文部科学省　成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業
（平成 25 年度採択）

食・農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材育成プロジェクト

平成 25 年度報告書　別冊

高崎経済大学

別冊１　食農ビジネス調査

1. 農業法人

【穀物】　有限会社古代米浦部農園（群馬県）

- 自社を最後の研修場所と位置づけている。そのため、高いレベルの人を研修生として採用している。ついて来られない人は、２年置かないで違う道を勧める。
- 本気で育てる所はないので、研修生は転々として終わってしまう。
- トラクター、コンバインを習熟させるようにしている。一台７００～８００万し、メンテナンスにも３０～４０万掛かる。
- 一ヶ月で大型特殊を取らせ、トレーニングする。忙しいときに機械を壊されると、作業がストップしてしまう。
- 研修制度をすると、人件費だけでなく、コストがかかる。複数台機械を所有し、代替できるようにする。本来は一台あれば十分。
- 土日休み、８時間労働等はない。週４０時間オーバーすると、超過分を支払う。安く使うことはない。以前は研修手当を出していたが、残業代も出していた。就農準備金でカバーできるようになった。
- 労災保険を全部加入している。研修は労働ではないので、保険が掛けられない。機械一台一台に保険をかけている。ここまでやるから、育つであろう人、覚悟をしている人、理解力があり、運動能力がある人を確保するようにしている。
- 原発事故のあとから、研修生が集まらなくなってきた。
- 有機農業はビジネスになることがわかった。その結果、間に流通が介在するようになり、中間を取られるようになった。かつてはHPもっていれば売ることができたが、現在はそのようなサイトが乱立し、売るのが難しくなっている。独立した研修生も売り先を見つけられなくなっている。他と同じことをやっても売れない。ビジネスを取り巻く環境が大きく変わっている。
- 現在３０ヘクタール経営。有機栽培の米麦大豆では本州最大規模。
- 利益率が落ちている。７ヘクタールのときが最も効率が良かった。この規模になると、人を雇わないとできないし、全量自分では売り切れない。そうすると、利益が落ちる。
- ５～７ヘクタールなら、機械一式で済むが、規模が増えるともう１セット必要になる。それだけでなく、オペレーターも必要になる。しかし、エンドユーザーは２倍にならない。

- 麦は個人では売れない。加工が必要であるため。精麦会社に出すが、実際にやってみると赤字になってしまう。
- これからは、小さな規模の経営の緩やかな集合体で取り組む。
- 原発の影響が大きく、売上は以前に比べ大幅に減少した。一時期は８０％減までいったが、現在は以前の６割まで回復した。しかし、残りの４割を戻すため、様々なイベントに出店するようになった。だが、業者とつきあっていたらやっていけない。業者の仕組みに乗ると、人間の再生産ができない。健全な産業とはいえない。産業として農業を残すが我々の戦い。

【野菜】　有限会社トップリバー（長野県）

- ６年でプロ農家を育成する。それ以上は会社にいさせない。卒業生の多くが活躍している。
- 人材育成をひとくくりにしてはいけない。環境保全か、食指導か、いろいろなタイプがいる。
- 間違いは、ターゲットの絞り込み方。行政も学者も間違っている。千枚田は農業ではない。文化的な扱い。本来は、農水省ではなく文化庁の扱いだろう。食育等も農水省ではなく、文科省だろう。
- 農と農業の人材育成をはっきり分けること。農業は、トップリバーが担う。
- 農業人口は２５０万人で、全体の２％。これでも多すぎるくらい。先進国レベルではない。
- 農の人材には企業は興味ない。企業も CSR で儲からない考えには投資しない。
- ６次産業については、２次、３次が真剣にやっているところに、１次が参入して戦えるわけがない。６次化は間違い。
- 直売所も儲かっていないのが出てきた。今後、赤字になっていくだろう。
- 成果を問わない事業は必要ない。投資をして、結果を出すのは当たり前。
- 必要なのは、農業に対するプロ農家の育成マニュアル。
- 大学で学生が勉強しているのは農。農家の手伝いをするのは、農。ボランティアをして自己満足しているのは、大学の育成方針が間違っている。学者が書いているのは農の人材育成であって、農業の人材育成ではない。
- 日本は変な国で、国が人材育成しないから企業がやるしかない。
- ドロップアウトする人に共通する点は、①人の言うことを聞かない、②欲のない人、③目標設定が変わった人（個人的な理由で）。仕事がつらいからやめるとい

う人は少ない。逆に、ここを超えていくと残っていく。

- 間違った理想を持つ人は失敗する。人と違ったものを作るとか。自分しかできないものは農で、匠の技。技術を伝えないのは間違っている。地域に波及するためには、多くの人に食べてもらうことが必要。技術をオープンにし、みんなに伝えていく。対価をもらうこと。
- インストラクターや指導者が不在。公務員じゃ教えられない。野球に例えるなら、選手も少なく、コーチもいない。活躍する試合もない。人材育成の環境が整っていない。
- 人材には２種類あり、生産する人材と販売する人材。儲かる農業のためには、この販売する人材が必要になる。しっかり作る人と作ったものを日の目に当てる人が揃わないと儲からない。つまり、同じものを違うように見せて売る能力を持つ人が販売する人。頭のいい人材がここには必要。
- 営業の卒業生のなかに、中卒でも１６億売り上げている人がいる。

【野菜】　有限会社くらぶコア（茨城県）

- 6 次化は難しい。国がファンドを作っている割には、やり方が不明瞭。経済性がない。現状、スタートしたものの、なかなかうまくいかない。方向付けをしたという段階に過ぎない。
- 課題は、インフラ。商品ゾーンはできた。販売も店舗も作った。しかし、実体経済が追いつかない。
- ６次の認定事業からの参加であり、そろそろ結論を出したい。
- 水戸に店舗を設けたが、看板に「６次産業」というコピーをつけたら、消費者から「怪しい会社」と言われた。それだけ６次産業というキーワードは、一般的に浸透していないという象徴。
- 商業との競争になる。うまくいくところが少ないし、成功事例も少ない。ワンマンは危ない。
- 地域の戦略づくりが必要で、夢はある。チャンスも広がるのが 6 次化。海外にも出て行くことができる。でも、その前に、小さな実体経済をどうするかが課題。
- ６次化の方がヒットを出しやすいが投資も必要。農業はそうはいかない。
- もともと生産が得意。３０人のスタッフで、有機 JAS に取り組んでいる。関東最大の産地である。しかし、量販が扱いきれない。国の品質管理や高単価の課題があるため、クローズマーケットで動いてきた。日本のライフスタイルとつなが

っていない。最近の問題は、品質。有機栽培でも、虫のいないものが欲しいとかいうニーズがでてきた。品質をどうかしたいが拡大は限界。全体の 30%は虫に食われる。完熟性の高いものは品質劣化が早い。今までは堆肥化していた。コストをかけて、堆肥にしている。

- 畑で赤いものを取る。同じコストをかけてももったいない。6 次化は、当時はもったいないものをどうにかすることから始まった。
- 直売所を作った。県内に 150 カ所あるが、成功しているのは 10 カ所程度。農村のど真ん中では売れず、１年で撤退。ケーキを焼いているおばちゃんがいた。そこでシフォンケーキを思いつく。直売所で作れる。レストランケーキはできる。でも、売れない。なぜ？
- 大麦はケーキ屋が作るものじゃない。水戸に店舗を出した。高単価で売れない。100 円野菜は飛ぶように売れるが。６次化すると単価が高くなる。デフレの背景もある。ライフスタイルも、広がっていない。おいしいとか健康だとかが。6 次化も高単価で、しかも小ロット。工場ラインにのっけても赤字。
- 行方はワースト３の人口減少地域。４万→３万５千→２万５千に 10 年後はなる。筑波だけは伸びているが、あとは全部減少する。6 次化で切り込むため、交流事業を始めた。若者、地域活性化、魅力づくり。作っているだけではだめで、デザインが必要。ログハウス等。でも、金がきつくなった。そこから、フットパスやウィークエンドレストランにつなげたいが、自前で企画しても本体事業を喰ってしまう。なので、行政とタイアップする。でも、行政は性格上、１企業とはやりたくないという姿勢になる。
- 最小限の設備やっているところは伸びている。２分の１は自己責任。少しでも多くもらった方がいいという考えがある。
- 生産法人は、開墾できる。作業もできる。しかし、県や行政は開墾したものを、生産を募集する。土が荒れていてどうにもならない。ひまわりや麦で土づくりをしている。
- たくさん課題はある。だから、やる気がわいてきた。古い人はノウハウある。若い人には夢がある。いろんな人が集まれる。積極的にやると人は増える。でも、人件費くらいは取ってほしい。
- 二番煎じの方が強い。普通の産業は成功モデルを真似する。でも、6 次化はひな形がない。１、２、３のどこに力を入れるかがよくわからない。
- 有機は TPP で危ない。耕作面積に対して、スタッフが多い。日本で勝つなら、

地域と密着してファンづくりが必要。有機だから安心。有機を支える仕組みづくりが下手、日本は。ロハスも普及していないし、スローフードも中途半端。加工オーガニックも入ってくる。

- 都市部と交流を深めていく。生協がやっているような方が広がりがある。
- 夢は、地域で頑張る人が日本で 10 カ所作れば、日本でツーリズムできる。地域料理を同じテーマで取り組む。競争する必要はない。観光地を作るのではない。精進料理は地域によって違う。だから、競合しない。
- 茨城の課題は、ものを決められないところ。すぐものをつくってしまう。箱ものを。回らなくて、税金で補填するという仕組み。何でも揃えれば人がくるものじゃない。地域にしがらみがない、それが財産。
- チャレンジする人に聞かせたい。情報出して、うまくつなげる。農業も地域もオールジャパンにする。
- 社員 A：□6 次化の課題は、成功例がないこと。ものを作るにしても、売れるものを作って経済をまわす。でも、どこまでやればいいのか、どこで止めるか、失敗が続いている場合、その見極めが難しい。他の業界では当たり前のことが、農業界にはない。客の視点、客の反応を見てものをつくる。
- 社員 B：消費者が何を求めているのか知るのが悩み。ハーブの何に興味があるのか。ハーブティーか、それとも別のものか。逆転の発想が欲しい。囚われないこと、テスト、チャレンジすること。
- 社員 C：文科省が人材育成を捉えようとしている。主体となっている農水省が見ていない。経済性のみで、農家にとっていい補助金ができるのか、リスクがある。そのときに確かな人材が揃わないと成功できない。文科省がどういうやり方でやるのか？横のつながりで進めていく。国レベルで進めていく。最後は人、どういう人材が必要になるのか？誰かがつながっていないと、田舎には宣伝力がある人が必要。トップに立つ人の役割。
- 社員 D：課題があったときに、相談窓口があること。どこに行ったらいいのか？一人で抱え込まない。プランナーは、農業経営をやっていない人が多い。成功している人からのアドバイスがある。助成金ビジネスになっている。
- 社員 E：□４月入社。思ったよりも回らなくて、どうしようかと悩んでいる。お客さんがどういうサービスをしたら喜ぶのか？もったいない野菜の使い方。利益を上げること。商品販売しても、欲しくない。これら３つのバランスが分からない。力のバランスの掛け方。

- 捨てるもの活かしたい。そこからシフォンケーキができた。でも、出口がない。
- 同じ戦略立てるなら、骨組みの再構築。ニーズに合わせると、すぐ飽きられる。自分たちの形をしっかりすること。押しつけは嫌われる。
- 日本は縦ライン。農商工も 6 次化も。農商工は経産省で、マッチングをしようとしたのが契機。農水省の 6 次化は小さな農家育成がねらい。でも、これらがごちゃ混ぜになっている。行政官の壁がある。全体のマスタープランがつくれない。でも、そういう時代は終わった。でも、TPP で変わるだろう。
- TPP で文化が入り込んでくる。勝負することができる。変化の時代に入る。
- リーダーがいない。国にも、現場にも。混乱しているからチャンス。
- 6 次化セミナーや人材育成は、補助金頼りでやろうとしてる人が多すぎる。
- ホームページがない理由は、昔は客がいなかったからあったけど、いろんな人が来るようになった。大根 10 本売ってくれとか。料理関係が多くなる。そうなると、時間がつぶされるので、やめた。小ロットに対応できない。
- 地域の行政は、他の行政がよく見えてしまう。もので判断してしまう。行政のいいところしか見えなくなる。連携でも無駄がなくなる。

【果実】　有限会社いちごの里湯本農場（栃木県）

- インターネットで集客。インターネットは、即効性があるため。□
- 芋掘り体験は、1kg 持ち帰り。品種は紅あずま。□
- 農地は、どんどん増えている。□
- いちごがメイン商材。現在、150 棟。90%以上がとちとめ。シュークリームは、なつおとめ。なつおとめは、5 年テストして、栽培法方を確立。とちおとめよりも、なつおとめの方が珍しい品種。用途はケーキ用。これで、通年でいちごが栽培できるようになった。□
- とちひめは、ハウス数棟で栽培。まぼろしのいちごと言われている。理由は、販売用に向かない。甘さが強いが、皮が弱いので、流通させにくいから。だから、いちご狩りで使う。□
- ブドウも栽培している（種なし巨峰。プレミア感をつけて、バスの団体客に提供）□・サクランボもあるが、6 月の 1〜2 週で終了してしまう。品種は砂糖にしき他数種類。サクランボ狩りの予約を始めると、30 分程度で予約が完了してしまう
- ブルーベリーも栽培している。
- 農場体験は、さつまいもや枝豆。米は、田植えと収穫を別々に企画している。自

社の田圃を使用。レストランや売店で使っている。品種はコシヒカリ。□

- 田圃には、自社ワゴンでピストン輸送をしている。圃場は本部から離れているが、体験終了後におみやげやレストランに寄ってもらうことをねらって、顧客の自家用車で圃場に直接行かせないようにしている。現地集合、現地解散したら、売店の売り上げに反映されないから。□
- レストランやいちご狩り等があるが、もっとも収益性が高いのは売店。□
- 顧客は、バスツアーと個人（家族）に大別される。□
- レストランの座席を埋めるために、他の集客が必要。ビュッフェ方式は、集客が弱い場合、デメリットになる。□
- 弁当はまだやっていない。カフェを受け皿としたい。□
- レストランは、いちご狩りのシーズンで満席になる。土日は時間制限をしているが、平日は特にない。□
- 畑の真ん中にあるレストラン。レストランは、10 数名で動かしている。□
- 大根やアスパラも栽培しているが、アスパラは牛肉を越えるメニューになっている。栃木和牛のローストビーフよりも人気メニュー。□
- リピーターは 3 回以上。地元の人が経営を支えている。いちご祭りは地元の人がメイン。□
- 10 月がボトム。ここを何とかするのが現在の課題。イベントで集客をしている
- 新聞折り込み広告を使うが、小山市周辺に限定している。広めすぎると、集客効果がありすぎて対応できないため。とくに、いちご狩りは。□
- 平日は、地元の女性客が 90%以上を占める。女子会も多い。周辺にあるビュッフェスタイルの店よりも単価は高い。そのため、購買力のある 30 代以上の顧客が多い。□
- ケーキ工房では、毎週数名でケーキ教室を開いている。生地から作る本格的に。10 時から始まり、13 時まで。ファンにして、次回以降、レストランや売店などに結びつけるようにしている。ケーキは、2 種類作って、4000 円。□
- 夏いちごでいければ、集客することができる。今後の成長エンジン。□
- 資材の値上がりもあり、据え置きにしている。値段取って、おもてなしをしっかりする。いちご狩りだけでは採算があわない。□
- デザイナーが入っている。コンセプトは、女性。男性だけでは入りにくい。□・観光ツアーでは、ロイヤリティが発生する。レストランに入りきれない受け皿としてカフェを建設中。

- ドライブイン施設もやっている。□
- 農地はすべて借地。10 数名の地主とそれぞれ契約している。土地の質によって、契約内容は違うはず。□
- 高速バスの事故の影響で、バス頼みができなくなった。個人とツアーの両輪体制が目標。□
- 竜巻でバーベキュー施設が倒壊した。大雨でハウスが水没した。放射線の風評被害で落ち込みもあったが、今は持ち直している。専門業者に占領計測を依頼している。□
- サクランボ狩りは、サクランボが安定しないので、バスツアーは受け入れていない。□
- レストランでは、牛肉、豚肉は、地元にこだわっている。野菜は自社生産。□
- 始めたときは、6 次化はしていなかった。自然と 6 次化していった。いちご農場からスタートした。もともと、日光に土産物屋を持っていたが、シーズン以外は客足が遠のく構造だった。１２月から３～４月までがシーズンオフ。それを打開するため、考えついたのがいちごの観光農園。いちごは、栃木県が日本一の産地でもあり、季節的にも旬であるため。□□
- 出身は、茨城県。親は、肥料商と政府米販売をしていた。農薬なども取り扱っていた。そのため、農業は身近な存在であった。したがって、農業への参入は苦ではなかった。また、近くに仲間がいたので、力を借りることができた。□
- 生産したが、販売する。通常は農協への出荷だが、１００％観光目的でスタートした。旅行会社と組んでやり始めた。ハトバスとは、創業当時からのつきあいであり、現在も取り組んでいる。年間 8,000 人が来園する。田舎にハトバスが来ること自体が珍しく、地域にはかなりのインパクトがあった。□
- 社員は 24 名。パートを合わせれば、100 名程度。みんなハウスの中で作業をしている。20 棟から始まったが、今では 150 棟までに増加した。□
- 農業は頭のいい人はやらない産業だと思う。□
- 3 月からスタートし、9 月に定植し、11 月から収穫が始まり、5 月まで続く。収穫期は休む暇がないほど忙しい。□
- いちごは機械化がほとんどできない作物。その点で、農業は効率の悪い産業であるといえる。□
- 半年間いちごがない時期がある。隙間を埋めるための作物を展開しているが、やはり売り上げのメインはいちご。□

- 11ー5 月はいちご（とちおとめ)。ケーキ屋のいちごはアメリカ産。□
- なつおとめは、標高が高い地域の品種。平地でようやく栽培が可能になった。栽培技術を確立するまでに 5 年間かかった。県にいちご研究所があるが、栽培は無理だと言われていた。実は、土を冷やすだけだった。地温を 24 度にするだけ。なにもしないとハウス内は 30 度以上になる。□これで、365 日いつ来てもいちごがある体制が整った。□当社の強みは、夏いちごは収量少なく、単価は高い。しかし、なかなか収入は増えない。ケーキにして売る。という方向にシフトしていった。□
- 現在は、18 人が生産体制。生産部は作業をしているが、夏場ハウスは 50 度以上になる。□
- 平均年齢は 27 才で、農大卒の女性を採用した。□
- 高速道路があるので、観光を考えれば、十分に集客できる。他よりも恵まれた地域であると考えている。年間 12 万人が来客する。□
- 製造部は、地元出身の人。ＴＢＣとか、地元の製菓専門学校出身者。マルシェやレストランデザート、お菓子、ジャムなどを製造している。□
- 「いちご狩りをしたい」で集まる。では、お客は何を求めているのか。1 反あたり 5 トン。何年か前は kg1,000 円だった。これで、500 万円。3～4 人だと 4 反が限界。家族で 2,000 万。米よりもいい収入にはなる。しかし、単なる金なら出荷の方が金になる。いちご狩りは儲かりそうに思われているが、実際には儲からない。というのも、いちごが真っ赤になっていないと、お客がこないから。しかも、客が取ると、いちごが傷つき、すぐに傷んでしまう。よって、廃棄せざるを得なくなる。一方で、出荷用のいちごは、上部が青い段階で出荷し、店頭に並ぶまでに赤くなる。しかし、赤いからといって、おいしいわけではない。収穫したとたんに味は落ちていく。なっている状態が一番おいしい。□
- いちご探し。100 のいちごに 70～80 人しか入れられない。200 人入れることはできない。真っ赤な残り物いちごを摘む。まず売り物にならない。□
- 単なる出荷では、ほとんどロスが出ない。□
- 一斗缶にいっぱいのロスが毎日発生する。涙が出てしまうほど。2 年目は自然とジャム加工にシフトしていった。10kg のいちごで 50 本のジャム。JA は 1kg900 円、ジャムにすると 25,000 円。□
- いちごとくれば、次はケーキ、菓子になる。□
- 150 棟のハウスで、1 日 4,000 人を対応する。ハウスを掃除すると、山ほどいち

ごが出る。へたなど取っていられない状態。ジャムにもできない。へたをつけたまま冷凍し、山梨で友達のワイナリーでワインに加工。山梨は、夏場は暇なので。暇なときに持ち込んで、ワインにしてもらっている。当初は、1 本 1,000 円で販売していたが、瓶を変えて 1,800 円にしたら、こちらのほうが売れるようになった。しかし、中身は何も変えていない。捨てるものをジュースにしても、ここまでは売れない。□

- ジャムは、10kg のいちごと 1kg の砂糖で少量しかできない。おいしいジャムを作るには、混ぜない。一般的なジャムは、砂糖を 10kg 投入し、13～14kg のジャムを作る。日持ちはするが、まずい。□
- どこにでもある商品は売らない。こういうのは、当社では扱わない。ケースの中はいちごだらけになる。□
- レストランは、オープンして 5 年。11～5 月までしか金が入らない。金が出っぱなしになるので、現金がほしい。今の時期は、地元客中心。シーズン中は外の客が中心になる。□
- レストランには年間 8～9 万人。□
- 近くにもいちご狩りができるようなところができ、JA 佐野、岩舟でも 3 せく方式で農場。ただし、当社の規模の半分程度の規模である。差別化を図るため、他の農場ではできないような体験メニューを提供している。お互いを刺激しあって協力・交流はしている。たとえば、ケーキ教室など。□
- 企画営業部は、今年から立ち上がった。自社の USP をアピールして、企画を売り込むと、旅行会社は喜んで企画を組んでくれる。HIS は、海外から国内を強化している。個人ケーキは 90 分かかるが、もう少し短縮してでも体験は減らさないようにする。2 社とも、電話一本で大丈夫。□
- ジャム体験は、1 人ではやらない。滞在時間を長くさせると、お金を落としやすくなる。グループで来るのが大半。□
- 12 月になると、家族で畑に入り、いちごを摘む。クリスマスケーキに使う。募集を始めると、10～15 分ですぐに埋まってしまう。□
- 毎週土曜日はケーキ作り。しかし、これだけやる人は、1 人はいない。家族×いちご狩り×レストランで消費単価が上がってくる。□
- レストラン祭りはいいが、カフェくらい。パーティーとか、時間つぶしとか、ピザ焼きとか。芋掘り×カフェ、芋掘り×ピザ、いろいろな企画が組めるようになる。
- 夏場が弱いので、今度はかき氷をやりたい。知人に日光の天然氷業者がいる。シ

ロップは、当社のいちごを使用する。いちごは、生と加工で。□

- 地元貢献、特に農業はこれが欠かせない。地域を豊かにするのが農業。□
- 自社農地は 30%、残りはレンタル。地主にとっても、米を作るよりもいい条件で貸せる。地主は協力してくれる。今は周りから自然と集まってくるし、使ってくれと頼まれる。地主の跡継ぎは誰もやらない。米作っても、1,200 万ぐらいにしかならない。10 ヘクタールで。しかし、いちごは、4～5 億。□
- 観光×6 次産業は、地域にお金が落ちる。仕入れはないが、肥料やったらいい。いちごはできない。□
- 一番は人件費。社員は若い、パートは全部地元の人を雇用。うちがイチゴを作っていなければ、ほとんどが草ボーボー。農家は土地を大事に使ってくれる人には貸してくれる。土地を手放したくないのが農家。地主もパートで働いている。□
- 現在は、息子がやっている。息子世代が取り仕切っている。社長はあまり働いていない。□
- 地域に定着している。□
- あまり 6 次は考えなくていい。自然体で行った方がいい発想が出る。□
- 売店でいちごは販売できない。協同組合で、生を生産。スーパーに出している
- 加工場は、国の制度資金で金利ゼロ。しばらくは、投資をしない。□
- ぶどうを増やす。□
- 技術面での習得は、大した苦労はしていないとの感想。社員がやる気で、1 年目２０棟だったハウスが、翌年には 50 棟になった。□
- レストランは九州の福岡ぶどうの木。東京とか、自然食を展開。フランチャイズのおおもと。ここに相談し、研修を受け、ノウハウを教えてもらった。□
- 豚は、県内上三川、仲間から。1 頭買いで、週 3 頭買っている。□
- 堆肥や牛は、Ａ４だけ。小山牛はＡ３以上、栃木牛はＡ４以上、Ａ５は脂っぽいので買わない。□
- 夏いちごは、生いちごでいちご狩りに来てくださいとのことで、レストランでは提供しない。そのかわり、生いちごスープやいちごのバルサミコあえなどを提供している。いいいちごは出さない。傷が付いているので、生とか、加工とかに入れた方がいい。□
- いちご苗は 26 万本。リスク分散のため、目標 10 万本。あとは、北海道、長野、青森、栃木などで、4 カ所くらいに分散している。□
- レストランは3ヶ月に一度メニューを変えている。一般客に試食会でアンケート。

いい評価のものを出している。無料で一般公募し、30～40 人。ランチの終わる 15 時から。完全に消費者目線でやっている。□

- ケーキは全く分からないので口出さない方がいい。ただ指示を出したのは、生クリームは見せず、いちごで埋め尽くせということ。面倒なのでまかせっきり。□・365 日営業している。年頭の挨拶だけ。□
- コンセプトは、金かけないでやってただけ。200 平米で、1 坪 20 万円ぐらい。マルシェの建設費。金をかけていない。1～2 年で償却することを目標にやった。
- カフェで売り上げが落ちないか。顧客の 50%は、個人と団体。時間で区切っている。□
- シーズン中、オープン前に満席になる。100～150 人。待っているとかえってしまうので、どうにかつなぎ止める手段が必要。□

【菌茸】　大阪屋（群馬県）

- 県の農業未来塾の卒業生。地域の卒業生とともに、下仁田元気村を立ち上げた。
- 主力商品はシイタケであり、富岡市内のスーパー、道の駅、ドライブイン、自分の店舗での店頭販売をしている。
- 現在は農協に出荷せず、自分で販売をしている。売れないリスクはあるが、面白い。自分で販売している人は、年をとってもいきいきしている。
- 農協に出荷している人は愚痴ばかり。量を出すこと、A 品を出すことしかお金を取る方法がない。そうなると、規模拡大しかなくなる。しかし、自分で売ると、いくらでもアイディアがわいてくる。
- 以前は農協に出荷していたが、いつかは自分で作ったシイタケを自分で売りたい、加工して販売したいと考えていた。この気持ちは長年持ち続けてきた。
- 家族３人、パート２人で取り組んでいるが、一般的に選別に女性を使うが、ここでは自分が選別をしている。重労働部分については、男性パートにまかせ、店頭で選別をしながら接客をしている。また、空いた時間に商談会にも参加して、情報を集めている。そうすると、先を読めるようになってくる。体力的にも疲れないので、アイディアを出したり、学ぶことに時間を充てることができる。
- 安全は作る方が作るもの。買って食べる方は安心して食べる。
- お客がいいと思わないとだめ。売る方が儲かったと思うと、お客は来ない。ごまかしたりして、値段に合わないものを売るとお客が子こなくなる。

【畜産】　小堀正展牧場（群馬県）

- 低脂肪牛をブランド化し、販社を立ち上げて販売している。２０１０年からスタートした。ホルスタインの雄では、単純にも受からないことが背景にある。
- 生き物を育て、殺し、それで生かしてもらっている。技術だけで経営が成り立っていると勘違いしてはいけない。
- 人材を選ぶ点は、「人は見かけによる」ということ。第一印象で大体分かる。ゆとり世代を世間では批判しているが、ここでは評価している。学歴は関係なく、前科があっても、動物が好きで一生懸命働くなら問題ない。
- 近年では女性のエントリーが増えている。女性は、命を生み、育てる、愛でるため、女性のメリットはある。牛は臆病で、目が弱いが、人を見て判断する。
- 畜産経営を善し悪しを判断するコツは、汚い環境に名工なし。きれいであれば、異常に気づく。儲かっているところで汚いところはない。
- ネット販売は去年からスタートした。
- 飲食店でも肉を出しているが、そこでお客に喜んでもらう。自分で販売するようになり、消費者と直接するようになり、意識が変わった。
- 日本では肉を食べる文化が浅い。シーンごとに食べ分けるようになればよく、そこを目指している。まだ「赤身のおいしい肉を食べにいこうか？」という消費者に提案はない。
- 農業の魅力可能性は、常識に挑戦していくのが楽しい。反骨心があるため。これからは、海外に日本から出て行く人がますます増える。そこで、「日本人産」のブランドで勝負していくことになる。西アジアは５億のマーケット。ハラールをやっていないので、まだ未開拓。文化を育んでいるのは農業である。
- 日本人の特性は、現場に適応できる、合わせることができること。
- ホルスタインが和牛よりも安いのは、使われていないから。ファンタジーではなく、現実的にしていく。
- 他産業は海外に進出しても、農業は出て行かない。
- 人が喜ぶなら、日本でなくてもいい。海外で位置から生産から販売まで設計することができる。
- 農業者がビジネスというのは嫌がられる傾向にある。補助金をもらっているのに、お金を稼ごうとしないのは間違っている。
- 養豚家から学ぶことは多い。合理的で経済的な経営をしている。

【畜産】　有限会社伊豆沼農産（宮城県）

- ６次産業で輸出は筆頭戦略に来ているが、実際には難しい。
- 人材育成は、企業にとって永遠の課題。
- 法人協会で議論していることは、社員育成の前に、経営者の心構えが必要。経営理念や就業規則がない法人も存在する。
- １０兆円に伸ばす政府の目標があるが、単純に計算すると２億円の起業が５万社必要。
- 誘客産業を目指しているが、Ｂ to Ｃ は手間と金が掛かる。
- 輸出もしているが、量がなく増やせない。にも関わらず、９年も継続している。１年営業にいかなくても続いている。
- 社員１７名、パート２２～２３名。
- １年に一度、経営のまとめを行う。総括と次年度の発表を部門担当者が行う。部門長が自己責任で発表する。
- 売上は２００４年に４．５億に達してから、横ばいが続いている。しかし、伸びを止めているわけではない。販売構成を変えている。現在は、会社の理念と合致した売上になっている。
- 食農教育をビジネス化する。ここで利益が出せるかを考えている。持続させるためには、ビジネスが必要。これは誘客産業のツールにもなる。ここからものづくりや販売に結びつけていく。
- 食と農の分離をやめて、一緒にしていく取組を目指している。いじめ等の根本的な解決のためには、子供に気づきを与え、教育しなければならない。命教育は、学校でできない。現実を直視する体験。
- CSR だけではだめで、これは優良企業しかできない。産業化するためには、大学等でマニュアル化し、現場で実証する。
- 経営の特徴は、自己完結しない仕組み。地元の人の力が必要。遠くならず、近くに居る存在にする。農業経営者になると、農家は遠くなってしまうが、関わった方がいい。農村は人材の宝庫であり、特にお年寄りは資源。これらの層を参画させる仕組みが必要。
- ６次化はリスクが伴う。責任を持って進める。そのためには、はじめに３次産業の販売を経験する必要がある。１次だけだと、取引が分かっていないから、加工する前に学ぶべキ。

【飲食】　株式会社ビストロくるるん（福岡県）

- 大木町は、水田地帯であり、い草の栽培が盛んだった。米価も下落し、農家は厳しい。そこで、イチゴやキノコ類の高付加価値品目の生産を振興した。水害や季節に左右されないものを選択した。
- さらに１０年くらい前から、キノコ類の廃菌床を使ってアスパラガスの生産も始まった。
- モアハウスという女性だけの法人を立ち上げた。地域の男性の中から、女性も経営に参画することがこれからの時代で大切だという話が契機となった。女性３人で立ち上げ、年間１億５～６千万を売り上げる。ブナシメジとアスパラガスの日本柱。
- レストランは、平成２２年に立ち上げ。女性だけで運営している。現在は、３期終了して毎年１億の売上で微増傾向。
- 人間にはタイミングがあり、一方的にこうあってほしいというのが通じない。まず認めることが大切。批判するのは簡単だが、タイミングを見計らうのが難しい。
- 若いときはいろいろな経験をする。その人に最もあうところにぶつかって気づく。だから、たくさんのことを見せてあげることが必要。
- 人材育成は、経営者にとっても難しい課題。その人が主体であるため、経営者が伝えたことをどのように受け取るかも分からない。経営者はそこまで責任も邸内が、情報発信をしていくしかない。
- 農家は作る側の気持ちが強い。毎日財布を出してものを買ったり、料理はしない。その点、女性は最初から買い物をしたり、料理をしているので、消費者視点を持っている。パッケージや利便性、サイズ、保存方法等、こういうところを消費者目線で説明していくことが大切。
- かつては、生鮮売り場では、店主が教えてくれたが、スーパーが普及し、誰も教えてくれない。客が迷っている状態になっている。店員は欠品補充ばかりで、商品説明がない。
- モアハウスでは、年間２５０店舗以上店頭での試食販売を実施し、手作りレシピを作って配っている。でも、農家にそれはできない。きのこのおいしい食べ方を提案していく。夏場は需要が減るので、夏でもさっぱり食べられるようなメニューを提案する。
- レストランを始め、食生活がめちゃくちゃなことに気づいた。若者だけでなく、高齢者も同じ状態。できあいのものが多くなっている。一人暮らしで無駄になる

ため、自分で作らなくなる。そのような高齢者が増えてきている。

- 当初想定していたターゲットとずれていた。女性が９０％以上だが、年齢は多様。ベビーカーを持った女性やママ友なども来店する。このような層は、かつてはマクドナルドとコーラで大丈夫という食生活だったが、妊娠し、出産を経験すると、食に関心を持つようになる。週に１回でも食べていくようになり、気持ちが変化してきた。
- 次の展開としては、子供に伝えていきたい。オープン当初から食育をしてきた。地元小学生に対し、無料でレストランに招待した。はじめ、子供は茶色のものしか食べなかったが、レクチャーしたら食べるようになった。素直に受け止めて変わっていく。
- 農産物から食品に変わる瞬間を大切にしたい。農産物直売所というのは、作る一目線の店名であり、これを買う一目線にしたい。
- レストラン事業はみんな素人から始めた。当初は、コンサルタントからノウハウを教えてもらったが、数字を厳しくし、仕入れ価格等を設定していくというやりかたをやっていると、これは経営者の都合によるビジネスではないかと気づいた。現在は、そのようなやり方を踏襲してはおらず、客に対して誠実に対応することを意識している。誤解から生まれるクレームが多いが、向き合って丁寧に説明していくと納得してもらえる。結局は、人気商売である。
- スタッフは家庭の主婦ばかり。家族に食べさせようとする料理を作っている。でも、これはどこにでもあるので、あえて選んでもある仕掛けが必要。また来ようと思えるものを提供することが必要。それには、人に対して笑顔で応対すること。
- セルフサービスだが、ただのセルフサービスにしていない。食器を返却してもらうことで、くるるんボックスにペットボトルのふたをコインとして、それを箱に入れてもらうようにしている。その結果、こどもの食育に当てる取組を行っている。
- 女性は頭で食べるので、ストーリーがある方が嬉しく感じる。
- 従業員を選ぶ際に注意した点は、料理と性格。面接では、土のついた大根と白菜で料理を作ろうとすると何を作るかという質問をし、その答えを聞くと大体のことは分かる。
- 従業員一人一人性格も能力も違うので、その人にあった育成方法を意識している。
- 教育機関と関わるとしたら、カリキュラムや時間の制限があるのえ、マッチング等には期待できる。

2.　業界団体等

【法人】　公益社団法人日本農業法人協会（東京都）

（概要）□

- 法人の経営環境支援が役割。そのための調査研究、情報提供など。□
- 会員の情報収集。国への提言、人材教育、研修、確保、国民への啓発等□
- 会員数は、1,766 社。 7 月 1 日現在。正会員の他に、賛助会員とサポート会員がいる。

（ビジネス、人材上の課題）

- 基本的には、中小企業と同じ悩みを抱えている。□
- 一戸一法人（家族経営が法人化したもの）から 100 億規模の法人まで幅広い。□
- 加工、直売、6 次化など多岐にわたっている。□
- ステージによって求めていることも違う。6 次化のレベルも違う。作物によっても違う。

（従業員数）

- ほとんどがl〜4 人。雇ったことない人、雇われたこともない人。そういう経験が足りないまま雇用をしてしまう。だから、来なくなったり、止めてしまうことが多い。□
- 人材確保の前に、経営者の意識改革が必要。求職者よりも求人側の改革が必要。これが共通認識だろう。□
- 人材面では、第１に確保、第２に定着と育成。入ってきてからどう育てるのかができない。□
- 働き手もスキルを積む。業態への理解も必要。高いレベルの人はありがたいが。
- 会議所アンケートでは、人材に求めることは、①熱意 62%、②人柄 21%、③動機 5%。経営者のレベルがこんな感じ。□
- 採用時点では、特別な技能を求めていない。ピンポイントで 6 次化させたいときは技能だが。□
- 生産が主の集まりだとすれば、小規模だとなおさら。0 から 100 まですべてこなさなければならない。全部一人でやる。分業じゃない。適正の問題じゃない。コメだけでも、職務分析すると、数十〜数百の工程がある。しかも、１年１作。全部経験しないと、熟練しない。□

- 機械操作がうまいだけじゃ意味がない。全部の中の一部に過ぎないから。□
- 絶対的な要素は、この仕事が好きだということ。最後の収穫まで頑張れるかってこと。□
- 厚労省の職務分析は、レベル分けをしている。□
- 15 年しか酪農をやっていない、40 年でも 40 回。毎年環境が違う。こういう人が多い。暗黙値も多い業種。

（人材育成に力を入れている法人）□

- 評価基準が曖昧。□
- 転職したときに使えない。A 法人から B 法人に転職しても、全く技術体系が異なるから。レベル合わせが必要だろう。□
- 評価は個性的。悪く言えば、独善的。体系だって持っているところはない。□
- 一般化できそうでできない。北から南まで長く、四季があるから。□
- 他の企業で働いた人材を扱いたくない。色がついているから。□
- 魅力ある環境整備。将来性、給料、雇用環境など。□
- 経営理念やビジョン。5 年後、10 年後までの。□・経営者のビジョンやプランが必要。この社長何も考えていないと気付かれたら、社員は止めてしまう。未来が見えないから。□
- 給料が高くなくてもいい。そういう人は多いか？生活できることが前提で、しかし長期間それが続くか？社長のビジョン次第。

（育成すべき経営体の類型化）□

- 規模が大きくなると、地域との関係性を気にする。土地、水が生産材で、畜産も同じ。地域と切り離せない。雇用も地域から調達しているので。□
- 新規就農は別。成功例はある。□
- 学校から雇用。成功者の背中を見せること。□
- ステージごとのモデルがあること。□
- 拡大志向、地域志向、様々ある。経営理念が違う。共感できる人を集める。□
- 会員には、6 次化は否定的な意見が多い。ものが作れない人は、加工品も作れない。かつては供給より、需要が少なかった。今は、供給過多。セグメントわけが進んでいる。うまくいっているところは、高級路線で行っているようだ。仲間や協力農家を増やしていく人が増えている。□
- 流通に踏み込むと既存のところと競争になる。日本の胃袋は小さい。経営者は自分が品質がいいと行っているだけ。□

- 人材育成は、重要な経営課題。調査研究、事業活動をやっている。

（輸出について）□

- 輸出は少ない。□
- 成功例は、伊豆沼農産。他には、海外の農場、インドネシアの農場。現地との共同経営というのもあるようだ。□
- 需要はあるかもしれないが、一法人が出せる量には限界がある。棚をずっと埋めることができるか？バイヤーも欠品をすることを恐れる。畜産は、輸出の障壁が高い。□
- 一法人でできることは少ない。加工品などがない。□
- 青森には、長芋、ニンニク、などでアメリカにいる中国人に売っている。ホールじゃなく、すりおろし。加工や機能性。□
- 果たして輸出で儲かっているのか？法人も農協も商社も・・・□・輸出は分析が必要。これで飯を食っている所はないだろう。３．１１で輸出停止。

（異業種との連携□）

- 契約栽培が中心。□
- 農外企業と組むｙのは、富士通とかのICTで。□
- 自分のところでやりたがっている。□
- 農外が農に接近している。

（法人間連携）□

- 経営者を出して学ばせる。□
- しかし、規模が小さいので、労働力が減る。これが一番の問題。

（人材育成）□

- 企業、他法人で勉強させる。□
- 研修先のランク分け。法人評価。□
- 農業法人は歴史が浅い。新しい悩みが多い。人を雇う、ファイナンス、ビジネススキルなど。□
- アグリフューチャーがそれ。しかし、卒業生の評価次第。小さいマーケットで商業ベースに乗らない。２０年に１回世代交代をすると考えても。□
- 四季の経験が必要。

（その他）□

- 経営発展のツールがないのが現状□
- 復興支援も課題。キリンのコットンプロジェクト。塩害のうちを綿花で再生。JAL

とか。サラダボウルがやっている。

3. 行政等

【行方市（茨城県）】

- 60～70 品目の野菜を市場出荷している。このような土地柄で 6 次産業化をどうするかが課題。高齢化や後継者不足が深刻になっている。
- 平成 23 年に６次産業を支援する部署を設置。全国的にも早い設置。
- 現在は、形作りの段階。生産加工販売までつながるような仕組みづくりを目指す。農業に関するビジネスを行方市で起業してもらう。
- 産学官金による仕組みを構築し、支援していく。食・農・健康をテーマに筑波大と連携。行方市の野菜を PR するために、食と農以外のもう１つのキーワードに健康を置いた。機能性を活用したものづくりへ発展させたい。
- ものを作っても売る場所がない。観光と結びつけなければ、6 次化にならない。
- 定住化や若い人を地域に残したいが、それの対策として６次化を位置づけている。ただし、細かい部分がたくさんあるため、どこから手を付けていいのかがまとまっていない。地域の農家は、まだ出荷するだけの意識が強い。大市場が近いため、リスクをおかして加工販売する必要もなく、そもそも加工せずとも売ることができるという背景がある。
- デザイン学校と連携し、学生にデザインを作ってもらった。焼酎のラベルやポスター等。それをもとに PR。若いデザイナーの育成にもつながるし、学校の地域貢献にもつながる。そうすることで、学校の立ち位置が変わってくる。Win-win の関係は、一方でリスクを一カ所に集中させないこととともいえる。
- 自分でやろうとする人はコミュニケーション力が必要。自分で情報を取りにいく姿勢が不可欠。行方に情報がないわけではない。情報を集め、発信していく能力が求められる。
- 役所の役割責任として、リスクがあることには踏み出せない。土がないと農業がなくなるし、ものづくりもできない。

【登米市（宮城県）】

- ササニシキは現在３％。収量が低く、栽培が難しいため。しかし、逆に希少価値が出てきた。

- 環境保全のため、直播を進めている。TPP で生産調整をやめるため。
- 園芸が弱い。
- 登米市では独自の補助制度がある。予算がある限り募集をしている。ハードもソフトもできる柔軟性を持っている。市の補助金で育成してから、国や県の事業へステップアップさせる仕組みを持っている。
- 人材育成にも力を入れており、６次産業で有名な伊豆沼農産の伊藤秀雄氏をモデルとして、多くの人材を輩出することを市として狙っている。
- 仙台でも様々な農業系のセミナーを行っているが、農作業のサイクルを無視しているので、参加できない。田植え、稲刈りなどのタイミングと合わない。
- 市でも塾を始めたが、卒業生は６次化や法人化を考え、動き始めている。ジャムを作って終わりではなく、ビジネス農業への発展を目指している。６次化では幅広い連携ができるようになっており、販路拡大にも活用することができる。なかには、JA 出荷から抜けて、商社とつながった例もある。
- 人材育成をすると、考えるようになる。そうすると、高く売れるようになってくる。経営者を増やすのが地域を豊かにする道である。
- 登米市では積極的に人材育成に取り組んでいるが、運営が大変な面もある。東北大の学生に運営を手伝ってもらったりしているが、市がこのような事業に取り組むと、スタッフの数も少ないこともあり、他の事業にも影響が出る。
- セミナーに参加する人は、基本的には社交的な人。しかし、父一人、子一人のような営農をしている若手農業者は作業が忙しく出席できない。このような層もどうにかして掘り起こしていきたい。
- 講義の中で評判がいいのは、経営者による講義。大学の先生の講義は、机上の理論が多く、評判があまりよくなかった。
- マネジメントゲームは受講生同士が仲良くなるきっかけとなる。８月の昼間に開催したが、欠席が多かったため、季節性を考慮して講義を設定する必要がある。

【宮崎県フードビジネス推進課（宮崎県）】

- フードビジネスの定義は、中食や外食をイメージするが、総合的な食関連産業という位置づけをしている。加工、製造、販売、集客、PR まで。機械や資材も県内で製造。
- 目標は８年で２，５００億増やすこと。
- 宮崎県は農林水産業が盛んであり、産出額は全国の５～７位。６次化も積極的に

展開している。１次産業が強みであるが、それをどう活かすかが課題となっている。

- 昭和３５年、農業産出額は全国で３０位。昔から農業県ではなかった。ここまで工夫してのびてきた。１次計画は防災営農計画だった。台風対策として、早期水稲導入し、８月上旬に収穫する。畜産導入し、現在は５０％が畜産。そして、施設園芸導入。この結果、全国順位は、３０位から５位にまで伸びた。
- 付加価値を単純に計算すると、１．４億。産出額は４，０００億円で、９，０００億円。加工して地域に金を落とし、雇用を増やす。熊本、沖縄では２倍。しかし、宮崎では１．４倍。ここが伸びしろと考えている。
- 重視するポイントは、①マーケットイン、②連携、③人材、の３点。マーケットインは、素材供給だけでは儲からず、意識改革が必要。連携については、県内の業者を結びつけていくこと。人材については、外部の人や消費者、流通業者をつれてきて、知識を下の世代に取り込むこと。
- 具体的な展開としては、JR 九州の農業参入、ローソンファームなどがある。また、ネットビジネスや香港事務所の開設等もある。
- 宮崎県の強みとして、残留農薬の分析技術を持っていることがある。国内流通している４００種を２時間で分析可能。特許も取得している。JA 検査センターは、分析数、時間ともに日本一。短時間で分析することによって、消費者が食べる前にストップできる。かつては分析に２週間以上掛かっていた。また、機能性も分析可能。ただし、薬事法が表示が難しく、トクホの取得は数億円かかるが。
- 植物工場は、長期的には発展するかもしれない。ビニルハウスや施設園芸に入ってきている。ICT で遠隔操作も可能になってきた。
- 特徴的な取組として、チョウザメの養殖によるキャビア生産に取り組んでいる。将来的にヨーロッパ等への出荷も検討している。このような技術革新には、県だけではできないので、プロジェクトごとにワーキンググループを作って、関係機関を巻き込んでいく。

【みやPEC（宮崎市)】

- １次産業、２次産業、３次産業を盛り上げるため、それぞれの産業が連携して６次化を図ることがねらい。
- 宮崎市の産業構造は、全国で１０位くらいの農業産出額がある。ハウス等が多い。また、３次産業である観光も強い。雇用面で市に定着させるためには、２次産業

をフォローする必要がある。１次産業、３次産業に比べ、２次産業が弱い構造となっている。これまでは企業誘致してきたが、それだけでは成り立たない。加工等は零細業者が多いので、このような部分を改善し、バランスある構造にしていく。

- 九州の鹿児島県と宮崎県を比較した場合、農業産出額では同レベルであるが、食品製造出荷額では、鹿児島が１４位になのに対し、宮崎県は３１位。つまり、２次産業が弱く、青果物の流通に特化してきたといえる。
- みや PEC は、市内の１６団体のトップが理事になっている。理事長は市長。市内で農商工連携をする仕組み。
- 企業誘致も必要だが、ネットワークづくりも大切。団体内でコラボできないか情報交換をしている。
- 商品開発の例としては、①発泡性の日本酒、②日向夏のソフトクリームがある。日本酒については、歴史的に酒のはじまりの地であるため、式典等での需要を狙っている。ソフトクリームについては、生食で苦戦している。地産外商では限界がある。食べ方が伝わっていないため。道の駅フェニックスで新しいレパートリーニーズがあったため、JA 系統と連携し、商品開発を行った。将来的に所得向上を目指すが、現在はそこに向けて取組を始めた段階である。これ以外にも、バーテンダー協会と組んでオリジナルカクテルの開発等にも取り組んでいる。
- 出口対策として、宮崎出身で都内でシェフをしている４０人に協力してもらい PR をしている。
- 市では独自に６次化を支援している。
- 在来作物の佐土原ナスの振興にも取り組んでいる。経済性がなく、栽培方法も難しい。
- 宮崎に足りないものは、ユーザーの期待に応えられるものがないこと。野球のキャンプ等があるが、何か提供できているかといえばそうでもない。全市町村に参加してもらい、総合力を発揮する必要がある。

第２章　英国調査の詳細

1.　Lantra

Lantra　（以下Ｌ）：　*高崎経済大学（以下T）：*

Ｌ：農業分野におけるアプレンティスはだいたい 1989 年ごろから続いていますが、元々は技術ベースの資格認定を行っていました。職場で働きながら活動を行って身に付けた技術を評価するというアプレンティスでした。2009 年、政府はアプレンティスにおける厳密性(Rigor)をあげ、エンジニアリング、花屋、農業、食品製造業などすべての分野を横断して一貫性を持たせ構造化してそれに沿って運営したいと考えました。この構造には様々な構成要素が取り込まれ皆がそれを習得しなければなりません。技術、知識、機能的スキルである算数・英語・ＩＴなどのキー要素、それから思考力などのパーソナルスキルなどです。

Ｌ：こちらが 2009 年に導入されたもののサマリー資料です。政府は 6，7 年前からこのアプレンティスについては常に議論してきました。官僚的で手続きが煩雑でしたので雇用主にとってより簡潔な制度にしようと考え「リチャード・レビュー」と呼ばれる雇用主のグループによるアプレンティスのレビューが行われ、その結果 2013 年の終わりに政府は新しいアプレンティスの運営方式を発表しました。ですからまだ新しいやりフォーマットになったばかりです。

Ｌ：これについてはまだ始まったばかりの段階ですから、８つの団体が選ばれ彼らが「先駆者」としてこれから試みていくことになりますが、彼らには白紙の紙が渡された状態です。

Ｔ：大きく変わったということか。

Ｌ：そうですね、抜本的に変わりました。アプレンティスでは具体的な職能を習得せねばならないと言われています。ですからこの白紙の紙に、これら雇用主が集まり「業務の役割、そしてこの業務に就く者はこれらの技能を必要とする」と書いていき、そしてそれがこのアプレンティスにおける技能の標準（基準）になっていくでしょう。ですから大きく変わったのです。

Ｔ：しかしSSCとしては同様のことをやってきたのでは。

Ｌ：そうですね。全く異なるものではありませんが、「リチャード・レビュー」の 24 項目により今は雇用主が主体の制度になりましたが、以前はSSC が働きかけて主導していました。今は、雇用主が、または雇用主が同意したやり方で進めるようになったのです。両者はパートナーではありますが、私たちは後ろで控えているわけです。そうすることでアプレンティスが雇用主にとってより簡潔な制度となることを希望しています。多くの雇用主に聞きましたが、今の方法を気に入っているようです。
Ｌ：先ほど言いました「先駆者」である団体は、最初の標準書をまとめ3月に政府に提出することになっていまして、皆それがどのようなものになるか楽しみに待っているところです。ちょうど今、園芸業界、特に緑地管理者や土地関連エンジニアリング関係者とクラスをどのようなものにするかなど話をしているところですが、John Deere という大手トラクタメーカーも大きな関心をもっていましてこの初期の段階から熱心に参画しています。今後どのように展開していくか見届けようとしています。

Ｌ：では私たちの活動全般に戻りますが、こちらから働きかけてというよりはパートナーとして関わっていますが、アプレンティスを作った時、アプレンティスに対してどのようなものを望むのか、自分の会社で働く従業員にはどんな技能を習得してほしいのか、何を理解してほしいのかを語ってもらいました。それを元に合格すべき国家職能標準を策定しました。

Ｌ：そして資格授与機関、訓練機関と連携をとります。認定機関には資格認定に必要とされる標準を集めたリストがあります。私たちのところではひとつの資格で技能・知識の習得を認定するものですが、認定機関によっては、技能と知識をそれぞれひとつの資格にしているところもあります。私たちはそうではなくて併せてひとつの資格として要求しています。

Ｌ：認定機関は資格認定に必要なこと、例えば評価法を策定したりします。カレッジとも一緒に活動を行います。カレッジがコースを作って実施し、評価をする必要がありますので。アプレンティスの下で学ぶ人がカレッジのクラスでもきちんと指導が受けられるようにせねばなりません。ですから三者によるパートナーシップです。雇用主・認定機関・カレッジが一緒に必要なスキルセットを決めます。開発におけるキー

となっています。

Ｌ:最初の策定段階を終えますと雇用主を訪れ､彼らの要求をまとめたものを説明し、また算数・英語・ＩＴについてどのレベルまでの習得を求めるのか聞きます。農業分野ではＩＴがかなり重要になってきていますので、学習者・アプレンティスはＩＴについては低いレベルしかできなくても、例えばトラクタの運転がコンピュータ化されていますのでやはりＩＴと関わらねばなりません。ですから何をどのレベルまでできなければならないかを決めて、アプレンティスの枠組みに加えていくのです。

Ｔ：さらにパーソナルスキルも？

Ｌ：そうです。この枠組みの中に、職能、知識、コミュニケーションなどの転換可能なスキル、そして従業員の権利と責任これは仕事を始めた従業員が学習すべき一般的な内容ですが、そしてパーソナル学習・思考力とスキルがあります。
Ｔ：コミュニケーションは転換可能なスキルに含まれると。

Ｌ：そうです。ＩＴもこの中に含まれます。どんな仕事をするにしてもコミュニケーションや算数、ＩＴは必要です。

Ｔ：ここに記載のものはLantraとして必要な構成要素なのか。

Ｌ：いいえ、ここにあるものはすべて必須要素です。2009年に政府が決めた枠組みの中に設定されている仕様（スペシフィケーション）なのです。

Ｌ：唯一の違いは、雇用主が求める追加要件があることです。Lantraから、業界に対して例えば農業分野に強い人材となるために必要な特殊技能は何か聞いて設定します。「応急処置」は、どの分野のアプレンティスも習得することが望ましい技能としてその枠組みに設定しています。スペシャリストになるために必要な内容です。それは業務によって異なりますが、たとえば木に関連する仕事なら「チップ」、動物を扱う仕事であれば「医薬品」が設定されます。

Ｔ：パーソナルスキル・思考力に関心があるが、どのようにこれらスキルを習得させ

るのか。

Ｌ：各分野で、どのように問題解決能力や思考力をつけさせたいかと聞くのです。雇用主としては業務と全く関係ないものは求めません。ある分野で特定の関連ユニットを求めたり、またある分野では全体パッケージの一部として含めることを求められます。つまり業務の一部として考えているのです。これらについては関連文書をＥメールでお送りしますが、ここで資格授与機関とも連携するのですが、例えば、牛の乳搾りをする人がどのように思考力を身に付けさせるかマッピングを行います。乳搾りの業務の一部として、「今朝は乳牛の調子が悪そうだからこの乳はタンクに入れない方がいいだろう」と考えることができなければならないと設定するのです。資格認定とのマッピングを行う際には、これは特別なことではなく業務の一端としてできなければならないと定義するのです。

Ｔ：そこで資格授与機関に評価方法・考え方を決めてもらうと。

Ｌ：そのとおりです。これがまずメインの資格に必要なユニット、問題解決スキルに必要なユニットとして設定します。これらのことは彼らの活動のひとつです。

Ｔ２：日常の作業を単純な流れ作業を行うだけでなく意識を持ち何故そうなるのかと原因を考えさせるという目的のためか。

Ｔ：この部分は、訓練生が毎日の業務で状況を評価できるよう業務について深く考えさせるためのものか。

Ｌ：そのとおりです。そのような論理で日々の業務にマッピングしています。朝に乳牛の調子が悪いということは前の晩の餌が原因か、というようにです。

Ｔ２：日本でもトラクタ運転などのベースにある、考え分析でき上を目指す成長意欲を上げさせようとしたい。ライフプランも考えさせたい。

Ｔ：基礎を習得するだけでなく、将来の夢や計画を持てるようにさせたい。しかし難しい。

Ｌ：簡単ではありませんね。このパーソナルラーニングや思考力、また内省的ラーニングによって自分の取った決断や行動について内省をすること、たとえば、違うやり方をとっていればどうなっていたか、もしこうすれば結果はどうなっていただろうか、ということもその一部ですし、自分の日々の活動に反映され実現されるようになります。そのことによりスキルも磨かれます。

Ｔ：この要素を取り入れると、例えば農業を通じて社会や世界への貢献意識やキャリアの発展を意識させるものか。それとも農業に特有のものか。

Ｌ：教え育成するものはキャリアを伸ばすというよりは職務につながった方法によります。キャリアの志望についてはカレッジが別途アプレンティスの枠組みの外で提供することができます。重要な部分ではありますがこの枠組みで直接カバーされるものではなく、多くの学習者が求めることですがキャリア展望あるいはその機会に関連して提供されるものです。

Ｔ：アプレンティスのパートナーシップというプログラム中では、アプレンティスが将来の姿を考える際に直接関わるものではないと。

Ｌ：そうです、直接的な関わりではなくその外側で行われるものです。学習者・アプレンティスは長い目でキャリア実現を考えます。良い雇用主の中には面接をしてアプレンティスで訓練を始めてレベル２や３を修了するとさらにその上に進むことができると教える人もいます。レベル４や学位取得を目指す人もいます。そのための学位取得プログラムもあります。面接の段階でそういった展望の概略は説明されていますが、アプレンティスプログラム終了間際になると彼らの希望やその機会について話をします。

Ｔ：学生にこの後何がしたいか尋ねると。

Ｌ：そのとおりです。アプレンティスは今では若年者とその家族により良く理解されるようになってきました。そしてアプレンティスを修了したらその先はどこへ進めるのかと聞いてきます。その時に概略を説明しています。

Ｌ：これを見ますと、スペシフィケーションをより詳細にまとめた大きな文書なのですが、この中にレベル２，３、４のアプレンティスを修了するとどんな仕事に就けるか成長の機会が記載されています。この文書がスペシフィケーションの一部となっています。Sector Skills Council が集大成したもので支援文書です。業界全体で 2020 年までに 6 万人の学習者をアプレンティスのレベル２，３，４で排出するという目標があります。どういうプログラムに参加して、修了したらどこへ進むことができるか、そしてどんな仕事に就くことができるか、という内容が書かれており、要約版（サマリー）を詳細に解説した文書です。カレッジではこれを元に学習者に助言を行い支援を提供します。キャリアサービスでもこれを使いながら助言を行います。アプレンティスとは、園芸分野で必要なものは、さらなる成長の機会は何かなど説明するパッケージの一部となっています。大きな文書です。

Ｔ２：2020 年までに 6 万人だが、QCF とアプレンティスの違いは何か。アプレンティスだけで 6 万人輩出ではないのか。

Ｔ：この目標はアプレンティスだけではなく他の資格授与メカニズムも含めているのか。

Ｌ：ＵＫでは３つのオプションが用意されています。16，17 才でアプレンティスに入ることができます。学校に残りＡレベルを取得することもできます。あるいはカレッジに入りフルタイムの職業教育コースを取ることもできます。通常、Ａレベルを取得した人たちは大学に進み、学位を取得します。そして各分野のトップに立つようになります。一方、アプレンティスでは、大体自分のやりたいことがわかっており、実際に仕事に就きながらアプレンティスのスタートをきります。分野によってはアプレンティスを終えてそのまま学位取得を目指す場合もありますし、カレッジでフルタイムの職業教育コースを取ることもあります。16～18 才で学校を離れて本当にこの職業につきたいかどうかまだ決めかねている学生などは、カレッジ型の農業分野のディプロマコースを取り職業体験をしながらこの分野に進みたいか試しています。選択するのは自由です。

Ｔ：6 万人のうち半分はその分野に進むと思うか。

Ｌ：アプレンティスで年間 800 人ほどに農業分野のレベル２、３の修了証を授与しています。10 年間で 8,000 人ぐらいでしょうね。農業分野に入ってくるのは職業教育カレッジコース出身者が多いようですね。

Ｔ：両者の間には大きな違いあると思うが。

Ｌ:アプレンティスでは､学生は雇用主から雇用されており働きながら学んでいます。職業教育コースではカレッジでフルタイムで学びますから教室で学ぶことが多いです。もちろんスキルを習得する機会もありますがより知識ベースの教育となります。

Ｔ：例えばＡとＢという学生がいて、Ａはアプレンティスで学びレベル３を取得し、Ｂはカレッジに進みレベル３取得を目指すとすると、2 年後Ａはアプレンティスのレベル３を得てＢはレベル３のディプロマを得る。（Ｂの方が）良くないか。

Ｌ：それは仕事によります。例えば、家畜の群れの世話をする仕事に就くならマネジャーはアプレンティスの方を好むでしょう。より実践的だからです。一方、職業教育コースを選ぶ人は支援的な分野に進むことが多いですね。例えば、農家の子女などで修了後は家族の元にもどります。多いのはみずから農業に就くというよりは飼料会社や農家を支援する業界の企業に入社しています。

Ｔ：Ｂの方がマネジャーになるチャンスは多いか。

Ｌ:入社してすぐマネジャーになる人もいます｡ただそれは何を求めるかによります。社内の複数のエリアを管理するマネジャーを採用したいのなら（Ｂを）採用するでしょう。より広い分野の教育を受けているからです。アプレンティスの下では酪農を学ぶ場合が多いからです。酪農と穀物の管理をするマネジャーを探しているのなら、この学生は酪農の知識だけしかありませんからね。カレッジ修了者の方がこのポジションに見合うでしょう。

Ｔ：年間 800 人と言ったがその数は増えているか。

Ｌ：4 年前を見ますと年間 500 人ほどでしたから増えています。このアプレンティス

の恩恵を受ける雇用主が増えていまして、カレッジから人材を採用するよりは自社の社員を育成する人が増えています。そして実践的な指導も始められるのです。16 才で入ってくる人材を経験させながら業界の求める人材に育成することができます。雇用主はそれを実際に目にすることができて恩恵を受けられると理解しているわけです。

Ｔ：社員が5，６人いたとして、雇用主がこの分野で育成したいと思ったらアプレンティスを利用するのか。

Ｌ：そうです。ご質問にありましたが、日本では生産、加工、販売の３要素を取り込むアプレンティスを求めているということでしたが、高位のレベルでそれはできると思います。農業分野におけるアプレンティスでは高レベルのアプレンティスは実践というよりプロセス管理を学びます。どのように事業運営をするか会社を経営するか、ということでアプレンティスでもマーケティングといった要素が入ってきます。高いレベルではマネージメント型の仕事が得られますが、低いレベルでは生産や加工という実践は学べますが、販売となると全く異なるタイプのスキルになりますから。プロセス管理については確かに高いレベルにおいては可能だと思います。

Ｔ：農業分野における上級アプレンティスはあるのか。いつ始まったか。

Ｌ：あります。2013 年の初頭に始まりました。枠はひとつです。園芸でも設定したいと考えていますが「先駆者」抜きにはそれもできませんので、今彼らと協議を行っているところです。農業はキーですね。この分野は益々多角化しており社員を失いたくないのです。レベル２や３を取得してもっと成長したいとそのまま大学などに行かれては困ります。社員を維持して育成したいと考えます。そういう意味でうまく機能していると言えます。

Ｔ：理にかなっていると。

Ｌ：そうです。農業や園芸でもっと成長したいと考える学習者は大学に行きます。そこで雇用主はレベル４場合によってはレベル５も取得できると言うわけです。今はレベル４を取得したらここで終了なのですが、会社でマネジャークラスまで昇進することも可能であると言うのです。アプレンティス用にパッケージ化された短期コースも

用意していますので人材育成の支援もできます。

Ｔ：レベル４の枠は他でも設定しているか。City and Guilds など。

Ｌ：はい、City and Guilds ですね。修了すると Diploma が授与されますから大きな資格ですね。これは南西部の農家団体が主導しています。実施している農業のタイプによってこれを使いたいという理由がありました。バンブリッジ（？）あたりでは混合型農業や高生産の酪農が行われていますからアプレンティスを育成する必要がありました。

Ｔ：City and Guilds がこのコースを提供しているので Lantra Awards では提供できないのか。

Ｌ：Lantra Awards でもできます。が、農業の場合大きなところがコースを提供している場合は提供しないようにしています。むしろスペシャリスト養成や短期コースのプログラムを提供するようにしています。トラクタの運転やチェンソーの使い方を教えるといったものです。

Ｔ：もし北部の農家がコースを必要としたら？

Ｌ：北部の農家も求められます。UK の誰でもできます。

Ｔ：新しい枠を設定するのか。

Ｌ：学習者のために新しい枠を作ることはできます。しかし農業分野ですでにレベル４の枠組みがありますので新たには作れません。ハイレベルの農業のマネージメント教育です。実践部分ではなく事業経営、マーケティングです。動物栄養、作物栄養などについてのオプションはありまから、どのような農業部門の仕事をしているかによります。北部、南部、西部向けに設定されています。柔軟性のある制度です。

Ｔ：2009 年の法律では誰でもコース設定されるようになったが。

Ｌ：そうです、誰でもできますが重複することはできません。すでにあればもうひとつ作ることはできません。

Ｔ：農業ですでにひとつ枠組みがあれば二つ目はできないと。

Ｌ：できません。農業でひとつあればダメです。もし誰かが農業で枠組みを作りたいといっても､資格授与機関を調べて既に枠組みがあるため私たちでは設定できません、ということになります。

Ｔ：しかしCity & Guildsばかりをアプレンティスで使うのは公平ではないが。他の団体も使えるものでないと。

Ｌ：使えますよ。ただ実際、農業でのレベル４授与はCity & Guilds以外の団体が希望しなかったということで。園芸については、City＆Gilds とPearsonの二つの資格授与機関がこの枠内で資格を授与しています。カレッジでも農業については City & Guildsから授与することを選択しました。

Ｔ：園芸はなぜ二つあるのか。

Ｌ：枠組みはひとつで、資格もひとつですが、それを二つの資格授与機関が授与しているのです。資格を設定する時には、業界が求めるものとして必須およびオプションのユニットが決められます。そして City & Guilds が資格を授与したいと手をあげPearson も同様に手をあげます。園芸についてはひとつの園芸ディプロマが授与されますが、City & Guilds と Pearsonのどちらから資格を認定してもらうかをカレッジが決めます。農業ではCity & Guildsだけが資格授与を申し出たのです。両者に対してオファーを行いましたが、City & Guilds が希望して Pearsonは希望しなかったという経緯がありました。

Ｔ：内容を今みることはできるか。

Ｌ：ウェブサイト上にありますから私からリンクを送ります。それで農業、園芸、動物管理などを見ていただけます。リンクを送りますね。このリンクでは先ほど説明し

ました「大きな文書」もみることができます。支援文書ですね、どんな仕事があるかどのような展望があるか。もし見られなかったら連絡してください。私がダウンロードしてお送りしますので。アクセスはできるはずです。私たちは枠組みを設定する一方、資格の授与も行っています。誰かが新しく枠組みを設定したいと思ったら私たちへ連絡がきまして、できる・できないを言います。設定をしたらこちらに提出されてきます。そしてスペシフィケーションの要件を満たしているか調べます。満たしていたら資格を授与します。認定サービスをおこなっていますので、アプレンティスが所定のコンポーネントを修了したらカレッジから申請が上がってきますので私たちがアプレンティス認定書を発行します。

Ｔ：農業でのハイレベルはレベル４だが、もし City & Guilds がレベル５を設定したいと言えば？

Ｌ：彼らがレベル５を設定することはできます。

Ｔ：せっていするだけの需要があることが必要か。

Ｌ：そうです。十分に需要があることを示さねばなりません。農業ではアプレンティスが多く利用されておりレベル４が設定されていることから、レベル５の需要もあるだろうと思います。

Ｔ：カレッジでも設定する機会はあると。

Ｌ：はい。業界に需要がありカレッジも後押ししてレベル５を設定したいと言えば大丈夫です。レベル５のみならず、レベル６やあるいは学位も可能です。

Ｔ２：成長が進むにつれてより高いレベルの設定が求められると。雇用者の意識改革が必要で受け皿を用意する彼らの育成も必要。Lantra ではどういう関わりを持っているか。そのようなニーズがあるか。雇用者の考えを広げるための研修プログラムなどがあるのか。

Ｌ：それは難しいですね。彼らは、私には訓練はいらない、社員を訓練させるのだと

いう態度でいますからね。訓練の良い所を売り込むのですが、社員を育成すれば彼らの働くモチベーションが上がり、得るものが増え、より良くたくさん働くようになるということを説明します。トップのひとたちにはQCFユニットや短期プログラムが向いており、ビジネスを柔軟なものにしようとか会社の売上を上げようといった内容の短期プログラムはどうかというと、じゃあ受けてみようかということになります。そして彼らの考え方が変わっていくのです。社員に訓練を受けさせると得るものが多く将来的にリーダーやマネジャーになっていくということを理解して訓練を受けさせようと考えるようになります。恐らく会社の中間管理職の方が研修を受けることもなくその効果も知らない人たちですからね。

Ｔ：QCFは役に立つと。

Ｌ：そうですね。ビジネスの世界に入っている人にとって役に立つものです。スキルギャップを埋めたいとか自分のビジネスを改善したいと思う人たちはマーケティングや営業、ファイナンシャルマネージメントといった短期コースを取ります。そのような側面で役に立ちますし、暫く研修を受けていなかった人たちもテストを受けてユニットを取得して資格を授与されます。新規の人材を育成するものでなくても今いる社員そして雇用主のスキルを強化することができます。

Ｌ：ユニットを積み上げて資格取得するという点では、正直に言えば、あまり選択はされていないのではと思います。補助金によって左右されますから。資格を得るためにユニットを積み上げることはできてもそのプロセスを選択する人はあまりいないと思います。補助金はフルの資格を得るために下りるものですから、資格を得ようとする人はそのやり方を取るでしょうが、この業界ではどのみち個々のユニットを取得して自らを育成していきます。補助金の出方によってそのような状況になっていると考えます。

Ｔ２：特定のユニットをダイレクトに取りたい人が取って仕事に生かすと。

Ｔ３：Lantraでは雇用主やカレッジに対してアプレンティスの枠組みの運用を指導するプログラムを用意しているか。

Ｌ：アプレンティスの枠組みを提供するカレッジは登録する必要がありますが、カレッジのスタッフのトレーニングはカレッジ自ら行います。アプレンティスで提供すべきものはカレッジが理解していますし、それができるスタッフがいるということをカレッジは示さねばなりません。スタッフのトレーニングが必要だと判断すればカレッジがトレーニングを実施します。新任のスタッフが、産業界の職場に出向いて評価をする必要があるような場合は、カレッジが必要なトレーニングを行っています。

Ｔ：農業分野では、アプレンティスを利用しようとする農家に対してはカレッジが指導すると？

Ｌ：そうです。農家がアプレンティスを雇用しようとすると、カレッジと農家・アプレンティスの間には先ほど言いました３通りの方法があります。カレッジは農家に対しアプレンティス期間における雇用主の責任、一連の職務を与えること、また職場から離れてカレッジで勉強する時間を提供することなどを申し渡します。また雇用主として例えば乳搾りの仕事をする者について、職務を果たしているという証言書を作成するように求めます。それだけでなく、カレッジの評価者も実際に職場に行き、乳搾りの仕事ぶりを観察します。場合によっては、アプレンティスを抱える雇用主間で行うこともあります。自分たちで評価をしあうのですが、これをするためには事前に申請をする必要があります。Lantra Awards には、トレーナーをトレーニングするコースが用意されていまして、それを雇用主の負担で受講してもらいます。またカレッジにもトレーニングコースが用意されていて、それを受けてカレッジの評価者になることもできますのでカレッジ側として活動するグループにもなれます。

Ｔ２：アプレンティスが 1989 年に始まり、今大きく変わろうとしているが、当時の制度利用者から今はどのようにかわりつつあるのか。

Ｌ：今は農業のバックグラウンドを持たない人の方がアプレンティスの利用が多いですね。私は評価者としてこの仕事を始めたのですが、当時は農家の子女の方が多かったのですが、今はより広くから農業経験のない人が業界に入りこの制度を利用しているように思います。利用者のタイプという意味では少しづつ変化しているようです。レベルについては､アカデミック志向の人たちには変化がないと思います｡産業界は、学校での成績があまり良くない学生を惹きつけているということに変化はないと思い

ます。

Ｔ２：他産業から農業に入ってきてアプレンティスを利用していることで、うまく機能しているか。

Ｔ：これまでの農家の子女から他産業から多様な人材が集まるようになっているが、このアプレンティスのおかげで労働力の移動がしやすくなっているか。

Ｌ：そうですね。アプレンティスプログラムを利用すると、転換可能なスキル、電気やＩＴのスキルを得ることができます。そのことにより将来に対して前向きに考えるようになります。従来の酪農や農業では狭い範囲で特定の活動を行っていましたが、アプレンティスによって家族農業からより広く多角化されて、その効果もまた多様化してきます。これまでの農業に加え、農場に観光客が訪れるツーリズムへと広がり雇用主も社員もこれに関わるようになります。プログラムに参加することで将来のことを前向きに考える人材になれるのがキーとなっていますってもらえます。プログラムで多様なものを学べるということで社員を惹きつけています。成長する機会をも売り込んでいるわけです。最近は誰でもＩＴと関わりますから雇用主はＩＴに興味のある社員にいまやコンピュータ化したトラクタやコンバインをどうやって運転するか指導しどのように使わせたいかを考えます。仕事におけるそのような側面への意識づけです。

Ｌ：UK では、Gangmasters License Act により農業や園芸では雇用主がアプレンティスを共有することに制限がありましたが、今はそれも軽減されました。ですから複数の農家が企業グループを作り色々なことを学べるようになり若い人を惹きつけています。イギリス東部では、野菜などの作物栽培、養鶏、ソフトフルーツ栽培をする農雇用主が集まってプログラムを作り、ここでは色々なことが学べると売り込むのです。6 か月間養鶏場、6 か月間は畑、6 か月間はソフトフルーツ果樹園で働くのです。Gangmasters (Act)があるため最近までこういうことはできませんでした。でもそれでは有効に活用できないのだと働きかけてきました。今後はこのような事例が増えるでしょう。そして若い人たちをこの分野へとより強く惹きつけていくでしょう。単に乳搾りをしたいというのではなく分野全体へ入りたいと思うでしょう。ですから農家が集まってグループを作る機会が増えると思います。地域の中でのことになるかもしれ

ませんが、それでも若い人たちは魅力を感じるでしょう。

Ｔ：アプレンティスはそれぞれの農家に雇用されるのか。

Ｌ：そうです。あるいは、中心にひとつの機関を作りそこでアプレンティスを雇用して各農家に6か月間づつ派遣する場合もあります。こうすることでアプレンティスがマネージメントの役職に就く準備もできるようになります。様々な仕事をしてより多くの知識を得られますから。

Ｔ：レベル5や6も？

Ｌ：取得できます。多くのものを望まない場合もあるでしょうが、色々な側面をカバーすることができます。高いレベルのアプレンティスは生産・加工のうち、加工のユニットにより多くの時間を費やすことになるでしょう。そうすることで雇用されやすくなりますし、マネジャーにもなりやすいでしょう。ビジネスの両面を経験するわけですから。

Ｔ：新しい変化について、これまで雇用主主体であると考えていたが、５，６件の雇用主が集まりアプレンティスを採用するというのが将来的にもやりやすいかと。

Ｌ：どうなるでしょうね。日本でも同じかと思いますが、小規模農家・企業が多い場合彼らが時間を割いて集まりこの白紙に書き込まねばならないわけで、自分が仕事から離れたら誰かがこの仕事をやっていくだろうと言って迷うのです。大規模なビジネス、例えば土地関連のエンジニアリングやJohn Deereなどの大企業であれば彼ら自身でそれができます。社内に人事部がありますから具体的な職種をイギリス国内のどの地域でも募集できます。農業や園芸では、どこで始めてどこで終了するか、例えば園芸では、グリーンキーパー、都心部での公園管理、植物園管理、など異なる職務の小さなグループに分かれますので、これらを元にして職務を作っていきます。農業も同じで、イギリス南西部の農家は小規模で混合農業を行っていますが、東部では作物栽培やサラダ野菜栽培が多く、どのように彼らを集めて声を聞くかです。グループの中核となるテーマはあります。この中核の部分はどのような農業をやっているかによります。

Ｔ：マネジャーレベルだとやりやすいか。

Ｌ：そうですね、そのような上のレベルだとやりやすいのですが、実践レベルですと難しいです。

Ｔ：昨日カレッジで聞いたが政府の補助金は雇用主に下りると。

Ｌ：ええ、大きな変化がありました。今は補助金はカレッジに下りているのですが、将来は雇用主がアプレンティスを採用することで税控除を行えるようになります。雇用主はカレッジに対してうちにはアプレンティスを利用したい若年者が居るが、いくらかかるか、いつ支払うのか問い合わせてきます。雇用主が負担してその分を税申告で控除を受けてカレッジに支払った費用を取り戻すのです。より複雑な制度になりますね、特に小規模企業にとって。

Ｔ：前回はQCF では異なるセクターとの組み合わせで資格を授与するとのことだったが、アプレンティスとも連携するのか。

Ｌ：アプレンティスでは難しいですね。というのもアプレンティスは具体的な職業について設定をしていくものです。今ウェールズで食品・ドリンクのサプライチェーンについてプロジェクト活動を行っているのですが、まず必要な人材はケータリング業や製造業で、これらをカバーするアプレンティスを設定しようとしましたが、そこで行う仕事は何なのかということになったのですが、明確な仕事を決められませんでした。シェフ、農家、食品製造、それ以外のものか。アプレンティスを作ることはできましたが、最終的に職業が何になるのか、、、

Ｔ：マネジャーとか。

Ｌ：はい、マネジャーもあり得ます。主に加工や生産部門におけるマネジャーですね。シェフはその中には入りません。農家がカフェを経営してそこで収穫した食材を使うこともあるでしょう。パイロットワークをつくることになりましたので、３つの各セクターについて知識ベースのユニットを作りました。そしてシェフに対して使っている食材の生産について理解させ、そして農家に対してはキッチンで使われる作物の知

識をというように。考えついたベストなソリューションは、このように状況に対応させることでした。サンプルユニットとしてカレッジに対してこういったものを習得させることができないか問い合わせました。今年3月にパイロット版として実施してどうなるか見ようとしています。終了時にはケータリング業のアプレンティスに対し、農業生産について理解ができたか聞くことにしています。農家がどのように動物や食物を育てているのかなど。でも難しいですね。

Ｔ：既に枠組みは作ったのか。

Ｌ：いいえ、私たちにはすでに農業生産や園芸の枠組みがありますから、シェフ向けのホスピタリティ、食品製造の改善、といったものになります。3 者が集まり知識ベースユニットを作り上げていくのです。その中でホスピタリティの枠組みを作り農家がどのように動物を育てるかを学んでもらいます。

Ｔ：新しい枠組みは作らないのか。

Ｌ：新規では作りません。いくつかのユニットで知識を得られるようにしています。理解を助けるのです。というのも具体的な職務の設定ができませんでしたので。

Ｔ：資格の一部になるのか。

Ｌ：資格の一部になります。

Ｔ：日本では農家がどうやったら売れるかを知らずに作るよりも消費者の行動・思考を学んで新たな商品開発に生かすということが見られるようになってきた。こちらではどうか。

Ｌ：こちらではその部分を４ユニット設定して実施しています。農家向けのユニットを作り、消費トレンドの捉え方・スーパーでの食品の買い方、最新のダイエット、農家での動物育成・作物生産の異なる方法を知ればシェフがキッチンで調理する時に影響を受けますし、牛肉生産者はシェフの調理を知れば脂肪が多い肉では価格は下がってしまうということを学びます。シェフも川上のことを学ぶ必要があります。それら

のことは知識ベースのユニットをつくることで習得できると考えました。

Ｔ：アプレンティスの枠組みの中でやるということか。

Ｌ：はい、アプレンティスの枠組みの中で設定する作業を行っているところです。今年の３月に異なる分野の人たちにこのユニットを取ってもらい彼らの反応やまた雇用主がどのように考えるかも調べようとしています。うまくいけば長期間の必須の枠組みとして設定します。まずはパイロットとして実施します。

Ｔ：中国では日本の食品が安全だと認識され買われだした。そうすると輸出のことについて考えるようになったが、こちらでは食品・農作物の輸出を学べるプログラムがあるか。

Ｌ：あるとは思いますが、ロジスティクス関連になるのではと思います。私の住んでいる地域には牛肉その他の食品が生産され、大きな倉庫に運ばれて加工・包装して冷温保存、コンテナ輸送されています。ですからよりロジスティクス側のものになりますが、そのようなプログラムはあります。想像するに学位取得のための勉強をするのではないかと思います。というのもすでにそういった仕事をしている人たちがユニットを取得してより高いレベルを目指しているのではと思います。商品輸出のもっと深い部分を学ぼうと。

Ｔ：ウェールズのパイロットの話が出たが、こちらのラム肉はフランスで人気があるが。

Ｌ：そうですね、この地域では貝類も捕れるのですが彼らは食べないのでフランスへ輸出しています。ですから（プログラムが）あるとは思いますが、すぐには思いつかないですね。

Ｌ：農家が集まって設定することはできます。彼らが将来のことを積極的に考えて、中国マーケットに進出したい、という話になれば設定するプログラムにもその影響が出るでしょう。そういうレベルの思考やスキルというのは、マーケットや加工などで十分経験があり、より広く理解をしている人たちで実践の生産レベルではないですね。

Ｔ：外国に販売をするためには知識をベースにすることが重要だ。今の農業のアプレンティスではカバーしきれていない。City & Guilds でもカバーできていない。これから考えていくことができるか。

Ｌ：はい。レベル６ぐらいになると当然そのような考えが出てくるでしょう。マーケティングや輸出、国際市場等の要素が出てくるでしょう。

Ｔ:そうするためには資格の設定が必要かと。まずは資格の開発をせねばならないか。

Ｌ：そのとおりです。営業、マーケティング、ロジスティクス関連のものがまもなく設定されると思います。その手のプログラムを求められているのは知っていますが、まだあまりありませんね。

Ｔ：アプレンティスの一端として大学のプログラムを利用できるか。

Ｌ：はい、できます。学位を授与することができます。パートタイムコースとして実施できます。パートタイムですから６年かかりますが。

Ｔ：それに近い資格の設定もできると。

Ｌ：そうですね。

Ｌ：ハイレベルですが、Cogent という Sector Skills Council とコラボレーションを行って科学分野のアプレンティスを設定しています。科学テクニシャンプログラムのレベル６を設定しました。農業関連でも科学技術系の企業があり、肥料や化学物質、植物、動物、害虫などを扱っています。ラボで働くテクニシャンについて、私たち独自でアプレンティスを持つのではなく、この団体と連携することにしました。テクニシャンといってもただ実験するだけでなく、エネルギー関連や肥料関連の仕事があります。うまくいっています。学位授与はありませんが、同等レベルの新しいプログラムです。

Ｔ： Lantra に学びに来る外国人がいるか、また Lantra が外国を参考にすることがあ

るのか。

Ｌ:今まさに行おうとしている変革については、ヨーロッパで行われてきたものです。ドイツの制度は非常に成功して認められています。やり方は異なります。「リチャードレビュー」でもより簡潔な仕組みを求めています。ヨーロッパではユニークではありませんが異なる方法を用いているのです。アプレンティス利用者は全分野で増加していますからうまくいっていると思います。各国それぞれでやり方は異なるでしょうがそれぞれ機能しているようです。それぞれ良い所も悪い所もあるでしょう。

Ｔ：外国から視察に来るか。

Ｌ：ええ、来られます。どのように機能しているか見に来ます。でも皆が皆素晴らしいと感激するわけではないことは承知しています。見て話を聞いて、こちらではうまくいっているだろうが、自分たちの国ではうまくいかないかもと思うでしょう。そして自分の国に合うように適応させていると思います。

Ｌ：こちらがサマリーです。

Ｔ：（サマリーには）パイロットユニットも含まれているか。

Ｌ：そうです。知識ベースユニットですね。QCF 関連の CD 資料もどうぞ。アプレンティスの資料もどうぞ。

Ｔ：ありがとうございました。

2.　Warwickshire College

Warwickshire College　(以下Ｗ)：　*高崎経済大学（以下Ｔ）：*

Ｔ:基本的な情報を彼らに与えます。彼らをトレーニングします。しかし今ではそのシステムはもう機能せず、若い人は１つの会社にとどまりたくないと考え、会社側は教育に巨額のお金を投じます。ということで、政府は企業と学生双方にとっての新しい形の資格制度・訓練制度を探しています。その中で、標準が無いものですから、多く

の疑問に出くわしました。最も難しい部分は、異なるセクターをどうやって協力させるかということなのです。伝統的にトップダウンが多く、難しい問題なのです。

W：そして、私が日本を理解するところでは、企業中心ですよね。企業と社員の関係が緊密で。

T：そうです。彼らは自分の会社にトヨタの人間は欲しいけれど日産の人間は欲しくない。

W：それは英国でも同じです。特に大企業では。

W：我々の大学ではパートナーシップアプローチを取っています。多くの企業と協働しております。ロールスロイス、ジャガーランドローバーなどの大企業です。それらの研修生を訓練しています。そして、農業従事者、家族経営の農場など、さらにその間にある企業とも協働しています。政府は大学に訓練用の資金を提供します。

W：大企業と協働する場合は、パートナーシップによって大企業が大学に機器を貸し出します。ロールスロイスは我々に航空機用エンジンを貸し出すのです。そうすれば我々は彼らの研修生を彼らの機器を使って訓練できるのです。

W：これによって我々は、時代遅れにならずに済みます。我々大学には最新の機器に投資する余裕もありません。しかし企業は最新機器での訓練を求めています。

W：そして我々大学のスタッフは雇用主のもとで雇用主から訓練を受けますし、また、企業側は教育期間中にスタッフを派遣して研修生達と話をします。

W：この方法は大企業との間なら簡単で上手く行くのですが、小規模な農場とではより難しいです。というのは、小規模農場は事業規模が小さいので我々をヘルプするリソースが十分にいないからです。

W：どれだけ小さな事業であろうが、大学が企業に話をするときは、企業が求めるものについて話をすることが重要です。時には、政府が資金を出す対象を企業に求めます

が、それはアプレンティスではないかもしれません。なので、我々はトータルサービスを提供しますという話をします。ですから、アプレンティスを推奨するのではなく、別のものを推奨する場合もあります。それは政府によって資金提供があるものではないかもしれませんが。なので、彼らのニーズにこたえることに気を付けなければいけません。

T：優先事項は企業のニーズですね？

W：優先事項は企業ニーズです。

T：政府の資金は次ということですか。

W：そうです。

W：ROI（費用対効果）が我々にとっては非常に重要です。スタッフに投資をするのは企業なのです。我々は彼らに、訓練が彼らの事業を改善すると言う事を見せたいのです。

W：政府が何に資金を出すのかを話ですが、イングランドでは、16 歳から 18 歳の若者の訓練には政府がお金を出します。

W：19 歳以上には資金の補助をします。50%かもしくはそれ以下です。

W：そして、雇用主はその差額を我々に支払うよう求められます。

W：政府が我々に支払うので、政府が、雇用主とのパートナーシップの中で最低基準を設けます。

W：アプレンティスは法的なステータスを持っているので、政府は最低労働時間、最高労働時間を設定し、国の最低賃金を設定し、企業とのパートナーシップでは、資格コース内容について合意します。そして提供される質についてはオフステッドが査察し、大学やアプレンティスの質について査察をします。

W：これは、雇用主は若い労働者に対する訓練を無料で行うけれど、最低基準を満たす事を合意するわけです。

W：アプレンティスには３つのレベルがあります。インターミディエイト、アドバンスト、ハイヤーの３つです。インターミディエイトはスキルと実践的な知識を提供します。農業分野では、これは農業従事者ということになります。アドバンストの訓練生はより技術的なスキルと技術的知識を学び、なぜ、どのようにして、いつ、を理解します。他の労働者に指示を与えることを学びます。スタッフを管理する農場の経営者のような人ですね。ハイヤーの訓練生は、基礎学位は最初の２年は大学の一般教養単位となります。より高いレベルですね。

W：先ほど述べましたように、この大学では大企業と協働しており、ジャガーランドローバー、ロールスロイス、UK パワー、E.ON、VISA、パワートランスミッションシステムズ、などです。彼らはこの大学を利用します。というのは一緒にグループを作れるからです。ジャガーランドローバーは 500 人の訓練生を持っていますが、小規模農場だと４人のケースがあったりします。我々では彼らをひとまとめにします。そうすると、５０、２０、３０人などのグループが出来上がります。彼らはそのグループで一緒に学ぶわけですね。

W：皆さんがお聞きになりたいことの１つは、訓練生が学ぶ科目を我々がどのように決定しているかということだと思います。現在、セクタースキルズカウンシル（SSC）と我々が呼ぶシステムがありまして、彼らが雇用主に成り代わって発言します。農業では、Lantra という組織がそれに当たります。

T：明日行きます

W：そうですか。セクタースキルズカウンシルが雇用主と協働しまして、国全体で、どういったスキル、どういった知識、どれくらいの期間、訓練生が訓練するのかを合意します。ですので、このカウンティの農業訓練生は他のカウンティでも同じ農業訓練を受けることができるのです。政府の基準ということになります。セクタースキルズカウンシルが政府と共同で決定するのです。なので、全員が同じものを提供しなければならないのです。

W：さて、去年政府はアプレンティス全体の全面見直しを行いました。そこで改善・改革が必要であると決定しました。

W：そこで何が起きるかというと、雇用主が主導権を握り、訓練生が学ぶ必要がある事項に対してより発言権を持ちます。なので、政府は一歩引いて、雇用主により大きな発言権を持たせるようにします。

W：アプレンティスがSSCという委員会によって決められてきましたので、非常に複雑なものとなっていました。さらに官僚主義が横行し、困難な部分もあり、雇用主らからは好まれていません。

W：トレイルブレザーズと言う企業があり、彼らは、みなさんの予想通り、大企業で時間も人材もありますので、政府からのタスクとして、ニーズに見合うようアプレンティスの再設計をするように言われています。航空宇宙業界から始まり、自動車、デジタル、エネルギーやユーティリティ、金融サービス、食品や飲料の製造などに至るまで、雇用主の大きなグループです。彼らは現行の枠組みを見て、彼らの希望を述べます。おそらくこの部分は皆さんのモデルと合致すると思いますが、トヨタと日産が一緒になって、自動車業界のニーズを決定しますよね？こういう事を今我々では行っています。

W：トヨタは、トヨタ向けの英国のアプレンティスの再設計を手伝っています。

T：SSCは官僚主義的で政府と協働をしているとおっしゃいましたが、SSCは雇用主主導の組織だと思ったのですが

W：そうです。ここで起きたことを見るのは興味深いと思います。我々の懸念は、小企業、農業従事者たちが、従業員をリリースして何がしたいのか決めさせるよりも、代わりにSSCに決めてもらいたいと思っているのです。大企業にとっては大丈夫でしょう。人事部もあるし教育部も持っているし、自分たちのニーズが判っているのです。しかし、小規模農家や小さな美容室などは教育を理解していません。自分たちの求めていることをどう決定するのか分かりません。これらの変化が何をもたらすのか、我々としては非常に不安なのです。

T：大規模なところから始まるわけですね？

W：そうです。大規模なところから始めます。彼らは関与してくるでしょう。

W：もうひとつの変化として、政府が資金を出す訓練では、資金は大学に行きます。そして我々大学が枠組みに基づいて訓練を行う。そして政府の言うとおりのことを提供すれば政府が我々にお金を払うわけです。
この新しいモデルでは、資金は各雇用主に直接与えられます。雇用主は自分たちが選んだ業者に支払いをする。そこで我々としては不安なのです。クオリティはどうなるのか2人のスタッフを持つ農業従事者が我々のところにやってくる。でも「申し訳ございませんが2人では少ないです」と言われる。今であれば彼らを大きなグループに入れる事が出来ますが。全てが変わってしまい、それに対して心配なのです。

W：政府は、どのようにして雇用主に資金を渡せばいいのか良く分かっていません。事業税金制度を通じて行うのだと思っていますが、今のところはっきりしません。

T：なぜそんなことを行うのでしょうか。それは雇用主により多くの選択肢を与えることになるのですね。

W：その通りです。みなさんには興味深い話だと思います。日本でアプレンティスの枠組みをまとめたいのであれば、彼らも同じジレンマに陥っています。大企業は自分たちの求めるものが分かっている。彼らには購買力があります。自分たちで教育する教育部署を立ち上げることもできるでしょう。小さな企業にはそれができません。

T：大企業はあなたのところに社内教育の依頼もできますよね。この部分はこの大学でお願いし、別の部分は他の大学に依頼するなど・・・

W：その通りです。それが政府の意図なのです。政府は雇用主により多くの選択をさせたいのです。

W：現在、小規模の企業のために全てのオーガナイズを我々が行っています。役割がなんであるか知っていますし、訓練をデザインし、訓練を実施します。政府は雇用主に

対し、自分たちでできるでしょう、と言っているわけです。小規模な企業にそれができるかどうかは分かりません。明日、Lantra の意見をお話されると思いますが、興味深いです。これが農業分野でどう影響するかについて彼らの見識を知りたいですね。原則は・・・私たちも基準はシンプルであるべきだと思いますし、何が含まれ、何が含まれないのかを彼らが決定します。　ベーシックな英語や数学は残ります。今現在のアプレンティスでは、我々は彼らの能力を評価します。まちがった方向に行けばなぜそうなったのか、彼らを観察します。正しい基準に向えるように牽引もします。新しい方法では、最後にテストがあって、テスト自体も実技試験なのか筆記テストになるのか分かりませんが、それだと、実際に現場に出た時に立ち往生しますよね。誰も変化は望んでいませんよね。

T：なぜ政府はそのようなことを言うのですか？経費削減でしょうか？

W：そうです。

W:最後にテストが 1 回あるだけですね。教育大臣はとても資金豊富な大学にいまして、その大学では伝統的に年度末に試験を行います。　彼の知識に対する考え方がそれなのです。能力に関わる職業経験がありません。1 度しか試験が行われないと 2 年も 3 年も同じ考え方をしてしまうのです。能力に関わる評価は毎月、数か月ごとに行った方が良いですよね。

W：Lantra の見識には興味がありますよね。それが雇用主が求めるものであると思っているのかどうか。

W：ここが、我々が懸念しているところです。我々はもはや政府からの資金をもらえません。各雇用主のところに行き、我々の大学を使ってもらうように説得しなければなりません。

W：雇用主は、先ほど述べましたように、をお金を受け取り、我々の大学をサプライヤーとして選ぶか選ばないかを決めます。もし、希望者が 1 人か 2 人だった場合、金銭的に維持できないです。なので、我々にとっては市場が細分化してしまうわけです。現行の評価方法を変えてしまうと、我々のスタッフもバラバラにトレーニングしなく

てはいけませんし、新たなニーズに合わせるために資料を作らないといけない。でもそんな金銭的余裕はありません。もはや誰も我々に開発費用を払ってくれません。なので、これからどうなるか分からないのです。

T：しかし、農業の場合は、農業経営者が集まることができますね。例えば 10 や 20 の農業経営者が集まってどの大学を選ぶか決められますよね。ある意味、納得できます。何を本当に求めているのかが分かれば大学はコースを提供できますし。しかし話はもっと複雑なのですね。

W：そうです。もっと複雑です。もしサプライヤーとして採用になったなら、政府が決めた事を政府資金でやるよりは、もっと雇用主の希望に沿ってもっと緊密に協働できるわけです。政府はそう考えているわけです。

W：最後に、我々は、我々の組織を見てきた大学であり、自信もあるわけです。なぜなら、我々のアプローチは常に我々がビジネスを支える必要があると言うものです。ですから我々は、パートナーシップで分かったように、変化に対し限りなく近くいることを願っています。我々は変化できる準備ができています。非常に心配な半面、自信もあります。関係も良いし、良いパートナーシップもあります。雇用主が求めている物を提供することができるのです。

T：みなさんが妥協点に達しつつあることはわかります。

W：以上ですが、何かご質問はありますか？ニックにバトンを渡す前に、私から一般的な事項についてなにか皆さんをお手伝いできるものがあるかと思います。

W：何でもお聞きください、できるだけお答えしようと思います。

T：QCF の件で、お伺いしたいのですが、QCF は少し前に導入されたかと思いますが、今は本格的に稼働しているかと思います。これをどう評価されますか？良いシステムでしょうか？複雑すぎますか？

W：最初に導入された時、他のものと同様、それは雇用主にとって全く柔軟性を持った

ものでした。単位の巨大なリストがあり、様々な能力であったり、様々な知識であったり､好きなものを取ることができたのです｡しかし結果は違ったものになりました。なぜなら一旦授与団体に行くと、City & Guilds ですが、これにはこれだけですね、と言われる。実際にはそれほど柔軟ではないのです。訓練を終えて帰ってくると、自分でやる価値があるとするそのグループを選択しなければならない。1 人の農業従事者がやってきて、この単位が欲しいのです、と言ったとします。しかし他に希望者はいない。我々としては「はい。お取りいただくことはできますよ。しかし我々はそれにコストをつぎ込むので、なぜならあなた 1 人のために講義者を設定するのですからね、と。そうすると、ああ、そんなに望んでいたわけじゃないので結構です、となる。アイデアとしては良いと思いますが、複雑すぎますね。

T：しかし今はそのパターンを踏襲しなければなりませんよね。他に選択肢は無いでしょ？

W：いいえ。それはしなければならないのです。大学として我々が行っていることは、最も一般的に求められている単位科目をグループにまとめて、

T：個別に対応するのではなく

W：そうです。それはまた、1 人、2 人という議論になるのですが、非常に難しいです。特に、農業の分野では、酪農業が 1 人、耕作農業が 1 人と・・・

T：ではこの変革が促進するかもしれないと

W：はい。雇用主が新たなアプレンティスを作る時、全く新しい資格コースを作る可能性もあるのです。QCF の資格を参照する場合もあると思います。既に既製の物を使う人もあれば､既製のものは気に入らないので全く違うものが欲しいと言う人もいます。そこで、授与団体に対して、何か全く違うものを作ってもらうのです。

T：それは可能なのですか？

W：可能です。

T：各枠組みには資格コースがあるべきで、もし違った枠組みを望む場合はその同じ資格コースは使えないと、書いてあったのを読みましたが

W：農業に関する枠組みは1つしかありません。1つはインターメディエイトなんですが、1 つはアドバンスト、ハイヤーは無かったと思います。農業分野のインターメディエイトアプレンティスの枠組みは、QCF 資格の学位と全国的に同じです。しかし QCF の中には、選択科目がありますので、ニックがその科目を選択します。さらに酪農従事者のための科目があり、耕作農業従事者のための科目があります。1つの部屋に 20 人の農業訓練生がいます。QCF がどう働くかというと、コアの科目があり、安全衛生であったり、チームワークであったり、それらコア科目は全員で一緒に履修するのです。そのあと、ニックは8人は酪農、7人は別のもの、6人は・・・というようにグループに分ける余地があります。グループはそれでも十分に大きいですよね。枠組みがあって資格コースがあるのですが、少しずつちがったルートを取るのです。なぜなら QCF から異なる科目を選択するからです。それが柔軟性と言う意味です。

T：この急激な変革を行った主な理由は何ですか？先ほど、官僚主義的などおっしゃっていましたが。何がこの大改革をもたらしたのですか？現存のアプレンティスでは何かが機能しなかったのでしょうか？

W：政治が始めたのです。そして、レビューがあったのです。独立したレビューが行われました。ダグ・リチャードのレビューだったのですが、そこで彼は推奨したのです。彼はアプレンティスがもっと明確に、最終的にアプレンティスに何ができるかを提示できるようにしたかったのです。雇用主は、訓練生にやってほしい仕事が明確に分かっています。訓練が彼らをそのレベルまで押し上げたのです。最終テストで彼らの給与が決まり、訓練生たちはその仕事ができますという証明となるのです。

T：今はそこまでクリアではないと？

W：私たちはクリアだと思っていますよ。結局は自分なのです。どこからの成果か判断するのは難しいです。この保守的な政府は、「小さな政府」の立場なのです。もう政府は我々に資金を渡さなくてもよいのです。我々は、やったことに対して支払を受けるのみでしょう。ですから、大学としては少ない金額を受け取ります。　現在のところ、

彼らがこの建物にお金を払ってくれていますが、この建物はもう満員で溢れんばかりです。我々は成功しているのです。しかし良い建物を持っている他の大学、他のプロバイダーは、政府が彼らに支払い、それらを利用しているのです。彼らの言い分では、市場が取って代わると。良いプロバイダーかどうかは市場が決めると。政府が決めるのではないと。より競争が激しくなるのです。ですので、政治的な決定なのです。

T：現在は、ジャガーランドローバーなどの大企業から、非常に良いと信頼を得ていると思いますが、この改革のあと、2 年後 3 年後はそのような良い関係が壊れてしまうかもしれませんよね。これら大企業とはどういう形で仕事をしていると思いますか？

W：関係性の中で上手くいっています。我々が彼らに、我々なら彼らのニーズに応えられると納得させなくてはいけません。良好かつ強い関係を築いています。

T：それではそれほど大きく変わらないかもしれない。

W：それほど大きくは変わらないでしょう。心配はありますよ。なぜなら今は全ての大学が同じ資金をもらっているからです。その資金に対して我々が提供するものは、我々と顧客との間の交渉次第なのです。しかし、最低限は提供しなくてはいけない。少しずつ異なる強い関係を持っています。それは良い事です。新しい世界ではどうなるか。雇用主が「我々はこれを希望します。いくらですか？」と言ってくる。ですので、できれば我々の強い関係、強いパートナーシップがビジネスの成功につながることを期待しています。しかし、他の新しい企業などが「我々もできますよ」と参入してくるかもしれない。違ったやり方で、より安く、より速く。そう言うことです。政府は雇用主により安く資金を払い、経費が節約できます。雇用主は自分の希望する業者を得る。実際どうなるか分かりませんが、我々は自分たちのクオリティと我々のパートナーシップ、我々の顧客サービスを信頼するのみです。他の業界と同じですよ。政府機関と言うより、ビジネスになるのです。

W：ニックが、その業界での仕事、農業分野でのサポートに関してもう少しお話できると思います。

W：誰かが変革を提案するときはいつも混乱が起きるものです。しかし、慣れますよ。

日本は企業を説得しアプレンティスを利用してもらおうとしているのですから、それは新たなモデルですよね。我々が今持っている政府主導のものと言うよりは、新しい提案ですよね。

T：大学がそれに応えるのかどうかですよね。

W：私は、セクタースキルズカウンシルは小さな企業の面倒を見る必要があると思います。そのために彼らがどうやって協力して対処していくのかは知りませんが。Lantraはそれをやらなければならないと思います。

W：パワーポイントなどは何も作っていません。ごめんなさいね。みなさんのお手伝いができればと思います。それで、みなさんが特に興味を持っておられるのは何ですか？

T：状況はですね、農業・食品業界において新しいタイプの資格制度を開発するようにと政府及び大学から要請されております。3 年ほど活動していますが、日本では教育界と産業界が協働する傾向にないため、多くの困難に直面しております。アプレンティスの中では産業界と学術は協働しますよね。そこで、どのように協働していけるのか、導入可能なプログラムは無いか、どういうコンテンツがあるのか、に興味を持ったわけです。日本政府のために新たなコースを開発中です。政府も、伝統的なトップダウンの教育ビジネスモデルではもはや通用しないと気が付きました。新しいシステムが必要なのです。特にアプレンティスということで、彼らは3年前に来英しました。午前中、我々はテルフォードにある森林事業関連のＮＰＯ団体を訪問しました。午後と明日の朝はラントラを訪問します。明日の午後は植物園のアプレンティスがあるバーミンガムメトロポリタン大学を訪問します。明日お話を伺うのは以前City＆Guildsにいらした方で、授与団体側のお話が聞けるかと思います。これが現在の予定です。

T：日本で議論になっているのが、システムをどう組み立てようかということなのですが、日本の大学は普遍的なコースを提供するような傾向にあります。樹木の植え方、田植え、収穫の仕方など、スタンダードなフォーマットなのです。しかし、日本でも地域が違えばスキルもニーズも変わってきます。みなさんではどのように、様々なバックグラウンドを持つ人々、様々なニーズに対し様々なタイプの機会を提供しているのですか？

W：ビジネスと教育との協働の話に戻ると思います。クリスが今朝話しましたように、研修生が事業主に採用されます。そして大学として我々が関わる時、ジョイントアプローチを取ります。すなわち学生あるいは学習者の資格や訓練に対するニーズだけでなく、ビジネスのニーズが何かということなのです。グロースタシャーの農場に行くこともありますが、どちらかというと酪農の話になります。彼らのビジネスまたは資格としてのニーズはレスターシャーの耕作農業のそれとは異なります。レスターシャーの別の畜産農場でも、異なります。事業の規模にもよりますし、生産方法にもよります。それはビジネスによって変わります。それは特注の資格コースと言えます。それぞれのビジネスによって異なるのです。初めからハッキリわかるようなものではありません。とは言いながらも、他のビジネスに移転可能なある程度の資格や測定方法は必要です。なぜならば、常に１つのビジネスにとどまっていると言うわけではないからです。キャリアの中では当然ですが、彼らは常に移動しますし。

T：他の状況で使えないローカライズであってはならないと

W：その通りです。まず大学としては、ビジネスニーズが何かを先に見つけなければならないのです。

T：では、もし 20 人の学生がいて、1 つの単位科目を学んでいるとします。３つないし４つのグループにわけられるとしたら、それぞれのグループはこの単位科目に対し少しずつ違う事を学ぶこともできる

W：そうですね。訓練のほとんどは実際に現場で行われます。大学から支援を受けるため、大学にやって来ます。そして彼らは実務を行っている人たちから学びます。そして常に訓練を施します。ビジネスプランにフィットするようにメンバースタッフを育てます。正しい基準に対して常に訓練しますね。ビジネスの外側を見てみると、大学側の窓口は、「さあ、これを今の職場でやっていますね。では別の職場でやりなさい」あるいは「そこにある職場で」などいいますが、今あるこれらのシステムは少々異なっています。しかし、これは資格コースに関しては良い事です。　ビジネスに合った正しい単位科目を選択することができます。もちろん学生には自分たちの希望がるでしょうけど。資格コースが最初に設定されると、これはセクタースキルズカウンシルを設立したラントラが農業従事者との交渉の中で設定します。農業従事者らがビジネ

スとして彼らに何が必要かを知らせます。そこから始めるのですが、我々はＵＫではその業界に入ってくる人たちが不足しています。ですから、正しい資格を与えれば入って来ます。正しいレベルの資格を与えれば入って来ます。正しい分野でトレーニングを受ければ入って来ます。彼らはほとんどコンソーシアムの人々のように入って来ます。これが私たちが必要なものだ、と。ラントラは資格コースをまとめあげ、全ての業界をカバーできるように柔軟性を持たせます。

W:皆さんのためにこれを持ってきたのですが、今朝クリスがアプレンティスの内容をお話しました。学位の取得、数学と英語、などですね。インターメディエイトのアプレンティスを見ますと、これはレベル２の資格ですが、この資格コースの主な目的はレベル２のワークベースの農業の学位ですね。非常に広いスペクトラムです。　事業主が何と作業をするのかという話に戻ります。学習者の意欲があります。　学位の中にも様々な経路があります。例えば、3 つ持って来ました。この 3 つは我々が提供しているものです。混合農業の経路があります。酪農と耕作農業両方に従事する人たちのためのものです。耕作農場で働いている場合、穀物生産の経路があります。また、畜産生産の経路があります。3 つ目ですね。実際には家禽もあります。現在それは提供していませんが、業界の中で絞り込んでいくのです。各資格コースの中で、例えば混合農業を見ますと、これが混合農業のものですが、自分の資格コースをどう構成するかを決めければなりません。作業するリソースにもよりますが、自分の仕事のために何をやる必要があるのか。これは一般科目です。安全衛生。これは必須ですね。人材開発とパフォーマンス、職場での人間関係など、雇用主と学生たちは希望の科目を選択します。雇用主と相談し、学生と相談します。では、彼らは混合農業に従事しているとして、混合農業を希望しているとしましょう。14 単位相当の科目を選択します。それぞれの科目に所定の単位数が与えられます。自分たちのビジネスに最も適したものを選びます。20 人の学生のクラスであっても、全員が違ったことをやります。

T:職場でですか？大学じゃなくて？

W:両方です。大学では、常に彼らをサポートします。ゆっくりと絞り込んで行きます。その業界あるいはビジネスに特有にニーズに合うようにしていくのです。

W:それはビジネスにとっても正しいことです。我々は雇用主に対し我々の研修生を引

き受けて、この仕組みに参加させるように促す必要があるのです。彼らもスタッフが必要で、多くの人が業界に入って来ますので、資格コースがビジネスのニーズに合っていないと彼らは別の研修生と共に離れて行きます。研修生のニーズとビジネスのニーズの間のバランスなのです。

T:研修生を希望する良い雇用主、または農業従事者を見つけることは大学の役割なのですね。

W:そうですね。3つの方法があります。雇用主が我々に連絡してくることもあります。工場やビジネスを拡大するビジネスプランの一環として研修生を引き受けてくれる場合、ＵＫではアプレンティスは良く利用されますから。彼らが我々に連絡して来ますので、我々は最も適切な資格コースを探す手伝いをします。そしてスタッフを採用しますが、ナショナル・アパレンティス・サービスのウェブサイトを使います。そこで研修プロバイダーを探します。地元の大学のウェブサイトなどにコンタクトを取ったりします。時には学生が我々のところに直接やってきて、ある分野で仕事をしたいのだけど、職場探しを手伝ってくれませんか、と言う事もあります。我々には人のネットワークがありますので、研修生を引き受けてくれるところを探します。ナショナル・アパレンティス・サービスのウェブサイトを指してマキシトマを試してみれば？と言います。

T:もしその件に対応できない場合、あるいはその科目を貴校が提供していない場合は、他の大学へ行くように言うのですか？

W:いいえ。マキシトマというのは１つの雇用主です。雇用主に対してアプレンティスを採用してくれるように言うのです。

T:ではあなたのネットワークやデータベース・・・

W:はい。雇用主のデータベースを持っています。学生のうちの一人にマキシトマを試しました。時には既に職を確保した学生がやって来ます。というように様々な方法があります。

T:学生と雇用主とあなたの間で内容に合意した場合、例えばレベル２をやりましょう、となった場合、彼らの進捗について評価をしますよね？両者が満足しているかどうか。その雇用主の元にどのくらいの頻度で尋ねていきますか？

W：各学生に評価者が割り当てられています。農業分野での技術的エキスパートです。混合農業を例にとりますと、私の評価者は混合農業分野でのエキスパートですが、両分野ともカバーできるのですが、彼らは出向いて選択した単位科目に対しての能力を評価します。例えば、「耕作地における植え付け準備と栽培」と言う科目を選択したとします。ユニット２０４ですね。これがこの単位科目の概要ですが、これがユニット２０４です。これらのボックス全てにおいて、学習者は自分ができるのだということを示さねばなりません。これは職業ベースの資格でありますので、できるだけ現実的な評価を求めています。ですので、評価者は一年の内のある時期、実際に作物を栽培している時期に職場へ行き、研修生に「これらの事が全てできます」と実際に見せてもらいます。これが１つの評価方法です。そこに立って、彼らに「今何をやってるところなんですか？」と尋ねます。もちろん、評価者が参観に行ったその日だけでは無く、常にできなくてはいけないわけで、それをサポートするために、「追加のエビデンス」と我々が呼んでいるものを研修生は集めます。雇用者やその他の人からの証言であったり、日常的にやらなければならない事に対するサインであったり、自分たちで付ける日報であったり、写真を付けたりです。これら単位科目それぞれで、質問は少しずつ変わります。選択、使用、準備、実行、という質問事項があります。終了に近づくと、記述、説明、となります。これが彼らが行っていることの後ろにある実際のセオリーなのです。自分たちができるということを見せなければならない。なぜそれを行っているか、どうやって行っているか、を私たちに示さねばならない。各科目で学んでいるスキルが、別の科目、自分の作業の別の部分に移転され活かされることもあるわけです。なので、基本的に彼らが我々あるいは評価者に「できます」というエビデンスを示さねばならないのです。平均して、評価者は１カ月に１度程度出向きますが、毎晩訪問したり６週間ごとという場合もあります。学生によります。進捗速度の具合や、どの程度の訓練を受けているのか、によります。評価者が、仕事ができると確認して終わりとするのではありません。もし「まだ十分ではありません」と研修生が言うと、できるようになるまでやらせます。それが評価における彼らの仕事です。それが現地訪問の一側面です。また、後方にはアプレンティスを管理する人がいます。学位だけでは無く、数学、英語、ＰＴＬＳ、など。そしてアプレンティスの進捗全体

を 10 週間ごとにモニターします。また、雇用主または学生に、評価、評価者、雇用主との問題が生じた場合、もう少し中立的な立場の者が評価される人と話をします。パストラルケアの役割のような感じで、個人的なケアをし、一般的な進捗を見ます。

T：2 種類の評価者がいるわけですね？

W：そうです。能力やベースのスキルを評価するのは進捗をモニターする人間です。というのも、学生たちは非常に多様ですので、様々なレベルのスキルから始めます。他の学生より達成への旅程が長い学生もいます。各学習者は雇用主との関係で個人的な学習プランを立てます。個人個人にテーラーメードのプランです。フォーマットの仕方や訪問の頻度によって異なります。学生と共に「スキルスキャン」と我々が呼んでいるものを行うのですが、今の時点で彼らがどこにいるのかを把握しようとします。今はここ、資格取得コースの最後にはココまで引き上げる。その過程で何を教えるのか。スタート地点はそれぞれ違います。避けたいのは、既に彼らが知っていることを教えることによって雇用主や学生の時間を無駄にすることです。なので、現在彼らが持っているスキルを評価し、直接評価をしてしまったり既に得ているスキルを教えてしまうこともありますが、誰も同じことを 2 度やりたくはありませんよね。ということで各学生に対するサポートなのです。

T：「Welcome and receive and care for visitors and give customers possible impression of yourself and your organization」という科目に興味があります。どのような内容ですか？

T：コミュニケーション能力の判定ですね。量的評価は難しいと思うのですが、それはどのように評価するのですか？

W：この科目はファームショップのような環境で働く学生用です。家畜を育てて、精肉をし、ファームショップで販売します。今ＵＫでは大きなブームになっています。この科目は顧客満足や一般の人の接客という観点から作られます。全ての科目において、学生はコミュニケーションスキルがあることを見せなければなりません。どの科目かに関わらず、そうしなければなりません。というのも、最終的にはビジネスで働くということは販促をしなければいけないのですから、どこで働こうとそれに直面します。

必須科目に戻りまして、「効果的な労働関係の作り方」などがありますが

W：それに加えて、アプレンティス全体の枠組みの一部として、パーソナル学習と思考のスキルを履修完了しなければなりません。見たことありますか？

T：無いです

W：農業アプレンティスの枠組みと資格コースを見ますと、一番上にレベル2、農業分野での労働ベースの学位があります。さらに4つの異なったグループがあります。混合農業、穀物生産、家禽、そして畜産です。この労働ベースの学位を履修完了するためにはそのうち1つを履修しなくてはなりません。さらに、数学と英語があります。ＥＲＲ(Employee Rights and Responsibility)というワークブックをやります。これは基本的に彼らに自分の（農業）業界でのオポチュニティ（機会）の発見を促します。そのセクターで働くことへの賛否両論もあると思います。雇用主に対する権利と学生が持つ資格、また、スタッフの一員としての責任と言う項目もあります。それらを全て履修しなければ。特にこの業界に入ってくるこのレベルの人には役に立ちます。更に、我々はバランスの取れた人達を送りだそうとしています。仕事が得意というだけでなく人生において良き人間です。コミュニケーションスキルを向上させ、他で学んだことを他所に転用でき、情報を処理し、個人的レベルだけでなくビジネスレベルで自分を人前に出せる、などです。これをまとめて「パーソナルな学習と思考のスキル」とします。明日またラントラで詳しくお聞きされると思いますが、これらの項目を育てて行きたいと考えているのです。独立した問いの形式ですね。問いを重視したものです。新しいアイデアを探しているのです。クリエイティブな思考、内省的学習、自己反省、チームワーク、自己管理、そして効果的参加です。大学においてもビジネスにおいてもです。これらの全てのスキルがこの資格コースに組み込まれています。で、エビデンスはここから転記できます。我々は単に人を送るだけでは無く、それらのビジネスにとって価値のある人々を送りだすのです。自分たちの行いを立ち止まって考えさせることになるのです。

T：評価が難しいですよね

W:そうですね。ですから本当にたくさんの評価方法を使っています。繰り返しますが、

学生はみんなそれぞれ違います。話すのが得意な学生もいればそうではない学生もいます。デモンストレーションが上手な学生もいます。それぞれの学生に自分たちが培ったスキルを見せる機会を与えたいのです。それでレビュアーが 10 週毎に行ったり来たりするわけです。それで発破をかける。雇用主も然りです。学生たちが常に共に過ごす人たちですから。

T：その評価者はどのように採用するのですか？彼らは農業従事者ですよね？

W：中には農業従事者もいます。大学のスタッフもいます。現在は、評価者になるにはＡＱＡのトレーニングを履修する必要があります。業界スペシャリストとして、人の能力を評価する方法を知る必要があります。その科目についてだけ知っているのではなく、その学生のベストを引き出す方法を知っている。資格コースの概要とフォーマットの基準など、またその資格コースの各内容も理解しなければなりません。履修記録も City & Guilds の規定に合わせて標準化しなければいけません。評価者になるにはそのような資格を取る必要があります。現在私のチームの評価者達は全て講師でして、私に代わって評価をしてくれます。非常にラッキーなことに、この大学には多くの知識豊富で有能な人材がいます。

T：では外部から誰かをパートタイムで雇うようなことはないのですね？

W：できますよ。業界の経験があれば。そして資格があれば。トレーニングを受けてから、現場に出向いて評価します。評価者を評価する人もいます。どこの大学でも同じレベルで評価しています。同じ決定を下します。ですから、例えば毎年 City＆Guilds の担当者が我々の品質チームと会議をし、評価者がきちんと仕事をしているかを確認します。正しい基準で評価しているか、などです。

全ての学生が同じ機会を持つべきであるという事実になるのです。もし彼らが能力があれば同じ評価結果を得るべきです。なぜなら、評価者も違う人格を持っていますが、しかし、1 人が「基準をパスしている」と言えば、別の評価者も「パスしている」と評価しなければならないのです。それが基準ということです。資格が有効であることを確約するのです。多くの能力測定において必ずそうなるようにしています。

T：もし学生が農業従事者や他の人に雇われたが、雇用主が気に入らないので変えてほしいと言った場合、あなた方が彼の手助けをしますか？それとも彼がイニシアティブを取りますか？

W：我々が対処します。現在のところは学生が雇用主を探すことになっています。しかし、我々は積極的に最初の雇用主を見つけるのと同様に新しい雇用主を見つける手助けをします。

T：もし学生が内気で雇用主に話せない場合は、雇用主に対し、「こういうことは学生に言うべきではない」と言ったことを指導しますか？

W：彼らが私の学生になったら、私が彼らのケアを引き受けます。アプレンティスが開始される前に私が出向いて、現場をチェックし、保険があるか、安全衛生は大丈夫かなど確認します。評価者が出向くのに加え、我々が 10 週毎に出向きます。「学習者レビュー」と呼んでいるのですが、これらの事を全て話し合い、大きなレビューシートがあるのですが、学習者がどうやっていっているか、あなたの仕事について教えてください、今後何をするのですかや、雇用主と同じような話し合いをします。働き方や全ての懸念事項について記載があります。これは非常に良いことです。ちいさな亀裂が大きな問題になる前に対処できるからです。双方にとって満足が行きます。いつも上手く行くとは限りませんが、通常ビジネスがそうであるように、自分が常にそのビジネスに合うとは限りませんからね。しかし、モニタリングとしては良い方法だと思います。

そして学生と時間を取ることは重要なことでもあります。もちろんおっしゃったように我々の方から出向いて問題点があれば雇用者と話をします。それは関係性であるべきですから。

T：この仕組みから、どのようなビジネスや雇用主が生まれますか？その人を引き受けて、給料を払わなければならないですよね？アプレンティスを持つようになった理由はなんですか？

W：たくさんあります。頂いたフィードバックによりますと、自分のスタッフをビジネ

スニーズに合わせてトレーニングであったり。おっしゃるように当初は別の分野で働くこと無くより多くの分野でスキルを得ます。自分のスタッフを訓練できれば自分のビジネスにおいて適材を持っているということになりますから、外へ探しに行かなくてもいいわけです。　特に農業分野では後継者探しに苦労します。上の世代が退職しても後を継ぐ人がいない。なので、自らのニーズに合わせた若い人の訓練に特に熱心です。彼らの人生の中で多くの変化をもたらします。アプレンティスから雇用主らがどれほど学ぶことがあるかを知るとみなさんは驚くでしょう。テクノロジー、新しいアイデア、事業運営についてなど、雇用主と訓練生の間で相互に学ぶものがあるのです。

T：もしＡさんとＢさんがいたとして、Ａさんがある雇用主の研修生になりたい。Ｂさんはなりたくない。その場合、雇用主はＡさんを採用する傾向にありますか？

W：それは様々です。事業によります。トレーニング重視のところもありますし、ここの場合は小規模事業の傾向があります。農業従事者の 90%は中小規模の事業主です。ある人と父親、夫婦２人など、それに数人の従業員。彼らは訓練に対して全く異なった態度を示します。アドコアーのような非常に大きな農業技術企業だとまた違うことになります。ですから、事業によって異なります。その事業でのニーズが何かによります。

T:あなたのポジションは雇用主に研修生を受け入れるよう促進することですね？なぜなら雇用主もアプレンティスから学ぶものがあるから・・・

W：逆も然りですね。

T：フォローアップのサービスは提供していますか？アプレンティスを終えて、雇用主の元で働き始めた人たちに対し、誰かと連絡を取りたい場合に彼らを支援しますか？

W：はいもちろんです。終了後も支援します。
農業分野ではレベル２、インターメディエイトのアプレンティスですね。これは自分のスキル開発を重視したレベルですが、アプレンティスを終えて、実際にその雇用主あるいは別のところで仕事を始める。数年後に戻ってきて「アドバンスをやりたいで

す」と言うかもしれない。そういうコミュニケーションをオープンにしておくことは、誰にとっても利益になることです。また、10 年後には自分たちが自営業者になっているかも知れません。その時に研修生を受け入れてみようと考えるかもしれません。そうなれば我々のところにやってきますよね。そういう経路を継続維持することですよね。我々のコミュニティ内の一員であると、アプレンティスであれ何であれトレーニングのため彼らはここに戻って来るのです。

T：日本の状況を考えてちょっと思ったのですが、このアプレンティスや資格コースはレベル２やレベル３の傾向にあるようで少しがっかりします。なぜレベル５や６にはならないのですか？なぜなら大学ではアカデミックな勉強できますが、アプレンティスはもっと実践的です。レベル５や６に行きたい人はいますよね？

W：それは明日の質問ですね。私にも興味があります。

T：あなたのお考えは？それに対するニーズは無いのでしょうか？

W：統計によると、（ニーズは）ありません。先週の木曜日に誰かが報告していたはずですが、2015 年度の農業分野での資格コースについて、約 63%がレベル２かレベル３でした。実際の事業主達は、それが彼らが求めるスキルレベルだと言うでしょう。その上で、業界を見ますと、求めればより高いレベルの仕事もありますが、農業労働の多くは実際のハンズオンのレベルにあります。家畜の世話をし、トラクターを運転し、土地の管理をするのは科学ではありません。市場のある分野ではあるかも知れませんが限度があります。ですので、その業界での要求の多くはそのレベルなのです。ＵＫでの話ですが。

T：彼ら（日本人インタビュアー達）は現在、将来日本でアプレンティスや資格コースを導入するのがベストだとしてアカデミックな分野で取り組んでいるのですが、農業従事者など実際現場の人と話をしますと、日本ではシステムとして、「リーダーが必要」「マネジャーが必要」「スタッフが必要」などと言った関係を持つ農業企業がありません。おそらくこれは高いレベルの話で、戦術的なレベルでは農家では息子に教えていると思いますが。農業従事者にはそのレベルでの資格であったり訓練の明確なニーズが見えていないのです。ＵＫでは既にそういった資格システムや組織があり、機能し

ているようです。どう思われますか？多くが家族経営だと思いますが・・・

W：ＵＫの農業分野では労働力が不足しています。トラクターを運転し家畜の世話をするスキルを持った人が不足しているのです。日本の農業がどのような状況なのか、大規模なのか小規模なのか分かりませんが、ここＵＫではレベル２やレベル３の労働力ニーズがあります。ここ 20 年でＵＫでは農業が非常に悪い圧迫を受けて来ました。状況は一気に変わったのです。キャリアパートナー企業がありまして、良い仕事で給料も非常に良く、人々はそちらに流れたのです。昔は数学や英語が得意でなければ大学へ行けないですから農業に従事していたのですが、今はそうではありません。トラクター1 つとっても衛生ナビゲーションシステムがあります。成績が悪い人向けの仕事では無くなったのです。みんなそれを認識し始めたのです。それらの人々に参加してもらってサポートしてもらう必要があるのです。

T：アプレンティスはとても良い制度だと思いますか？

W：もちろんです。雇用主にとっては比較的低コストの事業拡大の助けとなります。比較的スキルを持たない人を引き受けて、訓練するのですから。歴史的に見ても、若い人は農業になかなか入ってくる機会がありませんでしたが、彼らに農業への門戸を開いたのです。誰しもに何らかの恩恵があると思います。適切に行われていますよ。なぜなら自分に合った企業で働くことになるのですから。給料が安いからと言って研修生を引き受けることなどできません。研修生を引き受けるにはそれなりの理由が必要です。雇用主は計画から評価から、評価者への対応までに関与するわけですから。

T：クリスさんが、新たな変革が起きているとおっしゃっていましたが、それは大学主導から雇用主主導への移行と言うお話でした。彼女は懸念していましたが。明日またこの件に関してはラントラでお尋ねしますが、ある意味、10 や 15 人の農業従事者が集まってプログラムを作り始めれば、あなたたちは彼らを支援しますよね？それはある意味分かりますが、大学としてどうなのか・・・

W：なるほど。私は非常に楽観的でして、大学にとってはチャンスだと思っているのです。なぜなら、我々の大学は良くやれていますし、我々のアプレンティスは地元では非常に良い評判を得ています。資金の向け先が変わると何が変わるかというと、資金

は訓練プロバイダーに行く代わりにビジネス側に行くのです。ビジネス側がプロバイダーを選ぶようになります。地元でアプレンティスを希望する事業主は我々の大学を選ぶであろうという自信があります。なぜなら我々は良いものを提供できているからです。また、他にもたくさんの資格コースがあります。短期間コースもあります。ＡＴＶ(All Train Vehicles)、四輪バイク、テレハンドラーなど。例えば、テレハンドラーの操縦者に対するトレーニングも行います。スポークコースもあります。それは資格では無いかもしれませんが、事業主が私のところに来て、「スタッフにこれができるようになってほしいのです」と言いました。資格コースではありませんでしたが、ニーズがあるならトレーニングは実施できます。もし上手く行くと、良いビジネス関係が構築できるわけですから。お金がどこにいくかは関係ありません。いずれは私たちのところに来るのですから。

Ｔ：面白いですね。ありがとうございました。

3.　Birmingham Metropolitan College

Birmingham Metropolitan College　(以下B)：　*高崎経済大学（以下T）：*

Ｔ：始めてよいか。こちらではアプレンティスについての考え、期待に応えられているか、改善の余地があるか、などを聞きたい。なぜ始めたのかについても。

Ｂ：当初はアカデミックではなく経済的な要因で始めました。シンプルです。私たちはガーデンの中でみずから教育システムを運営していました。リソースは十分ではなくフルタイムの教師が校内に二人いるだけでした。若い学生を惹きつけるのが非常にうまかったのです。30 年代から初級の学位を授与していたのですが、これがうまくいきまして、当時からハイレベルな教育を提供することができていたのです。しかしガーデンを維持しながらそのようなシステムを運営するにはより多くのスタッフが必要でした。授業もしていましたから、スキルのあるスタッフにかかるコストが高かったのです。そして若年者を惹きつけていたのが、生徒に対しイギリスの最低賃金を払っていたということですが、これが年間 12,500 ポンドです。そしてフルタイムで二人の教師を抱えており、また生徒には 75,000 ポンド払っていました。しかし私たちでは賄えなくなりました。特に不況になってから。私たちは自助努力で運営する慈善団体で、外部からの補助は受けていません。ですから他のビジネス同様すべて自分たちで賄わ

ねばなりません。どうやってガーデンの中でコストをかけずに教育を提供できるか大きなハードルが立ちはだかりました。不況もあって経済的要因が大きかったのです。そのため学生のシステムを変えました。自力で賄えるのでしたらそのまま継続していたでしょう。教師のコストと学生への賃金をカットし収入を改善することを考えました。そして自ら人材を育成することになりました。公的な機関として補助金を受けていませんでしたから。そこで BII（?）がこちらのスタディセンターをリースすることになり、また他の建物も使って教育を提供することになりました。私たちが今ある教育プログラムを失わずにすみました。BII（?）とのパートナーシップでアプレンティスを利用するアクセスを得たのです。半分のコストで訓練に熱心な生徒が集まってくるようになりました。ですからイギリスの雇用主の間ではアプレンティスに人気があるのです。イギリスの最低賃金を払う必要がなかったからです。またこれによりイギリスの若年者に働く機会が提供できます。雇用主にしてもフルタイムで従業員を働かせると義務として福利を提供せねばなりませんが、アプレンティスでは１年間の契約ですから柔軟性があり、一年の終わりにはそのまま雇用を維持するのも終了するのも自由です。率直に言いますと、従業員として残しておきたくなければ契約を終えることもできます。また学生の質の良さには良い意味で驚きました。支払った分だけ得るものがありしかもそれが半額しか払わなくて能力も情熱もある人材を得られるのです。私たちはこれだと思いました。機会、コミットメント、そしてクオリティがありました。これまで通りに人材に支払う余裕があれば良かったのですが、決断しました。そこには倫理的な疑問もありましたが、若い人にチャンスを与えようと。全くチャンスがないよりは良いだろうと。アプレンティスを利用する生徒の大半も同じように感じているようです。こちらには園芸の他にもコースがありまして組織全体でプログラムを展開しています。ポートフォリオの資料は差し上げます。他にペインティング、デコレーション、メンテナンスのプログラムもあります。またマーケティングや会計もあって、ビジネスのあらゆる面を捉えています。プログラムは成功していると思います。それによりさらに多くの学生に訓練の機会を提供できています。アプレンティスは若年者がキャリアのスタートとして利用しています。ベッキーは、こちらの方々がキャリア変更について話をしておられましたが、その例です。アプレンティスの利点は、産業界から完全に離れることなく仕事をしながら職場の外で訓練できるということです。職業経験をつむことができます。感心したことは、スタッフが生徒を従業員として扱っていますし、生徒も同じように対応し仕事をすることでそれに応えていることです。給料が良い仕事や永続的な仕事と同様です。私たちから見れば、追加収

入が入り労働と教育の機会も提供しています。不況の時でなかったら実現していなかったでしょう。私たちにとってはWin-winなのです。かつてのように利益が上がってはこなくなりましたので、あらたな条件を追加しようとしているところです。ではここでスー・トーイを紹介させていただきます。スーはビジネス開発部のアシスタントディレクターをしていますので来てもらいました。彼女はさまざまな職業教育およびアプレンティスを管理しています。

スー：さまざまな産業セクターを通して、またカレッジ全体にわたって管理しています。業務のひとつにアプレンティスの成功率の改善もあります。

スー：今は何人アプレンティスを利用していますか。

Ｂ２：成長分野では多くなっていまして、約3,000人です。

Ｔ：レベル２、３のコース設定をしているが、プロセス上でどのようなユニットを組むかなど決める時に何か問題点はないか。雇用主、アプレンティス、カレッジとで連携することでより良いものを作ろうとしている。それがアプレンティスの成功の鍵か。

Ｂ：クリスが話すべきでしょうが、メインとなる資格としてはCity & Guildsの資格を目指しています。それには多くの必須ユニットの取得が必要です。

Ｂ：4ユニットが必須です。最初に彼らがこちらに来てそのユニットを選択します。三方向です。生徒、カレッジ、雇用主の三者で取り組まねばなりません。こちらではそれがうまくいっています。現場で行うのでやりやすいですね。彼らが「安全衛生」などの必須ユニットを選びます。人材育成に関連するものが必須ユニットとなり必ず取得する必要があります。そして園芸に関するものを選択していきます。ここでは皆同じユニットを取得していますが、ここには植物園があり生徒はその訓練のためにここに来ているからです。それで私からスーパーバイザーであるクリスに話をしてユニットを検討し、植物園関係の雇用主として求めるもの、また生徒として学びたいものを元にユニットを選んでいくのですが、今は約30のユニットを設定しています。生徒は職場で働きながら知識が足りない部分はこちらのクラスに通って知識を習得します。各アプレンティスによって違いますが、一年間毎週クラスに通う生徒もいます。また

こちらには他の植物園で訓練を受けるアプレンティスもいまして、彼らは公園関連の訓練を受けていますので植物園のアプレンティスとは少し違うユニットを取得しています。例えば、彼らは膨大な植物の知識は必要ないが機械のことを学ばねばならないので、そのような目的によってユニットを組み合わせます。また植物の構造といった同じ内容を取得することもあります。雇用主がアプレンティスに必要と考えるものによって左右されます。ここでは皆同じユニットを取っています。

Ｔ：カレッジではコースを設定するかどうかについては、ビジネス上の意思決定となるだろう。誰も興味をもたないものだとビジネスとして成りたたない。成功の確信をまず持つようにするのか。

Ｂ：当初ジェームスと活動を始めた頃は、バーミンガムコンベンションには公園やガーデンがたくさんありますから、例えばヨーロッパ最大の Sutton Coldfield Park がありますし、この辺には緑地がたくさんあります。しかしこの辺で園芸関連のトレーニングをきちんと提供する機関はありませんでした。同じ中部のこの地域の外にはありましたが。従ってそこに大きなチャンスがあると考え、世界的にも知られた 180 年の歴史のある植物園があり重要な植物や異なる種を栽培しているところなのですが、ここと連携をとりました。これは Win-Win のケースとなりました。良い決断でした。

スー：補足させてください。アプレンティスのコースの設定方法についてはいくつかありまして、自ら積極的に行うこともありますし、要望を受けてそれに応える場合もあります。自ら行う場合は、リサーチを行ってこの地域でどのようなことができるのか、それに対する雇用主のニーズがあるのかを調べます。大手企業の雇用主からこのような枠組みを作ってほしいと言われることもありますので、どのような枠組みが適しているのかマッチングを行います。そしてその枠組みに合うユニットを設定して雇用主の求めるものに合致するか確認します。

Ｔ：プログラムを作ってアプレンティスを募集する。優れたアプレンティスを集めることが重要だが、選考プロセスはどのようなものか。

スー:アプレンティスが始まってしばらくたちますが､その時々で変化してきました。良かった事は前向きに変化したことです。政府は National Apprenticeship Service

を設置しましたし、またApprenticeship Vacancy Onlineというシステムが稼働しており、仕事の応募システムとして透明性のあるもので、求人も促進されています。本当の訓練付きの仕事の求人広告が出され、大半の案件で雇用主や訓練機関の情報も載せています。若い人は誰でもウェブサイト上で登録して興味をもった複数の枠組みに登録することができます。分野は色々で農業、エンジニアリング、園芸、デザイン、看護など280の分野があり申し込み可能な仕事がわかるようになっています。ウェブサイトで求人を行い、若い人がそれに申し込むというたいへん現実的な方法で機能しています。私たちカレッジは申請内容を見て雇用主のグループと効率的に対応し申請してきた若い人がその仕事に適切かどうか検討します。このサイトはたいへんうまく機能していると思います。

Ｔ：申請書を受け付けて面接をする前に何かイベントがあるか。
スー：私自身が直接具体的な案件の求人活動に携わっているわけではないので一般的な話になりますが、カレッジはアセスメントの期間を持ち申請者を呼んで初回のアセスメントを行います。また作業をさせてみて申請者がその仕事に適切かどうかを検討します。そして面接を行います。

Ｔ：まずアセスメントを行うと。例えば10名の応募者から５名の候補者を選ぶとか。

スー：ええ、機会を求めている若年者が仕事に適切かどうかみるためです。適切だと判断されればアプレンティスに入ります。

Ｂ：ここで重要なことは、私たちがよく言うのは「即戦力」です。カレッジでは、生徒は職業ベースではなくカレッジベースの教育を受けます。働く経験を得るための育成です。カレッジではある程度の働く経験を積んで仕事への準備を行います。一方、アプレンティスでは、訓練生は働きながらスキルを身に付けます。また他の人たちと一緒に働きます。ですから全体的な仕組みを学び、社会との関わりへの意識と能力が培われます。様々な状況下で何をすべきか、誰に報告すべきかといった思考力、これはカレッジベースの教育では得られないこともあります。でも私たちはこういう部分を教えることができるのです。訓練生に実践を経験させるということは、また異なるスキルセットだと言えます。こちらの人たちもそのような状況での対処を経験しているところです。アセスメントというのはアプレンティスにおけるビッグバンですね。

全体的なものを提供することがここで学ぶこととつながっています。こちらの女性たちも同様です。National Garden Show が 6 月に開催されますが、そのショーのために今デザインを行っているところです。ガーデンデザインについても、2 月 6 日にはデザインを検討するワークショップも開催されます。植物園の至る所をデザインして力をつけるのです。そこにはアプレンティスだけでなく現実的な経験をすることであらゆるスキルが身に付くようになります。そして即戦力が培われるようになっていくのです。この人を雇用するとこういうことをやってもらえるという期待をしますが、ただ大学を卒業しただけでは即戦力がついてないのですが、この人たちには即戦力があります。状況といのは常に変化し続けますから、それに応じることができますね。そういう点がアプレンティスプログラムの大きなプラスのポイントだと思います。

Ｔ：始めの選考プロセスで即戦力のある候補者を選ぶのか。それともアプレンティスとして訓練する中で即戦力がつくのか。

Ｂ：両方です。応募してくる時にモチベーションがありますが、訓練するうちにもっと即戦力が付いてくるようになります。自身やモチベーションがついてきますね。その他にも身に付くものがあります。

Ｔ：選考の際、この人いい人でポテンシャルも持っているがコミュニケーション力がないプレゼン能力が十分でない、となれば選ばないのか。

Ｂ：難しい質問ですね。個々の人間によります。

Ｔ：欠けるものがあっても受け入れるだろう。だから応募するのだから。あなたはどのようにしてこの機会を見つけたのか。なぜアプレンティスのレベル２，３よりもカレッジでフルタイムコースを選ばなかったのか。

リバティ：私の場合はフルタイムで勉強するための費用を出せませんでした。以前、園芸分野の訓練を受けたことがあったのですが資格は取得していませんでした。働かねばならないが教育も受けたい。ですからアプレンティスを利用するのがベストだと思いました。仕事の経験を得ることができて最終的には資格も得られますから。あなたの場合は？

ベッキー：私の場合は少し違います。私には家があり何か外部へのコミットメントが欲しくて仕事をしてキャリアを得ようと思いました。今 24 才で、以前にも仕事をしていましたが、これからまた別の分野に入ってキャリアを積もうと。そのため仕事にできそうなものを見つけたかったので、資格を取得して進もうと思いました。

Ｔ：キャリア変更をしたかったと？

ベッキー：そうです。

Ｔ：以前は何をやっていたか。

ベッキー：パブで働いていました。

Ｔ：2 年コースか？

Ｂ：1 年です。

Ｔ：ふたりともレベル 2 か。

Ｂ：そうです。

T:雇用契約を結ぶがフルタイム雇用契約か、アプレンティスの場合は異なるものか。

Ｂ：それは話しにくい話題ですね。

Ｔ：インターンシップではなくフルタイム雇用か。

Ｂ：正式な雇用契約を結ばねばなりません。国の法律に従って締結する契約です。そうすることで雇用主を保護するのです。また仕事が満足できるものでなかった場合は訓練生を保護する必要もあります。たとえ賃金がいくらであろうとも仕事をする者はすべて保護されねばなりません。この点もアプレンティスがうまくいっている理由です。雇用主と従業員として正当な扱いをすることで、雇用主と同様にアプレンティス

側も守られるからです。

Ｔ：*あなたは１週間に４日学生に訓練を提供しているのか。*

Ｂ：そうです。

Ｔ：その他にスタッフはいるのか。

Ｂ：フルタイムの庭師が４人います。

Ｔ：庭師が４人、アプレンティスが４人。

Ｂ：そうです。

Ｔ：フルタイムのスタッフとアプレンティスに対しては同じことをさせるのか。職務に違いはあるか。

Ｂ：仕事自体は同じ内容です。私たちがやっていることを教えています。カレッジで教えたり、監督者が教えたりします。最初のレベルのものだったりガーデンでやらねばならない内容だったりします。

Ｔ：毎日どのユニットを訓練するか考慮するか。

Ｂ：彼らにやってほしいことをしてもらっています。自分たちも何年も前に同じように資格を取得しましたのでそこは意識していますし、経験不足から足りないことは手助けして、確実にできるようにしています。

Ｔ：評価者はどれくらいの頻度で技術習得の進捗を確認しにくるか。あなた方も評価するのか。

Ｂ：頻度は高いです。

Ｂ：上司が、十分やれたかどうか判断しています。ガーデンには監督者がいますし、私自身も現場を回って訓練生が安全に活動しているか、自信をもってやれているか、草取りなどどんなことでもいいのですが、ユニットを取得するために必要なことがやれているか､私自身がそのリストを持っています｡それをもって評価を行っています。ですから雇用主とカレッジは良い関係を保つことができるのです。これは不可欠なことです。訓練生がコースを取得する中で雇用主がコース内容の実施をしているか評価を行うだけでなく､安全にまた衛生的に訓練が行われているか確認せねばなりません。危ない事は起こらないと言う雇用主もいますが、私自身が危険であると判断して止めさせたこともあります。こういうことも評価者の役目なのです。生徒は仕事をしながら訓練を受けるのであって、単に安い労働力ではないのです。学びながら安全な環境で仕事ができなくてはなりません。この点は重要です。職場について警戒心を持ちつつ､雇用主と良い関係を作り上げることが大事です｡ですから確かに三方向であると。訓練生も守らねばなりませんし。

Ｔ：評価は継続的なプロセスであると。

スー：ええ、継続的なプロセスです。最低 12 週間ごとですが私はそれより多くしています｡評価の時には職場までレビューに出向きうまく進んでいるか聞き取りをしたり、カレッジでできることがないか聞いたりします。また進捗具合を雇用主に聞くこともします。そしてサインをするのです。

Ｔ：このスタディセンターという環境は珍しいケースだ。

スー：そうですね、そしてとても便利です。多くの訓練生がバーミンガムにいますから。

Ｔ：もし、リバティさんがあるスキルが足りないことがわかれば、今日はそれを習得するようにと言うのか。

Ｂ：そうですね、大体において良い仕事をしていますが、そういう場合は特にやってもらいます。

Ｔ：週に一回カレッジに来ているがそれについてはどう思うか。

ベッキー：良いと思いますが、個人的にはもっと教室で学びたいと思いますね。実務をしながら経験を積んでいますがその背後にある理論をもっと学びたいと思います。理論を習得すれば実務の部分も変わっていくだろうと思います。

Ｔ：将来の成長を考えるからか。

ベッキー：そうです。アプレンティスというのは成長に向けてモチベーションを上げてくれると思います。アプレンティスでは低いレベルを習得しますが、さらに大学での学位取得を目指したくなります。そうすれば仕事への支えになります。

Ｔ：上級アプレンティスのことか。

ベッキー：そうです。そしてもっと上へと仕事へのモチベーションも上がります。

Ｂ：それが利点のひとつですね。社員を育成できますね。

ベッキー：仕事をしながら上を目指せるのはいいことです。さらに成長を目指す場合は、通常仕事をやめてフルタイムで学位取得をしなければなりません。

Ｔ：Lantra でも話を聞いたが、雇用主は大学で勉強を続けようとする社員を失いたくない、キープして訓練をさせたいと考えていると。

Ｂ：彼らはアプレンティスで分野ごとに異なるレベルを実施しています。

スー：上級レベルをやっています。今言われたような理由からですね。数も増やしていますが、全分野を通じて上級アプレンティスを広げようとしています。全体からみれば、ニッチ（隙間）な部分ですが、エンジニアリングではアプレンティスの長い歴史がありますから。興味をもつ人は多いのですが、まだやるべきことはたくさんあります。

ベッキー：私はすでに資格がありますから、農業大学で学位取得のかわりにこちらへ来ました。アプレンティスは若い人に限らず、年齢の高い人も使って上のレベルに行ければ良いと思います。レベルを下げずに済みます。

Ｔ：週一回カレッジで勉強することはどう思うか。

リバティ：同様です。カレッジでは理論や知識を得られます。また実践も行います。人によっては訓練はすでに職場で実践しており繰り返しになります。ですが、もしもっと深い部分の知識を得たいと思う場合は、これは職場で得ることはできませんから良いと思います。

Ｔ:カレッジでは学生のニーズを満たすのは難しいか。個々のニーズに応えることは。

Ｂ：このプログラムのポイントはそこにありますね。ひとつのグループがアプレンティスで特定のエリアをカバーします。別のグループはまた異なるエリアを求めると。多くの様々な道があります。例えば園芸や造園を学ぶグループの中にスポーツ用の芝の仕事をする人がいることもあります。ですからそのような運営は難しいですね。内容を追加することはまだ初級レベルの訓練生もいますから難しいです。今は、いくつかのグループに分けて、各々特定の分野の訓練を行っています。継続的な学びを提供しています。グループの中では個人単位で取扱いニーズに応えています。

Ｂ：これはアプレンティスでもカレッジベースコースでも同じです。学生の多くはレベルや年齢が混在していますので教員スタッフの能力が求められます。ここでも同じような問題を抱えています。この制度で恩恵を受ける人たちを求人するのですが 15 才の学習者や 57 才の学習者が来ますのでいますので一緒に教え、コース内でニーズに応えるのは難しいです。数が増えるとそういう問題がでてきます。フラストレーションになるのはよくわかります。

Ｔ：今朝 Lantra を訪問したが、農業分野で 2020 年までに 6 万人の利用者を目指していると言っていた。3 通りの方法があり大学進学、カレッジでのフルタイムコースでレベル２、３を取得、そしてアプレンティスがある。日本での促進のためにアプレンティス利用の利点が何か聞いてきた。アプレンティス利用のＡと同じレベルをフルタ

イムコースで取得のBがいると雇用主はAが実践レベル、Bは深い知識型と考える。教育機関として将来のビジョンをもって教育するか。

Ｂ：それは難しいですね。学生によりますが、スクールを卒業してその時点で将来やりたいことがはっきり決まっていてワークライフバランスを取り入れようとする者もいれば、仕事について明確に心が決まっていない者もいます。そういう人はカレッジベースのコースへ進み知識を深めて将来への確信を得ようとします。

Ｔ：こちらに来る学生は将来のキャリアが決まっているかと。変更することもあるだろうが。

Ｂ：今は、カレッジのディプロマのレベル２と仕事ベースのディプロマは同じレベルです。教え方が違うというだけです。一方は職場で訓練することが多いのですが、本質的には同じ資格です。ビジネスニーズによると言われましたが、経済的要因はありますね。雇用して初日から高いものを求めるなど。園芸分野は商品を手作業で作り実践的な業界ですから、実践の経験を積む必要があります。大学卒業者で実地経験がない者が従業員として雇用されるとは思いませんね。もちろん、科学系の企業で注意深くコントロールされた環境で植物を栽培するような場合はあるかもしれませんが、園芸として植物を育てる場合には現場でスキルを習得する必要があります。

Ｔ：他にがっかりしたことはあるか。将来のために何か改善することは。

リバティ:そうですね、もっと知識を得たいですね。それぐらいしか思いつきません。

Ｔ：カレッジには週２日来るのか。

リバティ：1 日です。知識を学ぶために。実践部分は勤務時間中に習得しています。ですから、どうしてカレッジでまた同じことをするのかと思います。

Ｂ：彼らは職場で実践ができるという恵まれた状況にいます。しかし、中にはきちんとしたスキル指導を受けていない訓練生もいて、カレッジで教える必要があります。こちらの二人はすでにスキルがあり、良い雇用主に雇われていますから職場でスキル

が身についています。だからどうしてカレッジで繰り返さねばならないかと言うのです。園芸のような実践的な業界では、正しい手順で作業を行う必要がありますので、たとえ職場でそのスキルを習得できてもその手順が間違っていれば、カレッジで修正する必要があるのです。ただ、純粋な理論を教えることはできますがそれだけでは十分ではありません。ひとつのグループの中でもメンバーはそれぞれ異なる方法でスキルを習得してきていますから、お互いを見たり聞いたりして学ぶこともあります。ライティングで苦労している訓練生に周りがコメントしたりしています。こちらの二人の能力的にはレベル３だと思いますが、Lantra のレベル２と３には大きなギャップがあります。レベル３では監督する立場に立てる必要があります。今すぐに彼女たちがレベル３に進みたいと言っても監督者としての経験がないのでだめなのです。このレベルは、企業で働く人たちの管理という職務がメインになりますから。Lantra というより園芸分野では作業フローの管理や人材採用ができなければならないのです。社会的スキルが必要なのです。もし彼女たちが監督者として経験を持っていたら問題ないでしょう。レベル５にしても、相応の能力があってもある主題について十分に次へ上がれる程度のものがなければ受けられないのです。

Ｂ：たくさんのステップを踏まねばなりません。

Ｂ：そうです。こちらの二人についてもレベル３の能力があっても監督者としての経験がないからなのです。

Ｂ：従業員が仕事を始めてすぐに監督者のポストを見つけるのは難しいですね。１ 年間のコースを修了したらその次は何をしようと考えていますか。
ベッキー：キャリアを積みながらカレッジで勉強したいです。大学の申込書は９月までに送らねばなりませんが、こちらが１月までですのでアドバイスも得られません。

Ｂ：面談でこの後どうしたいか聞き取りをしましたが、適切なアドバイスを提供するのは難しいですね。こちらでは人材育成への関心が高いフルタイムの従業員はいます。

Ｔ：コース修了者に対するサービス・フォローはどんなことをしているか。仕事を探すものに対するアドバイスは。

Ｂ：修了者には誰でもフリーでサービスを提供しています。できるだけ支援しようとしています。

Ｂ:コース修了時には時間をかけて仕事を探し応募するためのサポートをしています。仕事の探し方や申込書の書き方などのスキルを持たない訓練生もいますから。去年は農業に進みたいある男子生徒について、職場で訓練を受けるようにさせました。その後同じ職場で雇用されることになりました。コース修了時には訓練提供者としてそういった支援を行っています。そういう意味でも成功している制度ですね。

Ｂ：メインキャンパスにはキャリアチームもあります。26 のキャンパスがある大きなカレッジの割には小さなチームですが、アプレンティスへの支援も行い私たちもこのチームからアドバイスをしてもらうようにしています。

Ｔ：あなたはコースを修了したらどうしたいか。働きたいか。

リバティ：大学に進学してさらに知識を学びたいです。園芸分野で働きたいとは思いますが、まずは知識を深めて資格を得たいです。

Ｔ：レベル３を取得しないと大学には行けないのか。

リバティ：私は今年 21 才で、1 年間の経験がありますので大丈夫です。

Ｔ：あなたは？

ベッキー：私はパートタイムで学位を習得したいです。そしてフルタイムの仕事をしたいです。

Ｔ：次のステップに上がりたいと。

ベッキー：ええ。

Ｔ：あなたは大学に進みたいと言っているが、レベル３では社会的には良い仕事のステータスだとは思われないのか。

ベッキー：いえ、もっと学びたいのです。より多くの知識を得ればより多くその知識を活かすことができます。知識が多いほど自分が進む分野で成功できます。自分にとってはそれが重要なのです。

Ｔ：それはあなたにとっても同じか。

リバティ：そうです。レベル３を学ぶ機会があればぜひ受講したいです。今の自分のオプションは大学に進むことです。

Ｂ：まずレベル３を取得して大学での学位取得はもっと後でも可能ですよね。

リバティ：そうですね。まずは自分のキャリアを伸ばしたいです。

Ｔ：アプレンティスのレベル３については、社会的には十分ではないのか。マネジャーになるにはそれでは不十分で大学に進学しないといけないと世間は考えるか。

Ｂ：必ずしもそうではないと思います。産業界のマネジャーには経験を重ねてそのレベルになる人がたくさんいます。レベル２，３、あるいは４の訓練を受けるのです。さきほどクリスが言っていましたが、資格の内容はレベル３でマネジャーの要素が入ってきますからテクニカル面が止まってしまうのです。そういう場合にテクニカルの面で学位を取得したいと考えるようになるのです。そこにはギャップがあるのです。高齢のマネジャーより新人あるいは若年のマネジャーほど学位または同等の資格を取得したいと考えるようです。

Ｂ：その方が早くマネジャーになれるでしょう。学位を取得した方がマネジャーに早くなれます。やはり学位は役に立つものです。

Ｂ：確かにそうですが、資格が何をもたらしてくれるかというより、その資格で何をするかだと思います。例えば二人の学生がいて同じ学位を取得したとしましょう。よ

り熱意をもっている学生の方が雇用されやすいでしょう。資格もですがそれだけでなく仕事や学習に対しどのようなアプローチをしているか、学位を持っていることよりもむしろそういった側面で仕事を得ることができるでしょう。もちろん学位は保険にはなります。ある仕事の応募者が数人いたら、申請書に資格が書いてあることよりも面接をして決める方が安全だと考えます。履歴書に書かれることがより重要になると思います。以前は、候補者の事を知らない雇用主はカレッジのもっとも成績の良い生徒１，２名を雇用することもありましたが、アプレンティスで様々な職場を回って経験を積んだことが履歴書に加えられますので今はそちらの方がより重要になってきています。

Ｔ：理解の確認として、雇用主であるあなた方は、1 年契約を繰り返して毎年新規採用をしているのか。

Ｂ：まだ 2 年目ですので最終的な判断はまだしていません。2 年目も雇用するか、永続的に雇用するどうかはビジネスのニーズによります。しかし園芸分野においてアプレンティスに対するニーズは毎年あります。アプレンティスを継続維持するための資金がないので１年間のコース終了後にアプレンティスを就職させてまたアプレンティスを受け入れて奨励金を貰うなど、経済的要因が働きます。アプレンティスを引き続き訓練を受けさせたくないのではないのです。

Ｔ：教育機関として慈善の目的もあるのではないか。

Ｂ：そうです。教育の価値を提供してより多くの人に教育を受けてもらい上のレベルを目指してもらいたいと思います。ジェームスのところには常にアプレンティスはいましたが、１８ヶ月前の評価書を見ると訓練を提供できない困難な状況になったとあります。アプレンティスは何年続けてきましたか。

ジェームス：100 年以上前、1829 年からですね。

Ｔ：確認だが、きっかけはとして町にはたくさんの緑地があったがそれを管理する労働力を輩出する仕組みがなかったので、需要があるはずだということでアプレンティスを始めた。最初の頃はアプレンティスを修了すれば園芸や公園での就職の機会が十

分あったと。

Ｂ：園芸で訓練を受けた人は園芸の世界に進む傾向が高いです。失礼な言い方かもしれませんが､他の色々な学科を勉強しても修了後その分野に進まない人が多いのです。学問と産業界とが合致していないからです。園芸ではそれが合致しています。伝統として園芸分野では古くからアプレンティスがいました。イギリスで園芸分野のアプレンティスを正式に訓練し始めたのは1840年でした。長い歴史があるわけですが、それは修了後に多くの学生が園芸の世界で仕事を得ることができたからだと思います。この分野での非常に大きな強みです。

Ｂ：社会の中で園芸分野が成長してきました。Lantraをはじめ高いランクの園芸機関が「Horticulture Matters」という文書を集大成しましたが、その中で訓練を受けた園芸家のニーズが高いことを強調しています。この分野のレベル２では、West Midlandsでは5,000人分のポストがあります。こちらには園芸では８人の従業員がいますが、ジェームスには申し訳ないですが、若い人たちが応募してくれるからです。でも退職者が出てその欠員が埋められないと､､､

Ｂ：：こちらでは園芸の手法を教えていますが、他にも方法はいくつもあります。園芸というのは大量生産をする業界ですから何千人という求人があります。園芸において大量生産をするという発想がなかなかできないようですね。

Ｂ：もうひとつ言っておきたいのは、園芸には自営の機会もあるということです。バーミンガムには大きな公園も多くメンテナンスが必要です。造園業と植栽との組み合わせもあります。この分野では中小規模の雇用主が多いのですが、去年はこの造園に興味を持った人が参加されました。

Ｂ：そうです。今検討している段階ですが色々な業種に進むことが考えられます。

Ｔ：イギリスにおいてこのアプレンティスはどこに向かおうとしているか。
大学に行かなくても良い仕事が得られ、アプレンティスはそれに貢献できるような社会になるか。

Ｂ：そうなると思います。その点については調査も行われ、長期間でみるとアプレンティス経験者が大学卒業者よりも多くの収入を得ていることがわかりました。この背景にはもちろん統計データがあるのですが、長い期間をかけて変化してきました。例えば、ドイツの場合、アプレンティスは成功していますし大学のかわりになる有効な代替手段となっています。こちらでも同様になるとみています。政府の後押しも増えました。私が 15 年前に来た時はアプレンティスに対してそのような動きはありませんでした。今は政府、雇用主そして若年訓練生も大きく変わりましたので成功したと思います。この勢いを保っていけばより多くの機会が出てくるでしょう。

Ｂ：アプレンティスの歴史と言えば、私の父もアプレンティスを利用しました。父はよくこう言っていました。アプレンティスを利用すればスキルが身に付き、訓練を受け、モチベーションが高くなる、そして様々な状況に対応できるようになり質の高い人間になれると。だからアプレンティスがあり、制度の目的でもあります。カレッジ型で Certificate を取得するのと変わらないものが得られるということです。この両者間での行き来がありましたが今はもうつながりはありません。

Ｔ：5 年後には上級のアプレンティスができると思うか。

Ｂ：思います。今は制限があります。

Ｔ：農業ではレベル 4 まで。

Ｂ：土地ベースではないと思いますが、エンジニアリングでは学位と同等までいくでしょう。また大学の学費が高いということもあり資金面で進学が難しいのもあります。学問の面で上へ進めることは重要な機会となります。土地ベースの分野では少ないでしょう。

Ｂ：5 年後ということでいえば、上級のアプレンティスが増えていると確信します。確実にそういう動きがありますし、そのことがより多くの人を惹きつけています。

Ｂ：5 年後にはこういうことも起こるでしょう。大学のコースを取得しても産業界で仕事を得る機会は得られないと。アプレンティスでは短期コースであってもその後お

金を稼げるようになります。

Ｔ：アプレンティスについてイギリスとヨーロッパ諸国を比べるとどうか。ドイツでは制度がよく整っていると言ったが。

Ｂ：そうですね。数年前まではアプレンティスを利用することは若年者やその両親も含めて疑問に思う人も多かったのですが、今はよく受け入れられています。ＥＵ諸国ではアプレンティスに対してはイギリスより馴染みがありませんが、イギリスでは十分認知されており資格取得について「ゲームに勝つ」という表現をしています。ヨーロッパ方式を自由に採用することもできます。実施可能であれば異なるルートを作っていくことはできるでしょう。カレッジベースでは職業体験をすることが難しいと話をしましたが、むしろカレッジ側が変わってきました。プログラムの一端として職業体験をせねばならないのです。ですから政策立案者が明らかに変わってきています。コース終了時には仕事に就けるような状態になっていなければならないと考えるようになってきたのです。そのような意識をもつようになりました。ヨーロッパ全域の様々な制度が私たちと同じような考えを持つようになってきていると思います。

Ｂ：ドイツではエンジニアリング分野のアプレンティスはイギリスよりも徹底しています。クリスティがユニットの数について話をしましたが、ユニット数がこちらのエンジニアリングのアプレンティスの２倍です。ですからハイレベルのスキルが習得できます。12ヶ月かけて就業経験を集中的に積みます。これがこの制度がドイツの社会で価値を認められている理由のひとつです。内容がしっかりしているからです。スーも言いましたが、私たちも同様の状況になりつつありますけどね。

Ｔ：制度の改善ポイントは。

Ｂ：まだ話していない部分がありましたが、英語と算数についてフォーカスをあてています。これはアプレンティスの枠組みの一部です。これについては今朝はカバーされませんでしたか。

Ｔ：５，６の要素について話したが、パーソナルの思考力について関心を持った。日本では情報や知識をたくさん与えることは得意。カレッジではクリエイティブな革新

的な人間を育成することが良いと考えていると Lantra ではその要素をどのように評価するかを聞いた。こちらのカレッジでは課題ではないか。知識を与えるよりもクリティブな人間を育てるのは難しいのではないか。

Ｂ:このカレッジの生徒については私もレビューなどを通じてよく知るようにします。性格などを知るには時間がかかりますが、理解できれば彼らを勇気づけ、必要な訓練を提供することができるようになります。コースはグループ単位で提供していますが、アプレンティスの下では生徒のことをよく知ることができるようになっています。職場での訓練などを通じて彼らを観察する機会があるからです。

Ｔ：教育者としてはたいへんではないのか。

Ｂ：そうは思いません。生徒のことをよくわかれば、単に学科を習得する生徒ではなくその分野に向いている人材かどうか見ることができますから。

Ｔ：中には関心のない農家の雇用主の下でアプレンティスが働くような状況もあるかと。

Ｂ：雇用主との関係をどうするかは重要です。ここではありませんが、私自身が過去に経験したことがあります。ひとりで経営している造園業の雇用主がいまして、ただセメントを混ぜるアプレンティスが欲しいと言ってきました。これではアプレンティスは学ぶことがありませんし、安全に作業できないかもしれませんから辞めさせました。三方向での取り組みが必要ですから雇用主もきちんと役割を果たしてくれねばうまくいきません。

Ｔ：あなたの立場から雇用主に対してもっと機会を提供するよう求めるのか。

Ｂ:そうです。過去に1，2回そういうことはありましたが、全体としてみれば雇用主は良い人たちですね。

Ｔ：雇用主とアプレンティスの関係をうまくいくようにカレッジが担う役割もじゅうようか。

Ｂ：ビジネス側のニーズを理解することは重要で、それに対して売り込みすることは重要です。そこで働く人たちも色々で能力も異なります。難しいのはクリスティが言ったように、ひとりで経営している雇用主は、多くは人材を訓練したいと思っているのですが、訓練を提供できるだけの設備などがない場合は難しいですね。

Ｔ：そういう時にあなた方が何かしないといけないと。

Ｂ：さきほども言いましたが、どの雇用主と組むかはカレッジが決めます。

Ｔ：良い雇用主と組まねばならないと。

Ｂ：そのとおりです。雇用主と候補者について初めにアセスメントを行います。

Ｔ：雇用主とアプレンティスの組み合わせをマッチングする時はレベルを合わせるのか、優れた雇用主であればどのレベルでも実施させるのか。

Ｂ：企業の規模や訓練できる要素の範囲がどれだけあるかによります。

Ｔ：レベル２や３で。

Ｂ：そうです。園芸でのレベル３になりますと、企業経営の要素が多くなりますので管理監督の職務がない企業ではアプレンティスの実施は難しくなります。クリスティが言ったように、ここではユニットの選択の幅は広く、多様な植物に関するユニットへのアクセスもありますから色々なユニットを提供できます。でも雇用主によっては提供できるユニットが限られることもあります。そうなると適切な資格の取得は難しくなります。

Ｂ：もうひとつ、ジェームスのように訓練の効果をよく理解している雇用主もいますが、必ずしもすべての雇用主がそうとはいえません。やはりその点で差がありますから管理監督できる雇用主を選ぶことが重要になるのです。

Ｂ：枠組みの中で様々なユニットを選べるだけでなく、アプレンティスが働きながら

学ぶ時間を与えず適切なレベルを取得させない、また安全に気を配らないような雇用主とは組みません。注意を払っています。

Ｔ：ありがとうございました。有意義なディスカッションだった。

Ｂ：学生や従業員の交換制度ができたらいいですね。

4.　Small Woods Association

SWA：では日本ではアプレンティスは無いのですね。

T：ありません。

SWA：大学だけですか。職業体験はありますか？

T：短期間のものはあります。

SWA：それでは卒業するとすぐに仕事に入っていくわけですね。

T：そうです。学業が終われば未経験の仕事につくわけです。全く別の世界に飛び込んでいくのです。

T：我々は２つの大学に訪問します。ワーウィックシャー大学ともう１校。さらにラントラ、セクタースキルズカウンシルですね。授与団体だと思います。こちらが４件目です。

SWA：City & Guildsは？

T：いいえ。でも、お話ししている方が以前City＆Guildsにいらしたんです。ランドベースの資格コースで。ご存じと思いますが。訪問する大学が植物園のアプレンティスを持っているそうです。そのように設定されたのか、大学への資金のお話、また授与団体の話などを聞きたいのですが。

SWA：森林事業アプレンティス(Forestry apprenticeship)のお話ですよね。みなさんが注目しているものは。スモールウッドアソシエーションというのは訓練を行っているプロバイダーで、グローウィズワイヤーの仕事のために、フォレストリーコミッションとのパートナーシップにおいて森林事業の訓練生をリクルートしたりオファーしたり、追加の訓練を施したり、フォレストリーコミッションから資金提供を受けて、少し年長の人材がその分野で就業するのを促進しています。基本的に採用イベントを開催します。さらにワークプロバイダーとワイヤーフォーレストの間でオファーしたいプログラムに合意します

T：では、グローウィズワイヤーと言うのがプロバイダーですね？

SWA：グローウィズワイヤーはワークプロバイダーです。この場合は。ですから、我々がアプレンティスに合意しているのはフォレストリーコミッション、ナチュラル・イングランド、そして・・・

T：グローウィズワイヤー？

SWA：ワイヤーコミュニティランドトラスト、さらにコピスクリエーションズ、これは雑木林（コピス）事業を行っています。

T：それで、資金はフォレストリーコミッションから来るわけですね？

SWA：資金の一部はフォレストリーコミッションからですが、ほとんどはグローウィズワイヤープロジェクトから資金が出ます。

T：ということはどこからか資金を得ているのですね？

SWA：ビッグロタリーからも資金提供があります。ワイヤーコミュニティーランドトラストも資金をいくらか出します。

T:先方からアプローチしてくるのですか？それともあなたが彼らにアプローチするのですか？

SWA：我々からのアプローチですね。少し前のことなので良く覚えていないのですが、当時ダッチーブコーモーと仕事していまして、そこで先方にアプレンティスができました。とにかく、そこでグローウィズワイヤープロジェクトが始まりました。我々にコーディネートしてくれと依頼がありまして、アプレンティスが始まりました。

T：彼らが資金をもらっていたのですね？

SWA：そうです。実際には我々が研修生を採用しまして、

T：フォレストリーコミッションは追加の要素について資金をつぎ込んだのですね

SWA:グローウィズワイヤープロジェクトがそれらの研修生達を採用するという形で給料を支払い

T：３人ですよね？

SWA：３人です。我々が彼らを管理していましたので、彼らの追加訓練のため追加の資金をもらいました。ということで、ヘレフォードシャー工業大学と一緒にアプレンティスを行い、ベースの学位はヘレフォードシャー大学が行っていました。アプレンティスの中には年齢が上の人たちもいて、政府の資金レベルもまちまちです。アプレンティス対象年齢のうち16歳から19歳の人たちには100%の資金がでます。19から24歳までの人達には政府の援助は50%で、24歳以上には政府からの基本訓練に対する援助は出ません。我々の採用したアプレンティスの中には年齢が上の人たちもいたので、我々からヘレフォードシャー大学へ訓練費用として 50%の支払をしなければならなかったのです。ファーラには 100%出さなければならなかったと思います。彼女は３７歳でしたので。

T：その金額は別のところから入手しなければならなかったのですね？

SWA：そうです。グローウィズワイヤーのグループから。

T：ではフォレストリーコミッションからは資金は来なかったのですか？

SWA：いくらかは出してもらいました。イングランドの。でも、ほとんどはグローウィズワイヤーからでした。

T：グローズワイヤーからの資金は、あなた方コーディネーターに来るわけですね？そのお金をつかって、ヘレフォードシャー大学へ支払をするのですね？ホーム・レイシー大学の研修生に。

SWA：そうです。

T：そして賃金もですか？

SWA：そうです。研修生に対する賃金もです。

SWA：ヘリテージロタリーだと思います。

T:プログラムはヘレフォードシャー大学と一緒に作成したのですか？学位取得コースを。

SWA：そうです。

T：研修生たちに追加訓練を実施するのに別途予算をもらいました。プログラムをワイヤーフォーレスト内でオーガナイズしました。

T：何年ですか？２～３年ですか？

SWA：２年です。

SWA:フォレストリーコミッション、ナチュラルイングランド、ワイヤーコミッティー、ランドトラスト、それにコピスクリエーション、それに大学からの代表者と我々で毎月ステアリングミーティングを行い、研修生がそれぞれのワークプロバイダーでの経験をきちんと積めているかどうか、大学で必要なことができているか、彼らにとって役立っているのかを確認しました。

T：それはステアリンググループですか？

SWA：そうです。研修生たちも出席して、問題や課題、それらをどう解決するのかを話し合いましたので、良い機会でした。

T：研修生は何人だったんですか？

SWA：３人です。

T：１人は若い人で、もう一人は年上の方だったのですよね？

SWA：１人は１７歳で始めて、もう一人が２２歳、もう一人は３７歳でした。

T：100％政府が資金を出すということは、給与も訓練費用も、ということですか？

SWA：いいえ。雇用主が給与は支払います。政府が払うのは大学の学位の部分です。

T：政府からの資金は学位に充てられ、ロタリー資金は給与ということですか？

SWA：この場合はそうでした。特別なケースだったのですが。

SWA：ですが、通常は雇用主が研修生に給与を支払います。

SWA：国の最低アプレンティス賃金というのがありまして、2.50～2.60（ポンド）位なんですが、年齢によっても違うのですが、

T：雇用者の利益のためには、給与が安くで済む人材を採用しますよね。

SWA：そうですね。しかし我々は雇用主に対しもっと多く支払うようにと奨励します。

T：最低賃金は１時間当たりですか？

SWA：そうです。フォレストリーコミッション以外から資金を得ている理由は、森林事業に携わりたいとコミットする人材を我々は求めているのですが、若い人材は年齢が上の人材ほどは信頼ができません。雑木林の研修生を採用しているのは、森林事業の研修生になるというモデルを作りたいからです。　コミットした適材を得る事が非常に重要であると思うからです。なので、ワイヤーフォーレストで 30 人を集めてフォレストリーコミッションやナチュラルイングランドから人を採用して一週間活動してもらいました。それで、研修生候補は半日を活動に費やし、内容は良く覚えてませんが、森林で実際に行うであろう作業を行うなど、雑木林で一週間過ごしたのです。

T：そのコストはフォレストリーコミッションが支払ったのですね？

SWA：そうですね。参加者からの寄付金をお願いしました。というのも、資金は全額は出してもらっていませんでしたから。そうして、基本的に彼らがアプレンティスで行うであろう仕事をやってみるチャンスを与えたのです。また、将来雇用主やワークプロバイダーになるかもしれない人と一日仕事をするチャンスを与えたのです。このようにして採用を進めたのです。寄付金もありましたよ。

T：コストが更に大きかったからですか？

SWA：コストをカバーするために。また、彼らが真剣かどうかを知りたかったので、候補者を実際に比較しました。

T：30 人くらいが来たのですよね？

SWA：そうです。実際に応募に至ったのは 3 人で、彼らはアプレンティスに興味を持っていました。ですので、大学及びワークプロバイダーと一緒に彼らを面接しまして、最終的に 3 人を採用しました。

T：彼は、アプレンティスの評価方法を知りたがっています。このプログラムが研修生たちに良い成果をもたらしているかということなのですが、先ほど、毎月のミーティングのお話をされていましたが、それも評価の 1 つだと思いますが、どういう項目を

チェックされているのか知りたいとおっしゃっています。大学側が評価者となっているのですか？

SWA：各自アプレンティスの学位のポートフォリオが、彼らがそれぞれの単位取得のために要求されている項目をカバーしているどうかのエビデンスを示すのです。

T：ポートフォリオを拝見してもいいですか？

SWA：大学側が保管していますので、今は持っていません。しかし、例えば、これがＸＸＸ大学で、我々が現在運営しているアプレンティスでして、オンラインアプレンティスです。20 個のセットアップだけなのですが、これで必要な単位をカバーしています。

SWA：いくつかは必須科目です。

SWA：例えば、「樹木の種類の見分け方」「安全監視・維持」は必須科目です。

SWA：更に、多くの選択科目もあり、これらを研修生たちが履修することについては雇用主に了解をもらっています。「チェーンソー」などについて学ぶなどです。

T：全てのコースでこのプロファイルは存在するのですか？

SWA：そうです。各研修生が各学習プランのポートフォリオを持っています。

T：で、3 人の研修生がいましたね？学位コースは同じですか？

SWA：そうです。

T：各自が別のワークプランを持っているということですが、それはなぜですか？

SWA：グローウィズワイヤーの場合は違っていましたが、雇用主が異なるとスキルも異なるわけで、基本的に、授与団体である City & Guilds が選択科目を作成し、大学と

一緒に雇用主達は研修生が特定のスキルを取得できるよう訓練することができるのです。森林業界の中でもスキルは様々ですから、雇用主らと大学の間で、その学位でどの単位を研修生らが履修するのか決定されたのです。

T：グローウィズワイヤーのケースでは、グローウィズワイヤーがいわゆるプロバイダーで、大学、そして授与団体である City & Guilds、この三者が協働し、どの科目を履修するか決めなければならないのですね。

SWA：いいえ。City & Guilds は資格コースを設定し、プロバイダーまたは大学がどの選択科目を履修させるのかを決めます。City & Guilds が選択科目を設定したのです。研修生に履修してもらう単位科目が合意されると、もちろん研修生がカバーする学習成果がありますので、それぞれ異なった方法で評価するのです。あるいは大学が評価するものもあります。例えば、中には証言による証明が可能なものもあり、その場合はCity & Guilds がプロバイダーだったのですが、例えばこの研修生が植樹をしましたという様子を見てサインするわけです。大学側が実際に常時視察するためそこにいる事が出来ないですから。いくつかは視察可能なものもあります。大学側が「現場にお伺いしてお会いしましょう」と言う場合もあります。しかし、大学側が常時視察していることはできませんので、多くの場合は研修生に写真や動画を撮らせて、履修結果の証拠として示します。と言うわけで、単位を取るためには全ての結果をカバーしなくてはなりません。その結果は全てポートフォリオに記載され、数週間または数カ月後に大学がその成果を評価します。

SWA：これがコピスアパレンティスの例ですけど、アプレンティスの例ということで、我々は雇用主に対して研修生の評価を行います

SWA：あるいは訓練コースの認定証の発行をお願いします。ポートフォリオに認定証を付けてくれるようお願いします。そうすると、一定のレベルに達しているかが判るからです。

SWA：そうすると評価者はチェックをし、履修されてないものには講評を書きます。

SWA：これがコピスインダストリーにあるのですが、コピスアパレンティスが彼女は終

了しましたと言います。

SWA：ポートフォリオに記載が無いものがあれば、評価者が研修生に「もっとがんばりなさい」とアドバイスし、スタンダードに達しているなら証明しなさいと指導します。

SWA：園芸でも同様なことを行うのですか？

T：明日行きます。植物園なのですが。

SWA：バーミンガムの？

T：そこで研修生とお会いすることができます。

SWA：彼らも同じようなことをやってます。ポートフォリオを作って造園など。

T：どうやってその制度を作られたか、が興味を引く部分なのですが・・・あなたが要請したのですか？City & Guilds が単位を持っているわけですね？

SWA：そうです。

T：非常にフレキシブルにやっていらっしゃるようで、様々な側面を含むことができますよね。森林地帯の管理だけでなくマーケティングやその他

SWA：そうですね。

T：それは良い事ではないですか？

SWA：考えてみますと、我々は、グローウィズワイヤーアプレンティスの場合、大学を選択し、追加の学位と共に訓練を始め、とてもうまくいきました。というのも、おっしゃったように会計や税金などの訓練があり・・・

T：それは資格だけじゃないのですね？

SWA：この資格のためではないですね。しかし、City & Guilds は何らかの認定証は出していると思います。環境の・・・・名前を忘れましたけど、ビジネス主導の何かだったと思いますが。

T：別の単位としてですか？

SWA：そうです。グローウィズワイヤーの時の資格には無かったと思いますので、それは大学が別途追加したものだと記憶しています。

SWA：その研修生にどういう方向に行って欲しいかという意図にもよりますが、グローウィズワイヤープロジェクトの場合は、研修生たちに地元で事業立ち上げをしてほしかったので、ビジネストレーニングを実施しました。研修生が雇用主の元で働く通常の状況では、アプレンティス終了後には雇用主が研修生を雇用したいということですが、その場合はビジネストレーニングと言うのは必ずしも必要ではありません。状況による、ということではないでしょうか。

T：日本では、公的資金も多くあるのですが、資金がある限りは良いのですが、政府が資金を出さないと決定するとそれでプロジェクト終了なります。英国でも同じですよね？新たなプロジェクト設立のために常に新しい資金の提供元を探している。何か長期に渡って保障されているものがありますか？

SWA:雇用主達にアプレンティスを奨励している場合は、追加の資金は必要ありません。

T：政府が教育の部分は資金を出すからですよね。

SWA：そうですね。

T：雇用主の方々は研修生受け入れに対し積極的だと思いますか？

SWA：森林事業では非常に難しいところです。多くが下請けや契約労働者ですので。難しいです。しかし、奨励するよう努力はしています。

T：グローウィズワイヤーというのは特例ですか？

SWA：特例です。ですので、他の大学とも協力してイベントをしたり。お試しコースを設定します。

T：この場合のように、この大学と協働していますよね。

SWA:このケースでは大学と協働してウェストミッドランドの雇用主らとも協働しています。 何が判ったかというと、自営業者の中には既に候補者を決めている人もいて、例えば息子達が入ってくるとか。なので、既に会社で働く若い人たちがいる。そこで我々が彼らにアプローチして教育を受けるように言い、資格の話などをします。ほとんどはオンラインで行い、研修生はタスクをこなしエビデンスを集めて、それをオンラインのファイリングシステムにアップロードします。私が評価者として訓練を受けたことを説明します。私はビデオを見ながら、彼らの達成を評価します。

T：彼らは大学に出席する必要が無いと

SWA：ありません。ですから、雇用主らと緊密に作業をし、全ての作業がうまくいくように計らいます。グローウィズワイヤーのアプレンティスで使っている紙のポートフォリオと同じようなことです。

T：市場のメカニズムですよね。市場が無ければやっている意味が無いですからね。公的資金は市場ではないですけど、通常の状況では市場のプリンシプルで、需要があるから、ということになるのでは。そこで大学側の需要もあるということでしょう。なので、需要が十分であるかの判断をしなくてはならない。

SWA：そうですが、アプレンティスで訓練することで雇用者にとって利益があるのかを見ないといけません。研修生たちは、自分たちを一定のレベルにまで引き上げてくれ、自分たちに時間を費やしてくれる雇用者のもとでずっと働きたいと思うものです。それによって雇用者も研修生から恩恵を受ける。標準に達する仕事をするのですから。

T：大学が学位コースを持ち、QCF 学位がありますね。アプレンティスの学位もある。

学位の資格とアプレンティスの学位の間の最大の違いはなんですか？

SWA：アプレンティスでは、職業ベースの学位と、言語や知識ベースの資格である認定証を網羅しています。例えば、環境法関連の事業に関する知識の資格、これは選択科目の１つですが、あるいは今回のケースでは森林事業の認定証があります。

T：この学位に対するエクストラなものですか？

SWA：そうですね。

T：アプレンティスは、資格プラスそのその他の様々な物というわけですね。

SWA：そうです。

SWA：また、知識ベースの資格も入っています。City & Guilds が設定したものです。

T：１つ以上の資格ですよね？

SWA：１つは学位、１つは認定証です。

SWA：何か他に質問ありますか？

T：農業関係の雇用者と話をすると、モチベーションの高い若い人を雇いたいという傾向があります。プレゼン能力やコミュニケーション能力が高い人を。それらの能力は練習して得られるものではなく、生来のものであるし、それらの能力を評価・開発するのは難しいです。なにか状況判断ができる人材にするような特別プログラムはありますか？

SWA：それは、我々が協働できる部分の１つでもあります。雇用主が研修生と共に少なくとも１日を費やして、一般的な生活を送る上での一般的なスキルであるかを見ます。人の能力を判断するのは難しいですよね。特に森林事業の場合は、どのようなスキルが必要なのか、プレゼン能力にしてもコミュニケーション能力にしても、一緒に多く

の時間を過ごして観察するのは重要かと思います。

T：どのくらいモチベーションがあるとか・・・

SWA：要はコミットメント（関与）ですよね。少なくとも 1 日は費やして観察をしないと。

T：もし「コミットメントがさほど見受けられない」と評価された場合はどうなるのですか？そこに訓練の余地はありますか？

SWA：研修生が必要とする追加の訓練を雇用主が与えられない場合、我々は何か探すようにと奨励します。

T：評価者が、表現能力に欠けると判断した場合、今の機会を提供しているプロバイダーに対し評価者はこの研修生をどこか他の所へ訓練に出すように言う、ということもあり得るのですか？

SWA：そうですね。あり得ます。ですから、グローウィズワイヤーの仕事は非常に良いのです。なぜなら様々なプロバイダーがおり、様々な職業経験を提供しているので、通常は例えば、その研修生に必要な方法を探します。

T：しかし、通常の状況は大学や雇用主の状況ですよね？雇用主がその要請を受けた場合、そのようにしなければならない責任があるのですか？

SWA：そう思います。そのサービスは学位には含まれていませんが、評価者が雇用主と一緒になって試みると思います。

T：それは通常の状況ですよね。特別な場合で適正ではないと判ったとき、評価者が雇用主にそのように報告するのですね

SWA：雇用主に訓練か何かを試みるように言います・・・・わかりませんが。

時には、雇用者が職業経験を提供できない場合、大学が研修生に対して、他の雇用主のところに１週間行きたいか尋ねることもあるかもしれません。

T：それは大学の責任ですか？

SWA：そこは難しいですね。雇用主が責任を取るでしょう。

T：日本のある組織に行きましたときに、地元の製品を利用してビジネスにしようとしました。しかし直面した問題の１つに、ビジネスを立ち上げた後、成功するまでにたくさんの障壁を乗り越えなくてはならないことがあります。誰かが支援をしなければならない。このアプレンティスの中で、ビジネス立ち上げを訓練するようなメカニズムはありますか？そういった人たちはあなたのところに支援をお願いしにくることは可能ですか？

SWA:それはあまりないです。ビジネスの支援などは自治体などの仕事でありますので。

T：フォローアップサービスのようなものは奨励しないのですか？

SWA：私が知る限りではありません。　奨励は大切だとは思いますが。そのようなサービスに対する資金は頂いておりませんので。

SWA：ややこしい分野の話ですよね？

T：そうですね。

SWA：私はこのアプレンティスの仕事に従事して６年になるのですけど、今でも学んでいます。

SWA：City & Guilds もラントラも変化しているので我々もそれについていかなくてはいけません。

T：これはグローウィズワイヤーのファイルですか？

SWA：いいえ。これは違いますが、お見せしようと思って取ってきました。以前ご覧になったことがありますよね？これがコピスの雑誌でして・・・
これは私が行ったイーストサセックスの事業で、2012 年でした。テイスター（体験コース）の例として見ていただければと思います。

SWA：これはお持ちくださいね。そして他のプロジェクトの様子です

SWA：それが、コピスアプレンティスのためのコースです。資金はＲＢＳ（スコットランド王立銀行）からもらっています。事業を立ち上げたい場合に支援を受けます。

SWA：マーケティングなどの項目をカバーしています。

T：事業の立ち上げ方ですね。

SWA：成功事業をいくつか訪問しました。

T:どうしてここから資金を得られたと思いますか？コミュニティのプロジェクトとしてですか？

SWA：小規模企業育成ですね。

SWA：そうです。RBS が資金を出してくれまして、というのは、事業からもお金を借りてほしいですから。でも非常に良いイベントでした。5 日間で、チューターを招へいしてビジネス関連の項目をカバーしました、例えば実際にどうやって事業を立ち上げるのか、登記の仕方など

T：2 年コースですか？

SWA:いいえ、これは 5 日間のコースです。去年 8 月にグリーマセンターで行いました。12 人が参加し、6 人が・・・・

T：これは森林事業の研修生ですよね？コピスの

SWA：そうです。コピスアプレンティスのものです。

T：RBS がその資金の大部分を出したのですよね？

SWA：いいえ。これだけに資金をだしました。

T：12 人ですか？

T：コピスの研修生には何人が？

SWA：6 人です。6 人がコピスの研修生です。

T：雇用主は何件探さなくてはならないのですか？

SWA：コピスにですか？それぞれに雇用主がいました。

T：では 6 人の雇用主がいたわけですね？

SWA：これはまた、少し違った形で資金を獲得したアプレンティスでした。

T：雇用主が費用を出したのですか？

SWA：いいえ、 慈善トラスト団体や、その他地元の

T：では、各雇用主が資金を調達したのですね？
SWA：そうです。寄付金をもらいました。

T：それは給与の一部になりえますね？

T：雇用主は全く払わなくても良かったのですか？

SWA：支払わなくてもいいですが、奨励はしました。明らかに研修生は生産的になった

のですから。彼らに払ってくれるように奨励しました。慈善トラスト団体の資金もありました。

T：一方で大学で学位を取る人がいて、もう一方で資格を含むアプレンティスを選らんだ人がいる場合、どちらをこの雇用主は雇いたいと思うでしょうか？大学で学位を取っただけの人と、アプレンティスを利用した人。

SWA：アプレンティスを取った人だと思います。なぜなら実地の職業経験やスキル、更に付加的価値があるからです。

SWA：更にコミットメントしていることも分かっていますし職業経験もありますし。

T:日本で、農業団体が人を集めて、どのような働き方をするのか見てみましたところ、多くの人がドロップアウトしました。どうやって引きとめたらよいかという問題ですが、1 つはコミットメントをし、ドロップアウトをしない人を選ぶ。来ては辞め来ては辞めというのが日本での問題なのですが、

SWA：なぜ彼らはドロップアウトするのですか？

T：2 つのタイプがありまして、1 つは農業が面白いという高い期待で入ってきて、やってみると面白くないと分かってがっかりする人。もうひとつは、他の分野では何も持っていないので農業が一番簡単だと思って入ってくる。コミットメントがそれほどはない。高い期待を持っている人はドロップアウトする傾向にあります。期待を持っていない人も同様です。それが問題であるようです。でも 5〜7 日間のあなたのケースは、彼らは経験のために入ってきます。それで合わないと思えば離れるし、それでも 20 人中 3 人くらいは残る。それらの人たちを選べばいいのですね。

SWA：年齢が上のグループは同じような問題を持っています。やってみて、やりたい事と違っていたら、ドロップアウトします。森で働くキャリアが欲しい人は、コミットメントしていますね。ライフスタイルが関係していますから。

T：若い人を採用する傾向にあるのですか？

SWA：そうですね。20 歳から・・・30 歳は無いとしても 20 歳から 25 歳くらいの人です。森林の管理としては明らかに学ぶことはたくさんあります。

T：現在ではアプレンティス全体として、もっと若い 10 代の人が 20 代よりも入ってきますか？あなたのケースでは 20 代の人が多いですよね。

SWA：そうですね。成人が多いですね。より信頼できる人ですね。

T：そう言う人たちを選ぶ傾向にありますか？

SWA：彼らは最も頑張っている人たちでもありますから。そうですね。ワイヤーフォーレストには若い人も来ましたが、2 人とも何らかの理由で辞めてしまいました。ですので、別の資金で次の 3 人を採用したのです。若い方の参加者はグローウィズワイヤープロジェクトのはずだったのですが、ワイヤーフォーレストで自分で事業を立ち上げました。今がんばっていますよ。そのようなマネジメントビジネスに行きました。がんばってます。あとの二人も頑張っていました。ファーラさんは女性で少し年上でしたが、今ではフォレストリーコミッションで働いています。今では森林業の研修生をトレーニングしています。がんばっていますよ。アンドリューも事業を始めて、彼は 22 歳でしたが、契約でワイヤーフォーレストにいます。3 人ともとても頑張っています。なので、年齢だけでは言いきれませんよ。

SWA：6 年間このアプレンティスに携わってきて、

SWA：コピスアプレンティスですね
T：アプレンティスをうまく機能させるカギのようなものがあるとすると、何でしょうか？もっとも重要なことは？

SWA：雇用主との関係がカギですね

T：あなたと雇用主との関係ですか？

SWA：いいえ、研修生と雇用主との関係です。

SWA：雇用主は明らかにたくさんの事を抱えていますが、研修生らに、雇用主に対して忠誠でいるようにと促します。それが雇用主が求めている事だからです。そして、他には、目的に対しより広い視野を持つということです。例えば農業では、何をやっているのかという広い視野ですね。何を選ぼうと。雇用主もそうですが、研修生たちも、なぜ自分がそれをやっているのか。

SWA：お金はモチベーションにはなりません。森林ではたくさんのことを学ぶことはできますが、モチベーションにはなりません。資金を受けた研修生が、彼らが行っていることが社会へ利益をもたらすことになる。社会や環境に。

T:3 つ目はありますか？1 つ目は雇用主と研修生との間の関係とおっしゃいましたが、あなたがたが雇用主を探すポジションだとしたら、もしその雇用主と研修生が合わなかった場合はチェンジするのですか？雇用主と研修生の完璧な関係を作るのはあなたがたの役割ですか？それとも大学の役割ですか？
あるいは、最初に合意があるのですか？研修生が、この雇用主が気に入ったので働きたいと言ったりしますか？

SWA：通常のルートならそうですね・・・・

T：しかし、研修生が「この雇用主は気に入らない」という可能性もありますよね
その場合は誰かがどうにかしないといけないですよね？

SWA：その場合は研修生の責任ですね。研修生が雇用主を気に入らないケースはたくさんあります。

T：では、研修生が新しい雇用主を探さなければならないのですか？

SWA：そうです。自分のやっていることにコミットしているなら、研修生が雇用主を探します。

T：両者の面倒をみる人はいないのですね？

SWA：通常はいないですね。

T：我々にはシステムがありませんので、こういうシステムを日本に導入しようとしているポジションに彼はいます。重要なことは、私が最初に言いましたように、官民学が一致しない。この状況を何とかしようと頑張っているわけですが、もしあなたが彼のポジションであれば、あなたの経験から、様々なセクターが協力するには何が必要だと思いますか？何が一番重要だと思いますか？

SWA：グローウィズワイヤーのケースでは、素晴らしいプロジェクトなので、コーディネーターにとって利益があると思います。ＡＴＡ(Apprentice Training Agency)というのがアプレンティスのトレーニングを行う機関なのですが、私が何らかの設立を行う立場であれば、ナショナルアパレンティスシップサービスというのがありまして、雇用主と一緒にコースを設定してくれます。そして訓練機関が全体を見ています。私ならそれらにビジネスサポートを提供してくれるようにお願いします。簡単ではありませんが。

T：ＵＫでも変わってきているのですね？

SWA：そうです。変わり続けています。

T:業界にアプローチする場合はCSRよりもアプレンティスがその企業にとって利益があるかどうかを重要視するんですよね？
SWA：そうですね。森林業界では多くの人が契約労働者であったり自営業者ですので、大きな企業とは違っていますので。

T：ありがとうございました。