

地域 ORC 第 2 研究班 2004 年度 第 9 回研究会

日 時 : 2005 年 3 月 26 日 (土) 10:00-13:00
場 所 : 龍谷大学深草学舎 紫光館 3 階 研究交流室
テーマ : 来年度の研究プロジェクトの構成について
英国における公共政策系教育のサーベイから
司 会 : 富野 暉一郎
出席者 : 阿部 圭宏 (市民活動・NPO コーディネーター)
木佐 茂男 (九州大学大学院法学研究院 教授)
富野 暉一郎 (龍谷大学法学部 教授)
西田 俊之 (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)
松浦 さと子 (第 2 班、龍谷大学経済学部 助教授)
配布資料 : 「基礎研究からワーキンググループによる実践研究へ」
(年次報告書第 2 班総括部分)
「英国における公共政策系教育のサーベイから」
「英国における公共政策・行政系大学院プログラムのサーベイ 報告書
(ドラフト)」

内 容 :

1、LORC 全体の来年度の組み立て方 ワーキング・グループの具体的な構成・進行について。

富野 :

来年度はワーキング・グループ型の研究を中心に、情報収集だけではなく、フィールドにおいて実践を行いながら進めていく予定としている。2 月 4 日の合同研究会での議論を踏まえた決定。これまでは、研究員各自の関心と班の活動内容が必ずしも合致していなかった。より積極的に研究活動に参加していただくためには、班にこだわらずにそれぞれの関心分野と結びつけながらワーキング・グループの活動にご協力頂くという方法がよいと考えた。具体的には現在 3 つのワーキング・グループ案がある。

ひとつは、東京農工大 COE、三重県と共に三重県松阪市で取り組む、都市と農村間の連携による環境型地域づくりのワーキング・グループ。既に 1 月に課題提起型のシンポジウムを三重で共同開催し、好い感触を得ている。現在議論が進んでおり、来年度から連携協定を結び、地域づくりの実践を行っていく。自治体と地域主体との連携、また、地域づくりの主体形成といったあたりが LORC の主な検討対象となるだろう。

ふたつ目は、第 2 班がこれまで取り組んできたシステム設計に関する研究のグループ。

国際的に大学・大学院・研修のプログラムを調査し、NPO と行政に共通して求められるものや両者の相違点などを明確化、日本においてどのようなシステムが可能かを探る。2 班が主体となりつつ、各班メンバー、また、外部の識者にも協力をお願いし、LORC 全体のワーキング・グループとして展開していく。

3 つ目は、地域公共人材とはなにかという、理論的・基本的な部分を考察するワーキング・グループ。これまで主に行政を指していた「地域の主体」という概念を、協働などの考え方も含め、現代的なものとして再構成していく必要がある。これも班を横断してワーキング・グループを編成して議論を深め、早期に各班の活動の基盤となるものとして提示できるようにしたい。

以上のような方針を 3 月中に ALL のメーリング・リストで提案し、ご意見を伺った上で人選を進めたい。

2 班に関していえば、これまで同様 2 班独自で進めていく研究と並行して、ワーキング・グループで班を横断して取り組む部分が出てくるということになる。ご意見があれば伺いたい。

また、3 班の教育研修システムの評価認証に関する研究は今年度までで一区切りをつけることとなる。とはいえ、地域公共人材のイメージが現時点ではまだ明確に形成されていないので、それを踏まえた全体像の議論はまだできていない。3 班が現在まとめつつある提言は、3 班の見地から、ある社会像を仮説として掲げてそれに基づいた教育システム像を他班への問題提起として大まかに打ち出し、それらを踏まえた評価認証システムの外形的な枠組みについて提言を行おうとするもの。

本来であれば他班の成果を踏まえて評価認証システムを構築すべきであるが、文科省の職業専門大学院に関する動きが急展開しており、最終年度に出していたのでは遅すぎるという事情があった。分権時代における日本の評価認証システムが国主導であることに問題があるというのが 3 班の考え。国主導のシステムでは地域の特性がどのようにそこにかかわってくるのかという部分が全く議論されていない。それとは別のあり方、あるいは、国の枠組みをベースとしながらもそこでどのように地域人材の評価認証を行うのかにということについて明確な提言をしておく必要があるとの認識から、外形的な枠組みについて現時点での提言をまとめることとした。来年度半ばまでに原稿をそろえ、後半に本として出版する予定。

したがって、3 班の研究活動は来年度から一時休止することとなる。3、4 年度目は他班の動きを見守り、随時 1、2 班の活動に人材を提供していく。

それに伴い、第 3 班のリサーチ・アシスタントは不要となるので、体制を再編成することとなった。1 班には辻本が留任するが、2 班は田村、4 班は新井が担当することとし、プロジェクト担当の RA として金を置くこととする。また、1 班の広原先生にプロジェクト担当コーディネータをお願いしている。なお、地域公共人材ワーキング・グループは斎藤、東京農工大 COE・三重県ワーキング・グループは白石、教育・研修システム ワーキング・

グループは富野がとりまとめを行う。

以上、現時点では運営会議レベルで出された案だが、ALL のメーリング・リストで提案し、承認をいただければこのような方針で進めていきたいと考えている。ご意見があれば伺いたい。

松浦：ワーキング・グループ型で展開をしていくのには、各研究員のフィールドでの経験を活かすためという理由があるということだったが、具体的にはどのような形態で進めていくことを考えているのか。

富野：ワーキング・グループによって、それぞれ違う。三重県では、実際に現場に赴き、方向性など具体的に提案しながら街づくりのプロジェクトに直接かかわることとなる。教育・研修システムのワーキング・グループに関しては、5月にリバプールでLSPの調査を行う際に、英国の教育システムについて、今日の報告をもとに一般例・ユニークな例など、ヒアリングをする予定。それや既に蓄積されている各国の情報を踏まえ、日本でシステムとしてどう構成するかということを実務家・研修担当者も含めて議論していきたい。また、公共人材については理論面が多い。協働の理論など、研究者レベルで議論をしていく。

2、来年度の研究プロジェクトについて

初年度は主に自治体職員研修の調査を行った。その成果をまとめたブックレットは現在出版の準備が進んでおり、4月中にも出版の予定。その調査により、職員研修の課題は把握することができた。問題は次のステップ。2班は教育システムと研修システムの両方を具体的に提案していかなばならない。

したがって、2つの大きな方向性を設定した。まず、現場において研修の実態を把握し、あるべき研修を具体的に考えるということ。拠点をいくつか設定し、海外事例の試行も含め、地域にとっても有益なものとなるようなプログラムを実践。次に、これまでの調査を踏まえ、具体的に教育・研修システムについて日本においてどのようなかたちが必要であるのかを考え、まとめる作業を進めること。ワーキング・グループ形式で、教育に関するものと研修に関するもの、2つに分けて展開。

今回の研究会ではそれらを具体的にどう展開していくのかについて議論したい。まず、教育プログラムワーキング・グループの拠点として大学コンソーシアム京都を想定している。公共政策系大学教育システムや京都における地域システムの共同研究をコンソーシアムと展開していきたいと考えており、コンソーシアムも積極的。コンソーシアムが中心となって進めている地域公共政策に関する教科書作りや地域における大学のネットワーク作りに積極的に参画する予定。また、行政の研修については、すでに熊本市が連携先として決定しており、市長も協力的。具体的に展開していきたい。あと草津市や滋賀県市町村職員研修センターとの連携も深めていくという議論があった。それ以外にも、寝屋川市、多

治見市、北海道（困難ではありそうだが川村先生と調整中）などが候補にあがっている。年度の後半から熊本市で実際に展開できるよう、前半に議論を深める。また、熊本以外の拠点についても、熊本市の状況を見て翌年度から展開すべく、準備を進めたい。

今日はそのような方針を前提に具体的な議論を。

西田：拠点が広がってきたという印象。

富野：来年度実際に活動するのは京都と熊本。それ以外は4年度目以降。

林田：土山先生の総括はどういった性質のものなのか。提案なのか、それとも、これまでの活動をまとめ、確定した方針を示したものなのか。

富野：NPO 政策研究所の件は班の中でこれまで議論していなかったが、これまで2年間の成果を踏まえて拠点化したいと土山先生が考えており、ここに加えられている。それ以外はこれまでの活動の取りまとめ。

林田：滋賀県職員研修所とあるところは、滋賀県市町村職員研修センターの誤り。

富野：訂正しておく。また、ご意見があれば伺いたい。

木佐：ワーキング・グループを組織して新しいことに取り組む一方、2班はそれと別個に熊本、草津、滋賀県市町村、志の森と連携しながらプログラム開発を行うということか。

富野：2班の研究活動は継続していく。それに加えてワーキング・グループという班横断的な研究グループを作っていきたいということ。

木佐：志の森に巨額の資金が出ているが、その成果や評価はどうなっているのか。

富野：それを今、共同ではじめたところ。2年間の成果をどのように評価してそれを展開していくのかというのが次年度以降の課題。

木佐：それは誰がまとめるのか。2班が中心となってまとめることとなるのか。

富野：両方で協議する必要がある。LORC 全体としての取り組みとして行ってきたものなので、LORC 全体でどのように評価し、今後の展開に結び付けていくのかということが検討課題。

木佐：LORC 全体の総論のところには研究のきっかけ、実施過程、評価というものの報告が入るのか、それとも1、2班のところに入るのか。

富野：志の森を拠点として研修を具体的に展開する際には2班が中心となって進めるべき。しかし、これまでに進めてきたのは基礎研究の部分。それにはLORC 全体として志の森と協力しながらそれなりの実践活動をやってみる、というかたちで取り組んできた。

木佐：出てきた結果をこの研究のどこで生かせるのかということ。プロジェクト研究とどう絡めていくのか。

富野：志の森については、4年度目から総括と組み立ての段階で具体的に取り組みたい。

木佐：すでに位置づけが明確にされているということか。

富野：困難な点はある。社会的に機能させるためには相当の工夫が必要。特に、志の森からの報告書では財政的な問題があがっている。プログラム評価より機関・運営評価の

側面が非常に難しい。プログラムそのものの課題もちろんあるが、持続可能な資金をどう調達するのかという点についてしっかりと総括をせねばならない。NPO が研修機関を持つべきかというのはなかなか難しいところ。

木佐：熊本市ではどこまでどういう手順で準備が進んでいるのか。

西田：これまで熊本市は特別目新しいことをしてきたわけではないが、協働の時代においては、人づくりが最重要というのが市長の認識。一方、何を手がけていくべきかを具体的に描くことはできていない。LORC の研究のために場を提供する中で、研修所の動機を高めるとともに、その成果を踏まえて次につなげていきたいと考えている。また、単に研修を改善するだけでなく、それを取り巻く環境も併せて変えていくことを目指している。

木佐：職員にはまだそのような意思や情報が伝わっていない。

西田：市長は発信をしているが、それが伝わらないというのが問題。そのような構造を根底から変えたい。協働社会を生き抜く職員の育成を考えるひとつ前の段階にも取り組むことが必要だと考えている。

木佐：研究の実践の場としてはまだ条件が整っていないのではないか。

富野：先進的な自治体だけを対象とすべきではない。大事なのは、職員の意識などに多くの問題を抱えている中堅・小規模の都市でどのような研修を行うことが効果的なのかを考えること。

木佐：調査対象選択の基準を総括などで明示すべき。

富野：こちらから選ぶのではなく、協力していただけるところをまず探するのが重要。そこでできることを考えるべき。

木佐：結果的にはそうであれ、ある場所で実験を行う理由付けと説明を行うことが必要。

富野：出てきたところしか選べない。実践研究は相手があってこそ成立する研究。

木佐：LORC のプロジェクトは巨額の資金を使って行っている研究であり、説明責任がある。結果として熊本市を選んだ説明が必要。

富野：現時点では候補地として明確になっているという段階。具体的に何ができるのかはこれからつめていかねばならない。

木佐：充実した方向に向けてもらいたい。熊本市の研修は市長の意向を受けて変わりつつあるのではと昨年から見えていたが、実際には動いていない。

西田：木佐先生の仰っているとおり。市長の意向は、変化が起きているというところを示したいということ。しかし実際にはなかなか動いていない。市民協働の研修を植えつけるというのは一つの手段であって、その先にあるのは自律できる社会を担う力を職員が持つこと。最終的に目指すところは研修だけで達成できるものではないが、研修に関しては龍谷大学と組んで変えていきたいというのが希望。スタートを切ったのは今年から。少しずつ動き出しており、この4月から職員研修も少し変わる。熊本市の職員のレベルは未熟だが、だからこそ面白いと思っている。

富野：巨額の研究資金に対しては責任を負っている。しかし、挑戦するということに意味がある。何に挑戦をするのかは、研究者の関心・価値観だけではなく、社会との関係の中で決めていかねばならない。主体は社会。だからこそ、熊本市と研究者、双方にメリットがあるようなかたちで研究を展開していくことが正しい税金の使い道であると思っている。何のためにやるのか、研究プロジェクトの目的を意識しながら進めたい。

富野：一度、熊本の方と直接お会いする機会を設けるべきだろう。

西田：大学が作ったプログラムをそのまま実施することはできないというのが研修センターの考え。プログラム作成の過程に早い時期から研修センターも巻き込みたい。新しい取り組みを持続的なものとするためには、研修所のモチベーションもあげておかねばならない。ただし、ゼロからのスタートでは難しいので、その前にLORCとしての考えを一定程度持っておく必要はあるだろう。

富野：研修は範囲が広い。テーマをどこかに絞らねばならない。これまでの議論で、市民参加・参画の政策形成など、大体のイメージはできつつある。もう少しそれらの分野でこれまでどのような研修が提供されているか、また、何が課題となっているかなどについて熊本市から情報提供をしていただいで検討すべきだろう。

林田：熊本市全体のプロジェクトというイメージは作れそうなのか。研修センターが抱えている問題や人事担当者が悩んでいる問題に加え、企画部門や受講者の問題意識も反映することができればよい。熊本市の内部に立場の違う人たちが横断的に考えを共有できる場を設け、そことLORCが意見交換をすることができれば理想。

西田：前回、職員研修の調査をした際に、研修センターが孤立している現状を見た。それを踏まえ、熊本市では企画や市民協働課、教育委員会、地域づくりなどの部門に既にはなしをしている。

木佐：過去の研修実績や受講者アンケートなどを出していただき分析したい。人事制度など、熊本は多くの問題を抱えており、先進的自治体との格差も非常に大きい。意思疎通がなかなか困難であることも考えられるので、十分準備をして臨むことが必要だろう。

富野：現場に行って色々な話を聞きながら、そのような問題を踏まえてプログラムを考えていかねばならない。

阿部：滋賀県内でも自治体によってかなりの差がある。

木佐：残り2年しかないことを考えると、非常に厳しいのではないかという印象。

富野：多治見や寝屋川も含め、他の自治体も考えるべき。ただ、熊本がまず手をあげていただいでいるので、そこでまず取り組めるといのは非常に大きな意味があると考えている。何とかそこで具体的な成果をあげられるプログラムを作りたい。

西田：研修所が行うことの全体には関わることができない。LORCが取り組むのはその一

部。それ以外の部分は熊本市が独自に取り組んでいくが、非常に多くの問題を抱えている。それらについてはLORCの側からも指摘していただきたい。

林田：熊本市では研修に的を絞るということだが、LORC全体では人事評価と研修との関係も議論するということがあった。人事評価も色々な問題を抱えており、研修とも結びつくものであると考えているが、熊本市での試行の際にはその部分は検討の対象としないのか。

富野：2班と3班の関係。研修を人事などとどう結び付けていくのかということは3班の検討事項。2班で是非とも考えたいのは、研修のあり方や、研修をどのようにプログラム化していくのか、どういう人材を対象とするのか、研修の結果をどのように評価するのかといったこと。

林田：3班のメンバーが2班のワーキング・グループに加わって熊本のプロジェクトなどに参加した場合、3班の立場からそのような側面も検討するということはありえるのか。

富野：今回は人事システムにまで踏み込んで調査をすることはないだろう。研修の評価までをどのようにするのかということが主な関心事項となる。

西田：そこから先はそれぞれの自治体が責任を持たねばならない。ただ、気づいたことは指摘していただきたい。

富野：次回の研究会では、具体的に熊本市でどのようなシステムを想定しながら進めていくのかについてとりまとめをしたい。その上で熊本市と話し合いをする機会を。4月くらいに。

木佐：次年度の研修計画は概ねできているのだろうが、それを見守るというわけではなく、意見交換の中で変更をしていくといことはあり得るのか。

西田：17年度の計画はほぼできているが、それを修正することは市長も了解している。

木佐：全国的に研修予算が減っているのが、熊本市でも同様ではないか。あと、最低ベースの研修が初年度、またそれ以降どのように提供されているのか、プログラムの情報を早めに出していただき、それをもとに他自治体のものと比較するなど、議論を。

富野：どの程度の資料を出していただければよいか。17年度の研修計画、これまでの研修実績、市民参画・協働に関する考え方（「街づくり推進計画」）などが。

木佐：研修予算額（10年分くらい）、研修所スタッフの格付けと人数の変化も知りたい。

富野：次回の研究会は4月16日（土）13:30から開催し、熊本市と協議を開始するのに先立ってLORCの考えを取りまとめる場としたい。

3、「英国における公共政策系教育のサーベイから」（報告：新井健一郎）

（ページ・リファレンスは当日配布の報告書と対応。）

目的・対象・方法

英国で提供されている公共政策系大学院プログラムの基礎データを収集することを目的としてサーベイを行った。英国内 100 の大学の大学院案内、ウェブサイトをもとに、公共政策・行政学系の 76 課程（42 大学）を抽出。1) 公共政策系、2) 行政学系、3) 経営系、4) NPO 系、5) 複合系、6) その他、に分類し、それぞれの分野における標準形やユニークなものなどの詳細を報告書に記し、印象などを付記した。

なぜイギリスを取り上げたのか

米国では MPA（行政学修士）と NPO 経営系の修士がかなり発達しており、別々に洗練されたプログラムが提供されている。一方、英国ではまだそれほど細分化が進んでおらず、行政職員と NPO スタッフ、両方を対象としたコースが多く見られた。これは LORC の関心に照らしてみると示唆的。

また、第 1 班が英国型の協働・地域自治の仕組みを研究しており、それらを背景とした英国の人材育成プログラムを検討することによって 1 班と 2 班の研究を結びつけることができるのではないかと考えた。

政策背景と英国大学院教育の概観

政策背景の主なものには、1997 年以降、労働党政権により推進されてきた自治体の「現代化（modernisation）政策」がある（p. 3）。「現代化政策」の核はカウンシル（自治体+議会）を強化し、そこを軸に地域において協働・参加や行財政評価の手段により民主主義を深化させつつ効果的・効率的なサービス供給を目指すというもの。経営や協働に関する科目が目立つのはこれを背景としているため。

英国では通常の大学院課程は 10 月から 9 月までの 1 年間であるが、パートタイムで 2 年間かけて通う、あるいはコースの一部を Postgraduate Certificate や Postgraduate Diploma として履修する、などの選択肢も提供されており、柔軟な形態となっている。

プログラムの内容・提供形態

1) 公共政策系 - 主に政治学系学部で提供されている。政策形成・過程・分析・評価や、それらを取り巻く理論的・実践的テーマについて学ぶ。ここでは標準形として、ロンドン大クイーン・マリー校の MSc in Public Policy を取り上げた（p. 6）。政策形成・遂行について理論と実践を結びつけて学ぶとするコースで、英国・諸外国の政府職員や地方自治体・公共/ボランティア・セクターの政策担当職員を対象として提供されている。履修科目は、「政策過程の理論」や「公共経営」+「政策評価」、「政策遂行」、「英国における政策形成の事例研究」などで、コンパクトにまとまったコースという印象。ただし、特別「地域」という公共圏に焦点を当てているわけではなく、「協働」なども具体的に科目名等に反映されていない。

ユニークな例として、プリマス大学の MSc in Policy, Practice and Evaluation をあげた

(p. 8) 政策評価に重点を置いて構成されているコース。より実践的な課程で、刑事司法や環境法に関するものや、「保健政策と実践の現代的問題」、「公共サービスにおける評価」、「公共セクター経営」など、科目を見てもより実際の場で直接的に役に立つようなものが多く提供されていることがわかる。同様のコースはグラモーガン大 (MSc in Policy Evaluation) でも見られた (p. 9)。

- 2) 行政学系 – ビジネス・スクールで提供されている、MBA の「公共」版。米国では盛んに提供されている課程。公共政策系科目と経営系科目をミックスしたもの。ここで取り上げたのはウォリック大学 MPA (p. 9)。このコースも行政・NPO 関係者両方を対象としているが、エリート層を想定しているという印象。科目名を見ると、政治学系のものも多くあるが、経営系の、組織運営や組織経営、サービス供給に関連したものにより重点が置かれている。

また、オープン大学をユニークな例としてあげた (p. 10)。オープン大学は日本でいう放送大学だが、社会的認知度は高く、研究水準も他の大学と比べて遜色はない。通信教育を軸にした課程であり、履修の形態がかなり柔軟。その学期に履修する科目をオンラインで登録し、その分の授業料を支払う。科目は、主に経営系のもの。

- 3) 経営系 – ビジネス・スクールで提供。行政学系と重複する部分が多い。「公共サービス経営」や「公共セクター経営」などの MBA。例えばアストン大学 MBA (p. 12)。政策系の科目も組み入れつつ経営系科目を中心に構成。公共サービスに焦点を置いたコースであり、NPO スタッフと行政職員、両方を対象としている。

ロンドン・メトロポリタン大学の MA in Public Service Management (p. 14) はビジネス・スクールではなく社会科学系学部で提供されているが、サービス供給に重点を置き、経営系科目を軸として構成されている。

- 4) NPO 系 – ビジネス系の学部で提供されているものが多い。NPO の資金調達や会計など、特定の実践的分野に特化したコースが多く見られたが、ここではより一般的な「ボランティア・セクター論」などのコースを取り上げた。米国では経営系科目を中心にコースを構成しているようだが、ここで取り上げたものはもう少し鳥瞰的にボランティア・セクターを見ようとするもの。

- 5) 複合系 – 主に社会科学系の学部で提供。公共政策と経営、公共政策と行政学などを組み合わせたコース。例：ヨーク大 (p. 19)

- 6) その他 – 上記 1) から 5) までの課程の中には、地域という公共圏に焦点を絞ったコースは見られなかった。ここでは数少ないそのような課程を取り上げた。例えば、ミドルセックス大コミュニティ・リーダーシップ修士 (p. 21)。このコースの背景には、地域再生の過程で地域住民を巻き込む必要を認識した上で、それを牽引する人材を地域の中から育てていくという政策方針があると理解をしている。また、同大学では同様の 1 日プログラムや NPO 向けの無料プログラムなども提供されており、興味深い。ブライトン大学公共サービスにおける協働修士 (p. 23) は、「協働」をコース名に組み込んでいる例。社会政策系の

科目を中心に構成されてはいるものの、協働を明確に掲げているコースとして参考となるだろう。最後に、バーミンガム大学地域ガバナンス修士 (p. 24) は、明確に「地域」を対象とした「ガバナンス」の、他に例を見ないユニークなコースであり、より詳しく見てみる価値があるだろう。

まとめ

- 政策過程・分析・評価にかかわる能力は日本でも自治体・NPO 双方に求められているものであり、LORC もその必要性を強く認識している。それらの科目が行政職員・NPO スタッフ両方を対象として提供されている英国の事例は参考となると思われる。
- 一方、地域という公共圏に意識的に重点を置いたプログラムはほとんどなかった。また、「地域」が語られる際には、カウンシル(自治体+議会)のリーダーシップが強調される場合が多い。カウンシルを強化するという際に想定されているのは、代議制民主主義を強化しつつ、行政力を高め、サービス供給を改善するということ。「協働」などを考える際には民主主義との絡みで議論をすることが必要。
- 非常に多く見られた経営系の能力に関する科目についてはその必要性は日本でも強く論じられているものの、LORC がそれに重点を置いてプログラムを作成すべきかは慎重に検討する必要がある。LORC が想定する社会像、人材像、公共像、民主主義像などをまず明確にすると共に、LORC が育成の対象とする能力分野および人材層を絞り込む必要がある。その上で日英の政策・社会背景を批判的に検討・比較し、プログラムを参考とする際の視角を定めるべき。

木佐：労働党政権に変わってからの変化が非常に大きい。日本では今になって PFI や民営化、外部委託などを議論しているが、本家のイギリスがこれほど変わっているというのはショック。'modernisation' という英語の単語はこの文脈では初めて目にしたが、これは従来は使われていなかったのではないか。

新井：1997 年の労働党政権以降のもの。

木佐：NPM など、アングロサクソン系の概念だと思い込んで使ってきており、それは現在指定管理者制度など日本の法制度にも反映されてきている。しかし、modernisation はドイツ語の Modernisierung と対応するもの。2003 年までは「改革」と訳するのが適切と考えてきたが、ピチャース教授の議論などによると、それだけでは説明がつかない。ドイツでは、Modernisierung とは、法の支配を徹底させるという意味を含み、ロールズ的な正義の観念をふまえた不公平の是正、不正義のチェックなども含んだ改革を意味する。(NPM のようなものを Modernisierung という人も中にはいるが、ピチャース教授の用法にはそのような含意がある。) 労働党政権とピチャース教授の考え方には相似点があるように思われるが、元祖はどちらなのかという疑問を持った。

新井：Modernisierung というドイツ語にそのような含意があり、改革の目指すべきところ

はそこにあるという考え方は理解できる。しかし、労働党政権がそのような意味で modernisation という語を用いているのかは疑問。Modernisation という語を掲げているのはあるいは建前としてそのような方向性を示そうとするためかもしれないが、実際にその名の下に行われているのは NPM などに象徴される保守党政権の政策の延長に過ぎないという批判も多く聞かれる。

木佐：英語で用いられる場合ももちろん人によって含意は違うであろうし、注意は必要。政権政党として政治文書に使っているものと研究者がより厳密に定義して使っているもの、また、大学などのカリキュラムレベルで出てくるものなど、それぞれより慎重に違いを分析する必要はある。いずれにせよ、公共人材育成を考える際に、目指すべき国家観や正義像、法治国家像といったものは必要となってくる。そのような際に 90 年代の、ではなくこのような新しい英国の動向も考慮に入れてすべきであろう。

富野：一時期、'New New Public Management' という語が用いられた時があった。それと modernisation はどういう関係にあるのかという論点もある。'New New Public Management' は、サッチャー政権の NPM に対する批判として出てきたもので、市民社会や社会的正義というものがなくて NPM をするのはそもそも間違っているという議論。労働党政権が 'New New Public Management' という語を用いたくないために modernisation と言い直したのではないかとも考えられる。行政は management だけではだめ。地域の公共性をどう担保するのかという中に正義や法の支配などの問題がある。それは、日本においては市民社会の問題として展開すべきだと考えているが、これから 1 班を中心に議論を進めていきたい。

木佐：修士論文のウエイトについて。北海道大学などでは、実務家が修士課程を履修する際には修士論文は課さない。一方、九州大学では修士論文の執筆が必要で、卒業することが難しい。個人的には、米国などと同じように、1 年で、修士論文を書くことなく、レポートなどの積み重ねによって卒業できるようにしてもよいと考えている。今後大学院の教育を考える際、修士論文の扱いは重要。どのようなものがポスト学部レベルの教育に求められるのか検討する必要がある。英国のしくみはアメリカに近いという印象。

富野：システムを設計する際、大学院だけではなく、学部におけるカリキュラム編成と大学院教育を組み合わせで検討せねばならない。今後はそれを念頭に研究を進めたい。

木佐：東京大学の 6 年一貫の法学部教育。また、ロー・スクールの設置に伴い、法学部は将来的には無くなるのではないかと考えている。今回の英国の例や米国の状況を見てもそれを感じる。日本において今後法律系科目の位置づけをどうするのか、公共政策系のプログラムを考えるにあたって十分考慮に入れながら進めることが必要。行政の現場では法的な能力は非常に重要。

新井：今回のサーベイで法律系の科目がほとんど見られなかったのは気になったところ。LORC が今後どのような社会像・人材像を念頭にどのような能力育成を考えるのかを

明確にしていく中で、法律系科目を組み込む必要性も議論していただきたい。

富野：現在日本でも、公共政策系と法学系が分かれてしまっている。法学部が無くなる方向に進んでいくであろうという見解には同感。その際には、公共政策系が独立するという可能性や、学部自体が無くなるということなど、いくつかの方向がある。現状を前提にではなく、そのようなことを念頭に制度設計を進める必要があるだろう。

以上