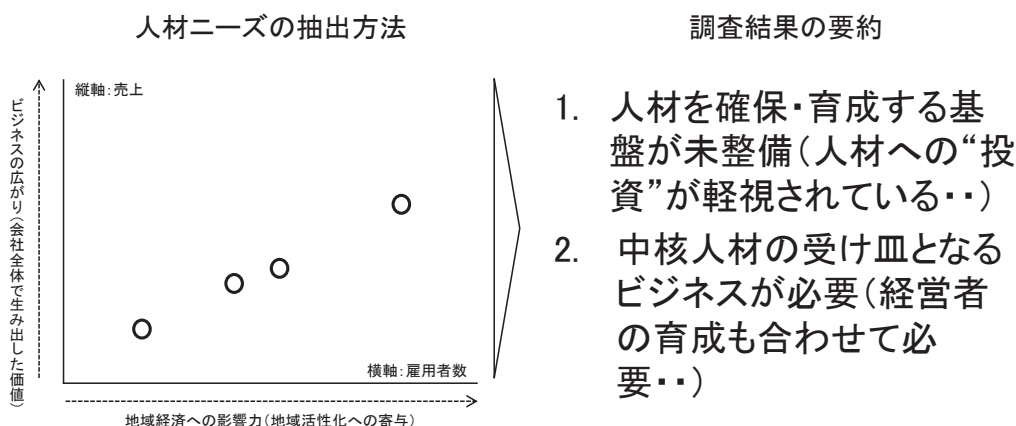


第3章 食農分野の中核的専門人材に必要な能力要件とモデルカリキュラム

1. 能力要件の抽出方法

食農ビジネスに必要な能力要件の抽出



能力要件の抽出には、 経営者や業界団体との“密接な”連携が不可欠

市村雅俊(高崎経済大学地域政策研究センター)

食農ビジネスに必要な具体的な能力要件を抽出し、そこから育成すべき人材像を設定したり、学習プログラムや達成度評価指標を開発していくことが、今年度事業の課題である。この課題に応えるため、全国各地の6次産業に取り組む農業法人やそれを支援する行政等についてヒアリング調査を蓄積した。本報告書では、それらの詳細な調査結果については取り扱わず、そこから得られたポイントについてのみ言及する。具体的な調査結果については別冊に収録したので、そちらを参照されたい。

現地現場からのヒアリング調査の結果で最も重要なことは、そもそも人材を確保・育成する基盤が十分に整っていないだけでなく、産学官が連携して人材へ投資・育成していくという考えが十分に根付いていない。全国には様々な先駆的な取り組みはあるものの、食農分野では企業の規模が小さいため、大企業のように自社で独自に人材育成に取り組むことが十分にはできない。この点については、他産業の中小企業と同じ構造を食農分野も抱えているのである。

そして、この事業で育成を目指す中核的専門人材の受け皿である。組織内で中核を担う人材を育成することがこの事業全体のねらいであるが、農業分野ではまだまだ受

け皿となる企業が少なく、規模も小さい。現実的に考えれば、中核的専門人材を育成するとの同時に、その受け皿となる経営者の育成も必要になる。

このような構造的な課題があるため、能力要件を抽出し、それをもとに人材像を具体的に設定するためには、ビジネスセクターとの連携・協働体制を今年度以上に構築する必要がある。そして、連携の中から、より具体的な能力要件やビジネスニーズを掴まえることが望まれる。そのようなアプローチを経ないと、営利で動いている産業分野と密接な関係を作ることは難しい。産学官連携による人材育成が、ビジネスの拡大に貢献することを伝えていかなければならない。

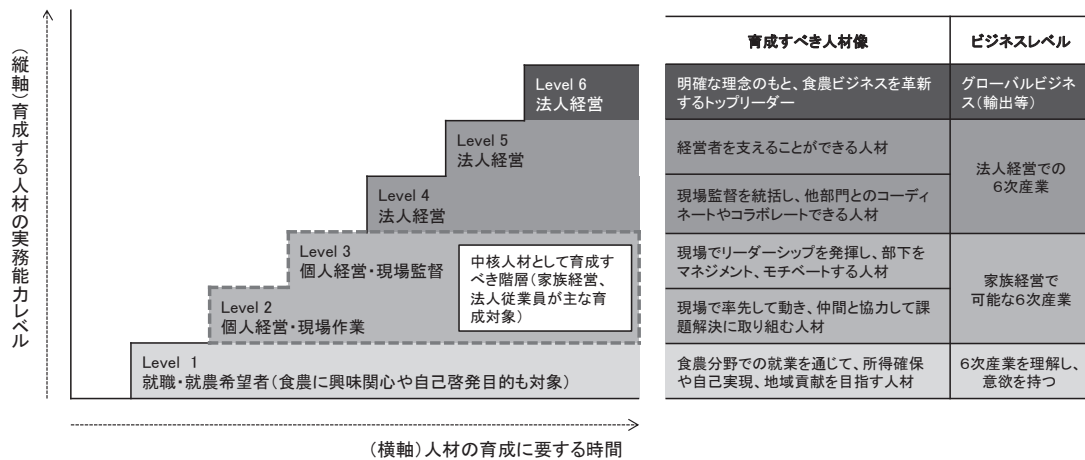
このような前提条件を踏まえた上で、今年度は、産業界から能力要件を抽出する手法について、検討を行った。上図に示したように、シンプルにビジネスサイズでターゲットを絞り込んでいくのが最も効果的であると考え。様々な経営者とのディスカッションを通じて見えてきた傾向として、ビジネスサイズの大きさに比例して、経営者の理念や資質が変わっていくからである。また、ビジネスサイズが変われば、家族経営のような各部門が未分化な状態からそれぞれの部門が独立し、様々な役職・業務が発生するようになっていく。このような経営の発展段階に合わせて、いくつかのカテゴリーを設定して調査を進めることが最も効率的である。

また、経営者がよく口にする言葉に、「地域貢献」や「雇用確保」がある。経営者は、経営を展開する上で、このようなことを意識して事業を展開していると考え、上図の縦軸の売上を地域貢献と位置づけ、横軸は雇用と設定した。つまり、その地域の雇用が、どの程度の経済的価値を生み出したかという指標で対象とする法人をカテゴライズしていこうという発想である。

今回の調査では、ここまで論理的に法人調査を積上げることはできなかったが、次年度以降、関係団体と連携しながら、このような手法を用いてサンプルを収集・分析していくことが必要になる。

2. 食農人材キャリアマップ

食農人材キャリアマップの開発



- キャリアマップの下段ほど人材の「数」が必要
- 教育ビジネスが成り立ち易いのはレベル3以下
- ビジネスモデルとレベルを対応

市村雅俊(高崎経済大学地域政策研究センター)

昨年度開発した産業界のキャリアマップ「6次化マップ」と、前掲した調査対象の設定ツールを組み合わせ、暫定的であるが、「食農人材キャリアマップ」を開発した。

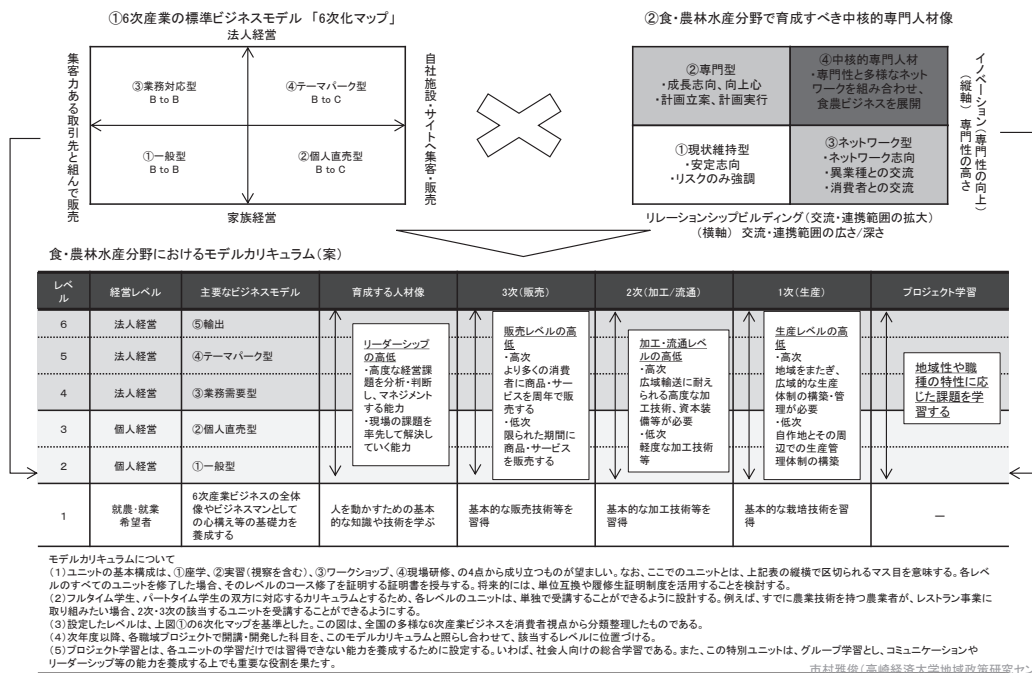
英国では、SSC がランドベース分野の職業・職種に対して NOS (全国職能基準) を持っている。この基準に合わせて、様々な資格や学習ユニットが開発されていくわけだが、わが国ではここまでの基準は成立しておらず、それが学習プログラムや資格の開発にも連動していない。本来であれば、そのような詳細な「基準」を地道に集めていく作業が必要になるだろうが、限られた事業期間と予算を考えれば、現実的なアプローチではない。

そこで、発想を転換し、主要なビジネスモデルからレベル区分をして、それを「基準」とするアプローチに切り替えた。こちらの方がより現実的かつ実践的なアプローチ手法である。その結果、上図のような「食農人材キャリアマップ」を開発することになった。日本の農業構造も踏まえ、家族経営と法人経営を発展段階別に位置づける配慮もした。

このようにして開発した「食農人材キャリアマップ」であるが、次年度以降は各段階に適した事例を収集・分析することによって、経営の発展段階に応じた具体的な能力要件の抽出やビジネス上の課題を明らかにしていく作業が求められる。

3. モデルカリキュラム基準

食農分野共通のモデルカリキュラムの開発



以上のように、能力要件の抽出方法から育成すべき人材像の設定の方法について簡単に説明してきたが、ここでは、これらの成果を活用して、食農分野全体に共通するモデルカリキュラムの設計について述べることにする。

食農分野では、現在、各職域プロジェクトの学習プログラム全体をカバーする共通フレームワークの開発が課題となっている。現状では、個々の職域プロジェクトが独自に学習プログラムを開発しており、分野全体として整合性が取れているわけでない。次年度以降、各職域プロジェクトで開発した学習プログラムを上記のようなモデルカリキュラムに落とし込んでいく作業が必要になる。

上図は、これまでに開発した様々なツールをすべて組み合わせたものである。産業界のキャリアマップである「6次化マップ」や、育成すべき人材像を示した「食農人材キャリアマップ」、そして、食と農を包括し、6次産業の体系的な学習プログラムを意識した「モデルカリキュラム」である。産業界視点、教育界視点、育成すべき人材像、のすべてを組み合わせ、整合性を極力確保した。次年度以降、食農分野全体で更なる精緻化・具体化を進めていく必要がある。