

文部科学省委託事業

「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」

職域プロジェクト

寿司専攻コースの制度構築及び実践

平成 25 年度

事業報告書

目次

I	組織と構成	1
II	事業の目的と概要	3
1	目的	3
2	事業の実施意義や必要性について	3
3	事業の実施体制	4
4	取り組み概要	4
III	寿司職人に関する調査	6
1	アンケートの実施	6
2	アンケート結果	15
3	アンケート結果の考察	38
IV	モデルカリキュラム	40
1	寿司職人養成のためのモデルカリキュラム	40
2	開講時間	40
3	講義・演習の概要	41
4	実習の概要	42
5	達成度評価基準	42
6	教材	43
V	実証授業	44
1	概要	44
2	実証授業のアンケート	45
3	実証授業のアンケート結果の考察	52
VI	段位制度	53
VII	フォーラムへの参加	54
1	プログラム	54
2	参加者数	55
3	報告	55
4	資料	72
VIII	今後の課題	77

I 組織と構成

第1職域プロジェクト「寿司専攻コースの制度構築及び実践」

(1) 構成機関

	構成機関の名称	役割	都道府県
1	国際学院埼玉短期大学	全体総括・調査	埼玉県
2	中川学園調理技術専門学校	開発・実証・評価・検討	茨城県
3	株式会社アールディーシー	開発・実証・評価・検討	埼玉県
4	中央魚類株式会社	開発・実証・評価・検討	東京都

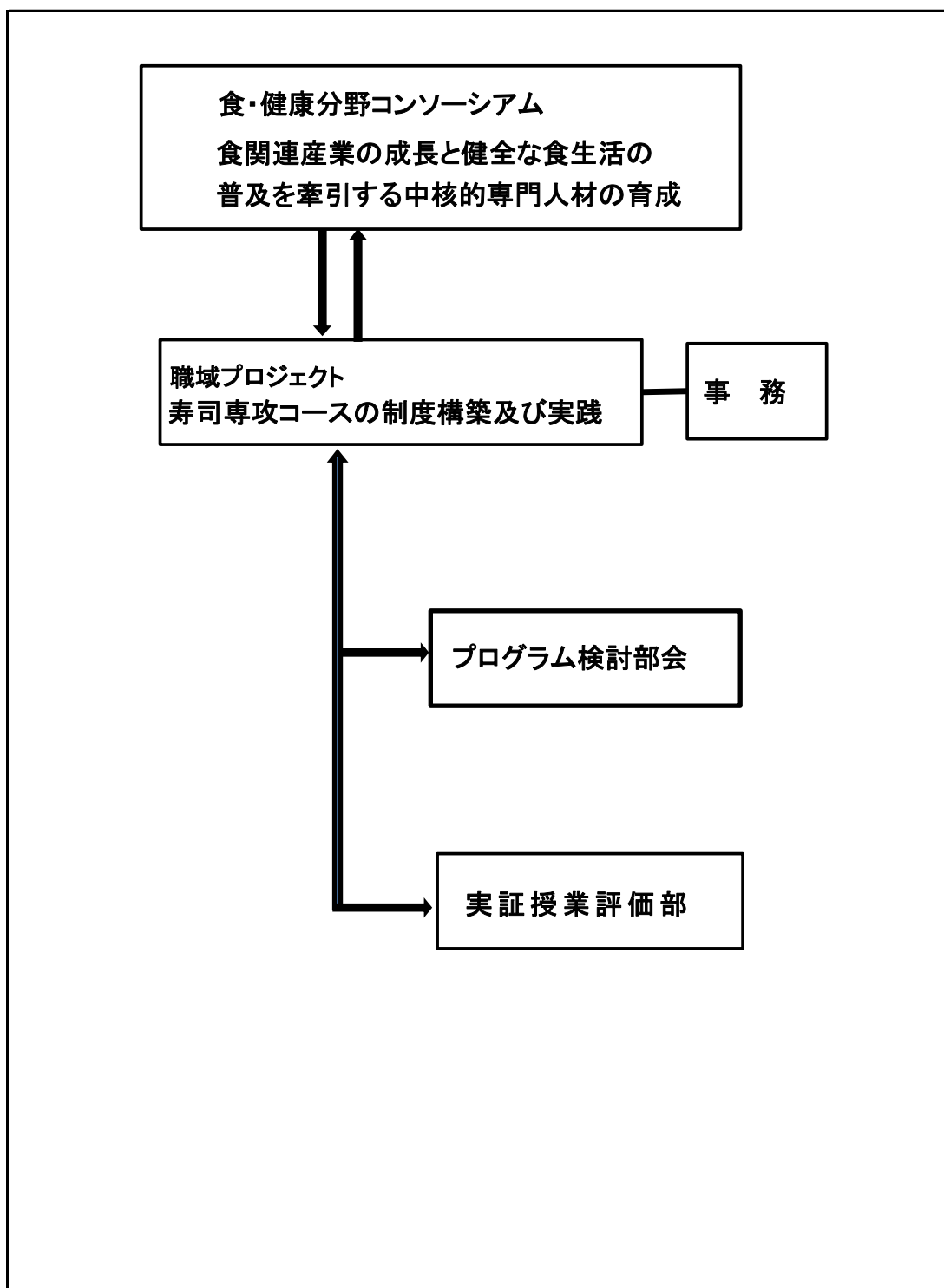
(2) 協力者等

	氏名	所属・職名	役割
1	大野博之	国際学院埼玉短期大学・学長	代表
2	中川純一	中川学園調理技術専門学校・校長	副代表
3	田中章男	国際学院埼玉短期大学・学科長	委員
4	アミール喜代子	国際学院埼玉短期大学・教授	委員
5	大越光雄	国際学院埼玉短期大学・学科長補佐	委員
6	姉崎 隆	㈱アールディーシー・トレーニング部部长	委員
7	青木 崇	㈱アールディーシー・江戸前寿司グループマネージャー	委員
8	山田雅之	中央魚類㈱ 総務部部长	委員

(3) 下部組織（カリキュラム検討部会・実証授業評価部会）

	氏名	所属・職名	役割
1	大野博之	国際学院埼玉短期大学 学長	代表
2	中川純一	中川学園調理技術専門学校 校長	副代表
3	田中章男	国際学院埼玉短期大学・学科長	委員
4	アミール喜代子	国際学院埼玉短期大学・教授	委員
5	大越光雄	国際学院埼玉短期大学・学科長補佐	委員
6	姉崎 隆	㈱アールディーシー・トレーニング部部长	委員
7	青木 崇	㈱アールディーシー・江戸前寿司グループマネージャー	委員
8	山田雅之	中央魚類㈱ 総務部部长	委員

(4) 事業の実施体制図 (イメージ)



II 事業の目的と概要

1 目的

本事業は、伝統的な職人教育に依存していた寿司職人養成教育の標準化・グローバル化を図るとともに、国際的な質保証を伴う教育のフレームワーク（段位制度）を構築することを目的とする。この目的を達成するために、寿司業界の人材教育、キャリア形成の実態動向調査及び海外への普及に向けた調査活動を行い、寿司職人養成プログラムを構築する。さらに、この事業成果の教育機関及び海外を含めたフードビジネス関連業界への普及を図る。

2 事業の実施意義や必要性について

(1) 当該分野における人材需要等の状況、それを踏まえた事業の実施意義

日本食は海外で注目されている食文化であり、平成 25 年 12 月に「和食」は、ユネスコの無形文化遺産に登録されている。その中でもとりわけ寿司は、広く世界的に好まれる食べものであることから、寿司業界は、わが国が国際的優位性を持つ業界の一つである。また、国内の寿司業界は、消費者の嗜好に合わせて、江戸前寿司、回転寿司、グルメ回転寿司等、その提供形態を多様化しながら市場が成長している。これらのことから、寿司は、今後も発展が期待できる成長分野であり、寿司の国内での一層の成長と海外への普及を担う中核的専門人材たる寿司職人の養成は、わが国の成長戦略の観点からも有意義である。

他方、寿司業界は、他の産業に比べて賃金が低く不安定であることを一因として、業界を牽引する若手・中堅人材が不足し、その結果、寿司職人の高齢化が進む状況にある。

また、飯炊き 3 年、握り 8 年といった伝統的な職人教育では、教育期間の短縮や寿司職人のスキル及び指導レベルの標準化は困難であるため、伝統的な職人教育の良さを堅持しつつ、寿司職人のキャリアパスやスキルアップのスタンダードが必要となっている。

さらに、世界各国で日本の寿司技術が求められていることから、職人としての技術や知識に加えてグローバル化に対応できる語学力や日本の食文化に関する知識を習得した人材の育成も急務となっている。

以上のことから、寿司職人の中核となる人材養成のために教育の標準化を図り、教育のフレームワークとしての段位制度を構築することは有意義であり、同時に寿司業界を牽引する若手や中堅人材の不足を解消する一方策となる。

(2) 取り組みが求められている状況、本事業により推進する必要性

現在、寿司業界は、前述したように人材不足の状態にある。また、寿司職人養成教育は、伝統的な職人教育が中心となっている。

本事業では、寿司業界の人材教育・キャリア形成の実態動向調査等を行い、これに基づき、産業界との対話と協働を実践する中で、寿司職人養成のための教育プログラム及

び段位制度を構築するものである。標準化された教育プログラムは、教育方法の効率化により技術習得期間の短縮を叶え、また、段位制度の構築により寿司職人のキャリアパスを明確にすることで、職人が持つ技術水準に見合った求人・求職を円滑に促し、国内外の寿司業界の人材不足解消に寄与することができる。また、海外においては、寿司職人養成のための教育システムやスキルを持った人材は極めて少なく、本事業により海外現地のニーズに合致した人材養成教育を提供することは、寿司の海外普及に寄与するものである。

3 事業の実施体制

本職域プロジェクトの中にプログラム検討部会を設置し、この中でアンケート調査の企画や調査結果の分析、寿司職人養成カリキュラムの検討と作成、教材の開発、実践授業の実施や段位制度の構築など、職域プロジェクトの活動全般についての計画策定やまとめを行う。

実証授業評価部会では、評価基準を策定し、実証授業の評価を行う。

4 取り組み概要

(1) 会議の開催

1) プログラム検討部会

- ・ 第1回 9月4日
 - ①本職域プロジェクトの事業計画についての検討
 - ②寿司職人養成カリキュラムについての検討
 - ③今後の進め方（会議の日程等）の確認
- ・ 第2回 11月7日
 - ①カリキュラム（座学的内容・技術的内容）の検討
 - ②実証授業の科目、日程、担当者、対象者、案内方法等の検討
 - ③アンケートの実施についての検討
- ・ 第3回 12月4日
 - ①カリキュラム（座学的内容・技術的内容）の検討
 - ②実証授業の検討（前回の内容の確認と調整）
 - ③アンケートの検討（質問項目の加除等）
 - ④教材（DVD）の内容の精査
- ・ 第4回 2月3日
 - ①実証授業の検討（授業担当者も加わり拡大会議）
 - ②実証授業のアンケート等の検討
- ・ 第5回 2月26日
 - ①実証授業を踏まえたカリキュラムの見直し
 - ②寿司業界の人材養成・キャリア形成実態動向調査結果の報告

2) 実証授業評価部会

- ・ 第1回 2月26日
 - ①実証授業の評価（アンケート結果の報告と分析）

(2) アンケート調査の実施

1) web 調査：プレ調査 1月15日～2月10日

本調査 2月14日～2月21日

調査内容：①寿司業界の人材教育・キャリア形成の実態動向の把握

②海外普及に必要な情報の収集・分析

③段位制度構築に必要な情報の収集・分析

調査対象：食品・飲食製造業、流通業、外食産業等で寿司を商材として扱っている企業の正社員 12730 人(プレ調査で抽出)を対象に実施

回答数：109

2) 実地調査（ヒアリング）1月23日～2月26日

1) のアンケート回答企業から抽出した企業 10 社

(3) 実証授業の実施

寿司職人養成プログラム実証授業として2月6日・7日・24日の3日間実施した。参加者は、社会人・学生等で延べ48名

(4) 教材の作成

寿司職人養成のためのカリキュラムをベーシックコースとスタンダードコースの2コースとして教材（テキスト・DVD（技術分野））を作成し、標準化・可視化を図る。DVDについては、寿司の基本技術等を精査・検討し、映像化を図った。
DVD：2枚組、収録時間：約65分

(5) 段位制度の設定

ベーシックコース（6級～4級）、スタンダードコース（3級～1級）とし、寿司の製造、接客、知識の3観点の資格試験とすることをめざし、各級の概要を設定した。

(6) 報告書の作成・フォーラムへの参加

本年度の取組みと成果を報告書にまとめ、公表すると共に、コンソーシアムが開催するフォーラムに参加し報告した。

Ⅲ 寿司職人に関する調査

1 アンケートの実施

(1) 調査の目的

日本国内の寿司業界人材育成・キャリア形成のため、飲食業界における寿司職人へのニーズと寿司職人を取り巻く市場環境を明らかにすることを本調査の目的とする。

(2) 調査手法と目的

①定量調査（Webアンケート調査）

寿司を商材として扱う企業勤務モニターに対して定量的に検証する。

②定性調査（企業担当者インタビュー）

寿司専攻コースの制度構築に際して、当該事業に関わる飲食業、小売業等寿司に関わる各種業態における人材登用、人材スキル向上等のニーズについて定性調査を行うことで、今後の事業戦略立案に際しての基礎データの収集を目的とする。

【Webアンケート調査】

実施日時：2014年1月15日～2月21日

調査対象：・寿司を商材として扱っている企業に勤めている正社員
・人事／総務、経営企画、広報、販売／販売推進／マーケティング、生産／製品開発／品質管理／生産技術、その他（専門職、他）のいずれかの部門に所属している者。有効回答数：109サンプル

【定性調査インタビュー】

実施日時：2014年1月23日～2月26日

調査対象：小売業（百貨店/大型量販店/食品スーパー等）
飲食業（寿司専門店/回転寿司店/持ち帰り寿司店/デリバリー専門寿司店等）

対象：10社

(3) プレ調査

登録されているモニターから寿司を商材として扱っている者を抽出すること及びその者の基本的な属性を確認することを目的として実施した。

〔質問内容〕

はじめに、あなたがお勤めの会社についてお伺いいたします。

Q1_1

あなたの会社の業種は次のどれにあてはまりますか。

複数あてはまる場合は、もっとも主力としている業種をお答えください。

- ・食品・飲食製造業・流通業（食品・飲料小売業を含む）・外食産業・その他

Q2_1

あなたの会社で取り扱っている商材をお答えください。

- ・和食・洋食・中華・寿司・その他

あなた自身についてお伺いいたします。

Q3_1

あなたの性別をお答えください。

- ・男性・女性

Q3_2

あなたの年代をお答えください。

- ・10代・20代・30代・40代・50代・60代以上

Q3_3

あなたの所属部門は次のどれですか。

- ・財務／経理・人事／総務・経営企画・広報・情報システム・販売／販売推進／マーケティング・生産／製品開発／品質管理／生産技術・サポート／保守／顧客サービス・その他（専門職、他）

あなたがお勤めの会社の「寿司職人」についてお伺い致します。

寿司職人とは専門店や専門の教育機関を経て、市場で生鮮魚類を見極める力や、多様な魚の旬を知る、などの知識や経験、技術を持つ人を指します。

Q4_1

あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

- ・いる・いない・わからない・覚えていない

Q5_1

あなたの会社の従業員数（正社員のみ）はどのくらいですか。

- ・20人以下・21～50人・51～100人・101～300人・301人以上・わからない

プレ調査結果集計表

(SA)Q1_1. あなたの会社の業種は次のどれにあてはまりますか。			
		実数	%
	全体	12730	100.0
1	食品・飲食製造業	327	2.6
2	流通業（食品・飲料小売業を含む）	796	6.3
3	外食産業	273	2.1
4	その他	11334	89.0

(MA)Q2_1. あなたの会社で取り扱っている商材をお答えください。			
		実数	%
全体		1396	100.0
1	和食	348	24.9
2	洋食	290	20.8
3	中華	184	13.2
4	寿司	131	9.4
5	その他	1015	72.7
(SA)Q3_1. あなたの性別をお答えください。			
		実数	%
全体		131	100.0
1	男性	98	74.8
2	女性	33	25.2
(SA)Q3_2. あなたの年代をお答えください。			
		実数	%
全体		131	100.0
1	10代	0	0.0
2	20代	6	4.6
3	30代	24	18.3
4	40代	44	33.6
5	50代	33	25.2
6	60代以上	24	18.3
(SA)Q3_3. あなたの所属部門は次のどれですか。			
		実数	%
全体		131	100.0
1	財務／経理	10	7.6
2	人事／総務	8	6.1
3	経営企画	9	6.9
4	広報	1	0.8
5	情報システム	2	1.5
6	販売／販売推進／マーケティング	62	47.3
7	生産／製品開発／品質管理／生産技術	9	6.9

8	サポート／保守／顧客サービス	6	4.6
9	その他（専門職、他）	24	18.3
(SA)Q4_1. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。			
		実数	%
全体		113	100.0
1	いる	25	22.1
2	いない	72	63.7
3	わからない・覚えていない	16	14.2
(SA)Q5_1. あなたの会社の従業員数（正社員のみ）はどのくらいですか。			
		実数	%
全体		113	100.0
1	20人以下	31	27.4
2	21～50人	9	8.0
3	51～100人	12	10.6
4	101～300人	8	7.1
5	301人以上	40	35.4
6	わからない	13	11.5
(FA)ENQ_CODE. アンケートコード			
		実数	%
全体		12730	100.0
回答者数		12730	100.0

(4) 本調査（寿司職人に関する調査）

本調査はプレ調査「食べ物に関するアンケート」において、寿司を商材として扱っている人事／総務、経営企画、広報、販売／販売推進／マーケティング、生産／製品開発／品質管理／生産技術、その他（専門職、他）のいずれかの部門に所属していると回答いただいた方を対象に実施した。

[質問内容]

あなたがお勤めの会社についてお伺いいたします。

問 1

あなたの会社の事業展開は今後どのような方向に向かうと考えますか。5つまでお選びください。

- ・ 海外進出を図る
- ・ 国内での事業拡大を図る
- ・ より美味しいものの提供を目指す
- ・ 外食分野の食品、サービスの提供を目指す
- ・ グルメ志向のニーズに対応する
- ・ より安価な食べ物の提供を目指す
- ・ より安全な食べ物の提供を目指す
- ・ 海外の料理や食材を取扱い、外国の料理や食材を普及させる
- ・ 地域性や季節感など日本の食文化の意識向上に貢献する
- ・ 地産地消の推進など国産の農水産物を活用した国内向け商品を開発する
- ・ 美容やダイエットに関連した食品やサービスの提供を目指す
- ・ 食に関する情報提供を行い、食生活の改善や健康の保持増進に貢献する
- ・ 高齢者向けや子ども向けの食品やサービスの提供を目指す
- ・ その他

問 2

「問 1」で選択した事業を展開していくためには、特にどのような方策が必要ですか。適当と思われるものをお選びください。

- ・ 事業規模を拡大する
- ・ 従業員の教育に力を入れる。
- ・ 市場調査。情報収集に力を入れる。
- ・ 新製品の開発に力を入れる。
- ・ その他

問 3

「問 1」で選択した事業を展開していくためには、どのような人材が必要ですか。適当と思われるものをお選びください。

- ・専門分野に関する知識が豊富
- ・専門分野に関する技能・技術の能力が高い
- ・歴史や文化にも広い見識がある
- ・コミュニケーション能力が高い
- ・協調性がある
- ・外国語の能力がある
- ・リーダーシップをとることができる
- ・問題解決能力に優れている
- ・情報収集・解析ができる能力がある
- ・企画力や発信能力がある
- ・その他

問 4

あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

寿司職人とは専門店や専門の教育機関を経て、市場で生鮮魚類を見極める力や、多様な魚の旬を知る、などの知識や経験、技術を持つ人を指します。

- ・いる・いない・わからない・覚えていない

問 4 で「寿司職人がいる」と回答された方にお伺いいたします。

問 5

現在貴社にお勤めの寿司職人は何名いますか。

- ・1～3名・4～5名・6～10名・11名以上・わからない・覚えていない

問 6

貴社にお勤めの寿司職人の勤務年数別人数はそれぞれ何名いますか。

- ・1年未満・1-3年・4-6年・7-10年・11年以上・わからない・覚えていない
- ・該当する人はいない

問 7

貴社にお勤めの寿司職人の年齢別人数はそれぞれ何名いますか。

回答方向

- ・20歳未満・20-29歳・30-39歳・40-49歳・50歳以上・わからない
- ・覚えていない・該当する人はいない

問 8

貴社にお勤めの寿司職人の平均勤続期間はどのくらいですか。

- ・1年未満・1年～3年未満・3年～5年未満・5年以上・わからない・覚えていない

問 9

あなたがお勤めの会社では、今後、寿司職人を採用していく必要がありますか。

- ・ある・ない・わからない

問9で、「寿司職人を採用していく必要がない」と回答された方にお伺いいたします。

問10

貴社にお勤めの寿司職人は業務に必要な知識・技能が十分に備わっていると思われませんか。

- ・ 十分備わっている
- ・ おおむね備わっている
- ・ もう少し備えてほしい
- ・ 備わっていない

問11

現在の人材で業務を推進していくために、今後どのような方策が特に必要ですか。最も適当と思われるものを一つお選びください。

- ・ 人材の充実を図る
- ・ 従業員の教育に力をいれる
- ・ 市場調査・情報収集に力をいれる
- ・ 新製品の開発に力をいれる
- ・ その他

問12

貴社にお勤めの寿司職人に対し、再教育の専門講座を受講させる場合、どのような理由で受講させたいですか。5つまでお選び下さい。

- ・ 受講料が無料または、支援が受けられれば受講させたい(費用負担なし)
- ・ 受講料が安価であれば受講させてもよい(費用負担小)
- ・ 成果が期待されるのであれば有料でも受講させる
- ・ 講座内容がニーズに合っていれば受講させる
- ・ 本人が希望すれば受講させる。必要に応じて支援する
- ・ 出張授業等、社内で行ってくれるのであれば、受講させたい
- ・ 業務に支障がないよう、休みを利用して任意で受講させる
- ・ 業務に支障がない程度の短期間の講座であれば受講させる
- ・ 社内で人材教育カリキュラム等を作成し、自前で養成を行う
- ・ 受講させない
- ・ その他

問13

- ・ 専門講座修了後の本人に対し特にどのようなメリットがあれば良いと思いますか。
- ・ 給与に反映させる
- ・ 役職を与える
- ・ 社内資格を与える
- ・ その他

問9で、「寿司職人を採用していく必要がある」と回答された方にお伺いいたします。

問14

貴社において、寿司職人を採用する理由は何ですか。

- ・既存事業の強化
- ・新規事業の立ち上げ
- ・需要の拡大
- ・海外進出・海外展開の強化
- ・その他

問15

今後あなたの会社において、寿司職人採用を増加する場合、どのような人材を求めますか。5つまでお選びください。

- ・専門分野に関する知識が豊富
- ・専門分野に関する技能・技術の能力が高い
- ・歴史や文化にも広い見識がある
- ・コミュニケーション能力が高い
- ・協調性がある
- ・外国語の能力がある
- ・リーダーシップをとれることができる
- ・問題解決能力に優れている
- ・情報収集・解析ができる能力がある
- ・企画力や発信能力がある
- ・その他

問16

寿司職人採用のための人材養成講座の専門講座があった場合、どのような理由で受講させたいですか。3つまでお選びください。

- ・受講料が無料または、支援が受けられれば受講させたい(費用負担なし)
- ・受講料が安価であれば受講させてもよい(費用負担小)
- ・成果が期待されるのであれば有料でも受講させる
- ・講座内容がニーズに合っていれば受講させる
- ・本人が希望すれば受講させる。必要に応じて支援する
- ・出張授業等、社内で行ってくれるのであれば、受講させたい
- ・社内で人材教育カリキュラム等を作成し、自前で養成を行う
- ・受講させない
- ・その他

問17

専門講座修了後の本人に対し特にどのようなメリットが考えられますか。

- ・採用を確定する
- ・給与に反映させる
- ・役職を与える
- ・社内資格を与える
- ・その他

寿司職人の知識・技量を明確に表す段級位制度ができたと想定してお答えください。

問 18

段位や級位を持つ職人を何も持たない職人と比較して、信頼できると思いますか。

- ・そう思う・ややそう思う・あまりそう思わない・思わない

問 19

問 18 で「そう思う」「ややそう思う」と答えた方にお聞きします。なぜそのように思われましたか。

- ・技量が客観視できるから
- ・公的機関が認めているから
- ・プロと呼べる明確な基準になるから
- ・モチベーションにつながるから
- ・その他

問 20

問 18 で「あまりそう思わない」「思わない」と答えた方にお聞きします。なぜそのように思われましたか。

- ・実践で通用するスキルとは関係ないから
- ・職人を一定のものさしで評価すべきではないから
- ・プロと呼べる明確な基準とは言えないから
- ・その他

問 21

今後あなたの会社の社員に対して、特に受講させたい内容をお選びください。

- ・食と文化・歴史（寿司文化・歴史）
- ・食物に関する知識（成分機能、栄養素）
- ・食物に関する安全・安心（衛生、法制度）
- ・食品に関する調理法（味、盛り付け、食器）
- ・外国語（英語）
- ・接客サービス（動作・作法、言葉、クレーム）
- ・その他

2 アンケート結果

調査結果分析（寿司職人を取り巻く市場環境）

1

本調査の結果については、アンケート結果の分析の中で随時示している。

<寿司職人を取りまく市場環境①>

大学で座学を学んだ寿司職人へのニーズ

⇒採用需要が見込まれる市場は「立ち寿司」と一部の「回転寿司」

- A.採用したい：4社
 B.採用対象となるが、積極的な採用は考えていない：4社
 C.新卒はとっていない：2社

- ①採用意向が強かったのは立ち寿司及び職人が握るタイプの回転寿司であった。
 テイクアウトや大手回転寿司チェーン店、居酒屋や大手スーパーではパート・アルバイトが作業するケースが多いとみられ、寿司職人としての需要は低い。
- ②寿司職人の需要のある企業では、寿司職人を目指す人材が減少しているため、人材確保が難しい状況で希望者が増加することは業界によい影響があるとみている。
 ・一方で、要求するスキルに関しては、本格的な調理経験よりも基本的な包丁の使い方や調理師としての知識などであり、入社後に3～5年程度をかけて一人前を目指し教育するというスタンスが中心であった。
 ・これは各企業内での決まりやルールがあるため、下処理からネタの大きさや切り方、しゃりの作り方や衛生面でのルール、接客方法などが異なるためとみられる。
- ③大手回転寿司チェーンやスーパーなどでは90年代後半から始まった、1皿100円のサービスが全国的に拡大したことから、価格競争が激化している。
 ・注文された寿司を提供する立ち寿司と異なり、予測し寿司を提供するサービスであることから、廃棄量も多く、採算を確保するために人件費削減を進めている。
 ・ネタの一括購入、一括処理やしゃりの機械化などが進んでおり、職人ではなく、パート・アルバイトが寿司を作るケースが多い。
 ・正社員に求める人材は店長や複数の店舗を運営するエリアマネージャーであり、寿司職人の需要は低い。

2

<寿司職人を取りまく市場環境②>

(SA)問9. あなたがお勤めの会社では、今後、寿司職人を採用していく必要がありますか。

(SA)問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

(クロス集計：問4×問9)

	全体	ある	ない	わからない
全体 (n=109)	100.0	③20.2	②37.6	①42.2
いる (n=40)	100.0	①45.0	③12.5	②42.5
いない (n=52)	100.0	③0.0	①63.5	②36.5
わからない・覚えていない (n=17)	100.0	②23.5	③17.6	①58.8

(SA)問5. 現在貴社にお勤めの寿司職人は何名いますか。

(SA)プレQ5_1. あなたの会社の従業員数（正社員のみ）はどのくらいですか。

(クロス集計：プレ調査Q5_1×問5)

	全体	1～3名	4～5名	6～10名	11名以上	わからない・覚えていない
全体 (n=32)	100.0	①65.5	②9.4	②9.4	②9.4	③6.3
20人以下 (n=13)	100.0	①92.3	②7.7	③0.0	③0.0	③0.0
21～50人 (n=7)	100.0	①85.7	②14.3	③0.0	③0.0	③0.0
51～100人 (n=0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
101～300人 (n=1)	100.0	②0.0	②0.0	①100.0	③0.0	③0.0
301人以上 (n=11)	100.0	①27.3	③9.1	②18.2	①27.3	②18.2
わからない (n=0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

- ・「寿司職人がいる」と回答した企業においては「今後、寿司職人を採用していく必要がありますか」の問に対して45.0%が「ある」と回答している。<表1>
- ・「寿司職人がいない」と回答した企業においては「ない」（63.5%）と答える比率が高い。<表1>
- ・「寿司職人がいる」と回答した企業においては、職人が在席している人数は従業員数50人以下の会社で1名～3名が多く、従業員数301人以上の会社においては職人が11名以上が多い<表2>

⇒寿司職人を抱える企業は50名以下の中小零細と301名以上の大手にわかれ、採用を増やす企業と採用しない企業の2極化が進む傾向

3

<寿司職人を取りまく市場環境③>

寿司職人の必要性

⇒寿司職人は不足傾向にあるとみられるが、現状の規模であれば大きな支障もない

- ①寿司職人を雇用している企業の意見としては、不足しているという意見が多い。
 - ・新規店舗を拡大する際に人手が不足するといった意見が多く、現状の規模のままであれば特に問題がないという意見もみられた。
 - ・特に、海外展開の際には国内での店舗拡大以上に人員の確保が必要となり、**多くの企業で海外進出できていない要因の一つとみられる。**
- ②不足している要因としては、景気の悪化による個人経営の企業が縮小しているためとみられる。
 - ・従来の育成方法としては、高校卒業と同時に弟子入りし、修業するといったケースが多かったが、現在ではそういった形での育成環境がなく、各企業は育成に力を入れ、企業学校や研修制度の充実などを行っている。
- ③もう一つの課題として、**飲食業界全般がブラック企業体質になっていることから、若年層にとって魅力のある業界ではないことが大きな問題としてあげられた。**人材の育成と共に、飲食業界へのイメージ改善も必要とみられる。

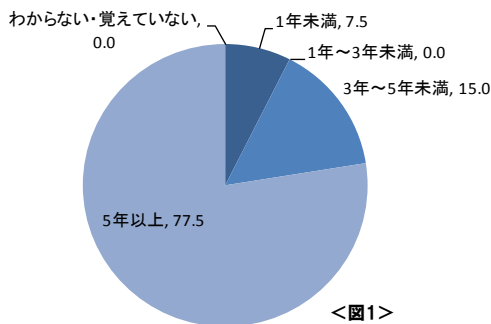
4

<寿司職人を取りまく市場環境④>

寿司職人の離職率

⇒1社に長くともる傾向にあり、転職は業界内で移動するケースが多い

- ・職人の離職率は他の飲食業界に比べて寿司職人の離職率はやや高いとみられる。
- ・寿司業界内での移動が多く、出戻りなども比較的多い。
- ・実家が寿司屋などで戻るケースや独立するケースもある。
- ・ここ最近では個人経営の寿司店が減少している一方でチェーン展開する企業の店舗が徐々に増加傾向にあり、独立する人材は減少していることから離職率は低下している。
- ・定量調査の結果（問8. 貴社にお勤めの寿司職人の平均勤続期間はどのくらいですか）から、5年以上の勤務しているという回答が**77.5%であった点からも、1社に長くともる傾向がみられる。**<図1>



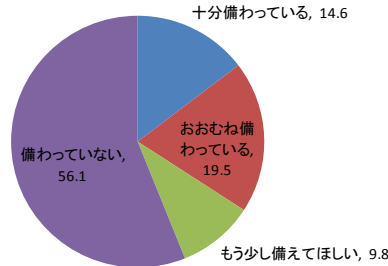
5

<寿司職人を取りまく市場環境⑤>

求められる寿司職人のスキルについて

⇒寿司職人がいる企業では社内で独自の評価設計もっており、それに準じる企業が多い

- ①スキルを重視する企業が多い。
 - ・職人としてのスキルが経験や勤続年数と相関関係にあるケースが多い。
 - ・最近ではスキル以上に接客サービスを重視する企業が増えている。
 - ・店長候補などには経営学や教育スキルなども求められる。
- ②社内でスキルに関しては独自の評価設計を設けており、下処理や巻き物、握りなどのスキルや接客態度などで評価している。
 - ・独自の基準になっているため、統一は難しい（段位における基準設定と近いイメージ）
 - ・主な評価内容は下処理・握り・巻き物の正確性・速度などが多く、接客などは店長などが総合的に判断しているケースが多い。
- ③定量調査における結果としては**56.1%が自社の職人に対し業務に必要な知識・技能が「備わっていない」と回答している。** <図2>



<図2>

6

<寿司職人を取りまく市場環境⑥>

求められる寿司職人のスキルについて（具体的にどのようなスキルを持った職人を採用したいか）

⇒多くの企業ではスキルよりも人間性を重視するケースが多く、自前で育てる意識が強い

- ①新卒採用では経験のない人材が多く、重視するポイントは人間性で、職人として下積みにならざるを得ないか、客先で明るく元気に接客できるかなどを重視する。
- ②中途採用ではスキルも必要だが、一番重視するものが接客という意見が多くみられた。スキルの評価は上記の昇給基準に合わせた評価となるが、各社によってネタやしゃり、下処理など大きく異なるため、一定の研修期間を設けるケースが多い。（2～3ヶ月程度）
- ③寿司専攻コースの卒業生に求めるスキルとしては接客や経営学などが多く挙がった。特に接客に関してはコミュニケーション不足が指摘される若年層ではより重要な要素となっているとみられる。スキルに関しては**入社後に会社のルールに合わせた指導を行うため、重要視しない**といった意見多い。
- ④「問11. 現在の人材で業務を推進していくために、今後どのような方策が特に必要ですか」において**従業員20以下の企業では「市場調査・情報収集に力をいれる」という傾向が強く、従業員21人以上の企業では「従業員の教育に力をいれる」という傾向が強い。** <表3>

	全体	人材の充実を図る	従業員の教育に力をいれる	市場調査・情報収集に力をいれる	新製品の開発に力をいれる	その他
全体 (n=38)	100.0	③18.4	①36.8	③18.4	②21.1	5.3
20人以下 (n=18)	100.0	③22.2	①5.6	①33.3	②27.8	11.1
21～50人 (n=2)	100.0	②0.0	①100.0	②0.0	②0.0	②0.0
51～100人 (n=4)	100.0	③0.0	①75.0	②25.0	③0.0	③0.0
101～300人 (n=2)	100.0	①50.0	①50.0	②0.0	②0.0	②0.0
301人以上 (n=9)	100.0	②22.2	①55.6	③0.0	②22.2	③0.0
わからない (n=3)	100.0	③0.0	①66.7	③0.0	②33.3	③0.0

<表3>

<寿司職人を取りまく市場環境⑦>

求められる寿司職人のスキルについて
(専門スキルを持った人材への待遇)

⇒昇給の会社規定に準ずるケースが多い

A.する：10社

B.しない：0社

①従業員50以下の企業では「問17. 専門講座修了後の本人に対し特にどのようなメリットが考えられますか。」において「社内資格を与える」「採用を確定する」という傾向が強く、従業員301人以上の企業では「給与に反映させる」という傾向が強い。<表4>

	全体	採用を確定する	給与に反映させる	役職を与える	社内資格を与える	その他
全体 (n=17)	100.0	5.9	235.3	311.8	147.1	0.0
20人以下 (n=5)	100.0	30.0	240.0	30.0	160.0	30.0
21~50人 (n=2)	100.0	150.0	20.0	150.0	20.0	20.0
51~100人 (n=0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
101~300人 (n=0)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
301人以上 (n=9)	100.0	0.0	233.3	311.1	155.6	0.0
わからない (n=1)	100.0	20.0	100.0	20.0	20.0	20.0

<表4>

8

<寿司職人を取りまく市場環境⑧>

求められる寿司職人のスキルについて
(専門スキルを持った人材への待遇)

⇒会社の社員に対して、特に受講させたい内容は「食物に関する安全・安心(衛生、法制度)」

①「問17. 問21. 今後あなたの会社の社員に対して、特に受講させたい内容をお選びください。」においては、寿司職人のいる、いないに関係なく「食物に関する安全・安心(衛生、法制度)」へのニーズが強かった。<表5>

	全体	食と文化・歴史(寿司文化・歴史)	食物に関する知識(成分機能、栄養素)	食物に関する安全・安心(衛生、法制度)	食品に関する調理法(味、盛り付け、食器)	外国語(英語)	接客サービス(動作・作法、言葉、クレーム)	その他
全体 (n=109)	100.0	311.9	11.0	136.7	11.0	6.4	218.3	4.6
いる (n=40)	100.0	10.0	312.5	150.0	215.0	2.5	10.0	0.0
いない (n=52)	100.0	9.6	311.5	132.7	9.6	311.5	215.4	9.6
わからない・覚えていない (n=17)	100.0	223.5	5.9	17.6	5.9	0.0	147.1	0.0

<表5>

9

調査結果分析（段位制度について）

10

<段位制度について①>

⇒座学(知識)で取得できるような段位であれば採用に直結しない

A.有益である：2社
B.内容によって有益である：4社
C.特に有益ではない：2社

- ① 既存である寿司アカデミーなどの卒業生の評価はあまり高くはないため、座学よりもより実践に即した形での**段位制度でない限り採用に直結しない**との意見が多かった。
 - ・特に新卒採用にはスキルは求めないケースが多いことも直結しない要因とみられる。
- ② **玉寿司では寿司文化を後世に伝えるために段位制度は非常に重要なもの**と考えており、具体的なスキル評価ができる段位制度は採用後の育成にも良い影響が期待できると考えている。
 - ・同様に、アールディーシーでも具体的な目標設定ができ、育成にも良い影響があるとみている。
- ③ 「問18・段位や級位を持つ職人を何も持たない職人と比較して、信頼できると思いますか。」において寿司職人がいる企業では「そう思う」「ややそう思う」と答えた回答者は72.5%であった。
 - ・寿司職人がいない企業でも、「そう思う」「ややそう思う」と答えた回答者は71.1%と高い支持率となった。<表6>

		全体	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	思わない
全体 (n=109)	%	100.0	③11.9	①60.6	②20.2	7.3
いる (n=40)	%	100.0	③15.0	①57.5	②22.5	5.0
いない (n=52)	%	100.0	③11.5	①59.6	②17.3	③11.5
わからない・覚えていない (n=17)	%	100.0	③5.9	①70.6	②23.5	0.0

<表6>

11

<段位制度について②>

(SA) 問19. 問18で「そう思う」「ややそう思う」と答えた方にお聞きします。なぜそのように思われましたか。
 (SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

		全体	技量が客観視できるから	公的機関が認めているから	プロと呼べる明確な基準になるから	モチベーションにつながるから	その他
全体 (n=79)	%	100.0	①45.6	11.4	②24.1	③19.0	0.0
いる (n=29)	%	100.0	①51.7	6.9	③17.2	②24.1	0.0
いない (n=37)	%	100.0	①43.2	10.8	②27.0	③18.9	0.0
わからない・覚えていない (n=13)	%	100.0	①38.5	③23.1	②30.8	7.7	0.0

<表7>

(SA) 問20. 問18で「あまりそう思わない」「思わない」と答えた方にお聞きします。なぜそのように思われましたか。
 (SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

		全体	実践で通用するスキルとは関係ないから	職人を一定のものさしで評価すべきではないから	プロと呼べる明確な基準とは言えないから	その他
全体 (n=30)	%	100.0	①43.3	②30.0	③20.0	6.7
いる (n=11)	%	100.0	①63.6	②36.4	③0.0	④0.0
いない (n=15)	%	100.0	②26.7	③20.0	①40.0	13.3
わからない・覚えていない (n=4)	%	100.0	①50.0	①50.0	②0.0	②0.0

<表8>

12

<段位制度について③>

⇒段位制度によるメリットは職人の「技量が客観視できる」ことである。

① 問19において「問18・段位や級位を持つ職人を何も持たない職人と比較して、信頼できると思いますか。」について「そう思う」「ややそう思う」についての理由は、「寿司職人がいる」企業では「技量が客観視できるから」を過半数（51.7%）が選んでいる。

・次いで、「プロと呼べる明確な基準になるから」が（17.2%）と続いている。<表6>

② 問20において問18・段位や級位を持つ職人を何も持たない職人と比較して、信頼できると思いますか。」について「あまりそう思わない」「思わない」についての理由は、寿司職人がいる」企業では「実践で通用するスキルとは関係ないから」（63.6%）が最も多い。<表7>

⇒段位制度については職人のモチベーションアップ、誰の目にも技量が客観視できる点で概ね好意的にとらえられている。

ただし、実践で通用するスキルを持つものでなければ意味がなく
 座学だけで学べるような「現場で通用しない資格」であってはならない。

13

調査結果分析（寿司業界のグローバル化）

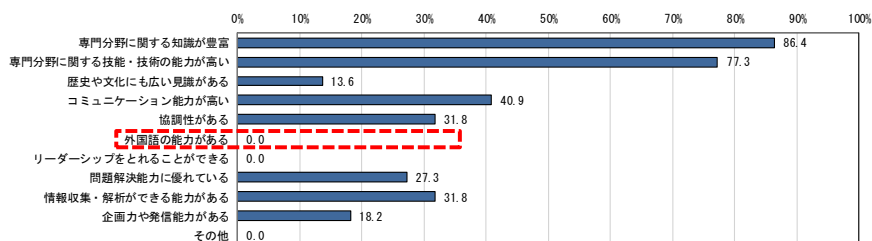
14

<寿司業界のグローバル化①>

語学スキルは必須ではないが外国人観光客が増加しており、重要なコミュニケーション手段

A.必須である：0社
B.あればより良い：9社
C.必要ない：1社

- ①外国人観光客の増加により、寿司店を訪れる外国人観光客が増加している。
 - ・メニューに英語や中国語の表記を行うケースやアルバイトに外国語のできる人材を雇うなどして対応するケースがみられた。
- ②最近では中国からの観光客が増加しており、中国からの留学生をバイトで雇用し、中国語や英語で対応するケースもみられた。
 - ・コミュニケーションがはかれることで提供する寿司も変わるため、重要であると考えている企業もみられた。
- ③問15「今後あなたの会社において、寿司職人採用を増加する場合、どのような人材を求めますか」においては「外国語の能力がある」は0票であった<図3>



<図3>

15

<寿司業界のグローバル化②>

⇒将来的な意向はあるが、具体的な計画はなかった

A.ある：4社
B.ない：6社

①過去に具体的な計画を立てている企業もみられたが、現状では具体的な海外進出を考えている企業はなかった。
※具体的な理由は以下

⇒人材やコスト、食材の違いなど

A.人材不足(言葉や文化への理解含)：6社
B.コスト：3社
C.食材：4社
D.その他：4社

- ①大きな障壁としては人材不足、進出コスト、魚や米、水といった食材、現地の文化など。
- ②人材不足に関しては、国内でも人材が不足気味であることや、語学力などの問題も大きいとみられる。
- ③食材に関しては、米や水はこだわりのある企業が多く、海外進出の障壁となっている。
 - ・国内であれば一括で仕入れることで安価に仕入れている魚も、海外ではそれぞれの地域で仕入れる必要があり、仕入れ価格が高騰するケースがある。このため、非常に価格帯の高いサービスとなるが、そういった寿司屋の需要が新興国などで普及する可能性は低く、先進国では既高級寿司屋が出店しており、需要が高くないと考えられている。

16

- ④現地文化に合わせた味付けや見た目が必要であり、カリフォルニアロールに代表されるような寿司よりも独創的な和食に近い商品開発が必要となる。
 - ・このため、寿司というよりも和洋折衷の総合料理店としてのメニュー開発が必要となり、**寿司に特化せず和食全般とした方が海外での需要が高い**と考える企業もあった。
- ⑤現地での雇用が必要となるが、魚を生で食べる文化を持つ国は少なく、言葉だけでなく文化の教育も必要で、衛生管理などは日本以上に難しいとみられることから海外での店舗は難しい。
- ⑥最近では、北米では新鮮な魚が仕入れられるようになったことや、東アジアなどでは日本からの輸送技術も向上したことで、**海外での原価が高騰することはなくなっている**。
このため、海外でも適正価格で寿司を提供でき、**和食ブームもあり需要は非常に高い**。

外国の寿司職人(外国での修業を含む)の採用意向

⇒技術力にかかわらず、需要は高い

A.採用したい9社
B.採用したくない：0社

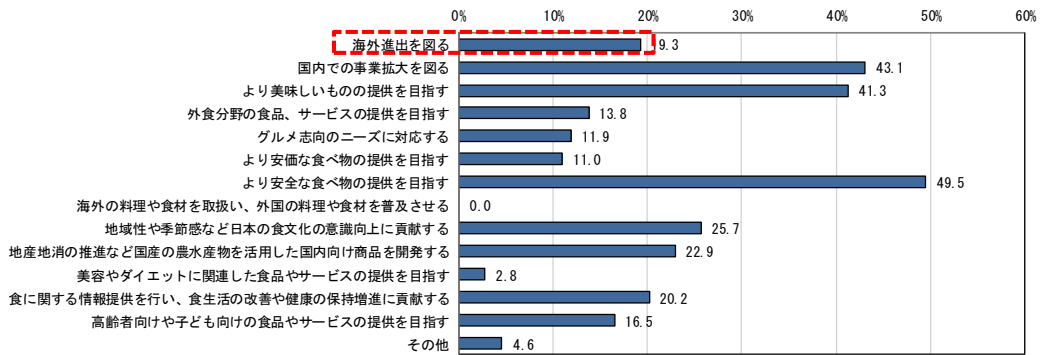
- ①技術に関して劣っていても、新卒同様教育が可能であり、海外で修業経験があるということが、現地の言葉や文化を把握できている可能性が高い。
 - ・外国人観光客向けのコミュニケーションが円滑になることや、将来的な海外進出時に店長候補となる可能性が高い。

17

2.全体サマリ-<分析>

<寿司業界のグローバル化③>

(MA) 問1. あなたの会社の事業展開は今後どのような方向に向かうと考えますか。
5つまでお選びください。



<図4>

⇒ 「海外進出を図る」を選んだ企業は19.3%となっており、進出に積極的な企業数は多くない傾向である。

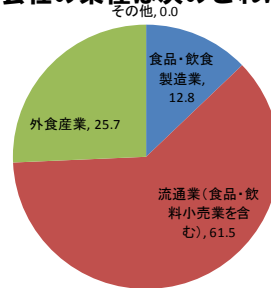
<図4>

18

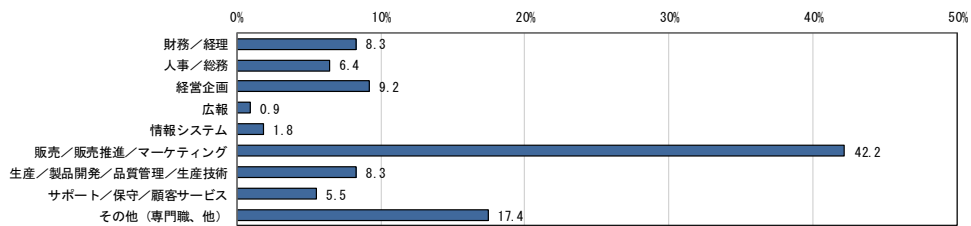
回答者基本属性

19

(SA) プレQ1_1. あなたの会社の業種は次のどれにあてはまりますか。



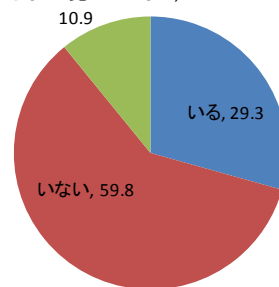
(SA) プレQ3_3. あなたの所属部門は次のどれですか。



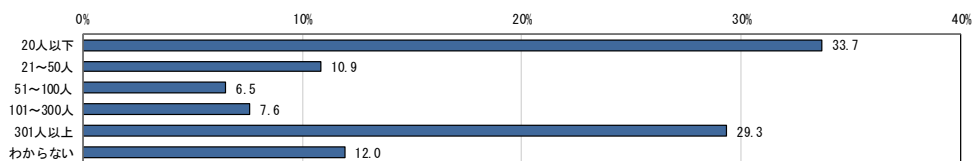
20

(SA) プレQ4_1. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

わからない・覚えていない,



(SA) プレQ5_1. あなたの会社の従業員数（正社員のみ）はどのくらいですか。

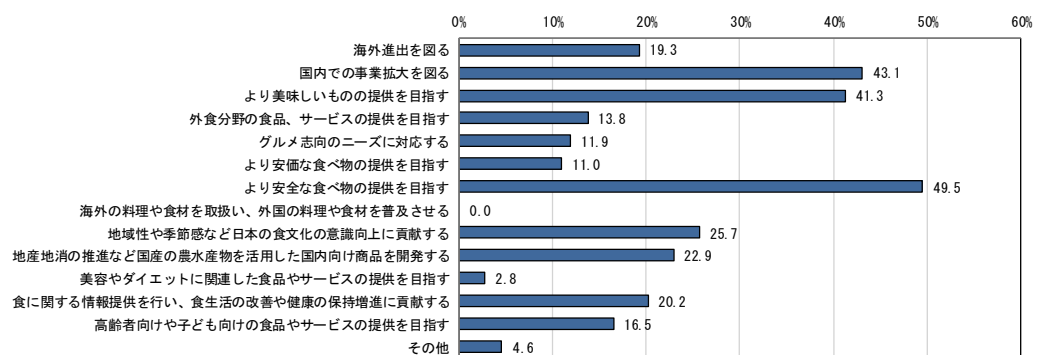


21

定量調査各設問データ

22

(MA) 問1. あなたの会社の事業展開は今後どのような方向に向かうと考えますか。
5つまでお選びください。



- ・「より安全な食べ物の提供を目指す」が49.5%と最も回答数が多かった。
- ・「次いで国内での事業拡大を図る」(43.1%)、「より美味しいものの提供を目指す」(41.3%)が続いている

23

(MA) 問1. あなたの会社の事業展開は今後どのような方向に向かうと考えますか。

5つまでお選びください。

(SA) プレQ4_1. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

(クロス集計：プレ調査Q4×問1)

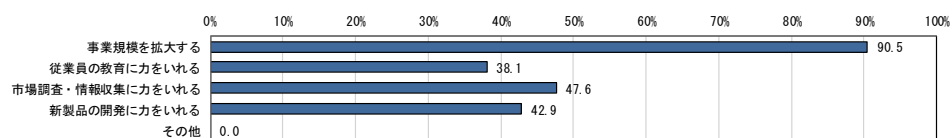
	全体	海外進出を図る	国内での事業拡大を図る	より美味しいものの提供を目指す	外食分野の食品、サービス等の提供を目指す	グルメ志向のニーズに対応する	より安価な食品の提供を目指す	より安全な食品の提供を目指す	海外の料理や食材を取扱い、外国の料理や食材を普及させる	地域性や季節感など日本の食文化の意識向上に貢献する
全体	実数 92 % 100.0	15 16.3	241 44.6	309 42.4	13 14.1	13 14.1	9 9.8	142 45.7	0 0.0	25 27.3
いる	実数 27 % 100.0	0 0.0	7 23.9	118 66.7	2 7.4	6 22.2	2 7.4	15 55.6	0 0.0	14 51.9
いない	実数 55 % 100.0	13 23.6	129 52.7	120 36.4	11 20.0	6 10.9	6 10.9	23 41.8	0 0.0	6 14.5
わからない・覚えていない	実数 10 % 100.0	2 20.0	1 50.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	2 40.0	0 0.0	3 30.0

- ・「寿司職人がいる」と回答者企業においては「より美味しいものの提供を目指す」が66.7%と最も回答数が多かった。
- ・「地域性や季節感など日本の食文化の意識向上に貢献する」(51.9%)が続いている

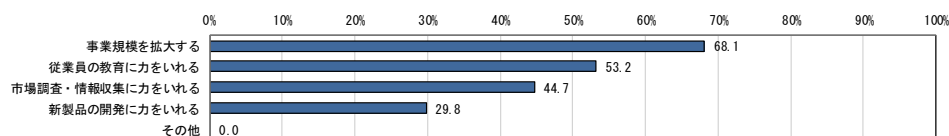
24

(MA) 問2項目1. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、特にどのような方策が必要ですか。適当と思われるものをお選びください。

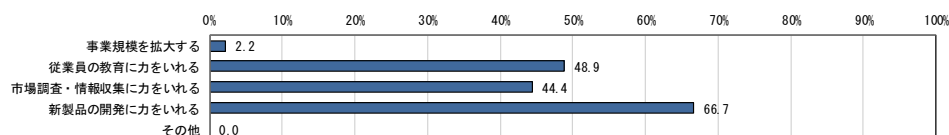
「海外進出を図る」



「国内での事業拡大を図る」



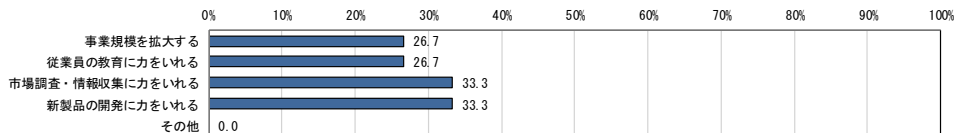
「より美味しいものの提供を目指す」



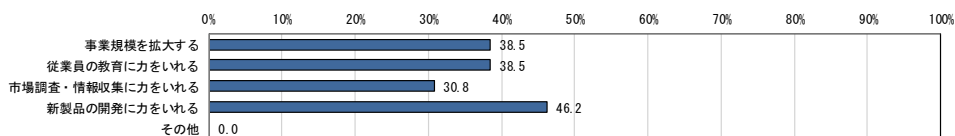
25

(MA) 問2項目1. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、特にどのような方策が必要ですか。適当と思われるものをお選びください。

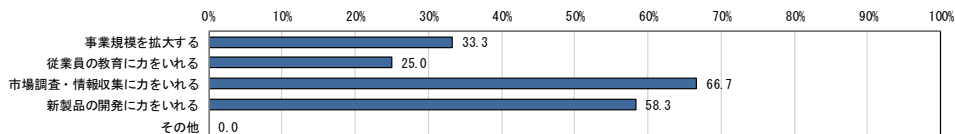
「外食分野の食品、サービスの提供を目指す」



「グルメ志向のニーズに対応する」



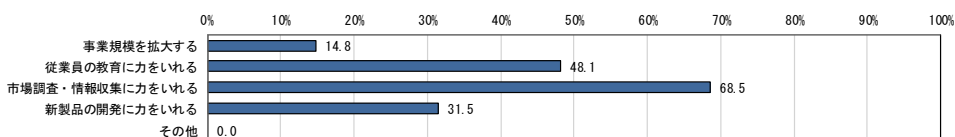
「より安価な食べ物の提供を目指す」



26

(MA) 問2項目1. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、特にどのような方策が必要ですか。適当と思われるものをお選びください。

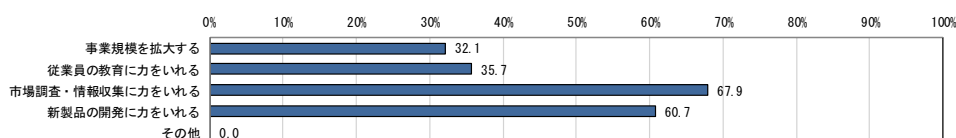
「より安全な食べ物の提供を目指す」



「海外の料理や食材を取扱い、外国の料理や食材を普及させる」

※回答0のため割愛

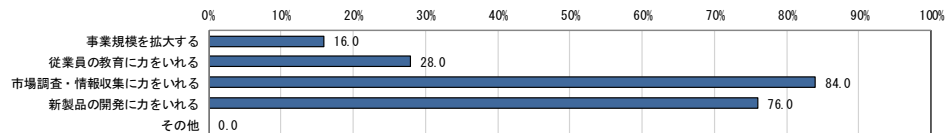
「地域性や季節感など日本の食文化の意識向上に貢献する」



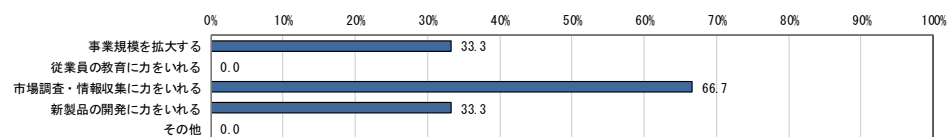
27

(MA) 問2項目1. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、特にどのような方策が必要ですか。 適当と思われるものをお選びください。

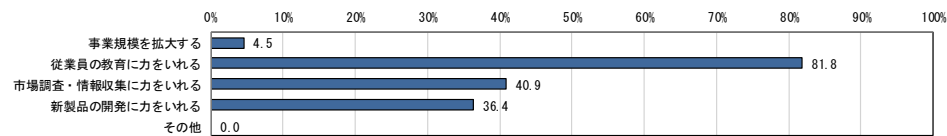
「地産地消の推進など国産の農水産物を活用した国内向け商品を開発する」



「美容やダイエットに関連した食品やサービスの提供を目指す」



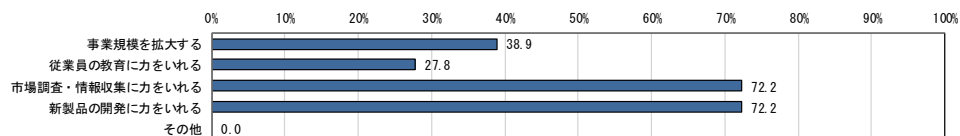
「食に関する情報提供を行い、食生活の改善や健康の保持増進に貢献する」



28

(MA) 問2項目1. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、特にどのような方策が必要ですか。 適当と思われるものをお選びください。

高齢者向けや子ども向けの食品やサービスの提供を目指す



29

(MA) 問3項目3. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、どのような人材が必要ですか。 適当と思われるものをお選びください。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

(クロス集計：問3×問4)

※問3より「寿司職人がいる」企業回答数の多い項目を抜粋

「より美味しいものの提供を目指す」

	全体	専門分野に関する知識が豊富	専門分野に関する技能・技術の能力が高い	歴史や文化にも広い見識がある	コミュニケーション能力が高い	協調性がある	外国語の能力がある	リーダーシップをとれることができる	問題解決能力に優れている	情報収集・解析ができる能力がある	企画力や発信能力がある	その他	
全体 (n=45)	%	100.0	246.7	157.8	15.6	24.4	31.1	6.7	20.0	22.2	157.8	342.2	0.0
いる (n=24)	%	100.0	292.7	272.7	13.6	22.7	336.4	13.6	27.3	22.7	377.3	22.7	0.0
いない (n=18)	%	100.0	166.7	150.0	16.7	27.8	27.8	0.0	16.7	27.8	44.4	255.6	0.0
わからない・覚えていない (n=5)	%	100.0	180.0	200.0	20.0	20.0	20.0	30.0	30.0	30.0	20.0	180.0	30.0

- 「寿司職人がいる」と回答者企業においては「専門分野に関する技能・技術の能力が高い」(72.7%)が最も回答数が多かった。

「より安全な食べ物の提供を目指す」

	全体	専門分野に関する知識が豊富	専門分野に関する技能・技術の能力が高い	歴史や文化にも広い見識がある	コミュニケーション能力が高い	協調性がある	外国語の能力がある	リーダーシップをとれることができる	問題解決能力に優れている	情報収集・解析ができる能力がある	企画力や発信能力がある	その他	
全体 (n=54)	%	100.0	163.0	259.3	5.6	20.4	14.8	7.4	16.7	40.7	346.3	25.9	0.0
いる (n=24)	%	100.0	266.7	193.3	12.5	16.7	12.5	12.5	20.8	254.2	45.8	25.0	0.0
いない (n=20)	%	100.0	135.0	245.0	0.0	25.0	20.0	0.0	10.0	330.0	245.0	25.0	0.0
わからない・覚えていない (n=10)	%	100.0	150.0	230.0	0.0	30.0	10.0	30.0	30.0	230.0	150.0	230.0	0.0

- 「寿司職人がいる」と回答者企業においては「専門分野に関する知識が豊富」(83.8%)が最も回答数が多かった。

(MA) 問3項目3. 「問1」で選択した事業を展開していくためには、どのような人材が必要ですか。 適当と思われるものをお選びください。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

(クロス集計：問3×問4)

※問3より「寿司職人がいる」企業回答数の多い項目を抜粋

「地域性や季節感など日本の食文化の意識向上に貢献する」

	全体	専門分野に関する知識が豊富	専門分野に関する技能・技術の能力が高い	歴史や文化にも広い見識がある	コミュニケーション能力が高い	協調性がある	外国語の能力がある	リーダーシップをとれることができる	問題解決能力に優れている	情報収集・解析ができる能力がある	企画力や発信能力がある	その他	
全体 (n=20)	%	100.0	42.9	353.6	167.9	17.9	17.9	28.6	25.0	39.3	353.6	257.1	0.0
いる (n=15)	%	100.0	40.0	60.0	193.3	26.7	33.3	40.0	46.7	46.7	366.7	270.0	0.0
いない (n=7)	%	100.0	171.4	342.9	342.9	14.3	0.0	28.6	0.0	257.1	171.4	257.1	0.0
わからない・覚えていない (n=6)	%	100.0	116.7	150.0	233.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	116.7	316.7	0.0

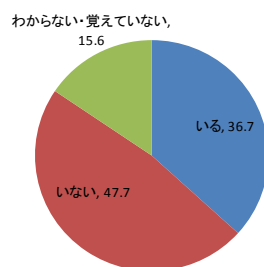
- 「寿司職人がいる」と回答者企業においては「歴史や文化にも広い見識がある」が93.3%と最も回答数が多かった。
- 「企画力や発信能力がある」(73.3%)が続いている

「地産地消の推進など国産の農水産物を活用した国内向け商品を開発する」

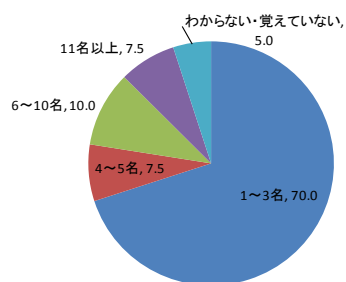
	全体	専門分野に関する知識が豊富	専門分野に関する技能・技術の能力が高い	歴史や文化にも広い見識がある	コミュニケーション能力が高い	協調性がある	外国語の能力がある	リーダーシップをとれることができる	問題解決能力に優れている	情報収集・解析ができる能力がある	企画力や発信能力がある	その他	
全体 (n=25)	%	100.0	52.0	264.0	356.0	44.0	48.0	4.0	356.0	48.0	176.0	52.0	0.0
いる (n=19)	%	100.0	57.9	278.9	363.2	52.6	47.4	0.0	363.2	63.2	189.5	363.2	0.0
いない (n=4)	%	100.0	250.0	325.0	325.0	32.5	175.0	325.0	325.0	0.0	250.0	325.0	0.0
わからない・覚えていない (n=2)	%	100.0	20.0	20.0	150.0	20.0	20.0	20.0	150.0	20.0	20.0	20.0	20.0

- 「寿司職人がいる」と回答者企業においては「情報収集・解析ができる能力がある」が89.5%と最も回答数が多かった。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

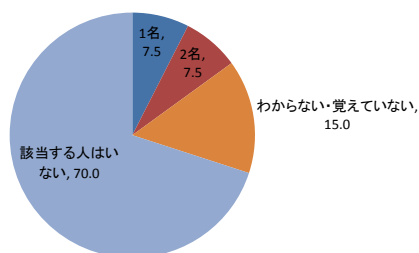


(SA) 問5. 現在貴社にお勤めの寿司職人は何名いますか。

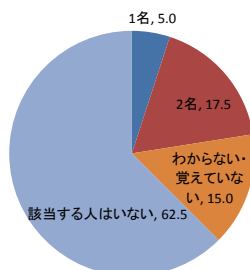


32

(SA) 問6項目1. 貴社にお勤めの寿司職人の勤務年数別人数はそれぞれ何名いますか。
1年未満

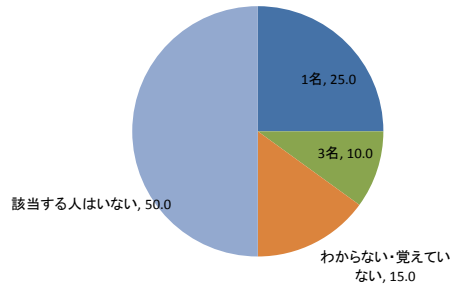


(SA) 問6項目2. 貴社にお勤めの寿司職人の勤務年数別人数はそれぞれ何名いますか。
1年-3年

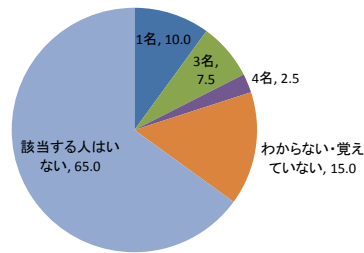


33

(SA) 問6項目3. 貴社にお勤めの寿司職人の勤務年数別人数はそれぞれ何名いますか。
4-6年

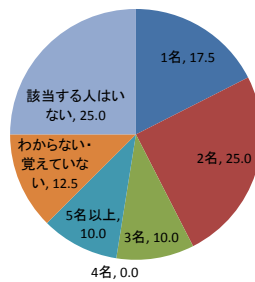


(SA) 問6項目4. 貴社にお勤めの寿司職人の勤務年数別人数はそれぞれ何名いますか。
7年-10年



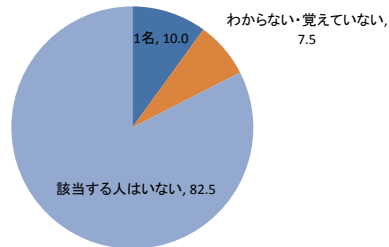
34

(SA) 問6項目5. 貴社にお勤めの寿司職人の勤務年数別人数はそれぞれ何名いますか。
11年以上

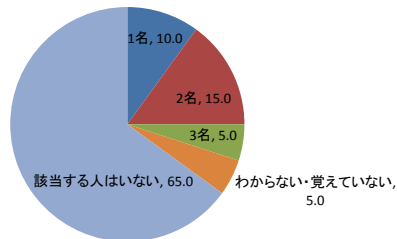


35

(SA) 問7項目1. 貴社にお勤めの寿司職人の年齢別人数はそれぞれ何名いますか。
20歳未満

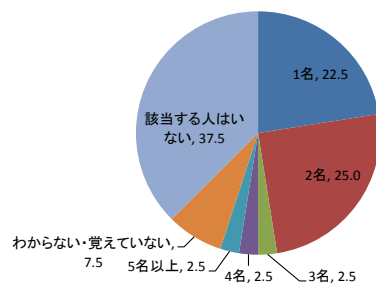


(SA) 問7項目2. 貴社にお勤めの寿司職人の年齢別人数はそれぞれ何名いますか。
20歳-29歳



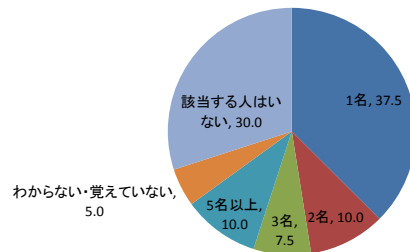
36

(SA) 問7項目5. 貴社にお勤めの寿司職人の年齢別人数はそれぞれ何名いますか。
50歳以上

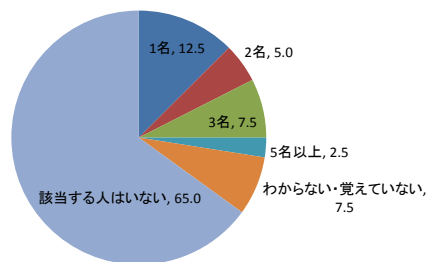


37

(SA) 問7項目3. 貴社にお勤めの寿司職人の年齢別人数はそれぞれ何名いますか。
30歳-39歳

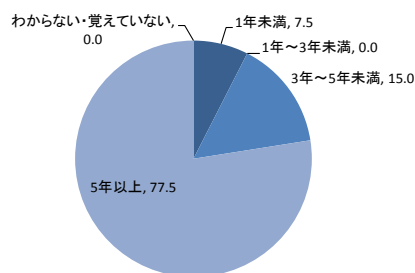


(SA) 問7項目4. 貴社にお勤めの寿司職人の年齢別人数はそれぞれ何名いますか。
40歳-49歳



38

(SA) 問8. 貴社にお勤めの寿司職人の平均勤続期間はどのくらいですか。



(SA) 問9. あなたがお勤めの会社では、今後、寿司職人を採用していく必要がありますか。

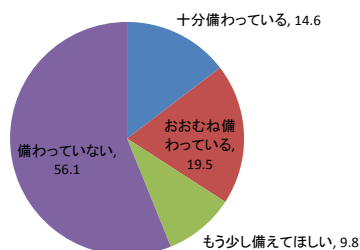
(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。

(クロス集計：問4×問9)

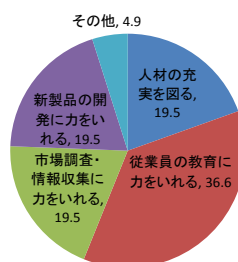
		全体	ある	ない	わからない
全体 (n=109)	%	100.0	③20.2	②37.6	①42.2
いる (n=40)	%	100.0	①45.0	③12.5	②42.5
いない (n=52)	%	100.0	③0.0	①63.5	②36.5
わからない・覚えていない (n=17)	%	100.0	②23.5	③17.6	①58.8

39

(SA) 問10. 貴社にお勤めの寿司職人は業務に必要な知識・技能が十分に備わっていると思われますか。

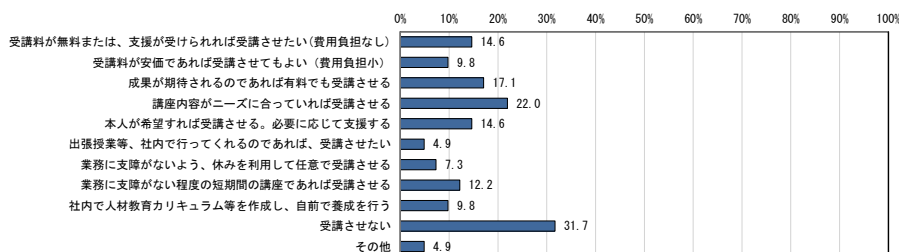


(SA) 問11. 現在の人材で業務を推進していくために、今後どのような方策が特に必要ですか。最も適当と思われるものを一つお選びください。

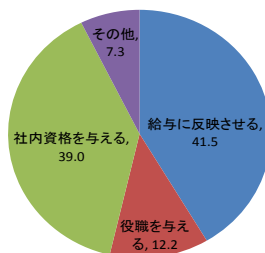


40

(MA) 問12. 貴社にお勤めの寿司職人に対し、再教育の専門講座を受講させる場合、どのような理由で受講させたいですか。5つまでお選び下さい。

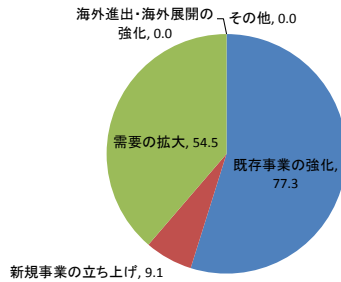


(SA) 問13. 専門講座修了後の本人に対し特にどのようなメリットがあれば良いと思いますか。

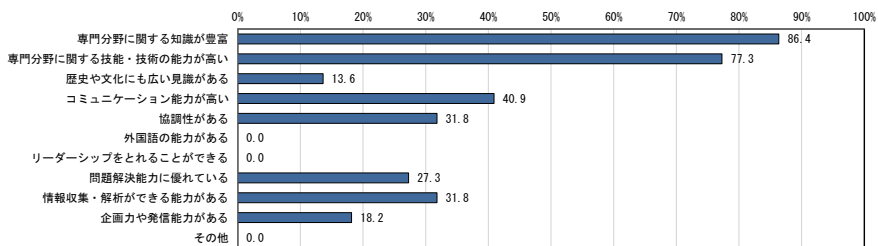


41

(MA) 問14. 貴社において、寿司職人を採用する理由は何ですか。

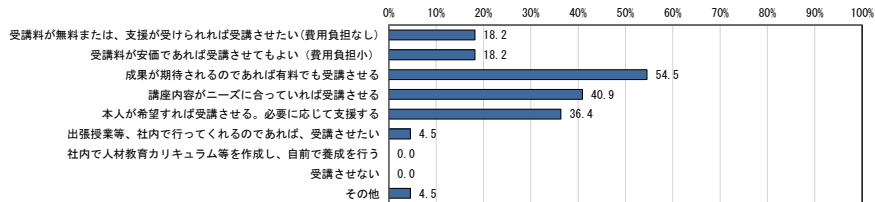


(MA) 問15. 今後あなたの会社において、寿司職人採用を増加する場合、どのような人材を求めますか。5つまでお選びください。

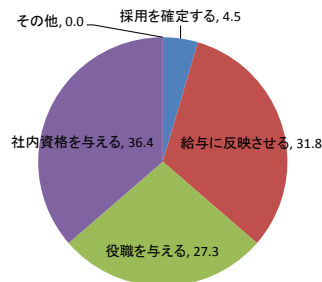


42

(MA) 問16. 寿司職人採用のための人材養成講座の専門講座があった場合、どのような理由で受講させたいですか。3つまでお選びください。



(SA) 問17. 専門講座修了後の本人に対し特にどのようなメリットが考えられますか。



43

(SA) 問18. 段位や級位を持つ職人を何も持たない職人と比較して、信頼できると思いますか。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。
(クロス集計：問4×問18)

		全体	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	思わない
全体 (n=109)	%	100.0	③11.9	①60.6	②20.2	7.3
いる (n=40)	%	100.0	③15.0	①57.5	②22.5	5.0
いない (n=52)	%	100.0	③11.5	①59.6	②17.3	③11.5
わからない・覚えていない (n=17)	%	100.0	③5.9	①70.6	②23.5	0.0

(SA) 問19. 問18で「そう思う」「ややそう思う」と答えた方にお聞きします。
なぜそのように思われましたか。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。
(クロス集計：問4×問19)

		全体	技量が客観視できるから	公的機関が認めているから	プロと呼べる明確な基準になるから	モチベーションにつながるから	その他
全体 (n=79)	%	100.0	①45.6	11.4	②24.1	③19.0	0.0
いる (n=29)	%	100.0	①51.7	6.9	③17.2	②24.1	0.0
いない (n=37)	%	100.0	①43.2	10.8	②27.0	③18.9	0.0
わからない・覚えていない (n=13)	%	100.0	①38.5	③23.1	②30.8	7.7	0.0

(SA) 問20. 問18で「あまりそう思わない」「思わない」と答えた方にお聞きします。なぜそのように思われましたか。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。
(クロス集計：問4×問20)

		全体	実践で通用するスキルとは関係ないから	職人を一定のものさしで評価すべきではないから	プロと呼べる明確な基準とは言えないから	その他
全体 (n=30)	%	100.0	①43.3	②30.0	③20.0	6.7
いる (n=11)	%	100.0	①63.6	②36.4	③0.0	③0.0
いない (n=15)	%	100.0	②26.7	③20.0	①40.0	13.3
わからない・覚えていない (n=4)	%	100.0	①50.0	①50.0	②0.0	20.0

(SA) 問21. 今後あなたの会社の社員に対して、特に受講させたい内容をお選びください。

(SA) 問4. あなたがお勤めの会社に「寿司職人」はいますか。
(クロス集計：問4×問21)

		全体	食と文化・歴史 (寿司文化・歴史)	食物に関する知識 (成分機能、栄養素)	食物に関する安全・安心 (衛生、法制度)	食品に関する調理法 (味、盛り付け、食器)	外国語 (英語)	接客サービス (動作・作法、言葉、クレーム)	その他
全体 (n=109)	%	100.0	③11.9	11.0	①36.7	11.0	6.4	②18.3	4.6
いる (n=40)	%	100.0	10.0	③12.5	①50.0	②15.0	2.5	10.0	0.0
いない (n=52)	%	100.0	9.6	③11.5	①32.7	9.6	③11.5	②15.4	9.6
わからない・覚えていない (n=17)	%	100.0	②23.5	5.9	③17.6	5.9	0.0	①47.1	0.0

3 アンケート結果の考察

(1) 業界の傾向

①寿司業界全体では、90年代から始まった1皿100円前後で提供される回転寿司を中心に一般大衆でも気軽に食べに行けるようになったことから顧客のすそ野が広がった。

②回転寿司ではしゃりを作る機械の導入やタッチパネルでの注文、冷凍技術の向上によりネタを工場で一括加工するなどにより、人件費を抑え、収益を確保してきた。

③大手回転寿司チェーン店では寿司職人ではなく、パート・アルバイトなどが寿司を作るケースが多い。

④スーパーやテイクアウトなどの業態の寿司は価格面や回転率の観点から機械化が進んでいるため、職人の需要はあまり見込まれていない。

⑤サービス品質の向上を重視する企業が増えている。

⑥バブル期では大、小多くの店舗がみられたが寿司職人が握る寿司店は、景気の悪化に減少した。

⑦原油の高騰などから魚の仕入れ価格が高騰したことで、魚の大量仕入れを行い、原価を抑えてきたチェーン店に比べ、個人経営の寿司店は経営が厳しく、店舗減少が進んでいる。

⑧現在の40代以上の寿司職人が修業してきた個人経営の寿司店の減少は、寿司職人の修業する場の縮小につながっている。

⑨個人経営の寿司店が縮小してきたことに加え、少子化や飲食業界への就職を敬遠する若年層の増加から、寿司職人を目指す人口が減少傾向。

⑩業界全体ではやや寿司職人が不足している。

⇒寿司職人を抱える企業は50名以下の中小零細と301名以上の大手にわかれ採用を増やす企業と採用しない企業の2極化が進む傾向にある。

(2) 段位制度について

①大学での寿司専攻コースに求めるスキルとしては接客や経営学などが求められている。

②寿司の段位制度の導入に関しては、学科のみの制度では効果がないという意見が多い。

③実技試験や接客に関する評価制度を中心とした制度の導入意向が強い。

④下処理やネタ、しゃりの大きさや作り方など企業によって異なるケースがあるため、統一したルール作りは難しい。

⑤一部の企業からは寿司文化を後世に伝えるためにも一定の基準作りには賛同するとの意見もある。

⑥接客に関してはコミュニケーション不足が指摘される若年層ではより重要な要素

となっている。

⑦技術に関しては入社後の研修を含め徐々に育てる方針の企業が多かったが、一定のスキルがある人材は修業期間が短縮できる可能性があるという意見がある。

⇒段位制度については職人のモチベーションアップ、誰の目にも技量が客観視できる点で概ね好意的にとらえられてる。

ただし、実戦で通用するスキルを持つものでなければ意味がなく座学だけで学べるような「現場で通用しない資格」であってはならない。

(3) グローバル展開について

①海外進出に関しては人材不足のほかにも食材や文化の違い、現地での雇用、教育などの問題が上がっている。

②寿司職人はあくまで現場でのスキル優先であるため「語学力」については、各企業や担当者の考え方に差があり平準化が難しい。

IV モデルカリキュラム

1 寿司職人養成のためのモデルカリキュラム

各コース共に履修期間6ヵ月、講義・演習：8単位 実習：10単位

	ベーシックコース	スタンダードコース
知識	<ul style="list-style-type: none"> ・食文化概論Ⅰ ・食物と衛生Ⅰ ・寿司と栄養 ・調理場の衛生Ⅰ ・調理とおいしさⅠ 	<ul style="list-style-type: none"> ・食文化概論Ⅱ ・食物と衛生Ⅱ ・調理場の衛生Ⅱ ・調理とおいしさⅡ ・店舗運営
接客	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様との接し方 	<ul style="list-style-type: none"> ・語学
技術・技能	<ul style="list-style-type: none"> ・基本の握り (スムーズに、きれいに) ・基本の巻物 (スムーズに、きれいに) ・仕込み (例) 赤えび(殻むき、背開き) アジ(頭落とし～骨抜き) 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本の握り (きれいに、おいしく) ・基本の巻物 (きれいに、おいしく) ・仕込み (例) 冷サーモン(サク取り～切付) イナダ(頭落とし～半身切) 真鯛(頭落とし～切付)

2 開講時間

週3回(月、水、金)とし、1日6コマをとする。(1コマ：45分間)

1 時 限	9 : 00 ~ 9 : 45
2 時 限	9 : 50 ~ 10 : 35
3 時 限	10 : 50 ~ 11 : 35
4 時 限	11 : 40 ~ 12 : 25
5 時 限	13 : 15 ~ 14 : 00
6 時 限	14 : 05 ~ 14 : 50

3 講義・演習の概要

No	科目名	単位	項 目
1	食文化概論Ⅰ	1	食文化・食習慣、寿司文化・歴史、日本料理の食文化
	食文化概論Ⅱ	1	江戸時代からの食生活の変化、戦後の食生活の変化、現代の食の問題、食育
2	食物と衛生Ⅰ	2	食物とは、6つの基礎食品群、旬の食品、寿司ネタにあった食品、食品をめぐる問題の特徴と対策
	食物と衛生Ⅱ	2	食品衛生とは、食品衛生と調理従事者の責務、食品の腐敗、食中毒の概要、細菌性食中毒、ウイルス性食中毒、自然毒食中毒、食品調理従事者の衛生管理
3	寿司と栄養（Ⅰ）	1	寿司の栄養素の種類と働き、寿司と健康（魚介類・寿司飯の効用）
4	調理場の衛生Ⅰ	1	公衆衛生とは、衛生法規
	調理場の衛生Ⅱ	1	健康づくり対策、環境条件、衛生害虫の防除、水質汚染による公害環境型社会の形成
5	調理とおいしさⅠ	2	調理理論の意義・目的、おいしさの成り立ち、生ものの調理、加熱調理
	調理とおいしさⅡ	2	嗜好成分と調理、米の調理、海藻・魚介類の調理、盛付（色彩・バランス）
6	お客様との接し方	1	接客の基本、料飲サービスの特徴、サービススタッフに求められる資質（表情・動作言葉遣い、商品知識、サービスマナー）
7	店舗運営（Ⅱ）	1	人員確保・配置、スタッフトレーニング、食材管理、経理
8	語学（Ⅱ）	1	接客基礎英会話、寿司業務に関する基礎英語

4 実習の概要

(1) ベーシックコース（10単位）

対象：初心者でこれから寿司店での勤務を志す者

修了目標：握り、巻物、小魚等の基本技術を身に付ける。

(2) スタンダードコース（10単位）

対象：基本的技術を身につけた経験者で寿司店でのキャリアアップを目指す者

修了目標：寿司店での一通りの技術を身につける。

5 達成度評価基準

観点	評価基準	達成度
知識	日本料理、寿司の食文化に関する知識が十分ある。	5段階 評価
	基礎食品、寿司に用いる食材に関する知識は十分ある。	
	食品衛生、公衆衛生に関する知識が十分ある。	
	寿司と栄養に関する知識が十分ある。	
	調理法に関する知識が十分ある。	
	店舗運営に関する知識が十分ある。	
接客	接客の基本動作ができる。	
	商品提供ができる。	
技術・ 技能	基本の握りが規定の時間内でできる。	
	基本の巻物が規定の時間内でできる。	
	規定の食材の仕込みができる。	

6 教材

寿司職人養成モデルカリキュラムのベーシックコースにおける技術の可視化・標準化を図るために DVD を作成した。

《DVDの概要》

収録時間：65分（ディスク2枚）

内容：基本のにぎり、巻物、アジの仕込み、えびの仕込み

基礎衛生（手洗いの重要性ATP検査のデモ）等

ポイント

- ・職人目線での映像。
- ・アップアングルでの映像
- ・細かく流れを分解
- ・CGを使用しわかり易く解説
- ・良い例と悪い例を対比
- ・予習、復習できるようにポイントを押さえて説明

V 実証授業

1 概要

(1) 実施日 平成 26 年 2 月 6 日 (木)、7 日 (金)、24 日 (月)

(2) 会 場 国際学院埼玉短期大学

テュートリアルルーム I (4F)、第 1 調理実習室 (1F)、第 3 調理実習室 (1F)、
第 2 学生ホール (1F)

(3) 参加者：2 月 6 日：15 名 7 日：13 名 24 日：22 名 計：48 名

(3) 授業科目

講義・演習 (各 45 分×1 コマ実施)

- ・「寿司と栄養」 (寿司と健康)
- ・「食物と衛生 I」 (食中毒とその予防—手洗いによる衛生)
- ・「語学」 (接客基礎英会話)
- ・「食文化概論 I」 (日本の食文化史)

実習 (各 45 分×2 コマ実施)

- ・「仕込み」 (小型白身の三枚おろし)
- ・「仕込み」 (真鯛の三枚おろしと湯引き)
- ・「基本の握り」
- ・「基本の巻物」

(4) タイム・スケジュール

		2/6 (木)	2/7 (金)	2/24 (月)
	10:15 ～ 10:20	オリエンテーション (テュートリアルルーム I)	オリエンテーション (テュートリアルルーム I)	オリエンテーション 着替 (第 2 学生ホール)
1	10:20 ～ 11:05	寿司と栄養 (寿司と健康) 講師 古俣智江 (テュートリアルルーム I)	食文化概論 I (日本の食文化史) 講師 大越光雄 (テュートリアルルーム I)	調理演習 (基本の握り) 講師：姉崎隆 (第 3 調理実習室)
休 憩				
2	11:15 ～ 12:00	語学 (接客基礎英会話) 講師 秋山佳代	食物と衛生 I (食中毒とその予防) 講師 雨宮一彦	調理演習 (基本の握り) 講師：姉崎隆

		(テュートリアルルームI)	(テュートリアルルームI)	(第3調理実習室)
昼食・休憩・着替				昼食・休憩
3	13:00 ～ 13:45	調理演習 (小型白身の三枚おろし) 講師：姉崎隆 (第1調理実習室)	調理演習 (真鯛の三枚おろしと湯引き) 講師：姉崎隆 (第1調理実習室)	調理演習 (基本の巻物) 講師：姉崎隆 (第3調理実習室)
休 憩				
4	13:55 ～ 14:40	調理演習 (小型白身の三枚おろし) 講師：姉崎隆 (第1調理実習室)	調理演習 (真鯛の三枚おろしと湯引き) 講師：姉崎隆 (第1調理実習室)	調理演習 (基本の巻物) 講師：姉崎隆 (第1調理実習室)
	14:40 ～ 15:00	着替・アンケート (第2学生ホール)	着替・アンケート (第2学生ホール)	着替・アンケート (第3学生ホール)

2 実証授業のアンケート

(1) アンケート内容

以下の内容で実証授業のアンケートを実施した。

「寿司専攻コースの制度構築及び実践」実証授業アンケート(平成26年2月6日分)

1. あなたの年齢(該当する番号に○をつけてください)

(1) 20歳代未満 (2) 20歳代 (3) 30歳代 (4) 40歳代 (5) 50歳代 (6) 60歳代以上

2. あなたは寿司の調理に関し経験はどれくらいありますか。

(1) 未経験 (2) ～半年未満 (3) 半年～1年未満 (4) 1年～3年 (5) 3年以上

3. 「寿司と栄養(寿司と健康)」(講義)

①講義内容について

() 有意義であった () どちらかというと有意義であった
() あまり有意義ではなかった () 有意義ではなかった

②講義時間について

() 長い () 適切である () 短い

③講義会場について

() 適切である () 適切でない

④講義についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください。

[

]

4. 「語学(接客基礎英会話)」(講義)

①講義内容について

() 有意義であった () どちらかというと有意義であった

() あまり有意義ではなかった () 有意義ではなかった

②講義時間について

() 長い () 適切である () 短い

③講義会場について

() 適切である () 適切でない

④講義についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください。

[

]

5. 「調理演習(自身の三枚おろし)」(実習)

①内容について

() 有意義であった () どちらかというと有意義であった

() あまり有意義ではなかった () 有意義ではなかった

②実習時間について

() 長い () 適切である () 短い

③実習会場について

() 適切である () 適切でない

④実習についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください。

[

]

6. 本日の実証授業は、寿司職人養成カリキュラム(履修期間6ヵ月間)の一部です。今後受講したい内容はありますか。(複数回答可)

() 寿司と栄養

() お客様との接し方

() 語学

() 店舗運営

() 食文化概論

() 基本の握り

() 食物と衛生

() 基本の巻物

() 調理場の衛生

() 仕込み

() 調理とおいしさ

() その他 ()

「寿司専攻コースの制度構築及び実践」実証授業アンケート(平成 26 年 2 月 7 日分)

1. あなたの年齢 (該当する番号に○をつけてください)

(1) 20 歳代未満 (2) 20 歳代 (3) 30 歳代 (4) 40 歳代 (5) 50 歳代 (6) 60 歳代以上

2. あなたは寿司の調理に関し経験はどれくらいありますか。

(1) 未経験 (2) ~半年未満 (3) 半年~1年未満 (4) 1年~3年 (5) 3年以上

3. 「食文化概論 I (日本の食文化史)」(講義)

①講義内容について

() 有意義であった () どちらかというと有意義であった

() あまり有意義ではなかった () 有意義ではなかった

②講義時間について

() 長い () 適切である () 短い

③講義会場について

() 適切である () 適切でない

④講義についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください。

[]

4. 「食物と衛生 I (食中毒とその予防)」(講義)

①講義内容について

() 有意義であった () どちらかというと有意義であった

() あまり有意義ではなかった () 有意義ではなかった

②講義時間について

() 長い () 適切である () 短い

③講義会場について

() 適切である () 適切でない

④講義についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください。

[]

5. 「調理演習 (真鯛の三枚おろしと湯引き)」(実習)

①内容について

() 有意義であった () どちらかというと有意義であった

() あまり有意義ではなかった () 有意義ではなかった

②実習時間について

() 長い () 適切である () 短い

③実習会場について

適切である 適切でない

④実習についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください

[

6. 本日の実証授業は、寿司職人養成カリキュラム(履修期間6ヵ月間)の一部です。今後受講したい内容はありますか。(複数回答可)

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 寿司と栄養 | <input type="checkbox"/> お客様との接し方 |
| <input type="checkbox"/> 語学 | <input type="checkbox"/> 店舗運営 |
| <input type="checkbox"/> 食文化概論 | <input type="checkbox"/> 基本の握り |
| <input type="checkbox"/> 食物と衛生 | <input type="checkbox"/> 基本の巻物 |
| <input type="checkbox"/> 調理場の衛生 | <input type="checkbox"/> 仕込み |
| <input type="checkbox"/> 調理とおいしさ | <input type="checkbox"/> その他(|

「寿司専攻コースの制度構築及び実践」実証授業アンケート(平成26年2月24日分)

1. あなたの年齢(該当する番号に○をつけてください)

- (1) 20歳代未満 (2) 20歳代 (3) 30歳代 (4) 40歳代 (5) 50歳代 (6) 60歳代以上

2. あなたは寿司の調理に関し経験はどれくらいありますか。

- (1) 未経験 (2) ~半年未満 (3) 半年~1年未満 (4) 1年~3年 (5) 3年以上

3. 「調理演習(基本の握り)」(実習)

①内容について

- 有意義であった どちらかというと有意義であった
 あまり有意義ではなかった 有意義ではなかった

②実習時間について

- 長い 適切である 短い

③実習会場について

- 適切である 適切でない

④実習についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください

[

調理演習(基本の巻物)」(実習)

①内容について

- 有意義であった どちらかというと有意義であった
 あまり有意義ではなかった 有意義ではなかった

②実習時間について

長い 適切である 短い

③実習会場について

適切である 適切でない

④実習についてのご意見や要望(今後受講したい内容等)についてお聞かせください。

[]

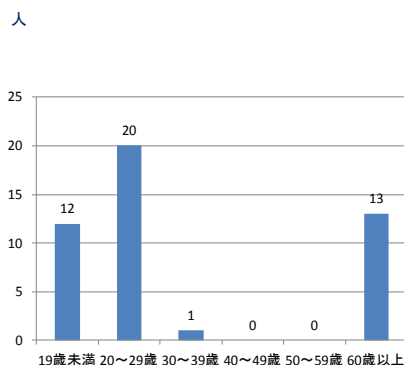
5. 本日の実証授業は、寿司職人養成カリキュラム（履修期間6ヵ月間）の一部です。今後受講したい内容はありますか。（複数回答可）

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 寿司と栄養 | <input type="checkbox"/> お客様との接し方 |
| <input type="checkbox"/> 語学 | <input type="checkbox"/> 店舗運営 |
| <input type="checkbox"/> 食文化概論 | <input type="checkbox"/> 基本の握り |
| <input type="checkbox"/> 食物と衛生 | <input type="checkbox"/> 基本の巻物 |
| <input type="checkbox"/> 調理場の衛生 | <input type="checkbox"/> 仕込み |
| <input type="checkbox"/> 調理とおいしさ | <input type="checkbox"/> その他（ ） |

3 実証授業のアンケート

実証授業アンケート結果①

[年齢]

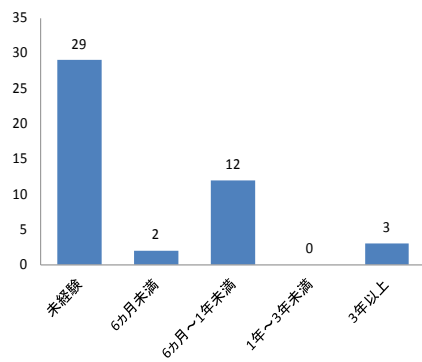


年齢	19歳未満	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	合計
2月6日	4	8	0	0	0	2	14
2月7日	3	7	0	0	0	2	12
2月24日	5	5	1	0	0	9	20
計	12	20	1	0	0	13	46

実証授業アンケート結果②

[寿司の調理経験]

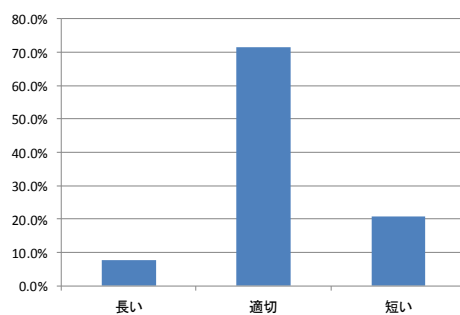
人



経験年数	未経験	6か月未満	6か月～1年未満	1年～3年未満	3年以上	合計
2月6日	7	1	6	0	0	14
2月7日	3	1	5	0	3	12
2月24日	19	0	1	0	0	20
計	29	2	12	0	3	46

実証授業アンケート結果③

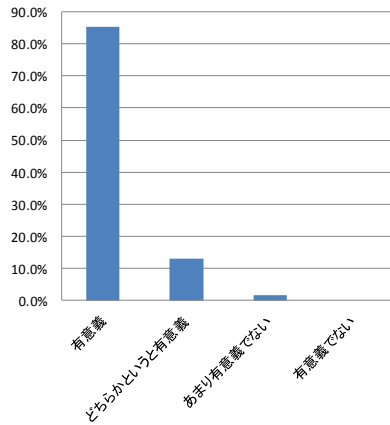
[授業時間]



評価	長い	適切	短い	合計
寿司と栄養	0	9	4	13
語学	0	11	2	13
食文化概論 I	1	9	2	12
食物と衛生 I	1	9	2	12
調理実習(白身)	1	6	7	14
調理実習(真鯛)	2	6	4	12
調理実習(握り)	3	15	2	20
調理実習(巻物)	1	18	1	20
計	9	83	24	116

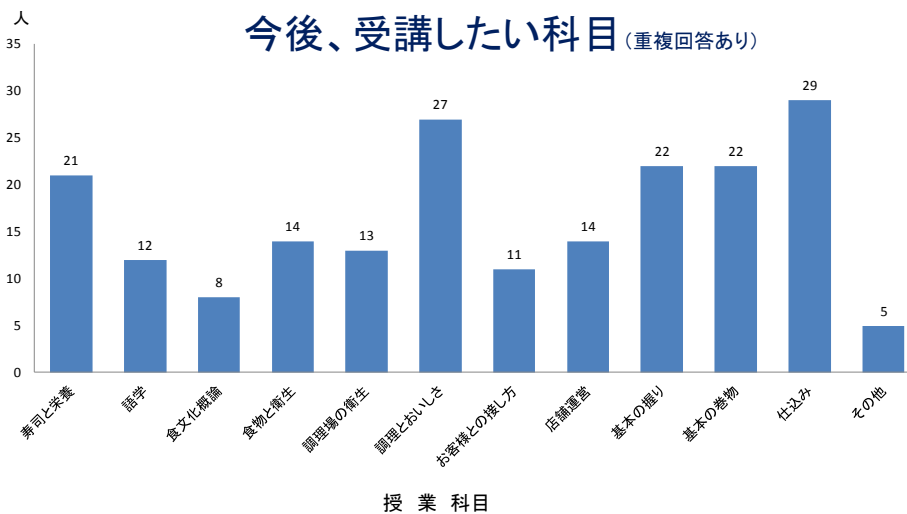
実証授業アンケート結果④

[授業内容]



	有意義	どちらかという有意義	あまり有意義でない	有意義でない	合計
寿司と栄養	8	5	0	0	13
語学	8	3	2	0	13
食文化概論 I	9	3	0	0	12
食物と衛生 I	9	3	0	0	12
調理実習(白身)	14	0	0	0	14
調理実習(真鯛)	12	0	0	0	12
調理実習(握り)	19	1	0	0	20
調理実習(巻物)	20	0	0	0	20
計	99	15	2	0	116

実証授業アンケート結果⑤



実証授業風景



3 実証授業アンケート結果の考察

受講者数が各回の定員 20 名に達したのが 3 回中 1 回のみで、今後、実施時期や募集方法の検討が必用

授業内容については、「有意義」及び「どちらかというと有意義」を合わせて 98.3% で中核的専門人材養成の基準で受講者のニーズを捉えた結果となった。

授業時間については、71.6%が適切との回答であったが、授業科目ごとに長い、短い等のばらつきがあった。特に調理実習については、自由記述の意見でより時間をかけて深い内容の授業を求める意見が多かった。

今後、受講したい科目は、「仕込み」「基本の握り」「基本の巻物」といった寿司を作ることに関わるものや「調理とおいしさ」「寿司と栄養」のような調理科学的な内容に関心の高さがうかがえる結果となった

VI 段位制度

コース		ベーシックコース (6 ヶ月)			スタンダードコース (6 ヶ月)		
級		6 級	5 級	4 級	3 級	2 級	1 級
握り	基本の握り	スムーズに、きれいに握れる	—	—	きれいに、おいしく握れる	—	—
	タイムトライアル	—	8 皿/3 分	10 皿/3 分	—	—	14 皿/3 分
巻物	基本の巻物	スムーズに、きれいに巻ける	—	—	きれいに、おいしく巻ける	—	—
	タイムトライアル	—	1 本/90 秒	2 本/150 秒	—	3 本/180 秒	—
仕込み		赤えび (殻むき、背開き)	アジ (頭落とし～骨抜き)	—	冷サーモン (サク取り～切付)	イナダ (頭落とし～半身切付)	真鯛 (頭落とし～切付)
接客マナー		基本動作	商品提供	—	セールストーク	—	—
知識		基礎衛生	—	原価計算	—	原材料費管理	人件費管理

寿司職人の技術や知識等をベーシックコース、スタンダードコースの 2 コースに分け、さらにそれぞれを 3 つの級に細分した段位制度を構築した。

段位評価の基準については、きれいに握ることや巻くことができるとの観点に加え、時間の指標を加え、より実践的なものとした。

Ⅶ フォーラムへの参加

今年度の成果を広く社会に公表するために、産学官コンソーシアムが開催するフォーラムに参加し、本職域プロジェクトの今年度の活動状況及び成果の報告を行った。

1 プログラム

日時：平成 26 年 3 月 4 日 14：00～16：35

会場：TKP 大手町カンファレンスセンター

14：00 開 会

14：00～14：15 来賓挨拶

田頭吉一氏（文部科学省高等教育局大学振興課課長補佐）

児玉大輔氏（文部科学省高等教育局専門教育課課長補佐）

圓入由美氏（文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室室長）

取組報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

14：15～14：40 産学官コンソーシアム「食関連産業の成長と健全な食生活の普及
を牽引する中核的専門人材の育成」

14：40～15：15 第 1 職域プロジェクト「寿司専攻コースの制度構築及び実践」

大野博之氏（第 1 職域プロジェクト代表・国際学院埼玉短期大学学長）

丸山 晃氏（第 1 職域プロジェクト委員・㈱アールディーシー常務取締役）

15：15～15：50 第 2 職域プロジェクト

廣瀬 道氏（第 2 職域プロジェクト代表・東京誠心調理師専門学校校長）

藤木隆幸氏（第 2 職域プロジェクト委員・東京誠心調理師専門学校教務部長）

15：50～16：25 第 3 職域プロジェクト

山澤正勝氏（第 3 職域プロジェクト委員・名古屋文理大学短期大学部学部長）

池本真二氏（第 3 職域プロジェクト委員・聖徳大学人間栄養学部学部長）

16：25～16：35 質疑応答

16：35 閉 会

2 参加者数

73名

〔内訳〕	文部科学省	3名
	学校関係者	50名
	産業界関係者	18名
	協会・団体関係者	1名
	マスコミ関係者	1名

3 報告

平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」
【医療・福祉・健康分野(食・栄養)職域プロジェクト】

寿司専攻コースの 制度構築及び実践

成果報告

国際学院埼玉短期大学

1

本日の報告内容

1. 社会的ニーズ・背景
2. 取組の概要と実施体制
3. 本年度の成果
4. 参画企業の意見
5. 今後の課題

2

1. 社会的ニーズ・背景

- 寿司業界は供給形態を多様化し成長している
- 寿司は国際的優位性を持つ業界のひとつ
- 寿司職人の高齢化と業界を牽引する若手、中堅人材が不足
- 伝統的な職人教育では、教育期間の短縮やスキル及び指導レベルの標準化は困難
- 寿司職人のキャリアパスやスキルアップのスタンダードが必要

3

2. 取組の概要と実施体制

(1) 取組の概要

① アンケートの実施

〈内容〉

- ・人材教育、キャリア形成の実態把握
- ・段位制度の全体像とフレームワーク構築のためのニーズ把握
- ・海外進出・展開の実態把握

〈方法〉

- ・定量調査: アンケート委託企業に登録しているモニター73万人から、寿司関連産業の正社員12,730人を抽出し、本調査を実施 回答数: 109人
- ・定性調査: 寿司を商材とする企業10社からヒアリング

4

② 寿司職人養成プログラムの構築

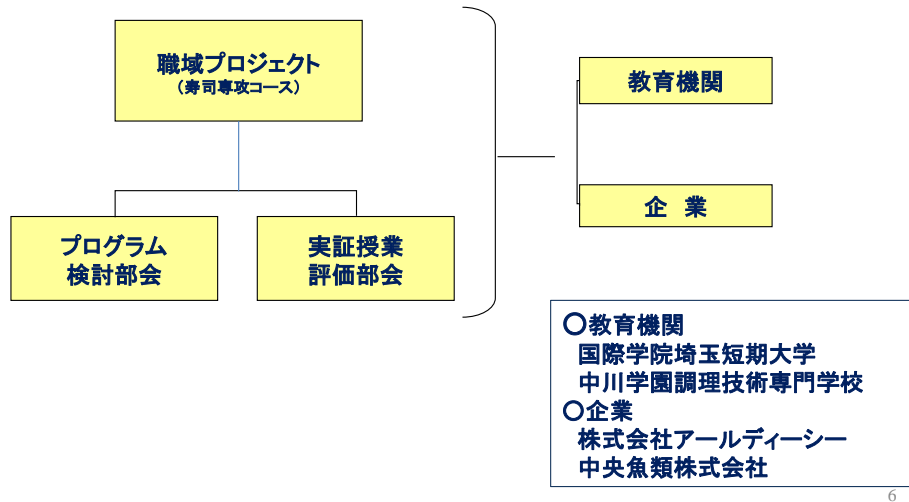
- ・モデルカリキュラムの検討・作成
- ・実証授業の実施
- ・教材の検討・開発(DVD等)

③ 成果の報告

- ・報告書の作成
- ・フォーラムで報告

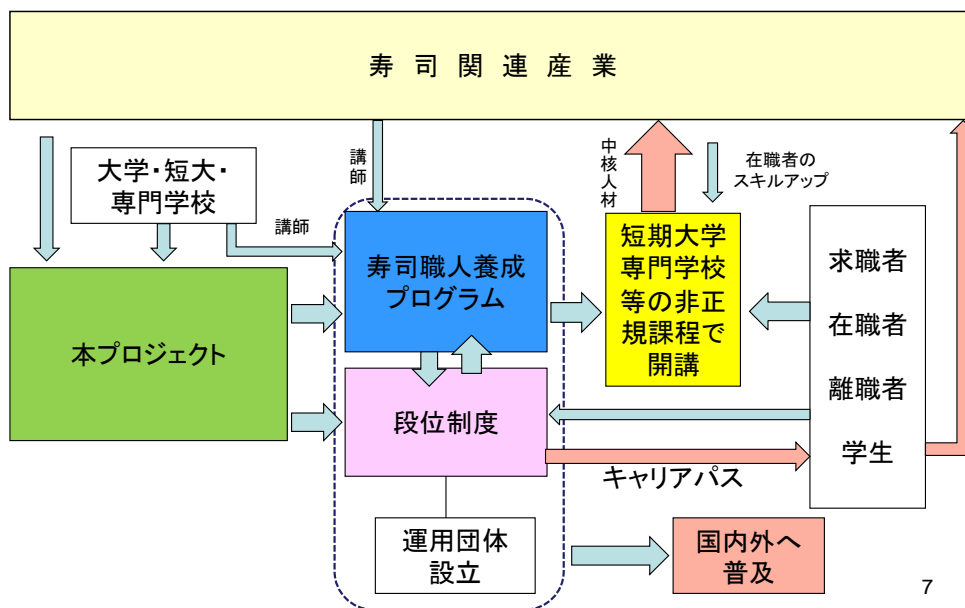
5

(2) 実施体制



6

(3) 本プロジェクトの概要



7

3. 本年度の成果

8

(1) アンケート調査

調査目的

日本国内の寿司業界人材育成・キャリア形成のため、飲食業界における寿司職人へのニーズと寿司職人を取り巻く市場環境を明確にすることを目的とする。

調査手法

- 定量調査（Webアンケート調査）
⇒寿司を商材として扱う企業勤務モニターに対して定量的に検証する。
- 定性調査（企業担当者インタビュー）
⇒寿司専攻コースの制度構築に際して、当該事業に関わる飲食業、小売業等寿司に関わる各種業態における人材登用、人材スキル向上等のニーズについて定性調査を行うことで、今後の事業戦略立案に際しての基礎データとする。

実施内容

【定量調査（Webアンケート調査）】
実施日時：2014年1月15日～2月21日
調査対象：・寿司を商材として扱っている
・人事／総務、経営企画、広報、販売／販売推進／マーケティング、生産／製品開発／品質管理／生産技術、その他（専門職、他）のいずれかの部門に所属している
有効回答数：109サンプル

【定性調査（企業担当者インタビュー）】
実施日時：2014年1月23日～2月26日
調査対象：小売業（百貨店/大型量販店/食品スーパー等）
飲食業（寿司専門店/回転寿司店/持ち帰り寿司店/デリバリー専門寿司店等）
対象：10社

9

アンケート結果の要約 (Summary)

<業界の実態(傾向)>

- ・寿司業界全体では、90年代に始まった1皿100円前後で提供される回転寿司を中心に、気軽に食べに行けるようになったことから**顧客のすそ野が広がった**。
- ・回転寿司では、しゃりを作る**機械の導入**やタッチパネルでの注文、冷凍技術の向上によりネタを工場一括加工する等により、人件費を抑え、収益を確保してきた。
- ・大手回転寿司チェーン店では、**寿司職人ではなく、パートやアルバイト**などが寿司を作るケースが多い。
- ・スーパーやテイクアウトなどの業態の寿司は、価格面や回転率の観点から機械化が進み、寿司職人の需要はあまり見込まれていない。

10

- ・バブル期には、寿司職人が握る寿司店は多くあったが、景気の悪化により顧客が減少した。
 - ・原油の高騰などにより魚の仕入れ価格が高騰したことで、魚の大量仕入れを行い原価を抑えてきたチェーン店に比べ、個人経営の寿司店は経営が厳しく、店舗の減少が進んでいる。
 - ・個人経営の寿司店の減少は、**寿司職人の修業する場の縮小**につながっている。
 - ・個人経営の寿司店が縮小してきたことに加え、少子化や飲食業界への就職を敬遠する若年層の増加から、寿司職人を目指す人口が減少傾向にある。
- ⇒業界全体では**やや寿司職人が不足**しており、寿司職人が在職する企業は、採用を増やす企業(大手)と採用しない企業(中小)の**2極化が進む傾向**にある。

11

<段位制度について>

- ・寿司専攻コースに求めるスキルとして、接客や経営学などが求められている。
- ・下処理やネタ、しゃりの大きさや作り方など企業によって異なるケースがあるため、統一したルール作りは難しい。
- ・一部の企業からは寿司文化を後世に伝えるためにも一定の基準作りには賛同するとの意見がある。
- ・接客に関しては、コミュニケーション不足が指摘される若年層ではより重要な要素となっている。
- ・技術に関しては入社後の研修を含め徐々に育てる方針の企業が多かったが、一定のスキルがある人材は修業期間が短縮できる可能性があるという意見がある。

⇒段位制度については職人のモチベーションアップ、誰の目にも技量が客観視できる点で概ね好意的にとらえられてる。
ただし、実戦で通用するスキルを持つものでなければ意味がなく座学だけで学べるような「現場で通用しない資格」であってはならない。

12

<グローバル展開について>

- ・海外進出に関しては人材不足のほかにも食材や文化の違い、現地での雇用、教育などの問題が上がっている。
- ・寿司職人はあくまで現場でのスキル優先であるため「語学力」については、各企業や担当者の考え方に差がある。

13

<中核的専門人材(寿司職人)養成における業界の傾向(まとめ)>

プラス要素

- ・寿司職人はやや不足傾向
- ・スキルのある即戦力は採用したい
- ・スキルよりも人間性を重視の傾向もある
- ・平均勤続年数が伸びている

マイナス要素

- ・個人経営の寿司店は店舗減少
- ・寿司作りも機械化が進んでいる
- ・海外展開が進んでいない
- ・パート・アルバイトなどが寿司を握るケースが増加

コミュニケーション能力重視
採用は大手と中小で2極化
接客重視

- ・職人を目指す人間にとってはチャンスが多い傾向と考えられるが、ただ修行して寿司を握ればよいという環境から、コミュニケーション能力やマネージメント能力を問われる傾向にある。
- ・現場のニーズとのマッチングが最大のテーマであり、寿司職人養成のためのポイントとなる。
- ・段位制度は好意的な意見が多い。ただし、職人の世界を可視化・標準化することに対して抵抗がある企業担当者も存在している。

(2)モデルカリキュラムの検討・作成

①モデルカリキュラム

期間:ベーシックコース、スタンダードコース共に6か月間

講義・演習8単位、実習10単位

	ベーシックコース	スタンダードコース
知識	<ul style="list-style-type: none"> ・食文化概論Ⅰ ・食物と衛生Ⅰ ・寿司と栄養 ・調理場の衛生Ⅰ ・調理とおいしさⅠ 	<ul style="list-style-type: none"> ・食文化概論Ⅱ ・食物と衛生Ⅱ ・調理場の衛生Ⅱ ・調理とおいしさⅡ ・店舗運営
接客	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様との接し方 	<ul style="list-style-type: none"> ・語学
技術・技能	<ul style="list-style-type: none"> ・基本の握り (スムーズに、きれいに) ・基本の巻物 (スムーズに、きれいに) ・仕込み (例)赤えび(殻むき、背開き) アジ(頭落とし～骨抜き) 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本の握り (きれいに、おいしく) ・基本の巻物 (きれいに、おいしく) ・仕込み (例)冷サーモン(サク取り～切付) イナダ(頭落とし～半身切) 真鯛(頭落とし～切付)

15

②達成度評価

観点	評価基準	達成度
知識	日本料理、寿司の食文化に関する知識が十分ある。	5段階 評価
	基礎食品、寿司に用いる食材に関する知識は十分ある。	
	食品衛生、公衆衛生に関する知識が十分ある。	
	寿司と栄養に関する知識が十分ある。	
	調理法に関する知識が十分ある。	
	店舗運営に関する知識が十分ある。	
接客	接客の基本動作ができる。	
	商品提供ができる。	
技術・ 技能	基本の握りが規定の時間内でできる。	
	基本の巻物が規定の時間内でできる。	
	規定の食材の仕込みができる。	

16

(3) 段位制度

コース		ベーシックコース			スタンダードコース		
級		6級	5級	4級	3級	2級	1級
握り	基本の握り	スムーズに、 きれいに握れる	—	—	きれいに、 おいしく握れる	—	—
	タイム トライアル	—	8皿／3分	10皿／3分	—	—	14皿／3分
巻物	基本の巻物	スムーズに、 きれいに巻ける	—	—	きれいに、 おいしく巻ける	—	—
	タイム トライアル	—	1本／90秒	2本／2分30秒	—	3本／3分	—
仕込み		赤えび (殻むき、 背開き)	アジ (頭落とし～ 骨抜き)	—	冷サーモン (サク取り～ 切付)	イナダ (頭落とし～ 半身切付)	真鯛 (頭落とし～ 切付)
接客マナー		基本動作	商品提供	—	セールストーク	—	—
知識		基礎衛生	—	原価計算	—	原材料費管理	人件費管理

17

(4) 実証授業の実施

モデルカリキュラムの一部を抽出して実施

実施日: 2月6日・7日・24日の3日間

参加者: 寿司店の新入社員、本学学生、公開講座受講者等

2月6日(15名)、7日(13名)、24日(20名) 合計: 48名

【授業科目】

講義(各45分×1コマ実施)

- ・「寿司と栄養」(寿司と健康)
- ・「食物と衛生 I」(食中毒とその予防—手洗いによる衛生)
- ・「語学」(接客基礎英会話)
- ・「食文化概論 I」(日本の食文化史)

実習(各45分×2コマ実施)

- ・「仕込み」(小型白身の三枚おろし)
- ・「仕込み」(真鯛の三枚おろしと湯引き)
- ・「基本の握り」
- ・「基本の巻物」

18

実証授業風景

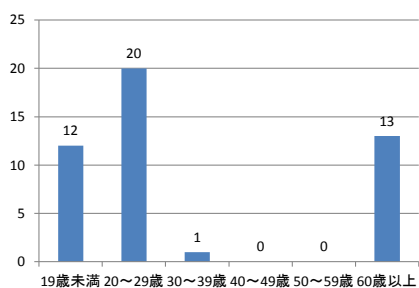


19

実証授業アンケート結果①

[年齢]

人



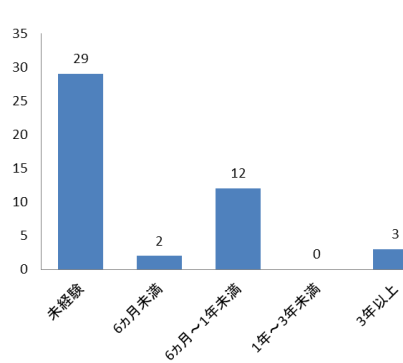
年齢	19歳未満	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	合計
2月6日	4	8	0	0	0	2	14
2月7日	3	7	0	0	0	2	12
2月24日	5	5	1	0	0	9	20
計	12	20	1	0	0	13	46

20

実証授業アンケート結果②

[寿司の調理経験]

人

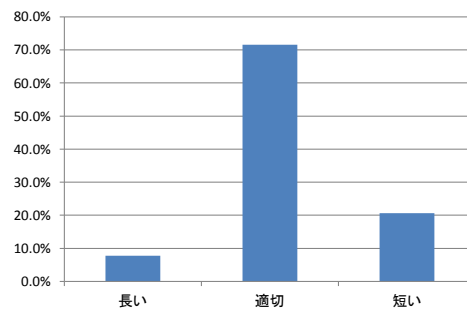


経験年数	未経験	6か月未満	6か月~1年未満	1年~3年未満	3年以上	合計
2月6日	7	1	6	0	0	14
2月7日	3	1	5	0	3	12
2月24日	19	0	1	0	0	20
計	29	2	12	0	3	46

21

実証授業アンケート結果③

[授業時間]

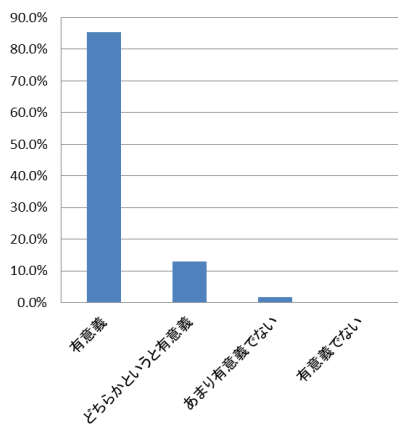


評価	長い	適切	短い	合計
寿司と栄養	0	9	4	13
語学	0	11	2	13
食文化概論 I	1	9	2	12
食物と衛生 I	1	9	2	12
調理実習(白身)	1	6	7	14
調理実習(真鯛)	2	6	4	12
調理実習(握り)	3	15	2	20
調理実習(巻物)	1	18	1	20
計	9	83	24	116

22

実証授業アンケート結果④

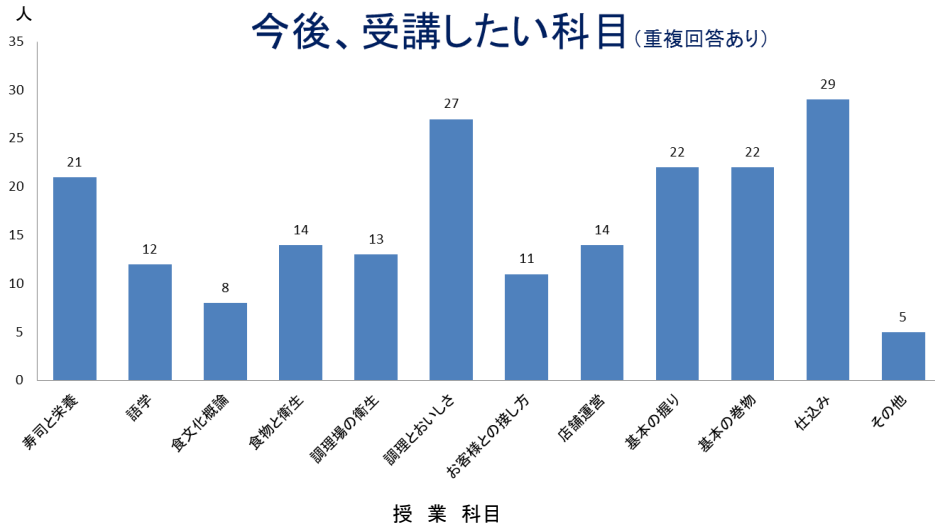
[授業内容]



	有意義	どちらかというと有意義	あまり有意義でない	有意義でない	合計
寿司と栄養	8	5	0	0	13
語学	8	3	2	0	13
食文化概論 I	9	3	0	0	12
食物と衛生 I	9	3	0	0	12
調理実習(白身)	14	0	0	0	14
調理実習(真鯛)	12	0	0	0	12
調理実習(握り)	19	1	0	0	20
調理実習(巻物)	20	0	0	0	20
計	99	15	2	0	116

23

実証授業アンケート結果⑤



24

実証授業アンケート結果(総括)

- 受講者数が各回の定員20名に達したのが3回中1回のみで、今後、実施時期や募集方法の検討が必用
- 授業内容については、「有意義」及び「どちらかというど有意義」を合わせて98.3%で中核的専門人材養成の基準で受講者のニーズを捉えた結果となった。
- 授業時間については、71.6%が適切との回答であったが、授業科目ごとに長い、短い等のばらつきがあった。特に調理実習については、自由記述の意見でより時間をかけて深い内容の授業を求める意見が多かった。
- 今後、受講したい科目は、「仕込み」「基本の握り」「基本の巻物」といった寿司を作ることに関わるものや「調理とおいしさ」「寿司と栄養」のような調理科学的な内容に関心の高さがうかがえる結果となった。

25

(5)教材の検討・開発(DVD)

寿司職人養成モデルカリキュラムのベーシックコースにおける技術の可視化・標準化を図るために作成。

《DVDの概要》

収録時間:65分(ディスク2枚)

内容:基本のにぎり、巻物、アジの仕込み、えびの仕込み
基礎衛生(手洗いの重要性ATP検査のデモ)等

ポイント

- ・職人目線での映像。
- ・アップアングルでの映像
- ・細かく流れを分解
- ・CGを使用しわかり易く解説
- ・良い例と悪い例を対比
- ・予習、復習できるようにポイントを押さえて説明

26

4. 参画企業の意見


ncc
Restaurant Dramatic Company

「日本の食文化を世界に広めたい」



市場場外がってん食堂
大島屋

江戸前回転寿司
承知の助

**がてん
寿司**

がてん寿司

江戸前
がてん寿司



28

(1)「寿司専攻コースの制度構築及び実践」に
参画した経緯

- ①離職率が高い。
 - ②若年層の採用難。
 - ③寿司文化の継承。
- } 業界全体の課題



プロジェクトを通じて、これらの問題を解決。

29

(2)企業ニーズについて

なぜ、採用難で離職率が高いのか？

解決すべき労働環境の問題以外に・・・

⇒若年層が企業にとって必要な素養を身に付けていないことで、入社後、早期段階で自信を喪失しやすい。

⇒限られた若者達に過度な期待とプレッシャーを与えてしまうことで離職率が高まる。

⇒ヒーロー(成功者)が少ないため、魅力を感じる事ができない。

30

(3) 学校への期待

『成功者の創出に向けて』

産・学の協働プロセスとして

- ・優良学生の選抜
- ・企業ニーズの理解

(技術だけでなく、接客力、語学力、コミュニケーション能力など)

- ・不適正者のフィルター機能

31

(4) 現取組の課題

《現段階》

カリキュラム構築と内容検証



《今後》

更なる検証、ブラッシュアップの必要性がある。
また、受講生を惹きつける魅力の訴求など、
対外的な広報活動の強化も課題となる。

32

(5) 将来に向けて

『和食文化の継承』

少数組織だけでの取り組みに終わらせることなく、業界団体を通じて、横展開していくことで、業界全体の問題解決とともに発展へとつなげていける。

⇒ **事業の永続性・拡張性**

33

5. 今後の課題

- (1) 人材養成プログラムの充実と普及
 - 産学のさらなる「対話と協働」による「学修成果とプロセスの可視化」
 - 受講者がアクセスしやすい環境整備とPR
 - 協会等加盟校でのプログラムの実施(全国同時展開)
- (2) 段位制度の構築と運用
 - 現場で通用する段位制度の構築と運用団体(NPO等)の設立
- (3) グローバル対応
 - 語学力(英語等)・自国文化の発信力・異文化理解力の向上
- (4) 指導者養成
 - 企業内教育の可視化・標準化と企業機密との関係
- (5) プロジェクトの評価
 - PDCAサイクルの確立とプログラムの「質の改善」

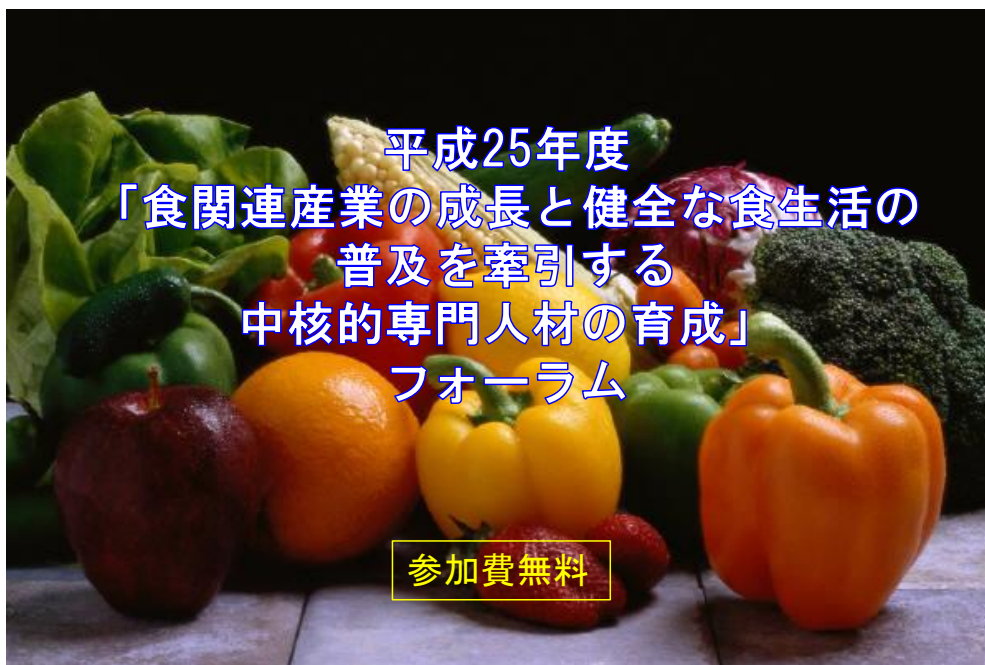
35

4 資料

(1) フォーラムの案内

(表面)

文部科学省委託
「平成25年度 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業



平成25年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業に、産学官コンソーシアム「食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する中核的専門人材の育成」並びに「寿司専攻コースの制度構築及び実践」、「日本食材を活かした料理の制度構築と実践検証」、「豊かな食を支えるシステムの提案と構築」の3つの職域プロジェクトが選定され、社会から求められる職域の人材像や現状を把握するためのアンケート調査及び中核的専門人材養成のためのモデルカリキュラム等を検討して参りました。

本フォーラムでは、今年度の産学官コンソーシアム並びに各職域プロジェクトの取組の状況や成果を紹介するとともに、事業を進めるに当たっての課題等を参加される皆様と共有し、意見交換を行いたいと考えております。

是非とも関係の皆様にご参加いただきたく、ご案内いたします。

2014年3月4日(火)14:00～16:30

- 場 所 : TKP大手町カンファレンスセンター ホール22B
(東京都千代田区大手町1-8-1 KDDI大手町ビル22F)
- 主 催 : 産学官コンソーシアム
「食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する中核的専門人材の育成」
代表 横浜国立大学 名誉教授 渋川 祥子
- 参 加 費 : 無料
- 参加登録 : 登録の必要はありません。直接会場にお越しください。

【お問い合わせ先】

〒330-8548 さいたま市大宮区吉敷町2-5 国際学院埼玉短期大学 フォーラム係
Tel. 048-641-7468 Fax. 048-641-7432 soumu@kgef.ac.jp

(裏面)

文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業
平成25年度「食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する中核的専門人材の育成」フォーラム

プログラム

Program

14:00 開 会

14:00～14:10 来賓挨拶 田頭 吉一 氏 (文部科学省高等教育局大学振興課 課長補佐)
児玉 大輔 氏 (文部科学省高等教育局専門教育課 課長補佐)

取組報告

14:10～14:35 **産学官コンソーシアム** 食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する
中核的専門人材の育成

• 渋川 祥子 氏 (産学官コンソーシアム代表・横浜国立大学 名誉教授)

14:35～15:10 **第1職域プロジェクト** 寿司専攻コースの制度構築及び実践

• 大野 博之 氏 (第1職域プロジェクト代表・国際学院埼玉短期大学 学長)
• 丸山 晃 氏 (第1職域プロジェクト委員・㈱オールディーシー 常務取締役)

15:10～15:45 **第2職域プロジェクト** 日本食材を活かした料理の制度構築と実践検証

• 廣瀬 道 氏 (第2職域プロジェクト代表・東京誠心調理師専門学校 校長)
• 藤木 隆幸 氏 (第2職域プロジェクト委員・東京誠心調理師専門学校 教務部長)

15:45～16:20 **第3職域プロジェクト** 豊かな食を支えるシステムの提案と構築

• 山澤 正勝 氏 (第3職域プロジェクト委員・名古屋文理大学短期大学部 学部長)
• 池本 真二 氏 (第3職域プロジェクト委員・聖徳大学人間栄養学部 学部長)

16:20～16:30 質疑応答

16:30 閉会

【会場までのアクセス】



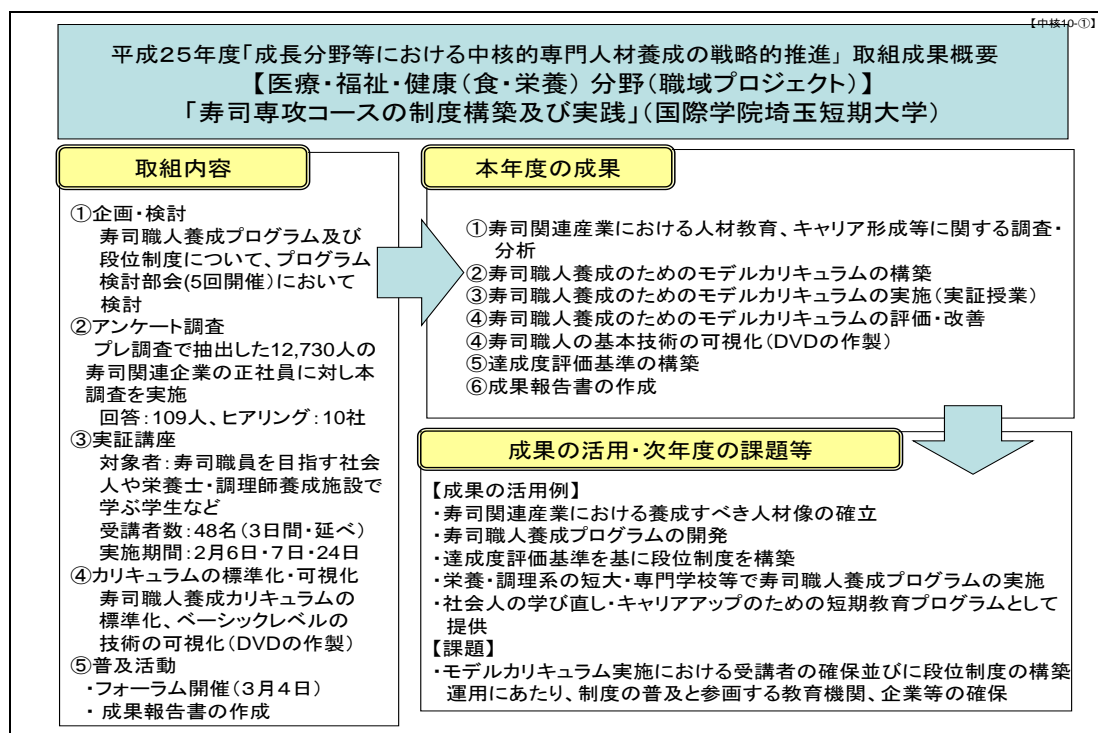
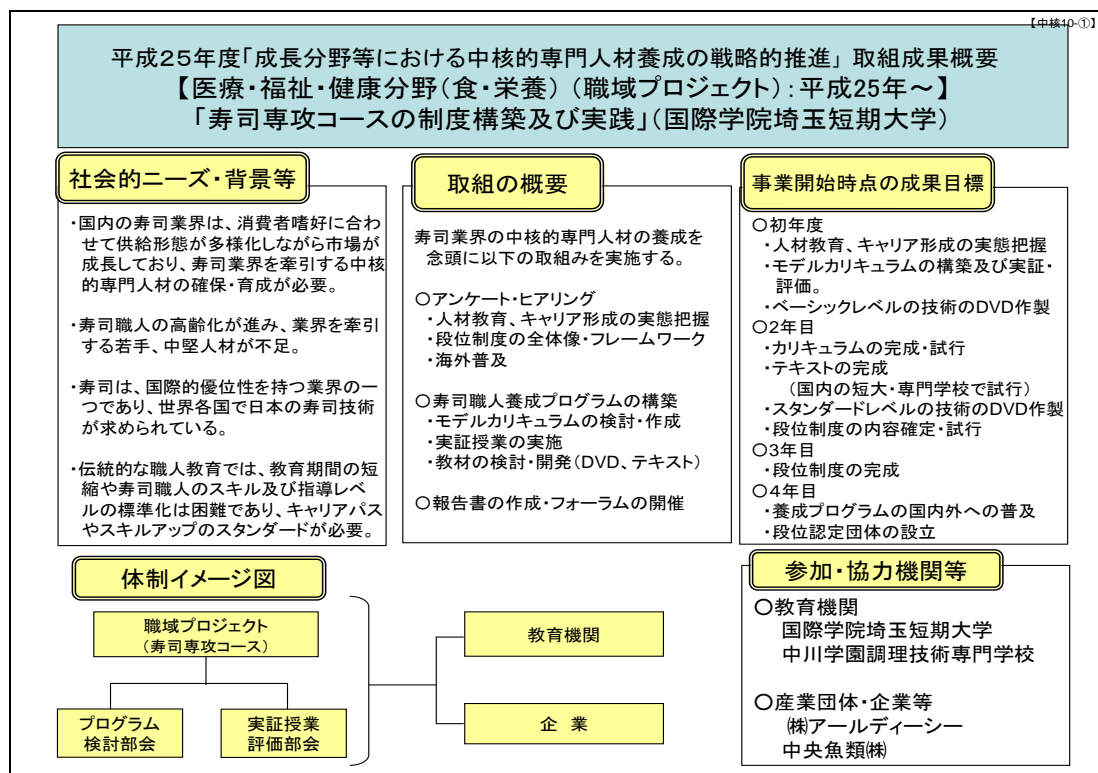
東京メトロ丸の内線・東西線・千代田線・半蔵門線・都営三田線
『大手町』駅C1出口直結！
『東京駅』丸の内北口から徒歩9分

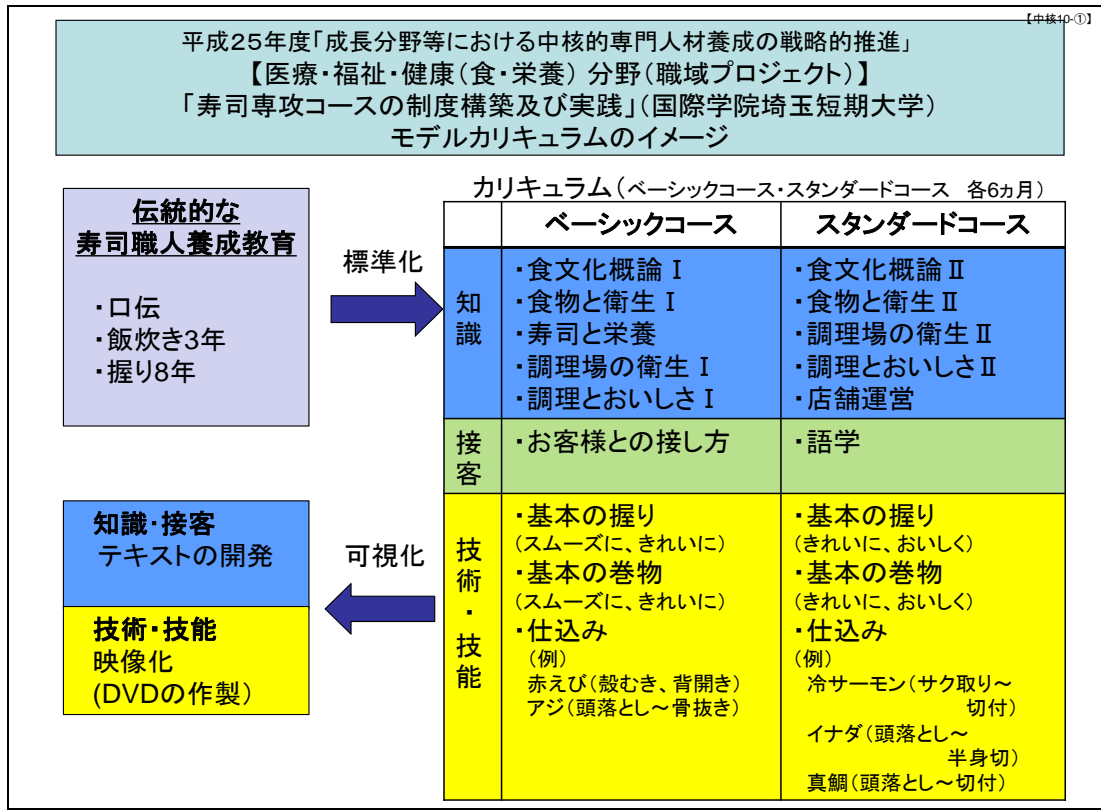
※1階に『スターバックス』『郵便局』
がある赤茶色のレンガのビル

住所: 〒100-0004
東京都千代田区大手町1-8-1
KDDI大手町ビル22F ホール22B
(事務所: 16F)

TEL: 03-3243-5231

(2) 本職域プロジェクトの取組みと成果を文部科学省指定の書式にまとめて提出したものの。



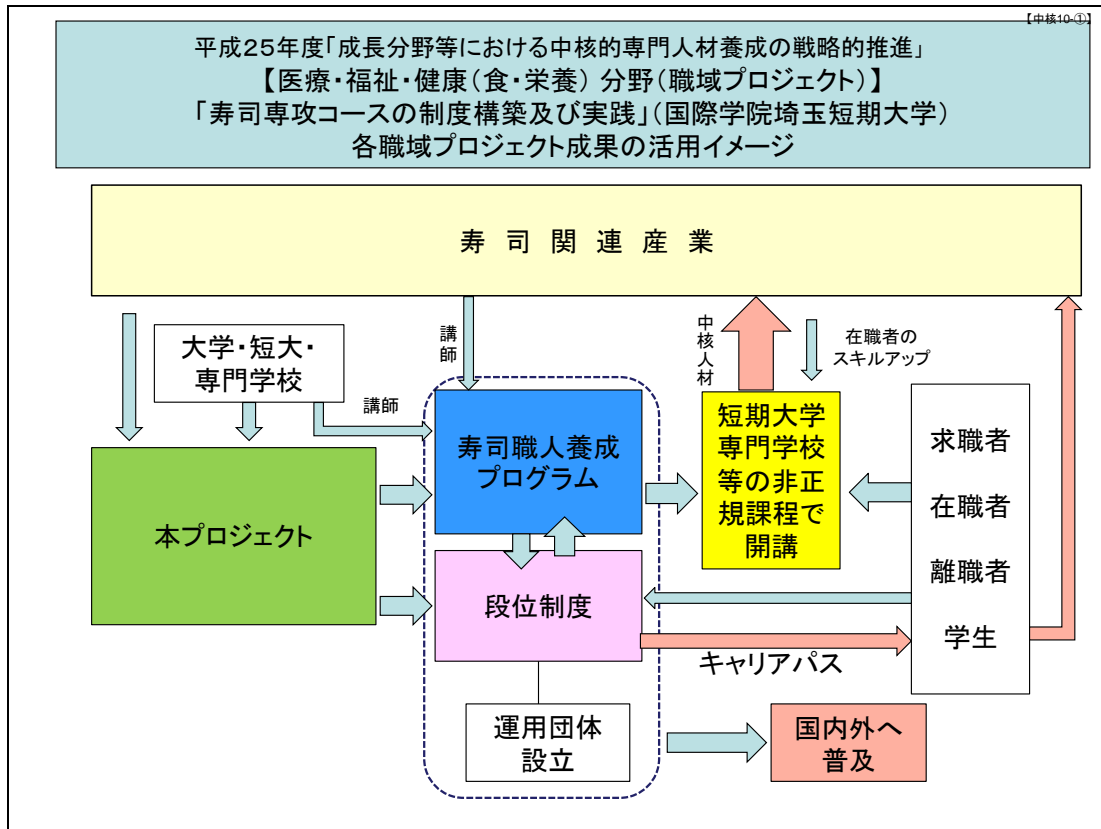


【中核40-①】

平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」
 【医療・福祉・健康(食・栄養)分野(職域プロジェクト)】
 「寿司専攻コースの制度構築及び実践」(国際学院埼玉短期大学)
 達成度評価基準・手法等のあり方のイメージ

達成度評価

観点	評価基準	達成度
知識	日本料理・寿司の食文化に関する知識が十分ある。	5段階 評価
	基礎食品、寿司に用いる食材に関する知識が十分ある。	
	食品衛生、公衆衛生に関する知識が十分ある。	
	寿司と栄養に関する知識が十分ある。	
	調理法に関する知識が十分ある。	
	店舗運営に関する知識が十分ある。	
接客	接客の基本動作ができる。	
	商品提供ができる。	
技術・技能	基本の握りが規定の時間内で行える。	
	基本の巻物が規定の時間内で行える。	
	規定の食材の仕込みができる。	



VIII 今後の課題

(1) 人材養成プログラムの充実と普及

本年度から開始した本職域プロジェクトを一層充実するためには、産学のさらなる「対話と協働」による「学修成果とプロセスの可視化」が必要である。また、プログラム内容をより充実させるためには、企業内教育等の可視化、標準化が重要であり、今後、いかに企業内教育等をプログラムに取り入れることができるかが課題である。

さらに、「プログラムを修得し社会で著しい活躍をする人材」といったサクセスモデルやストーリーが本プログラムの理解者や賛同者を得るために重要であり、これらを作り、PRを適切に行うこと、受講者がアクセスしやすい環境を整備することが、プログラムの全国同時展開を図るための課題である。

(2) 段位制度の構築と運用

段位制度については、アンケート結果にもあるように現場で通用するものでなければならない。それぞれの級に応じた知識や技能等の内容をさらに精査するとともに、評価基準をより明確にする必要がある。さらに、全国的な普及を図ること及び事業の継続性の観点から、運用団体（NPO等）を設立すべく、参画する教育機関や企業の拡大が必要となる。

(3) グローバル対応

現段階では、英語力を修得することを含めたプログラムとしているが、今後においては、英語圏以外を対象とした語学についても検討する必要がある。また、自国文化の発信力・異文化理解力の向上を図るためのカリキュラムの開発も必要となる。

(4) 指導者養成

本プログラムを実践し中核的専門人材を養成するためには、学習者を指導・支援する指導者の役割が重要である。企業内教育の可視化・標準化を進めながら、教育機関と企業との一層踏み込んだ対話と協働が必要となる。

(5) プロジェクトの評価

プログラムの「質の改善」をプログラムの実践と同時進行的に実施するためのPDCAサイクルを確立し、市場のニーズや動向を即時的に捉えた改善・改革を進める必要がある。

文部科学省委託事業
成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進
平成 25 年度事業報告書

発 行 平成 26 年 3 月

発行者 大野博之 職域プロジェクト代表
国際学院埼玉短期大学長

発行所 国際学院埼玉短期大学
埼玉県さいたま市大宮区吉敷町 2-5

Tel.048-641-7468 Fax.048-641-7432