

原 著

市町村における生涯学習人材バンク自己診断の分析

上條秀元 古市勝也

要旨

市町村において、生涯学習を推進するために、生涯学習人材バンクを設置する動きが広がっている。しかし、それらが十分に機能していないという実状が広く見られ、活性化を図ることが課題となっている。そのためには、それぞれの人材バンクの実状に即して、どこに問題があり、どのような方策が求められているかを的確に診断することが求められている。そこで、新たに「生涯学習人材バンク自己診断表」を開発し、福岡県と宮崎県の市町村に対して記載を依頼した。その内容を分析した結果、推進体制の面では、「複数の職員が仕事の片手間に行っている」などの問題を解決するために、今後は相談機能やコーディネート機能を担当する専任職員の配置を課題とするところが多いこと、評価システムおよび関連システムとの連携については、取り組みがあまりなされておらず、今後の課題とするところが多いことなどが明確になった。

**Analysis 'Lifelong Learning Leader Bank Self-diagnostic Table'
of Cities, Towns and Villages
Hidemoto KAMIJO Katsuya HURUICHI**

Abstract

In cities, towns and villages the movement to set up lifelong learning leader bank has grown, in order to promote lifelong learning. However, they are not fully functioning in many cases, and it has been a subject to attain activation. Then, we developed "Lifelong Learning Leader Bank Self-diagnostic Table", and we requested to entry the Table to cities, towns and villages of Fukuoka Prefecture and Miyazaki Prefecture.

As a result of analyzing the contents, there are many cases as follows. It has been a subject to arrange the full-time personnel who take charge of a consultation function or a coordination function, and to improve assessment system, and related system.

Keywords: Leader Bank, Lifelong Learning Leader Bank, Self-diagnosis, Lifelong Learning Leader Bank Self-diagnosis

はじめに

自治体等において生涯学習を推進する上で、講師・助言者などの指導者が大きな役割を果たしている。このため、関係機関・団体等が求める指導者についての情報提供・相談機能やコーディネート機能の充実が求められている。そこで、少なからぬ市町村が人材

バンク等の制度を設置して、指導者等に関する情報を収集・登録するとともに、その活用を図っている。しかし、それらが十分に機能していないという実状が見られる。そこで、その原因を把握し、改善のための方策を明確にするために、平成14年度に福岡県と宮崎

県の市町村を対象として調査を実施した¹⁾。

次いで、この調査結果を分析することにより明確にされた課題に基づき、また図1に示す「生涯学習指導者登録・活用システムの全体構造」に示す要素間の関連を考慮しながら、生涯学習人材バンク自己診断表（試案）を開発した²⁾。

この試案にさらに改善を加えた上で、平成

16年の11月から12月にかけて、福岡県と宮崎県の生涯学習人材バンクを実施していると思われる市町村に対して、「生涯学習人材バンク自己診断表」（別添資料）への記載を依頼した。本稿は、この調査結果を分析することにより、今後の研究課題を明確にすることを意図している。

1 調査の目的・内容・方法

(1) 調査の目的

福岡県と宮崎県の市町村に対して「生涯学習人材バンク自己診断表」への記載を依頼し、この結果を分析することにより、市町村における生涯学習人材バンクの現状と課題を具体的に把握するとともに、市町村自身の自己診断に資することを目的としている。

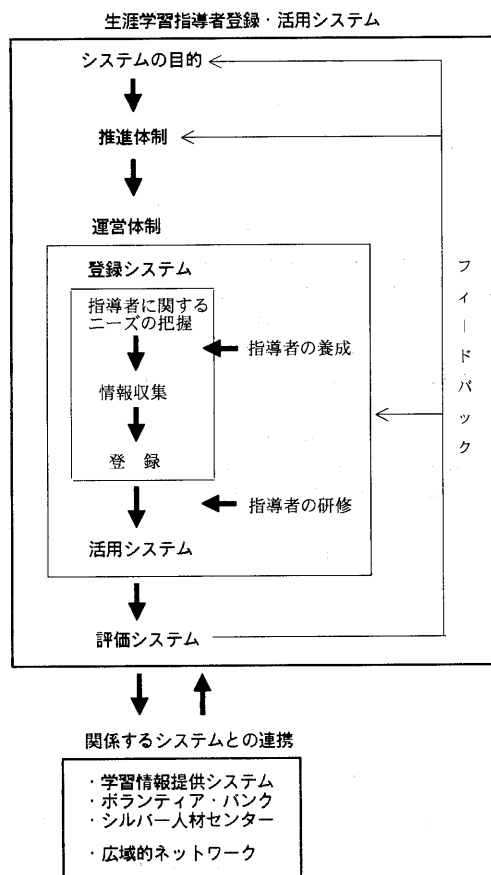
(2) 調査内容

生涯学習人材バンク自己診断表の主な内容は次の通りである。

まず、診断の分野を「Ⅰ.システムの目的」「Ⅱ.推進体制」「Ⅲ.登録システム」「Ⅳ.活用システム」「Ⅴ.評価システム」「Ⅵ.関連システムとの連携」の6分野に分けている。そして、各々の分野ごとに4~6の診断項目を設け、各診断項目について、4段階で評価する。さらに、分野ごとの平均点、全体の平均点、総合点を記載する。

また、分野ごとに「現状と課題」および「今後の方策」を記載し、最後に「全体的な所見」および「この自己診断表についての意見」を記載するというものである。

図1 生涯学習指導者登録・活用システムの全体構造



(3) 調査期間

平成 16 年 11 月 12 日 (金) ～12 月 10 日 (金)

(4) 調査方法

平成 14 年度の調査で生涯学習人材バンクを実施していると回答した市町村に対して、郵送法により調査を依頼した。

(5) 調査票の回収状況

調査票の回収状況は下記の通りである。

- ・ 依頼市町村数 55 (福岡県 35、宮崎県 20)
- ・ 回答市町村数 31 (福岡県 22、宮崎県 9)
- ・ 回収率 56.4%

なお、福岡県の市町村の内、1 市町村については 2 件の回答があったため、有効サンプル数は 32 である。

これらを市町村別に分けると、市 15 件、町 14 件、村 3 件である。

2 調査結果の分析

(1) 人材バンクの開始年度

人材バンクの開始年度 (表 1) は、2000 年度以降が特に多く、34.4%である。次いで、1995～1999 年度が 21.9%であり、これらを合わせると、6 割近くが 1995 年度以降である。

表 1：人材バンクの開始年度

カテゴリ	件数	比率 (%)
1985～1989	2	6.3
1990～1994	6	18.8
1995～1999	7	21.9
2000 以降	11	34.4
無記入	6	18.8
合計	32	100.0

(2) 人材バンクの目的

人材バンクの目的については、目的の明確さ、社会の要請や住民の要求への適合性、どのような人材を登録するかについての明確性、人材を活用する場面の明確性などの面から診断した。

この中で、「人材バンクの目的は明確か」(表 2-1) については、「明確である」が 53.1%であり、特に多い。この他の項目については、尺度 2 か 3 が多く、次いで 4 となっており、個々の項目を見ると目的が必ずしも明確でない人材バンクが多い。特に、「人材バンクの目的は社会の要請や住民の要求に適っているか」(表 2-2) については、「やや適っていない」が 37.5%であり、他の項目に比べて多い。

システムの目的の平均点 (表 2-5) は、2.5～2.9 及び 3.0～3.4 が特に多く、いずれも 31.3%である。次いで、4.0 が 15.2%である。

次に、「現状と課題」および「今後の方策」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

- 幅広い人材の登録は必要であるが、重点課題 (青少年の体験活動や家庭教育支援等) に対応した人材の登録及び P R を検討したい。
- 趣旨・目的・登録者への注意事項等は実施要項に明文化し、登録時に説明しているが、今後は趣旨・目的の徹底を図る。
- 要綱で具体的指導内容を定めているが現在の住民の需要に合わなくなってきているので、指導内容の充実や必要とされている内容枠の設定等を含めた要綱の改定を行う。

このように、重点課題に対応した人材の登録と活用、登録者への人材バンクの趣旨・目的の徹底、住民の需要に合わせた要

表2-1：人材バンクの目的は明確か (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	不明確である	2	6.3
2	やや不明確である	3	9.4
3	やや明確である	10	31.3
4	明確である	17	53.1
	合計	32	100.0

表2-2：人材バンクの目的は社会の要請や住民の要求に適合しているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	適っていない	2	6.3
2	やや適っていない	12	37.5
3	やや適っている	10	31.3
4	適っている	8	25.0
	合計	32	100.0

表2-3：どのような人材の登録を図るのかを明確にしているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	不明確である	4	12.5
2	やや不明確である	10	31.3
3	やや明確である	9	28.1
4	明確である	9	28.1
	合計	32	100.0

綱の改定などの積極的な方策が示されている。

(3) 推進体制

推進体制については、運用のための人的体制の整備状況、財政措置の適切性、民間活力導入の状況などの面から診断した。

この中で、「人材バンク運用のための人的体制は十分か」(表3-1)については、「やや十分」が特に多く、34.4%である。次いで、「不十分」(25.0%)、「やや不十分」21.9%である。「十分である」は15.6%で、一番少ない。同じ人的体制に関する項目であるが、

表2-4：どのような場面で人材の活用を図るのかを明確にしているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	不明確である	2	6.3
2	やや不明確である	10	31.3
3	やや明確である	11	34.4
4	明確である	9	28.1
	合計	32	100.0

表2-5：「システムの目的」の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0~1.4	1	3.1
1.5~1.9	1	3.1
2.0~2.4	3	9.4
2.5~2.9	10	31.3
3.0~3.4	10	31.3
3.5~3.9	2	6.3
4.0	5	15.6
合計	32	100.0

「人材に関する相談に応じたり、関係者との連携を推進する人を配置しているか」(表3-2)については、「配置していない」「あまり配置していない」がともに31.3%で、合わせて6割を越えている。一方で、「配置している」は28.1%である。

「人材バンク運営のための財政措置は適切か」(表3-3)については、不適切なところと適切なところがほぼ均等に分かれている。

「推進体制」の中で、マイナスの回答が多いたるは、「システムの運営に民間活力の導入(人的体制、民間資金の導入など)を図っているか」(表3-4)であり、「図っていない」が81.3%、「あまり図っていない」が12.5%であり、ほとんどのところが図っていない。

推進体制の平均点(表3-5)は、2.5~

市町村における生涯学習人材バンク自己診断の分析

2.9 が特に多く、25.0%である。次いで、1.0～1.4 が 21.9%である。一方で、3.5～4.0 は 6.3%、3.0～3.4 は 9.4%で、1割に満たない。

次に、「現状と課題」および「今後の方策」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

○複数の職員が仕事の片手間に行っており、推進体制が充分とは言えない。

○生涯学習まちづくりの担当者が、他の事業とともに運用しており、登録人材の数を増やす取り組みや相談機能が十分でないので、「生涯学習支援センター」構想の

実現を図る中で、相談機能等の充実を図る。

○生涯学習専門部会（ボランティア専門部会）でボランティアセンターの立ち上げを検討中。そのセンターに、専属コーディネーターを配置する予定である。

○現在、担当課だけで業務を行っているが、情報収集や活用・登録を呼びかける範囲も限られており、相談窓口・コーディネート機能にも乏しいので、情報の収集・発信や総合的にボランティア活動や市民活動を支援する「市民活動支援センター」の設置を目指す。

○次年度よりNPO法人（特定非営利活動法人）として活動できるよう取り組んでいる。

このように、ほとんどが人的体制についての記述である。この中で、「複数の職員が仕

表3-1：人材バンク運用のための人的体制は十分か (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	不十分である	8	25.0
2	やや不十分である	7	21.9
3	やや十分である	11	34.4
4	十分である	5	15.6
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表3-2：人材に関する相談に応じたり、関係者との連携を推進する人を配置しているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	配置していない	10	31.3
2	あまり配置していない	10	31.3
3	少し配置している	2	6.3
4	配置している	9	28.1
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表3-3：人材バンク運営のための財政措置は適切か (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	不適切である	8	25.0
2	やや不適切である	8	25.0
3	やや適切である	7	21.9
4	適切である	8	25.0
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表3-4：システムの運営に民間活力の導入を図っているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	図っていない	26	81.3
2	あまり図っていない	4	12.5
3	少し図っている	0	0.0
4	図っている	1	3.1
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表3-5：「推進体制」の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0～1.4	7	21.9
1.5～1.9	5	15.6
2.0～2.4	6	18.8
2.5～2.9	8	25.0
3.0～3.4	3	9.4
3.5以上	2	6.3
無記入	1	3.1
合計	32	100.0

事の片手間に行っている」などの問題点が指摘されるとともに、今後は相談機能やコーディネート機能を担当する専任職員を配置するという方向が示されている。その際、今後の目標とされるケースと現実的な予定とされるケースに分かれる。また、ボランティアセンター、市民活動センター構想の中で人材バンクを統合し、専任職員を配置するという方向も示されている。この点は、後に述べる関連システムとの連携とも関係する。

(4) 登録システム

登録システムについては、人材バンクの目的との関連性、社会の需要への対応性、人材の発掘と情報収集の効果性、関係機関・団体との連携の状況、情報更新・新規登録手続きの実施状況などの面から診断した。

この中で、プラスの回答が多かった項目は、情報更新・新規登録手続き及び人材バンクの

表4-1：人材バンクの目的に沿った人材の登録がなされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	3	9.4
2	あまりなされていない	7	21.9
3	ややなされている	10	31.3
4	なされている	11	34.4
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表4-2：登録された人材の人数や分野等は、社会の需要に応じているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	応えていない	6	18.8
2	あまり応えていない	12	37.5
3	やや応えている	9	28.1
4	応えている	4	12.5
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

目的との関連性である。

まず、「人材情報の更新や新規登録の手続きは、定期及び随時になされているか」(表4-5)については、「なされている」が50.0%である。一方で、「なされていない」は21.9%である。

「人材バンクの目的に沿った人材の登録がなされているか」(表4-1)については、「なされている」が34.4%、「ややなされている」が31.3%である。

これに対して、「人材の発掘と情報収集は

表4-3：人材の発掘と情報収集は効果的になされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	8	25.0
2	あまりなされていない	17	53.1
3	ややなされている	4	12.5
4	なされている	2	6.3
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表4-4：人材情報の収集と登録のための関係機関・団体との連携は適切になされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	11	34.4
2	あまりなされていない	12	37.5
3	ややなされている	5	15.6
4	なされている	3	9.4
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表4-5：人材情報の更新や新規登録の手続きは、定期及び随時になされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	7	21.9
2	あまりなされていない	4	12.5
3	ややなされている	4	12.5
4	なされている	16	50.0
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

効果的になされているか」(表4-3)については、「あまりなされていない」が53.1%、「なされていない」が25.0%であり、合わせて78.1%を占める。また、「人材情報の収集と登録のための関係機関・団体との連携は適切になされているか」(表4-4)については、「あまりなされていない」が37.5%、「なされていない」が34.4%であり、合わせて7割を越えている。多くの市町村において、人材の発掘・情報収集とそのための関係機関・団体との連携の推進が課題となっていることが示されている。

「登録された人材の人数や分野等は、社会の需要に答えているか」(表4-2)についても、「あまり答えていない」が37.5%、「答えていない」が18.8%を占めるなど、なされていないところが多い。

登録システムの平均点(表4-6)は、2.0~2.4が特に多く、31.3%である。次いで、3.0~3.4が18.8%であり、中位に集まっている。一方で、1.0~1.4は15.6%である。

表4-6:「登録システム」の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0~1.4	5	15.6
1.5~1.9	2	6.3
2.0~2.4	10	31.3
2.5~2.9	5	15.6
3.0~3.4	6	18.8
3.5~3.9	2	6.3
4.0	1	3.1
無記入	1	3.1
合計	32	100.0

次に、「現状と課題」および「今後の方策」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

○人材登録が需要と合っていないので、需要に合わせて、人材発掘と情報収集を行

う予定である。

○他薦に限る登録システムとなっているためか、指導者の情報が入りにくく、新しい人材の発掘に苦慮している。

○登録内容の更新をしておらず、情報が古くなっているため、期間を定めて登録内容の更新を定期的に行う。

○今年度から生涯学習ボランティア指導者について3年に1度更新を実施する。新規登録者については月に1度、認定講習会を実施する。

このように、学習者等のニーズへの対応と登録内容の更新手続きの問題、特に後者の問題についての記載が多い。この中で、「今年度から3年に1度更新を実施する」というような積極的な対応も見られる。また、他薦に限る登録システムについての疑問も示されている。

(5) 活用システム

活用システムについては、人材バンクの目的との関連性、人材の活用状況、利用しやすい工夫がなされているか、人材活用のための広報・情報提供の実施状況、関係機関・団体との連携の状況などの面から診断した。

この中で、プラスの回答がやや多かった項目は、「人材バンクの目的に沿った人材の活用がなされているか」(表5-1)であり、「なされている」「ややなされている」がともに25.0%である。他の項目については、いずれもマイナスの回答が多い。

特に低位の選択肢やマイナスの回答が多いのは、「登録された人材の中で、活用された人の割合はどの位か(過去1年間)」(表5-2)であり、「30%未満」が59.4%、「30~50%未満」が25.0%である。一方で、50%

以上は、合わせて1割弱の9.4%である。

次いで、「人材の指導能力等を高めるために、研修・交流等の効果的な手だてがなされているか」(表5-6)については、「なされていない」が53.1%、「あまりなされていない」が31.3%であり、多くの人材バンクにおいて、活用率を高めることや研修・交流等の推進が重要な課題となっていることが示されている。「人材の活用のために関係機関・団体との連携は適切になされているか」(表

5-5)、「人材活用のための広報・情報提供は効果的になされているか」(表5-4)、「利用しやすい工夫(例. 指導内容・条件、依頼方法の明記等)がなされているか」(表5-3)などについても、「あまりなされていない」が特に多く、30~40%台を占めている。

活用システムの平均点(表5-7)は、1.5~1.9が特に多く、25.0%である。次いで、1.0~1.4および2.5~2.9が21.9%である。一方で、3.0以上は12.5%であり、良くなされているところは少ない。

表5-1：人材バンクの目的に沿った人材の活用がなされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	7	21.9
2	あまりなされていない	7	21.9
3	ややなされている	8	25.0
4	なされている	8	25.0
	無記入	2	6.3
	合計	32	100.0

表5-2：登録された人材の中で、活用された人の割合はどのくらいか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	30%未満	19	59.4
2	30~50%未満	8	25.0
3	50~70%未満	2	6.3
4	70%以上	1	3.1
	無記入	2	6.3
	合計	32	100.0

表5-3：利用しやすい工夫がなされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	7	21.9
2	あまりなされていない	11	34.4
3	ややなされている	8	25.0
4	なされている	5	15.6
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表5-4：人材活用のための広報・情報提供は効果的になされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	8	25.0
2	あまりなされていない	12	37.5
3	ややなされている	9	28.1
4	なされている	2	6.3
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表5-5：人材活用のために関係機関・団体との連携は適切になされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	8	25.0
2	あまりなされていない	13	40.6
3	ややなされている	10	31.3
4	なされている	0	0.0
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表5-6：人材の指導能力等を高めるために、研修・交流等の効果的な手だてがなされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	17	53.1
2	あまりなされていない	10	31.3
3	ややなされている	3	9.4
4	なされている	1	3.1
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表5-7: 「活用システム」の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0~1.4	7	21.9
1.5~1.9	8	25.0
2.0~2.4	5	15.6
2.5~2.9	7	21.9
3.0以上	4	12.5
無記入	1	3.1
合計	32	100.0

次に、「現状と課題」および「今後の方策」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

○一度活用された団体から同じ人への依頼があるなど、要請依頼がかたよったりする点も見受けられるため、できるだけ調整をコーディネーターの方で進めていきたいと考える。

○関係団体との連携を深めるため、校区公民館の主事部会との懇親会、小中学校の教頭会での説明会を実施しているが、他団体との連携強化も図りたい。

○アドバイザーの資質・指導力の向上を図るために、年1回の交流会と講師招へいの研修会を実施している。しかし、参加者は4割程度である。今後は、アドバイザーとしての資質の向上を図る研修の充実。多くのアドバイザーの参加が得られるような研修会、交流会を考える。

このように、一部の人材への依頼の偏りの問題や研修の充実と研修会への参加者増加のための対策等の課題が述べられている。

(6) 評価システム

評価システムについては、随時及び定期的な評価の実施状況、運営への住民・関係者の意見反映への努力、システムの評価方法の適

切性、評価に基づく改善の状況などの面から診断した。

いずれの項目もマイナスの評価が多く、多くの人材バンクにおいて評価の推進が今後の課題であることが示されている。

特に、「人材の登録・活用状況、システムの運営等についての評価は、随時に及び定期的になされているか」(表6-1)については、「なされていない」が46.9%、次いで「あまりなされていない」が21.9%である。また、「システムの評価に基づいて、改善を図っているか」(表6-4)についても、「図っていない」が37.5%、次いで「あまり図っていない」が28.1%である。

「システムの評価方法は、実態や問題点・課題を把握する上で、適切か」(表6-3)、「システムの運営や方向について、住民や関係者の意見を反映するように努めているか」(表6-2)についても、診断点1、2がいずれも30%前後を占めている。

評価システムの平均点(表6-5)は、1.0~1.4が特に多く、37.5%である。次いで、2.0~2.4が21.9%である。全体として、評価システムの平均点は低い。

次に、「現状と課題」および「今後の方策」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

○評価システムが確立しておらず、今後の検討が必要である。

○体系的な評価がなされていない。評価時期、方法についても未整備である。今後、要綱の改定に併せて評価システムの導入を図りたい。

○アドバイザーバンク推進委員会を定期的に行い、運営等に関する協議を行い、事業を実施している。その中でアドバイザーに関する評価はある程度出来てい

表6-1：人材の登録・活用状況、システムの運営等についての評価は、随時に及び定期的になされているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	なされていない	15	46.9
2	あまりなされていない	7	21.9
3	ややなされている	4	12.5
4	なされている	5	15.6
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表6-2：システムの運営や方向について、住民や関係者の意見を反映するように努めているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	努めていない	9	28.1
2	あまり努めていない	10	31.3
3	やや努めている	5	15.6
4	努めている	6	18.8
	無記入	2	6.3
	合計	32	100.0

表6-3：システムの評価方法は、実態や問題点・課題を把握する上で、適切か (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	適切でない	10	31.3
2	あまり適切でない	10	31.3
3	やや適切である	5	15.6
4	適切である	4	12.5
	無記入	3	9.4
	合計	32	100.0

る。また、活動後の報告、アドバイザー自身の報告により評価に変えている。今後は、利用者の意見聴取は正式には行っていないので、今後は何らかの手段により意見聴取を行い評価につなげたい。

○人材バンクの運営委員会を年6回、全指導者の懇談会を年1回行っている。懇談会では指導者より意見や質問、提案を受け、今後の運営についての参考とする。今後は、住民からの評価をうけ

表6-4：システムの評価に基づいて、改善を図っているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	図っていない	12	37.5
2	あまり図っていない	9	28.1
3	少し図っている	6	18.8
4	図っている	3	9.4
	無記入	2	6.3
	合計	32	100.0

表6-5：「評価システム」の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0~1.4	12	37.5
1.5~1.9	1	3.1
2.0~2.4	7	21.9
2.5~2.9	3	9.4
3.0~3.4	4	12.5
3.5~3.9	1	3.1
4.0	3	9.4
無記入	1	3.1
合計	32	100.0

やすい体制を作るために、アンケートやHP上で意見を聞くスペースを作りたい。

○方策が見つからない。他の地域などの評価システムを参考にしたり、学識経験者の意見を伺いながら改善していきたい。

このように、評価システムについては今後の課題とするところが多い。この中で、現在、人材バンク運営委員会や指導者の懇談会における意見に基づいて評価しているというケースが見られる。そして、今後は利用者や住民による評価を受けるという課題が示されている。このため、「アンケートやHP上で意見を聞くスペースを作りたい」という方策も示されている。

なお、「方策が見つからない」という記述

もあった。問題点や課題は明確にできて、今後の方策が見出せないという問題にどう対処すべきかについて検討する必要がある。

(7) 関連システムとの連携

関連システムとの連携については、学習情報提供システムとの連携の状況、出前講座³⁾との連携の状況、ボランティアセンター等との連携の状況、学校等との連携の状況などの中から診断した。

どの項目においても「図っていない」が一

表7-1：学習情報提供システムと連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	図っていない	16	50.0
2	あまり図っていない	1	3.1
3	やや図っている	2	6.3
4	図っている	4	12.5
	無記入	9	28.1
	合計	32	100.0

表7-2：出前講座と連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	図っていない	14	43.8
2	あまり図っていない	3	9.4
3	やや図っている	3	9.4
4	図っている	7	21.9
	無記入	5	15.6
	合計	32	100.0

表7-3：ボランティアセンター等の関係する人材バンクとの連携を図っているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	図っていない	20	62.5
2	あまり図っていない	3	9.4
3	やや図っている	4	12.5
4	図っている	2	6.3
	無記入	3	9.4
	合計	32	100.0

番多く、評価システムと同様に、多くの、材バンクにおいて関連システムとの連携の推進が今後の課題であることが示されている。特に「ボランティアセンター等の関係する人材バンクとの連携を図っているか」(表7-3)については、「図っていない」が62.5%である。次いで、「学習情報提供システムと連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか」(表7-1)については、50.0%が、「出前講座と連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか」(表7-2)については、43.8%が「図っていない」と答えている。

これらの中で、「学校などの関係機関と連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか」については、「図っている」が他の項目に比べて多く、31.3%であり、学校との連携に力を入れているところが少なくない

表7-4：学校などの関係機関と連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか (SA)

尺度	カテゴリ	件数	比率(%)
1	図っていない	11	34.4
2	あまり図っていない	7	21.9
3	やや図っている	3	9.4
4	図っている	10	31.3
	無記入	1	3.1
	合計	32	100.0

表7-5：「関連システムとの連携」の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0~1.4	12	37.5
1.5~1.9	4	12.5
2.0~2.4	6	18.8
2.5~2.9	2	6.3
3.0~3.4	5	15.6
3.5以上	2	6.3
無記入	1	3.1
合計	32	100.0

ことが示されている。

関連システムとの連携の平均点（表7-5）は、1.0～1.4が特に多く、37.5%である。次いで、2.0～2.4が18.8%である。全体として、評価システムと同様に、平均点は低い。

次に、「現状と課題」および「今後の方策」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

○各機関が単独で事業を行っており、情報・人材の相互利用はほとんどない。今後は、派遣機会の拡大のためにも、各機関相互の連携が重要であるが、その前段となる名簿情報の整備を行い、情報の共有化を図りたい。

○他のボランティア機関との登録情報の共有や窓口の一元化を将来目指す。

○生涯学習まちづくり推進本部の構成組織（行政、社会福祉協議会、商工会議所、企業等）内で、人材情報の共有化が図れるような取り組みを検討したい。

○学校との人材情報の共有や相互利用がなされていないので、学校での人材情報の共有に向けての情報収集をしたい。

○管内教育事務所への登録情報提供を行い、相互利用と共有を図っている。

○ボランティアセンターの設置の計画があり、町での総合的なボランティアシステムが出来上がると、人材バンク事業も横との連携が取りやすくなり、事業も活性化されると考えられる。

このように、関係機関相互の連携が重要と認識し、当面情報の共有化を図る、学校との人材情報の共有化等を図るなどの方策が示されている。また、ボランティアセンター設置などの動きの中で、人材バンクの連携・統合をすすめるという方向も示されている。

なお、宮崎県では、教育事務所が人材バン

クを設置し、市町村からの人材情報の提供を受けて運用している。今後は、市町村の人材バンクとの連携をどう図るかが課題となる。

（8）全体的傾向と所見

システム全体の平均点（表8）は、1.5～1.9および2.5～2.9が25.0%であり、1.5～2.9までをまとめると、7割を越える。全体として、あまり良く機能していないという傾向が強い。

表8：全体の平均点

カテゴリ	件数	比率(%)
1.0～1.4	3	9.4
1.5～1.9	8	25.0
2.0～2.4	7	21.9
2.5～2.9	8	25.0
3.0～3.4	5	15.6
3.5以上	1	3.1
合計	32	100.0

次に、「全体的な所見」の欄への記載内容の中から、一部を紹介する。

○住民の学習活動への意欲や機会は年々増加しており、併せて人材バンク運営において内容の充実や情報提供サービスの向上が望まれている。住民の需要に応じた派遣事業の要綱改定が急務である。

○郡部である当町では住民気質として、①顔見知りの人に教えるのはちょっと難しい、②人に教えるほどの知識は持っていない、③自分より上手な人が他にいるなどの理由であまり登録をしたがらない風潮にある。

このように、住民のニーズに応じた要綱の

改定や郡部における問題点が指摘されている。

3 今後の研究課題

最後に、以上の自己診断表の分析に基づき、今後の研究課題をまとめよう。

第1に、人的体制の整備状況と人材バンクの運用状況との関連を明らかにすることである。

人材バンクを有効なシステムとするためには、推進体制の整備、特に人的体制の整備が重要と思われる。この点について、「人材に関する相談に応じたり、関係者との連携を推進する人」を配置していないところが6割を越えているという実状が明らかになった。今後、人的体制の整備状況、特にコーディネーターの配置や果たしている役割と人材バンクの運用状況との関係を明らかにすることが求められる。

第2に、地域の実情に応じた診断を行うことである。

全体的な所見で指摘されているように、郡部では、人材バンクに登録することへの住民の抵抗感が市部に比べて大きいなどの、地域性の違いがある。このような地域の実情に応じた診断方法を開発することも、今後の課題である。

第3に、適切な自己診断がなされるよう支援するための方策を明確にすることである。

評価システムに関して、「方策が見つからない」という記述があった。適切な方策を見出すためには、その分野に関する一定度の専門性や問題解決能力が求められる。一方で、自己診断への支援、例えば、先進的な事例の紹介や自己診断への助言者の確保も重要と思われる。

第4に、関連システムとの連携や統合の在り方について、検討を深めることである。

関連システムとの連携をいかに有機的に進めていくかは、多くの人材バンクの課題になっている。さらに、いくつかの市町村において、ボランティアセンター、市民活動センター等を設置する中で、生涯学習人材バンクを他の人材バンクと統合する動きが見られる。このような傾向は、今後さらに広がると思われる。その際、生涯学習人材バンクの積極的な機能、例えば、学校教育における活用を含めた人材派遣機能を受け継ぐことを含めて、適切な統合の在り方を示すことが求められている。

第5に、民間活力の導入の在り方について、検討を深めることである。

この調査で、人的体制、民間資金の導入などの面で、民間活力の導入を図っているところが少ないことが明らかになった。今後、運営形態を含めて、適切な民間活力導入の在り方について検討する必要がある。

注

1) 上條秀元「生涯学習指導者登録・活用システムの現状と課題に関する一考察」(宮崎大学生涯学習教育研究センター研究紀要『生涯学習研究』2003年、1～22頁)

なお、この調査では、「生涯学習人材バンク」を「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」と定義している。

2) 上條秀元、古市勝也「生涯学習指導者登録・活用システムの自己診断に向けて一

現状分析に基づく自己診断表（試案）の開発
発一」（日本生涯教育学会『日本生涯教育
学会論集』2004年、1～19頁）

- 3) この調査では、「出前講座」を「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」と定義している。

(2005年1月31日受稿、2005年3月10日受理)

生涯学習人材バンク自己診断表

記載期日：平成16年 月 日

都道府県名 () 県	市町村名	機関・部課名			
担当者名	電話	FAX			
人材バンクの名称	人材バンクの 主な特徴				
運営主体名					
開始年度 (1 昭和, 2 平成) () 年度					
分類	診断項目	診断点 (注1)	診断の尺度	現状と課題 (注2)	今後の方策 (注3)
1 システムの目的	1 人材バンクの目的は明確か		1 不明確である 4 明確である		
	2 人材バンクの目的は社会の要請や住民の要求に満たしているか		1 満たしていない 4 満たしている		
	3 どのような人材の登録を図るのかを明確にしているか		1 不明確である 4 明確である		
	4 どのような場面で人材の活用を図るのかを明確にしているか		1 不明確である 4 明確である		
	平均点				

注1 「診断点」の記入方法について

「診断点」は「評価の尺度」の度合いの強さによって、1、2、3、4のいずれかの数字を記入してください。例えば、「1 システムの目的は明確か」は、「診断点」が1 → 2 → 3 → 4 の順に、明確性の度合いが強くなります。

注2 「現状と課題」の記入について

「分野」ごとに、取り組みの現状と今後改善を図るための課題を簡潔に記入してください。

注3 「今後の方策」の記入について

「現状と課題」に基づいて、課題を達成するために必要と考える方策を簡潔に記入してください。

(裏面に続く)

分野	診断項目	診断点	診断の尺度	現状と課題	今後の方策
Ⅱ 推進体制	1 人材バンク運用（人材情報の収集・登録・活用等）のための人的体制は十分か		1 不十分である 4 十分である		
	2 人材に関する相談に応じたり、関係者との連携を推進する人を配置しているか		1 配置していない 4 配置している		
	3 人材バンク運営のための財政措置は適切か		1 不適切である 4 適切である		
	4 システムの運営に民間活力の導入を図っているか（人的体制、民間資金の導入など）		1 図っていない 4 図っている		
	平均点				
Ⅲ 登録システム	1 人材バンクの目的に沿った人材の登録がなされているか		1 なされていない 4 なされている		
	2 登録された人材の人数や分野等は、社会の需要に応えているか		1 応えていない 4 応えている		
	3 人材の発掘と情報収集は効果的になされているか		1 なされていない 4 なされている		
	4 人材情報の収集と登録のための関係機関・団体との連携は適切になされているか		1 なされていない 4 なされている		
	5 人材情報の更新や新規登録の手続きは、定期及び随時になされているか		1 なされていない 4 なされている		
	平均点				

市町村における生涯学習人材バンク自己診断の分析

分野	診断項目	診断点	診断の尺度	現状と課題	今後の方策
IV 活用システム	1 人材バンクの目的に沿った人材の活用がなされているか	1 4	なされていない なされている		
	2 登録された人材の中で、活用された人の割合はどの位か（過去1年間）	1 2 3 4	30%未満 30～50%未満 50～70%未満 70%以上		
	3 利用しやすい工夫（例、指導内容・条件、依頼方法の明記等）がなされているか	1 4	なされていない なされている		
	4 人材活用のための広報・情報提供は効果的になされているか	1 4	なされていない なされている		
	5 人材の活用のために関係機関・団体との連携は適切になされているか	1 4	なされていない なされている		
	6 人材の指導能力等を高めるために、研修・交流等の効果的な手立てがなされているか	1 4	なされていない なされている		
	平均点				
V 評価システム	1 人材の登録・活用状況、システムの運営等についての評価は、随時に及び定期的になされているか	1 4	なされていない なされている		
	2 システムの運営や方向について、住民や関係者の意見を反映するよう努めているか	1 4	努めていない 努めている		
	3 システムの評価方法は、実態や問題点・課題を把握する上で、適切か	1 4	適切でない 適切である		
	4 システムの評価に基づいて、改善を図っているか	1 4	図っていない 図っている		
	平均点				

(裏面に続く)

分野	診断項目	診断点	診断の尺度	現状と課題	今後の方策
VI 関連システムとの連携	1 学習情報提供システムと連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか（学習情報提供システムを設置している場合にお答えください）		1 図っていない 4 図っている		
	2 出前講座(注4)と連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか（出前講座を実施している場合にお答えください）		1 図っていない 4 図っている		
	3 ボランティアセンター等の関係する人材バンクとの連携を図っているか		1 図っていない 4 図っている		
	4 学校などの関係機関と連携して、人材情報の共有や相互利用を図っているか		1 図っていない 4 図っている		
	平均点				
	平均点(全体)				
	総合点				

注4 「出前講座」とは、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のことであります。

<p>全体的な所見（システム改善の重点的な課題、主要な方策等）</p>	
<p>この自己診断表についてのご意見</p>	

以上で終わります。ご協力ありがとうございました。