

地域公共人材大学連携事業

News Letter

— 第 2 号
発行日 2009 年 7 月 7 日

第2号は七夕配信します。
そろそろお囃子の季節——



- >>01 表紙（船鉾・祇園祭）
HP 開設のお知らせ
- >>02 会議スケジュール
幹事会／運営協議会／WG など
- >>03 合宿（情報共有・意見交換会）
公共人材を育てる「学び」と地域社会
大学が果たせる役割と資格の評価・活用
これからの展開
- >>04 えきまえ一論考と視座
石田徹（龍谷大学）
“フレキシキュリティ”って何だ！？
—職業訓練、資格から見た EU と日本—
- >>05 連載「地域公共政策士(仮)」への視点
小暮宣雄（京都橘大学）
「アーツを公共政策の場へ」
- >>06 研究 NOTE
EU の資格フレームワーク（EQF）は
2 つある?!
- >>07 NOTICE
年次報告書／調査報告書
シンポジウム記録集など
- >>XX 編集後記

☆HP を開設しました！

http://www.ryukoku.ac.jp/uni_colo/index.html

≫02 会議スケジュール

○合宿（情報共有・意見交換会）6/9-10



<1日目>

開始時間18時～夜中24時頃にわたり、途中夜食をはさみつつ、白熱した議論が繰り広げられました。これを機会に、参加者の皆様の問題意識や考えを共有できたのは非常に大きな収穫でした。

<2日目>

翌朝7時半からは、ブレックファーストミーティングを行いました。前日夜に帰宅された先生方も、早朝から研修室にお集まりいただき、今年度のロードマップの確認と課題の整理を行いました。

○LORCカリキュラムWGがスタート！

正式名称：LORC 地域公共人材資格ワーキンググループ

※LORC との連携で進めているWGです。

※資格の名称、単位数、モジュールの具体的な仕組み、資格取得要件などを話し合っています。



4月16日（木） 第3回幹事会（2008年度）

会場：京都駅前オフィス

内容：前年度決算報告、2009年度の方針など

4月24日（金） 第1回運営協議会①

会場：京都駅前オフィス

内容：予算承認、共同事業実施契約書ならびに協定書の再締結、機構の設立・ガイダンス、専門部会の設置、今年度の活動方針について

4月30日（木） 第1回運営協議会②

会場：京都駅前オフィス

内容：同上

5月21日（木） 第1回幹事会

会場：京都駅前オフィス

内容：委託業務、予算執行状況確認、合宿の企画、国内調査、年次計画の確認など

6月5日（金）

LORCカリキュラムWG 第1回会合

会場：京都駅前オフィス

6月9日（火）-10日（水）

合宿（情報共有・意見交換会）

会場：龍谷大学セミナーハウス「ともいき荘」

6月23日（火）

LORCカリキュラムWG 第2回会合

会場：京都駅前オフィス 会議室

6月29日（月）

LORCカリキュラムWG 第3回会合

会場：京都駅前オフィス 会議室

≫03 合宿（情報共有・意見交換会）

日時：6月9日（火）～10日（水）

場所：龍谷大学セミナーハウス「ともいき荘」3F 第1研修室

●公共人材を育てる「学び」と地域社会

昨年度から始まったFD検討準備委員会の取り組みを通して、既に京都では多様な形で人材育成が行われていることがわかりました。今後の私たちの取り組みでは、そのように多様に培われてきたノウハウを共通の理念をもってコーディネートし、それらを礎に、地域社会における「学び」の場をより一層発展させていくことが求められます。

今回の意見交換会は、地域社会に根ざした「地域公共人材」に求められる資質や能力、あるいはそれを育成するカリキュラムの今後の具体化に向けて、関係者のビジョンや問題意識を共有することを目的に開催されました。

●大学が果たせる役割と資格の評価・活用

地域に根ざした職能資格に大学が果たせる役割として、以下の3つがあげられます。

まずは、①「ネットワーク機能」。地域の多様な主体をつなぐ橋渡しの存在として、あるいは学生同士、参加者同士のネットワーキングの場を提供する存在として、そこから相互作用を生み出していく場として、大学が果たせる役割は大きいでしょう。また、②「職能に専門性を活かす」、職能にアカデミックな視点を加えることで、より一層のスキル向上が期待できます。最後に、新たな職能資格に大学が関与する事で③「資格の社会的認知」を促進し、地域社会の中でそのスキルがさらに求められていくという好循環を生み出していくことも可能です。今後、事業を具体化していく中で、大学が担う役割の明確な提示が求められます。

また、資格を活用していくためには、例えばある程度の社会経験を経た人材が、大学院で一定の職業訓練をうけて、社会の中で更にステップアップしていける仕組みを整えることも必要です。その点からも、職能資格とアカデミックな学位をある程度連動させていくことの意義は大きいといえます。能力の育成には何が必要か、その要因、教育法について、また、資格の具体的な活用モデルや社会における評価については、今後十分に検討していく必要があります。

●これからの展開

昨年度の活動は調査等の情報収集が主でしたが、今年度からは各トピックを具体化する過程に入っています。既にLORCカリキュラムWGで週1回程度の話し合いがもたれ、プログラムの具体的な基準やフレームワークの原案を考えています。ここでフレームワークが決定した後、戦略WGや機構との協働委託事業でさらに具体化していき、今年度末にはそれら具体案を成果報告書としてまとめる予定です。さらに、来年度はカリキュラムの一部試行を目指しています。

LORCや機構などの関連プロジェクトと連携しながら、また、昨年度から継続中のFD検討準備委員会で情報収集とビジョンの共有を行いながら、今回の意見交換会で確認したロードマップを着実に踏襲していくことを目指します。



“フレキシキュリティ” って何だ!?

—職業訓練、資格から見た
EUと日本—
石田 徹（龍谷大学）

私の研究分野は比較福祉国家論あるいは福祉・雇用政策の国際比較ですが、なかでも最近ではEUと日本の動向の対比に関心を寄せています。

EUにおける福祉・雇用政策において、昨今最もホットな話題を提供しているのは「フレキシキュリティ」(flexicurity)という言葉です。これは、「柔軟性」(flexibility)と「保障」(security)という用語からなる合成語です。労働組織や労働市場の柔軟化をはかりつつ、他方で所得や再就職のための職業訓練の保障を行うといった仕組みのことを表しています。ヨーロッパは全体として、90年代以降、高失業率、低成長率に悩まされてきたのですが、その中であってオランダやデンマークはフレキシキュリティの仕組みが功を奏して、失業率を下げるとともに良好な経済パフォーマンスを実現してきたということで、この仕組みが注目を浴びるようになったわけです。

「柔軟性」ということでいえば、オランダの場合はパートタイム労働の積極的活用という雇用形態の柔軟性を特徴とするのですが、デンマークの場合、労働者の雇用保護、解雇規制の柔軟性つまり有り体にいえば「簡単に労働者を解雇できる」という点に特徴があります。この特徴に着目して、新自由主義的な規制緩和を重視する人たちは「デンマークを見習って、日本でも正規雇用の解雇規制を緩和すべし」といった主張を行ったりしています。

でも、そうした議論はフレキシキュリティにおける「保障」というもう一つの側面をみない一面的な主張だといえます。デンマークでは、失業した場合にその最初の日から最長4年間、大半の失業者が従前所得の90%の失業給付を受けられるようになっています。また、失業者に対して職業訓練や再教育・研修プログラム、起業支援、各種休暇制度などでもって再就職を強力に支援する政策が実施されているのです。後者の施策は、積極的労働市場政策あるいは積極的雇用政策と呼ばれ、EU全体においても今日雇用政策の柱になってきています。

ところで、職業訓練や再教育・研修を受けたとしても、それらを通じて身につけ、あるいはアップした能力を証明する仕組みがなければ再就職は難しいでしょ

う。その点ヨーロッパにおいては能力を証明する仕組み、それを資格として表す制度が存在しています。たとえば、イギリスでは「全国職業資格」(NVQ)という、あらゆる職種において労働者の職業能力を評価・認定する制度が1986年に作られています。さらにEUレベルでは、ヨーロッパ共通の技能と資格の証明書である「ユーロパス」(Europass)という仕組みが2005年から実施されるとともに、それらの技能や資格を国を超えて比較可能にするための「欧州資格枠組み」(EQF)が2008年に欧州議会で採択されてきているのです。

翻って日本における職業能力の証明、資格の制度はどうなっているのでしょうか。日本でも、増加したフリーターなど非正規雇用者への就職支援の一環として「ジョブカード」が2008年から実施されています。ジョブカードとは、職業訓練の成果を公的に認証して就職活動に役立てるための証明書類です。政府は2012年までにジョブカード利用者を100万人にする目標を建てたのですが、実際には導入1年後で約4万人にとどまったとされるようにまだまだ普及していません。

日本では長らく、新卒で一括採用されて特定企業において定年まで勤め上げるという日本的雇用慣行のもとで、能力開発のあり方は企業特殊な技能をOJTを通じて身につけるとというのが基本でした。終身雇用(長期雇用)を前提にするかぎり企業外での能力証明や資格は必要なかったわけです。しかし、企業内の訓練の機会を与えられたのは正規雇用者だけでした。非正規雇用の数が今日ほど多くなると、しかも主婦のパートや学生アルバイトが主であった頃には、そのことはそれほど問題視する必要がなかったのですが、非正規雇用者の雇用者全体に占める割合が30%以上にまで増加した今日においては、深刻に受けとめるべき問題となっています。非正規雇用者に対しては、賃金を含む低い労働条件を改善することはもとより、何よりも職業訓練、スキルアップの機会を保障するとともに、その能力を証明する資格制度を用意し、そのことによって正規雇用への道を整えていくことが重要になってきているといえます。

地域公共人材大学連携事業は地域資格認証制度の開発に取り組んでいるのですが、この試みは日本における雇用および能力開発のあり方に一石を投じるという意味合いももっていることが、以上のEUと日本の対比からも分かると思います。

アーツを公共政策の場へ

京都橋大学 小暮宣雄

京都市東部、人口13万6千人の山科エリアを中心に、2001年度から「まちと文化との出会い」の場づくり（文化政策）について、地域の方々と京都橋大学の学生・教員などが集まり、こつこつとささやかな実践的試みが続けてきています。試みのなかには、アーツの「アウトリーチ」（外への outreach）といわれている分野があります。これは、できるだけ裱をつけないで、演劇・ダンス・音楽・美術工芸など多様な芸術（＝アーツ）を、まちのみなさんと一緒に楽しむ、というものです。

アーツマネジメントのこのような活動は、芸術を社会に伝えるという目的とともに、まちの人たち自身がご自分の住まれるまちの魅力を再発見するお手伝いという側面もあり、じつは、そちらの方がより重要ではないか、と思うぐらいです。つまり、地域の公共政策の長い目で見たときの術（art）としてのアーツこそが、完成された狭義の芸術作品を外から持ってきて地域の人びとに提供する以上に、より広く、人びとの心の交流、地域への愛着づくり、不要になってしまった建物の再生・再活用化などへとつながるのではないかと考えているのです。

今回、文化公共政策分野でのFDとしては、いま、私どもが一番力を入れている、障がい者のみなさんとアーティストと地域の人たち、そして学生たちが一緒になって制作・公演している「めくるめく紙芝居」を対象にしたいと思っています。公演ではお寺の本堂をお借りしたりして行っていますが、その公演に到る過程、すなわち、実際につくっているワークショップ現場をも公開し、公共人材の教育研修の場として提供してみたいと考えています。これは、ワークショップデザイナー育成の場であるのはもとより、公共政策のファシリテーターとしての資質形成にも生かせる現場だと信じるからです。

ぜひとも、みなさま方の積極的なご参加をお願いします。なお、今回の「めくるめく紙芝居」のほか、余力があれば、旧小学校での展覧会見学や、小学校の理科の学習にダンスを生かす活動の現場のFD化などなど、これからも、面白くてためになる企画を考えていこうと思っています。



メック（めくるめく紙芝居）の様子
撮影は著者。

※「紙面上のFD」をコンセプトに連載を始めます。各大学の取組みを紹介していきます。

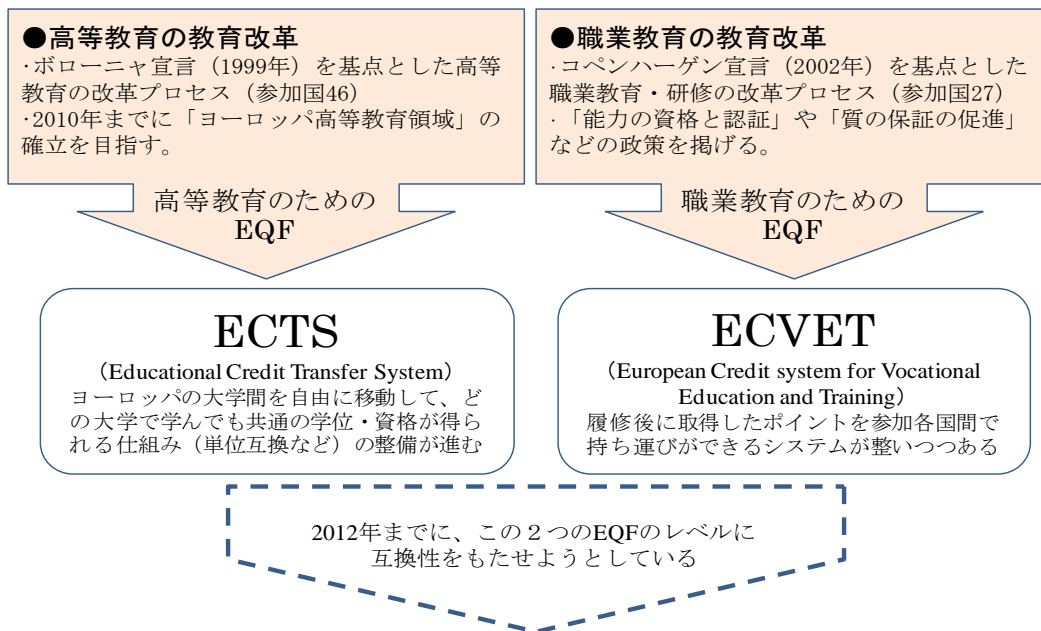
EUの資格フレームワーク (EQF) は2つある?!

※European Qualification Framework

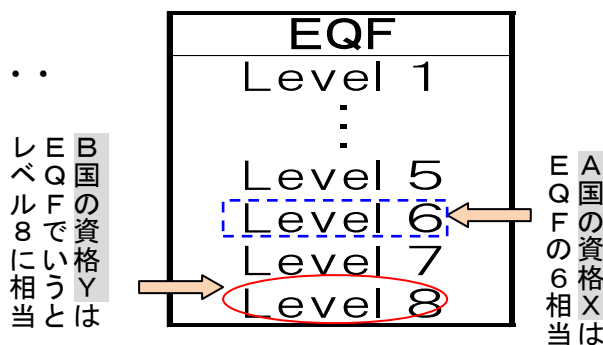
リスボン戦略から始まるヨーロッパの教育改革

EUは2000年から、「『より充実した雇用と社会的つながりを維持しつつ、持続可能な経済成長を可能にする世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済の実現』を2010年までに達成する(リスボン戦略、2000年)」という目標を掲げ、そのために重要な教育の改革を進めています。

2つの教育改革と2つのフレームワーク



2012年には、
各国の資格について・・・



という照合ができる予定*。
 ※2008年4月に各国に勧告済み

小耳情報 ーイギリスの資格ー

イギリスでは、いろいろな科目をユニット式で積み重ねていって資格を取ることができますが、自分が既に履修した科目をネット上に登録しておく、現時点でどんな資格が取得可能かを簡単に知る事ができます。

さらに、あとどの科目を履修すれば、どんな資格がとれるか、そんな組合せ可能性もネットで確認できるそうです。



昨年度の報告書が冊子になりました！！

●年次報告書

海外調査／国内調査／FD 検討準備委員会
合同研究会／国際シンポジウムの概要
各会議の議事録（幹事会・運営協議会）など

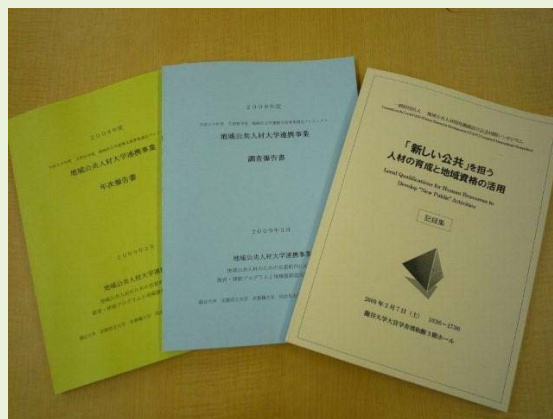
●調査報告書

海外調査、国内調査の詳細

●シンポジウム記録集

「新しい公共」を担う人材の育成と地域資格の活用

- ※ 各構成大学ならびに各関係団体には、7月中旬に郵送で配布いたします。なお、必要部数等の指定がございましたら、あらかじめ事務局までお知らせください。
- ※ 本事業のHPでもダウンロード可能です。



(左から)
年次報告書、調査報告書、シンポジウム記録集

編集後記

本年度に入り、いよき、雇用のマッチング
いよ資格内容の具体的
開発に向けた取組みが
始まっています。日々
の活動報告に加え、今
回から連載も始めてみ
ましたがいかがでしょ
う。

ところで、資格とい
えば、経済学にスペン
スの「シグナリング理
論」なるものがありま
す。これは例えば、「能
力」のような目に見え
ないものを資格で可視
化することで、企業側
は望ましい人材を早い
段階で選びやすくな
り、志願者側も資格を
「シグナル」として、
自分の能力を容易に雇
用主に伝えることができ
ることを図ることができると
いうような理論です。
とはいえ、長期的に資
格が「シグナル」とし
ての効力を発揮し続け
るためには、その資格
に「内容」が伴い、長
期的に継続することで
社会からの「信頼」を
得ることが必要です。
この事業から生まれる
資格をシグナリング理
論に適えるためにも、
本年度は慎重かつ確実
に歩みを進めていかね
ばならないなと思いま
す。このレターが皆様
の情報共有の場として
お役に立てる事を祈り
つつ、七夕の折、後記
を短冊にかえて――。



第2号 平成21年7月7日 発行

編集・発行：地域公共人材大学連携オフィス（担当：村上 佳世）

〒600-8327 京都市下京区西洞院通塩小路上ル東塩小路町 608-9 日本生命京都三哲ビル 8F

TEL：075-343-3301 FAX：075-343-3307