合意形成運営技術者資格の評価方法の提案

中山 賀惠

1章 はじめに

1-1. 研究の背景

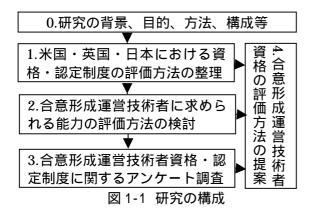
社会資本整備(都市整備や地域開発)は、行政からのトップダウンで行われてきた。都市整備や地域開発は、地域固有の細かい社会状況やニーズを反映していないなど地域固有の特色を消し去った結果となった。そのため、地域の住み手や使い手に「自分たちの場所」として関心を持たれることがほとんどない。また、高齢化社会の急速な進行や環境問題に地球視野から取り組む必要性など、市民との協働による社会的合意形成なしには、事業はおぼつかない。それに加え、行財政が逼迫した状態になり、本来行ってきた行政だけでの主導では、達成できる限界が明らである。

1-2. 研究の目的

本研究は、合意形成運営技術者の社会的評価の 基準、育成に繋がる資格・認定制度の評価方法の 提案を行う。

1-3. 研究の方法と構成

研究の方法は、 米国・英国・日本における資格・認定制度の評価方法の整理を行った後、 合意形成運営技術者に求められる能力の評価方法の検討、 合意形成運営技術者の資格・認定制度に関するアンケート調査を実施する。これら3つの検討結果を総合し、合意形成運営技術者の評価方法の提案を行った。



2章 米国・英国・日本の資格・認定制度の整理

2-1.目的

米国・英国・日本における資格・認定制度の評価方法の整理、各国の評価方法の特徴を明らかにする。

2-2. 整理方法

整理の方法は、Webや文献での調査をおこなった。 また、整理する対象の資格・認定制度については、 合意形成に関連する資格・認定制度は、各国でも 類を見ないため、合意形成の技術を業務内で使用 する資格・認定制度を対象とした。

2-2-1. 資格認定制度の種類

資格認定制度には、四つの種類がある。それどれの特徴は、表2-1に示す。

表2-1 資格・認定制度の概要

| | 农工 真怕 邮汇制及少属支 |
|------|--------------------|
| 制度種類 | 内容 |
| 資格制度 | 技術士や建築士などの国家資格(特定 |
| | の資格を認定、一定の免許を与えるた |
| | めに国家の行う資格)を指す。 |
| 認証制度 | 一定の条件を満たす個人に対して、証 |
| | 書が発行される。 |
| 登録制度 | 団体への登録により、ある一定レベル |
| | の技術を所有していると認めたものを |
| | 専門家リストへ掲載する。利用者の要 |
| | 請により、登録機関がそれを開示する。 |
| | 利用者が選定した専門家は、ある一定 |
| | レベルの技術を持っているとして登録 |
| | されている。しかし、専門家を起用し |
| | ても成果がなかったとしても、認証団 |
| | 体に責任はない。 |
| 学位 | 学位取得によりその専門として認知さ |
| | れているもの。 |

2-3.米国・英国・日本の資格・認定制度

米国・英国・日本の資格・認定制度は表 2-2~ 表 2-4 である。

表 2-2 米国の資格・認証制度

| 12 2 7 | 出い只に | 心吐心之 |
|--------------|-------|-----------|
| 資格・認証制度名 | 種類 | 評価・認定組織 |
| 技術士(PE) | | 州政府 |
| 認定都市計画化 | 資格 | 米国公認都市計画 |
| (AICP) | | 協会 |
| メディエータ認証 | | 紛争処理協会 |
| (メディ) | 認証 | |
| 市民参加の【能力 | 京心 記止 | 国際市民参加協会 |
| の】認証 | | |
| 環境紛争処理・コン | | 連邦環境紛争処理 |
| サンセスビルディン | | 室 |
| グ専門家名簿(環境) | | |
| 中立パネル(Panel) | 登録 | マサチューセッツ |
| | | 州紛争処理室 |
| 上級会員資格(上級 | | 紛争処理協会 |
| 会員) | | |
| 紛争分析·解決学位 | 学位 | ジョージ・メーソン |
| (紛争学位) | 子世 | 大学 |

米国においては、表 2-2 に上げた 8 つの資格・認定制度の評価方法を整理した。

表 2-3 英国の資格・認証制度

| 資格・認証制度名 | 制度種類 | 評価・認定組織 |
|----------|-------|-------------------|
| 公認プランナー | | ロイヤルタウン・ |
| (MRTPI) | | プランニング・イ |
| | 資格 | ンスティチュート |
| 公認調査士(公 | , All | Royal Institution |
| 認) | | of Chartered |
| | | Surveyors |
| 英国仲裁人協会 | | 英国仲裁人協会 |
| (英国) | 認証 | |
| メディエータ(メ | 中心 印工 | 調停英国全国ボラ |
| ディ) | | ンティア組織 |
| 紛争に関わる学 | 学位 | ロンドン大学・シ |
| 位(学位) | 子加 | ンガポール大学 |

英国においては、表 2-3 において上げた 5 つの 資格・認定制度の評価方法を整理した。

表 2-4 日本の資格・認証制度

| | 1年07月10 | 心证小儿女 |
|------------|---------|--------------|
| 資格・認証制度名 | 制度種類 | 評価・認定組織 |
| プロジェク | | 特定非営利活動 |
| ト・マネジメン | | 法 人 Project |
| ト・プロフェッシ | | Management |
| ョナル(PMP) | | Professional |
| | | Institute |
| プロジェクト | | 財団法人国際開 |
| サイクル手法研 | | 発高等教育機構 |
| 修モデレータ | | |
| (PCM) | | |
| 自然体験活動 | | 特定非営利活動 |
| 指導者(CONE) | | 自然活動すし新 |
| | | 協議会 |
| 再開発プラン | 資格制度 | 社会法人再開発 |
| ナー(再開発) | | コーディネータ |
| | | ー協会 |
| 建築士(建築士) | | 財団法人 建築 |
| | | 技術教育普及セ |
| | | ンター |
| まちづくり建 | | 社会法人 日本 |
| 築士(まちづくり) | | 建築士会連合会 |
| 技術士(技術士) | | 社会法人日本技 |
| | | 術士会 技術士 |
| | | 試験センター |
| GIS 技術教育 | | 地理情報システ |
| 主催者認定(GIS) | | ム学会 |

国内の資格制度の表 1-4 の 8 つを整理した。また、評価方法の資格・認証制度名は、()内に記載した略を使用する。

2-4.米国·英国·日本の資格·認定制度の整理結果 米国・英国・日本の資格・認定制度を、「評価方法」と、各国の特徴を整理した。

2-4-1. 評価方法

評価方法は、表2-5、表2-6に示す。評価方法には、試験を受けるまでの必要条件と実際の評価・認定とに分けることができる。ここでは、試験を受けるまでの必要条件を「受験資格」とし、実際の評価・認定を「評価方法」とする。

表2-5 評価方法

| 験卒業または制大なし資修了学の評価団体指定の分野 | | | | |
|--|-----|--|------------|------------|
| 検資格 卒業または 修了 おり | 評值 | 西認定方法 | | |
| 修了 停了 ウ業 がまり 大学の修了 評価団体指定の分野なしいでするとのできるのの対象によるのが野においての規定時間以上の実務経験を対定の分野においての規定時間以上の実務経験を対定の分野においての規定年数以上の実務経験を対定の分野においての規定年数以上の実務経験を対定の分野においての規定年数以上の実務経験を対定の分野においての規定年数以上の実務経験を対定の分野においての規定年数以上の実務経験を対定の対象を対しての対象を対しての対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を対 | 受 | 教育機関の | 四年 | 評価団体指定の分野 |
| 本学 あり 大学 評価団体指定の分野 なし でできるもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 技定のが明確への登録 特定資格 特定資格 特定資格の所有 推薦状の提出 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | 験 | 卒業または | 制大 | なし |
| 大学 評価団体指定の分野 なし (修了 部価団体指定の分野 あり) 高等学校卒業(またはそれ以下) 表表験 実務経験の有無 特定の専門性が確立できているもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 指定された職種への従事 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | 資 | 修了 | 学の | 評価団体指定の分野 |
| 院の修了 なし 評価団体指定の分野あり 高等学校卒業(またはそれ以下) 現定の実務 実務経験の有無 特定の専門性が確立できているもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 規定年数以上の実務経験 規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 指定された職種への従事 指導者・助言者がらの評価レポート 教育訓練 非導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 に規定時間以上の教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 | 格 | | 卒業 | あり |
| 修了 評価団体指定の分野あり 高等学校卒業(またはそれ以下) | | | 大 学 | 評価団体指定の分野 |
| 高等学校卒業(またはそれ以下) 規定の実務 経験 実務経験の有無 特定の専門性が確立できているもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 指定された職種への従事 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | 院の | なし |
| 高等学校卒業(またはそれ以下) 規定の実務 実務経験の有無 特定の専門性が確立できているもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 特定資格 指定された職種への従事 特定資格 特定資格の所有 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | 修了 | 評価団体指定の分野 |
| 下) 規定の実務 経験 | | | | |
| 規定の実務 経験 特定の専門性が確立できているもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 特定資格 指定された職種への従事 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | 高等学 | 校卒業(またはそれ以 |
| 経験 特定の専門性が確立できているもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 指定された職種への従事 で | | | • / | |
| るもの 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 指定された職種への従事 です が事 が事 がまる 対の所属 対のが表す 対のが表す 対のが表す 対のが表す 対のが表す 対のがます 対のでは 対のがます 対のがます 対のがます 対のがます 対のがます 対のがます 対のがます 対のがます 対します 対しま | | | | |
| 特定の分野においての規定時間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 特定職業の 従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | 経験 | | 専門性が確立できてい |
| 間以上の実務経験 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 特定職業の 指定された職種への従事 でする おおいての規定のはのでする。 「おいてはないではないではないではないではないではないではないではないではないではないで | | | | |
| 特定の分野においての規定年数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 特定職業の 従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 数以上の実務経験 規定年数内の規定件数と規定時間以上の実務経験 特定職業の 指定された職種への従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 規定年数内の規定件数と規定 時間以上の実務経験 特定職業の 従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の 教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 時間以上の実務経験 特定職業の 従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 特定職業の 従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 従事 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | 4.1 | | |
| 団体の所属 評価団体への登録 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | 指定され | れた職種への従事 |
| 特定資格 特定資格の所有 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | += /= == / | L |
| 他者の評価 推薦状の提出 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 指導者・助言者からの評価レポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓練の管理 規定年数内に規定時間以上の教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| ポート 教育訓練 指導者・助言者による教育訓 練の管理 規定年数内に規定時間以上の 教育訓練 訓練日誌の作成 | | 他者の評価 | | |
| 教育訓練 指導者・助言者による教育訓 練の管理 規定年数内に規定時間以上の 教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | ・助言者からの評価レ |
| 練の管理 規定年数内に規定時間以上の 教育訓練 訓練日誌の作成 | | #\= *\= *\ \/ + | | |
| 規定年数内に規定時間以上の 教育訓練 訓練日誌の作成 | | 教育訓練 | | |
| 教育訓練 訓練日誌の作成 | | | | |
| 訓練日誌の作成 | | | | |
| | | | | |
| | ±π. | アナンナル ・ | | |

評価方法には、大項目、中項目、小項目、細項目からなる。大項目には、受験資格と評価方法の二つで、中項目は、受験資格には、教育機関の卒業または修了、規定の実務経験、特定職業の従事、特定職業の従事、団体の所属、特定資格、教育訓練の計7項目から成り立っている。小項目は、12項目あり、そのうち、細項目まであるのが、2項目ある。受験資格と評価方法に分けたのは、受験資格の過程が明確に規定されている事例が多かったためである。

表2-7 評価方法

| 評 | 書面で | 筆記試験 | |
|---|-----|-------|--------------------|
| 価 | の評価 | レポー | 自ら実施に関わった合 |
| 方 | | ト・論文等 | 意形成の論文 |
| 法 | | の提出 | 自己分析評価 |
| | | | 専門手知識と能力向上 |
| | | | のための計画 |
| | | | 研究論文 |
| | 対面で | 口頭試問 | |
| | の評価 | プレゼンテ | ーション |
| | | 模擬演習 | |
| | 規定の | 生涯での時 | 間以上の実務経験 |
| | 実務経 | 規定年数内 | の規定時間以上の実務 |
| | 験 | 経験 | |
| | | 規定年数内 | の規定件数と規定時間 |
| | | 以上の実務 | 経験 |
| | | 規定年数内 | の規定件数以上の実務 |
| | | 経験 | |
| | 教育訓 | 教育機関の | 修了 |
| | 練 | 評価団体 | 単一訓練の受講 |
| | | が規定す | 訓練の複数受講(点数 |
| | | る教育訓 | 制) |
| | | 練の受講 | |
| | | | 実施する教育訓練の規 |
| | | | の規定時間以上の受講 |
| | | | 実施する教育訓練の規 |
| | | 定時間以上 | |
| 継 | 書面で | | 後の実務経験を記載した |
| 続 | の評価 | 書類 | |
| 審 | | 訓練日誌 | |
| 查 | 再評価 | 規定年数ご | |
| | 教育訓 | 定期的な省 | |
| | 練 | | 言者による教育訓練の継 |
| | | 続 | |

2-4-2.米国·英国·日本の資格·認定制度の特徴 米国の評価方法の特徴は、「専門化名簿の認知が 普及している」ことと「認証制度ならびに登録制 度では、教育訓練が多種存在する」ことである。 中でも専門家名簿が一般的であることは、特徴的 である。

英国の評価方法の特徴は、「メンター制による 教育プログラムの確立」している点である。教育 訓練としても候補者の能力を評価するにも優れ た方法といえる。

日本の資格制度の特徴は、「筆記試験と教育訓練の実施率が高い」で点ある。

3章 合意形成運営技術者に求められる能力の評価方法の検討

3-1.目的

合意形成運営技術者にもとめられる能力(窪修士 論文)の評価方法を検討する。

3-2. 検討方法

検討方法は、横軸に評価方法を並べ、縦列に合意形成運営技術者に求められる能力を配置し、その技術は、どの方法で評価できるのか五段階で評価した。

表 3-1 5 段階の評価方法

| 4 | 能力を評価するために必要 |
|---|----------------|
| 3 | 評価できる |
| 2 | 能力の一部を評価できる |
| 1 | 補助的評価ができる |
| 0 | 評価できない、ふさわしくない |

3-3.プロセス運営能力を評価する方法

プロセス運営評価における評価方法の検討結 果は、表 3-2~表 3-3 となった。

表 3-2 合意形成の各プロセスにおける技能の評価方法の検討結果

| $\overline{}$ | | No. | 評価項目 | + | | | | | | 1 | 評価 | 功万 | 法 | | | | | | | |
|---------------|----------|-----|-----------------------|------|------------|--------|-------------|----|------|------------|------|------|----------|-----------|----------|---------|--------------|---------------|------------|---|
| | <u> </u> | NO. | 計測項目 | | 書面で | の | 平但 | Ĺ | 対i | 面部 | 個 | υ'n | 尾稅 | 経 | A | | 教 | 育訓 | 練 | _ |
| | | | 記入例 | 筆記試験 | 自ら実施した合意形成 | 自己分析評価 | 専門知識と能力向上計画 | 究論 | 口頭試問 | プレゼンテー ション | 模擬演習 | 涯での時 | 年数内の時間以上 | 年数内の件数と時間 | 年数内の規定件数 | 教育機関の修了 | 教育訓練の受講 (単一) | 教育訓練の受講 (複数) | 教育訓練年数内の時間 | |
| 全 | | 1 | 課題の経緯を分析し合意すべき内容を把握する | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | l |
| 影 | 合 | 2 | 市民参加による合意形成の必要性を判断する | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | L |
| 成 | 合意形 | 3 | 合意形成運営の企画とプロセスの設計を行う | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | l |
| 合意形成の各プロセ | の基 | 4 | 合意形成運営組織の体制をつくる | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ſ |
| 17 | の準備に | 5 | 利害関係者候補を抽出し、具体的に特定する | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| | #F | 6 | 参加者を依頼、公募するなどして集める | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| スにおけ | 向け | 7 | 広報の方法を決める | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | ľ |
| 8 | τ | 8 | 市民の意見収集整理の方法を決める | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | r |
| ě | | 9 | 参考事例を集めて分析する | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | ľ |
| | | 10 | 市民参加による話し合いのルールをつくる | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| | | 11 | 専門家を選定・依頼する | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | ľ |
| | | 12 | 会議のシナリオを書く | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| | 実 | 13 | 話し合いの場のファシリテーションを行う | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| | - | 14 | 市民の意向調査を行う | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | İ |
| | | 15 | 参加者を維持する(参加者が減少する場合) | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| | | 16 | | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | r |
| | . 🕸 | 17 | 合意プロセスと合意事項を文章化し公表する | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ľ |
| | を公表を | 18 | 合意を実行するための調整をする | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | r |
| | 表定 | 19 | 継続できる体制をつくる | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | İ |
| _ | 1 | | 合計 | 46 | 61 | 2 | 0 | 0 | 29 | 20 | 23 | 17 | 19 | 40 | 26 | 20 | 19 | 58 | 19 | İ |

合意形成の各プロセスにおける運営技能では、最 も高い数値となったのは、自ら実施した合意形成 の論文で 61 点となった。次いで、教育訓練の受 講で 58 点、次に筆記試験が 46 点となった。

表 3-3 中立的役割の評価方法の検討の検討結果

| | | | | | | | | | 1 | 評価 | 訪方 | 法 | | | | | | | |
|-------|-----|-------------------------|------|------------|--------|-------------|------|------|------------|------|--------|----------|----|-----------|---------|--------------|---------------|------------|--------|
| | No. | 評価項目 | - | 書面で | の | 評価 | fi . | 対i | 面部 | 平価 | 9 | 定務 | 経 | 検 | | 教 | 育訓 | 練 | - |
| | | 記入例 | 筆記試験 | 自ら実施した合意形成 | 自己分析評価 | 専門知識と能力向上計画 | 研究論文 | 口頭試問 | プレゼンテー ション | 模擬演習 | 生涯での時間 | 年数内の時間以上 | と時 | 止件 | 教育機関の修了 | 教育訓練の受講 (単一) | 教育訓練の受講 (複数) | 教育訓練年数内の時間 | 教育訓練時間 |
| | 20 | 中立的な第三者として認められるよう条件を整える | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 中立的役割 | 21 | 中立的な第三者として利害関係者の意向を把握する | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 中立的技術 | | 中立的な第三者として会議を運営する | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| | 23 | 中立的な第三者として利害関係の調整役を担う | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| | | 合計 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 4 | 12 | 16 | 4 | 4 | 12 | 8 | 8 | 4 | 12 | 4 | 4 |

中立的役割については、模擬演習が 16 点と最

も高く、次いで「プレゼンテーション」「年数内の件数と時間」「教育訓練(複数)」の三つが 12 点だった。また、「筆記試験」「自ら実施した合意形成の論文」「年数内の規定件数」「教育機関の修了」が 8 点がった。

表 3-4 マネジメント能力の評価方法の検討

| | | | | | | | | | 100 | 評価 | 方 | 法 | | | | | | | |
|--------------|-----|------------------------|------|------------|--------|----|------|------|------------|------|--------|----------|-----------|----------|---------|-------------|---------------|------------|----------|
| | No. | 評価項目 | | 書面で | の | 評価 | i | 対ī | 面評 | 阳 | ų, | €務 | 経 | 倹 | | 教 | 育訓 | 練 | \dashv |
| | | 记入例 | 筆記試験 | 自ら実施した合意形成 | 自己分析評価 | 긺 | 研究論文 | 口頭試問 | ブレゼンテー ション | 模擬演習 | 生涯での時間 | 年数内の時間以上 | 年数内の件数と時間 | 年数内の規定件数 | 教育機関の修了 | 教育訓練の受講(単一) | 教育訓練の受講 (複数) | 教育訓練年数内の時間 | 教育訓練時間 |
| | 24 | 合意形成運営の予算見積もりをする | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | 25 | 合意形成運営に係る予算の執行を管理する | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| マネジメント 能力 | | 事業の進捗状況の把握とスケジュール管理をする | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | 27 | 合意形成運営に関する契約を策定する | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | 28 | 合意形成事業の終結の判断し手続きを行う | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | | 合計 | 8 | 20 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 8 | 5 | 5 | 10 | 5 | 10 | 5 | 10 | 5 | 5 |

マネジメント能力は、最も高い数値となったのは、「自ら実施した合意形成の論文」の20点、次いで「口頭試問」が15点、「年数内の件数と時間」「教育機関の受講(複数)」の三つが10点となった。

表 3-5 メディア活用型の評価方法の検討結果

| | | | | | | | | | | | | 評ſ | 面方 | 法 | | | | | | | |
|---------------|------------|-----|------------------------|--|------|-----------|--------|------------|------|------|------------|------|--------|----------|-----------|----------|---------|---------|----|------------|--------|
| $\overline{}$ | | | | | * | 面で | o. | 評値 | | 対i | n if | 偛 | 3 | 務 | 経り | Ŕ | | 教 | 育訓 | | Ξ |
| _ | | No. | 合意形成手法 | 手法の概要 | 筆記試験 | 経験の否定的な論文 | 自己分析評価 | 7門知識と能力向上計 | 研究論文 | 口頭試問 | ブレゼンテー ション | 模擬演習 | 生涯での時間 | 年数内の時間以上 | 年数内の件数と時間 | 年数内の規定件数 | 教育機関の修了 | 練の受講 (単 | | 教育訓練年数内の時間 | 教育訓練時間 |
| | _ | _ | マスメディアの利用(TV・ | 記入例 地域以外の市民にも広(インパクトのある情 | | _ | _ | Н | | _ | _ | _ | _ | _ | | | _ | _ | _ | \dashv | _ |
| | | 1 | CATV ラジオ・新聞等) | 起来提供する マスメディアを通じて、市民に情報を提供す | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | -1 | 3 | 4 | 1 | _ 1 |
| | | 2 | 記者会見 | マスメディアを通じて、市民に情報を提供する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | - 1 | 1 |
| | | 3 | | 地域以外の市民にも情報を提供する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | 情報公 | 4 | 広告、ポスター | 市民に情報を提供する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | 10 | 5 | パンフレット、チラシ | 市民に情報を提供する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | | 6 | 広報誌、ニュースレター、回 動 | 市民や関係者に情報を提供する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | | 7 | メーリングリスト作成・ダイレク | 中氏に情報を提供する 市民や関係者に情報を提供する 関心のある人のリストを作成し、情報を提供 する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| メディア 活用型 | | 8 | 既存出版物への投稿 | 関心の高い人などに詳細情報を提供する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | | 9 | 市民投票 | 地域の直接的な意向を確認する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | | 10 | 市民等意識調査·世論調査 | 市民の意向を把握する | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | 情報収 | 11 | オンラインサービス(eメール) | 地域以外の市民に常時意見を聞く | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| | (フィー | 12 | ホットライン(常設電話受付) | 市民の意見要望を直接聞く | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| | 削り ク) | 13 | フォーカス・グループヒアリン グ | 特定のグループの意見を詳細に把握する | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| | ' ' | 14 | キーパーソンインタビュー | 地域のオピニオンリーダー(ある集団の意見 の形成に方向づけをする人)等の助言や意 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | - 1 |
| | | 15 | その他(コメントカード・常設 FAX) | 市民の意見要望を把握する | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| | | | 1790 | 合計 | 41 | 34 | 0 | 0 | 20 | 0 | 8 | 12 | 0 | 16 | 16 | 16 | 15 | 35 | 56 | 15 | 15 |

メディア活用型については、「教育機関の受講 (複数)」が最も数値が高く 56 点、次いで「筆記 試験」が41点、続いて「教育訓練の受講(単一)」 が35点となった。

3-4. 合意形成に関する手法·知識を評価する方法 合意形成に関する手法・知識を評価する方法に おける評価方法の検討結果は、表 3-6~表 3-8 と

メディア活用型で、「教育機関の受講(複数)」 は評価をするために必要な方法となった。

表-3-6 合意形成手法の評価方法の検討結果

| | | | | | | | | | | | 評化 | 面方 | 法 | | | | | | | |
|-----|-----|----------------------|---|------|-----------|-------|------------|------|------|------------|----|------|----|----|----|--------|-------------|--------|------------|---|
| · - | | | | 8 | 面で | の | 評价 | ħ | 対i | 面評 | 偛 | 199 | 務 | 経り | ¢ | | 教 | 育訓 | | Ξ |
| | No. | 合意形成手法 | 手法の概要記入例 | 筆記試験 | 経験の否定的な論文 | 日己分析評 | 5門知識と能力向上計 | 研究論文 | 口頭試問 | ブレゼンテー ション | 擬油 | 涯での時 | 内 | M | 内 | 教育機関の修 | 公育訓練の受講 (単一 | F訓練の受! | 教育訓練年数内の時間 | |
| | | | 記入199 特定の話題への市民の関心を引き付け、市 | | Н | _ | Н | _ | - | - | _ | _ | _ | Н | _ | - | _ | | Н | ł |
| | 16 | イベント | 民参加活動を広く知らせる | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | -1 | 1 | 4 | 1 | l |
| | 17 | 研修会 | 専門的な知識の向上を図り、情報を共有化 | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 4 | 1 | I |
| 体験型 | | 展覧会·展示会 | する 市民が集まる場所にブースを設け、パネル、 機型等を展示する | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | İ |
| | 19 | 見学会 | 機関等を展示する 専門的な知識や認識を共有するために、参 者になるであるう場所を見学する 市民や関係者と討議の対象となる地域・地 | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | ١ |
| П | 20 | まち歩き等 | 市民や関係者と討議の対象となる地域・地 | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | | | 区を歩き、認識を共有する 実際にできるであるう成果を、実際の場所で | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | -1 | 1 | 1 | 1 | -1 | - 4 | ۲ | 1 |
| | | オープンハウス・ヤち寄り | 体験する 市民の関心を引きづけ、その場で意見交換。 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | | - | | - | - | - | H | |
| | | | <u>rto</u> | , | - | 0 | 3 | _ | - | - | _ | | _ | Ϊ | _ | -1 | -1 | - | Ľ | |
| | 23 | ワークショップ | 多様な意見を平等に合理的にまとめる | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | | 委員会·想談会 | 専門的な視点も含め様々な視点から検討す る | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| _ | 25 | 意見交換会 | 意見交換により参加者相互の理解を深める | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| | | サロン方式 | 市民と関係者が自由に意見交換、語し合う 小規模な会議を行う | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| | | シンポジウム | 様々な主体が一堂に会し、課題・方向性等を 検討、共有化する | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| MMM | 28 | インターネット会議 | 地域以外の市民とも意見交換ができる | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | ١ |
| | 29 | 個別説明 | 個別の市民・団体に対して説明・協議する | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - 1 | 4 | 1 | 1 |
| | 30 | 市民会議・住民集会 | 市民が自主的な活動をする | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| | 31 | 説明会(計画説明会·事業説 明会) | 市民を会場に招き、計画内容を市民へ設明 し、理解と協力を要請する 公の場で、事業計画の説明を行い、関係者 | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| | | | 公の場で、事業計画の説明を行い、関係者 の意見を關(| 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| その他 | | | 合議制の機関で、私的諮問機関である | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | t |
| _ | | | 合計 | 33 | 22 | ٥ | 33 | ٥ | 0 | 22 | 33 | 0 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 44 | 11 | t |

合意形成の討論型と体験型の手法については、「教育訓練の受講(複数)」が最も高く 44 点となり、次いで「筆記試験」「模擬演習」が 33 点、続いて「自ら実施した合意形成の論文」「プレゼンテーション」となった。

表 3-7 市民意識の分析手法

| | | | | | 評価方法 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|-----|-------------|---|---------------------|-----------|--------|-----------|------|------|------------|------|--------|-----------|--------|----------|--------|-------------|----|------------|-----|
| · _ | | | | | 書面での評価 対面評価 実務経験 教育 | | | | | | | | | 訓經 | ŧ | _ | | | | | |
| \ | \ | No. | 合意形成手法 | 手法の概要 | 筆記試験 | 経験の否定的な論文 | 自己分析評価 | 門知識と能力向上計 | 研究論文 | 口頭試問 | ブレゼンテー ション | 模擬演習 | 生涯での時間 | 平数 | 致内の件数: | 年数内の規定件数 | 教育機関の修 | 教育訓練の受講 (単一 | | 教育訓練年数内の時間 | 100 |
| | | | | 記入例 | | | | | | | | | | | | | | | Τ, | Т | |
| | 南庭要 豪の明 | 34 | ブレーンストーミング法 | 個人の意見に対して批判せず、自由な雰囲 気のなかで思いつくまま連想しできるだけ多 プレーンストーミング法がベースであり、アイ ディアを紙に書き回覧し、新たにアイディア。 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | 催化 | | ブレーンライティング法 | プレーンストーミング法がベースであり、アイ ディアを紙に書き回覧し、新たにアイディア、 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | 抽出要 素等の | 36 | KJ法 | 情報をカードに書き出し、グループ化し整理・ 統合する方法 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| 市民意 講の | 要要の | 37 | IS M法 | テーマに関する要素群に対し、一体比較行う ことによって客観的に階層構造を明確にし、 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| 臓の 分析手 法 | 析 | | DEMATEL法 | 専門的な知識をアンケートによって集約する ことで問題の構造を明らかにする方法 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| /IX | | 39 | AHP法 | 最終目標 評価基準 代替案の関係で階 層構造をつくり、一対比較を繰り返すことで、 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | 評価手 法 | 40 | コンジョイント分析 | 複数の評価項目を有する施策に対する選好 を、それぞれの評価項目(特徴・因子)がど | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | _ | | SD法 | 複数の評価項目を有する施策に対する選好 を、それぞれの評価項目(特徴:因子)がど 複数の形容詞の対から対象となる施設や景 観等の印象評価を計測する方法 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | |
| | | | | 合計 | 32 | 16 | 0 | 24 | 0 | 0 | 16 | 24 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 32 | 8 | |

市民意識の分析手法は、最も高い数値となったのは、「筆記試験」と「教育訓練の受講(複数)で32点、次いで「模擬演習」が24点、「自ら実施した合意形成の論文」と「プレゼンテーション」が16点となった。

表 3-8 その他の合意形成の支援手法

| | | | | | | | 評価方法 | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|--------------------------------|--|------|-----------|-----------------|-----------|------|------|-----------|----|----|----------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|------------|----|
| \ | | | | 書 | 面で | _[ທ] | 評価 | | 対 | 面評 | 価 | 9 | 務 | 经等 | è | | 教 | 育訓 | | Ξ |
| | No. | 合意形成手法 | 手法の概要 | 筆記試験 | 経験の否定的な論文 | 1Щ | 門知識と能力向上計 | 研究論文 | 强臂鎖口 | ブレゼンテーション | 擬油 | 生涯 | 年数内の時間以上 | 年数内の件数と時間 | 年数内の規定件数 | 教育機関の修了 | 《育訓練の受講 (単一 | 公育訓練の受講 (複数 | 教育訓練年数内の時間 | IF |
| | | | 記入例 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 42 | 環境価値の評価手法(CV M.トラベルコスト法等) | 環境価値を金銭単位で評価する方法、人々 に環境価値を直接をずねる方法 旅行行動 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | ſ |
| | 43 | | に環境価値を直接とずれる方法、旅行行動 計画立案・実施・評価というサイクルを・プロ ジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)。と呼ば | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | Ī |
| その他の合意形 | 44 | 説明ツール(イラスト、CG, V R笛) | ジェクト・デザイン・マトリックス (PDM)・と呼ば イメージスケッチ、模型、CG、フォトモンター ジューバーチャルリアリティ等の説明ツール8 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | Ī |
| その他の合意形 成の支援手法 | 45 | R等) 紛争アセスメント(関係者分 析) | ジュ パーチャルリアリティ等の説明ツールを 特定のテーマについてどのような利害関係 があるのかを第三者が評価する方法 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | Ī |
| | 48 | 製 雪だるま式サンプリング(学 づる式標本抽出) | があるのかを第二表が評価する方法。 インタビュー人に次の人を紹介してもらい。 学づる式に次々にサンブルへ加えていた。 重要な「専門的知見」を第三者的立場から使 | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | Γ |
| | | 共同事実確認 | 重要な「専門的知見」を第三者的立場から伊 絵する方法、第三者が検討に必要とされる | 4 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | ſ |
| | | | 合計 | 24 | 12 | 0 | 18 | 0 | 0 | 12 | 18 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 | 6 | ſ |

その他の合意形成の支援手法では最も高い数値となったのは、「筆記試験」と「教育訓練の受講(複数)で24点、次いで「模擬演習」が18点、「自ら実施した合意形成の論文」と「プレゼンテーション」が12点となった。

3-5. 合意形成運営の人的能力を評価する方法 合意形成運営の人的能力を評価する方法におけ る評価方法の検討結果は、表 3-9 となった。

表 3-9 人材の評価方法の検討結果

| | | 衣 3-9 人材切評個方 |) / | Z | v | יע | ı۲ | Ċ | ſ, | iii | 42 | 小 | Ξ_ | | | | | | |
|------------------------------|-----|---------------------------------------|------|-----------|--------|----|------|-----|------------|-----|------|----------|---------|-----------|------|--------------|------------|----|------|
| | | | | | | | | | | 評ſ | 面方 | 法 | | | | | | | |
| \ | | | 2 | 面 | で0. | 評 | Ā | 対i | 面部 | 価 | Ę | 務 | 経 | \$ | | | 育訓 | 練 | _ |
| | NO. | 人的評価項目(選定結果) | 筆記試験 | 経験の否定的な論文 | 自己分析評価 | 能 | 研究論文 | I頭試 | プレゼンテー ション | 擬油 | 生涯での | 年数内の時間以上 | 蚁内の件数と時 | 年数内の規定件数 | 育機関の | 教育訓練の受講 (単一) | 月訓練の受講 (複数 | 年数 | 手制総明 |
| | - | 記入例 話しを聞き出しやすい民主的な雰囲気をつくり出せる | - | _ | - | 0 | _ | _ | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | - | - | | _ | - |
| | 1 2 | 図、表・イラストなどでわかりやすい説明が行える | Ľ | 2 | 1 | Н | 0 | 1 | 2 | _ | 1 | 1 | 3 | _ | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| インパクト | 3 | | 1 | 2 | H. | 0 | 0 | Ť | _ | 3 | Ť | _ | 3 | 2 | - | - | 2 | 2 | |
| と影響力 | - | 参加者に対して専門的な内容をわかりやすく説明できる | H. | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | - | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | _ |
| | 4 | 全体の流れや当日の課題の説明を行える | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | _ | 2 | 1 | - | 2 | |
| | 5 | 相手に合わせて、わかりやすく、理解されやすいしゃべり方ができる | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | _ |
| 人の育成 | 6 | 様々な人に対して、指導をしたり、方法を教えたりすることができる | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 7 | 指導したり協働する人の苦情や要望に対応することができる | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 8 | 発注者、専門家、市民との偏りがない、コミュニケーションが図れる | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 対人関係 強性 | 9 | キーパーソンとの良好な関係が築ける | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | _ |
| | 10 | 発言者の意見の背景にあるニーズを読みとれる | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| | 11 | 発言者以外の関係者の存在に配慮できる | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| | 12 | 問題や失敗を犯したときに責任の取り方を考えることができる | 2 | - | _ | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 自己確備 | 13 | 上の立場からの意見に対しても、意見や疑問を呈することができる | 0 | · | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 14 | 自分の役目に対する使命感と責任感を持つことができる | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 15 | より良い合意形成への熱意を持つことができる | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| セルフ・コ | 16 | 守秘義務を遵守できる | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | |
| ントロール | 17 | 結論に対する自己主張をコントロールできる | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | |
| その他の 個人的効果 性 コンピテン | 18 | 自分の役目や立場に配慮して発言できる | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | |
| 専門的館 | 19 | 様々な分野の専門家とのネットワークを有する | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| מ | 20 | 合意形成に関する知識を習得し、活用することができる | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 1 | |
| 724 | 21 | 幅広い年齢層からの意見収集を行える | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | |
| カスタ マー・サービ ス 指向 | 22 | 発言者の意見を適切な言葉で表現・抽出できる | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| | 23 | 関係者の意図、ニーズを捉えて、対応することができる | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| ク ク | 24 | チームで協調して仕事を進めることができる | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| 分析的思考 | 25 | テーマに沿った議論を引き出すことができる | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| 概念的思 | 26 | 色々な意見を適切にグルーピングし、参加者の理解を促進できる | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| 7=1.0 | 27 | 短時間で要点をまとめた説明が行える | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| イニシア ティブ | 28 | 自らリーダーシップをもって、目標に向かって手順を進めることができ る | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| フレキシピ | 29 | 機能的で明るい会場レイアウトが行える | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 | |
| リティ | 30 | 問題が起きたときに、柔軟に対応することができる | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 | |
| 推荐命令/ 自信 | 31 | 話し合いのルールを守れない人に対し、毅然とした態度で対応できる | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| | | 合計 | 21 | 72 | 23 | 0 | 0 | 35 | 30 | 93 | 9 | 5 | 54 | 48 | 17 | 14 | 60 | 29 | 2 |

その他の合意形成の支援手法では最も高い数値となったのは、「模擬演習」で93点、次いで「自ら実施した合意形成の論文」が72点、続いて「研修の受講(複数)」が60点となった。

4章 合意形成運営技術者資格・認定制度におけるアンケート調査

合意形成運営技術者資格・認定制度におけるアンケート調査を行った。

4-1.目的

合意形成運営技術者の資格・認定制度のあり方 を求めるためにアンケート調査を実施した。

4-2.アンケート調査の方法

対象者は、四国内の合意形成運営の経験または有 識者とし、アンケートは電子メールでの配信、収 集を行った。

4-3. アンケートの結果 アンケート結果は以下のようになった。 4-3-1. 回答者の属性 回答者の属性は、表4-1である。

表4-1 回答者の属性

| | 表4-1 凹含者の | 禹性 | |
|------|-----------|-------|-------|
| | 項目 | 人 | % |
| | 20 代 | 2 | 5.0 |
| | 30代 | 10 | 25.0 |
| 年齢 | 40 代 | 21 | 52.5 |
| | 50 代 | 6 | 15.0 |
| | 60 代 | 1 | 2.5 |
| 合計 | | 40 | 100.0 |
| | 行政 | 13 | 32.5 |
| 所属 | 企業・NPO | 20 | 50.0 |
| | 教育機関 | 7 | 17.5 |
| 合計 | | 40 | 100.0 |
| | 発注者 | 16 | 40.0 |
| 立場 | 受注者 | 21 | 52.5 |
| | NA | 3 | 7.5 |
| 合意形成 | 運営の責任者 | 12 | 30.0 |
| に関わる | 支援スタッフ | 21 | 52.5 |
| 役割 | 部分的役割 | 6 | 15.0 |
| | NA | 1 | 2.5 |
| 合計 | | 40 | 100.0 |
| | 1(低い) | 6 | 15.0 |
| 合意形成 | 2 | 11 | 27.5 |
| 運営技術 | 3 | 11 | 27.5 |
| の自己評 | 4 | 10 | 25.0 |
| 価レベル | 5(高い) | 1 | 2.5 |
| | NA | 1 | 2.5 |
| 合計 | 19 | 100.0 | |

4-3-2. 合意形成運営の社会的評価の有無回答は、表 4-2 と図 4-1 となった。

表 4-2 合意形成運営技術の社会的評価の有無の回

| 回答 | 回答数 | % |
|---------|-----|------|
| 1 = はい | 0 | 0.0 |
| 2=いいえ | 37 | 92.5 |
| 3 = その他 | 3 | 7.5 |
| NA | 0 | |
| 合計 | 40 | |

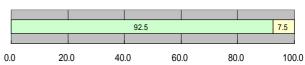


図4-1 合意形成運営技術の社会的評価の有無の 答

合意形成運営技術者に対しての社会的評価は、 殆どの回答者がなされていないとした。 4-3-3.合意形成運営の社会的評価の有無 回答は、表 4-3 と図 4-2 となった。

表 4-3 合意形成運営技術者の資格・認定制度の必要

| | £ | |
|---------|-----|-------|
| 回答 | 回答数 | % |
| 1 = はい | 33 | 82.5 |
| 2=1111え | 3 | 7.5 |
| 3=その他 | 4 | 10.0 |
| NA | 0 | |
| 合計 | 40 | 100.0 |

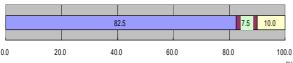


図 4-2 合意形成運営技術者の資格·認定制度の必要 性

資格制度に関しては、多くの期待が寄せられている。

4-3-4. 合意形成運営技術者の資格·認定制度の内容

回答は、表 4-4 と図 4-3 となった。

表 4-4 合意形成運営技術者に適した資格・認定制度

| 回答 | 回答 数 | % |
|-----------------|---------|-------|
| 1 ^{*1} | 4 | 10.0 |
| 2*2 | 15 | 37.5 |
| 3*3 | 15 | 37.5 |
| 4 = その他 | 3 | 7.5 |
| NA | 3 | 7.5 |
| 合計 | 40 | 100.0 |

^{*11 =} 決められた業務を実施することが出来る資格制度

³3 = 経験等により第三者や行政組織がつくるリストに登録する制度

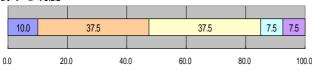


図 4-3 合意形成運営技術者に適した資格・認定制度 「認証制度」「登録制度(リスト化)」が共に、37.5%であった。資格制度のうち、企業・NPO、受注者が75.0%を占めている。

4-3-5. 合意形成運営能力に対する評価方法 回答は、表 4-4 と図 4-3 となった。

表 4-5 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目~実務経験~

| いて里悦する項目で美術経練で | | | | | | | | | | | |
|----------------|-----|-------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 順位 | 回答数 | 比率(%) | ポイント | | | | | | | | |
| 1位 | 11 | 27.5 | 66 | | | | | | | | |
| 2位 | 4 | 10.0 | 20 | | | | | | | | |
| 3位 | 11 | 27.5 | 44 | | | | | | | | |
| 4 位 | 10 | 25.0 | 30 | | | | | | | | |
| 5 位 | 1 | 2.5 | 2 | | | | | | | | |
| 6位 | 0 | 0.0 | 0 | | | | | | | | |
| NA | 3 | 7.5 | | | | | | | | | |

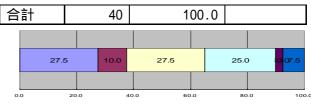


図 4-4 合意形成運営技術者の資格・認定試験にお いて重視する項目~実務経験~

この項目のみでみると、1 位が 27.5%と一番高い。1 位では、企業・NPO と受注者が 63.6%、運営の責任者が 45.5%を占めている。2 位では、運営の責任者が 75.0%を占めている。3 位では、企業・NPO が 45.5%、受注者が 54.5%、支援スタッフは 63.6%を占めている。4 位では、運営の責任者が 50.0%を占めている。

経験の多様さ

表 4-6 合意形成運営技術者の資格・認定試験にお いて重視する項目~経験の多様さ~

| 順位 | 回答数 | 比率(%) | ポイント |
|-----|-----|-------|------|
| 1位 | 5 | 12.5 | 30 |
| 2位 | 13 | 32.5 | 65 |
| 3 位 | 8 | 20.0 | 32 |
| 4 位 | 8 | 20.0 | 24 |
| 5 位 | 3 | 7.5 | 6 |
| 6 位 | 0 | 0.0 | 0 |
| NA | 3 | 7.5 | |
| 合計 | 40 | 100.0 | |

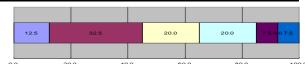


図 4-5 合意形成運営技術者の資格・認定試験にお いて重視する項目~経験の多様さ~

この項目のみでみると、2位が32.5%と一番高い。1位では、行政が60.0%、部分的支援が60.0%を占めている。2位では、企業・NPOが46.2%、支援スタッフが61.5%を占めている。発注者、受注者共に46.2%である。3位では、企業・NPOが75.0%、受注者が75.0%を占める。

手法・事例に関する知識

表 4-7 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目~手法・事例に関する知識~

| 順位 | 回答数 | 比率(%) | ポイント |
|-----|-----|-------|------|
| 1位 | 1 | 2.5 | 6 |
| 2位 | 13 | 32.5 | 65 |
| 3位 | 9 | 22.5 | 36 |
| 4 位 | 10 | 25.0 | 30 |
| 5 位 | 4 | 10.0 | 8 |
| 6位 | 0 | 0.0 | 0 |
| NA | 3 | 7.5 | |
| 合計 | 40 | 100.0 | |

^{*22 =} 運営能力のレベルを第三者が認証する制度

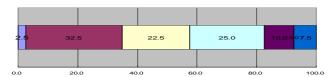


図 4-6 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目~手法・事例に関する知識~

この項目のみでみると、2位が32.5%と最も高い。2位では、企業・NPOが61.5%、受注者が53.8%、支援スタッフが61.5%を占めている。3位では、企業・NPOが55.6%、受注者が55.6%、運営の責任者が55.6%を占めている。 人材としての適性表4-8 合意形成運営技術者の資格・認定試験にお

いて重視する項目~人材としての適性~

| | - 170 7 O - 7, F | 7 110 | <u></u> |
|-----|------------------|-------|---------|
| 順位 | 回答数 | 比率(%) | ポイント |
| 1位 | 18 | 45.0 | 108 |
| 2位 | 8 | 20.0 | 40 |
| 3 位 | 6 | 15.0 | 24 |
| 4 位 | 2 | 5.0 | 6 |
| 5位 | 4 | 10.0 | 8 |
| 6位 | 0 | 0.0 | 0 |
| NA | 2 | 5.0 | |
| 合計 | 40 | 100.0 | |

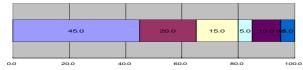


図 4-7 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目~人材としての適性~

この項目のみでみると、1 位が 45.0%と一番高い。項目別にみても、最も高い。1 位では、企業・NPO が 50.0%、受注者が 50.0%、支援スタッフが 61.1%を占めている。2 位では、行政が 50.0%、受注者が 50.0%を占めている。

3 位では、企業・NPO が 50.0%、運営の責任者が 66.7%を占めている。

関連する教育・研修を受けた履歴 (大学教育等 含む)

表 4-9 合意形成運営技術者の資格・認定試験にお いて重視する項目

~関連する教育・研修を受けた履歴(大学教育等 含む)~

| | | | |
|-----|-----|-------------|------|
| 順位 | 回答数 | 比率(%) | ポイント |
| 1位 | 1 | 2.5 | 6 |
| 2位 | 0 | 0.0 | 0 |
| 3 位 | 2 | 5.0 | 8 |
| 4 位 | 8 | 20.0 | 24 |
| 5 位 | 25 | 62.5 | 50 |
| 6 位 | 2 | 5.0 | 2 |
| NA | 2 | 5.0 | |
| 合計 | 40 | 100.0 | |

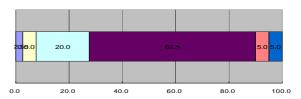


図 4-8 合意形成運営技術者の資格·認定試験におい て重視する項目

~ 関連する教育・研修を受けた履歴(大学教育等含む)

この項目のみでみると、5 位が62.5%と一番高い。項目別にみても、5 位が最も高い。4 位では、企業・NPO、受注者、支援スタッフが62.5%を占めている。5 位では、企業・NPO、受注者が48.0%支援スタッフが44.0%を占めている。

4-3-5.合意形成運営技術者の資格・認定制度のランク付けの有無

回答の結果は、表 4-10、図 4-9 となった。 表 4-10 合意形成運営技術者の資格・認定制度のラン ク付けの有無

| 回答 | 回答数 | % |
|------------------------|-----|-------|
| 1=ランクは必要ない | 12 | 30.0 |
| 2 ^{*4} | 18 | 45.0 |
| 3 ^{*5} | 8 | 20.0 |
| NA | 2 | 5.0 |
| 合計 | 40 | 100.0 |

*42 = 2 ランク(リーダー、補佐クラス)

⁵3=3ランク以上(リーダー、サブリーダー,補佐クラ ス)



図 4-9 合意形成運営技術者の資格・認定制度のラン % ク付けの有無

ランク2が45.0%と最も高い。ランクなしのうち、企業・NP、受注者、運営の責任者が50.0%を占めている。2ランクのうち、支援スタッフが50.0%を占めている。3ランクのうち、受注者が75.0%、支援スタッフが62.5%を占めている。

4-3-6 合意形成運営技術者の資格·認定制度の受験資格

回答の結果は、表 4-11、図 4-10 である。

表 4-11 合意形成運営技術者の資格・認定制度の受験資格

| 回答 | 適当 | % | 不適当 | % | NA | % | 合計 | % |
|----------------|----|-------|-----|------|----|------|----|-------|
| 1 *6 | 34 | 85.0 | 2 | 5.0 | 4 | 10.0 | 40 | 100.0 |
| 2 | 9 | 22.5 | 25 | 62.5 | 6 | 15.0 | 40 | 100.0 |
| 3 | 18 | 45.0 | 18 | 45.0 | 4 | 10.0 | 40 | 100.0 |
| 4 | 20 | 50.0 | 16 | 40.0 | 4 | 10.0 | 40 | 100.0 |
| 5 *10 | 15 | 37.5 | 22 | 55.0 | 3 | 7.5 | 40 | 100.0 |
| 6 | 3 | 100.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 100.0 |

- 1 *6. 実務経験の年数
- 2 *7 . 認定した専門学校、短大、大学等の卒業(又は修了)
- 3 *8. 認定した専門学校、短大、大学等の卒業(又は修了)
- と実務経験年数
- 4*9. 建設分野の専門資格を有する者
- 5 *10 . 有資格者による推薦
- 6*11. その他

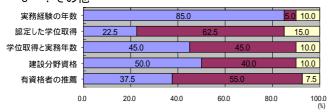


図 4-10 合意形成運営技術者の資格·認定制度の受験資格

「実務経験の年数」の85.0%、「建設分野資格」の50.0%が必要となった。認定した専門学校、短大、大学等の卒業(又は修了)では、必要のうち77.8%が行政、発注者、必要ないのうち64.0%が企業・NPO、受注者であった。認定した専門学校、短大、大学等の卒業(又は修了)と実務経験年数では、必要のうち55.6%が行政と発注者、必要ないのうち72.2%が企業・NPOと受注者であった。4-3-6.合意形成の経験を評価する方法

回答の結果は、表 4-12、図 4-11 である。

表 2-12 合意形成の経験を評価する方法

| 回答 | 必要 | % | 不必要 | % | NA | % | 合計 | % |
|-----------------|----|------|-----|------|----|-----|----|-------|
| 1 *12 | 37 | 92.5 | 1 | 2.5 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |
| 2 *13 | 20 | 50.0 | 17 | 42.5 | 3 | 7.5 | 40 | 100.0 |
| 3 *14 | 33 | 82.5 | 5 | 12.5 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |

*121. 自己申告(自己の経験を示す書類の提出)

*132. 他者からの証拠書類

*143. 面接での確認

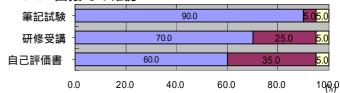


図 4-11 合意形成の経験を評価する方法

全ての項目が必要 50.0%を超えている。他者からの証拠書類では、必要のうち 50.0%が受注者、65.0%が支援スタッフである。必要ないのうち 64.0%が企業・NPO、58.8%が受注者であった。

4-3-7. 合意形成の手法知識を評価する方法 回答の結果は、表4-13、図4-12である。

表 4-13 合意形成の手法知識を評価する方法

| 回答 | 必要 | % | 不必要 | % | NA | % | 伯盐 | % |
|-----------------|----|-------|-----|------|----|-----|----|-------|
| 1 *15 | 36 | 90.0 | 2 | 5.0 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |
| 2 *16 | 28 | 70.0 | 10 | 25.0 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |
| 3 *17 | 24 | 60.0 | 14 | 35.0 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |
| 4 *18 | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 | | 0.0 | 2 | 100.0 |

*15 1 . 筆記試験

*162.研修受講歴

*173.自己評価書の提出

*184.その他

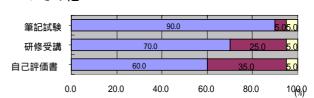


図 4-12 合意形成の手法知識を評価する方法

全ての項目が必要 50.0%を超えている。 研修受講歴では、必要のうち 50.0%が企業・NPO、53.6%が受注者ある。自己評価書の提出では、必要ないのうち 64.3%が企業・NPO、58.8%が受注者、57.1%が支援スタッフであった。その他の意見では、「適性検査のようなもの。」「とくに「まちづくり」の分野においては、「知識」というよりはまちづくりリーダーとしての経験や、地域をまとめる人格・器量が重要となってくる」などの意見があった。

4-3-8. 合意形成運営技術者の人材評価の方法 回答の結果は、表4-14、図4-13である。

表 4-14 合意形成運営技術者の人材評価の方法

| 回答 | 必要 | % | 不必要 | % | NA | % | 合 盐 | % |
|----------|----|-------|-----|------|----|-----|-----|-------|
| 1 *19 | 36 | 90.0 | 2 | 5.0 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |
| 2 *20 | 21 | 52.5 | 16 | 40.0 | 3 | 7.5 | 40 | 100.0 |
| 3 *21 | 29 | 72.5 | 9 | 22.5 | 2 | 5.0 | 40 | 100.0 |
| 4 *22 | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | | 0.0 | 1 | 100.0 |

- *19 1 . 口頭試問
- *202.他者からの推薦
- *213.書面での評価
- *224.その他

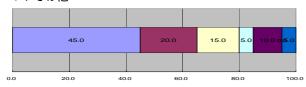


図 4-13 合意形成運営技術者の人材評価の方法 全ての項目が必要50.0%を超えている。他者からの推薦では、必要のうち57.1%が受注者ある。 必要ないのうち56.3%が支援スタッフであった。 書面での評価では、必要のうち51.7%が支援スタッフであった。必要ないのうち77.8%が受注者であった。

5 章 合意形成運営技術者資格の評価方法の提 案

5-1. 合意形成運営技術者資格の枠組み 以上の結果は表 5-1 である。

表 5-1 合意形成運営技術者資格の枠組みに関する 結果

| | 評価方法の整理 | アンケート結果 |
|---|--------------|-------------|
| 制 | 資格制度 | 登録制度(リスト |
| 度 | 登録制度(リスト化) | 化)37.5% |
| | 認証制度 | 認証制度 37.5% |
| | 学位 | |
| ラ | 1 ランク | 2 ランク 45.0% |
| ン | 2 ランク | |
| ク | 3 ランク | |
| 受 | 教育機関の卒業または修了 | |
| 験 | 規定の実務経験 | |
| 資 | 特定職業の従事 | 実務経験の年数 |
| 格 | 団体の所属 | 85.0% |
| | 特定資格 | 建設分野の専門 |
| | 他者の評価 | 資格 50.0% |
| | 教育訓練 | |
| | 他者の評価 | |

合意形成運営技術者資格の枠組みを表 5-2 のように考える。

表 5-2 合意形成運営技術者資格の枠組みの考え方

| - CO - L | |
|----------|-----------------|
| 仕組み | 内容 |
| 制度 | 資格制度 |
| ランク | 2 ランク |
| | 1ランク「手法知識の有無」 |
| | 2 ランク「経験と人物の評価」 |
| 受験資 | 教育機関の卒業または修了 |
| 格 | 建設分野の専門資格 |
| | 実務経験の年数内の件数と時間 |

(1) 制度の考え方

現在の日本では、登録制度(リスト化)や認証制度では、社会的評価を得るに至るとは、考えにくい。そこで、合意形成運営技術の社会的評価につなげる為、資格制度とする。

(2) ランクの考え方

合意形成運営技術者資格に関するアンケート結果では、2ランク45.0%と半数近くを占めていたことを採用した。

(3) 受験資格の考え方

「プロセス運営能力」「手法知識」「人的能力」の三つをバランスよ〈評価するためには、実務経験の年数内の件数と時間とする。

5-2. 合意形成運営技術者資格の評価方法 以上の評価方法に関する結果は、表5-3である。 表5-3 合意形成運営技術者の評価方法に関する結

| | | 果 | |
|------|--|---|--|
| | 評価方法 | 能力 | アンケート |
| 経験 | 年期 中の件数 時間内の件数 時間のみ 時間を発した 時間を 時間を 時間を 時間を 時間を 時間を 時間を 時間を 時間を 時間を | 自たの模口年数時間の成場では、 | 自己申告 92.5% 面接(口頭 試 問) 82.5% |
| 手法知識 | 筆記試験 研究論文 教育機関の終了 教育訓練 プレゼンテーショ ン | 筆記試験 教育訓練 | 筆記試験 90.0% 研修受講 70.0% 自己評価 書60.0% |
| 人材 | 推薦状の提出 指導者・助言者 の評価レポート 口頭試問 自己分析表 | 自ら関わった た高文 の論文 模擬肉の件 数と時間 教育訓練 | 口頭試問 87.8% 書 面 70.7% |

以上の結果を基に、合意形成運営技術者資格の評価方法を表 4-12 のように考える。

表 5-4 合意形成運営技術者資格の評価方法の考え

| | 万 |
|------|------------------------------------|
| 対象 | 評価方法 |
| 経験 | 自ら関わった合意形成の論文 年数内の件数と時間 模擬演習 |
| | 口頭試問 教育訓練 |
| 手法知識 | 筆記試験 教育訓練 |
| 人材 | 口頭試問 模擬演習 |

5-2-1. プロセス運営能力の評価方法の検討

合意形成運営技術者合意形成の経験では、実際にどのようなことを実施し、どのような運営できるのか評価する必要がある。そのため、実務経験については、年数内の件数と時間の規定を設ける必要がある。また、どのような運営ができるのかについては、自ら関わった合意形成の論文、模擬演習、口頭試問、教育訓練の四つの方法が必要であると考えた。5-2-2. 合意形成に関する手法・知識の評価方法の検討

合意形成の知識を得る、また得ているか評価する ためには、筆記試験と教育訓練の二つが必要と考える。

5-2-3. 合意形成運営の人的能力の評価方法の検討

対面での評価については、口頭試問に加え、実際にどのような合意形成を行う人物なのか評価するため模擬演習を行うと考える。

5-3. 合意形成運営技術者資格の提案

以上のことから、表 5-5 にまとめた。

表 5-5 合意形成運営技術者資格

| | 化りつ 口息形以建る | -17 III II 75 III |
|--------|---------------|--------------------------------|
| | 合意形成運営技術士補 | 合意形成運営技術士 |
| 受 | 1.建設分野の大学・大 | 1.合意形成運営技術士 |
| 験 | 学院の卒業・修了*1 | 補である ^{*2} |
| 資 | 2.建設分野の専門資格 | 2.規定年数内における |
| 格 | *1 | 規定件数と規定時間以 |
| | 3.1.2 に該当しない場 | 上の実務経験*2 |
| | 合、試験を実施*1 | 3.規定の教育訓練の受 |
| | | |
| | | 講 ^{*2} |
| 評知 | 1.筆記試験 | 講*2 |
| 評知価調 | | 講*2 |
| | , ,=,,,,,, | 講 ^{*2} 1.自ら実施に関わった |
| 価 譲 | | |
| 価 調項 経 | | 1.自ら実施に関わった |
| 価 調項 経 | | 1.自ら実施に関わった合意形成の論文 |

*1 1~3のいずれかに該当

*2 上記、1、2、3を満たす

(1) 合意形成運営技術者資格のランク付け

合意形成運営技術者資格・認定制度におけるアンケート調査結果でもランク付けは 2 ランクが45.0%を占めた。また、合意形成の技術は「プロセス運営能力」と「手法知識」がある。その二つを2ランクに分散し、評価することとした

(2) 受験資格

合意形成運営技術者の受験資格は、合意形成運営技術者士補と合意形成運営技術者によって異なる。

合意形成運営技術者士補の受験資格

合意を形成する内容を把握する場合において も、社会資本整備におけるある程度の知識は必要 である。そのため、「建設分野の大学・大学院の 卒業・修了」を受験資格とし、それに該当しない 場合は、評価団体が実施する「建設系の試験通過」 か「建設分野の専門資格」を所有するもこととす る。

合意形成運営技術者の受験資格

評価のためには、合意形成事業を実施していなければならない。また、知識手法に関しても最新の情報を持ち合わせておく必要がある。そこで、「合意形成運営技術者試補である」「合意形成運営事業において運営者としての実務経験がある」「評価団体が実施する合意形成運営に関する研修を受講している」のすべてを満たしていることを受験資格とした。

参老資料

- ・社会法人土木学会四国支部 H17 年度研究調査成果報告 書 四国土木技術者における合意形成技能の評価方法に 関する研究 1-67,84-124
- ・太田勝敏(1998)新しい交通まちづくりの思想 コミュニ ティからのアプローチ 30-40
- ・原科幸彦,綿澤滋雄(2005)市民参加と合意形成 11-87
- ・日本建築士会連合会ホームページ

(www.kenchikushikai.or.jp) 取得日 2006.10.23

・米国都市計画家協会ホームページ

(http://www.planning.org/certification/eligible.htm) 取得日 2006.10.26

・USIECR ホームページ

(http://www.ecr.gov/roster/definitions.html) 取得日 2006.11.7

・RICSWeb ホームページ(www.rics.rg) 取得日 2006.11.19