

人材認証制度の現状及び課題分析  
に関する調査研究  
報告書

2011年3月

財団法人 未来工学研究所

## 目 次

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 人材認証制度に関する調査             | 1  |
| 1．調査の実施概要                | 1  |
| 2．調査結果                   | 2  |
| 人材認証制度の実態に関する調査          | 19 |
| 1．調査の実施概要                | 19 |
| 2．調査結果（A票関連）             | 21 |
| 2 - 1 人材認証制度の目的やねらいについて  | 21 |
| 2 - 2 人材認証制度の発足の経緯について   | 32 |
| 2 - 3 人材認証制度の運営方法について    | 40 |
| 2 - 4 人材認証と活動の場の提供について   | 51 |
| 2 - 5 教育プログラムを担当する講師について | 61 |
| 2 - 6 今後の課題について          | 64 |
| インタビュー調査                 | 68 |
| 1．調査の実施概要                | 68 |
| 2．調査結果                   | 71 |
| まとめ                      | 77 |
| 1．人材認証制度に関する調査           | 77 |
| 2．人材認証制度の実態に関する調査        | 78 |
| 3．インタビュー調査からみた課題・助言等     | 80 |
| 考察                       | 87 |
| 資料編                      | 90 |
| 1．調査票                    | 90 |

## 人材認証制度に関する調査

### 1. 調査の実施概要

我が国における、多様な分野での人材認証制度を概観するため、全自治体、教育委員会(都道府県教育委員会、および、市町村教育委員会)、国公私立の大学・短期大学を対象に、悉皆でのアンケート調査を実施した。

調査票発送 平成 23 年 1 月 8 日

回答締切 平成 23 年 1 月 20 日

調査対象別の発送数、回収数は以下のとおりである。

| 調査対象    | 発送機関数 | 回収機関数 | 回収率   | 総回答数  |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| 自治体     | 1,797 | 781   | 43.5% | 1,005 |
| 教育委員会   | 1,797 | 933   | 51.9% | 1,036 |
| 大学・短期大学 | 1,151 | 836   | 72.6% | 1,049 |
| 全体      | 4,745 | 2,550 | 53.7% | 3,090 |

一つの機関で複数の部門から回答がある場合があり、総回答数は回収機関数を上回る

#### 【人材認証制度の定義】

対象となる人材認証制度を、以下のように定義して調査を実施した。

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、支援士、学習士、コーディネーター、マイスター等の称号・呼称の発行のほか、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。

#### 【調査項目】

- ・人材認証制度の実施・運営の有無(問1)
- ・人材認証を行う分野(問3)
- ・人材認証に必要な条件(問4)
- ・制度の運営(問5)
- ・制度の開始年度(問6)
- ・制度の主な対象者(問7)
- ・2009年度の認証者数(問8)
- ・認証を受けた人材の活躍が期待される現場(問9)
- ・マッチング事業の実施(問10)
- ・今後、認証制度を強化すべき分野(問11)
- ・(実施していない機関)認証制度への協力経験(問12)
- ・(実施していない機関)人材認証制度への取り組み状況(問13)
- ・(実施していない機関)今後、認証制度が必要な分野(問14)

## 2. 調査結果

【問1】貴機関では人材認証制度を実施・運営していますか？

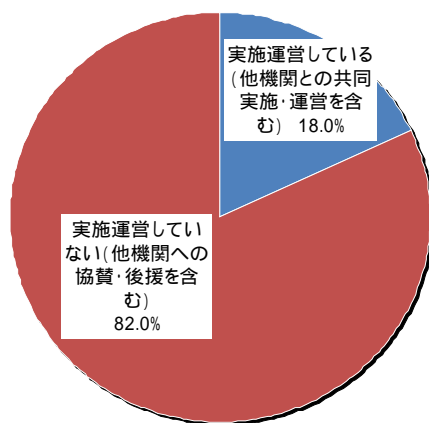


図 人材認証制度の実施・運営状況 (n=2550)

他機関との共同実施・運営を含めて、人材認証制度を実施・運営しているのは全体の2割程度であった。

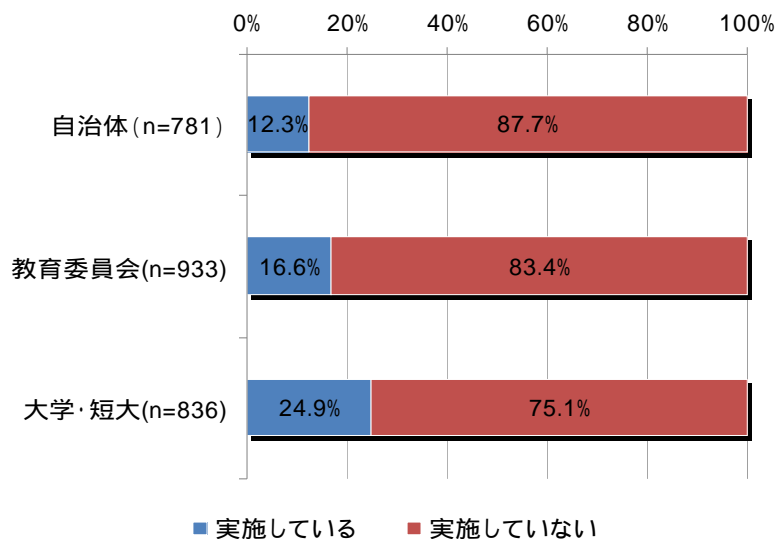


図 機関別の実施・運営状況

機関別にみると、大学・短大で実施・運営している割合が25%と最も高く、以下、教育委員会が17%、自治体が12%となっている。

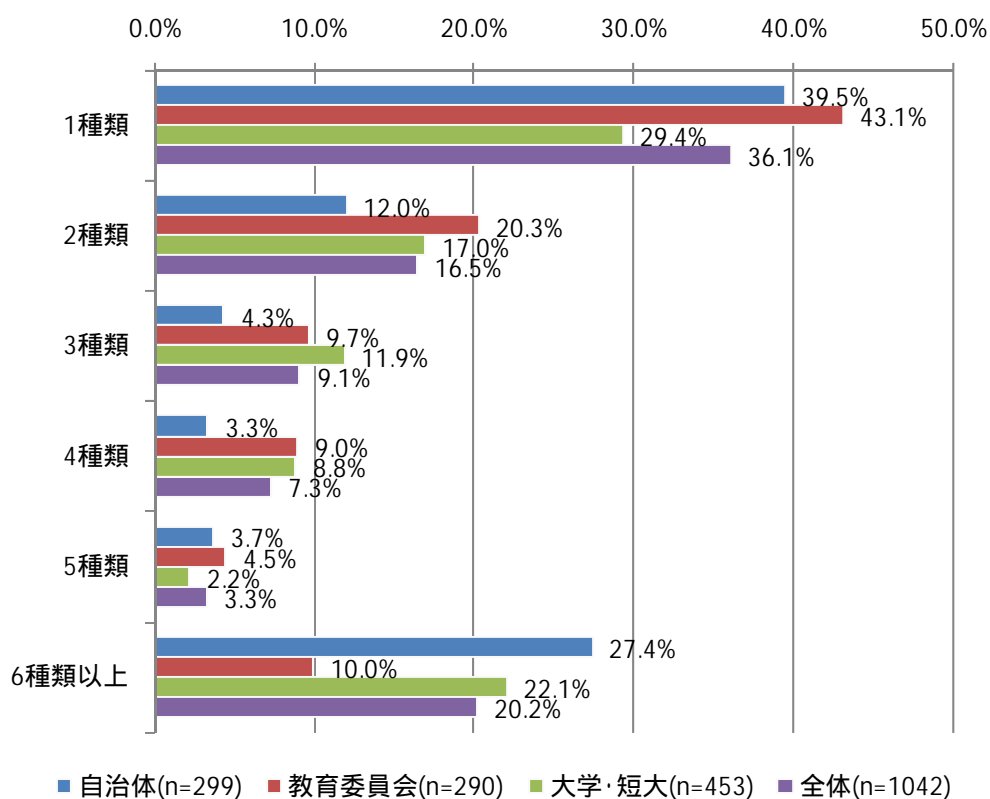


図 実施・運営している人材認証制度数

実施・運営していると回答した機関の制度数は、全体の約 1/3 が 1 種類であるが 6 種類以上実施している機関も 2 割程度みられる。機関別にみると、教育委員会では 6 種類以上の制度を実施・運営している割合は、自治体や大学・短大に比べて少ない。

以下は、問 1 で「実施・運営している」と回答した機関を対象とした設問についての回答結果である (n=1042)。

【問3】人材認証を行う分野（当てはまるものをいくつでも選んでください）

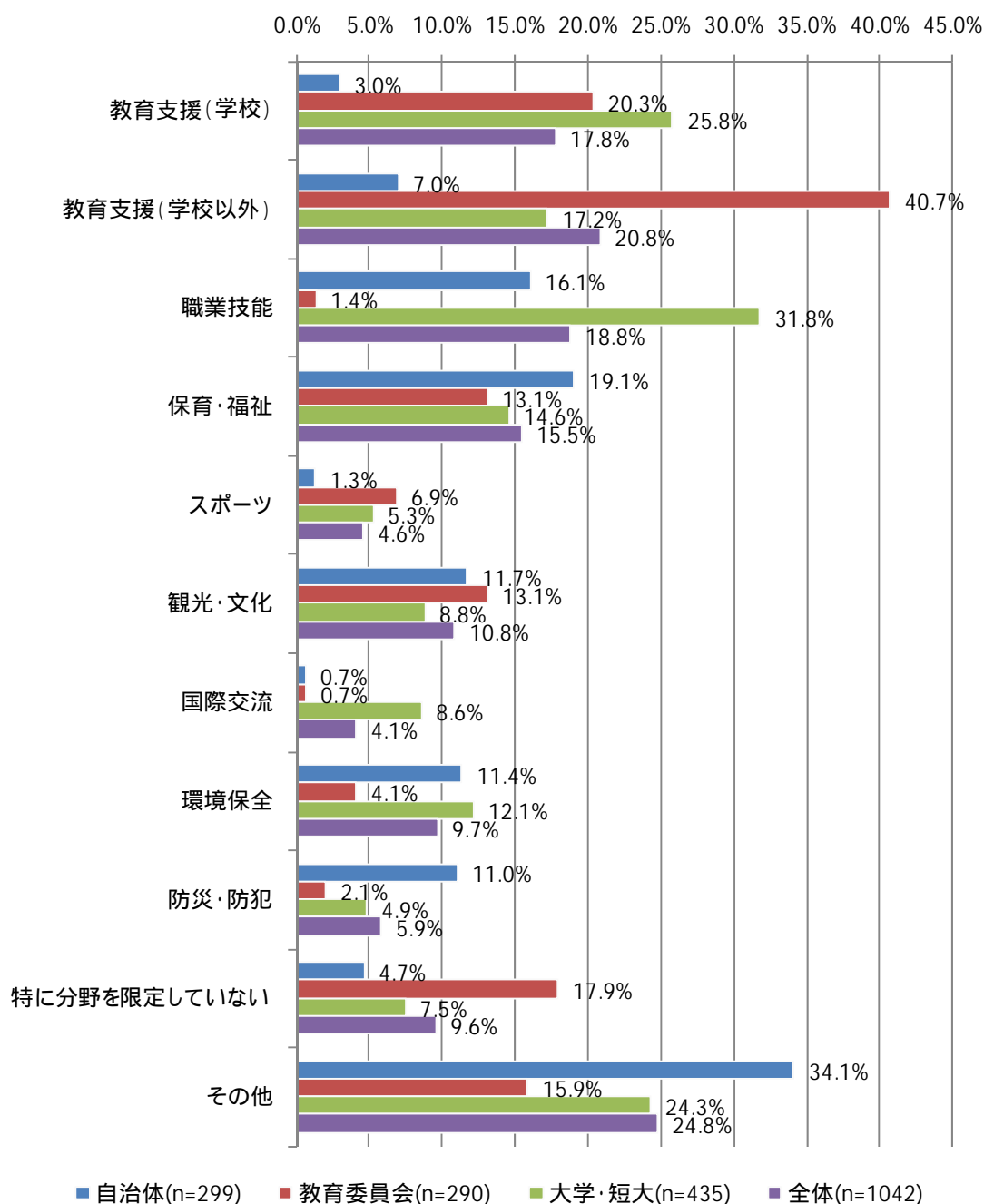


図 人材認証を行う分野

人材認証を行う分野は、その他を除くと教育支援（学校以外）が21%、職業技能19%などが上位に挙がっている。機関別にみると、自治体の制度では保育・福祉の19%、教育委員会の制度では教育支援（学校以外）の41%、大学・短大の制度では職業技能の32%が高い比率になっている。

【問4】人材認証に必要な条件（当てはまるものをいくつでも選んでください。また、時間が定められている場合は数字をご記入ください。）

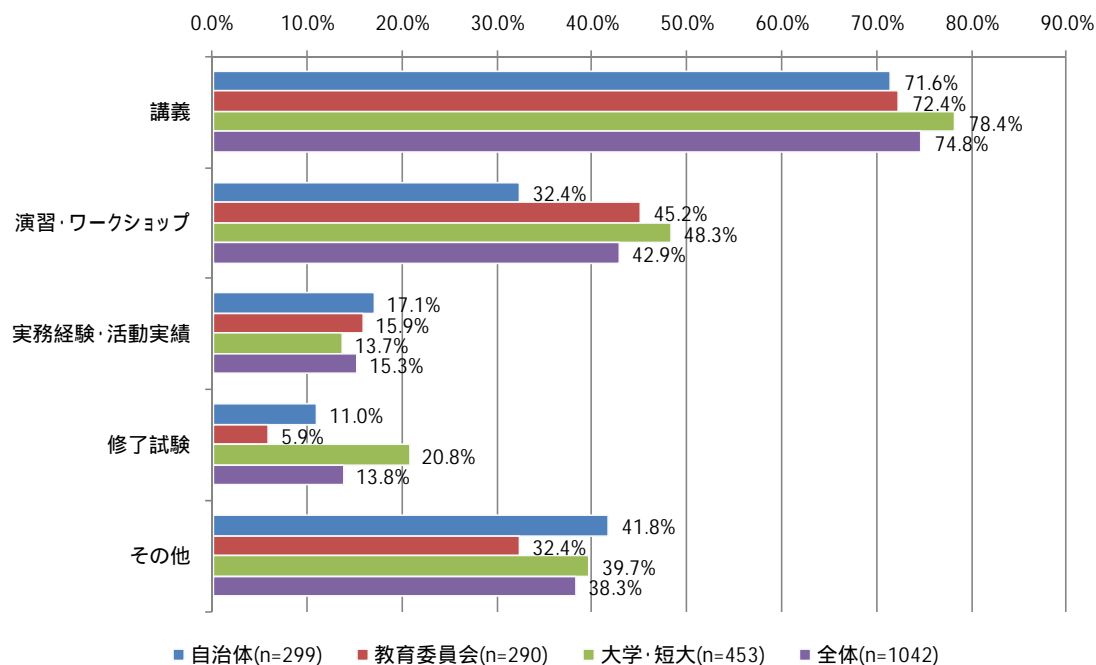


図 人材認証に必要な条件

人材認証に必要な条件として、講義が75%と最も高くなっており、修了試験を条件にしている制度は14%にとどまっている。

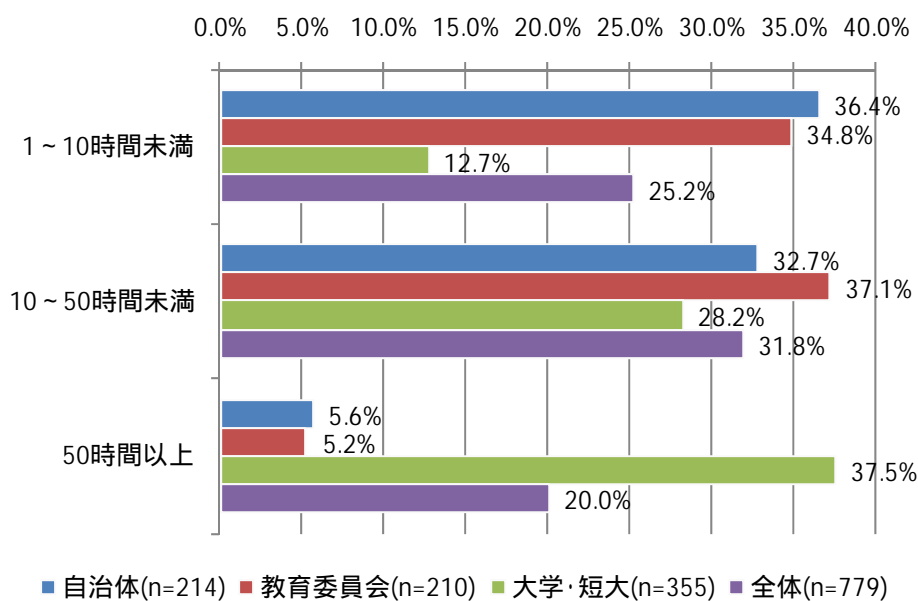


図 人材認証に必要な講義時間数

講義を認証の条件にしている制度の中で、認証に必要な講義時間数を設定している場合、その時間数は、10～50時間未満が3割程度と最も多くなっている。

機関別に認証に必要な講義時間数をみると、自治体や教育委員会の制度では認証に必要とする講義時間が比較的短く、大学・短大の制度では50時間を超えるものが4割程度みられる。

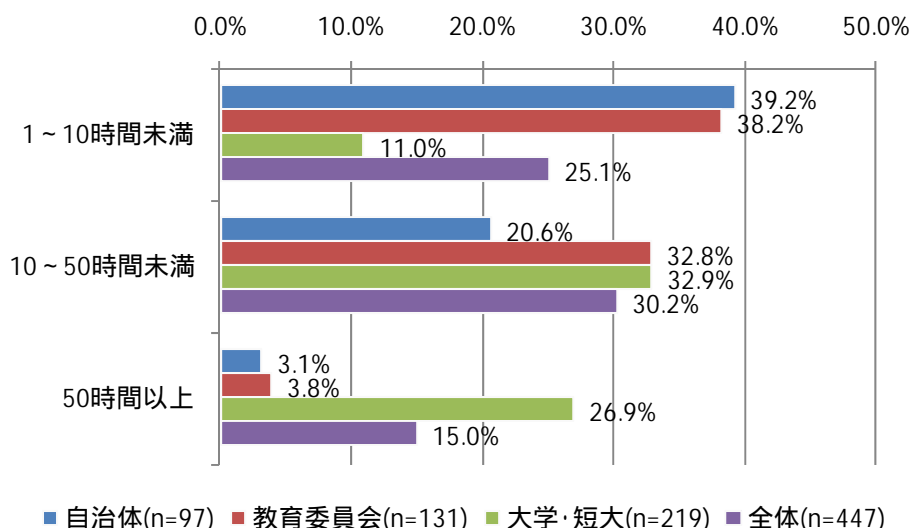


図 人材認証に必要な演習・ワークショップ時間数

演習・ワークショップを認証の条件にしている制度の中で、認証に必要な演習等の時間数を設定している場合、その時間数は、1～10時間未満と10～50時間未満がそれぞれ25%と30%となっている。機関別にみると、講義時間の場合と同様の傾向がみられる。

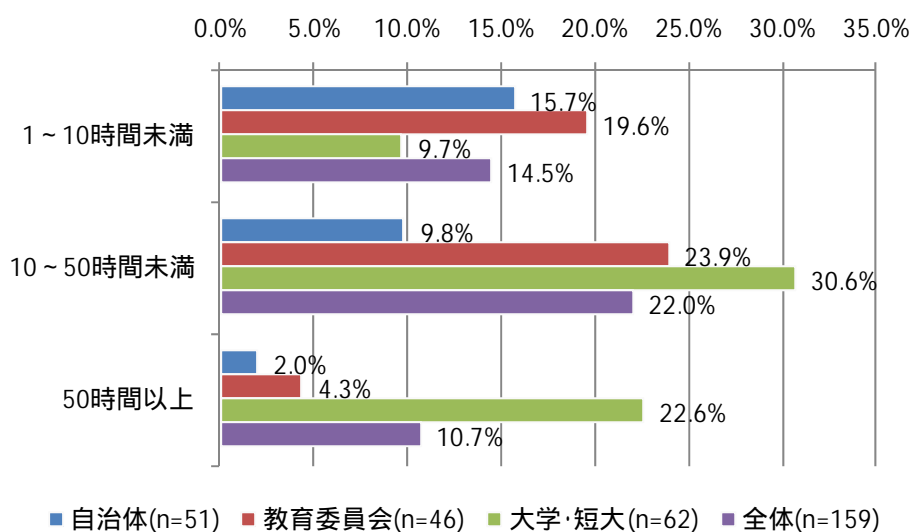


図 人材認証に必要な実務経験・活動実績時間数



実務経験・活動実績を認証の条件にしている制度の中で、認証に必要な実務経験等の時間数を設定している場合、その時間数は、10～50時間未満が22%と最も多くなっている。機関別にみると、やはり大学・短大の制度において、必要とする時間数が長くなっている。

表 人材認証に必要な条件の組み合わせ

| 条件の組み合わせ                         | 比率(%)  |
|----------------------------------|--------|
| 講義                               | 20.3 % |
| 講義+演習・ワークショップ                    | 20.1 % |
| その他                              | 17.9 % |
| 講義+演習・ワークショップ+その他                | 6.8 %  |
| 講義+その他                           | 5.8 %  |
| 講義+演習・ワークショップ+修了試験               | 4.4 %  |
| 講義+演習・ワークショップ+実務経験・活動実績          | 4.1 %  |
| 講義+修了試験                          | 3.7 %  |
| 講義+実務経験・活動実績                     | 3.0 %  |
| 実務経験・活動実績+その他                    | 2.4 %  |
| 演習・ワークショップ                       | 1.9 %  |
| 講義+演習・ワークショップ+実務経験・活動実績+その他      | 1.6 %  |
| 講義+演習・ワークショップ+実務経験・活動実績+修了試験     | 1.6 %  |
| 講義+演習・ワークショップ+修了試験+その他           | 1.4 %  |
| 実務経験・活動実績                        | 1.1 %  |
| 講義+修了試験+その他                      | 1.0 %  |
| 講義+実務経験・活動実績+修了試験                | 0.7 %  |
| 演習・ワークショップ+その他                   | 0.6 %  |
| 修了試験                             | 0.5 %  |
| 講義+実務経験・活動実績+その他                 | 0.4 %  |
| 修了試験+その他                         | 0.3 %  |
| 講義+演習・ワークショップ+実務経験・活動実績+修了試験+その他 | 0.3 %  |
| 演習・ワークショップ+実務経験・活動実績             | 0.1 %  |
| 演習・ワークショップ+修了試験                  | 0.1 %  |

認証に必要な条件を組み合わせ別にみると、「講義」のみが20%と最も多く、以下は「講義+演習・ワークショップ」という組み合わせが続いている。全般的には、講義と演習・ワークショップ、あるいはそれに別の条件を組み合わせる方法が主流になっている。

【問5】制度の運営（当てはまるものを一つだけ選んでください）

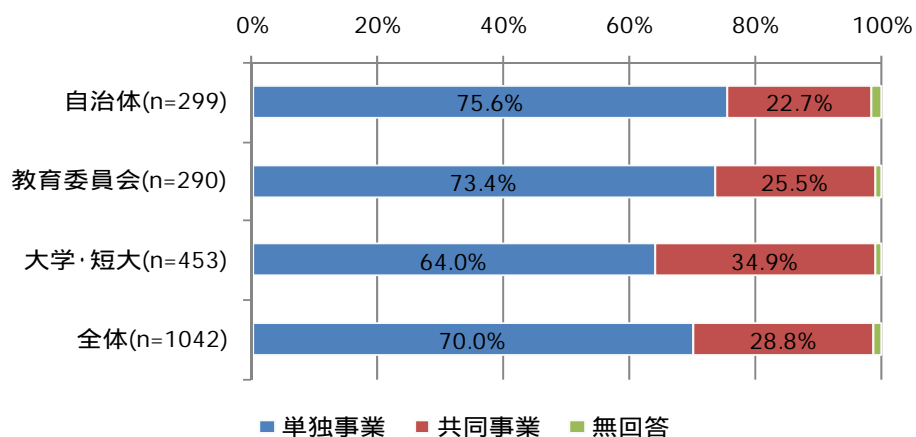


図 制度の運営状況

人材認証制度を単独の事業として実施しているか、他の機関との共同事業として実施しているかについては、7割が単独の事業であった。機関別にみると、大学・短大の事業で共同事業がやや多い傾向がみられる。

【問6】制度の開始年度

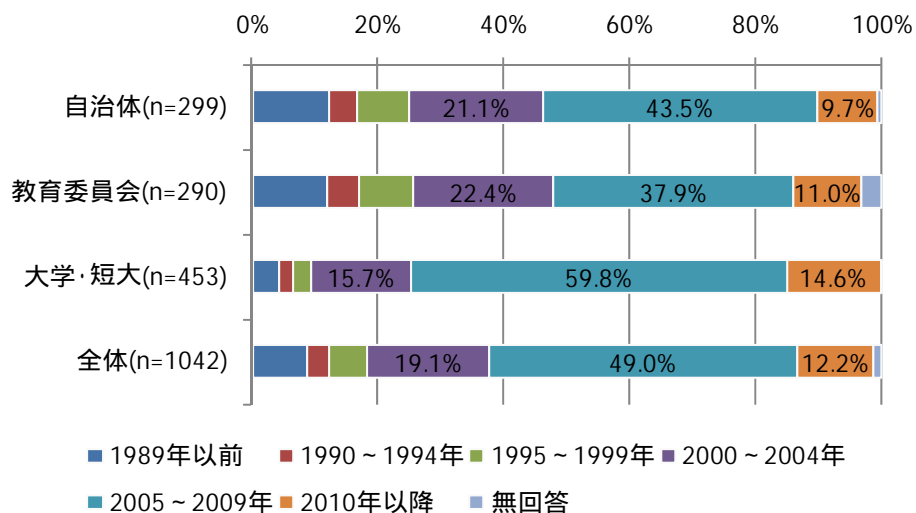


図 人材認証制度の開始年度

人材認証制度の開始時期は、全体の約半数が2005年度～2009年度に始まっており、6割は2005年度以降に発足した制度である。機関別にみると、大学・短大の制度では、6割が2005年度～2009年度にスタートしており、3/4近くが2005年度以降に始まった制度であった。

【問7】制度の主な対象者（当てはまるものをいくつでも選んでください）

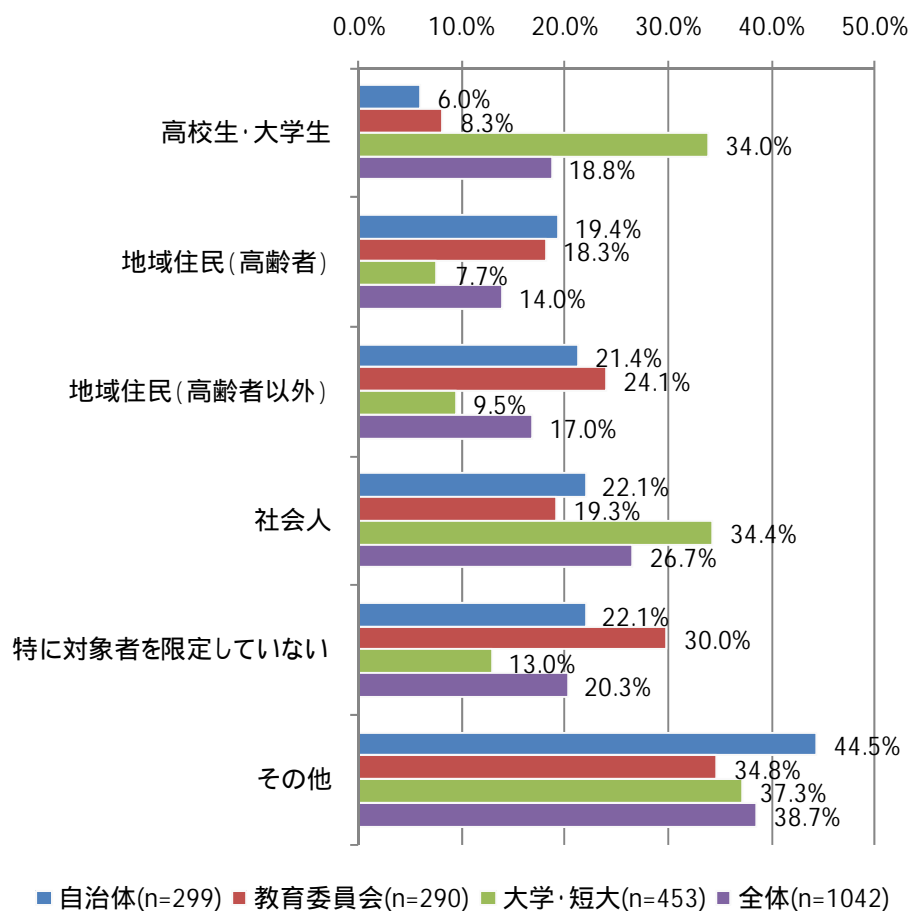


図 制度の対象者

制度の対象者として最も多かったのはその他であったが、これを除けば、社会人を対象とした制度が27%みられる。教育委員会が実施する制度では、特に対象者を限定していないものが30%あり、また、大学・短大が実施する制度では社会人や高校生・大学生を対象とするものが34%みられる。

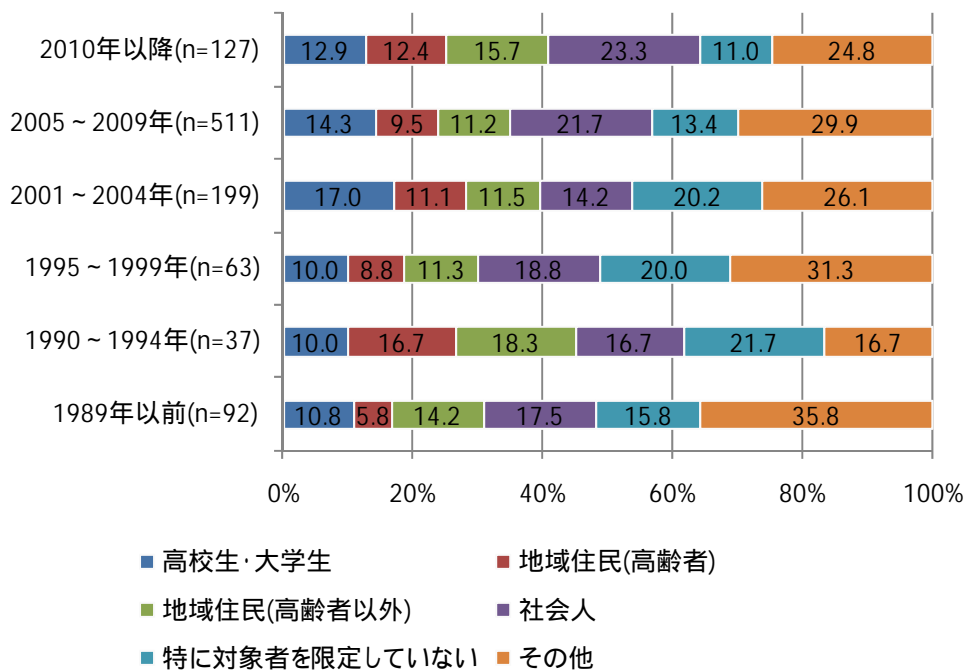


図 開始年度別の人材認証制度の対象者

制度の開始年度別に人材認証制度の対象者をみると、特に対象者を限定していない制度の減少傾向が見られる。

【問 8】2009 年度の認証者数（2010 年度発足の事業の場合は、現在までの認証者数）

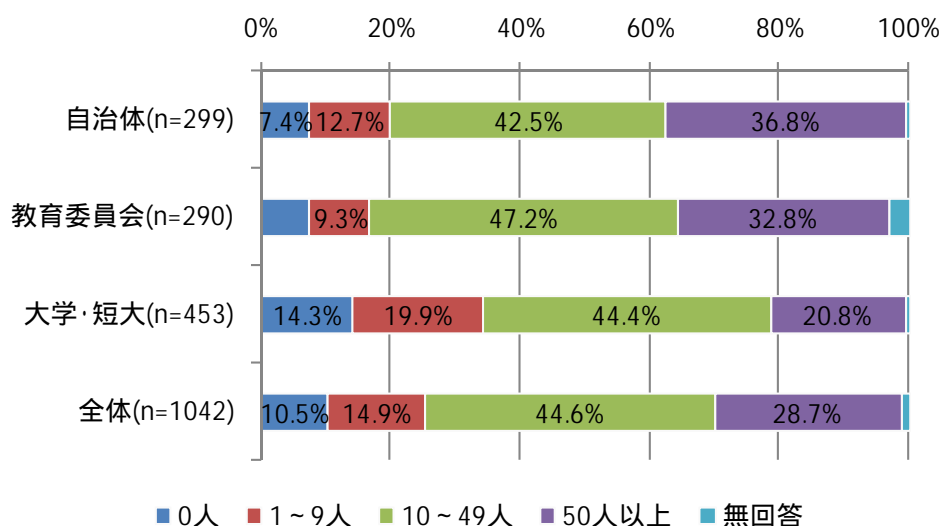


図 2009 年度の認証者数

2009年度の認証者数（2010年度発足の事業の場合は、現在までの認証者数）は10人～49人が全体の4割強を占めており、50人以上の認証を行っている制度も3割弱みられる。

機関別にみると、大学・短大の制度で認証規模の小さなものが比較的多く、50人以上を認証する大規模な制度は少ない傾向にある。

【問9】認証を受けた人材の活躍が期待されるのはどのような現場でしょうか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

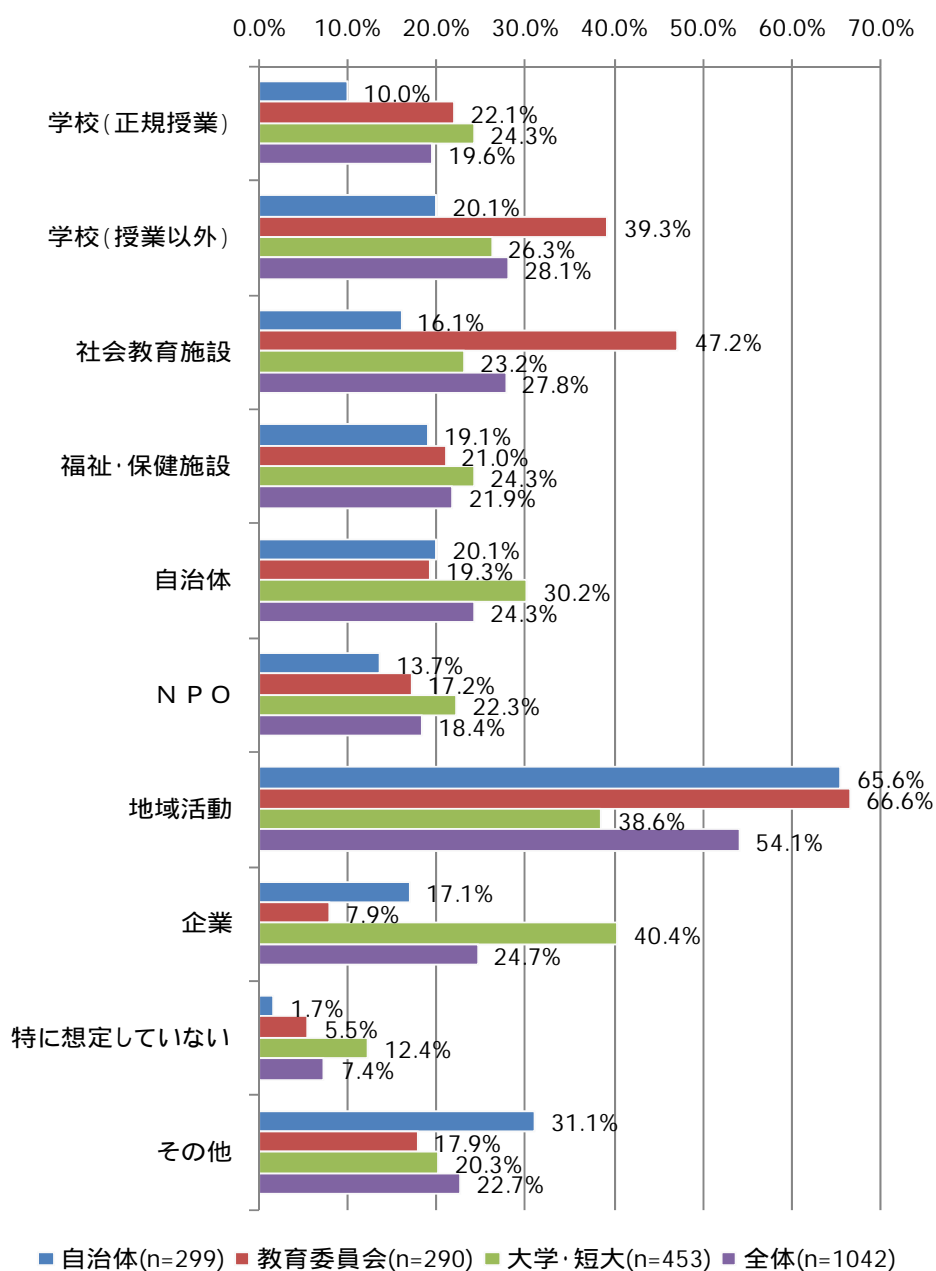


図 認証を受けた人材の活躍が期待される現場

認証を受けた受講者の活躍が期待されるのは、半数以上が地域活動となっている。地域活動以外の回答は20～30%前後にとどまっているので、全般的に地域活動への期待が大きいとみられる。機関別にみると、教育委員会の制度で社会教育施設や学校（授業以外）への期待が比較的大きく、また、大学・短大の制度においては企業を活躍の場とする回答の割合が比較的大きい。

【問10】人材の現場への紹介や現場からの要請の受託等、認証を受けた人材への活躍の場を提供するマッチング事業を実施していますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

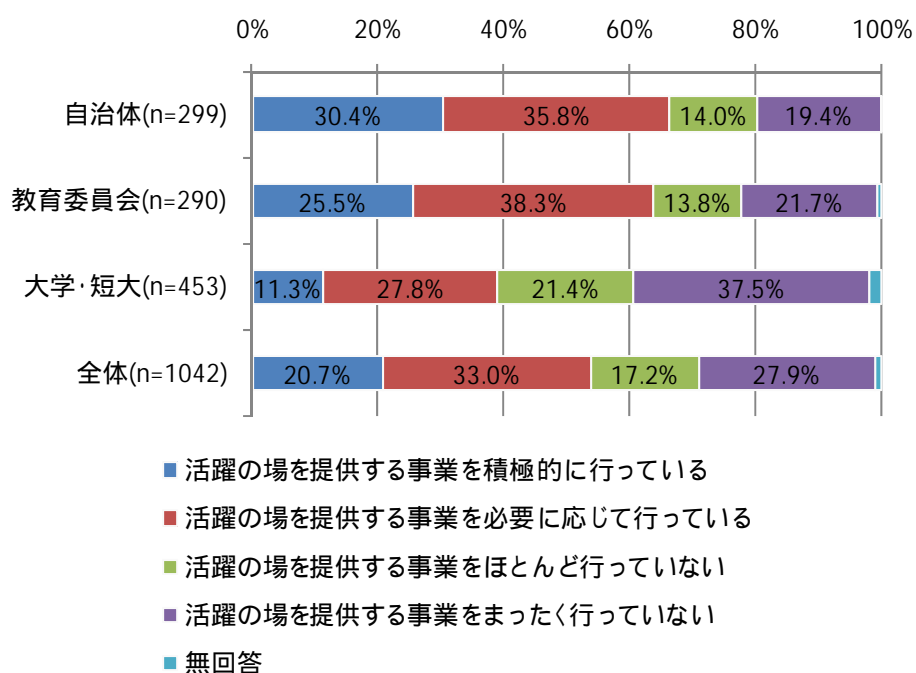


図 マッチング事業の実施状況

認証を受けた人材への活躍の場を提供するマッチング事業の実施状況については、実施している（積極的に+必要に応じて）制度と実施していない（ほとんど+まったく）制度がほぼ半々に分かれた。

機関別にみると、教育委員会や自治体を実施する制度ではマッチングの事業を実施する割合が大きく、大学・短大が実施する制度ではマッチング事業を実施する割合が小さい。

【問 11】今後、認証制度によって強化すべきなのはどのような分野の人材ですか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

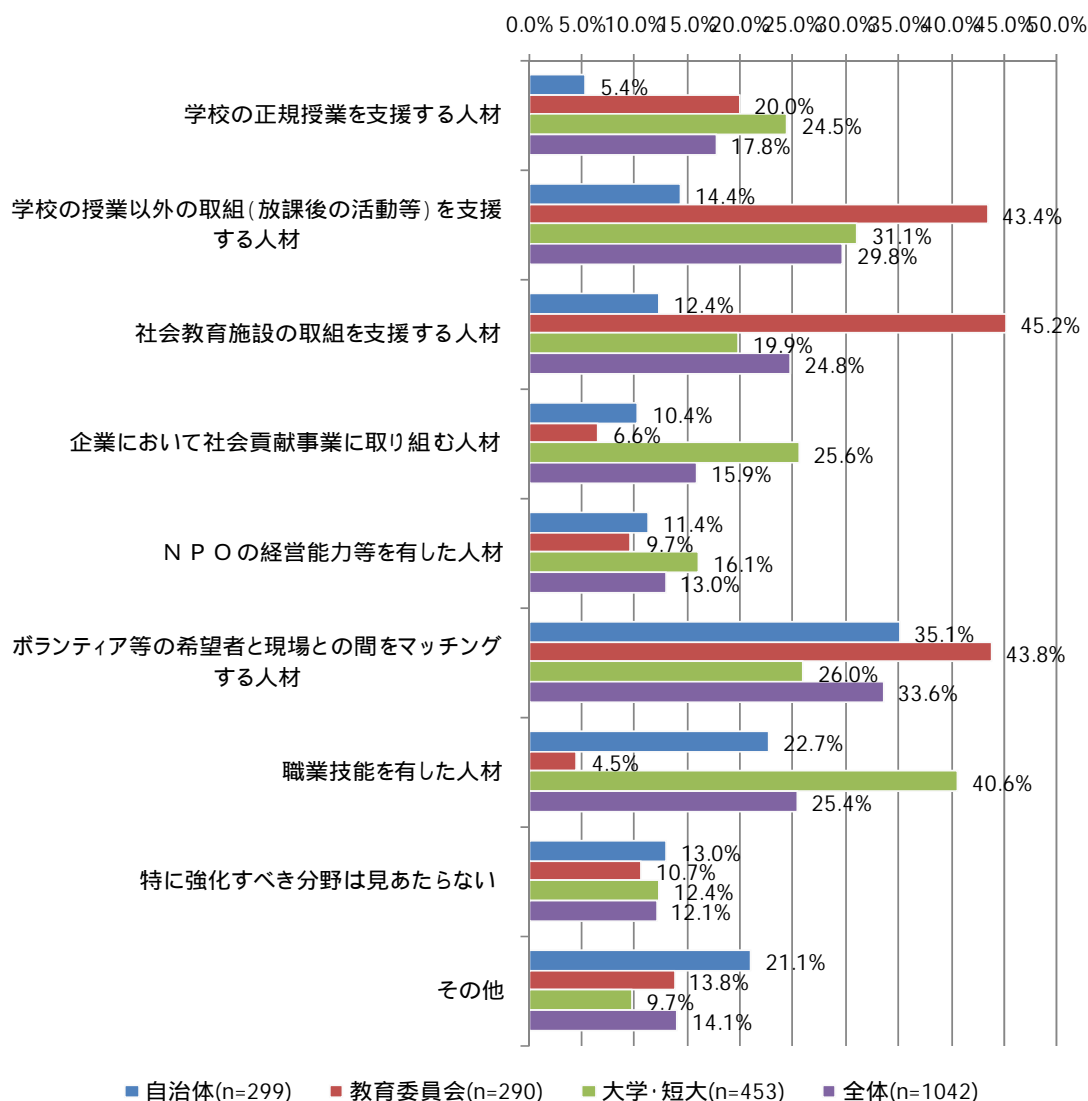


図 今後強化すべき分野の人材

今後強化すべき人材として最も回答割合の大きかったのは、ボランティア等の希望者と現場との間をマッチングする人材で、全体（n=1042）の約 1/3 を占めている。次いで、学校の授業以外の取り組みを支援する人材（30%）、職業技能を有した人材（25%）などが上位に挙がっている。

機関別にみると、教育委員会の回答で、社会教育施設の取り組みを支援する人材（45%）やボランティア等の希望者と現場との間のマッチングする人材（44%）、学校の授業以外の取り組みを支援する人材（43%）の回答割合が大きく、また、大学・短大の回答では職業技能を有した人材（41%）の回答割合が大きくなっている。

以下は、問1で「実施・運営していない」と回答した機関を対象とした設問についての回答結果である（n=2091）。

【問12】他の機関が実施している認証制度への協力（協賛、後援など）の経験はありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

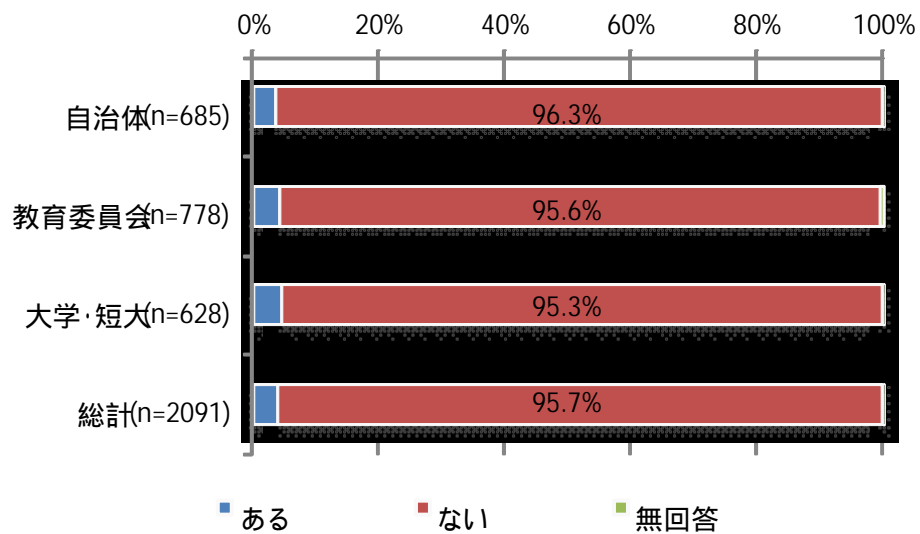


図 認証制度への協力の経験

人材認証制度を自ら実施・運営していない機関に、協賛や後援などの協力の経験について尋ねたところ、協力の経験があるのは4%程度で、ほとんどの機関では協力の経験を有していなかった。



【問 12-1】経験があるのはどのような協力の形態ですか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

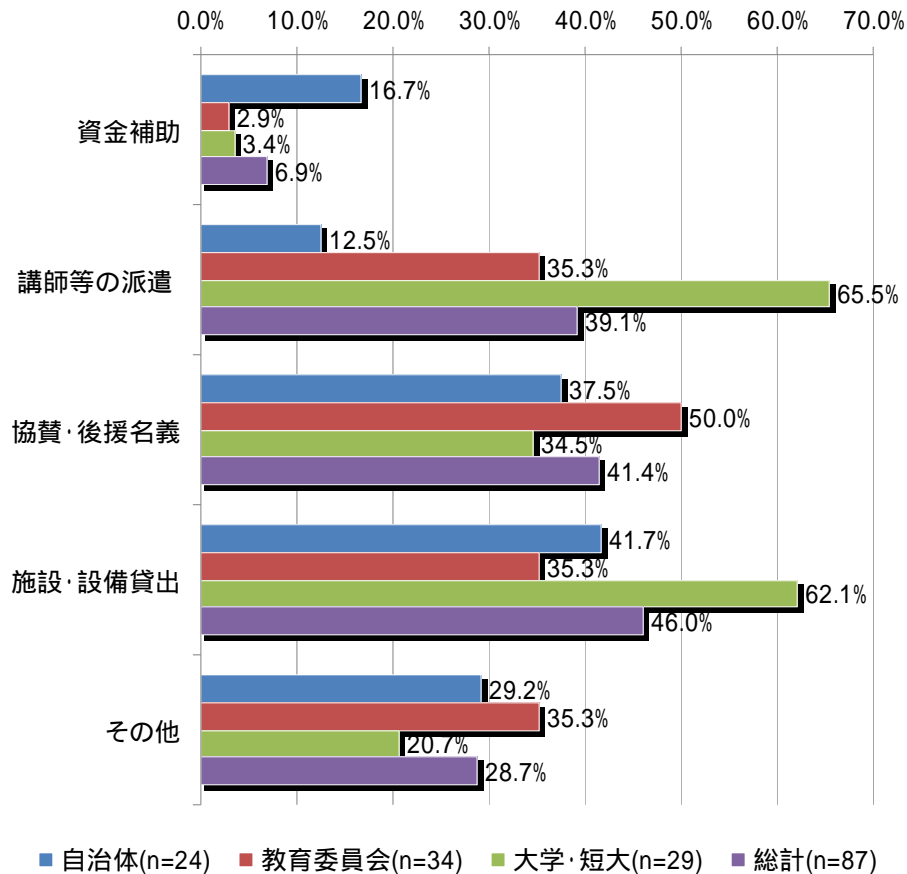


図 人材認証制度への協力の形態

数は少ないが、人材認証制度への協力の経験を有する機関にその形態を尋ねたところ、施設・設備貸出、協賛・後援名義、講師等の派遣がそれぞれ4割前後であった。

組織別では、教育委員会で協賛・後援・名義の割合が大きく、また、大学・短大では講師等の派遣、施設・設備貸出の割合が大きくなっていた。

【問 13】これまでの、貴機関における人材認証制度への取り組みはどのような状況ですか？  
 (当てはまるものを一つだけ選んでください)

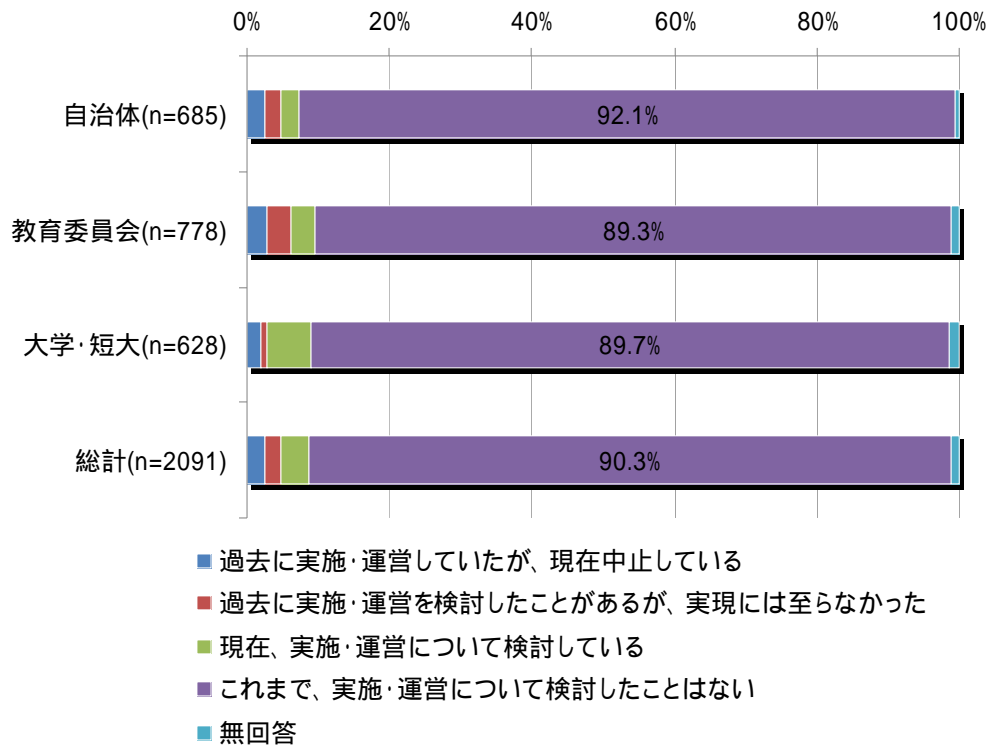


図 人材認証制度への取り組み状況

現在、人材認証制度を実施・運営していない機関に、これまでの人材認証制度への取り組み状況を尋ねたところ、9割程度はこれまで、実施・運営について検討したことはないという回答であった。現在、実施・運営について検討しているとした回答は4%にとどまった。

【問 14】今後、認証制度が必要なのはどのような分野の人材だと思いますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

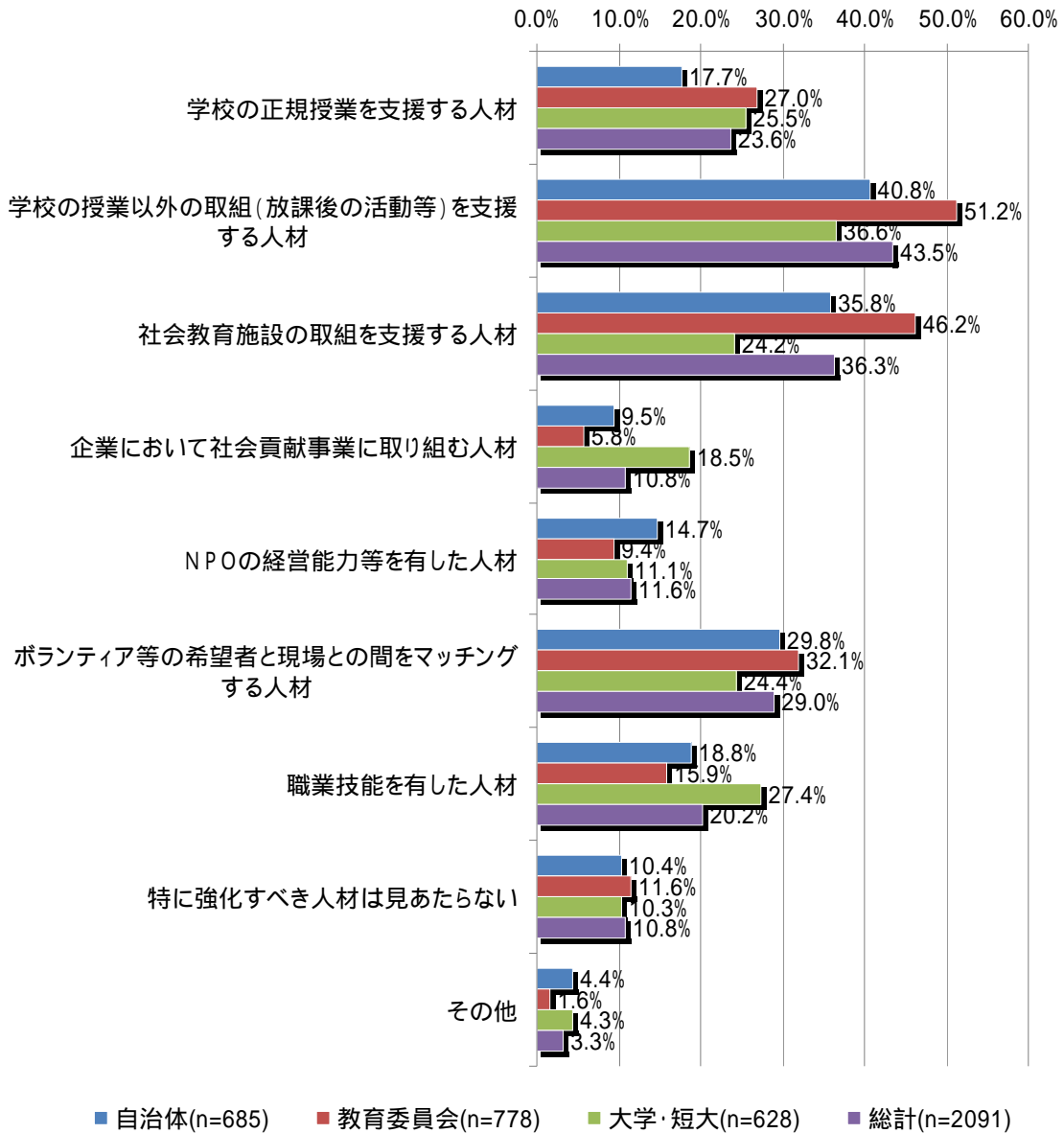


図 今後認証制度が必要な分野の人材

人材認証制度を実施・運営していない機関に、今後、人材認証が必要な分野の人材を尋ねたところ、最も回答割合が大きかったのは、学校の授業以外の取り組みを支援する人材の44%であった。次いで、社会教育施設の取り組みを支援する人材の36%が続いていた。

機関別にみると、教育委員会の回答では、学校の授業以外の取り組みを支援する人材が

50%を超えていた。実施機関と非実施機関で人材認証制度の今後の在り方について、やや見解の相違がみられる（実施機関の回答は問 11 を参照）。

## 人材認証制度の実態に関する調査

### 1. 調査の実施概要

#### 【A票について】

自治体や教育委員会、大学・短大が実施する人材認証制度の実態を把握するために、先に実施した「人材認証制度に関する調査」の結果から、各機関で現在実施している人材認証制度を抽出して、詳細アンケート調査を実施した。

抽出は、上記調査結果において、アンケート回答が(1)人材認証を行う分野について「教育支援(学校)」もしくは「教育支援(学校以外)」であるもの、および、(2)認証を受けた人材への活躍の場を提供するマッチング事業について「積極的に行っている」もしくは「必要に応じて行っている」であるものを抽出し、それらから教養講座の提供のみに留まるものなど、明らかに本調査の趣旨に沿わないものを制度名称から目視で除外する方法でおこなった。

調査票発送 平成 23 年 3 月 2 日

回答締切 平成 23 年 3 月 14 日

調査対象別の発送数、回収数は以下のとおりである。

| 調査対象    | 発送数 | 回収数 | 回収率   |
|---------|-----|-----|-------|
| 自治体     | 194 | 104 | 53.6% |
| 教育委員会   | 152 | 137 | 90.1% |
| 大学・短期大学 | 187 | 132 | 70.6% |
| 合計      | 533 | 373 | 70.0% |

#### 【人材認証制度の定義】

対象となる人材認証制度は、「人材認証制度に関する調査」の場合と同様に、以下のよう  
に定義して調査を実施した。

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、支援士、学習士、コーディネーター、マイスター等の称号・呼称の発行のほか、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。

【調査項目：A票（自治体、教育委員会、大学・短大向け）】

（１）人材認証制度の目的やねらい

- ・人材認証の方法（問２）
- ・人材認証制度の段階（問３）
- ・座学と実践の割合（問４）
- ・事業予算額と財源、及び、最近の傾向（問５、問６）
- ・受講者数の最近の傾向（問７）

（２）人材認証制度の発足の経緯

- ・制度開始のきっかけ（問８）
- ・発足の状況（問９）
- ・情報収集の方法と有効な情報（問１０、問１１）
- ・発足にあたっての問題（問１２）

（３）人材認証制度の運営方法

- ・制度に関与する機関（問１３）
- ・職員数（問１４）
- ・カリキュラム編成の方法（問１５）
- ・受講者ニーズの把握方法（問１６、問１７）
- ・広報活動（問１８、問１９）
- ・費用負担（問２０）
- ・活動の点検・評価（問２１）

（４）人材認証と活動の場の提供

- ・人材認証の方法（問２２）
- ・認証者への活動の場の紹介（問２３）
- ・マッチング業務の方法（問２４）
- ・コーディネーターの配置（問２５）

（５）教育プログラムを担当する講師

- ・講師のバックグラウンド（問２７）
- ・講師選定の基準（問２８）
- ・講師料（問２９）

（６）今後の課題

- ・今後重視する課題（問３０）
- ・支援への期待（問３１）

## 2. 調査結果（A票関連）

以下では、A票（自治体、教育委員会、大学・短大向け）による調査の結果について述べる。

### 2-1 人材認証制度の目的やねらいについて

【問2】どのような方法で人材の認証を行っていますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

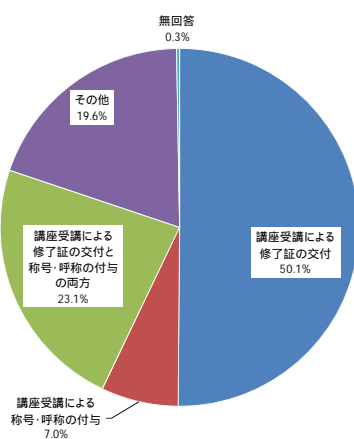


図 認証の方法 (n=373)

人材認証の方法については、「講座受講による修了証の交付」が50%と半数を占め、次いで「講座受講による修了証の交付と称号・呼称の付与の両方」が23%、「講座受講による称号・呼称の付与」が7%となっていた。

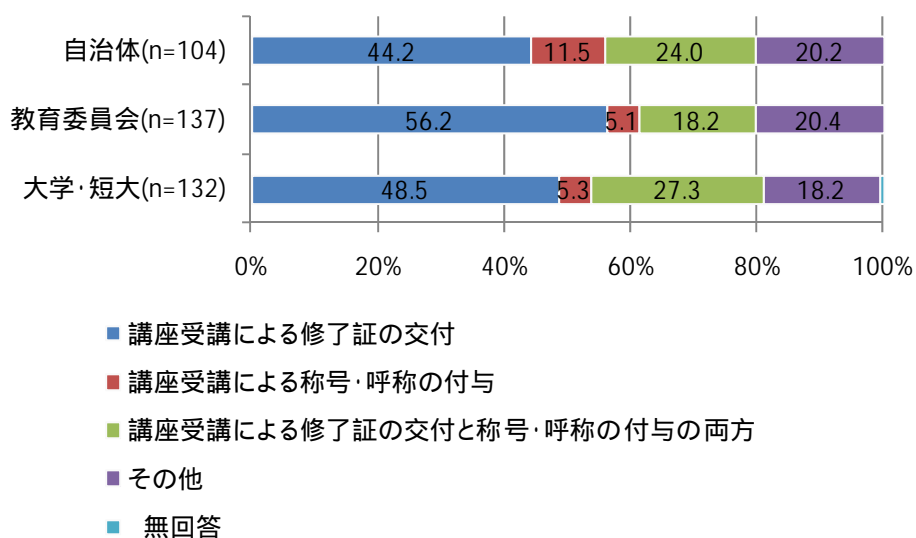


図 機関別認証の方法

制度の実施機関別に認証の方法をみると、大学・短大の制度では修了証の交付と称号・呼称の付与の両方を実施する割合が他の機関と比べてやや多くなっている。

【問3】人材認証制度の中に複数の段階がありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

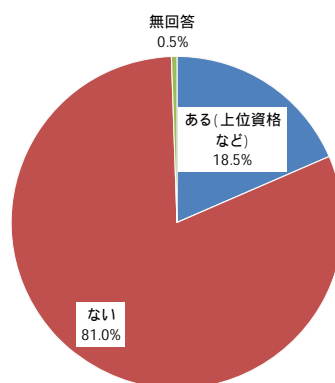


図 複数段階の有無 (n=373)

実施している人材認証制度に複数の段階（例えば、初級、中級、上級など）があるかどうかについては、「ある」とするのは19%で、大部分は複数の段階を持たない制度であった。

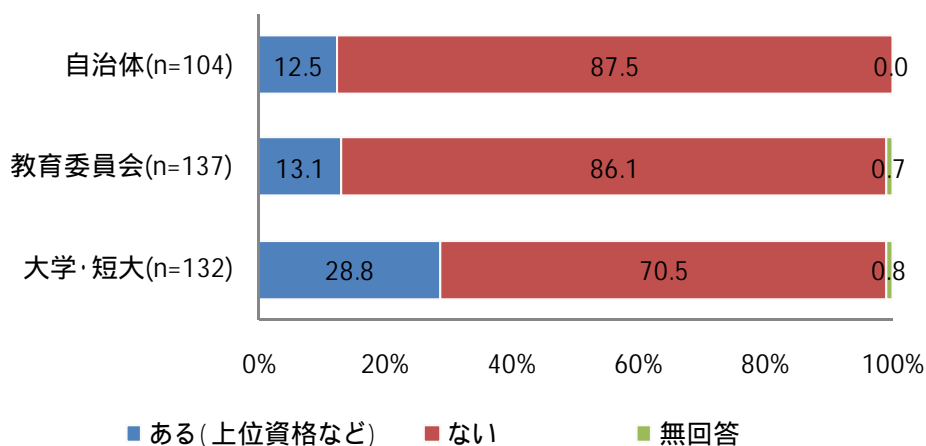


図 機関別複数段階の有無

人材認証の実施機関別にみると、大学・短大が実施する制度では、複数の段階を有する割合が多く、逆に、自治体が実施する制度では次の段階が用意されていないものが多いことが分かる。



【問4】人材認証を行うための教育プログラムでは、座学（講義）と実践（実習や演習）はどのような割合になっていますか？修了までに必要とする時間数の割合でお答えください（当てはまるものを一つだけ選んでください）

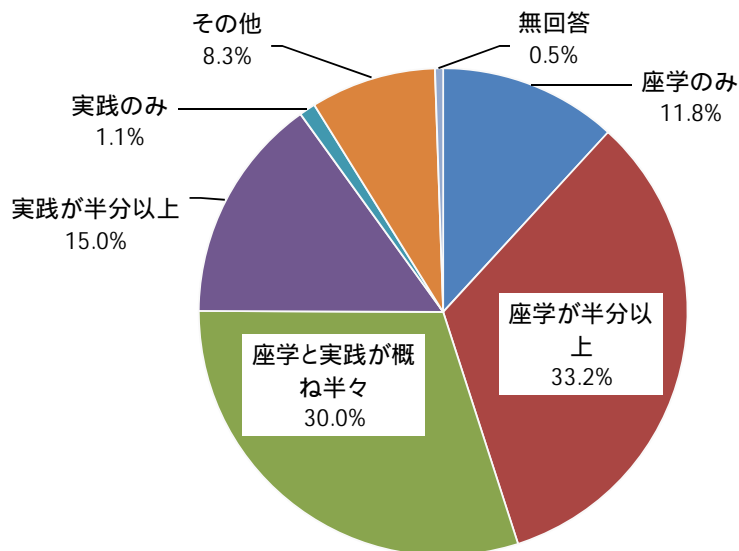


図 座学と実践の割合 (n=373)

人材認証制度で実施する座学（講義）と実践（実習や演習）の割合については、「座学が半分以上」という回答が33%と最も多く、次いで、「座学と実践が概ね半々」(30%)、「実践が半分以上」(15%)となっていた。「実践のみ」とする回答は1%と少なかった。

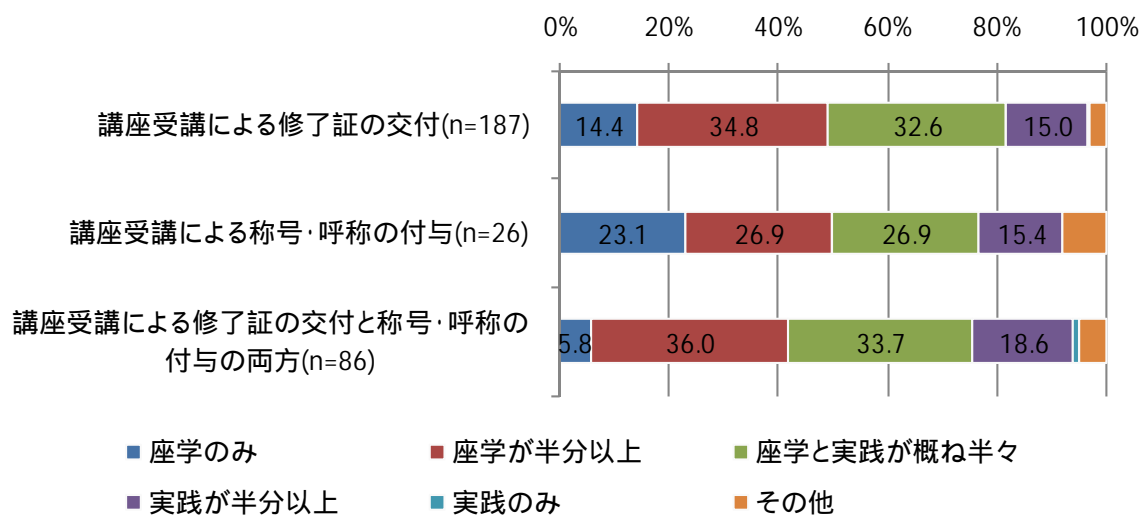


図 認証の方法別座学と実践の割合

認証の方法別に座学と実践の割合をみると、修了証の交付と称号・呼称の付与の両方を行っている制度では、「座学のみ」とする割合は少なくなっている。

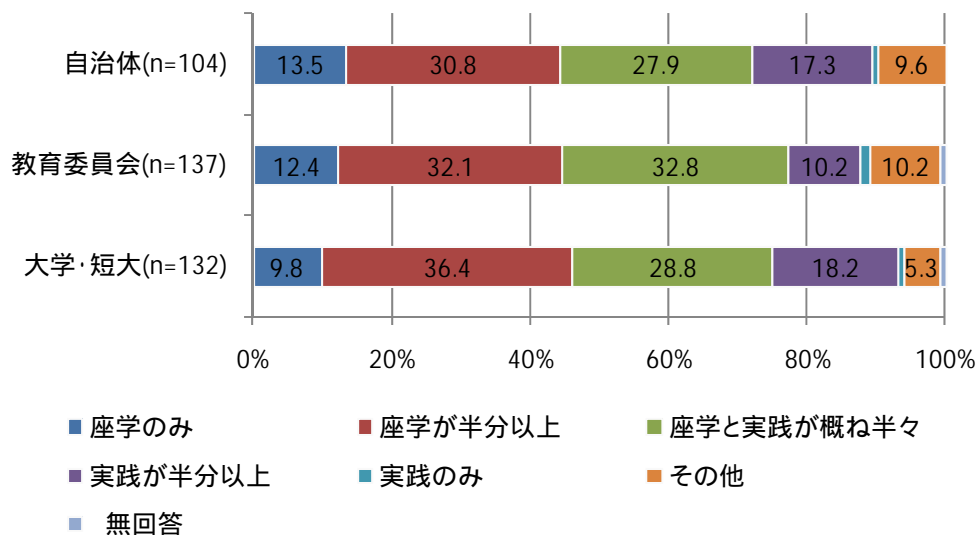


図 機関別座学と実践の割合

機関別に座学と実践の割合をみると、教育委員会が実施する制度では「座学が半分以上」と「座学のみ」とする割合がほぼ拮抗している。

【問5】人材認証制度を運営するための、平成21年度の事業予算額はいくらでしょうか？  
（当てはまるものを一つだけ選んでください）

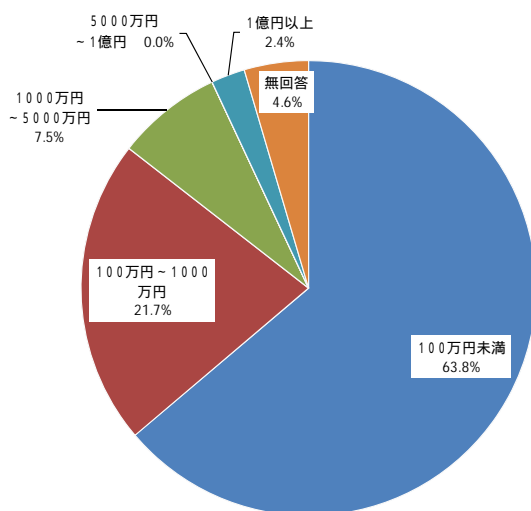


図 平成21年度の事業予算額 (n=373)

平成 21 年度における人材認証制度を運営するための事業予算は、100 万円未満が 64%で最も多く、100 万円～1000 万円が 22%で次いでいる。

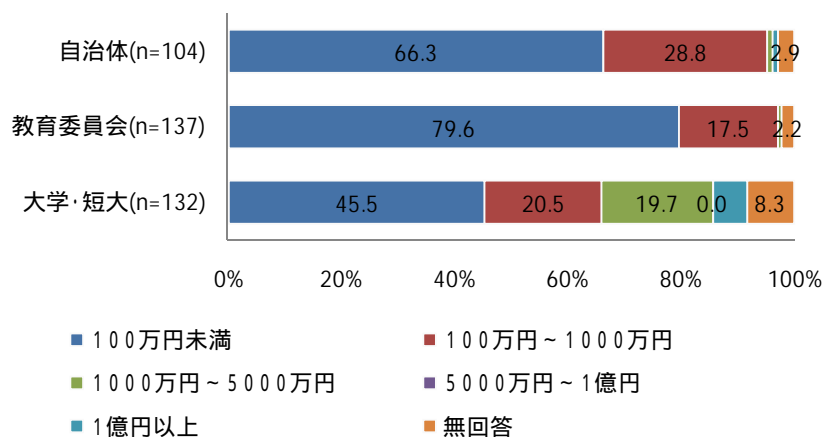


図 機関別平成 21 年度の事業予算額

機関別に事業予算をみると、大学・短大の実施する制度で予算規模が大きいものが比較的多く、教育委員会の制度では 100 万円を下回る規模のものが多くなっている。

【問 5 - 1】事業予算のうち、その資金はどこから提供されていますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

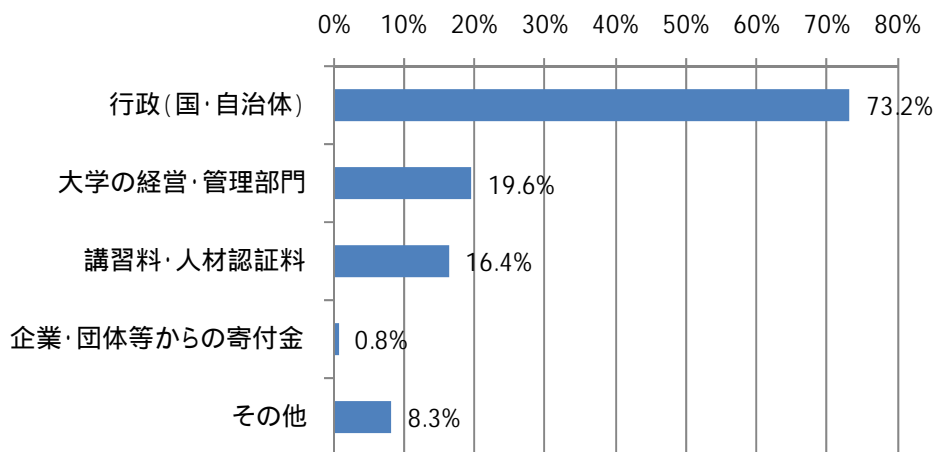


図 事業資金の提供元 (n=373)

事業予算の提供元は、「行政(国・自治体)」が最も多く 73%であった。「講習料・人材認証料」といった事業収入を事業費として使っているケースも 16%みられた。

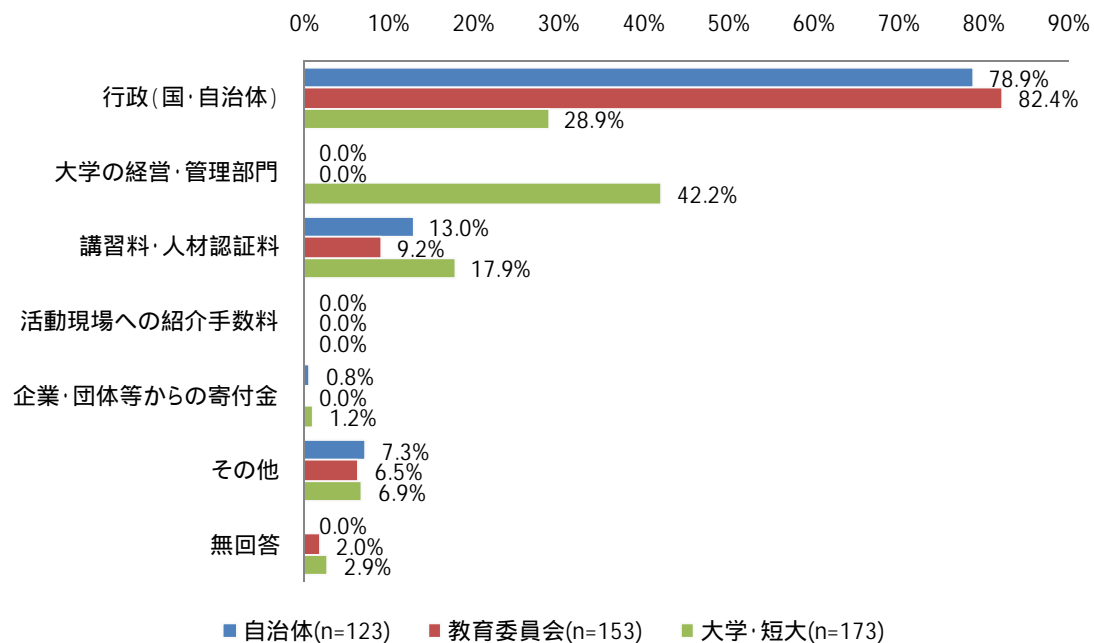


図 機関別事業資金の提供元

機関別に事業資金の提供元をみると、大学・短大の制度において「講習料・人材認証料」が約 18%とやや高くなっていった。

【問 6】ここ数年間（3年程度）を考えると、事業予算額はどのような傾向にありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

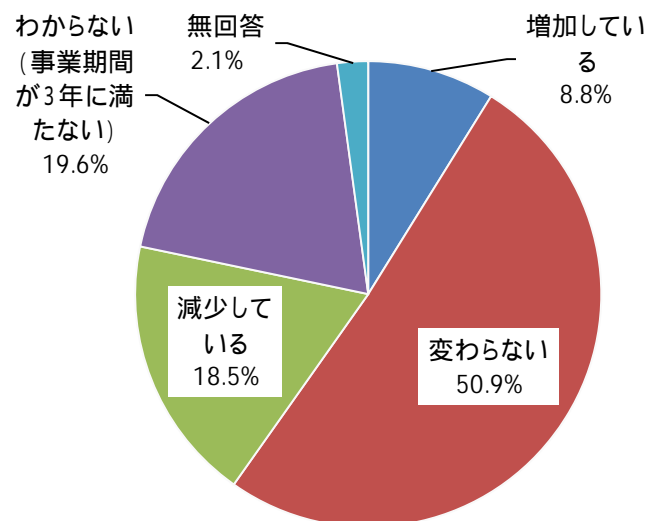


図 ここ3年程度の事業予算額の傾向 (n=373)

ここ3年程度の間の人材認証制度の事業予算額の傾向は、「増加している」が9%、「変わらない」が51%、「減少している」が19%という結果で、半数程度は予算額が横ばい状態であった。

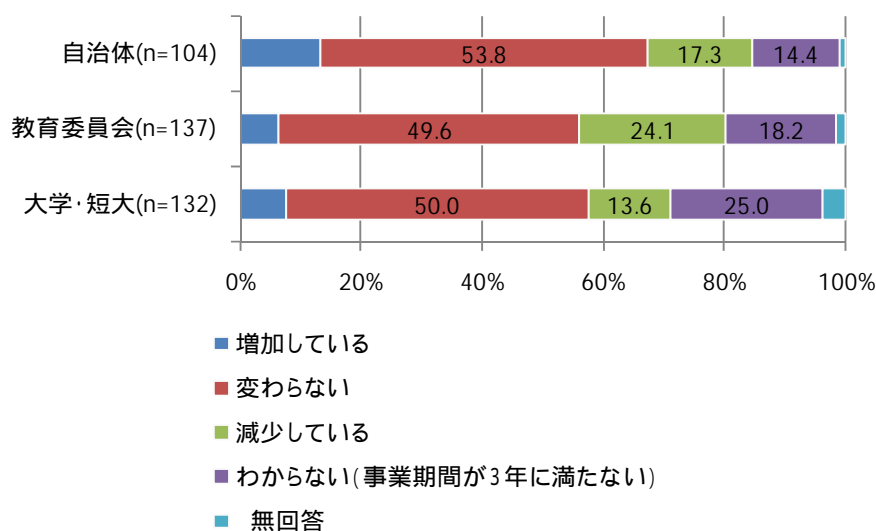


図 機関別ここ3年程度の事業予算額の傾向

機関別に事業予算額の傾向をみると、教育委員会が実施する制度で予算額が減少している割合が他の機関と比べてやや多くなっている。

【問6-1】(問6で「増加している」、「減少している」と回答した機関)平成19年度を100とすると平成21年度の予算はどの程度になりますか？具体的に数値をご記入ください

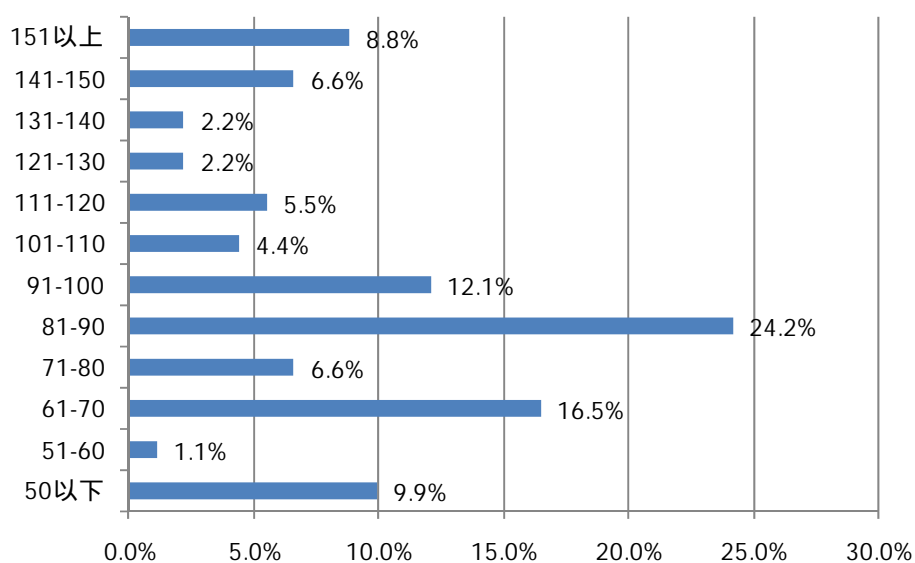


図 予算額増減の程度 (n=102)

問6で予算額が「増加している」あるいは「減少している」と回答した機関に、平成19年度を100とした場合の平成21年度の数値を尋ねたところ、減少の81-90という回答が24%で最も多かった。増加では、151以上という回答が9%となっている。

【問7】ここ数年間（3年程度）を考えると、人材認証制度の受講者数はどのような傾向にありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

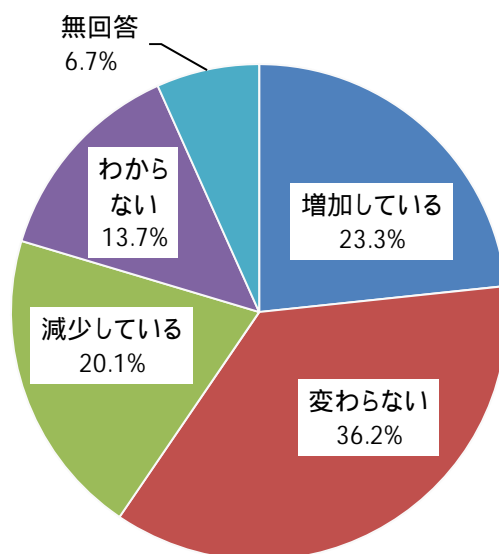


図 この3年程度の受講者数の傾向（n=373）

ここ3年程度の間の人材認証制度の受講者数の傾向は、「増加している」が23%、「変わらない」が36%、「減少している」が20%という結果で、増加・減少の割合が拮抗していた。

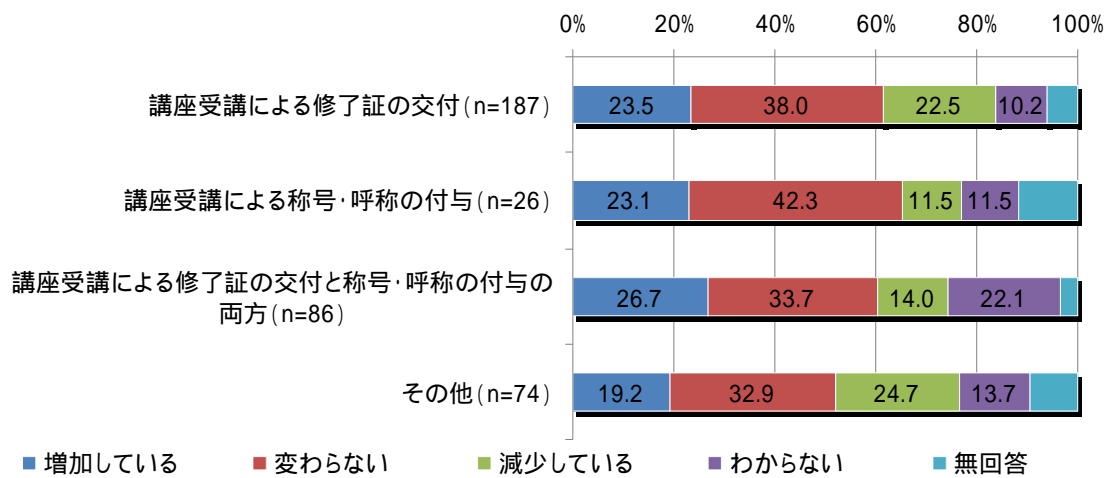


図 認証の方法別ここ3年程度の受講者数の傾向

認証の方法別に受講者数の傾向をみると、修了証の交付と称号・呼称の付与の両方により認証を行っている制度で、増加の割合がやや大きくなっている。

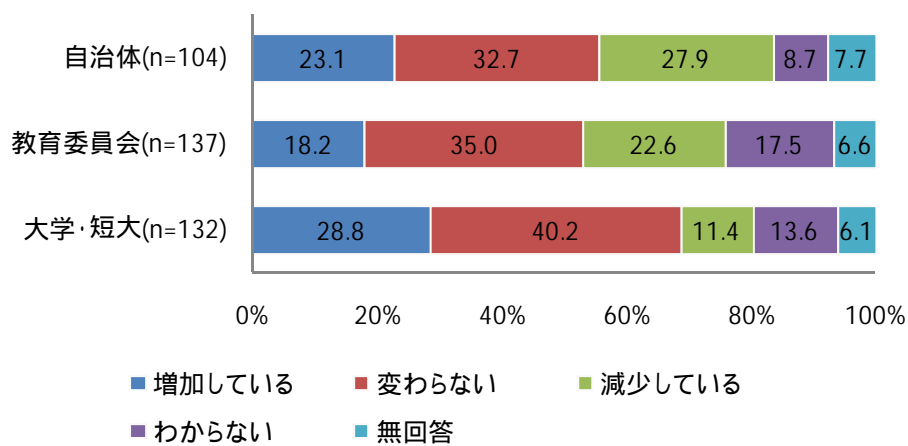


図 機関別この3年程度の受講者数の傾向 (n=373)

人材認証制度の受講者数の傾向を機関別にみると、自治体の制度における受講者数の減少が他の機関より多くなっている一方で、受講者数の増加は教育委員会より多い。

【問7 - 1】(で「増加している」と回答した機関)平成19年度(単年度)と平成21年度(単年度)の受講者数をご記入ください

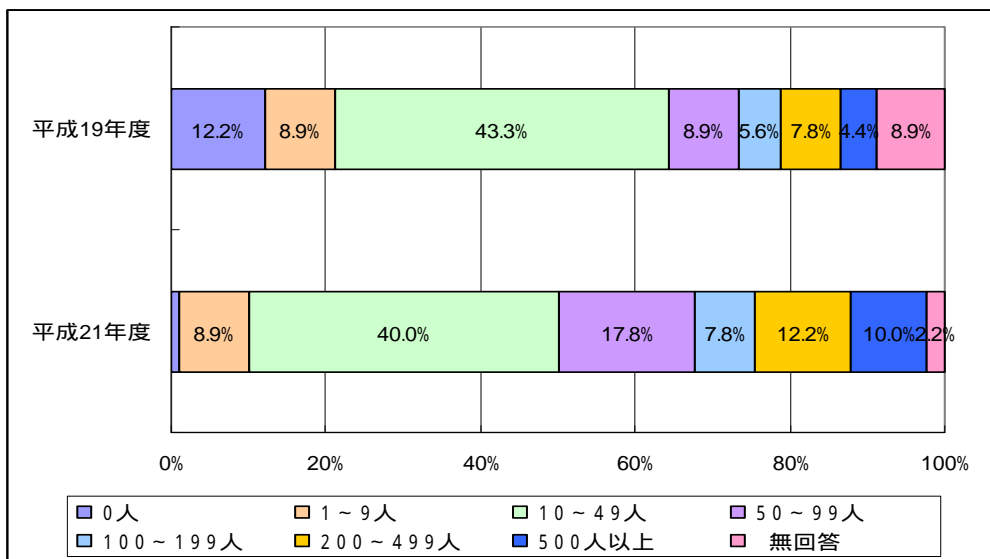


図 H19年度とH21年度の受講者数 (n=90)

問7で「増加している」と回答した機関に、平成19年度と平成21年度の受講者数を尋ねたところ、平成21年度においては50人以上の受講者数がある制度の割合が増加していることがうかがえる。



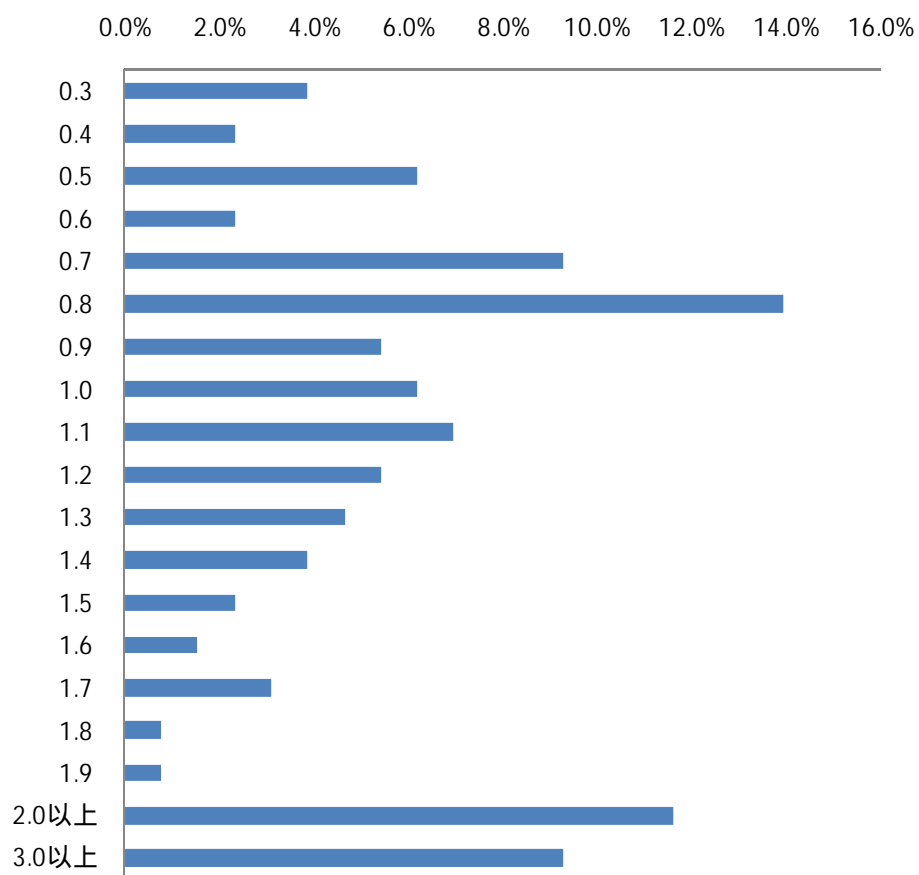


図 H21年度/H19年度の比率 (n=129)

平成19年度の受講者数に対する平成21年度の受講者数の比率を算出すると、「0.8」(やや減少に相当)が最も多かった。一方、「2.0以上」(2倍以上)、「3.0以上」(3倍以上)という回答も多く、それぞれ1割弱みられた。

## 2 - 2 人材認証制度の発足の経緯について

【問8】人材認証制度を始めるきっかけはどのようなことですか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

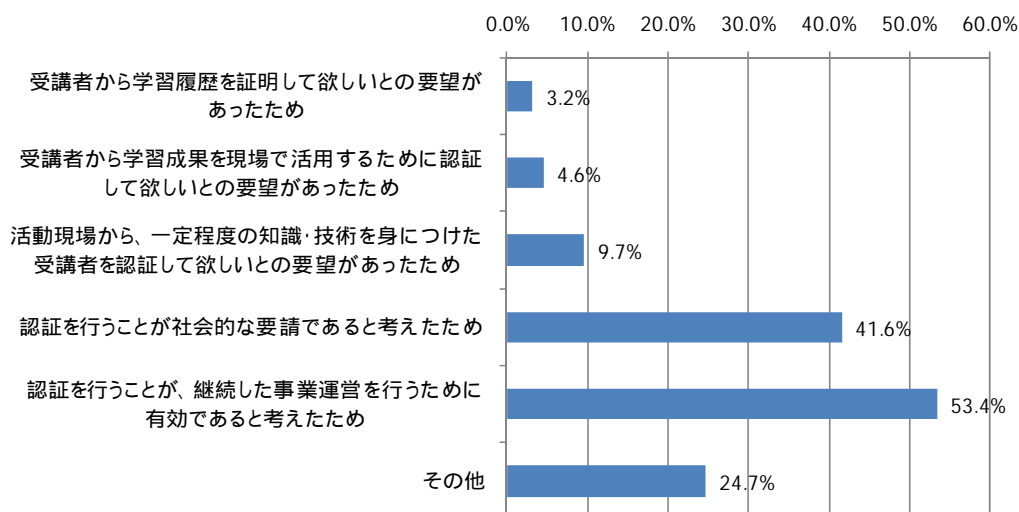


図 人材認証制度を始めるきっかけ (n=373)

人材認証制度を始めるきっかけとしては、「認証を行うことが、継続した事業運営を行うために有効であると考えたため」という回答が53%と半数以上を占めた。以下には、「認証を行うことが社会的な要請であると考えたため」が42%で続いており、この2つが主な理由となっている。

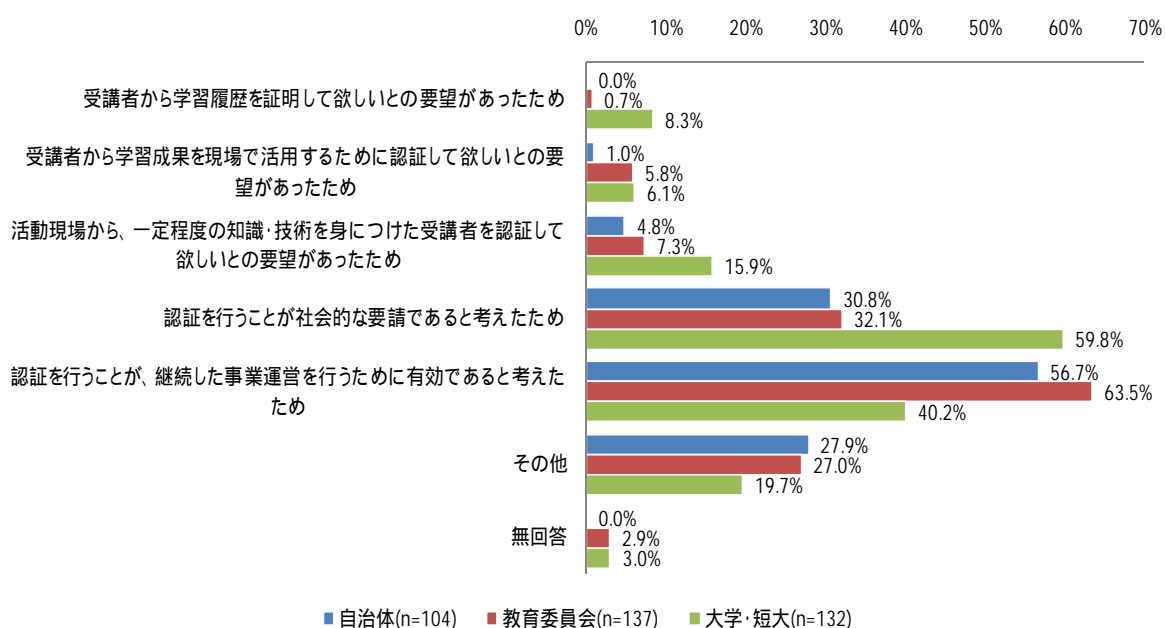


図 機関別人材認証制度を始めるきっかけ (n=373)

人材認証制度を始めるきっかけについて機関別にみると、大学・短大の実施する制度では、「受講者から学習履歴を証明して欲しいとの要望があったため」、「活動現場から、一定程度の知識・技術を身につけた受講者を認証して欲しいとの要望があったため」、「認証を行うことが社会的な要請であると考えたため」などについて、他の機関よりも回答の割合が多くなっている。

【問9】制度はどのようにして発足しましたか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

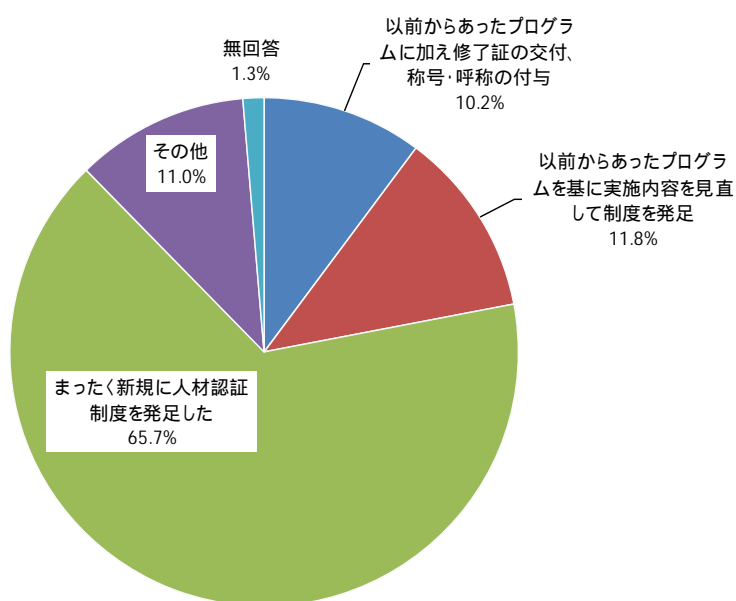


図 制度発足の状況 (n=373)

人材認証制度がどのように発足したのかということについては、「まったく新規に人材認証制度を発足した」という回答が全体の2/3を占めた。「以前からあった人材育成、教育などのプログラムに加えて、修了証の交付、称号・呼称の付与などの仕組みを追加して人材認証制度を発足した」、「以前からあった人材育成、教育などのプログラムを基に、それらの実施内容を見直して人材認証制度を発足した」がそれぞれ10%、12%で、以前から実施していた制度を修正したのが2割程度みられた。

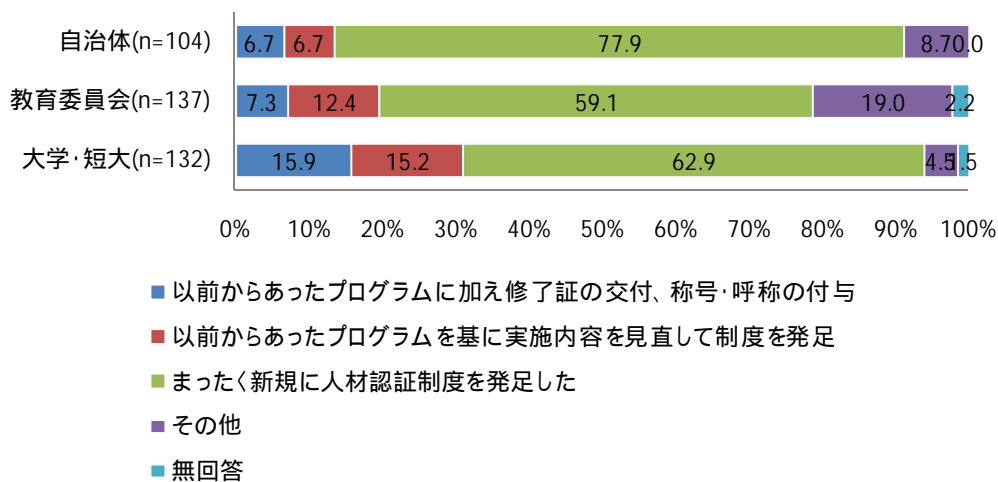


図 機関別制度発足の状況 (n=373)

制度発足の状況を機関別にみると、大学・短大の制度で「以前からあった人材育成、教育などのプログラムに加えて、修了証の交付、称号・呼称の付与などの仕組みを追加して人材認証制度を発足した」という回答が他の機関よりも多くなっている。

【問10】制度を発足させるに当たって、情報収集をどのように実施しましたか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

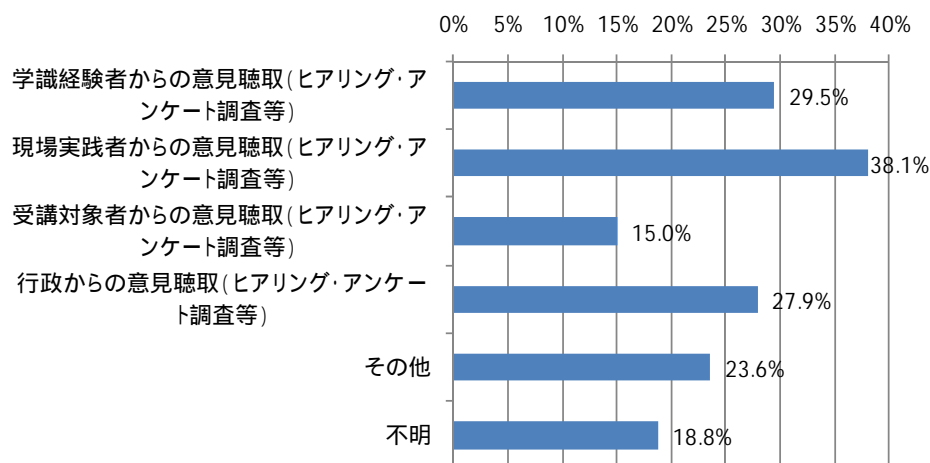


図 発足時の情報収集の方法 (n=373)

人材認証制度を発足させる際に行った情報収集は、「現場実践者からの意見聴取 (ヒアリング・アンケート調査等)」が38%で最も多く、「学識経験者からの意見聴取 (ヒアリング・アンケート調査等)」(30%)、「行政からの意見聴取 (ヒアリング・アンケート調査等)」(28%)が続いている。

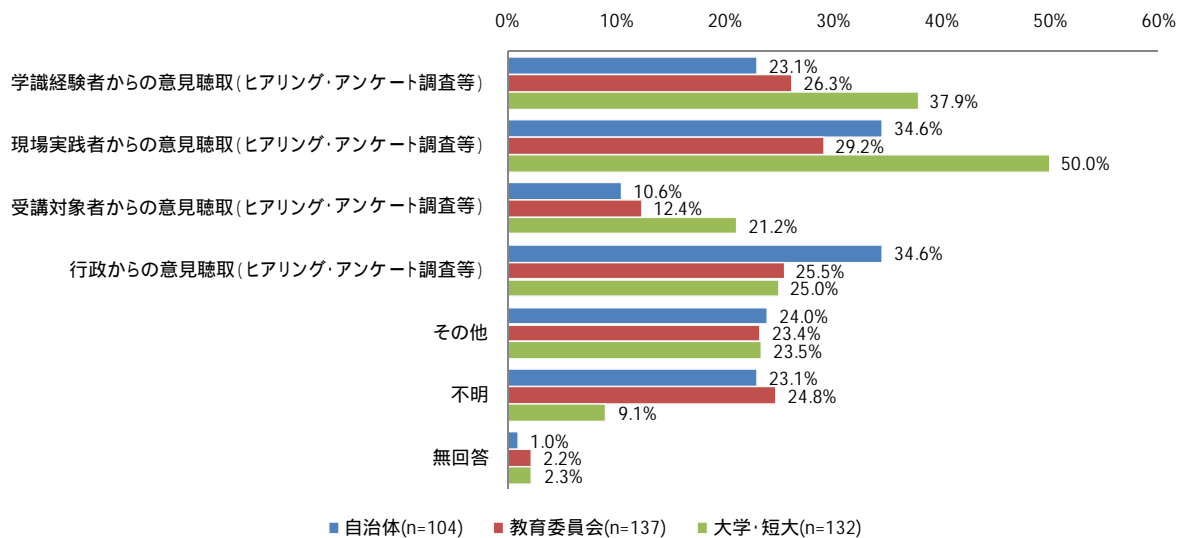


図 機関別発足時の情報収集の方法

機関別の発足時の情報収集の方法は、大学・短大の制度で「現場実践者からの意見聴取（ヒアリング・アンケート調査等）」や「学識経験者からの意見聴取（ヒアリング・アンケート調査等）」の割合が他の機関より多いことが分かる。

【問10-1】また、制度を発足させるに当たって、参考にしたのはどのような情報ですか（当てはまるものをいくつでも選んでください）

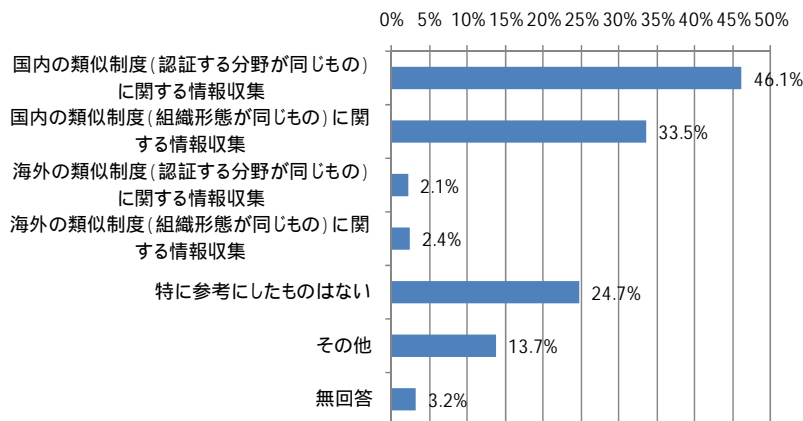


図 発足時に参考にした情報 (n=373)

人材認証制度を発足させる際に参考にした情報でもっとも割合が大きかったのは、「国内の類似制度（認証する分野が同じもの）に関する情報収集」の46%で、次いで「国内の類似制度（組織形態が同じもの）に関する情報収集」が34%となっている。一方、「特に参考にしたものはない」という回答も25%みられた。

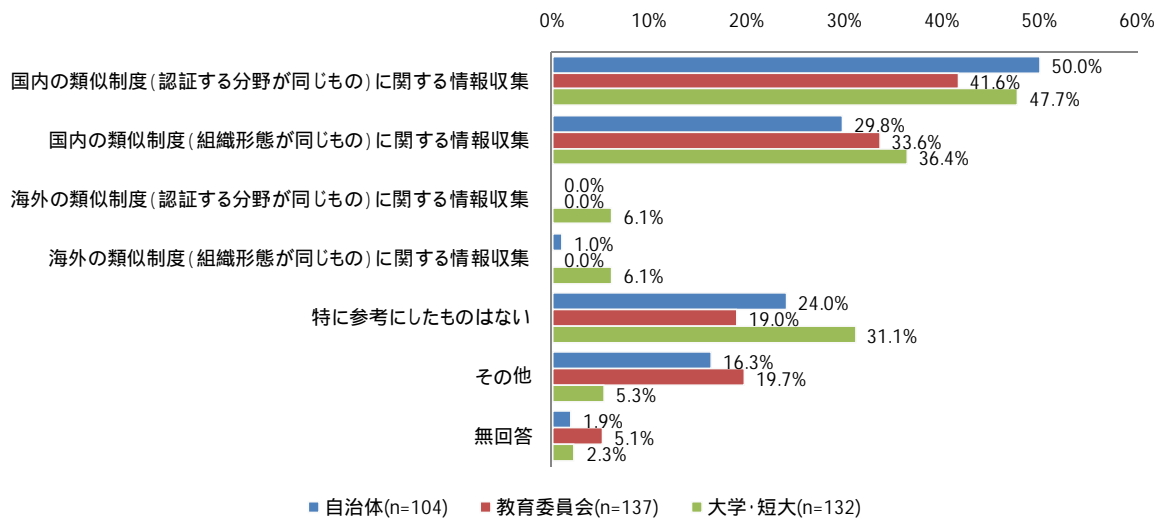


図 機関別発足時に参考にした情報

機関別にみると、大学・短大の制度で海外の類似制度を参考にした割合が他より多いことが目立つ。

【問11】問10及び問10-1の情報収集の中で、制度の発足にもっとも役に立ったのはどの項目ですか？（当てはまるものを一つだけ選んで枠の中に番号を記入してください）

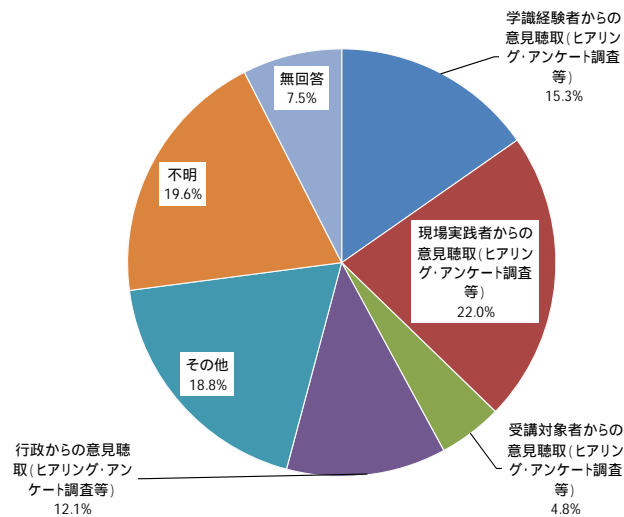


図 発足に役に立った情報収集の方法 (n=373)

問10で行った情報収集の中で、制度の発足にもっとも役立ったという回答の多かったのは、「現場実践者からの意見聴取（ヒアリング・アンケート調査等）」（22%）であった。つぎに、「学識経験者からの意見聴取（ヒアリング・アンケート調査等）」（15%）が続いている。

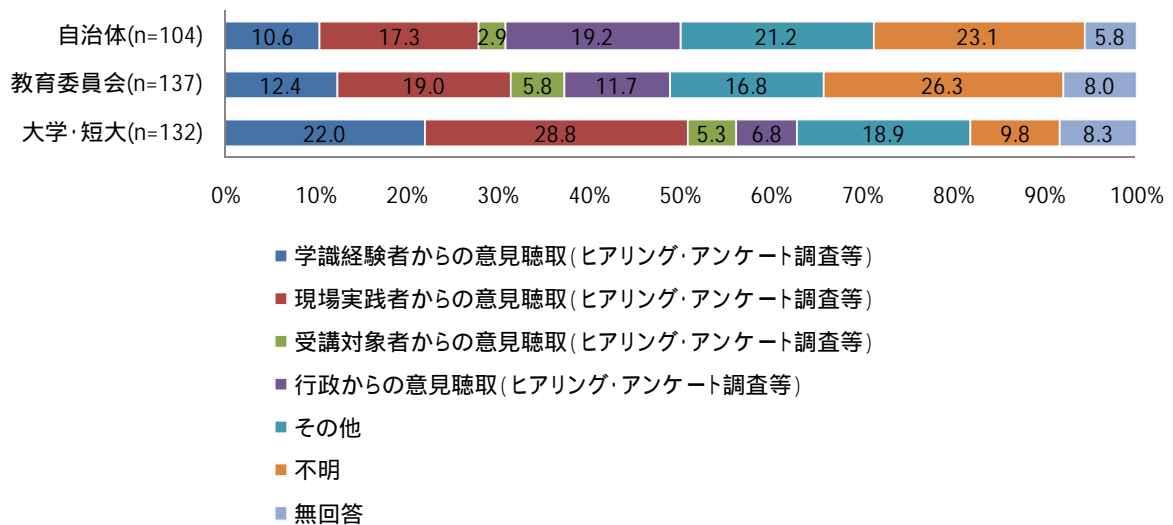


図 機関別発足に役に立った情報収集の方法

機関別にみると、大学・短大の制度で「学識経験者からの意見聴取（ヒアリング・アンケート調査等）」の回答割合が他より多かった。

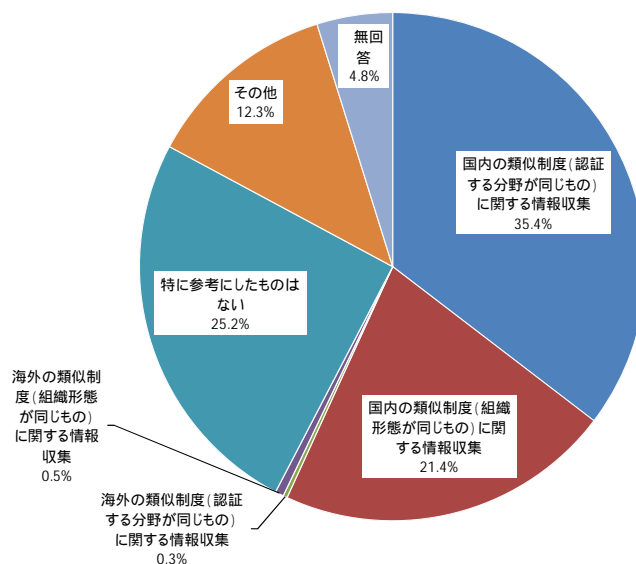


図 発足に役に立った情報 (n=373)

次に、問 10-1 で参考にした情報の中で、制度の発足にもっとも役立ったという回答が多かったのは、「国内の類似制度（認証する分野が同じもの）に関する情報収集」で 35% を占めている。次いで、「国内の類似制度（組織形態が同じもの）に関する情報収集」（21%）が続いている。一方で、「特に参考にしたものはない」との回答も 25% みられた。

【問 1 2】人材認証制度を発足させるに当たって、苦労したのはどのような点ですか？（当てはまるものの中から、上位 3 つを選んでください）

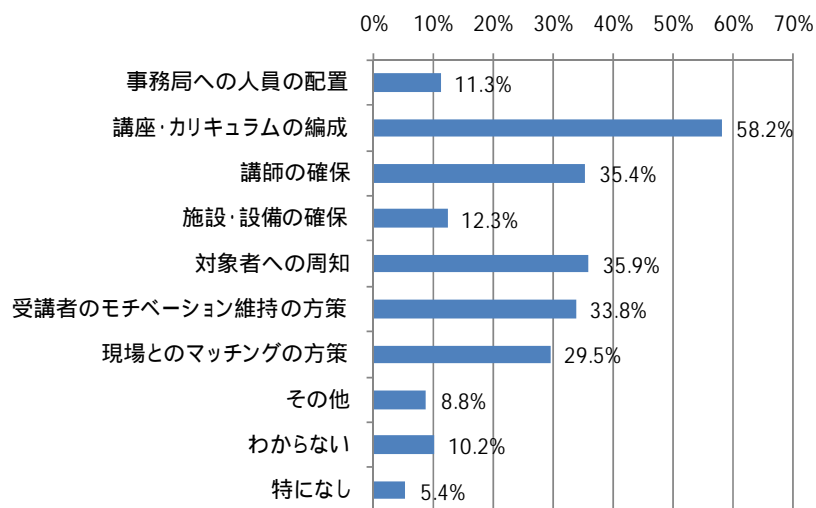


図 発足に当たっての苦労 (n=373)

人材認証制度を発足させるに当たって苦労したのは、「講座・カリキュラムの編成」(58%) が群を抜いているが、そのほかにも「対象者への周知」(36%)、「講師の確保」(35%)、「受講者のモチベーション維持の方策」(34%) など多岐にわたっている。



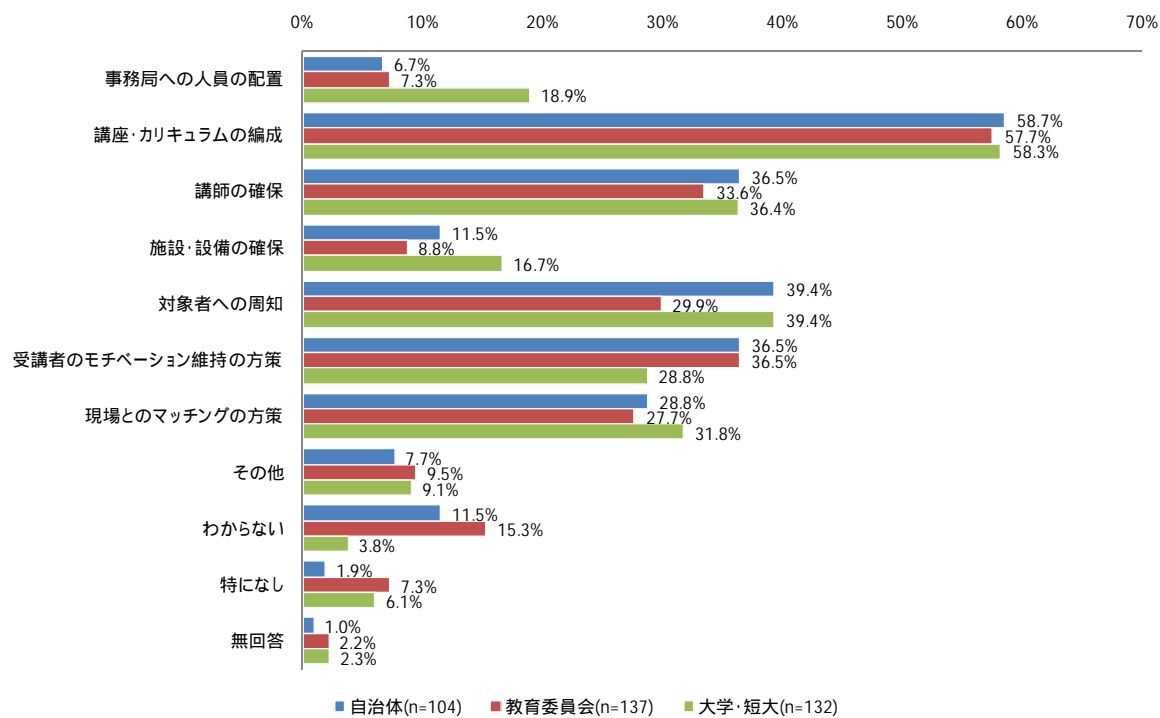


図 機関別発足に当たっての苦労

発足に当たっての苦労を機関別にみると、ほとんどの項目で大きな差はないが、大学・短大の制度では「事務局への人員の配置」について苦労していると回答する割合が他の制度より多い。

## 2 - 3 人材認証制度の運営方法について

【問13】実施中の人材認証制度の運営に関与している組織は、貴機関を含めて何機関ありますか？ 他機関との共同事業の場合は、回答欄にそれぞれの機関数と合計機関数をご記入ください

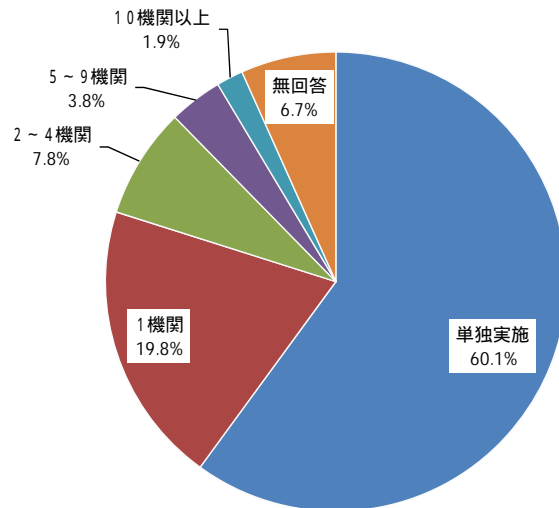


図 共同実施機関数 (n=373)

人材認証制度の共同実施機関数については、共同実施機関なしとする回答が60%を占めた。また、1機関が20%、2～4機関が8%となっている。

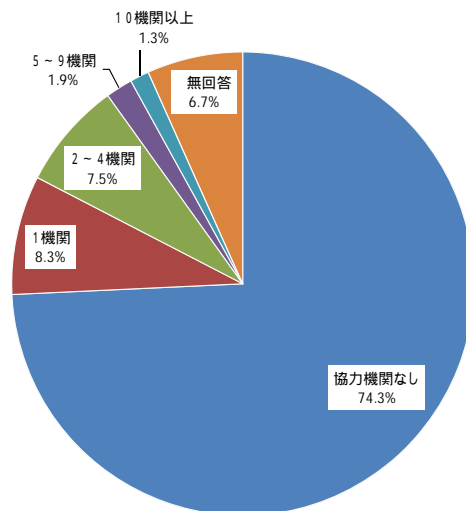


図 協力（協賛・後援等）機関数 (n=373)

また、協力（協賛・後援等）機関数については、協力機関なしとする回答が74%を占め、3/4の制度が協力機関を持たないで人材認証を実施していることが分かる。

【問14】人材認証制度の事業運営に携わっている貴機関の職員は何人ですか？

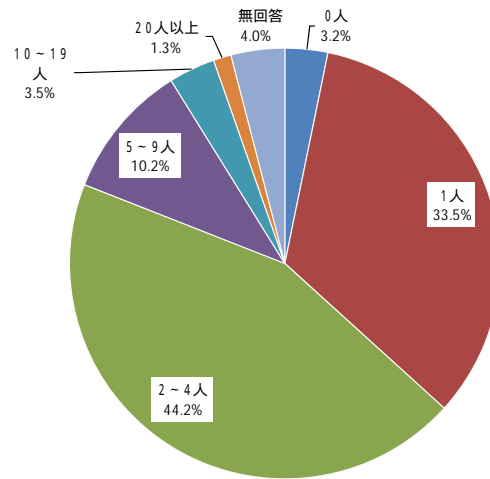


図 フルタイムのスタッフ数 (n=373)

人材認証制度の運営に携わっているフルタイムのスタッフは、2～4人が44%と最も多く、次いで1人が34%、5～9人が10%となっている。フルタイムのスタッフを配置せずに事業を運営しているケースも3%みられる。

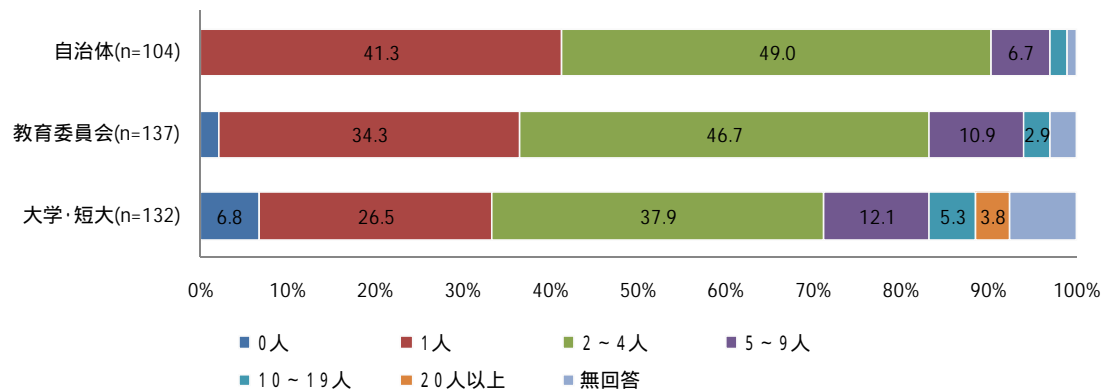


図 機関別フルタイムのスタッフ数

機関別にフルタイムのスタッフ数をみると、大学・短大の実施する制度で10人を超える専任のスタッフを有するケースがやや多くなっている。

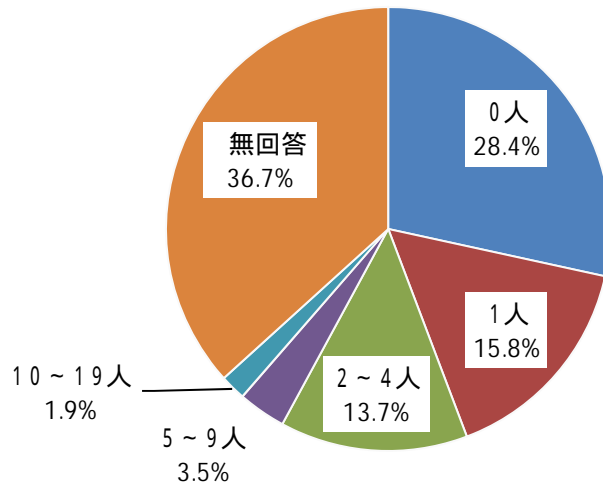


図 パートタイムの支援者数 (n=373)

一方、パートタイムの支援者については、配置していないケースが28%と最も多く、次いで、1人(16%)、2～4人(14%)となっている。

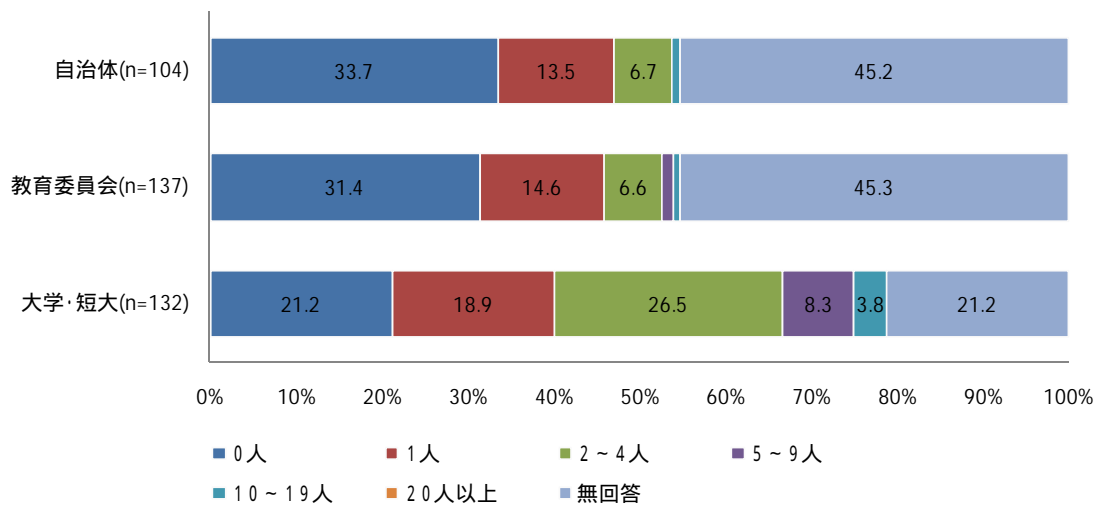


図 機関別パートタイムの支援者数

機関別にパートタイムの支援者数をみると、大学・短大の制度において、複数の支援者によって運営されるケースが比較的多い。

【問15】講座の編成やカリキュラムの作成はどのようにして行われていますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

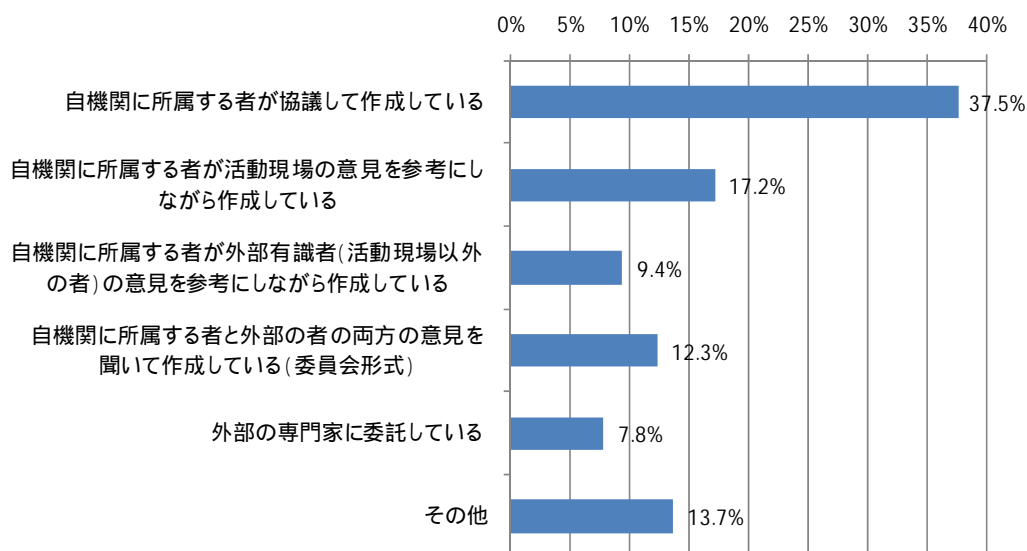


図 カリキュラムの作成 (n=373)

人材認証制度における講座の編成やカリキュラムの作成については、「自機関に所属する者が協議して作成している」が38%で最も多かった。以下には、「自機関に所属する者が活動現場の意見を参考にしながら作成している」が17%、「自機関に所属する者と外部の者の両方の意見を聞いて作成している(委員会形式)」が12%などとなっている。

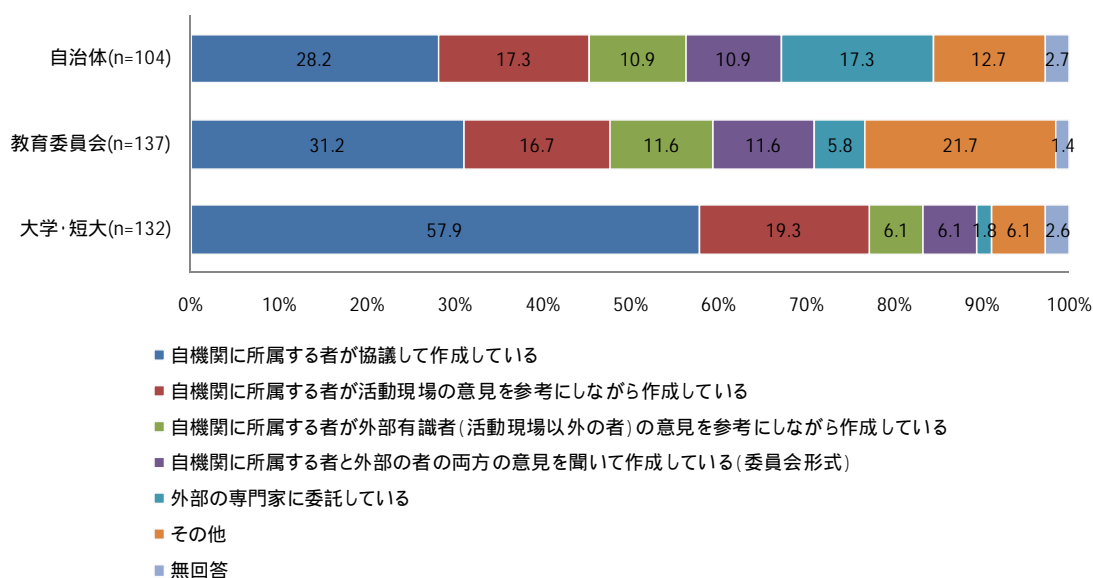


図 機関別カリキュラムの作成

講座の編成やカリキュラムの作成について機関別にみると、大学・短大の制度において「自機関に所属する者が協議して作成している」の割合が多い。自治体では、「外部の専門家に委託している」の割合が比較的多い。

【問16】修了証の交付や称号・呼称の付与に関する、受講者のニーズを継続してどのように把握していますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

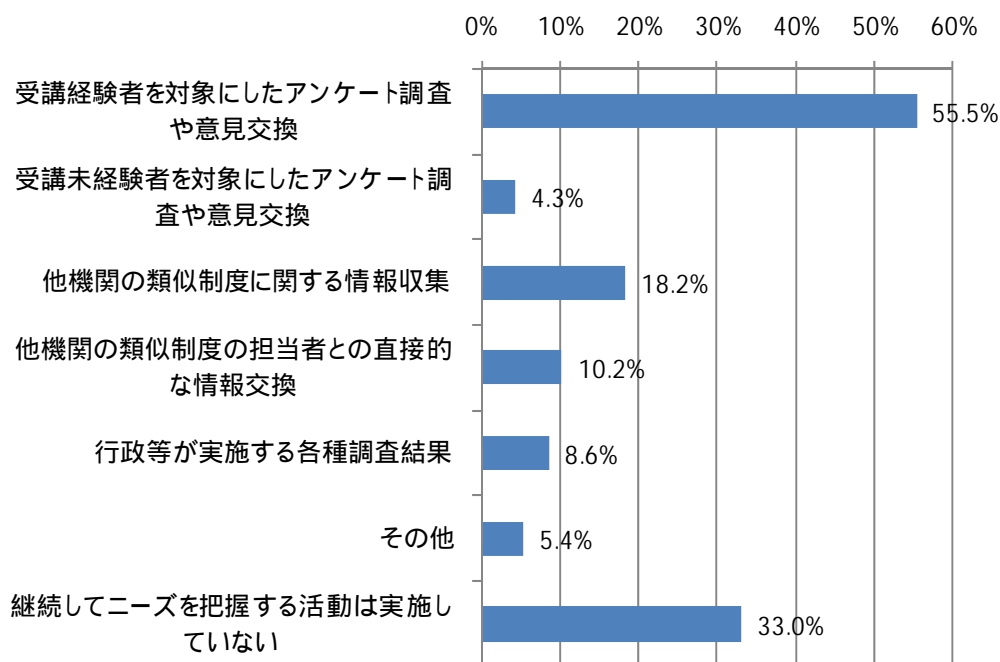


図 受講者ニーズの把握 (n=373)

継続してニーズの把握を行っていない割合は33%（3分の1）であり、何らかの形でニーズの把握を行っているケースは67%（3分の2）である。ニーズの把握を行っているケースでは当該制度の受講経験者からの情報が約56%と突出しており、これを主たる情報源とし、それに他機関の類似制度関連からの情報を加味しているものと見られる。

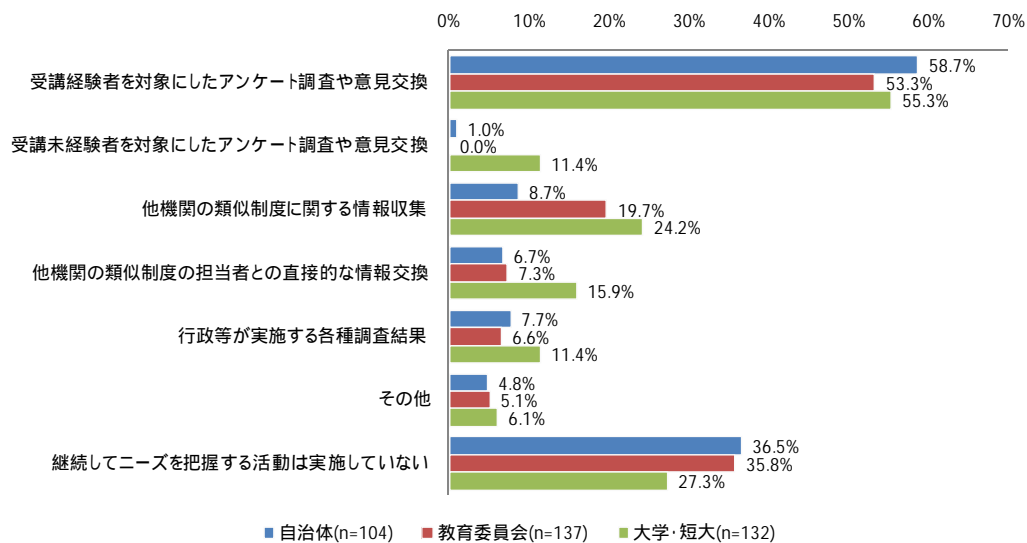


図 機関別受講者ニーズの把握

受講者ニーズの把握方法を機関別にみると、大学・短大においては、「受講未経験者を対象にしたアンケート調査や意見交換」、「他機関の類似制度に関する情報収集」、「他機関の類似制度の担当者との直接的な情報交換」などにおいて、他の機関よりも回答の割合が高く、熱心に取り組んでいる様子がうかがえる。

【問17】修了証の交付や称号・呼称の付与に関する、受講者のニーズをこれまで以上に確実に把握するために、今後、力を入れて実施すべきなのはどのような方法ですか？（当てはまるものを上位3つまで選んでください）

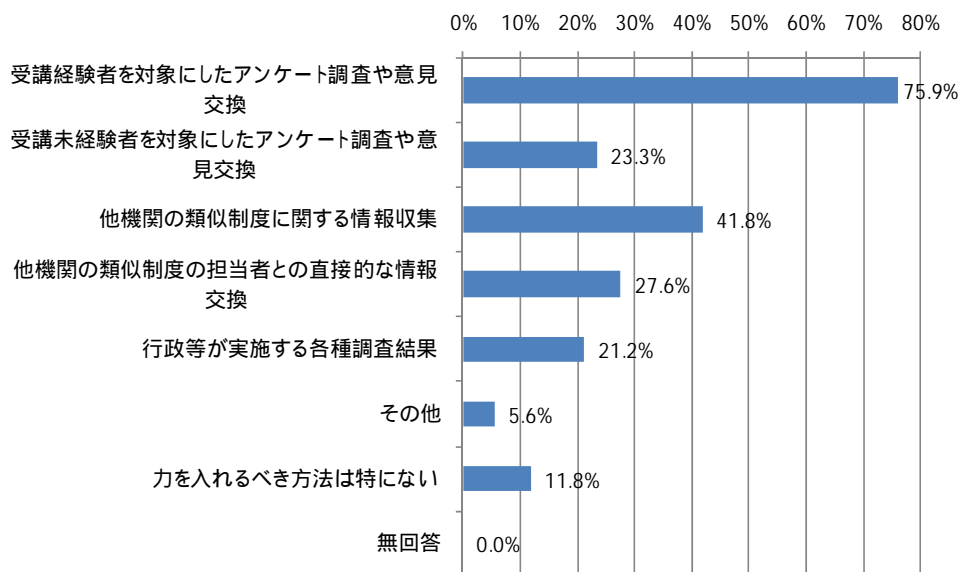


図 受講者ニーズ把握のために実施すべきこと (n=373)

ニーズの把握のために重視すべきと考えている情報源は、当該制度の受講経験者が76%と突出しているように見える。しかし、他機関の類似制度に関する情報収集が42%と、他機関の類似制度の担当者からの情報28%とを合わせて他機関の類似制度関連からの情報と捉えると計は約70%である。

また、受講未経験者からの情報も23%を占めており、問16で受講未経験者からの情報収集を実施している率が4%に留まっていることを合わせると、重要性は感じているが実施はできにくいものであると思われる。

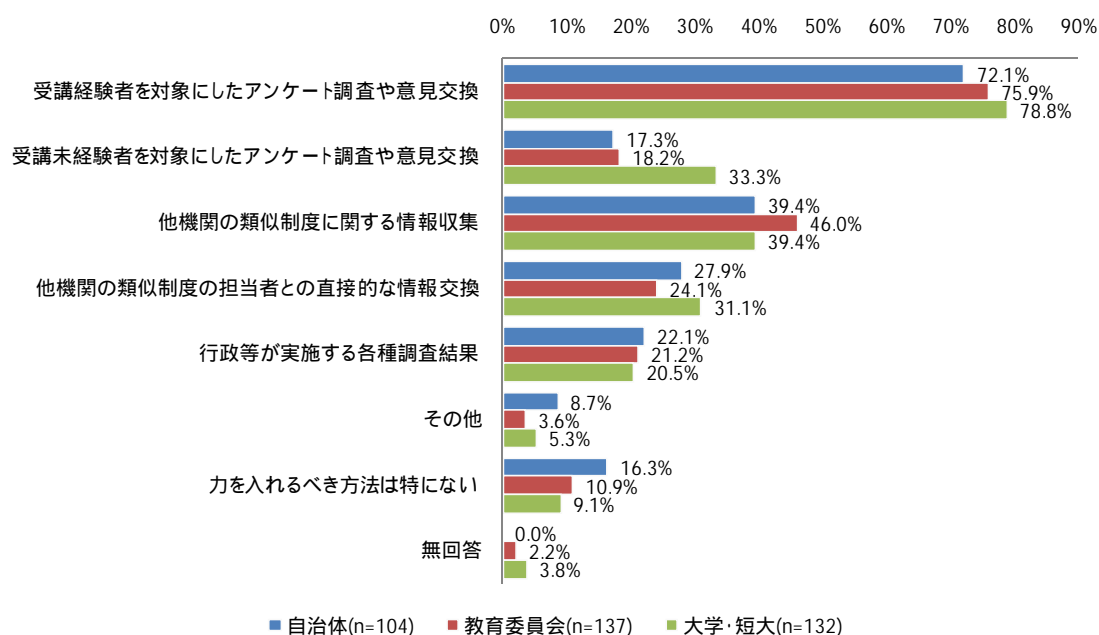


図 機関別受講者ニーズ把握のために実施すべきこと

受講者ニーズ把握のために実施すべきことについて機関別にみると、大学・短大においては他の機関に比べて「受講未経験者を対象にしたアンケート調査や意見交換」にさらに注力しようとしている様子が見える。



【問18】人材認証制度の目的や仕組み、応募方法など、対象者に対する広報活動はどのような方法で実施していますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

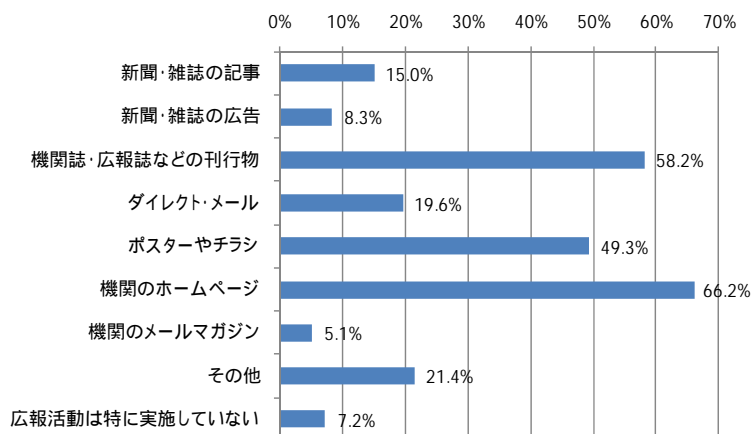


図 広報活動の方法 (n=373)

上位3位までの、機関のホームページ、機関紙・広報誌などの刊行物、ポスターやチラシが突出している。また、選択肢として列挙されたもの以外の方法を実施しているとの回答（「その他」）が約21%あり、これらの具体的内容には、「履修要項等への記載や学内ガイダンスによる広報」、「市町村等の行政を通して周知する」、「業界団体や協力団体に募集案内を送るなどの周知を図る」が多い。また、「電車・バスの広告」「ケーブルテレビ」「説明会開催」なども見られる。

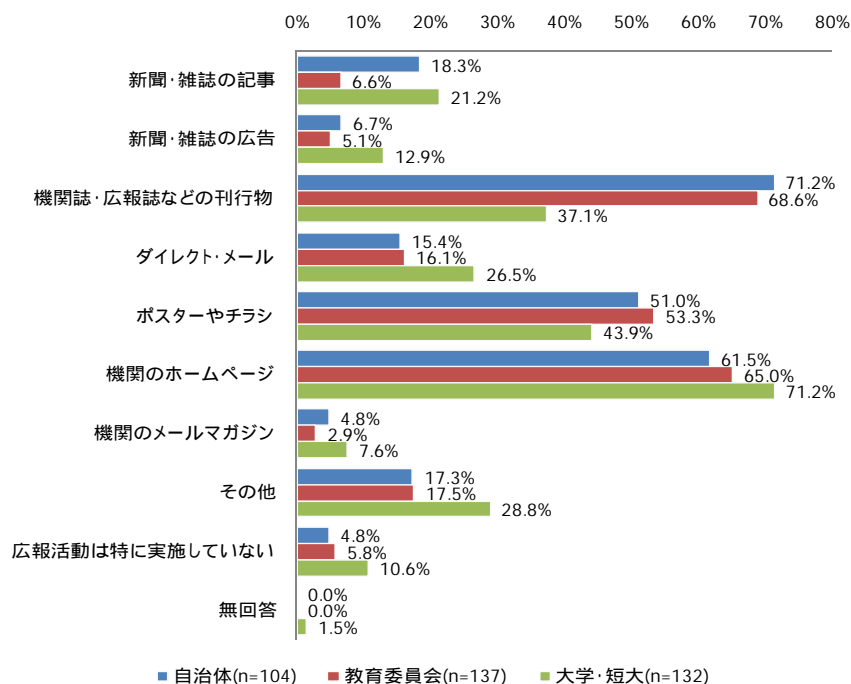


図 機関別広報活動の方法

広報活動の方法を機関別にみると、大学・短大では「ダイレクト・メール」や「新聞・雑誌の記事」を活用する割合が他の機関よりも高く、逆に、「機関誌・広報誌などの刊行物」を利用する割合が他の機関よりも低くなっている。

【問19】人材認証制度の目的や仕組み、応募方法など、対象者に対する広報活動をこれまで以上に効果的に行うために、今後、力を入れて実施すべきなのはどのような方法ですか？(当てはまるものを上位3つまで選んでください)

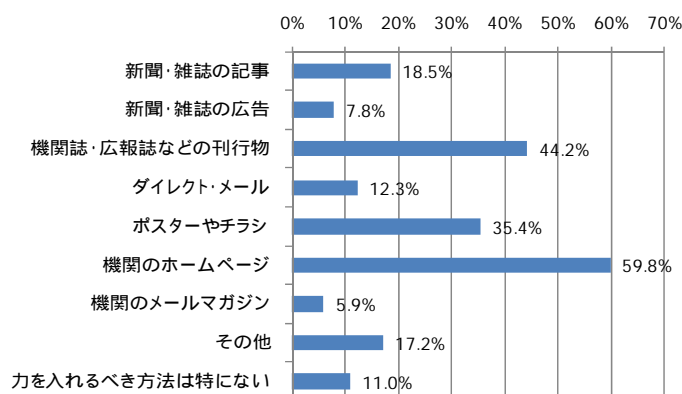


図 広報活動のために実施すべきこと (n=373)

上位の3種類までは問18と変わらず、実際に行っておりそれなりの効果もあると評価している。新聞・雑誌の記事については、問18の結果と比較すると、効果があるとの評価が高いものと見られる。

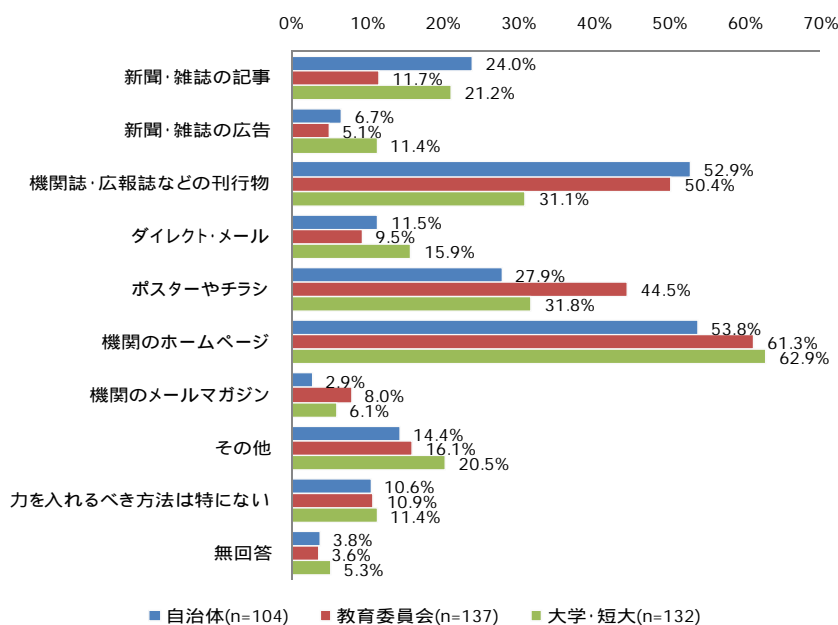


図 機関別広報活動のために実施すべきこと

広報活動のために実施すべきことを機関別にみると、教育委員会で「ポスターやチラシ」をあげる割合が高く、また、自治体で「機関誌・広報誌などの刊行物」をあげる割合が高くなっている。

【問20】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

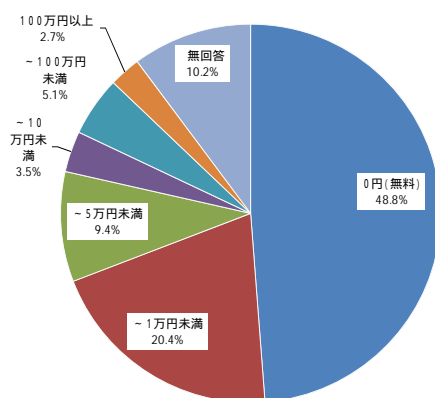


図 受講者が必要な費用 (n=373)

受講料が無料もしくは1万円未満で約3分の2を占める。これらは国の助成など何らかの資金支援を受けているものもあると思われる。

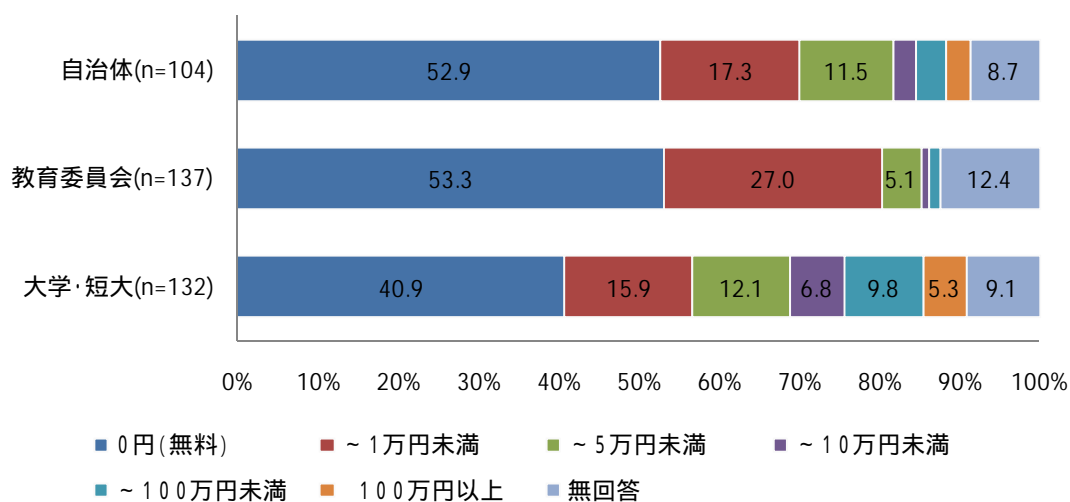


図 機関別受講者が必要な費用

機関別に受講者が必要な費用をみると、大学・短大が実施する制度では、他の機関の制度に比べて無料が少なく 10 万円を超える有料のものが多い傾向が見受けられる。

【問 2 1】人材認証制度が当初の目的や方針に適った活動になっているかどうかについて、どのような方法で点検を行っていますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

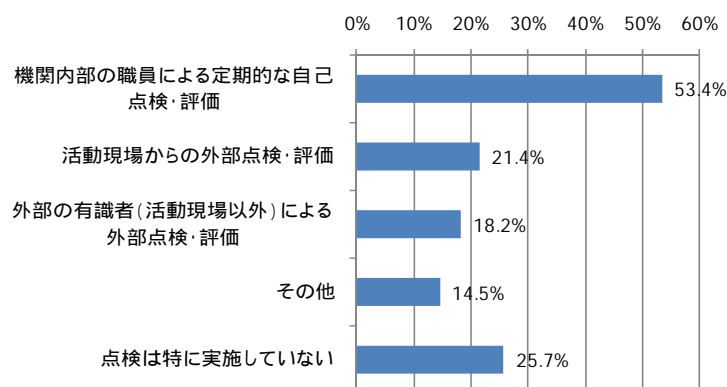


図 自己点検の方法 (n=373)

機関内部の職員による点検をおこなっているとの回答が 53%となっている。また、点検を実施していない機関が 26% (約 4 分の 1) であり、4 機関のうち 3 機関までは何らかの方法で点検を行っている。

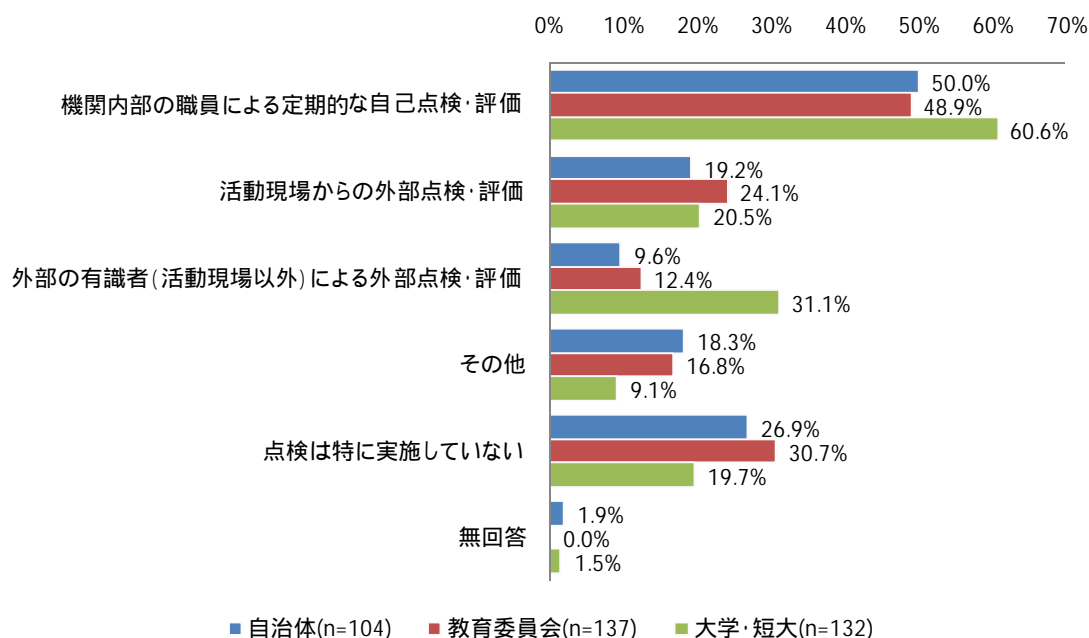


図 機関別自己点検の方法

機関別に自己点検の方法をみると、大学・短大では「外部の有識者（活動現場以外）による外部点検・評価」を実施している割合が他の機関より高く、また、自治体や教育委員会では「点検は特に実施していない」という回答割合が多いのが目立っている。

## 2 - 4 人材認証と活動の場の提供について

【問22】教育プログラムを修了した受講者に、どのような方針で認証（修了証の交付、称号・呼称など）を与えていますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

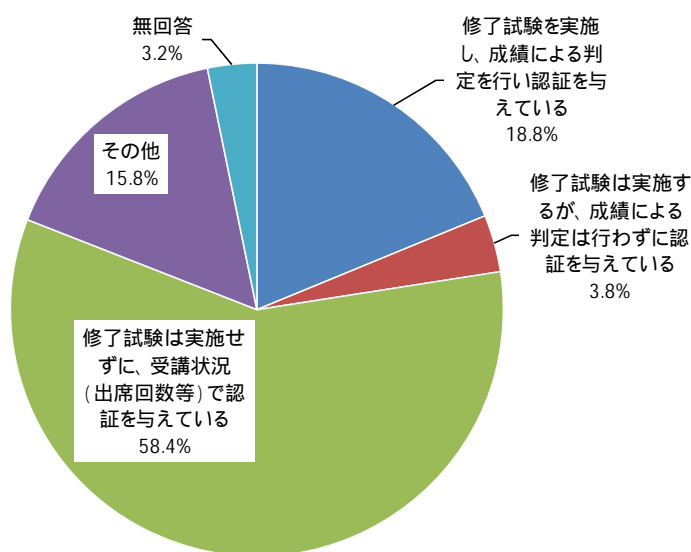


図 認証の方針（n=373）

認証を与える際に修了試験の成績を判断基準としているか否かの問であり、していると回答は19%（約5分の1）である。判断基準とせず出席率などの受講状況によるものが58%である。

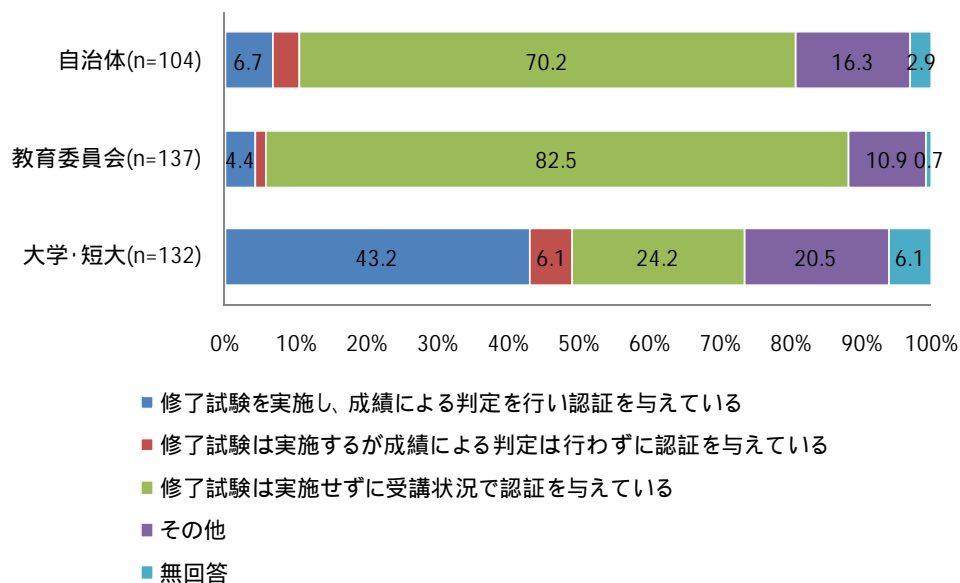


図 機関別認証の方針

認証の方針を機関別にみると、大学・短大の制度では、「修了試験を実施し、成績による判定を行い認証を与えている」という割合が他の機関より高く、逆に「修了試験は実施せずに、受講状況（出席回数等）で認証を与えている」という割合は他の機関よりも低くなっている。

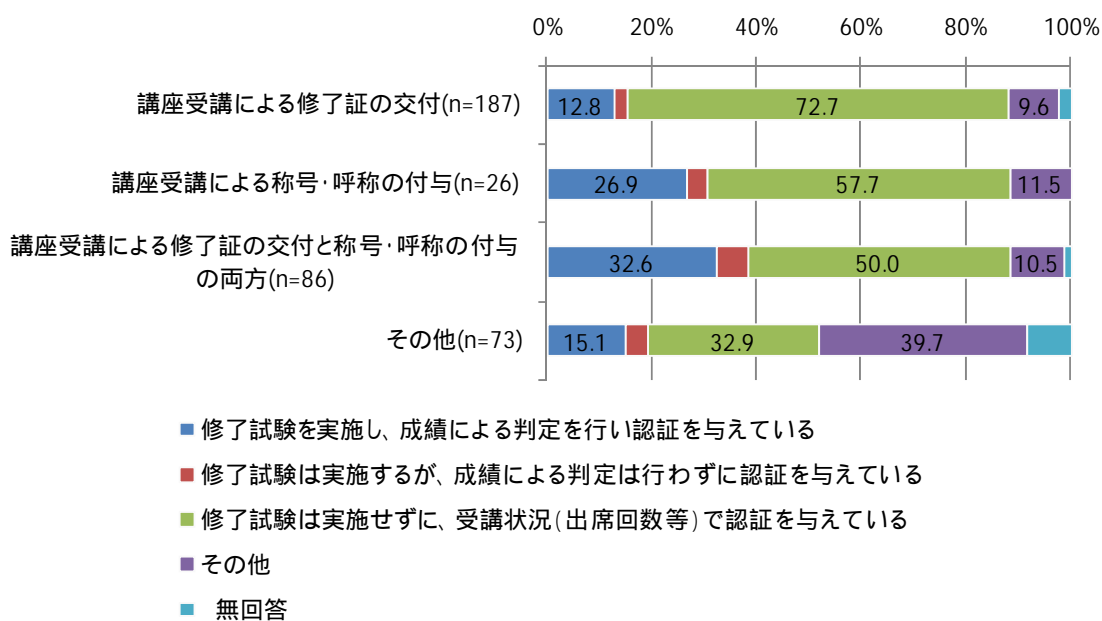
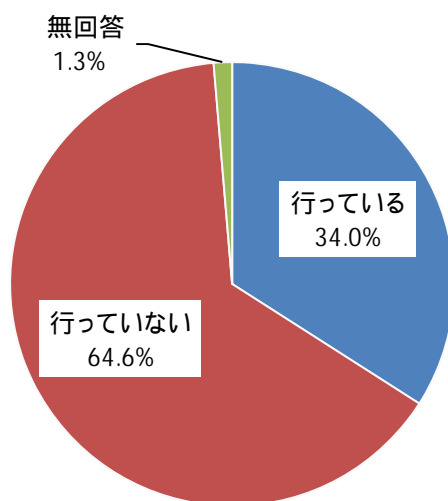


図 認証の方法別認証の方針

認証の方法別に認証方針をみると、講座受講による修了証の交付のみを行っている制度では、出席回数等の受講状況で認証を与えているケースが多い。

【問23】認証を受けた人材が活動するために、他の機関への紹介を行っていますか？（当はまるものを一つだけ選んでください）



「行っている」には、問合せがあれば紹介する機関を含む。

図 他機関への紹介（n=373）

行っている機関（約3分の1）はほぼ定期的に紹介を実施しているものである。行っていない機関が約3分の2となっている。

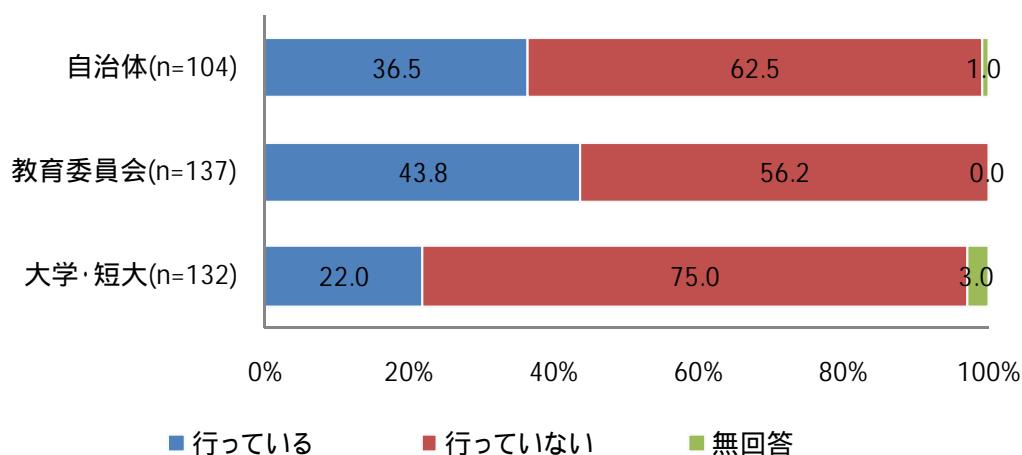


図 機関別他機関への紹介

機関別に認定を受けた人材の他機関への紹介状況を見ると、大学・短大では紹介を行っていない割合が高く、教育委員会では紹介を行っている割合が他の機関より高くなっている。

【問23 - 】(問23で「行っている」とお答えの機関)どのような機関へ認証した人材を紹介していますか？(当てはまるもの上位3つを選んでください)

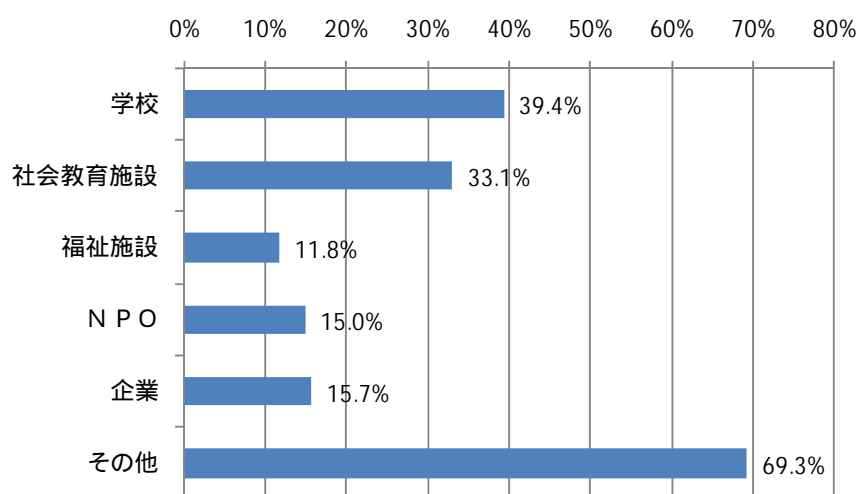


図 紹介する機関 (n=127)

認証を行った人材が活動するために他機関への紹介を行っているとは回答した機関に、どのような機関への紹介を行っているのかを尋ねたところ、「その他」を除くと、もっとも多かったのは「学校」の39%で、次に「社会教育施設」の33%が続いている。



【問23 - 1】(問23で「行っている」とお答えの機関)過去1年間程度で考えると、問23 - 2で回答した機関への紹介件数は平均で月に何回くらいですか？

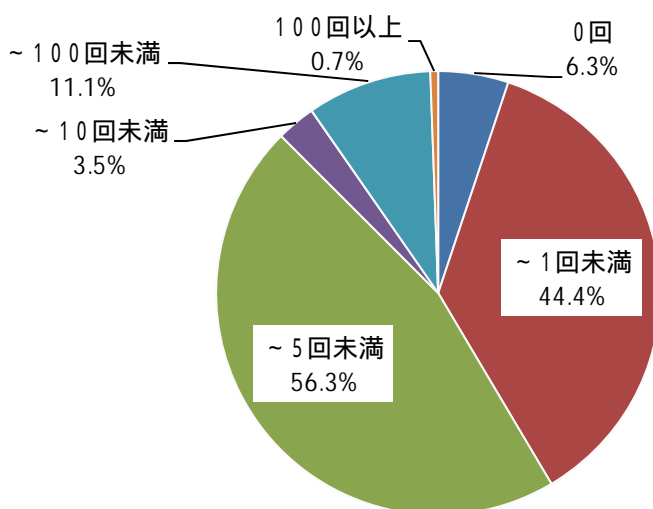


図 1か月に紹介する頻度 (n=144)

認証を行った人材が活動するために他機関への紹介を行っているという回答した機関に、1か月に何回程度紹介を行うのかを尋ねたところ、「1~5回未満」が56%、「1回未満」が44%であり、多くが月に5回未満であった。

【問24】(問23で「1. 行っている」とお答えいただいた機関にお尋ねします) 認証を受けた人材と活動の現場を結びつける業務を行ううえで、次の仕組みを設けていますか？(当てはまるものをいくつでも選んでください)

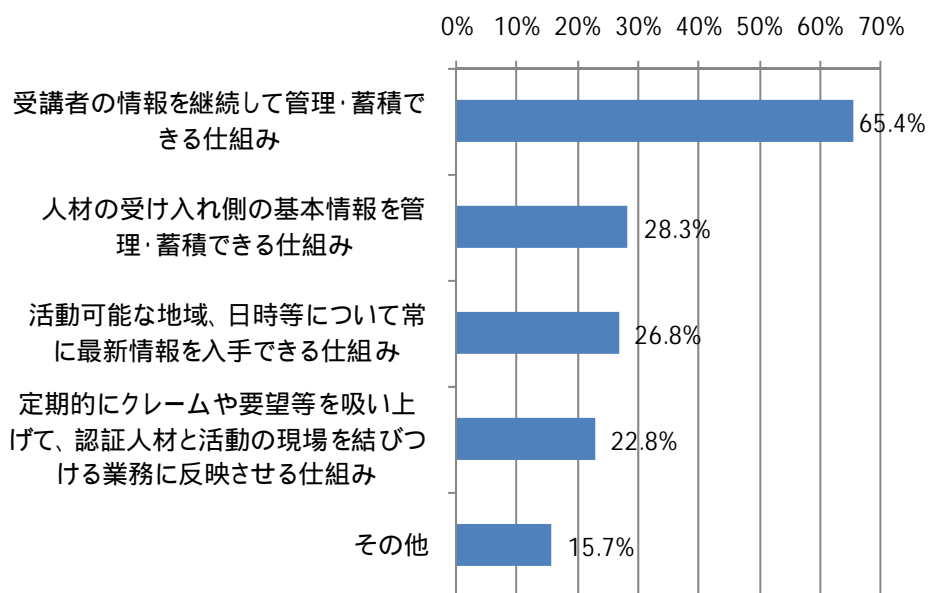


図 マッチングのための仕組み (n=127)

「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」は65%とほぼ3分の2の制度が持っている。「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」は28%、「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」は27%、「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」は23%と、いずれも20%台に留まっている。(参考) アンケート回答を、マッチングのための仕組みの組み合わせ状況別に集計し、比率の高いものの順に掲載した「表：認証を受けた人材と活動の現場を結びつける仕組みの組み合わせ」を下記に示す。

表 認証を受けた人材と活動の現場を結びつける仕組みの組み合わせ (n=119)

| 仕組みの組み合わせ   | 比率(%)  |
|---|--------|
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」  | 33.6 % |
| 「その他」   | 15.1 % |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」+「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」 | 10.9 % |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」  | 8.4 %  |
| 「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」   | 5.9 %  |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」  | 4.2 %  |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」   | 4.2 %  |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」+「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」                             | 4.2 %  |
| 「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」  | 3.4 %  |
| 「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」   | 2.5 %  |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」                                 | 2.5 %  |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」+「その他」   | 0.8 %  |
| 「受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み」+「その他」  | 0.8 %  |
| 「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」+「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」                          | 0.8 %  |
| 「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」+「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」  | 0.8 %  |
| 「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」+「定期的にクレームや要望等を吸い上げて業務に反映させる仕組み」   | 0.8 %  |
| 「人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み」+「活動可能な地域・日時等について常に最新情報を入手できる仕組み」  | 0.8 %  |

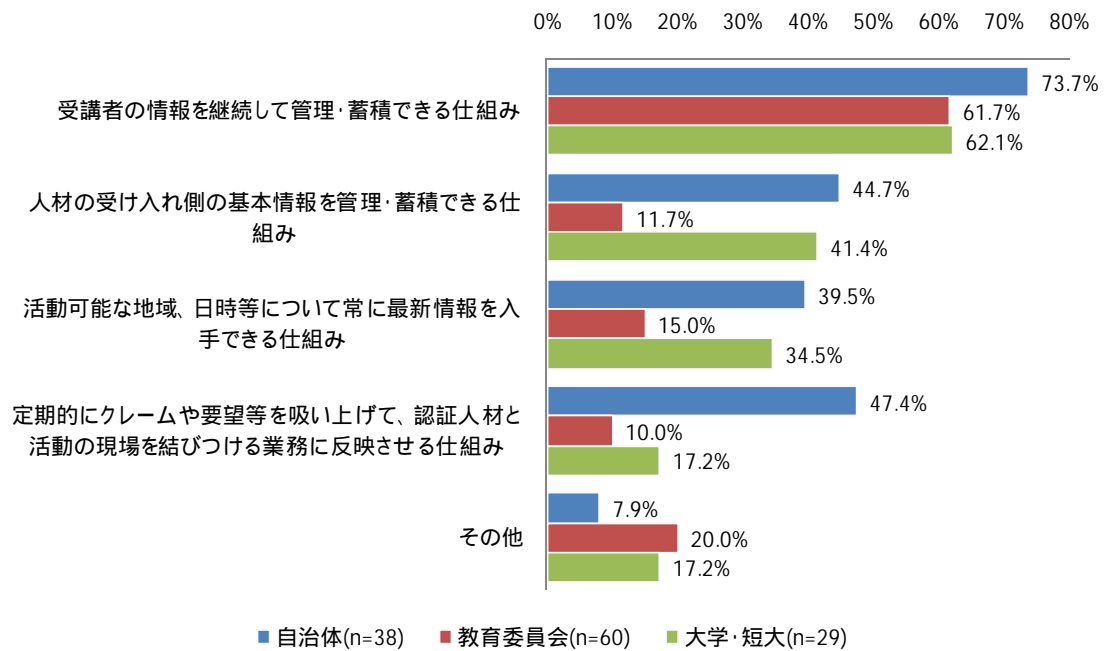


図 機関別マッチングのための仕組み

機関別にマッチングのための仕組みの状況を見ると、教育委員会の制度においては、他の機関に比べて仕組みのバラエティがやや少なくなっている。

【問25】(問23で「1. 行っている」とお答えいただいた機関にお尋ねします) 認証を受けた人材と活動の現場を結びつける業務を専門に行うコーディネーターを配置していますか？(当てはまるものを一つだけ選んでください)

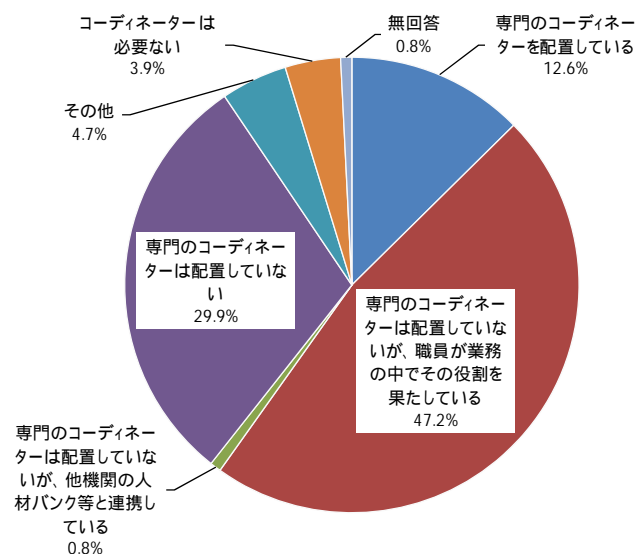


図 コーディネーターの配置 (n=127)

「専門のコーディネーターを配置している」13%、「配置していないが職員が業務の中でその役割を果たしている」47%、および、「配置していないが他機関の人材バンク等と連携している」1%の合計は約62%となり、半数を超える機関が、コーディネートする人材を置いている。

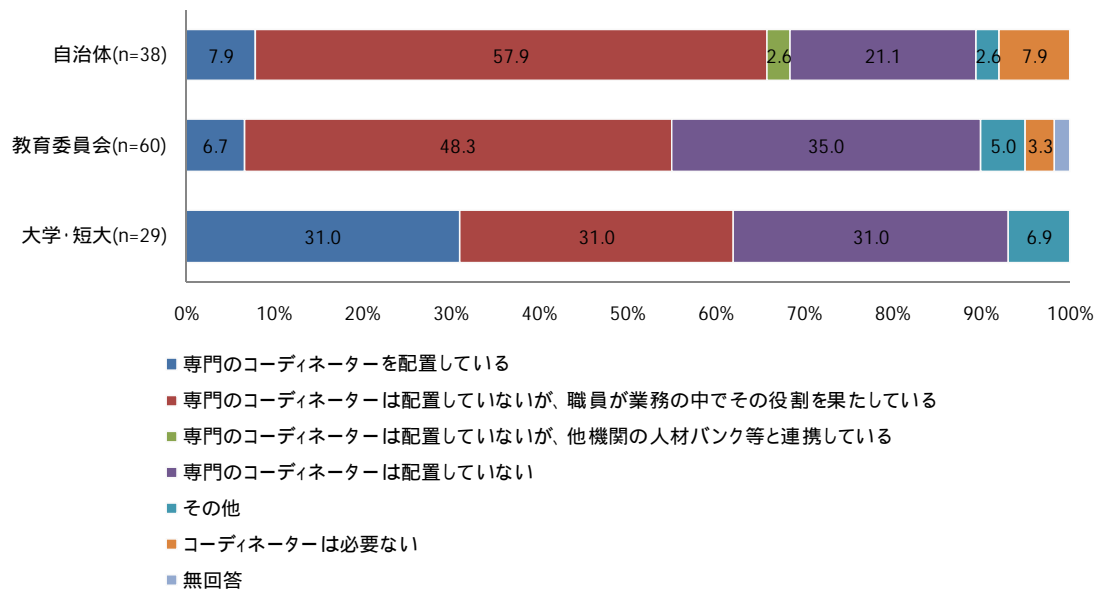


図 機関別コーディネーターの配置

機関別にコーディネーターの配置状況を見ると、大学・短大の実施する制度では他の機関の制度に比べて、専門のコーディネーターを配置している割合が多くなっている。

【問26】認証を受けた人材が、活動の場への紹介を希望する割合はどの程度ですか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

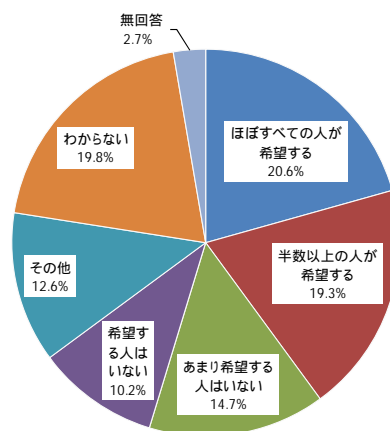


図 活動の場の紹介を希望する割合 (n=373)

「ほぼ全ての人希望する」と回答した機関（もしくは制度）が21%、「半数以上の人希望する」が19%となっている。

また、「あまり希望する人はいない」が15%あるが、その中には、既に職業に従事していて、そこでの活用を目指すために活動の場の紹介を希望しない人もいると思われる。

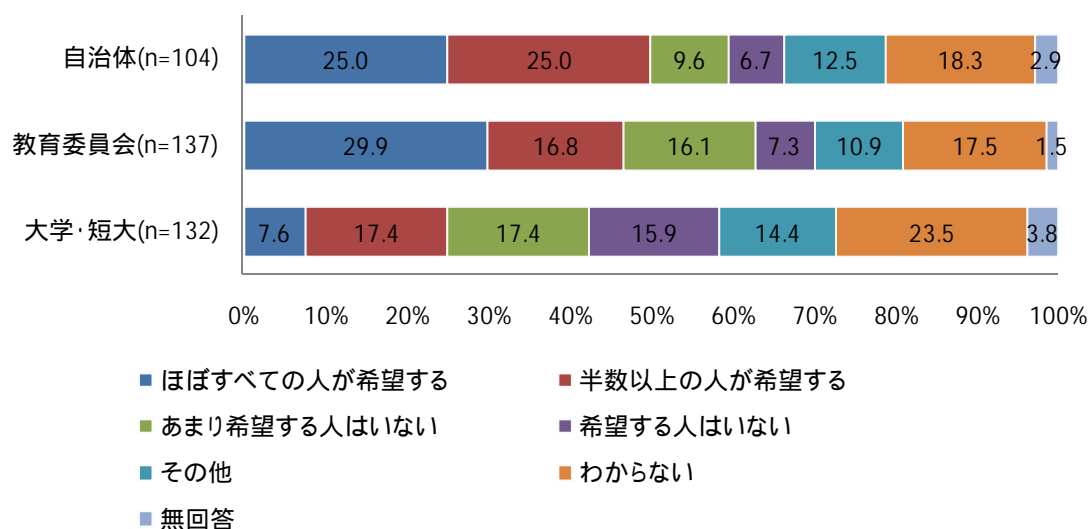


図 機関別活動の場の紹介を希望する割合

認証を受けた人材が活動の場の紹介を希望する割合について機関別にみると、教育委員会の制度においては「ほぼ全ての人希望する」割合が多いのに対して、大学・短大の制度ではその割合が少ない。

## 2 - 5 教育プログラムを担当する講師について

【問27】人材認証のための講義や実習を行う講師は、どのような方が担当されますか？  
 (当てはまるものをいくつでも選んでください)

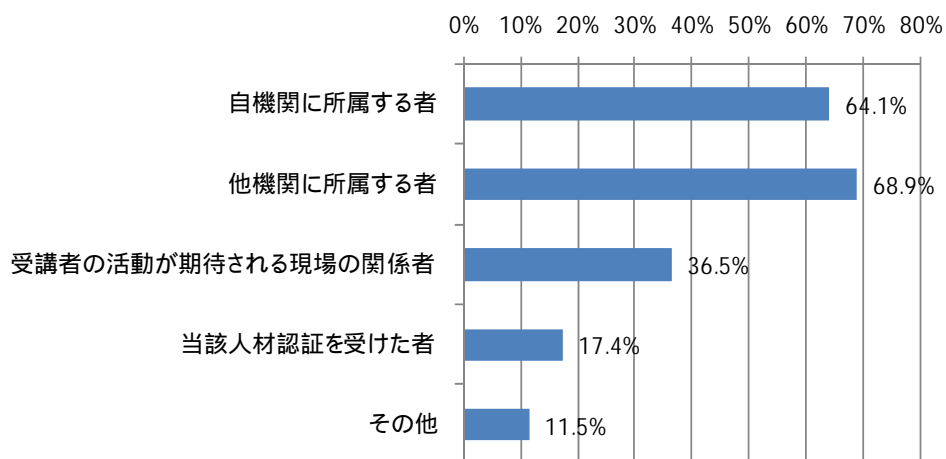


図 講義や実習を担当する講師 (n=373)

自機関に所属する者が64%で、他機関に所属する者は69%となっている。また受講者の活動が期待される現場の関係者が37%となっており、受講後を見据えた選定がある程度なされている。

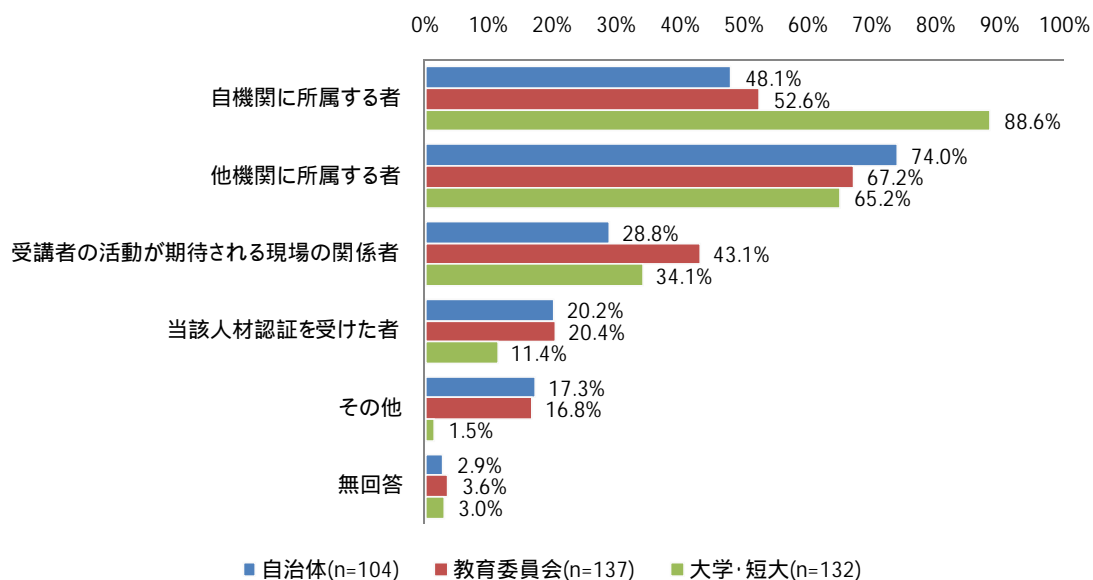


図 機関別講義や実習を担当する講師

講義や実習を担当する講師について機関別にみると、大学・短大では「自機関に所属する者」の割合が高くなっている。

【問28】人材認証のための講義や実習を行う講師を選定するにあたって、実績や経験に関して明確な基準を設定していますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

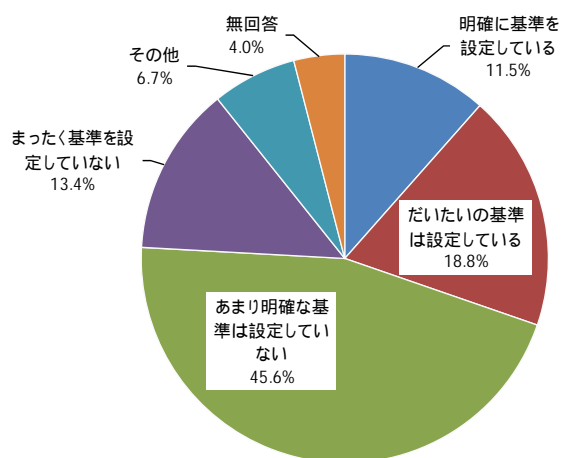


図 講師選定の基準 (n=373)

本問は講師の選定基準として客観的なものを持っているか否かを問うもので、明確に基準を設定している（12%弱）、だいたいの基準は設定している（19%弱）を合わせると、客観的な基準を持つ機関が約31%ある。

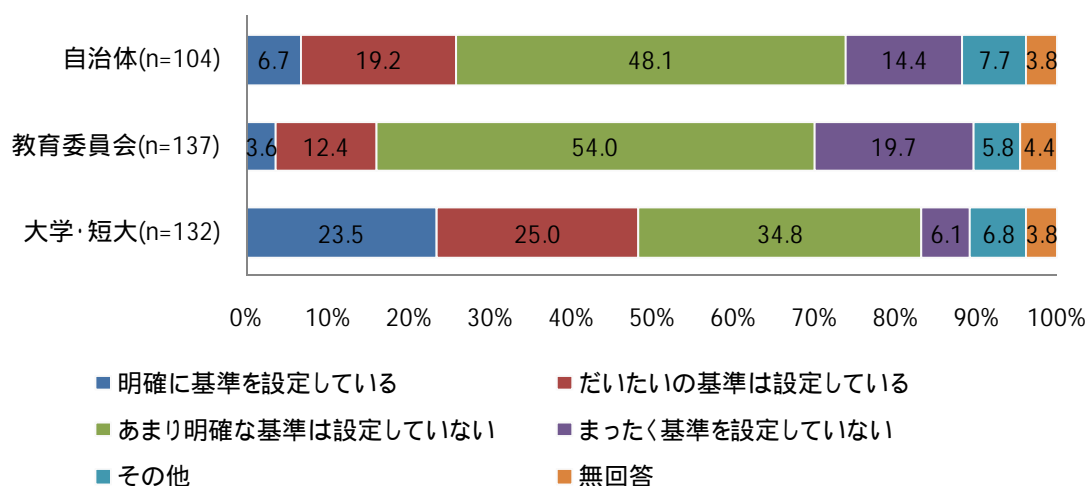


図 機関別講師選定の基準

機関別に講師選定の基準についてみると、大学・短大では「明確に基準を設定している」あるいは「だいたいの基準は設定している」という回答の割合が高い。また、教育委員会では「まったく基準を設定していない」という回答の割合が他の機関に比べて高くなっている。



【問28-1】どのような基準を設定していますか？具体的にご記入ください

回答の結果から、基準の類型は次のように大別される。

大学の教員や大学等での指導経験者とするもの、さらに、審査を加えるとするもの。  
大学教員に準ずるもの、たとえば、修士以上で一定の論文本数によるものなど。  
外部委員による講師の適格を審査する委員会によるもの。  
一定の既存資格を持つもの。  
その分野の活動実績が一定程度客観的に認められるもの。  
受講生のリフレクションシートやアンケートによる評価によるもの。  
その他

【問29】人材認証のための講義や実習を行う講師に対して、講師料を支払っていますか？  
(当てはまるものを一つだけ選んでください)

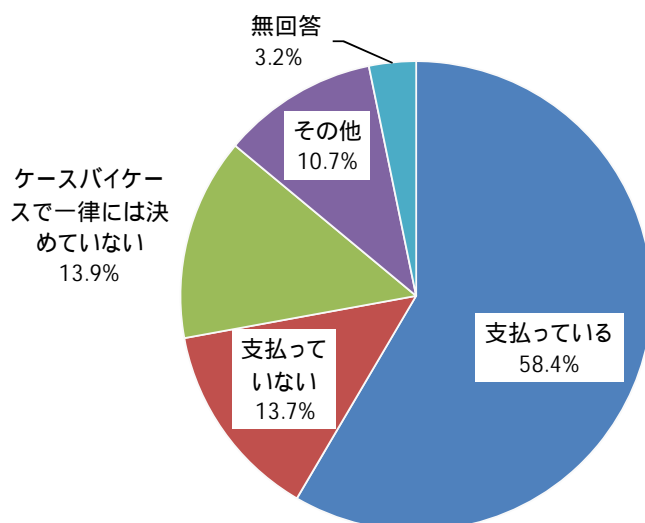


図 講師料の支払い (n=373)

ケースバイケースで一律には決めていない (14%) はケースによっては支払うということで、「支払っている」の 58% と合わせると 70% 程度の制度で何らかの講師費用が発生していると考えられる。

## 2 - 6 今後の課題について

【問30】今後、人材認証制度を継続的に運営していくために、重要視すべき課題はどのようなことでしょうか？（当てはまるもののうち、上位3つを選んでください）

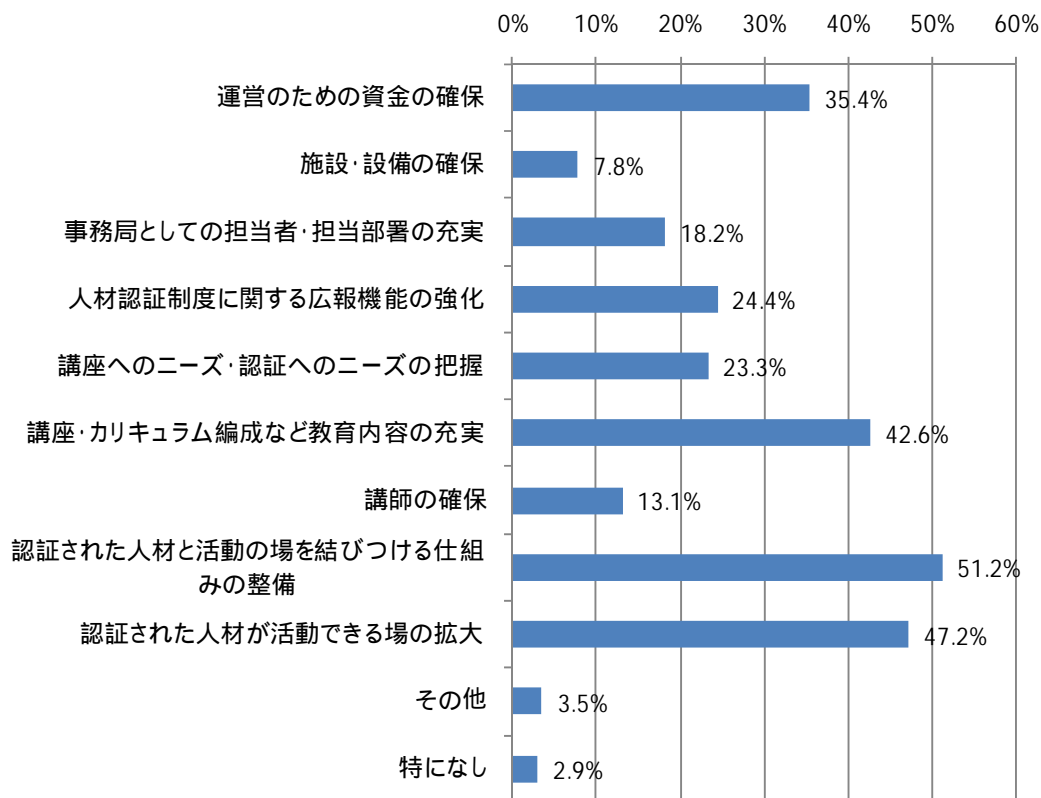


図 今後重視すべき課題（n=373）

「認証された人材と活動の場を結びつける仕組みの整備」（51%）と、「認証された人材が活動できる場の拡大」（47%）が多い。いずれも活動の場に関するものである。

「運営のための資金の確保」は35%に留まっているが、[問5 - 1（事業資金の提供元）]の回答結果では、73%の制度が行政（国・自治体）から何らかの資金提供を受けている。

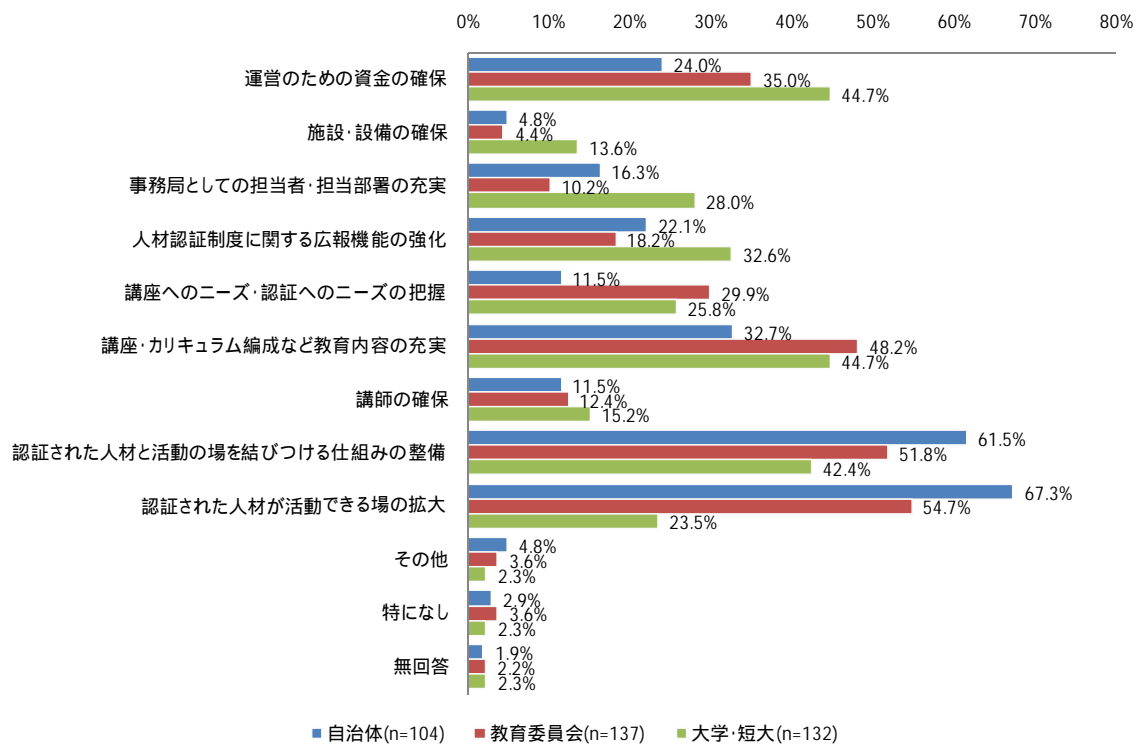


図 機関別今後重視すべき課題

今後重視すべき課題について機関別にみると、「運営のための資金の確保」や「事務局としての担当者・担当部署の充実」「人材認証制度に関する広報機能の強化」などの項目で大学・短大の回答割合が多いが、「認証された人材と活動の場を結びつける仕組みの整備」「認証された人材が活動できる場の拡大」については、逆に、自治体や教育委員会の回答割合が高くなっている。

【問31】問30の中で、今後、外部からの支援が期待されるのはどの項目ですか？（当てはまるもののうち、上位3つを選んでください）

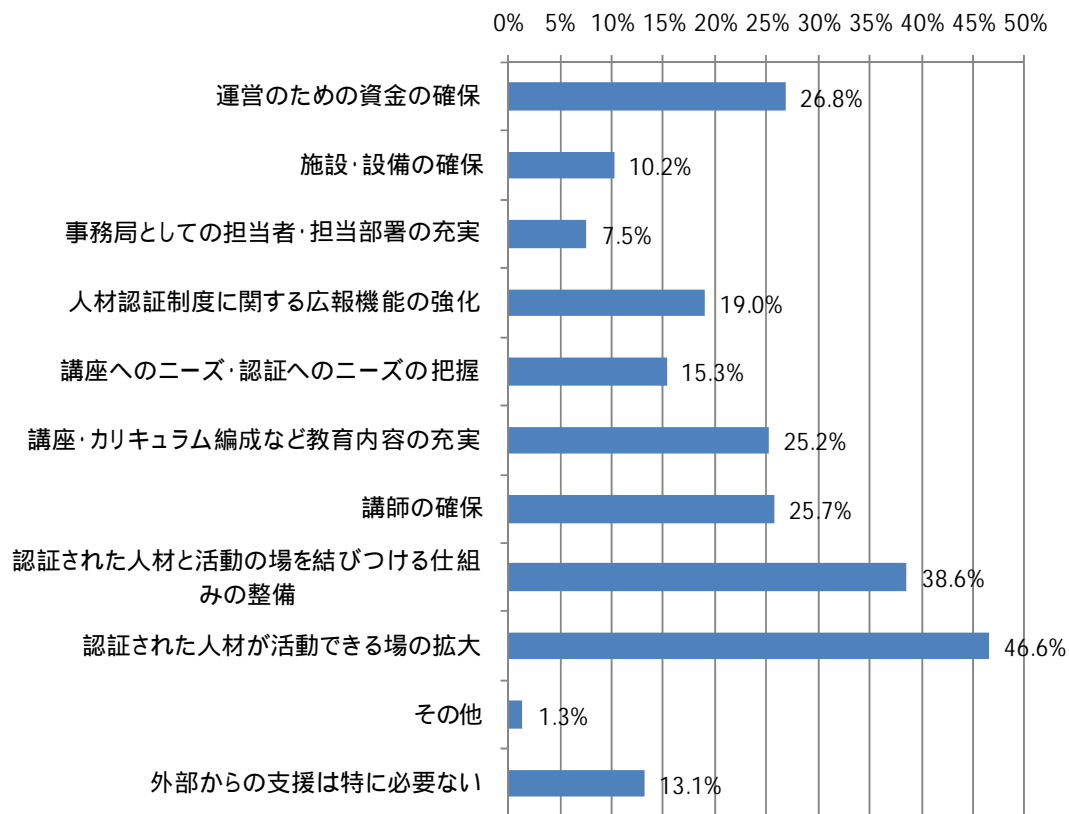


図 支援が期待される項目 (n=373)

表 今後の課題と支援への期待 (n=373)

|                          | 課題    | 支援への期待 |
|--------------------------|-------|--------|
| 運営のための資金の確保              | 35.4% | 26.8%  |
| 施設・設備の確保                 | 7.8%  | 10.2%  |
| 事務局としての担当者・担当部署の充実       | 18.2% | 7.5%   |
| 人材認証制度に関する広報機能の強化        | 24.4% | 19.0%  |
| 講座へのニーズ・認証へのニーズの把握       | 23.3% | 15.3%  |
| 講座・カリキュラム編成など教育内容の充実     | 42.6% | 25.2%  |
| 講師の確保                    | 13.1% | 25.7%  |
| 認証された人材と活動の場を結びつける仕組みの整備 | 51.2% | 38.6%  |
| 認証された人材が活動できる場の拡大        | 47.2% | 46.6%  |
| その他                      | 3.5%  | 1.3%   |

「重視すべき課題」と「支援が期待される項目」の傾向がほぼ一致することは自然であるが、「講師の確保」については「重視すべき課題」の回答は13%であるが、「支援への期待」では26%となっている。課題としての重要視の度合はさほど高くないが、支援は望んでいると考えられる。

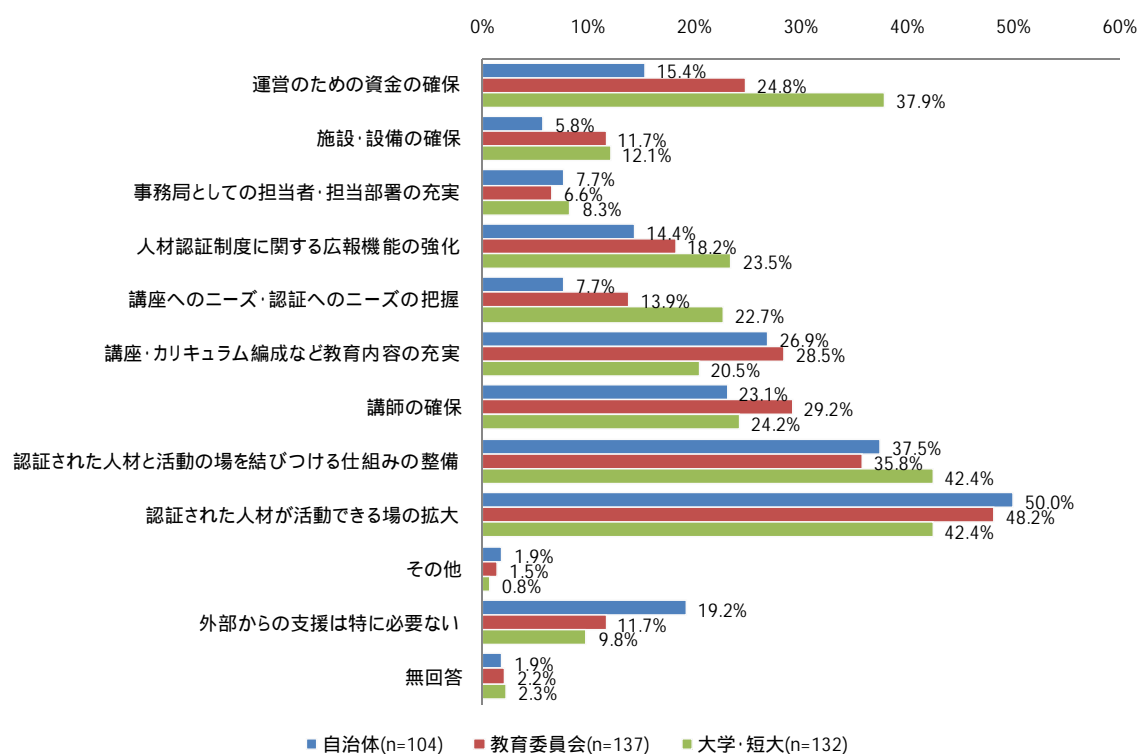


図 機関別支援が期待される項目

支援が期待される項目を機関別にみると、大学・短大では「運営のための資金の確保」や「講座へのニーズ・認証へのニーズの把握」などについて他の機関よりも回答の割合が高く、また、自治体では「認証された人材が活動できる場の拡大」について他の機関よりも回答割合が高くなっている。

## インタビュー調査

### 1. 調査の実施概要

次の2つの観点で抽出・選定した、以下の人材認証制度について現地でのインタビュー調査を実施した。

- (1) 観点その1：当該人材育成活動において、「養成」「認証」「活動の場の提供」の3つの側面を共に備えていること。
- (2) 観点その2：人材認証をおこなう分野（人材が活動する分野）及び、人材育成の主宰機関のカテゴリーが極力異なるように、調査対象を選定すること。

表 インタビュー調査の対象制度

| 制度名                                | 実施機関                | 担当部署                |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|
| 教育支援活動推進員                          | 青森県教育庁(県教育委員会)      | 生涯学習課               |
| 食農教育地域リーダー                         | 千曲市                 | 生涯学習文化課             |
| 教育支援人材認証制度                         | NPO法人東京学芸大こども未来研究所  | -                   |
| 地域文化インタープリター、文の京生涯学習司、文京アカデミアサポーター | 文京区指定管理法人(財)文京アカデミー | 学習推進係               |
| 地域コーディネーター養成講座                     | 静岡県教育委員会            | 社会教育課               |
| 外国人支援リーダー養成                        | 浜松学院大学              | 外国人支援リーダー養成プログラム推進室 |
| 自然体験活動指導者                          | 滋賀県教育委員会            | 生涯学習課               |
| 淡海子育てマイスター                         | 滋賀県                 | 健康福祉部子ども・青少年局       |
| 環境学習支援士                            | 滋賀大学                | 生涯学習教育研究センター        |
| 近江環人<br>(コミュニティ・アーキテクト)            | 滋賀県立大学              | 地域貢献研究推進グループ        |
| 「協育」アドバイザー                         | 大分大学                | 学生支援部教育支援課          |
| 土佐フードビジネスクリエーター                    | 高知大学                | 研究協力部地域連携課          |

表 対象制度の概要一覧

| 制度名                                | 制度の概要   |
|------------------------------------|---|
| 教育支援活動推進員                          | <p>青森県では「地域ぐるみで子どもを育む社会」の実現を目指し、「企業等による学校支援活動の推進」を、ボランティアスタッフが主体となり運営するために、全5回の講義・演習研修会等を実施している。その中で一定の要件を満たしたスタッフを、「教育支援活動推進員」として認証し、活動してもらう制度である。</p> <p>地域住民・企業・NPO・各種団体等の協力を得ながら、学校と企業等を結びつける活動拠点の仕組み作りとして、平成22年度に立ち上げた『教育支援プラットフォーム』の構築と合わせて制度化し、現在20名を認定し活動している。</p>                                |
| 食農教育地域リーダー                         | <p>千曲市では、農産物が重要な産業のひとつとなっているが、当地域に受け継がれてきた、伝統的な食文化を伝え担ってきた祖父母世代の高齢化や農村の都市化などのために、伝える機会が消滅しつつあることが危惧されている。そこで保存継承に取り組む人材を育成する目的で、「食と農のかけはしリーダー育成講座」を開講し制度化した。現在は本講座修了生の有志による「かけはしの会」が発足し、小中学校等での実演会、食の文化祭、郷土料理教室、その他イベント等の開催や、テキスト・レシピ蓄積や勉強会等、積極的に継続した活動を実施している。</p>                                       |
| 教育支援人材認証制度                         | <p>地域ぐるみで子どもの教育を行う環境づくりが求められている状況の中で、地域から様々な教育活動に主体的に参加する「教育ボランティア」も増えてきている。その中でも、有償か無償かを問わず、特に「子どもの特性を大切にするとともに、このような活動に参加することに誇りと責任を持ち、自らを振り返りつつ他者と連携して、自身の生涯学習をも実現しようとする人材」を養成するために、教育支援人材として講習を受けたことを認証する制度である。また、教育支援人材活用のシステムを作り普及させることで、教育支援人材のネットワーク形成と、その拠点としてのナショナル・センターとしての機能を独自に担おうとしている。</p> |
| 地域文化インタープリター、文の京生涯学習司、文京アカデミアサポーター | <p>【アカデミアサポーター】文京区の生涯学習講座の現場運営のサポーターであり、会場の設営、受付、資料配布、講師のフォロー、反省点等のフィードバックなどを行う人材。</p> <p>【生涯学習司】地域の生涯学習のコーディネーターで、地域で</p>  |

|                |  |
|----------------|--|
|                | <p>の活動の中心者になる人材。地域における既存の仕組みであった、「青少年委員」「体育指導委員」経験者をスキルアップして資格を与えることからスタートし、その後、地域でサークル等を主宰している人等に受講者を広げ、現在に至っている。</p> <p>【地域文化インタープリター】地域文化の案内人であるが、単なる観光ガイドではなく、文京区を中心とした地域文化を深く学んだ上で文化の案内活動をする人材。活動には学んだ知識を活かしたイベントの企画なども含まれる。養成講座は、大学の講義の中に組み込む形となっている。</p>              |
| 地域コーディネーター養成講座 | <p>静岡県の地域における子どもを育む教育活動について、従来は各地域の組織や団体がそれぞれ個別に活動を行っており、相互の情報の共有や協力関係が少なかった。そこで組織や団体間をつなぎ、横断的な活動を推進する「地域コーディネーター」を養成する講座を、県が主催し実施した。本講座は、座学と演習を5講座計13時間行って認定している。本制度の実施当初は、子どもの教育活動をしている各組織や団体間を結び付ける役割を、地域コーディネーターの目的にしていた。現在は新しく発足した組織や団体等の活動の活性化も目的に加えて、養成講座を実施している。</p> |
| 外国人支援リーダー養成    | <p>外国人支援リーダーとは、全国有数の外国人集住都市である浜松の、在住外国人をめぐる諸課題に適切に対応しながら効果的に彼・彼女らを支援できる人材をいう。こうしたリーダーには、「生活・教育・就業等の支援分野に固有の分野専門スキル」と「活用可能な資源（ヒト・モノ・カネ等）をマネジメントして、所期の活動目標を達成するための共通コンピテンシー」が共に必要である。本プログラムでは「分野専門スキル」の習得は他の専門機関等に譲り、「共通コンピテンシー」の習得のみに焦点を当てている。</p>                            |
| 自然体験活動指導者      | <p>自然体験活動指導者は、小学校が実施する1週間の自然体験活動を支援するための全体指導者と補助指導者である。文部科学省等が推進する、自然体験活動指導者養成事業に沿って育成される。養成課程は座学、演習、実習で構成され、合計受講時間数は24時間である。（ただし、補助指導者は座学4時間のみである。）</p>   |
| 淡海子育てマイスター     | <p>淡海子育てマイスターとは、子育てに関する専門的な知識やスキルを習得して、地域での子育て支援活動に活かせる人材をい</p>  |



|                         |   |
|-------------------------|---|
|                         | う。養成セミナーは、子育て相談コース（座学のみ）と子育て支援コース（座学と実習）に分かれているが、両コース全課程の修了をもって子育てマイスター修了証が出される。（いずれかのコースのみの受講も可能となっている。）   |
| 環境学習支援士                 | 環境学習支援士とは、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みることができるリーダーである。養成課程は大学の授業である座学、地域での指導演習、課題研究（論文作成）で構成され、4年以内に修了することになっている。   |
| 近江環人<br>(コミュニティ・アーキテクト) | 近江環人（コミュニティ・アーキテクト）とは、地域再生のための事業や活動を企画・実践するリーダーもしくはコーディネーターをいう。大学院在籍生に修士号と合わせて付与するAコースと、科目等履修生として12単位の修得で称号を付与するBコースがあり、いずれも単位修得後、所定の検定試験に合格することが必要である。   |
| 「協育」アドバイザー              | 「家庭、学校、地域社会の教育の協働」を推進するために、地域ぐるみでの学校や地域での子どもの健全育成や家庭教育への積極的な支援、福祉と教育の融合、及び大人社会の再構築を推進する、中核的な人材の養成を行うことを目的とする。受講修了者のネットワークを組織化し、受講生の職場や地域での日常的な活動を支援している。受講生の活動情報を収集・分析し、「協育」コーディネーター育成プログラムの開発や関係者へその情報を提供することによって、「家庭、学校、地域社会の教育の協働」システムの構築に寄与することを目指している。 |
| 土佐フードビジネスクリエイター         | 土佐フードビジネスクリエイターとは、地域における食品産業の振興に必要とされる中核人材をいう。養成課程は、座学と実習（実験技術・現場実践・課題研究）で構成されるが、全科目を習得するコースAの他に、課題研究を除いたコースB、座学だけのコースCがある。座学は大学の授業、実習は大学と県工業技術センターの連携で実施される。   |

## 2. 調査結果

インタビュー調査の結果を次の表に示す。

表 インタビュー結果一覧

|   | 対象制度                                    | 制度の「目的とねらい」・「発足の経緯」他  | 制度の「運営方法」・「講師の選定」他  | 「活動の場の提供」  | 「今後の課題」・「助言」・「要望」他   |
|---|---|---|---|--|--|
| 1 | 【教育支援活動推進員】<br>青森県教育庁(県教育委員会)<br>生涯学習課  | <ul style="list-style-type: none"> <li>青森県においては、学校教育の支援活動は積極的に進められてきたが、学校と企業等をつなぐ取り組みについては、校区程度の限定された範囲の職場体験や施設見学などの活動に留まっていた。</li> <li>学校と企業等を結びつける新たな仕組み作りの施策として、「教育支援プラットフォーム」が構想され、県内3か所に集中的に取り組むを行うモデル拠点が設定された。</li> <li>「教育支援活動推進員」制度は、教育支援プラットフォーム構築の一部であり、地域が主体となって学校を支援するものである。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの拠点に調査専門部会と実行委員会の組織を置いている。実際の活動計画や実行は中央主導ではなく、実行委員や職員スタッフのサポートのもとで、各拠点のボランティアスタッフや教育支援活動推進員を中心に、地域主導で進めることとしている。</li> <li>「教育支援活動推進員」養成も各拠点で行うこととしている。</li> <li>「教育支援活動推進員」の募集方法については、直接募集ではなく、初めに「教育支援プラットフォーム」のボランティアスタッフに募集し、その後、そのスタッフとして研修会を修了したこと等により「教育支援活動推進員」の認定をしている。</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>活動の場は、地区の活動拠点を中心としたエリアである。現在は既に設置された3地区の拠点に属する、地元の学校と企業等が活動の場である。来年度は拠点が5地区になり、活動の場が広がることが予想される。</li> <li>各拠点のカバー範囲がまだ広すぎるので、各拠点の下に出張所を設けて2~3市町毎にカバーし、更にその下に各中学校区程度の学校支援ボランティア・コーディネーターを置いて、よりきめ細かい取り組みをすべきとの意見があり、検討対象となっている。将来的には、更に活動内容が拡大する可能性がある。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>各地区拠点の事務局を引き受けてくれる組織の発掘が、非常に困難である。各拠点は、複数の市町をカバーするので、1市町管理の場所借用の協力は難しく、公共的な施設の管理を合わせて行っているNPOが候補として挙げやすい。</li> <li>今後は青年会議所のように、地域に密着して世代を越えて活動している組織の協力が有望と見られ、検討中である。</li> <li>運営経費については、まだ自立した経費の確保が難しい状態である。今後他の支援プログラム等を利用して、4年間程度で軌道に乗せ、それ以降は少ない予算で継続できるように計画を変更する必要がある。</li> </ul> |
| 2 | 【食農教育地域リーダー】<br>千曲市<br>生涯学習文化課          | <ul style="list-style-type: none"> <li>近年食の乱れや食の安全・安心が懸念され、国や県による各種食育推進施策が実施されている。千曲市でも、当地域に受け継がれてきた伝統的な食文化(地域の農業・農産物やその調理法)が、伝承世代の高齢化や農村の都市化などのために消滅しつつあることが、課題のひとつとなっている。</li> <li>この課題を改善する仕組みとして、千曲市の食と農の文化を学び、食と農を結ぶ活動を推進できる人材を育成することを目的として、「食と農のかけはしリーダー育成講座」の開催と「食農教育地域リーダー」の認定制度を実施することとした。</li> <li>認定された人が、地域に根ざした活動を継続して実践することにより、市民の農業への関心を高め、農村の活性化につながることも期待されている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>講座内容は座学と実習で、全6回計20時間程度で行われる。</li> <li>募集は、市報で公募し、先着順に20名を受け入れている。</li> <li>講座の開催は、千曲市が主催し、長野農業改良普及センター、農村文化協会、ちくま農業協同組合、および千曲市農業委員会が後援して実施している。</li> <li>修了者には、各種イベント等で実演等を行ってもらっている。実演会の参加費用は、材料費のみとし、その他の経費は市が負担するなど支援を行っている。</li> <li>講座の講師は、千曲市の職員その他、後援の長野農業改良普及センター等の技術員が行っている。特に大学や遠方に在住の専門家、及び著名人等への依頼はしていない。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>現在、小中学校等での食農に関する実演会、食の文化祭、郷土料理教室、その他イベント等での、実演や展示・試食等の活動が行われている。市が広報や参加費用の一部負担など、各種支援を行っている。</li> <li>また、食農教育地域リーダーの有志による「かけはしの会」が結成され、地域に合った作物育成や調理・加工・保存等の技術伝承の他「リーダー育成講座」のサポート等が行われている。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>千曲市内には、生活改善グループである「農村女性ネットワーク千曲」があり、現在「かけはしの会」と成果の発表やイベントで協力を始めている。今後、このような他の組織と連携した活動を進めることが課題である。</li> <li>前記した「かけはしの会」では、食農教育地域リーダーとして技能を高める継続的な活動として「自主勉強会」を実施しており、今後これをどのように次のステップにつなげていくか検討を行っていく。</li> <li>現在市内で、独立したイベントとして「郷土食講習会」を実施しており、今後はこのような独立したイベントを増やし継続していく。</li> </ul> |
| 3 | 【教育支援人材証認制度】<br>NPO 法人<br>東京学芸大こども未来研究所 | <ul style="list-style-type: none"> <li>平成17年度以来の調査研究を通じて、教育ボランティアの数が足りないと感じ、また、ボランティアの質向上が必要なことを痛感していた。</li> <li>ボランティア自身も、どのように子供たちと接したらいいのか悩みを持つ人も少なくないことが分かった。</li> <li>このような状況を背景に、地域のボランティアの学習機会を拡大することによる、人材の育成とネットワーク化を目的として制度が発足した。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>東京学芸大学が中心になって運営し、他に5大学が協力している。調査研究と事務局運営に関しては、NPO東京学芸大学こども未来研究所が参画している。</li> <li>地域のニーズに沿ったカリキュラム編成にするために、3年間で700~800件、延べ2万人が参加する講座を実施して、その中から帰納的にニーズを吸い上げた。</li> <li>講義を行う講師は大学の教員が担っており、このことが教育の質保証につながっている。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>認証取得者の活動をサポートする仕組みとして、パスポートシステムがある。登録団体に対して認証取得者を紹介して体験参加する場を設定する仕組みである。</li> <li>このシステムにより、受け入れ団体はマッチングの不具合を解消でき、認証取得者は、スタンプにより活動の記録を保存して、次の活動につなげることができる。スタンプを得ることが、次の上位資格の受講条件にもなっている。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>人材認証を継続的に実施するためには、事業として自立できるような仕組みを考えていくことが重要である。運営経費について、補助金や大学からの資金の配分を当てにしていると、資金の供給が切れた場合に頓挫してしまう。</li> <li>一つの大学が単体で実施し続けるのは難しいので、大学間のネットワークを活用して、複数の機関が協力して事業を担うことも重要である。</li> </ul>  |

|   | 対象制度  | 制度の「目的とねらい」・「発足の経緯」他  | 制度の「運営方法」・「講師の選定」他   | 「活動の場の提供」  | 「今後の課題」・「助言」・「要望」他  |
|---|---|---|--|--|---|
| 4 | <p>【地域文化インタープリター】<br/>【文の京生涯学習司】<br/>【文京アカデミアサポーター】</p> <p>文京区指定管理法人<br/>(財)文京アカデミー<br/>学習推進係</p> | <p>生涯学習や地域文化を学び、講義・案内・企画などを行う地域のイベント等について、<br/>(1) イベントを自ら主催、もしくは、イベント主催者をコーディネートすること、<br/>(2) 地域活動をする人を支援すること、<br/>(3) 現場の手伝い(講座の現場運営のサポート、会場設営、講座資料配布など)や講座開催における反省等のフィードバックすること、を担える人材をそれぞれ育成する。<br/>平成17年度に掲げた文京区「文京アカデミー構想」において「文京区民の人材の活用」を挙げ、人材育成のメニューとして、上記3つを制度化した。</p>  | <p>・人材育成講義の場所は、当財団が提供している。<br/>・運営資金については、講師の費用は受講者で按分(個々の講義ではなく、各講義を含めた全体で按分)し、その他費用(場所代や企画費など)は財団が賄っている。有料ではあるが、カルチャーセンターより低料金で提供できている。ベストか否かは分からないが、良い方法と考えている。</p>   | <p>・人材の養成・育成に力点をおいて、活用の場の提供に関してやや手薄であったことは否めない。活動の場を提供する仕組みに見通しが立つ前に養成を開始したが、現在、活動の場を提供する仕組みにウェイトを移行しつつある。<br/>・本制度で育成される人材は、いずれも文京区におけるイベントや活動の支援者もしくはサポーターであり、個人で活躍の場を見つけるのには限界があると認識している。</p>   | <p>・活動の場を作り維持するには、修了者の中にリーダーが必要であると思う。しかし、効率よくリーダーを探し・見つける具体的アイデアがまだない。養成の過程で、「リーダーの育成を意識すること」も必要かもしれない。<br/>・活躍の場に見通しを立てる前に制度を立ち上げると、動き出してから軌道修正することは難しくなる。これから制度立上げをする機関等は、この点をよく認識しておくべきと思う。<br/>・文部科学省主導の「認証モデル」を策定できれば、各自治体で実施する様々な認証の認知度が高まるのではないかと考える。</p> |
| 5 | <p>【地域コーディネーター養成講座】</p> <p>静岡県教育委員会 社会教育課</p>   | <p>・地域における子どもの教育活動について、学校・家庭・地域が一体となり活動するには、関連する各組織や団体間をつなぎ結び付ける横断的な活動を推進する人材が必須である。このような人材の育成と確保を目的として、「地域コーディネーター養成講座」を、平成18年から県が主催し実施してきた。<br/>・実施当初は、子どもの教育活動を行っている各組織や団体間を結び付ける役割を主としていた。その後は、各組織や団体等のマネジメントや、活動活性化に関するアドバイスを行うことも目的に加えている。</p>  | <p>・養成講座の内容は、座学と演習を3日間で5講座(約13時間)となっている。<br/>・養成講座は、県が主催し毎年度2地区で時期を変えて開催し、1地区約30名を定員として実施している。<br/>・受講生の募集については、一般広報をしていない。何らかの形で子どもを育む活動に携わったPTA役員や子ども会の指導者等、今後活躍が期待される人材として市町教育委員会が推薦した方を、原則として対象にしている。<br/>・講座の講師は、大学の教員や教育活動実践者、県の担当課職員に依頼している。<br/>・講師を依頼する際の基準は特に設けていないが、全国レベルで活躍している方や先進的な活動の実践者等の方をお願いすることにより、講師の質の確保を図っている。</p> | <p>・養成講座終了後の活躍の場としては、放課後子どもプラン、学校支援地域本部、通学合宿、PTA、子ども会、青少年健全育成会等の数多くの事業やプログラムがある。受講者の中にはすでにこれらの活動組織や団体に所属している人が多く、地域コーディネーターとして受講認定されることにより、早期に活動を推進することが期待できる。<br/>・「地域で子どもを育む活動」の中で特徴的なものに、通学合宿がある。通学合宿は主催者が子どもを預かり宿泊させるので、実施にあたっては計画や準備等の作業量が多く、一つの組織や団体では実施しにくいという現状がある。このような場合に、地域コーディネーターが、地区の老人会や婦人部に声を掛けて協力を求めるなど、実施のための支援を行っている。</p> | <p>・県として、講座修了認定者のその後の活躍状況を追跡調査できていないという課題がある。<br/>・現在の地域コーディネーターは、関連組織や団体間をつなぎ結び付ける役割を主にしているが、今後は、学校・家庭・地域の全体が連携を図った活動への発展が必要と考えられているので、ネットワークの構築を含めて検討していきたい。<br/>・各種事業については、現在は3年程度の事業が多いが、5年から10年程度、長期間継続する事業支援も行って欲しい。</p>                                    |
| 6 | <p>【外国人支援リーダー養成】</p> <p>浜松学院大学<br/>外国人支援リーダー<br/>養成プログラム推進室</p>                                   | <p>・浜松市に在住する外国人を、効果的に支援できる人材「外国人支援リーダー」を、実践力を重視して養成することにある。<br/>・浜松市は人口の約4%が外国人の市民で、多様な外国人が隣人として生活する状況となっている。定住化が進みつつある中で、リーマンショックにより、多数の外国人労働者とその家族が苦境に立たされた。この人達をサポートすべく、日本語教師やボランティアが増えつつある一方で、組織や事業の立上げや団体間をコーディネートする人材の不足が認められた。<br/>このような背景の中で、文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」の募集を機に本プログラムの「外国人支援リーダー」育成が企画された。</p> | <p>・受講者は4万円の受講料を支払い、半年もしくは1年間の授業を本大学で受ける。<br/>・本プログラム推進費用(要員3名の人件費、場所代)や講義会場運営費用は、文部科学省のプログラム費用で賄われている。<br/>・当該リーダーには、「生活・教育・就業等の支援分野に固有の分野専門スキル」も必要であるが、本プログラムでは「分野専門スキル」の習得は他の専門機関等に譲り、「共通コンピテンシー」の習得のみとしている。<br/>・講師の半数は本大学の講師である。残り半数は、当大学講師や評価委員の推薦によるNPO代表者や他大学の講師で、期間を決めて依頼している。</p>  | <p>・積極的な場の提供は行っていない。<br/>・受講者の5割強は、既にボランティア活動などに携わっており、スキルアップのために受講した人である。そうした人は、修了後、所属団体や関連分野において活躍している。<br/>・受講者の2割程度は、フィールドワーク先の団体を活動場所としたり、新団体を立ち上げたりしている。<br/>・その他の受講者は「自己の教養を高める」ためといった受講動機が多く、修了後、実際に活動することを希望する人は少ない。</p>  | <p>・今年度で終了するので、交流の場を維持できるような、核となるメンバーが決まっていなかった(今まではプログラム推進室がその役割を担っていた)。<br/>・事業仕訳の際の評価指標に、「就労した人」の数が挙げられていたが、NPOやボランティアに携わる人は「就労」とはならず、評価の対象外となってしまう。新たにボランティアに参加するなどの、地域への貢献度はあることから、評価方法の検討が必要である。</p>  |

|   | 対象制度                                 | 制度の「目的とねらい」・「発足の経緯」他  | 制度の「運営方法」・「講師の選定」他  | 「活動の場の提供」   | 「今後の課題」・「助言」・「要望」他  |
|---|--------------------------------------|---|---|---|---|
| 7 | 【自然体験活動指導者】<br>滋賀県教育委員会生涯学習課         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・県の生涯学習づくり基本構想は、地域のきずなを深めることを目標とし、そのために「家庭教育の推進」と「地域の育ち・学びの場の提供」を進めている。この「地域の育ち・学びの場の提供」の一部として、当該「自然体験活動指導者養成」が位置づけられている。</li> <li>・県としての自然体験活動事業は実施されていないので、実際の活動の場は市町等での自然体験活動となる。</li> <li>・制度立ち上げのきっかけは、小学校の体験活動指導者を育成するという、国の要綱が県としての教育構想に合致していたことである。財政的に厳しい中で、国の支援を活用させていただいた。</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者の募集方法としては、パンフレット5,000枚程度を県内市町教委・体験活動施設等に配付し、例年35～40名程度の応募者を得ている。</li> <li>・養成課程である研修会の基本構想は、文部科学省の委託要領に研修事項等が定められており、それに沿って具体的内容を決めている。年2回の運営会議（有識者、実践者など7名）において、内容に対する意見やアドバイスを受けている。</li> <li>・講師は運営会議のメンバーにも委嘱している。研修現場をよく知っているという良い面がある。</li> <li>・講師の確保については、固定化する傾向がある。びわこ成蹊スポーツ大学の協力も得ている。</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・活動の場の提供としては、県教委の職員が市町教委を訪問し意見交換する場があり、その中で具体的な氏名等を紹介するケースがある。それ以外では、問い合わせに応じる程度で少ない。受講者は以前から体験活動に携わっている人が多く、自分の職場で活用するケースが多い。</li> <li>・良質の修了者を輩出できれば、口コミによる活動の場の拡大も期待できる。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・講座修了者の質保証については、体験活動の指導者として立ち立できるかどうかの見極めの問題や、県教委として紹介すればそれなりの責任も考えねばならないといった問題がある。</li> <li>・現在の受講者は体験活動に携わっている人が多く、指導力やコミュニケーション能力など、性格・人格面を含めて適性は一定の程度担保されていると考えられる。今後、受講者がより一般に広がってくると、このあたりも含めて質を考えねばならない。</li> <li>・講座修了者には、講習会修了後の現場での実践を重ねてスキルアップしていくことが期待される。実践の機会が十分得られない、あるいは実践がごく狭い範囲に固定されるといったことも少なくないことから、その対応策が必要となってきている。</li> </ul> |
| 8 | 【淡海子育てマイスター】<br>滋賀県健康福祉部<br>子ども・青少年局 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の類似制度が一部で内容的に重複しながら、いくつか並行して実施されており、これらを束ねようという動きがあった。従来の各々の研修は各コースとして残し、さらに、子育てに携わっている人なら誰でも受講できるように少し軽めのコースを新設し、規模も拡大して受講対象者を広くすることをねらった。</li> <li>・内容的に新しい部分は少ないが、様々な学習意欲のレベルがある中で、極力門戸を広く開けて受講者を拡大することがねらいである。また、結果的なことではあるが、受講者数が増えることで、受講者間のネットワーク作りの場として充実してきている。</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理は団体に委託しているが、実際は団体1名と県職員1名の2名で共同管理する形となっている。</li> <li>・一部受講や、年度を跨いで受講しても修了と認めるなど、敷居を下げて門戸を広げている。この柔軟さを持たせたことは良かったと思う。</li> <li>・やや専門的ないくつかの講座を、特別セミナーとして実施している。毎回内容が異なり、各回のテーマは他のコース修了者へのアンケートから汲み取っている。</li> <li>・募集広報は、県の広報紙への掲載、県内市町等へのアナウンスのみだが、受講者はよく集まっている。</li> <li>・講師は、地域の実情を踏まえた対応が期待できることから、当該地域の近辺に住んでいる人を優先している。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・活動の場の提供については、「家庭生活支援員」の養成コースでは、支援員登録をおこなっている。また、県内市町の全部ではないが、ファミリーサポート事業をおこなっているところがあり、その事業情報を講座修了者に伝えている。修了者の多くは意欲が高く、また、地域には核家族が多いこともあり、一時的預かりや子育て相談についてのニーズもある。それにもかかわらず、マッチングができていない状況である。組織立ったはっきりした形での場の提供は不十分である。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題としては「認証後の活動の場をどこまで広げられるか」と「講師選びをどのようにしていくか」が大きい。また、希望者が増えていながらも、実習があるコースの定員は、実習に耐えうる人員（現在50名）とせざるを得なくなっている。</li> <li>・健康・福祉関連の部局なので厚生労働省との関わりがほとんどだが、「放課後児童クラブ」と「放課後子ども教室」など、一部では厚生労働省と文部科学省の連携の必要性を感じる。</li> <li>・「子育て」というくくりは大きく範囲が広いので、省庁間でオーバーラップするところが多い。この分野の活動は、当面は自治体を主とし、国は費用の支援に回る形が妥当だろう。</li> </ul>                                   |
| 9 | 【環境学習支援士】<br>生涯学習教育研究センター            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・本制度は環境学習の場である「淡海生涯カレッジ」の上位の学習の場を提供するものである。</li> <li>・本制度のモデルは、関西学院大学の大学独自資格であった「社会調査士」の制度である。ただ問題点もあり、工夫を加えた結果、今の制度ができ上がった。</li> <li>・この制度は、修了者の質保証に特徴がある。大学で、正規の学生と同様に指導教員からの評価を受ける仕組みとなっている。社会的信頼性が高いといえる。</li> <li>・制度立ち上げのきっかけは、文部科学省の特色GPへの応募だった。結果は落選だったが、その後、大学のプロジェクトとして立ち上げることができ、現在につながっている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度運営の財政・資金面については、大学の公開授業の受講料で賄っている。発生する経費はパンフレット代の年間30万円程度である。</li> <li>・有資格者には、滋賀大学図書館を利用できるメリットを与えている。教育支援人材であるので、図書館を自由利用できるようにした。</li> <li>・養成プログラムにおける実習の役割は大きい。受講者が、地域で活動するためのノウハウを身につけるだけでなく、地域の環境関係の機関に入り込んでつながりを作っていくことは、実際に学びを生かす際に重要である。</li> <li>・環境学習支援士会という同窓会に、学内に部屋を提供している。活動は活発で、本制度の実習先にもなる予定である。</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者は、現職の教員や既に環境関連業務に携わっている人が多いので、各々学校の授業や自己の職場に活動の場を見いだせている。それ以外の社会人や学生の受講者の活動の場の提供は、十分とはいえない。最近、環境学習支援士会というOB会ができており、この会の活動を通して修了者の活動の場が提供されてきている。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・今後の課題としては、活動の場を広げること、実習先を確保する（受け皿となる先を増やす）こと</li> <li>・大学が、新たに人材認証制度（地域で活動する人材の認証について）を立ち上げるに当たっての助言としては、計画段階で「自己完結的な仕組みにこだわらないこと」「地域とネットワークを結ぶことを基本とすること（地域とともに人材を育てる姿勢を大切にすること）」「人材を活かすのは地域であることを忘れないこと（資格等の地域での認知度を高める工夫が必要）」を挙げたい。</li> </ul>   |

|    | 対象制度   | 制度の「目的とねらい」・「発足の経緯」他  | 制度の「運営方法」・「講師の選定」他   | 「活動の場の提供」   | 「今後の課題」・「助言」・「要望」他   |
|----|--|---|--|---|--|
| 10 | <p>【近江環人】<br/>(コミュニティ・アーキテクト)</p> <p>滋賀県立大学<br/>地域貢献研究推進グループ</p> | <p>・制度のニーズの背景には、滋賀県は様々に異なる地域があり(テコ入れの必要や疲弊まではしていないが)、更に高めていく必要性などがあつた。地域再生のニーズは、潜在的なものも含めると大きなものがある。</p> <p>・この制度は、英国のタウンアーキテクトから発想されている。</p> <p>・従来より、学部生向けの近江楽座という仕組みがあつた。国の地域再生プロジェクトが始まるとの情報を県から得て、近江楽座をステップアップしたものと、大学院レベルの「近江環人」制度を県と一緒に企画し、応募した。</p> <p>・基本計画は学内で立てられた。当初から大学のプロジェクトとして担当の教員を指名し、委員会を作って取り組んだ。学長のリーダーシップも大きかつた。</p>                    | <p>・募集広報は、不特定多数に向けてはチラシを配布している。つながりのある自治体などには、教員や事務局が訪ねて直接説明、行政には出向いて説明会を実施している。</p> <p>・外部資金(補助金)後の次年度からは、Aコース(学生)は大学院の副専攻の形で、Bコース(社会人)も面接と書類で適格を審査した後、課目等履修生として継続していく。</p> <p>・近江楽座の一部を、次年度からは学部の副専攻に組込む予定(称号は「近江楽士:ネットワーク」)。学部から近江環人につなげていく。地域でのインターンの受け皿として、社会人コースの近江環人が期待されている。</p> <p>・講師に関しては、従来は授業に外部講師を入れてダブルキャストもおこなってきたが、今後は外部講師のみ、または、コア教員のみになる見込みである。</p> | <p>・社会人コースについては、受講者が既に関連業界にいる人が多いので活動の場はもっていることが多いが、学生コースではほとんど提供できていない。称号の認知や有用性が浸透していないので、産官学の色々な業界に働きかけている段階である。受講の中で作られていくネットワークが、修了後の活動の場を得ることにつながるケースがあるのではないかと考えている。</p> <p>・最近、卒業生の同窓会組織である「環人会」ができ、さらにこの同窓会の有志が核となってNPO法人を立ち上げている。コミュニティ・アーキテクトとしての仕事の獲得や、様々な才能を持った方たちが業務を補完し合うなどが期待されている。</p> | <p>・課題:運営資金を継続的確保して自立できるかどうか。なんとかできるとの感触はあるが、形成されるネットワークの活用などまで手が回るかどうか、懸念もある。当該制度は社会から何歩か先に焦点を当てた人材育成なので、称号の価値を上げていく必要がある。</p> <p>・本制度で身に付く力は表現が難しい。評価軸を創っていく必要があるとは思っている。</p> <p>・人材育成は社会の求める人材を輩出するだけではなく、修了者のネットワーク等を活用していかにか教育研究にフィードバックさせていくかを考える必要がある。</p> <p>・制度立上げに当たっては、文脈に沿って理念があつて、文脈に沿ってぶれないように次々とステップアップしていくこと、自らの理念から外れないことを挙げたい。</p> |
| 11 | <p>【「協育」アドバイザー】</p> <p>大分大学<br/>学生支援部教育支援課</p>                   | <p>・従来の子供の教育については、家庭、学校、地域が個別に取り組んできた。今後は、特に民間の教育力を活用して「家庭、学校、地域社会の教育の協働」を推進していく。そこで、地域ぐるみで学校教育、家庭教育に積極的な支援を行い、教育環境の再構築を推進する、中核的な人材の養成を行うことを目的として、平成21年度事業である「協育」アドバイザー養成講座が発足した。</p> <p>・「協育」アドバイザーは、家庭、学校、地域社会の協働を支援する、単なるコーディネーターとしてだけではなく、関係者にアドバイスや提案ができるようなアドバイザーの役割が期待される。</p> <p>指導者層養成のニーズの高まりに応え、県の施策を具体化するための大学の役割として、新たに「協育」アドバイザー養成講座を発足させた。</p> | <p>・事業運営は、大分大学高等教育開発センターの教員2名と担当事務職員1名あたり、企画・運営、受講者募集、研修・養成の実施、受講者のネットワーク化などを行っている。</p> <p>・受講者が支払うべき金額は、初級編、中級編は無料で、上級編のみ実費(先進地研修のための交通費・宿泊費など)で15,000円程度を必要とする。</p> <p>・受講者のネットワーク化は、修了者の中から希望する者で構成する「『協育』アドバイザーネット」という組織により実現している。現在、「大分県『協育』アドバイザーネット」として、NPO法人への申請を行う準備をしているところである。</p> <p>・講座の講師は、大学の教員、全国的レベルの活動の実践者などが務める。</p>                                | <p>・講座の受講者は、主に地域の指導者・活動者や行政職員などである。</p> <p>・また、受講には、「職場および地域等において受講したことを活用できる者」という条件がついている。</p> <p>・したがって、現在活動している人、修了後活動できる機会を有する人が受講することになり、特に活動の場の提供は行っていない。</p>   | <p>・受講者にとっては、大学独自の認証だけでなく、他の公的な制度の認証を受けられることを励みとするような工夫が必要である。</p> <p>・受講者の募集に関しては、県の教育委員会や市町村を通じて広報を行っているが、実際に効果があるのは口コミ情報である。今後は、行政の施策としての取り組みとの更なる連動が必要である。</p> <p>・コーディネート活動は、単にニーズとシーズを結びつければよいというものではなく、現場が気付いていないニーズにまで踏み込んでマッチングさせる必要がある。いかにして潜在するニーズに気付かせるかがアドバイザーとしての役割で、提案能力が求められる。またこのためには、個別の状況だけでなく、システム全体を俯瞰してプロデュースする能力も必要になる。</p>   |

|    | 対象制度  | 制度の「目的とねらい」・「発足の経緯」他   | 制度の「運営方法」・「講師の選定」他   | 「活動の場の提供」   | 「今後の課題」・「助言」・「要望」他   |
|----|---|--|--|---|--|
| 12 | <p>【土佐フードビジネス<br/>クリエイター】</p> <p>高知大学研究協力部地域連携課</p> | <p>・高知県は、従来から食材を生鮮で売る割合が高く、地域に落ちるお金が少なかった。そのため、地域の活性化のためには、地域食材の加工度を高め、高付加価値化を図っていく必要があるといった指摘が多くなされてきた。しかし、食品の基礎知識を持った加工人材の不足がネックとなり、なかなか実現には至らなかった。実現には高知大学受田教授のリーダーシップが大きかった。</p> <p>・本制度立ち上げのきっかけは、四国経産局の電源地域指導事業を活用した調査事業である。本事業を行なったことで、本制度立ち上げに向けた産学官連携体制の基礎が整うと共に、関係者間で食材の高付加価値化の必要性や、担い手育成に向けた取り組みの必要性等についての認識が共有された。</p> | <p>・募集広報は、パンフレット、協力3市の広報紙が主である。講師や受講者の口コミによる申請者が多い(約半数)。</p> <p>・電話等での問い合わせは多くなっているが、実際の申請者は30件程度で推移している。</p> <p>・育成の定員は現場実践学や実験技術の受け入れ能力に依存し、現在のところ1回15名程度が限度である。</p> <p>・1年コースを受講して、次年度に2年コースにコースアップする人も多い。</p> <p>・昨年度から、募集対象地域が高知県全域に拡大された。特別講義という形で、40時間程度の出前講座を計画中である。</p> <p>・講師は本学教員だけでなく、北は北海道、南は沖縄から講師を集めている。5年間の事業期間終了後については、本事業の内容を継続して実施していく計画であるが、講師等を含めた実施体制については、現在検討中である。</p> | <p>・受講者は既にフードビジネスに携わっている人が多く、修了後も同一職場で活躍するケースが多い。</p> <p>・本制度では、受講者・講師等の中で現場担当者レベルの異業種交流ができており、これが出発点となって修了後も交流が続いている。本制度では、修了生の支援活動としてOB会組織である土佐FBC倶楽部を設立し、2ヶ月に1回の交流会を開催している。会員相互の情報交換と試食・試飲会等を行っており、それが新商品の開発や新販路の開拓につながっている。商品パッケージについても、仲間内の批評を受け意見を踏まえて練り直し、賞につながった例もある。</p> | <p>・今後の課題は、「助成終了後の運営の仕組みや資金の方策」「実習関連の教室が手狭になってきており、計画と資金との折り合いをつけること」「四国経産局から要請の四国FBCへの発展立案」などである。</p> <p>・人材育成は最低10年は継続すべきである。10年あればOB層も厚くなって社会的に意味が出る。人材育成も技術開発分野の「研究・開発・販売」ようにステージに分けて支援されることを提案する。</p> <p>・新たな立ち上げに際しては、「自大学の教員に対する何らかのインセンティブ」「事業の継続性が大事であり、人材育成の場合10年続ける。続けられない場合でも、修了生同士をつなぎとめる何らかの方策」「受講者を集める方策、続けてもらう方策」「事業の必要性の確認と目的をはっきりしておくこと」についてよく考えておくことが必要である。</p> |

## まとめ

### 1. 人材認証制度に関する調査

- ・回答のあった3,090制度の中で、他機関との共同実施・運営を含めて、人材認証制度を実施・運営しているのは全体の3割程度である。大学・短大では、実施・運営している割合が4割程度と高く、教育委員会では約2割にとどまっている。
- ・人材認証を行う分野の上位は、教育支援（学校以外）、職業技能などでそれぞれ2割程度である。教育委員会の制度では教育支援（学校以外）、大学・短大の制度では職業技能が高い比率になっている。
- ・人材認証に必要な条件は、講義の受講としているものが7割以上であり、修了試験を課している制度は少ない。認証に必要な講義時間数は、自治体、教育委員会の制度は短く、大学・短大の制度は長い傾向にある。演習時間や実務経験時間も同様の傾向である。
- ・人材認証制度の実施は、7割程度が単独事業である。
- ・人材認証制度の開始時期は、6割程度が2005年度以降で、比較的新しい制度が多い。
- ・制度の対象者は多様であり、年間の認証者数は50人未満の制度が6割程度を占める。
- ・半数以上の制度では、認証を受けた人が地域活動で活躍してくれることを期待している。教育委員会の制度では社会教育施設や学校（授業以外）での活躍、大学・短大の制度では企業での活躍を期待する割合も大きい。
- ・認証人材と現場のマッチング事業は、熱心に行っているのは2割程度である。自治体や教育委員会の制度に比べて、大学・短大の制度はあまり熱心に行われていない。
- ・今後強化すべきなのは、ボランティア等の希望者と現場の間をマッチングするコーディネーター人材とする回答も多い。教育委員会では、社会教育施設の取り組みを支援する人材や、学校の授業以外の取り組みを支援する人材、大学・短大では職業技能を有した人材の回答割合が大きい。
- ・人材認証制度を実施・運営していない機関では、そのような事業に協力したことや、実施・運営について検討したことはほとんどない。
- ・人材認証制度を実施・運営していない機関でも、学校の授業以外の取り組みを支援する人材や、社会教育施設の取り組みを支援する人材を育成する制度が、重要と考えている。

## 2. 人材認証制度の実態に関する調査

### (1) 人材認証制度の現状

- ・人材認証のための講義は、座学中心、あるいは座学と実践が半々程度で実施する形態が多い。
- ・大学・短大が実施する人材認証制度では、複数の段階（初級、中級、上級など）を有するものが多い。逆に、自治体が実施する人材認証制度では、上位の段階が用意されていないものが多い。
- ・人材認証制度は、年間 100 万円未満の事業費で行われるものが多いが、大学・短大においては、比較的予算規模の大きな事業も行われている。
- ・大学・短大では、「講習料・人材認証料」などの事業収入を事業費に使うケースが、他の機関に比べて多い。
- ・ここ 3 年間の事業予算額や受講者数は、ともに概ね横ばい状態である。受講者数については、大学・短大の制度でやや増加傾向、自治体の制度で減少傾向がみられる。

### (2) 制度発足時の状況

- ・人材認証制度を始める契機は、受講者や現場の要請というよりも、継続的な事業運営のため、あるいは社会的な必要性を考慮してといった、供給サイドの意図による場合が多い。
- ・現在実施されている人材認証制度は、まったく新規に発足したものが多い。
- ・人材認証制度の発足に当たっては、現場の実践者や学識経験者、行政などから意見聴取が行われており、特に、大学・短大では、現場の実践者からの意見聴取が活発に行われている。
- ・また、国内の類似制度もある程度参考にされているが、そのような周辺情報を特に参考にせず、制度を発足させたケースも少なくない。
- ・上記の意見聴取や参考情報の中でもっとも役に立ったものについての回答は多様で、際だったものは特に見当たらない。
- ・意見聴取や参考情報収集の実施割合に比べて、その有用度の評価はポイントが低い。
- ・人材認証制度を発足させるに当たって多くが苦労したのは、講座やカリキュラムの編成である。大学・短大では事務局要員の確保にも苦労している。

### (3) 制度の運営

- ・人材認証制度の半数は単独事業として行われており、専従のスタッフも数人程度といったケースが大半を占める。
- ・講座やカリキュラムは、自機関に所属する職員が協議して作成しているケースが多く、大学・短大ではその傾向が特に強い。自治体・教育委員会では外注しているケースも少



なくない。

- ・受講者ニーズを把握するために、受講経験者に対する意見聴取が行われることが多いが、大学・短大では類似制度の情報からニーズを探ることも行われている。今後、注力すべきことについても受講経験者への意見聴取が挙げられる。
- ・実施している広報活動の手段は多様であり、主力とする方法は実施機関ごとに異なっている。今後注力すべき手段についても、現状と同様の傾向にある。
- ・人材認証の受講者の個人負担額は、無料が半数を占める。

#### (4) 人材の認証とマッチング活動

- ・全体では、受講状況（出席、レポートなど）を基に認証を与えるケースが半数を超えている。ただし、大学・短大では、半数近くが修了試験を実施し、成績による判定を行っている。
- ・認証人材の他機関への紹介は、全体では、実施しているのが 1/3 程度であるが、教育委員会が実施する制度では半数がこれを行っている。紹介先は、学校、社会教育施設などである。
- ・他機関への紹介を行っている制度では、6 割近くでマッチング業務を行う専門のコーディネーター、あるいはその役割を果たすスタッフを配置している。
- ・教育委員会が実施する制度では、受講者が活動の場の紹介を希望する割合が比較的多い。

#### (5) 教育プログラムの講師

- ・人材認証制度の講義や実習等は、自機関の職員が担当する場合と、外部の人材が講師を担当する場合が同程度である。大学・短大の制度では、自機関の職員が担当するケースがほとんどである。
- ・実施されている人材認証制度の 6 割弱は、講師選定に関して明確な基準を設定していない。大学・短大の制度では、約半数は何らかの講師選定基準を設けている。

### 3. インタビュー調査からみた課題・助言等

#### (1) 制度立上げを推進した要因

- ・「社会調査士」の制度をモデルとして着想された制度がある。ただ、個人負担がかなり高額（数十万円）になるなどの問題点もあり、工夫を加えている。
- ・運営において、キーマンを得られていることが大きかったという例がある。キーマンとのつながりは当該人材認証制度外でつくられており、結果的に当該制度に協力してもらえることとなった。
- ・当初から、大学のプロジェクトとして担当の教員を指名、委員会を作って取り組んだ例がある。学長のリーダーシップも大きかったと考えられている。
- ・地域の活性化に向けては、地域食材の加工度を高め、高付加価値化を図っていく必要があるといった指摘が古くからなされていながら、食品の基礎知識を持った加工人材の不足がネックとなり、なかなか実現には至らなかった。しかし、大学の先生の大きなリーダーシップによって、問題克服がされたというケースがある。構想もその先生が中心となり、それに地域の産学官が協力することで実現している。
- ・従来立ち上げられていた学習の場でのリピーターに、内容をもっと深めて、高度な学習のできる場を提供するというのも一つの動機となっている。
- ・制度の立案が、文部科学省の特色GPへの応募する事がきっかけであった例がある。結果は落選だったが、その後、大学のプロジェクトとして立ち上げることができ、制度発足につながっている。
- ・制度立ち上げのきっかけは、県の教育構想に合致した、国の支援を受ける機会があったことである。
- ・制度立ち上げのきっかけは、全く別個の某調査事業を実施したことであり、これにより産学官連携体制の基礎が整うと共に、関係者の間で食材の高付加価値化の必要性や、担い手育成に向けた取り組みの必要性等についての認識が共有された。これが、その後の円滑な制度発足につながった。
- ・全く別個の某調査事業が終了した後、その事業メンバーを中心に協議会が立ち上げられ、その中で食材の高付加価値化を担う中核人材として、当該人材認証制度が構想された。

#### (2) 受講者を増やしていく方策等

- ・敷居を下げて、受講の門戸を広げている。この柔軟さを持たせたことは良かった。
- ・専門的ないくつかの講座を、特別セミナーとして実施している。毎回内容が異なり、各回のテーマは他のコース修了者に毎回アンケートをおこない、更に深めたい内容を汲み

取っている。

- ・子どもの教育に関連した「子育てサポーターリーダー」や、「読書アドバイザー」等にも、指導者育成や視野拡大を図る目的で参加できるように、門戸を広げている。他の組織や団体とつながりを持つ、格好の機会となっている。
- ・募集対象地域を県全域に拡大するにあたり、夜間講義のため2時間を超えるような遠隔地からの受講は難しいため、遠隔地において特別講義という形で、40時間程度の出前講座を計画した。
- ・講師や受講者の口コミによる申請者が多く、約半数にもなっている。
- ・人材認証制度の立上げにおいては、受講者を集める方策、受講を続けてもらう方策も考えておくことが必要と思う。

### (3) 適性ある受講者を選定する仕組み等

- ・募集はまず、「ボランティアスタッフ」として公募し、業務や研修会等を通して人材の育成をする。当該人材認証は、このボランティアスタッフの中から要件を満たす人物に対して、認定をおこなうこととしている。
- ・応募者には、「職場および地域等において受講したことを活用できる者」という条件をつけている。また、受講のためには推薦者を必要とし、推薦者が参加資格を満たしていることを保証することとしている。
- ・募集については、一般広報をしておらず、何らかの形で子どもを育む活動に携わったPTA役員や子ども会の指導者等、今後活躍が期待される方を、市町教育委員会が推薦する方法を原則としている。
- ・受講者の中には、受講を始めると、座学だけでなく現場実習等も交えてより深めていきたいという欲求が出て、上位のコースへ移る者も少なくない。
- ・当該人材認証制度で育成される能力の性格上、講習会修了後に現場での実践を重ねてスキルアップしていくことが期待される。しかし実際には、実践の機会が十分得られない、あるいは実践がごく狭い範囲に固定されるようなことも少なくないことから、講座修了者のステップアップ研修を計画している。
- ・初めての受講者の募集については、一般的な広報よりも、人と人のつながりを基にして宣伝する方が効果大きい。
- ・受講者をより広く一般に求めると、指導力やコミュニケーション能力など性格・人格面の適性も含めて質を考えねばならない。
- ・当該人材認証制度は大学院レベルであり、それに関連して設けられている学部生の自主活動としての仕組みの一部を、学部の副専攻に組み込み、成績として残るように仕組みを変え、学部生時代から大学院レベルにつなげていくこととした。
- ・単独の人材認証制度を見直して、本学学生向けのAコースは大学院の副専攻の形で、一

般公募の社会人向けのBコースは、面接と書類で適格を審査した後、科目等履修生として育成することとした。

#### (4) 修了者の同窓会の注目される側面

- ・「滋賀大学 環境学習支援士会」というOB会ができており、この会の活動を通して、当該人材認証制度修了者の活動の場が提供されてきている。
- ・講座修了生の支援活動として、OB会組織である「土佐FBC倶楽部」を設立している。定期の交流会を開催し、会員相互の情報交換と試食・試飲会等を行っており、それが新商品の開発や新販路の開拓につながっている。
- ・講座の同窓会組織である「環人会」ができ、さらにこの同窓会の有志が核となってNPO法人を立ち上げている。コミュニティ・アーキテクトとしての仕事の発掘や、様々な才能を持った方たちが、業務を補完し合うといったことなどが期待されている。
- ・講座修了者で構成する、「『協育』アドバイザーネット」という組織が立ち上がっており、修了者同士の情報交換や勉強会で自らのコーディネート能力・アドバイザー能力の向上を図っている。また、その能力を生かした「協育」に関するモデル事業や、戦略的なプロジェクト活動、新たなコーディネーター養成を目指したプログラム開発などを行っている。
- ・講座の中には、受講者間および受講者と講師との間で、現場担当者レベルの異業種交流が生じている人材認証制度がある。これが出発点となって、講座修了後も互いの交流が続き、自己の職場のみの活動よりは幾分か場に広がりが出てきている。

#### (5) 修了者を活動の場につなげる方策

- ・予め登録した団体に対して、認証取得者を紹介して、体験参加する場を設定する仕組みをもつ制度がある。パスポートシステムと称し、パスポートに押されるスタンプにより活動の記録を保存でき、次の活動につなげることができる。
- ・実習の役割は、受講者が地域で活動するためのノウハウを身につけるだけでなく、地域の環境関係の機関に入り込んでつながりを作っていくことでもあり、実際に学びを生かす際に重要である。
- ・フィールドワークにあたり、受講者がやってみたいと思う事柄に合致したヒアリング先等を選定し、そのヒアリング結果を踏まえて、自分の企画を立案させる人材認証制度がある。これにより、講座修了後に企画を実践に移しやすくなっている。修了者の2割程度は、フィールドワーク先の団体が活動場所となったり、新団体を立ち上げたりしている。
- ・地域コーディネーターに関する認証制度で、現在は、関連組織や団体間をつなぎ結びつ

ける役割を主にしているが、将来的には、学校・家庭・地域の全体が連携を図れる活動へと発展していくよう、ネットワークの構築の検討を予定しているものがある。

- ・活動の場を作り維持するには、修了者の中にリーダーが必要であると思われる。育成過程で「リーダーの育成を意識すること」も必要かもしれない。
- ・受講の中で作られていくネットワークが、修了後の活動の場を得ることにつながるケースがあるのではないかと考えている。
- ・活動の場が広がらない理由に、称号の認知や有用性が浸透していないことがある。
- ・活動の場に見通しを立てる前に制度を立ち上げると、制度が動き出してから軌道修正することは難しくなる。これから制度立上げをする機関等は、この点をよく認識しておくべきと思う。

#### ( 6 ) 制度をより発展させるための要請事項

- ・現在は3年程度を時限とする支援が多いが、新たな活動を立ち上げて軌道に乗ったところで支援が受けられなくなり、活動が停滞・縮小するケースがある。すべての事業というわけではないが、5年から10年程度の長期間にわたり継続する事業支援を行って欲しい。
- ・人材育成については、最低10年は継続すべき。10年あればOB層も厚くなって、社会的に意味が出る。
- ・人材育成も、技術開発分野の「研究 - 開発 - 販売」ようにステージに分けて支援されることを提案する。
- ・本制度で身に付く力は表現が難しい。新たに評価軸を創っていく必要がある。
- ・事業仕訳の時の評価指標に、「就労した人」の数が挙げられていたが、NPOやボランティアに携わる人は「就労」とはならず、評価の対象外となってしまう。新たにボランティアに参加するなどの、地域への貢献度はあることから、評価方法の検討が必要である。
- ・ある一定のカリキュラムが決まっていると、初めて実施するときは有益である。全国的な広がりのためには、基本的な部分が共通であることが重要である。
- ・文部科学省主導の「認証モデル」を策定できれば、各自治体で実施する様々な認証の認知度が高まるのではないかと考える。
- ・講師を無料派遣するサービスがあれば、どうしても適任者が見つからないような場合に活用が可能である。この場合、講師に対する評価情報もあるとよい。
- ・「子育て」に関連する認証制度では、「子育て」というくくりが大きく範囲が広いので、省庁間でオーバーラップするところが多い。

#### ( 7 ) 制度運営上の直近の課題

- ・子育て支援に関する講座修了者には、意欲の高い人が多い。また、当該市町には核家族が多く、一時的預かりや子育て相談に関するニーズも多いと思われる。しかし、マッチングができていない。
- ・今年度で本事業を終了するに当たり、修了者の交流や研鑽の場を維持するための核となるメンバーが決まっていない（今まではプログラム推進室が、その役割を担っていた）。
- ・県として、講座修了者や認定者のその後の活躍状況を追跡調査できていないという課題がある。
- ・実習を含む制度の課題として、実習先を確保する（受け皿となる先を増やす）ことがある。
- ・実習を含む制度で希望者が増える中で、定員は実習受け入れ可能人員とせざるを得なくなっている
- ・実験や実習を含むコースの定員は、現場実践先や実験技術施設の受け入れキャパシティで決まる。

#### （８）制度の円滑な運営のための助言

- ・大学教員の協力を含む制度では、自大学の教員に対する何らかのインセンティブも考えておくこと。
- ・修了者は認定取得により、地域コーディネーターとしての立場が明らかになり、円滑な活動推進ができる反面、「県認定」という肩書等がつくことにより、過度に実力を期待されてしまうことがある。
- ・良質の修了者を輩出できれば、口コミによる活動の場の拡大も期待できる。
- ・コーディネート活動は、単にニーズとシーズを結びつければよいというものではなく、現場が気付いていないニーズにまで踏み込んでマッチングさせる必要がある。
- ・運営資金について、講師の費用は受講者で按分（個々の講義ではなく、各講義を含めた全体で按分）し、その他の費用は制度主宰者が賄っている例がある。カルチャーセンターよりかなり安く、ベストか否かは分からないが良い方法である。
- ・認証取得者には、大学図書館を利用できるメリットを与えている。育成分野が教育支援人材であるので、学習を支援するため図書館を自由に利用できるようにした。
- ・「滋賀大学 環境学習支援士会」という同窓会に対して、学内で活動用の部屋を提供している。活動は活発である。
- ・既認定者は、女性が半分以上で主婦が多く、男性は退職者が多い。実践活動が、平日の日中が中心になるためと思われる。
- ・制度発足に先立って、延べ 2 万人が参加する講座を実施して、その中から帰納的にニーズを吸い上げた。
- ・講師の確保については、近隣の大学の協力も得ている。

- ・講師は大学の教員が担っており、このことが教育の質保証につながっている。
- ・大学における認証制度で、正規の学生と同様に指導教員からの評価を受ける仕組みとすることで、大学が評価機関となり社会的信頼性を高められている。
- ・認証者を受け入れ先に積極的に紹介するに当たっては、求められる人材として独り立ちできるかどうかの見極めが必要となり、また、自治体などが紹介すればそれなりの責任も出るといった問題がある。
- ・人材育成の場合は10年続けたいが、続けられない場合でも、修了生同士をつなぎとめる何らかの方策を考えておきたい。
- ・事業立ち上げに当たっては、事業の必要性の確認と目的をはっきりしておくとうまくいく。
- ・計画段階で「自己完結的な仕組みにこだわらないこと」「地域とネットワークを結ぶことを基本とすること(地域とともに人材を育てる姿勢を大切にする)」「人材を活かすのは地域であることを忘れないこと(資格等の地域での認知度を高める工夫が必要)」に注意すること。
- ・認証制度を、大学が単体で実施し続けるのは難しいことも多い。大学間のネットワークを活用して、複数の機関が協力して事業を担うことも重要である。
- ・制度立上げに当たっては、文脈に沿って理念があり、文脈に沿ってぶれないように次々とステップアップを考えること、自らの理念から外れないことが大切である。
- ・大学における人材育成は、社会の求める人材を輩出するだけでなく、修了者のネットワーク等を活用していかに教育研究にフィードバックさせていくかも考える必要がある。

#### (9) 制度発足のきっかけについて

人材認証制度を始めるきっかけとして、「認証を行うことが、継続した事業運営を行うために有効であると考えたため」「認証を行うことが、社会的な要請であると考えたため」とする回答が多かった。(アンケート調査 問8：人材認証制度を始めるきっかけ)

これらは、発足を後押しする大きな要因になったと考えられるが、未実施機関に同様の状況が発生したとしても、必ずしも実施に向けて動き出すとは考えにくい。

「関係者を実施に向けて動き出させるもの」は、「制度の主要な事柄に目途がつく」ということではないかと推測される。

「制度の主要な事柄」は次の3つであると考えられる。

- (1) ニーズに合致した育成すべき人材像
- (2) 資金の調達
- (3) 求心力のあるキーマンまたは実施部隊

制度発足に関わっていく人々が、これらの事柄について目途が立ったという感触があれば、自ずと発足に向けて心が動くものと思われる。(インタビュー要旨：発足の経緯欄参照)

(1)～(3)で注意すべき点は、関係者間で当該ニーズに対する理解と確認が、十分にでき

ていることが前提となる。また、資金の調達においては、調達するタイミングが大切となる。求心力に関しては、人を引き付け、協力してやっていこうと思わせる力を持つ人やチームでなくてはならない。

制度発足の推進支援は、この3つの視点で計画されるべきと考える。

#### (10) ニーズの把握について

制度発足に当たってのニーズ把握は、中長期的にも変わらないと見られる根源的なニーズが望ましく、かつ、内容が制度発足の関係者間で十分な確認がされていることが大切であることを示唆するものがある（高知大学：土佐FBCインタビュー記録参照）。

他方、単発的な講座のテーマ選定であれば、受講予定者の希望をニーズと捉えて差し支えないことを示唆するものもある（滋賀県：淡海子育てマイスターインタビュー記録中の「特別セミナー」部分参照）。

本調査で確認できたのは、これら2件の対極的なデータのみであるが、「何のためのニーズ把握であるか」を十分に見極めていないと、ニーズ把握の効果は期待できないというべきである。



## 考察

### ・【人材認証制度を継続的に運営していく】

このための課題は、マッチングの仕組みの整備と活躍の場の拡大である。現状では、教育委員会や自治体の実施する制度において重視する傾向が強い。

### ・【外部からの支援に期待する】

これに関する項目は、「今後の課題」(アンケート調査 : 問 31)としてあげられた項目と類似するが、講師の確保および活躍の場の拡大を除いては、支援への期待度はそれほど高くない。

### ・【連携して効果上げる方法を考える】

大学・短大、教育委員会、自治体など人材認証制度を実施・運営している機関は多様であり、得意分野もさまざまである。大学・短大の制度では、豊富な講師のプール(アンケート調査 : 問 27)を活用して規模の大きな活動を実施すること(アンケート調査 : 問 5)が可能である反面、認証後の活躍の場を提供することはあまりおこなっていない。(アンケート調査 : 問 23)。但し、大学・短大が持つ制度の中には、キャリア形成を重視しており、そもそも活動の場の提供を想定していないケースもあると見られる。

一方、教育委員会や自治体の制度では、講師を他の機関に依頼する(アンケート調査 : 問 27)など、手配には苦労している様子がうかがえるが、認証後の活躍の場の紹介は熱心に行っている(アンケート調査 : 問 23)。また、受講者も修了後の活動に目的意識を持った方が多い(アンケート調査 : 問 26)。

養成 - 認証 - 活動という流れを、特定の機関が一括して受け持つ方法も考えられるが、各機関の得意分野を組み合わせることにより、連携して効果上げる仕組みについても検討する必要があるだろう。また、こうした連携が円滑に行われるためには、各機関の得意分野や課題を的確に把握しつつ、ネットワーク化を図るといふ、中間支援を行うことのできる組織の活躍も期待される。

### ・【収益性を重視する】

講習料や認証料などの事業収入を、事業費に還元しているケースがある(アンケート調査 : 問 5-1)が、安定的で継続的な事業運営を図るためには、事業として成立する可能性を検討し、収益を生み出す仕組みを考え出す(インタビュー調査 : NPO 法人東京学芸大こども未来研究所)ことが必要である。東京学芸大学の例では、人材認証制度に参加を希望する大学等を会員として組織して、その会費収入で事業経営を行うことを目指している。

この例のように、必ずしも受講者に負担を求めることだけではなく、認証後に活動を行う現場などに協力を呼びかけるなど、認証者と被認証者以外の関係者をも巻き込んだ協力体制を築く検討をする必要があるだろう。

・【実践者に体系的な学習機会を与える】

ボランティア活動を行う実践者たちは、経験的に知識を身につけていても、活動内容について体系的に学習した経験がなく、悩みながら活動を行っている（インタビュー調査：NPO 法人東京学芸大こども未来研究所）人も多いという。

このため、実践者に必要な知識を再教育する仕組みについても、検討する必要があるのではないだろうか。対象者が現場の実践者であれば、活躍の場を提供するための努力は最小で済むであろうし、受講者に関するデータベースを構築することで、現場からのニーズに応じた実践者の再配置にも利用できる。

・【講座・カリキュラムに関する情報を共有する】

既存の人材認証制度において、それらが発足した際にもっとも苦労したのは、講座やカリキュラムの編成である（アンケート調査：問 12）。また、今後の課題においても、講座・カリキュラム編成などの教育内容の充実が、上位に挙げられている（アンケート調査：問 30）。

このため、人材認証制度の教育内容に関する情報の共有化が望まれる。各人材認証制度は、それぞれの地域のニーズに即した教育内容を備えていると考えられるが、他機関の情報を参考にできることも多いはずである。

人材認証制度を実施する機関を束ねるような、緩やかなコンソーシアムにより、教育内容をはじめとして講師情報、活躍の場の情報などが共有できるようなことも考えられる。

・【人材認証の意味や価値を周知する】

人材認証制度を始める契機は、受講者や現場の要請というよりも、継続的な事業運営のためあるいは社会的な必要性を考慮して、といったような、事業者サイドの意図による場合が多い（アンケート調査：問 8）。ボランティア活動等の実践者や、実践の現場からの要請ではないため、結果として認証を受けた人材が、活動の場への紹介を希望する割合は多くない（アンケート調査：問 26）。受講者の一部はすでに実践者であり、紹介の必要はないというケースもありえるが、事業実施者が他機関に人材を紹介することもあまり行われていない（アンケート調査：問 23）。

このため行政等が中心となり、認証後の人材に広く社会の現場で活躍してもらうために、事業実施者に対しても受講希望者に対しても、人材を認証することの意味や価値について周知することも有効であると考えられる。特に、現状の人材認証制度は、新たに

発足させたものが圧倒的に多い(アンケート調査 : 問9)ので、制度発足に際しての情報提供を行うことが有効である。

・【人材需給のミスマッチを避ける工夫を行う】

人材需給のミスマッチを避けるために、認証後の人材と活動現場を、いわゆる「お見合い」のような形の一日体験を通じて組み合わせる仕組みを設けている制度(インタビュー調査: NPO 法人東京学芸大こども未来研究所)もある。

適材を適所に配置するためには、上記の「お見合い」の仕組みのほかにも、講座のカリキュラムの中で実践現場の経験を積ませるなど、大学生のインターンシップ制度のような、需給のミスマッチを極力減らすための工夫が必要である。

・【認証者のネットワーク活動を支援する】

認証後に受講者がネットワークを構築して、情報交換や相互協力を行うケースが多くみられる(インタビュー調査: 千曲市、滋賀大学、滋賀県立大学、大分大学、高知大学など)。中には、NPO 化を目指して、自分たちの後継者の育成や独自の活動を進めている事例(インタビュー調査: 大分大学)もある。これらのネットワークの多くは、同窓会として自然発生的に結成されており、人材認証制度の実施者がその結成を誘導したものではない。

制度の修了者が協力してレベルアップを図り、自立的に活動を続ける場としてネットワークを有効に活用している状況からみて、これらのネットワーク活動を別途支援する仕組みを考える必要がある。

資料編

1. 調査票

(1) 人材認証制度に関する調査

## 人材認証制度に関する調査

文部科学省生涯学習政策局

調査実施機関：財団法人 未来工学研究所

1. この調査は、自治体や大学等が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活動形態を人材認証制度と位置づけ、その現状を把握することで、今後、教育支援活動等を行う人材の質保証の在り方や国の果たすべき役割等について検討を行うための基礎資料を得ることを目的として、文部科学省が実施するものです（実査は(財)未来工学研究所に委託）。
2. 調査の結果は統計的に処理し、個別の回答内容を許可なく公開することはありません。また、回答者の個人情報厳重に管理し、本調査の目的以外に使うことはありません。
3. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて**1月20日(木)**までにご投函くださるようお願いいたします。
4. 調査票の質問内容について不明な点がございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。

<お問い合わせ先>

財団法人 未来工学研究所

〒135-8473 東京都江東区深川2-6-11 富岡橋ビル4F

Tel 03-5245-1015(代) Fax 03-5245-1062

E-mail ninsyo@iftech.or.jp

担当：菊田 隆 小松 正和

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、支援士、学習士、コーディネーター、マイスター等の称号・呼称の発行のほか、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。

問1 貴機関では人材認証制度を実施・運営していますか？

1. 実施・運営している（他機関との共同実施・運営を含む） 問1-1へ
2. 実施・運営していない（他機関への協賛・後援を含む） 問1-2へ

問1-1 何種類の人材認証制度を実施・運営していますか？

種類

複数の制度を実施・運営している場合は、必要部数調査票のコピーをとって、問2以下にご回答ください。また、必要な場合は、上記お問い合わせ先にE-mailで電子ファイル(MS-WORD)をご請求ください。

**【人材認証制度を実施・運営している方にお伺いします】**

問2 制度の名称

具体的にご記入ください

問3 制度が人材認証を行う分野（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 教育支援(学校)
2. 教育支援(学校以外)
3. 職業技能
4. 保育・福祉
5. スポーツ
6. 観光・文化
7. 国際交流
8. 環境保全
9. 防災・防犯
10. 特に分野を限定していない
11. その他（具体的に ）

問4 人材認証に必要な条件（当てはまるものをいくつでも選んでください。また、時間が定められている場合は数字をご記入ください。）

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

問5 制度の運営（当てはまるものを一つだけ選んでください）

1. 単独の事業
2. 他の機関との共同の事業

問6 制度の開始年度

西暦  年度から開始

問7 制度の主な対象者（当てはまるものをいくつでも選んでください）

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

問8 2009年度の認証者数（2010年度発足の事業の場合は、現在までの認証者数）

問9 認証を受けた方の活躍が期待されるのはどのような現場でしょうか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

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

問10 人材の現場への紹介や現場からの要請の受託等、認証を受けた方への活躍の場を提供するマッチング事業を実施していますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

1. 活躍の場を提供する事業を積極的に行っている
2. 活躍の場を提供する事業を必要に応じて行っている
3. 活躍の場を提供する事業をほとんど行っていない
4. 活躍の場を提供する事業をまったく行っていない

問11 今後、認証制度によって強化すべきなのはどのような分野の人材ですか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 学校の正規授業を支援する人材
2. 学校の授業以外の取組（放課後の活動等）を支援する人材
3. 社会教育施設の取組を支援する人材（例：博物館の解説ボランティア等）
4. 企業において社会貢献事業に取り組む人材
5. NPOの経営能力等を有した人材
6. ボランティア等の希望者と現場との間をマッチングする人材
7. 職業技能を有した人材
8. 特に強化すべき分野は見あたらない
9. その他（具体的に

人材認証制度を実施・運営している方への質問は以上で終わりです。  
末尾のご回答者についての記入欄にお進みください。

**【人材認証制度を実施・運営していない、あるいは支援している方にお伺いします】**

問12 他の機関が実施している認証制度への協力（協賛、後援など）の経験はありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

1. ある 問12 - 1にお進みください
2. ない 問13にお進みください

問12 - 1 経験があるのはどのような協力の形態ですか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 資金補助
2. 講師等の派遣
3. 協賛・後援・名義
4. 施設・設備貸出
5. その他（具体的に

問13 これまでの、貴機関における人材認証制度への取り組みはどのような状況ですか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

1. 過去に実施・運営していたが、現在中止している
2. 過去に実施・運営について検討したことがあるが、実現には至らなかった
3. 現在、実施・運営について検討している
4. これまで、実施・運営について検討したことはない

問14 今後、認証制度が必要なのはどのような分野の人材だと思いますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 学校の正規授業を支援する人材
2. 学校の授業以外の取組（放課後の活動等）を支援する人材
3. 社会教育施設の取組を支援する人材（例：博物館の解説ボランティア等）
4. 企業において社会貢献事業に取り組む人材
5. NPOの経営能力等を有した人材
6. ボランティア等の希望者と現場との間をマッチングする人材
7. 職業技能を有した人材
8. 特に強化すべき人材は見あたらない
9. その他（具体的に \_\_\_\_\_）

**【回答者について】**

|           |  |
|-----------|--|
| ご所属       |  |
| 部署<br>お役職 |  |
| お名前       |  |
| 電話        |  |
| E-mail    |  |

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

( 2 ) 人材認証制度の実態に関する調査 ( A 票 )

## 人材認証制度の実態に関する調査( A 票)

文部科学省生涯学習政策局

調査実施機関：財団法人 未来工学研究所

- 1 . この調査は、自治体や大学等が実施する人材認証制度の実態を把握することで、今後、教育支援活動等を行う人材の質保証の在り方や国の果たすべき役割等について検討を行うための基礎資料を得ることを目的として、文部科学省が実施するものです（実査は(財)未来工学研究所に委託）。
- 2 . 調査の結果は統計的に処理し、回答者の許可なく、個別の回答内容で回答者が特定されるような公開をすることはありません。また、回答者の個人情報には厳重に管理し、本調査の目的以外に使うことはありません。
- 3 . ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて**3月14日(月)**までにご投函くださるようお願いいたします。なお、人材認証制度に関するパンフレット等がございましたら、同封していただければ幸いです。
- 4 . 調査票の質問内容について不明な点がございましたら、未来工学研究所の担当者までお問い合わせください。

< 調査主体 >

文部科学省 生涯学習政策局生涯学習推進課

課長補佐 平山 大

係長 牧野 浩司

Tel 03-5253-4111(内線 3461)

< お問い合わせ先 >

財団法人 未来工学研究所

〒135-8473 東京都江東区深川 2 - 6 - 1 1 富岡橋ビル 4 F

Tel 03-5245-1015(代) Fax 03-5245-1062

E-mail ninsyo@iftech.or.jp

担当：菊田 隆 小松 正和

|           |  |
|-----------|--|
| ご所属       |  |
| 部署<br>お役職 |  |
| お名前       |  |
| 電話        |  |
| E-mail    |  |



本調査は、本年1月に実施した文部科学省の「人材認証制度に関する調査」でご回答いただきました『人材認証制度』について、詳しくお尋ねするものです。特に指定がない限り、以下の設問には、1月の調査でご回答いただいた『人材認証制度』についてお答えください。

なお、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、支援士、学習士、コーディネーター、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。

### 人材認証制度の目的やねらいについてお尋ねします

(注) 以下、講座受講を経ることなく、活動履歴のみで人材を認証する制度については、「受講者」を「活動者」等と適宜、読み替えてご回答ください。

問1 制度の名称をご記入ください

別添の依頼状に記載した制度名称をご記入ください

問2 どのような方法で人材の認証を行っていますか？(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 講座受講による修了証の交付
2. 講座受講による称号・呼称の付与
3. 講座受講による修了証の交付と称号・呼称の付与の両方
4. その他(具体的に )

問3 人材認証制度の中に複数の段階がありますか？(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. ある(上位資格など)
2. ない

問4 人材認証を行うための教育プログラムでは、座学(講義)と実践(実習や演習)はどのような割合になっていますか？修了までに必要とする時間数の割合でお答えください(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 座学のみ
2. 座学が半分以上
3. 座学と実践が概ね半々
4. 実践が半分以上
5. 実践のみ
6. その他(具体的に )

問5 人材認証制度を運営するための、平成21年度の事業予算額はいくらでしょうか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

- 1. 100万円未満
- 2. 100万円～1000万円
- 3. 1000万円～5000万円
- 4. 5000万円～1億円
- 5. 1億円以上

問5 - 1 事業予算のうち、その資金はどこから提供されていますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

- 1. 行政（国・自治体）
- 2. 大学の経営・管理部門
- 3. 講習料・人材認証料
- 4. 活動現場への紹介手数料
- 5. 企業・団体等からの寄付金
- 6. その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）

問6 ここ数年間（3年程度）を考えると、事業予算額はどのような傾向にありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

- 1. 増加している 問6 - 1にお答えください
- 2. 変わらない
- 3. 減少している 問6 - 1にお答えください
- 4. わからない（事業期間が3年に満たない）

問6 - 1 平成19年度を100とすると平成21年度の予算はどの程度になりますか？具体的に数値をご記入ください

|   |     |     |     |    |
|---|-----|-----|-----|----|
|   | 百の位 | 十の位 | 一の位 |    |
| 約 |     |     |     | 程度 |

問7 ここ数年間（3年程度）を考えると、人材認証制度の受講者数はどのような傾向にありますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

- 1. 増加している 問7 - 1にお答えください
- 2. 変わらない
- 3. 減少している 問7 - 1にお答えください
- 4. わからない

問7 - 1 平成19年度(単年度)と平成21年度(単年度)の受講者数をご記入ください

平成19年度

人

平成21年度

人

### 人材認証制度の発足の経緯についてお尋ねします

問8 人材認証制度を始めるきっかけはどのようなことですか？(当てはまるものをいくつでも選んでください)

1. 受講者から学習履歴を証明して欲しいとの要望があったため
2. 受講者から学習成果を現場で活用するために認証して欲しいとの要望があったため
3. 活動現場から、一定程度の知識・技術を身につけた受講者を認証して欲しいとの要望があったため
4. 認証を行うことが社会的な要請であると考えたため
5. 認証を行うことが、継続した事業運営を行うために有効であると考えたため
6. その他(具体的に )

問9 制度はどのようにして発足しましたか？(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 以前からあった人材育成、教育などのプログラムに加えて、修了証の交付、称号・呼称の付与などの仕組みを追加して人材認証制度を発足した
2. 以前からあった人材育成、教育などのプログラムを基に、それらの実施内容を見直して人材認証制度を発足した
3. まったく新規に人材認証制度を発足した
4. その他(具体的に )

問10 制度を発足させるに当たって、情報収集をどのように実施しましたか？(当てはまるものをいくつでも選んでください)

1. 学識経験者からの意見聴取(ヒアリング・アンケート調査等)
2. 現場実践者からの意見聴取(ヒアリング・アンケート調査等)
3. 受講対象者からの意見聴取(ヒアリング・アンケート調査等)
4. 行政からの意見聴取(ヒアリング・アンケート調査等)
5. その他(具体的に )
6. 不明

問10-1 また、制度を発足させるに当たって、参考にしたのはどういった情報ですか（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 国内の類似制度（認証する分野が同じもの）に関する情報収集
2. 国内の類似制度（組織形態が同じもの）に関する情報収集
3. 海外の類似制度（認証する分野が同じもの）に関する情報収集
4. 海外の類似制度（組織形態が同じもの）に関する情報収集
5. 特に参考にしたものはない
6. その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）

問11 問10及び問10-1の情報収集の中で、制度の発足にもっとも役に立ったのはどの項目ですか？（当てはまるものを一つだけ選んで枠の中に番号を記入してください）

回答欄(問10の選択肢番号)

回答欄(問10-1の選択肢番号)

問12 人材認証制度を発足させるに当たって、苦労したのはどのような点ですか？（当てはまるものの中から、上位3つを選んでください）

1. 事務局への人員の配置
2. 講座・カリキュラムの編成
3. 講師の確保
4. 施設・設備の確保
5. 対象者への周知
6. 受講者のモチベーション維持の方策
7. 現場とのマッチングの方策
8. その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）
9. わからない
10. 特になし

## 人材認証制度の運営方法についてお尋ねします

問 1 3 実施中の人材認証制度の運営に関与している組織は、貴機関を含めて何機関ありますか?単独事業の場合は合計欄に「1」とご記入ください。他機関との共同事業の場合は、回答欄にそれぞれの機関数と合計機関数をご記入ください

|            |                                      |    |
|------------|--------------------------------------|----|
| 実施         | <input type="text" value="1 (貴機関)"/> | 機関 |
| 共同実施       | <input type="text"/>                 | 機関 |
| 協力(協賛・後援等) | <input type="text"/>                 | 機関 |
| 合計         | <input type="text"/>                 | 機関 |

問 1 4 人材認証制度の事業運営に携わっている貴機関の職員は何人ですか?

|            |                      |   |
|------------|----------------------|---|
| フルタイムのスタッフ | <input type="text"/> | 人 |
| パートタイムの支援者 | <input type="text"/> | 人 |

問 1 5 講座の編成やカリキュラムの作成はどのようにして行われていますか? (当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 自機関に所属する者が協議して作成している
2. 自機関に所属する者が活動現場の意見を参考にしながら作成している
3. 自機関に所属する者が外部有識者(活動現場以外の者)の意見を参考にしながら作成している
4. 自機関に所属する者と外部の者の両方の意見を聞いて作成している(委員会形式)
5. 外部の専門家に委託している
6. その他(具体的に )

問16 修了証の交付や称号・呼称の付与に関する、受講者のニーズを継続してどのように把握していますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 受講経験者を対象にしたアンケート調査や意見交換
2. 受講未経験者を対象にしたアンケート調査や意見交換
3. 他機関の類似制度に関する情報収集
4. 他機関の類似制度の担当者との直接的な情報交換
5. 行政等が実施する各種調査結果
6. その他（具体的に \_\_\_\_\_）
7. 継続してニーズを把握する活動は実施していない

問17 修了証の交付や称号・呼称の付与に関する、受講者のニーズをこれまで以上に確実に把握するために、今後、力を入れて実施すべきなのはどのような方法ですか？（当てはまるものを上位3つまで選んでください）

1. 受講経験者を対象にしたアンケート調査や意見交換
2. 受講未経験者を対象にしたアンケート調査や意見交換
3. 他機関の類似制度に関する情報収集
4. 他機関の類似制度の担当者との直接的な情報交換
5. 行政等が実施する各種調査結果
6. その他（具体的に \_\_\_\_\_）
7. 力を入れるべき方法は特にない

問18 人材認証制度の目的や仕組み、応募方法など、対象者に対する広報活動はどのような方法で実施していますか？（当てはまるものをいくつでも選んでください）

1. 新聞・雑誌の記事
2. 新聞・雑誌の広告
3. 機関誌・広報誌などの刊行物
4. ダイレクト・メール
5. ポスターやチラシ
6. 機関のホームページ
7. 機関のメールマガジン
8. その他（ \_\_\_\_\_）
9. 広報活動は特に実施していない

問19 人材認証制度の目的や仕組み、応募方法など、対象者に対する広報活動をこれまで以上に効果的に行うために、今後、力を入れて実施すべきなのはどのような方法ですか？(当てはまるものを上位3つまで選んでください)

1. 新聞・雑誌の記事
2. 新聞・雑誌の広告
3. 機関誌・広報誌などの刊行物
4. ダイレクト・メール
5. ポスターやチラシ
6. 機関のホームページ
7. 機関のメールマガジン
8. その他( )
9. 力を入れるべき方法は特にない

問20 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

|  |   |
|--|---|
|  | 円 |
|--|---|

問21 人材認証制度が当初の目的や方針に適った活動になっているかどうかについて、どのような方法で点検を行っていますか？(当てはまるものをいくつでも選んでください)

1. 機関内部の職員による定期的な自己点検・評価
2. 活動現場からの外部点検・評価
3. 外部の有識者(活動現場以外)による外部点検・評価
4. その他(具体的に )
5. 点検は特に実施していない

### 人材認証と活動の場の提供についてお尋ねします

問2 2 教育プログラムを修了した受講者に、どのような方針で認証（修了証の交付、称号・呼称など）を与えていますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

1. 修了試験を実施し、成績による判定を行い認証を与えている
2. 修了試験は実施するが、成績による判定は行わずに認証を与えている
3. 修了試験は実施せずに、受講状況（出席回数等）で認証を与えている
4. その他（ ）

問2 3 認証を受けた人材が活動するために、他の機関への紹介を行っていますか？（当てはまるものを一つだけ選んでください）

1. 行っている 問2 3 - 以降にお答えください
2. 行っていない 問2 6にお答えください。

問2 3 - どのような機関へ認証した人材を紹介していますか？（当てはまるもの上位3つを選んでください）

1. 学校
2. 社会教育施設
3. 福祉施設
4. NPO
5. 企業
6. その他（ ）

（第一位）

（第二位）

（第三位）

問2 3 - 過去1年間程度で考えると、問2 3 - で回答した機関への紹介件数は平均で月に何回くらいですか？

（第一位） 月に平均  回程度

（第二位） 月に平均  回程度

（第三位） 月に平均  回程度



問2 4 (問2 3で「1. 行っている」とお答えいただいた方にお尋ねします) 認証を受けた人材と活動の現場を結びつける業務を行ううえで、次の仕組みを設けていますか?(当てはまるものをいくつでも選んでください)

1. 受講者の情報を継続して管理・蓄積できる仕組み
2. 人材の受け入れ側の基本情報を管理・蓄積できる仕組み
3. 活動可能な地域、日時等について、常に最新の情報を入手できる仕組み
4. 定期的にクレームや要望等を吸い上げて、認証人材と活動の現場を結びつける業務に反映させる仕組み
5. その他( )

問2 5 (問2 3で「1. 行っている」とお答えいただいた方にお尋ねします) 認証を受けた人材と活動の現場を結びつける業務を専門に行うコーディネーターを配置していますか?(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 専門のコーディネーターを配置している
2. 専門のコーディネーターは配置していないが、職員が業務の中でその役割を果たしている
3. 専門のコーディネーターは配置していないが、他機関の人材バンク等と連携している
4. 専門のコーディネーターは配置していない
5. その他( )
6. コーディネーターは必要ない

問2 6 認証を受けた人材が、活動の場への紹介を希望する割合はどの程度ですか?(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. ほぼすべての人が希望する
2. 半数以上の人希望する
3. あまり希望する人はいない
4. 希望する人はいない
5. その他( )
6. わからない

## 教育プログラムを担当する講師についてお尋ねします

問27 人材認証のための講義や実習を行う講師は、どのような方が担当されますか？(当てはまるものをいくつでも選んでください)

1. 自機関に所属する者
2. 他機関に所属する者
3. 受講者の活動が期待される現場の関係者
4. 当該人材認証を受けた者
5. その他( )

問28 人材認証のための講義や実習を行う講師を選定するにあたって、実績や経験に関して明確な基準を設定していますか？(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 明確に基準を設定している 問28-1にお答えください
2. だいたいの基準は設定している 問28-1にお答えください
3. あまり明確な基準は設定していない
4. まったく基準を設定していない
5. その他( )

問28-1 どのような基準を設定していますか？具体的にご記入ください

問29 人材認証のための講義や実習を行う講師に対して、講師料を支払っていますか？(当てはまるものを一つだけ選んでください)

1. 支払っている
2. 支払っていない
3. ケースバイケースで一律には決めていない
4. その他( )

## 今後の課題についてお尋ねします

問30 今後、人材認証制度を継続的に運営していくために、重要視すべき課題はどのようなことでしょうか？（当てはまるもののうち、上位3つを選んでください）

1. 運営のための資金の確保
2. 施設・設備の確保
3. 事務局としての担当者・担当部署の充実
4. 人材認証制度に関する広報機能の強化
5. 講座へのニーズ・認証へのニーズの把握
6. 講座・カリキュラム編成など教育内容の充実
7. 講師の確保
8. 認証された人材と活動の場を結びつける仕組みの整備
9. 認証された人材が活動できる場の拡大
10. その他（ ）
11. 特になし

問31 問30の中で、今後、外部からの支援が期待されるのはどの項目ですか？（当てはまるもののうち、上位3つを選んでください）

1. 運営のための資金の確保
2. 施設・設備の確保
3. 事務局としての担当者・担当部署の充実
4. 人材認証制度に関する広報機能の強化
5. 講座へのニーズ・認証へのニーズの把握
6. 講座・カリキュラム編成など教育内容の充実
7. 講師の確保
8. 認証された人材と活動の場を結びつける仕組みの整備
9. 認証された人材が活動できる場の拡大
10. その他（ ）
11. 外部からの支援は特に必要ない

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。  
ご回答いただいた人材認証制度に関するパンフレット等の資料がございましたら、調査票とともにご返送いただければ幸いです。