

本報告書は、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、〈学校法人エール学園〉が実施した平成31年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

調査資料報告書

大阪・観光産業のためのおもてなし人材育成
(機動的な産学連携体制整備(調査・設立)) 事業

学校法人 エール学園

目次

1. 学ぶ環境・学びたい形のアンケート調査	1
DMO 等	1
留学生	29
2. 学ぶ環境・学びたい形のヒアリング調査	43
3. インキュベーション機関へのヒアリング調査	47
4. 関西経済連合会の人材育成の取り組み研究	51
5. 国際フレームワーク(NQF)の概要調査	57
6. 参考資料	62

1. 学ぶ環境・学びたい形のアンケート調査 ①

調査名 [2019 年度調査①-1]

学ぶ環境・学びたい形のアンケート調査

調査目的 観光産業界において中核人材を目指している人を対象に、対象となる人を取り巻く課題を把握し、現在検討している人材育成についての評価を把握する。

調査対象 DMO 「広域連携DMO」10件、「地域連携DMO」72件、
「地域DMO」68件の計150件 TMO 23社

調査手法 インターネットによる アンケート調査。

調査結果 DMO のうち、NPO 形態をとり無償労働なのでアンケート対象にならない3社、行政並びに商工会議所なのでアンケート対象にならない7社と連絡があった。回答数17社
TMO のうち、1社から商工会議所内にあるため、アンケートに答えられないと連絡があった。回答数1社 合計18社

調査項目

事業展開方針 DMO や TMO は、国内の事業展開を重要視している傾向にあり、国内需要とインバウンド事業を重要視している傾向にあった。また、設備投資を重視していない傾向にあり人事投資や人材育成を重視している。また、低価格化を目指すよりも商品やサービスの高付加価値化に軸足を置き、事業提携や交流に重点を置いた展開を行っている。と多くが答えている。

雇用管理 職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化に重点を置いた管理を行い海外展開に必要な国際人材の不足や開発研究の高度人材の不足を感じている。特に、マーケティングや営業の専門人材、社内マネジメントを担う中核的な管理職など中核から高度人材の不足を感じている。

人材育成方針 また、従業員の訓練を企業の責任と考え、職場の実務を通じての教育訓練を重要視している。と多くが答えている。

人材育成上の課題 人材育成が計画的・体系的に行われていないことが課題と考え、求める能力・資質要件を明確化し、目標管理やOJT等に直結させることが必要と考えている。と多くが答えている。

外国人の雇用 外国人の雇用の予定は、ほとんどが考えていないが、外国人雇用の場合、優秀な中核人材を雇用したいと考えている。また、優秀な人材かどうか分からないことが課題であると考えている。と多くが答えている。

ミナミの街を使った実践型プログラム

ミナミの街を使った実践型のプログラムについては、場所の違いがあり、わからないが、グローバルな視野や国際コミュニケーション力、新たな事業や戦略、ぷろじえくろなどの企画立案力を期待すると多くの人が答えている。

外国人共生センター

通訳やトラブル相談、人材紹介の機能に期待すると多くが答えている。

成果にどのように反映するか

令和2年度に設置する「研究会」の議論の資料の基礎資料。

調査の考え方

【調査の考え方】

日本の観光産業は、インバウンドに向けて大きく環境を整える必要性が出てきている中、少子高齢化による厳しい人口減少時代を迎え、多様なニーズや変化に対応する量的・質的人材不足を克服する必要があります。

大阪では、関西空港の影響もあり、インバウンドによる好景気、万博などインバウンド振興に向けての大きなチャンスを目の前に、関西空港をゲートウェイとして、大阪からの送客を含めて、地域と連携し、日本の観光全体を振興させていく様々な動きが出てきています。

現在、大阪における専門学校4校が、(エール学園(外国人人材、国際ビジネス)、大阪YMCA(ホテル他、国際業務)、辻調理師専門学校(料理、製菓)、上田学園(総合デザイン、アニメ))コンソーシアムを組み文科省の「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」の中で、地域産業を観光産業ととらえ、人材育成に関する検討を行っています。私たちは、この事業が、日本の観光産業に携わられている人、企業、地域にとって、役立てられるよう広く現状を把握し、人材育成のプログラムを進めていきたいと考えています。

そこで、人材育成プログラムを検討するにあたり、基礎資料とするために以下の内容の調査にご協力をお願いします。

エール学園、大阪YMCA、辻調理師専門学校、上田学園

【ご記入時のお願い】

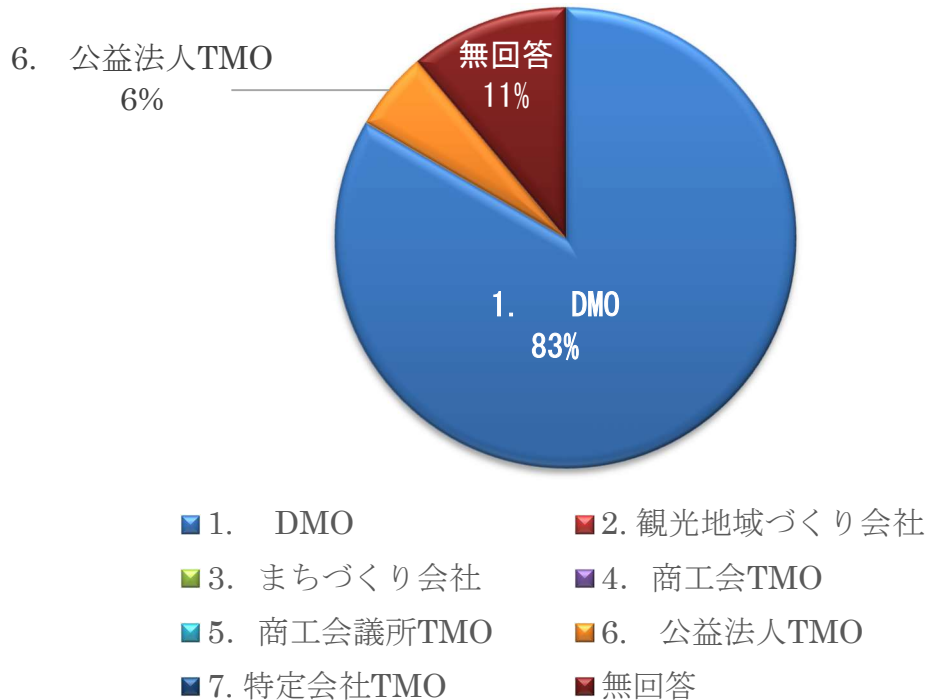
1. 調査内容は、原則として2020年1月現在の状況についてご記入ください。
2. この調査は、DMOや企業を単位として行っています。そのため本社だけでなく支店、出張所、営業所などすべての事業所を含めた全体の状況についてお答えください。
3. 質問では、DMOや企業などの表現を貴社と表現しています。
4. 特に指定のない限り、あてはまるものを1つだけ選択してください。
5. 回答は、すべて統計的に処理され、研究目的でのみ利用いたします。貴社の企業名や個別の記入内容が特定されることはありません。

【本件に関する問い合わせ先】

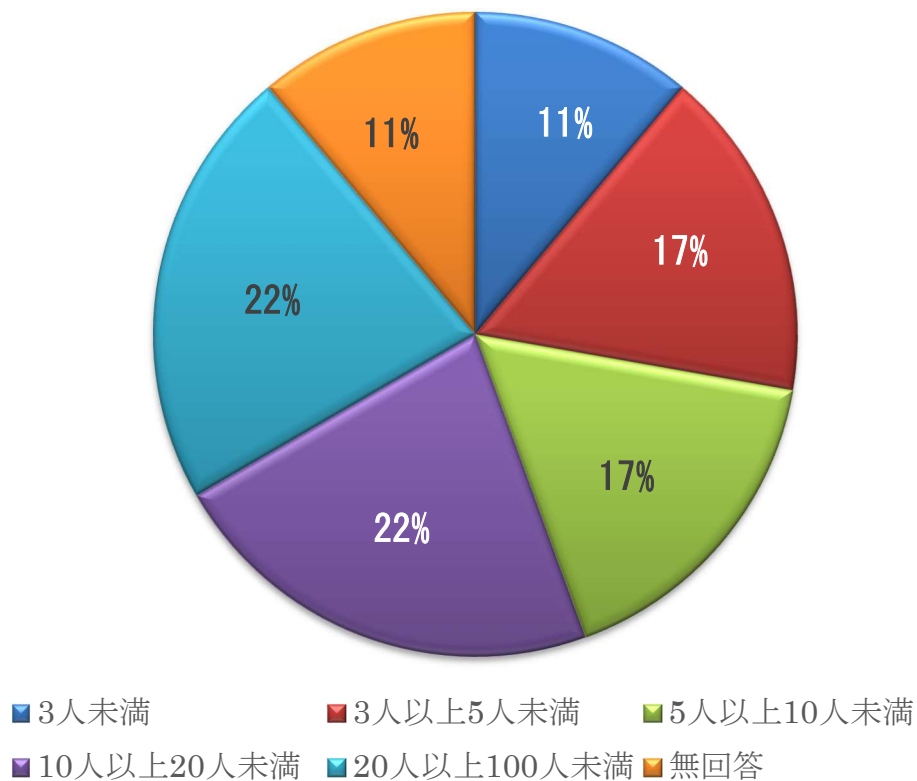
学校法人 エール学園 E-mail yokoyama@ehle.jp(担当 横山)

(1) 貴社の概要について

1. 業種

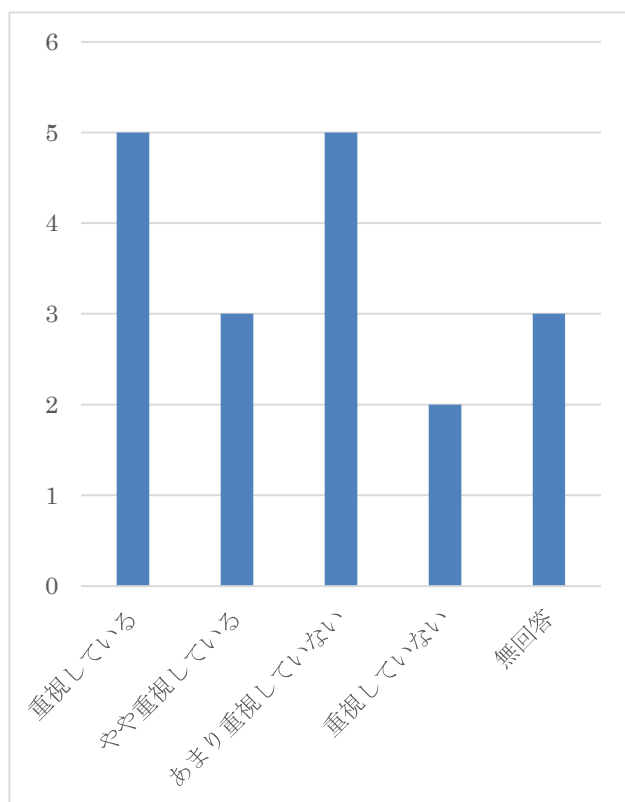


2. 従業員数

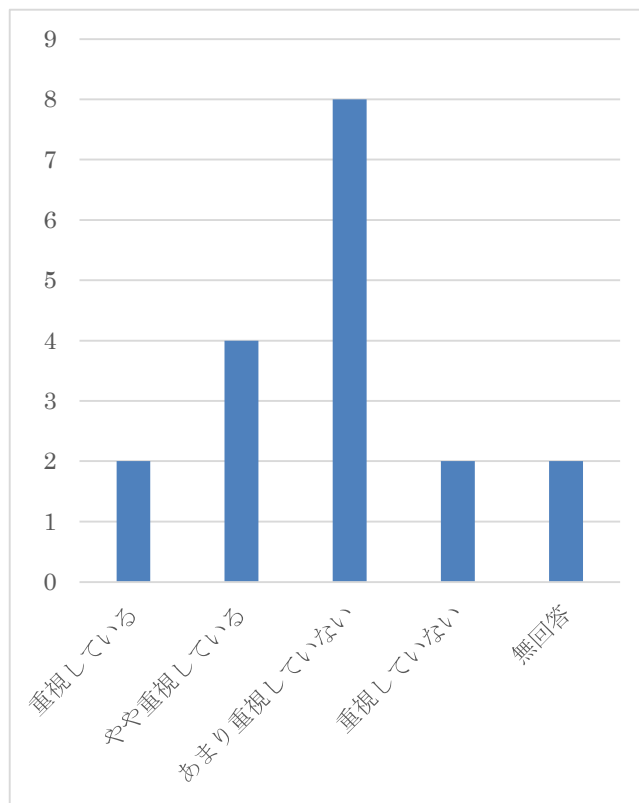


3. 事業展開方針 貴社の事業展開方針

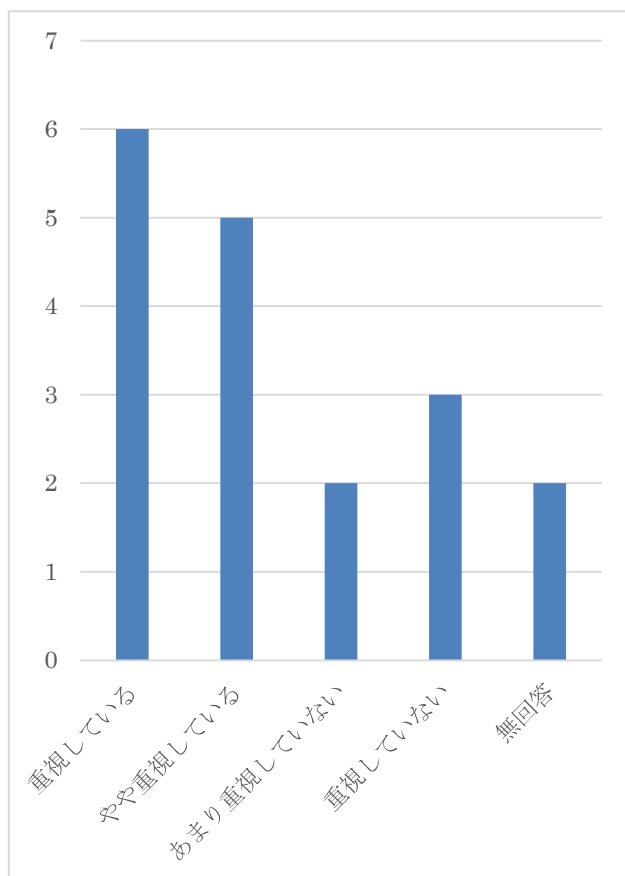
[売上高の拡大]



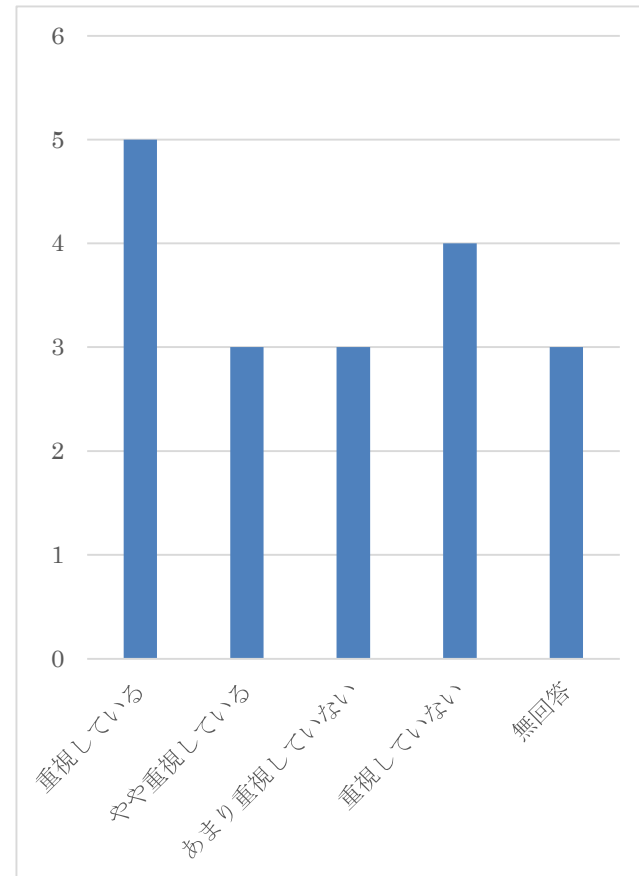
[利益率の引き上げ]



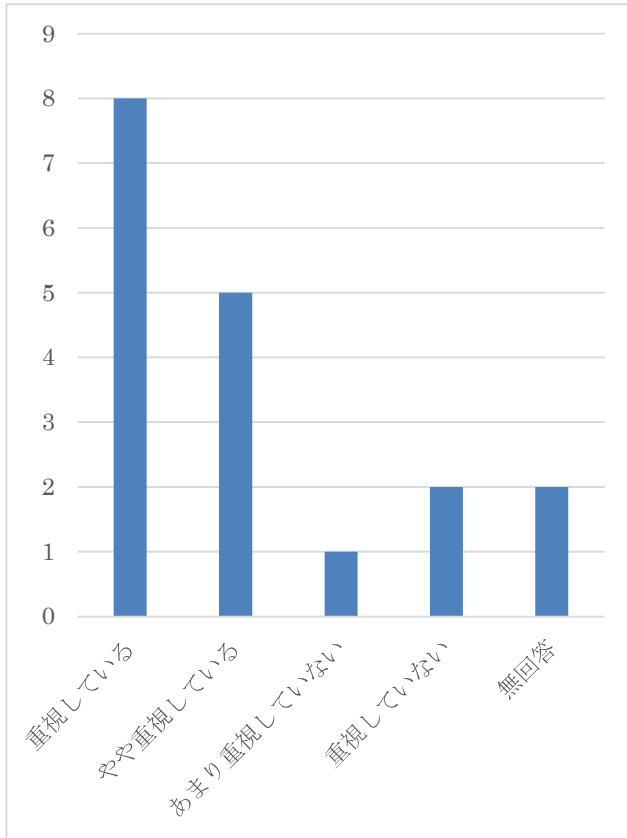
[国内での事業展開]



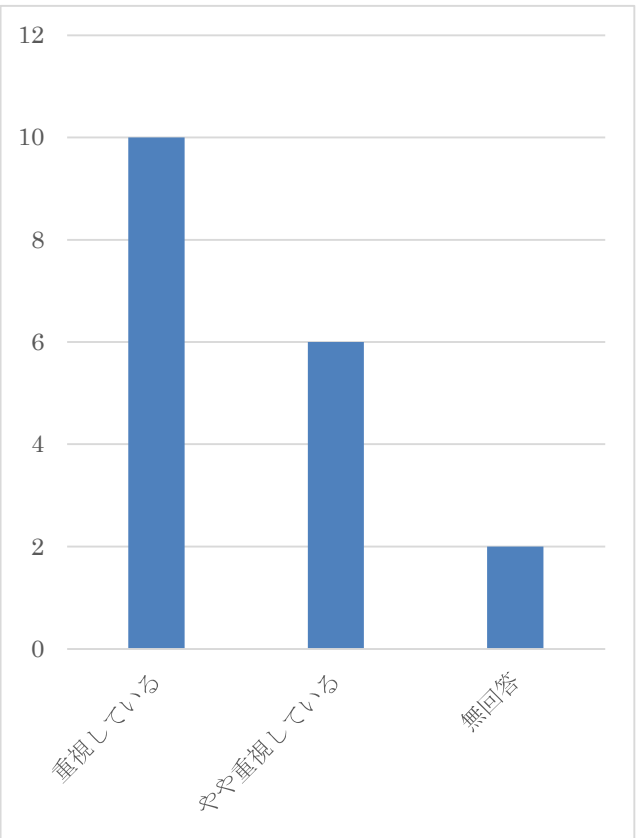
[海外での事業展開]



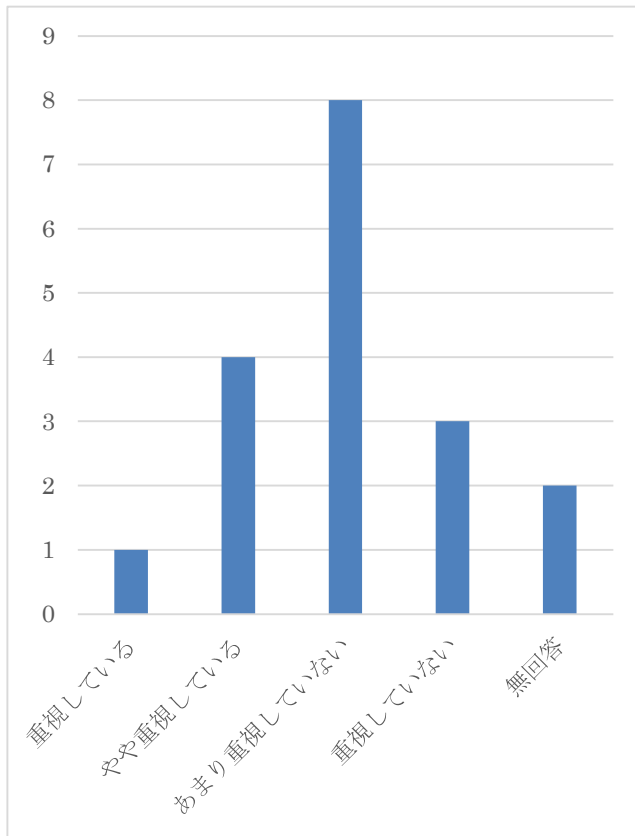
[国内需要]



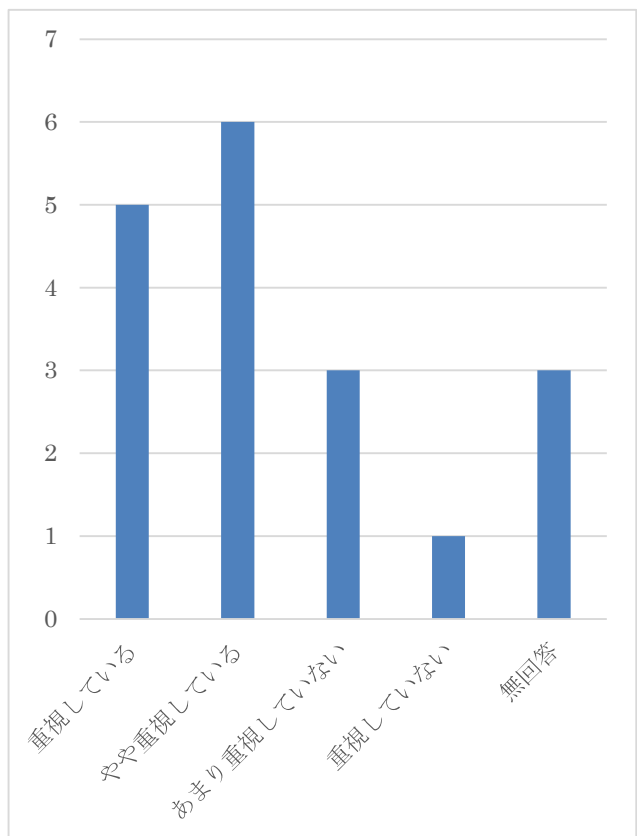
[インバウンド事業]



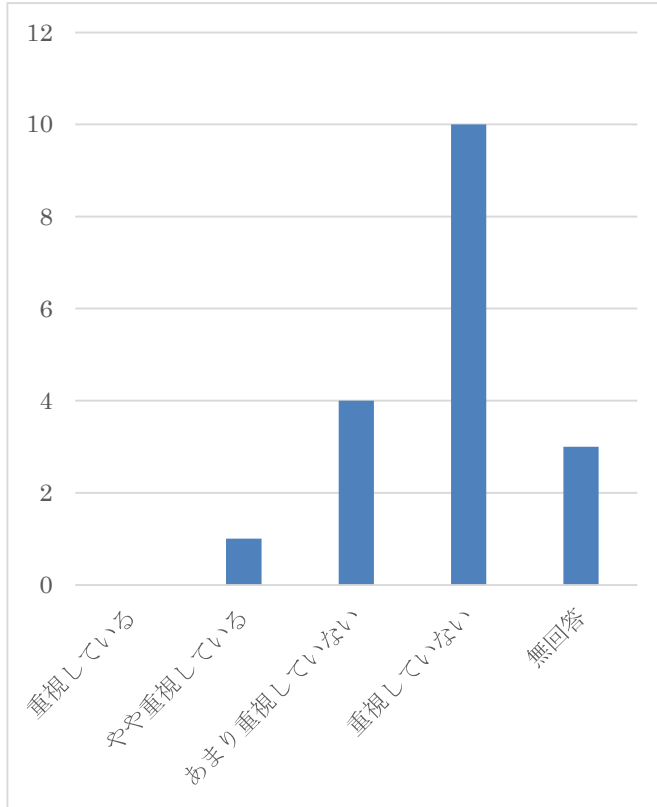
[事業の多角化を追求]



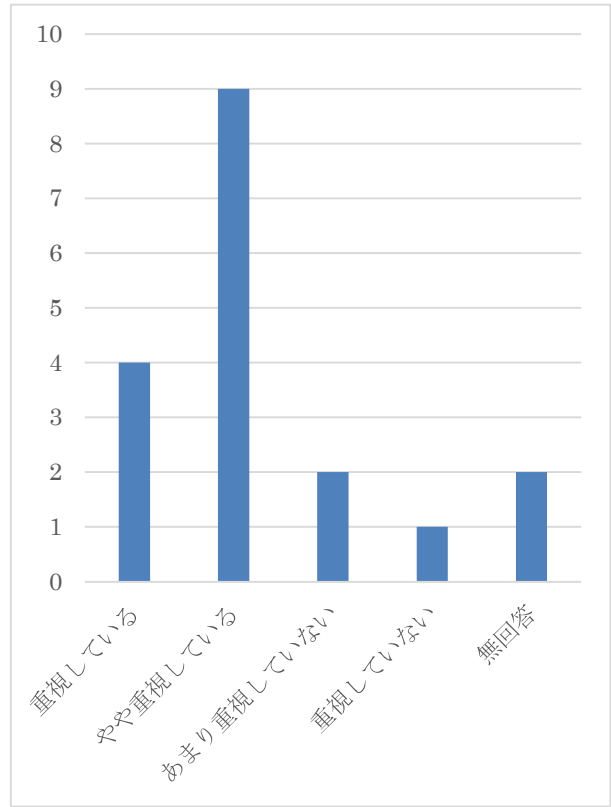
[主力事業に集中化]



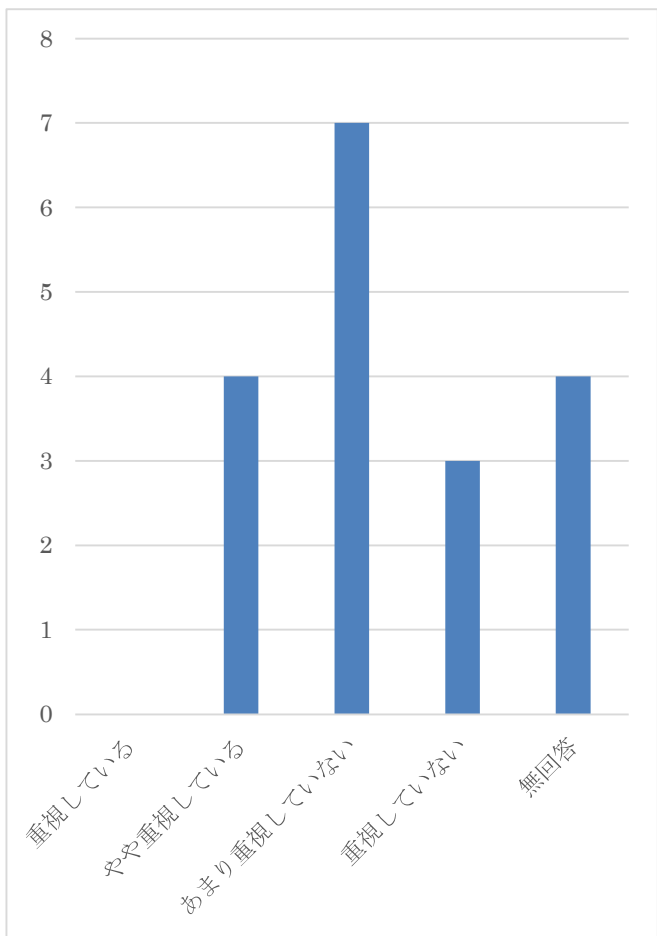
[設備投資]



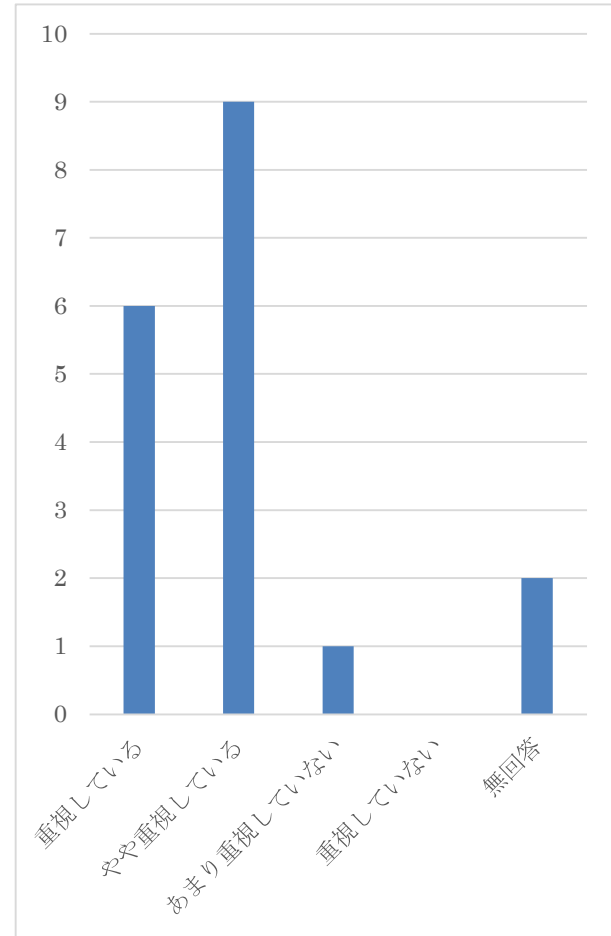
[人材投資を重視]



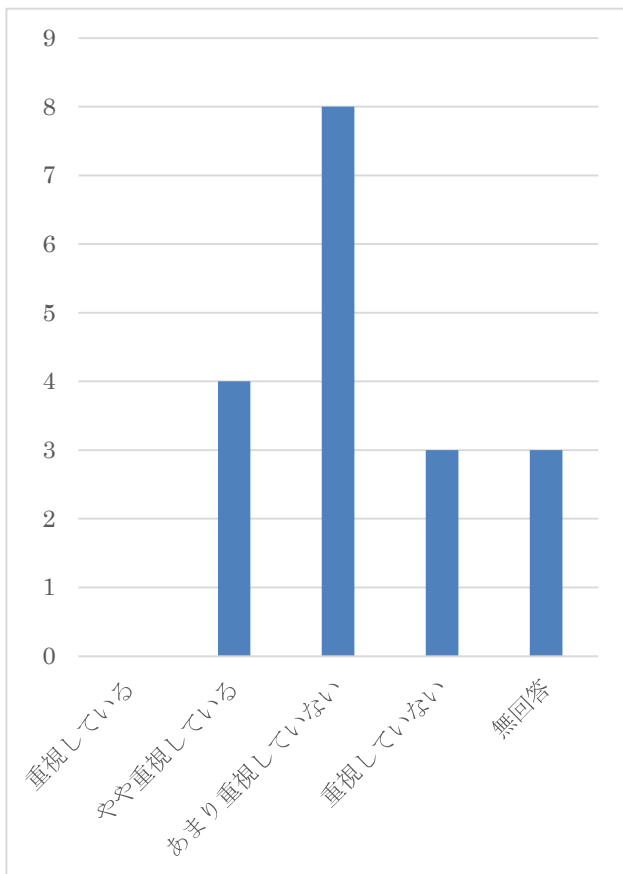
[マニュアル化]



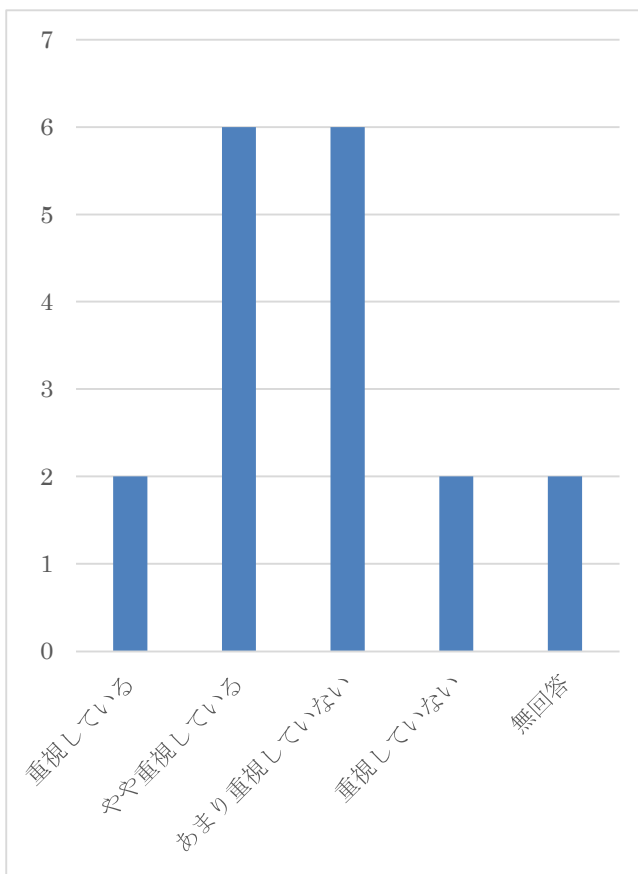
[人材育成]



[不採算事業は整理・統合]

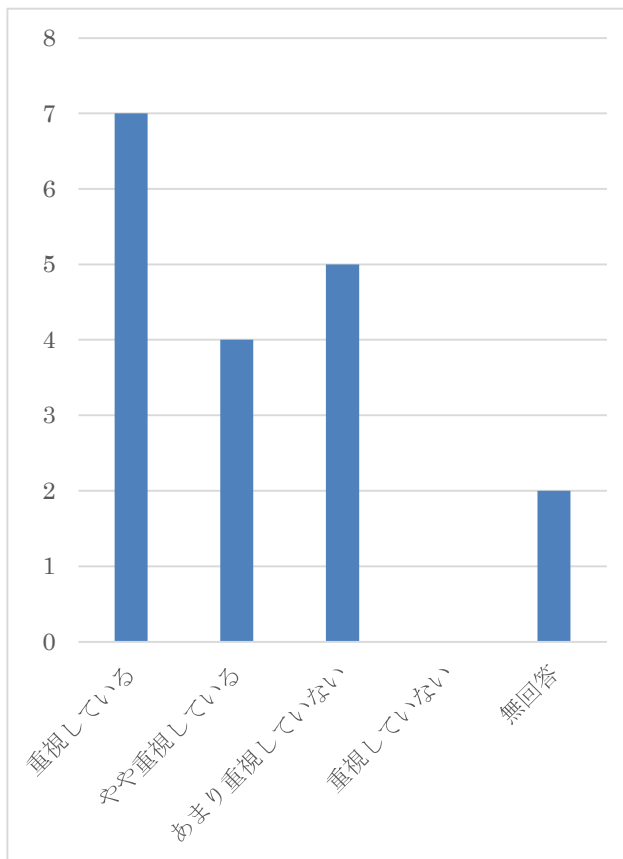


[不採算事業もテコ入れで維持]

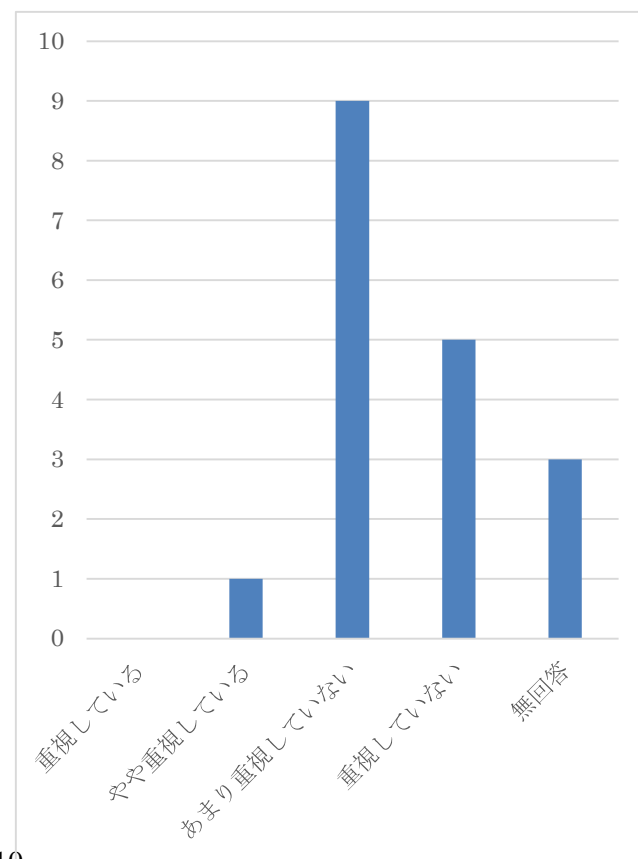


4. 競争戦略

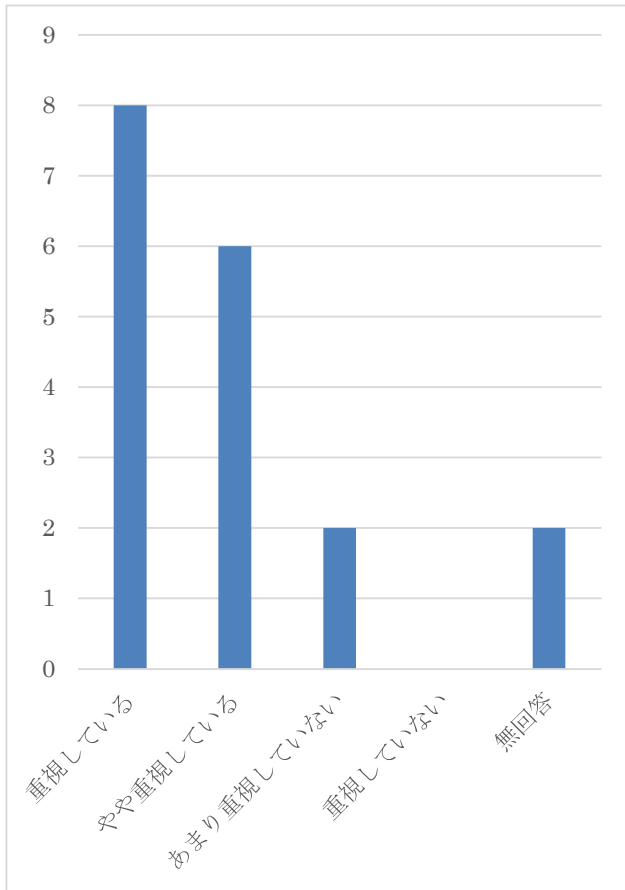
[商品・サービスの高付加価値化(他社との差別化)を追求]



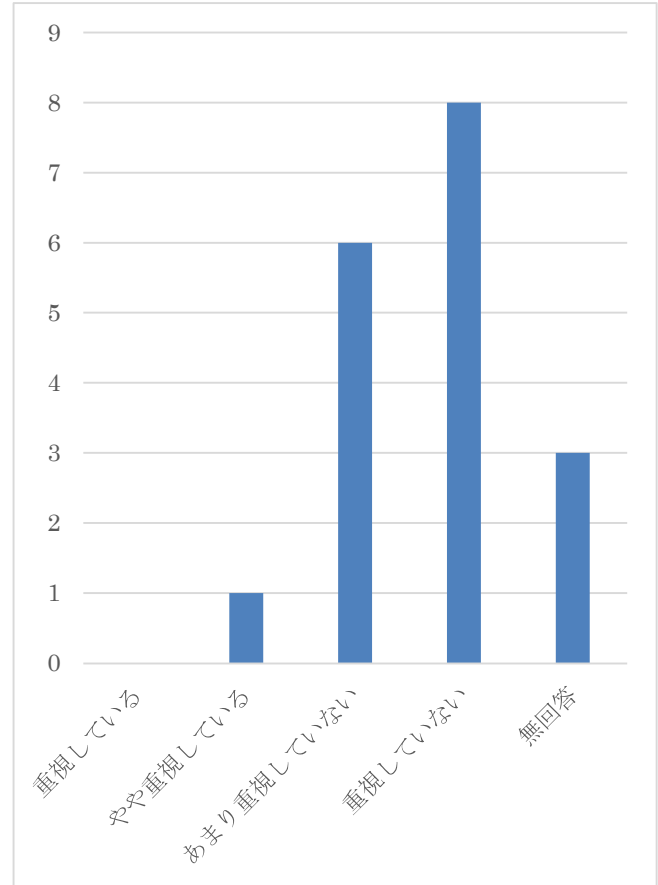
[低価格化を追求]



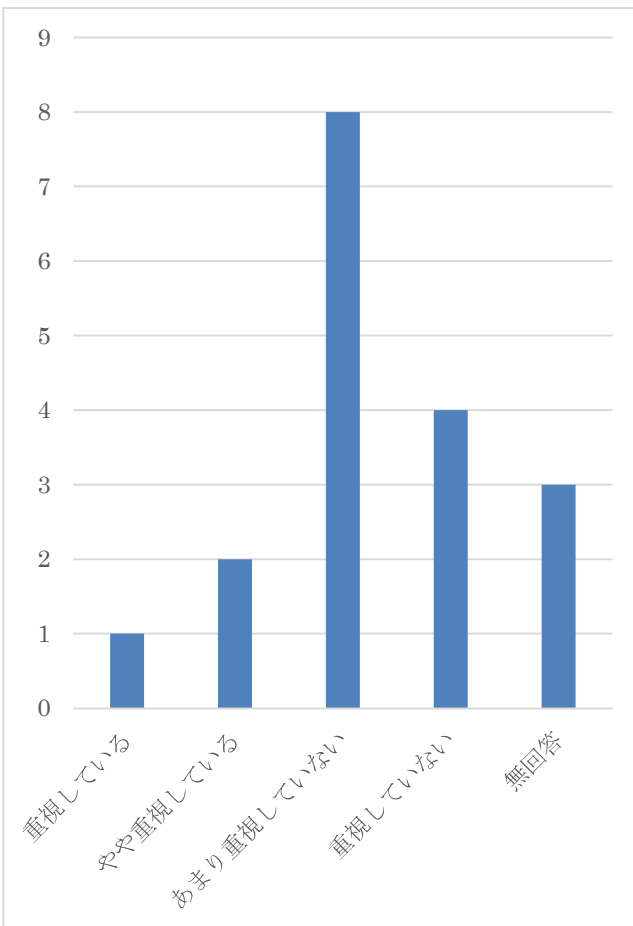
[事業提携、交流に積極的]



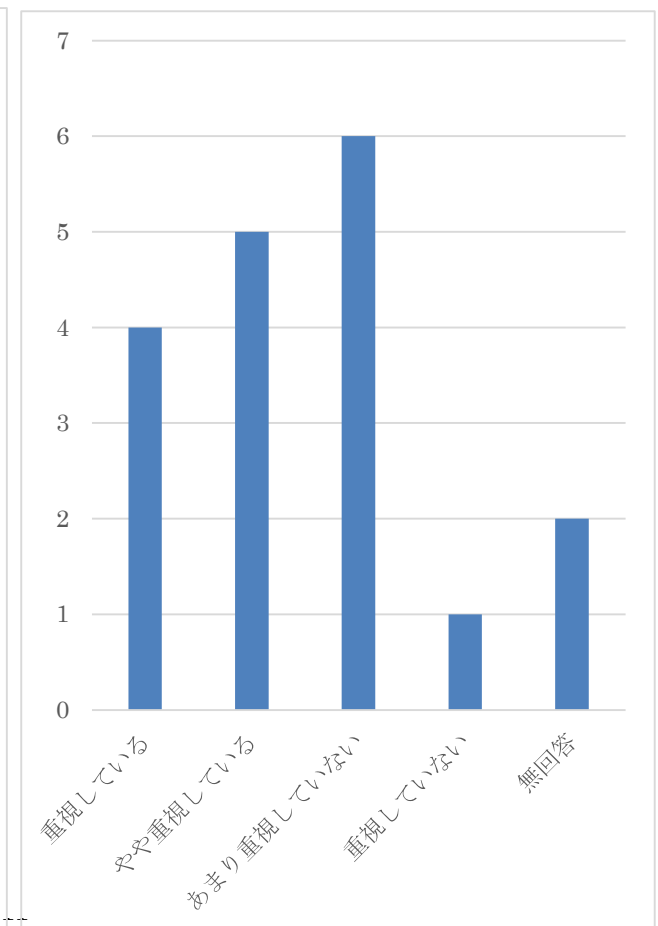
[事業提携、交流に消極的]



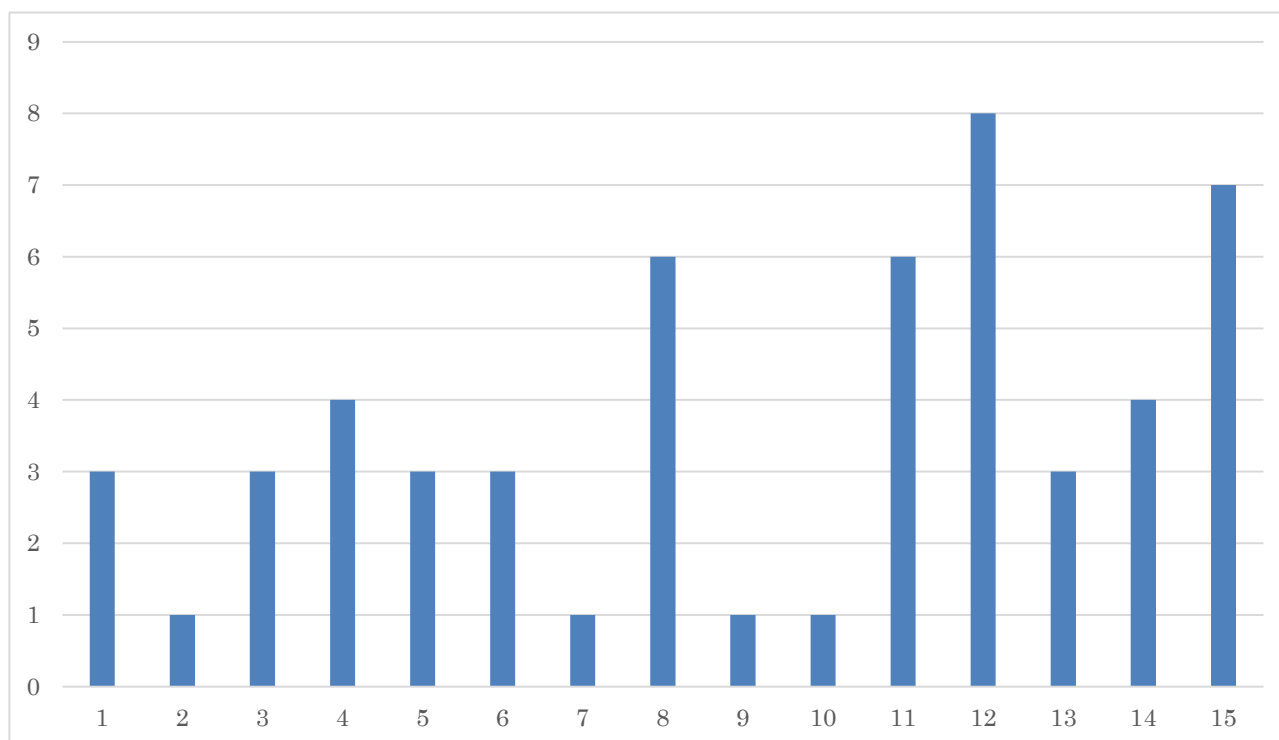
[新技術の貴社開発に積極的]



[新技術の取り込みに積極的]



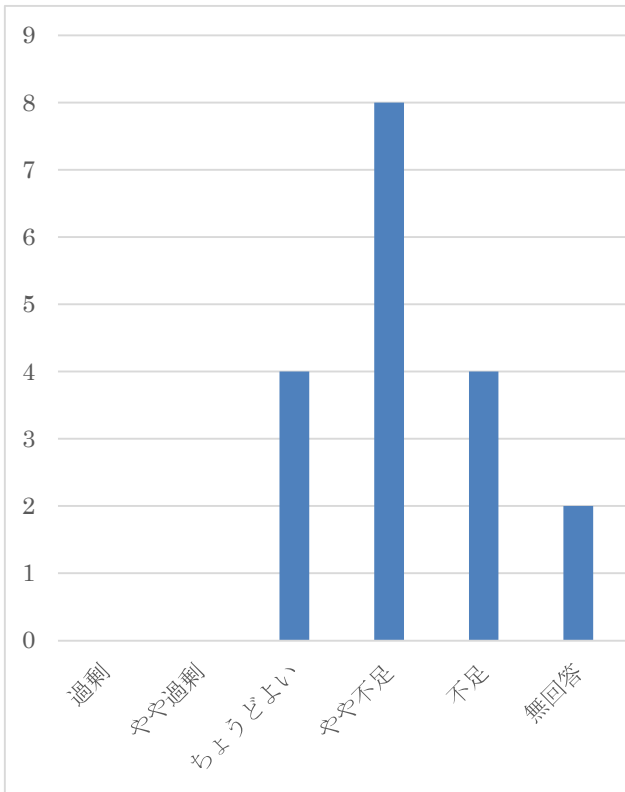
5. 取り組んでいる雇用管理事項 貴社の労働生産性や従業員の就労意欲を高める、雇用管理事項は何ですか。正社員、限定社員、非正社員全般について教えてください。



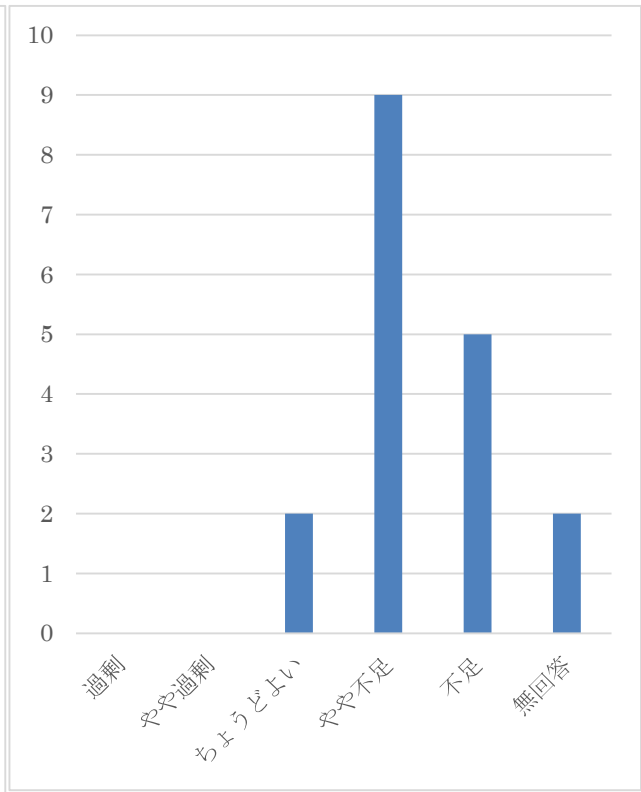
1. 職務遂行状況の評価、評価に対する納得性の向上
2. 希望を踏まえた配属、配置転換
3. 業務遂行に伴う裁量権の拡大
4. 事業やチーム単位での業務・処遇管理
5. 優秀な人材の抜擢・登用
6. 能力・成果等に見合った昇進や賃金アップ
7. 能力開発機会の充実
8. できるだけ長期・安定的に働ける雇用環境の整備
9. 労働時間の短縮や働き方の柔軟化
10. 長時間労働対策やメンタルヘルス対策
11. 有給休暇の取得促進
12. 職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化
13. 仕事と育児、介護、傷病等との両立支援や復職支援
14. 公正待遇（男女間、雇用区分間等の待遇バランス）の実現
15. 経営戦略情報、部門・職場での目標の共有化、浸透促進

6. 雇用人員の過不足

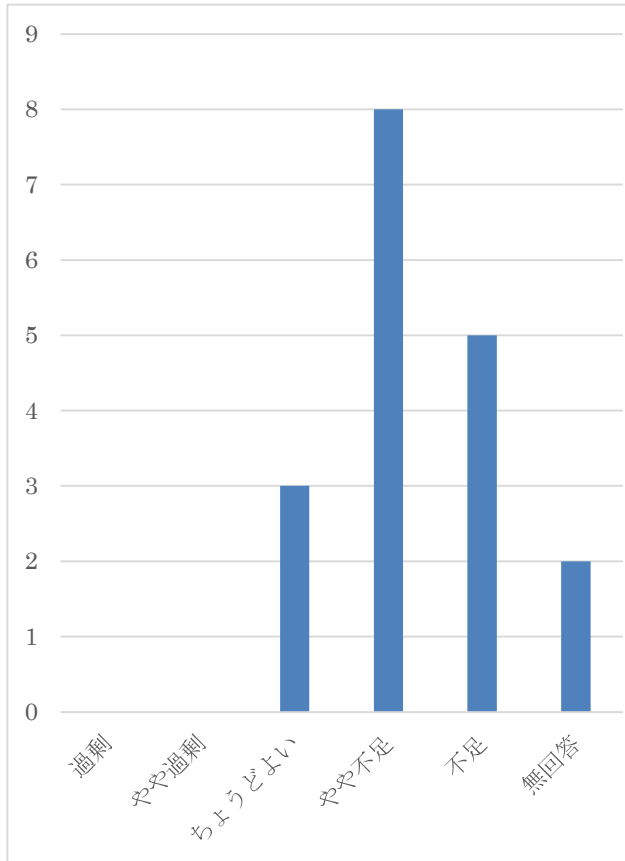
[海外展開に必要な国際人材]



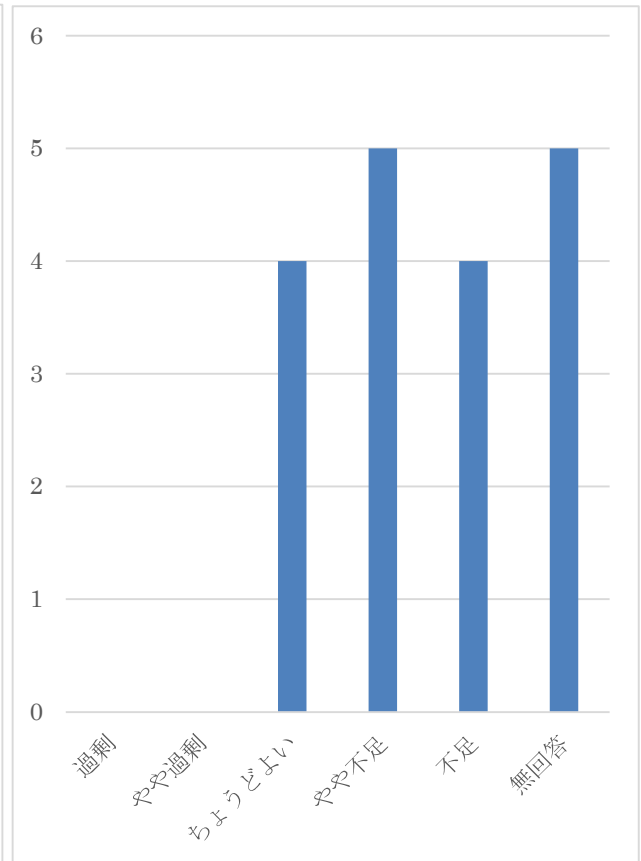
[インバウンド事業に必要な国際人材]



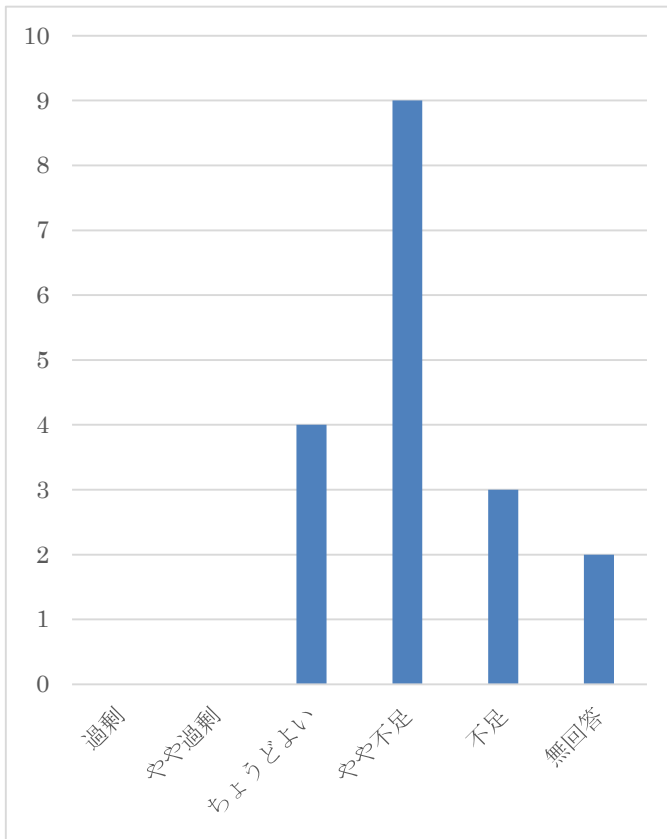
[開発研究を支える高度人材]



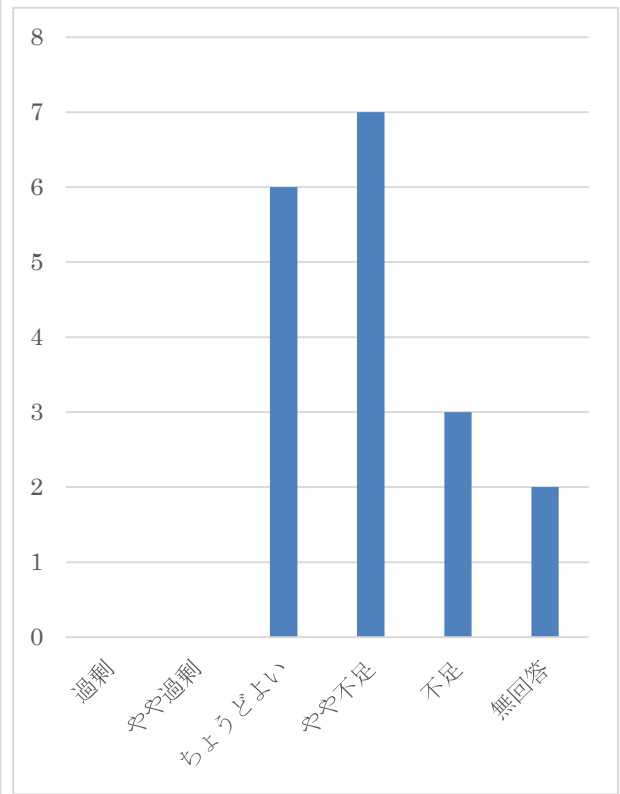
[現場の技能労働者]



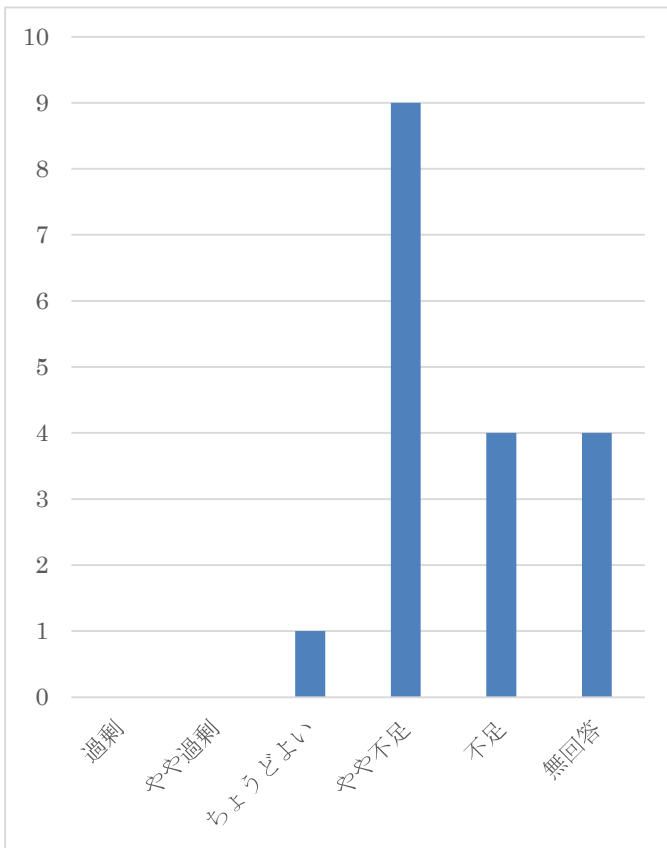
[マーケティングや営業の専門人材]



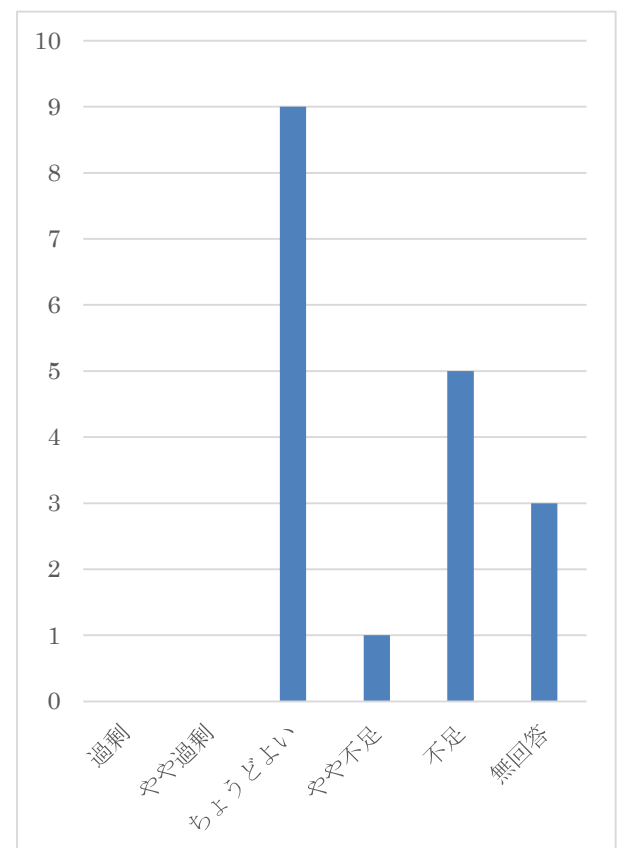
[社内人材マネジメントを担う中核的な管理職]



[社内の IT 化を推進する人材]



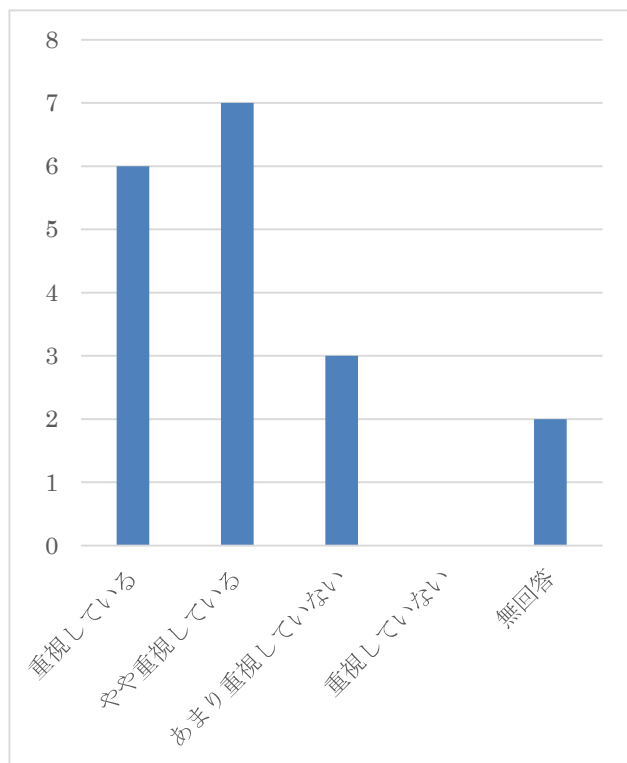
[非正社員]



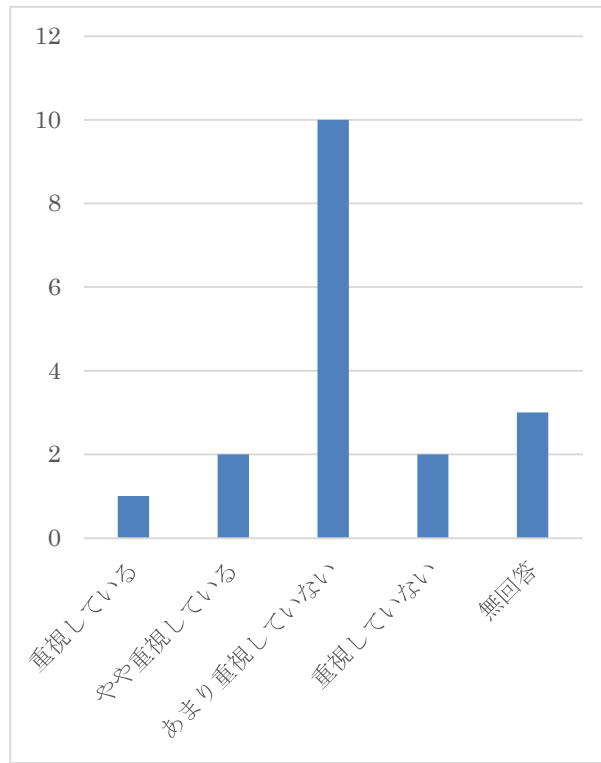
7. 人材育成方針

- OJT とは、職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練のこと。
- Off-JT とは、仕事を離れた場で座学や集合研修を通じた人材育成のこと。

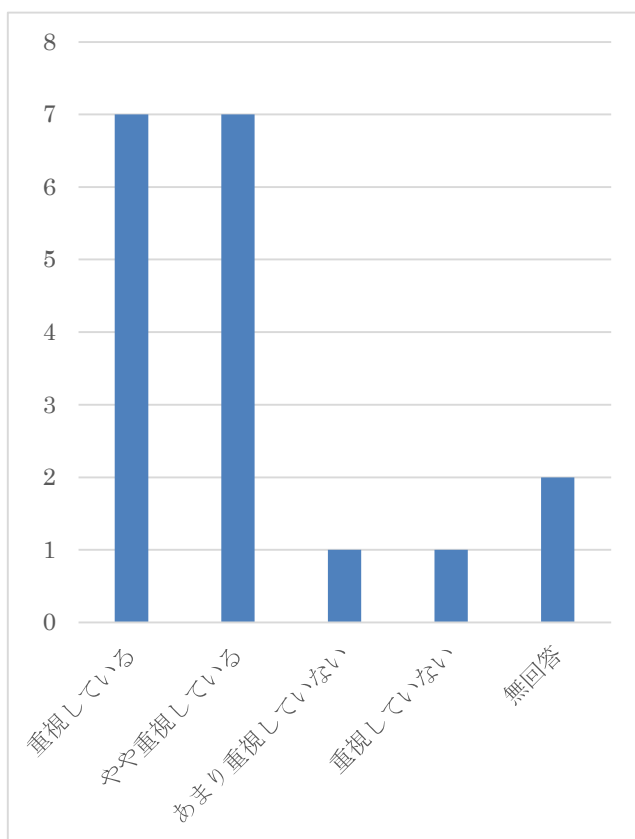
[従業員に教育訓練を行うのは
企業の責任である]



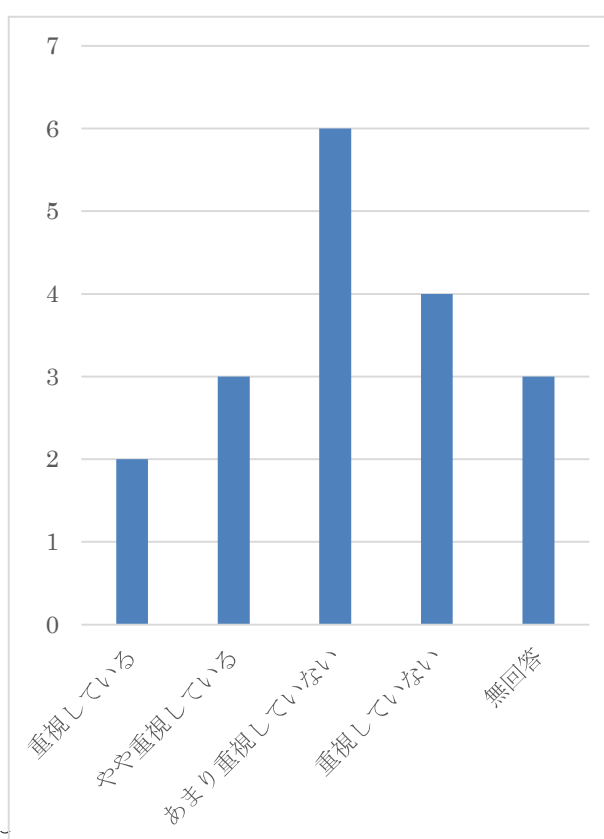
[教育訓練に責任を
持つのは従業員個人である]



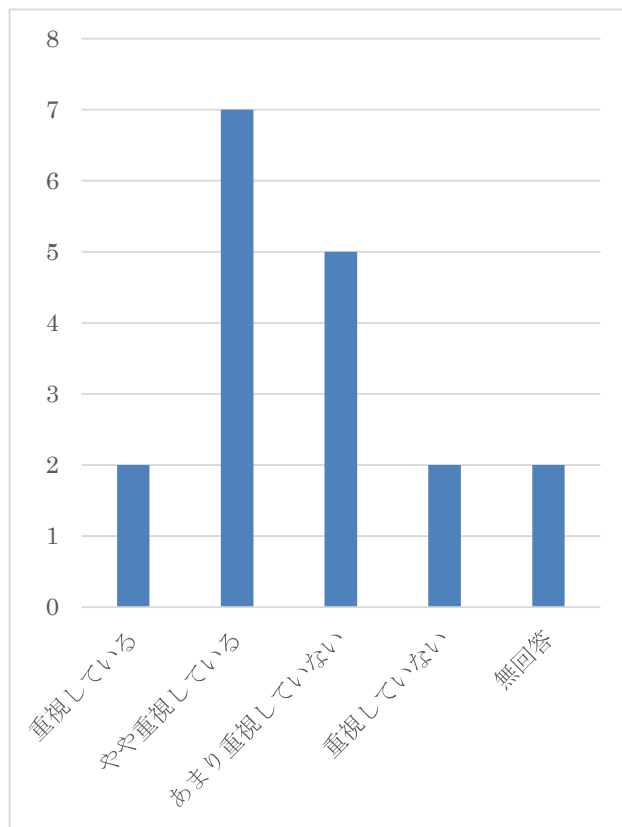
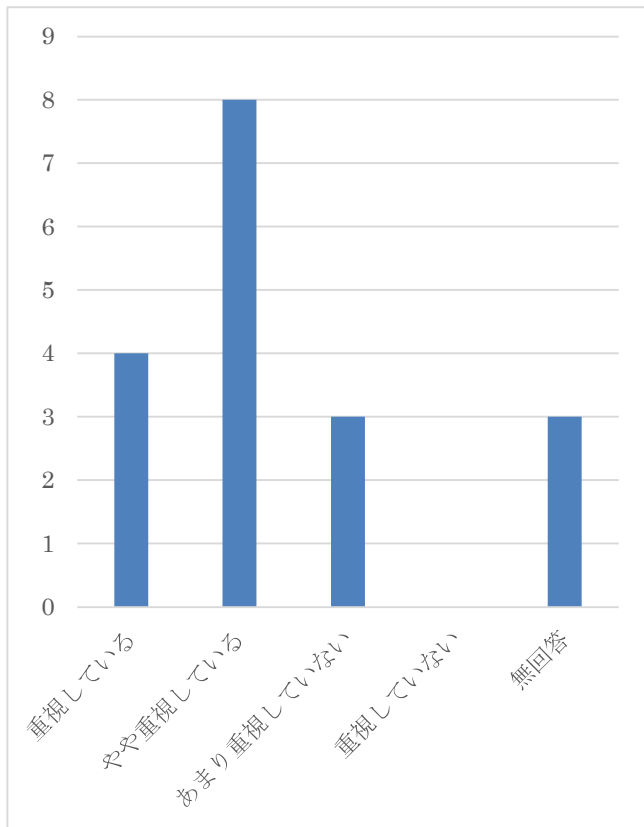
[教育訓練は、OJT を重視]



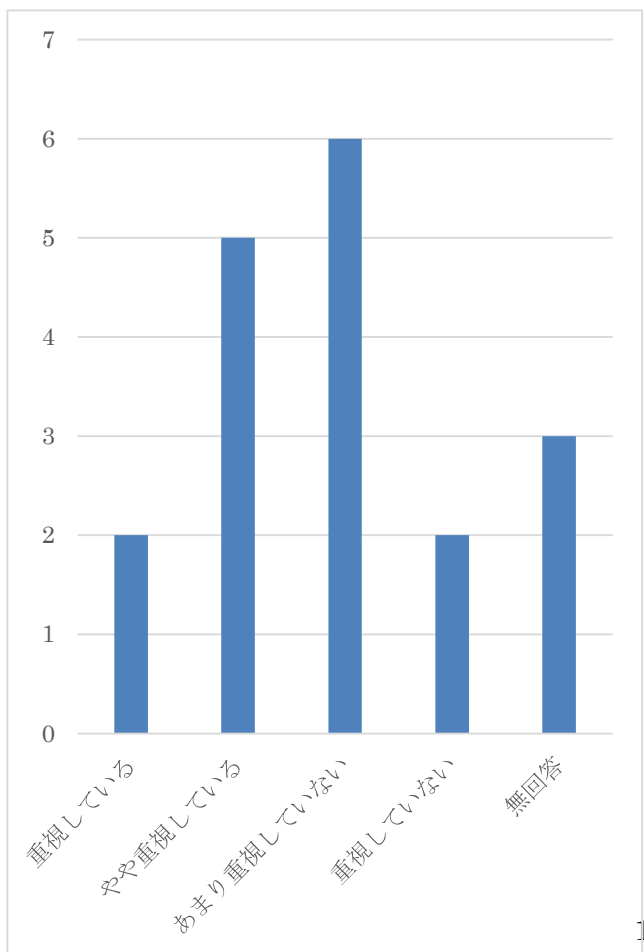
[教育訓練は、Off-JT を重視]



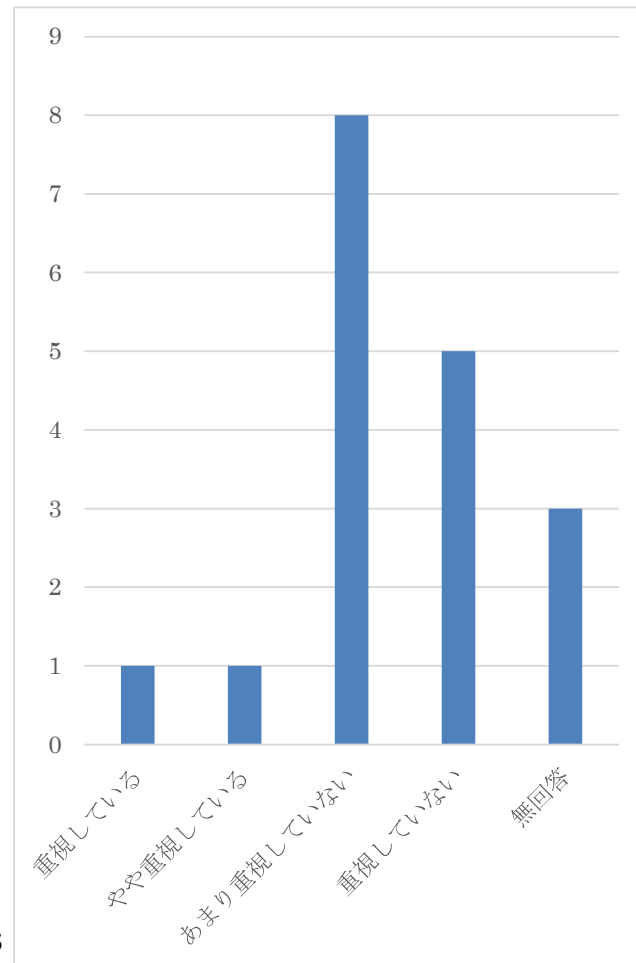
[専門的な人材育成を重視] [専門だけでなく応用の利く（多能工的な）人材育成]



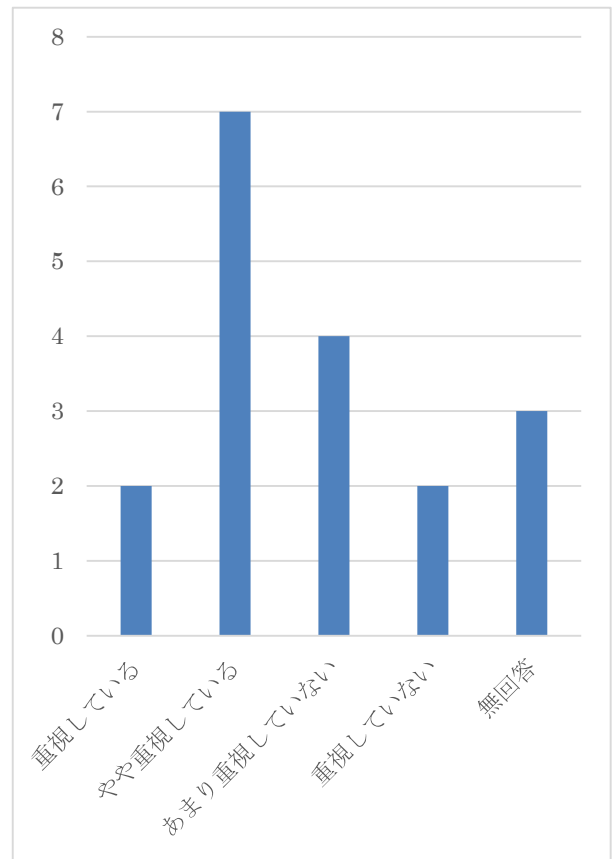
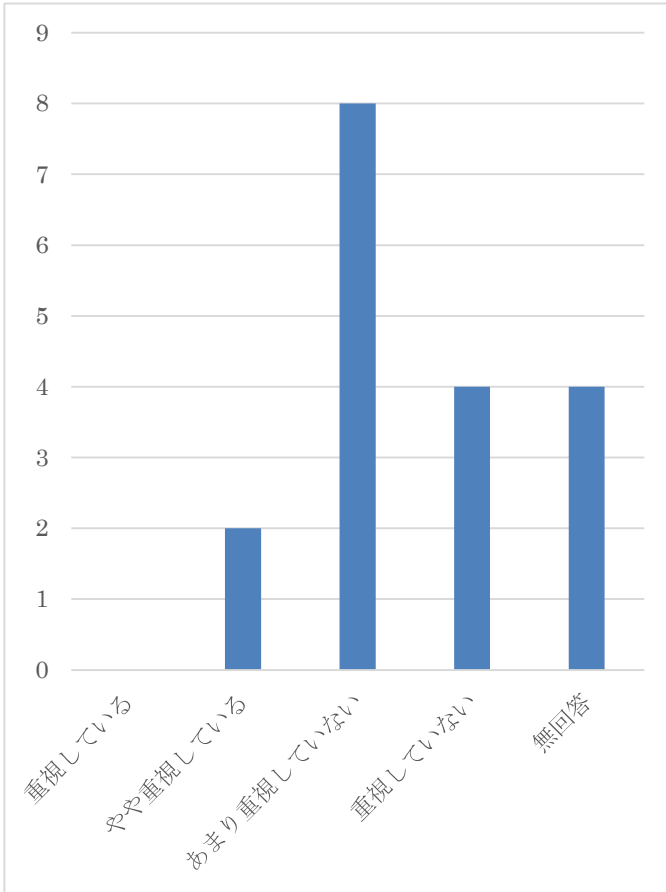
[教育訓練投資
[対象者を絞り込んで重点的に配分する]



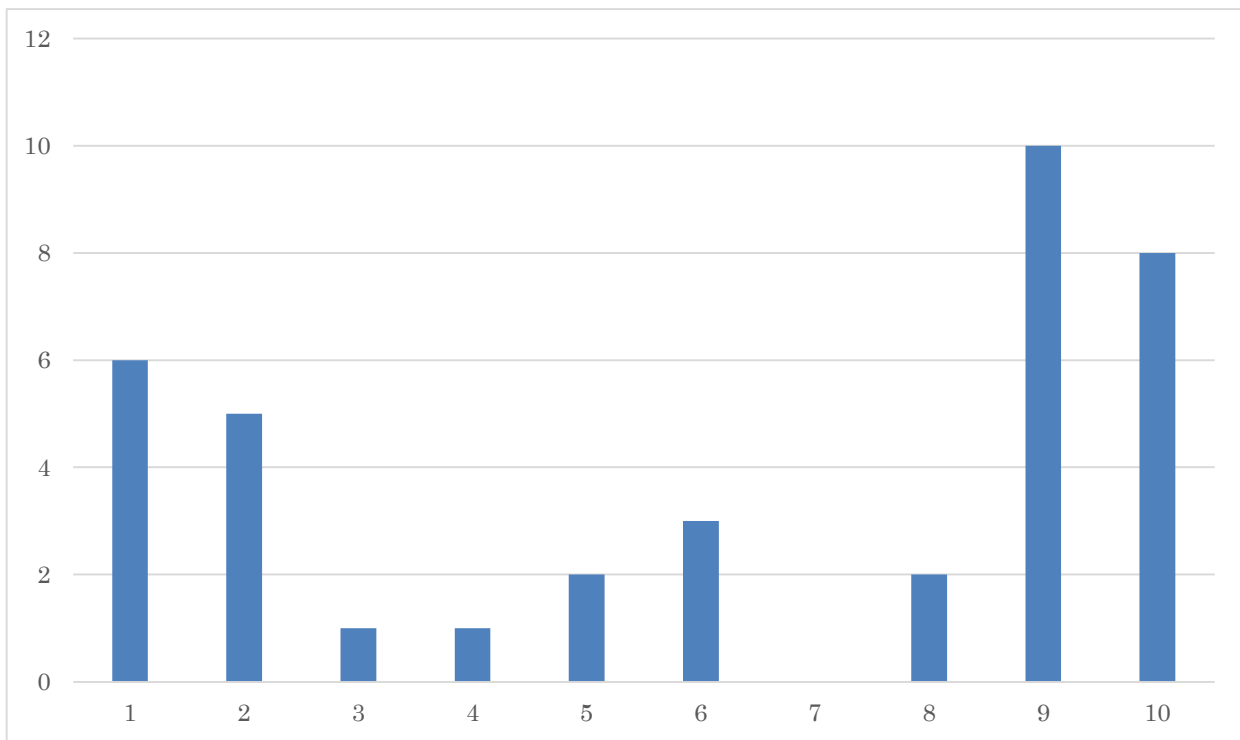
[できるだけ平等に一律的に配分]



[非正社員の能力開発は、個人で行うべき] [非正社員に対しても企業が積極的に能力開発を行うべき]

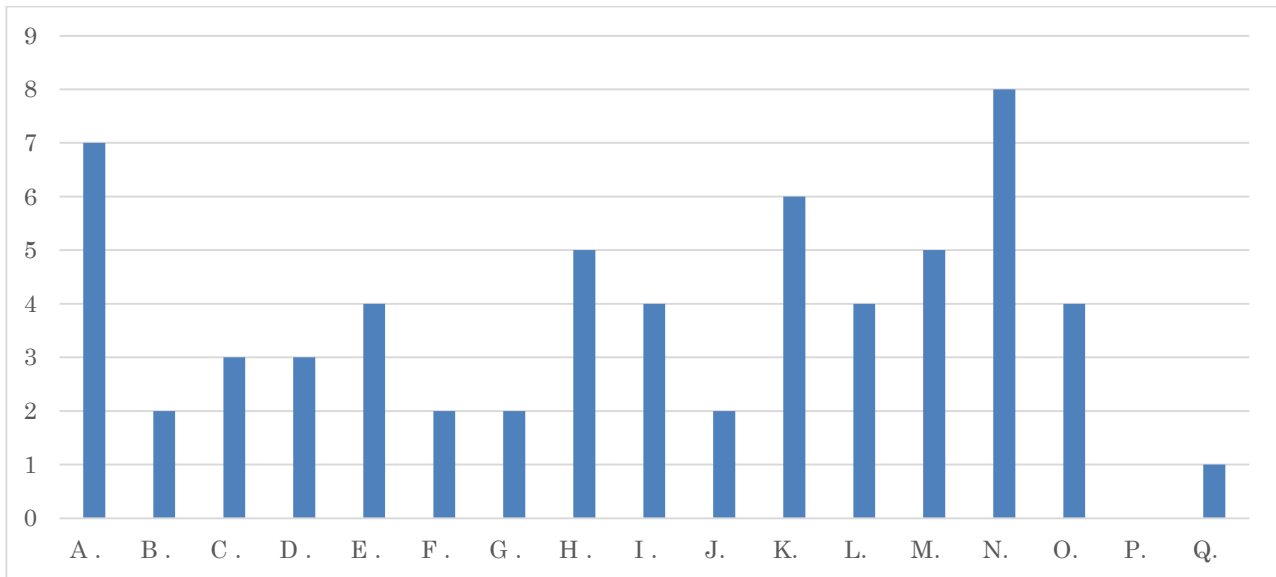


8. 人材育成上の課題



1. 業務が多忙で、育成の時間的余裕がない
2. 上長等の育成能力や指導意識が不足している
3. 配置転換等によるOJTが硬直化している
4. 離職等で人材育成投資が回収できない
5. コスト負担の割に効果を感じられない
6. 事業の不確実性の高まりや技術革新等に伴い、必要になる育成内容が見極めにくい
7. 専門性の高まりに伴い、人事部門では育成内容の当否が見極められない
8. 人材育成を受ける社員側の意欲が低い
9. 人材育成が計画的・体系的に行われていない
10. 人材育成に係る予算が不足している

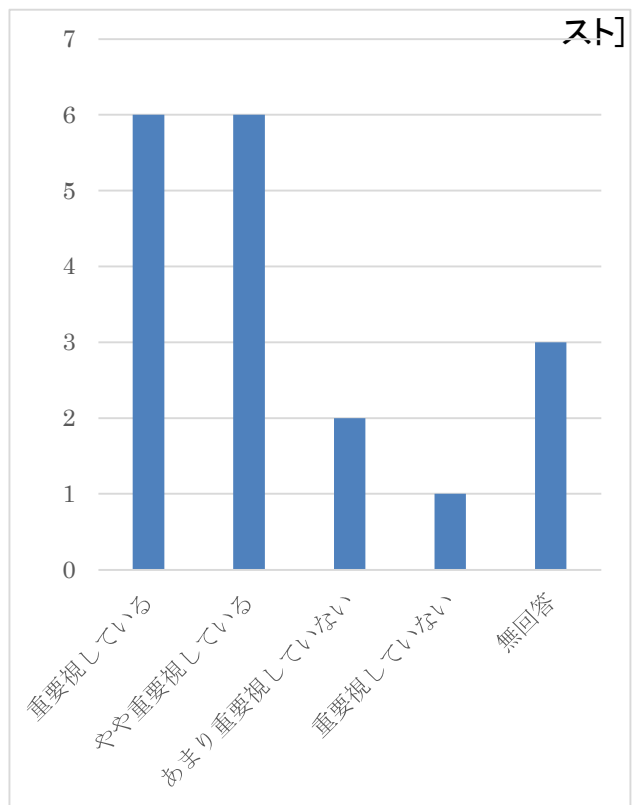
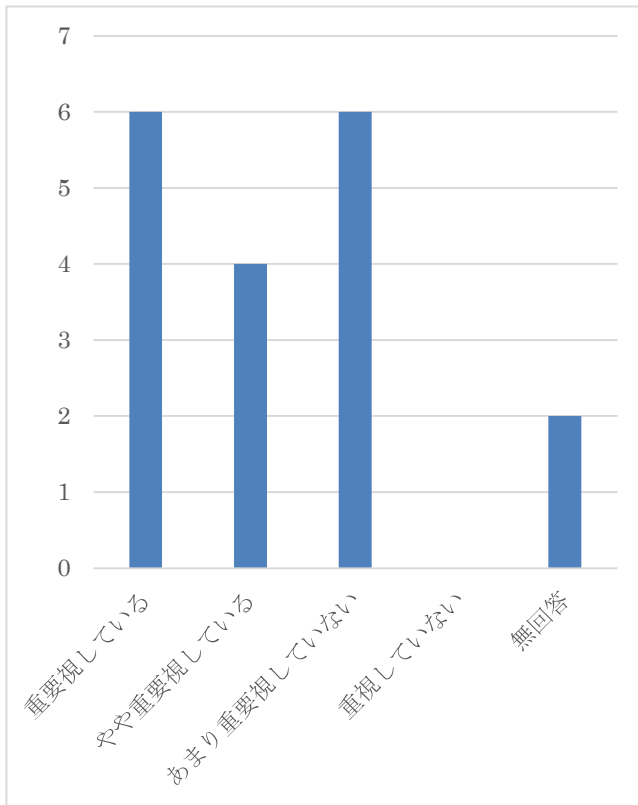
9. 人材育成に必要なこと



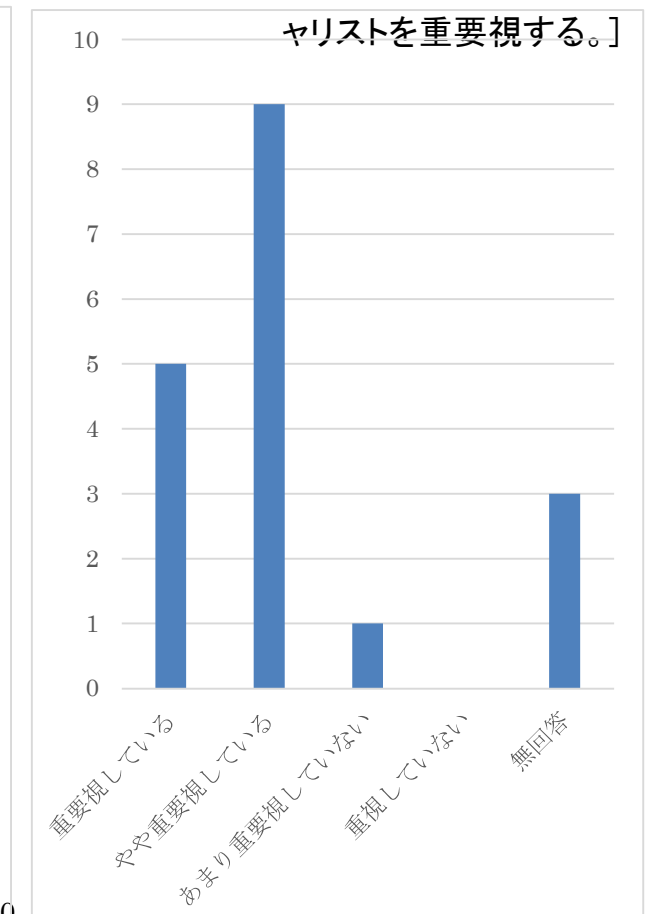
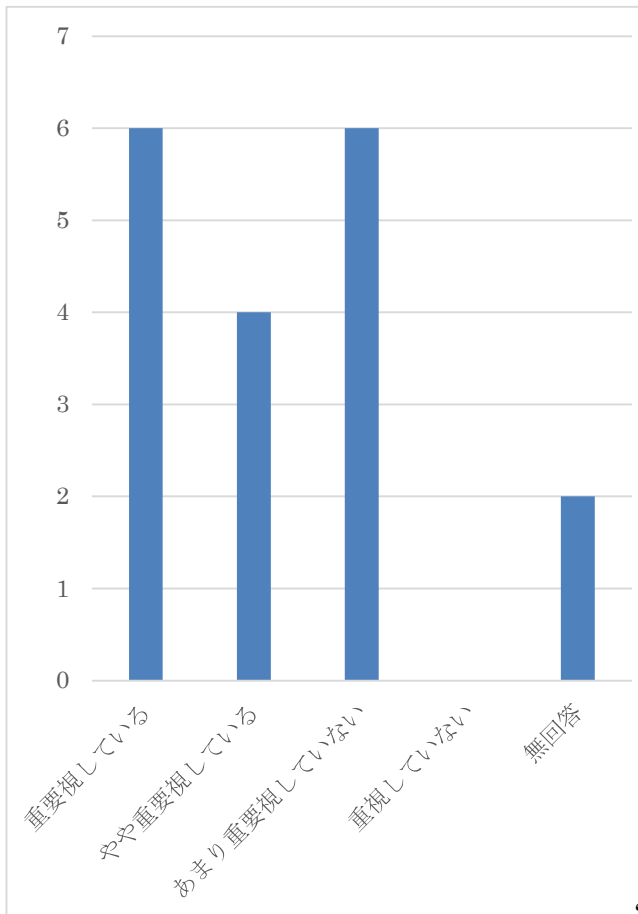
- A. 要員の増加や配置の適正化等により、業務の多忙化を軽減する。
- B. 研修等を通じ、上長等の育成能力や指導意識を向上させる。
- C. 配置転換やジョブローテーション等によるOJTのあり方を見直す。
- D. 人材の定着促進・離職防止策を強化する。
- E. 人材育成の効果を把握できるようにする。
- F. 育成状況、能力・資格等情報を一元的に管理し、人事・配置等に直結させる。
- G. 育成内容を実務に接合するよう見直す。
- H. 外部育成機関の利用を促進する。
- I. 人事評価における人材育成の取り組みの位置づけを高める。
- J. 社員の意欲に応じた選択型の育成メニューを増やす。
- K. キャリア面談等を通じ、個々の社員の意向に配慮する。
- L. 人材育成の全社的な目標・計画を策定する。
- M. 策定した目標・計画を職場に充分、浸透させる。
- N. 求める能力・資質要件を明確化し、目標管理やOJT等に直結させる。
- O. 人材育成投資を拡充する。
- P. その他(具体的に)
- Q. とくにない。

10. 従業員の能力

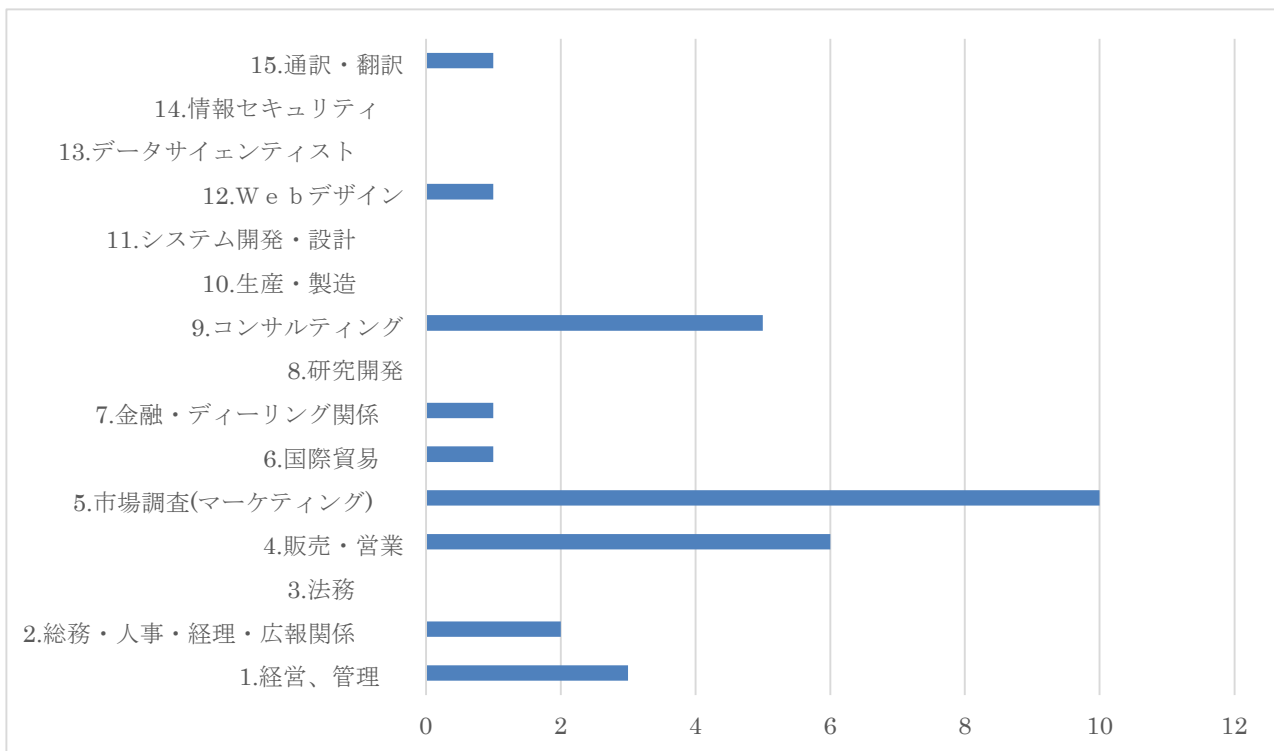
[1.【現在】様々な業務に対応できるゼネラリスト] [2.【現在】ある分野に特化したスペシャリスト]



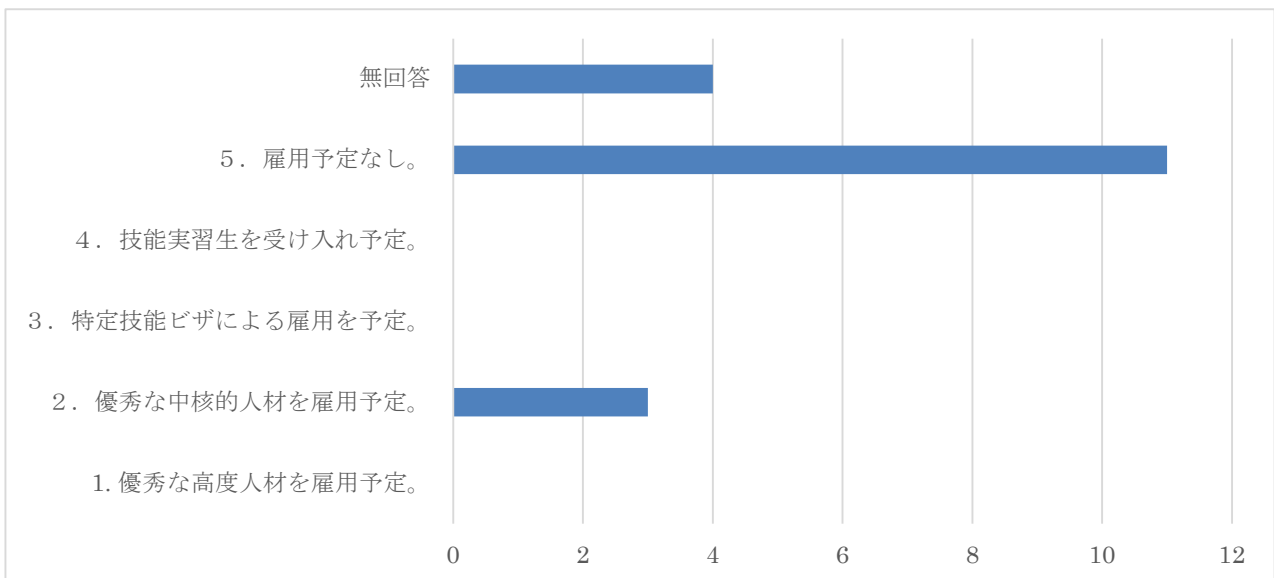
[3.【5年後】様々な業務に対応できるゼネラリスト] [4.【5年後】ある分野に特化したスペシャリストを重要視する。]



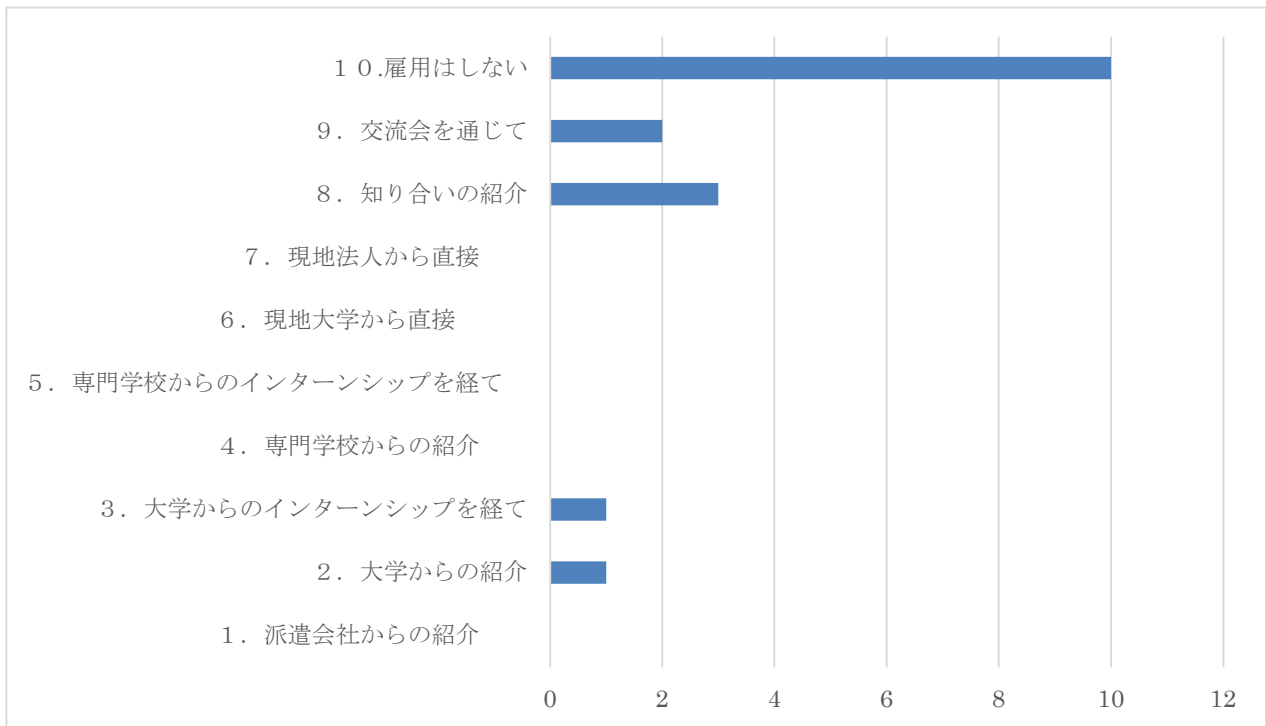
11. 高度専門人材の仕事



12. 外国人雇用の予定

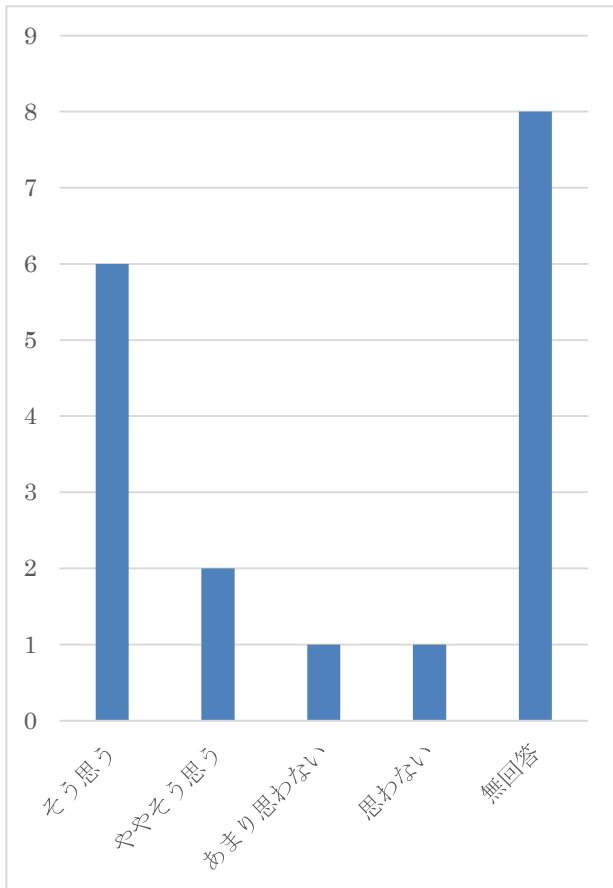


13. 外国人雇用の方法

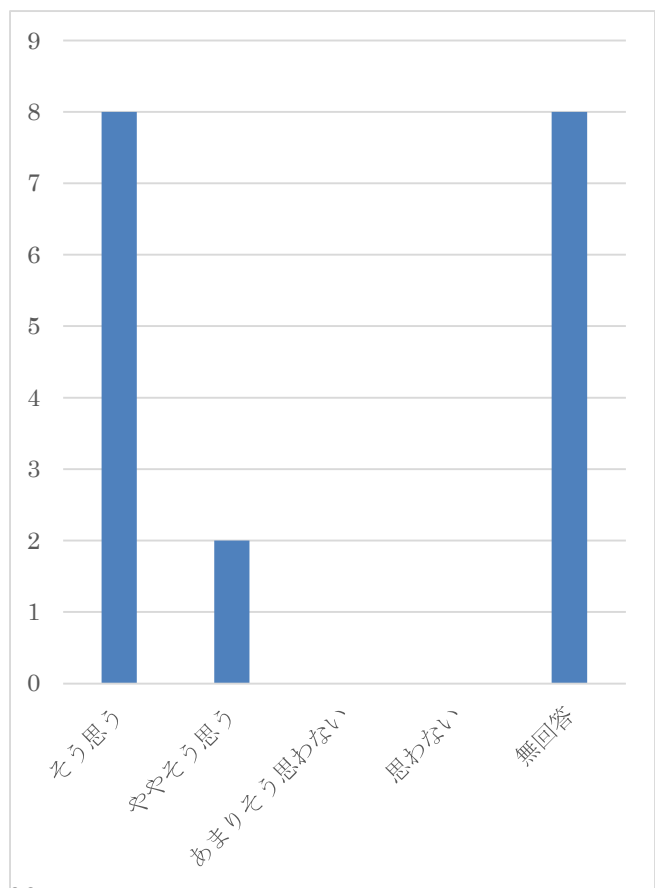


14. 外国人雇用の理由

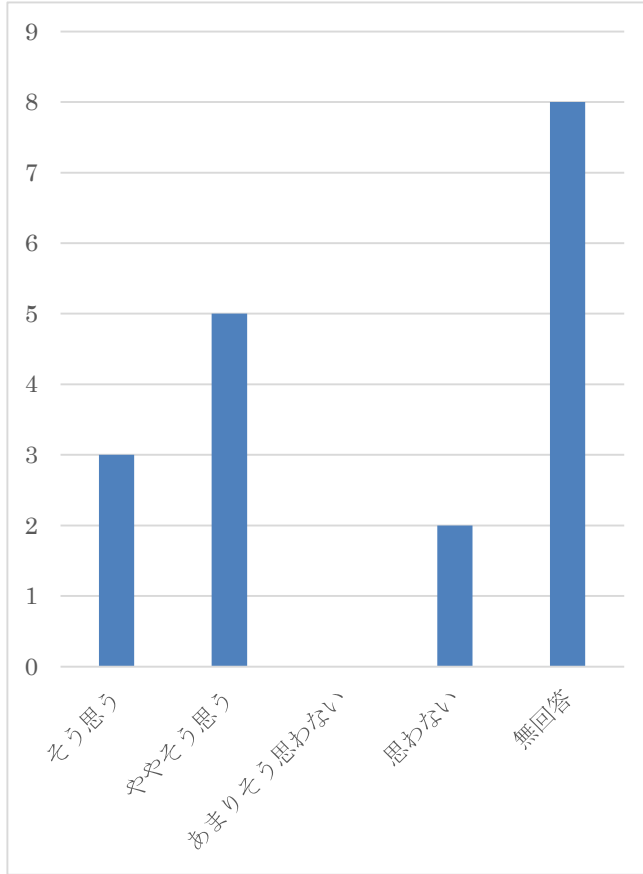
[優秀な人材を獲得したい]



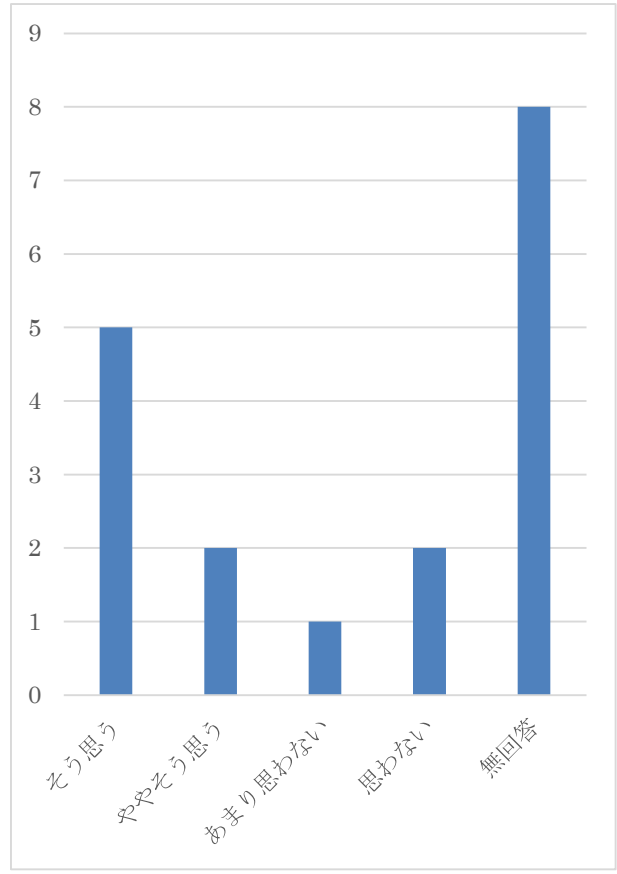
[インバウンド事業を拡大したい]



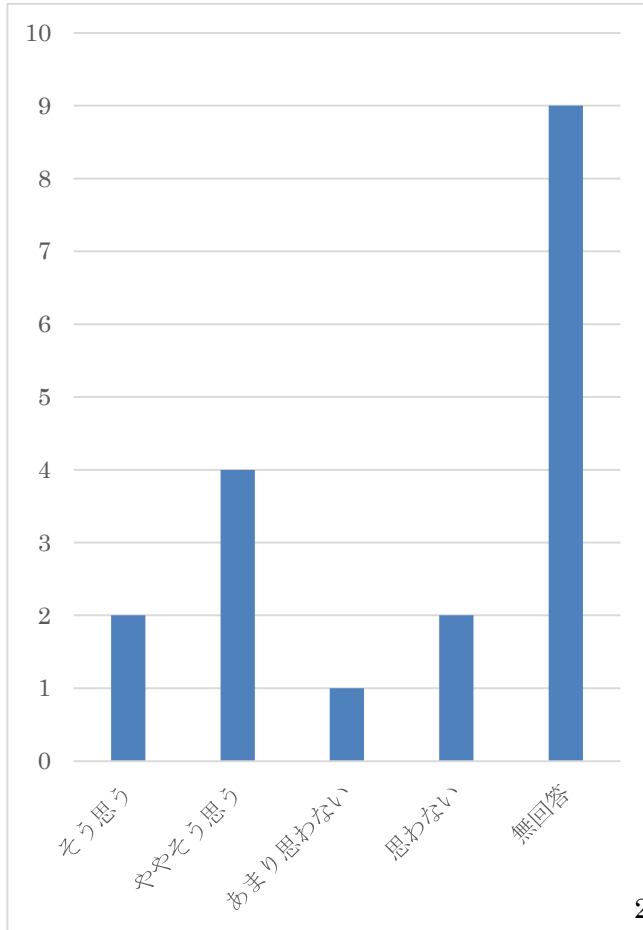
[海外市場で稼ぐ力を向上させたい。]



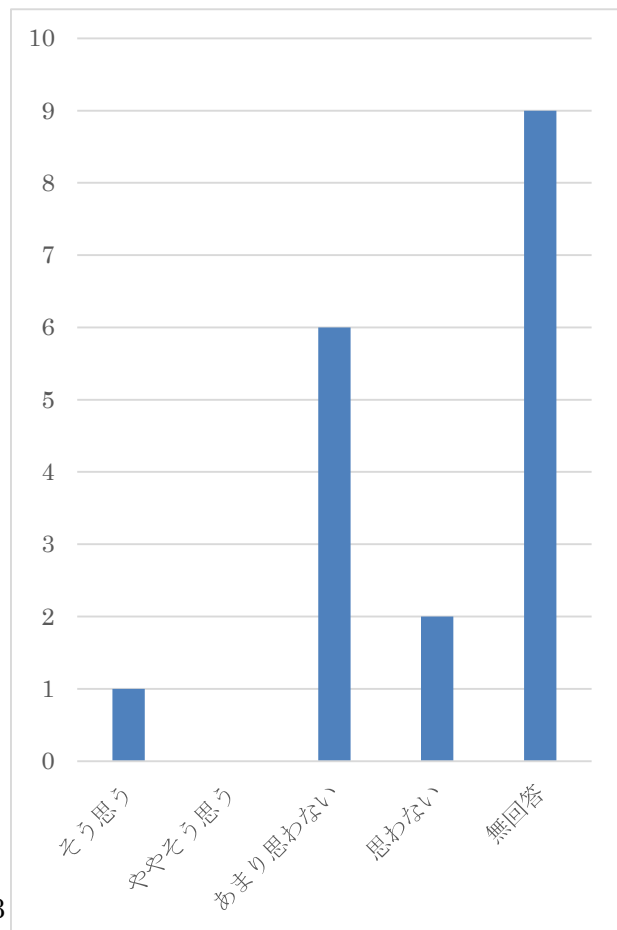
[海外とつながりを持ちたい]



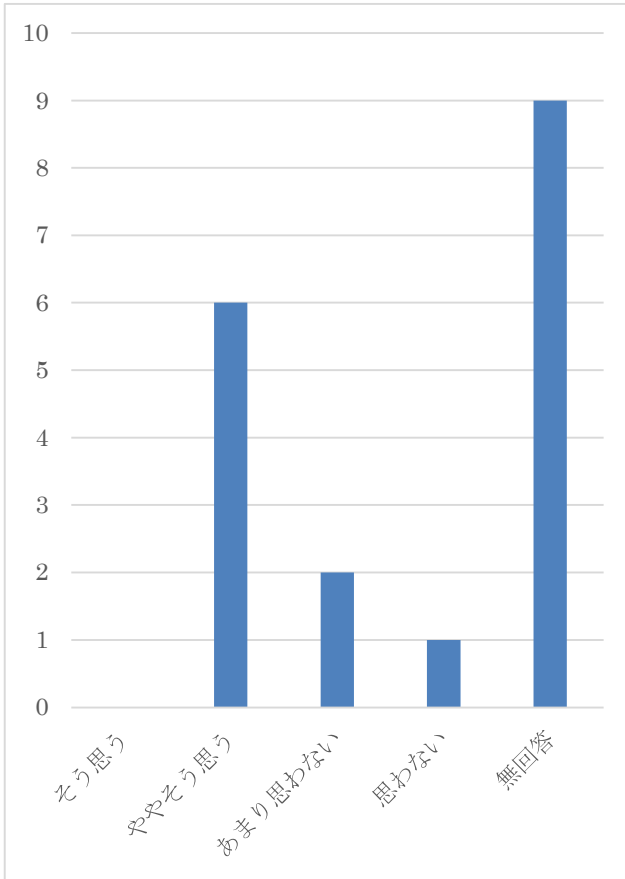
[新しい価値観を取り入れイノベーションを起こしたい]



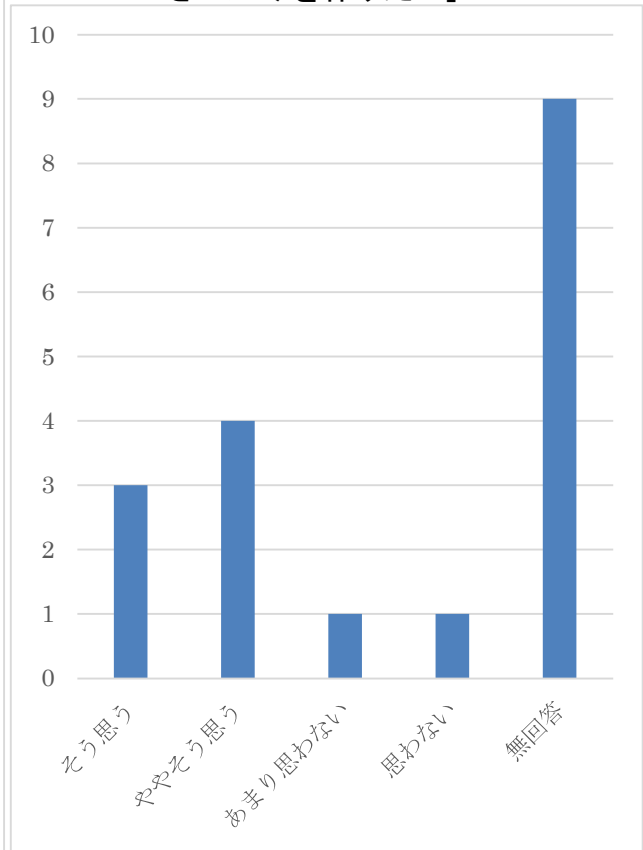
[労働生産性を向上させたい]



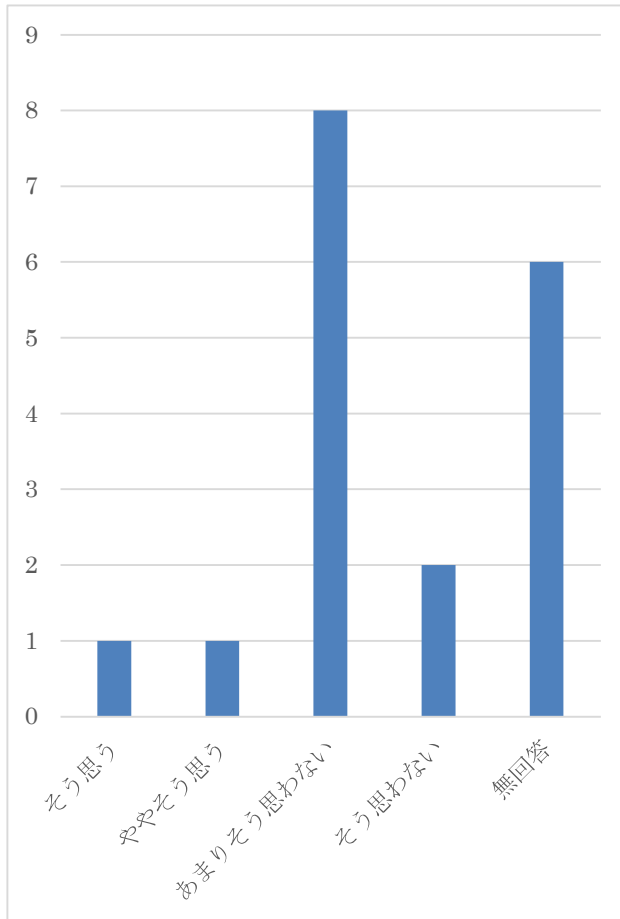
[社員のモチベーションを向上させたい]



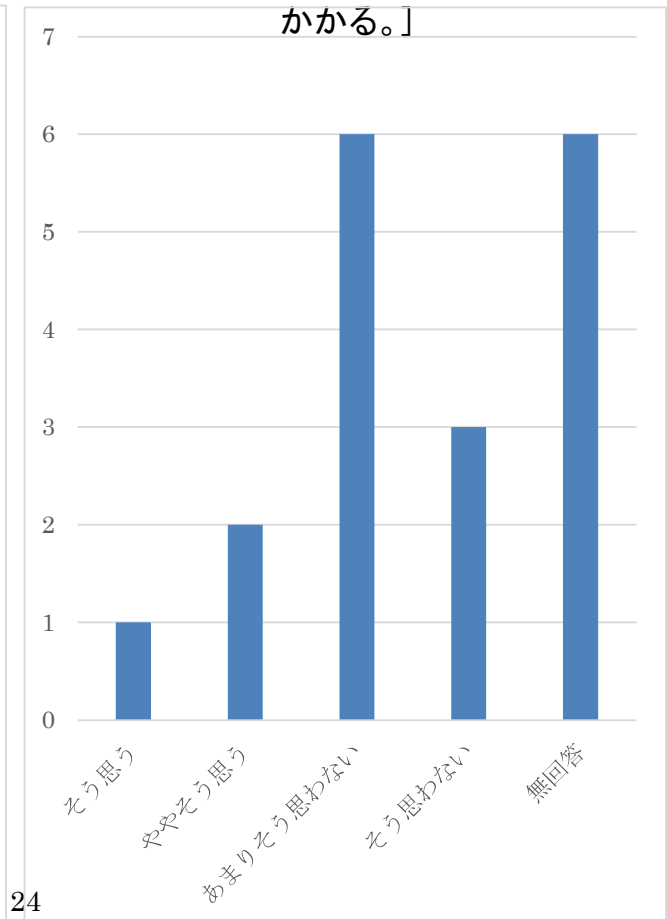
[新たな価値観やアイデアが生まれる
きっかけを作りたい]



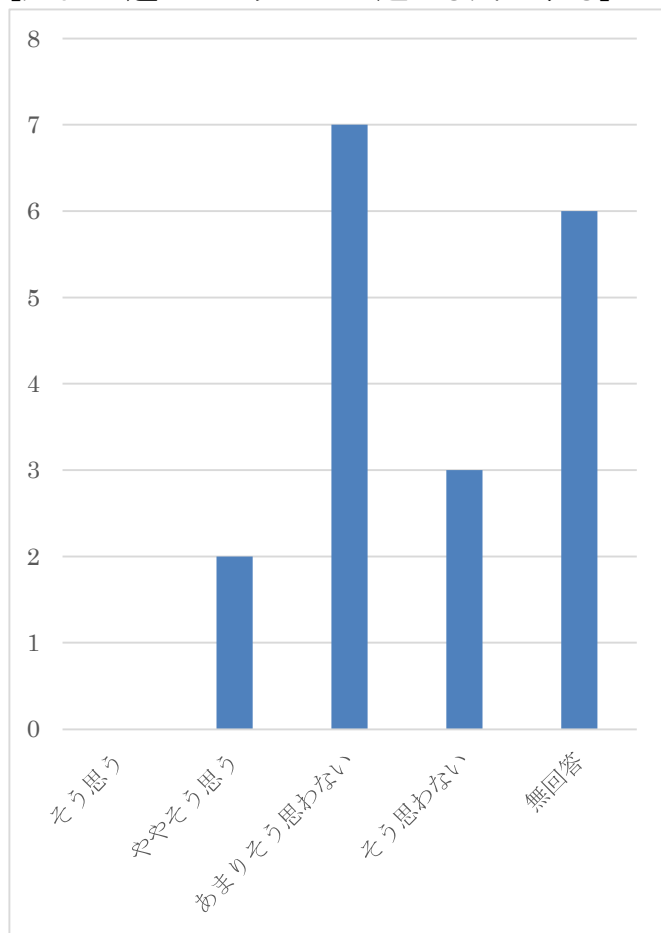
[社内のコミュニケーションに問題がある]



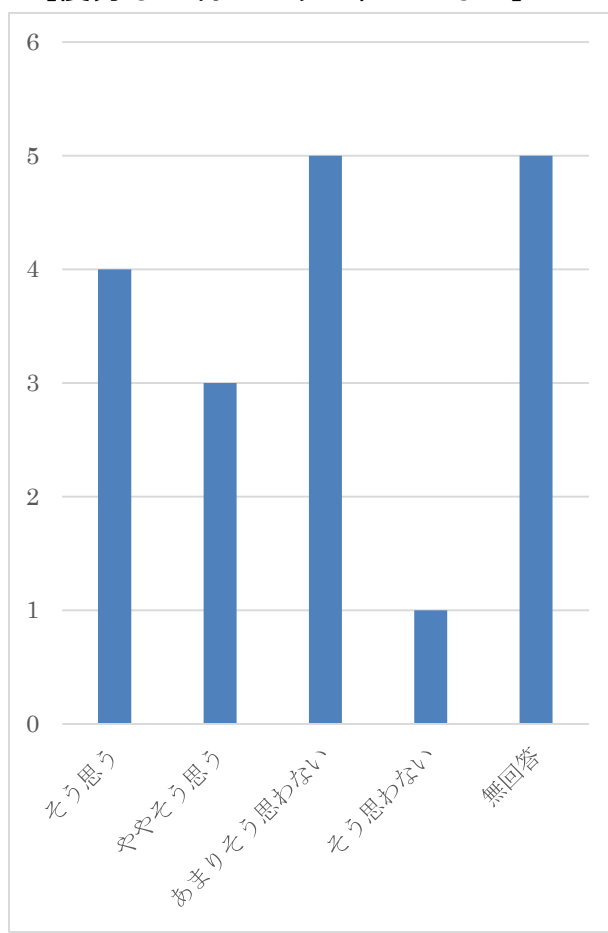
[自社の事業システムに慣れるのに時間がかかる。]



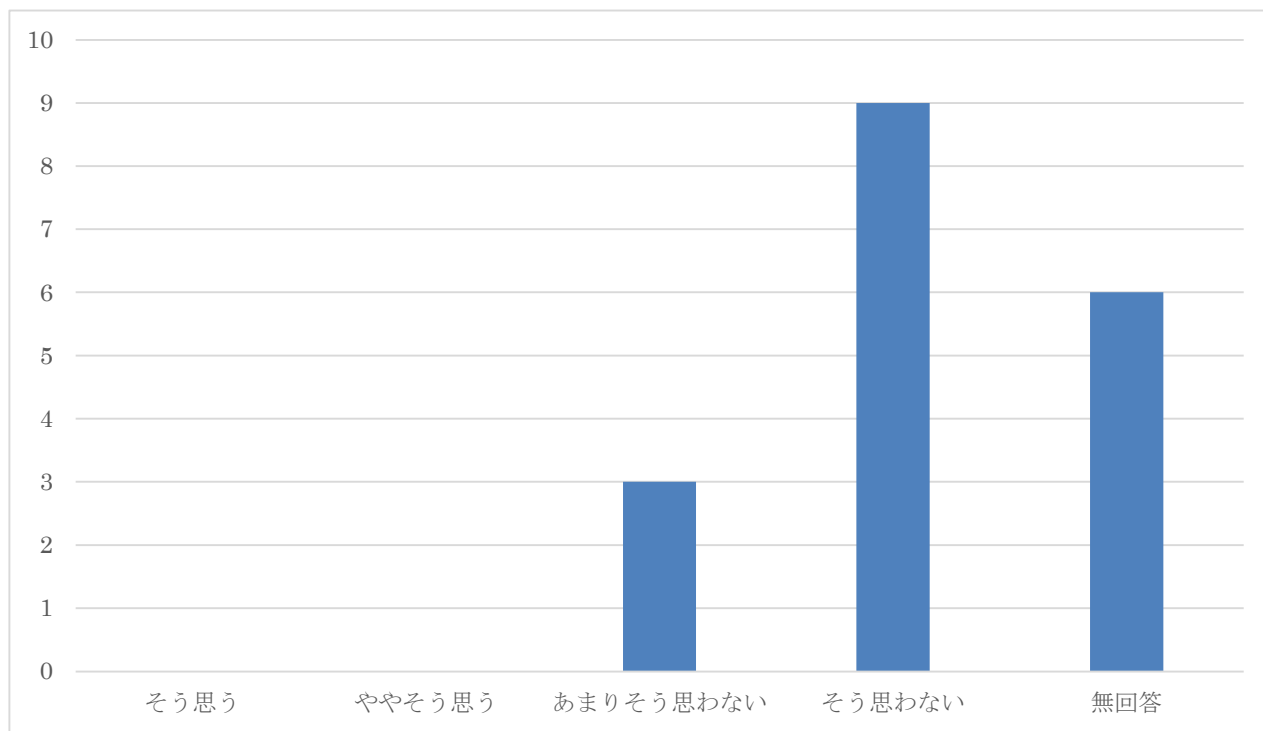
[文化の違いにトラブルが起こる気がする]



[優秀な人材かどうか分からない]

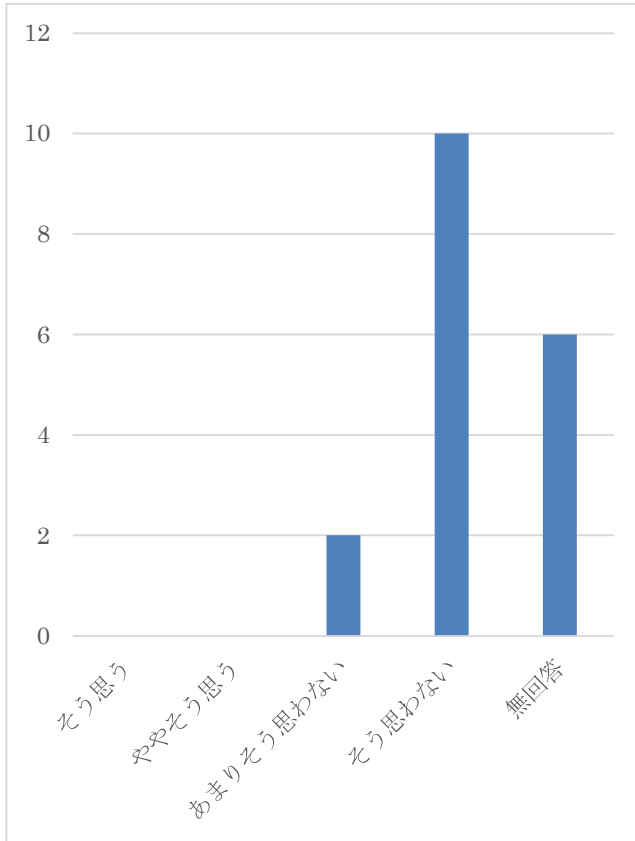


[集団蜂起されるのでは]

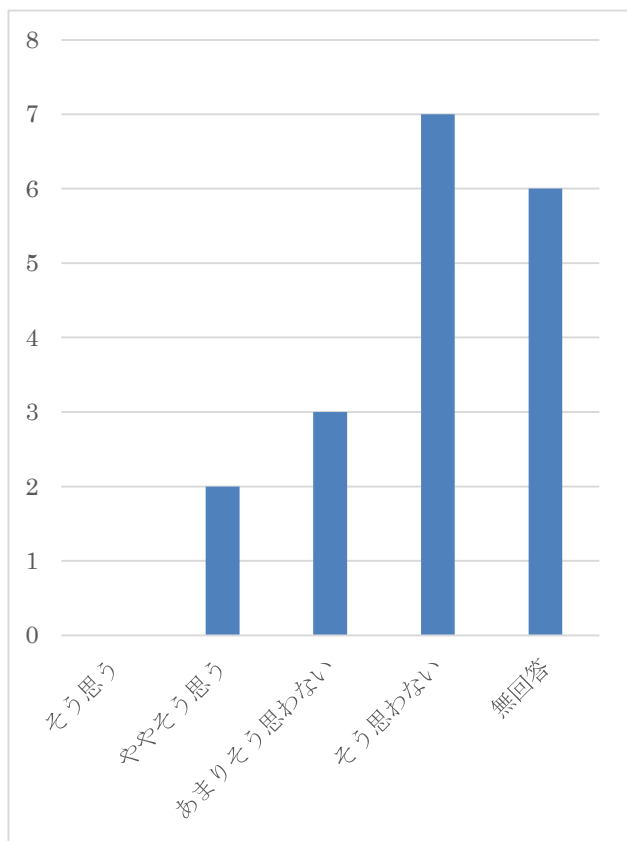


15. 外国人雇用の課題

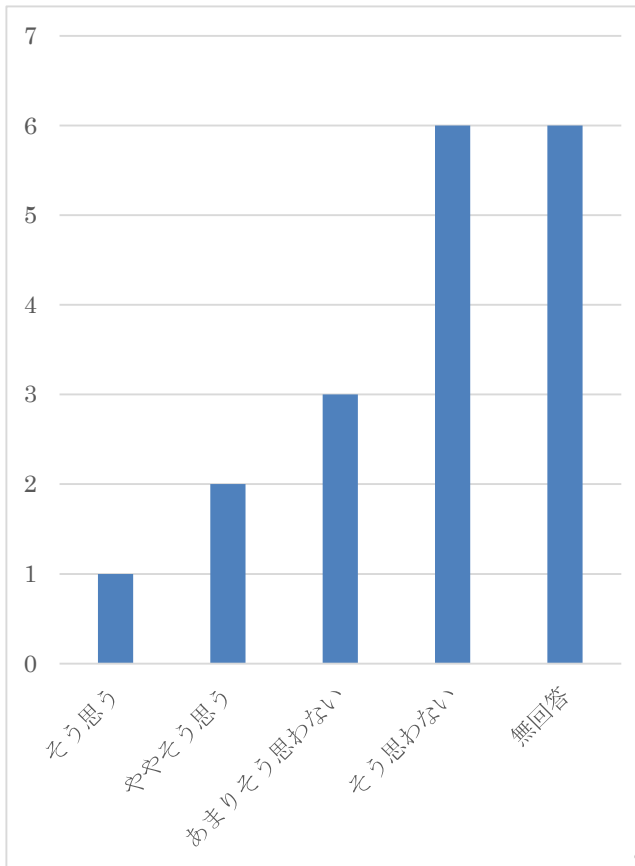
[犯罪を起こすかどうか心配。]



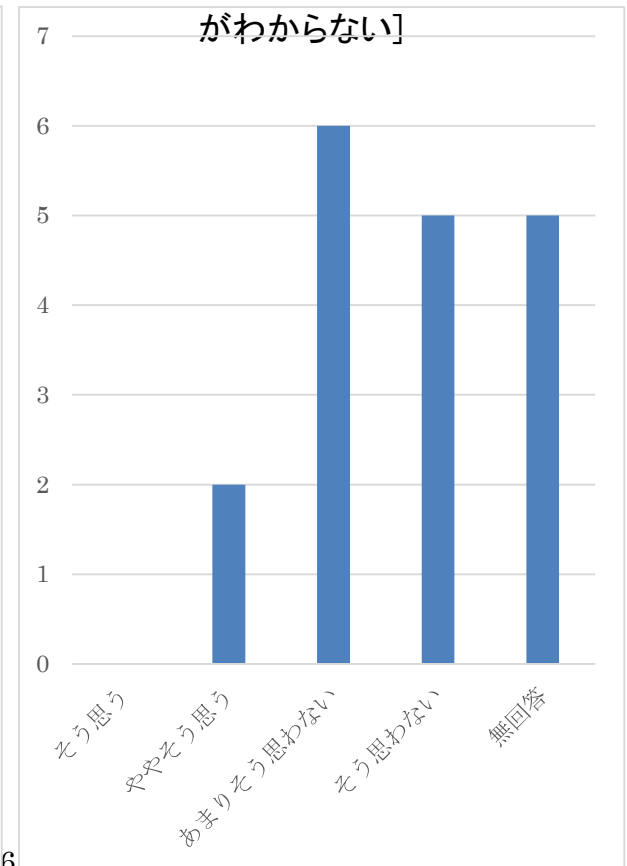
[居住地域との摩擦が心配]



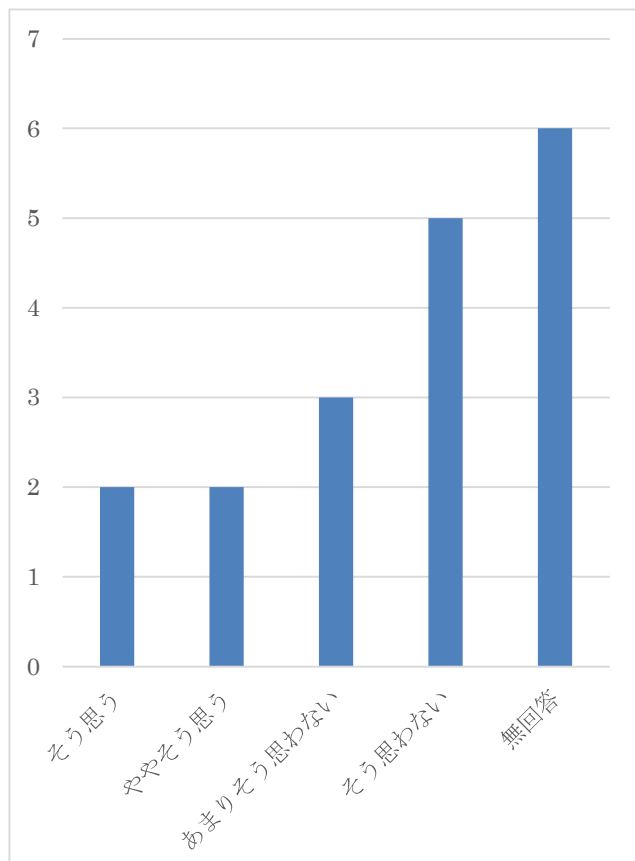
[雇用契約書の作り方がわからない]



[雇用人材が病気などになった時の対応がわからない]

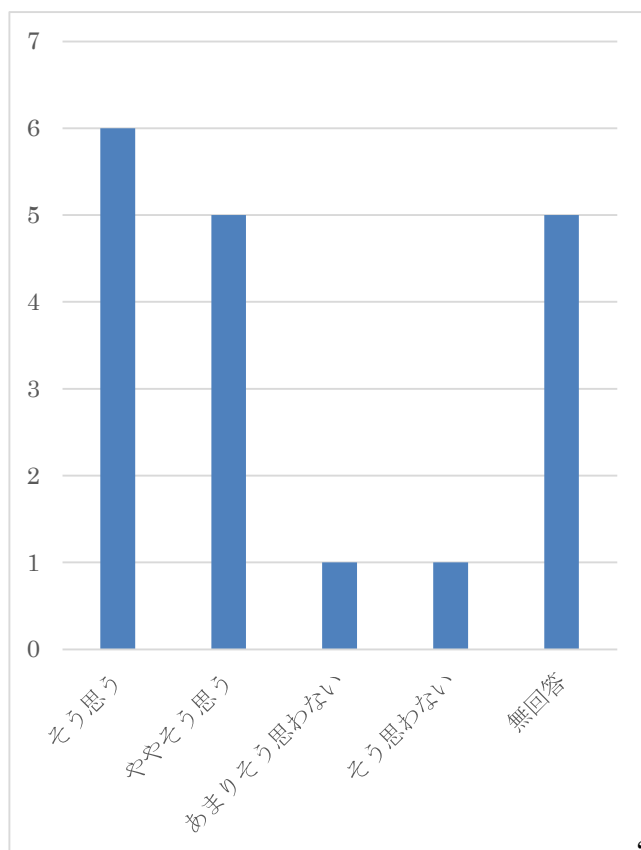


[高度人材が定着するとは限らない]

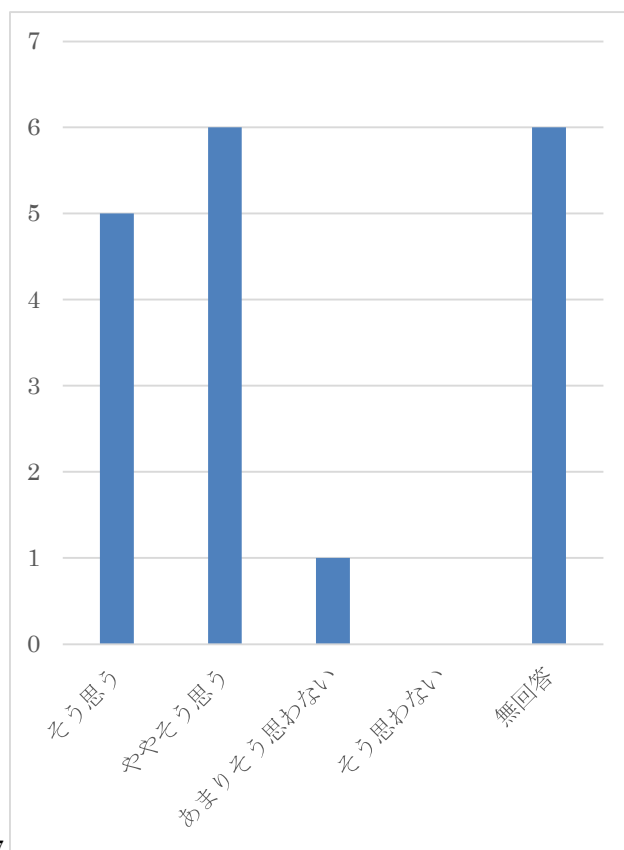


16. 外国人雇用者における人材育成

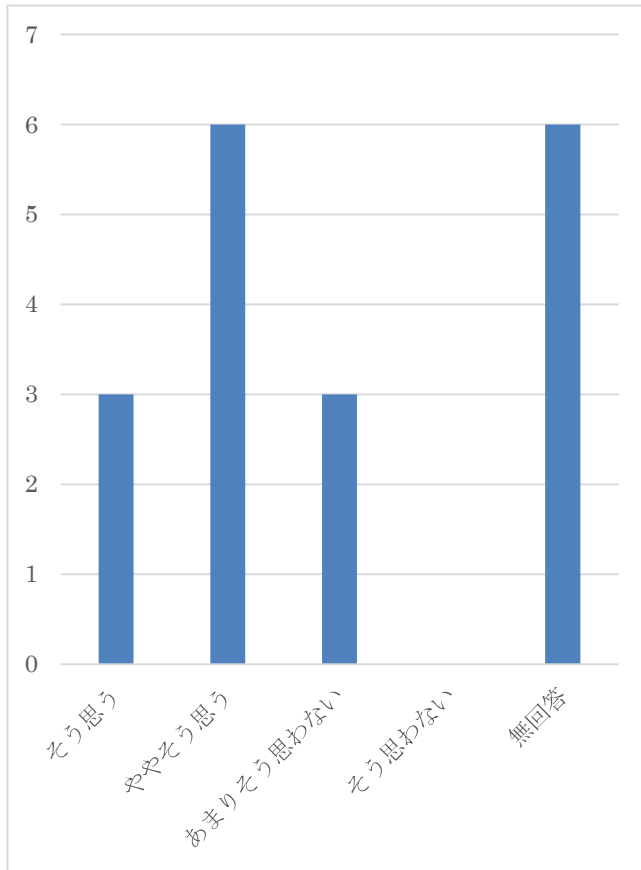
[日本語でコミュニケーションができる]



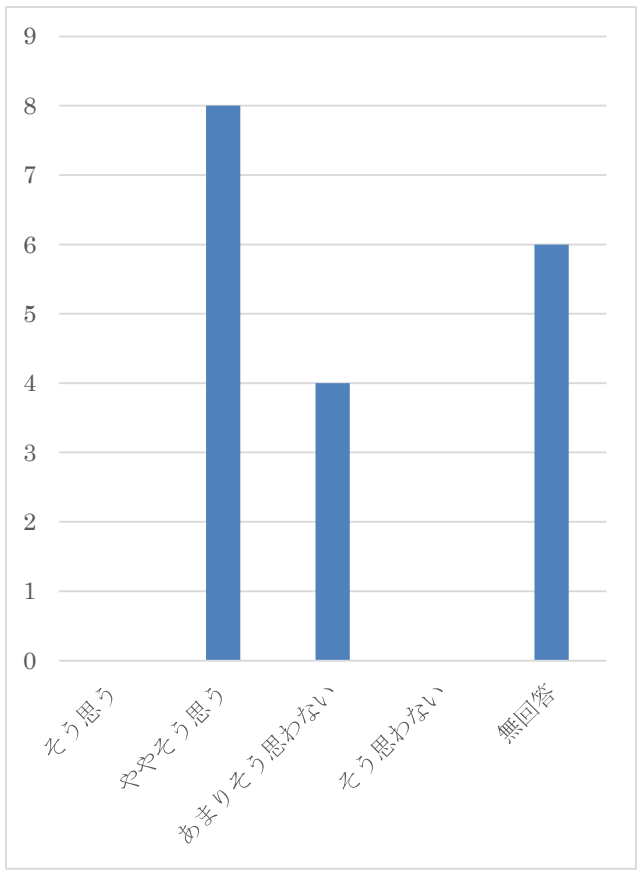
[母国語以外に日本語英語が話せる]



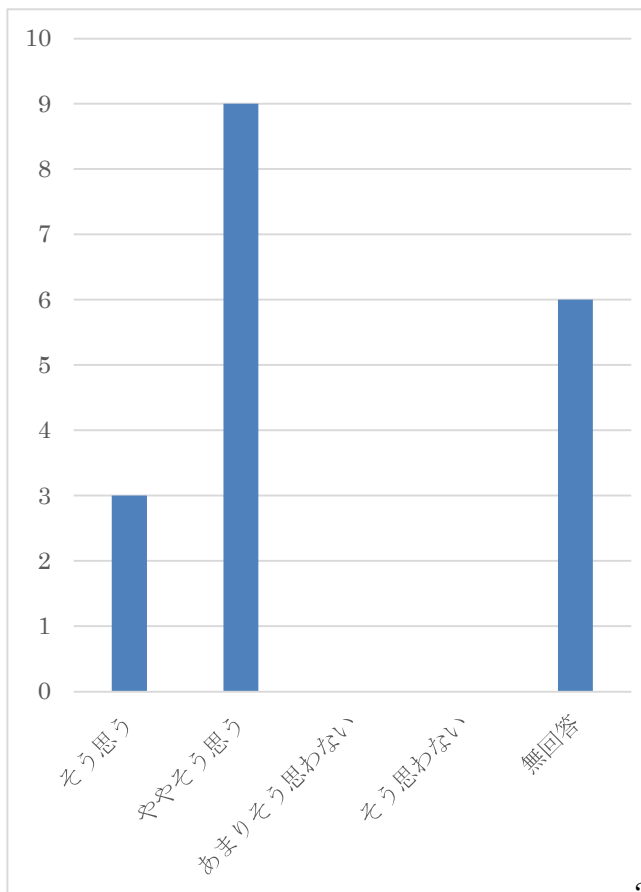
[日本の文化・慣習・法律を理解する]



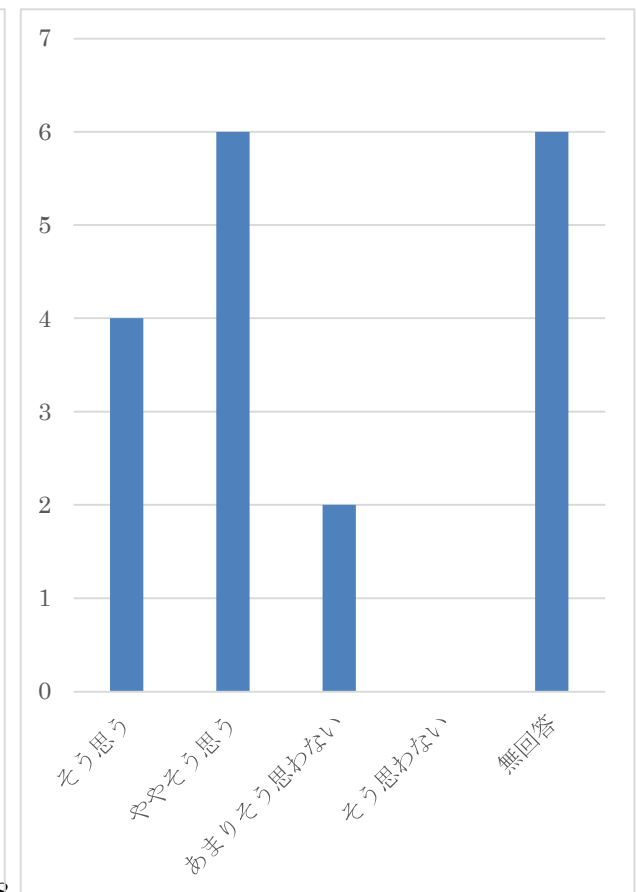
[日本のビジネススキルを身につけている]



[対応力のある優秀な人材の確保]



[専門分野のスキル]

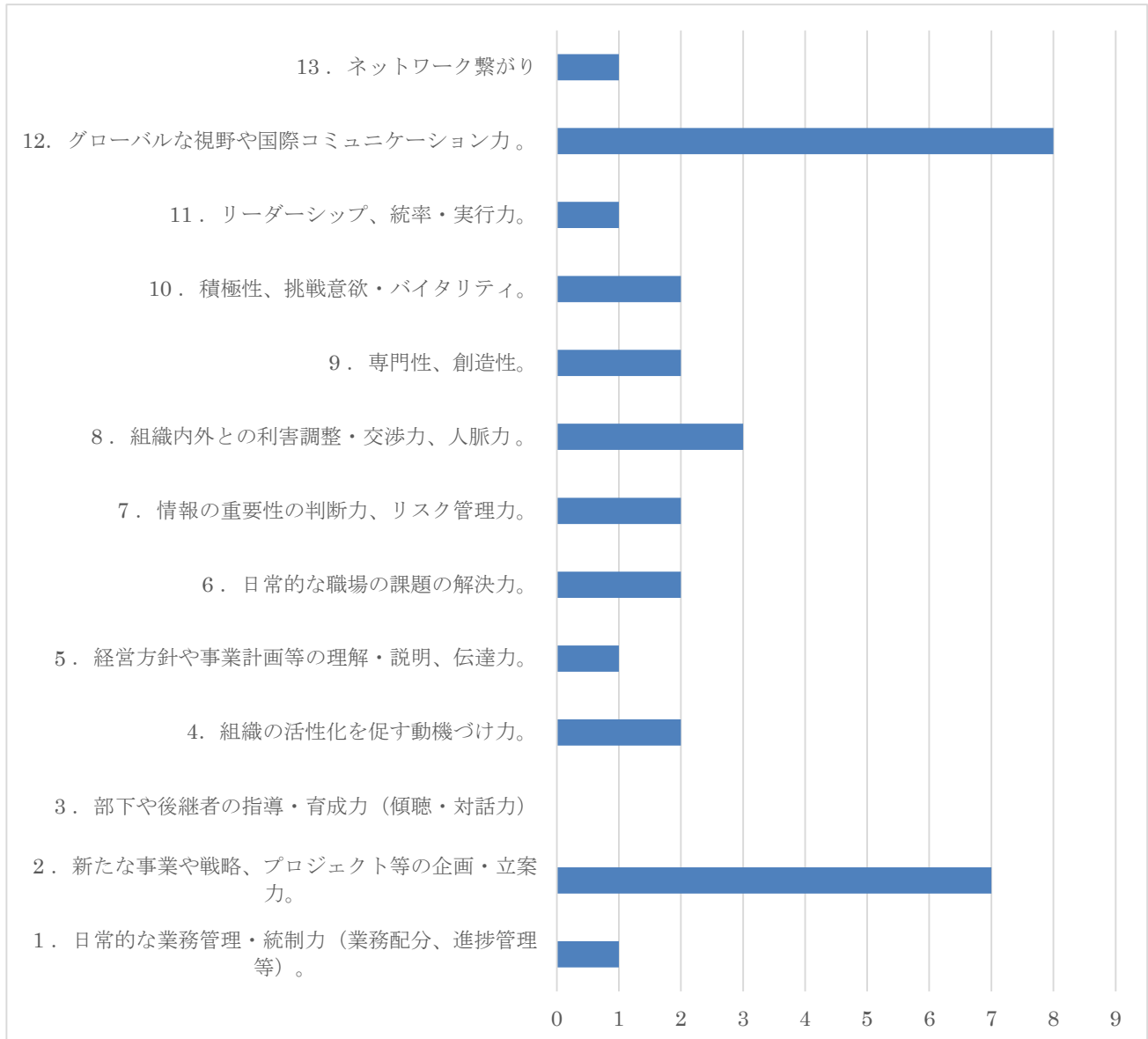


17. 外国人雇用者におけるトラブル【自由記述】

無回答

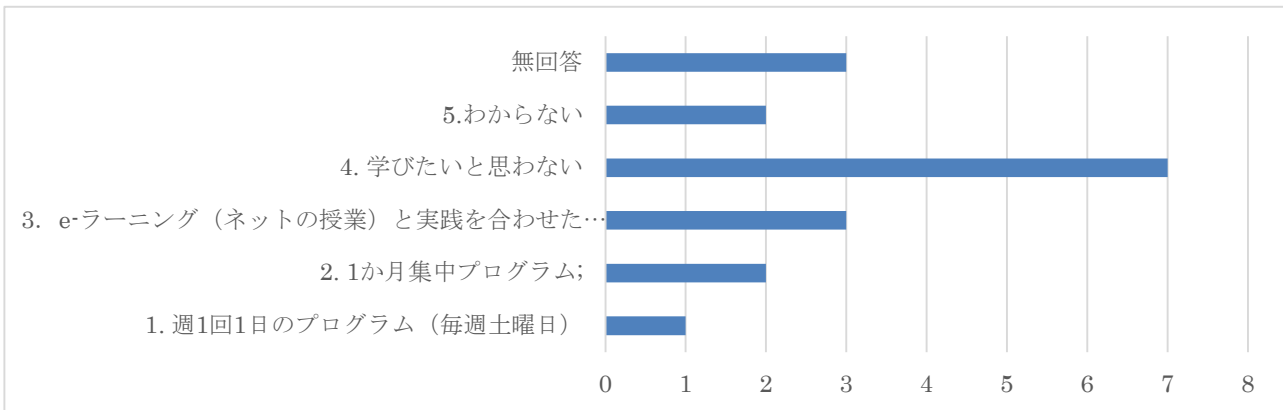
18. インターンシッププログラム

ミナミの街を使った実践型プログラムに期待することは何ですか？

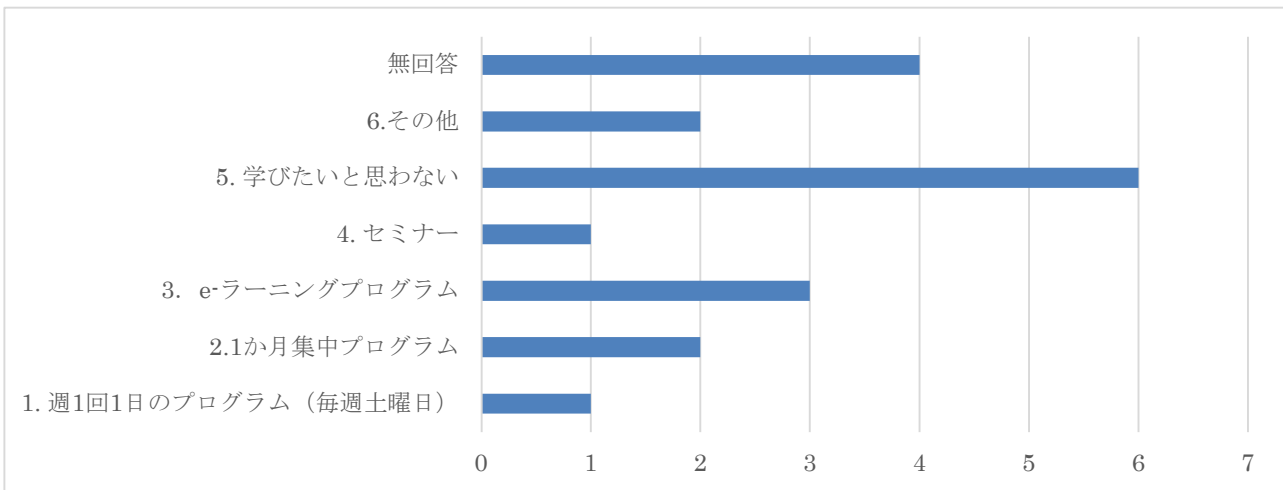


大阪と静岡では文化が違うため何が参考になるか分からない
不明のため記載できない

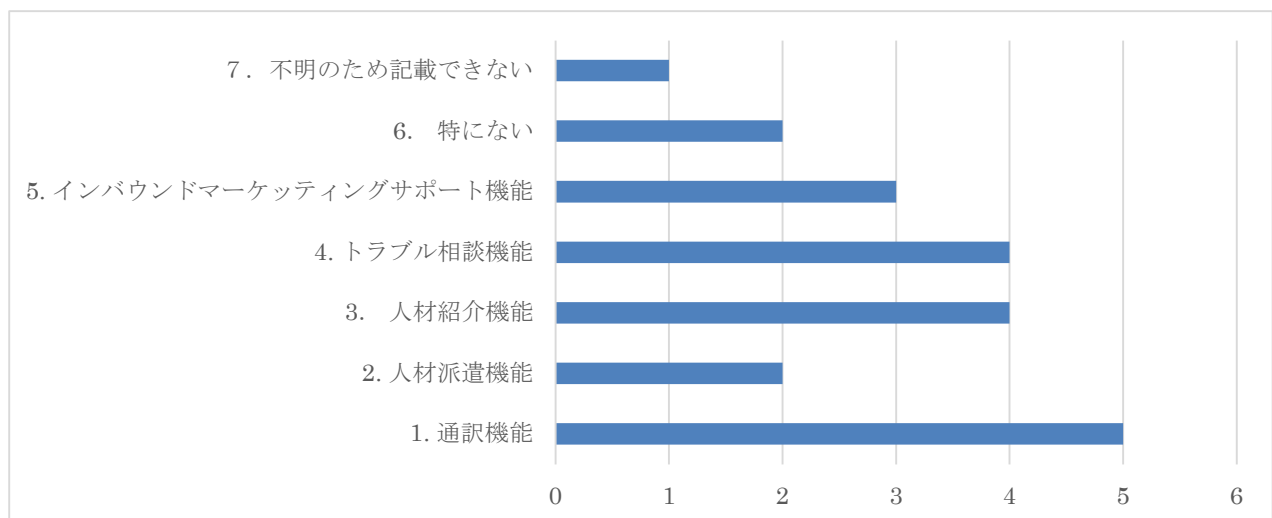
19. ミナミの街を使った実践型プログラムの学び方について、学び直して学びたい形



20. ミナミで培った座学プログラムの学び方について、学び直して学びたい形



21. 外国人受け入れが日常的におこなわれているミナミで培った外国人共生雇用促進のためのノウハウについて、地域とネットワークすることによりストレスの軽減を進めるために外国人共生センター（仮称）を検討しています。利用価値があるセンターとするため何を備えておくといよいでしょうか。



調査名 [2019 年度調査①-2]

学ぶ環境・学びたい形のアンケート調査

調査目的

観光産業界において中核人材を目指している人を対象に、対象となる人を取り巻く課題を把握し、現在検討している人材育成についての評価を把握する。

調査対象

大阪の留学生 165 人

調査手法

インターネットによる アンケート調査。

調査結果

何を学びたいと思って留学し、何を学んでよかったのか

アニメや日本文化などをきっかけに、日本で就職したい、日本で生活したいと思い、日本の企業就職の実績が多い学校を理由に選び、専門の知識やスキルよりも、日本人のマナーや社会ルールなど日本の会社や社会で、受け入れられ、うまくやっていくことを学べたことを評価している。

何を課題と考えているか

生活するうえで、物価の高さが圧倒的な課題であり、日本のルールについては、比較的課題として大きく取り上げられないのは、学校などの支援もあることが予測される。

就職に関しては、日本語にまだ不安を覚えている人も多く、個人のスキルに関する点が多く取り上げられている。

卒業後の希望進路

卒業後の希望進路については、約6割が、日本で就職し、日本と母国の橋渡しの役割を母国で起業して実現したいと考えている。

学びたい形について

学びたい形については、インターンシップにおいて、作業や仕組みを学ぶというよりも、プロジェクト等の企画・立案力やプレゼン力などアウトプットする能力を身に着けたいと考え、リーダーシップなど起業するうえで重要な要素を学びたいと考える人が多くいた。

また、実践型授業についても自由に活動することを求め、座学においては、指導教官の学びを自身が反映できているのかを前もってチェックできる学びが求められていることがわかった。

調査項目

1. 出身地
2. 滞在歴
3. 日本に興味を持ったきっかけ
4. 日本に留学を決めた理由
5. この学校を選んだ理由
6. この学校を選んでよかったこと
7. 受験する学校の重視する点
8. 生活課題
9. 大阪で困ったことは何ですか？
10. 他府県と大阪の違うところ
11. 大阪へのアドバイス
12. 卒業後の希望進路
13. 不安内容
14. インターンシッププログラム
15. 学ぶ形（実践型）
16. 学ぶ形（座学）

成果に

今後設置する「人材育成協議会」の議論のための資料の提供並びに実証実験やカリキュラムの参考資料として活用する。

どのように
反映するか

【調査の考え方】

日本で学ぶ人を対象に、日本の学校で学ぶ魅力と、学ぶための課題を把握する目的と、将来の人生に有意義な学びには、どんな学びを求めているのか、また、検討している新しい人材育成について、どう考えるのかを把握する目的で調査を実施いたします。ご協力をお願いいたします。

エール学園、大阪 YMCA、辻調理師専門学校、上田学園

【ご記入時のお願い】

1. 特に指定のない限り、あてはまるものを1つだけ選択してください。
2. 回答は、すべて統計的に処理され、研究目的でのみ利用いたします。貴社の企業名や個別の記入内容が特定されることはありません。
3. 2020年2月7日(金)までご回答いただきますようお願いいたします。

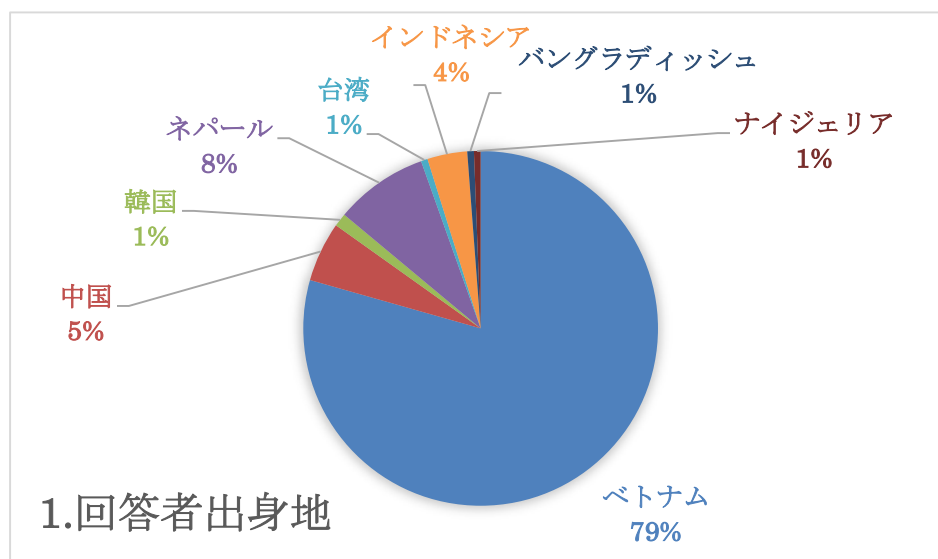
【本件に関する問い合わせ先】

学校法人 エール学園 E-mail masuda@ehle.jp(担当 増田)

(1) 回答者の背景

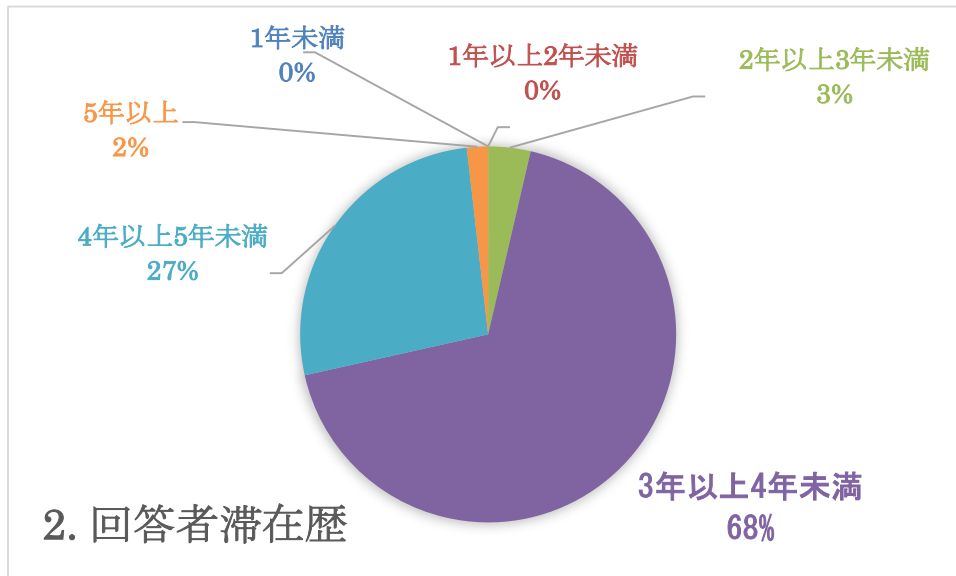
1. 出身地 (n=165)

本調査の回答者では、「ベトナム」が全体の7割を占め、次いでネパール、中国の順で占めており、圧倒的にベトナム出身者が多く回答している。



2. 滞在歴 (n=165)

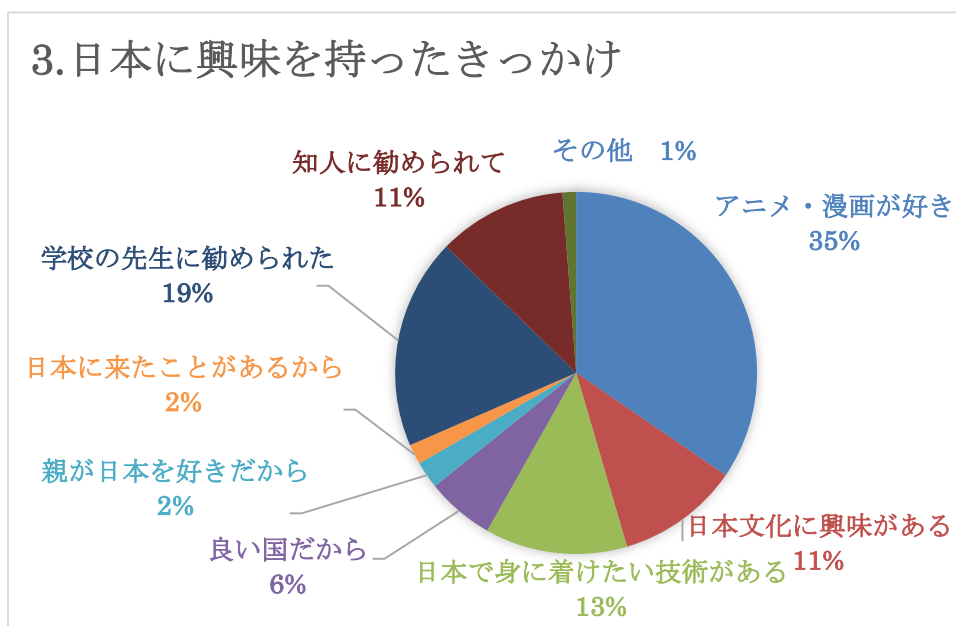
本調査の回答者の滞在年数は、3年以上4年未満が最も多く、68%を占めている。また、滞在歴が3年から4年の人を合わせると回答者の95%を占めている。このことから、本調査の回答者は、日本にも慣れてきている人たちの回答であることがわかる。



(2) 留学について

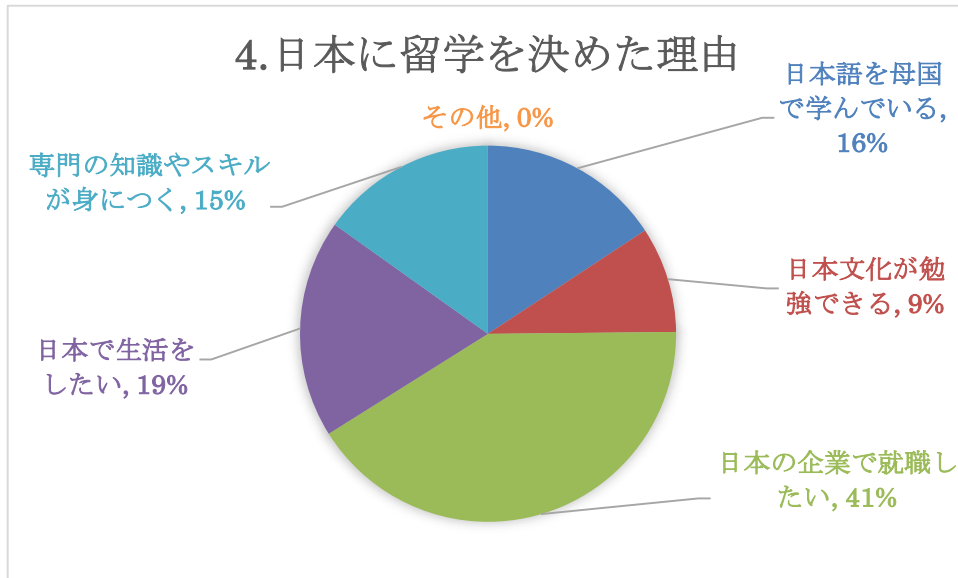
3. 日本に興味を持ったきっかけ (n=165)

日本に興味を持ったきっかけは、アニメや日本文化、日本の技術など日本のオリジナリティに対する興味に惹かれた人が約6割を占め、日本が好き、よい国だからといったより能動的な選択をした人を合わせると能動的に日本を選んだ人は、7割を占め学校や知人などの勧めで興味を持った人が3割となっている。



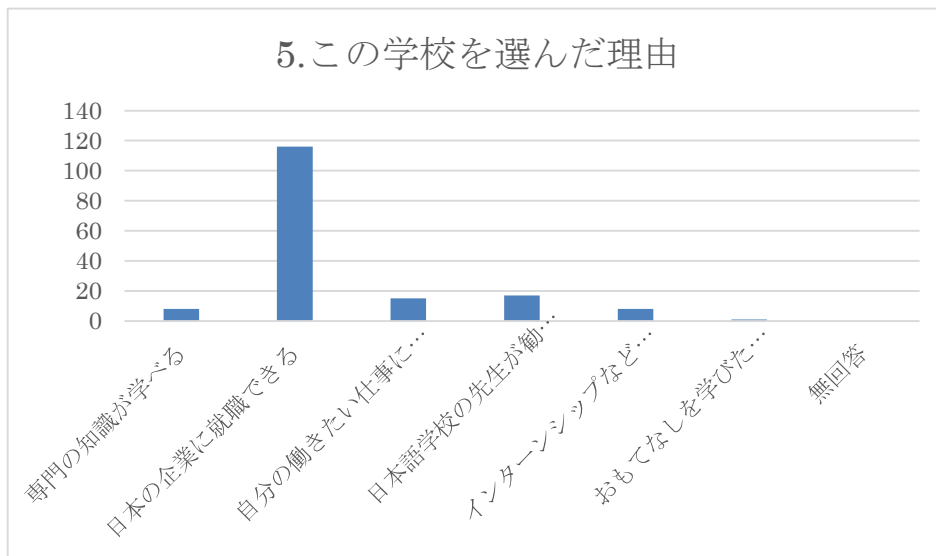
4. 日本に留学を決めた理由 (n=165)

日本に、留学を決めた理由は、日本の企業での就職が最も多く(41%)次いで日本で生活したいと(19%)ということを含めると6割を占め、何かを学びに来るために日本に来ているということが主な目的になっていないことがわかる。



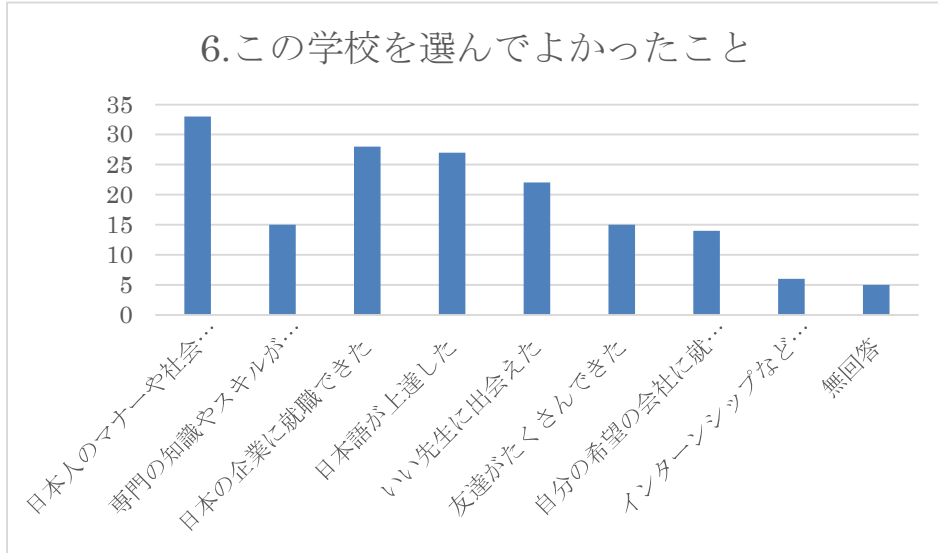
5. この学校を選んだ理由 (n=165)

また、学校の選び方についても、日本企業への就職の可否が大きなウェイトを占めている。



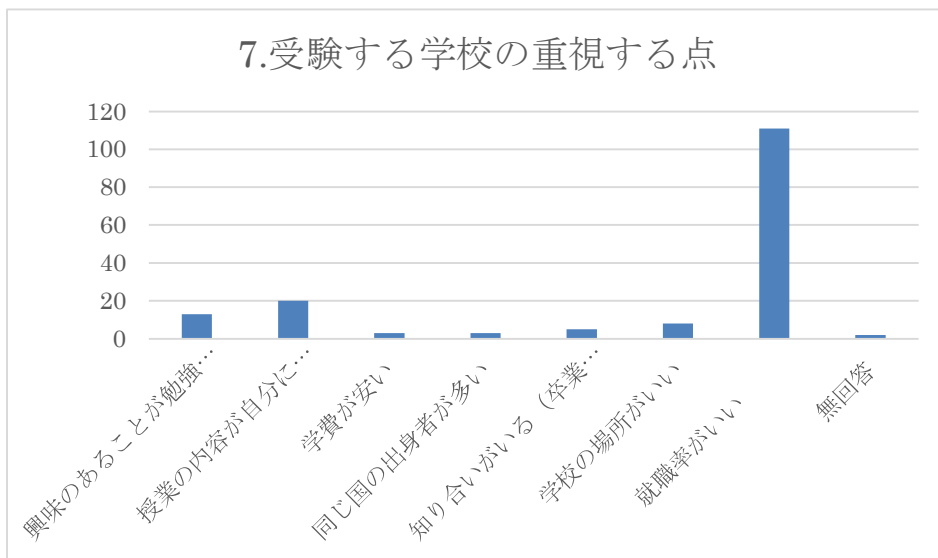
6. この学校を選んでよかったこと

この学校を選んでよかったと考えている内容については、具体的な専門知識やインターンシップなどの学びを評価するのではなく、いかに日本になじめるようになったかということが「よかった」として評価されている。このことは、日本の魅力が薄れてくると来なくなる。という意味でもとらえることができる。



7. 受験する学校の重視する点

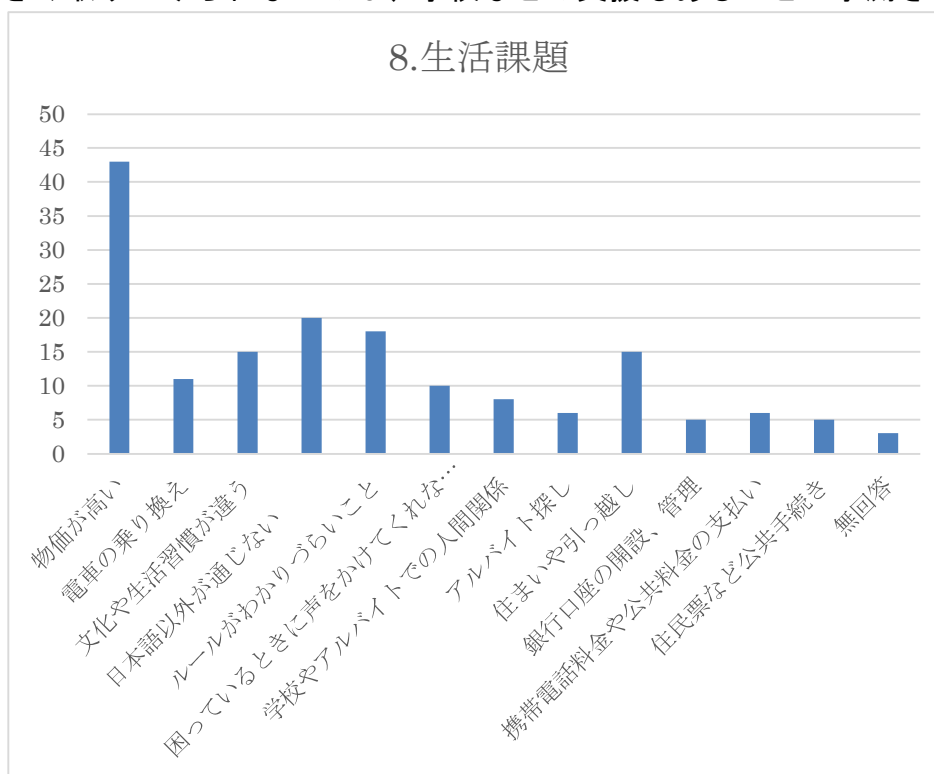
質問 6 と同様に、就職率が学校選びの重点事項であり、自身の将来像や学びたい内容を重視しているわけではない。



(3) 日本のことについてお伺いします。

8. 生活課題

生活するうえで、物価の高さが圧倒的な課題であり、日本のルールについては、比較的課題として大きく取り上げられないのは、学校などの支援もあることが予測される。



9. 大阪で困ったことは何ですか？

- ・日本人は外国人を差別しているし、新今宮かにくさっている。日本人に自転車を盗まれた。
- ・日本に来たばかりのころ、電車を間違えたことがある。
- ・大阪弁が分からなかった
- ・ベトナム語の案内書があったらうれしい
- ・大阪に来たばかりの時、大阪弁が全く分からず話ができなかった。
- ・日本語が下手でいろいろと困った
- ・大阪弁が全く分からなかった
- ・電車の乗り方がよくわからなかった
- ・最初は日本語が分からず、一人での生活で困った
- ・日本に来た時、日本語が下手で、日本人と話す時恥ずかしかった。あまり話せなかった時、国に帰りたと思った。日本語が下手で、アルバイトができなかった。このため、学校の外にあまり出ていかなかった。
- ・いつも仕事ばかり
- ・電車で迷ったり、自転車の駐輪場が遠かったから、コンビニの前に止めたら没収

された。

- ・悪い人がいっぱいいる。わがままな人もいっぱいいる
- ・犯罪が増えていると不安になる。道は人が少なく、電気が少ないため、暗くて怖い。ゴミが多くて、変な人が多い。
- ・ごみ箱が少ない。ホームレスがいっぱい
- ・道頓堀で自転車を盗られた
- ・大阪に来たばかりのころ、大阪弁が分からず本当に困った。
- ・場所がわからなかった
- ・お金がなかったし、日本語が上手ではなかったし、漢字があまり読めなかったから困った。
- ・電車や町で迷った
- ・大阪に来たばかりの頃は日本語が下手で不便だった。
- ・一方通行を逆走してしまった。ベトナムと日本とは反対。
- ・大阪に来た時、大阪弁が分からなかった
- ・これまでよく病気になった
- ・財布を落とした時、書類の再発行が面倒だった
- ・いろいろな税金がある。
- ・大阪弁です。一年住んでも大阪人の言葉はほとんどわからない。
- ・最初は道と日本語が分からなかった。
- ・日本語が話せなかったので、アルバイトを探すのが難しかったり、日本人とのコミュニケーションができなかった。
- ・日本語で困った
- ・一人での生活を始めたので、いろいろ困った。一番困ったのは日本人と話すこと。がんばって勉強して、今は日本人と話せる。
- ・電車の路線がいろいろあって、初めて乗った時に行きたい場所に行けなくて迷子になった
- ・アルバイトの時、日本のお客さんは外国人が嫌いだと感じた。よく外国人に怒っている。
- ・困った事がいっぱいあった。日本へ来た時はなにもわからないし、友だちもいなかったなので、何でも自分で調べた。
- ・大阪の税金は高いと思う
- ・大阪弁が分からなくて困った

10. 他府県と大阪の違いは何ですか？

- ・アルバイトやパートの時給が違う。人の話し方も違う。
- ・以前住んでいた福岡県とくらべると、大阪はゴミをどこにでも捨てるので、福岡県の方がいいと思います。
- ・大阪以外の場所に行ったことがない
- ・外国人のための施設がいい。おもてなしを感じる

- ・大阪はにぎやか。言葉と食べ物が違う。
- ・大阪はにぎやかなところで、木があまりないから暑い。岡山の方がいいと思う。でも、大阪はショッピングモールがたくさんあって便利。
- ・大阪弁が聞こえてくる。人情味がある。東京は少し冷たい。
- ・大阪の人はずっと優しく親切。他の県や町のことはわからない。友達の話では、ほとんどの県の人、本当に冷たいそうだ。
- ・神戸に行ったことがある。大阪の方が大きい。
- ・ずっと大阪です
- ・大阪と福岡や広島はいろいろと違う。大阪の方が大きくてにぎやか。大阪市は観光客が多い。
- ・大阪はにぎやかな街。安全で、人も親切。
- ・大阪の人はやさしくて楽しい雰囲気。ゴミだらけで汚い。
- ・以前鹿児島に住んでいたが、大阪の方がにぎやか。アルバイトも多く時給も高い。
- ・来日後大阪にしか住んでいないので他の町のことはわからない。
- ・来日後岡山県に住んでいたが、まあまあ田舎だった。大阪はにぎやか。
- ・食べ物と言葉が違う
- ・大阪の西成区はホームレスが多い。
- ・大阪弁が聞こえてくる。大阪人は温かい。
- ・前は富山県に住んでいた。富山県はとても寒かった。
- ・大阪は他の地方より給料が高い。
- ・大阪は家賃が安くて便利。アルバイトもいろいろあるので、選ぶことができる。生活も安心。
- ・名古屋の方が静かで人も少ない。
- ・言葉と食べ物
- ・前は神戸市に住んでいたの、あまり違いがない。
- ・2年前栃木県に住んでいた。関東地方なので、言葉も違います。
- ・大阪に来る前に石川県に2年住んでいたが、大阪より田舎で機会も少なかった。
- ・石川に住んでいる時は電車に乗ることもなかった。大阪は人が多く、外国人も増え続けている。大阪に来て初めて電車に乗った。
- ・わからない
- ・にぎやか。交通が便利。給料が高い。景色がきれい。
- ・大阪は他の県より、基本的なごみ処理意識が不足している。オーバーツーリズム
- ・大阪の電車は便利。思っていたより、西成区のホームレスが多い。
- ・大阪は沖縄より便利な街

11. 大阪へのアドバイスをお願いします。

- ・大阪は安全なところなので、みんな安心してください。
- ・日本のレストランにもっと外国人スタッフを入れた方がいい。観光客が来たらすぐに案内できる。

- ・ ゴミ箱を増やした方がいい
- ・ 値段を安くして時給をアップすればいい
- ・ 外国人が多いから商品にも英語等を書いてほしい。店のメニューにも英語が必要。
- ・ 英語を勉強した方がいいと思う。
- ・ ベトナム語の看板があったらいいと思う。ベトナム人が旅行する時にとても便利だと思う。
- ・ 電車の乗り方がよくわからない。大阪から東京に行きたいけど、どう乗ったらいいのかわからない。
- ・ 大阪の人は親切。
- ・ 今のような感じでちょうどいいと思う。
- ・ 大阪人ではなくて、日本人は友達になりにくい。
- ・ もっと木を植えてほしい。ハラルの食べ物ももっと欲しい。
- ・ 道をもっときれいにしてほしい。道するべを増やしてほしい。大阪のことを他の国に宣伝してほしい。
- ・ “大阪人は優しくて親切。
- ・ 大阪の物価は東京よりも安い。”
- ・ 何もしなくていい。
- ・ 大阪人がもっとやさしくなるといいと思う。
- ・ 東京より大阪は住みやすい。大阪の人は優しくて親切で心が熱い。いろいろきれいな所もあるので、是非大阪に来てほしい。
- ・ 路上喫煙は禁止すべき
- ・ 性格を変えてほしい
- ・ 大阪が最高！
- ・ 人が親切で、交通機関が便利。仕事が多い。日本に来たばかりの人にはとてもいい場所だと思う。
- ・ 外国人にとって大阪は本当に住みやすい。交通が便利で、大阪人も親切。
- ・ 性格を変えてほしい
- ・ ごみを分ける方がいいと思う。道で捨てる人は罰金にした方がいい。ホームレスは何とか方がいい。かわいそうだけど、これが変わらないと、大阪への見方が変わる。
- ・ 大阪はいろいろないいことがある。例えば大阪人はとてもやさしいし、物価も安いし、UFJもとても楽しい。(外国人へのアドバイス)
- ・ 大きな町で遊ぶところはきれい。外国人旅行者が多い。物価が安い。
- ・ 関西弁を少しでも学んだ方がいい(外国人へのアドバイス)。大阪の人は英語の勉強をした方がいいと思う。
- ・ 大阪に来る前に困らないよう大阪弁をしっかりと勉強した方がいい。
- ・ 値段を安くしてほしい。インドネシア語があればいいな。
- ・ 値段を安くしてほしい
- ・ “たくさん言葉を勉強した方がいい。
- ・ 大阪人は親切。大阪は仕事が多いのでチャンスが多い。将来就職ができる。”

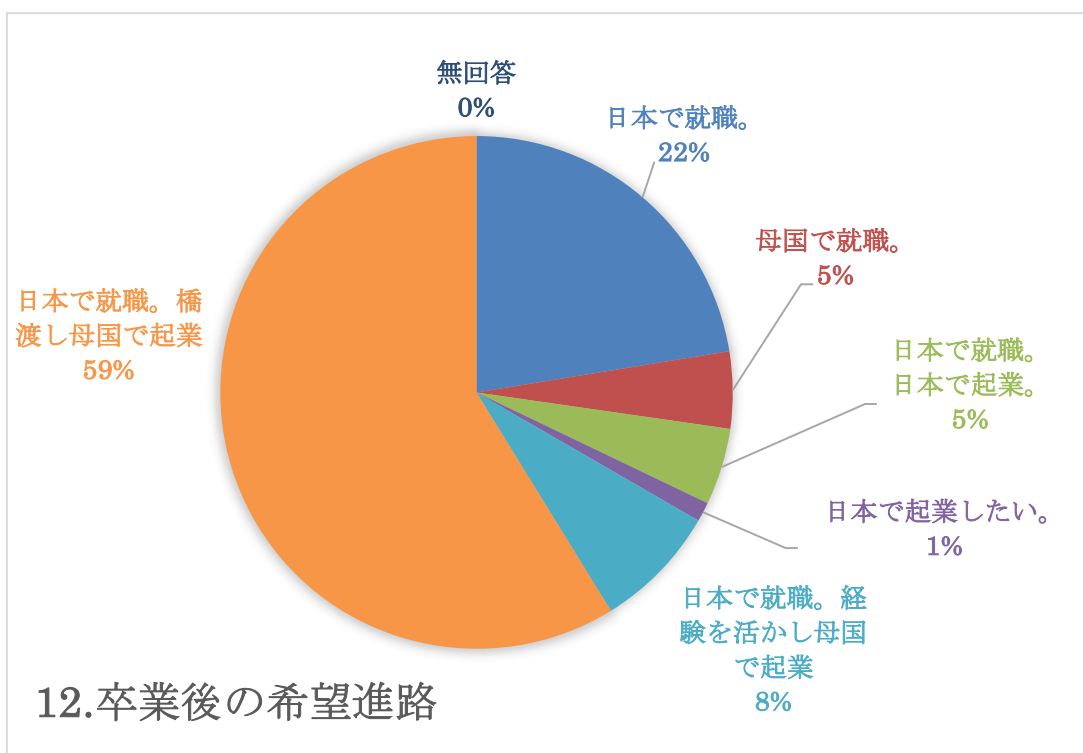
- ・大阪の人は優しい。大阪は安全なところ。
- ・大阪人は外国人にもっと優しく親切にしてほしい
- ・大阪はたくさんの美しい風景と楽しい人がいる。安全なところ。
- ・Free Wifi を使えるところをもっと用意した方がいい。お店のレジ担当の人は英語ができる人の方がいい。
- ・どこでも一番大切なのは日本語。日本語が分かれば日本での生活が簡単になる。外国人は早く環境に慣れてください。
- ・あまり大阪のことはわからないが、いいと思う。
- ・外国人にもっと優しくした方がいい
- ・大阪弁を勉強した方がいい(外国人が)
- ・大阪人はとても親切だし気持ちが熱い。でも時々熱くなりすぎて、声が大きくなって、みんながびっくりしてしまう。それだけだと思う。
- ・外国人にもっと優しくすればいいと思う。人にやさしくするのは、人間のとてもすばらしいところだから。
- ・大阪人はとてもやさしいので、もし道が分からなったら皆さんに聞いてください(外国人へのアドバイス)
- ・大阪の人は親切なので、困った事があったら遠慮せず何でも聞いてください。(外国人へのアドバイス)
- ・ルールをもっと易しくしてほしい
- ・ベトナム語だけでなく他の・・・・・・・・
- ・大阪というところはお金を稼げるところだからたくさん働いてください。大阪の人はほとんど気が短いから、すぐ怒る可能性があるので気を付けてください。(外国人へのアドバイス)
- ・きれいにしてください。
- ・今日本に住んでいる外国人はベトナム人ばかり。国際交流をしたいです。
- ・他のアジア諸国の人々に対し、国籍によって判断しない。他の県より、外国人が旅行しやすい気がするが、でももう 21 世紀なので、言葉やアイデンティティのギャップに関係なく、グローバル化したら、大阪をもっと好きになるし、もっと良くなると思う。
- ・値段を安くした方がいい。ベトナム語がもっとあった方がいい。大阪の人はもっとやさしくしてほしい。
- ・大阪弁をもっと勉強した方がいい(外国人が)
- ・大阪を旅行したらぜひたいこ焼きを食べてください。

(4) 卒業後

12. 卒業後の希望進路

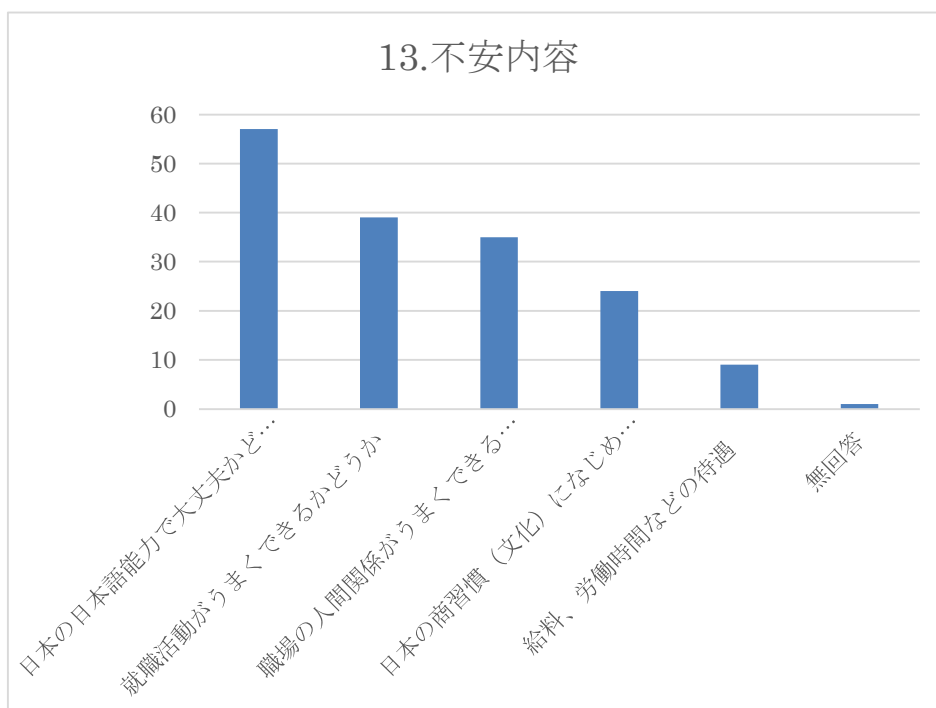
留学の目的が、日本への就職を希望することが圧倒的に多かったが、卒業後の進路としては、日本で就職して、橋渡しの役割を担える母国での企業を 60%の人が望んでいる。

就職希望の中でも将来の起業を視野に入れた人も多く、将来の夢として企業を含んだものとしては、全体の73%である。日本で就職し、そのまま仕事を続けたい人日本で就職をしてそれをネットワークとして起業したい人を合わせると94%というニーズが高いことがわかる。



13. 不安内容

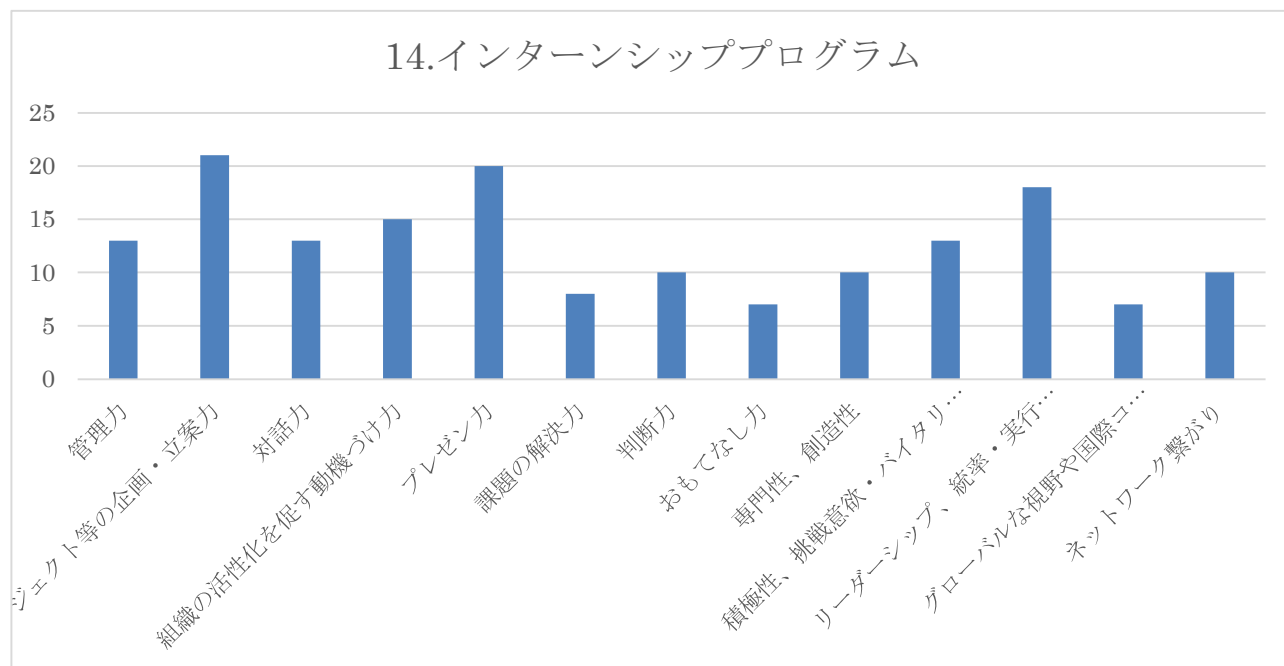
日本での就職にあたっては、日本語能力への心配が高く、就職活動など日本のビジネス文化に対する不安が高く、選ばれる日本、グローバル化に向かうためには、改善が求められる。



(5) インターンシップ

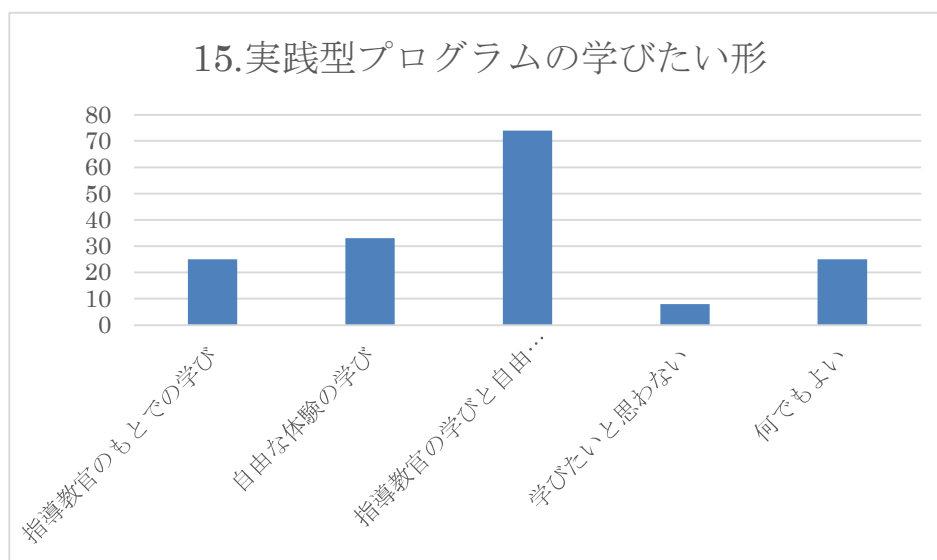
14. インターンシッププログラム

ミナミの街を使った実践型プログラムに期待することは学びたい形については、インターンシップにおいて、作業や仕組みを学ぶというよりも、プロジェクト等の企画・立案力やプレゼン力などアウトプットする能力を身に着けたいと考え、リーダーシップなど起業するうえで重要な要素を学びたいと考える人が多くいた。



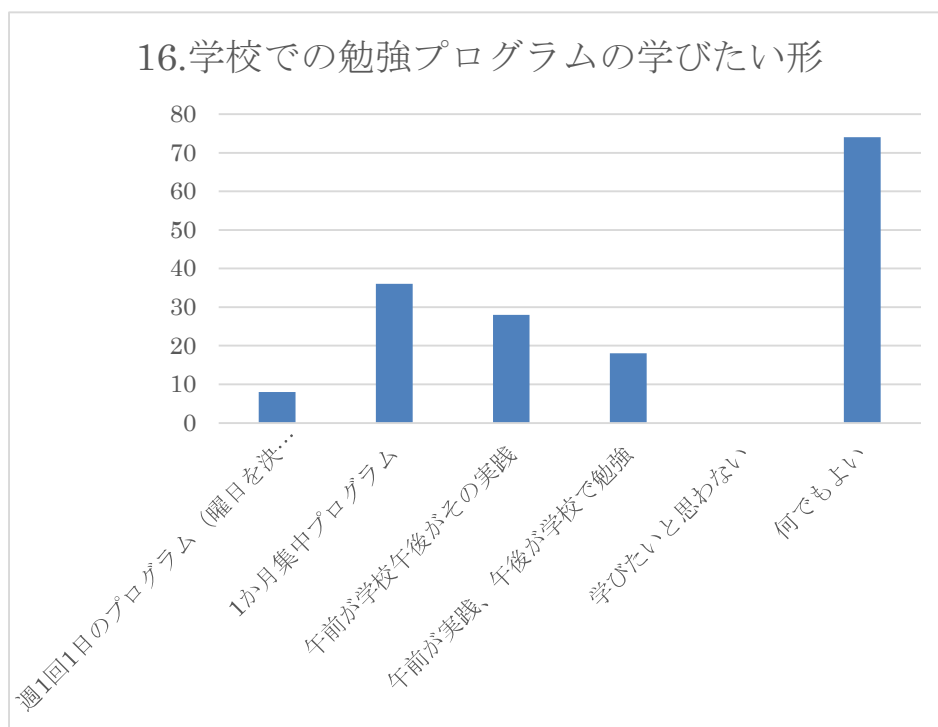
15. 学ぶ形（実践型）

実践型授業についても自由に活動することを求め、座学においては、指導教官の学びを自身が反映できているのかを前もってチェックできる学びが求められていることがわかった。



16. 学ぶ形（座学）

学ぶ形については特に要望がないということがわかった。



2. 学ぶ環境・学びたい形のアンケート調査 ②

調査名 [2019 年度調査②]

学ぶ環境・学びたい形のアンケート調査

調査目的 有力な広報先、連携先としての大阪府下の活動団体並びに、IR 関係事業者

が抱えている課題や要望などの把握を行い連携、広報の研究を行う。

調査対象 有力な広報先、連携先として泉州地域広域観光連携協議会
IR 関係事業者

日時・場所 ツーリズム EXPO ジャパン 2019
(10 月 25 日 (金) インテックス大阪)

調査手法 ヒアリング 調査。

調査結果 <ヒアリング先>

IR 関連 4 社
観光関連事業者 13 社

<調査結果>

課題

- ・事業者が成長しない
- ・スタッフが、中国人と台湾人が一緒だとけんかする。
- ・スタッフが、国の違う人同士だとそれぞれの国の主張が強すぎる。
- ・ボランティア組織なのでたくさんの参加が必要。
- ・事業者が観光に積極的でない。
- ・人材不足と資金不足。
- ・IR の何万という人材不足が検討されていない。
- ・万博の人材はどうするのか心配。
- ・企画できる人が必要。
- ・学習意欲のある人は少ない。

その他

- ・行政がもっと盛り上げてくれたら
- ・人を雇う余裕などない。
- ・人材はあるものという前提で進めている。

調査項目 抱えている課題について
人材について
学ぶ機会について

成果にどのように反映するか

平成 31 年度に設置する「研究会」のメンバー
平成 31 年度のワーキングへの話題提供。

調査の考え方

【調査の考え方】

将来の有力な広報先、連携先としての大阪府下の活動団体並びに、IR 関係事業者が抱えている課題や要望などの把握を行い連携、広報の研究を行う。

ツーリズム EXPO ジャパン 2019 実績

来場者数 151,099 人(11月5日確定値)

10月24日(木)19,933人(業界・プレス) 10月25日(金)28,375人(業界・プレス)

10月26日(土)51,173人(一般日) 10月27日(日) 51,618人(一般日)

日本全国 100カ国・地域 1475企業・団体が参加

【ツーリズム EXPO ジャパン 2019】

「ツーリズム EXPO ジャパン」は地域経済の活性化や雇用創出の効果などからツーリズムへの注目が高まり、海外・国内の観光需要喚起と海外からの訪日旅行の誘致に向け、官民が一体となり観光立国への動きが進められる中で誕生した。

「世界のツーリズムをリードする」総合観光イベントとして、観光業界はもとより様々な産業関係者が「観光」を軸に集結し、海外・国内・訪日の観光振興、地域活性化を目指すとともに、参画する事業者各々が発展成長していくために、知見共有や議論をする機会、ビジネスの場としての展示会や商談会、消費者向けのプロモーション、ダイレクトマーケティングの機会を提供する。

2019年、2020年は世界的スポーツイベント、文化事業の開催で、世界から日本への注目が高まっている。ツーリズム EXPO ジャパン 2019 は、その効果を継続させ、観光交流による成長を全国に波及するため、世界的大型イベントや IR 誘致で注目が高まる関西で開催を決定した。

主要4事業(展示商談会、フォーラム&セミナー、顕彰事業、交流会)の実施に加え、インバウンド・観光ビジネス総合展 2019 や VISIT JAPAN トラベル&MICE マート 2019 も引き続き同時開催。

<開催目的>

海外旅行、訪日旅行及び国内旅行振興のために、観光産業のみならず全産業や地域の力を結集し、名実共に世界最大級の旅のイベントとし、国内外に観光立国をアピールします。出展者の魅力を発信する最大の場とし、また観光関係者にとって情報交換及び商談の最大の機会を提供するとともに、消費者に「旅の力」を啓発し、多様な切り口でのトラベルライフの提案やムーブメントを創造する旅の総合イベントを目指します。



私の旅は、次のステージへ。

旅が変わる。あなたが変わる。
世界最大級 旅の祭典

ツーリズム EXPO
ジャパン 2019 [大阪 関西]

2019 10/ 24(木) 25(金) 26(土) 27(日)

インテックス大阪

※10月24日(木)、25日(金)は業界関係者の商談会のため一般の方は入場できません。

主催：公益社団法人 日本観光振興協会
一般社団法人 日本旅行業協会
日本経済観光局(JETCO)

特別協力：一般社団法人 全国旅行業協会 (ANTA)
特別賛助：公益財団法人 大阪観光局
開催支援：TEJ2019大阪・関西 開催地連絡協議会

【出展をご検討の企業・団体の皆様へ】
2020年出展申込受付中!

[2020年出展のご案内はこちら >](#)

ツーリズム EXPO ジャパン 2019 HP より

3. インキュベーション機関へのヒアリング調査

調査名 [2019 年度調査③]

インキュベーション機関へのヒアリング

調査目的 平成 30 年度の協議の中で示された、人材育成の人材像の一つとして大阪におけるインキュベーション、スタートアップ、イノベーションの取り組みを把握し、機関との連携も含めて、人材育成のカリキュラムの研究を行う基礎資料にする。

調査対象 大阪におけるインキュベーション、スタートアップ、イノベーション機関

大阪産業局 専務理事 角谷禎和 (2019 年 9 月 11 日)

大阪府中小企業支援室 室井敏一室長 (2019 年 9 月 4 日)

調査手法 ヒアリングの実施。

調査結果 大阪府は、府市統合で大阪産業局を立ち上げ、産業サポートを実施している。
大阪府は、イノベーションを起こすためにスタートアップなどに力を入れていく。
外国人に特化したプログラムはなく、基本的には、日本人や日本企業が対象。
スタートアップについては、グランフロントにコンソーシアムを設置している。2020 年 1 月に国に申請を出す予定。

調査項目 目的、人材を集める工夫、活動内容、効果的と思われる取り組み内容、今後必要とされる機能、課題、連携の可能性

成果にどのように反映するか

平成 31 年度に設置する「研究会」の議論のゲストなど

大阪産業局の取り組み

大阪産業局は、平成 31 年 4 月 1 日に設立したもの

大阪の中小企業等の経営力強化や創業支援等の事業を行うことにより、府内中小企業等の健全な創出及び育成を図り、もって活力ある大阪経済の発展に寄与することを目的とする。

経営理念 グローバル社会の中で、大阪経済の発展をめざし、プロフェッショナル集団として、意欲ある中小事業者・起業家の成長に貢献します。

行動指針 私たちは、「誰のために」「何のために」を常に意識し、行動し続けます。

私たちは、自ら「場」を創り出すチャレンジャーであり続けます。

私たちは、向上心と好奇心を持ち、成長し続けます。

私たちは、謙虚な姿勢で、関わる全ての組織・人とパートナーであり続けます。

私たちは、「ありがとう」を超える「感動」を提供し続けます。

事業

- (1) 中小企業等の支援に関する事業
- (2) 施設の管理運営に関する事業
- (3) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

おおさかベンチャーチャレンジ FUND & Fan

不安を抱きながらも自身の信じるビジネスプランで起業に挑戦するベンチャーに対し、事業起ち上げ後、スムーズに事業成長の軌道に乗れるよう応援する場の提供。

そこで、ビジネスプランを実現させるために必要な要素として、起ち上げ時の資金 (Fund) とその後の売上を上げるための顧客 (Fan) を開拓する機会を『Fund&Fan』を通じて提供。より多くのベンチャー支援と起業応援者の醸成を行い、大阪を、起業で挑戦しやすい街に。

大阪起業家グローイングアップ

経済・社会の新陳代謝を促し、大阪経済の持続的な成長を実現するため、将来の大阪経済を担う有望な起業家を発掘し、その成長を着実に支援する大阪府の事業。

<ビジネスプランコンテスト ドリーム DASH! >

社会課題・ニーズを独自の視点で的確に捉え、その解決に向けた起業家の強い使命感のもと、既存の製品・サービスを上回る価値を顧客へ提供するとともに、持続安定的な収益、経済への好循環・波及効果が期待できるビジネスプランを発掘する場として、ビジネスプランコンテストを開催。

ビジコン受賞者には、100 万円の補助金と半年間のハンズオン支援。「ドリーム DASH!」には、起業スタート期をサポートし、事業の加速を促したい。そのプランの実現が、大阪府内の経済活性化に寄与することを期待。

大阪魅力発信事業

大阪・関西万博の開催、さらにはカジノを含む統合型リゾート施設 (IR) の大阪への誘致

など、ツーリズム産業はさらなる活況が期待されている。一方で、大阪にはまだまだ広く知られていない魅力ある商品やサービスが多くある。

引き続き、商品やサービスのブラッシュアップや積極的なネットワーキングを行う。

大阪ナレッジフロンティア推進機構

大学発ベンチャー等の革新的な研究成果や技術をもとにした新たな製品開発やビジネス化を促進し、高い技術力を持つ研究開発型企業を積極的に支援することにより、新事業・新産業の創出を図る。大学・研究機関等の基礎研究を応用研究・実用化へと進める共同研究や製品化・事業化をめざす「プロジェクトメイク」、シード～アーリー段階の研究開発型ベンチャー企業に対して事業運営に積極的に関与し、適切な事業運営を推進できる態勢を整える「ハンズオン支援」などで、大阪・関西におけるイノベーションエコシステムの確立と経済社会の持続的な発展をめざして活動している。

大阪市 イノベーション人材の育成・流動化促進事業 V:DRIVE

イノベーション創出を牽引する次世代人材の育成や、成長途上段階の中小・ベンチャー企業の成長加速を図り、大阪のイノベーション創出環境の充実・強化につなげることを目的として、中小・ベンチャー企業の人的資源強化にむけた支援や、大企業等から中小・ベンチャー企業への人材流動化（人材育成を目的とした期間限定の研修派遣 等）、兼業・副業をはじめとする多様な働き方の普及・定着を促進するプログラムを実施。

大阪府中小企業支援室の取り組み

大阪スタートアップ・エコシステムコンソーシアム

大阪スタートアップ・エコシステムコンソーシアムは、大阪・関西の中心部の集積を活かし、世界トップクラスのスタートアップ・エコシステム拠点都市の形成を目的として設立されました。大阪府、大阪市、経済団体及び大阪産業局が連携してスタートアップを支援し、グローバルに展開する企業が連続的に輩出される環境を構築していく。

起業家教育に取り組む大学や、資金面でスタートアップを支援する金融機関、拠点開発に取り組むデベロッパー等を構成員に加え、国の「世界に伍するスタートアップ・エコシステム拠点形成戦略」に基づき、2020年1月に予定される国の公募に応募し、「グローバル拠点都市」に選定されることを目標に連携しく予定。

今後このコンソーシアムが母体となり、オール大阪で世界に冠たるスタートアップ都市・大阪をめざす。

4. 関西経済連合会の人材育成の取り組み研究

調査名 [2019 年度調査④]

関西経済連合会の人材育成の取り組み研究

調査目的 有力な広報先、連携先としての関西経済連合会国際部が主催する ABC (アジアビジネス創出) プラットフォームにおいて産業界が抱えている課題や要望などの把握を行い連携、広報の研究を行う。

調査対象 関西経済連合会 ABC プラットフォーム参加者

日時・場所 令和 1 年 7 月 4 日 (木) 10 : 00 ~ 11 : 30

令和 1 年 8 月 19 日 (月) 10 : 00 ~ 11 : 30

令和 1 年 10 月 8 日 (火) 10 : 00 ~ 11 : 30

令和 1 年 12 月 9 日 (月) 10 : 30 ~ 12 : 00

関経連 会議室

調査手法 有力な広報先、連携先としての関西経済連合会の人材育成の会議に出席し把握を行う。

調査結果 **産業界が抱えている課題**

中小企業には、あまり優秀とは言えない人が来るし、就職してもすぐ辞められる。

外国人を人手としてとらえている企業が多いこと。(ホワイト企業とブラック企業が存在)

外国人に対して偏見を持っていること。

外国人へのアプローチがわからない。優秀な学生がわからない。

外国人に触れる機会がない。

産業界の要望

優秀な外国人に出会える場が欲しい。

外国人の優秀さに会社を引っ張ってほしい。

雇用を外国人に広げるためのサポート体制がほしい。

専門士の制約がないようにしてほしい。

ABC プラットフォーム会議

分野別の会議を持ち、アジアビジネスのプラットフォームとして育成する。

調査項目 産業界が抱えている課題、要望、ABC プラットフォーム会議、イベントの把握。

成果にどのように反映するか

平成 31 年度に設置する「研究会」のメンバー

平成 31 年度のワーキングへの話題提供。

参考 アジア・ビジネス創出プラットフォーム (ABCプラットフォーム) について



2019年4月5日

公益社団法人 関西経済連合会

1. 目的・活動

目的

“アジア・日本におけるビジネスの創出、経済の活性化”

「アジア・ビジネス創出プラットフォーム (ABCプラットフォーム)」において、
アジア各国と関西の経済団体が協力し、企業・団体間における
人材、技術、サービス等の連携を促進し、ビジネス創出、経済活性化につなげる



インドネシア



マレーシア



ミャンマー



フィリピン



シンガポール



タイ



ベトナム



日本

活動

各経済団体のトップが集まる全体会議を年1回開催するとともに、
そのもとに、アジア各国と日本双方の関心分野ごとに
「テーマ別部会」を設置し、ビジネス創出に取り組む

2. ABCプラットフォームの体制

構成団体

-  インドネシア商工会議所 (Indonesian Chamber of Commerce and Industry)
-  マレーシア商工会議所 (National Chamber of Commerce and Industry of Malaysia)
-  ミャンマー商工会議所連合会 (The Republic of the Union of Myanmar Federation of Chambers of Commerce and Industry)
-  フィリピン商工会議所 (Philippine Chamber of Commerce and Industry)
-  シンガポール製造業連盟 (Singapore Manufacturing Federation)
-  タイ工業連盟 (The Federation of Thai Industries)
-  ベトナム商工会議所 (Vietnam Chamber of Commerce and Industry)
-  関西経済連合会 (Kansai Economic Federation)

3. ABCプラットフォームの全体イメージ



人材育成・活用部会

◆部会の主な取り組みと体制

主な取り組み：企業の中核人材をめざす人材育成

プロジェクトマネージャー：エール学園

参画企業・団体：近畿社会福祉専門学校、森興産、中農製作所、池田泉州銀行、八尾市役所、八尾商工会議所、大阪府商工労働部、富田林工業団地、宿泊関連業者、ベトナム・ミャンマー・マレーシアの大学・短大等

◆プレゼンテーション

発表者	内容
エール学園 校長 萩原大作氏	<ul style="list-style-type: none"> 部会の目標は①企業の中核となりうる人材を呼び込み、関西企業で働いてもらう、②受入企業では、中核人材育成体制を構築するとともに、安心して楽しく働ける環境整備、③人材育成を核として関西、アセアン双方の経済発展につなげるの3点。 部会としては、偶数月は定例会、奇数月はテーマ別セミナーや情報交換会など具体的なビジネス活動をする予定
在日ベトナム人協会 会長 チャン・ゴック・フック氏	<ul style="list-style-type: none"> 在日ベトナム人協会は日越間の友好を深め、両国の繁栄と発展に寄与することを目標として活動している。 外国人を単純労働者としてではなく、人材として扱ってほしい。単純労働者として扱っていると、今後様々な問題が出てくる。 日本企業とともに、日本で活躍できる人材育成に取り組んでいきたい。



◆協力合意書の締結

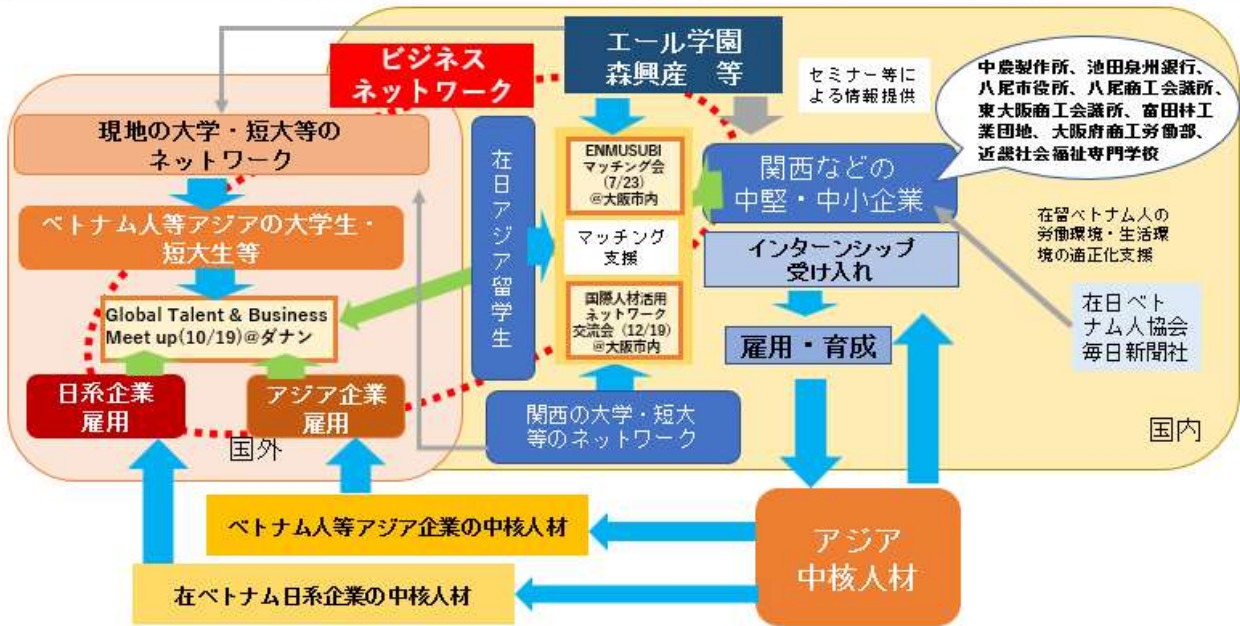
人材育成・活用部会において、ベトナムと日本間のビジネス交流の拡大に向けて、協力して取り組みを進めていく旨の合意書をエール学園と在日ベトナム人協会との間で締結

人材育成・活用部会

目標	アジア中核人材の育成・活用の促進
取り組み	ASEAN7カ国の大学・短大等のネットワークの構築や在関西のアジア人留学生とのネットワークの拡充を図り、日本・関西での就労の円滑化・拡大を通じた中核人材の育成、日本国内で安心して楽しく働ける労働・生活環境の整備支援を行う。具体的には、当面、ベトナム、ミャンマー、マレーシアにおいて、現地の大学・短大等とのネットワーク及び関西での受け入れ企業群の拡充を図り、現地及び国内でのマッチングや日本語教育、職業教育の支援を行う。また、エール学園と在日ベトナム人協会との協力合意書の具体化（例：現地の日本向け教育施設の整備等）を行う。
プロジェクトマネージャー	エール学園
プレイヤー	<p>国内：JETRO大阪、毎日新聞社、在日ベトナム人協会、森興産、弁護士法人ALG&Associates、池田泉州銀行、大阪府商工労働部、東大阪商工会議所、八尾市役所、八尾商工会議所、近畿社会福祉専門学校、富田林工業団地、宿泊関連業者、</p> <p>海外：在日ベトナム人協会、ハノイ国家大学外国語大学、ハノイ大学、ハノイ貿易大学、ダナン大学、Panyapitwat Institute of Management（タイ）、マレーシア工科大学 等</p>

今年度の取り組みと今後の取組の方向性

ABCプラットフォーム 人材育成活用部会の主な取り組み



その他の主な取り組み
JETRO, AOTS, PREX等の取り組みと連携した人材育成プログラムの紹介・提供

5. 国際フレームワーク(NQF)の概要調査

調査名 [2019 年度調査⑤]

国際フレームワーク（NQF）の概要調査

調査目的 平成 30 年度の議論の中ででてきた国際通用性の一つの基準である国際 フレームワーク（NQF）について概要を把握するため調査を行う。（将来的に研究）

調査対象 記事、論文並びに図書

調査手法 インターネット調査、論文並びに労働政策研究所・研修機構労働図書館 閲覧。

調査結果 日本労働研究雑誌 No. 595/Special Issue 2010 において国際フレームワーク（NQF）の日本におけるフレームワークの整備が急務とされていた。

昨今の国際化を背景に、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構などによる特にアジアとの大学の質保証の環境を整える動きが盛んにおこなわれはじめている。2015 年の UNESCO 総会「技術職業教育訓練についての勧告」が 14 年ぶりに改訂され、職業教育の範囲は「広範な職業分野、生産、サービス、生活に関わる教育、訓練、技能開発」とされ、その目的は「個人をエンパワーし、雇用とディーセント・ワーク（人間らしい仕事）、生涯学習を推進すること」であり、以下「政策とガバナンス」「質とレリバンス」等、合計 7 章 60 条の勧告がなされている。特に「質とレリバンス」においては、NQF は注目され、「学習プロセス」「職業教育スタッフ」「学位資格システムと学習経路」「質と保証」「労働市場と職業世界へのレリバンス」「情報とガイダンス」を結びつける重要なツールとなっている。一般社団法人 専門職高等教育質保証機構の美容業界とオーストラリアの事例などそれぞれの分野での研究が始まっていることがうかがえた。また、具体的なチェックシートなども研究されていたため参考に取り入れられたらと考える。

調査項目 国際フレームワーク（NQF）の概要。

成果にどのように反映するか

調査の内容を通じて、現在検討しているカリキュラムの具現化に向けて、整理の方向性や内容について反映させられるのか検討する材料とする。