

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（概要）

1. 調査目的

学習成果の活用を推進するため、人材認証制度（※1）について、活動の場（※2）における人材のニーズを把握するとともに、それを踏まえたマッチング（※3）の仕組みの現状把握及び改善方策の提言を行う。

また、このことにより、人材認証制度の質・信頼性を確保し、活用を推進するための評価・活用システムの構築に当たっての検討を行うための基礎資料を得る。

（※1）人材認証制度・・・本調査研究では、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を網羅的に指す。例えば、自治体や大学等が実施している、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認証制度や講座受講による修了証の交付等を対象に想定しており、原則として法令に根拠のある資格、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まない。

（※2）活動の場・・・認証を受けた人材が、活動する団体や場所

（※3）マッチング・・・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の提供

2. 調査概要

（1）人材認証制度を実施する組織（以下、「認証組織」という。）に対するアンケート

22年度に実施した同旨調査（人材認証制度調査の概観把握が目的）を参考にしつつ、自治体、教育委員会、学校及び公益法人等424組織に対して人材認証制度の実施状況についてアンケート調査を行った。331組織から回答があり、回収率は78%であった。

（2）活動の場・団体に対するアンケート

（1）のアンケートにおいて、認証者の活動の場として回答があった自治体、教育委員会、学校、社会教育施設及び公益法人等100団体に対してアンケート調査を行った。65団体から回答があり、回収率は65%であった。

（3）ヒアリング調査

特色ある認証組織及び活動の場・団体（自治体、教育委員会、大学及び公益法人等21団体）に対して現地にてヒアリングを行った。

3. 主な調査結果

（1）人材認証制度における養成プログラム

自治体が実施する制度は、認証者数が多く、また、所管する施設での活動を前提としたものが多いが、この取組は、ある程度の能力を持った人材を確保するための人材バンクとしての機能を有していると言える。

一方で、大学が実施するプログラムは、受講者数（認証者数）を絞り込みつつ、即戦力として活動できる人材の養成を見据えてフィールドワーク等を盛り込んだ高度なプログラムを実施する傾向がある。

（2）マッチングの実施状況

マッチング事業を行っている認証組織は、全体の35%にとどまったものの、マッチングを行っていない認証組織においても「受講者が既に活動の場・団体を持っている」、「認証組織が自ら活動の場・団体を創出している」といった回答が多かった。

（3）活動の場・団体におけるニーズ

活動の場・団体は、即戦力で活躍できる人材、コミュニケーション力や高い意欲を有する人材を求める傾向にある。

人材認証制度の課題としては、知名度の低さや認証者が有する知識・能力が明確でないことを挙げている。更に、制度に求めるニーズとしては、「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」や「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」を挙げている。

4. 調査結果の考察

調査結果を踏まえ、認証制度の在り方を以下の9つのポイントに整理した。認証組織が、これらのポイントを踏まえた制度を実施することにより、認証者が活動の場に円滑にマッチングされ、ひいては、学習者の学習成果の活用に資することが期待される。

- ①具体的な活動の場を見据えて制度を設計する。（企画段階から出口となる活動の場・団体との連携する又は自組織で活動の場を用意する。）
- ②制度運用の各段階（制度設計、運営体制構築、養成プログラム作成、講習の実施等）において、活動の場・団体のステークホルダーを巻き込む。
- ③それぞれの組織の特色を生かした連携を実施する。例えば、人材養成に強みを持つ大学と受講者の募集や活動の場への送り出しに強みを持つ自治体・教育委員会の連携等。
- ④活動の場・団体が人材に求めるコミュニケーション能力・ファシリテーション能力等の養成を重視する。
- ⑤養成プログラム中においてフィールドワークを推進する。（フィールドワーク先がそのまま活動の場・団体になることがある。）
- ⑥認証者による団体を設立する。（活動の場・団体は、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観点から、認証者個人ではなく、認証者による団体との対応を望む声が多いため、係る団体の存在は、マッチングに有効である。）
- ⑦認証後のスキルアップの機会を提供し、認証者が変化する活動の場のニーズに対応できるようにする。
- ⑧最適な人材を活動の場に配置する仕組みを構築する。（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の作成、最適な認証者を紹介するコーディネーターの配置等）
- ⑨人材認証制度によって活動の中心となるコーディネーター・ファシリテーターを養成する。

加えて、これらのポイントを踏まえ、認証組織が自らの制度の内容をチェックするための評価シートを作成した。

(参考) 人材認証制度の活用に向けた全体像

