な専門職業人の養成
 - ⑤主コース・1副コース制(履修モデル)
- 主コース(標準履修モデル)
：応用生物科学コース
：生物環境保全学コース
：資源循環生産学コース
：生命機能科学コース
：地域社会開発学コース
- 副コース(特別履修モデル)
：農業技術経営管理学(農業版MOT)コース

併設
「佐賀大学農業技術経営管理士」
特別の課程
(履修証明書の発行)

- ①修士課程学生の副コース
修了要件：15単位
- ②社会人対象
修了要件：150時間

非常勤講師(実務経験者)

兼任教員：経済学研究科

【社会人向け「農業技術経営管理士」養成講座】

上記大学院教育プログラムと並行して、大学卒業者や農業等の実務経験者を対象に、農業法人経営者、農業ベンチャービジネス、農業法人経営者等の育成に向けた社会人向け短期プログラム(1年程度：150時間)を実施。経営管理、生物管理、環境管理、生産管理、食品管理等の分野の学修を行い、修了研究の審査を経て、「佐賀大学農業技術経営管理士」の履修証明書を授与。



岩手大学「地域関係者と連携したアグリプロ養成プログラム」

※H19～21社会人の学び直しニーズ対応教育推進GP採択（第3回WG文部科学省説明資料）

【いわてアグリフロンティアスクール】

農業分野における学び直しの社会的ニーズを踏まえ、「地域のための農学」に立ち返り、『いわてアグリフロンティアスクール』を設立して、産官学地域連携による『アグリプロ』の養成を目指す教育を展開。国際競争力のある高生産性ビジネス農業を育成すべく、経営感覚・企業マインドを持ったアグリプロの養成ができる短期プログラムを実践。

- (教育目標)
1. 国際競争時代に通用する経営者能力とビジネス感覚の養成
 2. 最先端の農業生産技術習得, 農業イノベーションの達成
 3. 消費者ニーズを敏感にキャッチするマーケットイン戦略習得, 生産・製品の開発や流通イノベーションの達成
 4. 21世紀の新しい時代を担っていく夢を原動力とした戦略・実行計画の策定、自己変革精神の習得

本教育プログラムの3つのコースを全て受講し、修了論文を完成させ、最終試験に合格した者には、学校教育法第105条に基づくコース履修証明書と、『アグリ管理士』の資格を授与(19～21年度で延べ88名)。

『アグリ管理士』は、国立大学法人「岩手大学」が認定する資格で、アグリプロにふさわしい経営力・実践力・専門力・責任力を保証し、今後、地域で、社会で、職場で広く評価されることを期待。

