

はじめに

職業教育の重要性が、近年、強調されています。世界に目を向けると、欧米はじめ世界各国が、高等職業教育の改革に積極的に取り組んでいます。さらに、わが国では、少子高齢化が進み生産年齢人口が減少し、人生 100 年時代を迎えている中、リカレント教育のニーズが高まり、多様な視点に立った専門職高等教育改革が求められています。この改革を進めるには、これからの専門職高等教育に求められる三つの要素に配慮しなければなりません。

① 多様性 (diversity)

多様な社会のニーズに対応できる多様で柔軟な教育プログラムによって学修を進めることを可能とする。

② 流動性 (mobility)

国際間、教育セクター間における人材や教材の移動を円滑に進めることを可能とする。

③ 生産性 (productivity)

一定期間で最大の学修成果があがるとともに、学修に関する情報について、効率的に入手することを可能とする。

当機構では以上の認識を基礎として、本年度三つの文部科学省委託事業を提案し、採択されました。

A FD・SD 事業「職業実践専門課程の質保証・向上につながる専修学校教職員資質能力向上プログラム開発」

専門学校の教職員を対象として、多様な学生を対象とした生産性の高い教育を進めるために必要な知識・技能を研修するためのプログラムの構築と実践に取り組んでいます。

B コンピテンシー事業「学修成果の測定に向けた職業分野別コンピテンシー体系の研究」

学修成果の可視化を実現するためのコンピテンシー体系を構築し、プログラムの質保証・向上を通じて、国際間、教育セクター間における人材・教材の流動性を高める研究に取り組んでいます。

C ポートレート事業「職業実践専門課程に相応しいポートレートシステムの要件定義」

利用者目線に沿って、学修に必要な情報を効率的に入手することができ、かつ、職業教育の国際通用性にも配慮したデータベースシステムの開発に取り組んでいます。

本書では、以上のうち、平成 30 年度における B (コンピテンシー事業) の成果をまとめたものです。本年度は、資格枠組みのレベルの定義を行い、四つの分野 (土木・建築、動物、ゲーム・CG、美容) について分科会を組織し、それぞれの分野の代表的な職種について、学修成果指標を作成し、産業界のご意見を聴取いたしました。本報告書では、それらの全容を紹介いたします。

なお、本研究の実施にあたって、特に、アンケート調査の対象となった産業界の方々には、難解な質問に対して多くの示唆を含むご回答を多数いただきました、この場を借りて厚く御礼申し上げますとともに、本事業の発展に引き続きご協力を賜りたくお願い申し上げます。

平成 31 年 3 月

一般社団法人専門職高等教育質保証機構

ポートレート事業 実施委員会

委員長 川口 昭彦

目次

1 本事業の概要	1
1.1 目的と概要.....	1
1.2 実施内容.....	2
A 資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）作成	2
B 分野ごと「学修成果指標」作成	2
C 調査	2
D 分野ごと「コンピテンシーディクショナリー」作成	2
平成 31 年度事業の予定	3
2 資格枠組みのレベルの定義	4
2.1 フレームワーク構築の考え方	4
2.2 レベルディスクリプターの作成	5
2.3 資格枠組みのレベルの定義（概要）の作成	11
3 学修成果指標の作成	12
3.1 美容分野－美容師職種	12
3.2 ゲーム・CG分野－ゲームクリエイター職種	14
3.3 動物分野－認定動物看護師職種	16
3.4 土木・建築分野－土木施工管理職種	18
4 調査	19
4.1 調査の概要	19
4.1.1 調査方法	19
4.1.2 調査対象	20
4.2 調査結果	22
4.2.1 美容分野－美容師職種	23

4.2.2 ゲーム・CG分野ーゲームクリエイター職種	39
4.2.3 動物分野ー認定動物看護師職種	60
4.2.4 土木・建築分野ー土木施工管理職種	90

5 コンピテンシーディクショナリー作成..... 107

5.1 コンピテンシーディクショナリーの形	107
5.2 コンピテンシーディクショナリーの試作と公開	109
5.3 今後の課題と予定	115

● 別添資料..... 116

別添 A 資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）	116
別添 B 資格枠組みのレベルの定義（概要）	121
別添 C① 学修成果指標（美容分野ー美容師職種）	122
別添 C② 学修成果指標（ゲーム・CG分野ーゲームクリエイター職種）	128
別添 C③ 学修成果指標（動物分野ー認定動物看護師職種）	132
別添 C④ 学修成果指標（土木・建築分野ー土木施工管理職種）	136

● 参考資料..... 139

資料 1 マレーシア資格枠組み（原文）	139
資料 2 マレーシア資格枠組み（翻訳）	147
資料 3 調査票・回答票.....	151
① 美容分野ー美容師職種.....	152
② ゲーム・CG分野ーゲームクリエイター職種.....	158
③ 動物分野ー認定動物看護師職種	164
④ 土木・建築分野ー土木施工管理職種	168

コンピテンシー事業 研究委員会名簿

氏名（敬称略）	所属・職名
川口 昭彦	一般社団法人専門職高等教育質保証機構代表理事
山中 祥弘	学校法人メイ・ウシヤマ学園理事長
岡本比呂志	学校法人中央情報学園理事長
小林 浩	リクルート進学総研所長
野田 文香	東北大学高度教養教育・学生支援機構准教授 大学改革支援・学位授与機構客員准教授

美容分科会委員名簿

氏名（敬称略）	所属・職名
川島鋼太郎	ハリウッド大学院大学専攻長
本田あけみ	関西国際大学教授
佐藤 友彦	株式会社アクシス代表取締役

ゲーム・CG分科会委員名簿

氏名（敬称略）	所属・職名
宇佐見眞也	ECC コンピュータ専門学校校長
佐野 浩章	Japan Entertainment 開発協会代表理事
丸山 一彦	Japan Entertainment 開発協会事務局長
徳留 和人	株式会社スマイルブーム取締役

動物分科会委員名簿

氏名（敬称略）	所属・職名
下藪 恵子	国際動物専門学校校長
坂元 祥彦	宮崎ペットワールド専門学校校長
横田 淳子	一般社団法人日本動物看護職協会会長
山下真理子	全国動物教育協会動物看護教育担当

土木・建築分科会委員名簿

氏名（敬称略）	所属・職名
堤下 隆司	修成建設専門学校校長
松田 正之	中央工学校校長
稲沢 達也	古久根建設株式会社技術管理室担当部長

1 本事業の概要

1.1 目的と概要

専修学校の学校評価ガイドラインや当機構の「専門学校第三者評価」など、学校を評価する諸基準において、「学修成果」は欠かせない評価項目である。しかし、わが国の現状は、成果を測定するための標準的な手法が確立されていると言いがたい。本事業では、その現状を改善するために、国際的な質保証動向に即したフレームワークをもち、かつ、わかりやすく「学修成果」を示すことに役立つ「職業コンピテンシーの体系化」を進める。

将来、本事業の成果である職業コンピテンシー体系が浸透すれば、個々の学校にとって、所属する学生の学修成果の把握に活用でき、かつ、その情報を公開することにより外部からの評価も促進されることから、情報利用者の利便性や公開する情報の質の向上につながると期待できる。

1.2 実施内容

本事業は図 1 に示したフローにしたがい、2 年をかけて実施する。

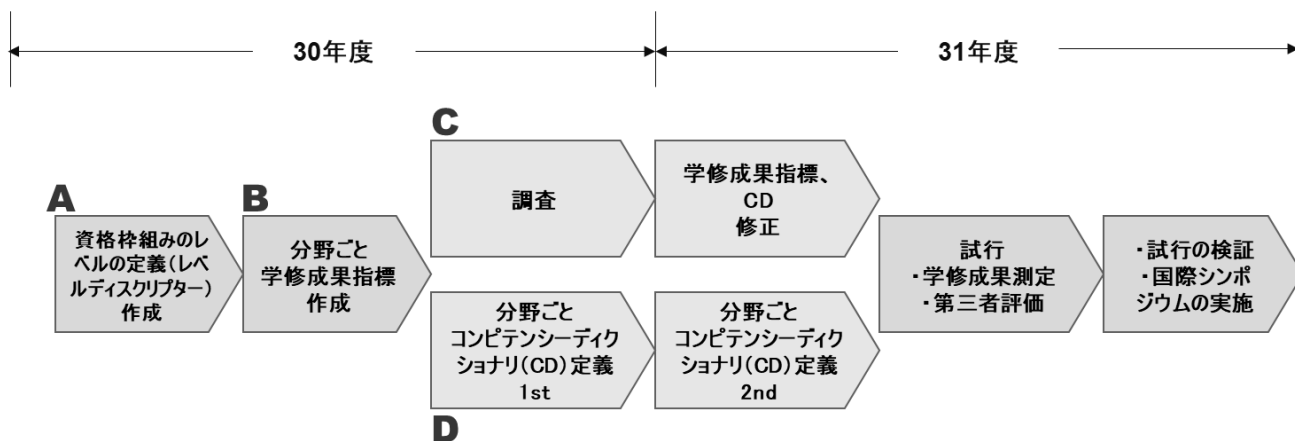


図 1 本事業の実施フロー

以下、平成 30 年度に実施した A～D の内容の概要、および、平成 31 年度に実施を予定している内容の概要について説明する。

A 資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）作成

コンピテンシー体系の頂点として、職業分野を横断する一つの資格枠組みを構築し、レベルごと・領域ごとの達成目標を、レベルディスクリプターとして定義する。

B 分野ごと「学修成果指標」作成

A で作成した「資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）」をもとに、本年度事業で対象としたそれぞれの職業分野について、レベルごと・領域ごとに、達成すべき「学修成果指標」を作成する。

C 調査

職業分野ごとに、B で作成した職業分野ごとの「学修成果指標」の内容と、わが国の各業界の人材状況がどれくらい一致しているか／異なっているかを明らかにするための調査を実施・分析する。

D 分野ごと「コンピテンシーディクショナリー」作成

B で作成した職業分野ごとの「学修成果指標」について、レベルごとにその

学修成果を獲得するために必要な学修ユニット、および、その学修において育成すべきコンピテンシーとその評価要件の体系を「コンピテンシーディクショナリー」として作成する。この作成作業は膨大なものになるため、Bで学修成果指標が作成された時点で開始し、Cの結果を踏まえて修正・追加・削除などしながら、平成31年度事業において完成させる。

平成31年度事業の予定

平成30年度事業に引き続いて、「資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）」、職業分野ごとの「学修成果指標」を見直しつつ、「コンピテンシーディクショナリー」の完成を目指す。

その後、実施協力校を募り、いくつかの専門学校において、現役学生および卒業生に対して適用・評価を実施するなどの試行事業を行う。また、第三者評価プロセスの、特に、学修成果の評価において適用する試行事業を行う。

最後に、2年間の事業の締めくくりとその後の普及・発展に向けた「国際シンポジウム」を開催する。

本書では、A～Dに対応して章（第2章～第5章）を設けて、各プロセスとそれぞれのプロセスの事業成果について説明する。

2 資格枠組みのレベルの定義

2.1 フレームワーク構築の考え方

一般に、「資格枠組み（Qualifications Framework）」に関する説明は、次のようなものである¹。

学位・資格について、学習量、学習成果、能力等を指標として学習の達成水準を段階的に分類する仕組み。学習者の教育の水準を示し、学位・資格の透明性を確保することをねらいとしている。教育の質の改善・向上や、労働市場等での学位・資格の認証を意図して策定されている。資格枠組の具体例として、主に欧州各国、豪州、東南アジア各国において、国単位の枠組み（全国資格枠組：National Qualifications Framework, NQF）が策定されている。また、「欧州資格枠組」など、国単位で策定された枠組みを地域間で比較可能にする枠組みも構築されている。

上記説明をもとに、資格枠組みを抽象的な姿として表すと、図 2 のようになる。

レベル (水準)	領域		
	知識	技能	責任感と自律性
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

図 2 資格枠組みの概念

わが国では NQF が策定されていないが、本事業では、諸外国の事例にならって、日本版の NQF の枠組み作成を試行するところから事業を進めた。

¹ 大学改革支援・学位授与機構「高等教育に関する質保証関係用語集(第4版)」より
<http://jheds.jpn.org/mediawiki/index.php?title=資格枠組>

2.2 レベルディスクリプターの作成

資格枠組みの定義のためには、レベルと領域を定める必要がある

■レベル

レベルの数は 8 とした。レベルの数は NQF 策定国の間で異なっているが、

- ・ 8 段階が一般的である
- ・ ASEAN 諸国はすべて 8 である
- ・ 資格枠組み作成の第一の目的は流動性（mobility）であり、大勢にしたがったほうがわかりやすい

といった理由により、8 段階に分けることとした。

この場合、多くの NQF における「学位」との対応は次のようになっている。

レベル 8…博士

レベル 7…修士

レベル 6…学士

レベル 5…アドバンスト・ディプロマなど

レベル 4…ディプロマ、グラデュエートサーティフィケートなど

レベル 3…高等学校修了。サーティフィケート（下位）など

レベル 2…中学校修了

レベル 1…小学校修了

日本の教育制度と比較したとき、レベル 3～5 の対応関係はグレーであるが、専門学校との対応でいうと、次のような対応関係であると考えられる。

レベル 6…高度専門課程修了

レベル 5…3 年制の専門課程修了。高度専門課程 3 年次終了

レベル 4…2 年制の専門課程修了。

高度専門課程または 3 年制専門課程 2 年次終了

レベル 3…高度専門課程、3 年制専門課程、2 年制専門課程 1 年次終了

また、義務教育から順に滞りなく学校を修了した場合の年齢との関係についても検討した。学位課程の場合、最も早く博士を修了するのは 27 歳のときであり、修士は 24 歳、学士は 22 歳である。しかし、職業教育課程の場合、実務経験の量がレベルの差になって現れると考えられ、本事業の研究委員会や各分科会で議論した末、次のような対応関係になると考えて目安を設定することとした。

レベル 8…35～40 歳

レベル 7…30～35 歳

レベル 6…25～30 歳

レベル 5…22～25 歳

レベル 4…20～22 歳

レベル 3…18～19 歳

レベル 2…15 歳

レベル 1…12 歳

また、平成 31 年度から開学する専門職大学をはじめ、短期大学、高等専門学校などの学位も含めて整理すると、レベルの目安を次の表のとおり考えた。

表 1 本事業で設定したレベルの目安

レベル	到達年齢	専門課程 (2年課程) 卒業後年数	学位・称号
8	35～40 歳	15～20 年	博士
7	30～35 歳	10～15 年	修士、専門職修士
6	25～30 歳	5～10 年	学士、専門職学士、高度専門士
5	22～25 歳	2～5 年	短期大学士、専門職短期大学士、準学士、専門士
4	20～22 歳	0～2 年	短期大学士、専門職短期大学士、準学士、専門士
3	18～19 歳	－1 年	
2	15 歳	－	
1	12 歳	－	

■ 領域

資格枠組みの領域（列側）は、その用途によってさまざまなものが考えられるが、レベルディスクリプターを定義する上では、「知識（knowledge）」「技能（Skills）」「コンピテンシー²、または、コンピテンス（Competence または Competency）」に区分してとらえることが多い。たとえば、EU において 24 の加盟国（2017 年現在）が共通に参照する EQF（European Qualifications Framework、欧州資格枠組み）では、長年、領域を「知識」「技能」「コンピテンス」に区分していた。2017 年 5 月以降は、「コンピテンス」の部分を「責任と自律性（Responsibility and autonomy）」という名称に変えたが、その意味

² 大学改革支援・学位授与機構「高等教育に関する質保証関係用語集(第 4 版)」では、「コンピテンシー」を、「単なる知識や技能だけでなく、様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求（課題）に対応することができる力。」と定義している。

<http://jheds.ipn.org/mediawiki/index.php?title=コンピテンシー>

は、「学習者が持つ知識と技能を自律的かつ責任を持って活かす能力領域」と定義され、これが、知識や技能を組み合わせた能力を表すという点で、コンピテンスあるいはコンピテンシーと同様のものである³。

他の国・地域に目を向けると、今後、わが国との間の人材流動性が高まると考えられる東南アジアでは、NQFを有するASEAN諸国が共通に参照する枠組みAQRF（ASEAN Qualifications Reference Framework）では、領域が「知識・技能」と、それらが適用される場面である「応用と責任」の2つから成立している。ASEAN諸国のNQFにおける領域区分は国によって異なっているが、AQRFの枠組みによって読み替えが容易になる方向で今後推移すると考えられる。

本事業では、このASEAN諸国の取り組みに着目して領域区分を定めることにした。ASEAN諸国のNQFにおける領域区分は次の表のとおりである。

表 2 ASEAN 諸国の NQF とその領域区分⁴

国 (NQF 開始年)	レベル	NQF の領域
ブルネイ (2013 年)	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識・技能 ・ 実践（実践的な知識と理解） ・ 一般的認識能力 ・ コミュニケーション、ICT、数的能力 ・ 自律性、説明責任、協働性
カンボジア (2012 年)	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識 ・ 認識能力 ・ 精神運動能力 ・ 対人能力と責任感 ・ コミュニケーション、情報技術、数的能力
インドネシア (2012 年)	9 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般的能力 - 特性、人格、働く能力、倫理モラル ・ 専門的能力 ・ 仕事を遂行する技術と能力 ・ 科学・知識 ・ 科学・知識を応用する方法と能力の段階 ・ 運営能力

³ 大学改革支援・学位授与機構「QA UPDATES（高等教育質保証の海外動向発信サイト）」の2017年6月29日、「欧州委員会が、欧州資格枠組（EQF）を改訂」記事を参考に記述した。https://qaupdates.niad.ac.jp/2017/06/29/eqf_revision_2017/

⁴ 大学改革支援・学位授与機構「QA UPDATES（高等教育質保証の海外動向発信サイト）」の2017年8月29日、「ASEAN全10か国の国家資格枠組の進展状況」記事から引用した。<https://qaupdates.niad.ac.jp/2017/08/29/asean-nqf-aqrf/>

国 (NQF 開始年)	レベル	NQF の領域
ラオス (計画段階)	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識 ・ 技能運用 ・ 社会的スキル
マレーシア (2007 年)	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識 ・ 実践的スキル ・ 社会的スキルと責任感、価値、態度、専門性 ・ コミュニケーション、リーダーシップ、チームスキル ・ 問題解決能力・科学的スキル ・ 情報運用、生涯学習能力 ・ 経営・事業能力
ミャンマー (計画段階)	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識と技能 ・ 応用と能力 ・ 責任感
フィリピン (2012 年)	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識、技能、価値観 ・ 応用 ・ 独立性 (自律性・責任感)
シンガポール (2003 年)	6 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関連する知識と技能 ・ 知識と技能の応用度合 ・ 説明責任、独立性、自他をとりまとめ、問題解決能力 や業務遂行能力 ・ 資格と関連する仕事の知識・技能のレベルや業務上の 認識の段階や領域の幅
タイ (2014 年)	9 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識 ・ 技能 ・ 貢献度
ベトナム (2016 年) ※ 2	8 レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識 ・ 技能 ・ 自律性、責任感

表 2 を見ると、知識、技能が基本要素領域として認識されていて、それに、コンピテンシー（応用力、責任感・自律性など）が加わっているように思われる。コミュニケーション力、IT スキルなどが表面に出ているものもあれば、これらは技能の一部としてとらえているため表面に出ていないものもある。

表 2 の 10 か国の中で、最も早く NQF を策定したのがシンガポールであり、次がマレーシアである。国の規模も大きく、また、AQRF の中心的な役割を果たしているという意味で、実際、ASEAN 諸国の質保証ではマレーシアの存在感が大きい。マレーシアでは、2017 年 12 月に NQF の 2nd edition が公表され⁵、これは EQF の動向などを反映した洗練されたものであった。そこで、本事業では、マレーシアの NQF 2nd edition として公開されたレベルディスクリプターを主に参照し、AQRF や EQF の動向も加味した本事業のレベルディスクリプターの作成を企図した。

マレーシアの資格枠組み (2nd editon) は、領域を次のように区分している。

- 学修者プロフィール
- クラスター1：知識と理解
- クラスター2：汎用的能力
- クラスター3：機能的職業技能
 - ・実践的技能
 - ・対人技能・コミュニケーション技能
 - ・デジタル・数的技能
 - ・リーダーシップ、自律性、責任感
- クラスター4：個人的能力・起業能力
- クラスター5：倫理とプロ意識

これらの区分のうち、クラスターの区分方法として、1、2、3、5 は上位領域として認識するのにふさわしいと考えたが、クラスター3の中を、わが国の実態に合わせて若干修正することにした。

「対人技能・コミュニケーション技能」は、前者は後者を包含するとの観点から、「対人技能」として、ただし、これには「コミュニケーション技能」を含むと注釈することにした。

「デジタル・数的技能」は IT や ICT 活用を狙った要素もあるが、もう少し広く言うと、要するに IT・ICT などの活用や元々備わっている数的技能の適用によって、「分析」を行う技能全体を表す「分析技能」とした。ただし、ここでも、注釈として「デジタル技能・数的技能」を含むことを明記することとした。

最後に、MQF では、クラスター3「機能的職業技能」の中に「リーダーシップ、自律性、責任感」が配置されているが、これらはむしろ技能の外側に位置すべきと考えられ、これクラスター4として認識するほうに違和感がない。代わりに、本事業の研究委員会や分科会で議論したのは、MQF ではクラスター4

⁵ マレーシアの資格枠組み (レベルディスクリプター) (MQF 2nd edition) の原文は資料 1 に掲載した。また、その和訳を資料 2 に掲載した。

として「個人的能力」「起業能力」とされているものはいわゆるマネジメント「技能」であり、これをクラスター3の下位に配置すべきではないかということである。この「マネジメント技能」であるが、加えて、分科会では後輩を「指導」する技能の重要性がうたわれた。そこで、クラスター3の最後に「管理・指導技能」を配することにした。

まとめると、本事業の領域区分は次のようになった。

- 学修者プロフィール
- クラスター1：知識と理解
- クラスター2：汎用的な技能
- クラスター3：職務上の技能
 - ・専門実践技能
 - ・対人技能（コミュニケーション技能を含む）
 - ・分析技能（デジタル・数的技能も含む）
 - ・管理・指導能力
- クラスター4：責任感と自律性
- クラスター5：倫理とプロ意識

本事業では以上の議論から結論を得て、資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）を作成した（別添資料 別添 A 参照）。

2.3 資格枠組みのレベルの定義（概要）の作成

資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）は大変情報量が多く、読み解くためには時間がかかる。そこで、内容を要約し、簡潔に表したドキュメントの必要性があると考えた。その際、レベルディスクリプターとして記述した個々の文を要約しようとしても限界があるので、領域側も要約することにした。クラスターとしては、

- ① 知識と理解
- ② 汎用的な技能
- ③ 職務上の技能
- ④ 責任感と自律性
- ⑤ 倫理とプロ意識

に区分しているが、これを、

- ア 知識
- イ 技能
- ウ 責任と自律性

と再編した表とし、各レベルのレベルディスクリプターの概要を記述した（別添資料 別添 B 参照）。

ここまでのプロセスは、の上半分にあたる。本事業では、以下、別添 A、別添 B を頂点として、分野ごとの「学修成果指標」の作成に取り組んだ。

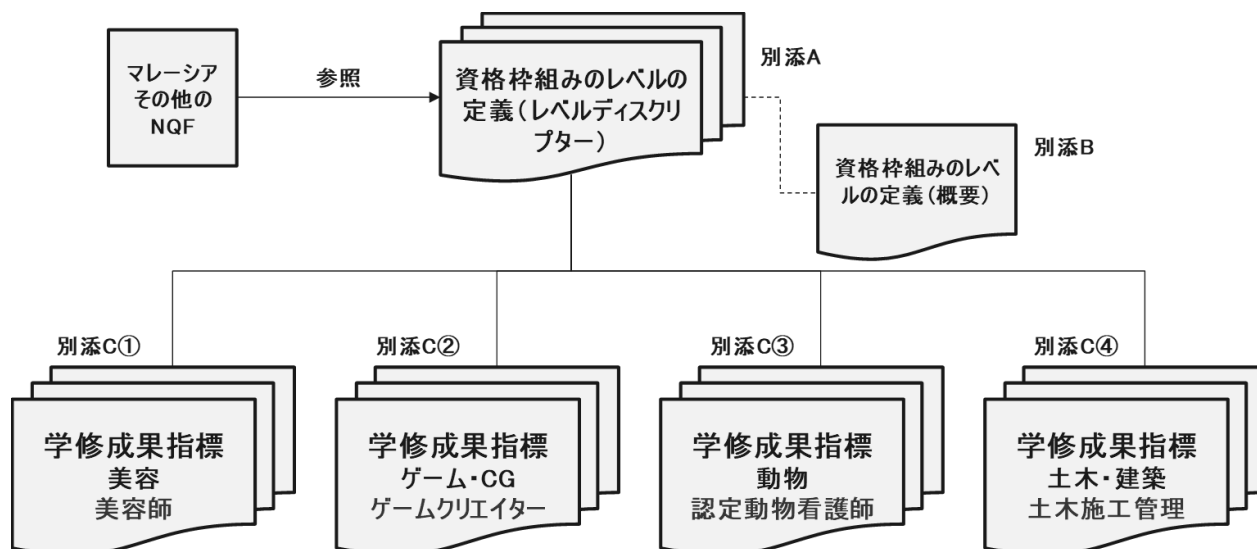


図 3 資格枠組みの定義から学修成果指標の作成までの流れ

3 学修成果指標の作成

3.1 美容分野－美容師職種

美容分野における過去の同様の取組みとして注目できるのは、平成 24 年度から平成 27 年度にかけて文部科学省委託事業として実施された「美容師のキャリアフレームワーク構築」事業である⁶。これらの事業では、美容師を対象にして、美容専門学校（美容師養成施設）在学から、最終的には美容サロンのオーナーになるまでを 6 段階に分け、それぞれの段階で身につけるべきキャリアを、技術面と経営面に分けたフレームワーク（図 4）を構築している。

レベル	技術										経営										
	カット	パーマ	カラー	デザイン	ヘアケア	フロムスライフィン	シャンプー	メイクアップ	エステティック	ネイル	その他	接客・マナー	トレンド	ビューティビジネス	人材育成	マーケティング	財務	経営計画	起業		
キャリアレベル／到達目標											キャリアレベル／到達目標										
社会人レベル 実践レベル	6	オーナー																		サロンの経営者として、ヘア、メイク、エステ、ネイル等における市場ニーズに対応できるトレーナー、ビューティシャンのスキル・技術体系を理解できること	サロン経営者として社会・地域のニーズを捉えたビューティビジネスを企画・開発し、サロンの設立・運営、経営戦略立案等、サロン経営に関して指揮・管理できること
	5	トレーナー																		サロンの経営戦略に基づいて、ヘア、メイク、エステ、ネイル等の分野におけるビューティシャンの指導・育成を行うためのスキル・技術をもつこと	プロフェッショナル人材育成の責任者として、経営戦略に基づきながら、人材の評価、配置計画の立案、育成計画の立案、指導等を行えること
	4	ビューティシャン																		ヘア、メイク、エステ、ネイル等の担当分野における高度で最新の施術を行い、かつ、顧客ニーズに合わせた提案・施術ができるスキル・技術をもつこと	顧客満足度の高いサービスを実践し、サロンのサービスレベルやブランド力向上に貢献するとともに、ジュニアビューティシャンに対して適切な指示・助言を行えること
	3	ジュニアビューティシャン																		独力でヘア、メイク、エステ、ネイル等の担当分野における標準的施術を独力で実行し、顧客の要求に合ったサービスを実践できるスキル・知識をもつこと	施術に関するトレンドを捉え、顧客満足度を志向したサービスを実践するとともに、アシスタントビューティシャンに対して適切な指示・助言を行えること
学生レベル 基礎レベル	2	アシスタントビューティシャン																	アシスタントとして、上位者の指導のもと、ヘア、メイク、エステ、ネイル等の担当分野に関する基本的な業務を、ひととおり実施することができるスキル・知識をもつこと	アシスタントとして必要な接客・マナーに関する実践的なスキル・知識を身につけ、上位者の指導のもと、顧客満足度の考え方に基づいた行動ができること	
	1	ベーシックビューティスチューデント																	ビューティシャンを目指す学生として、ヘア、メイク、エステ、ネイル等の担当分野に関する基本的な業務について、実務に就くことがほぼ可能なスキル・知識をもつこと	ビューティシャンを目指す学生として、接客・マナーに関する基本的なスキル・知識を身につけ、顧客満足の考え方が理解できること	

図 4 美容師のキャリアフレームワーク

⁶ 学校法人メイ・ウシヤマ学園が設置する専門職大学院、専門学校が取り組んだ下記の事業を指す。いずれも、文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業の一環として採択・実施された事業である。

- 平成 24～26 年度「美容師のためのキャリアフレームワークと教育プログラムの構築およびその海外への普及」（24、25 年度はハリウッドビューティ専門学校が受託、26 年度はハリウッド大学院大学が受託）
- 平成 27 年度「美容師の未来を拓くキャリアアップ／キャリアリフレッシュプログラムの研究と開発」（ハリウッド大学院大学が受託）

これらの事業成果は、次のホームページに集約されている。

<http://www.beauty-skill.net/>

これらの事業で構築された「美容師のキャリアフレームワーク」では、最終的なゴールを美容サロンの所有者（オーナー）に置いている。しかし、オーナーは「出資者」の意味であり、美容師免許に相当する資格の取得者が段階的にレベルアップして、最終的に美容サロンのマネジメントを担当するレベルに到達するというキャリアパスのイメージのほうが、本事業で作成する学修成果指標にマッチしていると考えられた。

その点以外は、本事業の学修成果指標のフレームワークにマッチする点が多く、基本的には、「美容師のキャリアフレームワーク」を見直すことによって、本事業の「学修成果指標（美容分野－美容師職種）」を作成した。その結果は、巻末「別添資料」の中の別添 C①に示した。

3.2 ゲーム・CG分野ーゲームクリエイター職種

ゲーム・CG分野においても、美容分野同様、過去の文部科学省委託事業において、人材像の描写、各種レベルにおける教育プログラムの開発が行われてきた⁷。

ゲーム分野就業レベル表(例)

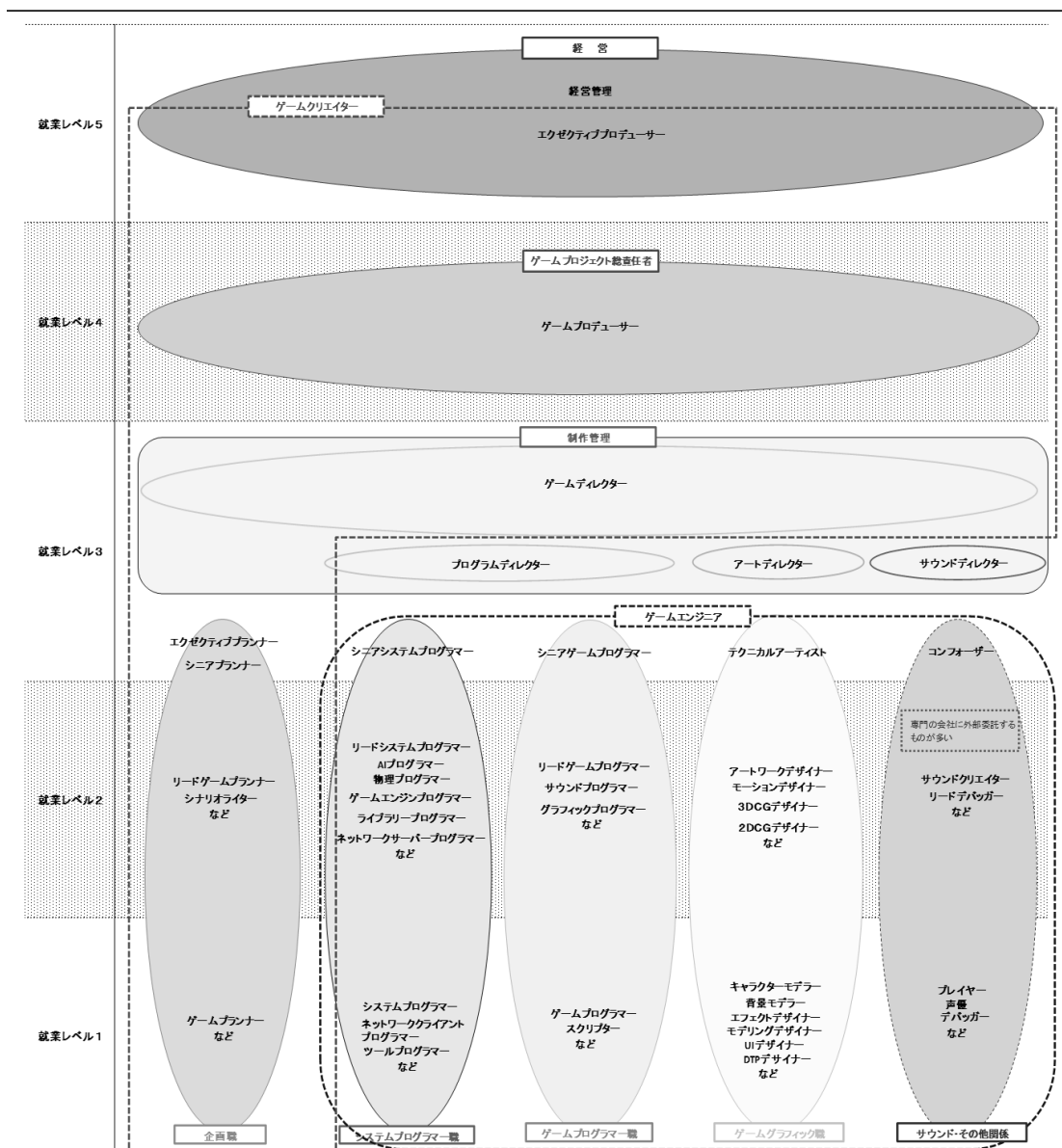


図 5 ゲーム分野就業レベル表 (例)

⁷ 一例として、平成27年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進 ～ゲーム・CG分野中核人材育成のための東京・大阪教育プログラムの実証～」(学校法人中央情報学園早稲田文理専門学校受託)がある。同事業の成果報告書等は下記URLにある。

[http://www.growing-creators.jp/h27monka/wp-content/uploads/sites/4/2016/03/00_報告書第1.0版\(早稲田文理\).pdf](http://www.growing-creators.jp/h27monka/wp-content/uploads/sites/4/2016/03/00_報告書第1.0版(早稲田文理).pdf)

これらの事業では、ゲーム・CG分野における「就業レベル表」なるものがいくつか提案されており、図5はその例である。

ゲーム・CG分野の人材育成の特徴は、相対的に若く歴史の浅い業界であり、技術的にも日進月歩であるため、資格制度も含めて確固たる人材像や教育プログラムがない点にある。上位の人材像としては、「クリエイター」「プロデューサー」などの名称を付す言葉が一般的であるが、一方で、「達人」「カリスマ」といった表現で表される場合もある。中位、下位の人材となると、ゲームを一つのストーリーにたどった「ディレクター」「プランナー」であったり、ゲームといえどもソフトウェアであるから「プログラマー」や「SE」であったり、ゲームの構成要素であるCGやサウンドの「デザイナー」であったり、実に多岐に渡る職種と、教育プログラム開発上は、それらの職種において育成すべき「資質」や「技能」、「知識」が入り乱れている業界であるともいえる。

図5は職種・就業という観点から、「ゲームを作る」という仕事における修得レベルを5段階に分けて表した事例である。この例では、「ゲームクリエイター」という職種をとらえ、この最も抽象的な表現を少しずつ具体化して、レベル5では「エグゼクティブプロデューサー」、レベル4では「ゲームプロデューサー」、レベル3では「ゲームディレクター」、レベル1、2では「〇〇プランナー」という形で認識している。

本事業の「ゲーム・CG分科会」では、この就業レベル表などをベースに、二つのアプローチで学修成果指標を作成した。

- ① 上位（レベル8、7、6）を描くうえでは、ゲーム業界においてカリスマ的な存在になっている個人を念頭に、レベル8において必要な知識や技能などの領域におけるディスクリプターを定義し、そのために踏む必要のある段階としてレベル7、レベル6を位置づけ、それぞれの各領域のディスクリプターを定義する。
- ② 一方で、中位・下位（レベル5、4、3）では、専門学校の2年課程、3年課程、4年課程で組まれているカリキュラムを参考にして、各レベルにおいて必要とされる各領域のディスクリプターを定義する。

このアプローチの結果、①と②の結果は当然不連続になるので、そこに連続性を持たせるように議論の上、必要に応じてディスクリプターの内容を調整した。以上の議論の末、本事業では「学修成果指標（ゲーム・CG分野ーゲームクリエイター職種）」を作成した。その結果は、巻末「別添資料」の中の別添C②に示した。

3.3 動物分野－認定動物看護師職種

動物分野では、専門学校教育において最も人材ニーズが大きい動物看護職を取り上げることにした。動物看護職に対する資格認定はさまざまな経緯を経て、2011年から、一般財団法人動物看護師統一認定機構（以下「統一認定機構」）が実施する試験に合格した「認定動物看護師」に一本化され現在に至っている。そこで、本事業では、認定動物看護師を一つの職種としてとらえ、その学修成果指標の作成を試みた。

統一認定機構では、同機構が定めるコアカリキュラムに基づいた教育を実施している大学や専門学校を「養成機関」と認定し、認定動物看護師の受験に向けたカリキュラムや人材像は固まりつつある。現在、統一認定機構では、認定動物看護師資格に合格して動物病院に就職した後のキャリアアップについて、標準的な指針を設けるべく活動を進めている最中である。

この活動の中では、「認定動物看護師のキャリアアップ指標」が検討されており、本事業では、この指標も念頭に置いて学修成果指標を検討した。この指標では、認定動物看護師としてのキャリアステージを次の4段階に分け（それぞれ到達年数も示している）、それぞれのステージにおけるキャリア目標を掲げている。

- ・ステージ1：医師や先輩動物看護師の指導の下に臨床実践ができる
- ・ステージ2：自立して臨床実践ができる
- ・ステージ3：チーム獣医療における中核的人材、専門職としてのキャリア醸成
- ・ステージ4：チームマネジメントと一定水準以上のジェネラルな能力開発

一方で、キャリアの領域（能力）として、「臨床実践能力」「対人能力」「マネジメント能力（リーダーシップ）」「指導・研究能力、自己啓発」を定義している。

そのうえで、これら4つの区分を「行」とし、ステージを「列」としたフレームワークを「キャリアアップ指標」とし、このマトリクスの各セルに入れる指標（学修成果指標のレベルディスクリプターに相当）を検討している（図6）。

レベルの数や領域の区分の仕方は異なるものの、キャリアアップ指標が狙うものと本事業で作成する学修成果指標は同じ趣旨のものであるから、本事業では、「資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）」のフレームワークのもとに、キャリアアップ指標のフレームワークを合わせる形で、学修成果指標（動物分野－認定動物看護師職種）を作成した。その結果は、巻末「別添資料」の中の別添C③に示した。

認定動物看護師のキャリアアップ指標(ステージ1～2)

勤続年数 キャリアステージ (年数, 経験年数の目安)		1年	2年	3年	4年
能力		ステージ1		ステージ2	
臨床実践能力	対象理解 病理生理と診断 安全管理 健康管理 再発予防 回復支援 急性期対応 退院支援	獣医師や先輩動物看護師の指導の下に臨床実践ができる		自立して臨床実践ができる	
対人能力	コミュニケーション能力 組織内外における折衝能力 組織内での連携 社会資源に対する知識や関心度				
マネジメント能力 (リーダーシップ)	組織内における連携力 (リーダーシップとメンバーシップ) 情報管理(守秘義務等含) 院外との協業・連携推進 組織マネジメント				
指導・研究能力 自己啓発	臨床のモデル実践 臨床実践における教育 ・臨床実習指導 ・新人教育・育成 相談・指導・援助 教育心理 研修会における講師 症例・事例報告 研究活動の実践 文献検索・購読 学会・論文発表 職能団体活動 社会活動・ボランティア活動				

認定動物看護師のキャリアアップ指標(ステージ3～4)

勤続年数 キャリアステージ (年数, 経験年数の目安)		5年	6年	7年	8年～
能力		ステージ3		ステージ4	
臨床実践能力	対象理解 病理生理と診断 安全管理 健康管理 再発予防 回復支援 急性期対応 退院支援	チーム獣医療における中核的人材、専門職としてのキャリア醸成		チームマネジメントと一定水準以上のジェネラルな能力開発	
対人能力	コミュニケーション能力 組織内外における折衝能力 組織内での連携 社会資源に対する知識や関心度				
マネジメント能力 (リーダーシップ)	組織内における連携力 (リーダーシップとメンバーシップ) 情報管理(守秘義務等含) 院外との協業・連携推進 組織マネジメント				
指導・研究能力 自己啓発	臨床のモデル実践 臨床実践における教育 ・臨床実習指導 ・新人教育・育成 相談・指導・援助 教育心理 研修会における講師 症例・事例報告 研究活動の実践 文献検索・購読 学会・論文発表 職能団体活動 社会活動・ボランティア活動				

図 6 認定動物看護師の「キャリアアップ指標」のフレームワーク

3.4 土木・建築分野－土木施工管理職種

土木・建築分野の職種は非常に幅広いが、専門学校卒業生が多く活躍し、社会的な重要度も高いことに注目して、本事業では「土木施工管理」職種を対象とすることにした。すなわち、道路整備、トンネル構築、港湾築港や改築、鉄道敷設、運河造成、河川・海岸・治山・治水・砂防などの事業やダム事業といった土木事業の現場監督業務を自立的に遂行できるレベルを最上位としてとらえ、その段階に向けて各レベルの各領域において身につけるべき資質をディスクリプターとして定義することにした。

本事業では四つの職種を対象として学修成果指標を作成したが、本職種が他と異なるのは、キャリアアップに沿った形で多くの国家資格があることである。他の三つの分野では、「美容師」は国家資格であるが、これは専門学校生が取得可能な免許であり、美容師を取得した後は、「管理美容師」資格以外の美容分野に関連した国家資格は存在しない。

そこで、本事業では、レベル判定の目安とするために、土木施工管理職種の人員が取得可能な、あるいは、取得すべき国家資格をレベル別に分類することを行ってみた。その結果は表 3 に示すとおりである。

表 3 土木施工管理職種に関連した国家資格一覧（レベル別）

レベル	資格の名称
8、7	技術士、一級建築士、環境計量士、1級土木施工管理技士、1級建築施工管理技士、1級造園施工管理技士、1級建設機械施工技士、1級管工事施工管理技士、1級電気工事施工管理技士、建築物環境衛生管理技術者
6、5	測量士、二級建築士、2級建設機械施工技士、2級建築施工管理技士、2級造園施工管理技士、2級管工事施工管理技士、技術士補、2級土木施工管理技士、測量士補、2級電気工事施工管理技士、解体工事施工技士
4	ずい道等の掘削等作業主任者、ずい道等の覆工作業主任者、地山の掘削作業主任者、ガス溶接作業主任者、コンクリート破砕器作業主任者、土留め支保工作業主任者、採石のための掘削作業主任者、建築物等の鉄骨の組み立て等作業主任者、鋼橋架設等作業主任者、型枠支保工の組立て等作業主任者、足場の組み立て等作業主任者、石綿作業主任者、コンクリート造の工作物の解体等作業主任者、高圧室内作業主任者、移動式クレーンの運転（吊上げ荷重 1 トン未満）、木造建築物の組立て等作業主任者、コンクリート橋架設等作業主任者、酸素欠乏危険作業主任者、玉掛け作業、電気取扱者、車両系建設機械運転者、高所作業車運転者

それぞれの国家資格では、合格するための水準として、技術項目ごとに、知識や技能の記述がある。また、これらの資格を取得するために求められる法的な知識や倫理的な事項も示されている。本事業の土木・建築分科会では、これらの情報も参考にして、特に、「1級土木施工管理技士」と「2級土木施工管理技士」に求められる各領域の水準などを参考にしながら、「資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）」のフレームワークのもとに、学修成果指標（土木・建築分野－土木施工管理職種）を作成した。その結果は、巻末「別添資料」の中の別添 C④に示した。

4 調査

4.1 調査の概要

本事業の調査では、「資格枠組みのレベルの定義(レベルディスクリプター)」や職種別に作成した「学修成果指標」の妥当性や役立ちについて確かめるために、それぞれの業界（企業、病院等）に向けた調査を行った。

4.1.1 調査方法

上記の目的を達成する上では、二つの方法で調査を行った。第一に、上記の妥当性や役立ちに関する質問項目を設けたアンケートによって、主観的な評価を行った。第二に、専門学校の卒業者を対象にして、学修成果指標を実際に適用したレベル判定を実験的に実施した。以下、アンケートおよびレベル判定において収集した項目について記述しておく⁸⁹。

① アンケート

- 基本情報
 - 勤務先名
 - 勤務先従業員数
 - 業種
 - 回答者氏名（匿名可）
 - 回答者役職
- 別添 A 資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）、
別添 B 同（概要）について
 - 「資格枠組み」は職業訓練プログラムの標準化を促進すると思うか。
 - 「資格枠組み」は学修者の目標になると思うか。
 - レベルの目安は合っていると思うか。
 - 領域の区分をどう思うか。
- 別添 C 学修成果指標について
 - 各レベルのディスクリプターが合っていると思うか。
 - 領域の区分をどう思うか。

⁸ 各職種に対する調査票および回答票は巻末の参考資料 3 に掲載した。

⁹ 動物分野については、認定動物看護師という職務上また多くの動物病院の業態属性（小規模な経営が大半）から、アンケートは個人に対して実施した場合と動物病院に対して実施した場合が混在している。ただし、レベル判定についてはすべて、認定動物看護師自身による回答、すなわち、個人の主観による（すなわち自己評価）ものとした。

○自由意見。

② レベル判定

判定の対象者ごとに、次の項目を調査した¹⁰。

- 条件（専門学校卒業後〇～〇年程度）…層別するための条件として
- 氏名（匿名可能）
- 現在の役職
- 性別
- 現在の職場に入った年
- 年齢
- レベル判定（下記の各時点におけるレベル評価結果）
 - ・入社時
 - ・現在
 - ・5年後
- 取得資格（3つまで記入）
- コメント

4.1.2 調査対象

① 美容分野－美容師職種

美容分科会リーダーである川島鋼太郎氏が所属する学校法人メイ・ウシヤマ学園のご協力により、過去の文部科学省委託事業等で実施したアンケートの回収先、同法人が設置するハリウッド美容専門学校の主な就職先等 86 社を対象とし、調査票および回答票を郵送した。

② ゲーム・CG 分野－ゲームクリエイター職種

ゲーム・CG 分科会の佐野浩章氏および丸山一彦氏が所属する Japan Entertainment 開発協会から提供されたゲーム会社リストに掲載された 115 社を対象とし、調査票および回答票を郵送した。

③ 動物分野－認定動物看護師職種

動物分科会の横田淳子氏が会長を務める一般社団法人日本動物看護職協会に所属する認定動物看護師 89 名に直接送るとともに、関連する団体である公益社団法人日本動物病院協会を通じて 29 病院に、また、同様の団体である一般社団法人日本動物病院マネージャー協会を通じて 57 病院にも送った。これら

¹⁰ 動物分野の場合に限り、認定動物看護師資格取得年を項目として追加した。

の送信はすべて電子メールで行った。

④ 土木・建築分野－土木施工管理職種

土木・建築分科会のリーダーである堤下隆司氏が校長を務める修成建設専門学校および分科会委員である松田正之氏が校長を務める中央工学校、両校の主な就職先合計 62 社（修成建設専門学校関係 28 社、中央工学校関係 34 社）を対象とし、調査票および回答票を郵送した。

4.2 調査結果

回答票の回収状況は表 4 のとおりである。

表 4 調査票の送付数と回答票の回収状況（平成 31 年 2 月 20 日現在¹¹）

分野－職種	送付数	回収数 ¹²	
		共通回答数	レベル判定数
美容－美容師	86	10	69
ゲーム・CG－ゲームクリエイター	115	16	88
動物－認定動物看護師	185	42	87
土木・建築－土木施工管理	62	26	58
合計	448	94	302

なお、動物分野の調査票については、いくつかのルートから、認定動物看護師個人に送ったケースと、認定動物看護師が勤める動物病院等に送ったケースが混在していることに注意されたい。また、レベル判定はすべて認定動物看護師個人による自己評価であることにも注意されたい。

¹¹ 調査は分野ごとに実施したので、回収の締切日も別々に設定した。動物分野と土木・建築分野は締切日が平成 31 年 1 月末以前であったため回収は終了したとみなせるが、美容分野とゲーム・CG 分野は締切日が同年 2 月中旬となったため、本書を著したタイミング以降も回収されるものがありうる。

¹² 「共通回答数」は、共通質問項目に対して、会社であれ個人であれ、1 つの回答を 1 としてカウントした数（基本的に回収数と同じであるが、記述が不明瞭であったため集計の対象外としたものもあるため、両者の数値は必ずしも一致しない）で、「レベル判定数」はある会社が複数の従業員数に対するレベル判定を行った（動物分野以外の分野）数と、ある個人が主観的に自己判定をした（動物分野のみ）数の合計数である。

4.2.1 美容分野－美容師職種

① 回答者の基本情報に関する集計結果

- 従業員数の分布状況

従業員数	会社数
20 人未満	2
20 人以上 50 人未満	2
50 人以上 100 人未満	0
100 人以上 150 人未満	2
150 人以上 200 人未満	2
200 人以上	2

- 業種の分布状況

業種	会社数
美容業	10

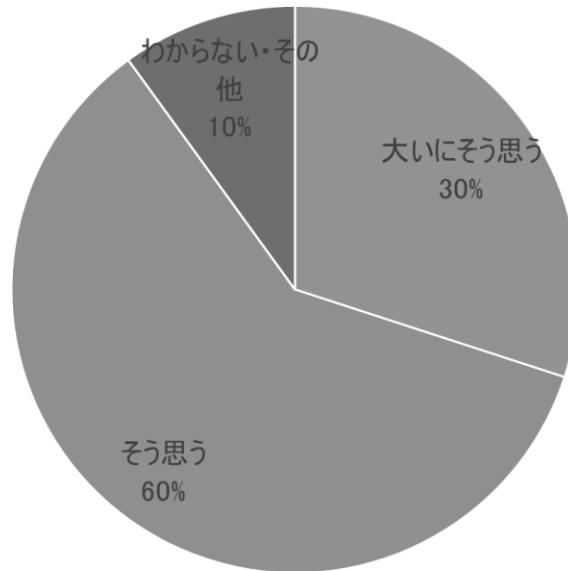
- 回答者役職の分布状況

役職	会社数
役員	4
部長	1
課長	1
次長	1
マネージャー・採用担当	1
経営企画室、SV	1
未記入	1

② 「資格枠組みのレベルの定義」に関する集計結果

- 2-1 人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながると感じますか？
 - ・ 全体

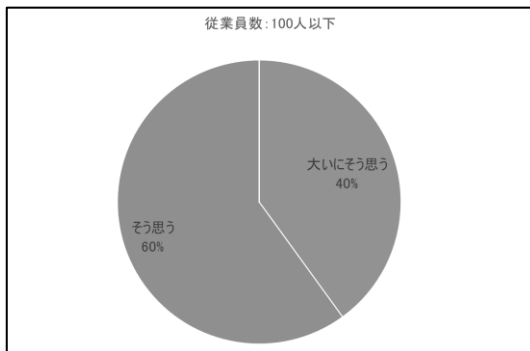
2-1「資格枠組み」が人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性を高めるか



人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながると「大いにそう思う」、「そう思う」を合わせて 90 パーセントとなっている。

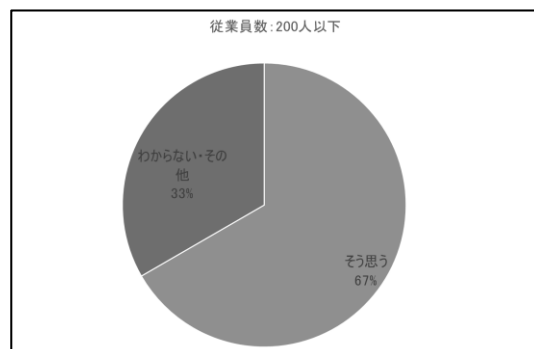
・従業員数ごと

□ 100 人以下



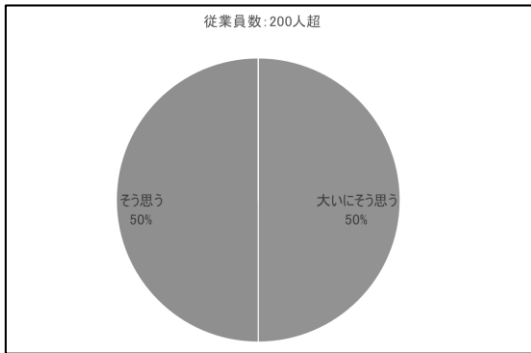
「大いにそう思う」と、「そう思う」を合わせると 100 パーセントになる。

□ 200 人以下



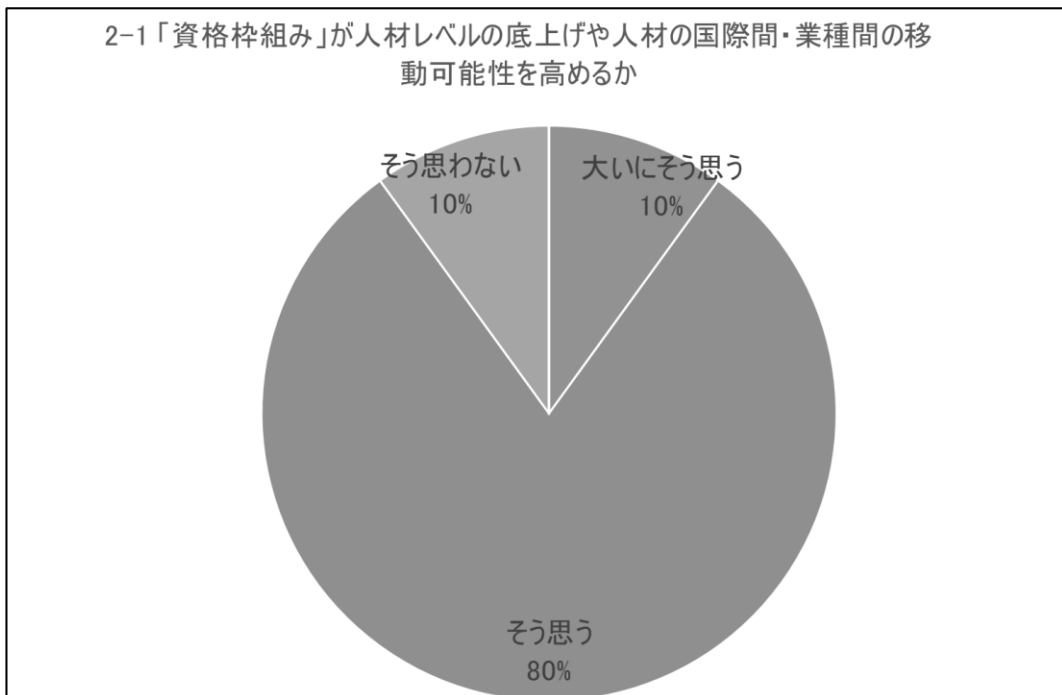
「そう思う」という回答者が 67 パーセントで、従業員数が 100 人以下の会社に比べて少ない。

□ 200 人超



「そう思う」と「大いにそう思う」と合わせると 100 パーセントになる。

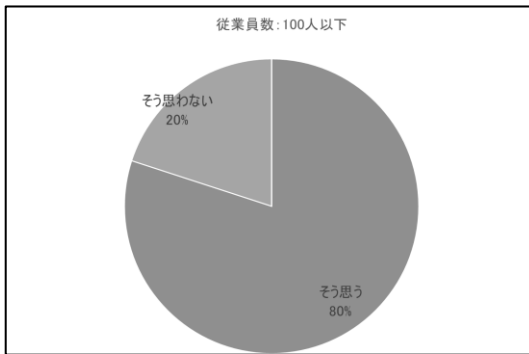
- ・ 意見
 - 役立つ
 - ・ 目標を揚げる事はすごく大事だと思うから
 - ・ 但し業種間の移動性に関しては疑問を持ちます
 - 条件
 - ・ 業界全体の人材レベルの底上げに役立つと思われませんが、国際間・業種間の人材の移動可能性に関しては制度の整備が進むことを期待します
- 2-2 別添 A や別添 B は専門学校生が将来（卒業後）も含めて、学修を進めるための目標・指針として機能すると思いますか？
 - ・ 全体



学修を進めるための目標・指針として機能すると回答したものが 90 パーセントを占めた。

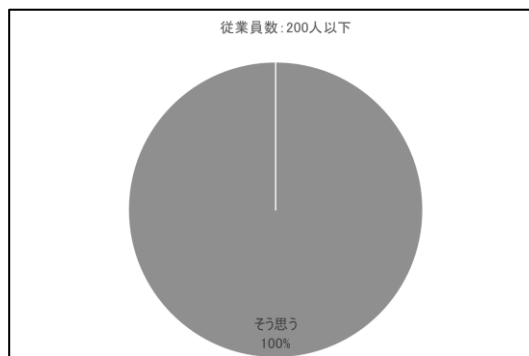
・ 従業員数ごと

□ 100 人以下



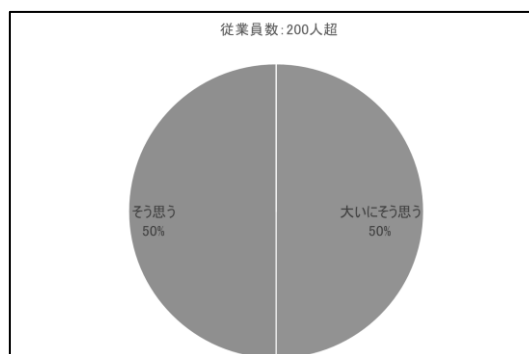
「そう思う」という回答者が 80 パーセントだが、「そう思わない」という回答者も 20 パーセントになっている。

□ 200 人以下



「そう思う」が 100 パーセントであった。

□ 200 人超

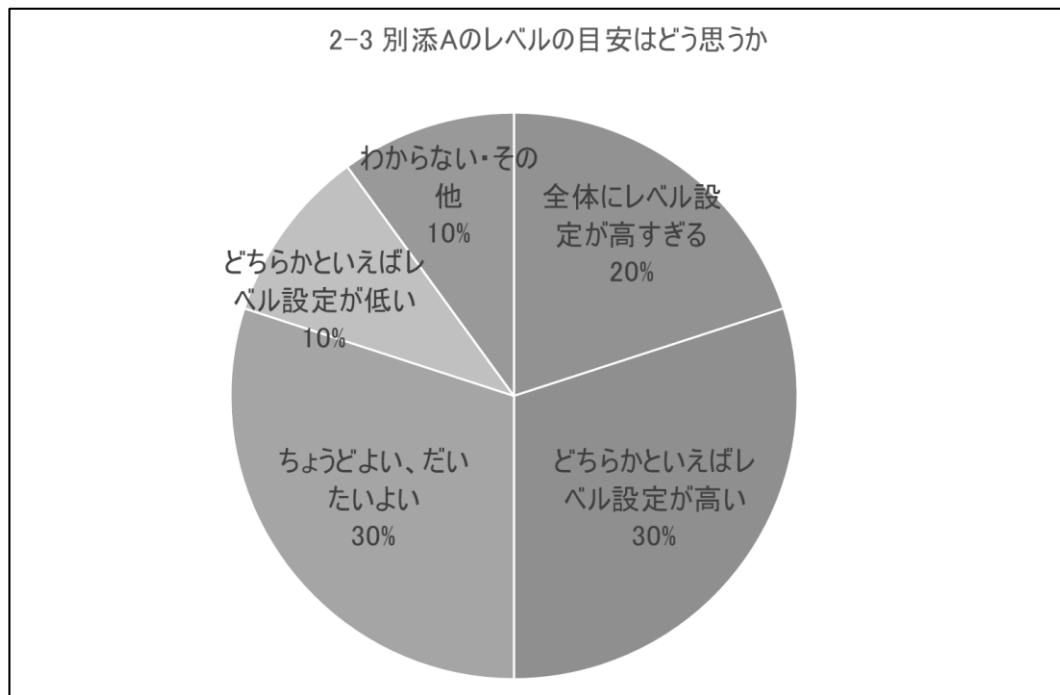


「大いにそう思う」と「そう思う」を合わせて 100 パーセントになっている。

・ 意見

- ・ 将来に対する人生設計と能力開発の相関関係の自覚に期待
- ・ 各社によってクライアントに求めるものが違う

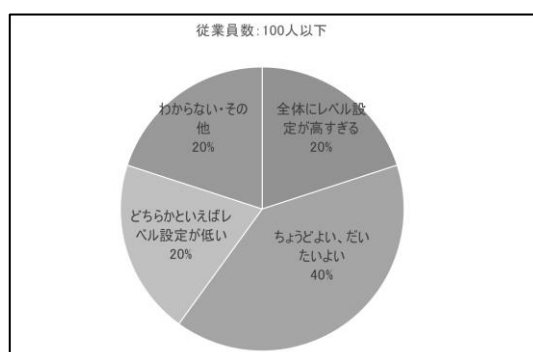
- 2-3 別添 A の最後に、レベルの目安が記述してあります。このレベル設定についてどのように思いますか。該当する番号を記入してください。
- ・全体



「高すぎる」または「どちらかというともレベル設定が高い」という回答者が合わせて 50 パーセントである一方、「ちょうどよい」、「だいたいよい」という回答者が 30 パーセント、「どちらかといえばレベル設定が低い」も 10 パーセントとなっている。

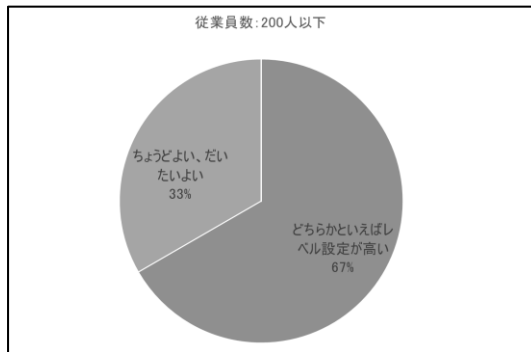
- ・従業員数ごと

□ 100 人以下



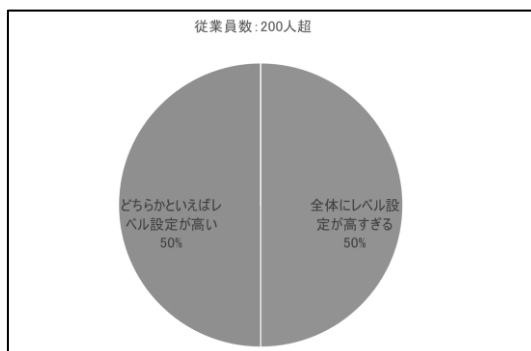
全体にレベル設定が高すぎるという回答者が 20 パーセントいるが、ちょうどよい、だいたいよいという回答者が 40 パーセントで一番多い。レベルが高いという回答も 20 パーセントになっている。

□ 200 人以下



どちらかというレベル設定が高いという回答者が 67 パーセントで一番多い。

□ 200 人超



全体にレベル設定が高すぎるという回答者が 50 パーセント、どちらかというレベル設定が高いという回答者と合わせて 100 パーセントになる。

・意見

➤ 設定が高い

- ・ どちらかといえば、レベル設定が高い。特にレベル 7、8
- ・ 人間性の質、知識、知恵力のレベルアップ
- ・ レベル 4 時点では社会的任務と学習の関連が無意識である

➤ その他

- ・ 細かすぎて理解するのに時間がかかる

● 2-4 別添 A の列の名称（知識と理解、技能、…）について。

現状は、「知識と理解」、「汎用的な技能」、「職務上の技能」、…のように区分し、「職務上の技能」について、「専門実践技能」、「対人技能」、…のように区分しています。この区分について、ご意見があれば下欄にご記入ください。

・意見

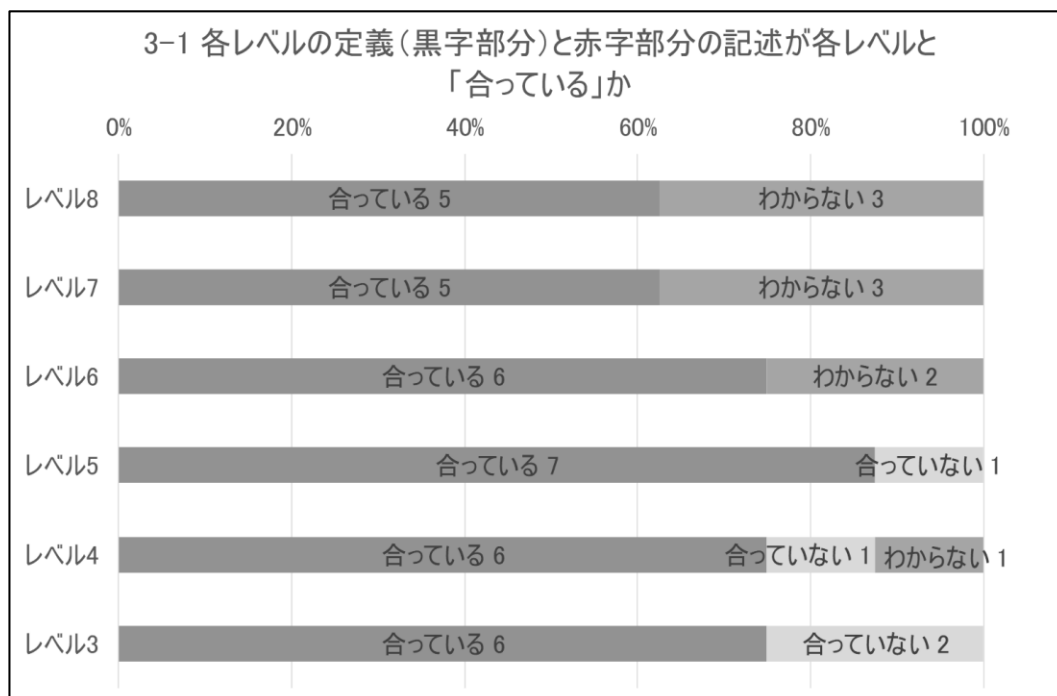
➤ 良い区分である

- ・ 区分があるだけで目安となるのでよいと思います
- ・ 現在の区分で良いと考えます。
- ・ この区分で良い

- ・ 分かりやすい解析が必要でこういう分析もあった方がよい
- Bの方がよい
 - ・ 別添 B くらいの区分でよいと思います
- その他
 - ・ 区分を少なくした方がわかりやすい
 - ・ 経営管理、コンプライアンスの認識
 - ・ 分かりやすい反面、類似している部分も見受けられる

③ 「学修成果指標」に関する集計結果

- 3-1 各レベルの定義（黒字部分）を所与としたとき、赤字部分の記述が各レベルと「合っている」かどうかご評価ください。



概ねレベルが合っているとの回答が多い。特にレベル 5 では 80 パーセントを超えている。レベル 7、レベル 8 で合っているとの回答が若干少なくなっている。

- ・ 意見
 - レベル 8
 - ・ このレベルになると技術以外の部分でサロン毎の方向性、組織、サロン規模などによって標準化が困難な気が致します。
 - レベル 7
 - ・ サロンによっては、独自の強い技術一本系と、標準化された教育カリキュラムなどを持っており統一されたものとあり、評価は難しい

と思われます

➤ レベル 4

- ・ 各種チームの統率と管理は若干レベル設定が高く感じます。別添 C と別添 B「各レベルの目安」の経過年数は一致しませんが異なる基準でしょうか？

➤ レベル 3

- ・ 管理指導技能の「最低限の指導監督で自主的な仕事をする」より「命令に対する記録と記録の運用」レベルではないか？

- 3-2 別添 C では、列の項目を「知識と理解」「技能」「責任と自律性」に分け、さらに、「技能」を「汎用的な技能」と「職務上の技能」に分け、「責任と自律性」は「自律性と責任感」と「倫理観とプロ意識」に分けています。また、「職務上の技能」は「専門実践技能」「対人技能」「分析技能」「管理・指導技能」に分けています。「学修成果指標」を定義するうえで、このような分け方についてどのように思いますか。

・ 意見

➤ よいと思う

- ・ 適切であり代案ありません
- ・ 分かりやすいです。
- ・ 大枠、この3つに分ける考え方が良いと思います。

➤ その他

- ・ 技能の5分類が多いと思います。3分類位でよいのでは？美容師は専門技能の比重がもっと大きいのではないかと思います。
- ・ 多少実習者にとって難しい部分があるように思いますが、心身について学習させる必要性があるように思います。
- ・ 評価項目よりも評価基準や評価する者の公平性をどうするのか？がわからない。評価する者により変わるのでは？公平性がどう保たれるのか？

- 3-3 別添 C についてのご意見、ご感想、ご提案

・ 意見、感想、提案

➤ 良いと思う

- ・ 基本的に全て素晴らしい内容ですがレベル6～8はかなり高い水準の内容が求められてると思います。
- ・ 素晴らしいと思います。
- ・ 美容業界の特殊性を汎用的な能力開発に変換し、ゴールが明確にな

ります。

➤ その他

- ・ レベル5以上の違いがわかりにくい気がします。
- ・ 美容師は支え合いの職場の為、技能が優れていても人間性、コミュニケーション能力、対人技能が劣っているとレベルアップできない職種だと思います。

④ レベル判定に関する集計結果

● 基本情報の集計結果

・ 性別

性別	人数
男	36
女	33

・ 年齢

年齢区分	人数
22歳未満	9
22歳以上 25歳未満	15
25歳以上 30歳未満	14
30歳以上 35歳未満	14
35歳以上 40歳未満	12
40歳以上 45歳未満	4
45歳以上	1

・ 役職

年齢区分	役職
22歳以下	スタイリスト、アシスタント
22歳以上 25歳未満	スタイリスト、トップアシスタント、ジュニアスタイリスト、アシスタント
25歳以上 30歳未満	コーチングトレーナー、スタイリスト、スタイリスト・育成リーダー、デザイナー、トップデザイナー、チーフ、アシスタント
30歳以上 35歳未満	店長、副社長、スタイリスト、マネージャー兼店長、管理職、チーフ、スタイリスト、トップスタイリスト、カラーリスト、サブチーフ

35歳以上 40歳未満	出張美容部長、マネージャー、FC社長、管理職、店長、トップスタイリスト、副店長、トップデザイナー
40歳以上 45歳未満	副社長、店長指導、ディレクター、店長
45歳以上	エグゼクティブエステティシャン

● 専門学校卒業後、入社時、現在、5年後のレベル判定結果

・卒業後 15年以上の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8		2	6
7		4	7
6		6	0
5		1	0
4	2	0	0
3	11	0	0
平均レベル	3.2	6.5	7.5

・卒業後 10～15年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	6
7	0	2	6
6	0	7	2
5	0	5	0
4	3	0	0
3	11	0	0
平均	3.2	5.8	7.3

・卒業後 5～10年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	1
7	0	0	6
6	0	3	8
5	0	10	0
4	5	2	0
3	10	0	0
平均レベル	3.3	5.1	6.5

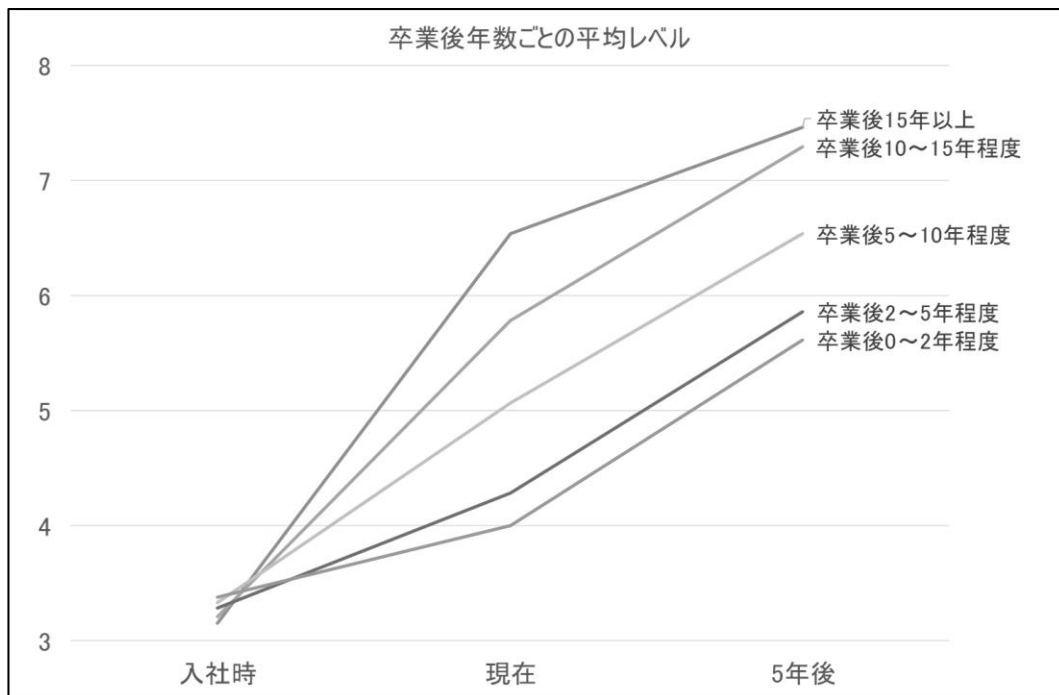
- ・卒業後 2～5 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	1
7	0	0	1
6	0	0	7
5	0	5	5
4	4	8	0
3	10	1	0
平均レベル	3.3	4.3	5.9

- ・卒業後 0～2 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	0
7	0	0	1
6	0	0	6
5	0	4	6
4	5	5	0
3	8	4	0
平均レベル	3.4	4.0	5.6

- ・まとめ



就職後の年数に沿ったレベルの上昇が見られ、経験を重ねることでレベルが上がっていく要素が大きいということが推測される。

・取得資格

現在レベル	取得資格 ()内は人数
8	中高教員免許、宅地建物取引士、ヘアケアマイスター
7	ヘアケアマイスター、Aujua ソムリエ、ワープロ実務検定 1 級
6	ヘアケアマイスター、ヘアケアマイスターミドル、本部 A 講師、テクニカル A カットブロー講師、テクニカル A カットブロー講師、Aujua ソムリエ、ウェラカラー講師、クオレメイクベーシックコースディプロマ、JNA ネイリスト技術検定 3 級、AIESTHE フェイシャルエステシアン、本部 B 講師
5	ヘアケアマイスターミドル、ヘアカラリストダブル、ヘアケアマイスター、全商簿記 2 級、Aujua ソムリエ、AIESTHE エステシアン、AIESTHE フェイシャルエステシアン、本部 B 講師、全商珠算 1 級、全商簿記 1 級、全商情報処理 1 級、漢字検定 2 級、日商簿記 3 級
4	ヘアケアマイスター
3	

・コメント

現在レベル	コメント
8	<ul style="list-style-type: none"> ・ もっとダイエットした方が見た目よい。 ・ 少し精神的にムラがあるが素晴らしいアーティスト。
7	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 優れている ・ 知識力、技術力、人間力に長け多店舗のマネジメントを手掛ける ・ FC 独立し技術のみがきながら経営する ・ 次世代の取締役候補 ➢ 今後の課題 ・ 接客レベル・技術力・指導力はあるが発想力を身につけていく ・ 今後は技術だけでなくマネジメントの力も必要となる ➢ その他 ・ 少し頑固なところが玉にキズ

6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 優れている <ul style="list-style-type: none"> ・ カラー知識を高め講師活動とサロンワークを両立している ・ 後輩の育成に注力しヘアショーなどのクリエイティブ活動も行っている ・ 顧客からの信頼も厚く技術指導を行っている ➤ 今後の期待 <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後は、指導方法の向上とクリエイティブな思考方法を身につけることを期待する。 ・ 後輩やスタッフの育成指導に関しては優れた能力を発する。技術者としてだけでなくチームリーダーとしての広範囲な自主性・主体性が望まれる ・ ヘアショーやコンテストで活躍してほしい ・ コミュニケーション力は高く技術的にもかなりレベルは高いが、チームビルディングや全体を俯瞰的に観る力が必要 ・ マネジメントスキルを向上させたい ・ もっと柔軟な発想ができるようになると良い ・ 中間管理職としてのコミュニケーション能力にすぐれ積極的に取り組む姿勢が評価できる。更に幅広い技術力と分析力適切な判断力などの向上がのぞまれる。 ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 全体的なスタッフの育成や技術指導な指導などでは高い能力を発揮するも、論理・洞察面・サロン運営などに向上が必要 ・ 考え方が古いのもっと時代に沿って成長できると良い ・ 技術面でコツコツと積み上げてきた実績は評価できるが、更に店舗全体のマネジメントや店長を補佐し積極的に取り組む姿勢が求められる ・ 技術力は高いがチームビルディングに機会がある ・ 技術力・統率力は高いが未知の領域にチャレンジするリーダーシップに機会がある
---	---

5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 優れている <ul style="list-style-type: none"> ・ お客様からの支持もあつく後輩の面倒見も良い。 ・ 技術・客からの信頼がある。社内の管理職への登用を考えている。 ・ 確実に成長し毎年前年売上を更新しています ・ 技術・コミュニケーション力・新しい物を受け入れ上書きするハイパフォーマー。他者に波及を期待。 ➤ 今後に期待 <ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメントスキルを身につけたい ・ 自身の能力開発から技術の伝承の中核。今後は新しい技術の開発に期待。 ➤ 今後の課題（コミュニケーション） <ul style="list-style-type: none"> ・ 技術力はあるがコミュニケーションスキルをつけていきたい ・ コミュニケーション能力・部下への指導力を向上させていきたい ・ 技術レベルは申し分ないがもっとコミュニケーションスキルが必要 ・ 技術に対する高い向上心と探究心を入社当時から持ち続けているが、バランス感覚やコミュニケーション能力の向上が求められる。 ・ トップスタイリストを目指してほしい ➤ 今後の課題（コミュニケーション以外） <ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーション能力はあるが技術力をもっと身につけたい ・ 周りまで視野をもっと広げられるようになると良い ・ マネジメントスキルを身につけたい ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 週に3回遅刻するような人でしたが1年程ですっかり直り頑張ってくれている ・ 技術力は高いがコミュニケーション力にムラがある ・ 地道にコツコツ向上するタイプ ・ 順調です
---	---

<p>4</p>	<p>➤ 今後に期待</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人当たりが良い。デビュー後良いスタイリストになる。 ・ デビューが早く売上も伸びています ・ スタイリストになり、より高度な技術や接客面での能力向上が目標となる。 ・ バランス感覚と社会的規範やコミュニケーション能力を有しスタイリストデビューが待たれる。その後の成長はスピード感を持って進んでゆくと思われる。 ・ お客様に支持され稼げる美容師を目指してほしい ・ かなり場慣れしてきたのもっともっと技術の向上を図りたい ・ 社内で最速スタイリストデビュー記録、今後に期待 <p>➤ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 後輩への指導が厳しすぎる面もあるのもっと伝え方を学ぶ必要がある ・ 平均的な技術と対人スキルに対する機会 ・ 社交性はあるが話すのは自分の事ばかりなのでもっと傾聴スキルが必要 ・ 話ながら仕事をできるようになってきたのでスピードUPを図りたい
<p>3</p>	<p>➤ 期待できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コンテストにも積極的に参加しサロンワーク以外でも活躍 ・ 明るくサロンのムードメーカーとして毎日頑張っている ・ 能力の開発中、対人スキルも発展途上 ・ 接客もよく入客できる技術も増え練習に向き合う姿勢も良いです。 <p>➤ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能力の開発中、対人スキルに機会がある ・ 高い技術力を有し難しいタイプの顧客にも対応できるが職場や組織におけるコミュニケーション能力やモチベーションが課題。

	<ul style="list-style-type: none">・ 役割を認識しスピード感はないものの確実にステップアップしている。技術力の向上とさらなる問題解決力・プレゼン能力などの課題が不可欠。
--	---

4.2.2 ゲーム・CG分野ーゲームクリエイター職種

① 回答者の基本情報に関する集計結果

- 従業員数の分布状況

従業員数	会社数
10人以下	2
10人超 20人以下	3
20人超 50以下	4
50人超 100人以下	3
100人超 200人以下	2
200人超 300人以下	2
5000人以上	0

- 業種の分布状況

業種	会社数
ソフトウェア開発・制作	5
TVゲーム・アプリ開発制作販売	1
ソフトウェア企画・開発	1
ソフト開発・販売・運営	1
ゲーム開発	4
ゲーム・ネットワークゲーム開発・運営	1
ゲーム・インターネット	1
ゲームソフトウェア業	1
CG・映像制作事業	1

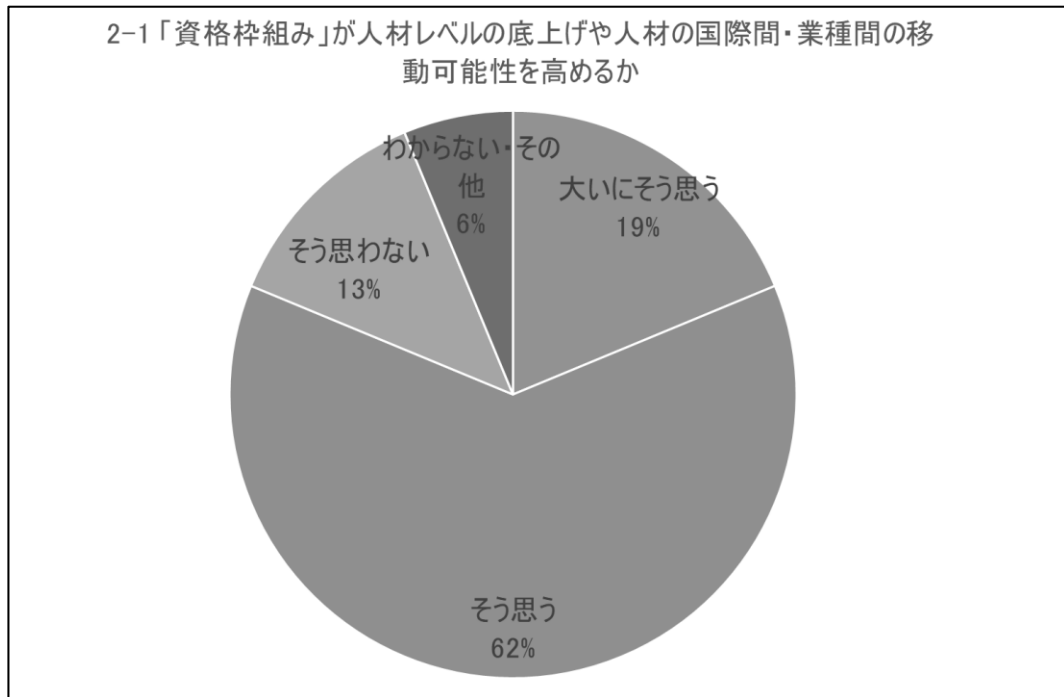
- 回答者役職の分布状況

役職	会社数
役員	10
部長	1
マネージャー	1
アドバイザー	1
技術責任者	1
一般	1
未記入	1

② 「資格枠組みのレベルの定義」に関する集計結果

- 2-1 人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながると思いますか？

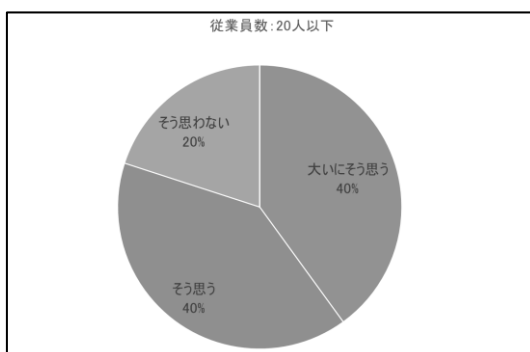
・全体



人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながる「大いにそう思う」、「そう思う」を合わせると 80 パーセントを超えるが、「そう思わない」という回答も 13 パーセントとなっている。

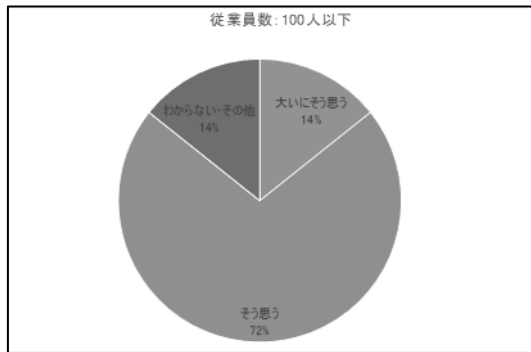
・従業員数ごと

□ 20 人以下



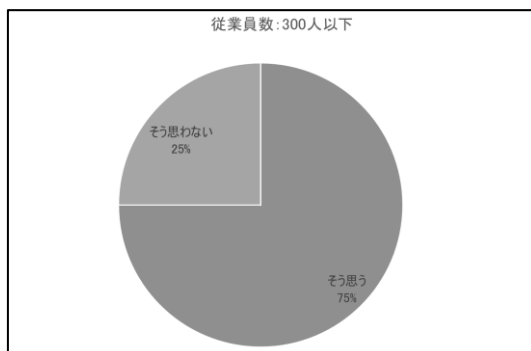
大いにそう思う、そう思うを合わせると 80 パーセントだが、そう思わないという回答も 20 パーセントとなっている。

□ 100 人以下



大いにそう思う、そう思うを合わせるで 86 パーセントだが、そう思わないという回答も 14 パーセントとなっている。

□ 300 人以下



大いにそう思う、そう思うを合わせるで 75 パーセントだが、そう思わないという回答が 25 パーセントと多くなっている。

・ 意見

➤ レベルの定義は役立つ

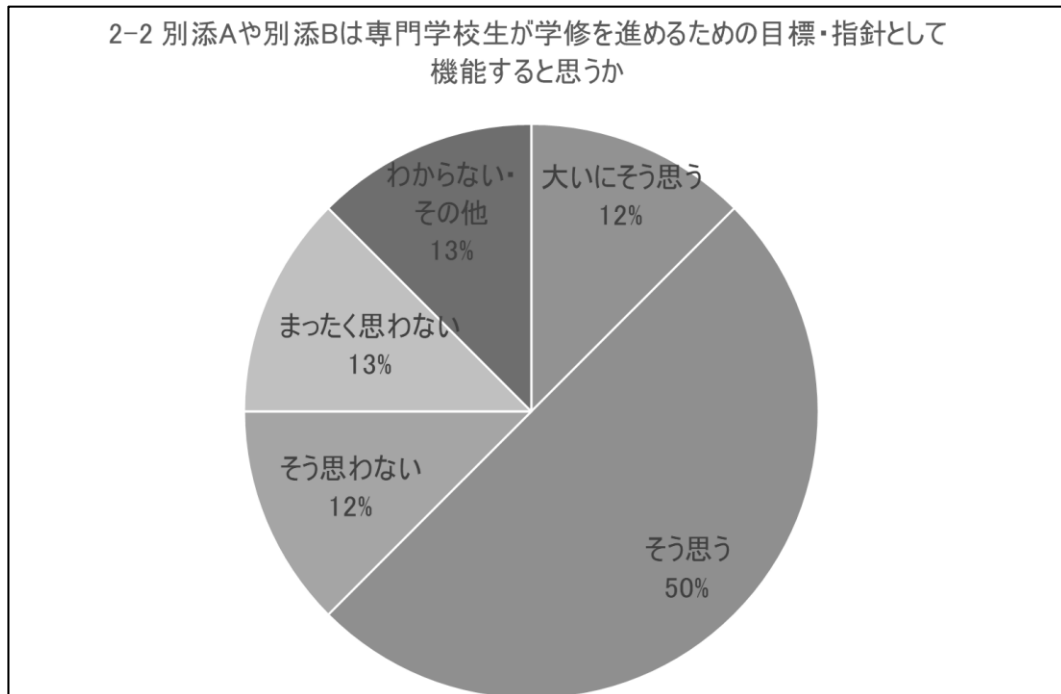
- ・ 原理的には上記の期待があるが、運用の難しさはあると考える
- ・ 現状より採用の効率化が期待できる
- ・ 国際共通の基準が存在することで雇用の際の指標となるため
- ・ 最低限のスキルを評価するものとしては必要と思います
- ・ 枠組みの内容と定義が労使全般に周知されれば、移動可能性は高まり得る
- ・ 枠組み自体は必要だと思います。また、他者が評価する基準としても期待できます

➤ その他

- ・ ただ専門的な知識に偏り過ぎるのも不安がある
- ・ レベルは 5 段階(グレード)分けが適切だと思います
- ・ 解釈の違いで混乱しそう
- ・ 原理的には上記の期待があるが、運用の難しさはあると考える
- ・ 説明文が具体例が足りず、理解する側がつかみにくいと思われる

- 2-2 別添 A や別添 B は専門学校生が将来（卒業後）も含めて、学修を進めるための目標・指針として機能すると思いますか？

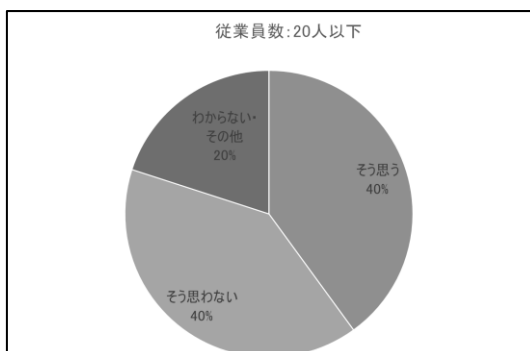
- ・ 全体



学修を進めるための目標・指針として機能すると大いに思う、そう思うを合わせて 62 パーセントで、そう思わない、まったく思わないを合わせると 25 パーセントとなっている。

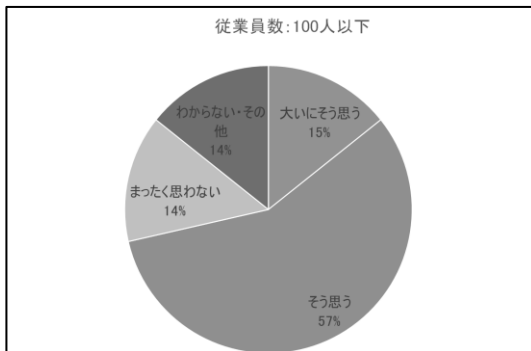
- ・ 従業員数ごと

- 20 人以下



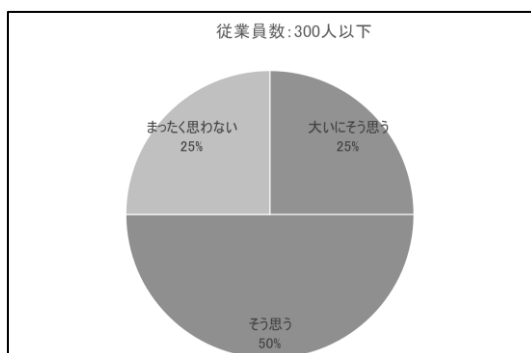
機能すると回答したものとそう思わないと回答したものが同じ 40 パーセントとなっている。

□ 100 人以下



大いに思う、そう思うを合わせて 72 パーセントで、そう思わない、まったく思わないを合わせると 28 パーセントとなっている。

□ 300 人以下



大いに思う、そう思うを合わせて 75 パーセントで、そう思わない、まったく思わないを合わせると 25 パーセントとなっている。

・ 意見

➤ 機能する

- ・ TOEFL のような基準が様々な分野で用意されることは目標として設定しやすい
- ・ 客観的な目安や就職の為と考えると良いと思います
- ・ 目標は流動的であるべきで、枠組みの中身が適切に更新されるのであれば機能すると考えます

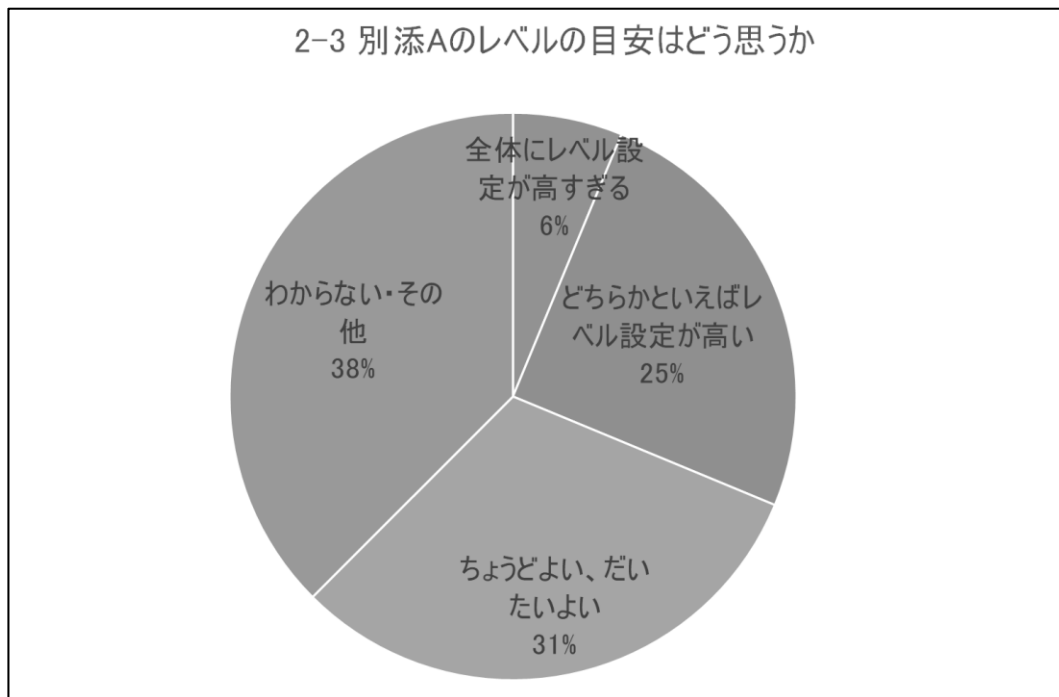
➤ この定義では難しい

- ・ 「最先端」「最前線」がレベル最高とは思わない
- ・ 学生が将来の目標とする際、定義より具体的な学修内容で定めると思うため
- ・ 細分化し職種別にした方が理解しやすいかと思う

➤ その他

- ・ 意識づけが専門学校教育では難しいのでは
- ・ 目標である為には、時代に合わせて内容が更新される仕組みが必要に思う
- ・ 目標は数値目標でないと、比較検討しづらい
- ・ 予測不可能という term は問題を曖昧にしているように感じます

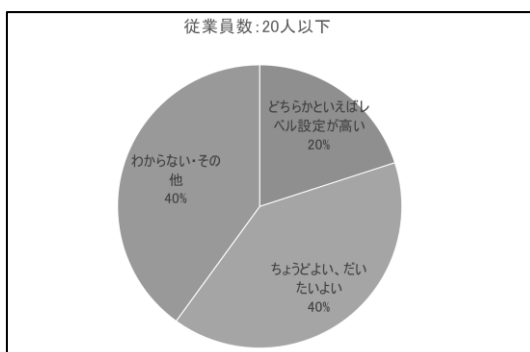
- 2-3 別添 A の最後に、レベルの目安が記述してあります。このレベル設定についてどのように思いますか。該当する番号を記入してください。
- ・全体



高すぎるまたはどちらかというレベル設定が高いという回答者とちょうどよい、だいたいよいという回答者が約半々で 31 パーセントである。

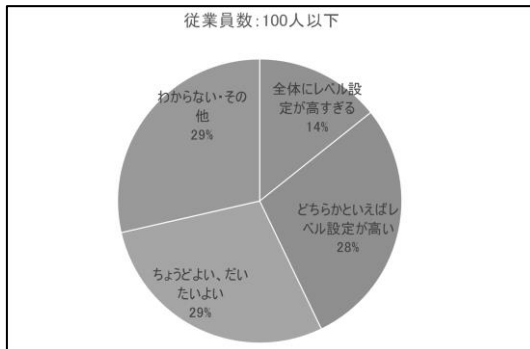
- ・従業員数ごと

□ 20 人以下



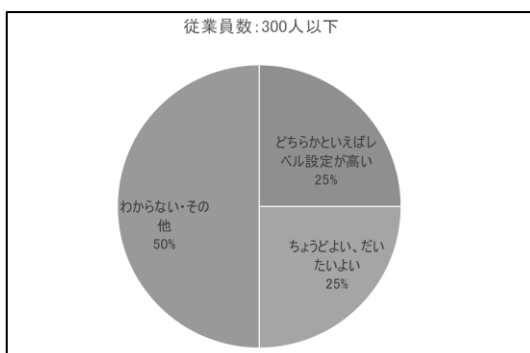
どちらかというレベル設定が高いという回答者が 20 パーセントで、ちょうどよい、だいたいよいという回答者の方が 40 パーセントと多い。

□100人以下



全体にレベル設定が高すぎると、どちらかといえばレベル設定が高いという回答者が合わせて40パーセントと多く、ちょうどよい、だいたいよいという回答者が29パーセントである。

□300人以下



どちらかというレベル設定が高いという回答者とちょうどよい、だいたいよいという回答者が約半々で25パーセントである。

・意見

➤ 試みとしてよい

- ・ 少し高い様に思うが、目標と捉えるのであれば程良いのかもしい

➤ レベルの設定に疑問

- ・ 8段階は細分化過ぎると思います
- ・ レベル1~6あたりは適切かと思う。レベル7,8は前述の通り流動的であるべきで、時代に合わせて更新される前提が良い
- ・ レベル3と4については、3の段階でもう少し4の要素を満たせたらという希望はあります。例：起業家的活動の調査や参加は4では少々遅く、3の段階に組み入れた方が自然に感じる
- ・ レベル間の際が、つかみづらい。下位のレベルからの差分表示にしてほしい
- ・ 各レベルごとの差異がわかりづらく、かつあいまいなので理解しづらく感じた
- ・ 高いレベルに設定されている年齢幅は、多くのゲームクリエイターにとっては設定が若いように感じる。ジェネラリストとスペシャリストがいるので、全てが横断的にできる高レベル者は少なくなると

思われる。

- ・ 抽象的な文言も多く、目安として機能し得るか疑わしい

➤ その他

- ・ レベル3以下でのクリア出来ないまま卒業する事の懸念
- ・ 専門学校で年数で達成するには、大手在籍など環境が必要
- ・ 博士レベルまでの内容について、自身が意見できるレベルではないため

● 2-4 別添 A の列の名称（知識と理解、技能、…）について。

現状は、「知識と理解」、「汎用的な技能」、「職務上の技能」、…のように区分し、「職務上の技能」について、「専門実践技能」、「対人技能」、…のように区分しています。この区分について、ご意見があれば下欄にご記入ください。

・意見

➤ よいと思う

- ・ 今の区分で特に問題はない
- ・ カテゴリについては特に意見は無い

➤ 別の分け方が良い

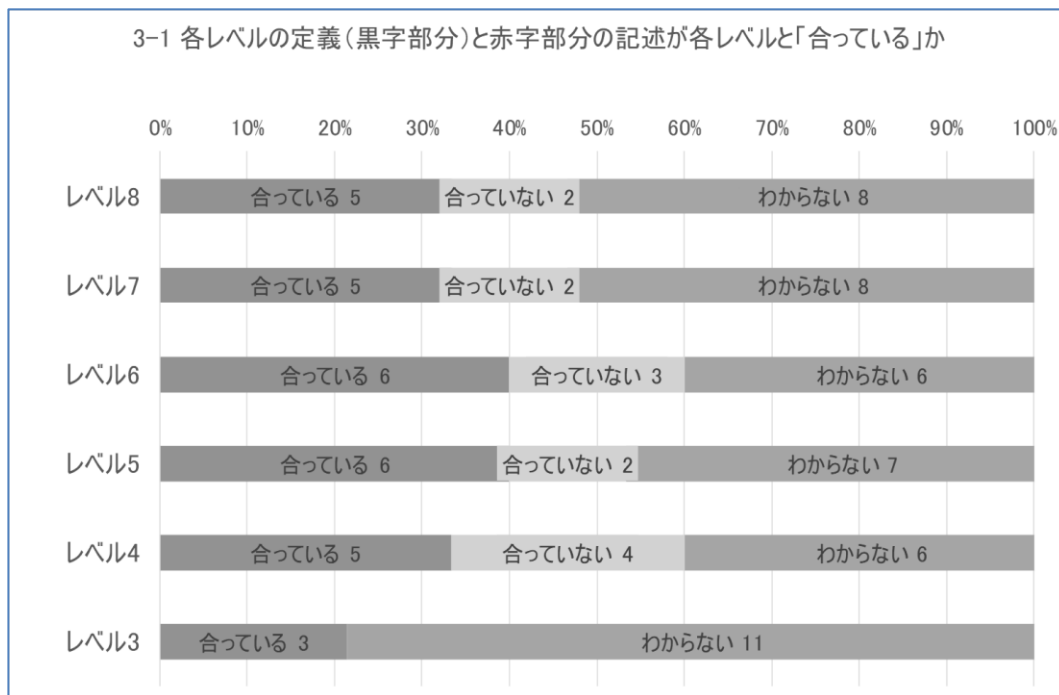
- ・ 「知識と理解」は「技能」区分に統合できるようなにも思う
- ・ 区分ごとにレベルを付ける方がいいのではないのでしょうか。知識8、技能7、対人4のように。
- ・ そもそも汎用的と職務上の区分がわかりづらい。汎用的に分ける必要があるのか？職務上の技能だけでよいのでは？
- ・ 例えば汎用～と専門～の区別が分かりにくいので、区分の名称は分かりやすくしたい。レベル名称の下に補足を入れる等

➤ その他

- ・ コミュニケーション能力が伝えるという行動以外に、相手主観の伝わっているかという事について関心がもてるようにするとよいのではないのでしょうか
- ・ 具体例があったほうが理解しやすいと思う

③ 「学修成果指標」に関する集計結果

- 3-1 各レベルの定義（黒字部分）を所与としたとき、赤字部分の記述が各レベルと「合っている」かどうかご評価ください。



レベル3で合っているという回答者が一番少ない。その他のレベルでは、合っているという回答者は30パーセントから40パーセントである。中でも、レベル6の定義に対する評価が高い

・ 考え方

➤ レベル8

- ・ プログラムに、クライアントのみでネットワークの専門技術の段階的記述がない。また、ハードウェア個別の対応能力が無い。
- ・ マネージメント分野と専門分野が横断して評価されているが、マネージメントと専門技術者を同時に達成できる人材は少なく、この評価を利用することが難しい。評定枠の一部のみを運用するのであれば合っていると考えられる。
- ・ レベル6以下に比べ、定義がぼんやりしているように思えたが、今後更新される前提であるため、と捉えて良いのだろうか？
- ・ 五感制御、は限定的につき不要に感じる（先端技術で意味は吸収可能かと） 管理・指導技能でナラティブ理論がどう使用されるか想像ができなかった。

➤ レベル7

- ・ 技量を表せてない項目があると思います。例えば、ゲーム数学は易しいものから難しいものまであります。
- ・ ゲームデザインの研究と論文発表、という非常にハイスペックなスキルと、かたや「部下を指導する能力」という社会人数年目の

人間誰もが求められるスキルが同グレード内に併記されアンバランスな印象。

- ・ 市場向けタイトル開発のリーダー（ディレクション）経験が最適??
- ・ プログラムに、クライアントのみでネットワークの専門技術の段階的記述がない。また、ハードウェア個別の対応能力が無い。
- ・ マネージメント分野と専門分野が横断して評価されているが、マネージメントと専門技術者を同時に達成できる人材は少なく、この評価を利用することが難しい。評定枠の一部のみを運用するのであれば合っていると考えられる。
- ・ レベル 6 以下に比べ、定義がぼんやりしているように思えたが、今後更新される前提であるため、と捉えて良いのだろうか？

➤ レベル 6

- ・ 市場向けタイトル開発経験はレベル 7 よりレベル 6。
- ・ ノードベースは流行物なので長年適用する規範には不向きでは。他のレベルも同様だが、専門実践技能の定義がそれぞれ限定的すぎる表現が多いと感じる。
- ・ プログラムに、クライアントのみでネットワークの専門技術の段階的記述がない。また、ハードウェア個別の対応能力が無い。
- ・ 最先端技術のプログラミングは必ずしも重要ではない
- ・ 知識と理解「ゲームマーケティング」は業態的にあっていないと感じる。

➤ レベル 5

- ・ 知識と理解「ゲームマーケティング」は業態的にあっていないと感じる。
- ・ プログラムに、クライアントのみでネットワークの専門技術の段階的記述がない。また、ハードウェア個別の対応能力が無い。
- ・ モバイルゲームアプリ制作知識、とモバイルに限定する意図が不明。企画書個人制作、CG 個人制作もレベル 5（=チームマネージャークラス）と想定するならできて当然で不要。描画エンジン制作、とさらりと書いているがエンジン制作はとても個人で出来る範疇ではないので意図がわからなかった。
- ・ 専門実施技能がだいぶ多様であり、詰め込みすぎではないか

➤ レベル 4

- ・ 「C++とオブジェクト指向プログラミング」とあるが、同時にまとめるのは如何なものか？ OOP に C++ は必ずしも必要でない

- ・ 専門実践にフローチャート作成。分析にデバッグ・管理・指導の3分野にサウンドを入れた4分野??
 - ・ プログラムに、クライアントのみでネットワークの専門技術の段階的記述がない。また、ハードウェア個別の対応能力が無い。
 - ・ 前述したが、専門実践技能の定義がそれぞれ限定的すぎる表現が多いと感じる。
 - ・ "汎用的な技能「技能者育成における指導経験」は管理者側の技能であり、ゲーム開発において初修者に求められる内容ではない。

- 3-2 別添 C では、列の項目を「知識と理解」「技能」「責任と自律性」に分け、さらに、「技能」を「汎用的な技能」と「職務上の技能」に分け、「責任と自律性」は「自律性と責任感」と「倫理観とプロ意識」に分けています。また、「職務上の技能」は「専門実践技能」「対人技能」「分析技能」「管理・指導技能」に分けています。「学修成果指標」を定義するうえで、このような分け方についてどのように思いますか。
 - ・ 意見
 - よいと思う
 - ・ 分けた方がよいと思う
 - ・ 特に問題はない
 - 改善が必要
 - ・ 分割してあるわけですから、より **specific** な事を定義すべきとおもいますが、内容が類似しているように感じます
 - ・ 分類はこれでいいが、できるだけ職種毎に指標内容が必要と思う。企画、プログラム、CGだけでなく、企画でもディレクター、プランナー、プログラムでもクライアント、サーバ等。
 - その他
 - ・ 知識と理解、技能、のみで良いのでは？ 責任と自立性、の定義があいまいに感じる。責任感、プロ意識などはアウトプットで判断しづらく、自分の意識次第なため。
 - ・ 倫理観とプロ意識、について、今後ゲーム開発者も会社帰属型よりはプロジェクト単位で移籍していくスタイルになると考えるが、プロ意識の部分で、機密保持や SNS での情報発信等に関して、どう扱うのかが気になった。

- 3-3 別添 C についてのご意見、ご感想、ご提案
 - ・ 意見、感想、提案

▶ 実態と異なる

- ・ モバイルアプリの制作知識がレベル5に記載されているがもう少し下のレベルの方が妥当。時代のニーズ的にレベル3でも可。
- ・ "レベル3の指標もある程度大まかに決めておく方が、「ゲーム業界を目指すには今何をすればいいか？」という初学者の質問にも答えやすいのではないのでしょうか。"
- ・ レベル4で、プログラム言語がC,C++と指定があったことが気になった。また、クライアントプログラムに偏重しているのは問題ないのだろうか？

▶ 細分化が必要

- ・ ゲーム・CG分野で分けられてますが、今後該当職種が、ゲームクリエイターの職種だけで括られてくると、3DCGデザイナーと技能等の内容が異なってくるため、そもそもの定義としての意を無さないものとなります。職種をより細分化していただきたいです。なお、4のレベルマッチングについては、ゲーム制作会社ではないため分かりかねますので、無回答とさせていただきました。
- ・ ゲーム・CG分野ということになっているが、プログラマなのか、アーティストなのか、ゲームデザイナーなのかでも異なってくるし、CGの分野と、ゲームの分野でも必要とされる知識や技術は異なるので、もう一息、細分化が必要な気がします。
- ・ ゲームクリエイター職ではプロデューサー、ディレクタ、プログラマ、プランナ、デザイナー・・・専門性や知識など一概にくくれないと思います。まずはこれら職種に切り分けて、段階(グレード)は8→5程度にすると分かり易いと思います。

▶ 可能性に期待

- ・ 先端技術の中には、ビジネスにならないものもふくまれますが、その手の基礎研究を後押しするような表現があると研究者にとり、力強い応援となるとおもいます。
- ・ 例えば、管理業務は苦手でも、専門実践技能が神がかっている人物が高く評価される指標なのかが気になる。

▶ その他

- ・ こういう人をレベル8に想定したいという指針があれば異論はないが、「ゲームにおける書籍、論文の発表」などを必須にすると企業で勤務するクリエイターは多くが対象外になり、大学や研究機関、NPOなどでゲームの研究をされている方が中心になることが予想される。技術カンファレンスでのセッション発表等もそうで、企業

によっては認めていないケースも存在する。そもそも各項目のチェックボックスのうち、一つでもあれば満たすのか、複数ないとダメなのかがわからない。また「ナラティブ理論」「ハイブ・サイクル」など現在のトレンドのワードは流行もあるので規定からは外したほうが良いと思った。

- ・ "この設問に対しては「特になし」なのですが、次の 4 の設問に対しては疑問を感じずにはおれません。申し訳ございませんが、内容のデリケートさや入力の手間などを考えると、たかだかアンケートでそこまでする義理はないと思います。"
- ・ "言葉の定義や表現に曖昧な箇所が多く、合ってる合っていないの判断がつかない。"

④ レベル判定に関する集計結果

● 基本情報の集計結果

・ 性別

性別	人数
男	65
女	22
未回答	1

・ 年齢

年齢区分	人数
25歳未満	19
25歳以上 30歳未満	26
30歳以上 35歳未満	16
35歳以上 40歳未満	10
40歳以上 45歳未満	12
45歳以上	5
未回答	1

・ 役職

年齢区分	役職
25歳未満	プログラマ、デザイナー、プランナ
25歳以上 30歳未満	プログラマ、デザイナー、グラフィックデザイナー、プランナサブリーダー、デザイナーサブリーダー、3Dデザイナー、主任プログラマ、プラ

	シナ、VFXアーティスト、背景モデラー
30歳以上 35歳未満	プログラマ、デザイナー、クライアントプログラマ、プランナ
35歳以上 40歳未満	開発リーダー、エンジニア、シニアデザイナー、デザイナー、3dモデラー、ディレクタ、3Dデザイナー、プランナ、リード背景モデラー
40歳以上 45歳未満	デザイナー、プログラマ、PLリーダー、開発リーダー、プロジェクトマネージャー、シニアデザイナー、アートディレクタ、プランナ、グラフィックデザイナー
45歳以上	シニアプログラマ、サーバープログラマ、ディレクタ、チーフエンジニア、チーフプランナ

- 専門学校卒業後、入社時、現在、5年後のレベル判定結果
- ・ 卒業後 15年以上の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	1	2
7	1	2	1
6	0	0	0
5	0	0	0
4	1	0	0
3	1	0	0
平均レベル	4.7	7.3	7.7

- ・ 卒業後 10～15年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	1	3
7	0	2	1
6	1	2	9
5	4	10	2
4	8	0	0
3	2	0	0
平均	4.2	5.6	6.3

- ・ 卒業後 5～10年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	1	1	4
7	2	5	4
6	2	4	9
5	2	7	0
4	10	0	0
3	0	0	0
平均レベル	4.3	6.0	6.7

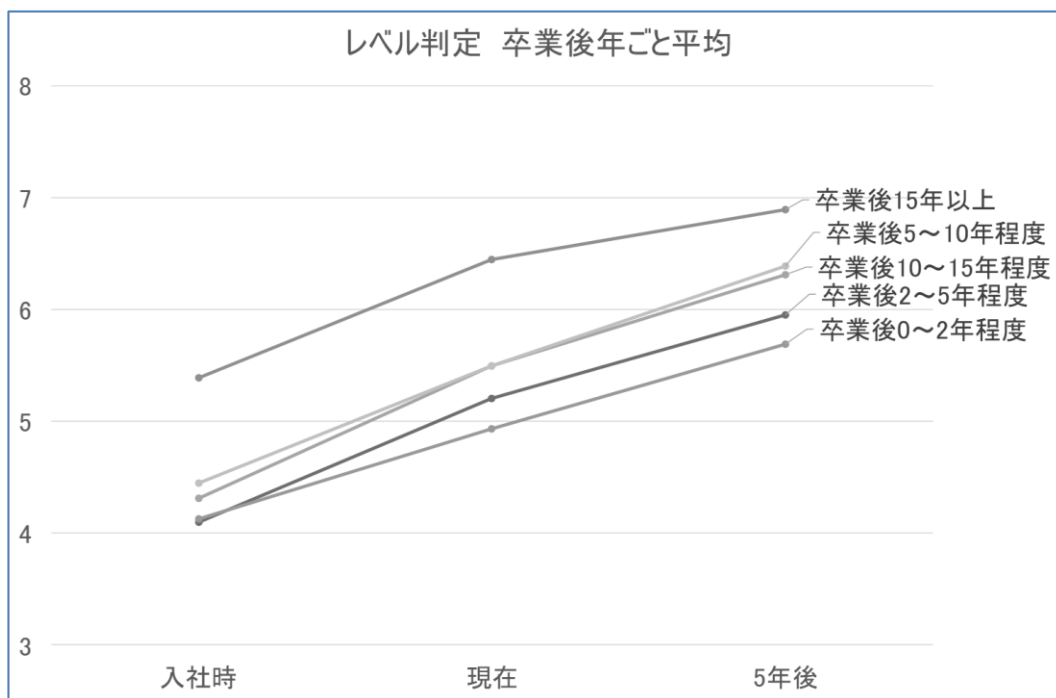
・ 卒業後 2～5 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	0
7	1	2	7
6	2	7	19
5	6	20	3
4	19	0	0
3	1	0	0
平均レベル	4.4	5.3	6.1

・ 卒業後 0～2 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	0
7	0	1	3
6	1	2	13
5	7	17	6
4	14	3	1
3	1	0	0
平均レベル	4.3	5.0	5.7

・まとめ



レベル 4 以下で入社した社員は入社後 5 年以内に顕著にレベルを上げている。レベルが高い社員のレベルアップは緩やかになる。

・取得資格

現在レベル	取得資格 ()内は人数
8	PMI 認定 ProjectManagementProfessional、認定スクラムマスター、CG 検定 3 級
7	情報処理能力認定、デジタル技術検定、基本情報技術者、英検 2 級、CG 検定 2 級
6	応用情報技術者、基本情報技術者
5	情報処理検定 2 級、情報処理検定 3 級、ワープロ実務検定 2 級、パソコン利用技術検定 2 級、CG 検定 3 級、基本情報技術者、初級システムアドミニストレータ試験、日商簿記検定試験 2 級、C 言語プログラミング能力認定試験 2 級、IT パスポート、情報活用試験 2 級、情報活用試験 3 級、CG エンジニア検定ベーシック、ビジネス能力検定 3 級、CG クリエイター検定ベーシック、色彩検定 2 級、情報活用試験 1 級
4	
3	

・コメント

現在レベル	コメント
8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 経験豊か ・ゲーミフィケーションのノウハウを活かしたソフトウェアのディレクション。異業種含め非常に評価が高く、ゲーム業界以外でのアプリケーション制作等、経験豊富。CEDEC等での公演経験あり。 ・最近ではCEDEC等での発表を行っていないので、新たな研究テーマを設ける必要あり ・チームで協力し発表を行っている
7	<ul style="list-style-type: none"> ➤ さらなる向上を期待 ・市場向けタイトル開発経験もあり、マネジメントも行っている。今後更にレベル向上を目指す。 ・ディレクターとして今が一番乗っている。外へ発信する意欲もあるので、そういう場が設けられるようこちらからもアプローチしていきたい ・現状デザイナーのリーダーであるが、ゆくゆくは事業所のデザイン部を統括してほしい。 ➤ 優れている ・家庭用ゲーム機のライブラリ開発ならびにゲームエンジン開発経験あり。クライアント、サーバサイドの両方に通ずる手練れなスタッフ。 ・コツコツと物事を仕上げるタイプ。人に対して優しく面倒見もよい。 ・コミュニケーション能力が高い ➤ 求める能力 ・マネジメントとスケジュール管理スキルの向上が求められる。 ・チームリーダーとしての統率力が求められる。
6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 期待している ・特にイラスト制作スキルは非常に高い。専門実践力、対人力が特に高いが、管理・指導技能のレベルアップに期待している ・世界観設定、シナリオライティングなどを得意とす

	<p>るプランナー。人員をまとめあげるスキルには乏しいため、スペシャリストとしての活躍が見込まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チーム制作経験も豊富であり、小規模プロジェクトのマネジメントは可能。 <p>➤ 十分に能力がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ レベル 6 の水準はクリアしている。マネージメント能力を伸ばしたい ・ 6 年目あたりに大失敗をしてから変わった。 ・ コミュニケーション能力が高い <p>➤ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤労意欲が強いが、利己的 ・ コミュニケーション能力が低いが、技術力は非常に高い
5	<p>➤ 期待している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 技術力は十分なので、リーダーへの自覚とマネジメント能力を高めて欲しい。 ・ オンラインゲームの運営プランナー。じょじょに業務範囲が増え、プレイングマネージャー的な成長が期待される。 ・ もともと台湾で開発に携わっており、基礎技術は十分。リーダースキルを上げてほしい。 ・ まだ経験が浅いながらリードとしての素質あり。もう 1、2 本ほど経験を積みばリードとして活躍が期待出来る。 ・ デザインの能力は確実に上がって言っている。5 年後の技術の完成を期待したい。 ・ 学習能力は高い。成功失敗を数多く経験していけばメインプランナーになれる。 ・ 若手ながら意見がしっかり言え、仕事も率先して行っている。成長度合いによっては、5 年以内にディレクターとして小さいタイトルを任されるかも。 ・ 現在は技術の発展途上だが、5 年後にはクライアント、サーバとも独り立ちできる能力を期待したい。 ・ 現在は上長の指示での作業は手堅くこなせる。5 年

	<p>後には、若手に教えつつ作業がこなせる技術を身に付けてほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非常に真面目で、率先して仕事に取り組んでいる。もう 1 本ほど経験すれば、どこか 1 パートを任せられるかも。今後の成長に期待。 ・ 入った時は頼りなかったが、現在では職業プログラマとして十分な能力。性格的にもリーダーを目指してほしい。 <p>➤ 優れている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学習能力が高く思考行動も落ち着いています。 ・ 粘り強く修得していくタイプ ・ 技術検証、探求が秀でている ・ 理解力、コミュニケーション能力が高い、自律心も強い。 ・ クライアントプログラマ。チーフエンジニアと新人のハブ的存在。 ・ 新卒、2 年目のプランナー。大学で物理を勉強していたので DB 構築などデータ系に強い。資格取得に関しては会社の方針で新卒には受験を義務化、また費用負担しているため把握できることによる。 ・ 難易度の高い事に挑戦したい意欲が強い <p>➤ 今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チーム制作経験は豊富だが、担当プログラマとしての経験を続けている状態。適性も見ながら今後のレベル目標設定が必要。 ・ チーム制作経験は豊富だが、マネジメント経験をさせていない。今後の課題。 ・ 商品クオリティへの探求心とレベルアップが必要。 ・ 直近で入社したばかりなので、まず能力を測り、適所にて能力を伸ばせる環境を整えたい ・ プランナーとしての能力は十分。リーダースキルを伸ばしたい。 ・ リードではあるが、チームメンバーをまとめる事に意欲がない。得手不得手もあるので、無理に管理を任せずその分スキルを高めて欲しい ・ 適性の面からは、マネジメントは不向きであるが、
--	---

	<p>ゲームデザインの精度と技術向上が見込める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チーム制作やマネジメント補佐は行っているが、マネジメントそのものはまだ未経験。5年後に向けてバックアップも必要。 ・ この年代は皆そうだが、十分な技術と経験があるので、リーダークラスとして若年層を纏めてほしい。 ・ 非常に真面目ではあるが、リードになるには技術力不足。これから経験をどんどん積み、スキルを高めて欲しい ・ 業務への取組姿勢や精度は高い。広い視野でチームビルディングマネジメントができるかは今後の課題 ・ チーム制作には参加しているが、個人レベルを更に磨く必要がある。その点のバックアップも必要。 ・ 経験も積み、技術精度も高い。チーム制作に問題なく参加できる。5年後、マネジメントの経験と知見を積むべくバックアップも必要。 ・ 制作経験を積んでいる段階。まだ技術向上も必要。 ・ 経験が浅く、現状は指示に対しての作業が精一杯。コードレビュー等も必須な状況。色々なソースを読み経験を積んでほしい <p>➤ 現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒のデザイナー。専門学校では2Dのソフト（アドビ PS）メインだったが、インターン期間中にMAYAをトレーニング、現在は3D、2Dの両方を担当。 ・ 積極性に乏しい。改善意欲は感じる。 <p>➤ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 楽観的でエラー処理が甘い ・ 与えられたことをこなす事以外に行動意欲は無い。 ・ 本人の勤怠が悪く、指導的立場に立つのが難しい ・ コミュニケーション能力は高いが、新人的な行動パターンから変化がすくない
--	---

4	➤ 問題点 ・ 技術力が伸びない
3	

4.2.3 動物分野－認定動物看護師職種

① 回答者の基本情報に関する集計結果

- 従業員数の分布状況

従業員数	会社数
5人未満	9
5人以上10人未満	6
10人以上20人未満	10
20人以上50人未満	10
50人以上100人未満	5
100人以上	2

回答者87人が所属する42社・病院についての従業員数分布状況である。

- 業種の分布状況

業種	人数
動物病院	30
動物看護師	16
専門学校	3
技術サービス業、サービス業	2
小動物医療、小動物診療病院、小動物臨床	3
獣医業、医療、獣医診療、獣医療、動物医療	6
動物介護施設	1
会社員	1
製造業	1
回答なし	24

回答者87人の回答による業種分布状況である。

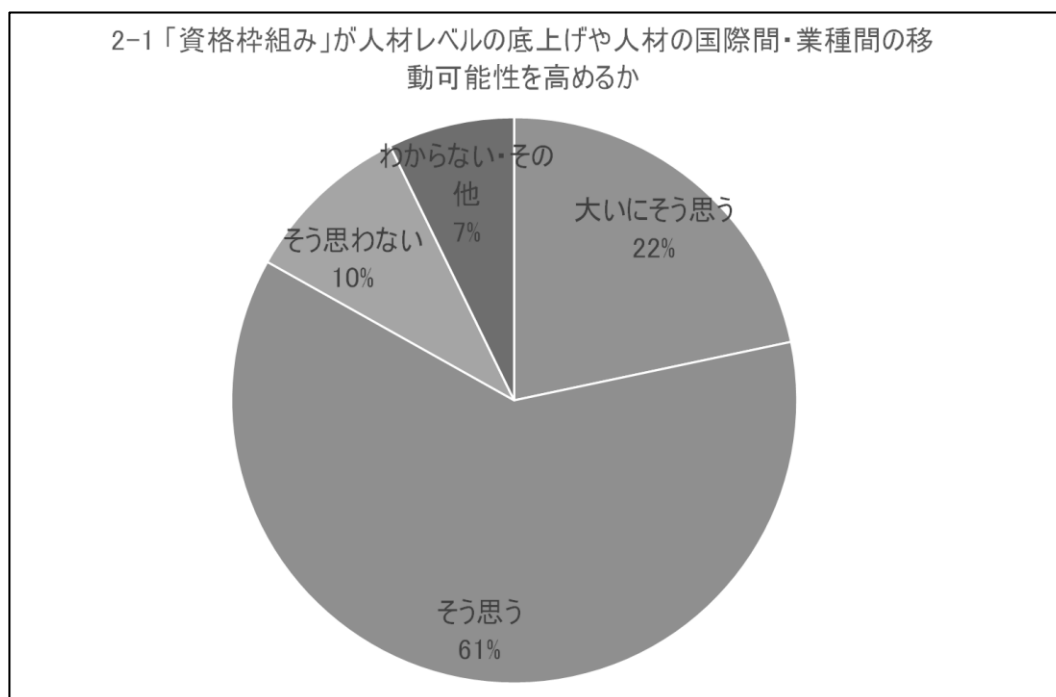
- 役職の分布状況

役職	人数
動物看護師、看護師、認定動物看護師、VTリーダー、医療看護師	38
動物看護師主任、看護主任	3
動物看護師長、看護師長	5
マネージャー	2
看護師・トリマー	2

代表	2
総看護師長、動物看護師チーフ、動物看護師マネージャー、副看護師長、動物看護師サブリーダー、動物看護師長補佐、動物看護師兼事務長代行、受付兼看護師	各 1
取締役兼認定看護師、動物看護師長（取締役）、獣医師兼代表取締役	各 1
非常勤講師、動物看護科教員、動物看護師・講師、動物看護師学科学科長	各 1
個人経営、一般社員、事務長、総括マネージャー	各 1
なし	6
回答なし	10

② 「資格枠組みのレベルの定義」に関する集計結果

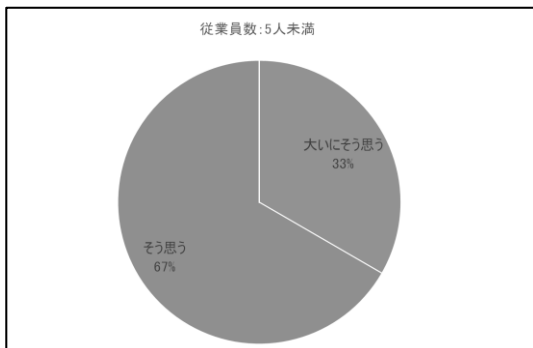
- 2-1 人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながると思いますか？
 - ・全体



80 パーセントを超える回答者が、人材レベルの底上げや国際間・業種間の移動可能性を高めるとしているが、10 パーセントがそう思わないとしている。

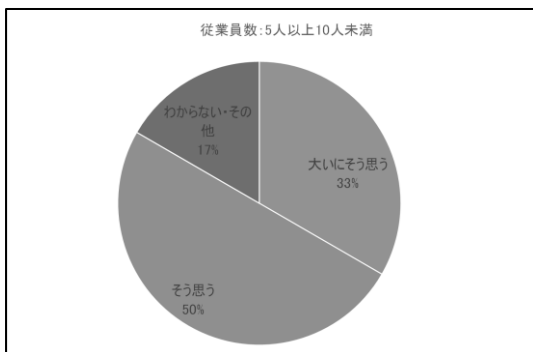
・従業員数ごと

□ 5 人未満



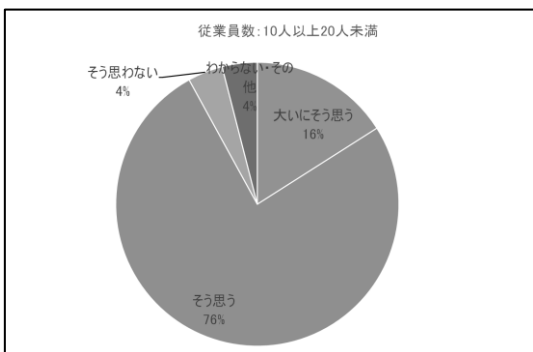
そう思うと大いに思うので 100 パーセント。

□ 5 人以上 10 人未満



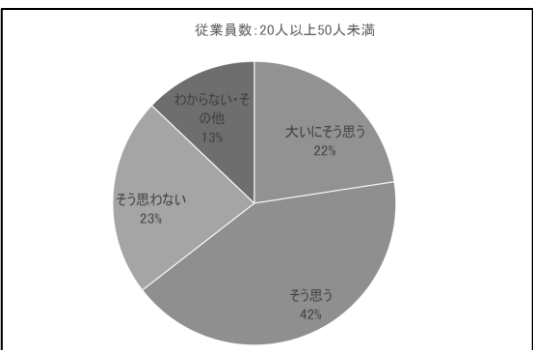
そう思うが 50 パーセント、大いに思うと合わせて 80 パーセントを超える。

□ 10 人以上 20 人未満



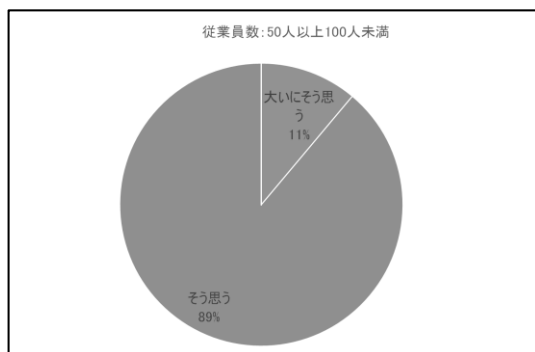
そう思うが一番多く、大いに思うと合わせて 90 パーセントになる。

□ 20 人以上 5 人未満



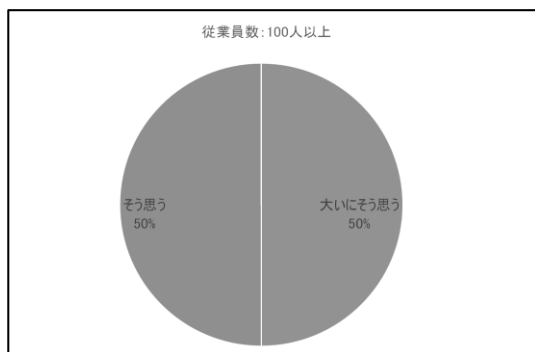
そう思うが一番多いが、そう思わない回答者も 20 パーセント強いる。

□ 5人以上 100人未満



そう思うと大いにそう思うで 100パーセントである

□ 100人以上



大いにそう思うが 50パーセント、そう思うが 50パーセントである。

・意見

➤ 人材レベルの底上げになる

- ・ 現在のままでは看護師のスキル知識は各病院ごとで様々。統一した方が目標を持つことができ、看護師のレベルアップにつながると思います。
- ・ 高まると思います
- ・ 向上心が芽生えそう
- ・ 今現在看護師のできることに制限があり、優秀な考えを持つ方々も力を発揮せずに辞めることも多いと思われるので資格枠組みは技能向上やレベルの底上げにも良いと思います
- ・ 人材レベルの底上げにはなるとは思いますが、移動可能性については、動物病院などの医療現場ではスタッフ同士の連携なども非常に必要とされるので、初めての現場ですぐに即戦力になるかどうかは微妙なところではないかと思います。
- ・ 定義が明確なので分かりやすく、レベルの底上げにつながる

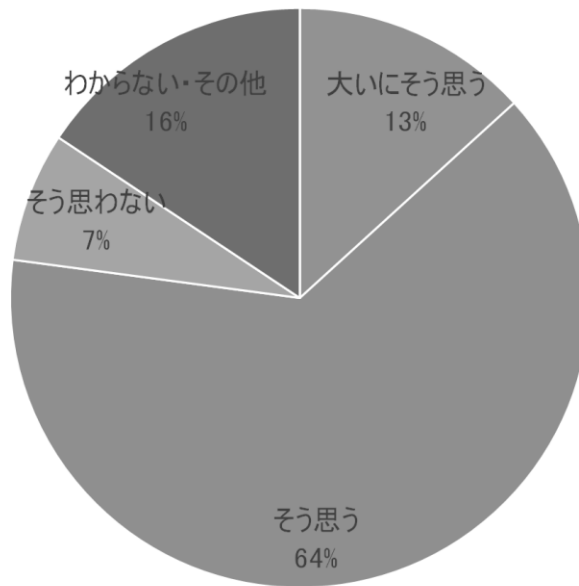
➤ 枠組みは必要

- ・ 各専門職の技能能力を、標準化する取り組みは必要なことと感じま

す

- ・ 統一された指標があると看護師の職域がはっきりとして学び方も判断しやすくなります。
 - ・ 標準化を目指すためには定義が必要である。業種間の移動の可能性についてはわかりません。
 - ・ 病院によって看護師に求められるものが違う為、枠組みがある事により皆が意識を高めて仕事に取り組む事ができると思う。
 - ・ 目安の枠組みがあった方がわかりやすいと思う
 - ・ 同業種間とのかかわりがない場合でも自分のレベルがわかり良い。
- 国際間・業種間の移動可能性を高める
- ・ これらを国際基準に揃える事で目的は達成されると思う
 - ・ 職域が広がる
 - ・ ネクストステップに早く移行しなくては、国外の発展に後れを取る。
 - ・ 海外で働く希望があった際に自分のレベルが把握出来るので行きやすくなると思う。
- 国際間・業種間の移動は難しい
- ・ 国際間では難しいと思う
 - ・ 国際間の移動は共通ではない
 - ・ 国際間の移動等は枠組み以外の問題が大きいと考えられる
 - ・ 国際間の人材流動化については言語の壁が高いと思う
 - ・ 国内でも国外でも仕事の内容は仕事場によって多少異なると思う
 - ・ 国内なら通用するが国外には通用しないと思う
- その他
- ・ 総合的に優れている人でなければ評価されないシステムに思える
 - ・ 年数だけでは細かくレベル分けするのは難しいと感じます。
 - ・ 限局化する傾向にある
- 2-2 別添 A や別添 B は専門学校生が将来（卒業後）も含めて、学修を進めるための目標・指針として機能すると思いますか？
- ・ 全体

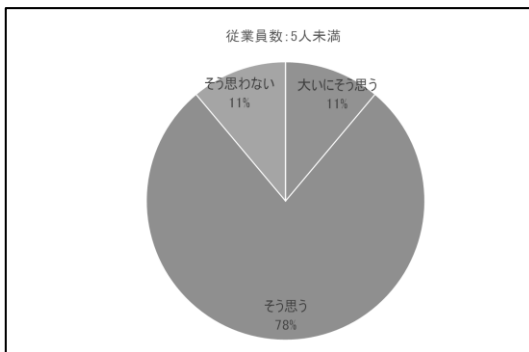
2-2 別添Aや別添Bは専門学校生が学修を進めるための目標・指針として機能すると思うか



80 パーセント弱の回答者が、専門学校生が将来（卒業後）も含めて、学修を進めるための目標・指針として機能するとし、そう思わない回答者は10 パーセント未満である。

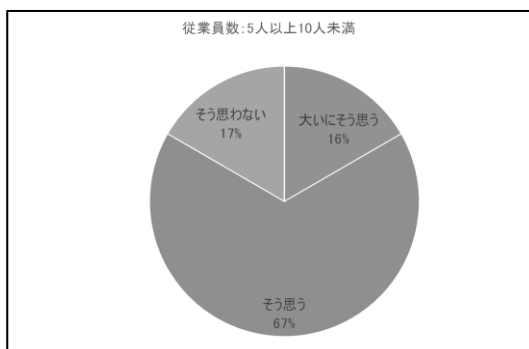
・従業員数ごと

□ 5 人未満



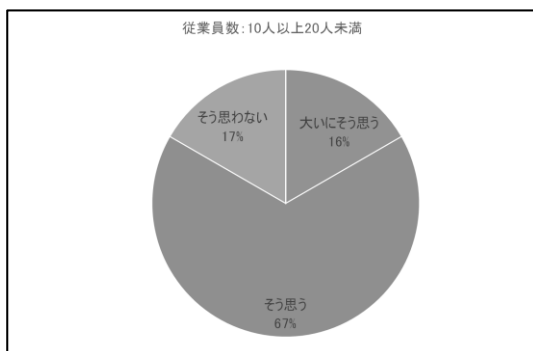
そう思うが 80 パーセント弱、大いに思うと合わせると 90 パーセントになる。

□ 5 人以上 10 人未満



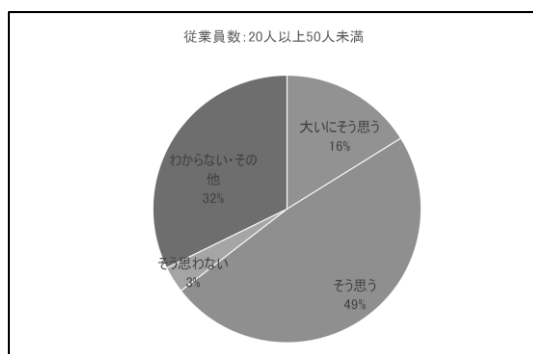
そう思うという回答者が 70 パーセント弱、大いに思うと合わせると 80 パーセントを超える。

□ 10人以上 20人未満



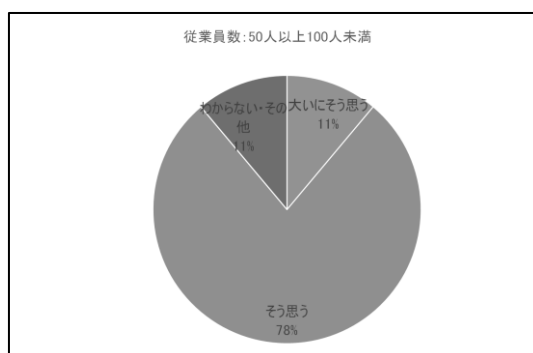
そう思うという回答者が 70 パーセント弱、大いにそう思うと合わせると 80 パーセントを超える。

□ 20人以上 50人未満



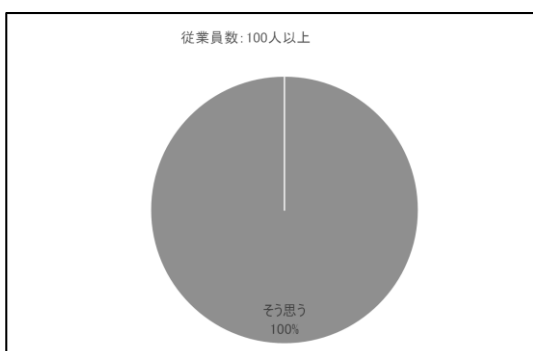
そう思う回答者が 50 パーセント、大いにそう思うと合わせて 70 パーセントを超える。

□ 50人以上 100人未満



そう思うが 80 パーセント弱、大いにそう思うと合わせると 90 パーセントになる。

□ 100人以上



そう思うで 100 パーセント。

・意見

- 学修を進めるための目標・指針として機能する
 - ・ 具体的な目標があってレベルアップしやすい
 - ・ より詳しく記載してある事で自分に合う内容で目標も持てると思うし、視野も広がる
 - ・ レベルの数値化とその定義が示されているので、ある程度自分の現状レベルの自己評価が出来、目標を定めやすくなるのではないかと思います。
 - ・ 学習者へ国家的に統一した目標を設定することにより、卒後の職能等級への移行もスムーズになるため、実践業務に当たる職種には必要であると思われる。(定義が少々抽象的になるため2としました)
 - ・ 金銭面は置いておいて、定義としては指針になりうると思います。
 - ・ 具体的な目標が表示される方が目標として定めやすい
 - ・ 現状明確な指針が無いため
 - ・ 細かく分かれているので指標となりやすいと思います
 - ・ 卒業後の明確な目標を持って働くことが出来て良い。
 - ・ 大まかな内容ではあるが、目標・指針になる可能性はある
 - ・ 目標・指針があることで卒後の学習意欲は向上すると思われる
 - ・ 目標が明確になり、レベルの向上につながると思う。
 - ・ 目標を持てるのでいいと思います
- 理解しにくい、難しい
 - ・ まだ実際に現場を経験していない専門学生には理解しにくい内容に思う
 - ・ 将来の指標にはなると思うが、学生がこれを読み内容が理解できるか
 - ・ 抽象的すぎて目標にしづらいと思う
 - ・ 動物看護師に限った目標ではないので仕方ないとは思いますが、具体的な部分がないため、機能するかと言われると微妙だと思った
 - ・ 難しくてよくわかりません
 - ・ 目標にはなると思うが難しい記述が多い
- 環境による
 - ・ 院長や教育担当者次第
 - ・ 専門学校出身でも、大学出身者に近い知識を習得できる環境ならそう思いました。
 - ・ 枠組みする事で目標が明確になり、やりがいにもつながります。た

だ、それを受け入れる病院側の体制も見直していきたいです。

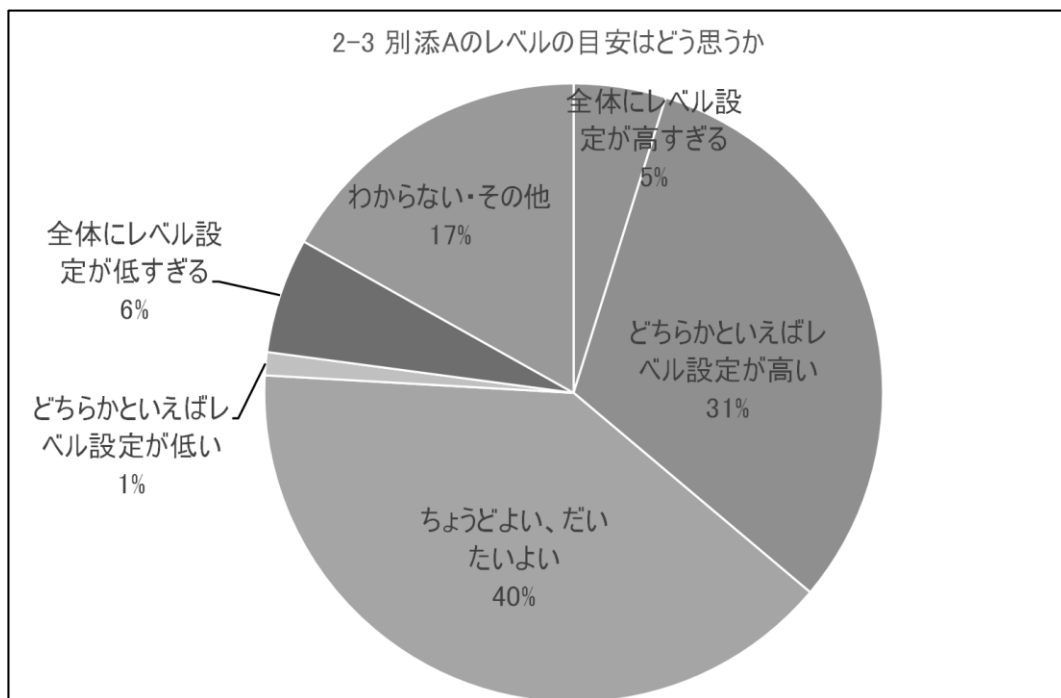
- ・ 現場に出てから、学修以前の事柄で学修意欲をなくす看護師が多いので、資格＝学修につながるかは、疑問です。

▶ その他

- ・ 雇用する側からしても、卒業者がどれほどのスキルを習得しているか、就職してすぐにどれだけの仕事を任せられることができるのか、という点は強い関心があります
- ・ 習熟により博士レベルになるには学士卒業の土台が必要と思う
- ・ 知識に関しては良いが実際にその能力が見につくかどうかは個人差が大きいと思う

- 2-3 別添 A の最後に、レベルの目安が記述してあります。このレベル設定についてどのように思いますか。該当する番号を記入してください。

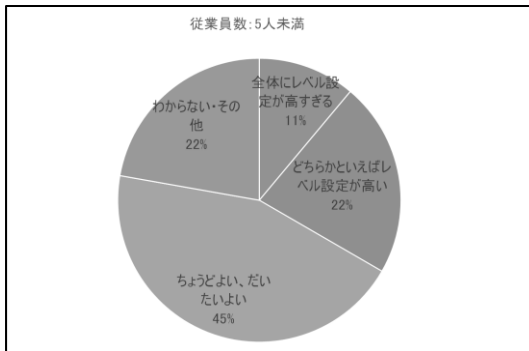
・ 全体



レベルの設定がちょうどよい、だいたいよいという回答者が 40 パーセントで一番多く、どちらかというとい高いあるいは高すぎるという回答者が同程度になっている。

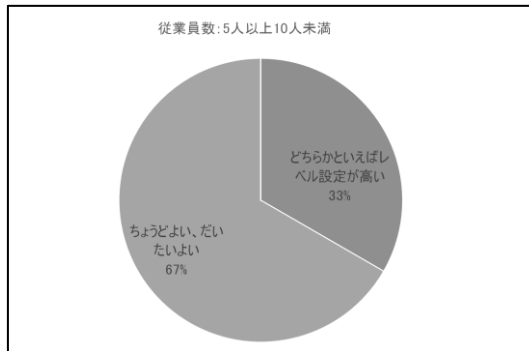
・従業員数ごと

□ 5人未満



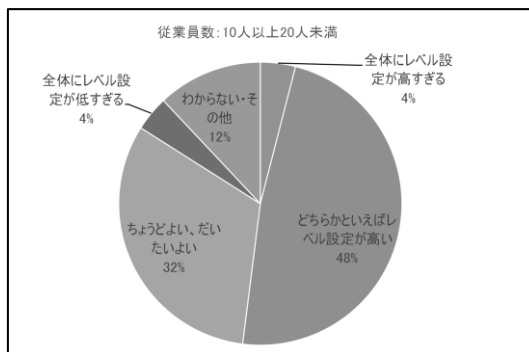
ちょうどよい、だいたいよいが 45 パーセントと一番多く、全体的にレベル設定が高すぎると、どちらかお言えばレベル設定が高いを合わせた回答者が 30 パーセント強いる。

□ 5人以上 10人未満



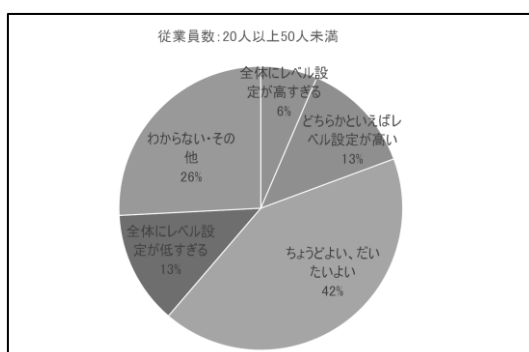
ちょうどよい、だいたいよいが 70 パーセント弱と一番多く、30 パーセント強がどちらかといえばレベル設定が高いと回答している。

□ 10人以上 20人未満



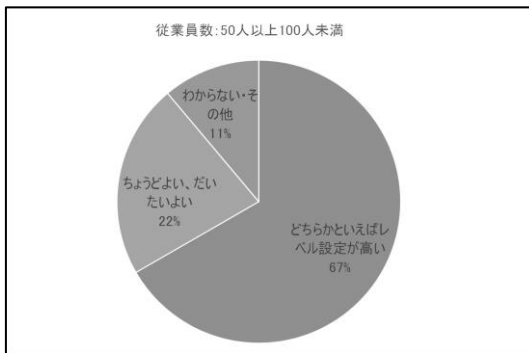
どちらかといえばレベル設定が高いという回答が一番多く 5割弱となっている。

□ 20人以上 50人未満



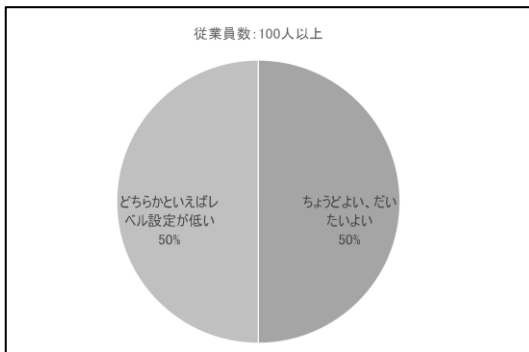
ちょうどよい、だいたいよいが 40 パーセントと一番多く、どちらかといえばレベルが高いと全体的にレベルが低すぎるが同じ 13 パーセントになっている。

□ 50人以上 100人未満



どちらかといえば設定が高いという回答が 70 パーセント弱と多い。

□ 100人以上



ちょうどよい、だいたいよいとどちらかといえばレベル設定が低いと半々になっている。

・意見

➤ ちょうどよい設定

- ・ おおむねよろしいように感じます。当院の現状での現場を見ると設定が高すぎるようには感じますが、理想としてはこれくらい期待したいところです。
- ・ いずれ引き上げることが検討されているのであれば、ちょうどよいレベル。しかし、検討されていないのであれば、低いレベルと考えます。他国を基準とし、上回りたい。
- ・ 現在の日本の義務教育レベルを考えると妥当であると思われる。
- ・ 弊社の検討項も同じような成長軸です。
- ・ レベル 5 以下の目安が高いと感じる。その他は概ね同意

➤ 設定レベルが高い

- ・ 対人技能の言語が高そうに感じました。
- ・ レベル 8 の設定が高いと思います
- ・ 自身と比べた場合（卒業後 11 年）レベル 7 に達していないと感じるし、同級生を見てもそう思う。
- ・ 設定は少し高めを感じるが、ほぼ妥当ではないかと思いますが、勤

続20年ともなると人数的には少数になるのでは？と思います

- ・ 全体的にややレベルが高い気がしますが、これを目指して学修するという事であれば良いと思います。
- ・ 対人技能のレベル設定が高いと感じた
- ・ 動物看護としてみるとレベルや年数の設定が高いのでは

➤ 環境により異なる

- ・ まだまだ女性が多い職場なので、仕事と家庭の両立もある。専門卒業後からの年数だとレベルに達せないこともある。
- ・ レベル1のスタートは低いですが、レベルが上がるにつれて年齢の幅を伸ばした方(レベル8を50歳まで)が、学習者プロフィールに該当できる気がします。
- ・ 勤務この年数は関係ないと思う。職場によっては技能に大きく差が出るため。
- ・ 自分を当てはめると、目安よりも1~2レベル下にあると思いました。学校卒業後の就職先などによっては求められるもの、関わる事の差がまだまだあり、単純に卒後何年でこのレベルにあるとは言えないとは思いますが、目標にはなります。
- ・ 職場環境によって仕事の内容は変わるので、勤務年数は目安にならないと思う
- ・ 卒業後何年と称号が合っていないと思う。20年働いていても博士レベルに到達するのは仕事の環境により異なると思う

➤ わからない

- ・ 自分が現在レベル8の時期にあたるが、全く意味がわかりません
- ・ 実際に達している人がいないのでわからない
- ・ 多項目に分かれている事が分かり易くもあり、固定された内容になってしまい、逆に理解されにくい部分も出てくるのでは。

➤ その他

- ・ 「ベンチャー事業を起こしたり・・・」は個人差が広いと思う。責任感に含まれているのは難しそう。
- ・ 恐らくではあるが、多くの学修者が同レベル内の項目により該当部分と非該当部分とあり、レベル分け自体が難しいと感じます
- ・ 教育レベルの高い(学位取得可能)な教育施設の増加、充実が必須

● 2-4 別添Aの列の名称(知識と理解、技能、…)について。

現状は、「知識と理解」、「汎用的な技能」、「職務上の技能」、…のように区分し、「職務上の技能」について、「専門実践技能」、「対人技能」、…の

ように区分しています。この区分について、ご意見があれば下欄にご記入ください。

・意見

➤ この区分でよい

- ・ この区分でよいと思います。
- ・ 区分があったほうが明確化されますので良いと思います。
- ・ 区分が細かい方が、わかりやすいと思います
- ・ Aのようにより詳しく記載してある方が良いと思う
- ・ Aは詳しく記載してあり良いと思うが少し細かすぎるのではとも思う。
- ・ 今現在の区分でよいと思う
- ・ レベルの判別には B よりも A の方が判断しやすい
- ・ 細かくわけられていていいと思います
- ・ 細かく分かれていて良いと思います
- ・ 専門的な知識技能の他に、対人技能も同じように重要な技能だと思うので、細かく区分していて良いと思う。
- ・ 特にございませぬ。よろしいかと思ひます。
- ・ 別添 A の区分で良い
- ・ 別添 B だとざっくりすぎて分かりにくいので A のような方が自分にあてはめた時に評価しやすい。
- ・ 別添 B の概要のみならず、別添 A の詳細が必要だと思う。
- ・ 名称は A に準じるのが良いと思ひます。そして、責任と自律性に入っているとは思ひますが、一般常識、教養、人間力、時代に合わせた考え方ができること（これは 7 にありますが）は、何らかの形で全てのレベルで評価されるべきかもしれません。いくら職業能力が高くても職業として社会に組み入れられないことを避けるため。

➤ B の区分がよい、A は細かすぎる

- ・ B の区分で良いと思う
- ・ 別添 B の方がわかりやすいように感じます。
- ・ 細かく分かれすぎて、自分の能力がどの程度か当てはめるのが難しい。
- ・ 別添 B のような区分で良い
- ・ 別添 B までとはいかずとも、少し区分の数を減らした方が取り組みやすいと感じます。

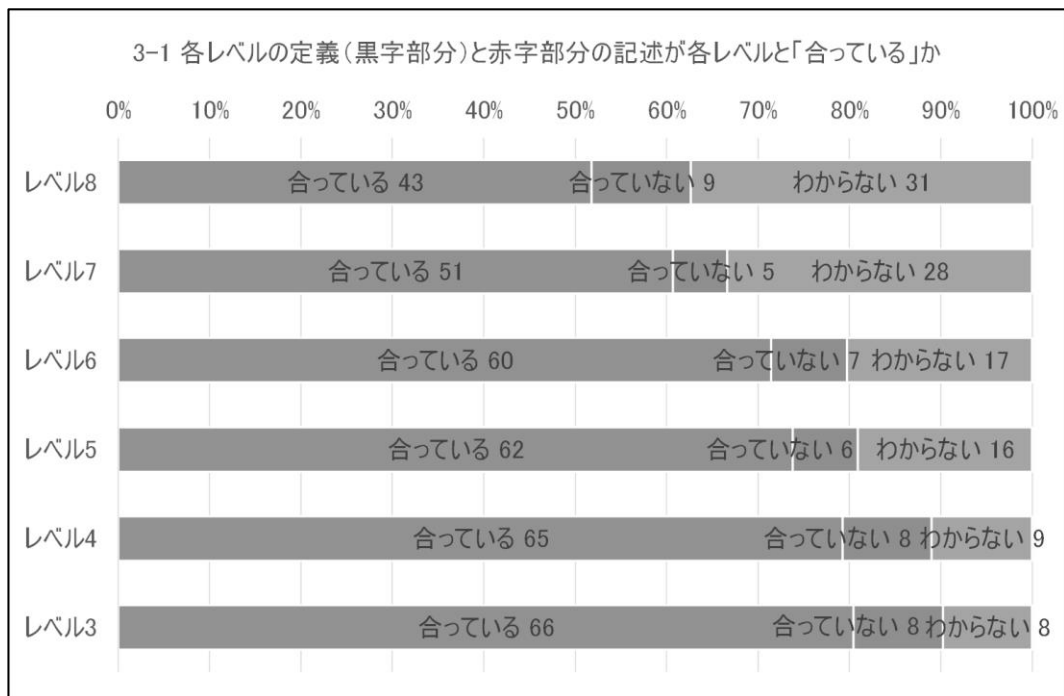
➤ その他

- ・ ある年齢以上では専門職とマネジメント職に分けるべきと思う

- ・ 学習者プロフィールと、知識、職務上の技能のバランスが難しい気がします。
- ・ 獣医師資格者との連携やオペレーションについて指針があってもよいと思います。
- ・ 対人技能は職場内とそれ以外に分けるのはどうか
- ・ 特筆することはありません。
- ・ 表現が難しい。分けてある違いが分かり易いとよいのですが。

③ 「学修成果指標」に関する集計結果

- 3-1 各レベルの定義（黒字部分）を所与としたとき、赤字部分の記述が各レベルと「合っている」かどうかご評価ください。



レベル 3 では、80 パーセントが記述があっていると回答しているが、レベルが高くなるほどにあっているという回答が少なくなって、レベル 8 では 50 パーセント強になっている。

・意見

・ レベル 8 について

➤ 良いと思う

- ・ レベルは良いと思います。業界発展への業界発展へ含まれるかもしれませんが、「倫理観とプロ意識」項目についてより高い目標、職業維持のための人材確保へ向けて、より具体的に社会への貢献を立証する必要性を明文化することが義務ではないでしょうか。

➤ 実際との差がある

- ・ 勤務年数だけで推し量れる内容ではない。意欲的に学習しようと思えばできるか。大学等の教育施設自体がここまでのレベルの教育を行えていない。現在、各獣医療施設で求められる技術、知識レベルの差が大きく、それぞれの病院独自の教育システムが構築されている中で、現場でそのレベルの統一化を図るのは難しいと感じる。
- ・ 経営マネジメントは訪問看護を考えている人には良いと思うが病院で働く V Tに必要なのか？
- ・ 経営的な表現の為、看護師の仕事内容とは離れてしまいます。
- ・ 現在 20 年以上働いている人材はかなり少ないと思います。将来国家資格化しても、20 年勤務の方は少ないと思います。看護師長はもっと若いキャリアーでもなっていると思います。
- ・ 私は看護師長だがレベル 8 の知識や技術はない。看護師長でも病院の規模や実務経験の長さなどによって違いがでる

➤ その他

- ・ 現場の実務からはなれていくのが納得できない
- ・ プロフィールの動物看護師長は省いた方が良い
- ・ 習熟によりマネジメント能力は向上しても、専門性での博士レベル達成は難しい
- ・ 博士と看護師長の視点の違いがありそう

・ レベル 7 について

➤ 良いと思う

- ・ レベルは良いと思います。プロ意識として職能団体活用意義の理解

➤ レベル内容が低い

- ・ 自己のキャリアアンカーの認識はレベル 5 ～ 6 で十分に感じる
- ・ 対人機能の対象者及び・・・はもっと早くから習得すべきと思

- う。
- その他
 - ・ OJT の行えない環境の病院が多いのが現状だと思う
 - ・ プロフィールの動物看護主任は省いた方がよい
 - ・ レベル 6 について
 - レベル 5 と 6 は合わせてもよいのでは
 - ・ 別添 C の記載上の 5 年経過レベルでも十分できるレベル（職場環境にもよるが）5.6 は合わせても良いかと思われる
 - ・ 5 と 6 を足したくらいが良いと思います。
 - ・ QOL 向上は、レベル 5 でも良いと思う
 - その他
 - ・ このクラスで看護師長さんとなる方が多いのではないのでしょうか？
 - ・ 倫理綱領のみならず、職能団体の活用が必要ではないのでしょうか。他職能団体・学術団体への理解が入っても良いかと思えます。
 - ・ レベル 5 について
 - レベルが低いのでは
 - ・ 少しレベルが低いように感じられる。卒後 5 年ならもう少し自身のキャリアアップを目指したい。
 - ・ 職能への完全な理解が必要ではないでしょうか
 - ・ 報連相はもっと下のレベルで必要。
 - ・ このあたりで看護主任となっている方が多いと思います
 - ・ 5 年経過だと、院外活動まで手を付けられない気がしました
 - その他
 - ・ ジョブアンカーの内容がわからなかったため
 - ・ 自宅での介護支援なども盛り込んで欲しい
 - ・ 入院治療看護、ケアも大切だと思います。
 - ・ レベル 4 について
 - IT PC について
 - ・ IT PC の基礎は中学・高校で習得しているのではないか？
 - ・ IT PC の基本的アイテムの理解と活用→理解だけであれば在学時代に可能かと思うのでレベル 3 かと思います。活用からが 4 で分けても良いかと思いました。
 - 内容が多すぎる

- ・ やらなければいけないことだとは思いますが、やるが多すぎる。
 - ・ 詰め込みすぎ
 - ・ 愛玩動物使用管理士1級資格は必要でしょうか？
 - ・ 自分は認定動物看護師は合格しているが、愛玩動物飼養管理士1級は受けていない
 - ・ 認定動物看護師は合格しているが、愛玩動物飼養管理士1級は受けていない
 - その他
 - ・ 新卒から2年ぐらいで、業務を覚えるので知識と理解が追いつきにくい気がします。
 - ・ 「学習者プロフィール」を卒後3～5年経過にしても良いかもしれないと思いました。
 - ・ 倫理綱領のみならず、職能へのベジック理解が必要ではないでしょうか
 - ・ レベル3について
 - レベルが高い
 - ・ 「知識と理解」がレベル4に相当する
 - ・ 専門学校1年修了時点であっても求める知識・技能が高すぎる。レベル4に相当。
 - グリーフケアについて
 - ・ グリーフケアの問題は経験してからわかる部分大きいと思う
 - ・ ITについては承知済みであると思われる。グリーフケアに関して、担当動物が亡くなった時、安楽死に直面した時の為の、自身のグリーフケアについても学んでおく必要があると思う。
 - ・ 専門学校に入って初めて動物に触れる人もいるので、グリーフケアは体験することがない人もいて理解できない部分はあると思う。
 - ・ 対人技能：グリーフケアについてはとても複雑でこのレベルで出来るものではないと個人的には感じています。
 - その他
 - ・ 詰め込みすぎ
 - ・ 倫理綱領のみならず、職能への理解導入が必要ではないでしょうか
- 3-2 別添Cでは、列の項目を「知識と理解」「技能」「責任と自律性」に分け、さらに、「技能」を「汎用的な技能」と「職務上の技能」に分け、

「責任と自律性」は「自律性と責任感」と「倫理観とプロ意識」に分けています。また、「職務上の技能」は「専門実践技能」「対人技能」「分析技能」「管理・指導技能」に分けています。「学修成果指標」を定義するうえで、このような分け方についてどのように思いますか。

・意見

➤ 良いと思う

- ・ このように細分化してあるのは非常にわかりやすくよいと思う
- ・ この分け方でよいと思います。
- ・ 指標としてわかりやすいと思います。
- ・ 良いと思います。
- ・ わかりやすく分けられていると思います
- ・ 意識改革のためには悪くないと思います。
- ・ 区分ごとに内容がより詳しく分かりやすく記載されているのでこのままの区分で良いと思う
- ・ 現段階ではパーフェクトだと思いますが、『社会性』は『自立性と責任感』に含まれるでしょうか？ 前述しましたが、その指標がどこかに含まれていればと思います。
- ・ 細かく項目があっていいと思いました
- ・ 細かく分けることで自分の足りない分野が分かるのは良いと思います
- ・ 私はこれ以上ない適切な分類と感じます。
- ・ 定義の内容は大いにそう思います。
- ・ 特にございません。細かく分かれており、認識がしやすいと感じました
- ・ 特に問題ないと思います。
- ・ 汎用的な技能を細分化（経営面、技能面等）しても良いと思う。
- ・ 良いと思う
- ・ 良いと思うが、「管理・指導技能」の具体内容（赤字）がややわかりづらいように感じた。レベル3～4は管理・指導技能の欄以外（汎用的な技能など）で良い？レベル5～8は一部抽象的でレベルの差がわかりづらい

➤ よくわからない

- ・ よくわかりません
- ・ 細かすぎてよくわからなくなった。

➤ その他

- ・ 特筆することはありません。

- ・ 特になし
 - ・ 技能の分け方の表現が難しく、理解しづらいのですが、書かれている内容はよく分かります。
 - ・ 働いた年数に比例して技術や役職もレベルが上がるのは無理がある。病院の規模に応じて変わってくると思う。獣医師のレベルとは比較にならない
- 3-3 別添 C についてのご意見、ご感想、ご提案
 - ・ 意見、感想、提案
 - 役立つと感じた
 - ・ ある程度の目標設定に役立つのではないかと感じた
 - ・ 詳細が分かりやすく、どこまで看護師として携わって良いのか、又、スキルを上げる努力をしなければならぬのがよく分かります。他院の看護師さんとあまり関わることがなく、自分のスキルはどうか今まで評価できなかつたことも、できるようになるよい指標だと思います。
 - ・ とても細かく分けられていて良いと思う
 - ・ 客観的にレベルが評価できるのでよい良いと思う
 - ・ 次のレベルに上がるための参考、目標にしていきたいと思う。今の自分に欠けている部分も明確になったのもう一度見直す機会になりました
 - ・ 朱書き部分は、動物看護職の内容に合っていて分かりやすい
 - ・ 全体的に具体的に書いてあって、自分の職場の昇格や目標にも
 - ・ 非常に参考になると思いました。この基準があると自分が目標をもって働けて良いと思ったので是非実現してほしいです。
 - ・ 頂いた資料を後輩育成の資料とし、これを目指して指導していきたいと思えます。
 - 指標の必要性
 - ・ 職能や職能団体に対しての理解がなければ、その職業は日本の社会において確立発展しないと思えます。日本の動物看護師という職業に不足している点は職能への理解（教育）ではないかと考えます。その教育と評価の指標は必要ではないでしょうか。国際的に共通した職業が存在する上でも、この指標がないと同等とは認められず、職業としても確実に継続しないと考えます。
 - 修正が必要
 - ・ 6～8 についてはよいと思えます。3～4 もおおむねこのような流れ

と内容で業務の習得を図ってもらいたいと考えています。5について2点あります。「知識と理解」の列の「臨床における疑問・不確実な知識・技術」との記載がありますが、この表現だと何を示しているのか、私はわかりかねました。「汎用的な技能」の「社会人としての基礎力」具体的に何を指し示すのかわかりかねますが、この文から受ける印象であれば3の段階で、もしくは入社 of 段階で指導すべき内容かと思います。

- VET一人にVT一人という病院や、VETもVTも多い病院があったり、一次診療・二次診療と様々な形態の病院があるのに、レベルを細かく分けるのはVTのやる気を無くしてしまいそう。特にレベル7と8は二次と独立して起業する人のことだと思うので一般的には不必要だと思います。
- ある年齢以上では専門職とマネジメント職に分けるべきと思う
- レベル分けを1-10ぐらいある方がいい気がします。
- 項目の説明文のボリュームの差が大きい。もう少し説明がほしいものもあれば、省略して簡易的にしても良いように感じる項目もあるように感じました。
- 専門学校卒業後3年経過すれば、動物看護師として一通りの仕事はこなせるようになると思う。レベル5は卒業後3年で、そこから卒業後5年まで新たなレベルや目標、挑戦すべき項目があるといいと思う。
- 専門学校卒業後年数でのレベル分けはあまり必要性を感じない。

➤ レベルわけの難しさ

- 学校により勉強内容が違うので卒業時のレベルから違いがあると思う
- 学習者プロフィールでは、レベル8に動物看護師長と記載されているが、病院の人数、レベルにより、看護師長のレベルが異なる点が懸念されますね。
- 細かく分かれている分、「技能」や「責任と自律性」の中で、レベルの違いが生じるのではないかと思います。

➤ 環境が必要

- 細かく分析されていて良いと思うが学修者の能力を引き出すためには、実際の学習過程のかなり細かい手立てが必要ではないかと思われる。
- 卒業してから何年というのはレベル3.4くらいまでで、その上からはあまり基準にはならないと思う。Cのように細かく記載されているのはわかりやすく指標になるが、それを習得できる学会やセミナー

ーを開催してほしい。専門学校教育も統一するべきだと思う。

➤ よくわからない

- ・ よくわかりません
- ・ より分かりやすい表現にしていただけると助かります。

➤ その他

- ・ アンケートの内容が濃すぎるので短時間で答えられるようなものに変更してもらいたい
- ・ レベル8の目標がかなり高いので、そこに値する人がどれくらいいるのか、どこまで求めるのかなと思いました
- ・ 専門実践技能のレベル6「急変時の対応」に関しては、動物看護師になる段階で、もう少し知識が必要かと思います。動物看護師は何処まで医療にかかわってよいのでしょうか？(採血、注射、OP助手、麻酔など)。手術に携わる上では、必要な医療行為が多くあります。どこまでが動物看護師に求められる事なのか？

④ レベル判定に関する集計結果¹³

● 基本情報の集計結果

・ 性別

性別	人数
男	17
女	69
未回答	1

・ 年齢

性別	人数
22歳未満	3
22歳以上 25歳未満	13
25歳以上 30歳未満	12
30歳以上 35歳未満	21
35歳以上 40歳未満	15
40歳以上 45歳未満	8
45歳以上 50歳未満	5
50歳以上 55歳未満	7
55歳以上 60歳未満	1
60歳以上	1

¹³ 動物分野ー認定動物看護師職種の調査において、業界特性を考慮し、レベルの判定は認定動物看護師自身によるものであることにご注意ください。

未回答	1
-----	---

・ 認定動物看護師を取得した年

年	人数
2010年以前	8
2011年	4
2012年	19
2013年	14
2014年	9
2015年	9
2016年	6
2017年	5
2018年	3
未回答	10

・ 動物看護の職に就いた年

年	人数
1990年以前	5
1991年～1995年	4
1996年～2000年	10
2001年～2005年	16
2006年～2010年	17
2011年～2015年	20
2016年以降	14
未回答	1

・ 統一認定機構資格以前の動物看護師（士）資格を取得した年

年	人数
1990年以前	2
1991年～1995年	1
1996年～2000年	5
2001年～2005年	13
2006年～2010年	20
2011年～2015年	14
2016年以降	4

未回答	28
-----	----

- ・ 動物看護師としての勤務年数（2019－動物看護の職に就いた年）

勤務年数	人数
20年以上	14
15年以上 20年未満	17
10年以上 15年未満	17
5年以上 10年未満	18
2年以上 5年未満	13
2年未満	7
未回答	1

- 就職時、現在、5年度のレベル判定結果

- ・ 勤務年数 20年以上

レベル	就職時	現在	5年後
8	0	1	3
7	0	3	2
6	0	2	1
5	0	0	0
4	2	0	0
3	4	0	0
平均	3.3	6.8	7.3

- ・ 勤務年数 15年以上 20年未満

レベル	就職時	現在	5年後
8	0	1	1
7	1	1	5
6	0	4	3
5	0	3	0
4	2	0	0
3	6	0	0
平均	3.7	6.0	6.8

- ・ 勤務年数 10年以上 15年未満

レベル	就職時	現在	5年後
-----	-----	----	-----

8	0	2	6
7	1	4	6
6	0	4	1
5	1	3	0
4	3	0	1
3	9	1	0
平均	3.6	6.1	7.1

・勤務年数 5 年以上 10 年未満

レベル	就職時	現在	5 年後
8	2	2	6
7	0	5	6
6	2	3	7
5	0	9	0
4	8	0	0
3	7	0	0
平均	4.3	6.0	6.9

・勤務年数 2 年以上 5 年未満

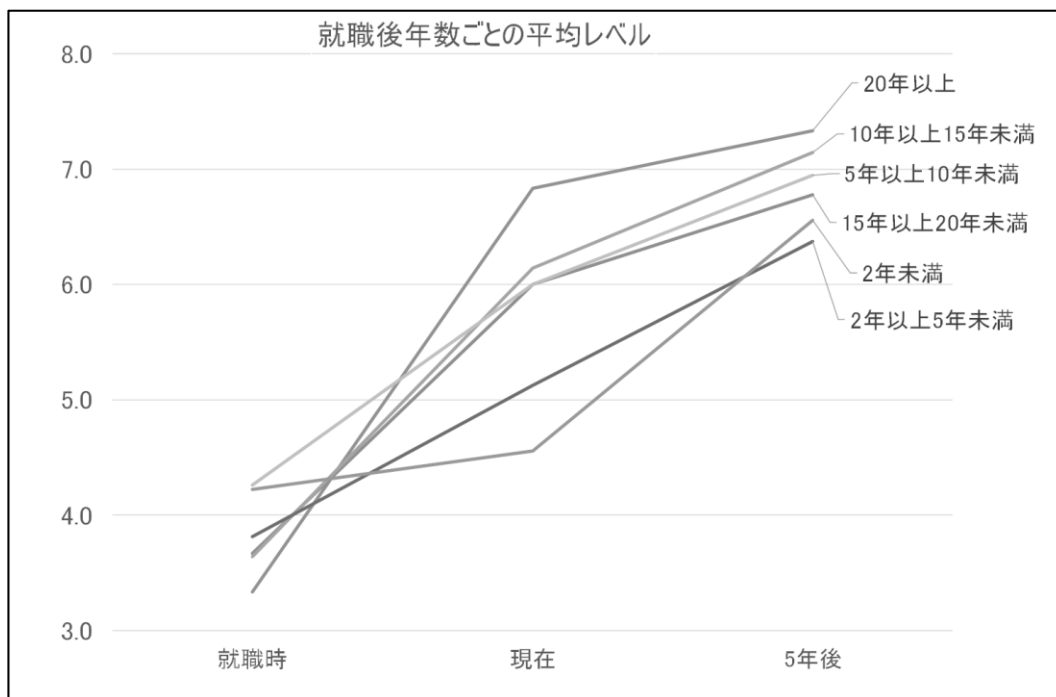
レベル	就職時	現在	5 年後
8	0	1	3
7	0	0	6
6	0	5	3
5	2	6	2
4	9	2	2
3	5	2	0
平均	3.8	5.1	6.4

・勤務年数 2 年未満

レベル	就職時	現在	5 年後
8	0	0	2
7	1	1	2
6	0	1	4
5	1	1	1
4	5	5	0

3	2	1	0
平均	4.2	4.6	6.6

・まとめ



就職後 5～10 年まで顕著にレベルアップしその後緩やかなレベルの向上が見られる。

・取得資格

現在レベル	取得資格 ()内は複数の取得者がいるときの人数
8	愛玩動物飼養管理士 1 級 JVNA 栄養指導認定動物看護師 臨床栄養指導認定動物看護師 2 級 ペットフード販売士 ペット栄養管理 臨床検査技師士 第二種滅菌技士 特定化学物質・四アルキル鉛等作業主任者 日商簿記検定 2 級 FP2 級 日商簿記 3 級
7	CPR RECOVER JVNA パピーライフ指導認定動物看護師

	<p>サービス接遇検定 1 級 ドッグライフカウンセラー ビジネス実務マナー検定 2 級 ビジネス文書技能検定 3 級 ペット栄養管理士(2) 愛玩動物飼養管理士 1 級(3) 愛玩動物飼養管理士 2 級(2) 認定動物看護師資格 秘書検定 2 級 臨床栄養指導認定動物看護師 2 級</p>
6	<p>ドッグライフカウンセラー トリマー初級 トリミング資格 3 級 ペット栄養管理士(2) 臨床栄養指導認定動物看護師 1 級(2) 臨床栄養指導認定動物看護師 愛玩動物飼養管理士 1 級(4) 愛玩動物飼養管理士 2 級(4) 秘書検定 2 級 秘書検定 3 級(2) ワークプロ検定 ビジネス能力検定ジョブパス 3 級 漢字検定 2 級 漢字検定 3 級 教員免許 保母免許 サービス接遇検定準 1 級 サービス接遇検定 2 級(2) フォークリフト 1 t 未満 普通自動車第一種運転免許 (A T) 剣道 2 段</p>
5	<p>愛玩動物飼養管理士 1 級(5) 愛玩動物飼養管理士 2 級(6) 愛玩動物飼養管理士 動物愛護社会化検定基礎級 動物介在教育アドバイザー</p>

	<p>動物取扱業（保管・販売） ドッグライフカウンセラー コンパニオンドッグトレーナー パピーライフ指導認定動物看護師 JAHA 主催パピーケアスタッフ ペット栄養管理士(2) ペットフード販売士 ペットファーストエイドインストラクター JDA トリマー 3 級 JKC トリマー JKC トリマー B 級(2) トリマー初級 ペットグルーミングスペシャリスト ペットマッサージセラピスト サービス接遇検定準 1 級 初級アドミニストレイター ビジネス能力検定 B 検 1 級 ビジネス能力検定ジョブパス 3 級(2) 実用英語技能検定 2 級 日商簿記 2 級</p>
4	<p>愛玩動物飼育管理士 1 級(2) 愛玩動物飼養管理士 2 級 動物看護師資格 アニマルヘルステクニシャン ケーナインリハビリセラピスト（ベーシック） コンパニオンドッグトレーナー(2) サロントリマー検定 ドッググルーミングスペシャリスト(2) 動物介在教育アシスタント ペット栄養管理士 臨床栄養学 2 級 Word 文書処理技能検定試験 3 級 日検プレゼンテーション作成検定試験 1 級</p>
3	<p>愛玩動物飼養管理士 2 級(2) A I K グルーマーライセンス 自動車運転免許</p>

・コメント

現在レベル	コメント
8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 参考になる <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア指導の参考にさせていただきます ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ レベル判定において博士については除外。会社員時代に独立資金を貯めて、動物病院を開業したので極端な評価となっている、身内が獣医師。
7	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 目標設定につながる <ul style="list-style-type: none"> ・ 目標とするものが明確になる機会となりました。 ・ 明確なクラス分けと指標があることは、現職者の目標設定に役立つと思います ・ 弊社でも動物看護師の評価制度改訂に取り組んでおり同じような、モデルケース。スキル表を作成しております。概同じようなレベル別けだと感じました。 ・ 情報収集ができておらず、的外れな回答でしたら大変申し訳ございません。生涯勉強を続けていきたいと思えます。貴重な調査へ参加をさせていただき大変勉強になりました。ありがとうございました。 ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 動物看護師として取得可能な（取得すると良い）資格が分かると良いです。 ・ 特筆することはありません。
6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 参考になったまたはしたい <ul style="list-style-type: none"> ・ 学修成果指標(別添 C)を他看護師と共有し、これを参考に向上心を持っていければ良いと思います ・ 自分のレベルを客観的に確認することができました。 ・ 今後の指導や自分の目標設定の参考にさせていただきますと思います。 ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ このアンケートの集計結果などは、教えていただけるのでしょうか。 ・ 就職以来、ずっと一人で仕事をしてきたので、チーム医療に関しては経験がなくレベル判定が難しいところ

	<p>があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特にありません
5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 参考にしていきたい <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後自分がどのような動物看護師になっていきたいのか考える上での参考資料にしていきたいと思います ・ いただいた資料を参考に今後、自分の知識や技能向上に努めたいと思います ➤ レベルアップの機会にしたい <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後意識を高くして学んでいかなければいけないのだと強く感じました ・ 今後のスキルアップの目標にしたいと思います。 ・ これをよい機会に、現在の仕事のレベルアップになる様、見直していきたいと思います。 ・ 動物看護職の更なる発展を期待します。 ・ 国家資格になるなら今の自分では足りない所がたくさんあると感じた ➤ 現在の仕事では難しい <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在は臨床で仕事をしていないため、マッチングが難しくうまくできていないように思います。 ・ かかりつけ獣医師と連携しながら、自営で子犬の販売、トリミング、ショーダッグの育成、老犬の介護支援、栄養指導、歯科指導を飼い主に行っています。 ・ 長く臨床を離れているので、現場ではなく飼い主様と病院の間、より飼い主様に近い立場での活動を重視しています。 ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 診療施設ごとに臨床への取り組み方や対象とする動物の違いがあるため、一律規定するのは非常に難しいことと思います。このような事業が伸展することは当院にとっても人材管理や採用の面で大きく寄与するものと感じています。拙い返答ではございますが、少しでもお力添えになれば幸いです。 ・ 自分の無知さを、思い知りました。 ・ 特にありません

4	・ こちらの資料を参考にし精進していきます。
3	・ 今後の為にいただいた資料を参考にしたいと思います。

4.2.4 土木・建築分野－土木施工管理職種

① 回答者の基本情報に関する集計結果

- 従業員数の分布状況

従業員数	会社数
30 人未満	0
30 人以上 50 人未満	7
50 人以上 100 人未満	8
100 人以上 200 人未満	6
200 人以上 1000 人未満	4
1000 人以上 5000 人未満	1
5000 人以上	0

- 業種の分布状況

業種	会社数
建設業	15
総合建設業	7
土木工事業	3
建設コンサルタント業	1

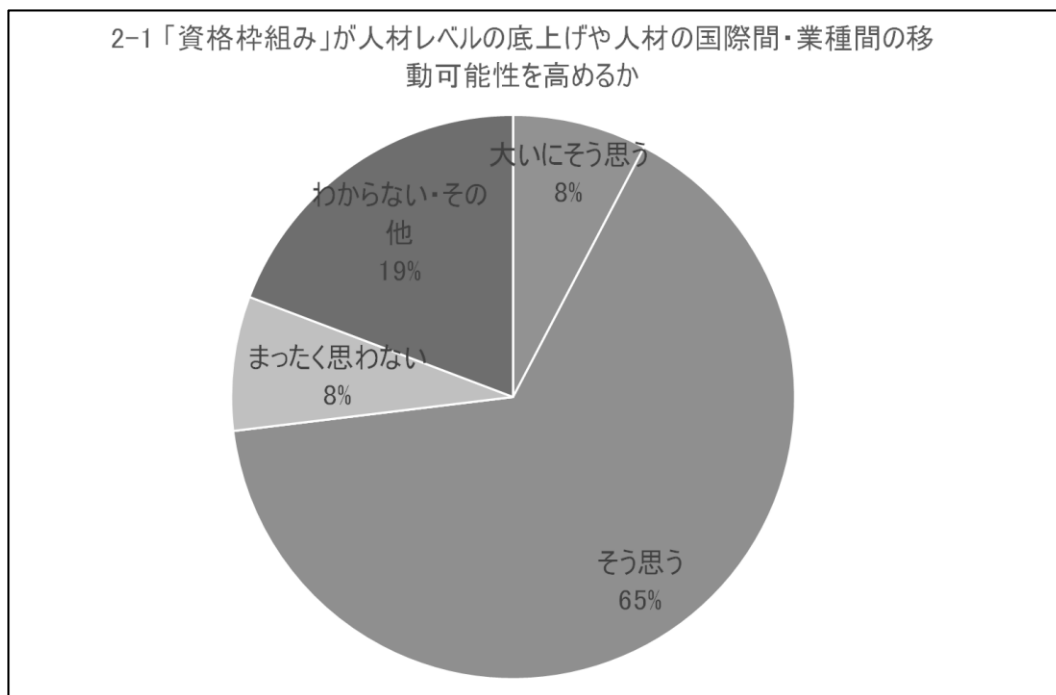
- 回答者役職の分布状況

役職	会社数
役員	3
部長	8
課長	9
係長	3
未記入	3

② 「資格枠組みのレベルの定義」に関する集計結果

- 2-1 人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながると感じますか？

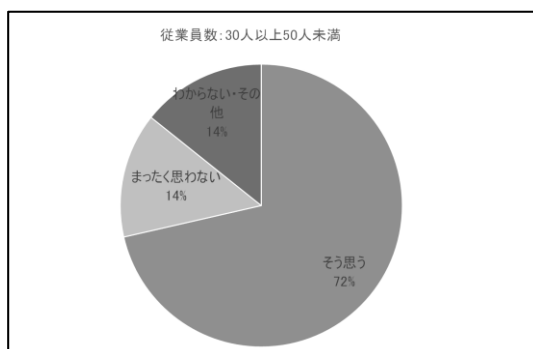
・全体



人材レベルの底上げや人材の国際間・業種間の移動可能性の高まりにつながると思うが 70 パーセント、そう思わないが 10 パーセント未満となっている。

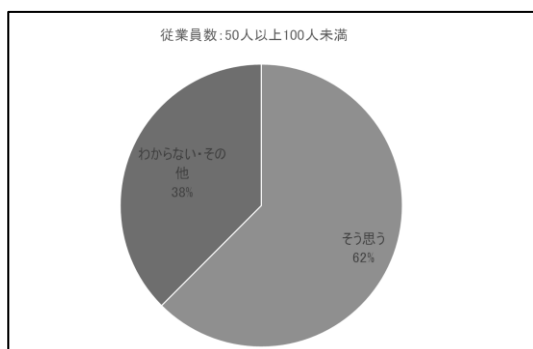
・従業員数ごと

□ 30 人以上 50 人未満



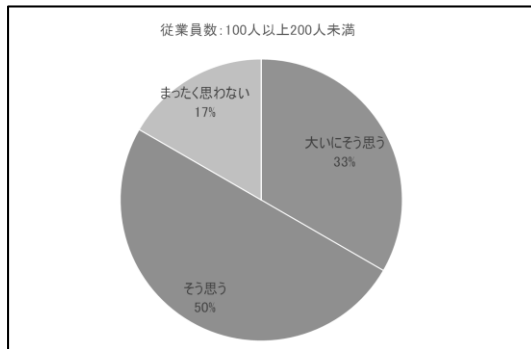
そう思うという回答者が 72 パーセントで一番多い。

□ 50 人以上 100 人未満



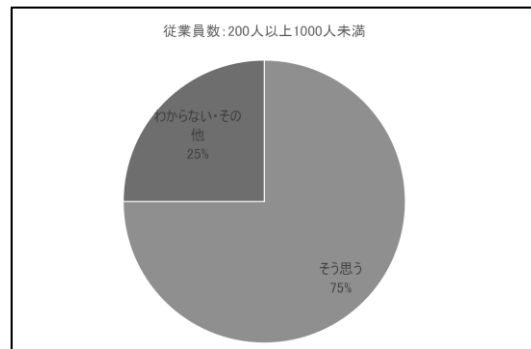
そう思うという回答者が 62 パーセントと多い。

□ 100 人以上 200 人未満



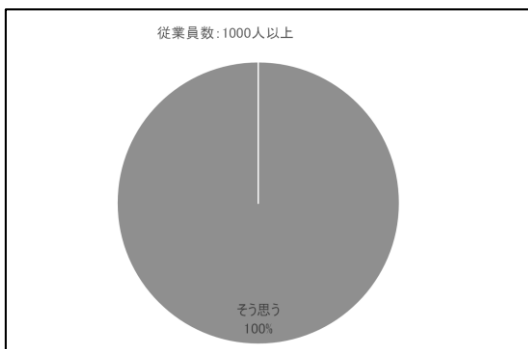
そう思うという回答者が 50 パーセント、大いに思うと合わせると 80 パーセントを超える。

□ 200 人以上 1000 人未満



そう思うという回答が 75 パーセントと一番多い。

□ 1000 人以上



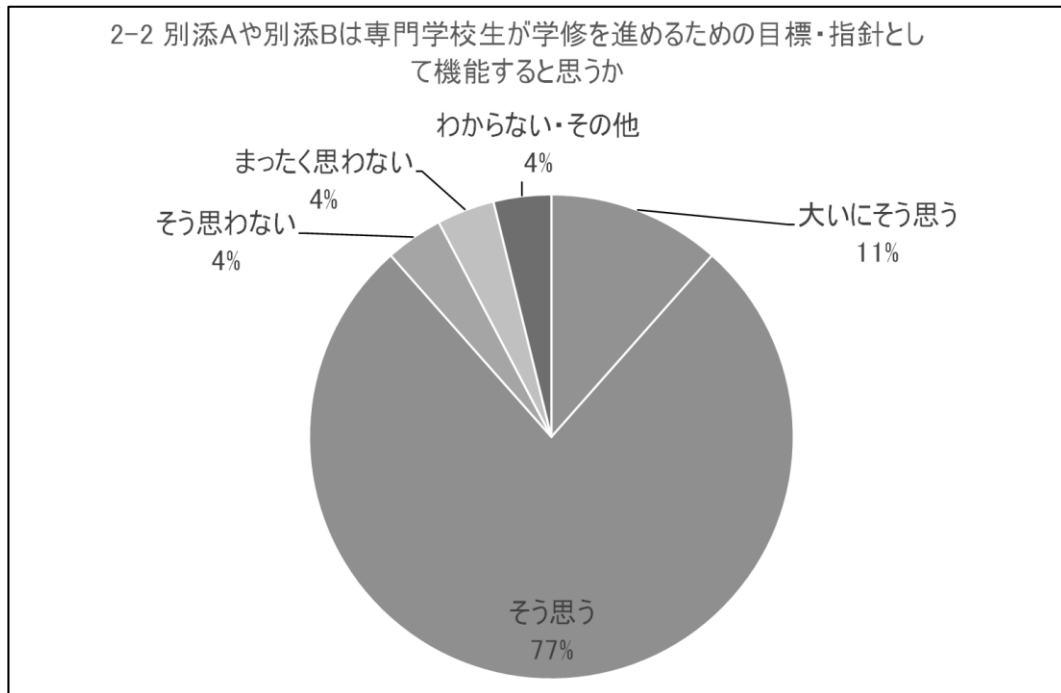
そう思うが 100 パーセント。

・ 意見

- レベルの定義は役立つ
 - ・ 業種横断的に定義されているため、評価基準が分かり易い
 - ・ レベル分けされていると人材の能力がある程度可視化できる
- その他
 - ・ 各レベルの境界の見極めが難しい (8~1)
 - ・ 外国人を日本人の感性で評価できるのか
 - ・ 雇ってみなければ本質は分からない為

- 2-2 別添 A や別添 B は専門学校生が将来（卒業後）も含めて、学修を進めるための目標・指針として機能すると思いますか？

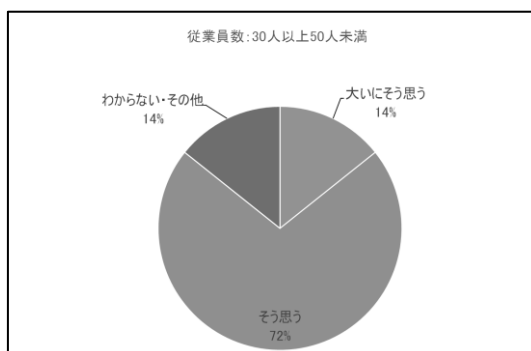
・全体



学修を進めるための目標・指針として機能すると回答したものが 90 パーセント近くを占めた。

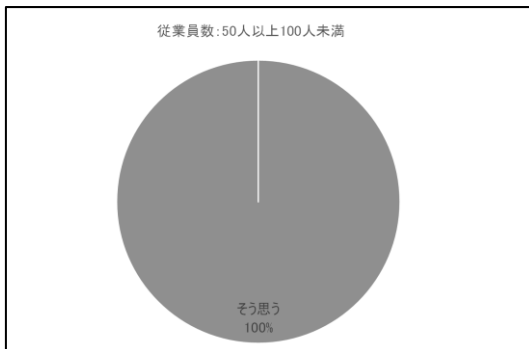
・従業員数ごと

□ 30 人以上 50 人未満



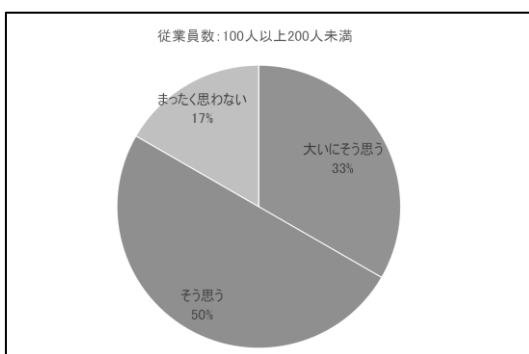
そう思うという回答者が 70 パーセントを超し、大いにそう思うと合わせて 80 パーセントを超える。

□ 50人以上 100人未満



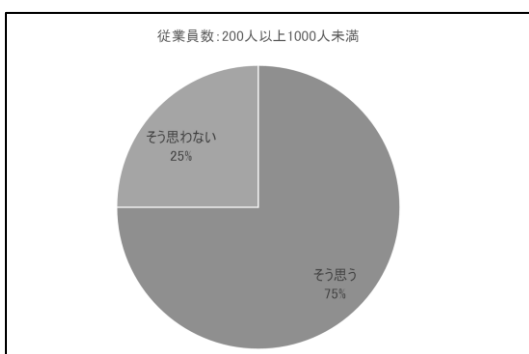
そう思うが 100 パーセント。

□ 100人以上 200人未満



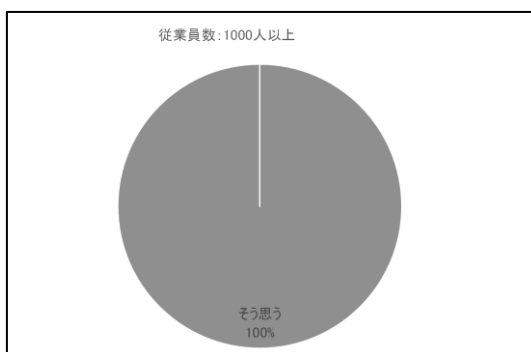
そう思うが 50 パーセントで大いにそう思うと合わせて 80 パーセントを超える。

□ 200人以上 1000人未満



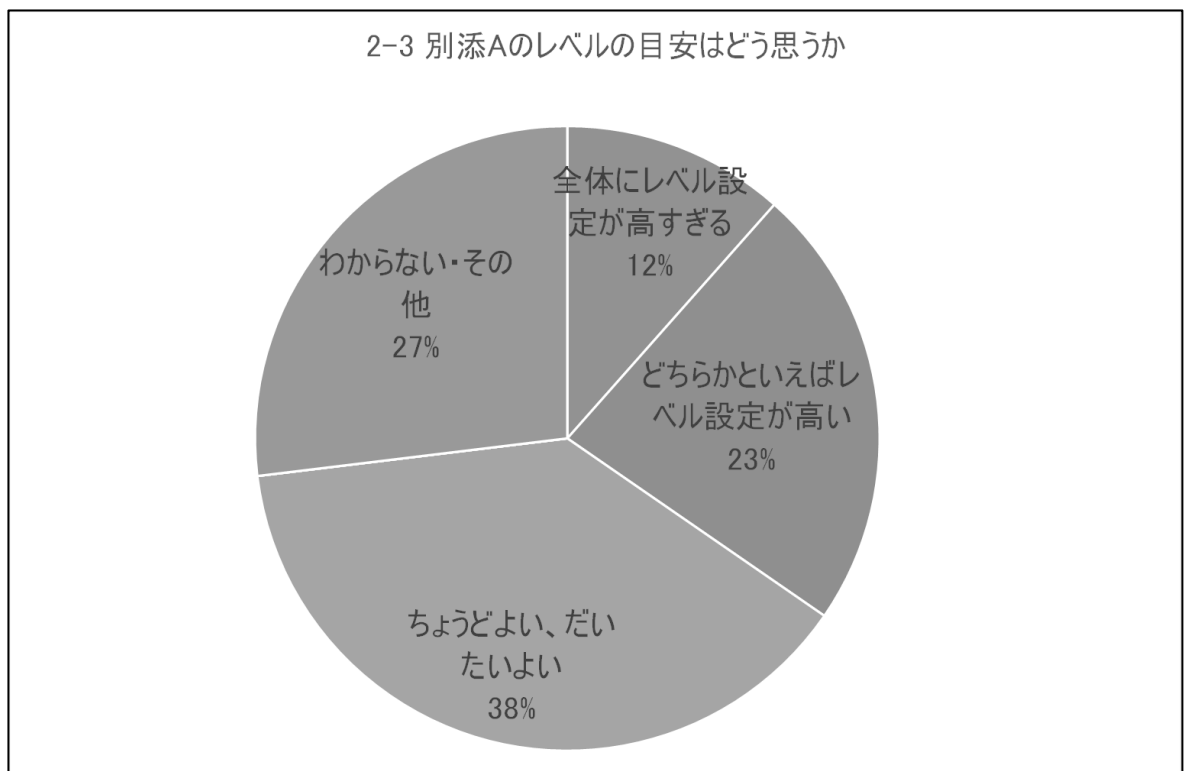
そう思うが 75 パーセントで、そう思わないという回答が 25 パーセントある。

□ 1000人以上



そう思うが 100 パーセント。

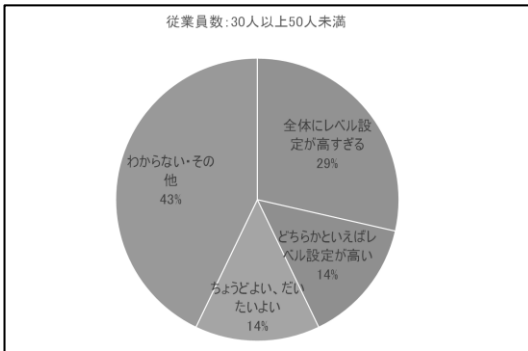
- ・意見
 - 機能する
 - ・ 枠組みがあることで一つの基準ができるので。
 - ・ 各レベルにおいて必要とされる目指す基準が明確にされた
 - ・ 就職に有利であれば尚良いと思う
 - その他
 - ・ 各レベルの境界の見極めが難しい（8～1）
 - ・ 学歴重視であってはならない
- 2-3 別添 A の最後に、レベルの目安が記述してあります。このレベル設定についてどのように思いますか。該当する番号を記入してください。
 - ・ 全体



高すぎるまたはどちらかというレベル設定が高いという回答者とちょうどよい、だいたいよいという回答者が約半々である。

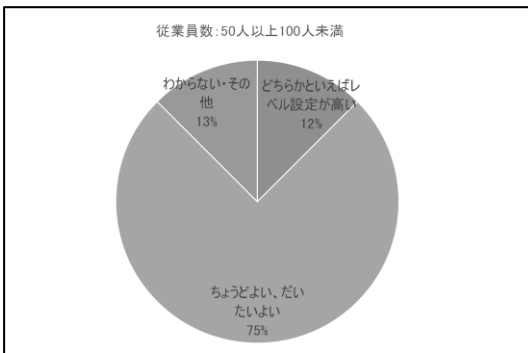
・従業員数ごと

□ 30人以上 50人未満



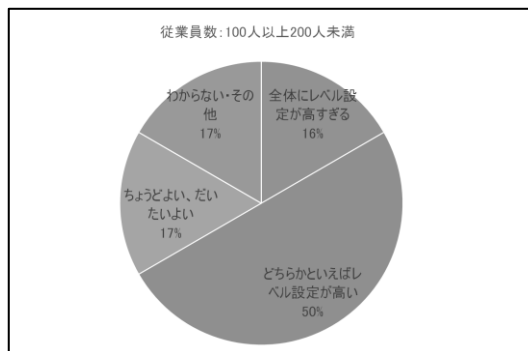
全体にレベル設定が高すぎるという回答者が 29 パーセントと一番多く、どちらかといえばレベル設定が高いと合わせて 40 パーセントを超える。

□ 50人以上 100人未満



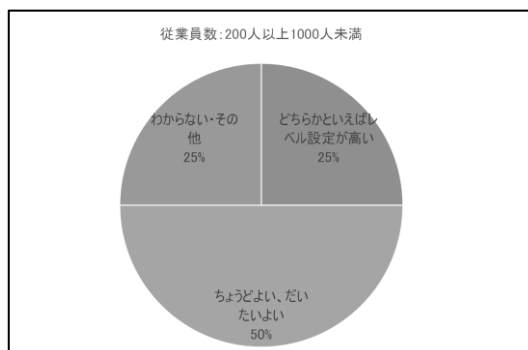
ちょうどよい、だいたいよいが 75 パーセントで一番多い。

□ 100人以上 200人未満



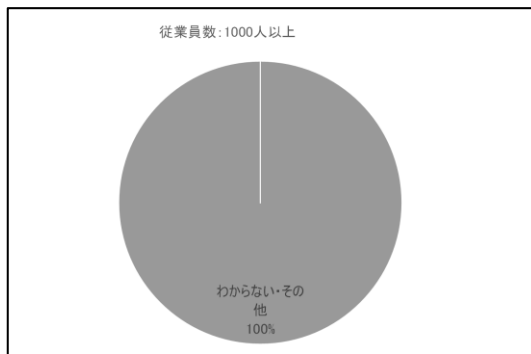
どちらかといえばレベル設定が高いという回答者が 50 パーセントと一番多く、全体にレベル設定が高すぎると合わせて 70 パーセント弱になる。

□ 200人以上 1000人未満



ちょうどよい、だいたいよいが 50 パーセントで一番多い。

□ 1000 人以上



分からないその他が 100 パーセント。

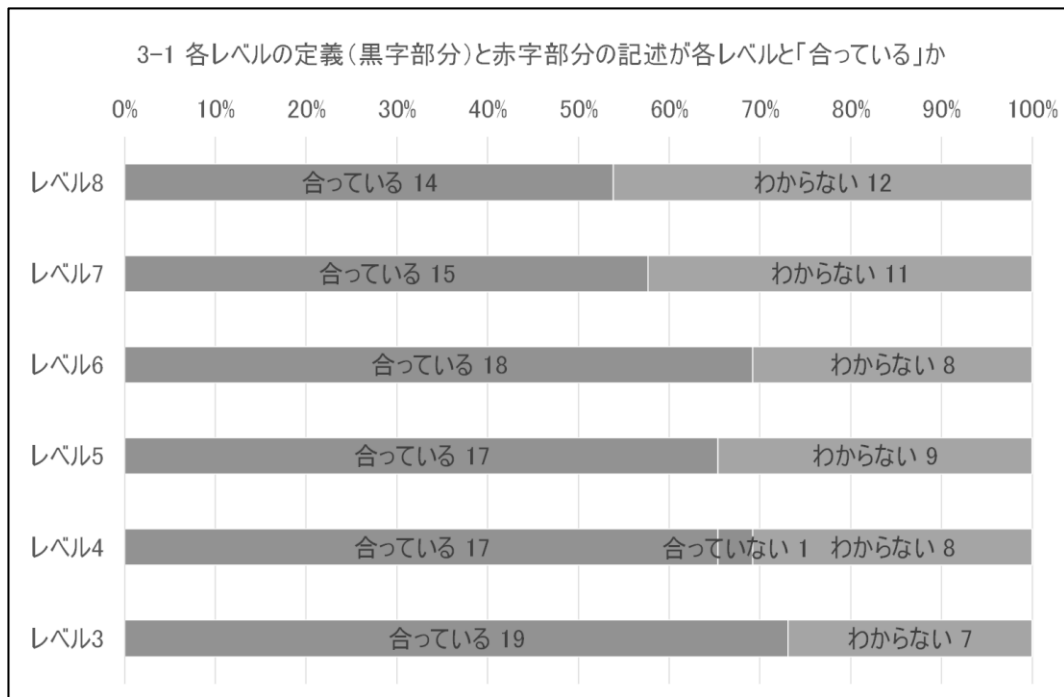
- ・ 意見
 - 試みとしてよい
 - ・ 設定してあわなければ修正していけばよい。一種実験です
 - 実態と合わない
 - ・ 土木建築分野の取得資格が実態と大きく乖離している
 - ・ 一概に枠組に入り切らないことが多いように感じます
 - レベル 1～2 の必要性
 - ・ レベル 2 (中学生) レベル 1 (小学生) までの目安として必要なのか？
 - ・ レベル 1～2 の設定の意味がわからない
- 2-4 別添 A の列の名称 (知識と理解、技能、…) について。

現状は、「知識と理解」、「汎用的な技能」、「職務上の技能」、…のように区分し、「職務上の技能」について、「専門実践技能」、「対人技能」、…のように区分しています。この区分について、ご意見があれば下欄にご記入ください。
- ・ 意見
 - よいと思う
 - ・ 「評価」の区分があったほうが良い
 - ・ A のような細かな区分が基礎としてあるとよいと思うが、難しい。レベル 8 に位置する人材はなかなかいないのでは？
 - ・ 別添のような区分でよい
 - 別添 B がよい
 - ・ 別紙 B のような区分でよい
 - ・ 別添 B ので良い
 - ・ 小・中学校の間は別添 B のような大まかな区切りでよい

- ・ 区分を多くすればするほど複雑になると思います。
 - ・ 別添 B で良いと思う
- その他
- ・ 各区分についての選別が確実に出来る簡単な指標が必要では
 - ・ そもそもこのような区分でラベリングすることにより、人材の移動性が制限されるのではないかと思う
 - ・ レベルの線引き定義が抽象的でよくわからない
 - ・ 特にございません

③ 「学修成果指標」に関する集計結果

- 3-1 各レベルの定義（黒字部分）を所与としたとき、赤字部分の記述が各レベルと「合っている」かどうかご評価ください。



レベル 3 では 70 パーセント強が記述が合っていると回答している。レベルが高くなると合っているという回答が減って、レベル 8 では 50 パーセント強になっている。

・ 意見

- ・ レベル 6 とレベル 5 について
この区分はあまりにも差があると言えるのではないか？どちらかと言えば、実務よりも論に重点がおかれる話とすれば、6、5 よりも 7、8 でこの差をもうける方が現実性があるのではないか？
- ・ レベル 4 について

適切に数量計算書・図面作成までは難しいのでは？レベル 5 でも良いのでは？

- 3-2 別添 C では、列の項目を「知識と理解」「技能」「責任と自律性」に分け、さらに、「技能」を「汎用的な技能」と「職務上の技能」に分け、「責任と自律性」は「自律性と責任感」と「倫理観とプロ意識」に分けています。また、「職務上の技能」は「専門実践技能」「対人技能」「分析技能」「管理・指導技能」に分けています。「学修成果指標」を定義するうえで、このような分け方についてどのように思いますか。

・意見

➤ よいと思う

- ・ 前述の通り、「評価」の区分があった方が良い
- ・ 良いと思います

➤ 項目が多すぎる

- ・ 各項目が同じレベルに該当するのは、ほとんどないと思う。項目が多過ぎる気がする。判断が困難
- ・ 別添 A と同じで、多くなればなるほど複雑になると思います
- ・ 区分自体はこの通りだと思うし、他の区分があるとは思わないが、実際の指標は区分するのではなく、渾然一体であるべきもの。あまり明確に分けてしまうことで良いのかとは思う

➤ その他

- ・ レベル 5 の「責任と自律性」の赤文字の内容は、ハードルが高いと思います
- ・ 区分分けをどのような基準とするのかあいまいでわからない。
- ・ 特になし

- 3-3 別添 C についてのご意見、ご感想、ご提案

・意見、感想、提案

➤ 公正な評価の必要性

- ・ 判定する人はどのような立場の人がするのでしょうか？判定する人によって違いが出るのではないのでしょうか？また、人を判断できる程の人がいるのでしょうか？難しいことだとは思いますが
- ・ 区分するにしろ、数値化された客観的な判断基準で区分されていないので、判断する人の主観にたより、中立な結果が反映されないのではないかと思う
- ・ 在職中の職員評価は資格をもってしてレベル区分はできるが、その他

の部分での評価は評価する側の私見によるところがあるように思
い、正確な評価は難しい。これから採用しようとする人材に関し
ては前もって何らかの機関によるレベル区分ができていると採用の
判断基準に役立つと思う

▶ レベル 5,6 について

- ・ 測量士、一級管工事はレベル 6 で良いと思う。※一級管工事は入力ミスか。「分析」と「評価」が同義とされているようだが、明確に異なるものとする。また、どちらも必要な能力である
- ・ 我々中小企業レベルで考えると「一級土木施工管理技士」の有資格者であっても、現場管理、マネージメントが全て出来るものではなく、資格を有してから 4～5 年程度のキャリアが必要かと思います。レベル 6 の責任と自律性のハードルは高いと思います
- ・ 5 と 6 の間に相当深い差がある気がしてならない。日常的に業務をこなしながら、この差をこえられるのか？単純に一級という称号の“高級化”を目指す対応とならなければ良いと思う。こうなる可能性の方が高い気がしてならない

▶ その他

- ・ 職務上の技能について、各技能毎に分けて必要とされる能力に分けられているので、大変わかりやすい。ですが、学習者プロフィールのレベルに合った技能すべてを備えた方がいるのか？
- ・ 内容や評価が下限値であればプロフィールとマッチしない人材を過少評価することにならないか。また、上限値であれば能力にキャップをかけることにならないか
- ・ 別添 C の作成ベースとしては当社も参考にしたいです。朱色記載項が出来ればという事だと認識しますが、施工管理（監督）レベル 4 の専門技能「数量計算書が作成できる」は具体的、レベル 7 の専門技能「高度な技術的業務を・・・」などは具体性に欠けるのかと思います。朱色のプロフィールの資格いづれかを持った者が朱色項目をクリア全部が埋まるとレベル UP という事ですか
- ・ 特になし

④ レベル判定に関する集計結果

- 基本情報の集計結果

- ・ 性別

性別	人数
男	58
女	0

- ・ 年齢

年齢区分	人数
22歳未満	4
22歳以上25歳未満	6
25歳以上30歳未満	10
30歳以上35歳未満	9
35歳以上40歳未満	6
40歳以上45歳未満	14
45歳以上50歳未満	3
50歳以上55歳未満	4
55歳以上60歳未満	0
60歳以上	1
不明	1

- ・ 役職

年齢区分	役職
22歳以下	一般、職員
22歳以上25歳未満	一般、職員、工事係、係員
25歳以上30歳未満	部員、職員、工事係、現場技術員、施工管理係、現場施工管理主任、現場監督、係長
30歳以上35歳未満	工事係、主任、作業所長（係長）、課長
35歳以上40歳未満	現場代理人、施工管理技士、係長、課長
40歳以上45歳未満	主任、施工管理主任、係長、次長、建設部次長、工場長（課長代理）、課長、工事所長、土木部所長、部長
45歳以上50歳未満	係長、次長、課長
50歳以上55歳未満	工事係主任、土木部所長、部長
55歳以上60歳未満	—

60 歳以上	専門部長
--------	------

● 専門学校卒業後、入社時、現在、5年後のレベル判定結果

・卒業後 15 年以上の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5 年後
8	0	0	4
7	0	3	9
6	2	16	7
5	0	1	1
4	8	2	1
3	12	0	0
平均レベル	3.6	5.9	6.6

・卒業後 10～15 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5 年後
8	0	0	0
7	0	0	6
6	1	9	5
5	1	1	0
4	4	1	0
3	5	0	0
平均	3.8	5.7	6.5

・卒業後 5～10 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5 年後
8	0	0	0
7	0	0	3
6	1	5	5
5	0	2	1
4	2	2	0
3	6	0	0
平均レベル	3.6	5.3	6.2

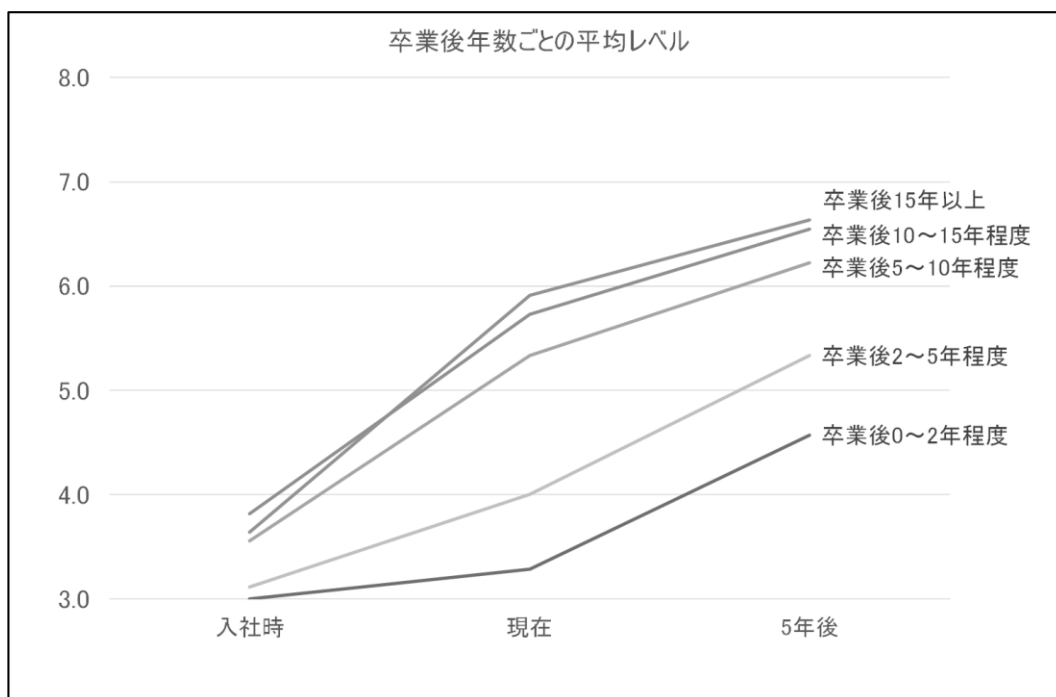
・卒業後 2～5 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	0
7	0	0	0
6	0	0	3
5	0	0	6
4	1	9	0
3	8	0	0
平均レベル	3.1	4.0	5.3

・卒業後 0～2 年の人のレベル分布（人数）

レベル	入社時	現在	5年後
8	0	0	0
7	0	0	0
6	0	0	1
5	0	0	2
4	0	2	4
3	7	5	0
平均レベル	3.0	3.3	4.6

・まとめ



就職後 5～10 年まで顕著にレベルアップしその後緩やかなレベルの向上が見られる。

・取得資格

現在レベル	取得資格 ()内は人数
8	
7	一級土木施工管理技士(3)、監理技術者(2)、二級土木施工管理技士(2)
6	一級土木施工管理技士(28)、監理技術者(4)、技術士補(2)、一級造園施工管理技士(2)、一級舗装施工管理技士(2)、二級造園施工管理技士(2)、甲種火薬類取扱保安責任者(2)、測量士補(2)、測量士(1)、二級建築士(1)、JR工事管理者(1)、一級建築施工管理技士(1)、一級施工管理(1)
5	一級建築施工管理技士(2)、二級建築士(1)、二級建築施工管理技士(1)、二級土木施工管理技士(1)、監理技術者(1)
4	二級土木施工管理技士(7)
3	

・コメント

現在レベル	コメント
8	
7	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 高いレベルである ・ コミュニケーション力、技術力ともに高いレベルにある。 ・ 職務上の能力や知識は問題なし
6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 今後に期待している ・ 主に舗装工事を担当。国道舗装工事では高評価が続き、表彰を受賞経験有。今後に期待！！ ・ 専門実践力、対人力が特に高いが、管理・指導技能のレベルアップに期待している ・ コミュニケーション能力高く、技術的にも吸収能力高い。将来の技術者役員候補者。 ➤ 技術の中心

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技術の中心的存在 ・ 県・国の土木工事を担当。技術力は十分あり、後輩の面倒見が良い。 ・ 設計の中心的存在 ・ 設計リーダー ・ 元請工事での施工管理で高い技術力を発揮する。 ➤ 技術の向上を期待 ・ 現場代理人として成果を上げているが、今一步上の資格を取得して技術力を高めていただきたい。 ・ コミュニケーション能力高いが技術面にはもう一段のレベルアップ必要 ・ コミュニケーション能力は今一步。技術的には能力高く、技術的な能力アップを求める。 ・ 責任感・プロ意識は非常に高い。今後は職務上の技能4区分の成長が望まれる ・ 専門実践力に優れるが、その他の職務上の技能について、もう一步のレベルアップに期待している ・ 対人力が高い。今後はその他の職務上の技能と自律性の向上が期待される ➤ リーダーシップを期待 ・ コミュニケーション能力はあまり高い方ではない。技術的には高いものを持っている。管理能力的にレベルアップして欲しい ・ 協調性に長けているが、それが良いとき悪いときがある。リーダーシップを求める。 ・ 知識力は社内でも随一であるが、リーダーシップ力が欲しい
5	<ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーション能力高く、やる気もある。管理能力のレベルアップを望む。 ・ 一級土木施工管理技士の資格取得が望まれる。
4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 今後に期待 ・ 継続研鑽に意欲的で順調に才能を開花させている。今後はより高度な経験を積み、更なるレベルアップに期待している ・ これから資格取得、実務経験を積むことを期待。 ・ 一土施取得となれば現場をすべて任せることがで

	<p>きる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 求めているもの <ul style="list-style-type: none"> ・ 知識は身につけているが、忍耐力、発言力を求める。また、資格取得を求める。 ・ 判断力、統率力を兼ね備えているが、1級土木の資格が求められる ➤ その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性を高めつつある
3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技術習得中

5 コンピテンシーディクショナリー作成

5.1 コンピテンシーディクショナリーの形

学修者から見ると、「学修成果指標」は達成目標である。目標にたどり着くには「道」が必要であるが、学修成果指標そのものは道を示しているわけではない。多くの国が策定している NQF のレベルディスクリプターを頂点としたコンピテンシー体系においては、目標を達成する「道」に相当する部分も標準的なものが整備されている、特に、職業教育の場合、VET (Vocational Education and Training) と呼ばれる職業訓練プログラムが整備されていることが一般的である。VET は上のたとえでいうと「道」に相当するものであり、NQF が整備されている国では、そのレベルディスクリプターが示す「目標」「指標」を達成するためにこの「道」を進もう、というものが規定されていることが一般的である。

これに倣うと、本事業の場合でも、分野ごとに作成した「学修成果指標」を目標とし、そこへ進む道を規定する必要があると考えた。具体的には、学修成果指標のレベルごとに、まず「学修ユニット」を定義する。つまり、あるレベルの達するためにはどのような学修を行わなければならないかについて定義する必要がある。学校で言えば、描いた人材育成像に基づき、カリキュラムポリシーを策定し、このポリシーに基づいてカリキュラムが組まれ、ここでは、「学修ユニット」に相当するさまざまな「科目」が体系的に編成されることと同じである。

さらに、ある「学修ユニット」では、その中で達成すべき能力（コンピテンシー）を、レベル設定と矛盾することなく定義する必要がある、その能力ごとに評価要件を定義する必要がある。すなわち、ある「科目」であれば、その科目の履修を通じて学修すべき事項が定義されるとともに、その「成績評価」を、成績評価基準に基づいて行うことと同じである。

以上のように考えると、「学修成果指標」の下位に、あるレベルの達成のために必要な「学修ユニット」を示すテーブル（仮に、「学修ユニット」テーブルと称する）と、さらにその下位に位置する「コンピテンシー」テーブルを定義する必要がある（図 7）。本事業では、「学修成果指標」を軸にした「学修ユニットテーブル」、「コンピテンシーテーブル」を総称して、学修成果指標達成までの道筋を読み解くものであるという意味を込めて、「コンピテンシーディクショナリー」と呼ぶ。

〇〇職種の学修成果指標

レベル (水準)	領域		
	知識	技能	責任と自律性
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

〇〇職種・レベル3の学修ユニット

Unit ID	学修ユニット (科目)	目的・概要	学習方法 ・時間数
1	〇〇〇〇	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	〇〇〇
2	〇〇〇〇	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	〇〇〇
...	〇〇〇〇	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	〇〇〇

学修科目の中で養成する
能力(コンピテンシー)と
その評価要件の一覧

〇〇職種・レベルXとして認定するために必要な学修科目の一覧

- ・レベル4: 2年課程の科目一覧に相当
- ・レベル5: 3年課程の3年次科目一覧に相当または2年課程卒1年目教育カリキュラムに相当
- ・レベル6: 4年課程の4年次科目一覧に相当または2年課程卒2年目(3年課程卒1年目)の教育カリキュラムに相当
-

〇〇職種・レベルX・ID 2のコンピテンシー

Comp. ID	コンピテンシー	Req. ID	評価要件
1	〇〇〇〇	1. 1	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
		1. 2	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
		1. 3	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
...	〇〇〇〇	...	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
		...	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

図 7 コンピテンシーディクショナリーのイメージ

5.2 コンピテンシーディクショナリーの試作と公開

本事業で学修成果指標作成の対象となった四つの分野では、専門学校における標準的なカリキュラムの有無という観点から見たとき、明らかな違いがある。それぞれの分野で対象とした職種について、まずその観点から俯瞰しておく。

① 美容分野－美容師職種

美容師は国家試験であり、人間の髪の毛をカットするための免許である。美容師国家試験を受験できる「美容専門学校」の学科・課程は、厚生労働省令である「美容師養成施設指定規則（以下、「指定規則」）」にかなう「美容師養成施設」とイコールである。指定規則は、美容師養成施設に対して、修業期間 2 年以上で、67 単位以上の取得を求めている（表 5）。

表 5 美容師養成施設指定規則による教科課目及び単位数

課目		単位数
必修課目	関係法規・制度	一単位以上
	衛生管理	三単位以上
	美容保健	四単位以上
	美容の物理・化学	三単位以上
	美容文化論	三単位以上
	美容技術理論	四単位以上
	美容運営管理	二単位以上
	美容実習	二十七単位以上
小計		四十七単位以上
選択必修課目		二十単位以上
合計		六十七単位以上

この表にある「選択必修課目」の単位数は全体の単位数の約 3 割を占めているが、美容サロンにおけるサービスニーズの現状を考えれば、メイクアップ、エステティック、ネイル、まつ毛エクステといった専門技能の習得を目標とする科目を設定するケースが多い。

本事業では、指定規則が求める必須課目を、美容師職種のレベル 3 における

「学修ユニット」の一つとして認識し、コンピテンシーディクショナリーの作成を試みることにした。

② ゲーム・CG分野－ゲームクリエイター職種

ゲーム・CG分野における職種には、美容師免許のように、国家試験としてのいわゆる業務独占資格は存在せず、同様の民間の検定試験も存在しない。部分的には、国家試験である情報処理技術者試験などを取得目標に掲げる学校もあるが、カリキュラム編成上大きな制約になることはない。したがって、カリキュラムは、それぞれの学校の意志に基づいて独自に編成することができる。

そこで本事業では、専門学校のレベルとされたレベル3、4、5は、ゲーム・CG分科会を構成するECCコンピュータ専門学校の協力の下、同校の

- ・高度情報処理研究学科（ゲーム開発エキスパートコース ゲームCG専攻）
- ・高度情報処理研究学科（ゲーム開発エキスパートコース ゲームプログラム専攻）
- ・高度情報処理研究学科（ゲーム開発エキスパートコース ゲーム企画専攻）

のカリキュラムを参考にして学修成果指標を作成したこともあり、コンピテンシーディクショナリーにおける「学修ユニット」も、上記の学科における科目設定を参考にして作成を試みた。

③ 動物分野－認定動物看護師職種

認定動物看護師資格は国家試験ではない（国家試験を目指している）が、動物病院で働く動物看護師に必要な実質的なスタンダード資格として知られている。この資格を運営する一般財団法人動物看護師統一認定機構は、動物看護師育成のための「コア・カリキュラム」を策定し、これを導入した専門学校や大学を認定している。同機構が認定した「認定動物看護師」登録者数は平成31年2月14日現在で、21,483名（同機構ホームページより）にもものぼる。農林水産省の統計によれば、小動物を対象とした飼育動物診療施設数は全国で11,839施設（平成29年12月31日現在）となっており、1施設当たりの平均でも2名近くになる。これだけの数の認定動物看護師が学修の指針とする「コア・カリキュラム」は、レベル3、4における実質的な標準といってもよく、本事業ではこのコア・カリキュラムをベースにレベル3、4のコンピテンシーディクショナリーを試作することにした。なお、特に参考としたのは、認定動物看護師コア・カリキュラムマップ¹⁴（図8）である。

¹⁴ 図8に掲げたものはカリキュラムマップの一部である。

分野	学習目標	授業科目(例)	時間数	1年生		2年生	
				前期	後期	前期	後期
基礎動物看護学	動物の体の構造と機能を理解する	動物形態機能学	120				
		動物繁殖学	30				
	疾病の成り立ちと回復の促進に寄与することを学ぶ	動物病理学	30				
		動物薬理学	60				
		動物感染症学	90				
応用動物看護学	人と動物の調和に関わることを学ぶ	動物看護学概論	60				
		動物医療関連法規	30				
		公衆衛生学	60				
		人間動物関係学	30				
		動物福祉・倫理	30				
		動物行動学	30				
	様々な動物の特性と人との関わりを理解する	伴侶動物学	60				
		産業動物学	45				
		実験動物学	15				
		野生動物学	30				
臨床動物看護学	動物の臨床看護に必要な知識を修得する	動物内科看護学	30				
		動物外科看護学	60				
		動物臨床看護学総論	30				
		動物臨床看護学各論	120				
	動物病院業務に必要な知識を修得する	動物臨床栄養学	60				
		動物臨床検査学	60				
	動物医療コミュニケーション	30					
実習	修得した知識の実践力を身につける	動物形態機能学実習	45				
		動物内科看護学実習	90				
		動物臨床検査学実習	90				
		動物外科看護学実習	90				
		動物臨床看護学実習	45				
		動物看護総合実習	180	体験型実習 2~3日間 16~24時間	補助型実習~実務型実習 5~10日間 40~80時間	実務型実習 5~10日間 40~80時間	
	計	1.650		1,035 (動物看護総合実習以外)	435 (動物看護総合実習以外)		

図 8 認定動物看護師コアカリキュラムマップ (2018年8月現在)

④ 土木・建築分野－土木施工管理職種

土木・建築分野には数多くの国家試験があることはすでに見たとおりである。また、これらの資格は、実務経験を経てから取得する性格のものが多い。4.2.4でまとめたとおり、レベル判定の調査結果は、レベルが上がるほど新しい資格名称が登場していることからわかる。これは、先述の美容師や認定動物看護師が、専門学校卒業と同タイミングで取得できるものであり、職業人への入口の資格になっていることと対照的である。実際、土木・建築分野の専門学校生が目標とする国家資格である「2級土木施工管理技士」「2級建築施工管理技士」といった資格は、卒業後2年の実務経験を経ないと受験ができない。

一方で、専門学校を卒業して2年の実務経験を経て「2級土木施工管理技士」「2級建築施工管理技士」を受験するには、当該専門学校の学科が国土交通省の指定を受けている必要があり、これは専門学校のカリキュラムを決める大きな制約になる。

そこで本事業では、分科会を構成し、かつ、国土交通省の指定学科でもある修成建設専門学校の土木工学科のカリキュラムをベースに、コンピテンシーディクショナリーの作成を試みることにした。

● コンピテンシーディクショナリーの公開について

本事業で作成した

- ・別添 A 資格枠組みのレベルの定義（レベルディスクリプター）
- ・別添 B 資格枠組みのレベルの定義（概要）
- ・別添 C① 学修成果指標（美容分野－美容師職種）
- ・別添 C② 学修成果指標（ゲーム・CG分野－ゲームクリエイター職種）
- ・別添 C③ 学修成果指標（動物分野－認定動物看護師職種）
- ・別添 C④ 学修成果指標（土木・建築分野－土木施工管理職種）

を自由に参照でき、かつ、それぞれの分野の学修成果指標から、コンピテンシーディクショナリーを参照するには、ハイパーリンクの手法が有効に活用できる。そのような考えから、本事業では上記別添資料に、試作したコンピテンシーディクショナリーを、本事業成果ホームページからリンクして閲覧できる仕組みを構築した。

すなわち、別添 A をトップページとし、別添 A と別添 B は自由に行き来できる。別添 A からは分野－職種を選択するページへ行き、そこから、選択した分野－職種の学修成果指標へ遷移できる。そこで、レベルを選択すると、当該レベルの学修ユニットのページへ遷移し、さらに、そのページで学修ユニットを選択すると、コンピテンシーテーブルのページに遷移できる。各ページから

は、いつでも別添 A や分野－職種を選択するページへ遷移できるようにする。以上をまとめたものが、次の図 9 である。

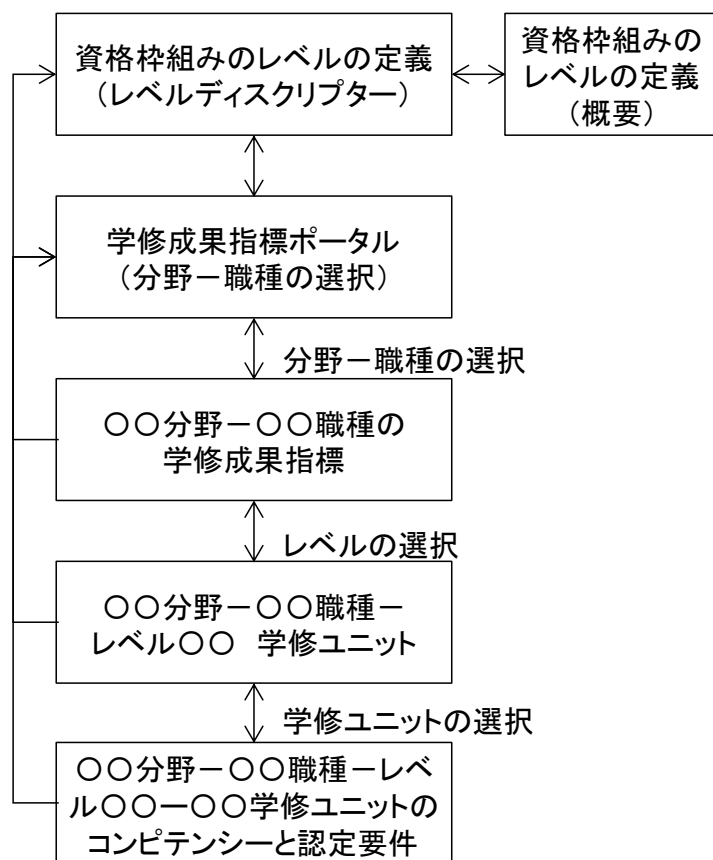


図 9 コンピテンシーディクショナリーの遷移図

この遷移図に基づき、本事業では、Web ページに関する設計、および、それを実装する環境に関する検討を行った。その結果、Google アプリである「スプレッドシート」と、そのアプリが持つリンク機能を活用してページ制作を行うことにした。

その理由としては、第一に、保守が極めて容易であること、つまり、権限を持った人間であれば、通常の表計算ソフトと同じ感覚で編集できることが挙げられる。当然、編集できるのは、当該シートの編集権限を持つ者のみにして、一般利用者は基本的に参照のみの権限とする。その権限設定も柔軟に変更できることも理由として挙げられる。

第二に、ほとんどの PC やスマートフォンで利用可能なことが挙げられる。非常に情報量が多い Web ページになるが、いつでもどこでも参照できることは普及面で考えると、大変重要なポイントである。

このスプレッドシート方式で実現した Web ページのキャプチャを使って図に表したものが図 10 である。

コンピテンシーポータル

ファイル 編集 表示 挿入 表示形式 データ ツール アドオン ヘルプ 最終編集: 12日前 (大住恭仁子さん)

100% ¥ % .0 .00 123v Arial 12 B I S A

A 資格枠組みのレベルの定義 (レベルディスクリプター)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	資格枠組みのレベルの定義 (レベルディスクリプター)													
2	レベル	学修者プロフィール	知識と理解	汎用的な技能	職務上の技能	自律性と責任感	倫理観とプロ意識							
3														
4	8													
5	7													
10	3													

C 学修成果指標 (ポータル)

1	2	3	4	5	6
分野	職種	土木・建築	美容師	動物	ゲーム・CG
		土木施工管理		認定動物看護士	ゲームクリエイター

C 学修成果指標 (美容 - 美容師)

1	2	3	4
レベル	学修者プロフィール	知識と理解	技能
			汎用的な技能
			職務上の
			専門実践技能
			対人技能
1	レベル3	コンピテンシーディクショナリー・学修ユニット (美容-美容師)	
2	ID	学修ユニット名	学修ユニット概要
3		関係法規・制度	美容師の業務に関する衛生法規・制度および消費者保護法規・制度について、正しい知識を習得しておかなければならない必要性を理解し、あわせて、公衆衛生を担う美容師の社会的責務、職業倫理について、自覚する。
3		衛生管理	◆美容の業者に関する規程 ◆公衆衛生の意義と本業 公衆衛生の維持と増進と い理由は何 を十分理解
1	レベル3	コンピテンシーディクショナリー・コンピテンシー (美容-美容師)	コンピテンシー認定要件
2	ID	学修ユニット名	コンピテンシー
3		関係法規・制度	衛生行政に対する理解能力
3		関係法規・制度	美容師法に対する理解能力

図 10 スプレッドシートを活用したコンピテンシーディクショナリー遷移図

5.3 今後の課題と予定

- 当年度と次年度の関係を示したものが図 11 である。本年度は、
- ・フレームワーク定義として、「資格枠組みのレベルの定義」を実現した。
 - ・分野ごとの学修成果指標を作成した。
 - ・コンピテンシーディクショナリーの作成段階に入った。
 - ・「学修成果指標」の作成に基いた調査を行った。

図の左半分を、程度の差はあれ、計画を実現できたので、次年度は、コンピテンシーディクショナリーの拡大（四つの分野のすべての要素の定義を目指す）ことと、調査結果を踏まえたレベルディスクリプター、コンピテンシーディクショナリーの修正を行う。

その後、学修成果測定や第三者評価における試行を経て 2 年間の事業を総括するとともに、国際シンポジウムを開催し、より一層の意識付け、普及を図っていきたい。

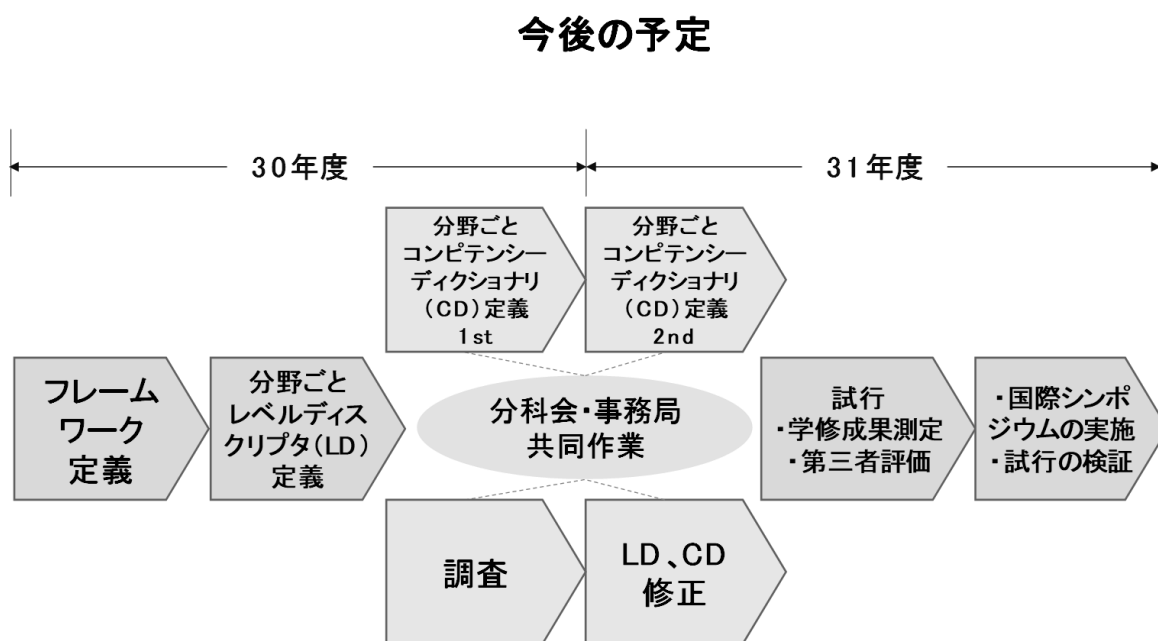


図 11 本事業の流れ