

地域 ORC 第 2 研究班 2004 年度 第 6 回研究会

日 時 : 2004 年 12 月 11 日 (土) 17:00-20:00

場 所 : 龍谷大学深草学舎 紫光館 3 階研究交流室

内 容 : ブックレットの最終調整
第 2 班の今後の活動内容について

司 会 : 富野 暉一郎

出席者 : 阪口 春彦 (龍谷大学短期大学部 助教授)
土山 希美枝 (第 2 班、龍谷大学法学部 助教授)
富野 暉一郎 (センター長、龍谷大学法学部 教授)
西田 俊之 (第 2 班、熊本市経済振興局 局次長)
林田 久充 (第 2 班、草津市産業振興部 次長 兼 商工観光労政課長)

配布資料 : 1) ブックレットコラム原稿案 (川村、林田、西田、松浦)
2) 第 6 回研究会記録
3) LORC、東京農工大 COE、三重県によるシンポウムの概要
4) 第 1 班のイベントスケジュール

内 容 :

ブックレット原稿の確認、最終調整

富野 : 土山先生が担当している本文は ?

土山 : 少しずつ手を入れている。章立てはそのまま保ちつつ、平易な表現に。「政府」という語の使用に関して議論があったが、冒頭の、既に自治体は政府の役割を果たしている、という箇所でのみ用い、本文中では「自治体」で統一することにした。概して、アンケート最終報告書の総論をさらにまとめたものに近いが、たとえば自治体財政状況の逼迫と研修予算の削減などについては触れていない。今回論じているのは、研修実施部局の自治体内部での孤立 (連携の不足)、現場至上主義、小規模自治体の研修環境の厳しさ、人事戦略としての職員研修の必要性、プログラム改善の必要性、開放と連携を軸と

した自治体研修改革の必要性、地域人材という概念など。

富野：コラム原稿の検討。内容と論旨についてご意見を伺いたい。

林田：阿部氏にお願いしていたコラムの件。ひとまちに委託している研修だが、受講者が4人しかいない状況で来年は無くなるのではないかという話がある。現在滋賀県の状況を見ていると、財政難が鍵。削れるものは削ろうという考え。

富野：川村先生のコラムについてはどうか。

西田：全体のどの場所に入るのか。

土山：小規模自治体の職員研修における連携の必要性の部分。

西田：ブックレットを読む人からすれば、土曜講座の何なのかという内容の部分が見えにくい。

土山：職員研修としての土曜講座はどのような意義があるのか、どのような利点があるのかという点についてもう少し書いていただけたらという印象。しかし、2段落目の「自治体職員と市民と一緒に公共政策を学び議論する土曜講座は公務員の意識改革を進める上で有効な研修となっている」という部分でよいのかもしれない。

富野：字数が限られているので、強調すべき点に絞るべき。2段落目を頭に持ってきてはどうか。

土山：そこからはじめ、土曜講座の概説につないでいくという手も考えられる。

林田：この研修は今も続いているのか。

富野：自主講座として続いている。現在は北海道庁の職員が中心となって支えているということ。川村先生のコラムは順番を少しかえることを含めて相談したい。テーマは、「手作りの研修」という今のものでよいのではないか。自主研修、市民とともにする研修という辺りでまとめていただきたい。

林田氏の原稿はどうか。

土山：2段落目にある「ワーキング」というのはどういう意味か。

林田：一つのテーマを決め、課題発見、目標設定をし、課題解決に向けて作業を進めるフィールドワークという意味。

土山：達成目標は参加者自ら設定するのか。

林田：参加者が一緒に、日常業務の課題より一歩進んだ「政策課題」を見つけ、その課題を解決するために目標を設定。データ収集、ブレインストーミング、議論、発表などを経て2日間ほどの期間で結論を出し、評価をする。

富野：「ワーキング」というのはあまり使われない言葉。「課題研究」とはまた違うのか。

林田：それでも構わない。

土山：または、「政策課題を議論し発表するワーキング」というような言い方をし

てもよいのでは。

あと、LORC で出す本なので、最後の「LORC の活動に注目している」というくだりは不要。問題提起のところまでとめてしまってよい。

富野：松浦先生のものかどうか。

土山：ご自身の関心からひろげ、職員研修に結び付けて書いていただいたという印象。

富野：挿入箇所はどこがいいか。

土山：多様な研修の可能性のところか。

富野：あるいは今後の取り組みの箇所。

西田：研修というテーマに直接絡んでいるのか。

林田：松浦先生の意図は、どの切り口からとしても、この視角に気づいてほしいということではないか。このコラムも、その視点から話題提供をするもの。

西田：ここでは「研修」との結びつきは弱いのではないかという印象。

林田：研修というより、実践の場でのそのような意識が地域の課題解決や情報提供につながるということ。

西田：研修の手法ではないのではないか。

富野：一種の OJT となっているのでは。

土山：1 段落目での、地域メディアを創る過程への自治体職員の参加という論点と、その後の事例は少し乖離しているかも知れない。1 段落目を後ろか真ん中に持っていく、はじめに事例を語ってもらった方がよいのでは。事例を紹介した上で、地域メディアの視点から課題を掘り起こす必要性を後ろでまとめていただいたほうが、論点が明確になる。松浦先生と相談したい。

富野：西田氏、熊本市のケース。

西田：メニューを書くべきだが、まだ書くことが出来るようなことをやっていない。また、実践をやっていきたいという自治体側の意欲も前面に出したかった。従って、全体に俯瞰的になってしまった。

土山：2 段落の、「16 年度中には基本方針と連携したシステムプラン作りに取り組む」というところはブックレットの論点と直接関連している。

西田：しかし、その前にイントロダクションが必要ではという意識から 1 段落目を入れた。

阪口：最後に NPO などでの人材育成支援について触れているが、具体的な事例はあるのか。もしあればご紹介いただけるとよりイメージがわかりやすい。

西田：まだないが、必要だという認識。

富野：課題として今後取り組むことが必要という言い方でよいのでは。

土山：そうすれば、「NPO 等との協働指針」と実践の連携の必要性と、前段落で述べている「人材育成基本方針」との連携の課題、双方にかかるようにまとめ

ることができるのでよいのではないか。

西田：人材育成計画方針は市職員を対象としたもの。実際に NPO 人材育成も行政が支援していくという試みはあるのか。

林田：現在は活動支援が主。しかし、相談業務などを通じて大きな意味では人材育成をしているともいえる。ただ、NPO 職員は実際に研修の場へ足を運ぶことができないというのも現状。

西田：NPO の人材育成を支援することを掲げてはいるが、どのような人材を NPO 側が求めているのか見えていないので、具体的に手段等を描ききれない。仙台でも同じ状況だった。

林田：「支援」という語に関しても議論があった。

土山：公権力側のサポートということになる危険性。

西田：しかし NPO も含めた地域の人材育成というのは 2 班の重要なテーマ。

富野：NPO の人たちに出てきてもらって行政の側で訓練をするという形は考え難い。そのような形式ではなく、NPO の人たちがスキルアップするのに、それをしやすい環境を整備したり、情報を提供したりすることを通して支援することが主となるだろう。具体的には、人材育成のための基金をつくり、NPO の人たちにやりたいことをやってもらうなど。

西田：熊本市も現在そのような形態を検討している。

土山：具体的な取り組みや課題などが盛り込まれると、読む人にとってより面白いものになる。基本方針を具体化するシステムプラン作りなどは多くの自治体が行っていておらず、アンケート報告書でも課題として提示した点。具体的な取り組み、方向性なども可能であれば交えつつ、そこが見える形で書いていただくとよい。

林田：熊本市の人材育成基本方針の策定は内部で行っているのか。

西田：外部。九州大学の研究者が主導しており、市民は入っていない。LORC の方針とは必ずしも合致していないが、方針は必要があれば変えるというのが市長の意見。

富野：意欲は持っており問題はあるが、現在は模索中という言い方でいいのでは。

阪口：コラム全般に言えることだが、短い文章で論点を明確にしなければならないので、タイトルのつけ方にもう少し工夫をした方がよいのでは。また、たとえば松浦先生のものも、提案があったように 3 段落目の「京都府では」から始めると何のことを述べようとしているのか見えにくい。その前に 1 行でも研修効果があるというくだりがあるとより読みやすくなる。

土山：松浦先生のもものは 2 段落目からはじめてもいいのでは。地域メディアの有用性が高まっているとまず述べた後で、地域の問題を発見する目線が自治体職員にも有効ではないかとすると、そのような導入部となる。

富野：いずれにせよタイトルは要再検討。

西田：コラムに執筆者名は明記するのか。

富野：明記した方がよい。所属は団体名のみで。

土山：著者名はどうするのか。

富野：LORC 編でいいのでは。あと、出版契約について。発行は LORC とし、販売は公人の友社と LORC で 1000 部を分け合う。印税はあまり期待できないが、あったとしても大学の雑収入となり、LORC には入らない。執筆者への原稿料等もないので、ご承知おき頂きたい。

原稿のスケジュールについて。明日までに大矢野氏、富野の原稿は揃う見込み。土山先生の修正原稿は 15 日頃を目途に。あと阿部氏、小山氏の原稿を待つ。校正は出版社持ち込み後にするのか、または、それ以前にするのか。

土山：年内の入稿は難しいので完全原稿で渡した方がよいのでは。15 日に一旦取りまとめし、集まった原稿を全員に流して意見を伺ってはどうか。

富野：年内にメールでご意見をうかがい、来年早々出版社に持ち込めるようにしたい。

第 2 班の今後の活動内容について

富野：先日のコンファレンスで、コンピテンシーを利用した大変興味深い高知県の人事評価システムをご紹介いただいた。目的意識と、それに対する達成度 / 達成感を客観的・計量的に評価する仕組み。研修の話ではないが、人事システム的设计などのところで、改めてみると面白いだろう。

土山：研修のところでも効果測定のはなしはでている。それに関連して何か使える部分があれば見てみたい。

西田：その評価は研修制度を変えるインセンティブとなっているのか。

富野：コンピテンシー評価そのものは研修制度ではなく、業務の評価制度。しかし、それをするためには、それなりのベースが必要。それに対応できるように事前に訓練をする。

林田：成果の高低や目標設定だけではなく、特に行政においてはそのような観点も必要。

西田：今まで 2 班が研修を議論してきた中で、人事評価のはなしも出てきている。いずれかの時点で評価も含めた人事制度の検討が必要となってくるのではないかと考えている。

富野：そうならざるを得ない。研修の地位が落ちてきているのは、効果がないと考えられているから。評価と結びつける必要がある。

土山：研修は役に立たないという先入観を覆すためにも評価は必要。

(休憩)

富野：前回の研究会で来年度からの活動方針について基本的な話しはしたが、具体的にどのような段階を踏んで進めていくのかは議論されていなかった。いままでの2班の研究会等で最終目標について議論されたことはあるのか。

土山：大学教育(学部、大学院)、リカレント教育、一般的なものを含めてどのようにシステム設計していくのが最終的な課題。このようなシステムが認証の対象となるシステムであるということを明確化し3班に提示することを最終的には目指さねばならない。しかし、具体的にどのような段階を踏んでいけばそこに行き着けるのかは模索中。去年は、まず制度として今存在する自治体職員研修の現状を見ていくことからはじめた。今後の進め方だが、ワーキンググループを作っていくつかの課題に取り組むというのは一つの方法ではないか。最終目標に向かって何が課題としてあるのかを明確化し、どのようなリソースを持ってどう行動していくのかを考えていくわけだが、取り組むべきポイントはいくつかある。自治体職員研修や志の森などのフィールドを用いつつ実践的なプログラムを模索していくというのが一つ。もう一つは、システム像の模索。問題はどこから手をつけていくのかということ。

富野：3班が現在取り組んでいる提言は、どのようなかたちで認証機関をつくっていくのかということに関するもの。内容面、つまり何を評価認証していくのかは、1、2班の成果を踏まえて検討することとしている。3班の最終的な目標は、一つは枠組みづくりで、もう一つは評価の項目、つまり、どのようなカリキュラムを想定した評価なのかを明確にすること。2班がカリキュラムの内容まで絡んでくるのか、または戦略的な、システムそのものの設計のみを目標とするのかは3班との関係でも重要。また、カリキュラムを実施するとき、試行を通して現場からのフィードバックをもとにプログラムを形成していくのか、または、まずシステムを作って現場で実施する過程で改善していくのかという選択肢がある。3年目以降の活動を見越し、そのような点についてある程度の合意を形成することが必要。

土山：ある場所ですらにあわせた試行を行うことが重要である一方で、それを普遍性につなげていくにはどうしたらいいかという心配はある。一方、プログラムベースで進めた場合、自治体職員とNPO関係者を共に育成するという提案はできるだろうが、実際それがどれだけ、現在連携先と見えている自治体の現場で実施可能かどうかは疑問。

富野：予算不足を背景に研修の有用性に対する認識がますます低くなっている中、大学やNPO、自治体を含めて人材育成にかかわる資源を再構成する必要が増

している。市民参加ということに必ずしも結びつけずとも、自治体職員研修改革の枠組みの中で、LORC の視点から論じ、改革の過程にかかわることができるのではないか。

林田：現行の職員研修の枠をどう超えていくのか、どう変えていくのかということが論点。

富野：そうなると、実際に課題に直面している現場に拠点を持っておく必要がある。

林田：職員研修所の内部講師は大学にほとんど期待をしていない。研修プログラムは、経験者の話に基づいて自治体が自ら編み出したものがほとんど。自治体が求めているものと大学が輩出する人材の間に乖離があるのではないか。双方が問題意識を出し合って共有する場がなくてはならない。

富野：システムの再考が必要。現在大学は実際に自治体で役立つ人材を育てていない。自治体は個々のテーマで必要な教員を招聘することはあるが、システムとして大学とかかわっていない。両者の関係がシステム化されると、新しい研修、政策形成のかたちがみえてくる。いきなりシステムのはなしを持ち出しても理解を得ることは難しいだろうが、拠点を持って議論を進めていく中でそのような必要性に関しての合意は形成されてくるのではないか。

林田：人を育てるという観点から NPO 等も含めた地域の主体が一緒になり、そこに大学もかかわるとするのが理想。

富野：1 班の議論とも関連してくる。自治体職員や NPO 関係者という枠を外し、地域人材という観点からみた場合、共通項が浮かび上がってくるだろう。その共通部分を抽出した上で、現行の研修システムで対応できているのか、いないのかを検討すべき。その際考えなくてはならないのは、地域人材を育成するということ、公民教育を念頭に置くのか、それとも職業教育なのか、あるいはトップマネジメント教育を意図するのかということ。システムを考えるに当たっては、どこを対象とするのか、またそれらをどのように関係させるのか、学部教育との絡みも含め、整理するプロセスが必要なのではないか。

土山：どこを対象とするのかということを検討する必要は間違いなくある。問題は、どのようにするのかということ。残り 3 年で重点的に見るべき点をどこに絞るのか、また、これまでは職員研修を見てきたが、今後どう舵を取っていくのかは問題。

富野：日本の自治体研修の骨格は一般的にどうなっているのか、また、米国における公共政策系、または NPO 対象大学カリキュラムの内容などの事例を集めて共通点、相違点をサーベイしてみてもどうか。それを土台に日本のコンテキストで議論を展開できるのでは。

土山：以前にも事例集のようなものをつくってはどうかというはなしがあった。

また、今回のアンケートで資料としていただいたものを RA の新井さんに目通しを進めてもらっている。資料としては有効と考えている。それが日本で機能するののかということと、それを LORC でテストする際にどのようなことが必要となるのかが検討事項。アンケートから見られた課題は大きく分けると、内容に関するものと、体制に関するものがあった。内容に関する課題については、米国などでのプログラムや事例の検討を足がかりとして取りかかることが出来るのではないか。また、体制の問題は、全体像をつくり演繹的に検討すべきか。そのような二つのアプローチをとるのであればワーキンググループは有効な手段。

富野：大学コンソーシアムなどと共同研究することも可能かもしれない。いずれにせよ全て同時には出来ないので、グループ化して進めることとなるだろう。

土山：使えるリソースとできることの整理が必要。事例を集めた上で、志の森や滋賀県市町村職員研修所などと連携して試行するという事などを模索することとなるだろう。

富野：国内の事例収集については人脈もあり手配できる見込みがある。米国の公共政策系プログラムは進んでいるので、最終的に上手く取り込めるかどうかは別とし、事例の収集をしておくべき。海外の事例については、調査委託をして報告書をまとめてもらい、それをベースとして議論するという事も考えられる。ワーキンググループと委託などを組み合わせながら進めていった方がよい。

土山：事例の収集をした上でフォーマットをつくって分類し、研修や人材育成のどの段階に適したものかなどランク分けするというようなことも可能。

富野：前回の自治体研修の調査ではそのような分け方はしていないのでは。職員研修に関しては、既に頂いている資料を更に分析すればある程度の情報は得られる。それを含め、職業人を対象とした研修に関する日本の事例を収集し、そこから枠組みを抽出することを一つのワーキンググループの目的としてはどうか。

林田：その過程で現地調査をすることは可能か。

富野：もちろん可能。また、例えば滋賀県と共同で研究を展開するのであれば、LORC の予算をある程度用いることができる。

土山：これまでは問題設定が一部の領域に限定されており、多くの研究員の方にかかわっていただく機会が少なかった。研究員の方により主体的にプロジェクトにかかわって頂くことは今後の課題であり、ワーキンググループはそれにあたって、また、今後のプログラム設計においても有効な手段。

富野：ワーキンググループの枠組みをいくつか考えて研究員の皆様に提案し、他の可能性も含めてご意見を伺いたい。その上で来年度からそれぞれいずれか

のワーキンググループに所属して活動していただくということにすればどうか。

土山：ワーキンググループを立ち上げたいという方にも立ち上げていただきたい。

ワーキンググループ案たたき台

- 1) **Fact** (国内/海外事例、プログラム企画・NPO/自治体職員研修や公共政策系プログラムの事例を収集し、共通点や相違点を抽出。)
- 2) **拠点との協働** (滋賀県、熊本市などで改革のステップにかかわる / 研究協力 / 企画への参加 / 研修の試行、啓発)
- 3) **システム設計** (職業人、学生。上記 1)、2)を踏まえて。)

富野：まず NPO、自治体における研修システムの事例を収集し、骨格を見て共通部分を抽出する。他方、国内外の公共政策系（行政、NPO）大学プログラムの事例を収集し、共通点、相違点を探る。つまり、地域や機関における研修のサーベイと、大学レベルでの教育の検討は別々に進めるべき。

土山：行政の国内事例については今回のアンケート調査に際して収集したものを活用できる。

富野：日米の一番の差は職業人教育。米は大学院レベルでリカレントや資格取得のためのプログラムが多数提供されているが、日本にはほとんどそれがない。それがわかるだけでもシステム設計の過程で意味がある。自治体内部の研修だけにとどまらず、大学など外部で教育できるものはすればよいという視点につながっていくため。もちろん日本は事情が違うのでそれは望ましくないという議論になるかもしれないが。

土山：そういうことであれば、1)と2)のワーキンググループは連携して研究を進め、それを踏まえて最終的に3)システム設計につなげていくということになるのか。

富野：2)はワーキンググループとして成立し得るのか疑問。北海道、多治見、滋賀、京都、熊本など拠点は多数存在する。少人数でできるのか。

土山：事例収集も集中作業が必要。

富野：なので、逆に1)の人数を少なくした方よい。少人数の方が集中作業には適している。

土山：1)はまさにワーキンググループで取り組むべき。他方で、拠点との協働をするにあたって具体的に担当を決めてしなければ進まないのではないか。

富野：あるいは、1)職業人教育を検討するワーキンググループと、2)大学教育を検討するワーキンググループの2つを作っておき、拠点との協働の際にそれぞれのワーキンググループから対応可能な人が出ていく、というのではどう

か。事例収集から切り離された拠点との協働のみのワーキンググループだと、情報提供の面で弱くなり、事例の共有が困難になる。

土山：その方式だと全員がすべてをやらなくてはならなくなるのでは。より専門的な部分と、基礎的な能力の部分に分けるということか。

富野：というよりは、NPO や行政の人は職業人教育のデータ収集を比較的容易にでき、また大学教員は大学カリキュラムの組み立ての知識を持っているので、それぞれ取り組み易いのではないかと。拠点との協働はワーキンググループというよりは「親方」を決めておいて対応すればよいのではないか。

土山：各個人に負担をどう割り振るのかという課題はある。また、ゴールのシステム設計から職業人教育、大学教育の部分を考えるというアプローチも必要なかもしれない。

富野：システム設計は 1)、2)をした後。

土山：拠点との協働の際は事例収集グループから誰か出てやるとした方がよいか。

富野：資料を集めて分析するという作業は比較的分担しやすいが、拠点との協働は、そこにつながりを持っている特定の人がかかわらないと難しいだろう。

土山：事例収集のグループ内で、基礎教育、NPO 系の教育、自治体職員の職業教育に分けて、協働の際は適切な人が出てきてまとめるということにするか。

富野：皆様の意見をお聞きしたい。ワーキンググループ方式というのはまずどうか。

阪口：ワーキンググループの案を出してもらい、そこに入りたい人を募るというのもいいが、そこに収まらない分野で独自の研究を進めたいという人もいるだろう。いずれかのかたちで統合する必要はあるが、後者の選択肢も残しておくことが望ましいのでは。

富野：3年目からは1年単位で計画を設定していくこととなるだろう。ワーキンググループも1年を目処にし、人の入れ替わりの可能性も含めて流動的なものとした方がよい。

西田：実際問題として、事例収集のワーキンググループとシステム設計のワーキンググループが並行して活動していくことは可能か。実験的に整理していかねばならないので、それは難しいだろう。事例は集めるだけではなく、システム設計に入る前に評価しなければならないと思うが、それは拠点との協働の中でのことか。

富野：拠点との協働の部分では、各地域の特殊性が入ってくる。評価は、そこでした情報交換などをもとに LORC でしなくてはならない。とりあえずシステム設計は後々の課題としておき、まず取り組むべきは事例収集と協働でのプログラム試行。海外の事例については委託し報告書を書いてもらうことが中心となるであろうから、主に国内事例の収集を割り振るということになる。

土山：事例収集のワーキンググループは分野で2つに分けるべきか。例えばNPO系と行政系など。

富野：その分け方は望ましくない。むしろレベルで分けるべきでは。「研修」と「教育」という分け方のほうがやり易い。

林田：ワーキンググループは2班の活動というが、結局は1-3班共通のものとなるのか。拠点をいくつか持って協働する際、先方に情報提供するというのを考えれば、2班だけとするよりも多様な人がいる方が望ましい。

富野：3班の研究者は、来年度は1、2班の活動に参加する予定。1グループにつき4人ぐらいは確保しておきたい。

土山：ワーキンググループ自体を開かれたものにすると同時に、班代表から個人に参加を依頼しては。拠点との協働の部分は、リーダーを決めてプロジェクトチームを作ってもらおうか。

富野：拠点の方のみに所属となると困る。

土山：事例収集のワーキンググループに所属し、拠点との協働はチーム制で。

林田：班を横断した合同チームのようなプロジェクトにした方が現実的。

富野：3班の側からもお願いしたい。

土山：運営の主体は2班。ワーキンググループを2つ作り、2班の研究者は必ずどちらかに入ることとした上で、他からも参加を募る。拠点との協働はチームを作って。

富野：運営委員会で、来年度は3班が休眠状態に入るということを鑑みて班の組み替えをしてはどうかという議論があったが、最終的には、流動性を高めた上で今の班は残し、3班がそこに散らばるということで落ち着いた。

土山：ワーキンググループ間での情報共有などの課題も出てくるだろう。

富野：定期的に合同研究会を開催する必要がある。また、集まった資料をできるだけ早い段階から共有することを心がけたい。

林田：国内事例のイメージに関して。公民教育と職業教育という分け方だったが、職業教育に関しては先のアンケート調査の際に得た資料から先進事例を拾い出す作業を進めるということか。

富野：先進事例というよりはカリキュラム。全体の構造を見てみたい。

土山：研修要項は、書き方が自治体によって異なり、なかなか全体像が見えない。特に合同研修所に派遣して行っているところなど。

富野：具体的な手法については次回以降の研究会で議論したい。基本的には県レベルの市町村職員研修所と大都市の研修プログラムをベースにリストをつくってみてはどうかと考えている。また、NPOが実施している研修。

林田：プログラムをつくり「与える」という教育がある一方、自主自律的な、自らが学びたいものを学ぶことができる環境を整えるということも人材育成

の一面として重要。後者の事例はどのようにして集めるのか。私塾のようなものも検討対象の一つか。

富野：本来対象は研修のみということではもちろんない。研修は人材育成の手段の一つ。

林田：大学では個人が学びたいと求めるものが提供されていないというのが現状。松下政経塾が経費の支援をすることを通して自主学習の環境整備をしている例があるが、そのようなことも必要となってくるのではないか。

富野：逗子市では、学びたいことを自己申告してもらい経費を支給するための費用を研修予算の中に計上していた。そのような形態も研修であってよい。

林田：その事例がどれだけ集まるのかは疑問。草津市でも制度はあるが利用があまりなく廃れてきている。

富野：集めればそれなりに事例は出てくるのではないか。

林田：自治体ではなく民間のレベルではあまりない。

富野：米国ではあるかもしれないが、日本ではどうか。いずれにせよ一度集めてみて、それを評価しなくてはならない。

西田：事例を集めて共通項を探り、それをもとに拠点で試行するというになると、地域差が考慮に入れられない。事例収集と試行との間で大学が何らかの役割を果たす必要があるのではないか。

富野：今、大学は地域人材を育てるという役割を果たしていない。

土山：目標は、事例を集めた上で効果のあるプログラムを LORC として一つ企画するという事。

富野：4年目はそのような実践をしたい。3年目の事例収集・検討の成果と4年目の試行の結果をあわせて5年目の最終成果につなげたい。

土山：事例収集は、ただ集めるだけというのではなく、次年度に各拠点でプログラムを試行することを念頭に進めるということ。可能であれば協力先(拠点)の方にも事例収集の研究会に参加していただきたい。

林田：拠点が決まれば、そこからもワーキンググループに参加していただけることが望ましい。双方で議論の共有ができるようになる。

富野：そうなれば LORC の側から旅費は出すことが出来るだろう。

土山：4年目の目標は拠点との連携を通じてワーキンググループによる事例収集の成果を実現するという事。

富野：4年目に実際事業を展開できるように、3年目の作業はできるだけ早いペースで進めていきたい。

土山：教育のワーキンググループの側だと、NPO・地方行政コースや REC と連携してプログラムを試行することが考えられる。

西田：全国の先進事例をピックアップし、それらを大学で一度検討した上で再度

熊本市で実行してみたいというのが熊本市長の考え。できれば来年度にも取りかかりたい。

富野：例えば熊本グループを作り、できるものから順次試行していてもよいのではないか。

西田：国内事例を評価することが必要だが、今までその手法はなかった。それをつくれば、多様な場面で利用できる。

富野：それを検討することは2年目から3年目にかけての作業の重要な要素。

土山：成果をどう評価するのかというのは、それぞれのワーキンググループに意識してもらう必要がある。

富野：現行の評価システムは地域人材という視点からのものではない。地域人材の視点から見ると全く違う評価が導き出されるということも十分あり得る。それが重要な点。

西田：いくつか事例を見てみたが、一見つまらないものの中にも、地域人材の視点から見ると面白いものがある。

土山：早めにワーキンググループ案を作り、2班、また全体のメーリングリストで情報をまわす。出来るだけ早くすすめていきたい。

富野：ORCのプロジェクトは、2年目で一度それまでの成果が文科省により評価される。早めに2年間の成果をまとめ、その後のステップを明確にすることは重要。今日の議論を精査し、メーリングリストで提案、ブックレットが完成する頃にはワーキンググループを始動させたい。

最後に、次回（2004年度第7回）研究会は、第1班が主体となって東京農工大COE、三重県と共催で開催するシンポジウムにあわせ、1月28日に三重県で開催することで合意した。

以上