

第5章 生涯学習人材バンク事業活性化の視点

ここでは、これまでの研究結果を踏まえ、生涯学習人材バンク事業（以下、「人材バンク事業」という）に今後どのように取り組むことによって活性化できると考えられるのか、人材バンク事業活性化の視点を提示する。

1 事業の位置付けを明確にする

人材バンク事業は、「生涯学習情報提供事業」の一つとして位置付けられている。だが、ねらいや目的は、単なる情報提供を超えたところにあるとよい。すなわち、超えているというのは、「学習成果の地域還元・活用」を期待しているという点である。

また、「市民の学習成果の還元・活用事業」の一つとして位置付けている場合であっても、「人材情報の提供」を行うことによって、「学習成果の還元・活用」が可能になると安易に期待・予想しているという問題点がある。

日本における生涯学習支援の仕組み（システム）は、以前から3つのサブシステムを持つといわれている。「生涯学習支援システム」というゆるやかなシステムは、①学習機会選択援助システム（学習情報の提供と学習相談を含む）、②学習機会提供システム、③学習成果の評価・活用システムの、3つが必要であるというのである。この3つのサブシステムの位置づけからすれば、人材バンク事業は”欲張り”な事業であり、「学習情報（とりわけ「指導者情報」）の提供」（すなわち、①学習機会選択援助システムとしての機能）で終わるものではない。「学習成果の地域還元・活用」という言葉に見られるとおり、③学習成果の評価・活用システムとしての機能を持つ事業であることが、明らかに期待されているのである。

これまで見たとおり、現状における人材バンク事業そのものは、いわば、学習情報提供システムの一つにとどまっている。「学習成果の活用」をねらいながら、「人材情報提供」にとどまっているのである。それは例えていえば、生涯学習人材バンクをつくり、「人材」をプールしてはいるが、冊子やコンピュータを使用してデータベースを作っているに過ぎない。「職業別電話帳」を作ったようなものである。「データベースの作成」と「商売繁盛」は別な問題である。学習成果の評価・活用が促進されなければ、「人材バンク事業」は機能的には半分しかその役割を果たしていないことになる。

さらに、「学習機会選択援助システム」も、生涯学習情報の提供する仕組みだけをいうわけではない。情報の提供に随伴する「学習相談」の機能も必要とされる。現在のバンクはこの「学習相談の充実」という点が不十分なのである。

このように、「人材バンク事業」をもう一度見直し、その位置づけを明確にし、再確認する必要がある。その上でバンクの活性化策を工夫していく必要があるだろう。

2 人手がかかることの認識

人材バンク事業そのものは、その立案、実施に反対が少ない事業である。事業自体については、「望ましいもの」として、市民も、行政（自治体）も理解と期待をしている。

確かに、生涯学習は自ら自分に適した手段・方法を選んで行うものである。したがって、「市民の主体的な学習活動を支援するために、その条件を整備する。学習したい人が直接交渉で講師（人材）を選び、学習活動を行う」という、この建前は重要である。しかし、物を購入する場合のことを考えてみても、自分の要求に合うかどうか判断する材料（情報）が無ければ、購入には踏み切れないであろう。データベースとして、冊子として目の前に存在しても、それは二次情報でしかない。より生の情報に近いところが求められるのである。

また、「人材バンク事業」のように、必要度も高く、つくり易いものであるからといって、維持が簡単なものであるかといえばそうではないであろう。「情報」を常に新鮮にたもち、事業の活性化を図ろうと思えば、人手も時間もかかるのである。さらに、上にも述べたように、人材情報を求める市民に応じるためには、市民からの「学習相談」にも応じられなければならない。「どの講師が学習者のニーズに合うか」を、相談で明らかにできるようにしなければ、データベースは市民には使えないことになる。「ハローワーク」で職を求める人々が相談したり、化粧品の購入で販売員と相談しているのと、同じ状況ではないだろうか。

さらに、現状のバンクの運営は、必ずしも十分な職員が用意されているわけではなく、集められたデータを整理しているだけのところが多い。「学習相談員」が配置されているところも多くはない。人材バンクを設置した以上、少なくとも、市民からの相談に応じられる体制や、行政内部あるいは学校、民間へと、積極的に人材を紹介していく体制等が求められよう。

3 活動の場の確保と援助

「人材」として登録された人々が、自分の能力を活用する場、機会がないといって訴える。また、自治体では、バンクが利用されないといって嘆く。

データベースとしての機能は、人材についての問合せや照会があった時点で、あるいは冊子を手にとって調べた時点で、既に最も大きな役割は果たしている。データベースを検索する人は、どのような人材がいるか分かればよいのであるから、データベースの存在はありがたい。しかし、その登録された人材が、活躍の場や機会が与えられるかという問題とは別である。可能性ができたということにしか過ぎない。

そこで、「人材活用事業」として機能するためには、人材が活躍する機会・場を設定したり援助する必要があるといえるだろう。それには、たとえば次のようなことが考えられる。

- ①各自治体における行政主催の事業に積極的に採用する。
 - ②「人材」が地域市民を組織して個人的に事業を企画・実施する際（営業行為との峻別を必要とするが）、公民館利用などの際に、優遇する。
 - ③学校における総合的な学習の時間などのかかわりの中で、「指導者」として紹介する。
 - ④民間の事業所など、職場における社会教育・生涯学習活動を支援するために、積極的に紹介する。
 - ⑤各自治体における「人材バンク事業」のバンクと同種のを統合化する。
 - ⑥「人材バンク事業」を広域市町村で共有化し、「人材」が活動する範囲を拡大する。
- 等である。如何にしたら活躍の場ができるかを、活躍のしかたを含めて、考え出さなければなら

ない。

このような試みは、これまでの生涯学習や社会教育事業の中でも行われてきている。市民から参加型プログラムを提案してもらうことや、ある一定程度の学習者が組織された時その団体の運営費が援助されて学習がすすめられる場合などである。その際、条件として、バンクに登録されている「人材」が企画したり指導する場合に「優遇される」等の、何らかの措置を講ずれば、バンクの「人材」が注目されることになる。

4 スポーツ関係の人材バンクを見習う

スポーツ関係の人材バンクを持っているところは多い。そのような多くの自治体では、その利用や運営状況は、ここで検討している「人材バンク事業」の利用状況と比べ、かなり「良く稼働している」状態といえる。

スポーツ指導者バンクの場合、指導技術に一定の評価された結果がラベルとして付いているからである。「全く素人」の指導者ではなく、関連の協会が「認定」する知識・技術をもった者として、学習成果が評価された結果が付いている。たとえば、硬式野球の審判であれば、その資格をもっているかどうかは、極めて重要である。またその資格も明確である。資格がなければ活動することはできない。

このことは、スポーツ以外の生涯学習・社会教育活動でもあてはまることになる。関連する必要な資格をもっているかどうかは、学習者にとって重要であろう。ただし、それでもなお、実績や指導歴、学習指導の技術といった面では、スポーツ活動にはない要望や要求があると考えられる。

5 自治体における他の事業との連携・リンクを図る

上記の3とも関連するが、「人材バンク事業」は単独ではそのもてる「可能性」を十分には発揮できないのではないだろうか。他の事業とつながりを持たせたり、他の事業を実施するための「基盤」として利用することによって、活性化すると考えられる。

教育委員会事務局、あるいはその機関で所管していても、組織自体が人材バンクを利用する事が少ない。いくつかの市町村に対するインタビュー調査でも、あまり念頭においた事業展開がなされているわけではない。使えない人材の情報を集めたとしてもいうのであろうか。これでは、「宝の持ち腐れ」である。バンクに集められた人材は、地域などで活躍したいという人々である。地域に関心があり、自治体行政の活動にも強い関心を持った人たちである。どうしてこの人材に登場してもらわないのであろうか。コミュニティ形成をはかりつつ活躍してもらえよう。

①上でも述べたが、新しい事業企画を、バンク登録者に投げかけてはどうであろうか。新規事業をバンク登録者に企画してもらうことがあってもよいだろう。

②学習相談を行うボランティアとして活躍してもらってもよいのではないか。教え方の知識・技術・態度は学習相談の中で磨かれてくるだろう。「自己宣伝」になっても困るが、学習者に適切な学習機会の選択ができるよう援助することは、指導者としても重要な資質であろう。

③社会福祉関連、地域づくり関連、環境教育関連など、区市町村行政内部での関連部署とのデータベース交換が考えられる。もちろん、登録者にはその旨の確認を必要とするが、お互いに情報を提供すると同時に、活躍の場を拡大するように協力することが考えられる。

このように、行政が行う事業に積極的に関わる機会や方法を考えることによって、人材バンクが生きてくることが期待できよう。

6 「有資格者集団」としての自立性の確保とその支援

「人材バンク事業」への登録者から聞かれる、「お呼びがかからない」というやや消極的な態度を変えるような支援が必要であろう。

事業を実施している多くの自治体は、「人材」に対して何らかの研修機会は設けている。それは支援のあり方として、非常に大切なことであろう。だが、行政の研修を待つだけでなく「人材」が自ら研修を行い、行政が行う研修から脱皮する必要がある。すなわち、自立性の獲得である。さらに、自らが「人材」としての能力を発揮する機会を得るため、自らPRする努力が必要であろう。行政からお呼びがかかるのを待つのではなく、進んで学習機会を設定し、自分の活躍の場を切り拓いていく努力はしなければならないのであろう。

自分から宣伝するのをあまり良しとしない風土はある。特に講師自ら、自分をPRすることに抵抗も考えられる。だが、PRのためのポスター制作技術や、分かりやすいテキスト・資料作成の技術等、プレゼンテーションの技術は今日必要なものである。こうした技術を人材登録者の研修等身につけることは、人材バンク事業での活躍ばかりでなく、キャリアアップなどのためにも必要であり、生涯学習の場で学んだことが職業とつながる一つでもある。

そして、徐々にではあっても、市民運営ができるような「人材バンク」に育っていくことが求められるのではなかろうか。さらに、場合によっては、人材登録者が活動推進のNPOのような組織を設置することも考えられる。人材評価をどのように行うかは、実は重要な問題である。その部分を市民が責任を持って評価することも必要なのではないだろうか。

7 コーディネート機能の充実

「人材バンク事業」が行政の窓口にある限り、また、冒頭で述べた2つの機能を果たしていくためには、何らかの手立てによって、「コーディネート」機能を充実させる必要がある。コーディネート機能がなければ、「人材」と「学習者」のマッチングは困難であろう。

もともと、市民の主体性、自主性を大事にするという方針から、講師との交渉は市民がやることになっている場合が多い。確かに市民が行う必要がある問題ではあるが、市民に与えられている情報量はたいへんに少ない。「だから講師と交渉をせよ」とはいつても、そのための一歩を踏み出すことができないでいるというのが現状である。「登録した人材との交渉を、窓口が行う」ということも考えられる。データを直接閲覧できなくても、市民にとっては、必要な人材が見つかることが重要である。そのための配慮は必要度の高い問題であろう。

その他、利用方法の再検討なども必要かもしれない。人材の登録単位や人材の派遣対象の検討も、利用方法の検討の中では重要である。多くのバンクが、集団を対象とした利用を想定しているが、個人的に利用したいという問題に、どのように対処できるかが一つの視点になりうると考えられる。その際、仲介役のコーディネータが欠かせないのではないだろうか。

さらに、利用に際しては自己責任で行うということの重要性もあわせて指摘しておきたい。

(山本和人)