

# 合意形成運営技術者資格の評価方法の提案

中山 賀恵

## 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の主導では、達成できる限界が明らかである。

### 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。

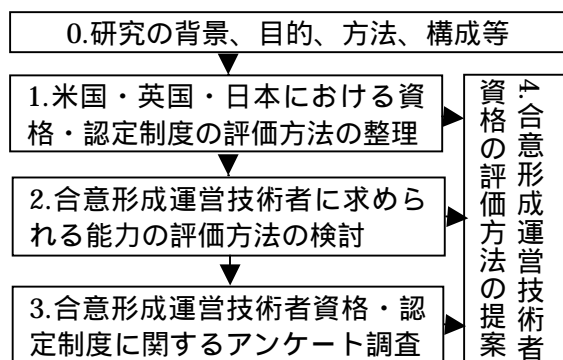


図 1-1 研究の構成

## 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。それぞれの特徴は、表2-1に示す。

表2-1 資格・認定制度の概要

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

資格・認証制度名	種類	評価・認定組織
技術士(PE)	資格	州政府
認定都市計画法(AICP)		米国公認都市計画協会
メディアータ認証(メディ)	認証	紛争処理協会
市民参加の【能力の】認証		国際市民参加協会
環境紛争処理・コンセンサスビルディング専門家名簿(環境)	登録	連邦環境紛争処理室
中立パネル(Panel)		マサチューセッツ州紛争処理室
上級会員資格(上級会員)		紛争処理協会
紛争分析・解決学位(紛争学位)	学位	ジョージ・メーソン大学

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 (MRTPI)	資格	ロイヤルタウン・プランニング・インスティテュート
公認調査士(公認)		Royal Institution of Chartered Surveyors
英国仲裁人協会 (英国)	認証	英国仲裁人協会
メディエータ(メディ)		調停英国全国ボランティア組織
紛争に関わる学位(学位)	学位	ロンドン大学・シンガポール大学

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

資格・認証制度名	制度種類	評価・認定組織
プロジェクト・マネジメント・プロフェッショナル(PMP)	資格制度	特定非営利活動法人 Project Management Professional Institute
プロジェクトサイクル手法研修モデレータ(PCM)		財団法人国際開発高等教育機構
自然体験活動指導者(CONE)		特定非営利活動自然活動すし新協議会
再開発プランナー(再開発)		社会法人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
まちづくり建築士(まちづくり)		社会法人 日本建築士会連合会
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 技術教育主催者認定(GIS)		地理情報システム学会

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

評価認定方法			
受験資格	教育機関の卒業または修了	四年制大学の卒業	評価団体指定の分野なし 評価団体指定の分野あり
		大学院の修了	評価団体指定の分野なし 評価団体指定の分野あり
		高等学校卒業(またはそれ以下)	
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	
特定職業の従事	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		

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

評価方法	書面での評価	筆記試験	
		レポート・論文等の提出	自ら実施に関わった合意形成の論文
			自己分析評価
			専門知識と能力向上のための計画 研究論文
対面での評価	口頭試問		
	プレゼンテーション		
	模擬演習		
規定の実務経験	生涯での時間以上の実務経験		
	規定年数内の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以上の実務経験		
教育訓練	教育機関の修了		
	評価団体が規定する教育訓練の受講	単一訓練の受講	
		訓練の複数受講(点数制)	
	評価団体が実施する教育訓練の規定年数内での規定時間以上の受講		
評価団体が実施する教育訓練の規定時間以上の受講			
継続審査	書面での評価	資格・認定後の実務経験を記載した書類	
		訓練日誌	
	再評価	規定年数ごとの再評価	
教育訓練	定期的な省察・指導		
	指導者・助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」点である。

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求められる能力(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

No.	評価項目	評価方法																	
		書面での評価		対面評価		実務経験		教育訓練											
		筆記試験	自ら実施した合意形成の論文	専門知識と能力向上計画	自己分析評価	口頭試問	プレゼンテーション	模擬演習	生涯での時間	年数内の規定件数	年数内の規定時間	教育機関の修了(単一)	教育訓練の受講(複数)	教育訓練年数内の時間					
記入例																			
合意形成の各プロセスにおける運営技能	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	1	
	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	1	3	1	1
	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	1	
	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	1	
	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	1	
	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	1	
	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	1	
	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	1	
	9 参加事項を集めて分析する	4	3	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	
	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	1	
	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	1	
	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	1	
	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	1	
	14 市民の意向調査を行う	3	3	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	
	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	1	
	16 プロセスが意図通りに行(か、見直しをする	3	3	0	0	0	1	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	
	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	1	
	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	1	
	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	1	
合計	46	61	2	0	0	29	20	23	17	19	40	26	20	19	58	19	19		

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結果

No.	評価項目	評価方法																
		書面での評価		対面評価		実務経験		教育訓練										
		筆記試験	自ら実施した合意形成の論文	専門知識と能力向上計画	自己分析評価	口頭試問	プレゼンテーション	模擬演習	生涯での時間	年数内の規定件数	年数内の規定時間	教育機関の修了(単一)	教育訓練の受講(複数)	教育訓練年数内の時間				
中立的役割	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
	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
	22 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



### 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

NO	人的評価項目(選定結果)	評価方法																
		書面での評価	対面評価	実務経験	教育訓練	教育訓練(年次内の時間)	教育訓練(年次内の回数)	教育訓練(年次内の単位数)	教育訓練(年次内の単位数)	教育訓練(年次内の単位数)	教育訓練(年次内の単位数)							
記入例																		
インパクトと影響力	1 話しを聞き出しやすい民主的な雰囲気をつくり出せる	1	2	1	0	0	1	3	4	1	1	3	2	2	1	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	1	2	1	0	0	1	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1
	3 参加者に対して適切な内容をわかりやすく説明できる	1	2	1	0	0	1	2	4	1	1	3	2	2	1	2	2	1
	4 全体の流れや当日の課題の説明が行える	1	2	1	0	0	1	2	4	1	1	3	2	2	1	2	2	1
	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	1
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	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	1
	8 発注者、専門家、市民との傾りがなし、コミュニケーションが取れる	0	2	0	0	0	2	1	4	0	0	1	1	1	1	2	1	1
対人関係構築	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	1
	10 発注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	1
	11 発注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	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	4	0	0	0	2	1	2	0	0	3	2	0	0	0	0	0
自己研鑽	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	4	1	0	0	2	1	2	0	0	3	2	0	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	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	0
	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	0
セルフコントロール	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	0
	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	4	0	0	1	1	0	0	3	0	0	0
専門的能力	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	0	0	2	1	1	2	1	1	1
	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	3	0	0	1	0	0	4	1	1	1
カスタマーサービス傾向	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	3	1	1	1
	22 発注者の意見を選択的な言葉で表現、抽出できる	2	3	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	0	0	2	1	1
	23 関係者の意見、ニーズを捉えて、対応することができる	1	3	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	0	0	2	1	1
チームワーク	24 チームで協働して仕事を進めることができる	0	3	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	0	0	2	1	1
	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	4	0	0	0	2	2	0	0	2	1	1
概念的思考	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	1
	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	1
イニシアチブ	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	1
	29 権限的で明確い会議レアウトが行える	0	4	0	0	0	0	2	2	0	0	3	3	0	0	3	1	1
フレキシビリティ	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	1
	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	2	0	0	0	0	4	0	0	0	2	2	0	0	2	1	1
合計		21	72	23	0	0	35	30	53	9	5	54	48	17	14	60	28	28

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

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

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	

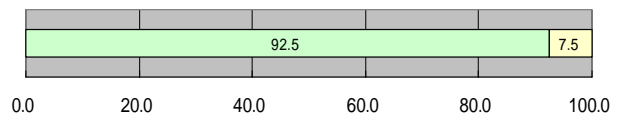


図4-1 合意形成運営技術の社会的評価の有無の回答

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・認定制度の必要性

回答	回答数	%
1 = はい	33	82.5
2 = いいえ	3	7.5
3 = その他	4	10.0
NA	0	
合計	40	100.0

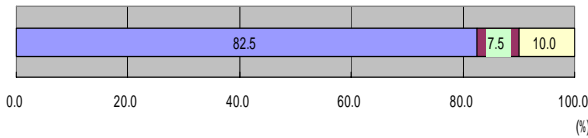


図 4-2 合意形成運営技術者の資格・認定制度の必要性

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 <sup>*1</sup>	4	10.0
2 <sup>*2</sup>	15	37.5
3 <sup>*3</sup>	15	37.5
4 = その他	3	7.5
NA	3	7.5
合計	40	100.0

\*1 = 決められた業務を実施することが出来る資格制度

\*2 = 運営能力のレベルを第三者が認証する制度

\*3 = 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

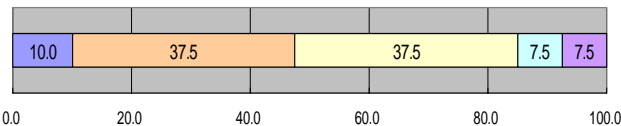


図 4-3 合意形成運営技術者に適した資格・認定制度

「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～

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	

合計	回答数	比率 (%)
	40	100.0

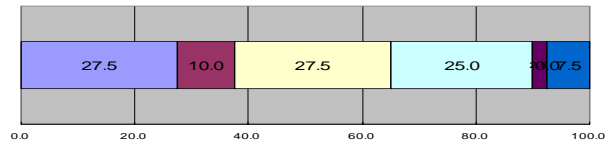


図 4-4 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目～実務経験～

この項目のみで見ると、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	

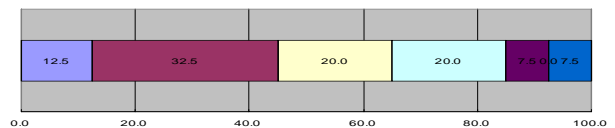


図 4-5 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目～経験の多様さ～

この項目のみで見ると、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	

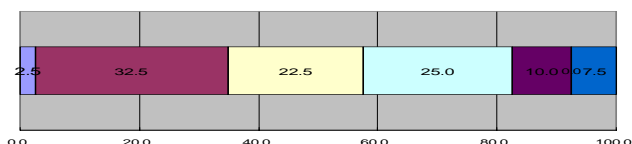


図 4-6 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目～手法・事例に関する知識～

この項目のみで見ると、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。

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～

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	

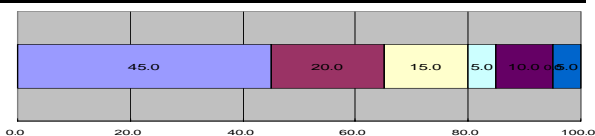


図 4-7 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目～人材としての適性～

この項目のみで見ると、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	

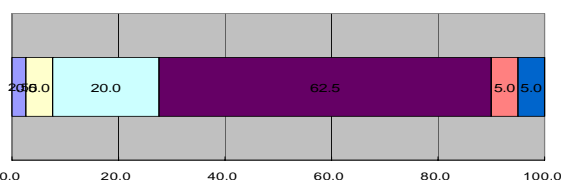


図 4-8 合意形成運営技術者の資格・認定試験において重視する項目

～関連する教育・研修を受けた履歴（大学教育等含む）～

この項目のみで見ると、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 <sup>*4</sup>	18	45.0
3 <sup>*5</sup>	8	20.0
NA	2	5.0
合計	40	100.0

\*4 = 2ランク（リーダー、補佐クラス）

\*5 = 3ランク以上（リーダー、サブリーダー、補佐クラス）

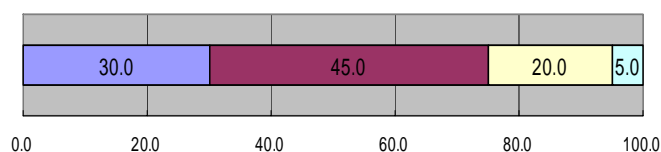


図 4-9 合意形成運営技術者の資格・認定制度のランク付けの有無 (%)

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 <sup>*6</sup>	34	85.0	2	5.0	4	10.0	40	100.0
2 <sup>*7</sup>	9	22.5	25	62.5	6	15.0	40	100.0
3 <sup>*8</sup>	18	45.0	18	45.0	4	10.0	40	100.0
4 <sup>*9</sup>	20	50.0	16	40.0	4	10.0	40	100.0
5 <sup>*10</sup>	15	37.5	22	55.0	3	7.5	40	100.0
6 <sup>*11</sup>	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0

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

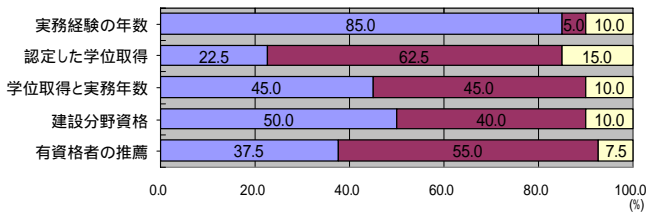


図 4-10 合意形成運営技術者の資格・認定制度の受験資格

「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 <sup>*12</sup>	37	92.5	1	2.5	2	5.0	40	100.0
2 <sup>*13</sup>	20	50.0	17	42.5	3	7.5	40	100.0
3 <sup>*14</sup>	33	82.5	5	12.5	2	5.0	40	100.0

- \*12 1 . 自己申告（自己の経験を示す書類の提出）

- \*13 2 . 他者からの証拠書類

- \*14 3 . 面接での確認

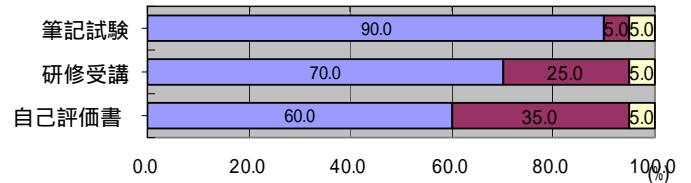


図 4-11 合意形成の経験を評価する方法

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	%	合計	%
1 <sup>*15</sup>	36	90.0	2	5.0	2	5.0	40	100.0
2 <sup>*16</sup>	28	70.0	10	25.0	2	5.0	40	100.0
3 <sup>*17</sup>	24	60.0	14	35.0	2	5.0	40	100.0
4 <sup>*18</sup>	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0

- \*15 1 . 筆記試験

- \*16 2 . 研修受講歴

- \*17 3 . 自己評価書の提出

- \*18 4 . その他

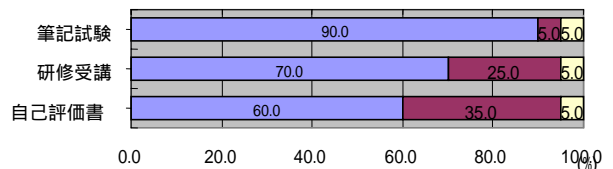


図 4-12 合意形成の手法知識を評価する方法

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	%	合計	%
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
- \*20 2 . 他者からの推薦
- \*21 3 . 書面での評価
- \*22 4 . その他

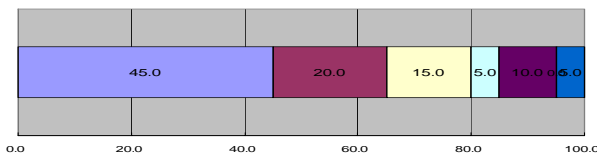


図 4-13 合意形成運営技術者の人材評価の方法  
 全ての項目が必要50.0%を超えている。他者からの推薦では、必要のうち57.1%が受注者ある。必要ないのうち56.3%が支援スタッフであった。書面での評価では、必要のうち51.7%が支援スタッフであった。必要ないのうち77.8%が受注者であった。

## 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
制度	資格制度 登録制度(リスト化) 認証制度 学位	登録制度(リスト化)37.5% 認証制度 37.5%
ランク	1 ランク 2 ランク 3 ランク	2 ランク 45.0%
受験資格	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 団体の所属 特定資格 他者の評価 教育訓練 他者の評価	実務経験の年数 85.0% 建設分野の専門資格 50.0%

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

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」
受験資格	教育機関の卒業または修了 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く評価するためには、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	年数内の件数と時間 年数内の件数 時間のみ 自ら実施に関わった合意形成の論文 専門的知識と能力向上のための計画書	自ら関わった合意形成の論文 模擬演習 口頭試問 年数内の件数と時間 教育訓練	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	自ら関わった合意形成の論文 模擬演習 年数内の件数と時間 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方

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

	合意形成運営技術士補	合意形成運営技術士
受験資格	1. 建設分野の大学・大学院の卒業・修了 <sup>*1</sup> 2. 建設分野の専門資格 <sup>*1</sup> 3. 1.2 に該当しない場合、試験を実施 <sup>*1</sup>	1. 合意形成運営技術士補である <sup>*2</sup> 2. 規定年数内における規定件数と規定時間以上の実務経験 <sup>*2</sup> 3. 規定の教育訓練の受講 <sup>*2</sup>
知識	1. 筆記試験	
経験		1. 自ら実施に関わった合意形成の論文 2. 模擬演習
人材		1. 口頭試問

\*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士補である」「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。

#### 参考資料

- ・社会法人士木学会四国支部 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.org) 取得日 2006.11.19

