



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

# 専修学校と産業界との 連携体制整備・運用ガイドライン

～地域産業の中核的人材養成のために～ 2019年度版



2020年3月

MRI 株式会社三菱総合研究所





産業・市場・技術に係る環境変化の激しい昨今、柔軟な制度を活かしながら、産業構造の変化や各地域のニーズに柔軟に対応できる専修学校への期待は、一層の高まりを見せています。特に、地方創生が謳われるなか、大学と比較して地元への進学・地元就職率の高い専修学校には、地域の教育資源として、さらなる活用が期待されます。

職業に直結する教育がなされることも、専修学校の特徴の一つです。昨今の、企業と連携した実習・演習の普及にみられるように、産学連携教育の積極的な展開、およびその質と量の拡充も期待されます。

このような、産業界と密接に連携した専修学校教育の実践については、「職業実践専門課程」制度の創設や、「デュアル教育」の推進など、様々な取組が、近年急速に進んできました。

一方で、企業等と連携した実習・演習に既に取り組んでいる学科の6割が、「協力を得られる企業等の確保」、「企業等との連絡・調整負担」を課題と捉えています※。このため、産学連携教育の実践にあたっては、“学校と企業等の一対一の関係”から、“学校群と企業群の多対多の関係”を構築し、規模と効率性の向上を図るといった視点を持つことが重要となります。

本ガイドラインでは、様々な分野や地域において実際に実践された、産学連携体制による人材育成の試みを調査し、そのエッセンスを取りまとめたものです。これから、専修学校を核とした地域産業の中核的人材養成に取り組もうと考えている、専修学校、業界団体、自治体などのご担当者の皆さまにとって、少しでもお役に立つことができれば幸いです。

令和2年3月

専修学校における産学連携体制構築支援事業 連絡調整会議

事務局

※ 株式会社三菱総合研究所「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究（平成28年度文部科学省委託調査）

本ガイドラインは、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和元年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。





# 目次

1. 専修学校による産学連携とは	1
2. 広義の産学連携	
2.1 産学連携の“足場固め”	3
2.2 教育手法を開発する	4
3. 狭義の産学連携	
3.1 調査する	5
3.2 話し合う	6
3.3 共に考える・行動する	7
3.4 発信する	9
4. 共通する課題と対処法	
4.1 協力してくれる企業が見つからない	11
4.2 方向性が定まらない	12
4.3 企業の協力体制が整わない	13
4.4 取組の継続に向けて	14
5. 同志と学び合い、共に取り組む	16

## 資料集

A 産学連携事例集	20
B ワークショップ運営マニュアル	73
C アウトプット事例集	96

---

# 1. 専修学校による産学連携とは

産業構造や技術の変化に伴う人材ニーズの変化に、柔軟に対応できる専修学校への期待は、近年一層の高まりを見せています。

このような状況の中、専修学校と企業とが連携した実習・演習などの「産学連携教育」の積極的な展開、その質と量の拡充が期待されています。

「産学連携教育」を効果的に推進するためには、“学校と企業の一対一の関係”ではなく、“学校群と企業群の多対多の関係”の構築が重要です。

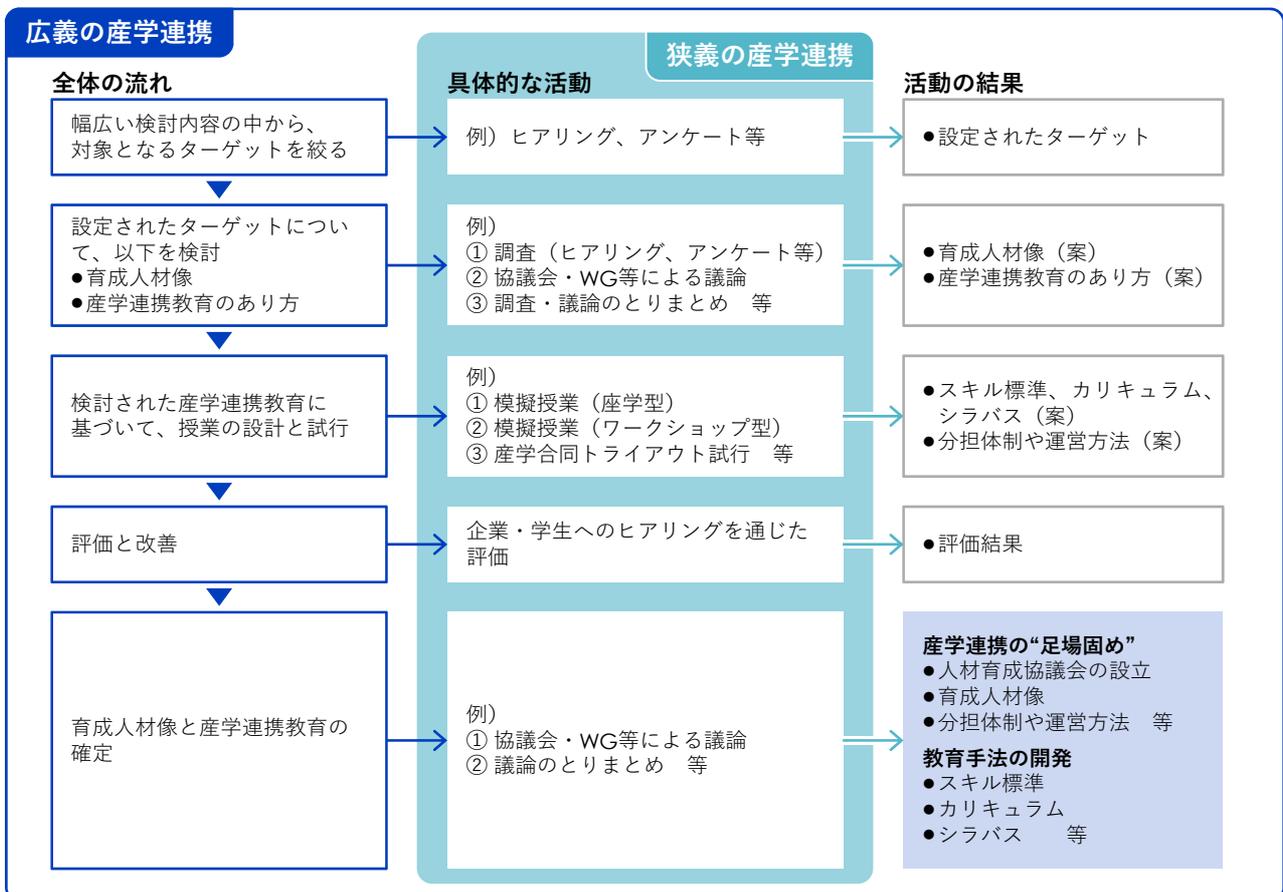
では、“学校群と企業群の多対多の関係”は、どのように構築していけばよいのでしょうか？まずはその「形」から見ていきましょう。

## 産学連携には、「広義の産学連携」と「狭義の産学連携」があります。

「専修学校による産学連携」と聞いたときのイメージは、人によって様々だと考えられます。そこで、まずベースとなるイメージを示しておくことにします。

本ガイドラインの参考にさせて頂いた13の取組を俯瞰すると、**取組全体の大きな流れを作る活動の中に、模擬授業などの個別の活動が含まれる、といった構成**になっていることがわかりました。

そこで、本ガイドラインでは、前者を「広義の産学連携」、後者を「狭義の産学連携」と呼ぶことにします（下図）。



(図) 「広義の産学連携」と「狭義の産学連携」の関係性

## 「広義の産学連携」の進め方には、大きく2つのパターンがあります。

まず、**産学連携の“足場固め”が主眼にあるパターン**です。ゼロから産学連携の体制を構築しようとする場合、この“足場固め”に、2～3年は必要となるでしょう。（→2.1参照）

もう一つは、産業界の動向に対応した**教育手法の開発が主眼にあるパターン**です。このパターンで目指すアウトプットは、産学連携教育におけるスキル標準、カリキュラム、シラバスなどになります。（→2.2参照）

## 「狭義の産学連携」を構成するパーツ（活動）があります。

「広義の産学連携」を進めていくための、具体的な活動が「狭義の産学連携」です。

例えば、**調査、会議、ワークショップ（アイデアソン、ハッカソン）、認知度向上の取組（PR活動）**などの活動があります。（→3章参照）

これらの活動には、産と学との目に見える関係性づくり、双方のコミュニケーションの場の構築、などの効果があります。

## 多くのケースに共通する課題があります。

例えば、産業・地域のニーズ、学校側のビジョン、学生の夢や希望といった、それぞれの思いのギャップをどう埋め、三方が共有できる人材像をどのように設定すればよいか。

また、職業実践的な教育内容をどのようにデザインすればよいか。産業界・企業群との継続的な関係性をどのように構築すればよいか、などなど…。

どのような分野で産学連携を行うにしても、共通する課題があります。（→4章参照）

## 産学連携を継続させるために必ず意識すべきことがあります。

**産学連携は、すぐに結果が表れるものではないため、しっかりとした信念、周囲の理解、体制のもと、粘り強く取り組むことが重要**です。

そのためには、取組の認知向上、適切なメンバーの選定、協議会を取り巻く周辺環境の整備（協定の締結、出口＜就職先＞企業との連携、行政との連携など）といったことに留意する必要があります。（→4.4参照）

それでは、以上について、ひとつずつ解説をしていきます。

## 2. 広義の産学連携

### 2.1 産学連携の“足場固め”

「広義の産学連携」には2つのパターンがあります。

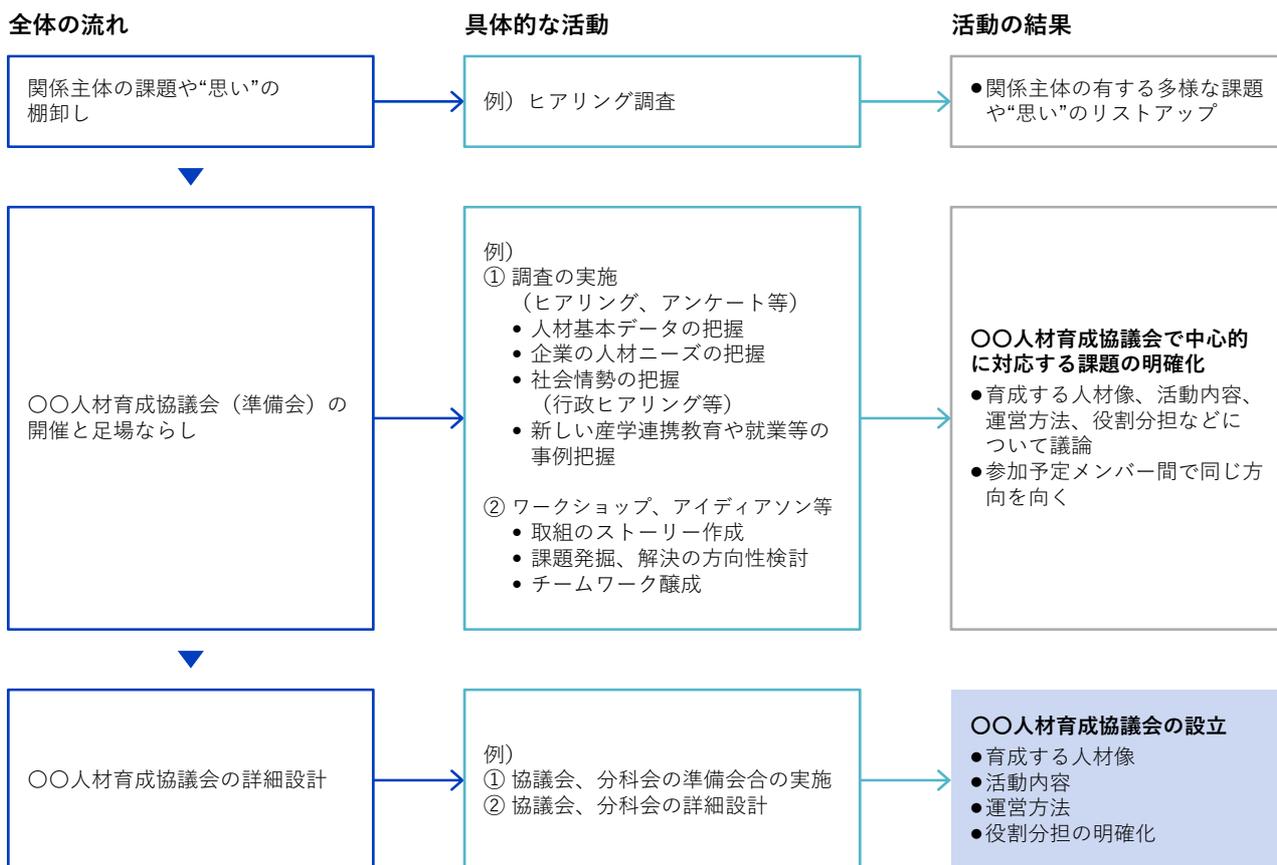
まず一つ目は、産学連携の“足場固め”が主眼にあるパターンです。

それまで付き合いや関係性のなかった学校群、企業群、行政機関などが初めて集まり、ゼロから産学連携をスタートさせるような場合が、これに当たります。

#### ゼロから産学連携の足場固めを行う場合、じっくりと時間をかける。

このパターンで**目指すアウトプットは、人材育成協議会の設立、育成人材像の明確化、活動内容・運営方法・役割分担の明確化**などになります。

ゼロから産学連携体制を構築しようとする場合、この“足場固め”に2～3年を要することもあります。産業界・企業へのヒアリングを重ね、何のために、誰と、何をやるべきか等の「5W1H」について、試行と見直しを繰り返します。そのため、当初の連携メンバー候補が、最終的な連携メンバーに残らない、ということも十分あり得ます。



(図) 広義の産学連携（“足場固め”パターン）の基本的な進め方

⇒ 参考事例：資料A（6）「多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業」参照

## 2.2 教育手法を開発する

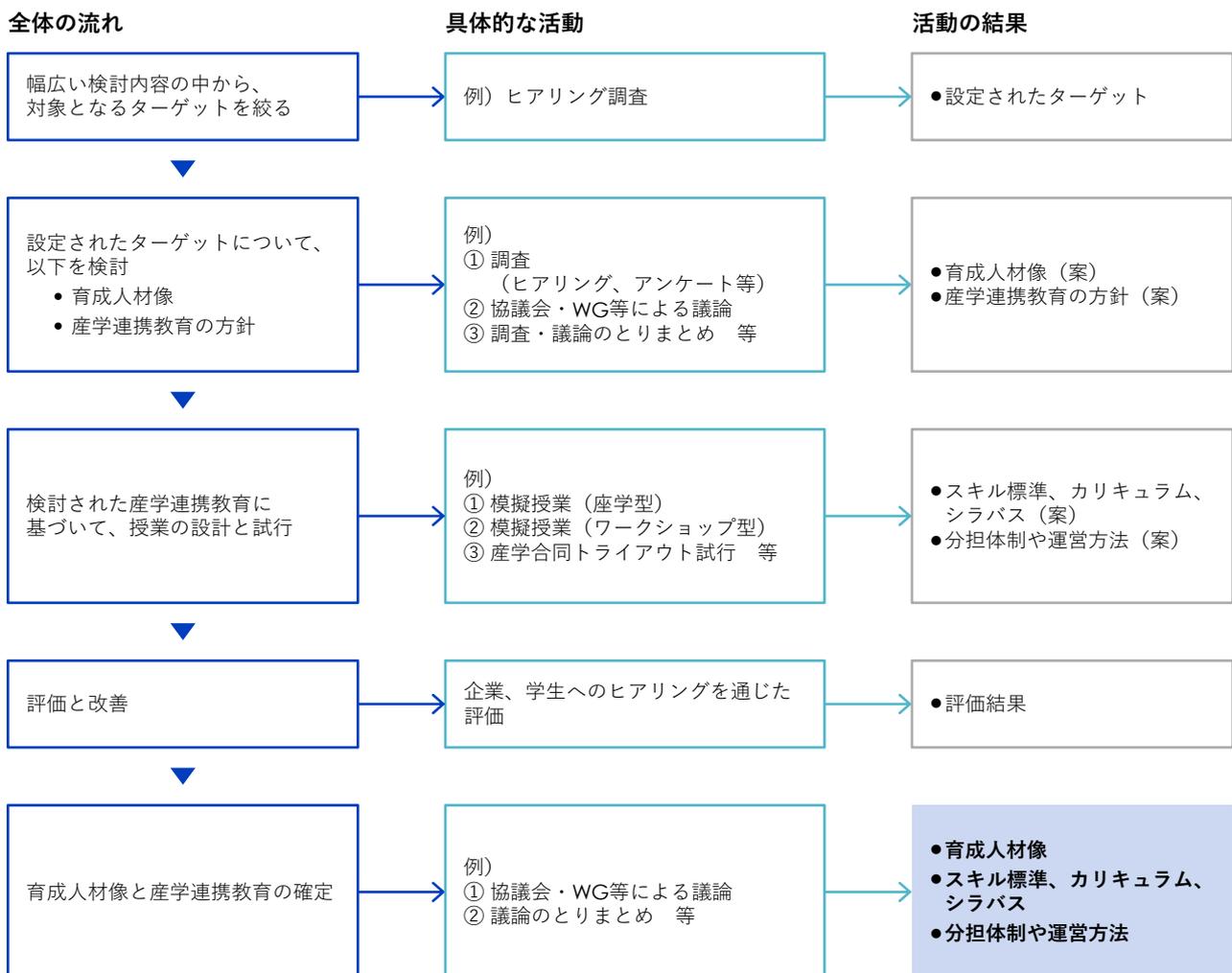
二つ目は、産業界の動向に対応した教育手法の開発が主眼にあるパターンです。

**教育手法の開発は、育成する人材像を明確にしてから着手する。**

このパターンで**目指すアウトプットは、産学連携教育におけるスキル標準、カリキュラム、シラバス**などになります。

この時注意すべきなのは、育成する人材像の明確化です。例えば、単に「IT人材」や「建設人材」などと言っても、その範囲は広く、人材像も多様です。

この点に関しては、産業界・企業群に対するアンケートやヒアリング、その結果をもとにした議論を入念に行い、**産業構造の動向や地域の実情・ビジョンに照らして適切なターゲット（育成する人材が活躍する具体的なシーンなど）を、しっかりと絞り込むことが重要**です。



(図) 広義の産学連携（教育手法開発パターン）の基本的な進め方

⇒ 参考事例：資料A (1) 「情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業」参照

## 3. 狭義の産学連携

### 3.1 調査する

産学連携教育は、教育界が産業界の事情を、産業界が教育界の事情を、お互いに理解し合うことから始まります。

できるだけ多くの関係者の声を聴いたり（＝ヒアリング）、アンケートを行ったりして、教育界・産業界双方の事情の、客観的な把握と共有に努めましょう。

#### ヒアリング

インタビューとも言います。取り組もうとする課題に関わる関係者をリストアップし、大まかなポイントを絞って、考えていることを洗いざらい話してもらいます。

産学連携の取組をキックオフする際の、関係者どうしの地ならしとしても有効です。（→資料C アウトプット事例集（1）参照）

#### 絞り込み（ターゲティング）

ヒアリングで得られた声をもとに、取り組む課題の絞り込み（＝ターゲティング）を行います。

“あれもこれも”より“あれかこれか”。例えば、「産業誘致や定住人口増加まで含めた取組」とするのか、「産業構造の中の特定のパートを担う人材育成」を目指すのか、などを明確にします。

##### 特徴的なターゲティングの例

- 学修成果の上がりきらない学生のためのツール開発
- 小学校の段階からソフトコンテンツ制作に触れることができる地域の協力体制づくり
- 「訪問美容・介護美容」という新しい需要の開拓
- スポーツクラブのプロモーションに特化したスキルの開発

#### アンケート

アンケートは、やみくもに行うのではなく、ターゲティングを行ったうえで、できるだけ具体的な項目について行うのがよいでしょう。

資料Cに挙げたアンケート事例では、「訪問美容・介護美容の需要開拓」という明確なターゲティングのもと、教育・人材ニーズの質・量に関する現状や課題などに関する、具体的な質問項目が設定されています。（→資料C アウトプット事例集（2））

## 3.2 話し合う

ヒアリング、絞り込み（ターゲティング）、アンケートを通じて、議論すべき様々な論点・テーマが着想されると思います。

産・学の関係者を集めて、これらの論点・テーマについて、フェーストゥフェースで話し合みましょう。

### 委員会／協議会（全体会議）

全ての関係者が集まる、いわゆる「全体会議」です。

取組全体の方向づけや、分科会／ワーキンググループ（後述）での活動結果の共有の場として利用します。（→資料C アウトプット事例集C（3）参照）

### 分科会／ワーキンググループ

具体的な活動内容について、5～6人程度の少人数で、具体的、実質的な議論を行います。

実際の事例では、例えば、模擬授業のカリキュラムやその講師の選定、アンケート項目の設計などが行われていました。



（写真）「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」“マンガ分科会”での、人材ニーズアンケート調査票の検討風景。関係者どうしが一緒に手を動かすことによって、お互いの認識や大きな目的が共有されていく様子が見受けられました。また、全体協議会に合わせた日程で分科会を開催することで、スケジュール調整の負荷が軽減されていました。

### 3.3 共に考える・行動する

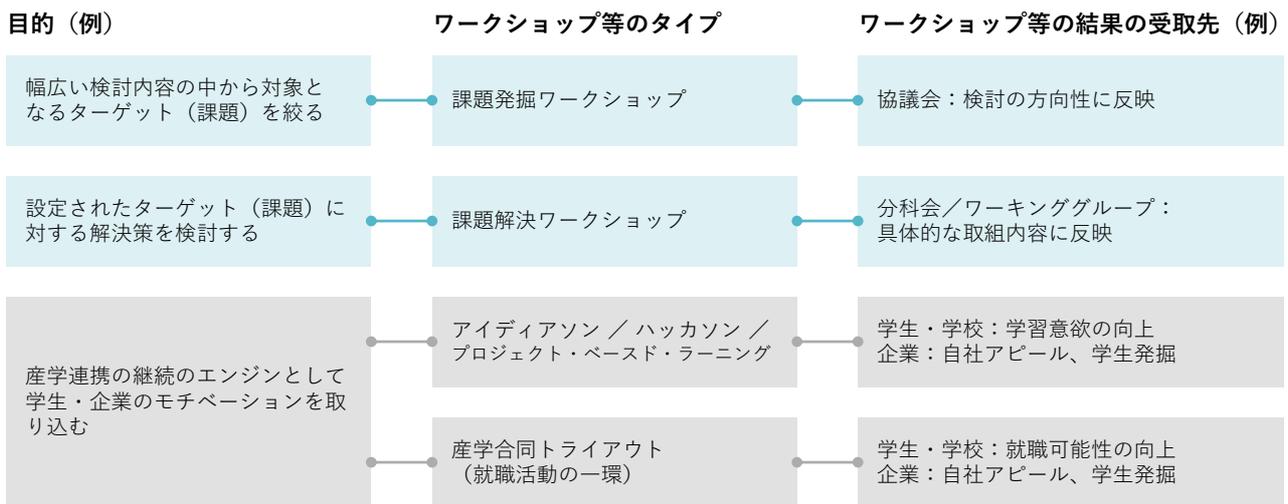
紙の上の調査や会議だけでは、内容がルーチン化・マンネリ化し、せっかくの取組も、時間とともにその活力を失っていく場合があります。

そのような事態を避けるため、近年では、気軽な雰囲気の中で関係者どうしの考えをぶつけ合う「ワークショップ」や、企業や学生の活力を取り込んだ「アイディアソン」「ハッカソン」「プロジェクト・ベースド・ラーニング」などの取組が盛んに行われています。

#### ワークショップ

取組のどの段階でも実施可能で、3.2で示したような会議体のような堅苦しさがなく、使い勝手のよい手法です。取組が煮詰まったなら、すぐに実行するのがよいでしょう。（→ 資料B ワorkshop運営マニュアル参照）

ただし、**ワークショップの目的と、検討結果の受け取り先は、事前に明確化する**のがよいと考えます。



（図）ワークショップの目的やタイプ、取り組んだ結果の受取先の関係



（写真）左：課題発掘ワークショップ風景 中左：課題解決ワークショップ風景 中右・右：課題発掘ワークショップの作業結果（課題の抽出）

## アイディアソン／ハッカソン／プロジェクト・ベースド・ラーニング

「アイディアソン」とは、実際の地域課題など、あるテーマに関する解決のアイデアをチームで出し合い、その優劣を競う競技型イベントです。アイディアソンの要素に加えて、実際のソリューション（スマホアプリなど）の試作までを行って競い合うのが「ハッカソン」です（→資料C アウトプット事例集（4）参照）。イベント化が難しければ、優劣を競わない授業形式、すなわち「プロジェクト・ベースド・ラーニング（PBL）」形式とするのがよいでしょう。

学生チームを組成し、チームを指導するメンターに企業や自治体の職員を充てるなど、**産学官連携での教育体制を組みやすく、さらに学生のモチベーションも高めやすい手法**です。企画・運営方法の詳細はインターネットや書籍に多くの情報があるので、参考に見てみてください。



（写真）「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」でのハッカソン開催時の様子。現役のエンジニア（左端）がメンターとして学生を指導。なおこのハッカソンでは、学生の所属学校や専門性が異なる“異分野連携”によって行われた。

## 産学合同トライアウト

アイディアソン／ハッカソンと、企業インターンとを組み合わせたような取組で、数日間かけて実施します。産学連携教育における、集大成的なアウトプットの形としてイメージしやすいでしょう。IT分野での実施がイメージされやすいですが、やり方さえ工夫すれば、どの分野でも同様の取組は実施可能です。（→資料C アウトプット事例集（5）参照）



（写真）ゲーム・CG分野での産学合同トライアウトの様子。現役のエンジニアもいる会場で、翌日の開発作業の方針に関する中間プレゼンが実施されているところ。

## 3.4 発信する

このガイドラインで言う産学連携は、“学校と企業の一対一の関係”ではなく、“学校群と企業等群の多対多の関係”を指しています。多対多の関係性の構築により、産学連携活動の規模と効率性の向上を図ることができるのです。

多数の企業・学校から取組に対する協力を引き出すためには、**取組の理念や内容を積極的に発信することで、取組への信頼や、「自分たちも関わってみたい」という共感を獲得していくことが重要です。**

### 多様な分野との“顔の見える”関係性づくり

昨今、情報発信というと、インターネットやSNSを用いた取組を想像しがちです。もちろん、それも良いのですが、取組への信頼や共感を引き出すという目的に照らせば、それだけでは効果的な情報発信にはなりません。

**最も確実な方法は、やはり“顔の見える”関係性づくり**であるといえるでしょう。具体的には、ヒアリング（→ 3.1参照）にお伺いして取組の理念を直接伝える、連携したい相手方に委員会や協議会（→ 3.2参照）のメンバーになってもらい定期的に意見交換をする機会を設ける、などの方法が考えられます。地道ではありますが、これが最も確実な情報発信の方法です。

#### ヒアリングの例

- 事業開始直後の約2か月半で、**同様の社会課題を有する4県における25か所**にヒアリングを実施。
  - サービス需要側事業所 14、サービス供給側事業所 5、行政 3、専門学校 3
- （⇒ 参考事例：資料A（9）「地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業」参照）

#### 協議会における多様なメンバリングの例 ①

- 地域側：行政1、団体 4、**ユーザー企業** 10、**高等学校** 3、専門学校 3、**大学** 5
- 取組分野側：ベンダー等の関連企業 8、**技術者エージェンシー** 1

※ 「多摩地域における建設産業中核人材養成のための産学連携体制構築事業」開始当初のメンバリング。その後の検討の進展に伴い、メンバーの変更あり。

#### 協議会における多様なメンバリングの例 ②

- 地域側：行政 5、**ユーザー企業・団体** 4、専門学校 2、**銀行** 1
- 取組分野側：**メーカー等の関連企業** 4、**メディア** 1、**法律** 1、専門学校 2

※ 「福島県ロボット産業の基盤となるドローン活用人材養成事業」2年目開始時のメンバリング。

## 取組の認知・定着（協定締結、未来への種蒔き、定期イベント）

取組の認知度を定着させるポイントは3点あります。

まず、地域や関係団体と協定を結ぶなどして、**協働関係を強固なものにすること**。

次に、当該分野が10代後半の若者の希望進路の選択肢に入ってくるよう、**小中学生・高校生向けの“種蒔き”活動を行うこと**。これは、子どもの親や学校関係者への認知度向上の意味合いもあります。

最後に、この“種蒔き”活動を**定期イベント化すること**。このとき、日本中どこを探しても見つからないような、“**日本初**”の**イベントとすることが肝要**です。

### 取組の認知・定着（協定締結、未来への種蒔き、定期イベント）の例

- 2018年5月、「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」の代表団体である国際アート&デザイン大学校を含む“FSGカレッジリーグ”と三春町（福島県）との**包括連携協定**を機に、「三春町アートクリエイター人材育成協議会」が発足。
- 2018年7月より、三春町町内**小中学校生向けの「三春町アートクリエイター教室事業」**を実施。
- これにより、三春町の子どもたちにとって、学童期からアニメーション、イラスト、漫画等の職業体験ができる環境が整った。（2018年度については7月以降**月1回ペースで開催**。）

**三春町**  
**アートクリエイター教室**

小学生・中学生  
**参加者募集**

STEP1/夏休み体験型アートクリエイター教室  
イラストレーター、漫画家、アニメーター等の職業の浅い学び、それぞれの職業を題材に体験できる教室を開催します。（事前申込要）  
◆実施日時 7月22日（日）、8月19日（日）午前10時～  
◆実施会場 三春交遊館「まほら」（※はらわら・ホワイエ）  
◆参加対象 町内の小中学校に通学する児童生徒 **※詳細は別紙**

STEP2/学習型アートクリエイター教室  
年齢に応じたクラス編成を行い専門の講師による指導を受けながら、イラスト等を描くコツを身に付けることで、よりイラストや漫画を描く楽しさを実感できる教室を開催します。（事前申込要）  
◆実施期間 9月から2月まで毎月1回程度の開催を予定  
◆実施会場 三春北町倉及び三春交遊館「まほら」など  
◆参加対象 町内の小中学校に通学する児童生徒 **※詳細は別紙**

【STEP1/STEP2の申込方法】  
町内の各小中学校を通して配布する申込用紙に必要事項を記入のうえ、三春町アートクリエイター教室事務局（商業印刷工場光グループ内）までご提出ください。  
◆申込期限 平成30年6月28日（木）期印刷物

三春町アートクリエイター人材育成協議会 問い合わせ先 三春町商業印刷工場光グループ  
TEL: 0247-62-3998 FAX: 0247-62-3300  
【三春町・三春町教育委員会・国際アート&デザイン大学校・福島県ガイナックス・三春まちづくり公社・三春町商工会】



（写真）プロ漫画家体験教室



（写真）アニメーターによる体験教室

（出典）国際アート&デザイン大学校ご提供資料

⇒ 参考事例：資料A（7）「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」参照

## 4. 共通する課題と対処の方向性

### 4.1 協力してくれる企業が見つからない

産学連携の取組においては、企業という、専修学校とは目指すところや経営のモチベーションが異なる主体との「異分野間の協働」が必要になります。

産と学との認識の違いから生じる課題に対して、どのように対処すればよいでしょうか。その方向性を探るため、専修学校の運営に詳しい、社会情報大学院大学・川山竜二教授（ご専門：知識社会学、高等教育論）を講師にお迎えし、関係者座談会を開催しました（2020年1月7日（火）開催）。以下に、座談会において出されたご意見のポイントを整理します。



企業のメリットを明確に示すことができません。  
そのため、産学連携教育に参加してもよいと言ってくれる企業が見つかりません。

### 対処の方向性

まず、何よりも重要なのは、**専修学校として、「今後はこのようなニーズが高くなり、こういう専門性を持った人材が必要とされるようになるから、その専門性を身に付けるための、ここでしか学べない人材育成の取組を始めたい」という理念を強く持つこと**です。この理念は、最初のうちは仮説でもかまいません。企業・産業界との議論を通じて、少しずつ固めていけばよいのです。ただ、仮の理念すらないような状態では、目先の経営課題への対応で手一杯である企業・産業界の関心を惹くことは難しいでしょう。

次に、企業・産業界が求める人材は、素直さやプレゼン能力が高い人材であり、専門的な知識・スキルに対する期待は高くはないと言われています。この状況に対応するために、事前の分析により、**仕事の現場で求められるスキルをしっかりと構造化し、これと教育内容との対応関係を明確にした資料を示す**ことが必要です。これも、仮説でもよいと考えます。内容の充実・実質化は、産学連携教育の協議会ができ、具体的な取組が始まった後でも良いでしょう。

さて、そのうえで、「教育や人材育成に関わりたいと考えている企業」は、意外と多く存在するものです。

自社にとっての切実な問題として考えてくれる企業もあれば、経営的に余裕があり、社会貢献／地域貢献的な観点で力を貸してくれる企業もあるでしょう。

**企業のネームバリューや規模、地元企業にこだわり過ぎず、全国各地から、当該分野の「教育や人材育成に関わりたいと考えている企業」を探してみる**ことから始めましょう。

明確な理念の表明、取組の妥当性の明示と、何よりも専修学校自身の積極性が必要なのです。

## 4.2 方向性が定まらない



なんとか協議会を作ることができ、キックオフまで漕ぎつけました。  
しかし、会議は議論が発散するばかりで、協議会の方向性が定まりません。

### 対処の方向性

会議という場において、人は自分のテリトリー（領域）、すなわち、自社の現状、自分の経験、自分の専門性に基づいた話をする傾向が強いと考えられます。

したがって、色々な分野から多様な人材を招いた協議会において、**議論が発散するのは当然ですし、悪いことでもありません。**

協議会のような場では、おおよそ以下のような順番をイメージして、話し合いを進めていくのがよいでしょう。

1. それぞれの参加者が置かれている状況・課題、悩み、目指していること、理想・夢などを棚卸しし、意見の多様性を参加者全員で共有すること。
2. 多様な意見の中から、皆が共有できる、「解消したい課題」や「達成したい価値」（以下、「全体ビジョン」といいます）を抽出すること。全体ビジョンは、皆で共有することが重要ですので、ある程度概念的なものでもかまいません。
3. 全体ビジョンを達成するための、個別・具体的な取組を明確にすること。
4. それらの取組において、どの参加者がどのような貢献ができるかを明確にして、コミットメント（積極的な関わり）を引き出すこと。

上記の1.~3.が、協議会・委員会のような全体会議の目的、3.~4.が、分科会やワーキンググループの目的です。キックオフの際に議論が発散するのは、メンバー同士がまだ1.の状態にいるためです。

特に、1.の状態から2.の状態に議論を進めるには、ある程度の会議運営スキルが必要です。これまで、協議会のような場を運営した経験が無い場合、初年度くらいは、会議運営スキルの高い外部有識者やファシリテータなどに依頼し、客観的な立場・視点から、論点整理や会議運営を代行してもらうのもよいでしょう。

## 4.3 企業の協力体制が整わない



大まかに、やりたいことは決まってきました。  
しかし、具体的に詰めていくと、企業側の協力体制がなかなか整いません。

### 対処の方向性

現実的で、解決が難しい課題です。

例えば、大学の医学部には附属病院があり、附属病院での臨床経験が、医学部の研究や教育にフィードバックされています。これと同じように考えて、専修学校側が自ら「附属企業のような場」を整備するというのはどうでしょうか。

P.10で紹介しているFSGカレッジリーグの事例では、専修学校群が一つにまとまり、自治体との包括協定を結ぶことによって、**専修学校群として自治体の仕事の一部を引き受ける形**となっています。これは「附属企業のような場」の考え方に近いものです。

このようなケースでは、企業は、自社の中に学生を受け入れ、実際の業務の中で学生を指導するのは“なく”、専修学校が外部から引き受けた「仕事の間」に出向き、そこで学生の教育に協力します。このため、**企業は人事手続きや顧客説明などの手間がなくなり、協力に係るハードルが低くなります**。

また、「附属企業のような場」は、専修学校側が管理できるため、企業側の事情に左右されずに一貫性・継続性のある教育ができるという長所も考えられます。さらに、企業インターンシップに比べて、学生の様子や成長過程が専修学校側から見え易くなるという長所も考えられます。

#### 【参考】「附属企業のような場」の事例（アミューズメントメディア総合学院 [渋谷区]）

- アミューズメントメディア総合学院では、「映画、TVドラマ、ゲーム、出版、音楽、アニメなどのコンテンツ企画・制作部門や、本格レコーディングスタジオや声優プロダクションなどの環境設備をAMGグループとして設立」している。
- 学院内に「AMGエンタテインメント」（コンテンツ開発・提供）、「AMG MUSIC」（音楽制作）、「AMG STUDIO」（レコーディングスタジオ）、「AMG出版」（出版）、「AMG GAMES」（ゲーム、アプリ開発・リリース）などの制作現場を整備し、ここで制作されたプロダクト等は実際にマーケットにリリースされている。
- 学院内での制作には卒業生が参画し、先輩のプロとして後進の育成を行う。

（引用および資料：アミューズメントメディア総合学院，産学共同  
<https://www.amgakuin.co.jp/contents/debut/sangaku.html> 2020年1月13日閲覧）

## 4.4 取組の継続に向けて



産学連携教育の取組を長期的に継続していくために、どのような点に留意すればよいですか。

### 対処の方向性 ① – バランスのよい運営

複数の主体が関係する産学連携の取組において大事なことは、「取組の安定性」です。

「取組の安定性」を阻害する要因として考えられるものは2つあります。一つは“**関係性のアンバランス**”、もう一つは“**取組とリソースのアンバランス**”です。

“関係性のアンバランス”は、一例で言えば、企業・産業側の発言力が強すぎるようなケースです。このようなケースでは、専修学校側は、企業・産業側の言うことを聞くだけの受け身状態になってしまい、そのうち、自分たちが主導して取組を進めていく意義が見出せなくなるでしょう。

また、“取組とリソースのアンバランス”は、やろうとする取組に対して、それを実行するためのリソース（人、予算など）が圧倒的に不足しているようなケースです。

これらのアンバランスを回避するためには、以下の点に留意する必要があります。

1. “関係性のアンバランス”を回避するために、協議会の参加者は、できるだけ、お互いの置かれている状況・課題、悩み、目指していること、理想・夢などを**尊重し合えるようなメンバー**にすること。ここにおいても、連携相手のネームバリューや規模にこだわり過ぎないことが重要です。
2. “取組とリソースのアンバランス”を回避するために、**分科会やワーキンググループの設置目的は、できるだけ具体的で実行可能な内容とすること**。また、専修学校が議論をリードできる内容に落とし込んでおくことも重要です。具体的なイメージとしては、「〇〇人材育成プログラムの国際認証取得準備」、「実務家教員受け入れ環境整備の具体化」、「△△コンペティションの企画・実行」などのレベル感が考えられます。
3. 1.と2.双方に共通することとして、**何事も「固定化しすぎない」**ことが重要です。協議会や分科会のメンバーは、必要に応じて離合集散すればよいですし、分科会やワーキンググループも、新しい内容を次々に企画・設置（目的を達したものは終了）していきましょう。

いずれにしても、**全体ビジョンの達成を目指して、専修学校側が自発的に企画し、関係者を巻き込んでいく積極性を維持していく**ことが肝要です。

## 対処の方向性 ② – 関与者を大切にしつつ、“サークル化”も回避する

産学連携教育の取組を長期的に継続していくためのもう一つのコツは、**現状の関与メンバーの満足度の向上・維持を常に最優先に考える**ことです。満足度が高まった現状の関与者は、職場や、知人どうしが集まる場などで、参加している取組の素晴らしさを、あなたの代わりに話してくれます。その結果、「自分（自社）もその取組に参加してみたい」、「その流れに乗り遅れたくない」という機運が、業界内や地域内にじわじわと広まっていきます。経営の世界で言う、「ファンマーケティング※」に近い考え方であると言えるでしょう。

ただし、「ファンマーケティング」も行き過ぎると、取組の“サークル化”に陥ってしまうことがあります。取組が内輪で盛り上がりすぎて、取組に関与しているメンバーとそうではないメンバーとの間に温度差が発生し、新しく仲間に入りたい人が参入を躊躇して（“引いて”）しまったり、メンバーが固定化してしまったりするのです。このような事態は、取組の新陳代謝の低下、ひいては創造性の低下を招きます。

**取組の“サークル化”を避けるためには、遂行中の取組と、その取組に関係しそうな関与者候補との、「気楽な接点」を設けるとよいでしょう。**例えば、殆どの人にとって会社や学校が終わる“オフ”の時間（平日の18時半以降や土・日曜日など）に、誰でも参加できる、気楽な勉強会やカフェを月に1、2回開催してはどうでしょうか。そのような開放感のある場で、新たな関与者候補やファン（中小企業、学生、ベンチャー、メディア関係者など）を開拓し、サポーターとして巻き込んでいくのも良いと考えられます（以下コラム参照）

※一部の熱心なファンに繰り返しサービスを利用してもらい、レポート利用や、好評価の他人とのシェアを期待するマーケティング手法。

### 「気楽な接点」づくりの事例

- BIM（Building Information Modeling）の取組を広く知ってもらうための、小規模だが親密な雰囲気のもとで行う勉強会（HACHIOJI BIM Lab）の例。（「多摩地域における建設産業中核人材養成のための産学連携体制構築事業」の事例）
- 個人として参加しやすい夜間に、定期的な開催が予定されている。

## 5. 同志と学び合い、共に取り組む

悩みの尽きない産学連携の取組。どうにもならなくなったら、全国各地に存在する同志（本事業の参加主体）に相談してみるのはいかがでしょうか。場合によっては、分野や地域を超えた協働・共闘が可能かもしれません。

そのようなヨコのつながりを強化するため、再び社会情報大学院大学・川山竜二教授（ご専門：知識社会学、高等教育論）をお迎えし、産学連携に取り組む専修学校関係者に対する勉強会、およびワークショップを開催しました。

### 外部講師を招いた勉強会の開催

#### － 講義「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」 －

2020年2月10日（月）、虎ノ門法経ホールにおいて、「これからの職業教育の在り方 職業教育の高度化」という演題で、川山竜二教授から1時間のご講義を頂きました。

講義内容は、2040年に向けた高等教育のグランドデザインや、「専門職とは何か」、職業教育のあり方などに関するもので、これからの専修学校のあり方を考えていくうえで大変示唆に富む内容となりました。

特に、「専門職とは何か」という点について、専門職には「Ⅰ. 可能的専門職」、「Ⅱ. 準専門職」、「Ⅲ. 新専門職」、「Ⅳ. 確立専門職」の4類型が存在し、このうち特に専修学校が期待されるのは、新たな知識を付加しやすい「Ⅲ. 新専門職」（＝近年、急速に専門職の条件を整えてきた専門職で、自然科学や社会科学の技術的側面に立脚している専門職）の養成であるとのこと説明がありました。

川山教授の講義を踏まえ、専修学校関係者から「専修学校はそのまま職業を教えていくべきか、それともマインド面を教えたほうがよいのか」との疑問が挙げられました。

この問いに対して、川山先生からドイツ型の教育プログラムが紹介されました。「実践から少し離れた内容を教えるドイツ型教育では、学んだうえで自分が何をすべきかを見出すということを学ばせる、自分で気づかせる教育プログラムになっている。実践的知識はすぐに使える反面、すぐに使えなくなるという側面を持っているため、学び続けるというマインドの醸成が非常に重要である」とのこと。

多くの教育現場では、“すぐに使える（就職に役立つ）実践的知識は何か”を知りたいがために産学連携教育を進めてしまいがちですが、川山教授のご指摘を踏まえると、むしろ、“**学び続けるマインドを学生の内面に醸成させる**”ために**企業の現場の協力を得るという姿勢の方が、今後は重要になってくる**のではないかと考えさせられるものでした。

## 課題解決に向けたワークショップの開催

川山教授による講義の後は、「産学連携の継続に向けた課題と解決のアイデアを出そう」をテーマにワークショップを実施し、専修学校関係者同士で、課題やその解決の方向性について認識の共有を行いました。

ワークショップにおける各班の発表の後、川山教授から、

- 企業側担当者にとっては、産学連携教育に協力したところでそれを評価してくれる仕組みがないのだから、**産学連携教育に企業が協力することの意味合いや、人材育成の観点からの連携の意義・目的を、専修学校側から明確に提示することが重要**であろう。
- 企業は組織というより、担当者と連携し、うまく付き合っていくという意識が重要であり、いい意味で属人的なところを大切にしつつ、産学連携を進めるとよいだろう。

との取りまとめを頂きました。



(図) 同志と学び合う専修学校関係者（2020年2月10日（月）於：虎ノ門法経ホール）



# 資料集

資料A 産学連携事例集

資料B ワークショップ運営マニュアル

資料C アウトプット事例集



# 資料A 産学連携事例集

(1)	情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業	情報分野	全国
(2)	ゲーム・CG分野中核的人材養成のための全国産学官連携協議会構築事業	ゲーム・CG分野	全国
(3)	北海道におけるデジタルエンタテインメント関連人材育成体制整備	IT分野 (ゲーム・CG)	北海道
(4)	人工知能(AI)分野中核的人材教育のための首都圏産学連携協議会構築事業	工業分野(情報)	東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
(5)	沖縄県の観光振興に資する将来の中核的観光人材養成のための人材育成協議会事業	商業実務分野(観光)	沖縄県
(6)	多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業	建設分野	東京都多摩地域
(7)	福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業	マンガ・アニメ・IT・ゲーム (クリエイティブ)	福島県
(8)	福島県ロボット産業の基盤となるドローン活用人材養成事業	情報・IT・電気技術・放射線測定	福島県
(9)	地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業	衛生分野(訪問美容)	香川県
(10)	地域を支える訪問リハビリテーション中核人材育成事業	医療分野(訪問リハビリテーション)	香川県
(11)	大阪・観光産業のためのおもてなし人材養成(機動的な産学連携体制整備(調査・設立)事業)	機動的な産学連携体制整備(調査・設立)事業	商業実務/大阪府
(12)	大分・おんせん観光インバウンド対応人材育成事業	文化・教養(観光)	大分県
(13)	岩手県のプロスポーツクラブ発展に寄与する人材を育成するための体制整備事業	スポーツビジネス	岩手県

# (1) 情報分野のための機動的な産学連携体制の構築と効果的な教育体制・手法の検証事業

全国

IT

概要

## IT分野における全国版人材育成協議会の設置

- IT分野においては、急速な技術の進展が絶えず生じます。IT技術者に求められる能力も大きく変化し続けています。
- 専門学校等の職業教育機関のこれまでの教育課程では、急速に変化する情報技術に対応して即時的に教育プログラムを更新することが困難です。
- 最新技術や社会ニーズ、最前線の企業動向等を把握して、数年先に求められる人材像を常に想定することが必要となるため、産業界との緊密な関係性の構築や意見交換は不可欠です。
- 本事業では、「情報システム開発」「ビッグデータ活用」「セキュリティ対策」のIT分野における主要3カテゴリを切り口に、企業および業界団体、産業振興を担当する行政機関、専門学校や大学・大学院等の教育機関が互いに協力して、長期にわたって持続的に発展・継続できる産学連携教育体制を構築しました。

## 3か年の実績

本事業は2018年度からの3か年事業の最終年度となっています。

情報システム開発・ビッグデータ活用・セキュリティ対策の3カテゴリについて、産学連携教育の体制構築を行いました。また、カテゴリごとに将来の技術動向および人材ニーズを把握し、5年後の育成人材像と産学連携教育のあるべき姿を明確にしました。さらに、産業界との連携を中心とした職業教育の目標とビジョンを設定し、目標達成のために必要な教育プログラムや教材、産官学が果たすべき役割や連携のあり方、効果的な教育を行うための体制や手法等について、検証を行いながらガイドラインを作成しました。

## 今後の目標・活動予定

本事業にて組成されたIT分野人材育成協議会の体制を維持し、本取組を継承していきます。また、イベントやセミナーといった協会独自の取組を継続し、認知度を向上させ、産学連携教育に参画する専修学校や企業・業界団体の拡大を促進していきます。

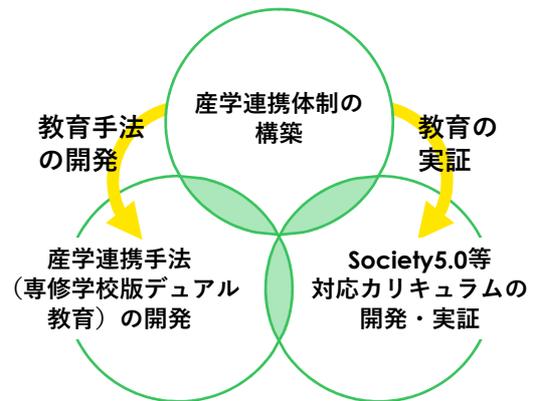
## 取組のポイント

### 業界内におけるポジションが確立された専門学校協会が取組を主導

事務局を務めた全国専門学校情報教育協会（正会員72校、賛助会員11社）は、1987年に発足以来、専修学校における情報教育の発展に寄与してきました。情報分野における文部科学省の委託事業を受託する他、研修、調査、イベント、検定等の事業を実施してきました。これらの活動を通じ、業界内でポジションが確立された協会が、協議会の事務局を務めることにより、議論を円滑に進めることができました。

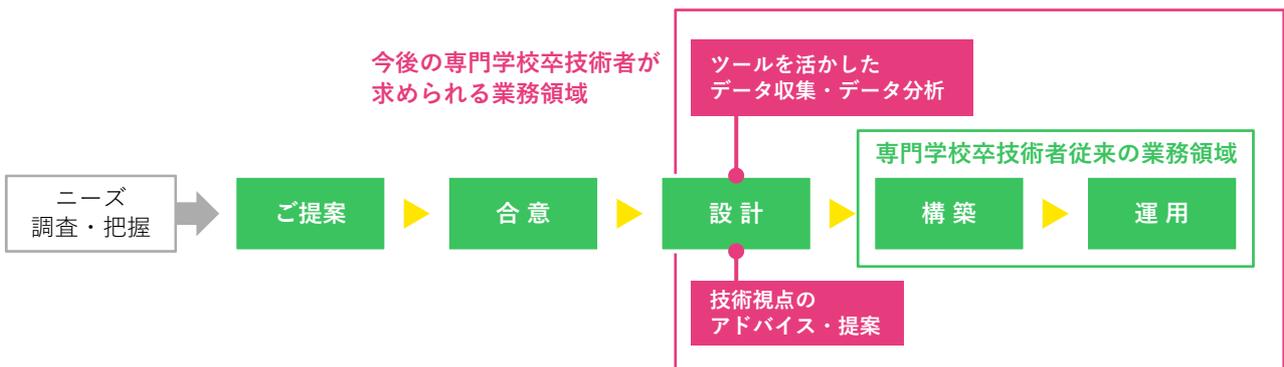
### 文部科学省の事業をフル活用

文部科学省の専修学校による地域産業中核的人材養成事業として、本事業（産学連携体制の構築）を実施する他、産学連携手法（専修学校版デュアル教育）の開発、Society5.0等対応カリキュラムの開発・実証の2事業を合わせて実施しました。産学連携教育の手法の開発、教育の実証と共に進めることで、シナジー効果を生み、産学官連携の体制整備をより確実なものとなりました。



### 産学連携教育に向けた育成ビジョン・人材像、カリキュラム等の設計

本事業では、ITの技術進歩に対応し、教育カリキュラムを常に更新するため、IT人材ニーズの調査や、3カテゴリ別の育成人材像の設計、産学連携教育の在り方の設計を行いました。また、Society5.0の事業では、産学連携教育プログラムの開発・実証、教員必要能力と研修会の設計を行いました。

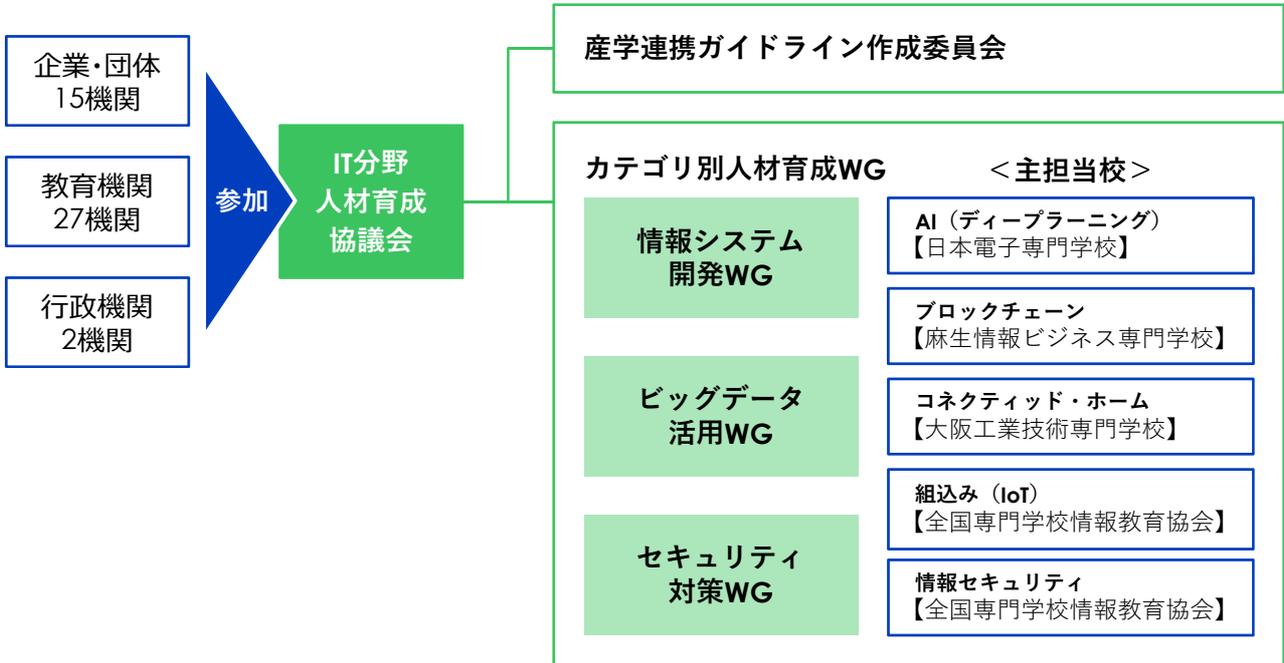


### 協会独自のイベントで事業をサポート

全国専門学校情報教育協会では、自らの予算で、専門学校や企業向けのイベントやセミナー等を数多く実施しています。例えば、産学連携を担う教員向け研修会を実施することで、教員の質向上を図っています。2018年・2019年には、企業側の業界団体と協働して、本事業の成果発表・情報共有などを目的に「専修学校フォーラム」を開催しました。約200名が出席し、内4割程度は企業や団体からの参加者となりました。これらの継続的な活動により、産学連携体制を構築しています。



## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：15機関

株式会社ウチダ人材開発センター、株式会社ナレッジコンスタント、株式会社ユニバーサル・サポート・システムズ、株式会社日本教育ネットワークコンソシアム、有限会社Aries、株式会社アルカディアシステムズ、株式会社F.M.Bee、株式会社インフォテック・サーブ、株式会社ディーオーシャン、一般社団法人コンピュータソフトウェア協会、一般社団法人Ruby ビジネス推進協議会、一般社団法人情報サービス産業協会、NPO 日本ネットワークセキュリティ協会、一般社団法人クラウド利用促進機構、一般社団法人全国専門学校情報教育協会

### 教育機関：27機関

吉田情報ビジネス専門学校、中央情報専門学校、早稲田文理専門学校、日本工学院八王子専門学校、日本工学院専門学校、高知情報ビジネス&フード専門学校、専門学校デジタルアーツ仙台、中国デザイン専門学校、船橋情報ビジネス専門学校、日本電子専門学校、専門学校ビーマックス、専門学校中央情報大学校、北海道情報専門学校、千葉情報経理専門学校、専門学校カレッジオブキャリア、神戸電子専門学校、専門学校穴吹コンピュータカレッジ、麻生情報ビジネス専門学校、国際電子ビジネス専門学校、専門学校大育、情報科学専門学校、大阪工業技術専門学校、専門学校東京テクニカルカレッジ、北見情報ビジネス専門学校、専門学校静岡電子情報カレッジ、名古屋工学院専門学校、大阪情報コンピュータ専門学校

### 行政機関：2機関

経済産業省近畿経済産業局地域経済部次世代産業・情報政策課、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)

## 実施体制

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果



## 平成30年度 成果報告書

<https://it.30monka-itaku.net/education/index.php/seika/>

## (2) ゲーム・CG分野中核的人材養成のための 全国産学官連携協議会構築事業

全国

ゲーム・CG

概要

### クリエイターズトライアウトによる産学連携人材育成法

- 日本のクリエイティブ産業は海外においても「日本の文化」として受け入れられており、今後も発展が見込まれる産業分野です。
- 当該産業の中でも特にゲーム・CG分野は中核的な分野であり、産業発展のためにも継続的な人材育成が重要な課題となります。そのため、「産学連携カリキュラム」「ゲーム・CG分野デュアル教育の策定」等の委託事業を通じて人材育成の課題解決に対する取組が行われてきました。
- しかし、上記の取組のターゲットは熱意ある優秀な学生であり、ゲーム・CG分野での就職を希望する、学修成果が上がりきらない学生に対する取組は議論されていませんでした。
- そこで成績優秀者に対する取組を参考に、多くの学力レベルの学生に対する人材育成方法を議論・検証することを目標とした本協議会が設立されました。

### 3か年の実績

初年度（H29年度）は、海外、国内資本のゲーム・CG分野企業を調査した。また、海外でどのような体制で教育が行われているのかの調査を行いました。

2年目（H30年度）は、アンケート調査により、ゲーム・CG分野での先進国である北米（米国）、アジア（韓国）への記述式アンケート調査を実施し、国内での教育カリキュラムへ反映するため、協議を行いました。海外では日本に比べて実業家教員による実践的な教育プログラムが多く実施されていることと、他分野の専門家による講義をカリキュラムに加えていることが特色として挙げられました。策定するカリキュラムに対して、この海外の特色をどのように還元するかを議論しました。

3年目（H31年度）は、欧州におけるゲーム・CG部分野の開発状況調査を実施しました。また、それと並行して、来年度以降実施する「全国版ゲーム・CG分野教育課程編成委員会教育課程編成委員会」への移行を議論しています。

### 今後の目標・活動予定

本協議会は、来期以降も同様の取組を続け、継続的な人材育成活動に励む予定です。本年度の事業が終了したのちは、来年度以降実施予定の「全国版ゲーム・CG分野教育課程編成委員会」への移行が検討されています。

## 取組のポイント

### 産学連携の形としてのトライアウト

上位層の学生に対し、トライアウトを開催。初対面の学生同士でチームを組み、数日間でゲームを作成します。企業側はそれに対し、助言を行います。学生側は、自身の学んでいることが、実際に企業においてどのようなスキームでゲームになっていくのかを身をもって学ぶことができます。さらに、自身がやりたいプログラミング等のスキルを活かせる会社にアプローチし、就職に繋げるチャンスとなっています。企業側は、優秀な学生に対してアプローチするための接点を得ることが可能です。また、任天堂やSONY等の大企業に目が行きがちな学生に対し、自身の企業名を宣伝できます。学校側は、学生と産業界の接点ができることで学生の就職に繋げることができます。



2019年1月に東京で開催された  
クリエイタートライアウトの様子

### スマイルゲームビルダーの開発

現在、本業界では深刻な人材不足が進んでいるにも関わらず、上位層のやる気とスキルを持った熱意ある学生と、その他の即戦力に到達できていない学生とのスキルレベルの乖離が激しく、企業側が上位層以外の学生を採用しづらいという課題があります。そこで、本協議会では上位層以外の学生に対してゲームを作る楽しさを理解してもらい、学生の創作意欲を掻き立てるため、スマイルゲームビルダー（SGB）というツールを開発しています。



SGBの最大の特徴は、どんな初心者でもゲームを製作できるよう、ゲーム制作を最大限まで簡略化しゲーム作成の楽しさを理解してもらえるように設計されていることです。従来のゲーム制作では制作していく過程で一定以上の知識やスキルが必要であり、初めてゲームを制作する学生にとってはハードルが高く、挫折しやすいものでした。しかしこのSGBを利用することで、学生は知識やスキルが低くても高クオリティなゲームを作成することができます。それにより学生はスキルが低くともゲームを制作する楽しさを実感することができ、自分の考えているゲームを形にしよう、斬新なゲームを制作しよう、というモチベーションにつなげることができます。

また、学生は、このSGBを用いてゲームを作成することで、ゲーム制作に必要な一連の流れを学ぶことができます。自身が今学校で学んでいること、今後学んでいくことがゲーム制作の過程でどのように役立つのかを知ることができるため、学生の、学校での学習意欲の向上が期待されます。さらに、SGBでの制作過程を通じて、自身が将来携わる仕事のゲーム制作における位置づけやフロー、想像していた職種への自身の適性等、多くのことを知ることが可能です。

### 長期にわたる継続的な協議会運営

本協議会は12年ほど前に前身となる協議会が発足し、そこから長期にわたり、その名前や形式を変えながら継続的に運営されてきています。長期にわたる協議会運営にあたり、協議会はいくつかの工夫がなされています。一番特徴的なのは、毎年、コアメンバーを変更せずに、発言力があり、かつ、現場で働いている若手メンバーを少しずつ参画させる手法です。この方法により、議論の主軸をブレさせないままに産業界の現場の意見を取り入れることができ、産業界とのつながりを維持・拡大することが可能です。また、この取組は形を変えながら長期で行われているため、企業と学校が1対1での長期的な連携へと発展している様です。

## 実施体制

### ゲーム・CG分野産学官連携人材育成 体制構築委員会

ゲーム・CG分野調査委員会

ゲーム・CG分野  
産学官連携教育委員会

ゲーム・CG分野  
人材育成環境開発委員会

## 構成機関

### 企業・団体：17機関

一般社団法人 Japan Entertainment 開発協会、日本マイクロソフト株式会社、グリー株式会社、株式会社カプコン、クリプトン・フューチャー・メディア株式会社、株式会社スマイルブーム、有限会社熱中日和、株式会社ランド・ホー、株式会社ヘキサドライブ、株式会社ブービートラップ、株式会社ボーンデジタル、株式会社fuzz、株式会社アール・インフィニティ、株式会社シフォン、ネクセンツ株式会社、全国情報技術教育研究会（専門高校団体）、日本クリエイター育成協会

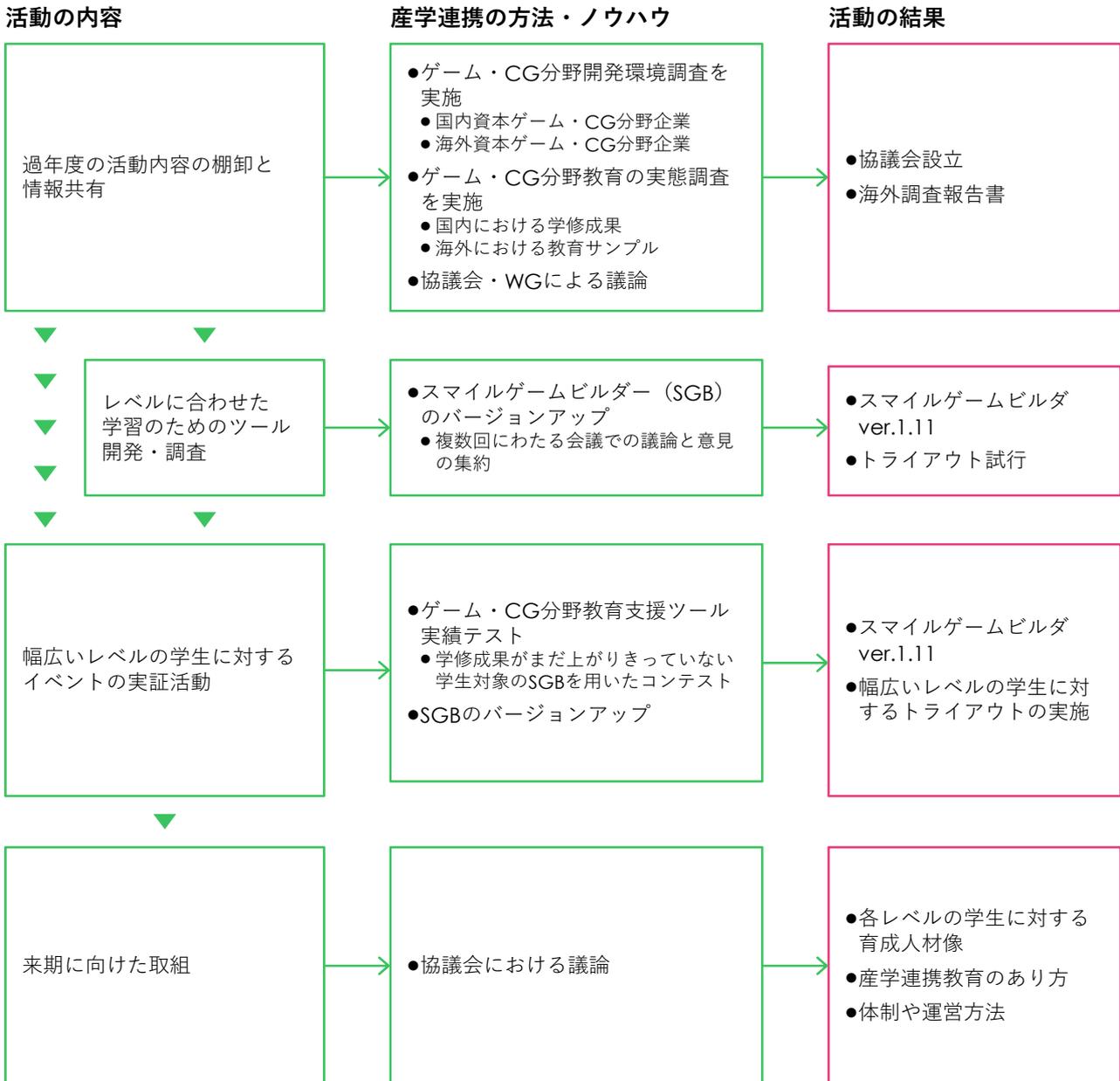
### 教育機関：20機関

学校法人吉田学園 吉田学園情報ビジネス専門学校、学校法人日本コンピュータ学園 東北電子専門学校、学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校、学校法人電子学園 日本電子専門学校、学校法人情報文化学園 アーツカレッジ横浜、学校法人未来学舎 専門学校未来ビジネスカレッジ、学校法人太田アカデミー 太田情報商科専門学校、学校法人新潟総合学院 新潟コンピュータ専門学校、学校法人中村学園 専門学校静岡電子カレッジ、学校法人電波学園 名古屋工学院専門学校、学校法人山口学園 ECCコンピュータ専門学校、学校法人三友学園 専門学校岡山情報ビジネス学院、学校法人穴吹学園 専門学校穴吹コンピュータカレッジ、学校法人麻生塾 ASO ポップカルチャー専門学校、学校法人KBC学園 国際電子ビジネス専門学校、埼玉県立 大宮工業高等学校（全国情報技術教育研究会・会長）、埼玉県立 浦和工業高等学校、埼玉県立 狭山工業高等学校、東京都立 蔵前工業高等学校、千葉県立 千葉工業高等学校

### 行政機関：2機関

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構、文部科学省国立教育政策研究所

## 活動の全体像



## 平成30年度 成果報告書

<https://jedai.growing-creators.jp/h30monka>

## (3) 北海道におけるデジタルエンタテインメント関連 人材育成体制整備

地域

エンタメ

概要

### 産官を巻き込み学校主体でデジタルエンタメ人材育成法を確立

- 北海道はデジタルエンタテインメント分野（以下、デジタルエンタメ）が活発な地域であり、業界において即戦力となる、高度なスキルセットを保有する優秀な人材が求められています。
- しかし、学校側が輩出する人材が持つスキルセットとデジタルエンタメ分野の産業側で必要とされる人材が持つスキルセットには乖離があり、育成された学生が産業界で即戦力として活躍することが困難な状況です。
- この産学における人材像の乖離を解決し北海道のデジタルエンタメ分野人材を効果的に育成するため、学校が主体となり、地域の産・学・官が一体となって当該分野の人材育成を検討する体制を構築しました。

### 3か年の実績

初年度（平成29年度）は、海外、国内資本のゲーム・CG分野企業を調査した。また、海外でどのような体制で教育が行われているのかの調査を行いました。

2年目（平成30年度）は、アンケート調査により、ゲーム・CG分野での先進国である北米（米国）、アジア（韓国）への記述式アンケート調査を実施し、国内での教育カリキュラムへ反映するため、協議を行いました。海外では日本に比べて実業家教員による実践的な教育プログラムが多く実施されていることと、他分野の専門家による講義をカリキュラムに加えていることが特色として挙げられました。策定するカリキュラムに対して、この海外の特色をどのように還元するかを議論しました。

3年目（令和元年度）は、欧州におけるゲーム・CG部分野の開発状況調査を実施しました。また、それと並行して、来年度以降実施する「全国版ゲーム・CG分野教育課程編成委員会教育課程編成委員会」への移行を議論しています。

### 今後の目標・活動予定

本事業で発足した委員会、協議会は「ゲーム分野」「CG分野」にかかわる産学官のステークホルダーが共同し、長期的に発展継続出来る産学連携教育体制として昇華させる予定です。継続のための工夫としては、3年間で取り組んだ事業を振り返り、継続してどの教育手法に取り組んでいくかを明確にし、学校、企業の双方にメリットのある体制にすることが挙げられます。

## 取組のポイント

### 専修学校のリーダーシップによる協議会活動活性化

こういった産学連携の取組ではステークホルダーの数が多く各参加者の意識合わせに時間を要するために議論が進まないことが多々ありますが、本協議会では実施計画に記載の内容をこなすことができます。このように着実に協議会を進めるためのポイントは次の2つです。1つ目は初年度に産業界と学校側での意識合わせを徹底したことです。本協議会の必要性、目指すべき目標、目的、そのための手段について、産学両者が目的意識を持つために、何度も議論を重ねました。2つ目は協議会で実施する調査に産学両者が主体的に参加したことが挙げられます。

本協議会の2年目に実施された海外調査には産学（官）が参加し、調査で得られた情報について産学（官）が胸襟を開いて話し合ったことで、産学両者の、協議会への参画モチベーションが上がったのだと考えられます。後述するゲーム制作大会の詳細についても、産学から活発な意見が飛び交って、より意義のある大会にしようという意識が見受けられました。



海外調査に産学が参画し、質疑を行っている様子

### 丁寧な自治体レク・官民による視察による行政の巻き込みと、それによる自治体関係者の調査への参画

本協議会では自治体担当者が積極的に協議会に参画している点にも特徴があります。自治体様に積極的に議論にご参加いただくため、協議会主催者が自ら行政機関に赴き協議会の目的と重要性を直接お伝えしました。これは、事前のレクなしに行政の方に協議会にご参加いただくと、産業界、学校側の各々の立場での意見で、事業の在り方の食い違いが発生しないように配慮したためです。実際に、本協議会では、自治体担当の方への丁寧な事前レクを実施したことで協議会へスムーズにご参画いただくことができました。また、こういった自治体担当者の方への丁寧な対応により、自治体担当者の方に調査業務に同行していただくことができました。自治体担当者の方とともに「官」が産学連携に深くかかわっている地域を見学したことで、「官」の関わる産学官連携について自治体担当者の方と有意義な議論を行うことができました。このように行政機関の方にご参画いただき産学官連携を進め始めたことで協議会自体の議論も進み始めたようです。なお、この際自治体担当者は自治体の調査事業の日程を調整することで、文科省予算ではなく自治体の費用での参加となっております。本事業による予算の使い方の調整に時間を割くのではなく、自治体側で調整し調査にご同行いただくということで時間と作業の簡略化が図られていました。

### イベントの開催 学校合同ゲーム制作インターンシップの開催

協議会では「学校合同ゲーム制作インターンシップ」を開催します。当初この企画は「専門学校対抗」を想定していましたが、各校から参加学生を募集し、（一部は学校間を跨いだ）6名程度×6チームで数日間かけてテーマに沿ったゲームを作成します。その間、各チームにはメンターとして企業のゲームクリエイターの方が参画し、意見をもらいながらゲーム制作を進めます。完成したゲームは、札幌のクリエイターが集まるセミナーに合わせて発表する予定です。本イベントにより、学校にとっては、学校教育が困難な「協業相手への発注方法」「作業工数見積もり」等の学生に対するスキル教育機会創出、学生にとっては同分野における業務理解促進と就職後に求められるスキルの向上が期待されます。また、参加する企業側にとっても、学生世代との接点となるため自社の知名度向上、学生のスキルレベル理解の機会となります。このようなイベントに関する取組は協議会の形が変化したのちもイベントを残そうという動きにより継続する可能性があるため、産学連携の継続に繋がりやすいというメリットがあります。

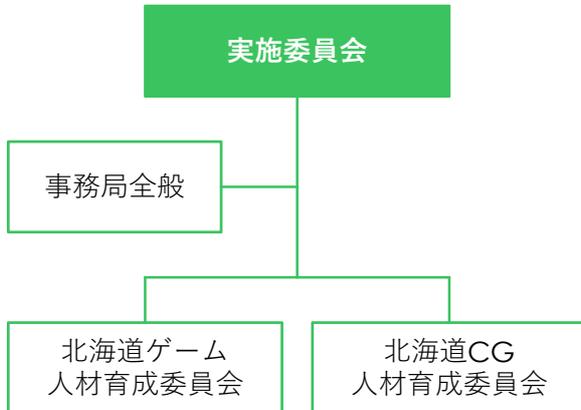


学生合同インターンシップ制作風景



学生合同インターンシップ企業向け発表会の様子

## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：10機関

株式会社グループボックスジャパン、株式会社ハ・ン・ド、株式会社ロケットスタジオ、ゲームドゥ  
有限公司、株式会社アレクト、exsa株式会社、株式会社ジースタイル、一般社団法人北海道モバイル  
コンテンツ・ビジネス協議会、公益財団法人画像情報教育振興協会、株式会社ポーンデジタル

### 教育機関：4機関

吉田学園情報ビジネス専門学校（代表機関、事務局）、日本工学院北海道専門学校、北見情報ビジネ  
ス専門学校、北海道芸術デザイン専門学校

### 行政機関：4機関

経済産業省北海道経済産業局、総務省北海道総合通信局、北海道経済部産業振興局、札幌市経済観光  
局、カナダ政府 札幌通商事務所

## 活動の全体像

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果



## 平成30年度 成果報告書

<https://hokkaido-digital-entertainment.org/report/>

## (4) 人工知能 (AI) 分野中核的人材教育のための 首都圏産学連携協議会構築事業

地域

ICT

概要

### 「AIを活用したビジネス」を創造できる人材の育成

- 人工知能 (AI) やあらゆるモノをインターネットにつなぐIoTの活用による新しい社会のあり方「Society5.0」の実現に資する専門人材の育成が急務となっています。
- このような社会的潮流を受けて、大学や情報系企業など様々な主体が、企業のエンジニアや大学院生に向けてAI分野を学ぶ短期プログラムを次々と開講しています。
- 専修学校や大学の学部教育においても、AI系学科の設立が既に始まっています。しかし、現状では教育内容や教育方法はまだまだ確立されていません。
- 本事業では、AI分野の企業が集積する首都圏において産学連携協議会を構成し、AI分野の企業が求める人材像（知識、スキル、コンピテンシー）の明確化、今後の専修学校におけるAI人材育成の標準化を図りました。特に、「Society5.0」の実現に必要な、「AIを活用したビジネス」を創造できる人材の育成に注力しました。

### 3か年の実績

1年目（平成29年度）は、有識者への聴き取り調査や文献調査等を通じて、AI分野の企業が求める人材（AI人材）の人材像と、必要な知識・スキルの策定に向けた方向性を確認しました。2年目（平成30年度）は、行政、教育機関、企業・団体への実態調査を通じて、AI教育のあり方とAI人材に必要な知識・スキルをカリキュラム基準として取り纏めました。3年目（令和元年度）は、前年度に作成した基準に基づく「標準カリキュラム」を策定し、実証講座での検証を行いました。また、次年度以降の運営計画の取り纏めと、今後の安定的運営に向けた運営プロセスのモデル化を行いました。

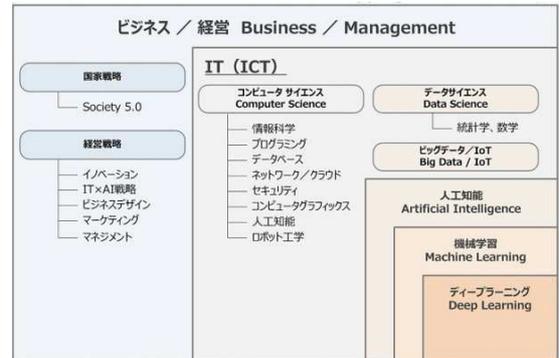
### 今後の目標・活動予定

本取組の中核を担った「人工知能 (AI) 分野中核的人材教育のための首都圏産学連携協議会」を継続するとともに、同協議会のもとに「人工知能 (AI) 首都圏教育課程編成委員会」を組成し、より機動的・効果的に、産学連携による人工知能 (AI) 人材育成に取り組むことができる体制を整備します。（2020年11月時点）

## 取組のポイント

### 技術に留まらず、「技術を活用したビジネス」を創造するための教育カリキュラムの開発

本取組は、AI人材育成手法の標準化を図ることを目的としています。ただし、その焦点は「技術者育成」だけではなく、特に社会的ニーズの高まりつつある「人工知能 (AI) を活用したビジネスを創造できる人材の育成 (AIビジネス創造人材)」にあります。実際に海外でも、AIに関する教育内容は、後者のAIビジネス創造人材の育成へとシフトしています。具体的には、国内においてAIビジネス創造人材の育成に取り組んでいる高等教育機関・企業研修事例の調査や、米国・欧州におけるAI分野ビジネスプラン教育の実態調査の結果をもとに、「人工知能 (AI) 教育プログラム開発委員会」での議論を経て、①産学連携による人工知能 (AI) ビジネスプラン教育カリキュラム基準の構築、②同教員養成プランの策定、③同学修環境の定義を行いました。



AI人材スキルマップ  
(出典) 早稲田文理専門学校ウェブサイト

### 早い段階から事業終了後の自走体制を検討

3か年事業の初年度から、人材育成協議会の中で、「事業終了後には人工知能 (AI) 首都圏教育課程編成委員会を構築する」ことを明言し、議論が重ねられてきました。

3年間の成果である「最新AI人材育成報告書」の中に、その「人工知能 (AI) 首都圏教育課程編成委員会」の組織化に向けた運営計画が取り纏められています。

### 教員の養成にも着目

学生に対して、企業の現場で求められる技術・スキルを効果的に教授するためには、教員人材の質・量の充実が重要です。本取組では、国を挙げてAI人材育成に取り組むシンガポールでの教育内容をベースに、その教授のために備えるべき知識・スキルを明らかにして教員養成プランの策定を行っています。



標準カリキュラムに基づいた実証講座の風景

## 実施体制

### 人工知能 (AI) 分野産学連携教育体制構築委員会

- 人工知能 (AI) 分野産学連携教育体制の構築  
人工知能 (AI) 分野教育のための産学連携体制構築のため、専修学校、人工知能 (AI) 関連企業による協議体制作りを行うことを目的として委員会会議を実施する
- 将来的に産学連携体制が継続できるように組織化を検討する

#### 人工知能 (AI) 調査委員会

- 人工知能 (AI) 分野の現状調査
  - 国内の取組の現状確認
  - 海外の取組の現状確認
- 人工知能 (AI) 分野の有識者聴き取り調査
  - 人工知能 (AI) 分野の大学有識者
  - 人工知能 (AI) 分野の企業有識者

#### 人工知能 (AI) 産学連携教育委員会 (技術教育分科会、ビジネス教育分科会)

- 人工知能 (AI) 教育カリキュラム・ポリシーの構築  
産学連携による人工知能 (AI) 教育カリキュラム基準を構築
- 人工知能 (AI) 教育ディプロマ・ポリシーの構築  
産学連携による人工知能 (AI) 教育の学修成果基準を構築
- 人工知能 (AI) 教育アドミッション・ポリシーの構築  
産学連携による人工知能 (AI) 教育を受けたい方へ、教育内容の理解ができる基準を構築

#### 人工知能 (AI) 分野産学連携教育体制構築委員会

- 人工知能 (AI) 教育カリキュラムを元に産学連携によるテスト授業を実施する
- 人工知能 (AI) 教育カリキュラムテスト授業後学修成果を産業界に検証してもらい、必要に応じて改善する

## 構成機関

### 企業・団体：8機関

富士通、富士通ラーニングメディア、メタデータ、井上研一事務所、一般社団法人コンピュータソフトウェア協会、NPO法人ITコーディネータ協会、戦略経営ネットワーク協同組合、一般社団法人全国専門学校情報教育協会

### 教育機関：8機関

早稲田文理専門学校、中央情報専門学校、船橋情報ビジネス専門学校、アーツカレッジヨコハマ、専門学校デジタルアーツ東京、学校法人電子開発学園、産業技術大学院大学、明星大学

### 行政機関：5機関

文部科学省国立教育政策研究所、埼玉県教育局総合教育センター、千葉県、神奈川県、東京都

## 活動の全体像

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果

産学連携の座組の形成  
活動の方向性の検討

- ① 調査
- 有識者聞き取り調査
  - 教育の実態調査（机上）
- ① 会議
- 産学連携教育体制構築委員会を実施

- 協議会の設立
- 人材像、知識・スキルの方向性を確認
- 専修学校における教育のあり方を検討開始

事業終了後の自立的運営のあり方検討開始  
産学連携による教育カリキュラムの検討

- ① 育成すべき人材像、教育方法及びカリキュラム基準策定のための調査
- 有識者からの聞き取り調査
  - 企業・団体の委員によるプレゼンテーション
  - 行政、教育機関、企業・団体に対する調査
- ② 会議
- 産学連携教育体制構築委員会を実施
  - 調査委員会を実施
  - 産学連携委員会を実施

- 協議会の拡充
- 事業終了後の「教育課程編成委員会」の組織化に向けた検討 等
- 教育カリキュラム基準

事業終了後の自立的運営のあり方の決定  
産学連携による教育手法の確定

- ① 実証
- 学生に対する産学連携による標準カリキュラムのテスト運営（5校で実施）
- ① 会議
- 産学連携教育体制構築委員会を実施
  - 調査委員会を実施
  - 産学連携委員会を実施
  - 教育プログラム開発委員会を実施

- 協議会の安定的運営
- 標準教育カリキュラム
- 教員養成プラン
- 事業終了後の「教育課程編成委員会」の組織化に向けた計画

## 平成30年度 成果報告書

<http://wbc.ac.jp/h30ai-monka/>

## (5) 沖縄県の観光振興に資する 将来の中核人材養成のための人材育成協議会事業

地域

観光

概要

### NPOが要となり産・学・官のネットワークを構築

- 沖縄県では観光産業が経済のリーディング産業と位置付けられており、県主導で観光振興策等の取組が実施されたことで、国内有数の観光・リゾート地となりました。
- しかし、沖縄県の観光産業は他国のリゾート地と競合しており、国内人口が減少していることから国内需要も減少傾向にあります。
- このような状況にもかかわらず、現在の沖縄では、県内の観光業を中長期的な視点で検討できる人材を育成する仕組みがありませんでした。
- そこで、沖縄県の観光分野の人材育成上の課題を把握し、効果的な教育体制・教育手法を検討・実証するために、沖縄観光人材育成協議会を設立しました。

### 3か年の実績

初年度は沖縄観光人材育成協議会を立ち上げ、沖縄観光人材の実態・ニーズ調査を実施しました。観光業自体のイメージの底上げ等、人材育成上の課題を明確化するとともに、ニーズやスキルを具体的に整理し、今後必要な観光人材像のイメージを固めました。

2年目には観光業のイメージ・就職動向調査を実施するとともに、スキル標準の策定方針を検討し、連携分科会を設置して、先進事例の情報共有や、より具体的な産学官の連携方策について検討しました。

3年目（平成31年度）には、策定した基盤スキルのスキル標準の検証のため教材開発及び実証講座等の方法で、具体的な連携方法を実施しました。

### 今後の目標・活動予定

3年間の事業が終わったのちは、本協議会を沖縄県の外郭団体である沖縄観光コンベンションビューローの人材育成分科会のうち専修学校の部署として位置付けていくことを想定しています。

## 取組のポイント

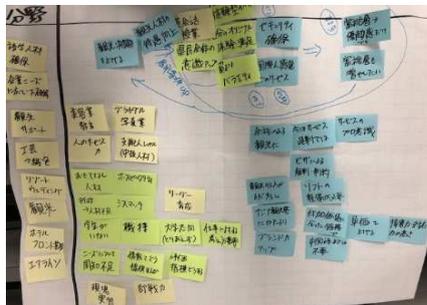
### NPOが連携の要として活躍

本協議会は、平成29年にNPO法人「キャリア・サポート・ネット・おきなわ」が取りまとめ役となり、一から作り上げた組織です。第三者的な観点から産・学・官のネットワーク化をサポートしているため、様々なステークホルダーの立場を考慮しつつ、バランスよく協議会運営を行っている点が特徴です。

### 産学連携ワークショップを通じた課題の整理

本事業では、沖縄県における観光人材育成上の課題の整理、産学官連携の方策を検討するために、ワークショップを2回開催し、ディスカッションを行いました。

初年度は、「観光人材」をテーマに、沖縄観光業の課題と求められる観光人材像、その実現のための方策等について議論しました。特に観光業自体のイメージアップの重要性は参加メンバーの共通認識であり、若年層に向けた魅力発信、教育現場と企業の間での人材交流の強化などが今後の課題として挙げられるとともに、コミュニケーションスキルやホスピタリティの提供など接遇力の向上も人材育成の上で解決すべき課題として挙げられました。2年目のワークショップでは、前年度の課題を踏まえた、具体的な産学連携方法についてディスカッションを行いました。今後、観光業のイメージアップと人材育成に資するアクションとして、新観光サービスのアイデアソン、沖縄の魅力を発信するとともに、観光に携わる人材が自由に議論ができるようなポータルサイトの構築、海外発信を念頭においたセミナー・プログラムの実施等が、具体的な方策として挙げられていました。



1年目のワークショップ  
ディスカッションのまとめ



2年目のワークショップ  
検討過程

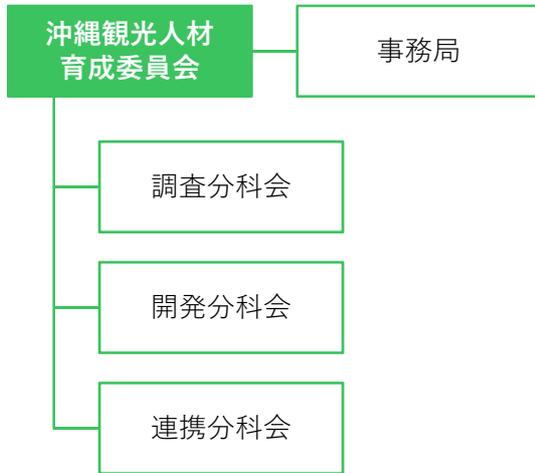
### 実態調査を通じたスキル標準の作成

初年度は、観光業界（企業）に対する実態調査を実施し、企業ニーズと観光業全体の人材育成上の課題を抽出しましたが、その後、ワークショップの議論も踏まえて、高校生を対象に、観光業界へのイメージとニーズに関する調査を実施し、企業側・学生側の意向を踏まえたスキル標準を作成いたしました。

### 人材育成に関するイベント

ワークショップでの検討内容などを踏まえ、具体的な産学連携方法として、専修学校生の「コト消費」へのアイデアコンテストを実施する予定です。このアイデアコンテストでは、観光において近年重視されている「コト消費」に関するアイデアを学生から募集し、優秀賞を決定する予定です。優秀賞を得た学生のアイデアは、本協議会参加団体等にと連携して新規産学連携方法として利用していくことを想定しています。

## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：9機関

一般社団法人沖縄リゾートウエディング協会、JALスカイエアポート沖縄株式会社、株式会社OTSサービス経営研究所、沖縄県ホテル協会、株式会社教育戦略情報研究所、株式会社EQ、株式会社CSDコンサルタンツ、沖縄県商業教育研究会、特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ

### 教育機関：11機関

専門学校日経ビジネス、専門学校那覇日経ビジネス、琉美インターナショナルビューティカレッジ、沖縄写真デザイン工芸学校、学校法人KBC学園、専門学校沖縄ビジネス外語学院、学校法人大庭学園、沖縄ブライダル&ホテル観光専門学校、学校法人秋葉学園、国立大学法人琉球大学、名城大学

### 行政機関：2機関

沖縄県文化観光スポーツ部観光振興課、一般財団法人沖縄観光コンベンションビューロー

## 活動の全体像

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果



## 平成30年度 成果報告書

<http://www.csnoj.com/pdf/projectreport2019.pdf>

## (6) 多摩地域における建設産業中核的人材養成のための 産学連携体制構築事業

地域

建設

概要

### 地域の建設人材育成の受け皿を産学連携で整備

- これまで日本工学院八王子専門学校では、地域企業との連携のうえ、多摩地域における建設分野の中核的専門人材養成のための教育プログラムを開発してきました。具体的には、地域で学び地域で就職するしくみの検討、社会人や女性の学び直しへの対応を進めてきました。
- その過程で、多摩地域における建設産業人材の養成を進めるための、持続的に継続可能な組織づくりが課題であることが明らかとなりました。
- 特に、多摩地域の建設産業においては、慢性的な人材不足と、近い将来必須となる先進技術（BIM/CIM [Building and Construction Information Modeling/Management]）に対応できる人材が不足しているという課題があります。
- この課題を解決するため、地域の産・学・官が連携し、これらが一体となった人材育成の体制を構築しました。

### 3か年の実績

1年目（平成29年度）および2年目（平成30年度）は、建設人材育成に関する調査（人材ニーズや社会人・女性の学び直し事例に関する調査）と、建設ICTに関する調査や検討（建設ICT先進企業・地域に関する調査、建設ICTを活用したまちづくりプロジェクトに関する検討）を主に行い、意見交換を行いながら、関係主体間での課題や“思い”の棚卸しと共有、足場慣らしを行いました。

3年目（令和元年度）は、以上の活動を通じて、「多摩地域建設産業人材育成協議会」設立に向けた準備委員会を設置し、同協議会の運営方法の設計、インターンシップ制度の設計、学び直しや資格対策のためのeラーニングの実証を行いました。

### 今後の目標・活動予定

上記のような3年間の取組を経て設立された「多摩地域建設産業人材育成協議会」を母体に、産学連携のもとでのインターンシップ、eラーニングを活用した学び直し・資格対策、まちづくり活動を行っていく予定です。

## 取組のポイント

### じっくりと時間をかけた体制整備

他の取組では、初年度に協議体制を固定してしまうケースが多くみられます。

それに対して、本取組では、当初から「多摩地域建設産業人材育成協議会」の設立を3年後と定め、それまでは「準備会」という形式で、関係主体の課題や“思い”の棚卸し、足場固めを入念に行いました。

何事もスピーディであるに越したことはありませんが、本取組のように時間をかけ、じっくりと実効性を高めていくパターンもあります。

### 産学で共有できる、明確な理念の提示～「地学地就」

学校側と産業界側とでは、人材育成に関する意見は異なります。また産業界の中においても、企業同士で意見は異なるものです。そんな中では、中々意見がまとまらず、議論が前に進まないこともあるでしょう。

その点で、本取組は、早い段階で“地域で学び、地域に就職する仕組みを作る”という、参加者同士で共有できる具体的な理念を提示し、それを「地学地就」と名付け、多様な参加者がこれを共有していました。細かい部分では意見の異なる参加者たちも、この理念には共感したうえで、本取組に参加していました。

準備会における議論の中で、産業界から「まずは、八王子を若い人が住みたい町にするための取組が必要」、「入社後の社員の離職対策が必要」、「業界内には年代ギャップ問題が存在する」、「外国人材には地域に残ってもらいたい」、などの具体的な意見やニーズを引き出すことができたのは、参加者同士が、「地学地就」というキャッチフレーズのもと、本取組の理念を共有できていたためと考えられます。

### 共感を生む具体的なアクションで産学連携を推進～「バーチャル八王子」の着想

産学連携の取組においては、企業の積極的な参画をどう引き出すかがポイントとなります。

本取組の議論の中で、コンピュータ上で八王子の町を再現し、それを八王子のまちづくりに活かす「バーチャル八王子」構想が着想され、企業、さらには学校で学ぶ学生たちの興味・関心を引き出しました。このように、多くの人の関心を惹き付ける具体的なプロジェクトがあると、企業も参画しやすくなると考えられます。

なお、「バーチャル八王子」に関連して、その第一歩として、学生にとって身近な八王子市や日本工学院八王子専門学校のキャンパスを舞台にしたハッカソンを、産学連携のもとで実施しました。

### 開催されたハッカソンの概要

開催日時	2018年12月11・12日（17:00～18:00）
参加者数	学生20名
テーマ	IoTセンサータグを用いた生活の利便性向上
成果	グループ①：スクールバスの乗車人数と温度の把握 グループ②：スクールバスの空席状況を把握 ／ドローンを活用した避難誘導 グループ③：仮想通貨を活用した新しい人流の創発 グループ④：学内ロッカーを利用した広告灯



## 実施体制・構成機関

### 多摩地域建設産業人材育成協議会設立のための準備委員会

#### 行政

- 八王子 多摩地域の中核都市の一つ

#### 団体

- 八王子商工会議所 地域を基盤として商工業の発展を図る団体
- 南多摩建設業協会 多摩地域南部の建設業協会（所在地：八王子市）
- 北多摩建設業協会 多摩地域北部の建設業協会（所在地：小金井市）
- 西多摩建設業協働組合 西多摩地域の建設業協働組合（所在地：青梅市）

#### 建設業

- 田中建設 東京都八王子市に本社を構える総合建設企業
- 黒須建設 東京都八王子市に本社を構える総合建設企業
- 環・総合計画研究所 八王子市のまちづくりや都市計画に参画

#### 大学

- 工学院大学 東京都新宿区と八王子市に在する私立大学
- 明星大学 東京都日野市に在する私立大学

#### 専門学校

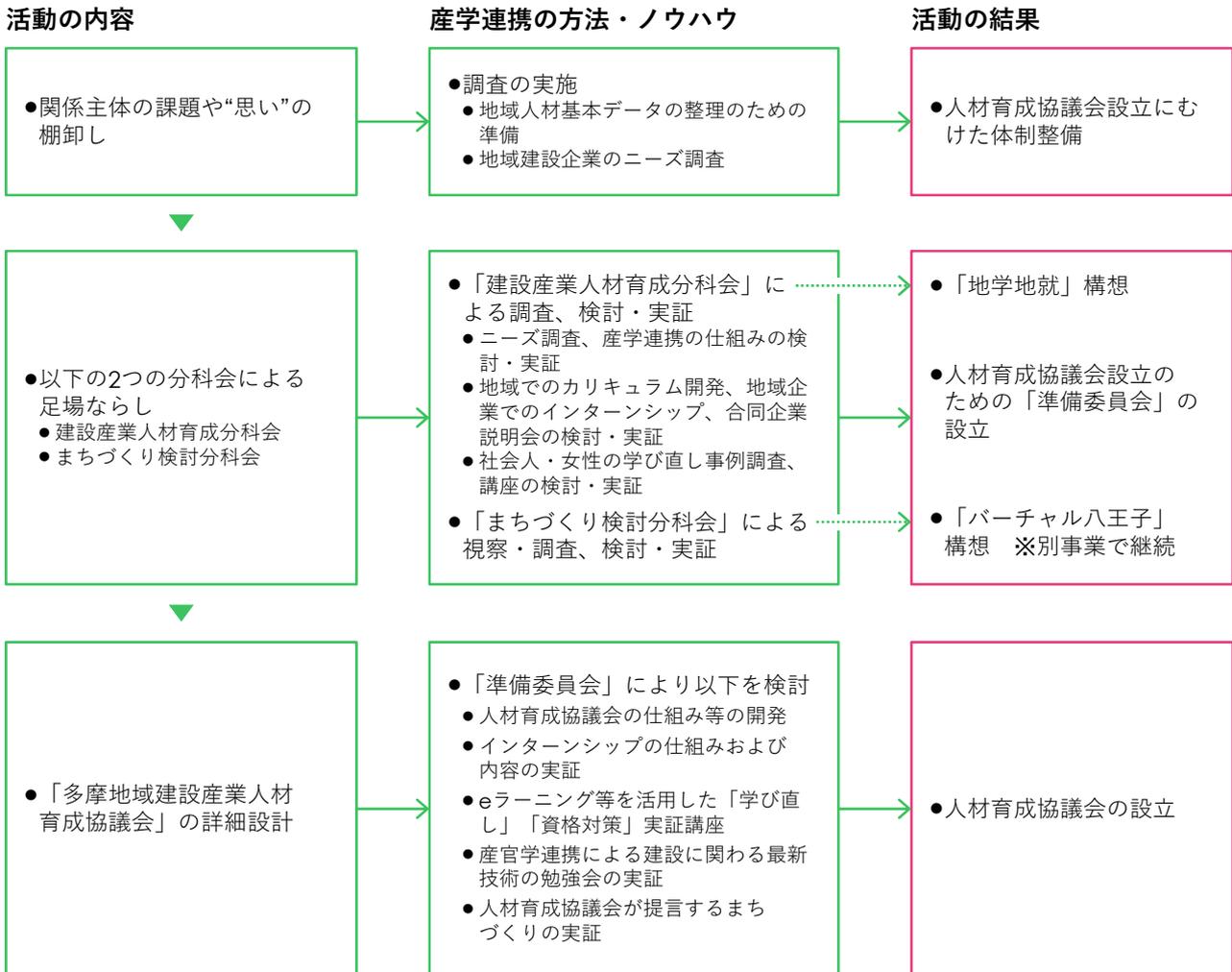
- 東京都工学院専門学校 東京都小金井市に在する専門学校
- 町田・デザイン専門学校 東京都町田市に在する専門学校
- 日本工学院八王子専門学校 東京都八王子市に在する専門学校

#### 高等学校

- 山梨県立甲府工業高等学校 山梨県甲府市に在する公立の工業高等学校

事務局：日本工学院八王子専門学校

## 活動の全体像



## 平成30年度 成果報告書

<https://www.neec.ac.jp/announcement/31733/>

## (7) 福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ 人材育成事業

地域

アート

概要

### 地域の思いを結集・実現させる産学官の協議体制を組成

- 東日本大震災から8年が経過した現在も、福島県では現在も4万1千人（県内8.6千人、県外3.2万人）が避難先で生活を送っており、人口減少が続いています。
- そのような中、平成27年12月発表の「ふくしま創生総合戦略」において、人口減少に歯止めをかける重点プロジェクトとして、「コンテンツ関連企業の県内進出に対する支援、クリエイターを目指す人材の育成」が必要な取組として掲げられました。
- このような目標を満たすためには、マンガ・アニメ・ゲーム等に代表されるソフトコンテンツ分野の人材育成を下支えする基盤的活動が必要になります。
- そこで、国際アート＆デザイン大学校（郡山市）が中心となって、産業界、福島県および県内市町村と連携し、地域に必要なソフトコンテンツ人材像を協議して、実践的な教育活動を継続するための産学官連携の協議体制を構築しました。

### 3か年の実績

1年目（平成29年度）は、情報共有やソフトコンテンツ人材育成の先進地（福岡県、東京都、高知県）調査など、協議会メンバー間での主に課題認識の共有を進めました。2年目（平成30年度）は、ソフトコンテンツ人材育成カリキュラムの検討と、専修学校と地域との連携のあり方（「ふくしまソフトコンテンツネットワーク」の提案など）について検討しました。3年目（令和元年度）は、2か年の活動を踏まえ、「福島県における人材育成ビジョンシート」の確立、マンガ、アニメ、ICT・ゲームの全分野に共通する共通カリキュラムの確立、各分野の個別カリキュラムの確立、人材育成協議会の自立化ロードマップ（地域行政機関との包括連携を含む）の作成を行いました。

### 今後の目標・活動予定

本取組で策定した「人材育成協議会の自立化ロードマップ」に基づいて、今後も継続して地域活性に資するソフトコンテンツ人材育成に取り組んでいく予定です。（令和元年11月時点）

## 取組のポイント

### 学生と、自治体や企業との接点の創出

本取組の基本方針は、従来型の単なる企業誘致要請ではなく、専修学校における学びの質や、学生の意欲を自治体や企業に伝えて協力を引き出していくというものです。

そのため、本取組が提案するカリキュラムでは、学生と自治体や企業との接点が多くなるよう、自治体との協働活動や、産官学連携のワークショップ型授業を数多く設定しています。

### 自治体との包括連携協定の締結・活用

上記方針実現のため、本取組の中心機関・国際アート&デザイン大学校を含む「FSGカレッジリーグ\*」は、4市町（田村市、郡山市、三春町、伊達市）と包括連携協定を締結しました。これにより、FSGカレッジリーグと4市町とが、「グループ同士」で双方のまとまった資源を活かし合い、人材育成と地域活性化のために協働していきます。

本包括連携協定による活動の一例として、平成30年より、三春町の子どもたちにアニメーション、イラスト、マンガ等の職業体験講座を提供する「三春町アートクリエイター教室事業」が始まりました。ここでも、国際アート&デザイン大学校の学生たちが、福島ガイナの社員とともに運営スタッフとして参加しています。

このように、産官学での地域貢献の場を活用して、学生の学習機会を同時に創り出すことに成功しています。

\* 福島県郡山市に所在する5校の専修学校グループ（国際ビジネス公務員大学校、国際アート&デザイン大学校、国際情報工科自動車大学校、国際医療看護福祉大学校、国際ビューティファッション・製菓大学校）のこと。

### 多数のワークショップ型講座

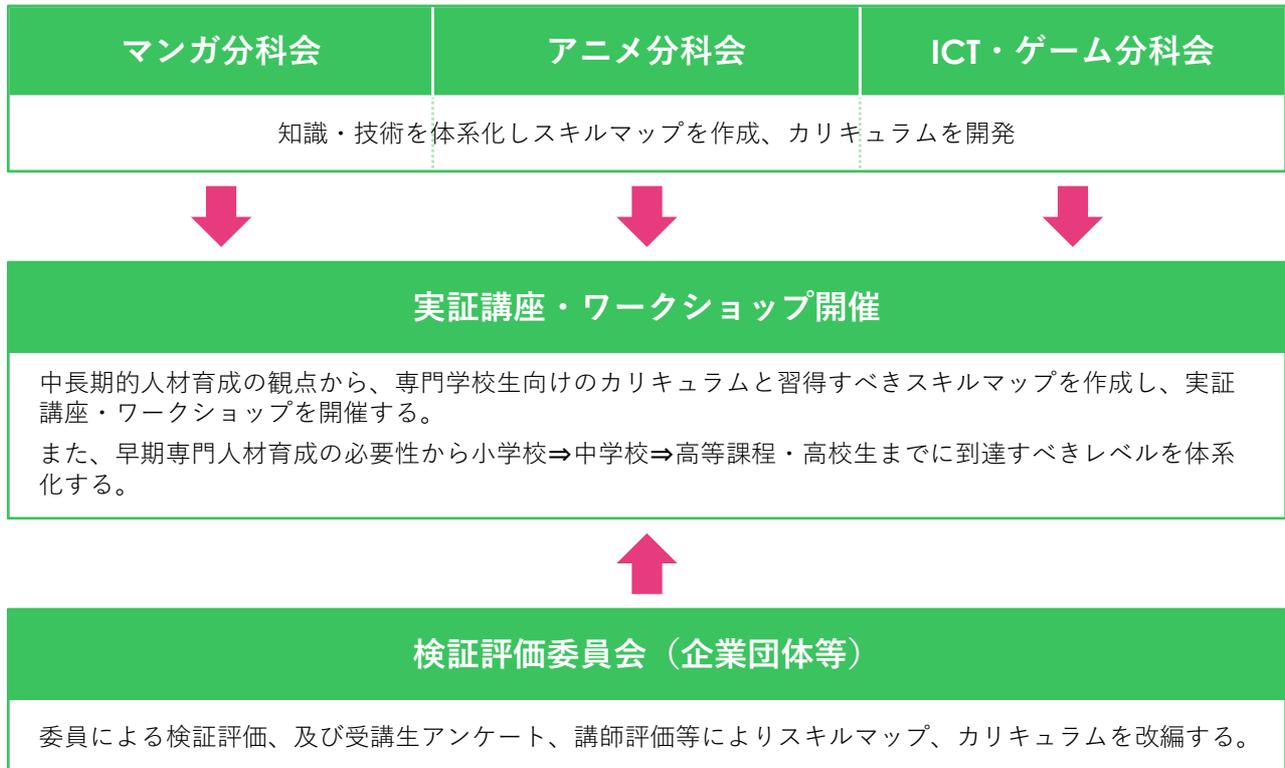
産学連携による人材育成においては、とかく「産業界側が欲する人材像」が優先され、学生がその業界で働きたいと思うかという「学生の視点」が不足しがちです。

その点、本取組では、多数の「ワークショップ形式の講座」が設計されています。学生は、企業における生産の過程を仮想体験したり、プロと同じテーブルで作業することができます。この教育形式により、その産業界で働くことに対する学生の理解が深まり、産業界側と学生側とのイメージギャップの解消に役立つと考えられます。



産学連携、多様な分野から集まった専修学校群によるハッカソン型講座の風景  
(2019年12月21日(土)～22日(日))

## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：10機関

一般社団法人福島県情報産業協会、公益財団法人郡山地域テクノポリス推進機構、特定非営利活動法人国際ゲーム開発者協会（IGDA）日本、株式会社福島ガイナ、株式会社バックボーンワークス、福島県デザイン振興会、郡山市商工会議所、株式会社福島クリエーティブ、株式会社二葉写真製版福島支社、株式会社東邦銀行

### 教育機関：6機関

FSGカレッジリーグ、国際アート&デザイン大学校、国際情報工科自動車大学校、国際デザイン・ビューティカレッジ（高知県）、河原デザイン・アート専門学校（愛媛県）、ASOポップカルチャー専門学校（福岡県）

### 行政機関：7機関

福島県、郡山市、須賀川市、伊達市、南相馬市、小野町、三春町

## 活動の全体像

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果



## 平成30年度 成果報告書

[http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo\\_h30\\_1.pdf](http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo_h30_1.pdf)

## (8) 福島県ロボット産業の基盤となる ドローン活用人材養成事業

全国

IT

概要

### 各ステークホルダーの積極的な関与がみられる協議会

- 福島は東日本大震災および東京電力福島第一原子力発電所の事故により、甚大な被害を受けた。特に福島浜通り地域では震災と原子力災害により産業基盤が失われ人口も減少したことから、該当地域での雇用の確保が課題となっています。
- 経済産業省は、こういった福島の状態を受け、福島復興に向けた「福島・国際研究産業都市（イノベーション・コースト構想）」を掲げてドローン産業を含む産業振興プロジェクトを実施しています。
- 現在、上記構想の中でドローン活用のためのテストフィールドの設立やドローン関連イベントの誘致、民間ドローンスクールの開校等の取組がなされていますが、ドローンを活用する人材像やその育成手法はいまだ体系化されていません。
- そこで、ドローン活用人材の理想像と人材育成手法について産学で協議し人材育成を推進する場として、本協議会を設立しました。

### 3か年の実績

初年度（H29年度）は、協議会参画機関に対して本事業の目的と方針を共有し、各機関との課題認識共有を行いました。また、協議会においてドローンの活用が期待されている「測量、インフラ、撮影」等の分野の企業からそれぞれが抱えている課題と、それを解決できるドローンへの期待を引き出し、教育カリキュラムへの落とし込みを図りました。また、ドローンの活用分野とその事例の把握、ドローン人材育成の現状と課題を知るためにヒアリング調査を行いました。民間企業と共同で開催されるドローン講習会の知見を得ることで、ドローン人材に求められるスキルを把握しスキルマップの策定の参考にすることができました。2年目（H30年度）は、前年度調査を生かした基礎的な教育プログラムの策定と実証、評価を行いました。ドローン全般に関する基礎的なプログラムと教育プログラムやシラバスを作成、実証授業を行い、学生の視点からと協議会の視点からの評価を行うことで学生の意見と産業界の意見を取り入れたプログラムへ改善しました。最終年度は2年目に各分科会で議論し構築した各分野に応じた応用的な教育プログラムの実証と評価を行います。加えて、協議会の自立運営を開始し、本人材育成プログラムを継続的なものとする予定です。

### 今後の目標・活動予定

今後、本協議会は「ふくしまロボット産業推進協議会ドローン活用検討会（ドローン活用検討会）」の1つとして同検討会と恒常的に連携し県内企業のとりのまとめを行っていくことを目指しています。ドローン活用検討会では企業や自治体との関係構築が容易に進むことが想定され、今後の人材育成プログラムの充実を図る上で協議が容易だと考えられるためです。すでに福島県ロボット産業推進室とコンセンサスを得ることができています。

## 取組のポイント

### 各ステークホルダーの積極的な関与による連携の促進

ドローン産業は新興産業であり大きな業界団体ができていないため、多くの地域で類似団体が乱立している状態です。こういった状況の中で、多くの企業や団体が、他の団体との差別化を図っています。そうした中で、本協議会は、「産学連携」という独自性を打ち出しています。産学連携を掲げることで企業側は学校を通じて自身の事業のプロモーションができ、学校側は企業との連携実績で学生にアピールが可能です。また、行政側も打ち出している施策に各ステークホルダーを巻き込みたいという意識があります。このように産・学・官の全ての立ち位置の機関がメリットを感じ、目的意識をもって協議会に臨むことができているため、協議会だけでなく分科会でも関連な議論が行われています。また、このような形で多くの機関が参画することで各ドローン関連団体とのつながりを作り、関連団体を横ぐしで通して統一するような機関としての位置づけを狙うことができます。

### 自治体との政策との連携

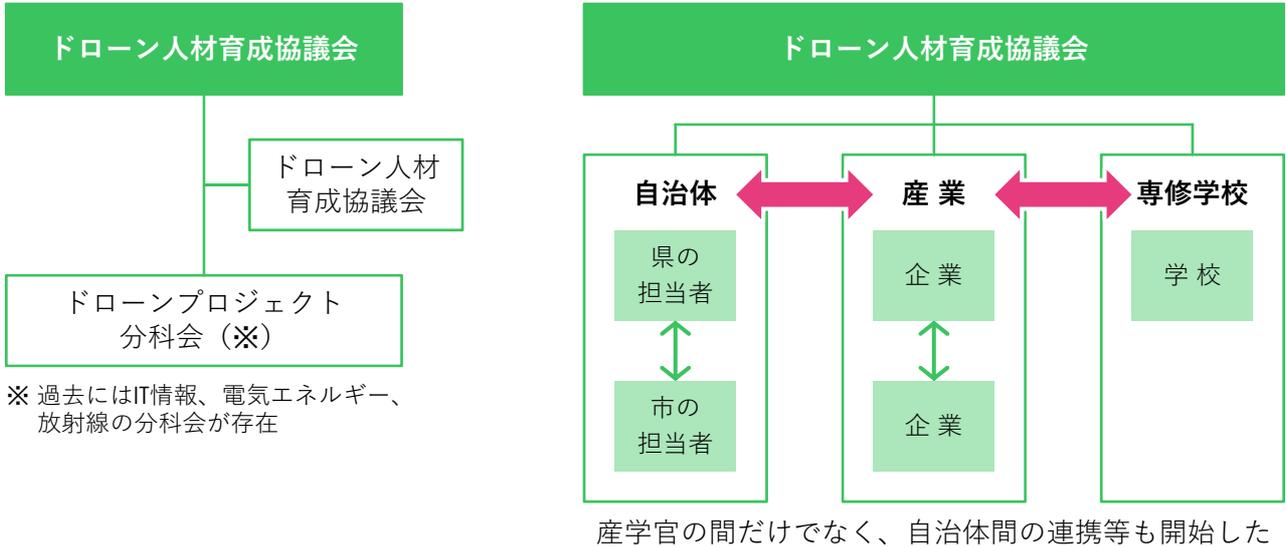
他の協議会にはあまりみられません。本協議会では分科会においても自治体担当者が参画しています。これは、本協議会における自治体担当者の立ち位置が明確であることが根底にあると考えられます。ドローンという新しい技術分野は多くの産業分野に応用することができるため、自治体担当者1名ですべての分野について網羅的に対応するのは厳しい分野です。そのため本協議会では応用分野ごとに自治体担当者に参画いただくことで、それぞれの技術分野での応用方法について真剣に議論を重ねています。自治体職員も自身の担当の課に関わる応用方法について議論することができるため、当事者意識をもって議論に参加することができるということです。

また、ドローン活用の実証の場を提供してもらえる行政団体に参画いただくことで、今後の連携の足掛かりを作っている点において特徴がみられました。

### OODA（Observe [観察] , Orient [仮説] , Decide [決定] , Act [実行] ）的なスキルマップの作成

本協議会の特徴の一つとして、迅速なカリキュラム策定があります。本協議会では、2年目の時点で基礎編、3年目の時点で応用編のカリキュラム案の策定を終えていました。このように早期にカリキュラム案の策定を進めることで、実証授業の期間を長めに確保することができました。実証授業の期間を長くとることで、授業を実施した後の評価と改善に時間を割くことができます。実際に本協議会では、2年目に実施した授業での学生アンケートや評価委員会からの意見をもとに、3年目に改善された授業を実施する予定です。このような、早期にある程度形になったカリキュラム案を作り、そのカリキュラムを実施していく中で改善していく「アジャイル型」の進め方は、ユーザーである学生の意見を取り入れやすく、日進月歩のドローン業界のトレンドを取り入れたカリキュラム策定に適しているといえます。

## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：12機関

一般社団法人福島新エネルギー総合研究所、一般社団法人福島新環境総合研究所、新電力福島株式会社、株式会社スペースワン、株式会社Sky Bee（郡山ドローンパーク）、株式会社アルサ、DJI JAPAN、Drone Tribune、NX法律事務所、株式会社NESI、株式会社東邦銀行、合同会社RCラボ

### 教育機関：5機関

FSGカレッジリーグ、国際情報工科自動車大学校、麻生情報ビジネス専門学校福岡校、専修学校 国際電子ビジネス専門学校

### 行政機関：5機関

福島県商工労働部産業創出課ロボット産業推進室、福島県危機管理部放射線監視室、郡山市政策開発部政策開発課、田村市、伊達市

## 活動の全体像

### 活動の内容

ドローン活用人材が必要とするスキルを基礎（ドローン人材に必要なスキル）と応用（分野ごとの専門スキル）に分けて検討

### 産学連携の方法・ノウハウ

- 調査の実施
  - ヒアリング調査、人材アンケート調査
  - 分野ごとの人材ニーズ、ドローン人材に求められるスキルの洗い出し
- 協議会・WGによる議論
  - 上記調査内容の報告と議論
- 調査・議論のとりまとめ

### 活動の結果

- ドローン活用人材の理想像（確定）
- 教育プログラム（案）：カリキュラム、シラバス、スキルマップ、時間割

ドローン活用人材に必要なスキルを得られる教育プログラムを実証し、内容を評価、評価手法を改善

- 教材開発
- 実証授業・実習の実施
  - ドローンに関する基礎講義
  - ドローンの専門的な講義
- 評価
  - 学生への授業アンケート、検討評価委員会での評価

- 専門学校生対象授業、一般人対象授業、専門家による講演の実施
- 教科書、問題集、講義資料
- 評価手法、評価体制の構築

3か年の事業を終えた後の事業継続

- 教育プログラム（確定）
- 「ふくしまロボット産業推進協議会ドローン活用検討会」参画

## 平成30年度 成果報告書

<http://wiz.ac.jp/report/>

## (9) 地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業

地域

美容

概要

### 多様な地域を擁する香川から全国へ発信

- 香川県では、加速度的に進む人口減少や少子高齢化に加え、離島・僻地が存在しており、美容サロンに向くことが困難な顧客が存在します。
- 限られた美容人材の中で、利用者に安定的かつ継続的にサービスを提供し続けるためには、訪問サービスを提供可能とする訪問美容人材と美容サロンへ行くことが困難な高齢者などに対応する介護美容人材の育成が急務となっています。
- しかし、既存の美容師養成課程では「訪問美容」と「介護美容」の知識を網羅して習得することができず、地域課題に対応できる人材の輩出に課題を抱えています。
- そこで、「訪問美容・介護美容人材育成協議会」を設置し、訪問美容・介護美容に関する新たな形の人材育成プログラムやカリキュラムを開発し全国的に普及させることで、地域課題に対応および訪問美容・介護美容の発展に必要な人材育成に取り組みます。

### 3か年の実績

初年度は香川県訪問美容・介護美容人材育成協議会を立ち上げ、訪問・介護美容の実態をアンケート調査、ヒアリング調査を通じて把握しました。訪問・介護美容を行う上での課題、行政の支援とその限界等を洗い出すとともに、訪問・介護美容のニーズや必要なスキルを整理し、今後訪問美容を行う人材を養成する上で必要な教育カリキュラムの必要性について明確化します。調査結果をベースに、今後開発する教育プログラムの材料を検討することとしています。

### 今後の目標・活動予定

開発した教育プログラムおよび訪問美容・介護美容人材育成協議会の全国的な普及を目指します。また、補助金に頼らない自立化した協議会運営の仕組みを構築します。

## 取組のポイント

### 多様な地域課題の分析から全国モデルへ

香川県は地域特性として離島や僻地も多く、多様な地域課題を抱えており、都市・地方・僻地・離島などのいわば全国の地域モデルが一県に凝縮されていると考えられます。そのため、訪問・介護美容にあたっての人的リソース配分やその効果的・効率的な活用について、地域特性に応じた分析を行うことで、全国の同様の課題を抱える地域にも適用可能なプログラムを作成することが可能です。

### 多様な地域課題の分析から全国モデルへ

香川県は地域特性として離島や僻地も多く、多様な地域課題を抱えており、都市・地方・僻地・離島などのいわば全国の地域モデルが一県に凝縮されていると考えられます。そのため、訪問・介護美容にあたっての人的リソース配分やその効果的・効率的な活用について、地域特性に応じた分析を行うことで、全国の同様の課題を抱える地域にも適用可能なプログラムを作成することが可能です。

### 学校が自ら動くことによってニーズをサービスとして明確化→出口にも繋がる

現状把握調査により、今後高齢化の進展に伴い、訪問美容・介護美容サービスの必要性、重要性が明らかとなりました。しかし、現時点では美容師養成課程において訪問美容関連のカリキュラムはなく、養成校の学生が訪問美容や介護美容に携わる経験がほとんどない状況です。また、介護美容として介護施設等でサービス提供するには、高齢者への施術にあたって介護技術・スキルも必要となります。

調査結果からは介護施設において、美容サービスの必要性は高く、次年度以降にどのような形で訪問美容・介護美容の教育プログラムを構築し、養成に組み込むかを人材育成協議会で検討を進めていきます。

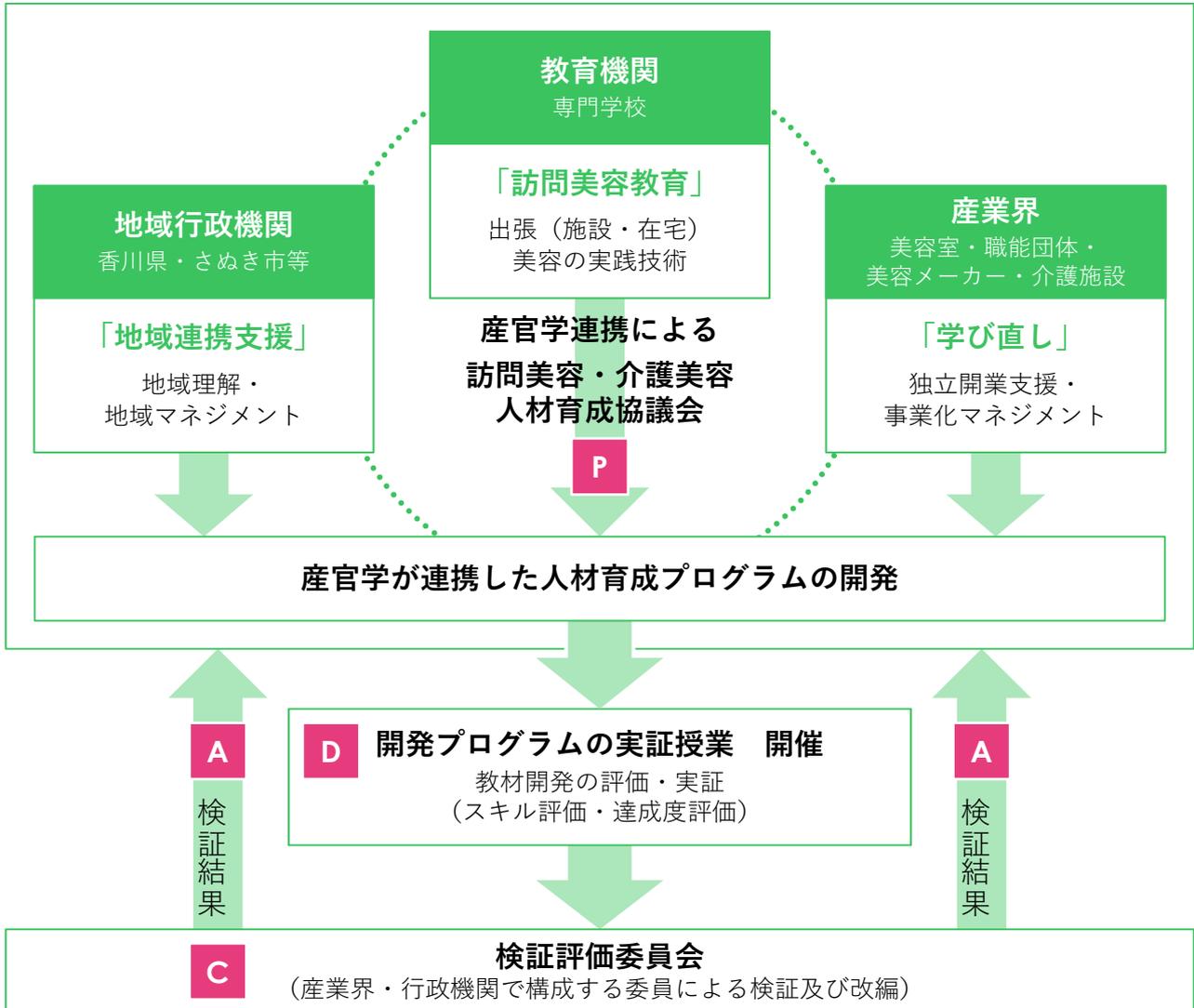
### ビジネスモデルと人材育成の両輪で検討

訪問美容・介護美容のスキルを有する人材育成は必要ですが、一方でサービスの持続性・発展性を図るうえでビジネスとして成立することが前提となります。休眠美容師・潜在美容師を活用するなど、人材確保・育成に加えて、訪問美容をビジネスとして成立させるためのスキームを同時に検討する必要があります。受容できる料金設定と経営コストとのバランスを意識してビジネスモデルを確立させる取組が求められています。

### WEBサイト開設・成果報告会等による広報

学園のホームページ内に、本事業の専用ホームページを開設し、事業の趣旨や成果等について広く周知を図っています。また、2019年2月には平成29年度事業の成果報告会を行い、本事業の成果のとりまとめと次年度事業の方針、解決すべき課題等について周知するなど、訪問美容・介護美容人材育成の全国展開に向けて、積極的に広報活動を実施しています。

## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：15機関

一般社団法人一生美容に恋する会、一般社団法人香川県介護福祉士会、有限会社美容室さかもと、株式会社のむら、Amare株式会社、コンプレックスブレイン、介護老人保健施設ヌーベルさんがわ、株式会社ドリームプラン、香川県美容業生活衛生同業組合

### 教育機関：27機関

学校法人穴吹学園（穴吹ビューティカレッジ、穴吹医療大学校、穴吹パティシエ福祉カレッジ）、学校法人YIC学院、専修学校麻生ビューティーカレッジ、学校法人KBC学園、学校法人山野学苑

### 行政機関：2機関

香川県健康福祉部生活衛生課、土庄町福祉課

## 活動の全体像

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果

調査内容決定  
調査開始

- 香川県視および他県における訪問美容・介護美容の実態とニーズのアンケート調査を実施
- 現在実施されている訪問美容・介護美容の具体的な取組を理解するためのヒアリング調査を実施
- 訪問美容・介護美容現場、美容に関する福祉用具・機器、福祉車両の視察

- 地域の高齢化等実態、訪問美容・介護美容の需給状況と課題、課題解決に向けた人材像を分析
- 人材像を具体化するスキルマップを作成

教育プログラムの開発・実証  
教材開発

- 教育プログラム開発
  - 座学、学内在宅演習、施設学習、在宅見学実習の開発、その他社会人向け学び直しの短期プログラムを開発
- 実証授業
  - 教育プログラムと教材の実証
  - アンケート調査結果の分析
- 教材開発
  - 知識と技術、演習問題等のテキスト開発

- スキルマップ・教育プログラムの開発
- テキスト（紙教材）の開発
- Webサイトでの活動報告

事業成果普及のための取組  
教材開発

- 他県での人材育成協議会の設置
  - 地域課題と求められる人材像の明確化
  - 人材育成協議会の設置・活動サポート
- 公開講座の実施
  - 教育プログラムの説明および成果報告
- 教材開発
  - 学び直し短期講座テキスト、教育指導書、Web教材の開発

- 他地域（山口県、福岡県、沖縄県）での人材育成協議会の設置
- 開発した教育プログラム全国展開
- 訪問美容・介護美容人材育成カリキュラムの導入

## 平成30年度 成果報告書

<http://www.anabuki-college.net/monka-u/pdf/result2019.pdf>

## (10) 地域を支える 訪問リハビリテーション中核人材育成事業

地域

リハビリ

概要

### 地域を支える訪問リハビリテーション中核人材

- 香川県では地域包括ケアシステム構築に向け、地域ケア会議や介護予防事業で活躍可能なリハビリ専門職を育成しています。
- 他方で、加速度的に進む人口減少、少子高齢化や地域活力の低下等の社会変化に対応するためには、離島やへき地等に出向き、高齢者のリハビリを担う訪問リハビリテーション人材の育成は喫緊の課題となっています。
- しかし、既存の専門職養成課程では「地域包括支援」と「訪問」の知識と技術を網羅して身に付けることができません。
- そこで「訪問リハビリテーション人材育成協議会」を設置し、必要とされる知識と技術を網羅した人材育成プログラムを開発のうえ普及させることで、地域課題に対応可能とする人材育成に取り組みます。

### 3か年の実績

初年度は、訪問リハビリテーション人材育成協議会を立ち上げ、アンケート調査及びヒアリング調査により、県内外の訪問リハビリテーションの実態と人材ニーズを把握しました。また、人手不足解消の手段となり得るロボット、AI、福祉用具の活用法を探るための視察も行いました。調査結果等をベースに訪問リハビリテーションの知識をもった人材を育成するための教育プログラムの開発を行うとともに、県内外での成果の普及に取り組みます。

### 今後の目標・活動予定

開発した教育プログラムおよび訪問リハビリテーション人材育成協議会を香川モデルとして全国的に展開する中で、課題解決や情報共有の汎用的な仕組みを構築し、共通モデルとして全国で定着することを目指します。また、補助金に頼らない自立化した協議会運営の仕組みを構築します。

## 取組のポイント

### 香川は全国の地域モデルの縮図

香川県は地域特性として離島や僻地も多く、多様な地域課題を抱えており、都市・地方・僻地・離島などのいわば全国の地域モデルが一県に凝縮されていると考えられます。そのため、訪問リハビリテーション実施にあたっての人的リソース配分やその効果的・効率的な活用について、地域特性に応じた分析を行うことで、全国で同様の課題を抱える地域にも適用可能なプログラムを作成することが可能です。

### 地域同士での情報共有

本事業では、多様な地域の状況を広く把握し、地域住民にとっての訪問リハビリテーションの有益性を把握するため、北海道、福岡県、福島県、福井県、香川県、宮城県の6道県においてアンケート・ヒアリング調査を実施しました。なお、ヒアリング先は訪問リハビリテーションを積極的に取り入れている介護施設と病院および訪問リハビリステーションです。

これらを通じて、地域の高齢化等の実態、訪問リハビリテーションの需給状況や課題を把握・整理し、課題解決に向けた人材像の分析を行うことができました。

### 訪問リハビリテーションの知識と技術を有する人材の育成

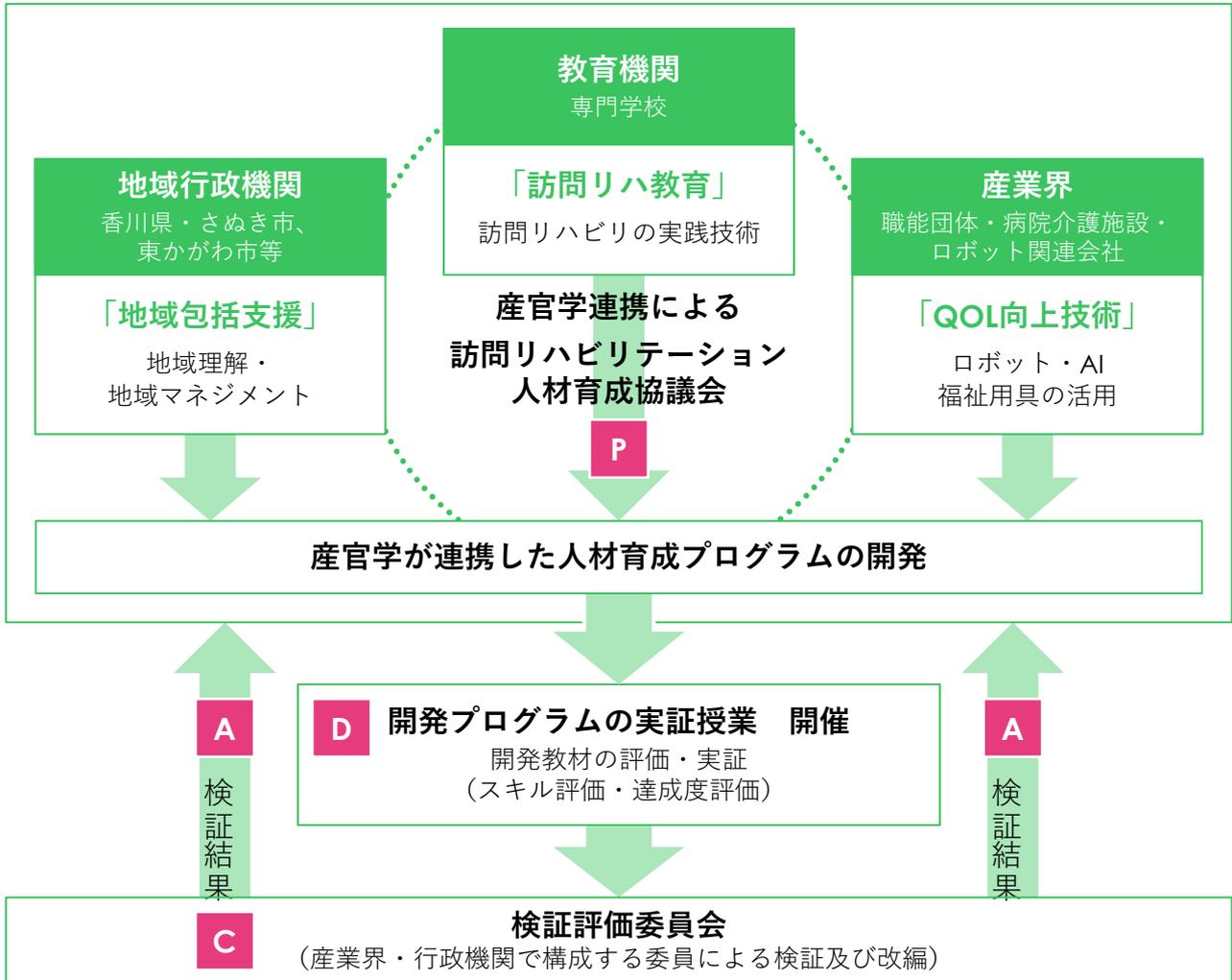
訪問リハビリサービスの維持と継続的地域包括ケアシステムを構築するためには、「地域包括支援」と「訪問」の知識や技術を有する人材が必要ですが、既存の養成課程では対応しきれぬものとなっていません。また、前段として、訪問リハビリテーションの重要性について社会への啓蒙が不十分との意見もあります。

そこで、ニーズを満たす新たな人材育成プログラムの開発に取り組み、養成カリキュラムとしての導入を目指しています。併せて、本事業を通じて学生が訪問現場を見る機会を増やし、訪問事業へ興味を持っていただくことで人材確保や啓蒙活動となる取組も検討しています。

### WEBサイト開設等による広報

本事業の専用ホームページを開設し、事業の趣旨や成果等について広く周知を図ることで、訪問リハビリテーション人材育成の全国展開を見据え、積極的に広報活動を実施しています。

## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：9機関

一般社団法人香川県理学療法士会、一般社団法人香川県作業療法士会、一般社団法人香川県言語聴覚士会、医療法人社団聖心会 阪本病院、介護老人保健施設ヌーベルさんがわ、身体障害者の住空間を考える会、一般社団法人福祉用具供給協会 四国支部 香川県ブロック、株式会社ほっとリハビリシステムズ、香川医療生活協同組合 高松協同病院

### 教育機関：5機関

学校法人穴吹学園（専門学校穴吹リハビリテーションカレッジ）、学校法人西野学園（札幌リハビリテーション専門学校）、学校法人国際総合学園（国際医療看護福祉大学校）、学校法人青池学園（若狭医療福祉専門学校）、学校法人麻生塾（専門学校麻生リハビリテーション大学校）

### 行政機関：6機関

香川県健康福祉部医務国保課、さぬき市民病院 在宅療養支援室、東かがわ市市民部介護保険課、大川地区地域リハビリテーション支援センター、善通寺市健康福祉部高齢者課、小豆島町健康福祉部高齢者福祉課

## 活動の全体像

### 活動の内容

### 産学連携の方法・ノウハウ

### 活動の結果

調査内容の決定  
調査開始

- 香川県及び他県における訪問リハビリテーションの実態とニーズのアンケート調査を実施
- 先進的な訪問リハビリテーションの具体的な取組を理解するためのヒアリング調査を実施
- ロボット、AI、福祉用具の活用事例の視察

- 地域の高齢化等実態、訪問リハビリの需給状況と課題、課題解決に向けた人材像を分析
- 人材像を具体化するスキルマップを作成

教育プログラムの開発・実証  
教材開発

- 教育プログラム開発
  - 座学カリキュラム、学内在宅演習プログラム、在宅見学実習プログラムの開発
  - ロボット、AI、福祉用具の活用実習
- 実証授業
  - 教育プログラムの実証
  - 実証授業アンケート調査の実施
- 教材開発
  - 知識と技術、演習問題等のテキスト開発

- 教育プログラムの開発
- テキスト（紙教材）の開発
- Webサイトでの活動報告

事業成果普及のための取組  
教材開発

- 他県での人材育成協議会の設置
  - 地域課題と求められる人材像の明確化
  - 人材育成協議会の設置・活動サポート
- 公開講座の実施
  - 教育プログラムの説明および成果報告
- 教材開発
  - 学び直し短期講座テキスト、教育指導書、Web教材の開発

- 他地域（福島県、福井県、福岡県）での人材育成協議会の設置
- 開発した教育プログラム全国展開
- 訪問リハ人材育成カリキュラムの導入

## 平成30年度 成果報告書

<http://www.anabuki-college.net/monka-r/pdf/result2019.pdf>

# (11) 大阪・観光産業のためのおもてなし人材育成 (機動的な産学連携体制整備(調査・設立)) 事業

地域

観光

概要

## 観光イノベーション人材を育成する場づくり

- 訪日観光客の大幅な増加にともない、大阪の観光産業は活況を呈しています。
- 大阪府・市は、訪日観光客にとって魅力ある都市になろうとしています。しかし、大阪の観光産業においては、高度化する観光ニーズに対応可能な人材が質・量ともに十分ではありません。
- この課題を解決するには、観光産業において重要な4分野であるサービス・デザイン・ホテル・飲食の視点、まちづくり等の視点を有する「観光イノベーション人材」の育成が重要です。
- 本事業では、専門学校・産業界・地域・行政が連携して観光産業振興とまちづくりにおける共通目標を見いだしたうえで、人材育成による課題解決を通じて観光産業の持続的な成長を目指します。

## 3か年の実績

1年目(2018年度)から2年目(2019年度)にかけて、地域産業に根差した持続的な産官学の体制を構築するために、観光分野の専門学校を中心に「観光産業支援コンソーシアム会議」を設置し、地域や産業界、行政に対し、人材育成の必要性と必要な体制についての働きかけを実施しました。また、「人材育成準備会」を組成し人材育成の在り方を協議する他、地域における「まちづくり会議」も設定しました。

さらに、大阪商工会議所を事務局とした、産官学で構成される「インバウンドビジネス等活性化協議会(仮称)」を実施し、地域の活性化や経済振興における人材育成の必要性を共有しました。そこでは、“観光イノベーション”を軸とした、人材育成・地域の活性化・経済振興などを包括的に議論できる仕組みづくりの必要性を議論し、大阪商工会議所の提言として取りまとめました。

## 今後の目標・活動予定

3年目(2020年度)以降は、インバウンドビジネス等活性化協議会(仮称)の発展形を大阪商工会議所内で組織した上で、大阪における“観光イノベーション人材”を育成するための具体的かつ継続可能な仕組みづくりを行う予定です。

並行して、観光イノベーションを起こすため、地域や産業界が関わり、見守りながら行う人材育成の取組として、1年目～2年目に検討された地域インターンシップについて具体的な実現方法を協議し、地域インターンシップ人材育成プログラム等を作成する予定です。

また、この産学連携教育について、教育機関や企業へアプローチするなど、広報活動に注力すると同時に、取り組みが拡大した際に生じる課題やその解決方法なども検討していく予定です。

## 取組のポイント

### ディスカッションペーパーを作成し多様なプレーヤーにアプローチ

観光産業関連企業を本事業に巻き込んでいくことは容易ではありませんでした。これらの業態の多くは中小零細企業であり、自社の人材育成もままならず、「専門学校と連携した人材育成はボランティア活動のようなもの」といった認識も存在しました。本事業では、背景・目的・教育機関の実施事項などの説明に加え、相手のニーズや興味に合わせた内容を盛り込んだA4サイズの冊子を作成しました。その冊子を携え、多数のプレーヤー候補に何度も繰り返しアプローチし、納得して会議体に参加してもらえるよう、根気強く議論を続けていきました。大阪には、観光産業に関連する様々な行政機関・業界団体などが存在しますが、彼らと課題を共有し、本事業に巻き込んでいく際にも、この冊子は大いに役立ちました。

#### 冊子のポイント

- A4サイズの冊子形式で手に取って読み易くする
- 図表を用い視覚に訴える
- 各ページに興味を引きそうなタイトルを明示する
- 議論の目的、背景となる現状や課題などを整理し要点を分かりやすくする
- 相手の興味を引く内容を盛り込み説得力を高める
- 本事業に関与しているプレーヤーと役割分担を掲載し、参画を促す



### 行政や地域のコミュニティにも参加

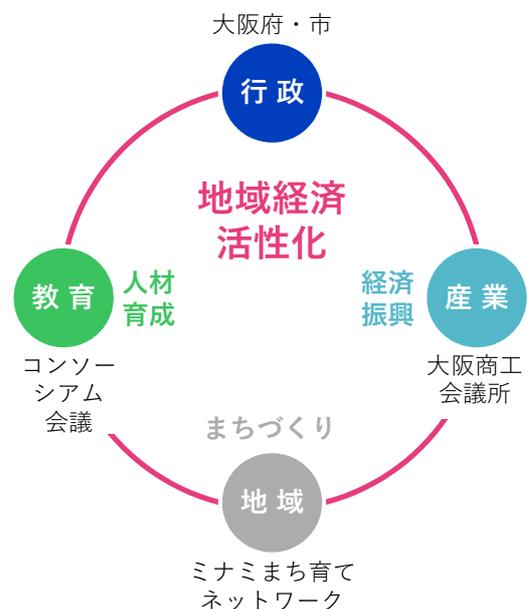
大阪には会議体や組織体が多数存在し、それぞれの主張があります。

大阪商工会議所の「グレーターミナミの活性化研究会」、関西経済連合会の「アジア・ビジネス創出プラットフォーム」の他、大阪府・市の観光局、大阪にあるスタートアップ、アクセラレータ、インキュベーション機関等を訪問して、ディスカッションを行い、地域で学ぶ魅力や産学連携教育の実践の場の重要性を説きました。それらの活動を通じ、行政や地域におけるネットワークを形成していきました。

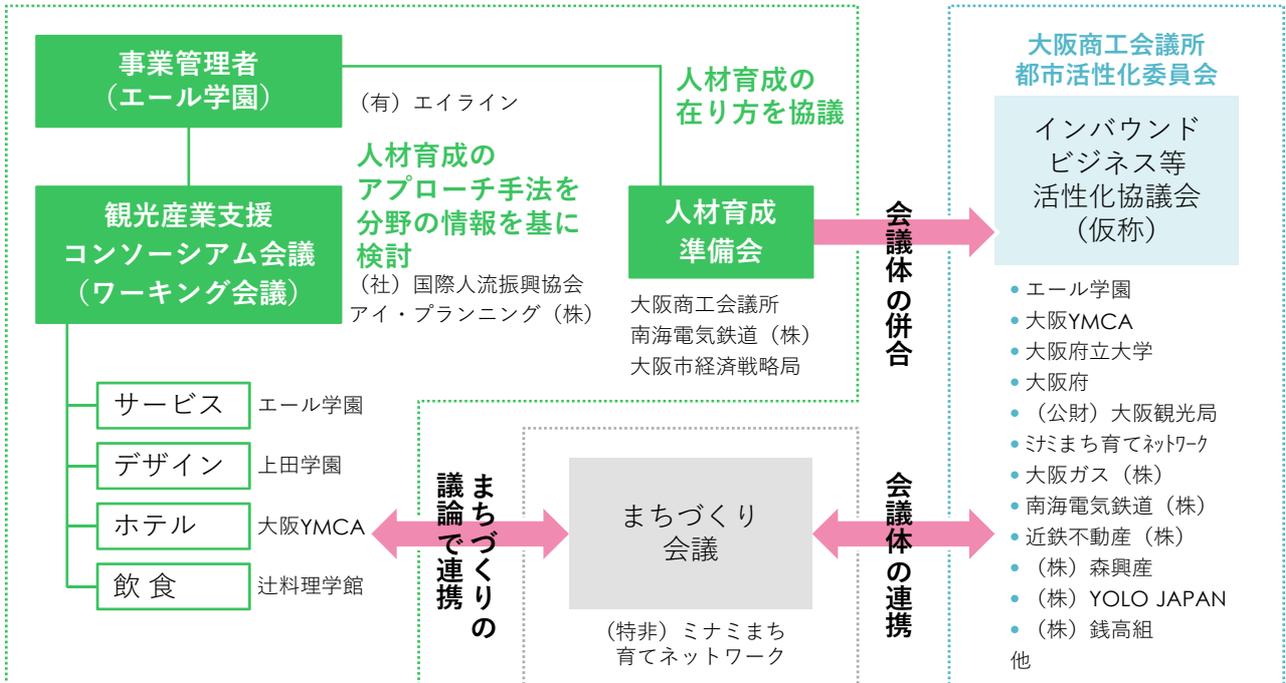
### 地域経済活性化の重要要素として人材育成を位置づけ、「多対多」の繋がりを醸成

事業管理者は専修学校として人材育成の観点から、各プレーヤーに本事業への協力を呼び掛けました。しかし、本事業単独の取組では、持続的な産学連携体制の整備は困難でした。人材育成だけでなく、地域経済活性化の重要要素として人材育成を位置づけ、切り離して考えるべきではないと考えました。

そこで、大阪において影響力のある大阪商工会議所に働きかけ、結果的には、同会議所の都市活性化委員会の下に新たに設置された「インバウンドビジネス等活性化協議会(仮称)」の1テーマとして、「人材育成の推進」を位置づけさせることに成功しました。これにより各プレーヤーが集い、共通的な価値の向上に一枚岩になって取り組んで行く体制が整い、本テーマは中長期的に検討していくこととなりました。



## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：11機関

公益財団法人大阪観光局、大阪商工会議所、南海電気鉄道株式会社、一般社団法人国際人流振興協会、国際人材活用ネットワーク交流会、アイ・プランニング株式会社、特定非営利活動法人ミナミまち育てネットワーク、近鉄不動産株式会社、株式会社森興産、株式会社YOLO JAPAN、株式会社銭高組

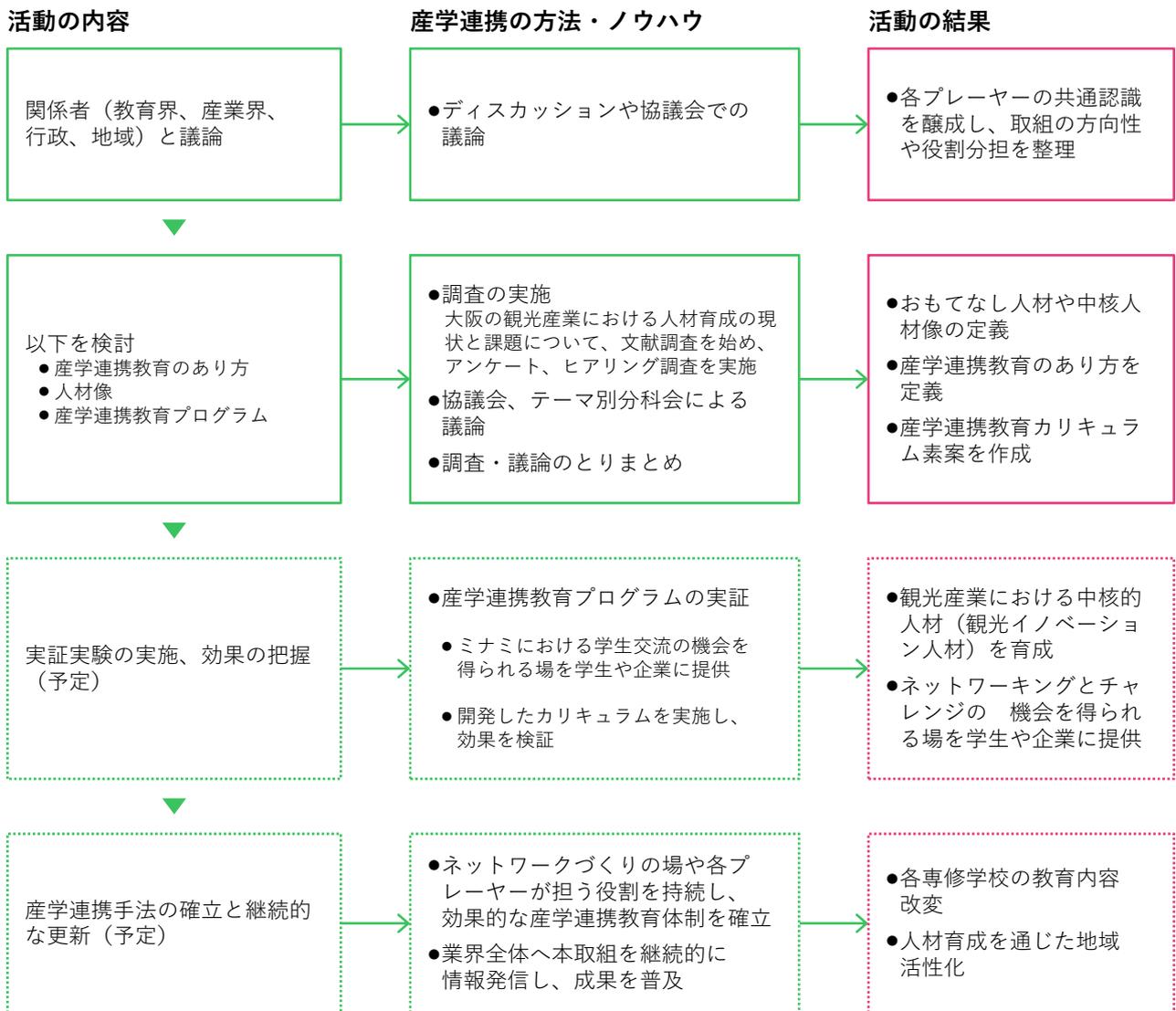
### 教育機関：4機関

学校法人上田学園、学校法人辻料理学館(辻調グループ校)、学校法人大阪YMCA、大阪府立大学

### 行政機関：3機関

大阪市経済戦略局観光部、近畿経済局地域経済部、大阪府商工労働部

## 活動の全体像



## 平成30年度 成果報告書

<https://www.ehle.ac.jp/>「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」/

## (12) 大分・おんせん観光 インバウンド対応人材育成事業

地域

観光

概要

### インバウンド対策に特化した中核的人材育成方法の構築

- 近年のインバウンド観光客の増加により、大分県の主要産業である観光産業は好況が続いています。
- 一方、大分県内のホテル・旅館等においてインバウンド観光客に対応できる人材は不足しており、人材の確保と育成が喫緊の課題となっています。
- その為、教育機関においては、地域の観光振興に貢献できるホスピタリティや語学力を備えた「インバウンド対応人材」の育成に取り組む事が急務となっています。
- 本協議会では、観光産業に関わる各プレイヤーが協力し、インバウンド対応人材を育成していくことを目的とした活動を行っています。インバウンド観光客へのスムーズな対応とリピーター獲得に繋がるような対応ができる人材を育て、今後の大分県の観光産業を牽引していくことを目指します。

### 3か年の実績

本事業は2018年度からの3か年事業の2年目となっています。

1年目/2年目では、インバウンド対応に特化した中核的人材を育成するため、本事業全体を推進し取り纏める人材育成協議会と、調査・開発・検証を行う実行委員会を設置しました。そこでは、教育機関と企業・団体、行政機関が連携し、教育機関向けの教育カリキュラム、教材、eラーニング形式の教育用コンテンツ、指導要領等を新たに開発・作成しました。

3年目では、これらの教育カリキュラムなどを用いて体系的な教育を実施、教育効果を実証・評価、教育カリキュラムなどの見直し・改善を図るなどして、自立化していく予定です。

### 今後の目標・活動予定

事業終了後も運営委員会を設ける形で産学連携体制を継続し、取組を自立化させます。HPで一般公開した教育用カリキュラムやコンテンツ、教材等を、人材育成協議会の参加者以外にも広く普及すべく、今後も広報活動を実施し、認知度向上を図ります。

## 取組のポイント

### 教育プログラムの検討のため、多数のアンケートやヒアリング等を実施

県内企業におけるインバウンド対応人材へのニーズや、先進的な人材育成の取組等を把握するため、アンケートやヒアリング等による調査を実施しました。

インバウンド対応人材ニーズの把握に関しては、大分県内の観光産業関連企業に対する郵送アンケート調査を実施しました（約500社に送付し約170社から回答）。

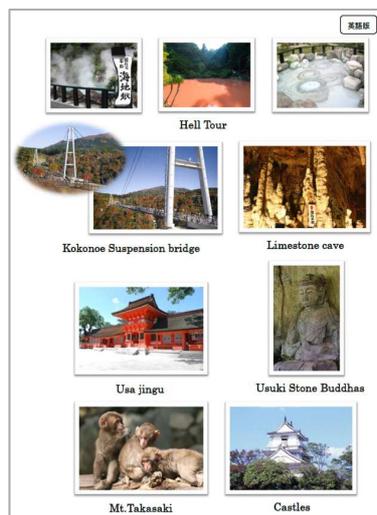
先進的な人材育成の取組等の把握に関しては、東京・横浜・大阪において、学校（4か所）やホテル（4ヶ所）の取組についてのヒアリング調査を実施しました。

ラグビーワールドカップを機に大分県を訪れていた訪日観光客約400名を対象に、聞き取り調査を実施しました。調査は学生が中心となって行うことで、実践的なコミュニケーション能力の向上も図りました。

### 食べ物



### 観光地



### 聞き取り調査の様子

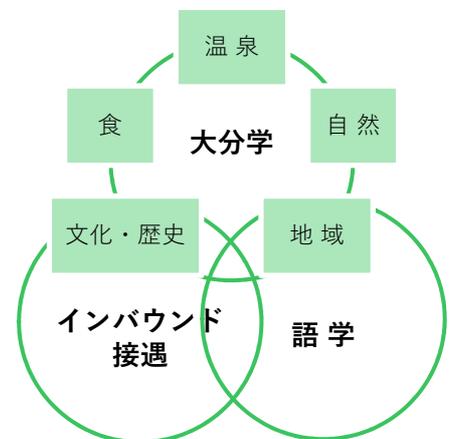


※聞き取り調査の際に、英語版、韓国語版、簡体字版、繁体字版の4言語に訳した資料を用意しました。

### 観光産業に関わる多種多様な学生を対象とした教育プログラムを作成

本取組では、専修学校に在籍する日本人学生だけでなく、近年増加している外国人留学生や、観光産業等に従事する社会人も合わせて教育の対象としています。そのため、受講者のニーズに応じてカスタマイズ可能な教育プログラムを開発しました。内容としては、訪日観光客に対応するための語学（英語・中国語・韓国語）、おもてなし・着付け・日本のマナー・観光知識・国際儀礼（プロトコル）を学ぶ「インバウンド接遇」、日本と大分の知識や文化を学ぶ「大分学」となっています。

また、座学や実習向けのコンテンツだけでなく、e-ラーニングコンテンツや、大分学の補助教材として温泉・食・自然・歴史・文化・地域に関する映像コンテンツも制作しました。



## 実施体制



## 構成機関

### 企業・団体：12機関

株式会社大分センチュリーホテル、株式会社松秀、杉乃井ホテル&リゾート株式会社、大分県ホテル生活衛生同業組合、大分市ホテル旅館事業協同組合、株式会社JTB大分支店、臼杵市観光情報協会、インバウンド推進協議会OITA、近畿日本ツーリスト株式会社大分支店、大分合同新聞社地域コミュニケーション局、ホテル日航大分オアシスタワー、一般社団法人大分学研究会

### 教育機関：9機関

学校法人明日香学園、学校法人明日香学園明日香国際ブライダル&ホテル観光専門学校、学校法人明日香学園明日香日本語学校、学校法人明日香学園専門学校明日香美容文化専門学校、学校法人吉用学園専門学校九州総合スポーツカレッジ、国立大学法人大分大学、公立大学法人大分県立芸術文化短期大学、立命館アジア太平洋大学、別府溝部学園短期大学

### 行政機関：10機関

大分県企画振興部観光・地域振興課、大分市商工労働観光部観光課、公益社団法人ツーリズムおおいた、大分商工会議所、別府商工会議所、臼杵商工会議所、由布市商工会、一般社団法人別府市産業連携・協働プラットフォームB-bizLINK、由布市市役所商工観光課、臼杵市役所おもてなし観光課

## 活動の全体像

### 活動の内容

大分の観光産業を巡る状況の把握

### 産学連携の方法・ノウハウ

- 文献調査
  - 教育機関や行政の現状、動向の把握
- アンケート・ヒアリング調査
  - 県内の観光産業関連企業に対する調査
  - インバウンド旅行者に対する調査
  - 地域インバウンド観光人材育成の取組に関する先進地視察調査（東京・横浜・大阪）
- 調査・議論のとりまとめ

### 活動の結果

- 調査結果を新たに制作したHP上で公開

人材育成プログラムの検討・開発

- 人材育成協議会参加者と連携し以下を作成
  - 育成人材像、スキルマップ
  - 指導要領
  - カリキュラム
  - e-ラーニングのコンテンツ
  - 教材

- 人材育成協議会の参加企業や団体等に成果物を共有

実証（予定）

- 企業と協力し教育機関においてプログラムを運用、評価・検証

- 成果物をバージョンアップしHP上で公開

人材育成プログラムの確立と継続（予定）

- 運営委員会を設け、産学連携体制を継続
- 成果物を一般公開し、広報活動を継続

- 自立化と認知度向上

## 平成30年度 成果報告書

<https://oitainbound.com/report/>

## (13) 岩手県のプロスポーツクラブ発展に寄与する人材を育成するための体制整備事業

地域

スポーツ

概要

### 地域の価値を創造するプロモーター人材の育成

- 岩手県では、県内での国体・ラグビーW杯の実施や、東京五輪を契機に、スポーツビジネスに対する期待が高まりつつあります。県庁内にはプロスポーツの担当部署が設置され、官民協働により「収益を生み出す対象（プロフィットセンター）」に転換しようと努めているところです。
- スポーツビジネスを推進する上では、事業の企画立案、チケットング、各種プロモーション活動を担う人材（プロモーター）が必要ですが、県内では圧倒的に不足しています。その要因の一つとして、スポーツビジネスに関する体系的・実効的な教育プログラムが充実していない点が挙げられます。
- こうした背景のもと、本事業は、スポーツビジネスのプロモーター育成を目指して、県内プロスポーツクラブ（グルージャ盛岡 [J3リーグ]、岩手ビッグブルズ [Bリーグ]、釜石シーウェーブスRFC [ラグビー]）および県、盛岡市、地元メディアなど企業等の連携体制を整備し、教育プログラム開発を推進します。

### 3か年の実績

1年目（平成30年度）および2年目（令和元年度）に行う調査・検討・実証を通じて、3年目（令和2年度）には、スポーツクラブのプロモーター人材育成のための「人材育成ビジョンシート」、「業界スキルマップ」、「実証講座用カリキュラム」、「実証講座用シラバス」、「実証講座用教材」の開発を目指しています。

### 今後の目標・活動予定

事業終了後も人材育成協議会を継続し、引き続き教育プログラムの改善を行っていく予定です。加えて、全国の専門学校をメンバーとする連絡調整会議を設置して、本取組で確立した教育プログラムの全国展開・普及を目指していく予定です。（2020年11月現在）

## 取組のポイント

### 地域の価値を創造する人材の育成

昨今はどのような仕事も、「早く仕上げる」「安く済ます」など、時間や費用を削るスキルばかりが求められる傾向にあります。それに対して本取組は、対象こそスポーツビジネスですが、その本質は、地域にあるリソースを活用し、地域の新しい価値を創り出すスキルをもった人材の開発を目指しています。このような価値創造スキルの開発は、他の取組にはあまりみられず、本取組の特徴と言えます。

また、地域プロスポーツというソフトコンテンツを対象としている点も、若者の興味・関心を惹きつけることに寄与しており、高い学習効果が期待されるところです。

### 他地域の横展開が可能な汎用的な教育プログラムの開発

地域におけるソフトコンテンツを用いた価値創造スキルは、岩手県だけで求められるスキルではありません。そのようなスキルは、人口減少に直面している日本全国の地方部で求められる、汎用的なスキルと言えます。

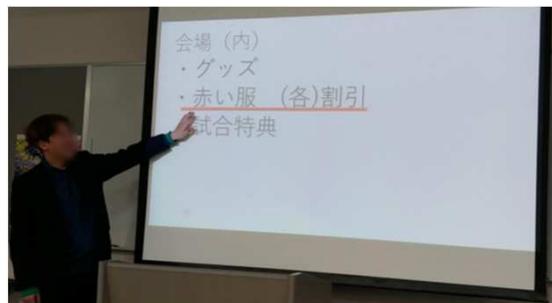
そのスキルを身に付けることができる教育プログラムが本取組で確立できれば、日本全国に横展開を図ることができます。ひいては日本全体の地方創生への寄与も期待されます。

### リカレントのニーズも見込める教育プログラム

地域におけるソフトコンテンツを用いた価値創造スキルは、これまで専修学校はもちろん、大学等においても確立された教育プログラムは存在しませんでした。

すなわち、現在のわが国には、地域における価値創造に関する適切なスキルを身に付けている人材は殆どいないということになります。

前述のように、そのスキルは岩手県だけではなく、日本全国で求められる汎用的なスキルです。そのため、本取組で開発された教育プログラムは、大きなリカレント教育ニーズをも秘めていると考えられます。



チームで検討した集客アイデアを、岩手ビッグブルズ社長を前にプレゼンする学生。  
即採用のアイデアも生まれた。(2019年12月19日(木))

## 実施体制

### 人材育成協議会（親会議）

**役割：**先進事例調査、人材ニーズ調査、人材育成ビジョンシートの方向性策定・制作、業界スキルマップの方向性策定、各委員会への方向性提示・案の評価・進捗確認・助言等、事業全体の講評

#### 教育プログラム開発委員会

**役割：**業界スキルマップの作成、実証講座用カリキュラム、シラバスの作成、実証講座用教材の作成・実施

#### 検証評価委員会

**役割：**教育プログラム検証・評価、プロジェクト評価

#### 事務局

**役割：**事業計画の企画・立案、事業の推進・進捗管理、構成員との連絡・調整、協議会・委員会の運営、実証講座・成果報告会の運営、報告書の作成、収支予算・決算書作成

## 構成機関

### 企業・団体：11機関

株式会社岩手ビッグブルズ、株式会社いわてアスリートクラブ、釜石シーウェイブスRFC、株式会社岩手日報社、株式会社IBC岩手放送、いわぎん事業創造キャピタル株式会社、株式会社スポーツブレイン、有限会社ザ・ライスマウンド、株式会社ミッションスポーツ、株式会社バスケットボールジャパン、一般財団法人バスケットボールジャパンアカデミー

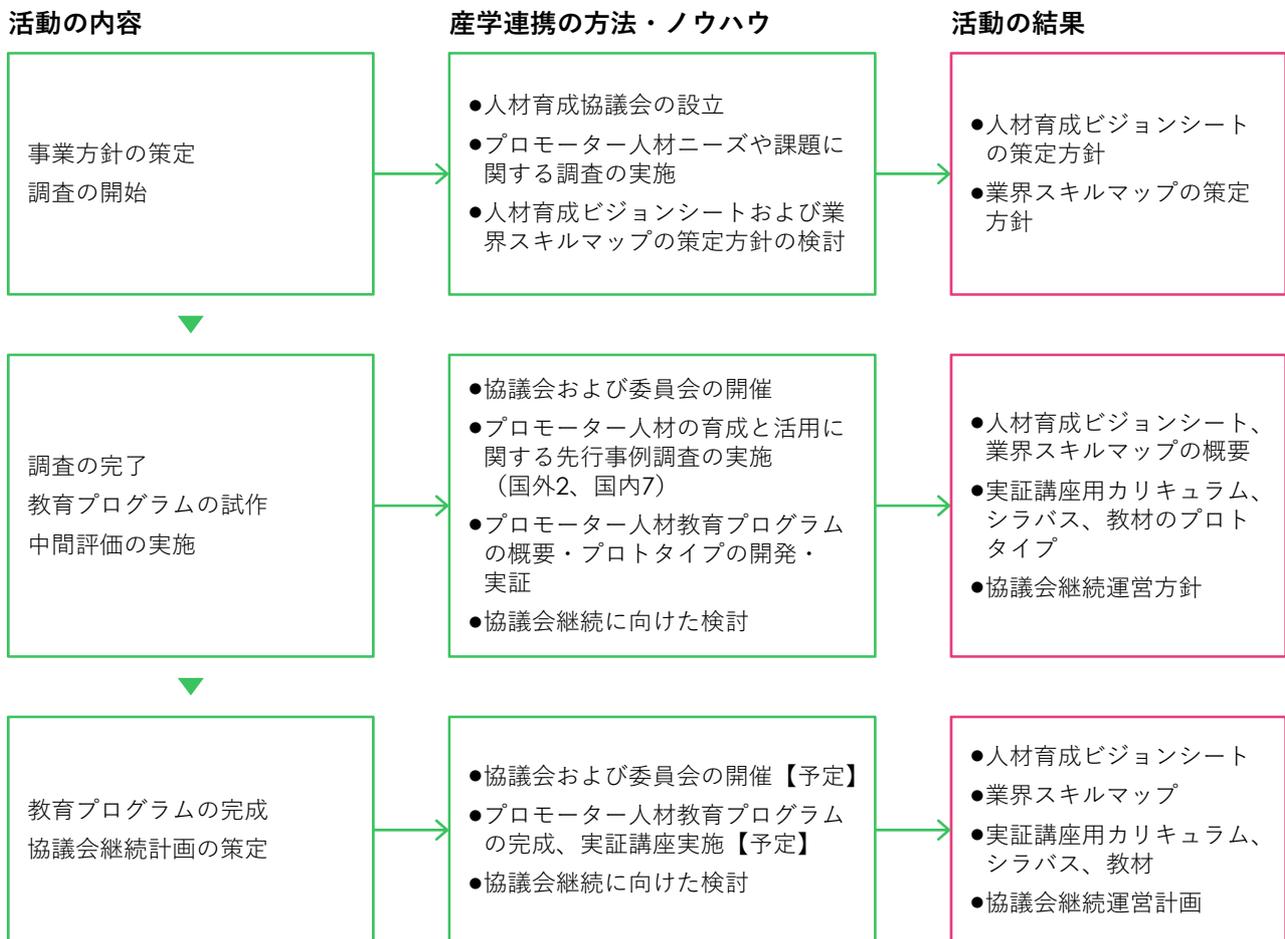
### 教育機関：7機関

学校法人龍澤学館、盛岡医療福祉専門学校、学校法人国際総合学園、学校法人河原学園、学校法人龍馬学園、学校法人麻生塾、帝京大学

### 行政機関：2機関

岩手県、盛岡市

## 活動の全体像



## 平成30年度 成果報告書

<https://www.morii.ac.jp/other/monbukagaku/h30/seika.html>

## 資料B ワークショップ運営マニュアル

課題発掘ワークショップ運営マニュアル

(参考) 「課題発掘ワークショップ」の結果を受けた「課題解決ワークショップ」の実施事例  
～「沖縄県の観光振興に資する将来の中核人材養成のための人材育成協議会事業」を例に



# 課題発掘ワークショップ<sup>o</sup>

## 運営マニュアル

**MRI** 株式会社三菱総合研究所



---

## 目次

1. 課題発掘ワークショップの趣旨
2. ワークショップとは
3. 課題発掘ワークショップの目的
4. ワークショップの準備
5. ワークショップの一般的注意事項
6. 課題発掘ワークショップの構成
7. ワークショップの進め方
  - 第I部 ①知識の範囲（全体像）＝サービスの広がり×工程
  - 第I部 ②専修学校の卒業生が主に担う部分（人材の構成）
  - 第II部 産学連携による人材育成システムのあり方
8. ワークショップ事例集
  - I T分野（2018年1月に大阪で開催）
  - ドローン分野（2018年2月に郡山で開催）
  - 観光分野（2018年2月に沖縄で開催）

---

## 1. 課題発掘ワークショップの趣旨

文部科学省は、専修学校による地域産業中核的人材養成事業として複数の事業を実施しています。これらの事業の一つとして、産学連携体制の整備が目指されていますが、産学連携体制の整備を進める上で、分野横断的な連絡調整会議を設置しようとしています。

協議体制を構築・継続する際に活用するため、ガイドライン等の各種のツールが必要です。そのため、人材育成協議会（全国版・地域版）から情報を集約し、必要なデータの収集・提供等を行っています。単なる情報提供にとどまらず、より積極的な形で連携を進めるためのツールとして、「ワークショップ」の開催が非常に有効であると考えています。

ワークショップを通じて、産学間での課題の発掘と共有、その後の連携と協働を促進することが期待されています。より充実したワークショップを運営することが出来るようにするための方法や工夫などを、このマニュアルにまとめました。

## 2. ワークショップとは

デジタル大辞泉（小学館）によれば、「ワークショップ」とは、「参加者が専門家の助言を得ながら問題解決のために行う研究集会」とされています。

本マニュアルでいう「ワークショップ」とは、「専修学校による地域産業中核的人材養成のための産学連携」の関係者たちが一堂に会し、①それぞれが持っている問題意識を共有する、②優先して取り組むべき問題を明確にする、③その問題の解決に向けた取り組みを具体化する ことを目指す議論の場を指すこととします。

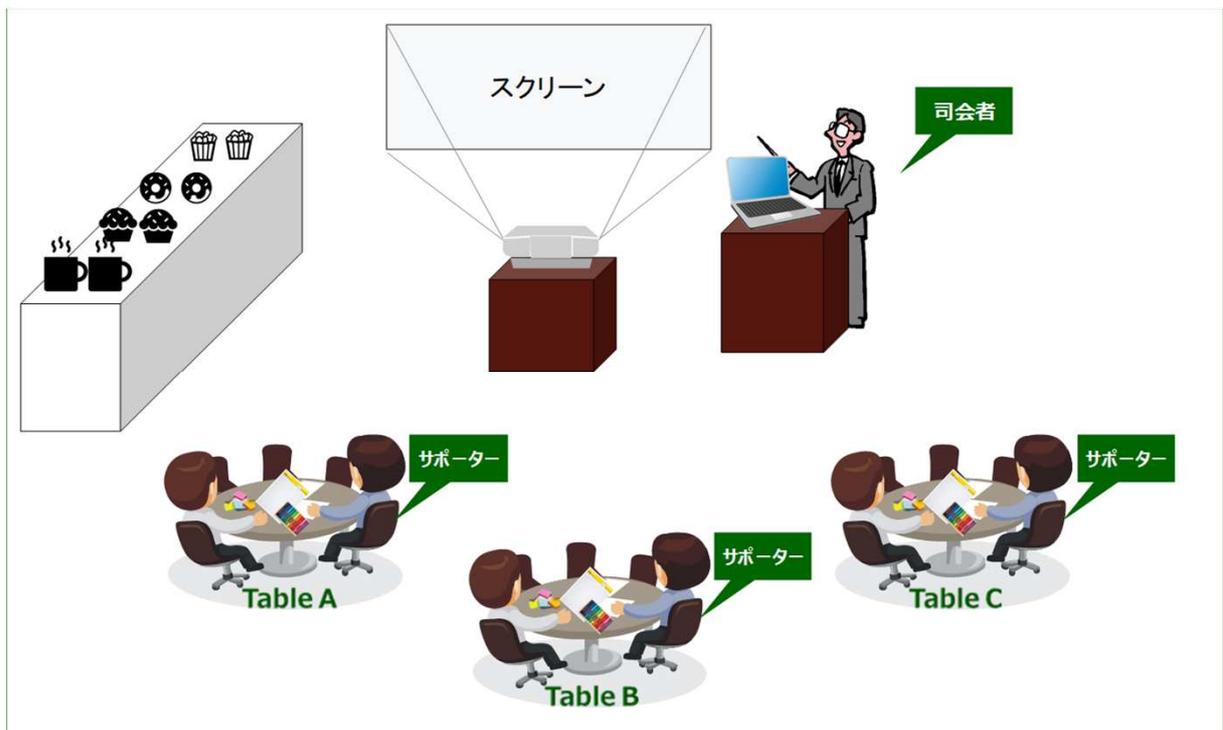
## 3. 課題発掘ワークショップの目的

課題発掘ワークショップでは、立場が少しずつ異なる、様々な教育機関、行政機関、企業等が参画する産学連携体制の整備に向け、各々の思うところを棚卸しし、お互いの思いを共有した上で、目指すべき人材像を設定したり、具体的な連携体制を検討したりすることを目的としています。

協議会の取組の成否は、事業初期段階における、課題設定の適切さと、関係者間の認識共有に拠るところが大きいと考えられます。

## 4. ワークショップの準備

- 会場は、司会者が資料を投影するスクリーンを中心に、各テーブルに5名を目安として、座席を配置します。
- 各テーブルには、チームディスカッションの進行ととりまとめを行う、ファシリテーター（サポーター）を1～2名付けます。
- アイデアを書き出すための付箋紙、大型模造紙、ペン等を配置します。
- リラックスした雰囲気が進められるよう、休憩時の飲み物や軽食を準備しておきましょう。



---

## 5. ワークショップの一般的注意事項

- 同じテーブルについて参加者は、初対面であることを想定し、アイスブレイキングの時間を取ります。
- ディスカッションを始める前に、話し合う内容を確認し、大型模造紙に書き出すなど、参加者の目につきやすいところに掲示しておきましょう。
- 各自の意見は、口頭で述べてもらうだけでなく、付箋紙に書き出して、大型模造紙に貼り出してもらいます。こうすることで、メンバー全員で、アイデアを共有することが出来、アイデアを詰めていくときの材料として使うことが出来ます。
- 自由にアイデアを出してもらえよう、批判や偏見を含んだコメントを差し控えるよう、メンバーに伝えましょう。
- 後から整理することを前提に、アイデア出しでは質より量を重視して積極的に参加してもらいましょう。
- 付箋紙に書き出したアイデアは、内容別に色分けし（想定されるサービスは青、求められる人材像は黄色、など）、似た内容のものを集めて貼って、整理しやすい形にします。
- ディスカッション中は、様々な意見がランダムに出てくるため、各ラウンドの終わり近くになったら、各テーブルのサポーターにてとりまとめを行い、グループ全体の議論内容と結論を整理しておきましょう。

## 6. 課題発掘ワークショップの構成

課題発掘ワークショップは2部構成で行います。

第I部で人材育成の大きな方向性（目指すべき人材像）を検討した後、第II部で詳細なスキルやカリキュラム（産学連携による人材育成システムのあり方）の検討を行います。

### 第I部 目指すべき人材像

まず人材育成の大きな方向性を共有しましょう。

#### 【主なトピック】

- 当該分野において、主にどのような「サービス」を想定するか（将来も見据えて）
- 「サービス」を産み出すまでの工程
- 知識の範囲（全体像）
- 専修学校の卒業生が主に担う部分

### 第II部 産学連携による人材育成システムのあり方

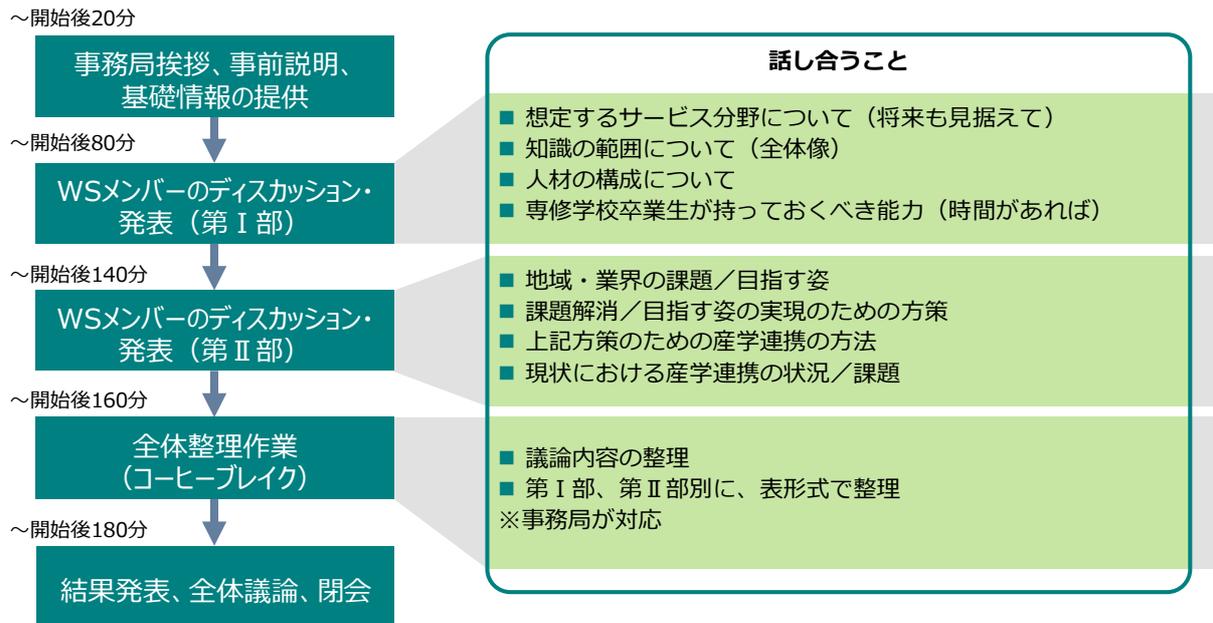
本事業の目標である「自律的な産学連携体制の整備」について議論しましょう。

#### 【主なトピック】

- 連携の目的
  - 地域・業界の課題／目指す姿
  - 課題解消／目指す姿の実現のための方策
- 連携のあり方
  - 上記方策のための産学連携の方法
  - 現状における産学連携の状況／課題

## 7. ワークショップの進め方

ワークショップの流れと時間配分は、次のようにします。



## 第I部 ①知識の範囲（全体像）＝サービスの広がり×工程

求める人材像を検討する前に、当該業界で対象となるサービスと、それを提供するために必要となるプロセスを検討します。

サービスの広がりや工程を掛け合わせることで、必要とされる知識の全体を明らかにすることができます。

サービス分野	(具体例)	取得データ	サービスを生み出すまでの工程			
			データを把握・収集する	大量データを蓄積・処理可能な状態にする	大量データを処理・分析する	データから知識を得る(データからサービスを設計する)
テラーメード/マイクロセグメンテーション	保険	顧客属性、支払いデータ	各種センサ技術 情報発信動態(SNS) インターネット閲覧・購買・コミュニケーション等の動態、ログデータ GPSデータ 動画・画像データ データ収集アプリ開発	Hadoop NoSQL データウェアハウス マスターデータ管理 データクレンジング 非構造データの構造 データへの変換(テキストマイニング、画像認識)	R 相関分析 機械学習	各サービスの深い理解に基づいた改善提案 異なるデータの組み合わせ、分析手法の提案
	医療	患者属性、ゲノム、病歴				
	購買(リアル)	顧客属性、POSデータ、人流データ(GPS)、ソーシャルデータ				
	購買(ネット)	顧客属性、クリックストリーム				
生産活動の効率化	需要分析	顧客属性、POSデータ、人流データ(GPS)	システム設計、構築、運用	クラウドコンピューティングサービス環境(IaaS等) CEP(複合イベント処理)、ストリーム・コンピューティング等によるリアルタイム処理		
	SC効率化	RFIDデータ				
社会インフラの効率化	交通運行管理	GPSデータ(リアルタイム)				
データに基づく意思決定	人事戦略	属性、パフォーマンスデータ	データ転送			
	フィンテック	顧客属性、売上データ				
	スポーツスカウティング	映像データ、トラッキングデータ				
希少事象やリスク検知	インフラ等の劣化管理	センサ等のモニタリングデータ				
	不正検知	クレジットカード等の利用状況				
	防犯・サイバーテロ検知	映像データ、SNSデータ				

### ディスカッションを進める上でのポイント

- 将来の人材像を検討するうえで、「知識の全体像」を予め把握しておく必要があるという点について、ディスカッションに入る前に詳しく説明しておきましょう。
- 分野によってアウトプットのイメージが異なるため、それぞれに対応するサンプルを示しておきましょう。
- 特定の教育分野、あるいは産業分野に従事している参加者にとって、「サービスの広がり」は想像が難しい場合もあるため、具体的にどういった内容を検討してほしいのか、具体的に説明しましょう。
- 特に、産業構造が大きく変容すると想定されている分野については、現状だけでなく、変容後のサービスおよび工程について議論してもらいましょう。

---

## 第I部 ②専修学校の卒業生が主に担う部分（人材の構成）

ビジネスにおける一般的な人材構成を踏まえ、対象分野における人材構成を検討した後、専修学校の卒業生が主に担うと考えられる部分を特定します。

IoT、ビッグデータ、AI分野を例にとると、下記のような人材構成が考えられます。

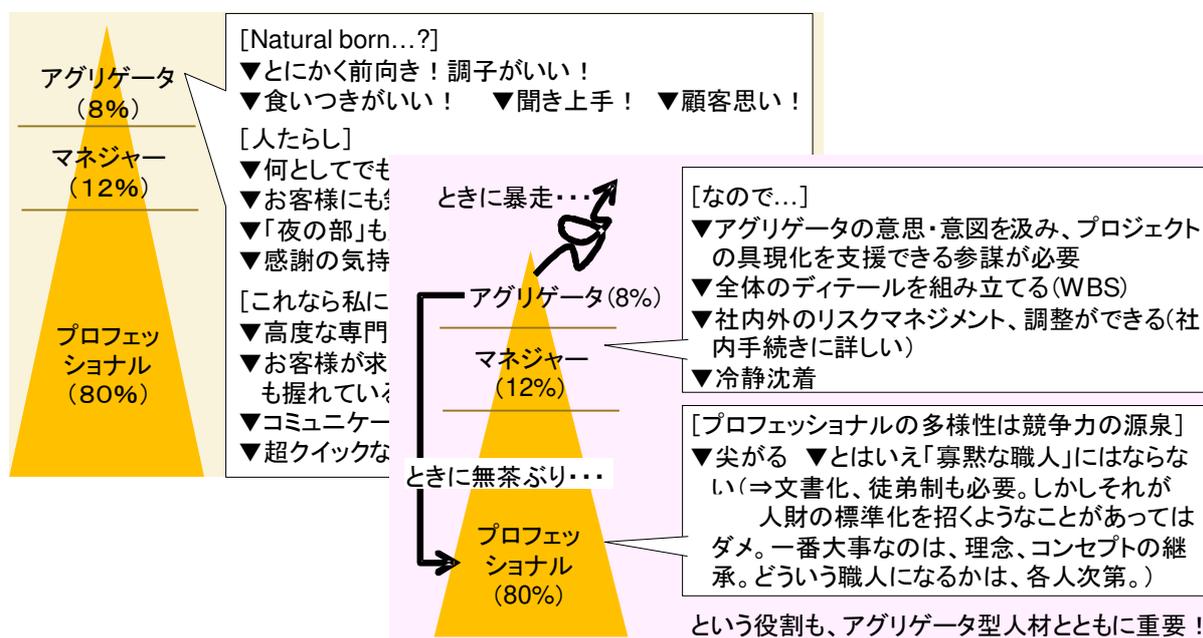
- データを価値ある情報に出力する人材（建築家タイプ）
  - 市場と科学の双方に通じ、①サーベイ、②実験計画、③データ収集、④分析、⑤仮説創出の全体設計ができる人材。
  - 意思決定に近い人材。
  - 関係者を説得し、社会実験を実施できる人材。
- データの生成・整備ができる人材（材料屋タイプ）
- データから作る人材（道具屋タイプ）
  - AI研究者、データサイエンティスト等のイメージ。
- 保守・運用人材（管理人タイプ）
  - セキュリティ技術者、メンテナンス技術者等のイメージ。

資料) 齊藤秀, IoT/BigData/AI活用を担う人材育成の状況・課題・対応策について, 第4次産業革命人材育成推進会議(平成28年12月9日) を元に三菱総合研究所改変

これを踏まえ、専修学校卒業生が主に担うに部分、またキャリアパスなどについて議論していきましょう。



人材構成を図式化した例として、下記のようなものもあります。



## ディスカッションを進める上でのポイント

- ビジネスプロセスの上流（ビジネスモデル策定）～下流（実務作業）という枠組みにとらわれず、前ステップで検討したサービスと工程の広がりや踏まえて、どのような人材構成になるかを検討しましょう。
- 企業側の意見と、学校側の意見が大きく異なる可能性があります。両方の意見を詳しく聞き、現在の問題を把握できるようにしましょう。

## 第II部 産学連携による人材育成システムのあり方

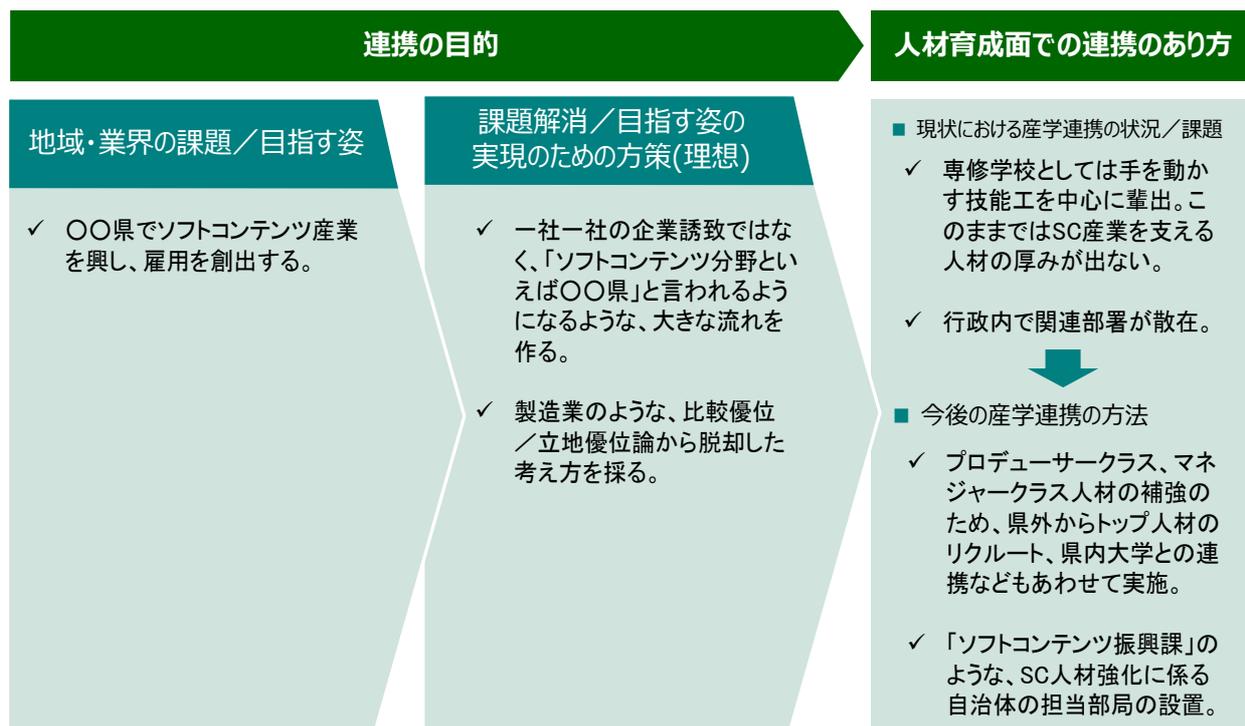
第II部では、産学連携による人材育成システムのあり方を検討します。

まず、現時点における地域や産業における課題や問題を挙げてもらい、目指す姿をイメージするところから始めます。

課題や目指すべき姿が明確になったら、課題の解決や目指す姿の実現に向けての方策を検討しましょう。この段階では、課題解消／目指す姿実現のための方策の実施可能性は、いったん棚上げておきます。理想的なあり方について、自由な発想と忌憚りの無い発言を促すようにしてください。

課題・目指すべき姿と、その解決・実現に向けた方策がイメージできたら、その方策を実施していくうえで、必要となる産学連携のあり方について議論していきましょう。

ソフトコンテンツ産業を例にとると、次のようなまとめ方が考えられます。



### ディスカッションを進める上でのポイント

- 「産学連携＝インターンシップ」という固定観念にとらわれていることがあるため、そのほかの連携可能性についても検討できるよう、積極的な発言を促しましょう。

## 8. ワークショップ事例集

### IT分野（2018年1月に大阪で開催）

ビッグデータ人材をテーマにワークショップを開催しました。汎用性の高いIT分野の人材像とその育成をめぐる議論は、様々な問題や課題をめぐって発散しましたが、最終的には業界全体の抱える問題として共通認識があることが浮かび上がり、それを解消するための産学連携のあり方について、目指すべき姿を示唆することが出来ました。

想定されるサービス	<ul style="list-style-type: none"><li>● 販売・マーケティング、医療、教育、フィンテック等、幅広い分野におけるビッグデータの活用が期待される一方、IT自体はツールでしかないため、様々なビジネスニーズに応じて、ソリューションを提供しなければならない。</li><li>● データ処理や分析も重要な作業となるが、そのためにはビジネスに関する知識が不可欠である。</li></ul>
求められる人材像	<ul style="list-style-type: none"><li>● ビジネスのニーズを踏まえ、それを実現するシステムのロジックを構築できる人材が必要。</li><li>● クラウドアプリケーションの浸透に伴い、システム開発のための技術・知識より、ビジネスに関する知識の重要性が高まっている。</li><li>● コスト削減よりも収益確保といったビジネスマインドを意識した教育も必要となる。</li></ul>
地域・業界の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>● 業界全体として作業下請けの関係が多いため、自社製品を開発している企業が少なく、インターンシップを受け入れても、機密保持等の条件を守りながら、学生に実習してもらえ作業を与えることが難しいという現状がある。</li></ul>
目指す姿と方策	<ul style="list-style-type: none"><li>● IT業界に固有の、機密やセキュリティ上の問題をクリアしつつインターンシップを実現する仕組みが必要である。</li><li>● 産学連携は、東京の大企業を主体とするのではなく、地方のIT企業も含め、業界全体の利益にかなうような形にすることが望ましい。</li><li>● 企業と学校を結びつけるコーディネーターや、産業クラスタにおいて事業を生み出すバウンダリプレーナーが必要である。</li></ul>

## ドローン分野（2018年2月に郡山で開催）

ドローンは新しい分野ということもあり、企業と専門学校との連携が確立されていないため、これから実施していくべきことについて、専門学校内におけるブレインストーミングの形でワークショップを実施しました。ドローンの活用が期待される分野は多数あるため、新しいビジネスモデルの構築とその運用の両面で、人材育成が必要になります。若い人たちに興味を持ってもらうため、行政も含めた産官学の連携による取り込みの重要性を確認し、具体的な活動に向けた方策検討へと進んでいくこととなりました。

想定されるサービス	<ul style="list-style-type: none"><li>● 風力発電やメガソーラー等、新エネ分野での検査</li><li>● 放射線や花粉、PM2.5等の環境測定分野</li><li>● 建設現場での監視や、測量作業</li><li>● ドローン自動航行プログラム開発や、センサーデータの蓄積と分析等、IT分野との連携</li><li>● ドローン操作の安全性確保や運行管理も重要</li></ul>
求められる人材像	<ul style="list-style-type: none"><li>● 測量や電気管理といった主業務に関する知識に加え、ドローンの操作技術がある人材が企業から求められるようになっている</li><li>● ドローンを利用したビジネスを開発できる人材も重要</li></ul>
地域・業界の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>● 専門学校と企業が話をする機会は比較的多いが、定期的な交流会等は無く、長期間情報が入らないこともある</li><li>● 市の事業を請け負った企業の作業を専門学校生が一部実施する、という実習/OJTの枠組みがあるが、特定の分野に限られている</li><li>● 長期的な視点で課題を解決するためには、行政によるビジョンの提示と、実施における舵取りが必要である</li></ul>
目指す姿と方策	<ul style="list-style-type: none"><li>● エンターテインメントも含めたイベントや、実技の講習会といった体験を重視する機会を増やし、学生がドローンに触れる機会を増やす必要がある</li><li>● 参加者が安心して参加できるイベントにするため、行政の支援は不可欠である</li><li>● ドローンの新しい使い方を発信していくことで、市に対する興味も持ってもらうことが出来るのではないか</li></ul>

## 観光分野（2018年2月に沖縄で開催）

専門学校、企業、行政の各界から参加者にお集まり頂き、沖縄観光の今後の姿と、それを実現するために必要な人材像について活発な意見交換を行うことが出来ました。ワークショップ前半では、仕事はきつくて低賃金という観光業のイメージを払拭するため、沖縄のブランドイメージ向上を行い、観光客一人当たりの消費額を増やしていくことの重要性を確認しました。後半では、観光関連企業におけるキャリアパスを学生に提示することで、新しいサービス開発や観光客の満足向上に取り組む意欲を高め、沖縄観光の高付加価値化に繋げていく必要があるという結論となりました。

想定されるサービス	<ul style="list-style-type: none"><li>● 外国人富裕層向けのラグジュアリーサービス</li><li>● 海外リゾートのバカンス型観光</li><li>● スペシャルな体験型イベントや、パーソナライズされたサービスで、個人の体験・満足感をアップ</li></ul>
求められる人材像	<ul style="list-style-type: none"><li>● 接客業でのマナーや主体性を身に付けている人材</li><li>● 現場の仕事だけではなく、マネジメントも出来る人材</li><li>● 差別化、個別化されたサービスを提供するため、質よりもバラエティを提供できる人材</li><li>● 英語だけでよいので、外国人とのコミュニケーション力が高い人材</li><li>● グローバル感覚での接待、観光客対応が出来る人材</li></ul>
地域・業界の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>● 観光収入が低いため、観光客一人当たりの消費額を上げる必要がある。</li><li>● 付加価値に併せて、沖縄のブランド力をアップする必要がある</li><li>● アジア以外の世界各地からの観光客を増やしたい</li><li>● インフラ構築は進んでいるが、外国人観光客を受け入れるためのソフト（英会話等）は、まだまだ遅れている</li></ul>
目指す姿と方策	<ul style="list-style-type: none"><li>● 学生を増やすためには、入学前の学生に対し、就職後のキャリアパスを提示するといった企業側の取組みも必要</li><li>● 学校カリキュラムやインターンシッププログラムの作成、実施について、産官学を含めた仕組みが必要である</li><li>● 中核人材育成の取組みとして、精神的フォローや、ライフプラン設定といったことも必要。そのため、学校教育に組み込むなど、行政による支援も望まれる</li></ul>

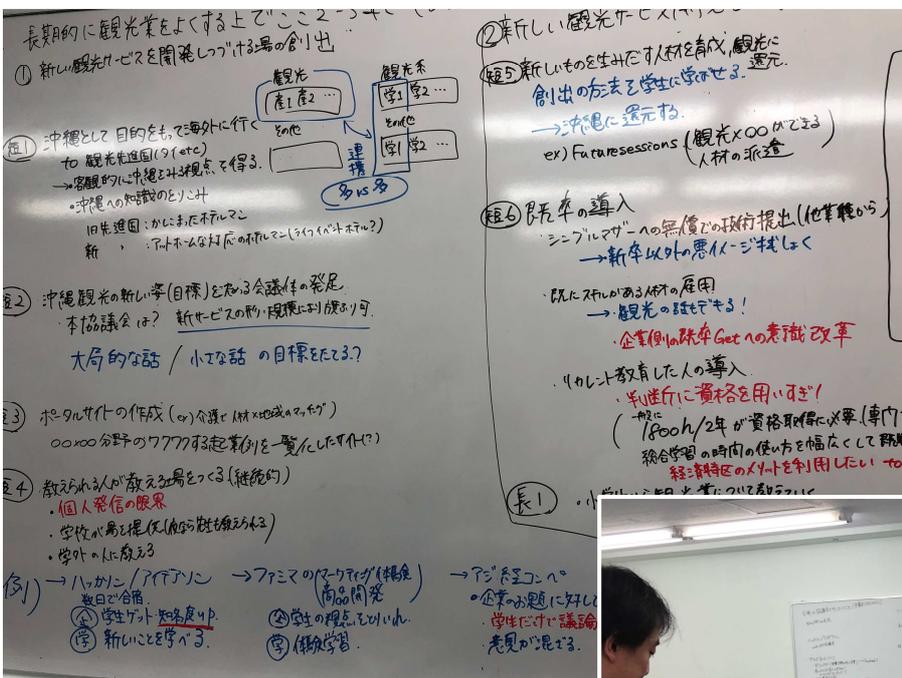
# (参考) 「課題発掘ワークショップ」の結果を受けた「課題解決ワークショップ」の実施事例

## 「課題解決ワークショップ」の進め方

「沖縄県の観光振興に資する将来の中核人材養成のための人材育成協議会事業」では、2017年度に「課題発掘ワークショップ」を開催しており、沖縄の観光業に携わる人材に関する課題が明らかになっていました。

そのため、2018年度において、その課題に対する具体的な解決策を検討すべく「課題解決ワークショップ」を開催しました。課題解決ワークショップは、おおよそ以下のように進行了ました。

テーマ	議題
「課題発掘WS」の振り返り (10分)	○前年度の課題発掘ワークショップで挙げられた沖縄観光（人材）の課題（復習）
デモンストレーション (70分)	○上記の課題の図化・構造 ○図をもとに、新しい課題の気づき ○解決策の検討
自律的な検討 (70分)	○デモンストレーションを参考に、「働き手不足」を起点とした解決策の検討を自律的に実施



## 用いた資料

用いた資料を以下に示していきます。

まず、スライド1～3pで、ワークショップの一般論を説明しました。

専修学校による地域産業中核的人材養成事業（（3）産学連携体制の整備）  
**課題解決 ワークショップ**

2019年2月

MRI 株式会社三菱総合研究所

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.

MRI 株式会社三菱総合研究所

### 一般的なワークショップの目的

- 協議会の取組の成否は、事業初期段階における、課題設定の適切さと、関係者間の認識共有に拠るところが大きいと考えられます。
- 特に、立場が少しずつ異なる、様々な教育機関、行政機関、企業等が参画する産学連携体制においては、各々の思うところを棚卸しし、お互いの思いを共有した上で、目指すべき人材像を設定したり、具体的な連携体制を検討したりすることが重要です。



写真）三菱総合研究所撮影（2016.2.16）

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 2

MRI 株式会社三菱総合研究所

### 本ワークショップの実施経緯

- 本業務は、専修学校による地域産業中核的人材養成事業の「（3）産学連携体制の整備」のうち、「③分野横断的な連絡調整会議の設置」パートを受託した(株)三菱総合研究所が実施するものです。
- 上記調査の目的は、「各地で人材育成協議会を構築する際の参考となるよう、全国版、地域版の各人材育成協議会からの情報の集約、必要なデータの収集・提供等を行い、協議体制を構築・継続する際に活用する各種のツール（ガイドライン、ひな形、チェックリスト等）を作成する。」こととされています。
- 弊社では、上記のツールの中に、産学間での課題の発掘と共有、その後の連携と協働を促進するための「ワークショップ」の運営手順を盛り込んでお考えしています。そこで、全13協議会のうちいくつかの協議会の皆様にご協力いただき、実際に「ワークショップ」を開催し、ツール作成の参考とさせていただきます。

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 1

MRI 株式会社三菱総合研究所

### 本日のワークショップ

- 昨年度のワークショップ（以下「WS」）のテーマは、①理想的な沖縄観光人材、②人材育成のための体制想定、についての課題抽出でした。
- そこで、本年度のWSでは、昨年度のWSで洗い出された課題を参考にしながら、沖縄の観光人材育成のための具体的な産学連携方法を考えましょう。
- そのため、本日のWSのテーマは、「沖縄観光人材を育てるための具体的な産学連携方法」とします。

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 3

スライド5pでは、前年度実施した課題“発掘”ワークショップにおいて挙げられた課題のサマリーを振り返り、共有しました。

スライド6pでは、上記“課題のサマリー”について、参加者間の認識の共有を支援するための構造図が示しました。この図の作成については、詳細なルールは設けていませんが、「KJ図」や「マインドマップ」の作成方法とほぼ同様でよいと考えています。ここでは、キーワードをラベル状にして並べ、キーワード間の関連性が強い場合は、それらキーワードのペアを線で結んでいます。課題に関するキーワードは桃色、課題への対処に関するキーワードは緑色として、識別を容易にしています。

株式会社三菱総合研究所

## 昨年度の振り返り

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 4

株式会社三菱総合研究所

### 昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題

- 沖縄の観光産業の課題
  - 「仕事はキツイが待遇は悪い」という観光業全体のイメージの悪さ、それによる人材不足
- 沖縄観光人材に求められる資質
  - 沖縄の観光業を活性化するためには観光収入を増加させることが重要であるが、そのためには、ブランド力の向上や、富裕層（特に外国人）をターゲットにした新しいサービス開発が必要となる。その場合、体験型イベントの提供、パーソナライズされた体験、満足度の得られるサービスの提供、質よりもバラエティを重視したサービスの提供等が必要であるほか、滞在先や訪問先のセキュリティ確保も重要となる。
  - ここで必要となる人材は、国際人感覚でのサービス力、対応力のある人材である。基本的な対応として、英語力が最も重要であるという意見が多かった。そのほか、接客業でのマナーや主体性を身に付けている人材、現場の仕事だけでなく、マネジメントも出来る人材が必要であるという意見が多かった。観光収入が増えることで、観光人材の待遇も向上し、県民全体の観光への意識向上、教育への投資も活発となると良い循環に繋げたい、というビジョンを描いたグループもあった。
- 沖縄の産学連携の課題
  - 観光業で人材を集めるためには、将来的にマネジメントやインストラクターへとステップアップしていけるというキャリアパスを提示する必要があるが、現在、学生にはそれが見えていない。
  - より職業実践型の教育を実現するためには、講師の質向上や、そういった講師の育成、企業からの講師招聘といったことが必要になるが、実際に運用するための仕組み構築や、費用負担の問題を解決する必要がある。
  - 専門学校のカリキュラムについて、企業からのフィードバックを取り入れるという取組みは既に実施されており、今年から、職業専門課程の実施に対し、学生一人当たり700円、県から補助金が受けられることになっていることである。しかしながら、そういった連携体制に対する評価方法や評価基準に関する検討や準備は始まっておらず、産学連携の取組みを継続的に実施して、さらに改善していくというプロセスまでは構築されていない。

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 5 出典) 三菱総合研究所作成 課題発掘ワークショップ 実施報告書より抜粋

株式会社三菱総合研究所

### 昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題

● 沖縄の観光産業の課題（図化）

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 6

株式会社三菱総合研究所

### 昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題

- Anything else?

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc. 7

スライド8pでは、スライド6pの整理をサマライズする（上位概念でまとめる）ことで、必要な課題解決策の方向性の検討を行っています。ここでは、“新しい観光サービスを開発し続けるための環境整備”（左側・上から1・2番目の緑色ラベル）、“新しく開発された観光サービスの導入先の確保”（左側・上から3・4番目の緑色ラベル）、“新しい観光サービス全体（開発・導入）をマネジメントできる人材の確保”（左側・一番下の緑色ラベル）、などの方向性がまとめられました。

以上（スライド8p）までは、外部のファシリテーター（三菱総合研究所）が議論の誘導を支援しましたが、スライド10p以降では、以上とは別の切り口での課題整理を、協議会メンバー自らが主導して行うようにしました。その結果、「働き手不足」という課題に対して、「他産業から取ってくる」、「他地域から取ってくる」など、直接的な対処に関するキーワードが発想されました（スライド10p）。ファシリテーターが事前に準備した整理（スライド6p）では、「イメージが悪い」という、「働き手不足」という課題を一段階掘り下げたキーワードが紐づいていたのに対して、全く別の議論の切り口が示されたと言えます。それだけに、時間の制約や、行政メンバーが不在だったことなどから、この切り口での議論を深めることができなかつたのは、やや悔やまれる点でした。

MITRI 株式会社三菱総合研究所  
**昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題**

- アクションに結び付けるための再整理（サマライズ）
  - 新しい観光サービスを開発し続ける場の創出
  - 新しい観光サービス開発を指導・指揮してくれる人材の確保
  - 新しい観光サービスの導入先の確保
  - 新しい観光サービスを観光客に提供してくれる人材の確保
  - 新しい観光サービス全体をマネジメントできる人材の確保
- 学がやること、産が協力すること、産のメリット

MITRI 株式会社三菱総合研究所

やってみましょう

MITRI 株式会社三菱総合研究所  
**昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題**

- 沖縄の観光産業の課題（図化）
  - 課題
  - 対応
  - 働き手不足
    - 他産業から取ってくる
      - 新卒を取る
      - 業歴を取る
    - 他地域から取ってくる
      - 新卒を取る
      - 業歴を取る
    - 他国から取ってくる
      - 新卒を取る
      - 業歴を取る
- 学がやること、産が協力すること、産のメリット

MITRI 株式会社三菱総合研究所  
**昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題**

- アクションに結び付けるための再整理（サマライズ）
- 学がやること、産が協力すること、産のメリット

最後に、スライド8pで整理方向性のうち、特に“新しい観光サービスを開発し続けるための環境整備”について、具体的に何から着手するかという点に絞って議論を実施しました。

## もう一回

### 昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題

- アクションに結び付けるための再整理（サマライズ）

- 学のやること、産が協力すること、産のメリット

### 昨年度のWSで挙げられた沖縄観光（人材）の課題

- Anything else?

課題

対策

働き手不足

---

## 議論のまとめ

課題“解決”ワークショップの結果、今後の具体的なアクションアイテム案として、以下のような項目が挙げられました。

- 観光業界の枠を超えた新しいサービス観の打ち出しが必要である。その際、昨今では、社会課題解決を目指す企業には大きな資金が流入しているという流れに着目し、このような企業とのタイアップが有効かもしれない。また**既に、沖縄には、企業から与えられるお題に対して学生が課題解決・サービス開発を行うコンペティション、アイデアソン等のイベントがあるので、そのような場を活用することも考えられる。**特に、**人材不足解消のためには、観光を勉強している若者だけではなく、他の業界や世代にも働きかける必要がある。**その意味で、新しい観光サービスのためのコンペティション、アイデアソン等のイベントは、他の業種や世代も巻き込むことができるという点で、有望なアクションアイテムの一つと言える。
- 上記のような動きをいつでも始動できるようにしておくためのインフラとして、**沖縄の中で埋もれている人材、課題、ストーリーを可視化するためのポータルサイト、メディア**があると良い。**沖縄が抱える問題を提起し、それに対する解決方法を募る**といった機能をもたせたい。
- 短期間でも海外への視察等に行くことで、中核人材の育成や成功事例体験から刺激を受けることができるので、効果的な方法だと考えられる。
- 上記をマネジメントしようと考えたときに、**県内の人材ではカバーできないため、県外との連携が必要**となる。また学校と企業とのタイアップについては、企業へのメリット付与の検討が必要。ここが打ち出せないと、産学連携の継続が難しくなる。

## 課題と考察

以上のように、課題“発掘”ワークショップと、それを受けた課題“解決”ワークショップを行うことで、**具体的かつ実効可能性があるアクションが複数抽出できた**と考えます。

一方で、行政メンバーが急遽欠席となったこともあり、意思決定権や予算などを有する主体が参加していなかったため、「誰が、いつまでに、何を実施するか」まで具体化ができなかった点が課題として残りました。このようなワークショップの場には、行政、大手企業、金融、メディア関係者など、**解決策の（実行役ではなくとも）オーナー役／旗振り役となってもらえるような主体の参画を得ることが肝要**であると考えられました。

また、これらのような、有志によるボトムアップ的な活動（ワークショップのみ）では、多数の雇用を生むような取組として結実しにくいことも考えられます。そのため、**ワークショップで出た意見を、協議会などの機会を用いて報告・共有し、具体的にどうするかを話し合うことが必要**でしょう。

「ワークショップをやっただけ」で終わらせることなく、ワークショップで議論した結果を、産業界全体や行政等を巻き込んだ、大きな流れに合流させていく意識も重要です。



## 資料C アウトプット事例集

(1)	キックオフヒアリングの事例	地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業
(2)	人材需要に係るアンケート調査票の事例	地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業
(3)	協議会／分科会の開催（議事）事例	福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業
(4)	ハッカソンの開催事例	多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業
(5)	クリエイタートライアウトの教育プログラム例	ゲーム・CG分野中核的人材養成のための全国産学官連携協議会構築事業

## (1) キックオフヒアリングの事例

「地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業」において、事業開始初期に実施された関係者ヒアリングの際の聴き取り項目を以下に示します。関係者の分野（施設、事業者、養成所、行政）によって、聴き取り項目が異なっていることが分かります。

ヒアリング調査の全容が分かる同事業の報告書は<<http://www.anabuki-college.net/monka-u/pdf/result2019.pdf>>で閲覧可能です。（2020年2月23日閲覧）

### (1) 調査件名

「訪問美容の実態等に関する調査」ヒアリング調査

### (2) 調査方法

調査先への訪問による担当者への直接ヒアリング調査

### (3) 調査項目

主な調査項目を以下に示す（調査票は別添資料参照）。

#### 1) 介護施設調査

- ①施設の基本的な事柄
- ②訪問美容サービスの経緯
- ③訪問美容サービスの施設・設備機器
- ④訪問美容サービスについて
- ⑤訪問美容師について

#### ⑥公的支援について

#### 2) 美容事業者調査

- ①訪問美容事業の基本的な事柄
- ②訪問美容について
- ③訪問美容サービスの提供先について
- ④訪問美容事業の課題と将来性
- ⑤訪問美容師について
- ⑥訪問美容師の育成について
- ⑦その他について

#### 3) 養成所調査

- ①養成所の基本的な事柄
- ②美容師養成校の教育について
- ③訪問美容サービスの需要予測
- ④訪問美容師に必要と思うもの

#### 4) 行政機関調査

- ①当該市町村の基本的な事柄
- ②当該市町村の介護福祉施設関連の状況
- ③訪問美容の実態把握
- ④当該市町村での訪問美容への取り組み
- ⑤訪問美容サービスの需給予測と供給策

(出典) 穴吹ビューティーカレッジ、「地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業」

報告書, p.126 <http://www.anabuki-college.net/monka-u/pdf/result2019.pdf> 2020年2月23日閲覧



## (2) 人材需要に係るアンケート調査票の事例

「地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業」において実施された、人材需要に係るアンケート調査の際の調査票を以下に示します。以下では事業者向けのみ示しますが、同事業では施設（育成した人材が活躍する場）、養成校、行政（福祉分野と衛生分野）といった、幅広い関係者にアンケート調査を行っています。

アンケート調査の全容が分かる同事業の報告書は<<http://www.anabuki-college.net/monka-u/pdf/result2019.pdf>>で閲覧可能です。（2020年2月23日閲覧）

文部科学省 平成30年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

事業名「地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業」

【訪問美容事業者調査】

## 2. 訪問美容事業者調査票

## 「訪問美容の実態等に関する調査」アンケート調査

## ■ 訪問美容事業の基本的な事柄について伺います。

問 1 事業所名他を教えてください。

事業所名 ( )
( ) 都・道・府・県 ( ) 市・町

問 2 このアンケートにお答えいただく方の部署、役職、ご担当業務を教えてください。

部署 ( )	役職 ( )
ご担当業務 ( )	

問 3 訪問美容事業の運営有無を教えてください。 (回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1. 運営している	<input type="checkbox"/> 2. 運営していない
------------------------------------	-------------------------------------

問 3 で 1 を選んだ方は問 5 へ

問 4 訪問美容を実施していない理由を教えてください。 (回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. サロン経営以外は考えていない	<input type="checkbox"/> 2. 訪問美容のノウハウがない
<input type="checkbox"/> 3. スタッフ不足 (訪問に人を回せない)	<input type="checkbox"/> 4. 訪問専用機材等の設備投資がネック
<input type="checkbox"/> 5. その他 (具体的に: )	

問 4 を回答した方は問 24 へ (ご回答に協力願います)

## ■ 訪問美容について伺います。

問 5 訪問美容を始めたきっかけを教えてください。 (回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 施設からの照会・問合せ	<input type="checkbox"/> 2. 行政からの紹介・問合せ
<input type="checkbox"/> 3. 新たな事業展開・経営強化の一環	<input type="checkbox"/> 4. 同業者が始めたこと
<input type="checkbox"/> 5. その他 (具体的に: )	

問 6 訪問美容の事業形態を教えてください。 (回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 「美容サロン+訪問」の事業者	<input type="checkbox"/> 2. 訪問美容専門事業者
<input type="checkbox"/> 3. その他 ( )	

問 7 訪問美容として勤務する美容師人数を教えてください。

10年前 ( ) 名	5年前 ( ) 名	3年前 ( ) 名	現在 ( ) 名
------------	-----------	-----------	----------

問 8 現在の訪問美容スタッフの雇用形態別・男女別の人数を教えてください。

	男性	女性	計
正社員	( ) 名	( ) 名	( ) 名
パート	( ) 名	( ) 名	( ) 名
計	( ) 名	( ) 名	( ) 名

(出典) 穴吹ビューティーカレッジ, 「地域を支える訪問美容・介護美容中核人材育成事業」

報告書, p.165, 2020年 <http://www.anabuki-college.net/monka-u/pdf/result2019.pdf> 2020年2月23日閲覧

問9 訪問美容師の年齢を教えてください。

10～20代 ( ) 名	30代 ( ) 名	40代 ( ) 名	50代以上 ( ) 名
--------------	-----------	-----------	-------------

問10 訪問美容師が有する介護資格について教えてください。(図はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 初任者研修	<input type="checkbox"/> 実務者研修	<input type="checkbox"/> 介護福祉士	<input type="checkbox"/> 介護支援専門員
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

問11 訪問美容事業のために訪問美容師が受講した研修かセミナーがあれば教えてください。

1	研修名 ( )	目的 ( )
	内容 ( )	
2	研修名 ( )	目的 ( )
	内容 ( )	

問12 訪問美容の営業時間および休業日について教えてください。(図はひとつ)

営業時間	( : ) ~ ( : )
<input type="checkbox"/> 定休日有り	毎週 ( ) 日間 休業 毎月 ( ) 日間 休業
<input type="checkbox"/> 定休日無し	(具体的に: )

## ■訪問美容サービスの提供先について伺います。

問13 訪問美容サービスの提供施設数を教えてください。

10年前 ( ) 施設	5年前 ( ) 施設	3年前 ( ) 施設	現在 ( ) 施設
-------------	------------	------------	-----------

※) 実績のない年は空欄で結構です

問14 訪問美容サービスの提供先を教えてください。(図はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 特別養護老人ホーム	<input type="checkbox"/> 2. 介護付有料老人ホーム
<input type="checkbox"/> 3. 介護老人保健施設	<input type="checkbox"/> 4. 住宅型有料老人ホーム
<input type="checkbox"/> 5. 介護療養型医療施設	<input type="checkbox"/> 6. グループホーム
<input type="checkbox"/> 7. 軽費老人ホーム	<input type="checkbox"/> 8. 高齢者専用賃貸住宅
<input type="checkbox"/> 9. ケアハウス	<input type="checkbox"/> 10. 高齢者向け優良賃貸住宅
<input type="checkbox"/> 11. サービス付き高齢者住宅	<input type="checkbox"/> 12. その他 ( )

問15 同一施設への訪問頻度と利用者数を教えてください。(図はいくつでも)

	訪問頻度	利用者数	訪問美容師数
<input type="checkbox"/> 毎月	( ) 回	平均 ( ) 名	( ) 名
<input type="checkbox"/> 隔月	( ) 回	平均 ( ) 名	( ) 名
訪問時間帯	( : ) ~ ( : )		

問16 訪問美容用に有する機器・機材を教えてください。(図はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. サロンカー (美容専用の移動トラック)	<input type="checkbox"/> 2. 持参用洗髪機器
<input type="checkbox"/> 3. その他 (具体的に: )	

問17 施設における訪問美容サービスの提供場所を教えてください。(図はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 美容専用室	<input type="checkbox"/> 2. 入所者の個室	<input type="checkbox"/> 3. 共有スペース (どこ: )
<input type="checkbox"/> 4. サロンカー (美容専用の移動トラック)	<input type="checkbox"/> 5. その他 (どこ: )	

問18 提供サービスの時間、価格、利用者数を教えてください。

(回はいくつでも)

	提供サービス	時間 (一人当たり)	利用料 (一人当たり)	利用人数(訪問1回平均)
1	<input type="checkbox"/> シャンプー&カット	( ) 分	( ) 円	( ) 名
2	<input type="checkbox"/> シャンプー&カット&カラー	( ) 分	( ) 円	( ) 名
3	<input type="checkbox"/> シャンプー&カット&パーマ	( ) 分	( ) 円	( ) 名
4	<input type="checkbox"/> カット	( ) 分	( ) 円	( ) 名
5	<input type="checkbox"/> カット&カラー	( ) 分	( ) 円	( ) 名
6	<input type="checkbox"/> カット&パーマ	( ) 分	( ) 円	( ) 名
7	<input type="checkbox"/> カラー	( ) 分	( ) 円	( ) 名
8	<input type="checkbox"/> パーマ	( ) 分	( ) 円	( ) 名
9	その他 ( )	( ) 分	( ) 円	( ) 名

## ■ 訪問美容事業の課題と将来性について伺います。

問19 訪問美容事業の位置付けを教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 社会の要望にしている	<input type="checkbox"/> 2. サロンのイメージアップ
<input type="checkbox"/> 3. サロンに併設した新規事業	<input type="checkbox"/> 4. 中堅従業員の新たな活躍の場になる
<input type="checkbox"/> 5. 若い美容師の新たな活躍の場となる	<input type="checkbox"/> 6. 独立開業の道を開く場となる
<input type="checkbox"/> 7. その他 (具体的に: )	

問20 訪問美容サービスを提供する上での問題・課題を教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. スタッフの確保	<input type="checkbox"/> 2. 出張持参用の専用機材・機器の負担
<input type="checkbox"/> 3. 高齢者とのコミュニケーション	<input type="checkbox"/> 4. 寝たままシャンプー等介護美容技術
<input type="checkbox"/> 5. その他課題 (具体的に: )	

問21 訪問美容事業の経営について教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 成立している	<input type="checkbox"/> 2. ほぼ成立している	<input type="checkbox"/> 3. 成立までもう少し	<input type="checkbox"/> 4. 成立していない
------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

問22 訪問美容事業の将来性を感じるか教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 感じる	<input type="checkbox"/> 2. 少し感じる	<input type="checkbox"/> 3. さほど感じない	<input type="checkbox"/> 4. 感じない
---------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

問23 訪問美容サービス提供への公的支援について教えてください。

<input type="checkbox"/> ある ⇒ <input type="checkbox"/> 利用者への支援	<input type="checkbox"/> 訪問理美容事業者への支援	<input type="checkbox"/> ない
--	---------------------------------------	-----------------------------

## ■ 訪問美容師について伺います。

問24 訪問美容師への社会からの期待について教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 急速に高まる	<input type="checkbox"/> 2. しだいに高まる	<input type="checkbox"/> 3. さほど高まらない	<input type="checkbox"/> 4. 高まらない
------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

問25 訪問美容師の人数予測について教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 急速に増える	<input type="checkbox"/> 2. しだいに増える	<input type="checkbox"/> 3. さほど増えない	<input type="checkbox"/> 4. 増えない
------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

問26 問25で3・4を選んだ方に伺います。今後増えないと思う理由を具体的に教えてください。

理由 (具体的に: )
-------------

問27 訪問美容師に今後さらに求められる知識・能力を教えてください。

(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 美容技術	<input type="checkbox"/> 2. 介護知識	<input type="checkbox"/> 3. 訪問の衛生管理	<input type="checkbox"/> 4. 多様な対応力
<input type="checkbox"/> 5. その他 (具体的に: )			

問28 訪問美容に関する資格の必要性和その理由を教えてください。(回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1.必要	<input type="checkbox"/> 2.有ればよい	<input type="checkbox"/> 3.無くてもよい	<input type="checkbox"/> 4.不要
その理由 (具体的に: )			

問28で1・2を選んだ方に伺います

問29 訪問美容の資格取得に向けて何が必要か教えてください。(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 通信教育で取得できる	<input type="checkbox"/> 資格取得を奨励の(勤務店舗の)費用支援
<input type="checkbox"/> 美容師の経験年数に応じた資格付与	<input type="checkbox"/> 訪問美容経験に応じた資格付与
その他 (具体的に: )	

### ■訪問美容師の育成について伺います。

問30 独学で学べる教材(動画・テキスト等)について教えてください。(回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1.必要である	<input type="checkbox"/> 2.あれば良い	<input type="checkbox"/> 3.なくても良い	<input type="checkbox"/> 4.必要ではない
----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

問31 次世代の店舗責任者育成講習会等への社員参加について教えてください。(回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1.参加させる	<input type="checkbox"/> 2.事情許せば参加	<input type="checkbox"/> 3.参加は難しい	<input type="checkbox"/> 4.参加しない
----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

問32 養成校等での訪問美容短期集中講座への社員参加について教えてください。(回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1.参加させる	<input type="checkbox"/> 2.事情許せば参加	<input type="checkbox"/> 3.状況的に難しい	<input type="checkbox"/> 4.参加しない
----------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------

問33 その他訪問美容師を育てるための仕組みがあれば具体的に教えてください。

その他 (具体的に: )
--------------

### ■その他について伺います。

問34 訪問美容は美容師キャリア(就業年数)の延長につながるかを教えてください。(回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1.つながる	<input type="checkbox"/> 2.少しはつながる	<input type="checkbox"/> 3.あまりつながらない	<input type="checkbox"/> 4.つながらない
理由 (具体的に: )			

問35 訪問美容教育は美容師不足の解消につながるか否かの考えを教えてください。(回はひとつ)

<input type="checkbox"/> 1.つながる	<input type="checkbox"/> 2.少しはつながる	<input type="checkbox"/> 3.あまりつながらない	<input type="checkbox"/> 4.つながらない
---------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

問36 訪問美容師の基礎教育を受けるのによいと思う時期を教えてください。(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1.美容師養成校の学生	<input type="checkbox"/> 2.現職サロン美容師
<input type="checkbox"/> 3.休眠美容師 ※)	<input type="checkbox"/> 4.その他 ( )
その理由 (具体的に: )	

※) 休眠美容師: 美容師免許を持ちながら、美容現場で働いていない美容師

問37 休眠美容師が復帰し活躍するのに必要と考えることを教えてください。(回はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 育児と両立する時間短勤務	<input type="checkbox"/> 託児所や保育所の充実
<input type="checkbox"/> 復職美容師らによるシェアサロン※)普及	<input type="checkbox"/> 社会的支援(復帰への講習会や啓発活動)
<input type="checkbox"/> 復帰への公的支援	<input type="checkbox"/> 公的機関への登録
<input type="checkbox"/> その他 (具体的に: )	

※) シェアサロン: 美容サービスに必要な施設・設備環境を使用料で貸出しているサロン。

アンケートは以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございます。

### (3) 協議会／分科会の事例

「福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業」において実施された、協議会および分科会の開催例を以下に示します。

議論の内容を含む議事録が収録された同事業の報告書は<[http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo\\_h30\\_1.pdf](http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo_h30_1.pdf)>で閲覧可能です。(2020年2月23日閲覧)

#### 第1回 人材育成協議会

【開催日時】平成30年8月29日(水)15:00～

【開催場所】国際アート&デザイン大学校 201 教室

【参加者】※出席者名簿を参照

##### 【次第】

1. 挨拶 学校法人国際総合学園 常務理事 双石 茂
2. 本年度 事業計画の説明 国際アート&デザイン大学校 学校長 中野 寿郎
  - ・平成 29 年度の振り返り
  - ・平成 30 年度事業の紹介
  - ・事業推進スケジュールについて
3. 委員の紹介及び挨拶  
学校法人 龍馬学園  
学校法人 河原学園  
学校法人 麻生塾  
福島県情報産業協会  
郡山地域テクノポリス推進機構  
株式会社福島ガイナックス  
株式会社バックボーンワークス  
福島県デザイン振興会  
郡山商工会議所  
株式会社福島クリエイティブ  
株式会社二葉写真製版福島支社  
福島県企画調整部地域政策課  
福島県商工労働部商工総務課  
須賀川市文化スポーツ部文化振興課  
伊達市産業部商工観光課  
三春町産業課
4. 事務連絡 国際アート&デザイン大学校 事務局 小野里 俊哉

(出典) 国際アート&デザイン大学校, 福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業 事業成果報告書, p.33, 2020年 [http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo\\_h30\\_1.pdf](http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo_h30_1.pdf) 2020年2月23日閲覧

## 第2回 人材育成協議会

【開催日時】 平成31年1月11日(金)15:00～

【開催場所】 国際アート&デザイン大学校 201 教室

【参加者】※出席者名簿を参照

### 【次第】

1. 委員の紹介及び挨拶 各委員より

2. 事例共有 専修学校における産学連携体制構築支援事業 連絡調整会議での  
地域連携事例発表について

国際アート&デザイン大学校 学校長 中野寿郎

3. 「(仮称)ふくしまソフトコンテンツネットワーク」について

福島県庁地域政策課 課長 加藤靖宏 様

「マジカル福島」について

株式会社ガイナノ代表代理 松村荘次郎 様

4. 人材ニーズ調査の実施協力について

教務部長 佐藤日和

5. 事務連絡

事務局長 小野里俊哉

6. 閉会

※引き続き合同分科会開催

(出典) 国際アート&デザイン大学校, 福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業 事業成果報告書,  
p.38, 2020年 [http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo\\_h30\\_1.pdf](http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo_h30_1.pdf) 2020年  
2月23日閲覧

### 第3回 人材育成協議会

【開催日時】平成31年2月15日(金)15:00～

【開催場所】国際アート&デザイン大学校 201 教室

【参加者】※出席者名簿を参照

【次第】

1. 挨拶 学校法人国際総合学園 FSG カレッジリーグ 常務理事 双石 茂

2. 議事説明 国際アート&デザイン大学校 学校長 中野寿郎

3. 発表

- ①「創発への誘い」IGDA 日本 副理事長 中林寿文 様
- ②行政連携によるマンガ作品制作事例 国際アート&デザイン大学校 山田直美
- ③ソフトコンテンツ教育における事例考察  
株式会社双葉写真製版 福島支社 支社長 伊藤隆之 様

4. 人材育成協議会の枠を超えた地域連携の推進

①(仮称)「ふくしまソフトコンテンツネットワーク」

- ・人材育成協議会に参加している団体 及び  
県内にてソフトコンテンツ系のイベントを行っている団体を想定
- ・県内ソフトコンテンツ系の情報を取得できるポータルサイトの運営

②産学官連携事業の組織的推進

- ・三春町「アートクリエイター教室事業」
- ・須賀川市「特撮文化推進事業実行委員会」、7月7日「特撮の日」制定
- ・伊達市 伊達市アニメツーリズム実行委員会「伊達なアニメフェス」  
「包括連携協定締結」の準備

③e スポーツを活用した地域活性化につながる新しい取り組み

5. 講評

- ・福島県地域政策課 課長 加藤靖宏 様
- ・学校法人河原学園 中村 亮 様
- ・学校法人麻生塾 安部倫太郎 様
- ・株式会社三菱総合研究所 山口健太郎 様
- ・FSGカレッジリーグ 常務理事 双石 茂

6. 事務連絡

事務局長 小野里俊哉

7. 閉会

※引き続き合同分科会開催

(出典) 国際アート&デザイン大学校, 福島県地域啓蒙のためのソフトコンテンツ人材育成事業 事業成果報告書, p.43, 2020年 [http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo\\_h30\\_1.pdf](http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo_h30_1.pdf) 2020年2月23日閲覧

## 第1回 分科会

### マンガ分科会、アニメ分科会、ICT・ゲーム分科会

【開催日時】平成30年8月29日(水)16:00～

【開催場所】国際アート&デザイン大学校 201 教室、202 教室、203 教室

【参加者】※出席者名簿を参照

#### 【議題】

- 1、業界就職に必要なスキルについて
- 2、地域啓蒙作品の事例について
- 3、人材ニーズ調査について

## 第2回 分科会

### マンガ分科会、アニメ分科会、ICT・ゲーム分科会

【開催日時】平成31年1月11日(金)16:00～

【開催場所】国際アート&デザイン大学校 201 教室、202 教室、203 教室

【参加者】※出席者名簿を参照

#### 【議題】

- 1、教育カリキュラム「個別カリキュラム」策定のための必須スキル項目について
- 2、地域啓蒙のためのソフトコンテンツの事例共有
- 3、人材ニーズ調査について

## 第3回 分科会

### マンガ分科会、アニメ分科会、ICT・ゲーム分科会

【開催日時】平成31年2月15日(金)16:00～

【開催場所】国際アート&デザイン大学校 201 教室、202 教室、203 教室

【参加者】※出席者名簿を参照

#### 【議題】

- 1、必須スキルの習得方法について
- 2、研修やワークショップの手法
- 3、スキル評価方法

## (4) ハッカソンの開催事例

「多摩地域における建設産業中核的人材養成のための産学連携体制構築事業」において実施されたハッカソンの関連資料（一部）を以下に示します。

より詳細な同事業の報告書は<<https://www.neec.ac.jp/common/pdf/announcement/31733/01-1.pdf>>で閲覧可能です。（2020年2月23日閲覧）

アイデアシート	
チーム名： _____	メンバー： _____
<b>タイトル</b> _____	<b>ストーリー（物語）</b> <small>*そのアイデアを使う上での「起承転結」</small> _____ _____ _____
<b>目的</b> <small>*5W1H（誰に？、どんな時に？、どう役立つ/楽しめる？）</small> _____ _____	
<b>仕組み</b> <small>*どのMESHを使う？ その設定は？どこにつなぐ？ システムの流れは？</small> _____ _____	

### グループ①

- ・バスの乗車人数を知らせる
- ・バス内の温度を知らせる

スクールバスの混雑状況を把握するためのICT活用の提案。  
 スクールバスの乗車口にセンサーを付け、乗車人数の上限を人数として把握することで、発車のタイミングを決め、効率的な運行ができる。  
 また、バス内に温度・湿度センサーと発光装置を配置し、換気が必要な車内環境になったら発光して乗客に伝える。自発的な換気がしやすい



### グループ②

- ・仮想通貨「ぼっちコイン」で練習広げられる学生生活

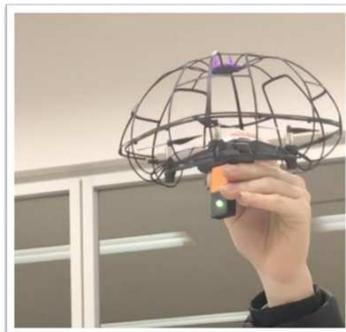
八王子市限定の仮想通貨「ぼっちコイン」をつくり、学内だけでは八王子市全体で利用できるようにする。また、都市空間の3Dデータを活用した距離計測や高低差計測を利用し、歩いた距離や登った階段のカウントにより、コインを獲得できるシステムとし、頻繁に訪れる場所とあまり行かない場所（レアな場所）が明確になることを利用し、レア度が高い（＝あまり行かない）場所は高ポイントなどに観光や地域活性



### グループ③

- ・バスの空席状況を把握
- ・避難場所のドローンによる目印

スクールバスの座席にセンサーを埋め込み、乗客の空き状況をSNSで発信したり、車体外部に掲示することで混み具合の把握が可能。  
 地域の災害時避難場所にドローンを配置しておき、地震センサーを利用して揺れを感知すると上空に舞い上がり、ドローンが上空で発光することで、地上面での誘導看板等がなくても、避難場所を広域的に知らせ



### グループ④

- ・学校のロッカーを利用した広告灯の提案

学内にロッカーを設置することで、登下校時の荷物が減り、スクールバス一台に乗車できる人数が増える。バスに多くの学生が乗れることで混雑の緩和ができ、遅刻者減、また忘れ物も減ることにつながる。  
 ロッカーの扉にはセンサーが設置されており、扉の開閉を利用した光による広告を行う。



## (5) クリエイター・トライアウトの教育プログラム例

「ゲーム・CG分野中核の人材養成のための全国産学官連携協議会構築事業」において検討された、産学合同によるトライアウトの教育プログラム（参考）を以下に示します。

### ③ CTO クリエイター・トライアウト教育プログラム（参考）

既存の「合同制作教育（クリエイター・トライアウト）」教育プログラム内容を初級～中級～上級の位置付けから見直し掲載する。

講座名	クリエイター・トライアウト	実施期間	5日間	実施人数	30名～70名前後				
育成対象 (前提知識等)	ゲーム系教育・CG系教育を受けた方	教育方法	集合教育	指導者	<input type="checkbox"/> メンター（企業or学校教員） <input type="checkbox"/> 企業クリエイター				
育成目的・目標	ゲーム・CG制作における総合的スキルの修得								
受講者仕上り像	自己の知識・スキルを総合的に活用しグループ制作が出来る								
教育内容	当日に集められた方がグループを組み、5日間で企画・制作・作品プレゼンテーションを行うことで、制作企画、工程管理、制作知識・スキルの修得、販売観点、作品プレゼンテーション技法、ヒューマンスキルを学ぶ。								
講座日程と内容			修得出来る知識・スキル（○必要、△選択）						
日程	実施区分	内容	必要な知識・スキルの達成レベル						
第一日目	企画	グループにて制作テーマに合わせた企画を立案 クリエイターにより企画指導	企画知識・スキル	企画力	○	○	○		
	制作			工程管理	○	○	○	○	
第二日目	制作	開発工程管理をしながら制作を実施する。 その際にはクリエイターによる制作指導を実施する。		取り纏め	○	○	○	○	
				開発知識	○	○	○		
第三日目	制作			調整力	○	○	○		
				プログラミング知識・スキル	エンジン利用	△	△	△	
第四日目	制作		PG技術力	○	○	○	○		
			PG統合力	○	○	○	○		
第五日目	プレゼン準備	制作の最終調整を進めながら、作品プレゼンテーションを準備。商品プレゼンに関するクリエイターによる指導を実施する	デザイン知識・スキル	デッサン力	○	○	○		
	プレゼン実施			2Dツール	△	△	△		
3Dツール	△	△		△					
制作力	○	○		○	○				
データ受け渡し	○	○		○	○				
評価項目	総合力	制作力		プレゼン力	人間力	その他	特記事項		
			就職を前提としたクリエイター指導を実施する						

(資料) 一般社団法人Japan Entertainment開発協会, ゲーム・CG分野中核人材育成のための全国産学官連携協議会構築事業 報告書, p.54, 2020年 [http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo\\_h30\\_1.pdf](http://www.art-design.ac.jp/wp-content/themes/artdesign/file/houkokusyo_h30_1.pdf) 2020年2月23日閲覧

