

第3班第三回研究会報告書

日時：12月9日(金) 14:30 ~ 16:30

会場：キャンパスプラザ京都6F 龍谷大学サテライト教室

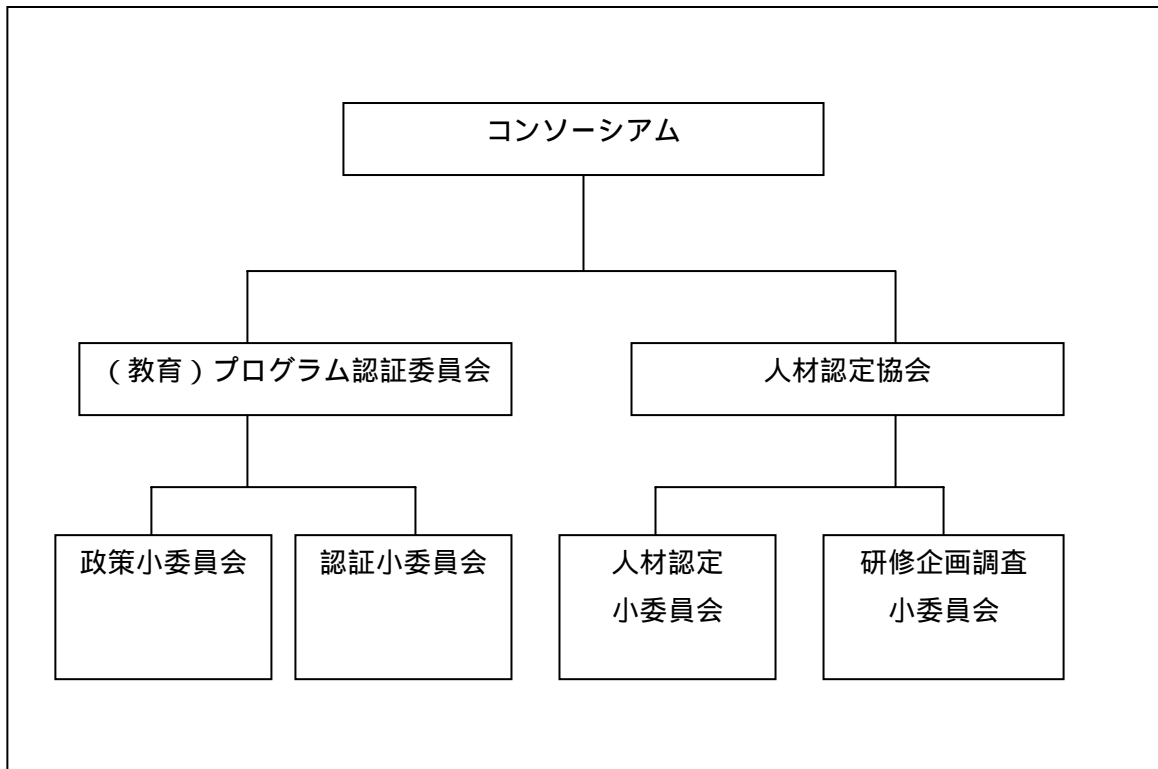
参加者：富野 暉一郎、大矢野 修、川村 喜芳、坂本 勝、早田 幸政、室 雅博、田村 瞳(敬称略)

議題：

- 1、提言書の取りまとめについて
- 2、記者会見について
- 3、出版計画について
- 4、国際シンポジウム&ワークショップについて
- 5、その他(来年度の研究について)

配布資料：

- 1) “地域公共人材”の開発とその社会的認証に関する提言 ver.5
- 2)(板書)



内容：

1、国際シンポジウム及びワークショップについて

まず、富野先生による1月に開催予定の国際シンポジウム及びワークショップの趣旨に関する説明が行われた。(国際シンポジウム及びワークショップに関する最新の情報は、LORCのHP参照。)

2、提言書の取りまとめ及び記者会見について

次に、提言書の取りまとめに関する説明が富野先生から行われ、その後全体で提言の内容や付属説明の検討及び各原稿の確認が行われた。また、文科省への提言書提出に関する記者会見については、富野先生がその代表を務め、適切な時期に発表することで合意した。各研究員の意見は以下のとおり。

意見交換

室

誰に提言を行うのか？社会に対してか？

富野

自治体、NPO、大学関係者。それに、国会議員に出してもいいのではないかと考えている。

室

中身がいいが、文末が皆「必要がある」「求められる」「～べきである」と書いてあるが、とりあえずやっていくというスタンスなのか、こういう思いであるという提言で留めておくつもりなのか。

坂本

まず、国の公務員制度の改革の関連から言うと、人事院の最近の報告で(一種試験のあり方について検討している研究会)、理系の場合は8割が大学院の卒業者。文系は2割程度。従来のような一種試験で幹部要員を採用するというのは限界にきている。だから、専門職大学院の立ち上げでも意識していると思うが、その修了者の何割かを受け入れる。大学院あるいは、政策系の学部の修了者をとまではいかないまでも意識しているのではないか。当然、それとの関係からも国との関係に対して、国会議員に対してというのは意味があると思う。ただ、今専門職大学院(東北大学院)でも定員割れを起こしている。それを意識して資格の付与をと言われていると思うが…。提言5のところ、ただ資格と言ってもどんな資格なのかが明確ではない。だから、誰がどういう資格の認定をするのか。修了証書を発行するほうがわかりやすいのではないか。要は、そこを修了した人々が地域の自治体やNPOに能力を発揮して評価されることが有用だと思う。

富野

p 31の(2)を見ていただきたい。要するに、人材開発機構のなかに認証機関を設けて認証機関のプログラム認証をする。これが公共政策系の専門職の教育認証に地域におけるプラスアルファ分だけをのせて、プラスアルファ分だけを認証評価する。認証期間をつくって、これは自治体、企業やNPOの人々が入って基準をつくっていく。大学はそのような基準に従ってプログラムを開発し、各大学院における教育研修のプログラムに提供する。それは、国レベルの機関認証あるいはプログラム認証に併せて実施される「地域人材開発プログラム認証評議会」の認証委員会による第三者評価により認証の可否を評価される。そして、その認証されたプログラムを修了した者が「地域人材開発機構」の会員である自治体、NPO、企業等に就職を希望するときには、この認定評議会は当該プログラムの成績によっていくつかの段階にグループ分けされた認定証を発行する。職員研修プログラム終了者についても、各レベルに対応した認定証を発行する。職員を採用しようとする会員の自治体・NPO・企業等は、採用総数の一定枠を「地域公共人材枠」として、認定の内容に従って一次試験免除等の一定のアドバンテージを与える。とりあえず、そういうふうにする。だから、地域の認定機関を作って地域を運用していく。それは、実際コンソーシアムに入ってくる会員を、自治体やNPOや大学、そこで作った基準に従って、認定プログラムに従ってやってもらうようなシステム。この仕組みをあまり加重にならないためには、大学の外部評価と時期を合わせてやって、要するに地域に必要なだけのプログラムにしてチェックをすればいい。要するに、国家の資格ではなくて、ローカルな資格。

坂本

自治体のサイドからすると、人事は首長さんの一番の特権。そういう人たちがその認証機関に関わって、合意しているということがあれば成立する可能性があるが。

富野

まさにその形にするために、人材開発機構というのは、自治体の代表とコンソーシアムと大学の代表とNPOの代表が入って、合意を作る。

坂本

認証機関の問題についてはよくわかるが、自治体やNPOサイドからすれば、じゃあどうという教育を大学を通じてやるのか。その人材育成教育のプログラムの中身までどうなっているのかが明確ではないので、提言をするにしても認証機関の意味については明確にできるが、その前提になるプログラムの中身はどうなっているのかと。その際にお墨付きを与えるにしても、これならいいよというものが見えてないとOKは出しにくいのではないか。

富野

もちろんそう。問題は、先に理念や基準を大学が作っていいのかという問題がある。認定機関を作るのであれば、認定機関自体が独自の認定基準を作るべき。だから、我々の研究では、こういう人材が望ましいということが出てくると思うが、実際の基準に合わず運用の仕方については、コンソーシアムを作った段階で改めて基準を作らざるをえない。実際、現場の要求も入ってこないといけないし。だから、先にこういう人材ということカリキュラムには提示しないで、「地域公共人材」というアバウトな概念のなかでやる。

大矢野

今の時点と将来を見据えての問題とをそういうニュアンスごとに書いた方がいい。これでは今の現行の制度に受け取られがちなので。

富野

それについては、今実際の研修担当者と話していると、この考えは意外と歓迎。というのは、今の研修がなぜ評価されないのかということ、研修したことが実際に生きてないから。つまり、本人にとっても生きないし、組織でも研修はしたけど何ができたか分からない。要するに、見えない。

大矢野

その問題は、組織内部の人事システムというか、そこがきちっとないとなかなかこの人材育成の部分だけではできない。

坂本

これを具体的に実施していく場合、当然自治体の人事権を任されるような人が、市長の同意の下に派遣されて構成メンバーの一人になる。内部の人事問題も今の例でポストが少ないなかで決める。研修はやっているが、研修そのものが必ずしも有効ではない。だから、こういうカリキュラムをクリアしてちゃんと能力があるんだよということを我々が明確に提供して、自治体の担当者も同意するという状況が生まれてくれば機能するのではないか。だから、いくつかの自治体でやってみて、一つモデルケースとして提供してはどうか。

富野

その部分だが、最近研修に行ってはいろいろな研修担当者にこのことを言っていた。すると、研修担当者はこういうことをやりたいということが多い。また、今の昇任試験は自治体職員によって負担。試験をすると、試験勉強をしなければいけない。本来は、資質を見るものだが、試験勉強して出て行かなければならない。だから、むしろ研修で着実に積み重ねて、それをチェックする試験のほうがいいのではないかという意見もある。減k実

坂本

そこで気になるのは、2班の研修の現状。具体的に有効な研修プログラムはこうだということの同時に見せないと。それとのペースが合っていない気がする。

大矢野

これは若干ストレートしすぎる。

富野

インパクトを考えると。いろんなことを配慮すると何を言いたいのか分からなくなる。

川村

提言としてはいいと思う。実際、これがどこかの自治体でできるかはわからないが。

大矢野

僕の考えだと、各自治体を乗っけるとしてこの提言を使うとすれば、乗っけやすい表現をしたほうがいいのではないかと。反発も出てくる可能性がある。だから、ニュアンスの問題。

富野

では、具体的にやっていきましょう。全体の項目は5つでいいか。では各項目について... 提言1はこの表現でいいか。提言2はどうか。このキーワードは円滑な人材交流が行われるということを書き込んだ。あとは、資格認定。では、提言3はこの表現でいいか。各団体と書いたが、各機関にするのか？

川村

このイメージは地方公共団体？

富野

地方公共団体とNPOと企業の3つ。

川村

具体的に書いた方がいいのでは。

富野

では、地方公共団体、NPO、企業と書く。

大矢野

「公共政策系専門職業人の育成システム」というのは、それに文科省の専門職大学院を意

味しているのか。

富野

ある程度一定の整合性を持たせないと。全部一からすると大変。だから、制度に乗っかりつつ、プラスアルファの横だし部分をやっていこうと。では、一番最後をやりましょう。

早田

提言5だが、用語の問題ですが、コンソーシアム地域人材開発機構という言葉を見て、設置形態かなと思ったが、p32を見ると認証の対象が大学コンソーシアム京都に加盟している重複プログラムとある。設置形態は財団法人になるのか。

富野

京都で考えて財団法人になるかなと。

早田

ただ、人材開発機構をコンソーシアムと考えると、全国各地にそういう何らかの機関があって、それが全国的な緩やかな連合体とイメージがする。

富野

私は、共同事業体と考えていた。ちょっと用語の解説が必要か、あるいはこの名前を変えるほうがいい。なくてもいいかもしれない。設置形態はいろいろある。実は、これは事業性があるので株式会社の案もある。

早田

p 3 1 の運用にかかる基本的要件とは何か？政策という言葉は適切か？

富野

組織とか教員の構成。実際なぜ必要かということ、地域の場合、とくに研修機関との打ち合わせが必要。だから、政策だと思った。

早田

これを見ると、左が立法、右が司法と感じがする（板書参照）。基準委員会も同じ。それは理解できる。認証する手法は、基準を作るところも認証行為を行うところも通常しないというか、別の場で議論することが多い。組織が複雑になるということもあるが、その上の親委員会の直属の何か認証のあり方を答申から最後まで検討する場があると左よりは全体

的にすっきりすると思う。

富野

そこらへんは、まさに早田さんがよくご存知のこと。

坂本

そのプログラムの認証委員会は認証の基準をつくるところか？

富野

それは左側、基準。それぞれの大学に行って実際の認証をするのもこちら（左）に入れた。

坂本

NASPAA の場合も認証基準をつくる。実際その基準に沿って認証を与える判断をするのが COPRA。横の政策小委員会は何のために存在しているのかが分かりにくい。

早田

一つは業務の問題がある。書かれてあるのは何となく分かるが…。基準と同時に Good Practice みたいなのところがあるのかな。坂本先生が混乱すると言うのは分かる。それともう一点、分かりづらいと思ったのは、p 31 (2) のところ。 と はよく分かる。問題は。「既存の自治体・NPO の研修機関と連携して地域公共人材開発のための専門的学部・大学院のプログラムを開発し、学部・大学院における教育研修のカリキュラムを提供する」とあるが…。

富野

これは、最低基準はこちらでやるけれども実際のプログラムは各大学でやってくださいねということ。

早田

カリキュラムを提供するとあるが、基準を提起するということが。

富野

実際のカリキュラムを作って提供するの各大学という意味。文章は分けたほうがいいか。

早田

要するに、政策委員会が最低基準を構想し、評価認証基準を作ると。作ると、各大学・大

学院はカリキュラムを今後改善していくにあたって、それを参考にするということはある。

富野

だからあくまでもそのプログラムやカリキュラムの主体は、大学にある。こちらは基準を作るだけで、その基準と信頼性の確保をすることがねらい。資格を与えるのと認証するのは別。

早田

ただ、若干これと似ているのは日弁連法務研究財団。あれは先に民間資格を立ち上げた。法学資格。それはいくつか分かれててその中に公務員がある。ただあまり機能していないと思う。一応、試験問題集などがある。先に資格の部分があって、その後にロースクールの認証。だから、先行事例はなくはない。

坂本

提言5の人事管理の文言だが、後のところで昇任人事について書かれているので、昇任の人事に関する一定のというふうにしたほうが分かりやすいのではないか。

富野

本当は、絵を描いてちゃんとやればもっとわかりやすい。それは後できちんと書く。

川村

採用及び承認でいいのではないか。

坂本

マルチパートナーシップという概念が最近は一般に使われているのか。

富野

イギリスで特に進んでいる。要は、パートナーシップの概念の中にイギリスでは国の機関も入る。ところが日本では地方行政とNPOのパートナーシップと言っている。だから、あえてマルチパートナーシップと言っている。

坂本

決定権を持っているのは、行政側。政府とNPO、民間が具体的にどういう取組をしているのかを正面から問題にする必要がある。NPOもその中身がどうか明確ではない。

富野

地域公共人材像の WG でもそういう議論が出ている。要するに地域社会における最終的な責任主体、権力、パートナーシップという三つの問題があって、その振り分けをちゃんとやらないといけないということはある。でも、イギリスを見ていると自治体の力は弱い。そういう社会のあり方と日本は確かに全然違う。ただ将来的にどういう構図を持っているかとなると、まさに白石さんの言っているマルチパートナーシップというのは、日本の権力構造をある程度解体していったって、最終権力まできちっと押さえ込んでいくという意味がある。

坂本

日本の自治体でパートナーシップがちゃんとされている例はあるのか。

富野

ないのではないかな。

室

横浜でも名古屋でも熊本でももめながらやっている。

坂本

京都市でもパートナーシップで例えば嵐山のトイレの改築で、たとえば予算が決まっています、どうしてやろうかということで、ワークショップ方式で、パートナーシップでやろうという捉えかたはされているが、実際そうではないと。そういう事例が国内であれば、我々としても出すべきだし。日本にないのだったら、イギリスのモデル、アメリカのモデルとって提示するのは、モデルとして意味がある。

室

行政側がパートナーシップとだけ言っているだけで、NPO はまだパートナーシップとは言っていないという。

坂本

全体から理念が先行していて、もちろん方向性を示すことは意義のあることだが、何か聞いていても責任主体やそれはどうなの？という単に下請的にしているのではないかな。むしろそういう実態を明確にするほうが意味があると思う。

富野

最近、公益をもう少し明確に定義した方がいいのではないかなと思っている。いわゆる最大

多数の最大幸福とか抽象的な定義ではなくて、要するに現代的な意味での公益とは何なのかをもう一度考え直したほうがいいのではないかと。私は、それを持続的な社会発展。つまり、持続的な社会発展とは、環境的持続性・経済的持続性・社会的持続性がバランスが取れてきちっと機能するような社会の発展だと。そうすると、それぞれかなり政策と結びついてくる。では、そういう中で公共性は公益に対して定義するとどうなるか。実は、それぞれの3つの側面に対して公共性を定義すると行政だけではないことがただちに分かってくる。そうすると、行政の決定権や責任を持たなければいけない部分と企業が主として担う部分と社会が担う部分が出てくる。その限りにおいて、実はマルチパートナーシップと言ってもいいんじゃないかと。そういう意味で、そこらへんの仕掛けを仕込んである。だから、マルチパートナーシップは白石さんとは少し違う定義にしている。その議論は、2班でまさにそれでいいかを議論している。今までの公益は、福祉の増大とか福祉に結びついている。

坂本

マルチパートナーシップに変わって、協働体制とかね。横文字だとパートナーシップが一人歩きして、まるで民間のNPOとか責任権限があるような錯覚をするような面がある。協働体制ということであればいろいろなケースがある。

富野

そういう意味で、マルチパートナーシップを定義して使おうと。むしろ、どうしても抵抗があるのだったら使わないが。

大矢野

p 30の下、「地域社会に開かれた人材の格付けと流動性」の「格付け」というのは、国家公務員の1種、2種とかそれと類するような階層性をイメージしているのか、あえて地域公共人材ということであれば、従来の専門性とは違った方向で考えているのか。

富野

方向性をあえて出していない。イギリスのシステムでは明らかに専門性で分けをしている。従来の行政の専門性の資格の問題と新しい市民社会の能力、資質の判断は違う。では、従来の資質や能力を認定するようなものとか離れてできるかということそれは無理。だから、能力の評価がどっちかで分けすることはできない。今のところ、研修システムで言うと、どうしてもそのまちの中でしかできない研修があるが、それはそのまちでやってもらうしかない。しかし、地方公務員でその地域全体で、たとえば関西全体、京都全体で送り出す地方公務員の研修があるとしたら、それはその資質を明確にして、そして一つの能力として明確にしなければいけない。結局、能力の評価というのがどっかで入ってくる。

坂本

大矢野さんは格付けという言葉が刺激的。格付けに対し、資格化という言葉はどうか。

富野

あるいは、資質能力の認定とかね。

大矢野

環境なら環境、福祉なら福祉の。それについての専門性を。ただ、そこだけではまっちゃんと言所は相互関連しているので、そこで充分目配りの聞く専門性をもっておかないと、私は環境の専門、福祉の専門ということになると、今の縦割りの制度にびたっとはまってしまう。

富野

それは両立できるんじゃないかなと思う。私は今年、デンマークに行った。グリーンシティデンマークの職員研修はすごくおもしろい。ある資格を取るときに、前段としてこれを取っとなければいけないというものがある。たとえば、環境の専門科目を取るには、マネジメントを取ってないと取れないとか。だから、ベーシックなものを取っておいて、それがなければ取れませんという資格になっている。そういう意味では、一方で、市民性やいわゆる行政マンとして持っていなければいけない資質がまずベースとしてある中で、その資格認定の中で専門性が与えられるというそういう仕組みはありうるんじゃないか

大矢野

だから、そのへんのプログラムとかこれからの新しい地域公共政策にとって必要ないくつかの要件に見合う編成があって、それに乗った専門性とか、ある程度新しい専門性のイメージが多少囲まれていると、こういう言葉がずっと入ってくる。

坂本

たとえば、自治体の人事の場合、たとえば年金課長、年金課長は年金の専門家になるわけではなくて、そこに長くいる管理職じゃない人のほうがよく知っている。ある程度専門性も要求される。そうしないと部下は尊敬の念を持たない。たとえば、そういったプログラムを準備してそこをしかるべく卒業したことを一つは昇任人事の基準になることは考えられる。

富野

それはそう。とにかく、課長職の昇任研修はまさにそういう構造を持っていないといけない。それまでに別のところで、そういう科目を取っていれば、免除される。イギリスも同じ。いきなり専門資格は与えない。リベラルアーツはきちんとある。日本の大学は今あ

いまいになってきている。学部はリベラルアーツでいいはず。学部教育とマスター・ドクターの教育の区分けがあって、その中で具体的なカリキュラムが出てくると思う。そこを2班が少し回答しなければならない。

大矢野

だから、職員研修の場合も、そこがベースになると思う。そこが新しい専門職員像。

富野

実際の職員研修担当者の悩みは、結局、その部分しかできないこと。自治体はやっぱり無理。職員が職員に教える。そんなことを職員にやれとっては無理。そういう限界がある中で、土曜講座を勉強したいと思っていた理由はそこをフォローしているから。

坂本

ある程度自治体の職員は、昇任人事の基準として研修プログラムの研修業務とかを提供するとか、その内容については全部できなので、ある程度特定してコアの部分を示さなければいけない。それについては、2班ではまだ明確にはできていないのか。

富野

この研究会では無理。

坂本

ただ自治体によっては非常に困っているとか、専門性もいるし、そういう内容の仕事はどういう分野があるかというのはやっぱり示さないと。

富野

来年度から、コンソーシアムでWGを作って研究会をする。そのときに、実はそういう話がでるんじゃないかと期待している。土山さんのまとめたブックレットは、非常にまとまっている。あれを自治体の研修担当者が読むと非常に納得する。だから、さらに一歩進めて、具体的なカリキュラムとか...具体的な問題になる。でも、それはこういう研究会ではなかなか難しい。大筋は示せるが...

坂本

自治体の規模によって違う。共通の部分もあるが。

富野

表現でここは気になるという部分はあるか。

川村

p 13。前回のバージョン4に引き続いて事例紹介に行く。ここだけトーンが違う。私は第2節の一部だと思っていたので、これは長い。この半分ぐらいでいいのではないかと思う。

富野

7ページある。

大矢野

とりあえず僕が差替えた分でいいのであれば、これを読んでいただいてその関連の中で。

富野

記者会見は後になるので、原稿的には多少調整する時間がある。

川村

分かった。では、これを半分程度に書き換える。

坂本

提言の分で、p 23。第4章の第一節の文章だが、出版用は修正してあるが、これは前の文章になっている。ここも出版用の文章に差替えてほしい。

富野

わかった。

川村

それから、この出版用だが、書きながらも気になっていたが、つまり私は当事者として書いた。これはそうじゃないはず。

早田

これは個人の意見のものとして書くんじゃないのか？それとも第3者的に書くのか？

富野

この出版の位置付けは、この研究プロジェクトの正式の成果物として3冊出版しよう。で、この1冊はこの分。つまり、叢書として出そうと。だから、かなり学術的の読み方にしてもいいようなものにしたい。ただ、それぞれの内容によってどの程度そのようにするかは違うが。ただ、ブックレットとは違うので、それなりにきちっとした研究者が読んで

も読み応えがあるものにしたい。

早田

分析、指摘視点からすると第3者的なものにはなりにくい。

富野

事例は経験者から書いて欲しいし、そこは主観的なものになって当然。だから、そこはちょっと一言文章を入れて欲しい。むしろ、実践した人が書くというのは、この部分では大事なこと。そして、外国の部分は、坂本先生に書いていただいた部分や早田先生に書いていただいた部分は客観性が高い。私と大矢野さんの部分はその中間。

川村

もう一つ書いていて気になったことだが、私は町村会やめて5年になる。状況は変わってきていてこの10年を見ると、政策情報誌は来年から丸投げで民間委託に出す。大学院派遣もやめる。土曜講座自体も完全に離れている。

大矢野

僕の感じだと、今はこうなっているが、川村さんが関わってきたときの取組みのことをきちんと書くべき。むしろそのほうが大事。

富野

書かないと取組みが消えてしまう。だからそれはそれでいい。僕にとって土曜講座はすごいインパクトがある。

大矢野

p 29114 「将来的にはNPOや事業所」とあるが、これは企業のことか？

富野

節とか番号は統一的にやらしてもらおうがこれでいいか？

全員

いい。

以上

3、出版物について

位置付け L O R C の研究成果として正式に出す 3 冊のうちの一つ。

ページ数 2 0 0 ページ以内。

(今の分でいくと、全部で 1 5 0 ページぐらいなのでもう少し増やす)

早田先生の認証評価に関する分を増やす。

内容 それぞれの原稿 (配布資料参照) + 小山氏 (英国調査) R A 新井氏

N P O 関係のボリュームが少ないので、

・坂本先生の N P O の原稿

・深尾氏の N P O の概説

期限 12 月末までに原稿を提出

4、その他 (事務連絡)

2005 年 8 月に発刊した L O R C ブックレット No.2 坂本勝編著『公共政策教育と認証評価システム - 日米の現状と課題』の送り先は、以下の候補 (下記参照) を M L で流し確認することで合意した。

- ・都道府県人事担当課及び研修機関
- ・10 万都市規模の市の人事担当課
- ・各町村会
- ・日本の認証評価機関
- ・文科省の担当課

また、提言書の送り先は、以下のとおりである。

国会議員

各関係省庁

以上