

開会のあいさつ

池田 勉（副学長・理工学部教授）

皆さん、こんにちは。2013年に発足した龍谷大学大学院 NPO・地方行政研究コースが11年目を迎えることを記念し、シンポジウムが開催できることを心よりお喜び申し上げます。

私は「枠を超え、今を越える」というサブタイトルがとても素敵だと思います。私の専門は数学で、JSTの数学領域に関わっていますが、数学が他分野と連携を強める表現として「越境する数学」というフレーズを使われ、今回のサブタイトルと心意気が似ていると感じています。

赤松学長はNPO・地方行政研究コース10周年記念誌『地域公共人材への軌跡』の巻頭言において、同コースの先駆性において3つの点を挙げておられます。1つ目は「広く地域社会に開かれた大学院」として、京都府、大阪府を中心とした関西一円の市民団体や地方自治体、さらに本日ご参加頂いている茨木市市議会また大津市市議会と地域連携協定を締結、大学院生を積極的に受け入れてきました。豊かな実務経験をお持ちの方々との交わりを通し、若い学生たちは大きな刺激を受けています。一方、社会人の皆様も若い学生との議論に触発され、双方に良い結果を生んでいると思います。

2つ目は本日のタイトルにもあります「地方公共人材」という概念を定義づけたことです。世界的な視野を持ち人々の暮らしの現場である地域に足場を置き、自分に何ができるかを考え行動する人たちに具体的で分かりやすい「地域公共人材」という言葉を与えたことには大きな意義があります。

3つ目は、複数の研究者による共同運営の大学院であるという点です。今でこそ難しいことはありませんが、発足時は全国的にも極めて珍しい実験的な試みでした。当初は法学研究科と経済学研究科でスタートしましたが、現在は共同運営となり、社会学研究科も一定の科目を提供しています。

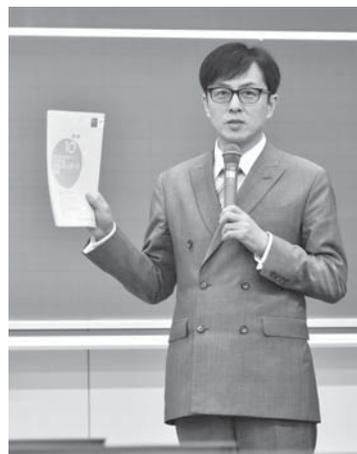
このようにNPO・地方行政研究コースが先駆的に始めた3つの試みは、私たち龍谷大学が今後進むべき方向の一つを示していると思います。スタートから10年が経ちましたが、今後10年に向かいさらに成長、発展していくことを期待しご挨拶に代えさせていただきます。本日はおめでとうございます。



白石 克孝（政策学研究科長・政策学部教授）

みなさま、こんにちは。様々な方々のご尽力を得て、NPO・地方行政研究コースは積極的な教育研究活動を行うことができています。これは一重にここに参加されている皆様のご支援の賜物だと思います。本日は皆様への発信と同時に、これまで支えてくださった方々へのお礼の気持ちを込めて企画させていただきました。また、『地域公共人材への軌跡』というとても立派な資料ができています。本コースがどのような課題を抱えながら進んできたのか、またコース修了生のその後など様々な特集記事が掲載され、皆様のお顔と共に本当に意味深い10年だったことが理解できる冊子になっています。

本日を次の10年に向けた新しいスタートとし、関わってくださった皆様方と共に確認したいと思います。パネルディスカッションの形態でパネリストの皆さんにご提案を頂き、記念講演としてお二人にお話を頂きます。パネリストの皆さん、講演者の皆さん、本日は本当にありがとうございます。レセプションも設けていますので、旧交を温め未来について語り合う有意義な一日を過ごして頂けることを祈念しています。最後までお付き合いのほど、よろしくお願い致します。本日は本当にありがとうございます。



第1部：討論 枠を超える／現場からの発信

○発言者（五十音順）

- ・小林 美智子氏（茨木市議会議員・2012年度大学院政策研究科修了生）
- ・齊藤 徹氏（株式会社アグティ代表取締役）
- ・中原 一憲氏（明石市人事課係長）
- ・南 珣賢（ナン・スンヒョン）氏（NPO法人京都コリアン生活センター「エルファ」事務局長）

○司会

- ・深尾 昌峰（政策学部准教授）

<発言者 ひと言紹介>

- ・小林美智子さんが所属する茨木市議会は、市民に開かれた議会をめざし「議会基本条例」を制定しています。
小林さんはこの条例に魂を入れるべく目下奮闘中です。
- ・齊藤徹さんは、「仕事とは喜ばれる作業である」を方針に、京都府社会福祉協議会と連携し高齢者世帯むけに地域福祉を事業化している株式会社アグティの代表取締役です。
- ・中原一憲さんは、「とびっきりの新鮮力」を求め、従来の試験にかわる独自の職員採用方式を実施している明石市の人事課係長です。
- ・南珣賢さんは、外国籍住民と日本人の共生をめざし高齢者、障がい者支援、子育て支援事業など多彩な地域活動を展開しているNPO法人エルファの事務局長です。

司会（深尾 昌峰） 本日のテーマは「地域公共人材の挑戦」ですが、1、2部を通して語り合いたいのは「枠を超え、今を越える」ということです。1部では4名のパネリストと共に、2部では2名の講演者と共に考えたいと思っています。

第1部では、「現場からの発信」として4名の方々に「人材」にフォーカスをあてたお話を伺います。皆さんそれぞれの現場で綺麗事では済まない様々な出来事や状況に直面されています。我々は「地方公共人材」という言葉をベースに教育現場で活動していますが、「私たちに何が足りないのか」を



考えるきっかけとさせて頂き、今後10年を見据えた時にどういった地域づくり、人づくりをするべきかを考えたいと思っています。これは私たち大学、大学院、コースだけで成し得ることではありませぬので、皆さんと一

緒に考えていきたいと思っています。

では、小林さん、中原さんには政府、行政セクター、市役所・議会という立ち位置で、齋藤さん、南さんには市民側のお話をお願いしたいと思います。まず、小林さんからお願いします。

■市議会議員へのプロローグ

小林 美智子 皆さん、こんにちは。ご紹介頂きました茨木市議会議員・小林美智子です。私たち議会も大学が持つ知識や人材を活用させて頂きながら政策提案をしていきたいと、2010年2月茨木市議会と龍谷大学は地域連携協定を結びました。私も推薦入学という形で2011、12年の2年間学ばせて頂いた本コースが10周年を迎えられ、こういった場に同席させて頂けることに感謝しています。

まず、私が茨木市議会議員になったきっかけからお話させて頂きます。北摂にある茨木市の人口は27万人で30名の議員がいます。私は松原市の出身で結婚を機に茨木市に住むことになりました。そもそもこれが議員になった一番のきっかけですが、当時は市外の会社に通い、学生時代の友人とは大阪で会い…と、茨木は私にとって「寝に帰る場所」でした。しかし妊娠、出産を経て、寝に帰る場所だった茨木市の家で子どもと2人で過ごすことになりました。出産を機に退職したんですが、茨木市に友だちや知り合いはなく、子どもと2人の日々はとても辛く、今思えば少し鬱になりかけていたのかもしれませんが。

育児の最初1年間はそんな感じで過ごしましたが、社会との繋がりを持ちたいと、在宅でできる仕事を見つけました。社長や専務から「子どもさんを保育所に預けて仕事ができるなら、会社勤務に変えてみては」とお誘い

を頂き、当時は保育所にも空きがあり子どもを預けて働き始めました。1年が経ち、子どもが3歳になった時に保育所の保護者会の会長にじゃんけんで負けてなりました。前任者が男性で「どちらかと言えば、ご主人になって欲しいんやけど…」と言われた時にカチンときて、「いいえ、私がやります」と2年間会長を務めさせて頂きました。その会長の仕事が本当に楽しくて、例えば「子ども1人に対して係を1つ」といった決まりが保護者会にあったんですが、「子どもが3人もいて係を3つも持つのは大変では」「そもそもそんなにたくさん係は必要か」といった話になり、「1世帯1係」といった新たな規則を話し合いをしながら決めていくことがすごくおもしろかったんです。

■市議会議員への決意

保育所の最後の1年間は当時18ヵ所あった公立保育所保護者連絡会の会長になりました。「どんなに楽しいことがあるんだろう」と期待していたんですが、この連絡会は保護者会の問題や要望を行政に交渉していく会で、初めて児童福祉課の職員と接した時にこれまでのような話し合いができないことに衝撃を受けると同時に、激しい怒りを感じました。つまり、私たちは「要望する団体」で役所にとっては好ましい存在ではなく、当時の小泉政権下では規制緩和が叫ばれ自治体の予算も激減していて、「そういう状況を分かってものを言っているのか」と諷められました。しかし、私たちはそういった事情を知らされていませんから「なぜ説明がないのか」と改めて怒りを感じました。

さらに「各自治体で『次世代育成支援行動計画』の10年計画を立ててください」とい

う話があり、保育所の保護者代表として懇談会に参加しました。私たちは「幼稚園、保育所、学童保育とテーマを分けて細かな議論をしませんか」と提案しましたが、理由を聞くこともできず却下されました。このような「アリバイのために私たち市民を利用しているのでは」といった経験もし、「子どもが保育所を卒業し活動から離れてしまったらそれで良いのか」という葛藤もあり、決定の場に参画するために議員になることを決意しました。

■議員としての理想と現実

私は政党に所属していませんし、公立保育所保護者会の連絡会会長の経験があるだけでしたが、「絶対に無所属で決定の場に参画する」と決め、保育所時代の仲間と共に選挙を闘い、最下位ではありましたが当選を果たしました。学生時代に政策を学んだ経験もありますが、現在3期・9年目の議員活動をさせて頂いています。

議員になるまで議会とは議員同士が討論する場だと思っていましたが、議員それぞれが行政に質問をするだけで、議員同士で議論することはありませんでした。地方議会は憲法に位置づけられ、地方自治法に基づき市議会で市政を決定し行政が執行するという仕組みですが、政策を決定する議決権はあるものの十分に議論ができていないのか、茨木市議会30人全員が決定の重みを感じているのかと疑問に感じました。また、1年に4回の議会ですら発言されない議員もいますし、分厚い議案書を読んでいる気配が一切ない議員もいます。与えられた議決権を行使するにあたり、もっと機能しなければと30分の1ながら感じました。

■理想の実現に向けて

そのきっかけの一つとして、龍谷大学にもご協力を頂き2010年10月に「市民の皆様への議会のお約束＝議会基本条例」の制定に向けスタートを切りました。「議会基本条例」は、平成16年に北海道の栗山町が初めて制定し現在400以上の自治体議会が定めている条例で、議会の役割等を定め市民に提示、議会の活性化を目的にしています。茨木市議会でも条例制定にむけ検討委員会が設置されましたが、議会での議員同士の話し合いが定着していないため「委員長に一任します」といった発言が多く、このままでは一部の議員による条例になってしまうと、龍谷大学の土山先生や京都NPOセンターにご協力を頂き、議員同士のワークショップを開催しました。これは茨木市議会では大変大きな出来事で、議員同士では新人とベテランの間に壁があり話し合いができない中、京都NPOセンターというファシリテーターを入れて頂くことで、「なぜ議員になったのか?」「議会の役割とは?」などを腹を割って話し合うことができ、「なぜ議会基本条例をつくるのか」という認識を共有できました。

その後、条例の素案を市民の皆さんに示した際に反対派が大挙して押しかけ、「自民党は自治基本条例は反対なのに、なぜ議会基本条例をつくるのか」と猛反発されました。最終的には反対派の意見を受け、自民党会派から最高規範性を削除し、市民の定義を「茨木市に住む有権者の日本国民」と定める修正案が出され、否決。原案は、自民党会派が退席する中で可決されました。地方議会が越えられない壁を痛感しました。

議員は様々な意志を持っていても、まずは

名前と顔を知って頂き、4年に一度の選挙で当選しなければ仕事できません。私も会報をつくり情報を発信していますが、公約と共に顔写真を入れるなどしています。議会で質問すらしない議員に仕事ができるのか、駅で挨拶だけしている人が議員に選ばれて良いのかといった疑問を持ちつつ、また、名前と顔そして政策を知って頂いた上で投票して欲しいと思いつつ、やはり選挙前には駅に立たなければなりません。自民党会派が反対派に押し切られたのが選挙を目前に控えた頃だったため、条例制定に影響を及ぼしてしまったという思いもありました。

司会 ありがとうございます。じゃんけんの負けからスタートされたとのことですが、現在の活動には非常に共感します。現在3期目を迎えられ議会や議員に慣れていく自分と棒を超えるといった部分、慣れなければやっていけない部分、選挙戦といった政治の世界では当たり前部分などジレンマはおありですか。また、政治塾に通うなど議員を目指す若者にメッセージをお願いします。

小林 私は保育所の民営化が政策のテーマの一つだったんですが、一保護者の立場では反対できても政策の流れ中の自治体として反対は難しい。政策決定の場にいる一議員として、公立保育所に子どもを通わせていた保護者として、この二面性にはすごくジレンマを感じました。どんなに説明しても分かって頂けず、一市民として乖離していく自分を持てあましていましたが、本コースで学生の皆さんと話をしていると「最初はこんな気持ちを持っていたんだ…」と初心の大切さを改めて考えさせられました。

政治家を目指す若者には、何か一つテーマを持って頂きたいと思います。「自分の町を良くしたい」という思いは大切ですが、それ

はある意味漠然としています。私のように一つのテーマを持って議会に入るよりも総合的に物事を捉えられますが、テーマを持つという強みは必要です。また、できれば実社会の経験を経て議会に来て欲しいと思います。

司会 ありがとうございます。次に登場いただく中原さんは龍谷大学とご縁がある方ではありません。今回の企画を進める中、明石市役所の電車の吊り広告に惹かれ、「人事課の方に来て頂きたい」という思いが実現しました。中原さんには明石市の人事政策や明石市が求める人材についてお話頂きたいと思います。

■人事制度変革の実現

中原 一憲 皆様、改めまして、明石市人事課の中原と申します。明石市には日本標準時子午線があり、天文科学館や世界最大の吊り橋・明石海峡大橋が有名です。また“軌道星隊シゴセンジャー”という地元キャラクターなど、職員がいろんなアイデアを出し合いイベントなども行っています。

では、明石市が採用試験制度の見直しをおこなった背景などについてお話させていただきます。平成13年、大蔵海岸で夏祭りの花火の際に大事故が起こり当時の市長が退任、民間出身の新市長が誕生しました。明石市は神戸市の西隣りにある人口30万人の地方都市ですが、今後は民間の考え方も取り入れていかなければ埋もれてしまうといった危機感がありました。

私は平成22年に人事課に配属になったばかりでそれ以前の経緯は伝聞に過ぎませんが、人事採用は公務員試験で筆記と面接をおこなっていましたが応募者数は年々減少の一途をたどり、平成18年には200人を切っ

てしまいました。こういった事態を打破するために平成20年3月「明石市人事制度改革基本計画」を立て、最終的には職員のやり甲斐につながり、さらには住民の暮らしの向上につながるように「採用システム」「任用・配置システム」「評価システム」「人材開発システム」の4つの仕組みを変えました。

■採用システムの重要性

「採用システム（採用試験）」は人事の入り口であり、求める職員が採用できるか否かでその後も変わってきますので、大きく分けて3つの事柄をおこないました。まずは「採用システムの抜本的見直し」として、面接等人物評価のウエイトを拡大、筆記試験を難しい公務員試験から民間企業で幅広くおこなわれている教養試験に変更し、一定知識の有無を確認した上で公務員・市の職員として相応しいかに焦点を当てました。また、変更した案件を周知して頂くためにホームページや募集要項の配布にくわえ、先ほどお話にありました滋賀から京都、大阪、兵庫と走るJRの新快速、快速電車に中吊り広告を掲載、超大判のポスターを駅構内などに貼りました。業者の方々からも知恵を拝借し、公務員のイメージを払拭するようなポスターを作成しました。市職員として常に時代の変化を意識し、市民の視点に立ち前向きに課題に取り組むガッツある人に来て頂きたい点をアピールするため、明石の魚の棚商店街にご協力を頂き撮影しました。

■新たな公務員像

昔は国や県から言われた仕事をコツコツとやる公務員が重宝されていましたが、地方

分権による財政難で職員の削減が余儀なくされる現在は求められる人材が異なります。民間企業でバリバリと働きたい主体性のある人物に「公務員もあり！」とあって頂き、公務員予備校でガリガリと勉強していたタイプではなく、大学やクラブ・ボランティア活動で視野を広げた方々に門戸を広げるべく試験制度を変えました。

新たな取り組みとしては、これまで7月に行っていた採用試験を兵庫県や神戸市と同じ6月に実施。これまで兵庫県や神戸市に先取りされていた良き人材の確保に努めています。さらに民間と同様のエントリーシートによる応募方式を採用し、人物重視を強く打ち出しました。また、今年は6月と7月の2回採用試験を実施し延べ1000人の受験者数を得るなど一定の効果をえました。とはいえ、まだまだ完成形ではありませんので、来年度以降もさらに議論を重ね、様々な周知活動を行いたいと思っています。私からのお話は以上でございます。

司会 ありがとうございます。「公務員試験対策不要」という言葉は非常にインパクトがありました。応募者数の激減からスタートした取り組みに対して1000人という応募者数の増加に大きな効果があったと感じますが、人物重視型の選考に変えてから新入職員の違いを感じられることはありますか。

中原 従来の試験（～平成18年度）で入ってきた職員の中には精神疾患で休職を余儀なくされる方もいました。真面目だからこそなのかもしれませんが、試験変更後（平成19年度～）の新入社員は若い子が大半ですが休職者はゼロと、短期的ですが一定の効果は感じています。

司会 新たな人材が職場で生きる考慮をされているといったご説明もありましたが、新

たな人材を支持する方と公務員はこうあるべきといった昔ながらの公務員像を支持する方など、例えば庁内で反対や対立はありませんでしたか。

中原 確かに反対はゼロではありません。公務員試験を受けて入庁した者には「最近の若者は知識が」といった感情を言葉に出す人もいますし、心の中で思っている人もいます。しかし民間の多くは「公務員試験は本当に必要か」といった意見だったので受け入れて頂きやすかったですね。市長や副市長は非常に理解があったんですが、上層部がどこまで意識を変えるかが大きいと、様々な自治体の話を聞きながら思っています。

司会 現在も様々な検討をされているとの事ですが、人事のプロとしてこのまま続けていけばと手応えを感じていらっしゃいますか。それとも少し違ったハイブリット感を目指す必要を感じていらっしゃいますか。

中原 公務員の試験対策をしていないため実務に入ってから弱い部分がありますし、そういった職員が増えるばかりでは厳しいので、研修を重視するなど入庁後の人材育成に重点を置いた対策を考えています。また、今回採用したエントリーシート方式は今後さらに拡大する方向です。

司会 ありがとうございます。人物重視の採用に先駆的に取り組んでいらっしゃるお話でしたが、会場にいらっしゃる当大学を卒業されて4年目、横浜市役所で活躍中の鳥居さんは中原さんのお話を聞かれていかがですか。

鳥居 明石市役所の取り組みはその通りだと思ってお聞きしていました。大学院では地域の勉強をしていたので面接には自信があったんですが、公務員試験は本当にネックで大学院で学んだことを活かせるのかどうか

不安との葛藤でした。人物重視の制度は珍しいですし、他の自治体も見習って頂きたいと思います。

司会 ありがとうございます。人物重視の採用は「地域公共政策士」という資格フレームをつくり、可視化し流通化させるコンセプトにつながるお話だと思いますが、人物評価には「何をどう評価するのか」という大きな課題が残されていると思います。

小林さん、中原さんには議員と自治体の立場からお話して頂きましたが、齋藤さん、南さんには市民セクターの立場でお話をさせて頂きます。中原さんから「民間企業にいくような人材が欲しい」といった発言がありましたが、公共性は官だけの仕事ではないと私は考えていますし、そういった中でNPOに焦点が当たってきました。また、現在のCSRを超えるような営み、中小企業自体がソーシャルな存在として課題解決に突き進み事業として捉える必要がある、もしくは既に起こっているといった研究会を齋藤さんとさせて頂き、考え方やビジョンに共鳴しました。何よりも30代半ばというお若い経営者がどういった視点でソーシャルな地域社会を捉えているのか、どういった人材を求めているのかをお聞きしたいと思います。

■地域企業としての自覚

齋藤 徹 皆さん、こんにちは。ただ今ご紹介に預かりました株式会社アグティの齋藤と申します。私は36歳の若造で社長としては1年目の新人です。このような機会を頂きましたので、できる限り直線的に思いのたけをお話したいと思います。よろしくお願ひします。

私は高校卒業が最終学歴で、高校卒業後1

年間はフリーで過ごし、19歳の時に叔父が創業した（株）アグディでアルバイトを始めました。当時の従業員は創業者と奥様、私ともう1名の4名でしたが、現在は従業員225名と共に病院や介護施設など医療福祉施設向けの清掃事業や洗濯事業を行っています。新たな事業展開として見守り付き洗濯代行サービスや障害者就労支援事業にも取り組んでいます。今回のテーマ「地域公共人材」は、地域に存在する企業として私たちがやるべき事業だという思いをもって壇上に上がらせて頂いています。

■二代目の指針「使命」

昨年の10月、私は創業者から「齋藤は未来を創造できると思う。だから君に託す」という言葉を頂きました。それは多くの従業員の中から若干35歳の私を後継者に選んだ理由でもあったんですが、その時はまったく意味が分かりませんでした。頂いた言葉をどのように理解し225名の命を預かる者としてどうあるべきか、何をしなければならないのか。我が社は中小企業で「経営理念」といった会社の指針は明文化されておらず、創業者の言葉、考え、判断がすべてです。しかし創業者がいなくなり二代目として企業をどこに導くのか、企業は何のためにあるのか、どうすれば存続できるのかを代表取締役就任するまでの半年間をかけて考えましたが、答えは出ませんでした。その後もいろんな勉強をし諸先輩方のお話を聞きながら考え、10月ようやく「使命」「約束」「姿—チーム」「姿—人」の4つの言葉を見出しました。一番重要だと考えているのが「使命」であり「我が社は、共に働く仲間の幸せを追求することにより豊かな未来社会へ貢献する」という言葉

で創業者から託された「未来を創造できる人材としての私の在り方」を明文化しました。「共に働く仲間の物心両面の幸せを追求し、そういった人材を輩出する事で地域を含めた未来社会を創造したい」と、我が社の使命を位置付けました。その使命を達成するために「約束」「姿—チーム」「姿—人」を位置づけています。この3つの言葉は社内で行ったチームの皆さんに「使命」の実現に必要なキーワードを考えて頂いたものです。

■求める人材育成のキーワード

私たちが求める人材を輩出する事業運営に対して「4つのキーワード」があります。

1つ目は「大義」です。私たちが事業を通じて遂行する「使命」を「大義」として持ち続けること。大義のために事業活動を継続し、何をしなければならぬかを考え、企業としての在り方を集約する。地域、未来、家族、いろんなカテゴリーに当てはまり、これが最も大切でこういった人材をつくりたいと考えています。

2つ目は「大義」をまっとうする「信念」です。事業活動は良いことばかりではありません。利益を出さんがために嘘をつく、分からないように騙す。食品偽造が問題になっている昨今ですが、あってはならないでありそんな人材を輩出してはなりません。だから「大義」をまっとうする「信念」を持ち得る人材をつくりたいと考えています。

3つ目は「事業性」です。NPOの方々と話し合いをする中で、地域課題、我々の事業ではサービスという言葉になると思いますが、お金がまわり事業として成り立たない限り継続はできません。事業性を考え組み立てられる、ロジックをつくれる人材でなければ

と考えています。

4つ目は「連携—アライアンス」です。私たちは物事を成立させ、継続させ、事業化する「プロの集団」です。一方、私たちの事業とは異なりますが、目に見えないものも含めてNPOは素晴らしい考え方をもちます。ですから、NPOと私たちが連携し、より多様、多職種の方々と連携できる仕組みをつくる人材を輩出したいと考えています。

「大義」「信念」「事業性」「連携」、この4つができる人材を事業運営を通じて輩出したい。未来ある人材を輩出できるよう一生懸命取り組み、自らの勲章とできる経営者でありたいと思っています。ご静聴、ありがとうございました。

司会 ありがとうございます。非常に分かりやすいお話を頂きました。「事業性のプロ」という言葉に秘められた誇り、強い信念は「企業は金儲けの亡者だ」という一部のネガティブなイメージを払拭すると思います。この辺りについて齋藤さんの言葉でお話して頂けますか。

齋藤 企業は利益を追求する事が大前提ですが、「何をもちて利益とするか」の「定義」だと思います。金銭という定義ももちろんありますが、私たちが利益として定義するのは「使命」であり、使命を達成するために利益を生み出す。これは間違いなく必要なことで金銭だけを定義するのは危険だと思います。

司会 非常に明快な答えですが、「お金以外の利益」としてアグティさんは何を指しているのかいえますか。

齋藤 豊かな人材輩出する、輩出した人材が未来を創る。つまり、事業活動を通じて未来を創る人材を輩出することです。

司会 非常に分かりやすく明確なお答えですね。アグティさんのような企業と様々な

NPOが地域の課題に対して何を提供できるか、「事業性のプロ」としてどういった展開ができるか。そういった議論ができれば非常におもしろいと思います。企業の立ち位置が変わり、利益の捉え方が地域社会に定義されて動き出した時に、人材の流動性も違う形で起こると思います。NPOや地域で活動されている方は課題の発見に敏感ですが事業を継続的にやることは苦手です。役所も同様で人材が流動性を持つ時代において齋藤さんは連携（アライアンス）とおっしゃいましたが、それが未来を創り未来社会に貢献する。仕事の嘘は許さないという誠実な姿勢での社会との向き合い方が言葉のイメージと重なりますし、目指すところに繋がると思います。

では次に、南さんに「エルファ」での活動を通して他文化共生問題等への取り組みや人材についてお話頂きます。

■「エルファ」とは？

南 珣賢 はじめまして、ナン・スンヒョンと申します。私は在日コリアン二世で、NPO法人「エルファ」で事務局長をしています。私の年齢で二世は非常に珍しく同世代はほとんど三世で、現在、在日社会の軸は三、四世です。

「エルファ」の活動拠点がある京都市南区東九条は在日コリアンが集住する大阪で言えば鶴橋のような町です。そこに居宅介護支援事業所、訪問介護事業所、京都市内と宇治市の計4ヵ所にデイサービスがあり在日コリアンをメインに160名以上の方にご利用頂いています。活動開始から15年目に入りましたが、この間に関わった在日コリアン一世は600名を超え、190名以上がお亡くなりにな

っています。毎年10名以上の方が亡くなられ利用者層が一世から二世へと変わりつつあり、エルファも転換期を迎えています。

■国籍と保険制度の狭間で

私たちの活動がスタートしたきっかけは1998年に可決された新介護保険制度（2000年4月施行）にあります。当時、在日コリアン一世の生き様を見てきた二世たち（現在60代後半～70代）に「この介護保険制度で一世たち高齢者はサービスを受けられるのか」といった不安がよぎったんです。

日本の社会保障制度には長きにわたり国籍条項があり、在日コリアンは常に制度の外で生きてきました。1980年代に入り国籍条項は次々と撤廃され、新介護保険制度は国籍条項がない制度としてスタートしましたが、私たちはそれまで制度を利用できずに生きてきた一世たちがはたしてこの制度をスムーズに利用できるのか危惧しました。ニュースなどで報道されても「日本人ではない私たちには関係ないから聞く必要はない」と諦めてしまい、知ろうともしません。また、一世のほとんどは就学経験がないため役所からの通知も読めませんし、文書も漢字が多く理解できません。しかも89歳以上の高齢者は、国民年金法が撤廃された時に60歳を過ぎていたため年金制度から閉め出されてしまい、課金したくてもできず無年金状態になっています。

このままでは新介護保険制度が理解できず利用できなくなってしまう…と、二世8名の女性が集まり介護の勉強を重ね、資格を取って事業に乗り出しました。2001年にNPO法人の認証を受けましたが、空き家を改装しようとも資金が無く、行政に相談してもラ

チがあきません。そこで同胞起業家の方々に無利子で改装費用をお借りし、必要な物は自宅から持ち寄り訪問介護事業所とデイサービス運営を中心としたNPO法人エルファの活動がスタートしました。

■在日コリアン高齢者の居場所として

当初、私たちが自宅を訪問しても介護保険証をお持ちの方はまずいらっしゃいませんでした。役所からの通知は煩わしいものと決めて捨ててしまうんです。また、無年金のためほとんどが生活保護受給者で「生活保護を打ち切られるのでは…」といった心配がよぎり役所からの通知をととても嫌います。そういう方々にまずは介護保険制度を説明することから始め、利用につなげました。

日本の一般的な事業所を利用されている方々にお会いした時のことです。私たちコリアンは名字に自身のルーツを忍ばせるため、ある一定の名字を見ると「コリアンだな」と分かるんです。風貌からもコリアンだという方がいらっしゃったんですが、「こんにちは」と声を掛けても反応がなく、「アニョハセヨ」と言うと返事を返してくれました。すると、職員さんが慌ててカルテを持って来たんですが、その方は失語症或いは聾啞者として把握されていました。私が「なぜ今日まで喋らなかつたんですか」と尋ねると、「日本語に朝鮮語が混じるとどんなにバカにされるか知っているか。だったらしゃべらん方がいい」とおっしゃいました。社会的にはバリアフリーが叫ばれ取り組みが行われていますが、人の心にも壁があると痛感しました。自分で自分を守るため、自ら壁をつくってしまわれたんでしょう。

「みんなで唱歌を歌おう」と言っても、気

の強いコリアンのハルモニ（おばあちゃん）は「私はこんな唄知らんっ。みんななにが楽しくて歌ってるのや」と非常に攻撃的です。施設の方も「あの人は唄が嫌いだからカラオケでもマイクを向けないんです」とおっしゃいますが、本当にその唄がわからない、就学経験がないことを知られると恥ずかしいから、そのことに触れてほしくないからあえて攻撃的になる、そういった高齢者がたくさんいらっしゃいます。

日本に来て苦勞に苦勞を重ね、まさか日本で死ぬとは思わなかった。分断がこんなに長引くとは思わなかったし、日本での最期なんて想定しない中で歳をとり、自信を無くして不安になっていく。私たちはそういった方々が「日本でこうやって生きてきた」と隠さず言える場所、異国でも安心できる場所を提供したいと事業を展開しています。

■エルファの存在意義とやり甲斐

当初は8名でしたが、現在は90名の強い思いを持ったスタッフに支えられています。エルファ介護のモットーは、職員は全員バイリンガルであること。歳を追うごとに母語での会話が増え、認知症になると後から覚えた言葉を完全に忘れてしまいます。そうなってもコミュニケーションに困らないようスタッフは朝鮮語・韓国語、日本語が話せます。食事でも食べ慣れた物が食べられるよう、季節毎にキムチやお惣菜をふんだんに出します。

ほとんどの利用者は就学経験がないため学校に対する思い入れが強く、「学校のようにして欲しい」といった要望も多くあります。ですから、学校で普通に経験することをエルファで経験できるプログラムをつくっています。また、朝鮮半島のお祭りも日本の

お祭りも全部組み込み、初めてのことややり残したことをできる限り体験して頂く一方で、チヂミを焼いたりナムル作り等の調理や、故郷での遊びをレクリエーションに組み込むなど人生をやり直して頂く空間にしています。

ありがたいことにエルファには年間1000人を超える方が見学や実習、研修に訪れて、エルファでの出会いが、利用者にとって一番の喜びになっています。学校で日本語を学んでいませんので日本語もたどたどしく、日雇いなど男性に混じって働いてきた女性も多いため、自分の事を「オレ」と言ったり、お客さんを「おまえ」と言ったり。子どもたちが傷付いたりするかなと心配もしました。しかし、小学生から大学生までこれまで訪れた皆さん本当に良い顔で交流しちゃんと心に何かを持って帰ってくださいます。

「年寄りが長生きするとみんなに迷惑かけるから、早よ死ななアカン」といつも言っていた方が、お客さんが来てくださると「なんで来るねん。私はなんも知らんねんで。勉強もしてないねんで」と話を始める。学生服を着ている子どもに「あんた、学生か?」と尋ね、「はい、中学生です」という返事に、「ええなあ」と心から羨ましがります。そんな言葉に子どもたちは当たり前のごとく幸せなんだと感じてくれる。大学生が来ると「あんたら、今日、帰ったら親にちゃんとお礼を言わなアカンで。親がいなかったら勉強できひんねんから」とお説教が始まりますが、とても楽しい交流会になります。

大半が独居老人で、家に居ると一日に一言もしゃべらない方もいます。たくさんの財産を持っていても、宝石を持っていても、身体が健康でも、心が寂しい人はたくさんいらっしゃいます。でも、「エルファに行けば誰か

が来る、私たちも何かの足しになる、それはもう少し生きていけるということ。もう少し長生きしてエルファに通わなアカン」と前向きになってくれる。それが私たちが一番望むことであり、やってきて良かったと思える瞬間です。

■課題を超えさらなる前進を

今日は「人材」を考えるシンポジウムですが、私たちは皆さんのようにNPOとしての人材育成のシステムを具体的にお話することはできません。それはこれから取り組むべき課題だと思っています。今は朝鮮半島でも政治を含め様々な問題がありますが、「国と国を越えて人として出会うこと」が大事で、それを積み重ねることが国と国との交流を変える力になると。コリアン一世のハルモニたちから「常にオープンマインド」で、心の壁を取り除き、人を知ることの大切さを学びました。「互いに理解し合う」と口で言うのは簡単ですが、難しいことです。お互いが知る努力をしなければ、本当の理解は得られません。個人を知ることがその人の思いや活動を知ることにつながりますし、そこから心の垣根は取り払われていくと信じて活動しています。

「在日コリアンのために」スタートしましたが、今では中国社会の残留孤児一世の高齢化にも取り組んでいます。在日コリアンの高齢者よりも日本の事業所では受け入れてもらえない現状があります。国籍は日本ですが生活文化は中国で、本当に苦しく大きな不安を抱えた方々です。国籍だけでははかれませんが、在日コリアンも90%以上が日本人と結婚するなど、現在は「30人に1人が親のどちらかが外国人の時代」だそうです。多文

化が進む中で、彼らが制度の狭間で取りこぼされてしまう状況が生まれています。エルファは、様々な活動を重ね社会の経験を積んできましたので、今後はこの経験をコリアンだけではないマイノリティーへの生活支援に、活かせてもらえればと思っています。

触れ合わずしてもっているそのためにも自分の心の壁は取り除き知ろうとすること、触れ合うことが大事です。先入観や固定観念ほど怖いものはありません。一世の方々は子どもたちと触れ合いの中で、辛かったことは決して話しません。でも笑顔の裏にあるたくさんの痛みや苦しみを子どもたちはしっかりと受け止めてくれます。たくさん触れ合いを求めながら多様性を磨き、いろんな思いに寄り添える人材になることが更なる活動につながるとしています。ありがとうございました。

司会 ありがとうございました。垣根を越える、知ろうとする、オープンマインドと、どれもすごく大事なことだと思います。最近、若い学生たちと話をすると、物事の捉え方が評論家的だと感じます。関心を持つ、知ろうとする、そういうことが垣根を越えることに繋がる。「制度を変えたから良いだろう」ではなく、後ろにある背景を理解することが大切です。日本人は制度をつくるのはうまいんですが、制度をつくった後にドライブさせていくことが大事だと改めて思いました。現在、エルファで抱えている悩みや課題はありますか。

南 デイサービスはご自宅から通われますが、それが困難な方が増え終身または最期の場所を考えなければなりません。サービス付きの高齢者住宅が流行っていますが、介護保険の利用料は日本人の年金がベースになっているため、年金のないコリアンはどこにも入

れません。現在、そういった方々が安心して最期を迎えられるような住宅を計画していますが、土地や資金集めが大きな課題です。

司会 新しい課題を見つけながら当事者にしか分からない悩みや課題を皆さんお持ちのようですね。斉藤さんの「事業性のプロ」としての企業との連携（アライアンス）が、NPOやCSRという言葉に回収されている気がします。企業はこうあるべき、CSRはこうあるべきといった概念をどう越えていくか。ある意味、現場の最前線で試行錯誤が行われているお話を聞き私たちも元気を頂きました。

では、第1部の最後にNPO 地方行政コースの運営委員長・大矢野先生にまとめの言葉を頂きたいと思えます。

大矢野 皆さんそれぞれが現場に向き合いながら、自身の仕事や組織の在り方を今一度考えようとする真摯な姿勢、あるいは考え方を感動しながら聞かせて頂きました。

小林さんは「議員同士が議論をしない議会とはいったい何なのか」という根本的で素朴な疑問の投げかけでしたが、紆余曲折はあったものの議会基本条例までたどりついたのは立派だと思います。このコースの修了生が「政策議会」の構築にむけ、その第一線で活躍している姿を知り、心強く思いました。



中原さんの場合は、人事の入り口「採用」に焦点をあて、より効果的に従来型の公務員のイメージとは異なる人材を採用するといった興味深いお話でした。新たな人材の採用が組織側の人たちが今一度組織を、また公務員のイメージを考え直すきっかけになったのではと感じました。

斉藤さんに対してはこういった企業人が育っているという新鮮な驚きがありました。

「大義」「信念」「事業性」「連携」のキーワードをうまくつなぎながらの新しいタイプの企業が生まれつつあることを印象深く受けとめました。

南さんのお話の中で印象的だったのは、枠、壁をつくらなければ自分たちの生きる場所を確保できなかった方々がいらっしやるということです。高齢となった在日コリアン一世の方々に対して、もう一度人生を生き直す、ご自身が生きてきた姿をもう一度考えて頂く、あるいは故郷を思い出しながら今の生き方を考えて頂くといったことを南さんたちはおやりになっています。さらに日本国籍は持たないけれど自治体の住民として共に生きてる人々の姿を南さんたちがなさっている活動を通して知ることができました。

いろんな方々をお招きしてお話を頂き、またそれを上手く引き出してくださった深尾先生に感謝します。ここで頂いた様々な思い、皆さんの姿勢、行動を真摯に受け止め、NPO・地方行政研究コース10年の節目とさせて頂き、今後の活動につなげたいと思います。どうもありがとうございました。

第2部：講演 今を越え、未来をつくる

○講師（講演順）

- ・堀 孝弘氏（生駒市環境経済部次長・2010年度大学院法学研究科修了生）
- ・逢坂 誠二氏（龍谷大学政策学部客員教授／前衆議院議員／元ニセコ町長）

○司会

- ・土山 希美枝氏（政策学部准教授）

閉会のあいさつ

高橋 進（法学部教授）

司会（土山 希美枝） 第1部はシンポジウムのサブタイトル「枠を超える」から「枠を超えようとしている現場」のお話を伺いましたが、キーワードは「話し合う」「人とそのつながり」だったと思います。政策や地域の課題を人が担うのは当然ですが、枠を超えようとして発見された事実を語って頂ければと思っています。第2部では、枠を超えようとしている「今、そしてその先にあるもの」をお話頂きたいと思います。

まず、生駒市環境経済部次長・堀 孝弘さんです。コースOBでもあります。堀さんがNPO・地方行政研究コースに入られた時は「環境首都コンテスト」で有名なNPO法人環境市民の事務局長兼理事を務めておられました。その後、環境基本計画に関わられた生駒市に転職と、まさに「セクターを越える」を地でいかれている方で、「今を越え、未来をつくる」をテーマにお話頂きます。

続いて、本学の客員教授でもある逢坂誠二さんは、ニセコ町長時代に、現在約220の自治体で制定されている自治基本条例ですが、



その最初の条例である「ニセコ町まちづくり基本条例（2000年）」を策定されました。国政でも「新しい公共」をめぐる様々な政策運営を支え、舵取りをされました。そのご経験から、今求められている人材やその育成の場についてお話頂きたいと思っています。

逢坂さんのご講演の後、第1部のパネリストの方々や会場の皆様とやり取りができればと思っています。では堀さん、お願いします。

■生駒市での事業実績

堀 孝弘 皆さん、こんにちは。生駒市から参りました堀と申します。第1部で4人の方々のお話をお聞きし、本日来させて頂いて良かったと感謝しています。

現在は生駒市環境経済部次長の職に就いていますが、3月まではNPOの事務局長を11年間務めていました。その他にも大学講師や企業人など1つではなく、2つ、3つとセクターを越えるという変わった経歴を持っています。本日のお話はブログ「まちづくり環境ホリユーション」にも掲載していますので、ぜひご覧ください。

私は生駒市の環境基本計画を作成する際にコーディネーターを務めさせて頂きました。作成に関しては学識者の方々に指導して頂くのではなく、地域の問題の洗い出しから始まるほとんどの作業を公募委員を主体とした委員会で行いました。また、NPO・地方行政研究コースでの研究テーマも「環境基本計画のメリットと限界」でした。

環境政策の実施では、環境マネジメントシステムでベースをしっかりと整え、公募市民による監査員に町内をまわって頂く仕組みをつくっています。また、自治体による環境マネジメントシステム「LAS-E（ラスイ）」では、第2ステージ第1ステップまで合格しています。

具体的な環境政策としては、昨年の太陽光発電機では300件の応募枠がすべて埋まり、今年のエネファーム50件の助成枠もほぼ埋まりましたので70件の追加枠を設けました。また、市内1万1,000の防犯灯をLEDに変えるなど様々な取り組み行っています。「環境絵画コンクール」や「環境フェスティバ



ル」、「節電グランプリ」などイベントも開催しています。

今年の事業成果としては、「スーパーのレジ袋一斉無料配布停止決定（実施は2014年6月～）」や太陽光発電の普及を進める市民ファンドの設立、また、環境会議などでテーブルに並ぶペットボトルをよく見ますが、「環境会議ならリデュース瓶でお茶を出そう」とリデュース瓶に奈良県産の茶葉で作ったお茶を入れて提供し「グリーン購入大賞・特別賞」を受賞しました。さらに世界エネルギービジョンの策定、ソーラーカーシェアリングの整備（実施は来年度以降）などの成果も上がっています。

策定から5年目となる生駒市環境基本計画の中間見直しは、すべて稼働中の18のプロジェクトに多くの市民が関わってくださっているため大変な作業です。また、同計画の推進会議「ECO-net 生駒」の事務局長や生駒市環境マネジメントシステムの本部会議事務局長、市民と行政によるゴミ半減会議の行政側担当、環境教育の推進などが現在の私の役割になります。

■セクターを越える人材のスタンスとポリシー

生駒市の様々な環境対策で実績を上げ担当業務も多いため、それらを粛々と遂行すれば良いと思ったんですが、今後、セクターを越えてやってくる人たちのチャンスの扉を閉ざさないために、さらに任されている以上のことがしたいという思いから好奇心を働かせる、自分の経験を活かす、参考情報をとにかく集める、アイデアを言い続ける、一瞬のチャンスを見逃さないなど、職員さんとは違った動きを目指し実行しました。

業務に関わるあちらこちらを回り情報収集を続けると新たな出会いがあります。アイデアを言い続けるとチャンスが巡ってきます。一瞬のチャンスですが、いつまでもアイデアの段階ではなく「ここだ」というタイミングで計画を立て実行することが必要です。庁内のいろんな課をまわり、「生駒市は坂が多いと言われるけれど、どれくらいの坂があるのか」と道路管理課に行き、「生駒市は水が美味しい」と水道総務課に行き、様々な計画を提案しました。当たり前過ぎて地元の方々には注目しない所に「宝」があると私は思いました。

■生駒市の宝「人・水・緑・坂」

私は生駒市の宝として「人・水・緑・坂」の4つに注目しています。

まず「人」ですが、生駒市には「いこま寿大学」という年配の方々の趣味、教養のための講座があり成果を上げています。生駒市にお住まいのシニアには高収入だった方も多く、行政職員よりもずっと社会的経験や情報をお持ちです。中には行政職員の仕事ぶりが

物足りない方もいて、そういった方々の言動をクレーマー扱いしてしまう職員もいます。また、寿大学にはコミュニケーション演習がないため、シニア向けのコミュニケーション講座を提案しました。今年度のプログラムは既に決定していたため30分だけ枠を空けて頂き、『シニアライフを豊かにするコミュニケーションスキル』と題した講演をさせていただきました。来年度は3時間のフルバージョンを考えています。

また、生駒市は質の高い職員が非常に多い反面、職員による自主研究グループがありませんでした。以前はあったらしいのですが、外に出ていく職員がなかなかいないとのこと、職員提案制度で職員自主研究グループの立ち上げを提案しました。先日、選考結果の発表があり、今年是最優秀賞がない中ででの最高位・優秀賞を頂きました。

■生駒市の宝——水

次に「水」です。生駒市では2008年より公共施設の飲料自販機を順次撤去し、給水スポットの整備を進めています。生駒市の水道水は生駒山系を源にする地下水を30%も含んでいて、個人の感想ですが美味しいんです。ところが生駒市民にはその事実があまり知られておらず、ミネラルウォーター（ペットボトル）の需要が増加しています。私はNPO時代に飲料缶やペットボトルなど容器包装のリデュースに力を注ぎ様々な団体と活動を共にしてきました。

そこで、生駒市の夏祭り「どんどこまつり」で「利き水」を実施し、市民の皆さんに海外産と国内産のミネラルウォーターと水道水の3種を飲み比べて頂きました。結果、1位は残念ながら海外産のミネラルウォータ

一でしたが水道水が僅差で2位になり、上下水道部も自信を持ち学校の出前授業なども提案しています。

■生駒市の宝 —— 緑

次に「緑」です。私は京都精華大学で2年間森林学を学んだ経験があり、NPO法人環境市民では京都の西山に里山を借りて山小屋を建て環境教育に活用していました。また熱心に活動されている「いこま里山クラブ」のイベントに参加したり、「いこま棚田クラブ」の活動フィールドを訪ねたりと生駒周辺の山の素晴らしさを体感しましたが、こういった活動や施設は一般的にはほとんど活用されていません。また、ごみ半減会議トライアルや生駒市衛生社のごみ収集車に同上させて頂くなどして、住宅から大量の剪定枝ごみが発生していることを知りました。ある地区では燃えるごみの1割が剪定枝ごみだったため、間伐材や剪定枝など木質資源の活用方法を考えました。ペレットストーブを販売する「ペレット京町屋ヒノコ」に向向き木質燃料について個人レッスンを受け剪定枝の発生量と処理実態を調べたり、ボイラーメーカーに見積を出してもらったりととにかく情報を集めました。そして、ボイラー更新時に重油ボイラーを木質バイオボイラーに換装し木質燃料を使うことができれば奈良県初であり全国的にも珍しいと、かなり具体的なところまで提案をまとめました。しかし、億単位の案件で不足する情報もあり今年は見送ることとなりましたが、来年は何としても実現したいと思っています。唯一、エネルギービジョンには当初なかった「木質バイオマスボイラーの導入検討」の一文を入れて頂くことができました。

■「縦割り」の打破に向けて

「縦割りの打破」まではいきませんが、「縦割りの一部解消に向けた一歩」は実現できていると思っています。しかし、生駒市環境基本計画の推進はどうしても縦割りになってしまい、それを何とか打ち破ろうと環境基本計画を総合計画や行革大綱と同列に扱う取り組みとして、「部の仕事目標」として設定し課に仕事がおりにやらざるおえなくなる仕組みをつくりました。先ほどお話した「一瞬のチャンスを逃さない」の一例ですが、「ECO-net生駒」という推進組織の代表、副代表が縦割りに不満をお持ちとのこと、市長、副市長と懇談会を開いたところ、市長から「環境基本計画を総合計画や行革大綱と同列に扱う」という話が出ました。行政職員経験が2ヵ月に満たなかった私は大変驚きましたが、その後の環境マネジメントシステム推進本部会議で要綱の改定まで一気に進めました。庁内に様々な抵抗もありますが、来年以降も進めたいと思っています。

■当事者が感じる「セクター越えの意味」

NGOから見た「セクター越え=異動」の意味を私なりに考えました。NGOで活動してきた人間が他のセクターで通用することが示せたなら、より大きな力の中で「思い」を活かすチャンスがあります。私はボランティアを含めて約20年間NGOの活動をしています。NGOは機動性など様々な可能性を秘めています。行政の力は生駒市ならば生駒市内と範囲が決められていますが、その中ではかなり大きな力を持っているので「思い」を実現するチャンスが生まれます。

敢えて「出口のないNPO人材」と表現しますが、私も50歳を過ぎ一昔前であれば定年に近づいています。10年、20年と活動を続ける中では「次の受け皿はどうなんだろう」と思うこともありました。後から若い人がどんどん入ってくると歳をとった人間は何をすれば良いのか。

もちろん事業が拡大し自分の給料はもちろん若い人の給料も取れることが確実であれば良いんですが、全体のマスはなかなか増えません。かつては大学教員という道もあり私も何校か非常勤講師をしていましたが、非常勤講師を3校ほどやったところでお小遣い稼ぎにしかない厳しい現実があります。しかし、私のような人材が増えればある程度歳をとっても自分の能力を活かしながら生活ができ、後のチャンスも出てくる事が皆さんに伝わります。企業でバリバリと働いている方があるいは大学院を出た方が「NGOで働いてみよう」と考えた時、NGOで10年働きその後他のセクターで働くチャンスが生まれるなら、より有能な人材がNGOに集まってくる可能性が出てきます。

■行政から見た「セクター越え」の意義

次に行政側から見た場合、セクター越えの人材には従来と違う発想や課題に向き合う姿勢があると思います。仕事が安定している行政職員の中には「このセクションは3年くらいかな。じゃあ3年間で与えられた仕事をこなせば良い」といった人たちもいます。そうではなく「3年間でこれだけの成果を上げなければならない」という強い思いを持つことが大事です。

ちなみに私の任期は3年で延長があっても5年です。「限られた時間の中でどれだけ成

果が上げられるか」という自分との戦いになれば、行政効率の向上に繋がります。また、最近是指定管理や業務委託も多く、委託ではお任せも多くなってしまっていますが、他から人が入り違う動きをとればこれまでとは異なる影響があると思います。

■パイオニアとしての責務

先行者の責任として、まず、私のような人材が通用することを示さなければなりません。警戒心もあり最初は大人しくしていましたが、最近「誰かに文句を言われるかな」と思いながら口ひげをはやしてみたりもしています。時々波風を立てながら、でも焦らず残り2年をかけてやっていきたいと思っています。

その一方で、ターゲットを絞り目に見える成果も上げたいとも考えています。先ほどの木質ボイラーの件ですが、実現すればCO₂の排出量を年間270トンも削減できます。これは生駒市に関係する企業の1%のCO₂削減に相当しとても大きな成果です。しかし、「あれもこれもできる、でも結局何をしたの」と言われる器用貧乏になってはいけないとも思っています。

さらにセクター越えの異動者が成功するには、他のセクターがどんなルールで動いているのかといった支援情報の整備が必要です。私は公務員（京都市職員）の経験はありますが行政経験はなく、予算の取り方や議会の対応など入ってすぐには分かりませんし、今でも分からない部分が相当あります。そういった支援情報があれば助かりますし、そういった人材が適切かも分かればセクター越えがより活発になります。私のようなケースは特殊かもしれませんが、「生きた研究材料」

にして頂けたらと思っています。ご静聴、ありがとうございました。

司会 ありがとうございます。様々なエッセンスが入ったお話を頂きましたが、第1部でお話頂いた齋藤さん、中原さんからコメントを頂きたいと思います。

堀さんはご自身の考えを実現させるためいろんな所に向き、様々な部署でいろんなお話をされてきたとのこと。いわば、「人・水・緑・坂」という4つのキーワードを共有することで「今を越える力」を引き出す活動をされているともいえると思います。齋藤さんは、会社のミッションとして「共に働く仲間の幸せ」を上げてもらっていましたが、「共有する」「仲間」といったつながりからコメントを頂きたいと思います。

また、堀さんは「私のような人材が生駒市に変化を及ぼす何かになれば、またセクターを越える新たな人材の糧になれば」とおっしゃっていましたが、中原さんには「セクターの異なる人材を採用する」ことについてコメントをお願いします。

中原 先ほどは新規採用の話をして頂きましたが、明石市では民間企業での様々な経験を活かして頂こうと、平成16年から専門職や民間企業経験者の採用も行っています。弁護士、社会福祉士、臨床心理士、観光に関わる広報などの経験者を課長級、管理職として複数採用させて頂き、相乗効果が出るようにしています。堀さんと目指す方向は同じだと感じました。

司会 セクターの異なる人材が違いを活かせる場をつくるための工夫などされている点はありますか。また、そういった人材が公務員の方々と違いを活かすよりも馴染んでしまう場合もあると思いますが、「違い」を活かす組織や職場の在り方についてお考え



はありますか。

中原 平成24年から弁護士を一気に5名採用しました。1名ずつの採用では馴染んでしまうこともあります。複数が同時に入庁したことで協力し合い、いろんな部署に散らばっているため、各部署を突き動かす力になっていると感じています。周囲の職員ものっていきやすいようで、複数名の採用は非常に大きいと感じています。

司会 ありがとうございます。齋藤さん、お願いします。

齋藤 「共に働く仲間」という表現には、従属的な関係にとられやすい経営する側と働く側の関係を正しく説明したいという考えから行き着いています。堀さんのキーワードを提示した上での課題の共有は、私たちの働く者同士の交流、部署の交流、多方面に繋がっていく事（アライアンス）と通ずる部分があると感じ、大変勉強になりました。ありがとうございました。

司会 堀さん、コメントをお聞きになっていかがですか。



堀 複数人同時採用は良い案ですね。もし私に同期がいたら良いなと思いますし、どんなにスキルをお持ちの方でも1名での採用では周囲に遠慮して染まってしまう部分があると思います。私は有難いことに次長という高い地位を頂き、やりたいことがやりやすい環境をにおいて頂いています。「申し訳ありませんが、この仕事をお願いします」と言うと、皆さんしっかりやってくださいますし、動きやすさと有り難さを感じています。しかし、「共に働く仲間」という感覚はNGO時代には非常に感じていましたし、現在も単にお願いするだけではなく「悪いけど頼みます」「できそうになかったら引き取りますね」といったNGO時代の感覚は失わないよう、うまく動いて頂く術は会得したいと思っています。

司会 ありがとうございます。では引き続き、逢坂誠二さんにお話をお伺いしたいと思います。よろしくお願ひします。

■「特定秘密保護法」成立の驚き

逢坂 誠二 皆さん、こんにちは、逢坂誠二と申します。実は昨夜、「特定秘密保護法」が成立し頭が混乱しています。この法律は今日の講演にも関係がありますので少しお話をさせていただきます。

特定秘密保護法は、行政権が強くなり司法も立法も介入できない可能性が出てくるなど三権分立を侵害する可能性があります。マスコミの皆さんは「知る権利の侵害だ」とおっしゃっていますが、最終的には「表現の自由の侵害」の可能性があると私は思っています。表現の自由は基本的人権の中でも特に重要です。表現の自由が制限されると、政府の不適切さを言論で批判することが違憲と成りかねない社会をつくる可能性があります。表現の自由を慎重に扱うのは近代国家では当たり前ですが、今回の法案はそこに抵触する恐れがありとんでもないことだと思っています。

会場の皆さんの中にも「国家に秘密は必要だ」とお考えの方がいらっしゃると思いますし、私も国家に秘密がない方がおかしいと思



っていますが、日本の場合は前提条件が十分にできていません。「情報を公開する仕組み」が世界の国々と比較して相当に立ち後れています。世界のジャーナリストが1年に1度、世界各国の情報公開度や情報へのアクセスのしやすさ、取材しやすさのランキングを発表していますが、日本は今年53位でした。これが世界から見た日本の現実です。

また、日本の国立公文書館の職員数は現在50名ですが、アメリカは2000名を超えています。国立公文書館の書架の総延長は日本は約40キロですが、アメリカは約1200キロです。「アメリカは進んでいるからその比較は極端に過ぎる」とおっしゃる方がいますが、韓国の国立公文書館の職員数は300名を超えています。つまり、前提を整えた上で秘密をどうするかが重要であり、そこをすっ飛ばして守ることを決めてしまった。これは非常に問題の多い法律です。

私がこの法案にこだわるのは、民主主義の原動力が情報にあるからで、国民に適切な情報が流れなければ正しい判断はできません。今日のテーマ「地域公共人材」が地域で適切に活動するためにはきちんとした情報が前提です。それを遮断すると民主主義は窒息してしまうため、この問題に言及させて頂きました。日本の情報公開はまだまだ発展途上で、公文書管理法が施行されたのも2011年4月と、それまで日本には法律すらなかったんです。こういった現実を皆さんにも受け止めて頂きたいと思います。

■「新しい公共」、「公・官・民」のあるべき関係

今日は「地域公共人材」というテーマを掲げていますが、私たち民主党が政権を担わせて頂いた時に、「新しい公共」という考え方を

を何とか広げたいと考えていました。

人間は必ず何らかの組織や集団に属して生活しています。お一人ですと暮らしていた横井庄一さんや小野田寛郎さんといった方は別として、人間は何らかの集団に属しています。当然、個々の人間は違いますから共同で使う施設や仕組み、概念が必要になってきます。これが「公」ですが、では誰が管理し発展させるのか。本質的には集団にいる皆さんが関わり管理して発展させるのが原則ですが、その大半を担う「官」、役所や政治家、市長、町長、村長が皆さんの意志に沿うようすべてを完璧にコントロールすれば良い社会になるのかということとそうではありません。地域の様々な公に関わることを皆が共有し、互いの悩みを理解し合う中でやっていくことが、人々が暮らしやすい社会の元になっています。

もし、役所だけが公を管理し上手くやっていけるのなら、国民の皆さんがただ納税して官からサービスを受けるだけの存在なのだとしたら、恐らく官は要求をして文句を言うだけ、サービスを提供するだけ、あるいは皆さんを統制するだけの存在になってしまいます。適切な議論や議会は生まれず、民意はどうなるのか。場合によっては極端な民意だけが出てくる可能性もあります。

官が担う公を皆さんが担う、公共的な市民の関わりが大きくなるのが大事だと、民主党が政権を担った3年3ヶ月の間考えていました。「新しい公共」という言葉で、官が独占している公を、或いは官が気付かない公を皆さんの力でやる仕組みを増やそうとした訳です。官邸で「新しい公共」に関する円卓会議を10回近くも開催し、これからの社会の在り方について議論させて頂きました。とにかく、官だけが公を担うのではなく少して

も皆さんに関わって頂くことが重層的で力強い民主主義国家をつくることに繋がると思っています。

私が好きな社会学者アレクシ・ド・トクヴィル（1805年フランス生まれ）は、約200年前にアメリカのデモクラシーを見て、「官が担う公と市民の生活の間に中間的な領域がある。そこで市民は様々な公の活動をしている。それがアメリカの民主主義を支え厚く深いものになっている」と言っています。役所は何かをやってくれる所、市民はただ受けとるだけといった関係で社会は上手くいきません。

■すべては「共有」から始まる

では、人材をどうするのか。これは簡単な問題ではありませんが、一つの結論は堀さんのお話に尽きると思います。

これまで公を担ってきた役所、行政が地域の課題を少しでも多く皆さんと共有する仕組みをつくるべきです。すべてを役所や行政が担えば効率的かもしれませんが、様々な課題を地域の皆さんと共有する仕組みをつくり、議論することで異なる価値観を持つ市民の存在を知り相互理解が生まれ、地域社会や国家に対する理解が深まる。とにかく様々な課題を共有するために積極的に動くべきであり、そのため情報を提供し、市民が必要性を感じた時に情報にアクセスできる環境にしておくこと。例えば福祉や社会インフラ、教育、防災について市民が常に考えるきっかけの場をつくっておくことが重要なんです。

小さなことですが、私が町長の時には「まちづくり町民講座」を定期的を開催していました。新規事業を行うために講座を開き意見を聞くのではなく、平時に町の財政につい

て、福祉について、教育について説明をし、皆さんの質問に答える。現在も続いていると思いますが、こういった活動で地域の皆さんに気づき生まれ、それが問題意識や行動に繋がると思います。とにかく様々な課題を共有し合うことが重要です。

■ニセコ町の取り組みー予算説明書

先ほど「議会で議員同士の討論がまったく」というお話がありました。私が町長の時、自治体が作成する予算書を見ても一年間でどういった仕事が行われるのかがまったく分かりませんでした。また、国会に予算書を持ち込み議論している国会議員は一人としていません。2005年か2006年だと思えますが、国会の予算委員会の分科会に予算書を持ち込み当時の財務大臣と議論したんですが、「予算委員会に予算書を持ち込んで議論した議員は初めてだ」と言われました。それほど何も分からないのが予算書です。

議定にあるため予算書は作らなければなりません、ならば分かりやすい予算説明書を町民に配るべきだと行動に移しました。箱物施設の維持管理費や収益、補助金のすべてのリストを添付したところ、町民の方が予算説明書にたくさん付箋を付け、「こんなにも補助金を出しているんですか」と私の所にいらっしゃいました。補助金には3万円や5万円と少額のものもあり、「こんなに少額で本当に役立っているんですか」と。私は付随する資料を差し上げ「これが実態です」と申し上げたところ、「これは駄目だ。もっと議論しなければ」とおっしゃったので、補助金に対して議論する委員会をつくりました。補助金を受けている産業系、福祉系、商業系など様々な文化系の団体にも議論に入って頂い

た結果、補助金の約3割カットに成功しました。役所任せではなかなか上手くいきませんが、町民の皆さんに関わって頂くことで物事が進む一つの良い例だと思います。

■ニセコ町の取り組み——人材雇用

また、先ほど堀さんのお話にもあったように、市役所や町役場でもいろんな人材が入り出ることができる仕組みをつくるべきだと思います。私が町長の時には、新聞記者や情報通信関係の方にも2年、3年といった任期付きですが職員として仕事をして頂きました。また、ニセコ町は外国人の来訪が多く、外国人にも職員になって頂きました。それは現在も続いていて、民間企業の方やニュージーランドから来られた方が観光PRなどを行ってらっしゃいます。

今までの公務員にはなかった目線で仕事をさせていただきますし、役所内の様々な課題を市民や他のセクターの皆さんと共有できるチャンスが広がります。地域の公共課題を共有する仕組みづくりに少しでもプラスになり、そういった経験をする人が少しでも増えることで、様々な人が地域の課題に向き合う心構えができていくと感じています。

■子供たちに社会参加の場を

もう一つの鍵は「子ども」で、子どもを「社会の一構成員」として扱うことが大切だと思っています。土山先生からご紹介頂いた「ニセコ町まちづくり基本条例」「自治基本条例」の中に、「子どもたちがまちづくりに参加する権利、年齢に相応しい在り方でまちづくりに参加する権利を保障する」という条文があります。成人して初めて社会活動をするので

はなく、子どもを社会の一員として認め、10歳には10歳の15歳には15歳の社会参加の仕方があり、自身の発言で少しでも社会が変わる、変えられるといった体験を積み重ねる必要があります。そうして成長していった子供たちが25歳、30歳になってこそ活動の幅が広がっていく。子どもたちが如何にして社会に関わるかがもう一つの鍵だと思っています。

■法的知識の必要性

中原さんのお話も非常に興味深く、私も町長の時には職員採用にかなりのエネルギーを注ぎました。正職員を一人採用する際の人件費は2～3億円と同額の箱物施設をつくることと同じで、そこに十分なエネルギーを注ぐことは官として当然です。しかし、充分でなかったことも事実で非常に残念に思っていることがあります。

全国の自治体が抱えるトラブルや課題の原因の一つは「法的知識の欠如」にあります。特に小規模の自治体では法的知識があれば解決できる問題が徐々に大きくなり、対処できなくなることがあります。公共政策を担う公共人材を育てること、地域課題に真正面から取り組むことは重要ですが、法的知識を身に付けておかなければ様々なトラブルを引き起こす要因になりかねない。この点も忘れてはなりません。

■公と経済の相関

公の概念と経済は必ずしも相容れるものではありません。経済の目的は大きく分けて2つあり、1つはサービスや物の売買で売る側も買う側も利益を最大化すること。もう1

つは経済活動の範囲を少しでも広げることです。小さな町で商売をするよりも大きな町の方が利益を拡大するチャンスは広がる。経済には公に対する配慮、勝つ人・負ける人に対する配慮が必ずある訳ではありませんが、地域の公共性に対する考慮は重要で、これは政治の役割ですが、日本では十分に機能していません。自由な経済活動の中、どの程度公共性を維持するかも地域の公共人材をつくる上で重要です。

さらに、農業や林業といった一次産業は単に産業として存在するのではなく、地域の公の在り方と密接に関係しているため、一次産業に関心を持つことは地域を考える上で非常に大切です。その上で、産業、大学、官、それ以外のセクターでフレキシブルに人材が出入りできる社会を如何にしてつくるかが重要で、日本の社会の枠を超える新たな一歩に繋がると思います。

■ドイツのエネルギー対策

最後に、10月、11月と2度に渡りドイツを訪問させて頂きました。11月はドイツ政府からご招待頂いたんですが、目的は「エネルギー」です。「2022年までに原子力エネルギーゼロ」を決定したドイツ社会はどうなっているのか、また、2022年に向かってどんな課題を持ち、どんな取り組みをしているのかを見せて頂きました。

ドイツで行われている驚くべき取り組み、市民が電力会社をつくり協同組合方式で運営するというお話をさせて頂きます。共同組合方式とは出資者全員が横並びで組織を運営するんですが、ミュンヘンにある民間の電力会社と、シェーランという2500人の小さな自治体にある電力会社にお邪魔させて頂

きました。どちらも「エネルギーを外国に頼りたくない。自分たちが判断できる範囲でエネルギーを生み出し使いたい。また、地域に利益を生み出したいから市民による電力会社をつくった」とおっしゃっていました。こういった例は極端かもしれませんが、世界に目を向けると、官やある特定の事業者が独占していた分野に市民の参入が広がっていると思います。ご清聴、ありがとうございました。

司会 ありがとうございました。では、小林さん、南さんにコメントをお願いしたいと思います。

逢坂さんのお話に「デモクラシーにはイズムという言葉は入っておらず、民主主義は誤訳かもしれない。デモクラシーという言葉は人々による支配を示し、課題や地域について人々が管理する、支配する仕組みは社会のベースであるべきだ」という指摘、また、「人々が情報にアクセスできる方向に進むべきところが、正反対の『特定秘密保護法』が可決された」という問題提議もありました。さらに、人々が公を管理、支配するキーワードとして「課題を共有し、理解し関わること」をあげられ、それは南さんがおっしゃった「心の壁を乗り越え個人を知り共有する」と通じるのではと思います。官の力が大きい日本に暮らし、日本社会を構成していながら官のサービスの外で暮らす人々がいる。しかし、課題を共有し、官のサービスの中にいる人々を含む多様な仕組みとして「エルファ」を進めてこられた南さんのお立場からコメントをお願いします。

また、逢坂さんのお話に「課題を共有する場が必要だ」とありましたが、それは堀さんの「町の課題を語る講座などが必要だ」というお言葉と重なります。小林さんには町の課

題を共有する場、また課題を共有する人々が公を共有する場としての議会の「課題と可能性」についてコメントを頂きたいと思います。

南 「地域の方々との共有」はとても大事だと思います。私も在日だからこそ理解しやすいこともあり支援を続けてきましたが、Aさんを支援することでAさんと同じような方々が集まりAさんのような方々を支援する仕組みがつくれ、仕組みがつくられることでセーフティネットが組まれる。セーフティネットが組まれることで支援されていた方々が支援する側になるという構造を見てきました。その人たちのことを知り支援していくことはとても地道ですが、そこから新たな取り組みがスタートしますし、官や役所に活動内容や思いを知って頂くために発信し続けることが大事だと思いました。ありがとうございました。

小林 深いお話をありがとうございました。ニセコ町の予算説明書のお話をされていましたが、私も観光協会から1000円で購入させて頂き、そのすごさを実感しました。「AさんとBさんのお家の間の道路」といった細かな書き方をされていてすごく分かりや



すいと思いましたが、人口27万人の茨木市ではできないなと思いつつ、発想は参考にさせて頂きました。

また、いろんな方々が集まるお話を聞かせて頂きましたが、いろんな方々が出入りする場は行政に限らず議会も同様だと思っています。私たちは選挙で選ばれていますが、すべてを任されている訳ではありません。議会でも「市民参加をなささい」といった質問がありますが、それができているのかと言えばできてはいません。市民の審議会を経て出された行政計画にも、議会が市民の方々を集めて話をする場をつくらなければと思い、その一歩が議会基本条例や議会報告会だと考えています。議会報告会とは私たち議員が会派をこえて市民やNPO、大学などに報告する会で、議会がいろんな場となるよう模索していきたいと考えています。

逢坂 議会についてももう少しだけお話させて頂きますと、議会が市民に対して直接参加を求める、あるいは議会が市民の場に出向き意見を聞くといった取り組みは非常に大事です。

また、様々な案件が市長から提案された際、「なぜその政策を出したのか。発生源は



誰か」といった提案の根源や、それ以外の政策の選択肢を検討したのか、提案するまでどれ程市民の意見を聞いたのかといった「政策形成のプロセス」をチェックすることも議会の大きな役割です。私は日本の地方議会は参考人と呼び話を聞くことが少ないと思っています。「市長が提案した政策を専門家はどうか」といった取り組みでより議論が深まると思います。

民主主義という言葉の良し悪しは別として、多様な価値観からある一定の方向にたどり着くプロセスを共有し合うことが民主主義だと私は思います。共有し合うとは、ある一定の結論にたどり着くプロセスが公開され知ることができる、意見を言い参加できる、代理制であれば当事者になれるのが民主主義の定義だと考えていますし、「顔の見える議論」は民主主義の根源です。顔の見える議論を通して様々な価値観や考え方を認め、自身の考えも変容させ、合意形成する。こういったプロセスが民主主義において大事なことです。

現在は「決める政治」に力点が置かれていますが、丁寧なプロセスがなければ民主的とは言えません。以前、筑紫哲也さんが「フセイン元大統領は国民から見れば悪い事だけではなく良い事もやっていたようです。しかし、どんなに良い事をしていても独裁者であって民主的ではない。政策について説明もせず『俺がやれば良いんだろう』ではどんなに結果が良くても民主的とは言えない」とおっしゃっていましたが、まさにその通りだと。以上です。ありがとうございます。

司会 ありがとうございます。課題を共有しプロセスは対話や討議で培っていく。公式のキーワードではありませんが、私は時折「地域公共人材とは何者か」という問いに対

して〈つなぎ・ひきだす〉というキーワードを上げています。課題を共有しつながりを調整しつながりから課題を乗り越える、今を越える力を引き出す。〈つなぎ・ひきだす〉は、対話や議論でしか培われないものであり、地域の課題を解決する地域公共人材に必要な能力だと。

今日はたくさんの事柄が共有されました。悩みを共有し、理解し関わり合い、〈つなぎ引き出〉していく。異質な人々で構成される社会から「私たちという公共性」を引き出していく。さらに自治体職員が回転ドアのように次々と入れ替わることも必要だと、このように整理すると、地域公共人材をめぐる働き方や仕事の在り方の大きな変化が具体的に見えてきました。鳥居さんら若くして自治体職員になられている方がここにもたくさんいらっしゃいます。そのなかで、芦屋市役所勤務の橋詰さんはこれから何十年も地域公共人材として働いていかれるかと思っていますし、地域公共政策士の資格も取得されようとしています。地域公共人材である自治体職員としてコメントをお願いします。

橋詰 2008年度地方行政研究コースを修了した芦屋市役所の橋詰と申します。大学院を卒業後、科目履修を取り本年度中に地域公共政策士の資格を取得見込みです。これまで地域公共政策士は8名いますが、公務員として取得するのは私が初めてになります。皆さんのお話を聞かせて頂き、地域の課題に対して行政で変わるだけではなく、如何に咀嚼できるかが重要であり、共通言語をもって繋ぐことができる人材になりたいと思っています。入庁5年目ですが自分に何が出来るか、どう進められるかを今後も考えていきたいと思っています。堀さんのように素晴らしい経歴や実績はありませんので新しいセクターに

動くのは難しいかもしれませんが、地域公共政策士の資格を取り行政から何かを変えていくなど、自分自身で成し遂げたいという希望を持っています。

司会 ありがとうございます。先ほど地域改革に取り組むためには法的知識などベースとなるものをしっかり持つ必要があるというお話がありました。実は龍谷大学のNPO・地方行政研究コースは現在、法学研究科と政策学研究科の合同コースになっています。次期法学研究科長の高橋進准教授が来られていますのでコメントを頂きたいと思います。

高橋 4月から法学研究科長に就任しますので、本コースの運営にも携わるとしています。逢坂さんのお話にもありましたが、自治会の課題やトラブルは法的知識がないためにこじれる場合が多いと私も思っています。皆さんがもう少し市民として人権感覚を持っていれば、あるいは職員がしっかりとした感覚を持っていれば上手く解決できることもあるのではと。

このNPO・地方行政コースでは特別演習が必修であり、学生が異なる教員2人から指導を受けます。院生によっては、指導教官の指導を無視したことを言われ悲鳴をあげていると思いますが、各院生には一定の専門を持っていることが求められていると思います。先ほどものお話にもあったように、器用貧乏では仕方ありません。もちろん器用貧乏の人も必要ですが、大学院で学ぶからにはただの器用貧乏ではなく一定の資格を持ち自分の専門分野を丁寧に耕した上で枠を超えていく、そういった広い視野を持って欲しいと思います。自分の専門にコツコツと力を注ぎ育って行って欲しいですし、いろんな分野の方々が回転ドアのように入って来た時



も、特定の専門を持っているからこそ有効です。何もない人は入って来ててもほとんど役に立ちません。専門を持ち活かすことで異なる文化や環境で育った人とぶつかり合う、異文化が衝突し合う中でこそ摩擦と同時に新たなものが生まれる。そういう意味で現在学んでいる人も育った人もやっていることやってきた事をより極めることを大事にして欲しいと思います。

司会 ありがとうございます。逢坂さんのお話の最後に、市民が電力会社をつくる事例があがりましたが、龍谷大学も「龍谷ソーラーパーク」を11月に竣工しました。営利を目的としない地域還元型の株式会社や、地域が持つ自然エネルギーを資源とする経済効果が大規模な外資により形成されたソーラーパークや、風力発電にもっていかれないための条例制定に関わられた堀尾先生も会場にいらっしゃいます。龍谷大学にはこういった様々な動きがあるということを皆様と共有させて頂き、逢坂さんのお話を締めさせていただきます。ありがとうございます。

最後に白石克孝教授にコメントをお願いします。橋詰さんのコメントにもありました地域公共政策士という資格は、本コースから生まれた動きです。第1部、第2部のお話を講師としてどう受け止めていかれるのか、お話頂きたいと思います。

白石 堀さん、逢坂さん、本当にありがとうございました。お二人とは古くからお付き合いをさせて頂き、本当に遠くに来ることができたんだな…と感じています。富野先生と私がこの十数年を振り返り、「このコースに何が起きたか」を話し合ったものを卒業生が10周年記念誌『地域公共人材への軌跡』にまとめてくださいました。そのお話と本日のお話の重なる部分、ポイントについてお話させて頂きます。

私たちが「枠を越えて…」と考えたのは、固定的なセクターの関係が強かったからです。NPOと行政のコミュニケーションがとれない状況の中で枠を越えるために、若い人たちと一緒に始めようと考えました。橋詰さんがコメントされたように、私たちはどのようにして教育力や専門性を認証すれば良いのだろうかと考えてきました。つまり、大学や大学院がどういった職業人教育をやっているか。さらに次の段階として、大学が地域でどういった振る舞いをすれば地域の変革に役立つパートナーになり得るのか。最初にLORCという研究センターをつくり、NPO・研究コースをスタートさせた時、みんなでニセコ町に行きいろんなことを勉強したんですが、私が一番感激したのは職員の皆さんがご自身の仕事についてしっかりとお話をされたことでした。町の現状・課題やこれからの思いについて話すことができる。私たちもそのような人材育成ができるよう大学院で努力を重ねてきました。

堀さんが紹介されたある人の生き様や世の中に対して望む関わり方などがこのコースとどこか重なります。みんながすごく生々しい気持ちでこのコースに入ってくる。18歳・大学1年生で入ってきた学生はすごく初々しいんですが、大学院に入ってきた社会

人や若手はみんなギラギラしています。ここで自分のキャリアパスを変えるんだ、キャリアアップするんだという思いを強く持っているんですね。それに対して職業人教育をどうしていくのか。試行錯誤を重ねてきました。しかしながら、大学がどういった人材を育んだとしても、職場や地域で学んだ事が必ずしも活かせるかと言えばそうではありません。ならば、そうではない地域の在り方をつくらなければと思いました。

私はもう一度ニセコ町に戻る気持ちになりました。ニセコ町ではきちんとした職員研修をされているから職員が育つと思っていたんですが、後で考えると役場のプレゼンスが地域の中で変化していたことが大きかったんですね。であれば、私たちも良い人材研修や人材教育をするだけでなく、新しい地域社会のつくり方を一緒に担う事業や制度づくりをしなければ、地域公共政策士の資格を取得した人たちが活躍できる地域社会はつくれないと。地域社会をつくり、地域で活躍できる人材を育もうと進んできた訳ですが、今を越えようと思うのなら、そういった人たちが伸び伸びと学んできた事を活かせる社会づくりに大学が正面を切って取り組まなければなりません。私たち龍谷大学は「枠を越えよう」と新たなチャレンジをしています。最後はここにいらっしゃる皆さんに支えて頂かなければなりません。堀さんのような素晴らしい修了生を持たれたことが一つの灯台となり、私たちと修了生が良い関係を結んでいけたなら、もっともっと地域を変える大学として前進できると痛感しました。ありがとうございました。

司会 ありがとうございます。後半は拙い司会で失礼致しました。堀さん、逢坂さん、そして皆様、どうもありがとうございました。

3) 閉会のあいさつ

高橋 本日は多数ご参加頂きありがとうございました。私は現在法学研究科に在籍していますが、専門はヨーロッパ政治史です。2014年は第一次世界大戦勃発から100年を迎え、ふとこの100年はどうだったんだろうと考えました。先ほど「思えば遠くへ来たもんだ」というお話がありましたが、この歩みはどうだったんだろうかと。グローバル化が叫ばれる昨今ですが、ある意味均質化が強くなり及んでいます。あちらこちらの町へ行くと駅前前は似てきている。当学もガラス張りの新しい建物を建設中で、私はショッピングモール化だと心配していますが、便利さを追求するとそういうことになるのかもしれませんが。

元町長・逢坂さんのお話にもあったようにニセコ町は「小さくても輝く自治体」に入っただけでなく、私の専門のイタリアでも「スローシティ」という運動があり、ここには28カ国、182の都市が参加しています。スローシティの参加資格は人口5万人以下ですが、さらに小さい人口1万5,000人以下の町村では「美しい村」がつくられています。美しい村の基準は「生活の質を高める」で、まさに問われ

ているのは生活の質を高めた社会をつくることです。これは今日のお話にもあった自治体や市民、企業、協同組合など、イタリアでもかなり多くの社会的協同組合の様々な人々が、自身の手で地域を良くしていこうという試みとしています。

私も昨夜の特定秘密保護法の可決を見て愕然としました。このニュースと同じ誌面にネルソン・マンデラ元大統領死去の記事が載っていましたが、彼の言葉に「何もしないで、何も言わないで、何も闘争しないで良い社会をつくることはできない」という名言があります。本当に良い社会をつくるためには自分たちで声を上げて行動する。それが人々が手を繋ぐことにつながる。大学はそういった事に積極的に関わり取り組むことが使命であり、NPO 地方行政人材育成のこのコースは、そういったことを先駆的に担ってきたと思います。

この10年を振り返ると共に、これから10年、20年とどこまで発展していくのか。それを創る現在学んでいる人々であり、学び終えて卒業していった人々であり、今の教員たちや様々に協力を頂いている人々だと思っています。これからの10年に期待して今日のシンポジウムの閉会の言葉とさせていただきます。本日はありがとうございました。