

## II. 職域プロジェクト支援活動

### 1. 職域プロジェクトの紹介

## 職域プロジェクトの紹介

地域	実施主体	プロジェクト名	特色	育成する人材の種類
山形	山形大学農学部	「おしゃべりな畑」実践講座～生きた文化財、山形在来作物から学ぶ～	産学官が「食文化創造都市」の形成に向けて連携	地域振興人材
群馬	中央農業グリーン専門学校	“農業の価値”を消費者に伝える6次産業人材養成に向けた学習システム構築プロジェクト	「種まきから食卓まで」学べる画期的な教育プログラム	6次産業人材
東京	東京誠心調理師専門学校	都市部型食農分野におけるフードビジネスからみたアグリ事業人材育成	食と農を結びつけた実践的な調理師育成プログラム	農の価値を食に結びつけることができる調理師
宮崎	宮崎情報ビジネス専門学校	地域の農業振興に貢献できるアグリビジネス人材育成モデルの構築	オール宮崎体制で地域農業に求められる人材を育成	組織農業人

全国4カ所で、食と農に関する人材育成プログラムを開発・実証

今年度事業の最大の特色は、地域性や業種に合わせたプログラムを開発・実証する全国4箇所の職域プロジェクトと連携した取組を行うことである。

山形大学農学部が取り組む「おしゃべりな畑」実践講座は、庄内地方に数多く残る在来作物を保存・伝承するだけでなく、地域振興に結びつけるツールとして積極的に活用していくための手法を学ぶ実践的なプログラムである。

中央農業グリーン専門学校が取り組む「“農業の価値”を消費者に伝える6次産業人材養成に向けた学習システム構築プロジェクト」は、農業・農村の6次産業を担う人材を養成するためのプログラムである。従来型農業教育は、生産技術の習得に重きを置いていたが、6次産業人材にはフードチェーンを一体化したビジネスを展開するために、食、加工、流通、販売等のバリューチェーンの学習と実践が求められている。フードチェーンを一気通貫で学ぶ仕組みは、従来の農業教育とは一線を画している。

東京誠心調理師専門学校が取り組む「都市型食農分野におけるフードビジネスからアグリ事業人材育成」は、調理師育成に農業実習を組み合わせたものである。このプ

プログラムは、単なる農業体験実習に留まらず、収穫した農産物を用いたレシピ作成、その収穫物を使ったレストランシュミレーションを行うことによって、農の価値を食に結びつけるためのより具体的・実践的な人材育成を目指すものである。

宮崎情報ビジネス専門学校が取り組む「地域の農業振興に貢献できるアグリビジネス人材モデルの育成」は、県内で急増する農業法人向けの人材需要に対応するため、宮崎県の農業に関わる組織・団体・教育機関が連携して、組織農業人を育成するためのプログラムを開発することを目指している。

以上のように、それぞれの教育機関の強みを活かし、分担しながらプログラムを開発することで、川上から川下までを幅広く捉えた食農人材育成プログラムを効率的に開発・実証することができる。そして、川上の農業だけでなく、川下を担う調理師等のフードビジネス人材まで対象を広げることによって、これまでの農業人材育成プログラムや調理師育成プログラムに欠けていた「知識や能力」開発の必要性や可能性が浮き彫りにすることができるようになったことが、今回のプロジェクトの大きな特色でもあり、類似するプログラムにはない強みでもある。

## 2. 職域プロジェクトの進捗段階

### 職域プロジェクトの進捗段階

1. 稼働段階(山形)  
「おしゃべりな畑」実践講座は今年3年目。実績あるプログラム。
2. 開発および実証段階(群馬、東京)  
ベースになるプログラムを持っているが、このプロジェクトでは、新たなプログラムを開発・実証中。
3. 開発準備段階(宮崎)  
グループ校に農業人材を育成している専門学校はあるが、農業を専門に学ぶ学校は持っていない。このプロジェクトを通じて、新設する予定。

(表) 各職域プロジェクトへの視察日程

位置づけ	職域	1回目	2回目	3回目	(4回目)
実証	山形	11/1 講座 参加	12/7 特別 企画	1/8 講座 参加	
開発・ 実証	群馬	9/6 委員 会	1/17 委員 会		3/8 成果 報告
	東京	10/ 委員 会	12/6 委員 会	1/24 委員 会	
開発 準備	宮崎	10/ 委員 会	12/17 委員 会	1/29 委員 会	2/28 成果 報告

職域プロジェクトの進捗段階、取組、地域性にばらつきがあるため、評価指標の策定以前に実態把握が必要

職域プロジェクトの委員会等に参加し、実態把握に努めた。

上述のように、様々なタイプの職域プロジェクトが食農コンソーシアムと連携することになったが、各職域プロジェクトはプロジェクトの内容も異なれば、進捗段階も異なる。上記の図表に、各職域プロジェクトの進捗段階を分類・整理した。

山形大学農学部が取り組む「おしゃべりな畑」実践講座は、今年度で3期目であり、十分な蓄積がある。プログラム自体はほぼ完成されているため、プログラムの更なる発展が主な課題である。

この対極にあるのが、宮崎情報ビジネス専門学校が取り組む「地域の農業振興に貢献できるアグリビジネス人材モデルの育成」である。今回の事業を契機に、農業系の専門学校の親切を目指している。グループ校に厚生労働省の求職者支援制度を活用した農業人材育成プログラムを持つ専門学校はあるが、実質的にはゼロからの開発である。

中央農業グリーン専門学校はすでに食と農を一体的に学ぶことができる先駆的な専門学校として運営されている。したがって、今回のプロジェクトを推進していくために基盤となる教育プログラムを備えている。今回のプロジェクト「“農業の価値”を消費者に伝える6次産業人材養成に向けた学習システム構築プロジェクト」は、6次産業人材の育成にフォーカスしたプログラムの開発・実証がねらいであり、通常プログラムの補完や発展を目指している。

東京誠心調理師専門学校は調理師専門学校ではあまり取り入れられない農業実習を取り組んできた経緯がある。今回のプロジェクト「都市型食農分野におけるフードビジネスからアグリ事業人材育成」は、これまで蓄積してきたプログラムを、農業とフードビジネスの結びつきという視点から、さらに発展させるものである。

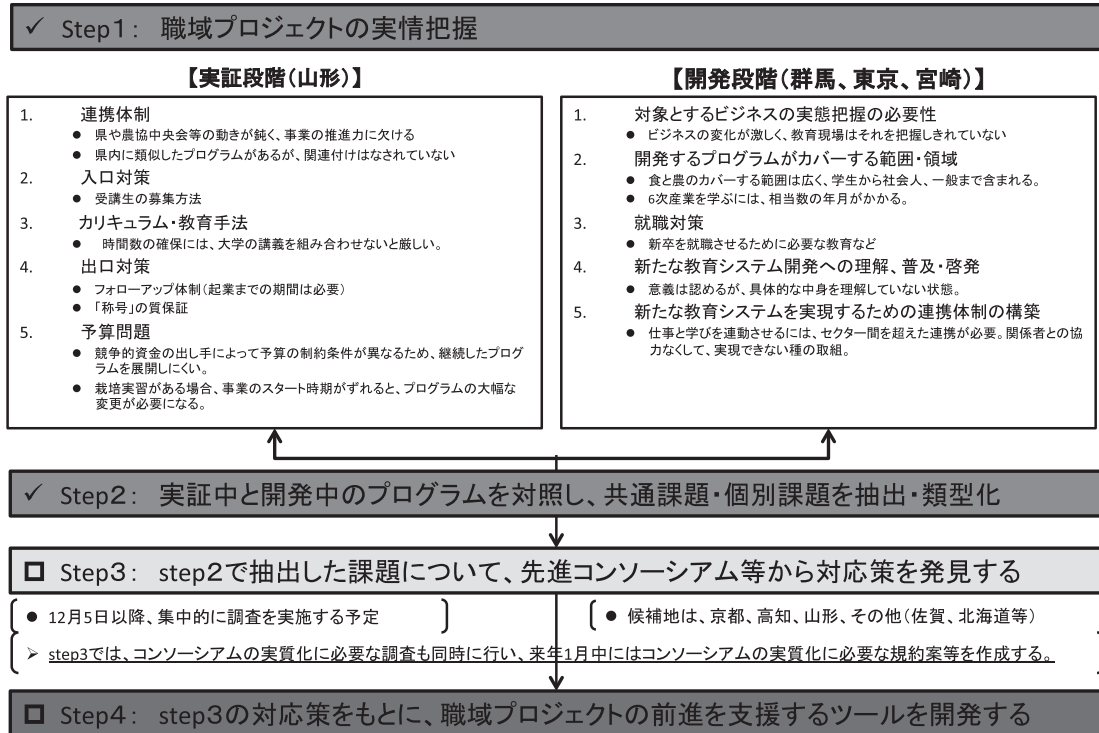
このように、各職域プロジェクトは、取組内容もさることながら、進捗段階がそれぞれ異なっているため、食農コンソーシアムが昨年度提案したモデル・カリキュラム基準をそのまま当てはめて評価等を行うことは現実的ではない。むしろ、それぞれの職域プロジェクトの実情を把握するところから、職域プロジェクトの支援をスタートしていくことが妥当であると考えた。上記の表に示したとおり、職域プロジェクトが開催した実施委員会や実証講座には極力足を運び、実情把握に努めた。

このような地道な実情把握の過程から、食農コンソーシアムが持つ様々な蓄積と職域プロジェクトの実態把握から導き出された特長や課題等を組み合わせて、評価指標の開発やモデル・カリキュラム基準を構築した。以下では、職域プロジェクトを評価するために開発した「職域プロジェクト評価シート」、「モデルカリキュラムや達成度評価指標・手法のイメージ」の背景、プロセス、設計思想等を説明していく。

### 3. 職域プロジェクト支援のプロセス

#### 【Step1】 職域プロジェクトの実情把握

## Step1 職域プロジェクトの実情把握



職域プロジェクト支援活動のプロセスは、上図のとおり4段階から成り立っている。

(ステップ1) 職域プロジェクトの実情把握

(ステップ2) 実証中と開発中のプログラムを対照し、共通課題・個別課題を抽出・類型化

(ステップ3) ステップ2で抽出した課題について、先進コンソーシアム等から対応策を発見する

(ステップ4) ステップ3の対応策をもとに、職域プロジェクトの前進を支援するツールを開発する

以下では、ステップごとに得られた調査結果の概要を示す。

はじめに、ステップ1の実情把握についてである。上図にも示したが、職域プロジェクト調査一巡目の時点で、ステップ1に記載した課題を得ることができた。

上述したように、職域プロジェクトの進捗段階はそれぞれ異なっているため、一律

の評価指標を設定することは適当ではない。そこでまず取り組んだことは、プログラム自体がほぼ完成している山形プロジェクトを基準として、開発段階にある群馬・東京・宮崎のプロジェクトの比較する作業に取り組んだ。これらの作業を通して、職域プロジェクトの評価基準となる項目を抽出することができた。

抽出した評価基準となる項目は、①産学官連携体制の状況、②入口対策（受講生の募集）、③カリキュラム・教育手法、④出口対策（修了生の対応）、⑤予算問題、の5点である。

第1の指標「産学官連携体制の構築状況」は、本事業の中核を成す概念である。産学官が連携しながら人材育成を行うことが本事業の特色でもあるため、この体制をいかに構築するかが、食農コンソーシアムにとっても職域プロジェクトにとっても最も重要な課題である。

第2の指標「入口対策（受講生の募集）」、第3の指標「カリキュラム・教育手法」、第4の指標「出口対策（修了生の対応）」は、それぞれ密接なつながりを持っている指標である。

第2の指標「入口対策（受講生の募集）」については、食農分野の中核的な人材となりうる可能性を持つ人材を集めるために、必要不可欠なものである。いくら膨大な時間と費用をかけて開発したプログラムが優れたものであっても、確保すべき対象である受講者のニーズとかけ離れていたり、学びたいと思っている潜在的な受講生の目に触れなければ、十分な数の受講生を確保することはできない。そのことは、開発したプログラムが十分に稼働しないことを意味し、結局のところ開発したけれど人材育成には役に立たなかったという結末を迎えることになる。また、プログラムの受講料等も受講生を安定的に集める上で欠かせない項目である。無料や安すぎる場合、学習意欲の低い受講生を集めることにもつながりかねないし、将来的にプログラムを自立していくことができない。

第3の指標「カリキュラム・教育手法」は、確保した人材を食農産業の中核を担う人材へと育成していくための具体的な手段である。わが国の産業教育で長年課題とされているのは、「教育界で学んだことが産業界であまり役立たない」ことである。欧米では、イギリスに端を発する NVQ 制度やドイツに代表されるデュアルシステムなど、「学校で学びながら、職場での実践トレーニングを積む」人材育成手法が定着している。欧米では座学・実習・実践を備えた教育手法を採用しているが、わが国ではそのような欧米型の産学連携による人材育成システムの構築は遅れている。教育界だけで教育手法をいくら改善しても、産業界が求める基準での実習や実践が伴わなければ、

産業界が求める人材を育成し、輩出していくことには限界があるだろう。このような点から、食農分野における中核的専門人材を育成していくためには、今までとは異なる教育手法やカリキュラムが必要である。

第4の指標「出口対策（修了生の対応）」は、修了生のフォローアップ体制を整備することや修了生が集うことができる交流拠点の形成などが具体的なものである。起業や就職に結びつけていくシステムを構築することが重要である。

第5の指標は、「予算問題」である。プログラムを継続的に運営していくためには、それ相応の資金が必要になる。委託事業等で人材育成をしている場合、事業期間終了とともにプログラムも終焉を迎えてしまうようでは意味がない。プログラムを運営していくための運営資金をどのように調達しているかは重要な指標である。

以上、5つの指標をもとにして、実証段階にある山形プロジェクトと開発段階にある群馬・東京・宮崎のプロジェクトで得たポイントを下記に整理した。進捗段階別にプログラムを比較することによって、今後、新たな職域プロジェクトを立ち上げる場合に重点的に取り組む課題を明確にすることができる。

## 実証段階（山形）

### ① 連携体制

- 鶴岡市内にある高等教育機関との連携体制を構築したことによって、様々な分野からの研究成果の活用が可能になり、将来の商品開発等にも結びつけることができる。
- 地域の行政や産業界は、ユネスコ食文化都市への加盟申請に向け、コンソーシアム形式で活動を展開している。しかし、県や農協中央会とも連携してもらいたいが、参画には至っていない。
- 山形県には、山形市にはコンソーシアム形式の「やまがた6次産業ビジネススクール」があり、米沢市には山形大学工学部の「食農の匠」等の食品産業向けのコースがあるが、有機的な連携には至っていない。

### ② 入口対策

- 受講生の募集方法は、地元新聞の折り込み広告、市の広報誌、コミュニティ新聞などを活用している。受講者の多くは鶴岡市や近隣町村に在住しているが、なかには庄内地方でも遠方から通学する受講生もいる。
- 1期生、2期生が地域内外で活躍し始めると、口コミで受講生が増えていく。

### ③ カリキュラム・教育手法

- 在来作物の栽培と加工だけの実習に留まらず、東京や地元直売所での対面販売実習も行っている。
- カリキュラムのなかには、修了生の活動報告や食農分野でゼロから事業を立ち上げて実績を上げている先駆者などを招き、身近な成功事例を受講生に感じてもらう講座が用意されている。
- 鶴岡市の地域状況や市が取り組む食文化創造都市政策についても講義が行われ、地域振興の動機付けも行われている。

#### ④ 出口対策

- 修了生が起業するまでには一定期間を要する。その支援のため、大学内に修了生が自由に相談にきたり、集うことができるサロンを設けている。
- 一定の条件を満たすと、称号「やまがた在来作物案内人」を授与される。地域で、この称号が価値を高めつつある。

#### ⑤ 予算問題

- 過去2年間は、経産省系の委託事業で実施していた。今年度の事業の委託先は文科省であるが、講師謝金の基準が経産省とは異なり、以前のプログラムで招聘していたレベルの講師を揃えることができなくなった。そのため、なるべく講師謝金がかからないような地元の人に講師を依頼するようになった。
- 在来作物の栽培実習があるため、委託事業のスタートが遅れると、播種や管理などの作業が省かれてしまう。農業の一連の作業工程を学ぶことができず、プログラムの意図するねらいが果たせない。

### 開発段階（群馬・東京・宮崎）

#### ① 対象とするビジネスの実態把握の必要性

- アグリビジネスにしても、フードビジネスにしても、ビジネスの動きが速すぎるため、教育機関がビジネスの実態を把握することは難しい。そのため、産業界が求める人材ニーズに、教育界が対応しきれていない。
- 教育界には産業界と接する機会がさほど多くはないため、必要な人材ニーズが分からない。

#### ② 開発するプログラムがカバーする範囲・領域

- 専門学校での2年間、大学での4年間での限られた時間内で、6次産業のような幅広い知識や技術を必要とする人材を育成することは、そもそもできない。

- ③ 就職対策
  - しっかりと就職に結びつけていかなければならない。
- ④ 新たな教育システム開発への理解と普及啓発
  - 本事業の意図するねらいは理解することはできるが、具体的な中身がはっきりと見えない。関係者への普及・啓発が必要。
- ⑤ 新たな学習システムを実現するための連携体制の構築
  - 仕事と学びを連動させるには、セクター間の枠を超えた連携が必要。このプロジェクトは、産学官が連携しないと実現できない。したがって、産学官の連携体制をいかにして構築するかは、食農コンソーシアム、職域プロジェクト双方に共通する課題。

## 【Step2】 共通課題・個別課題の抽出

# Step2 共通課題・個別課題の抽出・類型化

## 共通する課題・方向性等

1. コミュニケーション力の向上対策
2. 自己成長を促す学習システム(内省と交流による「気付き力」向上)
3. 職業観の再定義(食農産業の社会的地位の高さを学習者へ強調する)
4. 評価のための評価や学習意欲を削ぐ評価ではなく、学習者の学習意欲や勤労意欲を高める評価手法の確立
5. 学習者・修了者のネットワークづくりと交流拠点の形成
6. 将来像の可視化(OBや成功事例へ触れ、将来像を具体的にイメージさせる)
7. 現場力の向上(現場のノウハウをメソッド化し、プログラムに反映させる)
8. 産学官連携体制の強化

## 個別課題・方向性等

### 山形大学農学部

【強み】産学官が「食文化創造都市」の形成に向けて連携  
【課題】他学部等が持つ実績あるプログラムとの連動性確保

### 中央農業グリーン専門学校

【強み】「種まきから食卓まで」学べる画期的な教育システム  
【課題】広範囲に及ぶ6次化カリキュラムの作成と講師確保

### 東京誠心調理師専門学校

【強み】食と農を結びつけた実践的な調理師育成システム  
【課題】季節性の伴う農業との連携、業態の異なるフードビジネス業界の実態把握

### 宮崎総合学院

【強み】オール宮崎体制で地域農業に求められる人材を育成  
【課題】教育機関や行政提供プログラムとの連携と住み分け

職域プロジェクトへの実情把握を定期的に行ったことで、職域プロジェクト全体に共通する課題とそれぞれの職域プロジェクト固有の課題も明らかになってきた。このステップ2では、職域プロジェクトの共通課題と個別課題を整理する。



## 共通する課題

### ① コミュニケーション力の向上

どの職域プロジェクトの実施委員会においても、必ず話題にのぼるのが、学習者のコミュニケーション力をいかに向上させるかという課題である。農業者であっても、調理師であっても、それらの職業と関わる産学官であっても、コミュニケーションがとれないことは、職業人として致命的である。

しかし、人によって、コミュニケーションの定義やイメージは異なっている。学習者の中には、「コミュニケーション＝芸能人のように饒舌に会話ができること」と思っている人もいるかもしれないが、そのようなイメージは、プログラムの中で変えていく必要がある。

食農分野のコミュニケーションといっても、時と場合により、様々なことが求められる。例えば、対面販売で商品の説明をする場合などは、一方的に話し続けるのではなく、きちんとお客様の表情や態度を観察しながら、お客様の求めるニーズを丁寧に聞き出し、的確な受け答えができるようになることである。また、ビジネスパートナーを求めるときには、自分が何者であるか、何の目的のためにプレゼンをしているのか、ということが求められる。

農業法人等の調査をしても、従業員の採用の際に評価するポイントは、「元気に挨拶ができる」とか「自信を持って話すことができる」とか「質問の受け答えがはっきりできるか」などの極めて初歩的なことが基準になっていることが多い。特別な知識や技術については、就職してから実践のなかで指導していくというスタンスを取る法人が多く、就職段階ではそのようなことをあまり学習者に求めている。ということは、つまり、一般常識と思われているこのようなコミュニケーションの基本を重点的に強化することがどのような分野においても必要である。もっとも初歩的なレベルの挨拶や日常会話、自己紹介などは、軽視せずに繰り返しトレーニングする必要があるだろう。

### ② 自己成長を促す学習システム（内省と交流による「気づき力」向上）

これまでの学習システムは、教師が学生に対して知識や技術をインプットすることによって、学生の質が向上していくというモデルを前提としている。しかし、そのような従来型のスクール形式では、輩出される学生の質は大きくばらつく。

社会的にも、経済的にも高い地位にいる人は、すべからく自己教育に投資を続けている。自分自身に投資をすることが、最も確実なリターンを得ることができるという理解しているからである。そして、自分自身に投資をしていかなければ、時

代の流れに追いつくことができず、競合他社との競争に負けることも理解している。学び続け、自己を研鑽していかないと、ビジネスを成長させることができないからである。つまり、自己成長を促進させるためには、継続的に学び続けることが欠かせない行動なのである。

逆に言えば、自己教育に時間と資金を投資せずに、安定的な収入を得たいと考えること自体が間違っているのである。学習者に対しては、自分自身を磨き続けるための動機付けをしっかりと行う必要がある。

また、ある職域プロジェクトの委員会では、NVQ等が定めているアウトカム表の前提として教え込むべき要素があり、それは「気づく力」だ、という意見が出された。職業人として身につけておかなければならない知識や技術は当然あるが、それ以前に、学習者のなかには、「気づく力」が欠けている人が多く見受けられるというのである。つまり、自分自身を内省する習慣を持たないため、言われたことを、考えずに言われたまま繰り返すという「マニュアル型人材」が近年増加しているというのである。

人材育成において最も重視しなければならないのは、このような「気づく力」である。気づきがなければ、自分自身を成長させていこうという動機は生まれにくい。そして、「気づく力」は、他者との交流のなかでも育まれていく。内省は、自分自身と向き合うことだが、それだけでは得られる気づきは限られている。様々な人と交流することで、自分の強みや弱みに気づくものである。

したがって、「気づき力」を高めるためには、①自分自身を見つめ直すこと、②様々な人との交流のなかで自分自身を再発見すること、の2点を学習システムの中に組み込む必要がある。

### ③ 職業観の再定義（食農産業の社会的地位の高さを学習者へ強調する）

社会的地位がどのような高い人であっても、所得が高い上場企業の社員であっても、食べなくては生きていけない。そして、食を生み出しているのは、農業等の1次産業である。

極めて当たり前の事実であるのだが、どのような人であっても、食べなくては生きていけない。にもかかわらず、わが国では、食や農の職業観はあまり高くない。きつい、汚い、危険の3Kの代表的な職業としてイメージが固着している。

しかし、食や農は、わが国の社会経済を支えるあらゆる人々の活動の源である。このようなインフラ的要素の強い職業のイメージが高くないこと自体が間違っている。

食農産業の社会的地位は高いものであることを教育的に指導していかないと、使命感を持ってこの産業に従事する人材を育成することはできないだろう。単純な就職準備としての学習機会ではなく、社会的に重要な産業であることを繰り返し振り返る機会を設ける必要がある。

④ 評価のための評価や学習意欲を削ぐ評価ではなく、学習者の学習意欲や勤労意欲を高める評価手法の確立

学習や労働に対するモチベーションをいかに高めるかは、どのような産業においても、個人においても、避けて通ることはできない課題である。だが、これに対して、明確な回答を持って対応している教育は多くはないだろう。

高度経済成長時代には、労働力に個性よりも同質性・均一性等を求めてきたため、テストの点数や偏差値などで一律に学生を評価することが人材育成の方向性であった。だが、成熟化したわが国において、もはや労働力にそのような基準をあてはめても、イノベーションを創出することはできない。そのことは、長年景気が低迷していることと、人材育成の手法や教育システムが抜本的に見直されていないことを考えても整合がとれるだろう。

従来型の平均的な人材を育成しても、食農産業の成長産業化は実現できない。学習者の意欲を引き出す評価手法を新たに開発する必要がある。

⑤ 学習者・修了者のネットワークづくりと交流拠点の形成

昨年度事業において、食農関係の教育プログラムを持つ各地の教育機関を調査したが、成果を上げているところは、必ずといっていいほど、学習者や修了者の交流拠点を形成している。そして、そのようなプログラムの修了者の多くは、多くの仲間ができ、人脈が広がったことに満足度を持っている。

様々なバックグラウンドを持つ人たちと学び会うなかで、人脈が広がり、それが新商品の開発等のビジネスに結びついていく例も多い。

修了後も、自由に集まることができる交流拠点があれば、人脈も維持・成長していく。教育サイドとしても、修了生との結びつきを保つことは、学習プログラムのフィードバックを得る上でも重要な取組である。

⑥ 将来像の可視化（OBや成功事例へ触れ、将来像を具体的にイメージさせる）

学習者にとって、修了後の具体的なビジョンが見えないことは、学習や将来の目標へのモチベーションの低下につながる。出口の見えない状況は、学習者の不安を増幅させる。

そのため、学習プログラムを修了した「お手本」を実際に見ることは、学習者が自分自身の将来像をイメージする上でも欠かせない。「教材」のなかだけのお手本だけではなく、「生きたお手本」からも学ぶことは多い。OBや先駆者であっても、かつては学習者と同じ「初心者」であったわけであるから、学習者が抱える悩みについても共感できる。

#### ⑦ 現場力の向上（現場のノウハウをメソッド化し、プログラムに反映させる）

産学連携による人材育成が遅れているわが国では、教育現場で提供されている学習プログラムと産業現場で活用されるメソッドに隔たりがある場合が多々ある。

教育界に実践力の向上は求められているものの、実践力は実践の場でしか養われないというジレンマを抱えている。デュアルシステムやインターンシップも欧米レベルには普及していない現状では、日本型の実践力向上プログラムを学習プログラムの中に組み込むべきだろう。

より具体的に言えば、産業界で実際に使われているノウハウを集め、それらのノウハウを段階別に整理することによって、順を追って学ぶことができるメソッドの開発が必要である。この点については食農産業ニーズ調査において詳しく触れることにする。

#### ⑧ 産学官連携体制の強化

本事業の中核を成す概念であるが、食農コンソーシアム・職域プロジェクトの両方に産学官連携体制の強化と深化を求めていかなければ、より効果的で効率的な人材の確保・育成には結びつかない。現状は、このような連携体制は進化を続けている段階であり、最終段階に到達している完成形はない。したがって、コンソーシアムという手法の有効性や課題について、今後も調査研究が求められる。

### 個別の課題

個別の課題については、詳しくは別冊で取り扱うこととするが、ここでは、それぞれの職域プロジェクトが今後取り組むべき課題について整理しておく。

#### ● 山形大学農学部

山形県内には、コンソーシアム形式の「やまがた6次産業ビジネススクール」や工学部が持つ「食農の匠」という食品産業系のプログラムがある。いずれも、山形大学が関わっているが、「おしゃべりな畑」実践講座とは有機的な位置付けはなされていない。

山形県では、山形大学を中核にした食農産業向けの体系的な人材育成プログラムの構築の可能性がある。この点を強化していくことができれば、地域コンソーシアムとしての先進的なモデルとして、後進の目標となるであろう。

- 中央農業グリーン専門学校

6次産業は、農業者が生産、加工、販売までを手がけるビジネスモデルである。しかし、2次産業、3次産業までを学ぶ必要があるため、限られた学習期間ですべてを身につけることは難しい。また、6次産業を体系的に教えることができる講師は、あまり多くはない。1次、2次、3次の部門別の講師は確保できても、生産から販売まで一気通貫で見渡し、かつそれぞれの部門の構造まで把握した講師は現状では確保できないだろう。

6次産業人材を育成するためには、就職・就農後に上位レベルへのステップアップができるようにする仕組みを予め想定したプログラム開発が必要だろう。まさしく、段階別の「学習ユニット積み上げ方式」がこの種の人材育成プログラムには求められている。

- 東京誠心調理師専門学校

調理技術以外にも、素材である農産物、それを生み出す農業までを理解しようとする試みは極めて重要である。食と農を結びつける役割を担うフードビジネス人材の育成は、食農産業の成長にとって貢献度が高い。

しかし、農業、特に現場実習を行う場合、天候等の自然環境の変化によって、実習のタイミングがずれる可能性がある。季節性の伴う農業をプログラムの中に組み込むことは、予めそのような季節性に配慮した前提でカリキュラムを構築する必要がある。

また、フードビジネスは、業態別の違いが大きく、教育現場ではその実態把握は進んでいない。フードビジネスが求める人材を育成するためには、業態別の実態把握を深める必要がある。

- 宮崎情報ビジネス専門学校

宮崎県には、農業関係の教育機関が、すべて揃っていることが強みである。さらに、行政でも農業人材の育成プログラムを展開し始めている。ライフステージに応じた学習機会が提供されているが特長である。

それゆえ、既存の農業教育機関や行政プログラムとの棲み分け、差別化をした上で、連携しなければならないことが課題である。

### 【Step3】 先進事例調査

ステップ3は、ステップ1と2で得た課題について、先進事例から対策を見つけ出す作業を行った。先進事例として取り上げたのは、①高知県の人材育成の取組として、高知大学農学部の中佐フードビジネスクリエーター（以下、中佐 FBC）と高知県による産業人材育成プログラム中佐丸ごとビジネスアカデミー（中佐 MBA）、②職域プロジェクトの中形大学農学部と中形県鶴岡市が目指す食文化創造都市の関係性、の2点である。二つの事例とも、産学官連携によるコンソーシアム体制が構築されているだけでなく、その体制のもとで人材育成の成果を上げつつある。以下では、これらの取組から、食農コンソーシアムと職域プロジェクトが学ぶべき課題を明らかにする。

#### 中佐 FBC の概要

## Step3-1 先進事例調査 《中佐FBC①》

- 高知県の食品産業を担う人材を育成することが目的
- 文科省科学技術振興調整費「地域再生人材創出拠点の形成」採択
- 最高評価の「S」を取得
  - 自立前提の5年プログラム。今年度で終了し、来年度から自立段階へ。
  - 5年間で80名を目標にしたが、約160名を輩出
  - 修了生が開発した商品の経済効果を積上げると、約2億円
  - 多彩な人材を育成し、輩出（アンテナショップ店長、農業法人、議員など）
  - 企業の社内教育に採用

↓

《優れた実績をあげた結果》

  - ①食品産業人材の育成が、県の産業振興計画に位置づけられた
  - ②JA等の産業界も出資、人材派遣を約束
  - ③修了者の口コミで、希望者急増

表 中佐FBCのコース概要

コース	座学	実習	課題研究	学習期間
Aコース	◎	◎	◎	2年
Bコース	◎	◎		2年
Cコース	◎			1年

※座学は、合計160時間  
 ※実習は、実験（新製品開発の実践トレーニング）と現場実践学（微生物細菌検査、水産加工場等での実習）のどちらか40時間を受講。  
 ※コースアップ需要があり、B,CからAにステップアップした学習者もいる。

#### 《中佐 FBC の位置付け》

- 文科省の自立前提の5年間プログラム。設立に向けた準備をしている段階。
- 21年度から3年間を第1期とし、24年度から4年間を第2期と位置づけている。