

## ②職域プロジェクト 九州工科自動車専門学校

### 「熊本県における実践的人材育成プログラムの開発と実施」

#### 1) 取り組みの背景

九州工科自動車学校では、平成 20 年より厚生労働省の求職者支援制度を活用した農業人材育成のためのプログラムを実施している。農業者育成のためのプログラムを構築した背景には、どうしても農業分野に進出したいという理事長の思いがあったと、担当者は述べる。

また、農業の実態を見た時に、あまりに儲かってない現状があり、工業的システムティックな思考を農業に持ち込めないか、という発想もその原点には存在していたとも述べる。

同校がこれまで実施してきたプログラムは、求職者支援制度における「求職者支援訓練」に該当している。求職者支援制度とは、ハローワーク作成のリーフレットによれば、「雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を実現するために、国が支援する制度」とされている。具体的な支援内容としては、求職者の早期就職に向けて、職業訓練とハローワークによる就職支援を組み合わせる求職者に提供するだけでなく、訓練期間中は、職業訓練受講給付金として月額 10 万円(通所手当も支給)が支給される仕組みとなっている。

求職者がハローワークに求職の申し込みを行い、特定求職者に認定されることによって初めて、同校プログラムを受講できるようになる。ただし、特定求職者として認定されるためには、次の 4 つの要件を全て満たすことが求められている。第 1 に「ハローワークに求職の申し込みをしていること」、第 2 に「雇用保険被保険者や雇用保険受給の資格者でないこと」、第 3 に「労働の意思と能力があること」、第 4 に「職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと」の 4 点である。

求職者支援制度での受講になるか、または公共職業訓練での受講になるのか、ハローワークの窓口担当者により判断され振り分けられる。ちなみに公共職業訓練とは、各ハローワークが独自に実施するものである。九州工科自動車専門学校は、公共職業訓練のプログラム実施主体でもあり、3 ヶ月間のパソコンの講座を提供している。

同制度のバックグラウンドには、自民党・麻生内閣時(2008年9月～2009年9月)が創設した基金訓練という制度があった。同制度には、様々な職業訓練とともに求職者に生活資金を支給する仕組みが組み込まれていた。当時の生活資金は、10万円と12万円と分かれており、妻帯者には12万円が支給されていた。この制度が、求職者支援制度のベースとなっている。

自民党政権から民主党政権に変わり同制度の廃止も検討されていたが、求職状況が改善されなかったために制度の継続が決定し、平成23年度10月1日に、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」(求職者支援法)が制定された。法律の制定により、大きく取り組みの制限がかけられたが、九州工科自動車専門学校では、基金訓練を2回実施した後、3回目以降は、求職者支援訓練という形でプログラムを実施し、平成25年度までに6回プログラムを実施してきた。

## 2) プログラム受講生の状況

下表には、同プログラム受講者の修了後の進路について示している。同プログラムの定員は20名と設定されている。直近の2～3年は定員が確保できない状況が続いていることが問題である。これまでの6回の実施を通じて、104名の受講修了生を輩出してきた。統計がまとめられている5回目までのプログラム実施の実績を見ると、受講者合計は91人であるが、そのうち、39名(42.8%)が農業または農業関係の職業に就職している。残り、31名(34.0%)は他産業に従事し、残りは就職決定や病気の悪化による途中退学や進学という、高い就職率を誇っている。約1割にあたる8名が、自ら農業経営を始める新規参入者として就農している点も特出されるべき点である。

九州工科自動車専門学校の農業者育成プログラム受講者の進路

	受講者数 (定員:20名)	新規参入	雇用就農		農業関連	農外産業		進学・研修	中途退学	未就職
			農業法人	個人経営		法人就職	自営業			
第1回	20	0	2	4	0	5	0	7	2	0
第2回	20	0	3	2	0	5	3	2	1	0
第3回	20	3	2	3	3	6	2	1	2	0
第4回	15	5	2	0	5	4	0	0	1	1
第5回	16	3	2	0	3	6	0	0	0	0
合計	91	11	11	9	11	26	5	10	6	1
(割合)	100.0%	12.1%	12.1%	9.9%	12.1%	28.6%	5.5%	11.0%	6.6%	1.1%

資料 ) 九州自動車専門学校内部資料より作成

基金訓練の時代には、プログラム修了後の進学が制度的に認められていた。ここで言う「進学」とは、別のプログラムの受講を意味している。各プログラムは、それぞれ6ヶ月間と受講期間が設定されていたが、別の種類の講座を1人当たり4回まで受講することができた。このため、就労意欲の少ない人物が月額10万円の生活費支給額の受給を目的に受講する(生活費確保のための受講)という問題が横行した。当時は、半日間受講すれば、出席として認めることになっていたため、半日だけ出席して、午後は遊興施設でギャンブルに没頭する様子が国会でも取り上げられ、問題視されるようになった。

基金訓練時代には、受講生が無断欠席を1回でもすると、その後2年間は同様のプログラムを受けることのできないルールとなっていたが、法律制定後は、無断欠席については、翌1ヶ月間、生活資金が受給できない仕組みに変更されている。受講生の無断欠席などが突発的に発生したときには、ハローワークの担当者と協議の上、その後の対応を決める仕組みになっている。

## 3) 求職者支援制度によるプログラムの特徴

本制度では、事業終了後3ヶ月後の受講生の就職状況を厚労省に報告することが義務づけられている。受講生の就職内容(就職先が雇用保険の加入事業所であるか否か)によって、プログラムの実施主体に補助金が上乘せされるインセンティブ設計が同制度には組み込まれている。雇用保険の

加入事業所への就職割合が 50～55%までが 1 人に付き 1 ヶ月 1 万円の上乗せ、60%以上が 2 万円の上乗せが付く仕組みとなっている。こうした仕組みを設けることによって、プログラム実施主体が、受講生の就職に注力することを目的にしている。例えば、20 人が定員のプログラムであれば、60%を超えることによって、一ヶ月 40 万円が実施主体に支給される。6 ヶ月間のプログラムであるので、1 回のプログラム実施で 240 万円が支給される。このため実施主体にとっては大きなインセンティブとなっていると言う。こうしたインセンティブ施策を設けることによって受講生の就職率を高めることを厚生労働省が期待したものであると担当者は言う。

同校では、第 4 回のプログラム実施までは、このインセンティブの恩恵に預かってきたが、5 回目の実施で初めて、恩恵を得られなくなった。同校が提出した受講生の就職内容報告書に基づいて、労働局が改めて就職先に状況の確認を行ったところ、インセンティブの受給資格に該当しないことが判明した。その理由を尋ねてみると、受講生の就職先では、試用期間は雇用保険の対象外になっていると返答された。就職状況報告書の作成時には雇用保険加入事業所への就職率が 70%を超えていたにも関わらず、結局 4 名しか雇用保険に加入されていないと労働力に宣告されたため、担当者は憤慨した。担当者は、労働法を調べ、労働法では、雇用保険を 1 週間 20 時間以上、1 ヶ月以上働く意思のある場合には加入することと変更されていることに気づき、元受講生は 3 ヶ月以上働いているため、当然、雇用保険の加入条件を満たしていることを突き止めた。このため問題は、雇用保険に加入させていない事業体にあり、それを監督する労働基準監督局にあるのではないかという指摘を労働局に対して行った。この問題で、裁判を起したケースも存在するのだという。こうした問題が裁判にまで発展してしまった背景には、同制度では、受講生 1 人に対して、5 万円の授業料しか支給されないので、経営として非常に厳しい状況に置かれていることがある。このため、このインセンティブを運営費に使いたいという実施主体側の切実な思いが、こうした問題の背景には存在している。

また、インセンティブの対象となるプログラム実施主体自体も少なかったために、平成 26 年度からは、制度が大きく変更されている。2 万円以上が支給されるのが 60%以上、1 万円が支給されるのが 30%以上という変更が加えられた。今年度の変更によって、下限が 30%以上とインセン

タイプの門戸が開かれている。同校としては、60%以上の就職率を目指している。受講生に対しても、雇用保険にあるところに就職するように、毎月のように促している。60%という数字は、このように受講生に発破をかけないと決して達成できない数字であると担当者は述べている。

#### 4) 同校によるプログラム期間中の就職支援内容

プログラム実施期間6ヶ月間の中で、最低、2回以上、就職支援をすることに制度的に定められている。就職に向けた講座として、職業能力基礎講習の実施がプログラム期間中に最高60時間まで認められている。最低600時間のうちの1割に当たる60時間は、いわゆるビジネスマナーや履歴書の書き方、職務経歴書の書き方などを訓練できるような仕組みになっている。同校の講座では、この60時間を目一杯活用して、ビジネスマナー等の講座を積極的に実施している。その理由は、就職面接時の対応が、受講生の就職に大きな影響を与えると担当者が考えているためである。

#### 5) これまで受講者の特徴

これまでの受講者をみると、大卒者が多いこと、更には、調理師の受講者が多いことが特徴であった。定員20名に対して7名が調理士であることもあった。調理師出身の受講生にその理由を尋ねたところ、「自分が作った野菜を、自分で調理して出したい」という思いから受講を選択したと言う。しかしながら、農業経験が全くなかったために、農業の基本を学びたいということで受講を決めている。

#### 6) 求職者支援制度によるプログラムのまとめ

九州工科自動車専門学校では、以上のようなプログラムの実施により、長年にわたって農業分野における人材育成を行ってきた経緯があった。この間に培ってきた知識やノウハウをベースに、今年度は、本事業における職域プロジェクトを担当した経緯がある。

## ◇九州工科自動車専門学校の新成26年度事業の概要

### 1) 平成26年度事業の概要

同校では、「青年就農給付金」に対応し、熊本県農業の実情に合わせた農業人材を育成するための実践的な教育プログラムの開発を目的に事業を実施している。

同校では、平成24年度により参加している宮崎情報ビジネス専門と協力し、宮崎情報ビジネス専門学校が平成25年度までに開発した農業人材育成のための教育プログラムを、熊本県農業の実情に合わせてカスタマイズしている。農林水産省が実施する「青年就農給付金制度」に対応するために、2年間2400時間以上の実践的なプログラムを開発している。

今年度開発した教育プログラムでは、宮崎が開発した教育プログラムに不足していた分野である「農業による環境保全」、「農業とエネルギー生産」、「都市農村交流」に関わる領域の教材を新たに開発している。その際、ケーススタディを中心とした教材としたことが特徴的である。

同校では、今年度、開発した教材を元に、その教材の教育効果を検証するための実証講座を開催している。実証講座では、農業分野での再就職を目指す社会人を対象者としている。

それに加えて、先に述べた求職者支援制度の農業人材育成講座を利用して新規就農した修了生から就農に当たっての体験談や心得を直接聞くことを目的とした「交流会」というイベントも開催している。

### 2) 開発した教育プログラム

今年度は、2年間で合計2,556時間分の教育カリキュラムを構築している。1年目には専門学校で1,330時間を履修し、2年目には農業法人等で1200時間の実践的な農業研修を受講し、同時に専門学校でも就職支援等のプログラムを26時間受講する内容となっている。

専門学校で履修するカリキュラムについては、農業（学科）、農業（実技）、ビジネス、職業とキャリア、その他（安全管理）など大きく5つの分野から形成されている。同校の独自の教育内容としては「くまもとブラ

ンドと農業ビジネス論」がある。この科目では、熊本県が全国に展開している「くまもとブランド」の実践や県内の6次産業化ビジネスを事例に、ビジネスとして成功する要因について、ケースをもとに分析していく内容となっている。

### 3) 実証講座と交流会の実施

九州工科自動車専門学校では、開発した教育プログラムや教材の教育効果を検証するために、平成26年12月17日(水)、18日(木)と2日間庭田って実証講座を実施した。対象となったのは、同校の農業人材育成科に通う学生を対象とし、9名が参加している。実証した教材は、「農業による地域の支援～生産だけではない農業の多様な機能～」という部分の一部である。具体的には、農業による癒し効果に関する内容となっており、①安らぎと憩いの場としての農業、②園芸療法、③動物療法、④農業の福祉への活用の四部構成となっていた。



(写真：平成27年1月31日開催の「交流会」の様子)

また同校では、先述した求職者支援制度の農業人材育成講座を利用して新規就農した修了生から就農に当たっての体験談や心得を直接聞くことを目的とした「交流会」というイベントも開催している。当日は、農業人材育成科 0B4 名によるリレートークが開催された。

#### 4) 次年度の課題

今年度、初めて職域プロジェクト校として事業を実施した同校では、次の述べる 3 点を次年度以降の主な課題として提示している。

第 1 に、農業分野だけでなく、花卉、調理、栄養士など 6 次産業を実践するのに必要な農業の隣接分野の教育プログラムを開発することである。

第 2 に、フィールドワークや農業インターンシップへの接続を意識した実践型の教材開発を行うことである。

第 3 に、農業版マネジメントゲームの開発である。ここでいう農業版マネジメントゲームとは、新規就農を数値的にシミュレーションするようコンピュータ・プログラムである。

同校では、次年度以降、この 3 点を意識した教材開発等の事業を展開したいと考えている。

## 食農分野における産官学コンソーシアム 職域プロジェクトの取り組み自己点検シート

学校名(九州工科自動車専門学校)

記入者(ご担当: 兼瀬紀弘)

職域プロジェクトの自己点検シートにおける「評価」欄には、A・B・C・D・Eの5段階で自己評価してください。今後の貴校のプロジェクトの改善および発展のために実施するものであるので、できるだけ客観的な評価をお願いします。

- A: 十分達成されている
- B: おおむね達成されている
- C: 一部達成されている
- D: あまり達成されていない
- E: ほとんど達成されていない

項目	評価(A-E)	評価の根拠となる事柄を具体的にお書きください
(全体の取り組み状況)		
・計画に定めた目標を達成できている。	A	熊本に特化する事例だけではなく、地域や環境を意識する教材とし、それを基に熊本で何ができるかを考える教材を開発し、実証的な実施を行えた。
・提出した計画通り事業が進んでいる。	A	会議開催、教材開発、実証講座、報告会等計画通り進行している。
・PDCAサイクル(計画→実施→振り返り→その反映)を意識した事業が展開できている。	A	現在、振り返りの段階であり、今年度の結果をどのように次年度以降に反映するか検討中である。
・提出した計画に沿った実証講座が開催されている。	A	計画通り、実証講座を実施した。 12/17、18の2日間×6コマ
・提出した計画通りの教育カリキュラムを作ることが出来ている。	A	宮崎情報ビジネス専門学校の平成25年度事業で開発された「農業人材育成科」カリキュラムに、「農業の多様な機能」や「くまもとブランド」に関する科目を追加し、全体の最適化を図ってカリキュラムを開発できた。
(連携体制)		
・事業を推進するのに十分な実施体制を構築できている。	A	農業を検討している専門学校や熊本県内の農業関連団体の方々に参画いただけた。
・事業協力者や協力団体との連携体制が十分に機能している。	A	委員会等でそれぞれの立場から活発な意見をいただき、教材等に反映することを意識した。
・事業協力者や協力団体の会議の出席率(累積)は？ A: 90%～ B: 80%～89% C: 70%～79% D: 60%～69% E: ～59%	D	(出来るだけ数値をお書きください。) 第一回実施委員会 7名/11名 第二回実施委員会 6名/11名 59.10%
・事業協力者や協力団体との会議は十分な回数を確保できている。	A	計画していた会議は開催できた。

・事業協力者や協力団体が発言した意見内容を十分に反映している。	A	委員会等でいただいた意見については、教材等に反映している。
<b>(実証講座)</b>		
・実証講座では、次年度の改善に役立てるための受講生の意見聴取を行っている(アンケート、座談会等)。	A	実証講座の2日とも、アンケートを実施し、受講者の理解度把握や講座の感想、農業に対する意見等を得ている。
・実証講座では、実証するのに適切な受講生を確保できている。  (参加人数 9人 / 応募人数 13人)	B	計画段階では、20名程度を想定していたが、達成できなかった。直前に参加できなくなる受講生もいた。
・実証講座では、多様な受講生を受け入れるための努力をしている。(多様な年代、性別、職業など)	A	20代～60代まで幅広い年代の受講生を受け入れた。
・実証講座は、受講生の理解や知識の定着に促進するための工夫が十分になされている。	A	主としてパワーポイント中心に、講師の体験談を含めた講義を行った。小テストの実施、参考文献の紹介、専門分野の講師を招聘など取り入れた内容にて実施した。
・実証講座は、実証するのに十分な時間が確保されている。	A	当初の計画通り、2日間×6コマで実施した。
<b>(実証講座の時間数 12時間 / 開発カリキュラム時間数 90 時間)</b>		
<b>(開発したカリキュラム)</b>		
・開発したカリキュラムは、「就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的知識・技術・技能を身に付けるための学習システム等を構築する」という本事業の目的に合致している。(就職やキャリアアップ、転職を支援するような学習システムが構築できている。)	A	「職業とキャリア」の分野の科目を設け、社会人・職業人としてのマインドの醸成や、就農・就職支援を行う。また、農業法人や農家を招き、農業の成功事例に関する講演や、受講者との面談等を行う「交流会」を実施し、受講者の就農・就職を支援する仕組みを整えた。さらには、インターネットを活用し、当該プログラムの受講生やOBどうしのコミュニティ形成を支援していく予定である。
・開発したカリキュラムでは、育成すべき人材像が明確になっている。	A	農業の特に生産の分野において、新規就農や農業法人等での雇用就農を目指す人材の育成するカリキュラムとなっている。
・開発したカリキュラムは、地域の農業や食(食材・調理法)に関する内容が含まれている。	A	事例として地域の農業を学習する他、地元の農業人材の講演を取り入れた科目を設定している。また、食品加工場等の見学や体験実習も取り入れている。
・開発したカリキュラムには、実証講座で得た受講生の意見が十分に反映されている。		
・開発したカリキュラムは、性別に限らず男性も女性も参加しやすい工夫がなされている(託児施設の設置など)。		
<b>これまでの取り組み評価と今後の改善点</b>		
①これまでの取り組みによる成果を教えてください。 過去の年度の卒業生の進路 あるいは地域での実践、ビジネスプランの実践等 新カリキュラム、教材の開発など		今年度が初年度のため、昨年度の宮崎総合学院の成果を受け、熊本での実施を意識した教材の開発を行った。熊本県内で農業を目指す学生に対し、実証講座を実施することができた。