

公益社団法人全国調理師養成施設協会

「中長期計画 2035」

<全調協の新たなキーワード「Enhance & Innovation」>

全国調理師養成施設協会(全調協)は、1973年の設立以来、「調理師法等の目的に基づき、調理師等の養成施設の管理及び運営の指導と調理師等の養成教育の振興を図るとともに、国民の食生活の改善及び調理技術の合理的な発達に関する調査研究並びに食品衛生の向上及び栄養改善思想の普及、食育の普及啓発、健康の保持増進、公衆衛生の向上等に務め、国民の福祉の向上に寄与すること」という設立趣旨の下、日本の食を支える大きな役割を果たしてきました。(全調協サイト「協会設立 50 周年記念事業」記念史参照 https://www.jatcc.or.jp/upload_files/0327_50anni_Web.pdf)

しかしながら、現在、わが国の職業教育を取り巻く環境は、生産年齢人口の減少のみならず、職業人に求められる能力の高度化や複雑化、雇用の流動化、各分野におけるグローバル化の急速な展開への対応等、大きな変革期を迎えています。今後はさらに、労働生産性の向上、地産地消等に関連した地域貢献、食文化の伝承と普及、サステナブルな飲食店経営、最新の調理技術の習得、グローバル化への対応、多様性への理解、DX等のテクノロジーの活用等を意識した、持続可能な未来を見据えることができる調理師の養成が求められています。

全調協では、これまで「人を育み 技を磨き 食を拓く」というスローガンを掲げ、社会に貢献できる人材の養成に務めてきました。今後はさらに時代に合わせた、持続的成長ができる調理師を養成するためのビジョンとして、これまで養成施設で築き上げてきた高い知識・技術をさらに高め、社会的意義のある新たな価値を創造し、幅広い変革を起こしたいという思いを込め、「Enhance & Innovation」というキーワードを新たに設定しました。

養成施設にはさまざまな学校種がありますが、各々の学校理念の下、食文化、食と健康、食品の特性や栄養、食品の安全と衛生、調理科学、食育などに関する幅広い座学の教養と、そこで学んだ理論に裏付けられた実技、その双方の養成教育を行うことで、それぞれの時代に即した、質の高い職業人の養成に努めてきました。時代の変化への対応が求められる中でも、その姿勢はこれからも変わることなく、さらに、時代やニーズに合わせて新たな食のあり方を提案できる創造力、地域や他分野との連携を通じて食に関

わる新たな価値を共創できるコミュニケーション力等を兼ね備えた、飲食業界全体の改善・革新を自ら牽引できる調理師の養成を目指していきます。これは結果的に、全調協の設立趣旨である「国民の福祉の向上」、すなわち「ウェルビーイング」につながると確信しています。

私たち調理師養成教育関係者は、卓越した技能を目指すスペシャリスト志向の人々、職業人としての自立とキャリア発展に将来を見出した人々にとって、魅力ある学びの場となるよう、これまでの授業内容に加え、現場直結型の実習(食品衛生実習を含む)の拡充、産学連携インターンシップの充実、地域との連携、DXリテラシーの獲得、グローバル対応と多文化理解の強化、環境への配慮など、実践的かつ最新の職業教育につながるカリキュラムを充実させなければなりません。加えて、学びを提供する側である私たちもまた、常に自身の質向上の努力を続け、調理師の社会的評価の獲得・向上に資する必要があります。

私たちは、「Enhance & Innovation」をキーワードに、不断の革新を通じた継続的な改善と新たな価値の創出を目指します。そのために、飲食業界関係者やステークホルダーの声を丁寧に拾い上げつつ、養成施設を中心とした全調協が一丸となって、より良い未来を築くために挑戦しつづけます。

Enhance：既存の技術やサービス、アイデアをさらに磨き上げ、より高い品質や価値を生み出すこと。類似する単語に「improve」があり、どちらも「向上させる」という意味だが、improveは、これまでの状態を良くする際に使用され、その改善前の状態は保証しない。一方、enhanceは、すでに状態の良いものを、さらに優れたものにする際に多く使用される。

Innovation：革新や刷新、新機軸と訳されることが多く、新しい技術の発明という意味を持つ。さらには、新しいアイデアから社会的意義のある新たな価値を創造し、社会的に大きな変化をもたらす自律的な人・組織・社会の幅広い変革も意味する。

ウェルビーイング(well-being)：世界保健機関(WHO)憲章で述べられている表現で、(公社)日本WHO協会では、「すべてが満たされた状態」と訳されている。「心身ともに満たされた状態」と訳されることも多い。2015年の国連総会で採択されたSDGsの宣言文には、「身体的・精神的・社会的にウェルビーイングな社会」を目指すという方向性が盛り込まれた。

＜「中長期計画 2035」の策定＞

① 調理師養成施設を取り巻く現状

飲食業界を取り巻く状況は、ここ数年大きく変化しています。2020年から丸3年に及んだコロナ禍での飲食業界のダメージは、インバウンドの激増に伴い払拭されつつありますが、今度は深刻な人手不足が続いており、各企業が人材の確保に苦戦しています。一方、人材を送り出す側の養成施設を見ると、2024年のわが国の18歳人口は106.3万人と減少の一途をたどっており、2035年にはその数は100万人を下回ると推計されています。さらに、それに伴う大学全入のあおりで、養成施設を取り巻く環境は、なお一層厳しさを増しています。

昨今、飲食業界は慢性的な人材不足だけではなく、少子化だけが原因ではない調理師養成施設への入学検討者の減少も問題となっています。これは、長時間労働、ワークライフバランスの欠如、低賃金・低待遇などの労働環境面に加え、コロナ禍における飲食店関係者の長引く苦境や、知識不足による飲食店でのコロナ感染症罹患などのニュースも相まって、入学対象者だけではなく、保護者や高校教員等のステークホルダーなどから、マイナスイメージを持たれていることも要因の一つと考えられます。

さらに、わが国では、いわゆる一条校と呼ばれる学校群とそれ以外の学校群で制度が区分されており、後者は前者に比べて教育行政上の支援等が遅れていることは否めません。それに加え、飲食業界へのマイナスイメージ、大学全入時代などの要因も重なり、現在、一条校に属する大学への進学を選択する傾向が顕著になってきています。

留学生については、コロナ禍により一時期減少しましたが、現在は再び増加傾向が見られます。しかしながら、卒業後の就労に目を向けると、その法整備がまだ整っておらず、在留資格が得られないことも多くあり、養成施設卒業後に日本国内での就労を望んでいてもかなわないという声も聞かれています。

② 「中長期計画 2035」策定の経緯

全調協は、冒頭に示した設立趣旨を実現するため、養成教育振興のための「調理師養成教育全書」や「総合調理用語辞典」など各種教材図書の発刊、養成教育の質向上を目指した「調理技術コンクール」「技術考査」「全調協実技検定」の実施、国民の食育に貢献する「食育インストラクター制度」「Z-1 グランプリ」などの食育事業の展開、教職員の質向上を目指した「調理技術教育学会」の創設など、多岐にわたる事業を推進してきました。

また、これらを含めた全調協の各種事業を、長期的な目標を持って実現するため、2017年11月に第1次中期計画(2017～2021年度)を、2022年2月に第2次中期計画(2022～2026年度)を策定し、その具現化を推し進めてきました。

しかし、前述のような養成施設を取り巻く現状に加え、不安定な社会情勢、地球温暖化による食料危機、物価の高騰など、当初予想していた状況とは様相が異なってきています。そのため、これらの課題に向き合い、これから全調協が目指すべき道筋を明らかにし、その具体的な方向性を示すための基本方針として、第2次中期計画の終結を早め、新たなビジョン「Enhance & Innovation」を設定し、2025～2034年度を中長期的なスパンで見据えた「中長期計画 2035」を作成することとしました。

③ 「中長期計画 2035」の三本柱

今回の「中長期計画 2035」策定に当たっては、これからの未来を担う質の高い調理師の養成はもちろんのこと、調理師養成施設卒業者への正しい評価獲得、調理師という職業のイメージアップを図ることなども重視し、次の三本柱を中心に、新たなビジョン「Enhance & Innovation」の具現化を図ることとしました。

- ・ 調理師養成施設卒業者への正しい評価獲得と試験制度を含む各種制度のさらなる充実
- ・ 調理師養成施設の発展と養成教育の質の向上
- ・ 調理師養成施設のアピール強化と調理師という職業のイメージアップ

現在私たちが直面しているこのピンチを、「Enhance & Innovation」を実装するチャンス、絶好の機会として捉え、「受け継ぐべきもの」と「変えていくべきもの」との調和を図り、全調協内外の連携を深め、立場を越えて知恵を出し合い、手を取り合って各種課題を解決するため、この「中長期計画 2035」で示したさまざまな方向性を具現化し、より質の高い養成教育の実現と、持続可能な社会の実現を目指していきます。

④ 実施体制

計画の実施に当たっては、すでに全調協内部に設立した下記のチームを中心として行います。なお、三本柱の一つ「調理師養成施設の発展と養成教育の質の向上」については、これまでの全調協事業を引き続き推進することで、中長期計画を実現します。

〈養成教育制度検討チーム〉

三本柱の一つ「調理師養成施設卒業者への正しい評価獲得と試験制度を含む各種制度のさらなる充実」の実現に向けて検討・実行するチームです。チームメンバーは、養成施設関係者、業界等関係者、有識者で構成し、それぞれ下記の役割を担います。

- ・養成施設関係者：現場の実態や課題、学生の実情を反映させ、制度変更の現実的な運用可能性を検討する。
- ・業界等関係者：業界が求める人材像を提示し、教育内容との乖離を指摘・調整するとともに、就職後の現実に即した意見を提供する。
- ・有識者：教育政策、資格制度、職業教育、調理・食文化全体の俯瞰的な視点を提供し、制度設計の正当性を担保する。

〈広報PR戦略チーム〉

三本柱の一つ「調理師養成施設のアピール強化と調理師という職業のイメージアップ」の実現に向けて検討・実行するチームです。チームメンバーは、養成施設関係者、業界等関係者、有識者で構成し、それぞれ下記の役割を担います。

- ・養成施設関係者：現場目線で「調理師養成の魅力」や「学生の実情」を共有し、広報素材のベースを作ることで、在学生・入学対象者に響くメッセージ設計に貢献する。
- ・業界等関係者：現場での活躍例を提示し、職業としての調理師の現実と魅力を訴求する。さらに、学校と業界の“イメージのずれ”を埋める橋渡しとなる。
- ・有識者：中立的かつ専門的な立場から、若年層へのアプローチやSNS発信、ブランド構築などについての広報方針・戦略を助言し、メッセージの一貫性や影響力を高める視点を提供する。

⑤ 計画期間

「中長期計画 2035」の計画期間は、2025年度から2034年度(2035年6月)までの10年間とします。なお、その期間中、状況に応じて見直しを図ります。

<現状の課題>

1 調理師養成施設の経営・運営面

- ・ 入学者数の減少
- ・ 補助金・助成金対象校の偏り
- ・ 同業他校、大学等との競争激化
- ・ 教職員の確保・育成の問題（2030年問題、指導力）

2 法改正・制度面

- ・ 調理師法の整合性（調理師免許取得、養成施設卒業者と試験合格者）
- ・ 食品衛生責任者資格の取得方法（各種免許取得者と講習会受講修了者）
- ・ 学校教育法改正への対応（単位制導入、自己点検評価・外部評価）
- ・ 就学支援制度の不足
- ・ 留学生卒業後の就労資格の制限

3 カリキュラム・教育面

- ・ 実技検定試験実施率の低迷
- ・ IT・デジタル技術導入の遅れ
- ・ 学生のモチベーション低下
- ・ 増加する離職率

4 全調協の運営面

- ・ 収益の減少
- ・ 養成施設、関係団体との関係性の希薄化
- ・ 職員の確保・育成の問題（2030年問題）

＜対策の方向性＞

1 「調理師養成施設卒業者への正しい評価獲得と試験制度を含む各種制度のさらなる充実」

調理師養成施設における教育の質の高さ、免許取得プロセスを広く周知し、調理師試験との違いを明らかにすることで、調理師養成施設卒業者が適正に評価される仕組みを構築するとともに、現場での即戦力としての認知を向上させます。また、調理師法の整合性について、幅広い知見から意見を募り、さらなる充実を図ります。実施に当たっては、全調協内に新たに設置した「養成教育制度検討チーム」が中心となって活動します。

(1) 調理師養成施設卒業者の評価向上

a 業界団体・企業との連携強化

- ・ 養成施設卒業者の技術レベルを示す「全調協実技検定制度」のアピール
- ・ 卒業後のスキルアップ支援として、関連団体と連携した専門技術研修の充実
- ・ 大手飲食企業・給食事業者等と連携し、卒業者の採用優遇制度等を構築
- ・ 関係団体と連携し、専門調理師資格取得の有用性をアピール

b 卒業者のキャリアパス可視化

- ・ 養成施設卒業者の活躍事例をデータ化し、就職実績のPR
- ・ 成功事例のインタビュー動画や冊子を制作し、進学希望者・企業向けに発信

(2) 調理師関連各種制度の充実

a 調理師免許取得プロセスの透明化・公平化推進

- ・ 養成施設卒業による免許取得と調理師試験合格による免許取得の違いの周知
- ・ 養成施設卒業者と調理師試験合格者との実務能力の整合化に向けた取り組み

b 調理師の社会的評価向上のための政策提言

- ・ 調理師の地位向上に向けた行政・業界団体との連携強化
- ・ 公共機関における調理師資格の優遇措置の導入提言
- ・ 飲食業界全体の人材確保・待遇改善に関する提言の実施

2 「調理師養成施設の発展と養成教育の質の向上」

各種法令改正への対応や調理師養成カリキュラムの充実を図るとともに、既存の全調協事業への参画強化を図ることで、調理師養成施設の継続的な発展につなげます。また、教員自身のスキルアップ、指導力強化のため、調理関連団体、食品関連業界等との連携強化による実践的な学びの提供を積極的に行います。実施に当たっては、全調協の各種事業を通して行います。

(1) 各種法令改正への対応とカリキュラムの充実

a 各種法令改正への対応

- ・ 全調協ニュース等による各種法令改正についての情報共有
- ・ 各種法令改正への対応策についてのセミナー等実施

b 調理師養成カリキュラムの充実

- ・ 近年の食関連情報を取り入れた必修編教科書改訂版発刊
- ・ デジタル教材販売を通じた学習環境の多様化

(2) 全調協事業への参画強化

a 全調協実技検定実施校増加促進

- ・ 実技検定実施による実力の可視化
- ・ 実技検定実施率増が、調理師の地位向上に向けた提言等に繋がることをアピール

b グルメピック参加校増加促進

- ・ グルメピック参加による学生のモチベーションアップと他校学生との交流
- ・ 他校の実力把握により教員・学生の意識を刺激

(3) 教員のスキル向上支援

a 教員研修等の充実

- ・ 指導力向上、最新技術の習得のためのセミナー等の開催
- ・ 「調理技術教育学会」への入会によるスキル向上の機会拡充

b 調理関連業界、他業界、他校との交流促進

- ・ 他の飲食関連団体との交流促進
- ・ 「調理技術教育学会」分科会への参加による各種企業、他校との情報交換実施

3 「調理師養成施設のアピール強化と調理師という職業のイメージアップ」

調理師養成施設の魅力を広く伝えるため、一流シェフ、各種関係団体、マスメディア等との連携による認知度向上施策を実施するとともに、これからの入学対象者に向けた各種イベント等を行い、アピールを強化します。また、すでに職場環境が整っている事例を広く紹介するほか、現場に対して調理師を取り巻く環境整備への理解を求めます。実施に当たっては、全調協内に新たに設置した「広報 PR 戦略チーム」が中心となって活動します。

(1) 調理師の魅力発信

a 調理師養成施設の広報活動強化

- ・ 現在行っている SNS・YouTube による PR 活動を継続的に展開
- ・ マスメディアとの連携による養成施設認知度向上施策の実施

b 有名シェフ、飲食団体等とのコラボイベント

- ・ 卒業生や在校生向けにトップシェフの特別講義や実演会を開催
- ・ 他の飲食関連団体会員や大手企業とのコラボレーションによるイベントの実施

(2) 若年層へのアピール強化

a 高校生向けの体験型イベントの実施

- ・ 調理師の仕事を体験できるイベントやワークショップの開催
- ・ 全調協賛助会員とのコラボレーションによるイベントの実施

b 料理関連番組制作等とのタイアップ

- ・ 料理関連番組制作等に協力、テロップへの記載
- ・ 調理師を主人公とした作品の制作協力・監修を通じて職業の魅力を発信

(3) 調理師という職業のイメージアップ

a 調理師の悪いイメージを払拭

- ・ 環境整備が整っている飲食店オーナー・従業員等のコメントを拡散

b 飲食関連団体への要望

- ・ 飲食店関連団体に対し、調理師を取り巻く環境整備の改善要望

＜全体戦略と目標の明確化＞

全体戦略の実効性を高めるため、三本柱として示した項目ごとに、KGI（Key Goal Indicator）：重要目標達成指標、KPI（Key Performance Indicator）：重要業績評価指標、KSF（Key Success Factor）：重要成功要因の三層構造により、到達すべき目標とその実現のための道筋を設定します。

本計画のキーワードである「Enhance & Innovation」の下、KGI を最終目標として据え、その進捗を KPI で可視化し、さらに施策の成功のために必要な KSF を通じて現場レベルでの具体的な改善行動に落とし込むことで、全調協全体が一丸となって持続的な成長と社会的信頼の獲得を目指します。また、定期的な進捗モニタリングと計画の柔軟な見直しを通じて、変化に対応し続ける体制を構築します。

1 「調理師養成施設卒業者への正しい評価獲得と試験制度を含む各種制度のさらなる充実」

指標種別	内容、目標等
KGI 最終目標	調理師養成施設卒業者が「即戦力」として、その実力が業界内外で正しく評価され、社会的信頼と地位が確立された状態。また、調理師関連各種制度が充実した状態。
KPI 業績指数	<ul style="list-style-type: none"> ・調理師養成施設入学者数：15・18歳人口に対する割合 0.6% (13千人/2,167千人) → 0.7% (13千人/1,809千人) ・調理師養成施設卒業者に対する業界満足度：80%以上 ・調理師免許保有者を優先的に採用する飲食店の割合：社→社 ・調理師免許取得方法の違い(調理師免許がなくても飲食店開業できること)を知っている人：%→% ・実技検定制度を知っている飲食店：社→社 ・留学生入学者数：年間 348人→700人 ・調理師免許取得者数：年間 23,790人→24,000人 ・専門調理師認定証交付数：年間 335人→400人
KSF 成功要因	<p>[教育の質と成果の「見える化」]</p> <p>実技検定・修了評価・卒業後キャリアを客観的に示し、調理師養成施設卒業者の価値を社会に伝える仕組みを確立する。</p> <p>[関係団体・企業との連携強化]</p> <p>業界が求める能力との接続、採用優遇制度の設計、キャリアパス構築に関する継続的な協議と連携。</p>

	<p>[制度設計における「整合性」と「公平性」]</p> <p>調理師試験の実技審査導入など、調理師養成施設卒業生と調理師試験合格者の間での評価・免許制度の整合性を保ち、社会的信頼を得る。</p> <p>[政策提言の戦略性]</p> <p>行政・業界・メディアを巻き込んだ説得力のある政策提案・周知活動の実施。</p>
--	---

2 「調理師養成施設の発展と養成教育の質の向上」

指標種別	内容、目標等
KGI 最終目標	すべての調理師養成施設が高度で実践的なカリキュラムと指導力を備え、持続的に発展している状態。
KPI 業績指数	<ul style="list-style-type: none"> ・教育満足度：学生 80%以上、教職員 70%以上、業界 70%以上 ・技術考査実施率(学校数 95%)：実施者(入学者数全体を 100%として)73%→85% ・実技検定実施校数：39 校→100 校 ・食育インストラクター試験実施校数：118 校→150 校 ・グルメピック参加校数：58 校→100 校 ・全調協学校運営セミナー参加者数：110 名→200 名 ・調理技術教育学会入会数(団体会員)：45 校→100 校
KSF 成功要因	<p>[法改正や教育制度改革への迅速な対応]</p> <p>学校教育法、調理師法、就学支援制度等改正について適宜解説セミナー等を開催し、施設側の制度適応力を向上。</p> <p>[教員の力量向上と継続的なスキルアップ]</p> <p>現場教育の核となる教員の質の確保と、実務力・指導力を向上させる学習機会の整備。調理技術教育学会への入会促進。</p> <p>[実技・理論の高度な融合]</p> <p>教育内容の高度化(デジタル活用、最新技術の導入)と現場実践のバランス確保。調理技術教育学会での情報共有。</p> <p>[全国規模でのベストプラクティス共有]</p> <p>実技検定、グルメピック、食育活動等のイベントを通じた好事例の共有と横展開。</p>

3 「調理師養成施設のアピール強化と調理師という職業のイメージアップ」

指標種別	内容、目標等
KGI 最終目標	若年層・保護者・教育関係者が調理師という職業や調理師養成施設に魅力を感じ、関心と需要が高まる状態。また、調理師が快適に働くことができ、早期離職率が低い状態。
KPI 業績指数	<ul style="list-style-type: none"> ・養成施設入学者数：15・18歳人口に対する割合0.6% (13千人/2,167千人)→0.7% (13千人/1,809千人) ・Instagram フォロワー数：1,725人→5,000人 ・体験イベント：年3,000人以上 ・マスメディア登場回数：年3回以上 ・調理人給与：年間359万円→394万円： ・年次有給休暇の取得日数(宿泊業、飲食サービス業)：5.9日→11.0日 ・飲食従事者の月実労時間(宿泊業、飲食サービス業)：38:59時間→38:23時間 ・飲食従事者の年間離職率(宿泊業、飲食サービス業、一般労働者)：18.2%→12.1%
KSF 成功要因	<p>[若年層に届く広報戦略の実施]</p> <p>SNS・動画・イベント等を駆使し、10～20代に響く言語・表現での訴求。</p> <p>[有名シェフやメディアとの連携]</p> <p>トップシェフ、業界リーダー、料理番組などの協働による職業魅力の再定義と拡散。</p> <p>[「働き方改革」など社会課題との接続]</p> <p>ワークライフバランス、労働環境改善などの好事例紹介を通じ、入学対象者の保護者や担当教職員の意識を転換。</p> <p>[ブランドイメージの統一と向上]</p> <p>全国での広報方針の一貫性を保ち、調理師・調理師養成施設の「格」の向上。</p>

また、共通、横断的な指標として、下記内容が挙げられる。

指標種別	内容、目標等
KGI 最終目標	全調協が「調理師養成の中核機関」として信頼・共感・実行力を兼ね備えている状態。
KPI 業績指数	<ul style="list-style-type: none"> ・施策中間レビュー実施回数、関係各所への報告：年1回 ・ステークホルダー意見交換会開催数：年1回 ・「養成教育制度検討チーム」「広報PR戦略チーム」会議開催数：1年に各4回程度 ・収支予算：継続的な黒字予算

<p>KSF 成功要因</p>	<p>[ステークホルダーとの信頼関係の構築]</p> <p>養成施設・行政・業界・教育関係者・メディアなどとの継続的で建設的な関係性の構築。</p> <p>[KPI モニタリングと PDCA サイクル]</p> <p>各施策の KPI を定期的にモニタリングし、柔軟に方針修正できる仕組みを整備。</p> <p>[全調協事務局・現場の実行力強化]</p> <p>実務を担う中核人材のスキル、情報共有体制、実行のスピードの確保。</p>
---------------------	---