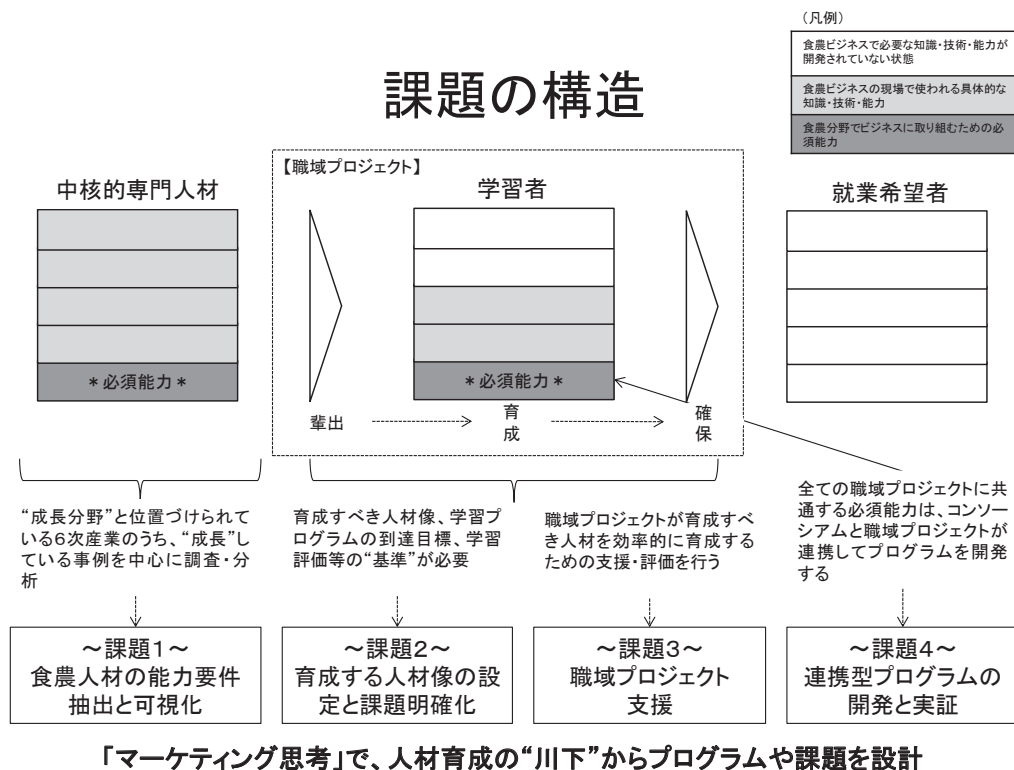


## 第2章 今年度の課題（課題の詳細やアプローチ方法等）

### 1. 今年度の課題と課題へのアプローチ方法



前章において、マーケティング思考で人材育成に取り組むことが課題への基本的なアプローチ方法であると述べたが、この章では、より詳しく食農コンソーシアムが取り組む4つの課題について説明する。

課題の詳細に立ち入る前に、再度今年度の課題の構造について振り返っておく。食農コンソーシアムが取り組む課題は、大きく分ければ、①人材育成の基準づくり（課題1～2）、②人材育成の仕組みづくり（課題3～4）、の二つに分類することができる。

人材育成をする場合、育成すべき人材像や養成すべき能力という「基準」がなければ、効果的な学習プログラムを設計することもできなければ、学習プログラムの標準化もできない。人材育成システムを全国に普及させるためには、ある程度の標準化が必要となる。課題1と2は、食農分野の学習プログラム開発と普及に大きな役割を果たすものである。

一方、基準を作っても、その基準を活用する仕組みが伴わなければ、人材を効率的に育成することはできない。課題3と4は、学習プログラムを効果的に運営するための方法を開発するものである。

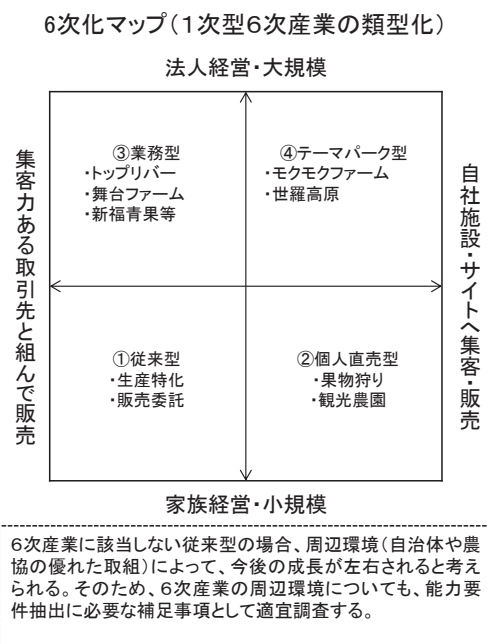
基準づくりと仕組みづくりが組み合わさってはじめて、人材育成をシステム化する

ことができる。

## 2. 課題1 食農人材の能力要件抽出と可視化

### 課題1 食農人材の能力要件抽出と可視化

- 農業政策の柱に位置づけられた“6次産業”を中心に、全国の先進事例を中心に調査
- 多様な6次産業ビジネス（1次型、2次型、3次型等）を収集・類型化（右図活用）し、能力要件を抽出・可視化
- 他にも、食農産業で成長が見込まれるビジネスモデル等についても調査予定（植物工場等）



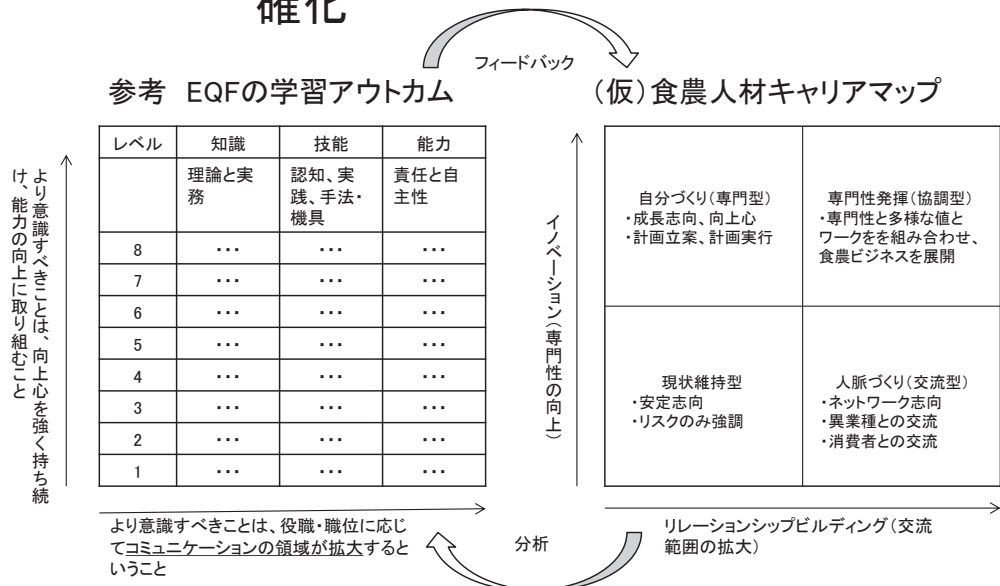
食農人材の能力要件を抽出・可視化するため、昨年度開発した産業界のキャリアマップ「6次化マップ」を活用する。

「6次化マップ」とは、多様な展開を遂げている農業・農村の6次産業化を簡便に分類する手法であり、様々な使い方があり、これまで、6次産業の分類方法は、事業主体に着目した分類方法や1次～3次の組み合わせで分類する方法などが開発されてきた。しかし、それらの分類方法は、あくまで6次産業を分類するための手法にすぎず、人材育成の基準づくりに応用するという発想はない。

この「6次化マップ」を人材育成に応用することで、育成すべき対象を具体化することができる。例えば、上図の右下の個人直売型に対応できる人材を育成する場合、このようなビジネスモデルを収集・整理することで、より具体的な学習プログラムの開発に結びつけることができる。

### 3. 課題2 育成すべき人材像の設定と課題の明確化

## 課題2 育成すべき人材像の設定と課題の明確化



**中核人材は、専門性を多様な人や組織との関わりの中で発揮することを求められる。そのため、「専門性の向上」と「交流範囲の拡大」の二軸を必須能力とする。**

育成すべき人材像を設定する、EQF (European Qualifications Framework : 欧州資格枠組み) のアウトカム定義が参考になるが、それだけでは十分ではない。これまでの調査結果から、食農分野の中核的専門人材に最も必要な能力は、自己開発 (≒イノベーション) と人脈開発 (≒リレーションシップビルディング) であることが明らかになっている。これを図示したのが、右図の食農人材キャリアマップである。

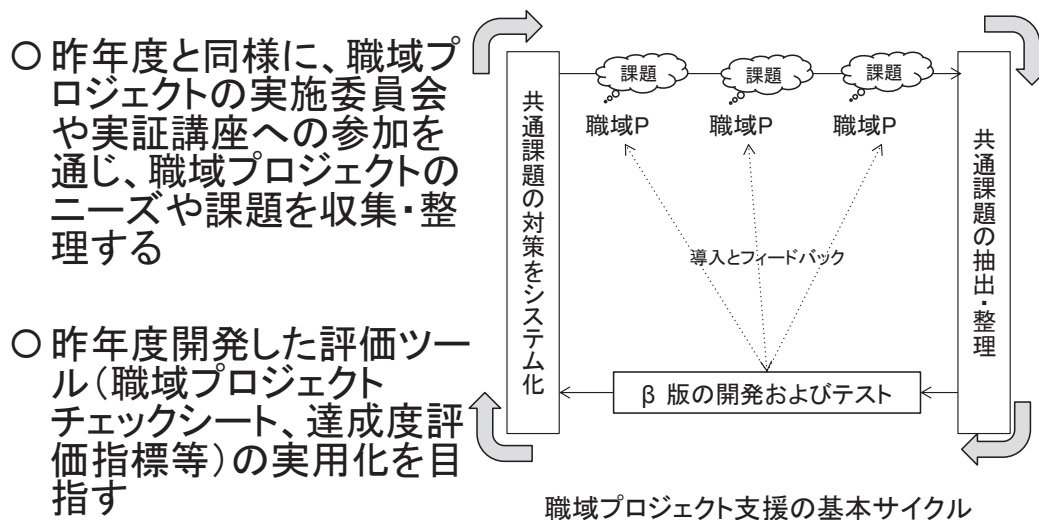
縦軸にイノベーション、横軸にリレーションシップビルディングをとり、それぞれのマス目に人材像や能力要件を位置づけることによって、中核的専門人材像が明確になる。食農分野における中核的専門人材は、自らの専門性を高めるだけでなく、異業種や消費者等と有益な交流関係を築くことによって、専門性を発揮する場所が広がる。右上のマス目を中核的専門人材と位置づける。

逆に、左下のマス目は、専門性も人脈も十分に開発された状態ではなく、現状維持やリスクや失敗にばかり意識をフォーカスしている状態であり、このような人材は中核的専門人材とは対極に位置する人材像である。

EQF と食農人材キャリアマップの2つを組み合わせることで、食農分野で求められる人材像に適合したアウトカム定義や育成すべき人材像を設定できるようになる。

#### 4. 課題3 職域プロジェクト支援

### 課題3 職域プロジェクト支援



#### 学習者をデモチベートさせずに、モチベートする評価手法を意識する

職域プロジェクトの支援・評価については、昨年度開発した「職域プロジェクトチェックシート」を活用し、職域プロジェクトの進捗状況や共通課題を抽出に取り組む。これにあわせて、食農分野全体に共通する達成度評価指標の開発にも取り組む。

上述の課題については、上図に示した職域プロジェクト支援の基本サイクルに従って行う。このサイクルを回すためには、コンソーシアムは、職域プロジェクトの実施委員会や実証講座に定期的に参加し、職域プロジェクトに関する情報を収集する必要がある。各職域プロジェクトから様々な情報を集め、整理することで、職域プロジェクト全体に共通する課題を抽出することができる。コンソーシアムは、課題を解決するためのツールやシステムをコンソーシアムが開発・実証することによって、職域プロジェクトの改善・発展を支援していく。この支援サイクルは、コンソーシアムが職域プロジェクトを支援するためのPDCAサイクルと位置づけることができる。

コンソーシアムは、職域プロジェクト支援サイクルを回し続けることによって、コンソーシアムと職域プロジェクトの連携体制を深化させていくことができる。同時に、一連の評価ツール等をバージョンアップすることにもつながる。

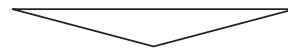
5. 課題4 連携型プログラムの開発・実証

## 課題4 連携型プログラムの開発・実証①

### 「昨年度に得た課題」再考

#	主な課題	課題の分類
1	コンソーシアムの自立に関すること	コンソーシアム
2	群馬県の地域課題を解決する人材育成プログラムの開発と実証	学習プログラム
3	受講生の希望とカリキュラムのミスマッチ対策	
4	マーケティングの講義が難しく感覚が掴めない	
5	資格・称号が「出口」と結びついていない	出口対策
6	実践教育に対応できるインストラクターが不足	指導および運営サイドの人材育成
7	コーディネーターの確保・育成に関すること	
8	育てた人材の散逸を防ぐための人材バンクが必要	育成した人材の活用方法
9	農村に加工・販売ができる人材を送り込んでほしい	
10	消費者視点・フードビジネス視点の強化が必要	農業に偏重しすぎない姿勢・視点

昨年度得た課題は、コンソーシアムの課題領域と職域プロジェクトの課題領域の境界線上にあるものが多い。



つまり、コンソーシアム、職域プロジェクト単独では解決に時間がかかる課題が多いことを意味する。



これらの課題を解決するためには、コンソーシアムと職域プロジェクトがそれぞれの強みを持ち寄り、共同でプログラム開発に取り組む必要がある。

## 課題4 連携型プログラムの開発・実証②

### 両者の強みを掛け合わせたプログラム開発・実証のステップ

	コンソーシアム	職域プロジェクト
強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 先進事例の知見やノウハウの蓄積がある</li> <li>○ 職域プロジェクトに共通する課題や強み把握している</li> <li>○ 第三者視点で職域プロジェクトを評価できる</li> <li>○ ニーズや課題を収集・整理することに長けている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ プログラムを迅速に開発・実証することができる</li> <li>○ 受講生を集めることができる</li> <li>○ 人材育成の具体的なノウハウを蓄積している</li> <li>○ 受講生や産業界のニーズに合わせたプログラムや教材の開発に長けている</li> </ul>
弱み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プログラムの実証や運営を行うにはスタッフが不足している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業界や地域の領域を跨いだ調査や蓄積は少ない</li> </ul>

コンソーシアムは、プログラムを開発・実証する対象地域を選定し、そこでの人材ニーズを収集・整理し、プログラムの基本骨格を設計する。



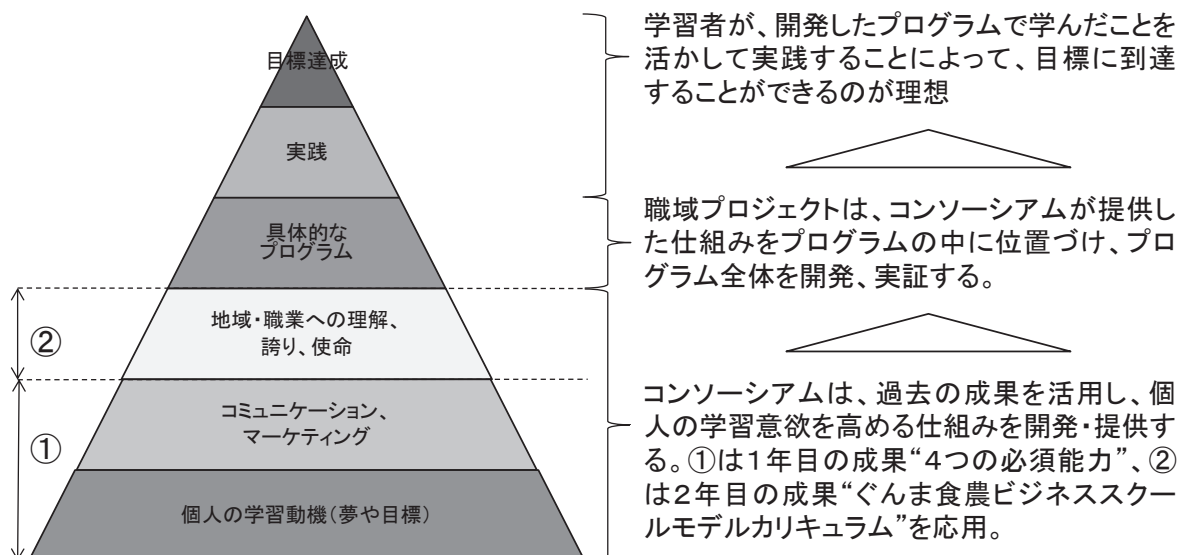
職域プロジェクトは、コンソーシアムが設計したプログラムをもとに具体的なプログラムを開発し、実証する。



実証講座終了後、コンソーシアムと職域プロジェクトは、実施したプログラムの評価検討を行い、プログラムの内容や開発・実証等の工程に関する改善のフィードバックを得る。

## 課題4 連携型プログラムの開発・実証③

### 連携型プログラムの構造



4 つ目の課題は、コンソーシアムと職域プロジェクトが連携した講座を開発・実証することである。本来、コンソーシアムは、職域プロジェクトの支援・評価を中心に行い、講座の運営まで取り組む必要はないが、2 つの理由からコンソーシアムが職域プロジェクトと連携して講座を開講した。

第1に、課題解決の時間を短縮することである。昨年度の職域プロジェクトの課題を整理したところ、それらの課題はコンソーシアムと職域プロジェクトの境界線上に位置するようなものが多いことが明らかになった(上図①)。職域プロジェクトが単独で課題解決に取り組むよりも、コンソーシアムも講座の開発や実証に協力した方が、短期間で課題解決の糸口を発見する可能性が高まる。

第2に、上図②のように、コンソーシアムにも職域プロジェクトにもそれぞれ強みと弱みがあるため、相互に補完する体制を取り入れた方が効率的なこともある。例えば、産業界や受講生のニーズに対応した学習プログラムを開発・提供していくためには、新たな学習プログラムのテストによってエビデンスを蓄積する必要がある。そのとき、コンソーシアムと職域プロジェクトの連携・協力のメリットが生じる。

第3に、上図③に示したように、コンソーシアムと職域プロジェクトが連携して実証講座を運営する際、連携・協働の過程でコンソーシアムが蓄積してきたノウハウと職域プロジェクトが蓄積してきたノウハウは自然と流通し、移転されていく。そのため、相互に協力してプロジェクトに取り組むことは、双方の優れたノウハウを吸収す

る機会となり、コンソーシアム、職域プロジェクトともに、成長するきっかけにもなることが期待される。