

## 第4章 人材認証マッチングに関する先進事例

認証者を活動の場・団体等とマッチングするなど、認証者の学習の成果を活用に結び付けるための積極的な活動をしている認証組織、及び認証者が活躍する活動の場・団体に対してヒアリングを行い、認証者の活用に向けてのポイント・課題等を整理・分析する。

### 4-1 人材認証制度の事例の紹介

下記の事例について紹介する。

- ✓ 青森県教育委員会「青森県教育支援プラットフォーム教育支援活動推進員」
- ✓ 秋田県生涯学習センター「美の国カレッジ地域マイスター養成講座」
- ✓ 一般財団法人地域公共人材開発機構「地域公共人材育成プログラム」
- ✓ 一般社団法人教育支援人材認証協会「こどもパートナー」等
- ✓ 大分大学高等教育開発センター「「協育」アドバイザー養成講座」
- ✓ 鹿児島市（鹿児島県）「子育てサポーター養成事業」
- ✓ 公益財団法人文京アカデミーアカデミー文京「文の京生涯学習司」等
- ✓ 滋賀県立大学「近江環人」
- ✓ 滋賀大学「環境学習支援士」
- ✓ 田辺市教育委員会（和歌山県）「田辺市まちづくり市民カレッジ」
- ✓ 中央区（東京都）「中央区民カレッジ生涯学習サポーター養成コース」
- ✓ 栃木県教育委員会「家庭教育オピニオンリーダー」
- ✓ 新座市教育委員会（埼玉県）「新座市市民総合大学サポーター制度」
- ✓ 浜松市（静岡県）「浜松市生涯学習ボランティア登録制度」
- ✓ 宮城県教育委員会「子育てサポーターリーダー養成講座」
- ✓ 宮城県教育委員会「みやぎ県民大学生涯学習支援者養成講座」
- ✓ 和光大学地域流域共生センター「地域流域プログラム」
- ✓ 船橋市海老が作公民館・浜町公民館（千葉県）（「船橋市生涯学習インストラクターの会」の活動の場）

#### 4-1-1 青森県教育委員会「青森県教育支援プラットフォーム教育支援活動推進員」

##### (1)概要

###### ①沿革

2カ年の文部科学省事業（委託調査事業）を経て、平成24年度より「地域の力で夢を育む教育支援プラットフォーム事業」を県単体にて事業化した。

本事業は、各地区の教育支援プラットフォーム（企業やNPO、経済団体等）と学校を、「教育支援活動推進員」が橋渡し役となつてつなぎ、地域のキャリア教育を推進するものである。平成25年2月までに約800社・団体が「我が社は学校教育サポーター」に登録している。

###### ②養成プログラム

企業等と学校の橋渡しをする「教育支援活動推進員」を県が認定・委嘱（委嘱は年度単位）している。

推進員の資格を得るためには、以下6項目の要件全てを具備している必要がある。

- 1)子どもの教育に対する学校・家庭・地域の役割について理解している
- 2)学校支援（教育支援）に係る小中学校の状況や受け入れ態勢について理解している
- 3)学校支援（教育支援）コーディネーターの役割について理解している
- 4)児童や生徒にとってのキャリア教育の必要性について理解している
- 5)行政、企業、NPO、地域住民等が協働して地域の問題解決に取り組むことについて理解している

6)企業による教育分野への社会貢献・支援活動（教育支援CSR）について理解している  
例えば、学校ボランティアとして既に活躍しているような方は、上記4及び6について研修等を通して知識を得たり、ロールプレイにより企業への依頼・対応の手法を理解する等を経た上で、上記の要件を具備することができる。経験を有さない方がゼロから教育支援活動推進員になるための要件を具備するには、おおむね5コマ（10時間）の研修を必要としている。

###### ③認証者の特徴など

現在、認証者は39名、認証を受けていないものの協力体制にあるボランティアは11名。

## (2) 認証後の活動

教育支援活動推進員は、各地区において、企業と学校、地域の橋渡し役として活動する。推進員の主たる活動として「我が社は学校教育サポーター」の参加企業・団体を募り、また学校側と企業のマッチングを行うものがある。

特に参加企業の募集が重要なミッションであるが、平成 25 年 2 月までに全県で 800 以上の企業団体、また県内 6 地区の全てで 100 以上の企業・団体が「我が社は学校教育サポーター」へ登録している。また、出前授業などで、このプラットフォームを、事務局を通して活用した学校は平成 25 年 1 月までに 36 校（小中学校 29、高校 4、特別支援学校 3 校）。（学校と企業との直接のやり取りも可能であるため、総数は不明。）

## (3) 認証者の活用に向けての工夫点

### ① 現場で求められる力の育成

以前から学校ボランティアとして活動していた者にとっては、特に教育支援活動推進員として必要な「企業における CSR と教育」や、具体的な「企業とのやりとりの仕方」のロールプレイなど、必要な知識や経験を得る機会を提供している。

特に、プログラム開始当初の 2 年間においては、「企業への対応力」（企業訪問、依頼、交渉）といった点の研修がやや少なかったと考えられる。この点については県単独事業とするに当たり、企業数の確保の必要性の理解と、より実践的にロールプレイに力を入れる等の改善を行った。

ロールプレイについては、ただ「研修を経験した」だけで良しとするのではなく、本人が実際に企業訪問することができるようになるまで、必要に応じて複数回経験するなど、表見的な「講座の出席実績」だけでなく、実際の能力面が伴うような仕組みとしている。

### ② 地域間の格差の是正

6 地区（下北、上北、中南、東青、西北、三八）ごとの展開を行っているが、推進員の人数が少ない地域が見られた。そのため、該当地域では推進員を目指す人が、推進の要件を満たしやすいようにセミナーの時間割を工夫するなどし、推進員数増につなげることができている。

#### 4-1-2 秋田県生涯学習センター「美の国カレッジ地域マイスター養成講座」

##### (1)概要

###### ①沿革

秋田県生涯学習センターは、平成元年から12年度にかけて「グレート・アカデミー平成」における「学習指導士」の養成を行っていた。また、平成11年～13年度には、「生涯学習ボランティアコーディネーター養成講座」を、平成14年～19年度にかけては学習支援者を養成する「マナビィ・スタッフ育成・活用事業」を実施してきた。

これらの流れを受けて、平成20年度からは「地域マイスター養成講座」を開講している。県として「地域の魅力を学んでいただき、地域活動等に生かしていただく」という方針のもと、全県的な課題である「地域を学び、地域づくりの中心となる指導者」の養成に取り組むものである。

###### ②養成プログラム

地域マイスター養成講座は、県内の各地で毎年、2～3自治体を対象に実施してきた（なお、平成24年度は見直し時期として講座は実施していない）。例えば、平成23年度の開講講座は1日2講座4日間（合計8講座）を実施した。各日とも座学だけでなく演習や事例研究を開催している。基本的なプログラムは、導入講座・ワークショップ、過去の修了者による講話、修了者による運営講座の見学・体験、学習プログラムの策定に関する講義・演習（企画策定）である。

なお、従来は市町村単位の会場設定であったが、平成25年度以降は、全県域において地域の魅力を人に伝えることができるマイスターを養成することを目指し、強化地区を設定する。県北・県央・県南それぞれに強化地区を置き、各地域の核となることを目指す。

###### ③認証者の特徴など

これまで104人が修了しているが、全体として50～60代の修了者が多くなっている。

なお、自治体が求める地域人材は、各地の事情によって異なってくるため、参加者を募る際の「主な募集対象」は各自治体ごとに異なっている。「地域活動、地域おこしに関心のある人」「土日の小学生の指導者」「グループ設立に興味のある人」など様々である。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

基礎自治体ベースで行う講座のため、修了後の活動についても、市町村によって異なっ

ている。例えば「公民館の企画立案補助」「市町村教育委員会の補助」「放課後児童クラブへの参画」「地域資源の利用を目指す団体設立」など様々である。

## ②認証者団体

修了者が自立的に講座の企画・運営をするための自主グループも設立されている。平成20～23年度に開講した11市町村のうち5市町村において、6グループが自主的に活動を行っている。

### (3)認証者の活用に向けての工夫点

#### ①先輩修了者が講師を担当

講座における大きな特徴として、「先輩修了者の活用」があげられる。秋田市において実施したうち3コマ目、4コマ目については、地域マイスター養成講座の修了者に講師を依頼し、講座を担当していただいている。これは受講者にとって「自分の活動の将来像」を意識する等の機会として有用である。

また、過去の修了者を翌年度以降の講師に迎えることで、地域ベースの講座でありながら、地域を横断してのつながりを構築することも意図している。

#### ②養成プログラムを通じたネットワークの構築

開催地によっては、講座に市町村の職員も参加しており、更に修了者が立ち上げた自主グループにも参画している。(にかほ探検隊等)

また、導入講座を担当する「あきた NPO コアセンター」は市民活動を行う個人又は団体への中間支援組織であり、受講者が修了後に「NPO 活動をしたい」「団体を設立したい」等の際の相談相手ともなっている。団体設立や団体活動に多大なノウハウを持つセンターと受講者がネットワークを構築することができるのは重要である。

### ■認証者の活動事例

- ・講座修了後に、「はすの会」を立ち上げた。千秋公園の名物であるハスの資源利用を目指す団体である。いきなり会を立ち上げるのではなく、まず先進地（東京都町田市）に視察に行った上で、立ち上げを行った。また、県の生涯学習課とも相談しながら会の立ち上げを行った。
- ・本講座の講師である大学の先生や NPO コアセンターとも連携し、ネットワークを構築することができた。

#### 4-1-3 一般財団法人地域公共人材開発機構「地域公共政策士」

##### (1)概要

###### ①沿革

一般財団法人地域公共人材開発機構では、セクターの壁を越え、協働型社会における地域の公共活動や政策などを主導できる人材である「地域公共人材」を認証する「地域公共政策士」制度を行っている。京都市内等の8大学（幹事大学：龍谷大学）で連携し、平成20-22年度の戦略的大学連携支援事業に応募・採択されことにより取組が開始された。

取組は、平成21年から試行的に開始され、平成22年度より本格運用を開始した。平成23年度には、5人の認証者が誕生している。

###### ②養成プログラム

「地域公共政策士」は、キャリアパスのパスポートとして活用を意識して設計されており、履修証明にもものつとった形としている。資格取得の目安は2年となっている。

プログラムは、大きく以下の3つで構成される。1) 第一種プログラムは、学部レベルの講義（10ポイント：5科目程度）。2) 第二種プログラムは、修士レベルの講義（10ポイント：5科目程度）。3) 共通プログラムは、「キャップストーン（現場での実践活動：グループワークで実施）」と「特別講座（受講者が一堂に会しての座学とディスカッション）」により構成されている。

###### ③認証者の特徴など

受講者は学生：社会人が6：4となっている。平成23年度の認証者5名のうち、学生は2名、社会人3名（NPO2名、大学関係者1名）。今年度は、財団など団体職員2名、学生3名が認証される見込みとなっている。

受講生の年齢は20-30代の人が多いが、40代以上の受講生もいる。制度の設立・運営には、大学だけでなく、経済団体なども関わっている。

##### (2)認証後の活動

現時点では、認証を受けた社会人が、自分の職場等で学習成果等を活用している。特に、NPO勤務の認証者からは、講座の内容が仕事に直に生きているという意見があがっている。また、企業勤務の人からも、プログラムを受講したことにより、視点が広がったという意見があげられている。

### (3) 認証者の活用に向けての工夫点

#### ① 学習者アウトカムの作成

立ち上げ時に活動現場からのニーズがあり、養成する人材のレベルを明示化した「学習者アウトカム」を作成している。EU の EQF に準拠している。

この学習者アウトカムに準拠した人材養成ができているかどうかは、プログラムの質保証で担保している。講義プログラムの質保証は、経済団体や NPO と共にレビューを行うことで実施している。レビューの具体的な流れは、次のとおり。1)各大学からプログラムの申請がなされる、2)自己点検表、基礎データを提出してもらう、3)機構及び産官学民から構成される評価員による訪問調査を行う。具体的には、担当者ヒアリング、授業参観、学習者ヒアリング、施設見学を行う。

#### ② 関係者の巻き込み

制度の設立・運営には、大学だけでなく、経済団体なども関わっている。

#### 4-1-4 一般社団法人教育支援人材認証協会「こどもパートナー」等

##### (1)概要

###### ①沿革

近年、学校の教育活動に地域の人が参加するようになってきた。だが、地域ボランティアの人は、必ずしも子供に対する教育の基礎知識を得る機会がなく、またそのような教育を担う機関も存在しなかった。そのようなニーズを背景に、東京学芸大学等は、「こどもパートナー」等の制度を立ち上げた。更に、この取組をベースに、2011年6月「こどもパートナー」をはじめとする教育を支援する人材の育成を行う一般社団法人教育支援人材認証協会が設立した。

現在、大学等 15 機関がこの取組に参加している。自治体等と連携しながら認証講座を開催し、地域の人を認証している。

###### ②養成プログラム

認証制度として、以下がある。

- 1) 「こどもパートナー」：基本となる 4 つの講座（計 4 時間）を受講することで、認証が受けられる受講した人は、全て認証が受けられる。
- 2) 「こどもサポーター」：上記に加え、+8 時間を受講することで認証が受けられる。特別支援学級やアフタースクールなど専門分野に関する講座を受講する。
- 3) 「こどもサポートコーディネーター」：こどもサポーターのひとつとして初級クラスのコーディネーターを設置。現在検討中。
- 4) 「こども支援士」：平成 25 年度より実施。学校内の活動を行う「学校教育支援士」と、学校外の活動を行う「アフタースクール支援士」に分かれる。

###### ③認証者の特徴など

受講生は、女性は 40 代以上の自分の子育てがひと段落した層、男性は 60-70 代のリタイア層が多い。既に地域でボランティアやコーディネーターとして活躍している人材と未経験の人材と半々ぐらいとなっている。経験者は、実際に活動を行って悩みを直面して、受講するとケースが多く、受講して悩みが解決できたといった声も聞かれる。

##### (2)認証後の活動

認証者が、それを活かして活動するためのマッチングについては、連携している自治体が行うケースが主となっている。例えば、講座終了後に、ボランティアで活躍したいと考



えている受講生に記入用紙に記入してもらい、その名簿を自治体担当者に渡している。その後、自治体が、活動の場を紹介する形となっている。また、講座を開催する施設で働くことを前提として受講者を募るケースもある。

また、認証者に対して、メーリングリストを用意している（月1～2回発信）。メールには、ボランティアの活動の場に関する情報も掲載している。

### (3) 認証者の活用に向けての工夫点

#### ① 地域ニーズに合わせたカリキュラムの作成

カリキュラムの枠組みは、どこの大学・地域で実施する場合も同じである。一方で、詳細は、各地域で組み立てることになっており、カリキュラムの内容は地域の状況によっても変わってくる。例えば、教育委員会も参加する実行委員会を開催し地域ニーズを吸い上げるケースもある。地域によってニーズが異なるので、事前に自治体の担当者と打ち合わせて講座を設計している。

#### ② パスポートシステム

活動の履歴を残す仕組みとして、パスポートクラブがある。全国の約200の子育て・子育て支援団体が参加しており、そこで認証者は活動することによってポイントシールがもらえる、それを認証取得の際に発行されるパスポートに貼り、自身の活動の履歴を残すことができる。また、上記団体以外での活動についても、活動を記録し協会に申請することでシールをもらえる。

#### ③ 交流会の実施

認証者の交流会や、認証者に自由に交流してもらおうカフェなどもセッティングしている。認証者の交流会での情報交換によって、新たな活動の場の開拓につながるケースもある。

### ■ 足立区の事例

- ・「こどもパートナー」「こどもサポーター」制度を足立区で展開する「こどもモード@足立」事業を実施。既に200名程度の人が認証を受けている。認証者は、子ども体験型施設「ギャラクシティ」のボランティアや中高生の居場所「フラットbスペース」の運営などにも携わっている。
- ・講座は座学だけでなく、「講座以外でのイベントでの実践、フィールドワーク」をふんだんに取り入れていることが、特徴の一つ。フィールドワークやワークショップ型の講義

では、一日のまなびの中で大きな成長が見られる。

- また、受講者のつながりづくりを目的とした交流会（遊び体験「こどもと遊ぶネタ見本市」、交流会「こどもゴコロでつながろう」など）を開催。

#### 4-1-5 大分大学高等教育開発センター「協育」アドバイザー養成講座」

##### (1)概要

###### ①沿革

大分県が「地域協育振興プラン」(H19-27年度)を策定し、地域の教育を推進していく中で、地域唯一の国立大学である大分大学では、高等教育開発センター(以下、本センターという)が、プランの推進のため、「協育」アドバイザーの養成に取り組むこととなった。

なお、従前から県教委事業として、「教職員等研修」「コーディネーター研修」が行われていた。そこで、本センターにおける「協育」アドバイザー養成講座の取組では、アドバイザー養成の「企画運営」「受講者募集」「研修・養成」だけでなく、「受講者のネットワーク化支援」までを行っている。

###### ②養成プログラム

「協育」アドバイザー養成講座の現行プログラムは、「基礎」「中級」「上級」の3種を実施している。基礎については、1日(9時～16時半)で基本的には講義。中級は、2日間連続で、1日目は基本的には講義で、2日目は講義と、「子どものためのプログラム」作成、「コーディネーターの資質向上」のための演習である。上級は、1泊2日の視察型研修で、講座終了後の研修レポート提出が修了の要件。3種いずれも、定員は20名程度となっている。

###### ③認証者の特徴など

受講者はコーディネーターや地域活動の実践者(例えばPTA会長等)、社会教育関係者が中心である。一部、大分大学の学生も受講している。大分県では多くの公民館に「コーディネーター」が配置されており、本認証者も係る立場の方が数名いる。

平成23年度の認証者は32名。また、受講を終えた方の8割程度が、後述する「協育」アドバイザーネットに参画しており、ネットワークの構築が進んでいる。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

「ネットワーク化」については、本センターが直接行うのではなく、NPO法人大分県「協育」アドバイザーネットを設立して行う形となっている。

前述の講座の修了者の多くが、NPO法人大分県「協育」アドバイザーネットに参加し、

アドバイザー間のネットワークの構築が行われている。基礎のみの修了者が参加する場合もあれば、中級までを受講してから参加するといった場合もある。

## ②活動内容

NPO 法人大分県「協育」アドバイザーネットは、コーディネーターや学習ボランティアの育成事業の他、「協育」のモデル的な実践事業も主体的に実施するなどしており、公民館や自治会、老人クラブ、交通安全協会、商工会等の各種組織横断での子育て・まちづくりができるコミュニティづくりに取り組んでいる。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①関係機関のネットワーク化

県教委や市町村教委、高等教育機関、各種団体等とのネットワーク化も行っており、本センターがホームページの運用などを含めて、県内のこれら各機関のネットワーク化の推進役を担っている。

また、平成 23 年に、県内機関や企業、団体等で大分県「協育」ネットワーク協議会を立ち上げており、事務局を「協育」アドバイザーネットが協議会会長を本センターの中川教授が務めている。このような取組も含め、ネットワークの更なる充実・拡大を目指している。

### ②認証者間の情報共有

「協育」アドバイザーネットとして、それぞれのメンバーが地元で行っている活動の共有がなされている。H24 年からはネットワーク内での会報を作成している。ネットワーク間の情報共有効果による活動の幅の広がりという面でのマッチング効果が出ている。(会員が「こういう課題には、他の会員の〇〇さんが適材である」というふうな。)

#### 4-1-6 鹿児島市「子育てサポーター養成事業」

##### (1)概要

###### ①沿革

鹿児島市では、平成 19 年度に、市民の子育て経験を活かして、子育て支援に参画してもらおうと「子育てサポーター養成事業」を開始した。市民に、子育て経験を生かして、ボランティアに参画してもらうのが狙いである。鹿児島市長の公約もあり、市として子育て政策には力を入れている。市の方針として「地域の子育て力向上」が掲げられており、その一環の政策として開始された。

###### ②養成プログラム

子育てサポーターの養成講座は、全部で 10 回となっている。座学が 8 回と、保育園や児童クラブでの実習が 2 回 4 時間となっている。

座学のテーマは、「子供の発達心理と心の成長」「食育」「応急処置」「子どもとの遊び方」「コミュニケーション」「子育て環境」など。また、座学のうち 1 回は、外部から有名講師を招いての公開講座としている。

実習は、各人が、保育園と児童クラブに、それぞれ 1 回行く（子供の年齢層が就学前層と、就学後の層の両方を経験してもらう）。そこで、子供の接し方を学んでもらう。

講習は、秋に 1 か月間かけて実施し、全ての講座を修了した人のみが、子育てサポーターとして登録ができる。

###### ③認証者の特徴など

サポーターは、子育て経験のある（もしくは子育て中の）20-70 代の女性で、40 歳前後の人が中心となっている。

講座の定員は毎年 40 名となっている。平成 24 年度までの子育てサポーターの累計登録者は 201 名である。

##### (2)認証後の活動

###### ①活動内容

子育てサポーターは、市の子育て支援施設（りぼんかん、なかまっち）や民間の子育てサークルなどから依頼を受けて活動を行う。

活動内容は、1) 子供と一緒に遊んだり見守りを行うボランティア（活動団体だけでは

人手が足りない場合のサポート) と、2) 市の施設や子育てサークル等が子育て講座やイベントを開催する際の託児サービスが主である。最近は、2)が多い。

活動依頼は年々増えており、平成 23 年度には 308 回の活動依頼を受け、延べ 605 人を派遣している。特に、子育てサークルなどでの「託児サービス」へのニーズが高まっていることが、活動依頼が増えている要因となっている。

## ②マッチングの概要

市が行うマッチングの流れは次のとおり。1) 10 回の講座修了後、受講者は子育てサポーターとして市に登録を行っておく。2) 毎月 1 回、市は子育て支援施設や子育て支援団体から寄せられた活動の依頼情報を集約する。3) 市は活動の一覧を作成し、その情報を子育てサポーターに案内する。4) サポーターは希望する活動を市に伝える。5) 市で調整を行い、活動内容を確定する。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①市を仲介したマッチングの実施

鹿児島市としては、当初は、子育てサポーター自身に活動の場を開拓して欲しいと考えていた。だが、サポーター個人個人での開拓は難しい面も多かった。そこで、市が仲介するという形をとって活動の場への紹介を行っている。

子育て支援施設である「親子つどいの広場（なかまっち）」や「りぼんかん」が、子育てサポーター養成事業の実施時期を同じくして相次いで開設されたこともあり、活動の場が広がっていった。

### ②情報が広がる場の存在

りぼんかんや親子つどいの広場など、鹿児島市には子育て中の親や子育てサークルが集まる場所となる市の施設があることが、サポーターの活動の場が広がっている要因となっている。鹿児島市において子育て中の親への意識調査をしたところ、情報収集の方法は、親同士の口コミが多かったが、りぼんかんや親子つどいの広場をはじめ、各地域で展開されている親子ひろばや育児サークルなどが口コミを行う（情報交換を行う）場の一つとなっている。子育てサポーターの存在も、両施設を核として、その施設で活動する子育て支援団体などに広がっていった。

#### 4-1-7 公益財団法人文京アカデミー「文の京生涯学習司」等

##### (1)概要

###### ①沿革

平成 18 年度に、文京区の生涯学習の新たな推進体制の整備や施策を展開する「文京アカデミー構想」が策定された。また、指定管理者制度により生涯学習施設の管理運営とそれに付随する生涯学習事業を公益財団法人文京アカデミーが受け持つようになった。

文京アカデミー構想では、人材育成・活動機会提供を 1 つの柱としており、その中で文京区が「文の京 生涯学習司」「文の京 インタープリター」制度を開始し、併せて公益財団法人文京アカデミーでは「文京アカデミアサポーター」制度を開始した。

「文の京 生涯学習司」は地域の生涯学習リーダーの育成を、「文の京 地域文化インタープリター」は展示会等における文京区の文化資源の案内役の育成を、「文京アカデミアサポーター」は文京アカデミーが実施する生涯学習講座等の運営サポートを行うボランティアの育成を、それぞれ目的としている。

###### ②養成プログラム

「文の京 生涯学習司」の講座は、文京学院大学に委託して実施している。例えば平成 24 年度には 2 か月間週 2 回、全 12 回の講座を実施している。主なカリキュラムは「生涯学習の基礎力」としては区の生涯学習の概要や実際など、「リーダー力・コーディネート力」としては、マネジメントスキル、コミュニケーションスキル、情報リテラシーなどに関する講座を、ワークショップやグループワークを交えて実施している。

「文の京 地域文化インタープリター」は、日本女子大学に委託して実施。文化財に関する専門的な内容を、大学の講義と同様の形で、毎週土曜日に半期かけて実施している。

「文京アカデミアサポーター」は、サポーターの活動紹介や、区の生涯学習事業の紹介など、全部で 4 講義を実施。

###### ③認証者の特徴など

「文の京 生涯学習司」はこれまで 147 人が認定、「文の京 地域文化インタープリター」は 83 人が認定を受けている。「文京アカデミアサポーター」は、これまで 127 人が登録、平成 24 年 9 月時点での登録継続者は 97 人となっている。

認定者の傾向としては、いずれも、子育てを終えた世代の主婦層が多く、最近では定年した団塊世代の男性も増えてきている。

## (2) 認証後の活動

### ① 文の京 生涯学習司

認証者自らが、活動の場を開拓することを基本としている。地域の生涯学習サークルへのアドバイス、地域団体や地域活動に参加しての活動、文京アカデミー事業の支援などのケースがある。最近では、認証者団体（任意団体）である「文の京 生涯学習司の会」が立ち上がっている。

### ② 文の京 地域文化インタープリター

区が主催するイベント（〇〇特別展、〇〇講演会）などで、展示物の紹介やイベント運営の支援を行ってもらったり、特別展に関連して実施する「ミニまち歩き」等のイベントでの案内役として活動している。また、認証者団体（任意団体）「文の京 地域文化インタープリターの会」が立ち上げられている。

### ③ 文京アカデミアサポーター

文京アカデミーの講座等のサポートを行う。講座は、主に春・秋・冬、3期各3か月実施しており、1期につき約30講座（1講座5講義程度）を開催している。この大部分に対して、アカデミアサポーターが運営サポートをしている。1講座につき、1～3名の担当が付いている。

## (3) 認証者の活用に向けての工夫点

### ① スキルアップ講座の実施

「文の京 生涯学習司」については、平成23年度より、認定者に対するスキルアップ講座を開催した（認証のための講座とスキルアップ講座を1年おきに実施）。平成23年度では、組織マネジメントを中心に週2～3回全8講義を開催した。

また、「文の京 地域文化インタープリター」では、受講生の要望を受け中級、上級、演習コースも開催している。特に、上級コースでは、専門性の深化の他、地域リーダーとして活躍できるように授業運営や人材育成の手法といったことも学ぶようにしている。また、演習コースでは、ゼミナール形式の勉強会を行っている。

更に、認定者・登録者の全てを対象とする学習支援者スキルアップ講座も実施している。23年度には区民ニーズと集客アップをテーマとした講座、24年度にはパソコン（パワーポイント）の習熟度を向上させる講座を実施した。



## ②文京アカデミーによる活動の場の提供

「文の京 生涯学習司」には、文京区の生涯学習講座の講座企画・運営も行ってもらっている。枠は、年間 6 講座（各期 2 講座）用意している。また、区民提案講座（年間 15 講座）においてサポートもやってもらっている。

なお、文京アカデミーとしては、認定後の活動の一部は用意しているが、全てを用意するのではなく、活動や目標は認証者自らが見つけるというスタンスとしている。

#### 4-1-8 滋賀県立大学「近江環人」

##### (1)概要

###### ①沿革

近江環人地域再生講座は、文部科学省「地域再生人材創出拠点の形成」に平成 18 年度に採択されて開始した。「コミュニティ・アーキテクト(近江環人)」の養成を目的とする。

滋賀県は、積雪地から都市部まで抱える地域課題も多様であることから、特定の分野に関する能力ではなく、ネットワーク力、コミュニケーション力など、チームで地域課題に対応できる人材、地域づくりのリーダーの養成を目指している。

###### ②養成プログラム

コースは、大学院副専攻コースと社会人コースがある。ただし、この 2 つは別々に行うのではなく、一緒に机を並べて学ぶ。

プログラムは、4 つの講義と 2 つの実習、選択科目から構成される。1 年間の養成後、筆記試験と面接に合格すると、「コミュニティ・アーキテクト(近江環人)」の称号が付与される。

講義は、地域診断法特論(データから地域特性を把握)、地域再生学特論(地域リーダーから話を聞く)、コミュニティ・マネジメント特論(コミュニティ・ビジネスのプランを組み立てる)、エコ・テクノロジー特論(環境分野の最先端技術を学ぶ)から構成される。

実習のコミュニティ・プロジェクト実習Ⅰは卒論にあたる。コミュニティ・プロジェクト実習Ⅰは、地域での実践であり、他の講義と異なりグループ作業ではなく個人作業であることが特徴。各人が地域に入って、まとまった活動を実践する。コミュニティ・プロジェクト実習Ⅱは建築技術や環境技術を実際の作業や実験を通じて学び、習得する。

###### ③認証者の特徴など

社会人は、もともと活動の場を持っている人が多い(活動経験のない人は受講させない)。活動を経験して、さらなる展開を志向している人や、何らかの問題にぶつかっている人を対象としている。自治体、商工会議所、建築デザイナー、コンサルタント、NPO などから参加している。最近では自治会活動で生かすケースや、まちづくり協議会からの参加などもある。

社会人は、入学時に面接を行う(面接官は色々な学部から 5 名)。最後までやり遂げる意欲があるかを確認する。地域活動などの経験を持つ人で、卒業後の活動ビジョンを持つ

ている人のみを合格とする（単なる学習目的の人は、断っている）。なお、大学院生は、申し込めば学ぶことができる（定員を大幅に超過した場合に書類による選考を実施する）。

## (2) 認証後の活動

### ① 概要

開始当初は活動フィールドをもっていない学生や社会人も、授業を通じて、必ずフィールドができるのが特色となっている。例えば、地域診断法で実際に診断したフィールドは、その他の授業でも関わるようにしていく。授業間で連続性を持たせることにより、地域に関わりを深めさせ、活動の場としていく。

### ② 認証者団体

認証者（近江環人）の団体として、「NPO 法人 環人ネット」がある。近江環人のネットワークを活かして、地域課題の解決を行う。課題・プロジェクトが発生した人や団体が、メンバーに声をかけ、その課題に対して手を挙げた人が参加する。NPO は最近では行政の事業もいくつか受託している。

環人ネットの活動例として、県の総合計画のワークショップのファシリテーターを近江環人が勤めている。また、滋賀県立大学の近江楽士（学生向けの地域づくり授業）の授業において、教員と協力して学生の指導に当たる地域側の指導者「地域人（大学から委嘱）」を勤めている。

## (3) 認証者の活用に向けての工夫点

### ① 「フィールド調書」による活動の場の開拓

活動の場の開拓方法として、近江環人及び近江環人の人的ネットワークや協定を締結した県内自治体とのつながりを活用して「フィールド調書（フィールドワークの引受先となる地域や団体の情報を記載してもらう）」を集めている。また、関わりをもった地域とは、次年度以降も次の受講生が関わっていくなどして、大学としてつながりを作っておくように努めている。

### ② 自治体の巻き込み

活動に関して県や市のバックアップもある。自治体職員が非常勤講師として勤めたり（県13名、市4名）、養成人材を派遣したりしてくれている（米原市や東近江市）。その他、広報面での支援もある。

#### 4-1-9 滋賀大学「環境学習支援士」

##### (1)概要

###### ①沿革

滋賀大学の教育学部と生涯学習教育センターにおいて、新しい社会人入学の形について議論となった。社会人入学は4年かかり負担も大きい、一方で科目履修制度では学ぶことが細切れすぎるといった課題があった。そこで、もっとコンパクトに地域の人々が学べる仕組みはないかを考え、「環境学習支援士」を企画した。運営会議を立ち上げ、平成17年度からプログラムを開始した。

育成する人材は、「単に環境問題に関する専門的な知識を有する人材ではなく、学校や地域にあって、自ら先頭に立ち、適切な指導・助言を行いながら、環境問題の解決に取り組むことができるリーダー」である。

###### ②養成プログラム

コースは、社会人コース、現職教員コース、学生・院生コースの3つからなる。社会人コースについては、「淡海生涯カレッジ(滋賀大学と県が共同開発した生涯学習プログラム)」の修了者を条件としている。

プログラムは、1)大学の授業(環境系5科目、教育系5科目)、2)実習(環境教育機関、琵琶湖博物館、NPOなどから2箇所行く)、3)課題研究(A4 10ページ程度のレポート。自分でテーマを設定する。研究はフィールドワークをしなければならない)の3つからなる。上記を4年以内に修了した人が、学内で審査され、学長名で「環境学習支援士」を付与される。

###### ③認証者の特徴など

平成23年度は16名が環境学習支援士になった。平成24年度は8名が取得見込み。受講生は、男女半々くらいで、年齢層は、20-30歳代、40-50歳代、60代以上がバランスよく構成されている。学生コースが約半数、現職教員が1割、社会人4割となっている。また、6割の人が、地域活動の経験を有する。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

認証後の資格の活用率は73%。学生は36%(就職組や県外に行ってしまう人もいるため)、社会人・教員は94.7%。なお、過去の活動経験がなくても7割以上は取得後に活用

している。

社会人は、ボランティア活動や調査研究など、自ら活動を企画・実施するケースが多い。現職教員は、授業での活用が多数で、親子参加型イベントを企画する例などもあった。学生は、エコクラブの手伝いなど、ボランティア活動に参加するケースが多い。

## ②認証者団体

認証者が自主的に「滋賀大学『環境学習支援士』会」を立ち上げている。会のメンバーが自分たちで、活動の場を開拓し、活動を広げている。主に支援士の2期生、3期生が中心に平成20年4月に会を立ち上げ、現在では30名程度が参加している。

活動内容は、主に出前講座（公民館や学校の環境授業などへ実施。温暖化、自然環境分野、びわ湖、学校・地域環境教育がテーマ）、シンポジウム（大学と共催）、ビジネスメッセ出展などがある。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①経験者と未経験者が共に学ぶ

制度は、以前から活動している人への「研修」の面と初めて活動を行う人の「養成」の両方の面がある。経験者と初心者と一緒に教えることで経験者が初心者を引っ張ってってくれるという効果もある。未経験者だけでは大きな伸びは達成できなかったと思われる。

### ②認証者団体との共同事業の実施

前述のように「滋賀大学『環境学習支援士』会」が活動の場のマッチングを担っているが、滋賀大学では、養成プログラムの中の実習先として「環境学習支援士会」を紹介することで認証者のその後の活動につなげるようにしている。また、支援士会と共同で「環境フォーラム」を開催している。

## ■認証者の声（滋賀大学『環境学習支援士』会）

- ・滋賀大学で学んだということが「環境学習支援士」の信頼性の向上につながっていると感じる。また、大学のネームバリューもあり、更には小学校などでは教員も大学の卒業生が多いため、それをきっかけに交流もできる。
- ・メンバーの中には、資格を有する前には門前払いを食うような自然体験機関であったが、資格取得後は働かせてもらえたといったこともある。

#### 4-1-10 田辺市教育委員会「田辺市まちづくり市民カレッジ」

##### (1)概要

###### ①沿革

平成 20 年に市の生涯学習推進計画を立てるにあたって、11 か所の公民館でシンポジウムを開催した。その際に、地域の世話役・調整役、コーディネーターになる人が不足している、地域の核となるが人材いないといった課題が地域から上がってきた。それを踏まえ、計画の 6 つの重点アクションプランに「3. 地域コーディネーター養成講座の開設」があげられた。

平成 21,22,23 年の 3 年間にわたり開催された「地域コーディネーター養成講座」の修了生からは、自治会会員、社会教育委員、公民館長、公民館運営協力委員会など地域リーダーとなる人材を輩出することとなった。

その後、平成 23 年より、3 年間、開催することとなった「まちづくり市民カレッジ」では、地域の豊かな自然、歴史、文化、人材等を見つめ直し、田辺市の未来を担う人づくりを目的に 6 つの重点アクションプランに位置付けられていたことから、当初、「地域の地元学」を学べる講座にしよう企画していた。そんな折、23 年 3 月 11 日に東日本大震災が起こった。本講座は、地域の未来をつくるため「地域課題を解決できる人材」を育成することが目的であり、更に企画委員の和歌山大学からの意見も取り入れ、「防災（安全・安心）」をテーマとした講座に変更することとなった。

###### ②養成プログラム

「まちづくり市民カレッジ」では、平成 23 年度のテーマは「東日本大震災は田辺市のまちづくりに何を問うのか」、平成 24 年度のテーマは「今ここにある危機の共有と自治を育む市民力の形成～東日本大震災・台風 12 号からの田辺市のまちづくりを考える～」を掲げている。

講座は、月 1 回計 7 回開催される。防災の第一線で活躍する人など毎回 2 名の研究者や実践者を講師に招いて講義をしてもらう。講義後には、地域ごとにグループ分けを行い、グループ協議を行う。

また、第 7 回目の最終講義では、受講生に地域の安全・安心な地域づくりに向け各個人の行動宣言（マイマニフェスト）を作成してもらう。

###### ③認証者の特徴など

受講生は、1)20 ある公民館から推薦 1 名計 20 名（地域のリーダーとなるような人を公

民館長から推薦してもらい)、2)市民からの公募 60 名、3)本講座企画委員 17 名 (H24 は 18 名)、4 公民館主事 20 名、からなる。公民館を育成後の活動の場として考えており、また、市民との共同学習を通じて、地域課題を学び合う研修の一環として、そのため公民館主事にも受講させている。講座が、「学びの場」だけでなく、公民館と受講生(市民)の「交流の場」ともなるようにしている。

## (2)認証後の活動

地域活動の中核は、公民館であるとの考えから、受講生は、終了後、各地域の公民館で活躍してもらうことを前提としている。特に修了生団体等はないものの、修了生同士がゆるやかなつながりをもって活動をしてもらうことをイメージしている。

例えば、まちづくり市民カレッジの稲成町下村区に在住の修了生たちは、終了後、自主的に自分たちで地域の海拔を図り防災マップを作成した。区長に働きかけを行い、かつ地元企業から広告費を集めて、防災マップを印刷。1軒1軒の家に回って、防災マップを配布した。

また、後期生涯学習計画の策定に向け、20の公民館でシンポジウムを行った。そのようなシンポジウムや計画策定の場でも、地域コーディネーター養成講座やまちづくり市民カレッジの修了者がシンポジウムの運営やワークショップのファシリテーター役を務めるなど、主体的に関わっている。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①ワークショップ手法によるプログラムの作成

講座の内容は、企画委員会を設けて決定する。企画委員は、教育委員会の職員のほか、首長部局の職員、和歌山大学や市民、地域コーディネーター養成講座修了生など平成 23 年度は 17 名、平成 24 年度は 18 名からなる。講座プログラムは、市職員が勝手に作るのではなく、企画委員を巻き込んで作りあげる。プログラムはテーマを決めた後、メンバーを 2 つのグループに分け、各グループからプログラム案を作成させる(ディスカッションを重ねた上で)。それぞれの内容をプレゼンで発表し、良い部分を合体させ、最終的なプログラム案を作成する(ワークショップ的な手法を用いて作成)。修了生をメンバーに加えることで市民目線の取り入れるとともに、企画委員会自体も学びの場といった効果も意識している。

#### 4-1-11 中央区「中央区民カレッジ生涯学習サポーター養成コース」

##### (1)概要

###### ①沿革

「学んだことを地域に生かす」ことが重要との考えから、H16～H17年度に、中央区の歴史や文化を観光客に紹介するボランティア「文化財サポーター(まち案内ボランティア)」の養成講座を開催。これを発展させ、区の生涯学習講座「中央区民カレッジ」の1コースとして、区民のボランティアを養成・認証する「生涯学習サポーター養成コース」をH18から開講している。

###### ②養成プログラム

「生涯学習サポーター養成コース」では、これまで「文化財サポーター：まち案内ボランティア(観光客等に対して町の歴史・文化の案内を行うボランティア)」「文化財サポーター：郷土天文館サポーター(郷土天文館の案内ボランティア)」「生涯学習コーディネーター(「中央区民カレッジ」の市民講座を企画・運営)」「区民メディアリポーター(ケーブルテレビ等で市民自らが情報を発信するレポーター)」「よみかせボランティア(※H25年度以降開講予定)」などを実施している(これらのうち、各年度2～3種の講座が開講される)。

いずれも2年間(H21年度以前は3年間)で、必修講座+40単位取得で修了となる。必修講座では、「中央区・江戸の歴史」「ボランティア」等について学ぶ。40単位の中身は、サポーターの種類によってことなる。座学のみでなく実務やインターンシップ、演習を重視したカリキュラムとなっている。

###### ③認証者の特徴など

まち案内ボランティアは、これまで45人が登録。郷土天文館サポーターは19人登録。生涯学習コーディネーターは、8名登録、平成25年4月に13人が登録予定。区民メディアリポーターは、平成26年4月に20人が登録予定となっている。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

各サポーターの種類ごとに、認証者に認証者団体を設立させるようにしている。認証者団体として、まち案内ボランティアは「中央区文化財サポーター協会」と「中央区ストリートガイド協会」を、生涯学習コーディネーターは「中央区生涯学習コーディネーターの



会」をそれぞれ設立している。

## ②活動内容

まち案内ボランティアは、中央区観光協会を通じて「まち歩きボランティアガイド」を依頼される。「まち案内」をしてもらいたい観光者・団体が中央区観光協会のHPから申し込む形となっている。例えば、「中央区文化財サポーター協会」では、平成23年は103回1562人の案内を行っている。

「中央区生涯学習コーディネーターの会」は、「中央区民カレッジ」の区民企画講座の企画運営を担当している。「ビートルズと60年代の音楽」「映像で楽しむ昭和の中央区」「江戸の祭りだよ！～中央区に住んで祭りを知らなきゃ 本当の区民とは云えねえぜ～」など行政では実現し難いような企画も実施しており、受講者からの評判も良い。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①認証者団体の設立

サポーターの種類ごとに認証者に認証者団体を設立させるようにしており、認証者に対して会を作るように積極的に働きかけている。団体を作ったほうがボランティア活動上、様々な場面（ボランティア保険等）で優遇されることが理由の1つとして挙げられる。

### ②プログラム企画時からの活動の場との連携

各講座を立ち上げる段階から、認証者の活動の場を意識していた。そのため、「中央区民カレッジ」が活動の場となる生涯学習コーディネーター以外は、外部機関と連携して講座を組み立てていった。

例えば、まち案内ボランティアは、企画段階から中央区観光協会との連携を構築しながら進めていった。今では、中央区観光協会の「まち歩きボランティアガイド」は、目玉企画の1つとなっている。

また、区民メディアサポーターは、修了後の活動の場として、ケーブルテレビを予定している。ケーブルテレビの担当者に、講座の講師としても参加してもらっている。

#### 4-1-12 栃木県教育委員会「家庭教育オピニオンリーダー」

##### (1)概要

###### ①沿革

栃木県教育委員会「家庭教育オピニオンリーダー」制度は長い歴史を有しており、昭和62年の家庭教育近隣活動指導者研修からスタートしている。

家庭での子育てを手伝う（子守）人を育てるのではなく、家庭教育の支援者（家庭教育のアドバイスを行う、悩み相談に対応できる人）を育てる事業である。また、保護者への支援を行うと同時に、行政への提言を行える人材の育成を目指している。養成されたオピニオンリーダーは、住んでいる地区で市町村（行政、教育委員会）と連携して活動を行う。

###### ②養成プログラム

研修プログラムは、1年間で全7回開催される。最初の3回は、座学と演習（親学習プログラム、カウンセリング実習など）で構成される。4、5回目はフィールドワークとして、各人材の住む地区の教育事務所において、認証者団体である栃木県家庭教育オピニオンリーダー連合会の地域支部のメンバーに交じって、実際の活動に参加する（これは、実習の意味と、連合会の先輩とのネットワークづくりの意味がある）。6回目は、家庭教育学級などで講座を開催するための講座の企画立案の方法について学ぶ。それを踏まえ、7回目は発表会を行う。

###### ③認証者の特徴など

現在、認証者団体である栃木県家庭教育オピニオンリーダー連合会の会員は630名である（なお、家庭教育オピニオンリーダーは、これまで1332人養成されており、この中には既に引退した方も含まれる）。女性が9割で、40-60歳代（特に50代が多い）が中心で30代、70代もいる。

受講者の募集は、各市町村からの推薦と公募の2つの方法がある。受講者は、近年は毎年30名程度であり、他の婦人会で活動を行っているような人や、家庭教育学級のリーダー一等である。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

人材は上記の研修を受けた後、栃木県家庭教育オピニオンリーダー連合会の一員となって活動を行う。連合会は、旧市町村ごとに支部があり、その支部に属して活動を行う。

オピニオンリーダーが行う地域での活動内容は多岐にわたっている。例えば、「乳幼児の子育て学級」の企画運営、「子育て相談会」、小中学校の「家庭教育学級」の講師・ファシリテーター、「子育てゼミナール（市の家庭教育リーダー養成講座）」の講師、中高生の保護者対象の「出前講座」、「生活リズム向上支援」などがある。

## ②連合会への参加の流れ

研修を受けてオピニオンリーダーとなった人材が、会の活動に参加しやすいように、研修中のフィールドワークのほか、7回目の研修終了後に、連合会主催での交流会を設けている。この交流会で、仲間づくりの機会、メンバーとの顔合わせの機会としてもらい、次の活動にむけてのつなぎとなっている。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①県による市町村とオピニオンリーダーの連携支援

県は、オピニオンリーダーと市町村をつなぐサポートを行う役割を担う。制度開始当初は、県が市町村とオピニオンリーダーをつなぐための意味もあり、「巡回子育て相談」事業を行っていた。市を会場にしてオピニオンリーダーの活動の場を作ることで、市とオピニオンリーダーが連携する機会を設けるようにした。オピニオンリーダーが活動していく中で、市町村からの理解も得られるようになり、市から独自にオピニオンリーダーに事業を委託したり、共催事業を行ったりするようになった。

### ②研修プログラムにおける現場ニーズの反映

研修プログラムは、毎年内容を改定している。プログラムの改定は、総合教育センター（研修担当者）、各地域の教育事務所（現場の活動の担当者）、県担当者の会議により研修や実際の現場での声を反映させながら行っていく。更に、プログラム案ができれば、オピニオンリーダー連合会にも意見を聞いて、その内容を反映させている。

### ③スキルアップ研修の実施

連合会では、各オピニオンリーダーが、常に第一線で活躍できるように、レベルアップの機会としての研修を定期的に開催している。全体研修、支部長研修、ブロック研修を行っている。

#### 4-1-13 新座市教育委員会「新座市市民総合大学サポーター制度」

##### (1)概要

###### ①沿革

新座市は、平成12年度に市制施行30周年を記念して「新座市生涯学習都市宣言」を発表し、生涯学習によるまちづくりの方向性を示した。それと併せて、新座市教育委員会では、「学習意欲の高い市民に学習の場を提供すること」「学習の成果を還元できる場を創出すること」を目的として「新座市民総合大学」を開校した。

「新座市民総合大学」は、講座の修了後、ボランティア活動の協力の意思がある人に対してサポーターとして市が委嘱を行う仕組みである。1年に1度人材の委嘱を行っており、現時点（H24年度）で13期目の人材認証が完了している。

###### ②養成プログラム

「環境学部 緑のまちづくり学科」「観光学部 観光都市づくり学科」「文学部 子どもの読書応援学科」という3種の講座を開講しており、修了後は「新座市グリーンサポーター」「新座市環境保全協力員」「新座市観光都市づくりサポーター」「新座市子どもの読書応援サポーター」といった地域活動へと活かせるような学習内容となっている。

講座はそれぞれ市内の大学にコーディネートを委託しており、環境学部は跡見学園女子大学マネジメント学部、観光学部は立教大学観光学部、文学部は十文字学園女子大学人間生活学部の協力のもと、実施される。

毎年6月～12月の原則毎週土曜日に2時間の講義が行われる。各講座、合計16回の講義が設定されている。講座の内容には、大学で学ぶような高度な知識を盛り込むようにしている。また、座学のみで構成せず、グループワークや見学等のフィールドワークも盛り込むようにしている。

###### ③認証者の特徴など

受講者は、50～70代が中心であり、「環境学部」は男性が多く、「観光学部」は男女半分か、つ、「文学部」は女性が非常に多い。講座のテーマについて何らかの経験を積んだ上で受講する受講者は少なく、大半が初心者となっている。

サポーターとして委嘱を受けた認証者は、H24年度9月時点までの累計で、「新座市グリーンサポーター」が86名、「新座市環境保全協力員」が89名、「新座市観光都市づくりサポーター」が126名、「新座市子どもの読書応援サポーター」が77名である。

## (2) 認証後の活動

講座修了後、市から委嘱を受けたサポーターは、市のボランティアスタッフとしての活動を行う。

「新座市グリーンサポーター」は、市内の雑木林の下草刈りや清掃、親子木工教室、花畑づくり等、「新座市環境保全協力員」は、市内街路の定期的な美化・清掃活動、打ち水イベントへの参加、市民のエコに対する取組状況の調査、エコライフ普及・啓発のための出前講座等がある。

「新座市観光都市づくりサポーター」は、観光イベントにおけるスタッフ協力、花畑づくり、カブトムシの里づくり、観光ビデオカメラマン活動等がある。

「新座市子どもの読書応援サポーター」は、市の図書館が主催するおはなし会への協力（週に一度開催）を実施している。

## (3) 認証者の活用に向けての工夫点

### ① ステップアップ講座の実施

「新座市観光都市づくりサポーター」と「新座市子どもの読書応援サポーター」には、更に活動の幅を広げることができるステップアップ講座が用意されている。ステップアップ講座を修了することで、更に高いスキル・知識を持つことを示す資格「ボランティア」として委嘱を受けることができるこれらのステップアップのための育成は、サポーターを所管する担当課が行っている。

### ② 現場のニーズを反映させたカリキュラム設計

講座のカリキュラムは、大学が主体となって作成しているが、各サポーターの活動の場を所管する市の担当課と調整しながら実施する。そのため、担当課の意向が反映されるようになっている。また、担当課の職員が講師として講義を行うケースもあり、受講者は講座を通じて修了後のサポーター活動の状況を具体的に知ることができる。

#### 4-1-14 浜松市「浜松市生涯学習ボランティア登録制度」

##### (1)概要

###### ①沿革

浜松市の生涯学習推進大綱の基本方向2にある「学習成果を適切に生かすことのできる仕組みづくり」として「生涯学習ボランティア登録制度」「生涯学習ボランティア養成講座」が位置付けられている。

浜松市は、地域の公民館で活躍するボランティアが自発的に活躍できる場を整備するために登録制度、養成講座を平成7年度からスタートさせた。

この登録制度・養成講座の目的は大きく2つあり、1つはボランティア活動そのものが自己開発、自己実現につながるようにすること、もう1つは公民館における地域づくりの推進役としてボランティアを位置付けることがあげられる。

###### ②養成プログラム

ボランティアの登録には、次の4つのうち3つを満たす必要がある。1)市内に居住、もしくは、通学・通勤する20歳以上の人。2)公民館等でのボランティア活動に意欲のある人。3)生涯学習ボランティア養成講座の修了者。4)公民館等施設でのボランティア活動経験者。

なお、3)の生涯学習ボランティア養成講座は、生涯学習ボランティア登録制度の登録者が講座を企画して実施している場合が多い(講座内容の例:講座の企画・運営の方法など)。

###### ③認証者の特徴など

生涯学習ボランティア登録者は、1)各地域の公民館でボランティアとして活躍している人が公民館等の勧めで登録する、2)養成講座を受けた人が登録する。の2パターンある。現在の登録者は1)が多い。現在、登録者は426名(男性59、女性367)。登録は、各公民館を通じて行われ、3年に一度の更新となっている。

養成講座は、毎年10~20名程度が受講しており、このうち登録するのは5~6名程度となっている。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

各地区の公民館ごとに、ボランティア登録者の登録者団体があり、この団体に属して活動を行っている。また、これらの団体の多くが連合して「浜松生涯学習ボランティアの会」を組織している。

## ②活動内容

各地区の公民館ごとに、登録者団体は市民講座や各種イベントのサポート、講座やイベントの企画運営や講座の講師などを務めている。活動内容は、公民館ごとで異なるが、例えば、子ども講座の実施（バルーンアート、旅行企画のアテンド）や公民館祭りのサポート、料理講座などを実施している。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①ボランティア同士の情報交換、スキルアップの機会の提供

市主催で、「実技研修会」を行っている。公民館職員と生涯学習ボランティアを対象としており、浜松科学館職員などが講師となって、「こども講座」などで実施できる工作を紹介している。成果を各地区の公民館に持ち帰ってもらい、活動に生かしてもらおう。

また、浜松生涯学習ボランティアの会に委託し、年1回「生涯学習推進フェア」を実施している。各地区の公民館・生涯学習ボランティアの学習成果の発表の機会であるとともに、市民への生涯学習の理解促進の場でもある。また、各地区のボランティアが一堂に会するため、情報交換の場にもなっている。

## ■登録者の声（浜松生涯学習ボランティアの会）

### <ボランティアメンバーの集め方>

- ・友人関係を巻き込んでメンバーを増やすことが多い。人間関係が上手くいっていれば、声をかければ集まる。また、友人が友人を呼んでメンバーが増えていく。また、公民館の講座などに参加している人にも声をかけたりすることもある。
- ・例えば、魅力的なイベントなどがある時を見計らって、ボランティアになってくれそうな人に声をかけるようにしている。
- ・「無理に来い」と強制はしないようにしている。「来られたら来て」と簡単に言うことで、ボランティアへの参加障壁を低くしている。「安心して会に来られる」という雰囲気になっている。無理強いはしないことが重要。

#### 4-1-15 宮城県教育委員会「子育てサポーターリーダー養成講座」

##### (1)概要

###### ①沿革

宮城県では、家庭教育関連の人材育成として、平成10年よりネットワーク、平成12年より家庭教育支援員の養成を行っていた。その後、文部科学省からの要請を契機に、平成16年度より子育てサポーター養成講座、子育てサポーターリーダー養成講座を開始した。

子育てサポーターは、地域において子育てをする親の相談者となる人、アドバイスをを行う人である。子育てサポーターリーダーは、子育てサポーターを束ねる・つなげる人材であり、講座の企画運営などを行える能力を身につける。

###### ②養成プログラム

子育てサポーター養成講座は、各地域の教育事務所で開催される。定員40名程度、3日間かけて行われる。Ⅰ子育て支援の理解、Ⅱ子育て理解、Ⅲ子どものかかわり方の理解、Ⅳ親の理解、Ⅴ総合的な理解、Ⅵ親と関わるための技術の習得の6領域の講義とグループワークを行う。

子育てサポーターリーダー養成講座は、年4回の研修を行う。研修内容は、活動プログラムの企画・作成・発表などを行う。リーダーや自治体担当者とのつながりをつくることを意識しており、グループワークも行う。

###### ③認証者の特徴など

子育てサポーターは、男女問わないが女性で子育てを終えた層などが多い。未経験者も多いが、地域の母親クラブなどの会に参加している人などもある。子育てサポーターの修了者は、平成24年度までで累計503人（ただし引退した人なども含む数値）。

子育てサポーターリーダーは、基本的に各自治体からの推薦という形となっている。地域のリーダーやコーディネーターの立場にこれからになる人が、自治体担当者や所属する会の代表の後押しを受け参加するケースが多い。修了者は、平成24年度までで累計91人（引退した人なども含む）。また、養成講座には、市町村の担当者が受講するケースもある。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

サポーター・サポーターリーダーの養成修了後の活動は、市町村ごとに異なっている。



市町村担当者と連携をとって活動するケース、連携していないで独自で動くケースなど様々である。例えば、17市町村で18の家庭教育支援チームが存在し、そこで子育てサポーターリーダー、サポーターが活躍している。この他、地域の母親クラブに属して活動するケースや、個人で読み聞かせボランティアや児童館などで活動している人もいる。

## ②サポーター・サポーターリーダーを活用した事業

宮城県では、家庭・地域・学校が協働して子どもを育てる環境づくりをめざして、協働教育プラットフォーム事業を市町村に委託している。その中で家庭教育支援チームによる事業の展開（親子のふれあいや地域の人とのかかわりの場の提供、相談対応）、家庭教育講座等を行っている。また、平成25年度から、県の新事業として「親の学びのプログラム」を開催する（平成24年度にモデル事業を実施）。学校の保護者会や保育園など、親が集まる場で講座を開き、子育てサポーターリーダーに講座のファシリテーター役となってもらう。その際、講座実施中の参加者の子供の託児を、子育てサポーターが行う。

なお、来年度のリーダー養成講座では、ファシリテーターができるように講座の研修内容に組み込む予定。

## (3)認証者の活用に向けての工夫点

### ①関係者をつなぐネットワーク研修会の実施

活動が活性化している地域のケースなどから、活動を活性化するためには「つながりをつくること」が重要だと考えている。そこで、ネットワークづくりの観点から、各養成講座の最初と最後に、「子育てサポーターリーダーネットワーク研修会」を行っている。ネットワーク研修会は、「つながり」をテーマに、子育てサポーターリーダー、子育てサポーター、市町村の担当者が一堂に会する場となっており、顔の見える関係づくりを目的としている。

ネットワーク研修会は、自治体担当者のマッチングの促進、認証者の団体立ち上げの促進のための意味もある。サポーター・サポーターリーダーと自治体担当者とがつながる場を提供するとともに、地域で団体をつくり意欲的に活動しているサポーター等の事例などの情報提供をして刺激を与える。

### ②子育てサポーター・サポーターリーダーフォローアップ研修会

各教育事務所単位で、「子育てサポーター・サポーターリーダーフォローアップ研修会」を実施している。実施内容は、各教育事務所単位で決定し、心のケアや食育など地域に関

心の高いテーマについての研修と、参加者の情報交換を行っている。

#### 4-1-16 宮城県教育委員会「みやぎ県民大学生涯学習支援者養成講座」

##### (1)概要

###### ①沿革

みやぎ県民大学の取組の一環として、昭和 60 年度に「社会教育専門指導者講座」としてスタートした。市町村等において生涯学習事業や社会教育活動等の支援者として意欲的に活動できる人材の養成を目的としている。

###### ②養成プログラム

「生涯学習支援者養成講座」は、入門編と実践編に分かれている。入門編は、全 6 回（1 回 10 時半～15 時）となっており、学習プログラム作成に関する基礎知識を学ぶ。講座を通して、学習プログラムの開発のイメージを持ってもらい、最終日には、自分で企画した学習プログラムの内容を発表する。

実践編は、全 6 回（1 回 10 時半～15 時）となっており、受講生は「入門編を受講した人」か「生涯学習活動の実践経験のある熱意のある人」で構成される。グループワークとして、実際に講座を企画し開催してもらう（第 5 回目が講座実施）。講座の企画・運営を実際に経験し、当初考えていたことと実際の違いをふり返る等しながら、事業評価・反省までの一連の流れを経験してもらうことがねらいである。

###### ③認証者の特徴など

受講生は 60 歳以上が中心だが、20 代から 40 代の主婦も一部参加している。もともとは、意欲のある一般県民（未経験者）が多かったが、近年は、既に団体に所属し活動している人が学び直しを目的として受講したり、公民館勤務の人がスキルを身につけるために受講するようなケースも増えてきている。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

広く一般の生涯学習の場で活躍してもらうことを想定しており、歴史が古いので、NPO 法人みやぎ生涯学習指導・支援センターなどの認証者団体も存在する。また、平成 23 年度実践編の講座修了生のうち村田町で企画講座を行ったグループが、LLP 生涯学習支援者集団「村田班」という認証者団体を立ち上げている。平成 24 年度も村田町や亘理町で、公益財団法人トヨタ財団の助成を受け生涯学習イベントを行っている。

その他、地域団体に所属して活躍したり、学校支援ボランティアへの参加、まちの子育

てサポーターへの参加などを想定している。だが、近年は、経験者や公民館職員の学び直しとして活用するケースも増えている。

## ②活動の場の開拓支援

掲載は任意ではあるが、修了者の名簿を作成し、県内の関係施設や市町村教育委員会に情報を提供している。

また、みやぎ県民大学では、自主企画講座の枠を設けている。NPO・民間団体などに企画を立ててもらい、優れたものに講座を担当してもらうものであり、平成24年度はNPO法人みやぎ生涯学習指導・支援センター等も担当している。この他、市町村との共催による「生涯学習活用出前講座（4会場×4コマ）」において、生涯学習支援者養成講座の修了生を活用している。全16コマの講師のうち、半数以上は修了生としている。

## (3) 認証者の活用に向けての工夫点

### ①地域での企画講座の実施

養成講座・実践編の企画講座の開催は、平成21年度より、市町村の公民館等を会場として実施している（会場となる市町村は、前年度のうちに県担当者が開拓）。更に、平成24年度からは、会場となる市町村から地域の課題・ニーズを上げてもらい、その課題・ニーズに対応した学習プログラムを作成してもらうことにするなど、より地域に根ざした内容に更新している。

平成24年度は、大和町において「和の心は、輪の心 『江戸しぐさ』から和の心を学びましょう！」という講座を企画・実施し、好評を博した。

### ②養成講座内での活動事例等の紹介

養成講座の講師として、講座の修了生を呼んで話をしてもらったり、地域で幅広く活躍している方を招いたりするなど、受講生に講座修了後の活動のイメージをもってもらおうにしている。

#### 4-1-17 和光大学地域流域共生センター「流域環境士」

##### (1)概要

###### ①沿革

和光大学では、近隣にある鶴見川の河口や源流において市民活動を行っている NPO 鶴見川流域ネットワーク (TR ネット) や NPO 鶴見川源流ネットワークと接点を持ち、学生に対する指導などをしてもらっていた。その中で、学生も NPO の活動にボランティアとして参加するようになるなど、鶴見川の自然活動の現場と大学のネットワークが緊密になっていった。このネットワークを発展させて、フィールドワーク型の授業などもやるようになった。

学生がこのような環境ボランティア活動を行う中で、持っていた方が良いと思われる知識を体系化させ、「流域環境士」の認証を受けることができる「地域・流域プログラム」として立ち上げた (平成 20 年度の文部科学省・教育 GP 選定プログラムに申請・採択されている)。

###### ②養成プログラム

「地域・流域プログラム」は、3 つのコア科目領域からなる。コア科目 1 は基幹講義科目 (4 単位以上)、コア科目 2 は理論講義科目 (4 単位以上)、コア科目 3 は実践型講義科目 (6 単位以上) から構成される。加えて、自由選択科目 (6 単位以上) の計 20 単位以上の取得とレポート作成により、「流域環境士」の認証を受けることができる。

###### ③認証者の特徴など

毎年 20 名ぐらいの学生がプログラムを登録し、10 名ぐらいが認証される。上記の単位は、4 年間かけて取得しても良いし、1 年間で取得してしまう人もいる。

また、科目履修生等の社会人受講生の中から、市民で流域環境士の認証を受けた人もいる。

##### (2)認証後の活動

###### ①概要

鶴見川的环境ボランティアとして、TR ネットなどの NPO・市民団体の活動に参加し、例えば「希少生物を守るため、外来種を退治する」などといった活動を行ったり、小学生の鶴見川での体験学習のサポートをしたりしている (この活動には、RAC リーダーの資格も必要。本資格取得も、流域環境士の認証のための単位の一部になる)。

## ②マッチング事業等

NPO 等とのマッチングについて、以前は地域・流域共生センターを介して認証者を紹介していた。最近では、流域環境士の学生も多く所属する環境ボランティアサークル「かわ道楽」と NPO の関係が深まったため、NPO がサークルに直接、仕事を依頼するケースも増えている。

### (3)認証者の活用に向けての工夫点

#### ①サークルがマッチングも担う認証者団体として機能

前述のように、マッチングについては、その多くが、現在はサークル「かわ道楽」にお任せという形となっている。NPO とサークルとの間で信頼関係が構築されたこともあり、最近ではマッチング窓口・機能は、サークル（学生）が引き継いだような形となっている。NPO もサークルを一人前の市民団体として扱っており、学生側も責任感をもって活動している。

#### ②認証者への場所の提供

上記のサークル「かわ道楽」のメンバーは、「地域・流域プログラム」の研究室にすることが多い。これは、「研究室等が学生のたまり場となるようにならないと活動も停滞してしまう」との考えの元、意図的に研究室を開放している部分もある。「場所」と「教育プログラム」の提供が、和光大学「地域・流域プログラム」の地域貢献のベースになっている。

### ■活動の場・団体の声（特定非営利活動法人 鶴見川流域ネットワーキング）

- ・和光大学のボランティアとして「かわ道楽」というサークルとつきあっている。学生自身の自治がしっかりしている。
- ・学生の仕事斡旋担当も、ちゃんと派遣する人を選んでいる。きちんと仕事をする人を選んで派遣してくれている。非常に努力してくれているのがわかる。

#### 4-1-18 船橋市海老が作公民館・浜町公民館(「船橋市生涯学習インストラクターの会」 の活動の場)

##### (1)船橋市生涯学習インストラクターの会の概要

「船橋市生涯学習インストラクターの会(通称:まなび船橋)」は、財団法人社会通信教育協会が主催する通信教育により知識や技術を習得し、社会生活の中で生かすことを目的に活動する認証された資格取得者で構成する団体です。設立は平成19年3月で現在、35人が会員となっている。

主に、船橋市の公民館や寿大学・高齢者福祉施設との連携による各種講座の開催等を行っているほか、自主的な勉強会も実施するなど、常日頃から知識の習得と研鑽に励んでいる。

担当する講座では受講者の立場にたって丁寧に分かりやすく説明し、講座を通して学ぶ楽しさや興味など受講者とともに生涯学習の推進に努めている。

##### (2)海老が作公民館での活動

###### ①概要

海老が作公民館の主催事業は、学級講座、集会活動(単発イベント)、その他などがある。特に、学級講座は、大きく「学習系」と「サークル育成系(フラダンスなど、公民館で活動するサークルを育成する)」からなる。事業担当者の2人だけでは、上記の業務を全部こなすのは難しい。そこで、市民協働という形で、船橋市生涯学習インストラクターの会にも協力を仰ぎながら事業を実施している。市民目線に立った企画の立案、運営実施は好評を博している。

###### ②船橋市生涯学習インストラクターの会が活動を行うようになったきっかけ

船橋市生涯学習インストラクターの会が、海老が作公民館の事業に関わるようになったのは平成19年からになる。会の立ち上げ後、海老が作公民館が行った「市民企画講座」の募集に船橋市生涯学習インストラクターの会が応募し、企画書を提出した。公民館側のニーズも取り入れながら、最終的に計6回の「市民企画講座『元気が出る生涯学習講座』」を船橋市生涯学習インストラクターの会が受け持つようになった。

講座の評判も良く、次年度以降も、様々な講座等を担当するようになり、協働の関係が現在まで続いている。

### ③船橋市生涯学習インストラクターの会の活動例

船橋市生涯学習インストラクターの会は、平成 24 年度 4 つの学級講座、3 つの集会活動に関わっている。学級講座は、企画運営と講師を行う「企画養成講座『歴史探訪』」「市民企画講座『元気になる生涯学習講座』」と企画運営を行う「子育て支援講座『イクメン塾』」「市民企画講座『女性セミナー』」がある。集会活動は、企画運営している「クリスマスコンサート」と協力という形で携わる「サマーコンサート」「北部地区公民館合同事業」がある。

## (3)浜町公民館での活動

### ①概要

浜町公民館は海に面していることから公民館事業の中でも海洋思想の普及・育成といった側面も持ち、地域の特性を活かして船橋海洋少年団と連携した親子教室なども行っている。

公民館が主催・共催する事業は 9 つの学級講座、19 の集会活動などで年間 30 事業を実施している（平成 24 年度）。

### ②船橋市生涯学習インストラクターの会が活動を行うようになったきっかけ

平成 20 年度に事業担当職員が人事異動により他館から浜町公民館に異動してきたことがきっかけとなり、船橋市生涯学習インストラクターの会の浜町公民館における活動がスタートした。

平成 21 年度にパソコン手ほどき講座と浜町雑学講座がスタートし、パソコン手ほどき講座ではニーズが高かった初心者を対象に、また浜町雑学講座では歴史を中心に座学や散策などの講座を開催した。中でもパソコン手ほどき講座は市内一円から多数の応募があり、抽選により人選するほどの大人気の講座となった。

### ③船橋市生涯学習インストラクターの会の活動例

平成 24 年度の活動では 5 つの学級講座に関わっている。中でもパソコン手ほどき講座（6 回）と浜町雑学講座（6 回）は、企画運営から講師の派遣にいたるまで全てに関わっている。この他、女性セミナー（年 9 回）、DIY 生活応援講座（年 2 回）、いきいき健康大学（年 9 回）の一部についても担当するなど、活動の場が広がっている。



## 4-2 人材認証制度における認証者の活用のポイント

ヒアリング結果から、認証者を活動の場・団体等とマッチングするなど、認証者の学習の成果を活用に結び付けるためのポイント等を整理する。

### 4-2-1 人材認証制度を実施する目的

#### (1)人材認証制度の役割

調査目的で示したように、人材認証制度は、一定の学習や活動を経た人材の能力、経験等を第三者が客観的に認証等を行う仕組みである。ヒアリングでは、認証を行う目的について大きく以下の2つのパターンが見られた。

##### ①未経験者の活動を行うきっかけづくり（初心者対象）

地域活動に参加する人材を増やすための契機として、認証制度を活用するパターンである。特に、退職後のリタイア層や子育て終了後の主婦層などが主な参加者となるケースが多い。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・本制度は、地域の人に関心を高めるという啓発的な意味合いも強い。そのため、本制度の養成講座は、地域の人が、実際の具体的な活動につなげられるような内容としている。
- ・養成講座の参加者は、女性は40代以上の自分の子育てがひと段落した層、男性は60-70代のリタイア層が多い。男性は、もともと企業勤めの人が多く、もう一度学び直したいといった意識を持った人が多い。自分の子育てはできなかったので、地域のお子様の役に立ちたいといった人もいる。
- ・応募者は、女性。子育て経験のある（もしくは子育て中の）20-70代。40歳前後の人が中心。以前保育士だったという人もいるが、大半は資格なしの人。受講後、ボランティアで活躍するということを前提で募集している。
- ・認証者の傾向としては、子育てを終えた世代の主婦層が多く、最近では定年した団塊世代の男性も増えてきている。

##### ②既に活動を行う人材のスキルアップ及びネットワーク化（経験者対象）

一方で、ボランティアなどが活躍する土壌がすでにある場合、既に活動を行っている人

材のスキルアップ及び、活動を行っているもののネットワーク化を狙いとして認証制度を活用するパターンも存在する。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・本制度の目的として、認証を受けてもらうことで、公民館とボランティアとの連絡が取りやすくなるという意味がある。また、認証を通じて、実技研修会の案内をするなど、各ボランティアとのネットワーク形成及びボランティア間の交流の機会を創出しやすくなる。
- ・各地で活動している人材はいるものの、そのコーディネートがなされていない状況にあった。そのため、活躍している人材のネットワーク化は重要な課題であった。そこで、本養成講座において「企画運営」「受講者募集」「研修・養成」だけでなく、「受講者のネットワーク化支援」を行うこととなった。

#### ③両方のパターン

また、初心者、経験者を問わず対象とし、両方を目的とするケースや、それぞれの目的をもった制度を併用するケースも存在する

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・制度は、以前から活動している人への「研修」の面と、初めて活動を行う人の「養成」の両方の面がある。
- ・制度の登録者は、①各地域の公民館ですでにボランティアとして活躍している人が公民館等の勧めで登録する、②未経験者が養成講座を受け登録する、の2通りがある。

## (2)人材認証制度に期待する効果

上記であげた目的の他、ヒアリングでは、下記のような効果を期待して認証制度を実施するケースが見られた。

### ①認証によるモチベーション付与

認証されることにより、認証者のモチベーションを高める効果を期待するケースも存在する。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・既に、地域ボランティアとして活躍する人が多かった。その人たちの活動を形に残せたいという考えから本制度を開始した。
- ・受講生は NPO 活動に参加し、それなりに役立つことができているようだし、褒めてもらえることでモチベーションとなっているようである。ボランティア活動には関心があるが、あまり勉強はしていない人材に対し、認証をきっかけに勉強してもらおうという意味もある。

### ②人材バンク

特に、自治体等における認証制度では、管轄する施設での活動を前提としたものも多く、そのようなケースでは、ある程度のスキルをもった活動者を確保するための人材バンクとしての機能を期待する場合も多い。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・本認証制度は、人材バンク的な意味合いも大きい。県で新しい事業を行う場合は、本制度の認証者に声をかけることも多い。認証者が多いので、いろいろな得意分野をもっているので、誰かしら対応してくれる。また、1つの地域で事業が実施できると、認証者同士の認証者団体を通じて取組が他の地域にも広がっていく。
- ・本制度の意味として、①人材の絞り込みがある。本制度の募集は推薦と公募の2通りがあるが、推薦の場合は、市町村の担当者が資質を見てくれるので基盤のある人が来る。

公募についても、受講するという意欲のある人を集めることができる。②研修を通して「今現場で求められているスキル」を人材に、ある程度身に付けてもらうことができる。このように、活動者を集めておけるという意味が大きい。

#### 4-2-2 人材認証制度の運用面での工夫（認証まで）

次に、認証者の学習の成果を活用に結び付けるために重要なことについて、特に認証までの段階の制度運用上のポイントを整理する。

##### (1)体制面での工夫

###### ①活動の場となる関係組織の巻き込み

制度設計から養成実施、認証までの段階において、活動の場となる関係組織と連携を構築し、実際の運営に関与させることが、その後の認証者の活動の場への送り出しには重要となる。

運営委員会のメンバーとして活動の場となる組織を参加させるケースや、参加者募集段階で活動の場に対しても積極的に呼びかけるケースなどが見られた。

##### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・制度の運営に関しては、(活動の場ともなる) 県や市のバックアップもある。自治体職員が講師を担当してくれたり、受講生となる養成人材を派遣したりしてくれている。その他、広報面での支援もある。
- ・学外委員として、認証者の活動の場ともなる地域の主な関連機関を巻き込んでいる。地域における多面的な人材養成を実施するためには、これらのメンバーの協力が欠かせないため。また、これらの機関に委員として参画してもらうことで、本認証制度のことをよく知ってもらう意味もある。
- ・認証者が活動を行っていくためには、町内会との連携が重要となる。そこで、受講生の募集の際には、町内会などの組織にもアプローチを行っており、結果、自治会役員などからも講座への参加がある。
- ・県教育委員会や市町村教育委員会、高等教育機関、各種団体等とのネットワーク化も行っており、本組織がホームページの運用などを含めて、県内のこれら各機関のネットワーク化の推進役を担っている。また、平成 23 年にはネットワーク協議会を立ち上げるなど、ネットワークの更なる充実・拡大を目指している。
- ・養成講座は、原則として自治体と教育委員会（認証組織）の共催事業となっている。また、自治体によっては市町村の職員も講座に参加し、修了後に認証者が立ち上げた団体

にも参画している。

## ②組織全体としての取組

トップを含め組織全体の取組として認証制度を行っているケースも見られた。そのようなケースでは、自治体・教育委員会などでは、人材育成から活動の場（各部局）との連携がスムーズに行く、大学などでは様々な教員が人材育成に参加する、などの効果が見られた。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・学長をトップとした運営体制となっている。実際の運営は、副学長・理事を中心に行われる。更には、全学部の先生から構成される企画運営委員会、資格審査専門部会を設置している。
- ・市長が、本養成講座のトップである。そのため、現在の市政の動向が養成講座の取組にも反映されやすい。また、各担当部局との協力も得やすい。

## ③自治体・大学間の連携

養成・認証する人材の方向性の決定や活動の場の開拓は自治体が行い、養成プログラムの開発や実際の講義は大学が行うという連携を行うケースも、いくつか見られた。互いの強みを活かした形での連携だといえる。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・当該自治体にキャンパスを持つ3校の大学と連携して3種の講座を開講している。連携先の大学には、1校につき1つのテーマを設定し、市内の大学にコーディネートを委託しており、講座の内容を考えてもらっている。
- ・講座設計・実施は、地域の大学に委託をしている。担当教授の専門を活かしてもらい、大学の講義に近い形で実施している。講座は大学で開催され、毎週土曜日に半期かけて実施している。一般の学生も交えての開催となっている。
- ・大学に「こういう内容の講座をやってほしい」と認証組織（自治体）の方からお願いをし、大学から講師候補を挙げてもらう。その中から、ふさわしい人を選定していく。

## (2)養成プログラムにおける工夫

### ①現場ニーズを取り入れた養成プログラムの構築

地域に根差した人材を育成するためには、認証者を養成する教育プログラムの中に、現場の人材に求められている要素が組み込まれている必要がある。今回ヒアリング対象とした制度では、現場での活動に関わる方々からの意見を何らかの形で吸い上げて、養成プログラムの作成・改定に反映させていた。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・ 講座は活動の場にあたる組織に講師として協力してもらっているため、その中で現場から受講生へのニーズを取り込んでいる。その他、現場のニーズの吸い上げは、活動の場に関係する諸団体の会議に大学（認証組織）も一員として参加しており定期的に意見交換をしているので、その中で行っている。
- ・ 講座の内容は、企画委員会を設けて決定する。企画委員は、認証組織である教育委員会の職員のほか、首長部局の職員、大学や、市民、認証者などからなる。講座プログラムは、市職員が勝手に作るのではなく、企画委員を巻き込んで作りあげる。プログラムはテーマを決めた後、メンバーを2つのグループに分け、各グループからプログラム案を作成させる（ディスカッションを重ねたうえで）。それぞれの内容をプレゼンで発表し、よい部分を合体させ、最終的なプログラム案を作成する（ワークショップ的な手法を用いて作成）。認証者をメンバーに加えることで市民目線の取り入れるとともに、企画委員会自体も学びの場といった効果も意識している。
- ・ カリキュラムの枠組みは、どこの地域で実施する場合も同じであるが、カリキュラムの内容は、地域の状況によって変えている。例えば、ある地域では、教育委員会も参加する実行委員会を開催し、その場で地域ニーズを吸い上げている。地域によってニーズが異なるので、事前に自治体の担当者と打ち合わせて講座を設計している。
- ・ 研修プログラムは、毎年、内容を改定している。プログラムの改定は、研修担当者、現場の活動の担当者、認証制度担当者の会議により、研修や実際の現場での声を反映させながら行っていく。更に、プログラム案ができたなら、認証者団体にも意見を聞いて、その内容を反映させている。

- ・講座のカリキュラムは、大学が主体となって作成しているが、各サポーターの活動の場を所管する市の担当課と調整しながら実施する。そのため、担当課の意向が反映されるようになっている。また、担当課の職員が講師として講義を行うケースもあり、受講者は講座を通じて修了後の認証者活動の状況を具体的に知ることができる。

## ②フィールドワークの実施

認証者の活動の場へのマッチングの促進には、フィールドワーク型の実習の効果は大きい。「フィールドワーク先が、そのまま活動の場・団体となる」といった活動の場・団体の開拓面での効果と、「現場で活躍する先輩姿をみる」「子供に慣れる」などの教育面での効果が見られた。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・実践型講義科目では、フィールドワークなど「地域に行き来して、実体験をする」ことを目的としている。
- ・講座において活動の場での実習も組み込むようにしている。それをきっかけに、認証後の活動の場へのマッチングにつながっているケースもある。
- ・養成講座の4、5回目はフィールドワークとして、市町村と連携して、各人材の住む地区の教育事務所において、既に現場で活躍する認証者のメンバーに交じって、実際の活動に参加してもらう。これは、実習の意味と、認証者の先輩との顔つなぎ（養成講座後に向けたネットワークづくり）の意味もある。
- ・実習は、実際に活動している人について、その人たちの「背中を見てもらう」という意味も大きい。認証者になった時の活動のイメージをつけてもらう。
- ・子ども相手の場面も多いので、実習を通じて子どもとの接し方を学んでもらう。
- ・「企業への対応力」（企業訪問、依頼、交渉）といった点の養成に向けて、ロールプレイに力を入れている。ロールプレイについては、ただ「研修を経験した」だけで良しとするのではなく、本人が実際に企業訪問することができるようになるまで、必要に応じて複数回経験するなど、表面的な「講座の出席実績」だけでなく、実際の能力面が伴うような仕組みとしている。
- ・養成講座における企画講座（模擬講座の開催）は、県が指定する市町村の公民館等を会



場として実施している。更に、会場となる市町村から地域の課題・ニーズを上げてもらい、その課題・ニーズに対応した学習プログラムを作成してもらうことにするなど、より地域に根ざした内容に更新している。

### ③認証者の講師としての活用

認証者に養成プログラムの講師を担当してもらうことにより、受講者に認証者のイメージを持ってもらうことができる他、認証者に対する活動の場の提供にもなる。また、認証者の先輩と後輩の間でのネットワーク構築にもつながる。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・講座における大きな特徴は、「先輩修了者の活用」である。養成講座の3コマ目、4コマ目については、養成講座の修了者に講師を依頼し、講座を担当していただいている。これは受講者にとって「自分の活動の将来像」を意識する等の機会として有用である。
- ・養成講座の講師として、講座の修了生を呼んで話をしてもらったり、地域で幅広く活躍している方を招いたりするなど、受講生に講座修了後の活動のイメージをもってもらっているようにしている。

### ④養成段階からのネットワーク化の仕掛けづくり

活動の場に関係のある人物を講師や受講者に加えておき、共に学習の場に参加することで、活動の場とのつながりを深めておくという方法をとるケースも見られる。また、受講生同士の交流を促進しておくことも、活動の場での活躍促進には重要といえる。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・受講生は、①各地域の公民館から推薦1名（地域のリーダーとなるような人を公民館長から推薦してもらう）、②市民からの公募、③本講座企画委員、④公民館主事、からなる。公民館を育成後の活動の場として考えており、また、市民との共同学習を通じて、地域課題を学び合う研修の一環として、そのため公民館主事にも受講させている。講座が、「学びの場」だけでなく、公民館と受講生（市民）の「交流の場」ともなるようにしている。

- ・「実技研修会」を行っている。公民館職員と認証者を対象としており、認証者が活動の場で実施する「こども講座」などで実施できる工作等を紹介している。公民館職員と一緒に参加するので、公民館に持って帰ってきて活用しやすい。
- ・講座のワークショップを担当する NPO は市民活動を行う個人又は団体への中間支援組織であり、受講者が修了後に「NPO 活動をしたい」「団体を設立したい」等の際の相談相手ともなっている。団体設立や団体活動に多大なノウハウを持つセンターと受講者がネットワークを構築することができるのは重要である。
- ・活動が活性化している地域のケースなどから、活動を活性化するためには「つながりをつくること」が重要だと考えている。そこで、ネットワークづくりの観点から、各養成講座の最初と最後に、「ネットワーク研修会」を行っている。ネットワーク研修会は、「つながり」をテーマに、認証者と市町村担当者が一堂に会する場となっており、顔の見える関係づくりを目的としている。

#### ⑤講座における多様な受講生の参加

初心者と経験者、社会人と学生など、受講生を画一な属性とするのではなく、多様な立場の人を参加させることによって、互いの刺激とし、認証者のレベルアップにつなげているケースも見られた。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・コースは、社会人コース、現職教員コース、学生・院生コースの3つからなる。制度は、以前から活動している人への「研修」の面と、初めて活動を行う人の「養成」の両方の面がある。経験者と初心者を一緒に教えることで、経験者が初心者を引っ張っていってくれるという効果もある。未経験者だけでは、大きな伸びは達成できなかったと思われる。
- ・コースは、大学院副専攻コースと社会人コースがある。ただし、この2つは別々に行うのではなく、一緒に机を並べて学ぶ。

### (3)養成する能力等

第3章の活動の場・団体へのアンケート結果でもあったように、活動の場・団体では人

材に、「コミュニケーション力」や「高い意欲」などを求めている。今回のヒアリング対象となった制度においても、このような能力の育成を意識して行っているケースが見られた。

### ①意識面の変革（意欲の向上）

現場で活躍する意識・意欲面に着目する養成プログラムも多い。講座等を通じて、活動に向けた主体性やリーダーシップ、根幹となる意識面の向上を狙いとしていた。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・本制度の教育の目的に、「価値観を変えてもらう」「ものの見方を変えさせる」といったことがある。今まで企業文化しか触れてこなかったような人に対し、NPO や地域の時間などに触れてもらい、今までとは違った価値観を持ってもらう。受講生（社会人）は、「自分がどう立ち振る舞ったらいいかわからない」「未来が見えていない」という人も多い。そのような人に俯瞰的にものを見てもらえるようにする。ビジョンを持てるようにする。自身の活動の意味の再確認を行う。
- ・学習を通じて「意識」が変容することを重視している。例えば、講座の最後に行うマニフェストの作成は、1人1人の意識を高めるためといった目的もある。

### ②活動のリーダーとなれるコミュニケーション力の育成

コミュニケーション力については、グループ活動などコミュニケーションをとる機会を設けるケースが多い。更には、特に活動現場での実践活動につながるようなファシリテーター力やリーダーシップ力の育成を意識した養成プログラムも見られる。

また、家庭教育などの分野では、傾聴力などを高めることを意識しているケースも多い。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・第一線で活躍する人など、毎回2名の研究者や実践者を講師に招いて、講義をしてもらう。講義後には、地域ごとにグループ分けを行い、グループ協議を行う。講座も単なる「聞く」だけでなく「グループ協議」を設けている。
- ・現場に足を踏み入れてもらい、対話を通じて、人や地域を動かし方、周りとの関わり方を学んでもらう。
- ・研修において「つなぎ 引き出す」を目標に、ファシリテーター技術やワークショップ手

法を学ぶ。

- ・カウンセリング研修を増やした背景として、悩んでいる母親と直接会うことが多いことがあげられる。悩んでいる親を支援するためには、自分の経験を話すだけではダメで(私の時は・・・など。逆に相談者を追い詰めてしまうこともある)、傾聴が重要となる。演習やロールプレイにより、カウンセリング技術を学んでもらう。

#### (4)その他の工夫

その他、以下のような工夫が見られた。

##### ①スキルアップ講座の実施

認証を取ったらそれで終わりとするのではなく、定期的なスキルアップ講座を実施したり、認証に等級を設けるなどして、認証者のさらなる資質・能力向上のための仕組みを設けるケースも見られた。

##### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・更に活動の幅を広げることができるステップアップ講座が用意されている。ステップアップ講座を修了することで、更に高いスキル・知識を持つことを示す資格「ボランティア」として委嘱を受けることができる。
- ・認定者に対するスキルアップ講座を開催している（認証のための講座と、スキルアップ講座を1年おきに実施）。組織マネジメントを中心に週2～3回全8講義を開催した。
- ・受講生の要望を受け、中級、上級、演習コースも開催している。特に、上級コースでは、専門性の深化の他、地域リーダーとして活躍できるように授業運営や人材育成の手法とといったことも学ぶようにしている。また、演習コースでは、ゼミナール形式の勉強会を行っている。
- ・各教育事務所単位で、「フォローアップ研修会」を実施している。実施内容は、各教育事務所単位で決定し、地域で関心の高いテーマについての研修を行う。

##### ②広報上の工夫

活動の場からの推薦などにより、受講生を安定的に確保するケースも存在した。この他、全戸配布する自治体広報に、講座のリーフレットを挟んで積極的にPRするなどのケース

もあった。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・受講生は、公民館から推薦と、市民からの立候補を組み合わせている。
- ・最初は、各市町村から各2名を推薦して研修にでてもらっていた。最近では、市町村合併が進み各市町村の職員だけでは人材を把握できなかつたり、市町村数が減ったため推薦だけでは人数が集まらないこともあり、あわせて公募という形でも人材を募っている。公募には、認証者団体の会員からの紹介といった人もいる。
- ・受講者の募集は、毎年度4月末頃から、2通りの方法で行っている。1つは、制度紹介のリーフレットを、自治体広報紙に挟んで全戸配布する。もう1つはWEB上での広報である。

### 4-2-3 認証者への活動の場の提供

#### (1) マッチング方法

認証人材を「活動の場・団体」に斡旋・紹介する、いわゆるマッチングについては、大きく「認証組織によるマッチング」と「認証者団体（卒業生団体）によるマッチング」の2つのケースが見られた。

また、この他、自治体・教育委員会による認証制度では、「講座修了後、認証者が各地域に戻っていき、各地域の拠点（公民館等）と連携しながら活動を行う」ことを前提としているものも存在する。

#### ① 認証組織によるマッチング

1 つは、人材の養成・認証を行う認証組織が、活動の場・団体を開拓し、認証者を紹介するケースである。これは、特に関連組織であるなど活動の場・団体との関係が近い自治体・教育委員会の認証制度において多く見られた（自治体が自らの施設での活動を前提にした制度も、このケースに含まれる）。

#### ■ 具体的事例（ヒアリングより）

- ・ マッチングの流れは次のとおり。1) 10 回の講座修了後、受講者はサポーターとして認証組織に登録を行っておく。2) 毎月 1 回、認証組織は活動の場から寄せられた活動の依頼情報を集約する。3) 認証組織は活動の一覧を作成し、その情報をサポーターに案内する。4) サポーターは希望する活動を認証組織に伝える。5) 認証組織で調整を行い、活動内容を確定する。
- ・ 認証者の具体的な業務は、担当課に関わる直接関わる現場でのボランティアが多い。メーリングリストを通じて、お知らせしている。
- ・ 各種講座を修了した者のうち活動の意思のあるものは、受講講座の修了式の日、地域のために活動する人材として関係部局より委嘱を受ける。この委嘱を受けると認証者は市公認のボランティアとして登録される。この登録をすると担当課より活動内容についての案内が届き（封書で連絡）、活動を始められるようになる。
- ・ 認証者が、それを活かして活動するためのマッチングについては、認証制度を連携して実施している自治体が行うケースが主となっている。例えば、認証後に具体的に活躍し

たいと考えている認証者は、記入用紙に記入し、その名簿を用いて自治体は認証者に活動の場を紹介する。

## ②認証者団体の立ち上げ・マッチング（認証者団体による活動の場の開拓）

もう1つは、認証を受けた認証者の団体が、マッチングを行うケースである。認証者が集まって団体を設立し、認証者団体自らが活動の場・団体を開拓し、活動を広げるケースである。認証者の活動内容が幅広く、また認証者に対して自律的な活動を期待する場合は、このケースが多い。

なお、認証者団体の設立は、認証者が自発的に行うケースと、認証組織からの働きかけで行うケースがある。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・認証者の団体として、NPO 法人が設立されている。団体のネットワークを活かして、地域課題の解決を行う。課題・プロジェクトが発生した人や団体が、メンバーに声をかけ、その課題に対して手を挙げた人が参加する。NPO は最近では行政の事業もいくつか受託している。
- ・認証者が自主的に会を立ち上げている。会が自分たちで、活動の場を開拓し、広げている。
- ・活動の場とのマッチングについて、昔は認証組織を介して認証者を紹介していたが、最近では認証者団体と活動の場の関係が深まったため、活動の場が認証者団体に直接、仕事を依頼するケースも増えている。
- ・認証組織が把握しているだけでも、養成講座を開講した地域のうちいくつかの地域で自主的に団体を立ち上げて活動を行っている。
- ・認証者が個人で活動するには限界があると感じ、認証者が独自に認証者団体を立ち上げている。月1回で定例会を開いている。

## ③各地域に戻っての活動を前提とした制度

自治体・教育委員会による認証制度の中には、「講座修了後、認証者が各地域に戻っていき、各地域の拠点（公民館等）と連携しながら活動を行う」ことを前提としているものも存在する。この場合、認証者と地域拠点とを結びつけることがマッチングとなるが、養成

段階から地域拠点と連携しながら認証者を養成していくケースが多い。また、この場合、各地域で認証者団体を設立することを念頭においているケースもある。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・地域課題の解決の核は、公民館だと考えており、受講生は、終了後、各地域の公民館で活躍してもらおう。公民館を育成後の活動の場として考えており、そのため公民館主事にも受講させている。講座が、「学びの場」だけでなく、公民館と受講生（市民）の「交流の場」ともなるようにしている。一緒に学習してもらおうことで、つながりを作ってもらおう。
- ・各地区の公民館ごとに、認証者団体がある。活動内容は、公民館のイベントや講座のサポートなどである。成熟しているボランティアや団体は、講座やイベントの企画運営や講座の講師なども務める。
- ・認証者は、各地区において、企業と学校、地域の橋渡し役として活動している。
- ・人材は研修を受けた後、認証者団体の一員となって活動を行う。団体は、地域ごとに支部があり、その支部に属して活動を行う。

### (2)活動の場の開拓方法

「認証組織によるマッチング」「認証者団体によるマッチング」のいずれにしても、活動の場の開拓が重要となる。ある程度、活動の場が想定された上で制度が開始されているケースも多いが、ヒアリングでは、下記のような方法で（もともとの想定以外の）活動の場を開拓していた。

#### ①足で開拓・直接交渉

基本となるのは、やはり想定される活動の場・団体への直接交渉である。担当者の熱意と努力によって、開拓しているケースが多い。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・活動の場の開拓は、制度立ち上げ時に非常に苦労した。足で開拓していった。
- ・活動の場となる団体とパイプを結んでいく過程で最も重要なのは、粘り強さであった。



認証組織側の「講座を通して活動に結びつけてほしい」という意図に対して、当初は、活動の場となる団体側に「そこまで人材を必要としていない」という感じもあり、時には衝突することもあった。だが、担当者の「なんとかしよう」という気持ちが最終的に連携構築につながったといえる。

## ②認証者のネットワークを活用

活動の場の開拓については、認証者のネットワークを活用して、活動の場を広げていくケースも見られた。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

・活動の場の開拓方法として、認証者団体及び人的ネットワークや協定を締結した自治体とのつながりを活用して「フィールド調書（フィールドワークの引受先となる地域や団体の情報を記載してもらう）」を集めている。また、関わりをもった地域とは、次年度以降も次の受講生が関わっていくなどして、大学としてつながりを作っておくように努めている。

## (3)認証者団体の活性化

「認証者団体によるマッチング」のケースにおいては、認証者団体が活性化することがマッチング拡大において重要となる。認証組織による認証者団体の活性化に向けた工夫点等を整理した。

### ①団体立ち上げの斡旋

認証組織が、その後の活動の活性化を見据えて、認証者団体を意図的に立ち上げさせるケースも多い。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

・制度の立ち上げ期から、県は認証者の団体を作ることを意識していた。認証者の活動は属人的になってしまうと、地域に定着するのは難しくなる。そこで、組織活動となるように団体の構築を意図していた。

- ・ 認証者に認証者団体を設立させるようにしており、認証者がこのような会を作るように積極的に働きかけてきた。団体を作ったほうがボランティア活動上、様々な場面（ボランティア保険等）で優遇されることも理由の1つとしてあげられる。

## ②団体への参加者を増やす交流会の実施

交流会等を実施し、団体等への参加者を増やすバックアップをするケースも存在する。また、養成講座の中で認証者団体を紹介するケースもある。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・ 研修を受けて認証者となった人材が、認証者団体の活動に参加しやすいように、研修中のフィールドワークのほか、7回目の研修終了後に、認証者団体主催での交流会を設けている。この交流会で、仲間づくりの機会、メンバーとの顔合わせの機会としてもらい、次の活動にむけてのつなぎとなっている。
- ・ 認証者の交流会や、認証者に自由に交流してもらおうカフェなどもセッティングしている。認証者の交流会での情報交換によって、新たな活動の場の開拓につながるケースもあるようだ。
- ・ 養成講座において、認証者団体を紹介するなどしている。

## ③場所の確保

認証者団体の拠点となる場所の確保も重要と言える。認証者が集まる場所があることで、認証者同士の活動も活性化する。

### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・ 大学の研究室等が認証者のたまり場となるようにしており、活動が停滞しないようにしている。研究室に常に認証者（学生）がいるので、震災の際にボランティアグループも結成できた。「場所」と「教育プログラム」が、地域貢献のベースになるものだと言える。
- ・ 認証組織が、認証者から要望を聞いている中で、「認証者の学習室を設けてほしい」「共同事業をしたい」といった話がでてきた。

#### ④スキルアップの機会の提供

活動の場・団体のニーズは、時代と共に変化していく。活動の場とのマッチングが上手くいくためには、活動の場のニーズにあわせて認証者のレベルアップも重要となる。

##### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・ 認証者は常にスキルアップを図っている。認証者同士でグループを作り、学習会や体験建学、発表会を実施している。また、他団体のシンポジウム・フォーラムに参加をし、常に知識や能力を刷新するようにしている。
- ・ 認証者団体において、認証者は、常に研修を受け、レベルアップするようにしている。認証者団体主催で、認証者のスキルアップのため定期的な研修を行っている。全体研修、支部長研修、ブロック研修を行う。
- ・ 認証組織主催で、年2回「実技研修会」を行っている。公民館職員と認証者を対象としており、成果を各地区の公民館に持ち帰ってもらい、活動に生かしてもらおう。

#### ⑤認証者団体内での情報共有

認証者団体が拡大した場合や広域化した活動をしている場合は、認証者団体内での情報共有の機会の設定が重要となる。

##### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・ 認証者団体内において、それぞれのメンバーが地元で行っている活動の共有がなされている。ネットワーク内での会報の作成も行っている。ネットワーク間の情報共有効果による、活動の幅の広がり、という面でのマッチング効果が出ている。（「こういう課題には、他の認証者の〇〇さんが適材である」というふうに）
- ・ 認証者団体の支部同士の情報交換の場として、定例会を設け、互いの活動を報告しあっている。
- ・ ある地区の声がけで、年に1, 2回、各地区の認証者が集まって「おしゃべり会」を開催している。何かをつくったり、食事したりしながら、情報交換を行い互いの交流を深めている。

## ⑥ 認証者の活動の発表の場の提供

認証者、及び認証者団体の活動を発表する機会を設定することにより、認証者の活動のPRする機会となる他、互いの活動を知ることによる学びあいの場の提供にもつながる。

### ■ 具体的事例（ヒアリングより）

- ・自治体（認証組織）が認証者団体に委託し、年1回「生涯学習推進フェア」を実施している。各地区の公民館・生涯学習ボランティアの学習成果の発表の機会であるとともに、市民への生涯学習の理解促進の場でもある。また、各地区の認証者が一堂に会するため、情報交換の場にもなっている。
- ・認証組織と認証者団体とが共催で、シンポジウムを開催している。第3回より共催となる団体が増え、参加人数が増えた。

## ⑦ 事業創出等による活動の場との連携支援

特に、認証者団体の活動がスタートした時期には、活動の場との連携支援が重要となる。認証者団体に対して活動の場とつなぐような事業を創出したり、認証組織が活動の機会を創出するなどして、認証者団体の活動を軌道に乗せるサポートをしているケースが見られた。

### ■ 具体的事例（ヒアリングより）

- ・県（認証組織）は、認証者と市町村をつなぐサポートを行う役割を担う。制度開始当初は、県が市町村と認証者をつなぐための意味もあり、「子育て相談」事業を行っていた。市を会場にして、認証者の活動の場を作ることで、市と認証者が連携する機会を設けるようにした。認証者が活動していく中で、市町村からの理解も得られるようになり、市から独自に認証者に事業を委託したり、共催事業を行ったりするような動きも見られてきた。
- ・子育て中の親や子育てサークルが集まる場所となる市の施設があることが、サポーターの活動の場が広がっている要因となっている。市において子育て中の親への意識調査をしたところ、情報収集の方法は、親同士の口コミが多かったが、市の施設や各地域で展開されている親子ひろばや育児サークルなどが口コミを行う（情報交換を行う）場の一つとなっている。認証者の存在も、施設を核として、その施設で活動する団体などに広

がっていった。

- ・ 認証者には、自治体の生涯学習講座の講座企画・運営も行ってもらっている。枠は、年間 6 講座（各期 2 講座）用意している。また、市民企画講座においてサポートもやっている。

#### (4)活動の中心となるコーディネーター的存在

人材認証制度の認証者、特に認証者団体の中には、地域の活動の中心となるコーディネーター的存在もいた。ヒアリングで認証組織からは、このような人材を意図的に育成するのは難しいとの声も聞かれているが、認証制度が地域の活動の中心となるコーディネーター的存在を発掘する役割を果たしている可能性はある。

##### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・活動の場でリーダーシップを取るような人材を受講者の中から選出、養成することは特にしていない。(活動の場で自然とリーダーシップをとるようなサポーターが出てくる例はある。)
- ・認証者団体は、それまでの社会経験豊富な社会人・教員で構成されている。ニーズマッチングの訓練も、それまでの社会人経験で有している。そのため、各メンバーが得意分野でのコーディネートが可能となっている。

##### <認証者の声（コーディネーター的存在）>

- ・地域で消防のボランティアなどはもともとやっており、公民館とも設立時からつきあいがあった。公民館からの推薦もあり、養成講座に参加した。参加をきっかけに、消防ボランティアやバレーボール仲間などいろんな友人を巻き込んで、地区の認証者団体を設立した。
- ・もともと、地域センターの実施講座等（PTA 活動、市の夫人活動育成講座、公民館学習ボランティア、コーディネーター講座等）に参加していた。本制度の養成講座について、生涯学習センターに顔を出した際に知り、制度趣旨に共感して参加した。最初は、PTA 活動等、自分の子どもに関係する取組から地域活動に興味を持ち、認証制度の講座を受講したことで、現在のコーディネーター活動へとつながっている。本制度の講師である先生や関連団体ともネットワークを構築することができた。生涯学習の場は「人との和、出会い」の場である、と考えており、認証制度の受講がとても有意義に感じられた。
- ・昔から、公民館の講座を受講するなど公民館とのつきあいはあった。また、地区の女性団体役員や生涯学習運営委員など色々な活動はしていた。そのような中、公民館で養成講座が開催されたので受講した。その後、いろんな人に声をかけて認証者団体を発足した。

- もともと小学校の家庭教育委員をやっていた。40代前半の時に、関係組織から養成講座に行ってみないかといわれて、参加した。研修講師の叱咤激励の言葉にひっぱられながらこれまで活動が続けてきた。現在では、認証者団体の幹事を務めている。
- (ネットワークの作り方)。友人関係を巻き込んでメンバーを増やすことが多い。人間関係が上手くいっていれば、声をかければ集まる。また、友人が友人を呼んでメンバーが増えていく。また、公民館の講座などに参加している人にも声をかけたりすることもある。例えば、魅力的なイベントなどがある時を見計らって、ボランティアになってくれそうな人に声をかけるようにしている。「無理に來い」と強制はしないようにしている。「來られたら來て」と簡単に言うことで、ボランティアへの参加障壁を低くしている。「安心して会に來られる」という雰囲気になっている。無理強いはしないことが重要。

#### 4-2-4 活動の場からの意見、運営上の課題等

##### (1)活動の場・団体からの要望・意見等

###### ①組織的な対応による質保証への期待

責任の所在、信頼感、ノウハウの蓄積、人材の安定的な確保といった理由から、活動の場となる団体・組織にとっては、認証者個人を受け入れるより、認証組織や認証者団体などと、組織対組織としての対応を望む声が多く聞かれた。組織・団体として活動の場と折衝することが、活動の場からの信頼を得る上で有効となる。

###### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・信頼関係のある認証者団体であれば、新しい人でも安心してお願いできる。こちら（活動の場）にとっては、認証制度の資格が有効なわけではない。資格をもった仲間・団体が集まって活動していることが重要となっている。
- ・認証者団体と個人との違いは、責任の問題、信頼性などがある（組織の強み）。活動してもらっている認証者団体は信頼性が高い。講師がきめ細かいのが特徴である。講座のテーマに対して、講師が真摯に勉強しており、講座に取り組んでいる。技術やノウハウもある。そのため、安心して任せられ、信頼性も高い。
- ・つきあいのある認証者団体は、とてもしっかりしている。昔は、ボランティアを探す際に、個別に一本釣りで見つけていたが、今は認証者団体に支局が存在し、その局長にボランティアの派遣を依頼する。謝礼も個人個人では交渉せず、組織と交渉して決定している。仕事斡旋担当も、ちゃんと派遣する人を選んでいる。きちんと仕事をする人を選んで派遣してくれている。非常に努力してくれているのがわかる。

###### ②意識が高く多様な業務に対応してくれる人材への期待

活動の場から認証者へは、必ずしも専門性だけを期待されているわけではない。活動の場における業務は、雑務含めて多様に存在する。仕事の選り好みをせずに、どんな内容の業務でも実施してくれる人材を求める声が聞かれた。

###### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・例えばコンサートなどの時、ちょっとした駐車場整理などで人手が足りない時に、頼めるのが、組織としてのメリットと言える。散策なども、必ず応援の人が3-4名来てくれ



る。そのため、こちらも安心して、参加者を多めに募ることが可能になる。

- ・つきあいのある認証者団体は、資料の準備、散策の下見、講座の会場設営など、全ての仕事を自分たちで行う。人手が足りないので、非常にありがたい。また、講師をやってくれる人も多いので、かゆいところに手が届く感じである。
- ・活動の場としてが、ボランティア人材に求めることとしては、「子どもに優しくできる」「重労働に耐えられる」「協調性」などがある。知識はあまり関係ない。

### ③養成プログラム等の現場のニーズへの反映への期待

活動の場の状況に合わせた養成プログラムの作成をすることが、活動の場からの評価につながっているケースも見られた。

また、認証前の養成プログラムだけでなく、認証後の認証者のスキルアップに対する取組についても、活動の場からは評価の声が聞かれた。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・カリキュラムは、子どもと関わる上で重要な要素を踏まえ、それでいてかつ地域性に根差したカリキュラムを提案していただいた。こちら（活動の場）の様子をみて、柔軟に対応していただいた。もし、紋切型で他の自治体・団体と同じ体制であったとすると、ここまでは続かなかったと考える。受講者の反応を臨機応変に鑑みながら、現場主義に転換していったことも継続の秘訣であったように思う。
- ・こちら（活動の場）としては、認証者団体の行う講座は質も高く、安心して任せられる。認証者団体は、自分たちで勉強会も行っているなので、質保証の面でも安心できる。

### ④認証の有無だけで業務を任せる判断にはならない

活動の場からは、認証制度や資格全般の有無が、人材の判断基準にはならないとの声が、多くかかれた。認証制度の保有は、ある程度の信頼性の担保にはなるが、それだけで業務を任せられるといった判断材料にはならないようだ。認証が活動の場への参画のきっかけとなったとしても、重要なのは、その後の信頼関係の構築だといえる。

- ・新しい人材の活用基準として「あまりに主張が強い人」「人間性に問題を感じる」「何をいっているかわからない」などは外すようにしている。人材との信頼関係が築けるか、誠意・誠実性を感じられるか、などが重要となる。
- ・人ありきで人材を活用しているので、資格はあまり意識していない。あとから認証者だと知ることもある。
- ・資格があるだけでは、人材の活用の判断材料にはならない（安心材料にはなるが）。
- ・認証資格を持っていたとしても、活動の場において採用に結び付くかは難しい。活動の場にとっては、資格が有効なわけではない。資格をもった仲間・団体が集まって活動していることが重要となっている。
- ・認証資格単体でみるよりは、人材が集まれる場所があり、その中の一環として資格も出しているという活動全体に意味があると思われる（組織戦略としてトータルでとらえて、その中の1つとして認証制度をやるのが良い）。

#### ⑤認証者が、何ができるかがわからない。

認証者の中には、何の業務ができるかわからないケースもあるといった声も存在した。認証の内容に対する情報発信、及び各認証者に関する情報提供が重要だと言える。

- ・個人で業務に来る認証者には、会場設営など雑用サポートをしてもらっている程度である。つきあいのある認証者団体は講師の特色などはっきりして何ができるかイメージできるが、個人の認証者は何ができるかわかりにくい。

## (2)課題等

この他、人材認証制度の運営において、以下のような課題が見られた。

### ①認証そのものが認証者の質を担保するのは難しい

人材認証制度は、制度そのものが認証者の質を担保できることが理想形の1つと言えるが、実態としては認証そのものが認証者の質を担保するケースは、なかなか存在しなかった。前述のような組織的な対応や、活動の場と人と人の顔が見えるような関係が構築されていく中で、認証者の質が担保されるケースがほとんどであった。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

・認証を持っていても、これだけで個人が活動の場を開拓できるかといったら、それは難しい。個人活動で活躍できる分野でもないので、資格だけでは、あまり意味をなさないと思う。支部に入ることで、意味を持ってくる認証だといえる。県や市、学校などが事業をお願いする際も、個人をお願いするわけではなく、実績のある団体だからこそお願いしている面が大きい。

### ②制度運営の人手不足

制度運営の人手が不足するといった課題も見られた。アンケート結果でもあったが、マッチング部分まで人員がさけないといったことが生じてしまうことも考えられる。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

・事務局仕事も多いので体制づくりも課題。なお、事務局は3名で実施。その他、協会の理事会、委員会が3つ（各10名程度）などの担当者がかかわっている。  
・仕組みそのものは出来てきたが、制度の維持面での苦労は多い。人的資源の確保が重要課題となる。

### ③トラブル対応

安全面、住民対応、受講者からのクレーム対応など、トラブル対応も避けられない課題

と言える。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・行政（活動の場）からは、事故やトラブル案件（保険、救急措置、住民対応等）への対応に関する要望も多い。

#### ④認証制度のPR

認証制度のPRを課題としてあげるケースも多い。認証制度の地域への知名度が上がるのが、認証者の活動の励みにもなる。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・認証制度は、自治体など行政組織には知名度が上がってきており、活動はしやすくなった（地域によっては、認証者ではなく認証者団体の名称の認知度がある場合もある）。一方で、一般の人への認知度はまだまだであり、今後はPRしていく必要もあると感じている。
- ・認証制度の存在が、もっと世の中に認めてもらえると、認証者の活動の後押しになる。今は、世の中の認知度が低い。認証者の中には、自分たちの活動が役立っているのだろうか、認められているのだろうかと思う人もいる。認証が、そのような人の励みになるとよい。制度の名前が認知されると、もっと活動をがんばろうという気持ちも上がると思う。

#### ⑤認証者の新陳代謝

歴史の長い制度では、認証者の高齢化や新陳代謝に関する課題も良く聞かれた。共働き夫婦の増加等から、母親層の参加が減っているといった声も、いくつかのケースで見られる。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・制度の課題として、会員の確保があげられる。安定して資質を持った人材の確保、会の高齢化対応、新陳代謝のために、新しい人材が必要である。だが、合併による市町村数

の減少、職員数の減少、地域の広域化により、推薦だけでは人数を確保するのが難しい状況となっている。また、なるべく人は、すでに認証者となっていたりする。公募制度を始めたのも、上記対策だが、広げすぎると「活動につながらない人（学習だけしたい人）」なども入ってきてしまうので、難しい問題ではある。

- ・メンバーの高齢化が課題（最高齢 80 歳代、若くて 60 歳代）。以前は専業主婦が多かったが、今は共働き世代も増えた。お母さんが忙しく、若いお母さんが活動に入っていない。
- ・実感として、近年はボランティアや PTA に若い人が集まりにくくなっている。本来は若い人も集まり、ベテランから順次引き継ぎ、というふうにしたいがそれができていない。若い人は仕事とのかねあいから参加しなくなっているものと考えられる。

#### ⑥学び目的の受講生の存在

認証制度の受講生の中には、認証後の現場での活動ではなく、「学び」そのものを目的としている人も存在する。どの認証制度においても、一定数存在するようである。

#### ■具体的事例（ヒアリングより）

- ・受講生の中には、地域での活躍ではなく、「学び」そのものを目的としている人もいる。
- ・研修は、修了後に活動をしてもらうことを前提としているが、ハードル高そうということで、途中でやめてしまう人や、学習のみを目的とってしまう人も、多くはないがいる。



## 第5章 分析・考察

---

これまでの調査結果を踏まえて、人材認証制度のマッチングの現状、並びに、認証者の活用に向けた今後の人材認証制度の在り方について分析・考察を加える。

### 5-1 認証制度の現状分析

#### 5-1-1 アンケート結果からみた人材認証制度の認証者の活用実態

##### (1) 認証者の養成プログラム等

特に、認証者の活用に結びつくと思われる講座内容・運用の実施状況について整理する。まず、養成プログラムにおける「演習・ワークショップ」の実施状況は54.1%と半数以上となっており、特に大学での実施割合が高い。

その他、カリキュラムの質を高めるための工夫点は、「受講生のニーズの反映(52.9%)」「活動の場・団体の現場ニーズの反映(49.8%)」「組織内部でのチェック体制の整備(45.0%)」「外部有識者等の活用(42.3%)」などが実施されている割合が高い。

ただし、活動の場・団体の現場ニーズの把握に向けての具体的な取組については、「活動の場・団体との意見交換会(38.1%)」「認証者へのアンケート(31.1%)」に留まり、「実施していない」という回答も23.3%存在する。

また、活動の場・団体へのフィールドワークやインターンシップ等の実施についても、63.4%は「実施していない」と回答している。ただし、大学においては41.8%がフィールドワークを実施している。

一方で、認証を受けた人材の想定されるレベルは、「実践で即戦力として活動できるレベル」が33.2%となっており、これについても大学での割合が高い。また、大学では「大学学士以上」が4割近くも存在した(全体平均は、16.3%)。また、自治体で認証者数が多く、学校で認証者数が少なくなっている。

これらより、活動の場・団体の現場ニーズの把握にむけた取組や、フィールドワーク等の実施は、まだまだ進んでいないことが課題と言える。また、組織別の特徴としては、特に大学において、受講生の人数を少数に絞り、フィールドワーク等を盛り込んだ高度な養成プログラムに力を入れて実施していることがわかる。

## (2)マッチングの実施状況

設立段階での活動の場・団体の開拓についてみると、制度設立段階で具体的な活動の場・団体を開拓していたのは、半数程度となっている。

また、認証者を活動の場・団体に対して斡旋・紹介するマッチング事業については、「行っている」34.7%、「認証前から活動の場・団体を持っている人が多い」20.5%、「認証組織が自ら活動の場・団体を創出」14.6%、「行っていない」30.8%となっている。

マッチングを行っている組織についてみると、活動の場の開拓において「活動の場・団体からの打診受付（窓口設置）」の割合が最も高い。認証者への活動の場・団体の提供に向け、マッチング事業以外の活動について聞いたところ、「特に活動は実施していない」が34.4%と最も割合が高い。また、マッチング事業における課題についてみると、「認証制度の知名度が低い（42.6%）」「活動の場・団体の開拓が難しい（40.0%）」の割合が高い。

今後の意向についてみると、「既にマッチング事業等に力を入れており、今後も力を入れて実施していく」が20.2%の他、「現在のマッチング事業等は十分とはいえないが、今後、注力していく（具体的な予定がある）」が9.7%、「現在はマッチング事業等を実施していないが、今後、実施する予定」が8.8%存在し、今後、マッチング事業を充実していく組織が一定数存在することがわかる。また、マッチングを行っていない制度についても、多くは「認証前から活動の場・団体を持っている人が多い」「認証組織が自ら活動の場・団体を創出している」などがその理由となっていると考えられる。

## (3)活動の場・団体におけるニーズ

### ①求める人材像

活動の場・団体に活躍する人材に求めるレベルを聞いたところ、1位では「実践で即戦力として活躍できる人材」の割合が49.2%と最も高い。なお、認証組織のアンケートにおいても、活動の場・団体が求めるレベルの1位は「実践で即戦力として活動できる人材が欲しい」が54.4%と最も高く、認証組織と活動の場・団体の認識があっていることがわかる。ただし、認証組織が実際に育成している人材のレベルは、「実践で即戦力として活動できるレベル」は33.2%に留まっており、認証組織における人材の育成に課題が残ることがわかる。

次に、求める能力をみると「コミュニケーション力」が93.8%と割合が高く、ほぼ全ての活動の場・団体に求められている。次いで「高い意欲(76.9%)」「人当たりの良さ(70.8%)」



「主体性、行動力 (64.6%)」が高い。認証の養成プログラムにおいては、講座だけでなく、これらの能力を育成する実習やフィールドワーク等が重要だといえる。

## ②認証者の活躍状況

『人材認証制度』の認証者の活動状況について聞いたところ、「参加している」割合は80.0%となっている。認証者の評価については、75%が認証者を「活躍している（活躍している＋どちらかという活躍している）」と回答している。また、認証組織から「紹介を受けたことがある」と回答した団体は51.9%となっている。

『人材認証制度』・認証者のメリットについては、「意欲の高い人材を確保しやすい (69.2%)」「能力のある人や即戦力となる人材を確保しやすい (55.8%)」「認証組織との信頼関係があるため、人材を安心して活用できる (44.2%)」「安定的に人材を確保しやすい (40.4%)」など主に安定的な人材確保に関する点が多い。

## ③認証制度の課題・要望

一方で、『人材認証制度』・認証者の課題については、認証組織のマッチングの課題と同様に「認証制度の知名度が低い (39.6%)」が最も割合が高い。また、「認証者が有する知識・能力が明確ではない (30.2%)」の割合も高く、「認証者それぞれが有する能力・知見等を一覧にまとめた情報」「貴組織等の活動の場のニーズを踏まえ、最適な認証者を紹介するコーディネーターの配置」へのニーズも高いことから、最適な人材を活動の場に配置する仕組みも求められていることがわかる。

## ④活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在について

分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在については、63.1%の組織において存在し、属性は「地域団体、NPO等に所属する人 (52.4%)」「人材認証制度の講座修了者 (50.0%)」となっている。人材認証制度による活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在の発掘・育成の可能性がうかがえる。

分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在に関するニーズについては、96.9%の団体が「必要（必要＋どちらかといえば、いた方がよい）」だと認識しているとしており、発掘・育成が地域の今後の課題となるといえる。

## 5-1-2 ヒアリング結果からみた認証者の活用ポイント

### (1) 認証制度の目的

一定の学習や活動を経た人材の能力、経験等を第三者が客観的に認証等を行う仕組みである人材認証制度であるが、ヒアリングでは、認証を行う目的について大きく「未経験者の活動を行うきっかけづくり（地域活動に参加する人材を増やすための契機）」として行うパターンと、「既に活動を行う人材のスキルアップ及びネットワーク化」の2種類が見られた。また、初心者、経験者を問わず対象とし、両方を目的とするケースや、それぞれの目的をもった制度を併用するケースも存在した。

また、特に、自治体等における認証制度では、管轄する施設での活動を前提としたものも多く、そのようなケースでは、ある程度のスキルをもった活動者を確保するための人材バンクとしての機能を期待する場合も多い。

### (2) 制度運営上のポイント

認証者の学習の成果を活用に結び付けるためには、制度運用段階での活動の場・団体のニーズ取り込みや、活動の場・団体との連携が重要となる。例えば、運営委員会のメンバーとして活動の場となる機関に参加させるケースや、参加者募集段階で活動の場に対しても積極的に呼びかけるケースなどが見られた。

また、養成プログラムにおいても、「現場ニーズを取り入れた養成プログラムの構築」「フィールドワークの実施」「養成段階からの学習者間や活動の場とのネットワーク化の仕掛けづくり」「講座における多様な受講生（社会人と学生、初心者と経験者）の参加」等の工夫が見られた。特に、フィールドワークについては、「フィールドワーク先が、そのまま活動の場・団体となる」といった活動の場・団体の開拓面での効果と、「現場で活躍する先輩姿をみる、子供に慣れる」などの即戦力を育てる教育面の両面での効果がある。

また、活動の場・団体でニーズの高い「コミュニケーション力」「高い意欲」等の能力の育成に向け、グループ活動やフィールドワーク等を実施するケースも多い。

### (3) 認証者への活動の場の提供段階でのポイント

認証人材を「活動の場・団体」に斡旋・紹介する、いわゆるマッチングについては、大きく「認証組織によるマッチング」と「認証者団体（卒業生団体）によるマッチング」の

2つのケースが見られた。特に、自治体等が関連施設での活動を前提にした制度以外は、後者の認証を受けた認証者が集まって団体を設立し、自らが活動の場・団体を開拓し、活動を広げるケースが多かった（自治体等が関連施設での活動を前提にした制度でも、認証者団体を設立するケースも存在する）。

一方で、活動の場・団体からも、責任の所在、信頼感、ノウハウの蓄積、人材の安定的な確保といった理由から、認証者個人を受け入れるより、認証組織や認証者団体などと、組織対組織としての対応を望む声が多く聞かれた。認証者団体などを設立し、組織・団体として活動の場と折衝することが、活動の場からの信頼を得る上で有効となる。

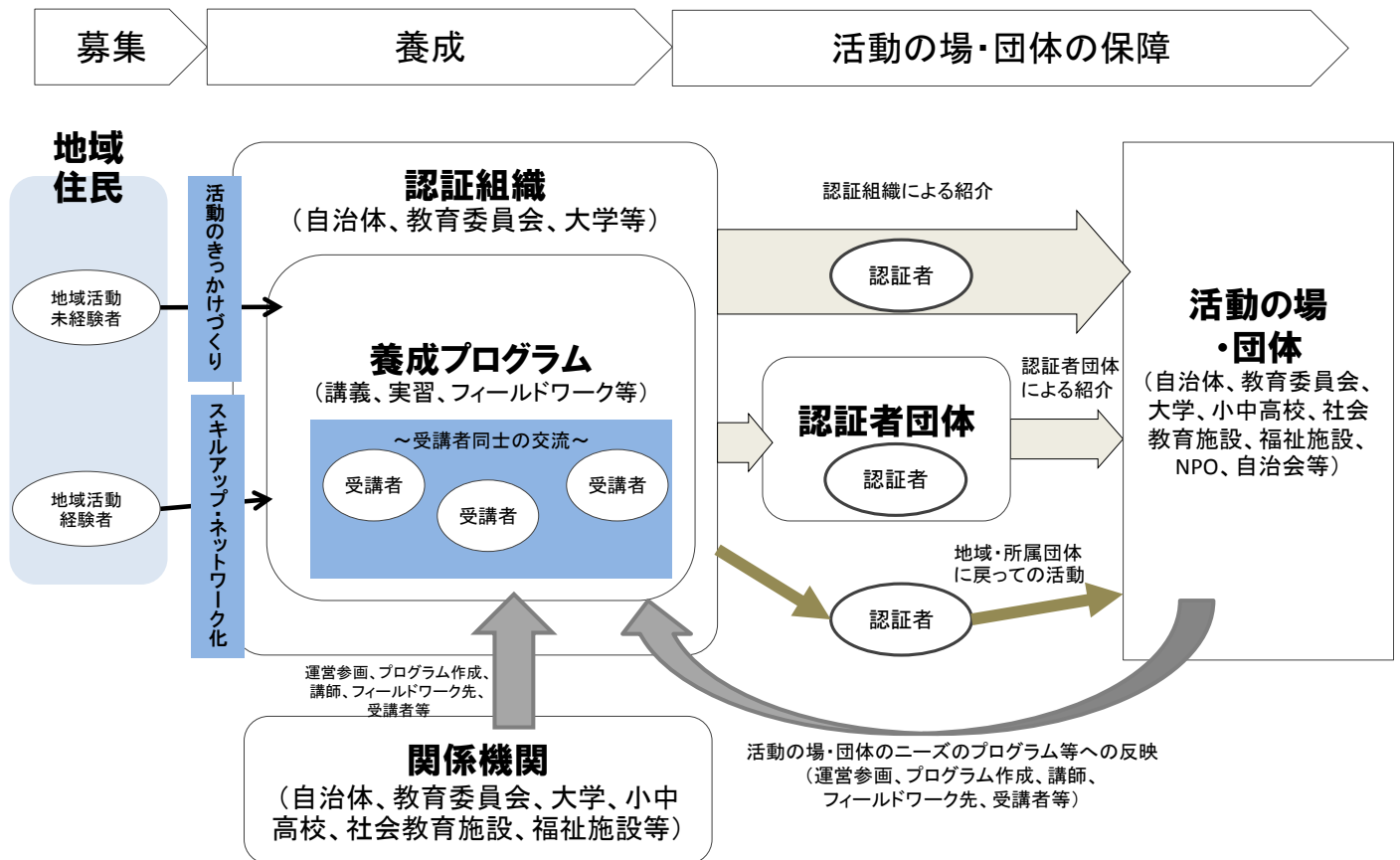
なお、活動の場・団体からは、認証制度や資格全般の有無が、人材の判断基準にはならないとの声が、多く聞かれた。認証制度の保有は、ある程度の信頼性の担保にはなるが、それだけで業務を任せられるといった判断材料にはならないようだ。その点から見ても、認証者団体の設立は、有効だといえる。

また、認証組織も、認証者団体に対し、活動に対する支援を行っている。例えば、ヒアリングでは「認証者団体への参加者を増やす交流会の実施」「認証者の集まる場所の確保」「スキルアップの機会の提供（研修実施等）」「事業創出等による活動の場との連携支援」等を行っていた。特に「事業創出等による活動の場との連携支援」については、認証者団体の活動がスタートした時期に、認証者団体に対して活動の場とつなぐような事業を創出したり、認証組織が活動の機会を創出するなどして、認証者団体の活動を軌道に乗せるサポートをしている。

この他、活動の場・団体からは、認証者の中には、何の業務ができるかわからないケースもあるといった声も存在した。認証の内容に対する情報発信、及び各認証者に関する情報提供が重要だと言える。

### 5-1-3 まとめ

アンケート結果及びヒアリング結果を踏まえた、人材認証制度の認証者の活用に向けた全体像は下記の通り。



## 5-2 学習成果の活用活性化に向けた認証制度の在り方

最後に、認証者の活動の場への送り出しの促進に向けた今後の人材認証制度の在り方について分析・考察を加える。

### (1)具体的な活動の場を見据えた制度設計の重要性（目的の明確化）

今回の調査からは、人材認証制度の認証者が学習成果を活用するためには、認証制度の企画・設計段階から、ある程度、出口となる活動の場・団体を想定しておくことが重要だといえる。

更には、企画・設計段階から、活動の場・団体と連携する、もしくは自組織で活動の場を用意しておくなどの取組が、認証後に認証者が活動を開始するにあたって活動を軌道に乗せるために有効であるといえる。

### (2)制度運用の各段階におけるステークホルダーの巻き込み

(1)を実行に移すためには、制度設計、運営体制構築、養成プログラムの作成、講習の実施といった認証制度運用の各段階において、多くの関係者を巻き込んでおくことが重要となる。

特に、活動の場・団体の関係者を巻き込んでおくことは、認証後の活動の場の確保につながるだけでなく、養成プログラムの内容充実(活動現場で必要とされる能力の育成)や、実際に活躍する人を見ることによる認証者の意識向上などにもつながる。

なお、活動の場・団体の関係者の巻き込み方として、「運営委員会への参画」「養成プログラムの作成における協力」「養成プログラムの講師としての協力」「養成プログラムにおけるフィールドワーク先としての協力」「活動の場に関係のある人物を受講者として参加」などがあげられる。

### (3)組織の特色を活かした連携の実施

アンケート結果をみると、大学は「実践で即戦力として活動できるレベル」「大学学士以上の人材」の認証者を養成している割合が高く、また「演習・ワークショップ」「フィールドワーク」などの実施割合が高いなど、実践的な認証者の養成に優れていることがわかる。だが、活動の場・団体に対して斡旋・紹介するマッチング事業の実施は5割未満にとどま

る等、活動の場・団体の開拓面では課題をもっている。

一方で、自治体・教育委員会の認証制度は、認証者数も多く、またマッチング事業の実施や自組織での活動の場の創出など、認証者の活動の場へのマッチングに強みをもつ。一方で、フィールドワークの実施などは、あまりやっていない。

そこで、育成に強みをもつ大学と、認証者の募集・活動の場への送り出しに強みをもつ自治体・教育委員会が連携して、認証制度を実施することが有効だといえる。今回のヒアリング対象の中にも、自治体・教育委員会が主体となって実施する認証制度で、大学が養成部分を担うケースがいくつか存在し、有効に機能していた。なお、このような自治体・教育委員会と大学の連携については、大学の教育資源と自治体・教育委員会の育成ニーズの擦り合わせが課題となる。養成部分は、大学に全てお任せのような形をとるのではなく、両者の協議の上で養成プログラムを構築していくことが重要といえる。

#### (4)コミュニケーション力・意欲等の育成の重要性

活動の場・団体が人材に求める能力は、アンケート結果をみると「コミュニケーション力」「高い意欲」「人当たりの良さ」「主体性、行動力」等が高い。また、ヒアリングにおいても、認証者には、高い専門性や知識より、協調性等の要素が重要視されていた。

そこで養成プログラムにおいても、座学だけでなく、グループ活動などコミュニケーションをとる機会や演習など学習成果を活用する実践の場を設けることが重要となる。

更には、想定する活動の場によっては、活動現場でのリーダー的な役割を担うために、ファシリテート力やリーダーシップ力の育成を意識した養成プログラムも非常に有効となる。

#### (5)フィールドワークの推進

アンケート結果を見る限り、活動の場でのフィールドワークの実施割合は低いですが、ヒアリングのいくつかのケースから、フィールドワーク型の実習は、認証者の活動の場への送り出しにとって効果が大きいことがわかる。

まず、上記のコミュニケーション力・意欲等の育成にとって、「現場で活躍する先輩姿をみる」「子供に慣れる（普段、触れることのない人とのコミュニケーション）」などの育成効果がある。

更には、「フィールドワーク先が、そのまま活動の場・団体となる」といった活動の場・

団体の開拓面においてもフィールドワークは重要となる。

#### (6) マッチングにおける認証者団体の設立の斡旋

活動の場となる団体・組織からは、責任の所在、信頼感、ノウハウの蓄積、人材の安定的な確保といった理由から、認証者個人を受け入れるより、認証組織や認証者団体などと、組織対組織としての対応を望む声が多く聞かれた。また、活動の場からは、個人が認証制度を有していても、ある程度の信頼性の担保にはなるが、それだけでは人材の判断基準にはなりにくいとの声が多くかかれた。認証を有しているだけでなく、認証者の顔が見えることが重要となる。

そこで、認証者団体を設立して、個人ではなく組織として活動の場・団体と折衝することが、活動の場からの信頼を得る上でも有効となる。

また、認証組織がマッチングを行っているケースでも、認証者が自立して自ら活動の場・団体とマッチングを行ってくれるほうが、認証者の自立という面でも、また認証組織の負担軽減という面でも有効だといえる。

ただし、認証者自らの意志だけで、認証者団体が立ち上がりにくいケースもある。その場合は、認証組織からの働き掛けも重要となる。また、認証者団体に対する自立化に向けたサポートも重要となる。例えば「交流会の実施」「認証者が集まる場の提供」「活動の場との連携支援（活動スタート時期）」「認証組織による活動機会の創出」などが有効といえる。

#### (7) 認証後のスキルアップ機会の提供

活動現場のニーズも、時代によって変わってくる。そのニーズに認証者が対応できるように、認証後のスキルアップの機会の提供も重要となる。今回のヒアリングのケースでは、認証組織がスキルアップ講座を提供するケースと、前述の認証者団体が内部で勉強会を開催してスキルアップに励むケースが見られた。

#### (8) 最適な人材を活動の場に配置する仕組みの構築

活動の場・団体へのアンケート、ヒアリングからは、「認証者が有する知識・能力が明確ではない」ことへの問題意識や、「認証者それぞれが有する能力・知見等を一覧にまとめた情報」「貴組織等の活動の場のニーズを踏まえ、最適な認証者を紹介するコーディネーター

の配置」へのニーズが見られた。

今回のヒアリングでのマッチングは、属人的に認証者を紹介・マッチングするケースが多かったが、将来的には、最適な人材を活動の場に配置する仕組みも必要となる可能性がある。

#### (9)コーディネーター・ファシリテーターの必要性と、認証制度による発掘・育成の可能性

活動の場・団体へのアンケートからは、分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在に関して、ほとんどの団体が必要だと認識していた。

一方で、人材認証制度の認証者、特に認証者団体の中には、地域の活動の中心となるコーディネーター的存在もいるなど、認証制度が地域の活動の中心となるコーディネーター的存在を発掘するなどの役割を果たしていた。更には、経験者を対象とした認証制度の中には、分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーターの養成・認証を目指しているものもあった。分野の活動の中心となる人物だけを1から発掘・育成する仕組みは難しいが、認証制度により分野の活動の中心となる素質をもった人物の発掘、及び育成を担うことのできる可能性はある。



### 5-3 評価シート

最後に、これまでの調査結果をまとめた人材認証制度の評価シートを掲載する。特に、認証組織が、認証者を活動の場・団体への送り出しを活性化するために必要な取組についてチェックできるようにしている。

なお、これまでの調査結果から、認証者を活動の場・団体へ送り出すためには、「認証者への活動の場・団体の保障、送り出し」「認証者の質保証（活動の場のニーズに対応した人材の育成など）」「認証者の組織化・社会化・ネットワーク拡大」等が重要といえる。下記の評価シートも、本視点を意識して整理を行っている。

分類	項目	チェックポイント	参照 P
計画・組織体制	計画	○組織全体の事業計画等に、人材認証制度が位置付けられている。	21
		○認証者の具体的な活動範囲・活動の場を計画時から想定している。	30、35
		○どのような人材を認証するかという人材認証制度の目的が明確である。(育成すべき人材像が明確である。)	13、22
	組織体制	○方向性を決定する委員会には、様々な組織の関係者が参画している。	19、115
		○方向性を決定する委員会に、活動の場・団体のメンバーが参画している。	20、54、115
		○委員会や運営メンバー等に、現場のニーズ等を適切に反映できるプログラム作成の専門家等が参画している。	54、116
養成プログラム	プログラム作成	○講座の講義やフィールドワークの時間は、認証を受けるのに相応しい知識・技能等が習得できるのに十分な時間が確保されている。	9

分類	項目	チェックポイント	参照 P
		○プログラム作成等に活動の場・団体の意見が反映されている。	23、117
		○コミュニケーション力や意欲等の向上に資する養成プログラムが用意されている。	59、120
		○活動の場・団体等へのフィールドワーク、インターンシップ等が実施されている。	33、118
		○フィールドワーク等における安全管理体制が適切に定められている。	137
		○プログラムに、受講者間の交流促進や受講者間の集団作り促進等の仕掛けが行われている。	119、120
	プログラムの見直し	○内容や手段、認定基準等の見直しを一定期間ごとに行うなどの取組を、継続的に実施する体制となっている。	24
		○受講者アンケート等を実施し、その結果を養成プログラムの見直しに活用している。	27
		○活動の場に対してアンケート等のニーズ把握を行い、その結果を養成プログラムの見直しに活用している。	32、46、117、135
	スキルアップ講座	○認証後も、認証者がスキルアップを行うことができるような研修等を実施している。	122、129
	認証事業の運営	周知・募集活動	○募集の際に、受講対象とする人物像等を適切に設定し、示している。
○講座の開講期間・開講時間が想定する受講者を踏まえて適切に設定されている。			26
○制度の対象範囲に即した範囲と方法（ネットやチラシ等）で広報を行っている。			28、122
○認証制度に関する PR 活動を行っている			29、138

分類	項目	チェックポイント	参照 P
	運営体制・活動	○認証事業（養成、マッチング等）の運営に適切な人員を配置している。	116、137
		○活動の場での実践者や認証者など、養成プログラムにふさわしい講師を、発掘し活用している。	25、119
活動の場・団体の保障	活動の場・団体の紹介	○活動の場の開拓を定期的に行っている。	34、42、46、126
		○認証者に対して活動の場の情報が提供されている。	49
		○認証者の活動の場と定期的な意見交換を行っている。	32
		○活動の場から認証者に求めるレベルや知識・能力を把握している。	31、58
		○活動の場が必要とする分野や人数を把握している。	46
		○認証者を活動の場・団体に紹介・斡旋するマッチング事業を実施している（主体：認証組織／認証者団体）	36、63、124
		○活動の場・団体に対応する組織的な窓口が設置されている（主体：認証組織／認証者団体）	42、134
		○受講者が獲得した又は保持している知識・技能の内容が一見して判断し得るための工夫がある。	65、66
	認証者団体の活動支援	○活動を促進するような認証者団体が組織されている（組織するように認証者に促している）。	43、119、127

分類	項目	チェックポイント	参照 P
		○認証者団体との定期的な交流を実施している。	129
		○認証者の集まる場所を提供している	128
		○認証者や認証者団体の活動成果の発表機会を提供している	130
		○その他、認証者団体に対する支援（認証者団体への参加者を増やす交流会等）を行っている。	128
		○認証者団体との共同事業等を実施している。あるいは、認証者団体の活躍の場となるような事業を実施している。	49、50、 130

## 参考資料

---

参考資料 人材認証制度実施機関に対するアンケート調査票  
活動の場・団体に対するアンケート調査票



# 人材認証制度のニーズ及び マッチングに関する調査

2012年10月

## 【ご協力をお願い】

本調査は、人材認証制度のご担当者の方がご回答ください。

文部科学省では、このたび、人材認証制度のニーズ及びマッチングに関する調査について、人材認証制度の実態把握とご意見をうかがうことを目的としたアンケートを実施することになりました。ご回答内容について、ご回答いただいた方々にご相談することなく、個別の回答内容を公表することは一切ございません。調査結果は、今後の生涯学習施策等の参考とさせていただく予定です。つきましては、調査の趣旨をご理解いただき、是非ともご協力をお願い申し上げます。

なお、本調査は、**文部科学省**が調査主体として実施するものです。アンケートの送付・回収、集計などの取りまとめについては、民間の調査研究機関(シンクタンク)である「株式会社リベルタス・コンサルティング」が実施いたします。

ご記入が終わりましたら、同封の返送用封筒(切手不要)に入れて**11月2日(金)**までに投函してください。

本アンケート調査についてご不明な点、ご質問等がございましたら、下記【調査実施に関するお問合せ先】までご連絡をお願いいたします。

### 【調査主体】

○文部科学省 生涯学習政策局 生涯学習推進課  
担当者:船木

### 【調査実施に関するお問合せ先】

○株式会社 リベルタス・コンサルティング  
〒105-0003 東京都港区西新橋 2-18-2  
新橋NKKビル 7階  
担当者:八田、小川、菊池  
TEL:0120-575-332(フリーダイヤル)  
受付:平日 10:00~17:00(土・日・祝を除く)



ここでいう『人材認証制度』とは、一定の学習や活動を経た人材の能力、経験等を客観的に証明するような仕組みをいいます。例えば、〇〇支援士、〇〇学習士、〇〇コーディネーター、〇〇マイスター等の称号・呼称の付与のほか、講座受講による修了証の交付等の仕組みまでを広く対象とします。ただし、法令に根拠のある資格やある時点における知識・技能の到達度だけを認定する検定試験は含みません。

また、認証を受けた人材が、活動する団体や場所を、本アンケートでは『活動の場・団体』とします。

**I はじめに、貴組織の人材認証制度の概要についてお伺いします。(平成 24 年 10 月 1 日現在の状況をお答えください)**

【問 1】 貴組織で実施している人材認証制度の名称をご記入願います（お送りした封筒に書かれた制度名をご記入願います。もし、制度名が変更になっている場合は、新しい制度名をご記入願います）。

【問 2】 ①本制度の対象分野をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |               |           |                  |
|---------------|-----------|------------------|
| 1. 教育支援(学校)   | 8. 男女共同参画 | 15. スポーツ         |
| 2. 教育支援(学校以外) | 9. 消費者教育  | 16. 観光           |
| 3. 地域振興       | 10. 家庭教育  | 17. 国際交流         |
| 4. 地域課題の解決    | 11. 子育て支援 | 18. その他( )       |
| 5. 文化         | 12. 自然体験  | 19. 特に分野を限定していない |
| 6. 環境保全       | 13. 職業技能  |                  |
| 7. 防災・防犯      | 14. 保育・福祉 |                  |

②上記のうち、最も主となる対象分野を1つ選んでご記入下さい。(番号を記入)

【問 3】 本制度の内容についての特徴や特色ある取組等がございましたら具体的にご記述ください。(自由記述)

例) ●●分野で全国初の制度、自治体と大学が共同で認証し両者がバックアップ、短期集中型のため社会人も取得しやすい、制度取得者間の交流活動が盛ん、など

【問 4】 人材認証の取得に必要な条件をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |                           |           |
|---------------------------|-----------|
| 1. 講義(約 _____ 時間)         | 4. 修了試験   |
| 2. 演習・ワークショップ(約 _____ 時間) | 5. その他( ) |
| 3. 実務経験・活動実績(約 _____ 時間)  |           |



【問5】 認証を受けた人材の想定されるレベルをお答えください。(①②それぞれ、もっとも近いもの1つに○)

①	1. 実践で即戦力として活動できるレベル 2. 1～2年の実務経験で1人前になれるレベル 3. その分野について基本的な知識を有するレベル 4. その他( )
②	1. 大学修士レベル以上 2. 大学学士レベル 3. 大学講義数単位相当(履修認証) 4. 大学講義数コマ受講相当(入門レベル) 5. その他( )

【問6】 受講者が人材認証を受けるために必要な費用はどの程度ですか?はじめて受講してから修了証が交付される、あるいは称号・呼称が付与されるまでに必要な費用総額をご記入ください。(数字を記入)

<input style="width: 90%; height: 100%;" type="text"/>	円
--------------------------------------------------------	---

**II 人材認証制度の対象者(受講者)についてお伺いします。(平成24年10月1日現在の状況をお答えください)**

【問7】 認証制度の主な対象者をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 高校生・大学生	4. 社会人
2. 地域住民(高齢者)	5. 特に対象者を限定していない
3. 地域住民(主婦等高齢者以外)	6. その他( )

【問8】 平成23年度における認証制度の年間の認証者数をお答えください。(数字を記入)

認証者数	<input style="width: 90%; height: 100%;" type="text"/>	人
------	--------------------------------------------------------	---

【問9】 上記の認証者のうち、現在、活動の場・団体を持つ人の割合をお答えください。

(①②それぞれ、もっとも近いもの1つに○)

①認証後に新たに活動の場・団体を得た人の割合

1. ほぼ全員(9割以上)	3. 半数程度(4～6割)	5. ほとんどいない(1割以下)
2. 半数以上(7～8割)	4. 半数以下(2～3割)	

②認証前から活動の場・団体をもっていた人の割合

1. ほぼ全員(9割以上)	3. 半数程度(4～6割)	5. ほとんどいない(1割以下)
2. 半数以上(7～8割)	4. 半数以下(2～3割)	

**Ⅲ 人材認証制度の運営方針についてお伺いします。(平成 24 年 10 月 1 日現在の状況をお答えください)**

【問 10】 貴組織で人材認証制度を実施した主な目的・理由をお答えください。(主なもの 1 つに○)

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 1. 受講者の拡大のため        | 5. 組織や教育活動の知名度向上のため |
| 2. 受講者からの要望に応じて     | 6. 運営資金の獲得のため       |
| 3. 活動の場・団体からの要望に応じて | 7. その他 ( )          |
| 4. 認証が社会的な要請と考えたため  |                     |

【問 11】 貴組織では、人材認証制度の運営において、運営方針を決定する組織（委員会等）を設置していますか。(○は 1 つ)

- ①「1. 委員会等を設置している」とお答えの場合は、委員会等の構成メンバーをお答えください。  
(あてはまるもの全てに○)
- ②また、構成メンバーのうち、認証者の活動の場・団体となっている組織があれば、下記に番号を記入ください。  
(番号を記入)

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1. 委員会等を設置している | 2. 委員会等を設置していない |
|----------------|-----------------|

①委員会等の構成メンバー (あてはまるもの全てに○)

- |             |           |             |
|-------------|-----------|-------------|
| 1. 自治体      | 6. 社団法人   | 11. NPO     |
| 2. 教育委員会    | 7. 財団法人   | 12. 企業      |
| 3. 小・中・高等学校 | 8. 特殊法人   | 13. その他地域団体 |
| 4. 大学       | 9. 社会教育施設 | 14. その他 ( ) |
| 5. 学識経験者    | 10. 福祉施設  |             |

②上記構成メンバーのうち、認証者の活動の場・団体となっている組織 (番号を記入)

--	--	--	--	--

【問 12】 本制度は、貴組織全体の計画や方針等（自治体の生涯学習計画、教育委員会の教育振興基本計画、大学や NPO・財団の中期計画等）の中で、どのように位置付けられていますか。(○は 1 つ)

- |                                                 |
|-------------------------------------------------|
| 1. 組織全体の計画等の中で、本制度が明示されている                      |
| 2. 組織全体の計画等の中では明示されていないが、本制度を含めた人材育成等の方針が示されている |
| 3. 組織全体の計画等の中で、本制度に関することは示されていない                |

【問 13】 本制度の学習目的・目標において、「地域支援に資する人材の養成」に関する事柄が明示されていますか。  
(○は 1 つ)

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. 学習目的・目標の中で、明示されている                |
| 2. 学習目的・目標の中では明示されていないが、類することが示されている |
| 3. 学習目的・目標の中では示されていない                |

**IV 人材認証制度における運営方法についてお伺いします。(平成24年10月1日現在の状況をお答えください)**

【問14】 カリキュラム作成において、カリキュラムの質を高めるための工夫点についてお答えください。  
(あてはまるもの全てに○)

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1. 組織内部でのチェック体制の整備 | 4. 活動の場・団体の現場ニーズの反映 |
| 2. 外部有識者等の活用       | 5. その他 ( )          |
| 3. 受講生のニーズの反映      |                     |

【問15】 本組織では、カリキュラム内容や教育手段、認定基準等の見直しの機会を設けていますか。(○は1つ)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 定期的な見直しの機会を設けている(見直しの期間: ) |
| 2. 期間は定めていないが、必要に応じて見直しを行っている |
| 3. 特に見直しは行っていない               |

【問16】 講師の選定方法についてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |                |                     |
|----------------|---------------------|
| 1. 候補者への直接依頼   | 4. 貴組織・運営委員会メンバーが担当 |
| 2. 関係組織等への推薦依頼 | 5. 認証された人材を講師として活用  |
| 3. 立候補・公募      | 6. その他 ( )          |

【問17】 開講時間・時期・開講期間は、認証制度の主な対象者を意識して設定していますか。(○は1つ)

- |                                           |
|-------------------------------------------|
| 1. 認証制度の主な対象者を明確に意識して、開講時間・時期・開講期間を設定している |
| 2. 認証制度の主な対象者を意識はしているものの、対応が不十分となっている     |
| 3. あまり意識をしていない                            |

【問18】 受講者に対してアンケートを実施していますか。(○は1つ)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 実施しており、結果を認証制度の改善に活用している   |
| 2. 実施しているが、特に結果のフィードバックはしていない |
| 3. 実施していない                    |

【問19】 本制度の広報手段をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |           |            |            |
|-----------|------------|------------|
| 1. WEBサイト | 4. 自治体広報   | 7. DM      |
| 2. チラシ    | 5. 新聞・雑誌広告 | 8. その他 ( ) |
| 3. ポスター   | 6. テレビ・ラジオ |            |

【問20】 人材認証の認知度を高めるために、下記のような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| 1. 認証マーク(ロゴマーク)等の作成  | 4. 認証者(修了者)団体の設立  |
| 2. 活動の場・団体とのネットワーク構築 | 5. 認証機関(社団法人等)の設立 |
| 3. セミナー等の開催          | 6. その他 ( )        |

**V 認証者の活動の場・団体との連携についてお伺いします。(平成24年10月1日現在の状況をお答えください)**

【問21】 本制度の認証者の活躍が期待される現場（活動の場・団体）をお答えください。（あてはまるもの全てに○）

- |             |         |               |
|-------------|---------|---------------|
| 1. 学校（正規授業） | 5. 自治体  | 9. その他（ ）     |
| 2. 学校（授業以外） | 6. NPO  | 10. 特に想定していない |
| 3. 社会教育施設   | 7. 地域活動 |               |
| 4. 福祉・保健施設  | 8. 企業   |               |

【問22】 貴組織では、認証者の活動の場・団体では、認証者のレベルに対して、どのような要望があると認識していますか。（当てはまるもの上位3つを選んでください）

- |                                |                        |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. 実践で即戦力として活動できる人材が欲しい        | 5. 対象領域の基本的知識をもった人が欲しい |
| 2. 1～2年の実務経験で一人前になる人物が欲しい      | 6. 意欲等があれば、知識や経験は問わない  |
| 3. フィールドワーク等での実務経験者が欲しい        | 7. その他（ ）              |
| 4. （経験がなくても）専門的な深い知識を持った人材が欲しい | 8. ニーズはわからない           |

↓

1位

2位

3位

【問23】 貴組織では、活動の場・団体の現場ニーズの把握に向けて、下記のような取組を行っていますか。（あてはまるもの全てに○）

- |                    |                              |
|--------------------|------------------------------|
| 1. 活動の場・団体へのインタビュー | 6. 活動の場・団体の関係者が委員会等運営に<br>参画 |
| 2. 活動の場・団体との意見交換会  | 7. その他（ ）                    |
| 3. 活動の場・団体へのアンケート  | 8. 実施していない                   |
| 4. 認証者へのアンケート      |                              |
| 5. 各種レポート等の文献調査    |                              |

【問24】 人材認証の取得に向けた講座等において、活動の場・団体へのフィールドワークやインターンシップ等を実施していますか。（あてはまるもの全てに○）

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. フィールドワークを実施している（主なフィールドワーク先：_____） |
| 2. インターンシップを実施している（主なインターンシップ先：_____） |
| 3. 実施していない                            |

【問25】 人材認証の取得に向けた講座の講師は、活動の場・団体とのネットワークを保有していますか。（○は1つ）

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. ネットワークがある | 2. ネットワークはない |
|--------------|--------------|

【問26】 貴組織では、本制度の設立の際、認証者の活動の場・団体を想定して創りましたか。（あてはまるもの全てに○）

- |                                                 |
|-------------------------------------------------|
| 1. 具体的な活動の場・団体からの要望が先にあって制度を設立した                |
| 2. 具体的な活動の場・団体を開拓した上で制度を設立した                    |
| 3. 具体的な活動の場・団体は開拓していないが、ある程度活動の場・団体を想定して制度を設立した |
| 4. 具体的な活動の場・団体は想定していなかった                        |

**VI 認証人材と活動の場・団体のマッチング事業についてお伺いします。(平成 24 年 10 月 1 日現在の状況をお答えください)**

ここでは、認証人材を「活動の場・団体」に斡旋・紹介する事業を『マッチング事業』と定義します(単なる活動の場・団体に関する情報提供や、活動の場・団体への名簿の送付等は、マッチング事業には含めません)。

【問 27】 貴組織では、認証を受けた方を、活動の場・団体に対して斡旋・紹介するマッチング事業を行っていますか。

(1 つに○)

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1. 行っている              | ⇒ 問 28 へ      |
| 2. 以前は行っていたが、今は行っていない | ⇒ 付問 27-1 へ   |
| 3. 行っていない             | ⇒ 問 35 (P8) へ |

(問 27 で「2. 以前は行っていたが、今は行っていない」と回答した方のみお答え下さい)

【付問 27-1】 貴組織が、現在、マッチング事業を行っていない理由についてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| 1. 活動の場・団体の開拓が困難だった              | 6. 受講者からマッチングの要望がなかった     |
| 2. 紹介できるレベルの人材がいなかった             | 7. 活動の場・団体からマッチングの要望がなかった |
| 3. 活動の場・団体のニーズがわからなかった           | 8. 補助金等が終わったため            |
| 4. 育成している人材が活動の場・団体のニーズとマッチしなかった | 9. その他( )                 |
| 5. マッチング事業を担当する人材が不足していた         |                           |

⇒ 問 35 (P8) へお進みください。

(以下、問 27 で「1. 行っている」と回答した方のみお答え下さい)

【問 28】 貴組織が、マッチングしている活動の場・団体の数、及び月当たりの人材の斡旋・紹介数(平均値)についてお答えください。(数字を記入)。

	合計	内訳				
		学校	社会教育施設 福祉施設	NPO・企業	自治体 教育委員会	その他
活動の場・ 団体の数	件	件	件	件	件	件
月当たり 紹介人数	人	人	人	人	人	人

【問 29】 認証者におけるマッチング希望者は、おおよそ何割ですか。(もっとも近いもの 1 つに○)

- |                 |                 |                    |
|-----------------|-----------------|--------------------|
| 1. ほぼ全員 (9 割以上) | 3. 半数程度 (4~6 割) | 5. ほとんどいない (1 割以下) |
| 2. 半数以上 (7~8 割) | 4. 半数以下 (2~3 割) |                    |

【問 30】 貴組織が実施している認証者の活動の場・団体等の開拓方法についてお答えください。

(あてはまるもの全てに○)

- |                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 委員会等運営に参画している活動の場・団体への依頼 | 4. 認証者からの紹介      |
| 2. 貴組織から活動の場・団体へ依頼(1.以外)    | 5. 他組織等、第三者からの紹介 |
| 3. 活動の場・団体からの打診受付(窓口設置)     | 6. その他( )        |

【問 31】 貴組織が実施している事業における工夫点についてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. 認証者(修了者)団体の設立・活用               | 5. 認証者データベースの構築     |
| 2. パスポート制度等の活動履歴の記録               | 6. 活動の場・団体データベースの構築 |
| 3. 講座等のフィールドワーク先の場・団体をマッチング先として活用 | 7. WEBサイト等の活用       |
| 4. 一日体験等の認証者の職場体験活動の実施            | 8. その他( )           |

【問 32】 マッチング事業について、貴組織の特色ある取組等がございましたら具体的にご記述ください。(自由記述)

【問 33】 貴組織におけるマッチング事業における課題について、お答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. 活動の場・団体の開拓が難しい     | 5. マッチング事業を担当する人材が不足している |
| 2. 紹介できるレベルの人材が育たない   | 6. 認証制度の知名度が低い           |
| 3. 活動の場・団体のニーズがわからない  | 7. その他( )                |
| 4. 活動の場・団体のニーズとマッチしない |                          |

【問 34】 認証を受けた方への活動の場を提供するマッチング事業の担当者についてお答えください。(主なもの1つに○)

- |                     |              |
|---------------------|--------------|
| 1. 専門コーディネーターを配置    | 4. 特に配置していない |
| 2. 職員が兼務            | 5. その他( )    |
| 3. 他機関(人材バンク等)からの派遣 |              |

※1. 2. 3. を選択していない人は、問 35 (P8) へお進みください。

(問 34 で 1. 2. 3 のいずれかを回答した方のみお答え下さい)

【付問 34-1】 認証を受けた方への活動の場を提供するマッチング事業の担当者の業務内容についてお答えください。

(あてはまるもの全てに○)

- |                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| 1. 活動の場・団体の開拓         | 5. 活動の場・団体のニーズのカリキュラムへの反映 |
| 2. 認証者の活動の場・団体への紹介・斡旋 | 6. その他( )                 |
| 3. 活動の場・団体のニーズ等の情報収集  |                           |
| 4. 認証者のニーズ等の情報収集(面談等) |                           |

(全員がお答え下さい)

【問 35】 ①貴組織では、認証者の活動の場・団体について、下記の a.~c.に当てはまる具体的な場・団体がありますか。  
(それぞれ1つに○)

②ある場合には、主なものの名称をお答えください。(それぞれ4つまで)

	①有無 (1つに○)	②活動の場・団体の具体的名称 (主なもの4つまで)
a. マッチングを行っており、認証者の活動が確認できる場・団体	1. ある 2. ない	
b. マッチングを行っていないが、認証者の活動が確認できる場・団体	1. ある 2. ない	
c. マッチングを行っていないが、認証者の活動が予想される場・団体	1. ある 2. ない	

※マッチングは、「活動の場・団体へ認証人材を斡旋・紹介」することを指します。

(問 35 の b. c. のいずれかで「1. ある」と回答した方のみお答え下さい)

【付問 35-1】 貴組織が、b. や c. であげて頂いた団体と、マッチング事業を行っていない理由についてお答えください。  
(あてはまるもの全てに○)

1. 活動の場・団体とのコンタクトが難しい	5. マッチング事業を担当する人材が不足している
2. 紹介できるレベルの人材が育たない	6. 受講者からマッチングの希望がない
3. 活動の場・団体のニーズがわからない	7. 活動の場・団体からマッチングの希望がない
4. 活動の場・団体のニーズとマッチしない	8. その他 ( )

【問 36】 貴組織では、認証者への活動の場・団体の提供に向け、マッチング事業以外の下記のような活動をしていますか。  
(あてはまるもの全てに○)

- |                            |                   |
|----------------------------|-------------------|
| 1. 認証者へ活動の場・団体の求人情報を提供     |                   |
| 2. 認証者へ活動の場・団体に関する情報を提供    |                   |
| 3. 活動の場・団体へ認証者の名簿を送付       |                   |
| 4. 卒業生団体や受講者間での口コミによる紹介の支援 |                   |
| 5. 貴組織が自ら活動の場・団体を創出        | ▶付問 36-1 にお答えください |
| 6. その他 ( )                 |                   |
| 7. 特に活動は実施していない            |                   |

※5. を選択していない人は、問 37 へお進みください。

(問 36 で「5. 貴組織が自ら活動の場を創出」と回答した方のみお答え下さい)

【付問 36-1】 貴組織が創出・提供している認証を受けた方の活動の場の内容についてお答えください。  
(あてはまるもの全てに○)

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 教育イベント (教育委員会) | 4. 学校での教育コーディネーター |
| 2. 自治体イベント        | 5. NPO 等の組織の職員等   |
| 3. 生涯学習講座の講師      | 6. その他 ( )        |

(全ての方がお答え下さい)

【問 37】 マッチング事業等、認証者への活動の場・団体の提供について、貴組織の今後の意向をお答えください。

(最も近いもの 1 つに○)

- |                                                |
|------------------------------------------------|
| 1. 既にマッチング事業等に力を入れており、今後も力を入れて実施していく           |
| 2. 現在のマッチング事業等は十分とはいえないが、今後、注力していく (具体的な予定がある) |
| 3. 現在のマッチング事業等は十分とはいえないが、変更等の具体的な予定は特にない       |
| 4. 現在はマッチング事業等を実施していないが、今後、実施する予定              |
| 5. 現在はマッチング事業等を実施しておらず、今後も実施する予定はない            |
| 6. その他 ( )                                     |



**Ⅶ 貴組織と外部組織との連携状況についてお伺いします。(平成 24 年 10 月 1 日現在の状況をお答えください)**

(全ての方が答え下さい)

【問 38】①貴組織の認証制度事業における、以下の a.~e.の組織との連携の有無についてお答え下さい。(それぞれ1つに○)

「1. している」とお答えの場合は、

②連携のきっかけをお答えください。

(あてはまるもの全てに○)

③連携して実施している内容についてお答え下さい。

(あてはまる番号を全て記入)

④連携を開始した時期についてお答え下さい。

(あてはまる番号を全て記入)

	①連携の有無 (それぞれ 1つに○)	②連携のきっかけ (あてはまるもの全てに○)	③連携内容 (あてはまる 番号を全て 記入)	④連携時期 (あてはまる 番号を全て 記入)
a.自治体、教育委員会	1. している 2. していない	1. 貴組織からの打診 2. 先方からの打診 3. その他 ( )		
b.学校	1. している 2. していない	1. 貴組織からの打診 2. 先方からの打診 3. その他 ( )		
c.公的施設(社会教育施設、福祉施設等)	1. している 2. していない	1. 貴組織からの打診 2. 先方からの打診 3. その他 ( )		
d.NPO、企業等	1. している 2. していない	1. 貴組織からの打診 2. 先方からの打診 3. その他 ( )		
e.その他 ( )	1. している 2. していない	1. 貴組織からの打診 2. 先方からの打診 3. その他 ( )		

③連携内容(選択肢:該当する番号を全て選び、上記の a.~e.の欄に、それぞれご記入下さい)

1. 研修・講師の受入	5. 人材認証事業の共同運営
2. 認証者の活動の場・団体	6. カリキュラムの作成
3. 資金援助	7. 外部評価
4. 施設の提供	8. その他 ( )

④連携開始時期(選択肢:該当する番号を全て選び、上記の a.~e.の欄に、それぞれご記入下さい)

1. 制度の企画段階	3. 制度の運用を開始した後
2. 制度の運用開始段階	4. その他 ( )

**Ⅶ 最後に、貴組織についてお伺いします。(平成24年10月1日現在の状況をお答えください)**

【問39】 貴組織の種類についてお答えください。(1つに○)

- |          |                   |
|----------|-------------------|
| 1. 自治体   | 4. 財団法人、社団法人、特殊法人 |
| 2. 教育委員会 | 5. NPO            |
| 3. 学校    | 6. その他 ( )        |

【問40】 貴部署(認証制度のご担当部署)に属する人数、そのうち認証制度に関わる人数は、それぞれ何人ですか。

(数字を記入)

部署全体の人数		人
うち認証制度に関わる人数		人

【問41】 人材認証制度を実施する上での課題や悩み、人材認証制度の在り方についての今後の展開等に関するご意見、文部科学省の生涯学習施策についてのご意見・ご要望等がございましたら記入してください。(自由記述)

〔連絡先〕 ご回答を取りまとめていただいた方の連絡先をご記入ください。

貴組織名			
所在地	〒		
ご回答者氏名		ご所属部署・役職	
電話番号			
メールアドレス			

ご協力いただきありがとうございました。

# 人材認証制度のニーズ及び マッチングに関する調査

2013年1月

## 【ご協力をお願い】

本調査は、貴組織の「●●● 事業名」に関連のご担当者の方がご回答ください。

文部科学省では、「人材認証制度のニーズ及びマッチングに関する調査研究」を実施しております。本調査では、生涯学習振興の観点から、個人の学習成果や活動歴等を評価し、一定の要件を満たした人材を認証する制度（人材認証制度）につきまして、特に認証された人材の活動の場を拡大するための「マッチング」（認証を受けた人材に対して活動の場を斡旋・紹介すること）や現場の要請に関する対応状況の実態・課題について調査・分析を行っております。

本調査の一環として、「■■■（制度名）」等の認証を受けた人材が活躍している（と予想される）団体の皆様方に、アンケートを実施することになりました。ご回答内容について、ご回答いただいた方々にご相談することなく、個別の回答内容を公表することは一切ございません。調査結果は、今後の生涯学習施策等の参考とさせていただく予定です。つきましては、調査の趣旨をご理解いただき、是非ともご協力をお願い申し上げます。

なお、本調査は、**文部科学省**が調査主体として実施するものです。アンケートの送付・回収、集計などの取りまとめについては、民間の調査研究機関(シンクタンク)である「株式会社リベルタス・コンサルティング」が実施いたします。

ご記入が終わりましたら、同封の返送用封筒（切手不要）に入れて**2月8日(金)**までに投函してください。

本アンケート調査についてご不明な点、ご質問等がございましたら、下記【調査実施に関するお問合せ先】までご連絡をお願いいたします。

### 【調査主体】

○文部科学省 生涯学習政策局 生涯学習推進課  
担当者:船木

### 【調査実施に関するお問合せ先】

○株式会社 リベルタス・コンサルティング  
〒105-0003 東京都港区西新橋 2-18-2  
新橋NKKビル 7階  
担当者:八田、菊池、小川  
TEL:0120-575-332(フリーダイヤル)  
受付:平日 10:00~17:00(土・日・祝を除く)





本調査では、貴組織の「《●●\_事業名》」に関する事業について、お伺いいたします。

**I 貴事業で活躍する人材（《▲▲\_（人材名）》）についてお伺いします。**

【問1】 《●●\_事業名》で活躍する人材（《▲▲\_（人材名）》等）は、どのような経緯・ルートで、《●●\_事業名》の活動に参加するようになりましたか。（あてはまるもの全てに○）

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| 1. HP やポスター、チラシ等で募集した | 5. イベント等で募集した       |
| 2. 自治体広報等で募集した        | 6. 人材に直接依頼した        |
| 3. 組織のネットワークを通じての紹介   | 7. 人材関連企業サービス等を利用した |
| 4. 個人のネットワークを通じての紹介   | 8. その他（ ）           |

【問2】 《●●\_事業名》で活躍する人材に求めるレベルをお答えください。（当てはまるもの上位3つを選んでください）

- |                            |                       |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. 実践で即戦力として活動できる人材        | 5. 対象領域の基本的知識をもった人材   |
| 2. 1～2年の実務経験で一人前になる人材      | 6. 意欲等があれば、知識や経験は問わない |
| 3. フィールドワーク等での実務経験者        | 7. その他                |
| 4. （経験がなくても）専門的な深い知識を持った人材 | （ ）                   |

↓

1 位

2 位

3 位

【問3】 《●●\_事業名》で活躍する人材に求める要件等についてお答えください。（あてはまるもの全てに○）

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 活動分野の専門知識  | 7. 高い意欲       |
| 2. 活動分野での実務経験 | 8. 地域でのネットワーク |
| 3. コミュニケーション力 | 9. 社会経験       |
| 4. 計画力や課題解決力  | 10. 資格（ ）     |
| 5. 人当たりの良さ    | 11. その他（ ）    |
| 6. 主体性、行動力    |               |

【問4】 《●●\_事業名》の活動について、人材面での課題についてお答えください。（あてはまるもの全てに○）

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 募集しても人がなかなか集まらない     | 6. メンバーが固定化されてきている  |
| 2. 地域に適切な人材がいない・見つからない  | 7. 活動のまとめ役となる人材がいない |
| 3. 人材の募集活動をする余裕がない（人手等） | 8. 人件費や謝礼の確保が難しい    |
| 4. 人材の育成・レベルアップが必要      | 9. その他（ ）           |
| 5. 活躍する人材の層が偏っている（年齢等）  |                     |

**II 人材認証制度についてお伺いします。**

ここでいう『人材認証制度』とは、一定の学習や活動を経た人材の能力、経験等を客観的に証明するような仕組みをいいます。例えば、〇〇支援士、〇〇学習士、〇〇コーディネーター、〇〇マイスター等の称号・呼称の付与のほか、講座受講による修了証の交付等の仕組みまでを広く対象とします。  
 ただし、法令に根拠のある資格やある時点における知識・技能の到達度だけを認定する検定試験は含みません。  
 例) 「<■■\_ (制度名)>」など

【問5】《●●\_事業名》の活動では、『人材認証制度』の認証を受けた人材（以下、認証者）が活動に参加していますか。（○は1つ）

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| 1. 参加している                | ⇒ 問 6 へ       |
| 2. 参加はしていないが、制度の存在は知っている | ⇒ 問 6 へ       |
| 3. 制度の存在を知らない            | ⇒ 問 13 (P4) へ |

(問5で「1. 参加している」「2. 参加はしていないが、制度の存在は知っている」と回答した方のみお答え下さい)

【問6】参加している人材の人材認証制度/知っている人材認証制度の名称と、団体名（実施（認証）団体もしくは所属団体）をご記入ください。

	人材認証制度の名称 (自由記述)	団体名 (実施(認証)団体 OR 所属団体) (自由記述)	活動参加の有無 (○は1つ)
1			1. あり ( 人) 2. なし
2			1. あり ( 人) 2. なし
3			1. あり ( 人) 2. なし

⇒問5で、認証を受けた人材が「2. 参加はしていないが、制度の存在は知っている」と回答した方は、問 11 (P4) へお進みください。

(以下、問5で「1. 活用している」と回答した方のみお答え下さい (問 10 まで))

【問7】 組織で活用している『人材認証制度』の認証者について、認証を受けていない人と比べての印象をお答えください。（○は1つ）

- |                     |                 |
|---------------------|-----------------|
| 1. 活躍している           | 5. 物足りなさを感じる    |
| 2. どちらかという活躍している    | 6. わからない・判断できない |
| 3. 違いはない            | 7. その他 ( )      |
| 4. どちらかという物足りなさを感じる |                 |

【問8】 問6でご回答いただいた『人材認証制度』実施（認証）団体から、直接、認証者の紹介を受けたことがありますか。  
(○は1つ)

1. 紹介を受けたことがある (過去の紹介受け入れ人数: \_\_\_\_\_人)
2. 紹介を受けたことがない

【問9】 問6でご回答いただいた『人材認証制度』及び認証者についてメリットをお答えください。  
(あてはまるもの全てに○)

1. 安定的に人材を確保しやすい
2. 能力のある人や即戦力となる人材を確保しやすい
3. 意欲の高い人材を確保しやすい
4. 認証組織との信頼関係があるため、人材を安心して活用できる
5. 認証制度そのものの信頼性が高いため、人材を安心して活用できる
6. 人材の見極めに役に立つ
7. 認証が肩書として使用できる
8. 既に活躍している人材のさらなるスキルアップが期待できる
9. その他 ( )

【問10】 問6でご回答いただいた『人材認証制度』や認証者について、課題と思われることをお答えください。  
(あてはまるもの全てに○)

1. 人材を安定的に確保できない(紹介してもらえない)
2. 認証者が適切な能力を有していないことがある
3. 認証者のコミュニケーション力等に問題があることがある
4. 認証組織がみえないため、人材の活用に不安が残る
5. 認証組織そのものの信頼性がない
6. 認証制度の保有だけでは、人材の見極めに役立たない
7. 認証制度の知名度が低い
8. 認証者が有する知識・能力が明確ではない
9. その他 ( )

(全員がお答え下さい)

【問 11】 下記のうち、『人材認証制度』の実施（認証）団体及び認証者に対して要望度の高い順に順位をつけてください。  
(1～5の数字を記入)

望むもの	順位 (1～5の数字を記入)
a. 認証者それぞれが有する能力・知見等を一覧にまとめた情報	
b. 貴組織等の活動の場のニーズを踏まえ、最適な認証者を紹介する コーディネーターの配置	
c. 貴組織等の活動の場のニーズや現状を踏まえた制度やカリキュラムの 設定	
d. 認証制度設計時からの関係行政機関等の参画	
e. 認証制度により認証者に身につく分野・知識・能力の具体化 及び、それらの養成に資するカリキュラムの構築	

【問 12】 『人材認証制度』の実施（認証）団体及び認証者に対しての要望や求めることについてご記入ください。

(自由記述)

--



(全員がお答えください)

**Ⅲ 貴組織における《●●\_事業名》分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在についてお伺いします。**

ここでいう『《●●\_事業名》分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在』とは、地域の人材養成講座等での学習成果を活かして、多様な考え方を有する地域住民や地域課題において活躍する関係団体の調整役を務めている方や地域住民等の意欲・力を引き出す役割を担っている方を指します。

(なお、前ページで示した「人材認証制度」の保有とは関係なく、お答えください。)

【問 13】 貴組織では、上記のような「《●●\_事業名》分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在」が存在しますか。(○は1つ)

- |         |         |          |         |
|---------|---------|----------|---------|
| 1. 存在する | ⇒問 14 へ | 2. 存在しない | ⇒問 15 へ |
|---------|---------|----------|---------|

(問 13 で「1. 存在する」と回答した方のみお答え下さい)

【問 14】 《●●\_事業名》分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在は、どのような方かお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- |                     |                 |
|---------------------|-----------------|
| 1. 地域団体、NPO 等に所属する人 | 5. 企業等の OB 人材   |
| 2. 学校の先生            | 6. 人材認証制度の講座修了者 |
| 3. 自治体等の職員          | 7. その他 ( )      |
| 4. 町内会、PTA 等の関係者    |                 |

(全員がお答えください)

【問 15】 上記のような「《●●\_事業名》分野の活動の中心となる人物、リーダー・コーディネーター的存在」は、今後、貴組織や地域にとって必要だと思いますか。(1つに○)

- |                    |          |
|--------------------|----------|
| 1. 必要              | 3. 必要ない  |
| 2. どちらかといえば、いた方が良い | 4. わからない |

【問 16】 人材認証制度の在り方についてのご意見、《●●\_事業名》分野の活動の中心となる人物・リーダー・コーディネーター的存在に関するご意見、文部科学省の生涯学習施策についてのご意見・ご要望等がございましたら記入してください。(自由記述)

--

〔連絡先〕 ご回答を取りまとめていただいた方の連絡先をご記入ください。

貴組織名 ・ 部署名			
組織の種類	1. 自治体 2. 教育委員会 3. 学校	4. 財団法人、社団法人、特殊法人 5. NPO 6. その他 ( )	
所在地	〒		
ご回答者氏名		ご所属部署・役職	
電話番号			
メールアドレス			

ご協力いただきありがとうございました。

