

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み (■：政府の取組み、□：民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
高度マネジメント	<p>●プロデューサー、マネージャー、マーケティングディレクター等</p> <p>(キャリアパス) ⇒企業内における制作現場での経験を経て配置転換(OJTによる技能習得)</p>	<p>○マーケティング能力</p> <p>○変化対応力</p> <p>○コミュニケーション能力、語学力</p> <p>○産業ビジネスフローに沿った業務基礎知識(法務や経理等の知識を含む)</p>	<p>(教育機関での人材育成)</p> <p>○プロデュース人材の育成は産業内のOJTで行われる場合がほとんどであり、国内教育機関での育成ができていない【検証委】</p> <p>○コンテンツ分野のプロダクション・マネジメント等を体系的に研究・教育できる国内の教育機関が少ない(芸術系大学もクリエイターや個人アーティストの育成が中心)【検証委】</p>	<p>■国際コンテンツビジネスプロデューサーの育成を目的とした海外教育機関や海外企業における研修の機会を提供[プロデューサー人材育成事業]【経産省】</p>	<p>《教育機関で必要な取組み》</p> <p>○ケーススタディやインターン等を通じた実習の実施</p> <p>《産業界で必要な取組み》</p> <p>○コンテスト等、実地で業務を学ぶことのできるトライアル機会の提供</p> <p>○異業種交流の場の創出</p>
専門・管理	<p>●ディレクター、監督、編集者、プロダクションデザイナー(製作統括)等</p> <p>(キャリアパス) ⇒専門学校や大学等の専門課程を卒業後、コンテンツ企業や制作会社に就職(教育やOJTによる技能習得)</p>	<p>○マネジメント力</p> <p>○コミュニケーション能力</p>		<p>■教育機関や産業団体等が参画する「アニメ・マンガ人材養成産学官連携コンソーシアム」において、人材養成学習システムの開発・普及の広報や、活動自立化に向けた検討等を実施[アニメ・マンガ人材養成産学官連携事業]【文科省】</p>	<p>(上記と同じ)</p>
実務	<p>●脚本家、アニメーター、テクニカルデザイナー、グラフィックデザイナー、プログラマー等</p> <p>(キャリアパス) ⇒専門学校や大学等の専門課程を卒業後、スタジオや制作会社に就職(教育やOJTによる技能習得)</p>	<p>○各職種に必要な基礎技術(画力、表現力等)</p>		<p>■若手人材を制作スタッフに起用した、OJTによる人材育成[若手アニメーター等人材育成事業]【文化庁】</p> <p>■若手映画作家を対象とした、本格的な映像制作技術と作家性を磨くために必要な知識や技術を継承するためのワークショップや研修実施[若手映画作家育成プロジェクト]【文化庁】</p> <p>■メディア芸術の4部門において優れた作品を顕彰[文化庁メディア芸術祭]【文化庁】</p> <p>□日本動画協会の会員社を中心に、アニメ産業界がアニメ関連教育機関のパートナーとなってアニメの仕事を目指す人材の育成と就業をサポートすることを目的に「アニメ人材パートナーズフォーラム」を設立【日本動画協会】</p>	<p>(上記と同じ)</p>

クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組みの方向性について【デザイン】

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み (■：政府の取組み、□：民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
高度 マネジ メント	<p>●デザインオフィサー</p> <p>- 経営方針、IT、技術、ブランディング、宣伝、販路開拓など、総合的にデザイン開発を行う人材</p> <p>(キャリアパス) ⇒国内での教育に加え、海外トップスクール(RCA、スタンフォードd.school、イリノイ工科大学等)へ留学し、キャリアアップしてから就職する傾向</p>	<p>○経営的な視点も含め、トータルに協働して商品開発を行う能力</p> <p>○ビジネス(B)+テクノロジー(T)+クリエイティブ(C)の3分野を統合的に活用する能力</p> <p>○分野横断的な幅広い知識体系</p> <p>○ソフトウェアエンジニアリングやデジタルデザインの能力</p>	<p>(教育機関での人材育成)</p> <p>○BTC人材を育成可能な幅広い分野をカバーできるカリキュラムを持つ国内教育機関が不足</p> <p>○抽象度の高い教育分野であり、教育機関において、プロジェクトベースでの実践による習得機会が不足</p> <p>(産業界での人材育成)</p> <p>○産業界で必要な様々な手法を習得可能な、教育機関との人材教育連携や、企業間での人材交流が不足。</p>	<p>□東京大学i-school、京都大学、九州大学、慶應大学等がデザイン教育を実施</p> <p>■東京大学とRCAによるデザインラボ設置を支援[クールジャパン拠点連携実証調査]【内閣府】</p> <p>□(一社)Future Center Alliance Japan (FCAJ)が業種横断的なセミナー・ワークショップ等を実施</p>	<p>○分野横断的かつ質の高い教育を行うため、国内教育機関相互や海外トップスクールとの連携を促進</p> <p>○教育機関において、様々な分野のBTC人材を講師として、産学連携の具体的なプロジェクトベースで実践習得できる教育カリキュラムの策定を支援</p>
専門・ 管理	<p>●ディレクター</p> <p>- 外部デザイナーやバイヤー、技術者など、デザイン開発において様々な調整・マネジメントを行う人材</p> <p>(キャリアパス) ⇒大学や専門学校を卒業後に就職</p>	<p>○協働作業における管理・調整を的確に行う能力</p> <p>○分野横断的な幅広い知識体系</p>			
実務	<p>●デザイナー</p> <p>- 製品の設計、広告の実データ等を作成する人材</p> <p>(キャリアパス) ⇒大学や専門学校を卒業後に就職</p> <p>○デザイン事業所数(2014年) - 9,010件 (出典:総務省 経済センサス(14))</p> <p>○デザイナー数(2014年) - インハウス : 137,110人 - フリーランス : 40,040人 (出典:経産省 デザイン政策ハンドブック)</p>	<p>○分野横断的な幅広い知識体系</p>			

クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組みの方向性について【ファッション】

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み (■：政府の取組み、□：民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
高度 マネジ メント	<p>●プロデューサー</p> <ul style="list-style-type: none"> - ブランドマネジメントを行う人材 - デザイナーを数名束ね、現地直営の店売りと、他店舗への卸機能も兼ね備えた事業展開を行う人材 <p>(キャリアパス) ⇒国内の専門学校等での教育に加え、海外の著名なデザインスクール(セントマーティン、アントワープ、パーソンズ等)へ留学し、キャリアアップしてから就職する傾向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○クリエイションを理解できる目利き能力 ○マーケティング能力 ○語学 ○国内外の取引規制、貿易実務、法律 ○(ITを活用した商品製作や店頭販促等)ITを活用できる能力 	<p>(教育機関での人材育成)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○大学レベルの教育を行うファッション学科が不足(海外では、ファッション学科を持つ大学が人材育成を担う) 	<ul style="list-style-type: none"> □ファッション産業の人材育成を目的に設立された一般財団法人ファッション産業人材育成機構(IF I)が、国内初のファッションビジネススクールを開設(1998年～) 	
専門・ 管理	<p>●マーチャンダイザー</p>				
実務	<p>●デザイナー</p>				

クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組みの方向性について【食(外食産業)】

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み (■：政府の取組み、□：民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
高度 マネジメント	●経営者、プロデューサー等 - ブランドマネジメントを行う人材	○クリエイションを理解できる目利き能力 ○マーケティング能力	(教育機関での人材育成) ○日本国内に、調理とマーケティング、トップマネジメントを学問として学べる場が不足【事務局ヒア】 ○サービス業における人材育成では、クリエイティブとマーケティングが一体化した教育プログラムが必要【池尾委員】 ○サービス業におけるトップ人材の流動化を進めるためにも、働いている人(中間管理職等)を対象としたマネジメント教育が必要【池尾委員】 (専門職大学での人材育成) ○食産業をけん引する料理人育成のためには、食と農、観光分野による連携が必要【尾藤部長】 ○専門職大学を卒業して調理師免許を取得できるようになるかどうかといった交通整理が必要【事務局ヒア】	□中村学園大学が「フード・マネジメント学科」を開設。また、海外トップスクール(Culinary Institute of America)と包括連携協定を締結 □立命館大学が2018年度より「食科学部」の設置を構想中。学部設置に向け、産業界のニーズを反映させるため、立命館大学、日本フードサービス協会、外食企業等による産学連携コンソーシアムを設置。 ■立命館大学と日本フードサービス協会が協働し、マネジメント人材養成を目的とした経営者向けプログラムを実施予定(海外トップスクールとの連携を想定)[サービス経営人材育成事業]【経産省】	○単位互換やダブルディグリー、実習等について検討
専門・ 管理	●料理人 等 (キャリアパス) ⇒調理師養成施設等を卒業後に就職し、OJTによる技能習得 (※外国人材の受入ニーズあり)	○調理に関する知識・スキル ○専門分野の背景となる教養 ○農業や観光分野に関する知識	(外国人材の受入れ) ○外食産業や観光産業で外国人料理人の受入れニーズあり【事務局ヒア】 ○外国人料理人の日本料理店での就労を可能とする現行制度は、受入店側の負担が大きく(外国人材が戦力になった頃に帰国等)、制度が先細りになる可能性がある【事務局ヒア】	■外国人材が、日本の調理師学校卒業後、国内の日本料理店で働きながら技術を習得することが可能(最大2年間)[日本料理海外普及人材育成事業]【農水省】 ■総合特区制度の活用により、海外のレストラン等に勤務している外国人料理人が、業務の一環で、当該特区内の日本料理店で働きながら伝統料理の技術を習得することが可能(最大5年間)[特定伝統料理海外普及事業]【京都市】	○外国人料理人の在留期間が、現行の「2年以内」から「5年以内」へ延長されるよう法務省と協議【農水省】
実務	●ホールスタッフ 等 (キャリアパス) ⇒企業内での研修やOJTによる技能習得 (※外国人材の受入ニーズあり)	○ホスピタリティ	(外国人材の受入れ) ○人材不足の職種。現状、外国人材による就労は認められていないが、外国人材が日本でスキルを学んで自国に帰れば、日本のアンバサダーや、将来的に日本企業が海外進出する際の現地人材の確保につながるとの意見あり【事務局ヒア】		

クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組みの方向性について【観光(宿泊業・旅行業)】

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み (■：政府の取組み、□：民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
高度 マネジメント	<p>●経営者</p> <p>(キャリアパス) ⇒ホテルの場合、いくつかの現場経験を経た後に就任 ⇒旅館の場合、家業が多く、経営者の子息等が、一般企業や他の旅館で働いた後に就任することが多い</p> <p>〔施設数 (H27.3 末時点) - ホテル：9,879 施設 - 旅館：4万1,899 施設 (出典：厚労省 衛生行政報告例)〕</p>	<p>○ビジネス環境 (ICTの進展) や旅行客 (インバウンド増加、志向変化の加速化) の変化に対応できる能力</p> <p>○コミュニケーション能力</p> <p>○マーケティング能力</p>	<p>(教育機関での人材育成)</p> <p>○ビジネス環境の変化や旅行客の変化に対応できる経営人材の育成が急務【観光庁】</p> <p>○サービス業におけるトップ人材の流動化を進めるためにも、働いている人 (中間管理職等) を対象としたマネジメント教育が必要【池尾委員】</p> <p>○サービス業における人材育成では、クリエイティブとマーケティングが一体化した教育プログラムが必要【池尾委員】</p> <p>○日本独自の現場環境 (旅館等) を考慮した、日本型教育モデルの確立が必要【事務局ヒア】</p> <p>○旅行業の中心は現場からのたたき上げ人材であり、MBA等を持つ高学歴な経営人材や、従業員を大学に通わせて経営スキルを身に付けさせるニーズは少ない【事務局ヒア】</p>	<p>■京都大学及び一橋大学の大学院段階における観光MBAの設置・開学 (2018年度～) に向けて支援【観光庁】</p> <p>■旅館・ホテルの経営人材育成について、地域の観光系大学における社会人向け教育カリキュラム確立を目的に、産学連携による自立持続可能な仕組作りを支援 [観光産業を担う中核人材育成・強化事業]【観光庁】</p>	<p>○産学連携の下、経営人材育成の取組を継続し、安定的に人材を供給する【観光庁】</p>
地域 プロデューサー	<p>●DMOの中核を担う人材</p> <p>〔日本版DMO候補法人 (H29.3.28 時点) - 広域連携DMO：5 件 - 地域連携DMO：63 件 - 地域DMO：66 件 (出典：観光庁)〕</p>	<p>○多様な主体をまとめ上げる調整能力</p> <p>○地域資源を磨き上げる能力</p> <p>○知見が広く、外から地域を見る能力</p>	<p>(DMOの中核人材)</p> <p>○DMOをまとめあげる人材や、地域資源を磨き上げられる人材が不足【事務局ヒア】</p>	<p>■日本版DMOに対する支援策として、DMO的手法で観光地経営を行うための人材を育成する基礎プログラム、観光地域のマネジメント・マーケティングを行うためのツール (DMOネット) を開発中【観光庁】</p>	<p>○地元の人材育成に資するような、地域資源の磨き上げについて体験して覚えることのできるカリキュラムを作ることが必要【事務局ヒア】</p>
専門・ 管理	<p>(宿泊業)</p> <p>●企画、広報、フロント等</p> <p>(旅行業)</p> <p>●企画、広報 等</p>	<p>○コミュニケーション能力</p>			
実務	<p>(宿泊業)</p> <p>●サービス、ベルボーイ、仲居、料理人 (※外国人材の受入ニーズあり)</p> <p>●ベッドメイキング、清掃、洗い場 等</p> <p>(旅行業)</p> <p>●旅行会社の海外窓口業務 (※外国人材の受入ニーズあり)</p> <p>●通訳ガイド 〔通訳案内士数 (H28.4.1 時点) - 20,747 人 (出典：観光庁)〕</p>	<p>○コミュニケーション能力</p> <p>○幅広い知識 (アレルギー等)</p>	<p>(外国人材の受入れ)</p> <p>○人材不足の職種。現状、外国人材による就労は認められていないが、高いコミュニケーション能力や幅広い知識が求められる専門職として、外国人材 (特に留学生) 受入れに関するニーズが高い【事務局ヒア】</p> <p>○特に旅館で和食料理人が不足。また、外国料理を専門とする外国人材の採用にあたり、若手人材採用のため、実務経験期間 (現行10年以上) 短縮に関する要望あり【事務局ヒア】</p> <p>○毎年大量に採用するほどではないが、特にアジア系の言語を話せる外国人材 (特に留学生) 採用に関するニーズあり【事務局ヒア】</p> <p>(通訳ガイドの不足)</p> <p>○急増する外国人旅行者に対応可能なガイドの量を確保できない</p>	<p>■外国人がホテルや旅館等での就労を希望する場合の申請人の予見可能性を高めるため、ガイドラインを策定【法務省】</p> <p>■外国人材が、日本の調理師学校卒業後、国内の日本料理店で働きながら技術を習得することが可能 (最大2年間) [日本料理海外普及人材育成事業]【農水省】</p> <p>■現行制度において、留学生等を旅行会社の語学力を活かした窓口として採用することは可能</p> <p>■通訳案内士の業務独占規制を廃止予定 (通訳案内士法の一部改正)【観光庁】</p>	<p>■ (左記に同じ)</p> <p>■ (左記に同じ)</p>