

原著

生涯学習指導者登録・活用システムの現状と課題に関する一考察

上條 秀元

要旨

市町村において整備されつつある「生涯学習人材バンク」などの生涯学習指導者登録・活用システムの活性化と一層の普及を図るためには、実態を把握することが求められている。そこで、福岡県と宮崎県の市町村に対して行った調査の結果を分析し、今後の課題を整理した。これにより、人材バンクの設置率は約5割で他のシステムに比べて特に多いこと、人材バンクの今後の設置予定が約4割であること、人材バンク制度が「活用されている」市町村は約5割であることなどの実態が明確になった。また、ボランティアバンク等の関連するシステムとの連携を推進することなどの課題が明確になった。今後は、さらに実態調査を進めて、市町村の実情に応じた自己診断の視点や方法を整理する必要がある。

A Study of the present Situation and Tasks of the 'Lifelong Learning Leader Bank' System

Hidemoto KAMIJO

Abstract

For activate and diffuse the 'lifelong learning leader bank' system at municipalities, it is necessary to research on the actual condition of the system. This paper intends to analyze the findings of survey executed at municipalities in Fukuoka and Miyazaki prefecture, and make clear the problems and tasks of the 'lifelong learning leader bank' system.

Key Words: Leader, Lifelong Learning Leader, 'Lifelong Learning Leader Bank' System

はじめに

近年、多くの自治体で庁内の総合的な推進組織、生涯学習推進協議会、生涯学習審議会、学校教育と社会教育の連携・融合のための組織、生涯学習に関する人材バンクの整備など、生涯学習推進のための体制整備が図られてきた。しかし、せつかく体制を整えても、十分に機能しないという傾向も見られる。その原因は何か、どのようにしたら、活

性化が図られるかを探ることが、重要な課題となっている。

しかし、生涯学習推進体制といっても、その種類は様々であり、また、各々の都道府県や市町村によって態様が異なっている。したがって、個々の推進体制について、実態に即した対応が求められている。そこで、市町村において生涯学習の推進に積極的な役割を果たすことが期待されている生涯学習指導者の登録・活用システムに注目して、研究紀要第

6号の「生涯学習指導者登録・活用システムに関する研究の視点」において先行研究を踏まえて研究の視点を整理し、その中で別図の「生涯学習指導者登録・活用システムの全体構造」を示した¹⁾。その後、東京都立多摩社会教育会館『生涯学習人材バンクの課題と活性化の方策』（2001年5月）において、都内の区市町村における生涯学習人材バンクの実態調査に基づき、「人材バンク事業活性化の視点」として「事業の位置づけを明確にする」など、7項目をあげている²⁾。

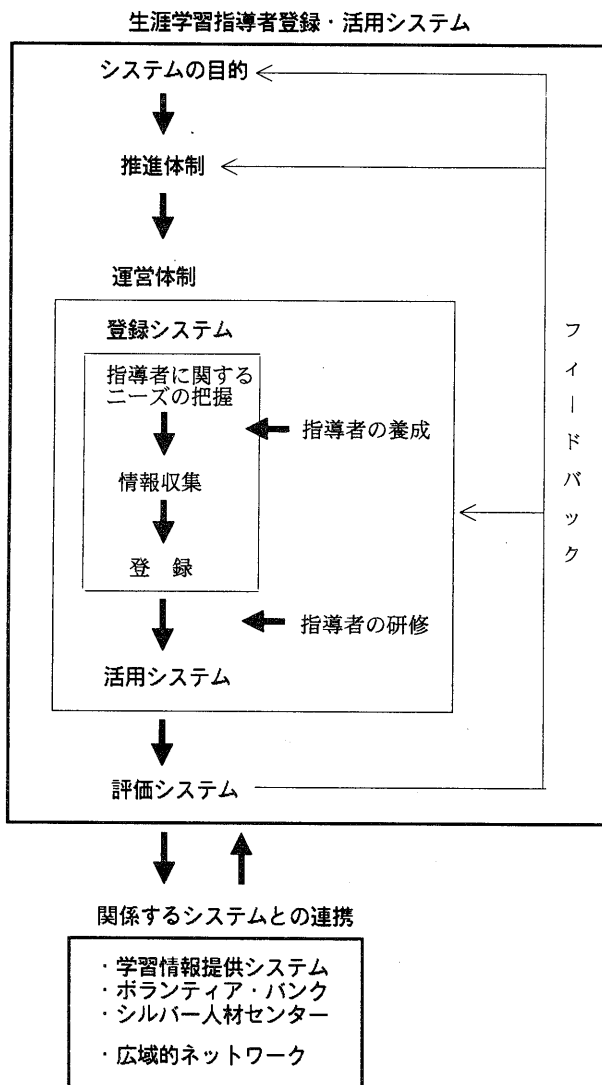
これらの研究成果を踏まえて、昨年実態調査を行った。将来的には、全国的な調査を実施する必要があるが、当面は、一部の地域で実施することとした。調査内容の設計と課題分析にあたっては、主として別図の全体構造及び研究紀要第6号の研究の視点を参考にした。

本稿では、調査に基づいて生涯学習指導者登録・活用システムの現状を分析し、システム活性化のための課題を明確にすることとする。

1 生涯学習指導者登録・活用システムの現状

全国の生涯学習指導者登録・活用システムの現状を把握する手掛かりを得るために、宮崎県と福岡県の市町村を対象として調査を実施した。調査の企画・運営に当たっては、九州女子短期大学の古市勝也教授と共同で行

図1 生涯学習指導者登録・活用システムの全体構造



い、福岡県の調査は古市勝也氏が担当し、宮崎県の調査は上條が担当した。この結果に基づき、本稿では、宮崎県の実態を中心として分析する。

(1) 調査の目的、内容、方法等

ア、調査の目的

市町村における生涯学習指導者の登録・活

生涯学習指導者登録・活用システムの現状と課題に関する一考察

用システムの実態を把握し、システムの改善
・充実を図るための課題を明確にする。

ウ、調査対象

福岡県と宮崎県の全市町村

イ、調査の内容

生涯学習指導者の登録・活用システムの主要な形態である人材バンク、出前講座、学習情報提供システムの各々について、実施状況や課題を調査する。

エ、調査方法

郵送法

オ、調査実施期間

平成14年10月1日～10月31日

カ、調査票の回収状況

回答数114（福岡県79、宮崎県35）、有効回答数114、回収率80.9%

〔付記〕この調査では、生涯学習・社会教育に関する指導者の登録・活用システムを対象とした。したがって、例えば、ボランティアセンターの「ボランティアバンク」や「シルパー人材センター」等は調査対象から除外した。また、教育委員会が運営するシステムの他、社会教育施設、教育委員会以外の行政機関、法人等が運営するシステムも対象とし、関係機関への照会を依頼した。

それぞれのシステムについて、次のように定義をした。

「人材バンク」：生涯学習に関する指導者・ボランティア等の情報を収集・登録し、地域社会や学校における指導や学習支援のために活用を図るシステム。

「出前講座」：行政課題や教育課題等に関する講座メニューを広報し、地域社会や学校の求めに応じて、行政職員等が「出前」で講義・説明を行うシステム。

「学習情報提供システム」：学習機会、指導者、施設等の学習情

報をコンピュータに入力し、情報ネットワークを通じて情報提供を行うシステム。

(2) 生涯学習指導者登録・活用システムの
全体的な実施状況

生涯学習指導者登録・活用システムの全体的な実施状況（表1）については、3つのシステムの中で、人材バンクの実施率が一番高く、51.3%である。次いで、出前講座が45.2%である。これに対して、学習情報提供システムは8.7%で、1割に満たない。

今後の実施予定については、人材バンクの実実施予定は36.5%であり、実施していない市町村の多くが、実施を予定していることが示されている。また、出前講座の実実施予定は21.7%である。学習情報提供システムは実施率が低い、実施を予定している市町村は

表1 生涯学習指導者登録・活用システムの実施状況

	実施している	今後実施を予定	実施していない
人材バンク	51.3	36.5	11.3
出前講座	45.2	21.7	30.4
学習情報提供システム	8.7	40	45.2

40%である。

に開始したところが多い。

(3) 人材バンクの実施状況

ア、人材バンクの実施の有無

人材バンクの実施の有無(表2)については、実施している市町村は、宮崎県は62.9%で、福岡県(46.3%)より多い。今後実施を予定している宮崎県の市町村は25.7%である。

宮崎県内の市町村別では、実施している市は77.8%で町村より多い。

イ、開始年度

人材バンクの開始年度(表3)は、9割近くが1992年度以降に開始している。

県別に見ると、宮崎県も福岡県も1992以降

ウ、運営主体

人材バンクの運営主体(表4)は、教育委員会が特に多く、75.4%である。

宮崎県は教育委員会が80%で、福岡県(73%)より若干多い。

宮崎県内の市町村別では、教育委員会の比率は市より町村が多い。

エ、運営担当職員の勤務形態

運営担当職員の勤務形態(表5)は、「常勤職員の職務分掌に位置づけている」が45.6%で特に多い。次いで、「常勤の専任職員」が24.6%である。常勤職員は合わせて80.2%であり、約8割の市町村において常勤の職員が担

表2 人材バンクの有無(県別・市町村別)

		上段:度数 下段:%	人材バンクの有無					
			合計	実施している	今後実施を予定	実施していない	無記入	
県別×市町村別	合計		115 100.0	59 51.3	42 36.5	13 11.3	1 0.9	
	福岡県	小計		80 100.0	37 46.3	33 41.3	9 11.3	1 1.3
		市		21 100.0	14 66.7	4 19.0	3 14.3	-
		町		54 100.0	21 38.9	29 53.7	3 5.6	1 1.9
		村		5 100.0	2 40.0	-	3 60.0	-
	宮崎県	小計		35 100.0	22 62.9	9 25.7	4 11.4	-
		市		9 100.0	7 77.8	2 22.2	-	-
		町		19 100.0	11 57.9	5 26.3	3 15.8	-
		村		7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	-

生涯学習指導者登録・活用システムの現状と課題に関する一考察

当していることが示されている。

村より多い。一方で、「常勤の専任職員」は町村が市より多い。

宮崎県は常勤職員が85%で、福岡県（62.1%）より多い。

宮崎県内の市町村別では、「常勤職員の職務分掌に位置づけている」は市が83.3%で町

オ、登録人数

登録人数（表6）は0～199人が特に多く、

表3 人材バンクの開始年度（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	人材バンクの開始年度										
			合計	1984～ 1985年	1986～ 1987年	1988～ 1989年	1990～ 1991年	1992～ 1993年	1994～ 1995年	1996～ 1997年	1998～ 1999年	2000～ 2001年	2002年以 降
県別×市 町村別	合計	57 100.0	2 3.5	1 1.8	1 1.8	3 5.3	10 17.5	8 14.0	4 7.0	8 14.0	15 26.3	5 8.8	
	福岡県	小計	38 100.0	1 2.8	1 2.8	-	2 5.6	5 13.8	5 13.9	3 8.3	6 16.7	8 22.2	5 13.9
		市	14 100.0	1 7.1	-	-	2 14.3	2 14.3	2 14.3	-	1 7.1	3 21.4	3 21.4
		町	20 100.0	-	1 5.0	-	-	2 10.0	3 15.0	3 15.0	4 20.0	5 25.0	2 10.0
		村	2 100.0	-	-	-	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-
		宮崎県	21 100.0	1 4.8	-	1 4.8	1 4.8	5 23.8	3 14.3	1 4.8	2 9.5	7 33.3	-
	市	6 100.0	-	-	-	1 16.7	2 33.3	1 16.7	-	2 33.3	-	-	
	町	11 100.0	1 9.1	-	1 9.1	-	3 27.3	2 18.2	1 9.1	-	3 27.3	-	
	村	4 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-	

表4 人材バンクの運営主体（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	運営主体					
			合計	教育委員 会	社会教育 施設	教育委員 会以外の 行政機関	法人	その他
県別×市 町村別	合計	57 100.0	43 75.4	4 7.0	4 7.0	-	8 10.6	
	福岡県	小計	37 100.0	27 73.0	4 10.8	3 8.1	3 8.1	
		市	14 100.0	7 50.0	3 21.4	2 14.3	2 14.3	
		町	21 100.0	18 85.7	1 4.8	1 4.8	1 4.8	
		村	2 100.0	2 100.0	-	-	-	
		宮崎県	20 100.0	16 80.0	-	1 5.0	3 15.0	
	市	6 100.0	4 66.7	-	-	2 33.3		
	町	10 100.0	9 90.0	-	-	1 10.0		
	村	4 100.0	3 75.0	-	1 25.0	-		

表5 人材バンク運営担当職員の勤務形態（県別・市町村別）

上段:度数 下段:%		運営担当職員の勤務形態						
		合計	常勤の専任職員	常勤職員の職務分掌に位置づけている	非常勤の専任職員	非勤職員の職務分掌に位置づけている	その他	
県別×市町村別	合計	57 100.0	14 24.6	26 45.6	5 8.8	7 12.3	5 8.8	
	福岡県	小計	37 100.0	8 21.6	15 40.5	3 8.1	7 18.9	4 10.8
		市	14 100.0	4 28.6	5 35.7	2 14.3	2 14.3	1 7.1
		町	21 100.0	4 19.0	8 38.1	1 4.8	5 23.8	3 14.3
		村	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-
	宮崎県	小計	20 100.0	6 30.0	11 55.0	2 10.0	-	1 5.0
		市	6 100.0	1 16.7	5 83.3	-	-	-
		町	10 100.0	3 30.0	4 40.0	2 20.0	-	1 10.0
		村	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-	-	-

オ、登録人数 (表6) は0~199人が特に多く、5%) より多い。
 登録人数 (表6) は0~199人が特に多く、宮崎県内の市町村別では、0~199人は町村が
 71.4%、次いで200~399人が17.9%である。 17.4%、次いで200~399人が17.9%である。 市より多い。
 宮崎県は0~199人が80%で、福岡県 (66.7

表6 人材バンクの登録人数 (県別・市町村別)

上段:度数 下段:%		登録人数									
		合計	0~199人	200~399人	400~599人	600~799人	800~999人	1000~1199人	1200~1399人	1400人以上	
県別×市町村別	合計	56 100.0	40 71.4	10 17.9	3 5.4	-	2 3.6	-	-	1 1.8	
	福岡県	小計	36 100.0	24 66.7	8 22.2	2 5.6	-	1 2.8	-	-	1 2.8
		市	18 100.0	6 46.2	4 30.8	1 7.7	-	1 7.7	-	-	1 7.7
		町	21 100.0	17 81.0	3 14.3	1 4.8	-	-	-	-	-
		村	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-
	宮崎県	小計	20 100.0	16 80.0	2 10.0	1 5.0	-	1 5.0	-	-	-
		市	6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	-	1 16.7	-	-	-
		町	10 100.0	10 100.0	-	-	-	-	-	-	-
		村	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-

は、「登録された指導者の名簿を作成」が86.2%で特に多い。

宮崎県と福岡県はあまり違いがない。

キ 新規募集や再登録の時期

人材バンクの新規募集や再登録の時期（表8）は「随時行っている」が59.3%で特に多い。

宮崎県は「随時行っている」が45.5%で、福岡県（67.6%）より少ないが、「毎年1回行っている」は31.8%で、福岡県（10.8%）より多い。

ク 人材情報提供の方法

人材情報提供の方法（表9）で特に多いのは、「指導者の名簿を配布」（57.6%）であり、次いで、「市町村の広報誌で紹介」（28.7%）である。

宮崎県は福岡県に比べて、「指導者の名簿を配布」（72.7%）と「都道府県の学習情報提供システムを通じて」（36.4%）が多い。

宮崎県内の市町村別では、「指導者の名簿を配布」は市が85.7%であり、町村より多い。

ケ 人材派遣制度の有無

表7 人材バンクの登録方法（複数回答）（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	登録方法			
			合計	コンピューターデータベースに登録	登録された指導者の名簿を作成	その他
県別×市町村別	合計	合計	58	18	50	-
			100.0	27.8	86.2	-
	福岡県	小計	37	10	31	-
			100.0	27.0	83.8	-
		市	14	6	11	-
			100.0	42.9	78.6	-
	町	21	3	19	-	
		100.0	14.3	90.5	-	
	村	2	1	1	-	
		100.0	50.0	50.0	-	
宮崎県	小計	21	6	19	-	
		100.0	28.6	90.5	-	
	市	6	2	6	-	
		100.0	33.3	100.0	-	
町	11	3	9	-		
	100.0	27.3	81.8	-		
村	4	1	4	-		
	100.0	25.0	100.0	-		

表8 人材バンクの新規募集や再登録の時期（県別・市町村別）

		上段: 度数 下段: %	新規募集や再登録の時期					
			合計	随時行っている	毎年1回行っている	2~3年に1回行っている	その他	
県別×市町村別	合計		59 100.0	35 59.3	11 18.6	9 15.3	4 6.8	
	福岡県	小計		37 100.0	25 67.8	4 10.8	5 13.5	3 8.1
		市		14 100.0	7 50.0	2 14.3	4 28.6	1 7.1
		町		21 100.0	17 81.0	2 9.5	1 4.8	1 4.8
		村		2 100.0	1 50.0	- -	- -	1 50.0
	宮崎県	小計		22 100.0	10 45.5	7 31.8	4 18.2	1 4.5
		市		7 100.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6	- -
		町		11 100.0	5 45.5	3 27.3	2 18.2	1 9.1
		村		4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -

表9 人材情報提供の方法（複数回答）（県別・市町村別）

		上段: 度数 下段: %	人材情報提供の方法						
			合計	都道府県の学習情報提供システムを通じて	インターネットのホームページからアクセス	指導者の名簿を配布	市町村の広報誌で紹介	その他	
県別×市町村別	合計		59 100.0	8 13.6	5 8.5	34 57.6	14 23.7	17 28.8	
	福岡県	小計		37 100.0	- -	4 10.8	18 48.6	11 29.7	13 35.1
		市		14 100.0	- -	2 14.3	8 57.1	4 28.6	5 35.7
		町		21 100.0	- -	2 9.5	10 47.6	7 33.3	6 28.6
		村		2 100.0	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	宮崎県	小計		22 100.0	8 36.4	1 4.5	16 72.7	3 13.6	4 18.2
		市		7 100.0	1 14.3	1 14.3	6 85.7	- -	1 14.3
		町		11 100.0	6 54.5	- -	8 72.7	2 18.2	2 18.2
		村		4 100.0	1 25.0	- -	2 50.0	1 25.0	1 25.0

人材派遣制度の有無（表10）は、派遣制度がある市町村は63.8%である。

宮崎県は半数で派遣制度があり、福岡県（72.2%）より少ない。

宮崎県内の市町村別では、町村の方が市より多い。

一方で、「あまり活用されていない」は37.3%である。

宮崎県は「活用されている」が40.9%で、福岡県（59.4%）と比べて少ない。

宮崎県内の市町村別では、市は「活用されている」が71.5%であり、町村より多い。

コ 人材の活用状況

人材の活用状況（表11）は、「良く活用されている」が特に多く、42.4%である。「大変良く活用されている」は10.2%であり、

「良く活用されている」と合わせると、約半数の52.4%である。

表10 人材派遣制度の有無（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	人材派遣制度の有無		
			合計	ある	ない
県別×市 町村別	合計		58 100.0	37 63.8	21 36.2
	福岡県	小計	36 100.0	26 72.2	10 27.8
		市	14 100.0	9 64.3	5 35.7
		町	20 100.0	16 80.0	4 20.0
		村	2 100.0	1 50.0	1 50.0
	宮崎県	小計	22 100.0	11 50.0	11 50.0
		市	7 100.0	2 28.6	5 71.4
		町	11 100.0	6 54.5	5 45.5
		村	4 100.0	3 75.0	1 25.0

表11 人材の活用状況（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	人材の活用状況					
			合計	大変良く活用されている	良く活用されている	あまり活用されていない	ほとんど活用されていない	
県別×市町村別	合計		59 100.0	6 10.2	25 42.4	22 37.3	6 10.2	
	福岡県	小計		37 100.0	4 10.8	18 48.6	9 24.3	6 16.2
		市		14 100.0	3 21.4	8 57.1	2 14.3	1 7.1
		町		21 100.0	1 4.8	9 42.9	7 33.3	4 19.0
		村		2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0
	宮崎県	小計		22 100.0	2 9.1	7 31.8	13 59.1	-
		市		7 100.0	2 28.6	3 42.9	2 28.6	-
		町		11 100.0	-	4 36.4	7 63.6	-
		村		4 100.0	-	-	4 100.0	-

（４）出前講座の実施状況

ア 出前講座の実施の有無

出前講座の実施の有無（表12）は、宮崎県は48.6%で、福岡県（43.8%）よりやや多い。

宮崎県内の市町村別では、市は77.8%で町村より多い。

イ 開始年度

出前講座の開始年度（表13）は、ほとんどの市町村が1996年以降に開始している。

宮崎県も福岡県も1996年以降に開始した市町村が多い。

ウ 運営主体

運営主体（表14）は「教育委員会」が特に多く、63.8%、次いで「教育委員会以外の行政機関」が28.4%である。

宮崎県は福岡県に比べて「教育委員会」が多い。

宮崎県内の市町村別では、全ての町村において「教育委員会」が運営主体である。これに対して、市は「教育委員会」が50%である。

エ 登録者の職務等

登録者の職務等（複数回答）（表15）は、行政関係職員が特に多く、87.8%、次いで、「一般市民」が16.3%、教員が8.2%である。

宮崎県は行政関係職員が75%で、福岡県（

生涯学習指導者登録・活用システムの現状と課題に関する一考察

表12 出前講座の有無（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	出前講座の有無					
			合計	実施して いる	今後実施 する予定 である	実施して いない	無記入	
県別×市 町村別	合計		115 100.0	52 45.2	25 21.7	35 30.4	3 2.6	
	福岡県	小計		80 100.0	35 43.8	17 21.3	26 32.5	2 2.5
		市		21 100.0	15 71.4	- -	6 28.6	- -
		町		54 100.0	18 33.3	15 27.8	19 35.2	2 3.7
		村		5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -
	宮崎県	小計		35 100.0	17 48.6	8 22.9	9 25.7	1 2.9
		市		9 100.0	7 77.8	1 11.1	1 11.1	- -
		町		19 100.0	7 36.8	5 26.3	6 31.6	1 5.3
		村		7 100.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6	- -

表13 出前講座の開始年度（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	出前講座の開始年度									
			合計	1988~ 1989年	1990~ 1991年	1992~ 1993年	1994~ 1995年	1996~ 1997年	1998~ 1999年	2000~ 2001年	2002年以 上	
県別×市 町村別	合計		48 100.0	1 2.1	1 2.1	- -	- -	9 18.8	17 35.4	17 35.4	3 6.3	
	福岡県	小計		33 100.0	1 3.0	- -	- -	- -	6 18.2	12 36.4	12 36.4	2 6.1
		市		14 100.0	1 7.1	- -	- -	- -	3 21.4	5 35.7	4 28.6	1 7.1
		町		17 100.0	- -	- -	- -	- -	3 17.6	5 29.4	8 47.1	1 5.9
		村		2 100.0	- -	- -	- -	- -	- 100.0	2 -	- -	- -
	宮崎県	小計		15 100.0	- -	1 6.7	- -	- -	3 20.0	5 33.3	5 33.3	1 6.7
		市		6 100.0	- -	- -	- -	- -	- 66.7	4 66.7	2 33.3	- -
		町		6 100.0	- -	- -	- -	- 16.7	1 16.7	1 50.0	3 50.0	1 16.7
		村		3 100.0	- -	1 33.3	- -	- -	- 66.7	2 -	- -	- -

表14 出前講座の運営主体（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	運営主体					
			合計	教育委員会	社会教育施設	社会教育委員会以外の行政機関	法人	その他
県別×市町村別	合計		47 100.0	30 63.8	1 2.1	11 23.4	- -	5 10.6
	福岡県	小計	32 100.0	18 56.3	1 3.1	10 31.3	- -	3 9.4
		市	13 100.0	3 23.1	1 7.7	8 61.5	- -	1 7.7
		町	17 100.0	13 76.5	- -	2 11.8	- -	2 11.8
		村	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -
	宮崎県	小計	15 100.0	12 80.0	- -	1 6.7	- -	2 13.3
		市	6 100.0	3 50.0	- -	1 16.7	- -	2 33.3
		町	6 100.0	6 100.0	- -	- -	- -	- -
		村	3 100.0	3 100.0	- -	- -	- -	- -

表15 出前講座の登録者の職務等（県別・市町村別）

		上段:度数 下段:%	登録者の職務等				
			合計	行政職員	職員	一般市民	その他
県別×市町村別	合計		49 100.0	43 87.8	4 8.2	8 16.3	7 14.3
	福岡県	小計	33 100.0	31 93.9	2 6.1	3 9.1	3 9.1
		市	14 100.0	13 92.9	- -	1 7.1	1 7.1
		町	17 100.0	18 94.1	2 11.8	2 11.8	2 11.8
		村	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -
	宮崎県	小計	16 100.0	12 75.0	2 12.5	5 31.3	4 25.0
		市	6 100.0	5 83.3	- -	- -	1 16.7
		町	7 100.0	6 85.7	2 28.6	3 42.9	2 28.6
		村	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7	1 33.3

93.9%)より少ない。一方で、「一般市民」は31.3%で、福岡県(9.1%)より多い。

宮崎県内の市町村別では、「一般市民」は町村が多い。

オ 運営担当職員の勤務形態

運営担当職員の勤務形態(表16)は、「常勤職員の職務分掌に位置づけている」が55.1%で特に多い。次いで、「常勤の専任職員」が28.8%である。常勤職員は合わせて83.9%であり、8割を越える市町村において常勤の職員が担当していることが示されている。

宮崎県は「常勤の専任職員」が37.5%で、福岡県(24.2%)より多い。「常勤職員の職務分掌に位置づけている」は福岡県の方が多い。

宮崎県内の市町村別では、「常勤職員の職

務分掌に位置づけている」は市が100%で町村より多い。一方で、「常勤の専任職員」は町村が市より多い。

カ 情報提供の方法

情報提供の方法(表17)で特に多いのは、「講座メニューを配布」(60.8%)であり、次いで、「市町村の広報誌で紹介」(56.9%)である。

宮崎県と福岡県はあまり違いがない。

宮崎県内の市町村別では、「講座メニューを配布」は市が71.4%であり、町村より多い。また、「インターネットのホームページからアクセス」は市のみである。

表16 出前講座の運営担当職員の勤務形態(県別・市町村別)

		上段: 度数 下段: %	運営担当職員の勤務形態					
			合計	常勤の専任職員	常勤職員の職務分掌に位置づけている	非常勤の専任職員	非常勤職員の職務分掌に位置づけている	その他
県別×市町村別	合計	49 100.0	14 28.6	27 55.1	2 4.1	5 10.2	1 2.0	
	福岡県	小計	33 100.0	8 24.2	20 60.6	-	4 12.1	1 3.0
		市	14 100.0	2 14.3	11 78.6	-	1 7.1	-
		町	17 100.0	6 35.3	8 47.1	-	2 11.8	1 5.9
		村	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-
	宮崎県	小計	16 100.0	6 37.5	7 43.8	2 12.5	1 6.3	-
		市	6 100.0	-	6 100.0	-	-	-
		町	7 100.0	3 42.9	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-
		村	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-

表17 出前講座の講座の情報提供の方法（複数回答）（県別・市町村別）

上段:度数 下段:%		講座の情報提供の方法						
		合計	都道府県の学習情報提供システムを通じて	インターネットのホームページからアクセス	講座メニューを配布	市町村の広報誌で紹介	その他	
県別×市町村別	合計	51 100.0	- -	14 27.5	31 60.8	29 56.9	12 23.5	
	福岡県	小計	34 100.0	- -	9 26.5	21 61.8	21 61.8	8 23.5
		市	15 100.0	- -	6 40.0	8 53.3	9 60.0	4 26.7
		町	17 100.0	- -	3 17.6	11 64.7	11 64.7	4 23.5
		村	2 100.0	- -	- -	2 100.0	1 50.0	- -
	宮崎県	小計	17 100.0	- -	5 29.4	10 58.8	8 47.1	4 23.5
		市	7 100.0	- -	5 71.4	5 71.4	2 28.6	- -
		町	7 100.0	- -	- -	4 57.1	3 42.9	3 42.9
		村	3 100.0	- -	- -	1 33.3	3 100.0	1 33.3

キ 活用状況

出前講座の活用状況（表18）は「良く活用されている」が48.1%で特に多い。「大変良く活用されている」を合わせると、「活用されている」は57.7%である。

宮崎県は「あまり活用されていない」が52.9%で特に多い。「ほとんど活用されていない」を併せると、「活用されていない」は64.7%である。

表18 出前講座の活用状況（県別・市町村別）

上段:度数 下段:%		出前講座の活用状況					
		合計	大変良く活用されている	良く活用されている	あまり活用されていない	ほとんど活用されていない	
県別×市町村別	合計	52 100.0	5 9.6	25 48.1	18 34.6	4 7.7	
	福岡県	小計	35 100.0	4 11.4	20 57.1	9 25.7	2 5.7
		市	15 100.0	4 26.7	7 46.7	2 13.3	2 13.3
		町	18 100.0	- -	11 61.1	7 38.9	- -
		村	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -
	宮崎県	小計	17 100.0	1 5.9	5 29.4	9 52.9	2 11.8
		市	7 100.0	1 14.3	3 42.9	2 28.6	1 14.3
		町	7 100.0	- -	1 14.3	5 71.4	1 14.3
		村	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7	- -

(5) 学習情報提供システムの実施状況

岡県が43.8%で、宮崎県（31.4%）より多い。

ア 学習情報提供システムの実施の有無

学習情報システムの実施状況（表19）は、宮崎県は実施している市町村が17.1%で、福岡県（5%）より多い。今後の実施予定は、福

イ 開始年度

開始年度（表20）は、「1996～1997年」以

表19 学習情報提供システムの有無（県別）

上段:度数 下段:%		学習情報システムの有無					
		合計	実施している	今後実施する予定である	実施していない	無記入	
県別	合計	115 100.0	10 8.7	46 40.0	52 45.2	7 6.1	
	福岡県	80 100.0	4 5.0	35 43.8	36 45.0	5 6.3	
	宮崎県	合計	35 100.0	6 17.1	11 31.4	16 45.7	2 5.7
		市町村別					

降である。宮崎県では、「1998～1999年」以降である。

ウ 運営主体

運営主体（表21）は「教育委員会」と「教育委員会以外の行政機関」が同数である。

エ 運営担当職員

運営担当職員（表22）はほとんどが「常勤職員」である。

オ 人材の新規募集や再登録の時期
人材の新規募集や再登録の時期（表23）

は、市町村によって対応が異なっている。

「毎年1回行っている」（3市町村）、「随時行っている」（2市町村）の順である。

カ 学習情報提供システムの活用状況

学習情報提供システムの活用状況（表24）は、4市町村では「良く活用されている」が、2市町村では「ほとんど活用されていない」。

表20 学習情報提供システムの開始年度（県別）

上段:度数 下段:%		学習情報提供システムの開始年度				
		合計	1996～ 1997年	1998～ 1999年	2000～ 2001年	2002年以 降
県別	合計	7 100.0	1 14.3	2 28.6	2 28.6	2 28.6
	福岡県	3 100.0	1 33.3	- -	- -	2 66.7
	宮崎県	4 100.0	- -	2 50.0	2 50.0	- -

表21 学習情報提供システムの運営主体（県別）

上段:度数 下段:%		運営主体					
		合計	教育委員 会	社会教育 施設	教育委員 会以外の 行政機関	法人	その他
県別	合計	8 100.0	4 50.0	- -	4 50.0	- -	- -
	福岡県	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7	- -	- -
	宮崎県	5 100.0	3 60.0	- -	2 40.0	- -	- -

生涯学習指導者登録・活用システムの現状と課題に関する一考察

表22 運営担当職員の勤務形態（県別）

上段:度数 下段:%		運営担当職員					
		合計	常勤の専 任職員	常勤職員 の職務分 掌に位置 づけてい る	非常勤の 専任職員	非常勤職 員の職務 分掌に位 置づけて いる	その他
県別	合計	8 100.0	3 37.5	4 50.0	-	-	1 12.5
	福岡県	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-	-
	宮崎県	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	-	1 20.0

表23 新規募集や再登録の時期（県別）

上段:度数 下段:%		新規募集や再登録の時期				
		合計	随時行っ ている	毎年1回 行ってい る	2~3年 に1回行 っている	その他
県別	合計	8 100.0	2 25.0	3 37.5	1 12.5	2 25.0
	福岡県	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-
	宮崎県	5 100.0	2 40.0	1 20.0	-	2 40.0

表24 学習情報提供システムの活用状況（県別）

上段:度数 下段:%		活用状況				
		合計	大変良く 活用され ている	良く活用 されてい る	あまり活 用され ていない	ほとんど 活用され ていない
県別	合計	7 100.0	1 14.3	4 57.1	-	2 28.6
	福岡県	3 100.0	1 33.3	2 66.7	-	-
	宮崎県	4 100.0	-	2 50.0	-	2 50.0

2 生涯学習指導者登録・活用システムの課題

次に、前述の調査結果を踏まえながら、宮崎県市町村の担当者が記述した問題点と課題を研究紀要第6号の研究の視点を参考にして整理しよう。

(1) 人材バンクの課題

人材バンクについて担当者から問題点として指摘されたことは、主として登録システムや活用システムの在り方等の運営体制に関わる問題である。特に、活用システムに関する指摘が多い。

ア 登録システムについて

○データベースの拡充

登録システムに関して特に多いのは、データベースの拡充に関することである。

例えば、次のような指摘がなされている。

・人材の掘り起こし

「人材の掘り起こし（町内には、多数おられる）」

「中にはせっかく良い技術を持ちながら生かすことのできない人材もいるので、人材の掘り起こしをしていく。」

・多様な分野の人材の登録

「多様な分野で新規登録者を充実させる必要がある。」

「幅広い分野の人を登録し活用を図る。」

○更新作業の推進

次に、更新作業を密に行う必要性である。

「更新作業を密に行う必要がある(死亡、転居、高齢化などで)。」

これらのデータベースの拡充と更新作業の推進は、次に述べる人材活用の推進に直結する重要な課題と言える。

イ 活用システムについて

○活用システムの改善

前述のように、人材バンクが「大変良く活用されている」が約1割という一方で、半数近い市町村が「余り活用されていない」「ほとんど活用されていない」という現状から、活用システムについての指摘が特に多い。

「活用については、まだ十分行われていない。その要因について、検討していく必要があると思う。(人材バンクの有効性も含めて)」

○広報

具体的には、第1に広報活動の推進に関することである。

「町民に対するPRと利用促進」

「市民への広報をもっと行っていくこと」

「各種団体等への周知がまず最大のポイントである。」

また、人材バンク制度のPRの問題が指摘されている。

「‘人材バンク’という言葉があまり知られていない。」

○住民の意識啓発

人材バンクに登録することへの人々の抵抗感をどのように除去するのかという指摘もある。

「実際に登録となると、尻込みする人が多い。」

○活用機会の拡充

人材バンクの活用を図るためには、学習機

会を拡充したり活躍の場を広げる必要があるという指摘が多い。また、せっかく登録しても、一度も活用されない人が少なくないという問題も指摘されている。

「人材バンクを活用する学習機会(自主学习や公民館活動等)が少ない」

「登録された方を活用していく機会が多いとは言えない。登録はされているが、一度も活用されていない方も少なくない。」

「活躍の場を設けて、広く人材バンクの活用を図る必要がある。」

このため、次のように講座での活用や講座の開設などを行っているところもある。

「公民館講座をはじめ、自主講座等について積極的に推進し、できるだけ多くの方々に人材バンクの活用を計っている。」

「週5日制完全実施にともない”ふるさと名人講座”を開講し、登録者の活用を図るようにした。」

また、社会教育関係機関・団体と学校が連携して行う事業では、人材活用が積極的になされている。

「地域共同体験事業で公民館長と中学校のPTAが協力して行う事業では、地域の公民館長や地域の高齢者を講師に迎え、講座を実施している。その中での人材活動は多い。」

○研修、人材の意識啓発等

人材の指導能力等を高めるための研修や交流の場を設けることが課題としてあげられている。

「人材バンクに登録される人材の育成を図る必要がある。」

「講座の内容を講師が把握することが大事

である。」

「実際会って見ないと、どんな人材かわからない(指導者との交流の場を設ける)」

○人材派遣制度

前述のように、人材バンクの中に人材派遣制度を位置づけている市町村は6割を越えている(宮崎県の市町村は約5割)。また、今後の導入を図りたいとする市町村も見られる。

「指導した人に対し謝金等を予算化し、活用を促す必要がある。」

「必要経費の補助」

この制度では、講師謝金などの派遣に係る費用を予算化しているところが多いと思われるが、予算の制約から派遣回数の制約されており、予算の確保やどのように配分するかが検討課題となっている。

「利用者にかたよりのある。制度を広報することも必要だと考えているが、講師謝金予算が、1年間で60回分(1回5千～6千円)しかないため、何度も同じ団体が利用する場合は制限している。」

ウ 学校との連携

学校が独自に人材バンクを設置する動きが進む中で、学校との連携をどう図るかが課題としてあげられている。

「当初は総合学習で良く学校から問い合わせがあったが、年が経つにつれ、学校の人材バンクのほうを整備され、問い合わせが少なくなった。」

「小・中学校には、地域の人材の活用を積極的に働きかけてはいるが学校の授業内容に合致する方は多くない。」

こうした中で、学校の広域的な人材活用を

支援することを、市町村の人材バンクの役割とする下記のような見解が示されている。これは、重要な指摘と思われる。

「最近各学校独自で人材バンクを持っており、人材の広域的な活用がされていないところがある。互いに連携を取る必要がある。」

エ 行政の役割

前述のように、行政が謝金等を予算化して派遣を推進する市町村が少なくないが、これに対して、行政の役割は情報提供等の学習支援を行うことであるとする次のような見解も見られる。

「生涯学習推進のために、行政が何もかも行うのは無理がある。住民の学習する力を伸ばすためにも、細かい部分まで決定しないほうが良いと感じている。〈派遣しなくても、人材の情報提供と活用時の注意点を指導するくらいでいいのでは…〉」

これらの見解については、今後さらに検討を深める必要がある。

(2) 出前講座の課題

出前講座について担当者から問題点として指摘されたことは、人材バンクと同様に、主として登録システムや活用システムの在り方等の運営体制に関わる問題である。特に、活用システムに関する指摘が多い。

ア 推進体制

出前講座を推進するためには、行政内部での連携を図ることが重要である。この立場から、推進体制の今後の整備のあり方について

次のような見解が示されている。

「市役所の係長で、生涯学習プロジェクト会議を開催し、各課で提供できる出前講座メニューの調査研究を行い、新規講座の開設に努めることも必要である」

イ 運営体制

登録システムや活用システムなどについての指摘が多い。特に、普及啓発や広報などの活用システムについて、多くの課題があげられている。

(ア) 登録システム

○講座メニューの拡充

「メニューが限られており、住民からすると興味がわからない」

○登録対象の拡大

「市内の主な企業、国・県の機関等にも協力を願い、幅広いメニュー化に勤める。」

「K市が行っているように、今後は、他の行政機関や公立の病院、教育機関との連携を図り、市役所内部の講座だけでなく、それらの開設できる講座をメニュー化していく必要がある」

(イ) 活用システム

○普及啓発、広報

「行政課題に対する住民の意識関心が低い」

「生涯学習に取り組もうとする住民意識の高揚」

「今年度スタートしたばかりで、まだ町民に浸透していないため、活用がほとんどない。広報誌などで情報提供を図りたい」

「町民にあまり知られていない現状があるので、広報を工夫していきたい」

○学習機会の拡充

「学習機会を意図的に計画すること」

○利用条件の見直し

「市民への学習機会の提供、企業に対する理解が深まるなど利点はあるのだが、‘グループでないと利用できない’‘PR効果が低い’など、見直しが必要である。」

○学習支援体制

「障害者への講座取り組み(手話、点字等の対応)」

○派遣体制の整備

「担当課で対応できない場合(希望が集中したり、職員の都合等)の対応」

「職員の出前講座業務内容増加による通常業務への弊害」

「職員の勤務体制の問題もあり、市民の要望に沿えないときもある」

(3) 学習情報提供システムの課題

学習情報提供システムについては、特に情報の更新とホームページの改善についての指摘が多い。

ア 登録システム

○情報の更新

「情報入力とは各々、各課で入力することになっているが、なかなか更新されず、見る人が少なくなっている。職員の意識と、システム活用の意義の再確認が必要である。」

「情報の更新を頻繁にしたい」

イ 活用システム

○情報提供の充実

「生涯学習に関する指導者、ボランティア等の情報提供を実施するとともに学習の機会、施設等の情報提供の充実を図る必要がある」

○ホームページの改善と活用

「ホームページ等を活用しやすくすること」

「ホームページを活用しやすくすること」

「各種パンフレットにアドレスを掲載するなど、生涯学習課ホームページの広報」

(4) システム相互及び関連システムとの連携の推進

この調査で明らかになったことは、3つのシステムが連携する傾向が見られることであり、今後はさらに連携の促進が求められると思われる。

例えば、人材バンクの情報提供を「都道府県の学習情報提供システムを通じて」行っている市町村は13.6%（宮崎県は36.4%）である。また、出前講座の中に民間人を指導者として登録する傾向が見られる（「一般市民」を登録する市町村は16.3%）。出前講座は、当初多くの市町村において行政関係職員の活動として実施されたが、近年、登録者が一般市民などに広がりつつあることが示されている。このことから、人材バンクと出前講座の両者を実施している市町村にあっては、相互の連携や総合的な運営が必要になるだろう。

関係機関・団体と連携して、総合的な情報提供サービスを推進することも、今後の課題となるだろう。この点に関して、関係機関や民間

団体との連携を推進する次のような見解が見られる。

「各種公共機関のページにリンクさせるなど、市民の要求に応じた情報の集約、提供」

「市民活動団体やボランティア団体に人材活用を委託し、地域人材の積極的活用も含めて、窓口を1本化し、情報提供できればと考える。」

おわりに

以上に分析したように、このたびの調査を通じて、市町村における生涯学習指導者登録・活用システムの実態と課題を一定程度明らかにすることができた。しかし、調査対象が2県に限られていることから、全国の実態の一端を示すに止まっている。また、人的体制等の推進体制との関係など、システムの活性化

に及ぼす要因を分析するだけのサンプルを得ることができなかった。

今後は、調査対象をさらに広めて分析を深めるとともに、市町村の実情に応じた自己診断の視点や方法を整理する必要がある。

注

- 1) 上條秀元「生涯学習指導者登録・活用システムに関する研究の視点」（『宮崎大学生涯学習教育研究センター研究紀要』第6号、2001年、5頁
- 2) 東京都立多摩社会教育会館『生涯学習人材バンクの課題と活性化の方策』、2001年、35～38頁

(2003年1月31日受稿、2003年3月3日受理)