

第4節 合同研究会報告「地域公共人材の資格認定制度の基本設計について —海外調査報告を受けて—」

1. 日時：平成20年12月24日（水）13:00～15:30

2. 場所：キャンパスプラザ京都2F第1会議室

3. 司会：土山希美枝（龍谷大学法学部准教授／LORC第2研究班代表）

4. 出席者（五十音順、敬称略）

※ 研究員等

石田 徹、木原 勝彬、窪田 好男、酒井 教昭、坂本 勝、重藤 さわ子、
白石 克孝、関谷 龍子、高橋 伸一、土山 希美枝、富永 悌弘、富野 暉一郎、
南島 和久、西田 俊之、西田 幸介、西寺 雅也、林田 久充、福島 貞道、
藤井 敏久、松井 元秀、三上 宏平、村田 和代、室 雅博、山本 恵果、
吉原 右幸

※ 事務局

井上 芳恵、河村 由紀彦、定松 功、杉岡 秀紀、谷村 知佐子、田村 瞳、
西原 京春、平岡 俊一、的場 信敬、村上 佳世

5. 配布資料

- (1) 合同研究会 参加者名簿
- (2) 「米英海外調査報告～日本での課題と展望～」(白石)
- (3) 「「地域公共人材」と地域公共人材開発機構」(富野)
- (4) 財団法人地域公共人材開発機構（仮称）設立目論見書

6. 議事

- (1) 開会
- (2) 「米英海外調査報告～日本での課題と展望～」(白石)
- (3) 「「地域公共人材」と地域公共人材開発機構」(富野)
- (4) フリーディスカッション
- (5) 閉会

7. 議事内容

- (1) ～ (3) 省略

(4) フリーディスカッション

- (白石) 先に話した米国の NASPAA による認証資格について、2 つの資格が取れるような言い方をした。しかし正確に言うと、大学が資格認証を受けたカリキュラムを提供しているという看板を掲げられるということであって、個人がもらうのは大学の修士号だけである。英国のように個人が2つの資格証明をもらうのではない。
- (土山) 地域公共人材開発機構（以下、機構）の教育部、研修部、資格認定部は、基準をチェックして資格を授与し、プロバイダーとしての役割は果たさない。一方事業部は、単位やクレジット、ユニットで認証しない研修事業をやる。つまり、資格認証しようとする機構が、単位を出さないということになってしまう。例えば資格を出せる大学と一緒にやる時に、受講者は受けても資格も単位もとれないではないかということで、モチベーション向上を期待していた部分がそぎ落ちて、マーケットの魅力が落ちるのではないか。しかし、逆に資格を単位として認証してしまうと、事業をやっている団体からは自分の事業を認証することになり、お手盛りになってしまわないか。
- (富野) 大学で（単位認定等）やっていただく部分に関与することは考えていない。研修を切り離して、自治体であっても大学であっても、やりたいところに提供する。われわれが提供したものを単位の一部として大学が認定することはかまわない。機構の事業部は大学ができる範囲とは違うところをやるので、単位やクレジットと切り離して考えたい。
- (土山) 例えばバーミンガム大学だと、大学に行って研修を受けて、希望者には単位を出すことは可能だ。しかし事業部の研修に単位は出ないとすると、受ける側にとってのメリットは下るのではないか。
- (富野) 大学でやるのとは違う。しかし今の自治体では、長期間の研修をきっちりやっているところは少ない。きっちりやるところもあるし、やらないところもあるので、自治体の需要に応じてやっていく。
- (白石) 以前に土山さんと同じ質問をしたことがあったが、今の富野さんの説明はクリアだ。研修で単位を必要とする時とそうでない時がある。オーダーメイド服と既製服に例えると、ユニットは既製服だ。自治体が4日間の集中研修をしたいという時に、どこが応えるのか。大学で応えるには限度がある。自治体職員が在職しながら大学の研修を受けるなら、土日や夜にやらなければいけない。バーミンガム大学のある大学院では、(教員は) 学部のクラスは1つも持っておらず、基本的に外部の社会人研修のためだけに組織している。われわれ(当プロジェクトに参加する大学)はそうではなくて、学部学生への教育が一番大きな比重を占めている。実際にはすべてのオーダーメイドに応えることはできないし、遠くに頻繁に行くこともできない。日本で大学が用意できるユニットは、イギリスで用意しているほどの数にはならないだろう。ユニットまでにはならない研修が事業としてあるかもしれない。しかし、資格が流通し始める段階に至った時に、資格が出ない研修にお金がついてくるのか、不安になることもある。別の作り方があることは確かだ。
- (富野) イギリスで、大学だけでなく研修を受けている自治体にも話を聞いたところ、自治体の人、大学で受けるのはつらいと言っていた。だからホーム・メイドといって自分達で研修プログラムをつくって、大学が協力できない部分は、大学の協力がなくてもできる仕組みをつくっていた。日本の自治体の現状として、それをやりきるところは少ないのではないかという判断だ。

(土山) 事業部研修の一部にはクレジットがつくのかと考えていた。機構のメリットは、いろんなセクターの人が集まっていることである。ファシリテーター研修や環境マイスター研修をやるときに、どういうプログラムをやったらその能力がつくのかを考える研究センター的な機能が必要だ。それをどこがやるのかと言えば、事業部で実験的事業としてやることで検証するしかないかと思っていた。しかし、日常の大学院の教育改革によって、3セクターの現場で求められる能力を開発する仕組みを持つことは難しい。3セクターから構成される機構でやれる部分であり、やる意義がある部分である。事業部で一定程度プログラムとして展開して、それをフィードバックして大学にも還元する。それにどれくらいのクレジットを与えるのかを検討するところが必要なのではないか。

(富野) イギリスの仕組みでは、クレジット・レイジングにあたる。ある資格を立ち上げる時には、事業部ではなく研修部や教育部で資格に対する社会的要請を受ける。資格を必要とするところが、財政負担を含めて人材や情報をまとめなければならないだろう。

(土山) 基準をチェックしたり授与したりすることがメインのところ、実験的なことはできない。LORC でやってきた協働型研修のような、現場で役に立つ職能資格をつくることをフィールドを持ってやるところが必要なのではないか。

(富野) 大学は予算を持っているが、機構には予算がないので無理だ。

(土山) それを事業部で稼ぎながらやるのかと考えたが。

(富野) それは無理ではないか。事業規模が違う。委託事業としてやるならばできるが、その場合は教育部や研修部でやる。事業部は事業をやるところで、政策や戦略をつくるところではない。

(室) 白石先生のアメリカの話の中で、NASPAA の認証の特徴として、教育の成果が重視されているということだった。完全には定型化されていないそうだが、われわれも、アウトカムとは何かをきちんと検討していく必要があるのではないか。誰にとってのアウトカムか、誰がどのようにアウトカムを算定(評価)するのか。機構の社会的メリットは、会員になった場合のメリットだけでなく、アメリカの事例で言うアウトカムとも違う。機構の売りになる部分としてアウトカムが重要ではないか。

(富野) アウトカム評価の必要性は NASPAA がかなり前から言っている。イギリスやオーストラリアでも、アクレディットとは異なる、オーディットという、大学の自主性において改革するのは周りがサポートする仕組みがある。そこでも、自分達の努力目標だけではすまないと言っている。どういう結果と成果をもたらすかを明らかにすべきだという議論はある。しかし結局難しい。公務員が何人出たらよいとか、こういう資格を出したらいいということでは評価できない。大学の教育は、目標に対してどういうプロセスで能力を開花させるかという点に一番重点がある。開花した能力を測るというアウトカム評価はあると思うが、それが数字になって大学ランキングみたいになってはまずいというので、アウトカム評価はなかなか進んでいない。大学の公共政策系専門職大学院の認証評価の試行もやっているが、とても難しい。入ってくる学生によってもアウトカムは違うし、学生や教育プログラムがどう構成されているかによっても違う。大学がどういう努力をしているかだけではアウトカムは評価できない。

(白石) NASPAA へのヒアリングでは、アウトカムよりもミッションの方が重要かもしれないと個人的には思った。イギリスの QCA という職能資格団体へのヒアリングでは、ユニット

によっては寿命の長いものと短いものがあるという話をしていた。みんながアウトカムを意識していけば、汎用ユニットとして長く使われるものもあれば、やってみたらあまり成果が上らなかったと思うものもある。資格を得た個人や資格を出した機関についての評価よりも、せっかくパートナーシップでやるのだから、地域社会にとって長期使用にたえるユニットかどうかを評価することが重要だ。ユニットも一緒にやっていくもので、大学のものとか機構のものだと狭く考えないことが重要ではないか。そこでミッションも大切にする。スキルと言うと日本ではテクニカルなものと思えられけれど、そこに社会的な要素を加えたい。ユニット開発に成否がかかっている、だめなユニットはやめていけばよい。

(土山) キャップストーンはアウトカムにあたるものではないのか。

(白石) キャップストーンはアウトカムを保証するにはどうしたらよいかという点に関するものだ。授業の単位やインターンシップだけではだめで、実践的なグループワークを意味のある現場でやることを、カリキュラムに入れないと質の飛躍が図れないという、体験的などころから出てきたプログラム認証のための科目設置基準だ。そこは戦略的の大学連携支援事業でいろいろな大学院の方と話をしていきたい。2本立ての資格認証をやるので、もう1つの方は普通の大学院を出ると何が違うのかはよく考えていきたい。アウトカムに近いものとして考えているが、アウトカムから測定するのは難しい。

(富野) 日本の専門職大学院は修士論文は必須でないが、少なくともある大学院では修士論文を必修としている。本人にとって大学の教育プログラムがどれだけの効果があったかを測定せざるを得ないので、制度にはない修士論文をあえて課している。むしろその方がアウトカムの評価としてはよいのではないかと思う。

(白石) 日本ではアウトカムといっても、職能的なスキルの具体的イメージがあるわけではない。アカデミックなスキルも重要になってくる。大学、大学院(中等・高等教育)と連動することが問題になってくるので、アカデミックな要素がイギリスよりは強く入るのではないか。EUではアカデミックな要素も自己実現の要素も入っている、という話は納得できた。アメリカの議論でもアカデミック・スキルは要求されている。日本でアウトカムといった時に、ある程度「勉強した」ことも入るのではないか。成績評価については、NASPAAもとても厳しくしていて、皆合格するようなものではないかもしれない。そこはまだ何とも言えない。

(発言者不明) この取組みを一番歓迎するのは自治体かと思う。今の自治体は、公共政策に関わる者として職員の資質が十分かという問題は実際にある。税金で給料をもらいながら研修を受けるとするのはおかしいという考えもあり、大学・大学院の中でしっかりと能力を培った方が政策に携わるべきだろう。最初からプロがいてほしいと思う。そういう意味でこの取組みについては期待している。公共政策大学院との連携も組み込まれているが、機構が描いている「公共」とはどのような分野を思い描いているのか。機構が依頼を受けて研修をやるという話があったが、自治体の中で公共政策の分野はたくさんある。大学なら公共政策分野の学部をつくれればよいが、それとは別に多くの大学や機関を集めて地域公共人材を育成する組織としたら、どういうカリキュラムを組むのが非常に問題だと思う。やり方によっては、自治体に勤めている公務員が携わる、様々な公共政策分野の一部を人材育成としてやるのか。そうすると、公務員が配属された部門でのプロになるためにここでの

研修を受けるというのはわかるが、もともと地域公共人材として育成するカリキュラムとしては難しい。建築学科を卒業したら建築のプロとして来るが、公共政策にそれを活かしてもらおうという、今までの人材育成とあまり変わらないのではないかと感じてしまう。

(富野) 説明不足だったが、機構は教育や研修は行わない。教育や研修は既存の大学・大学院、NPO、自治体、企業の研修所が行う。その中身が一定のレベルに達しているかをチェックするのが機構である。機構が教育に直接携わるのではない。教育部は各大学のカリキュラムの内容が一定のレベルに達しているか、成績をきちんとつけているかをみる。事業部は自治体だけでなく企業も NPO も大学も関わる「新しい公共」の人材を育てるために、協働に関わる新しい研修について、大学にノウハウを提供してやってもらうのと、大学で対応できない部分についてはこちらが出かけていってやる。これは特定の研修で、4 つくらいしか考えていない。

(白石) 先の質問のご趣旨は、その通りだと思う。今回いろいろと調査していて、ターゲットとなるのは、30~40 代のミッド・キャリアの人たちだ。日本の学部・大学院がフルスペックのカリキュラムを用意しても、それですぐにプロフェッショナルを社会に送り出せるわけではない。それを感じた人たちが戻ってきて受ける研修や教育の仕組みがないと、再チャレンジやスキルアップ、キャリアアップもできない。日本のカルチャーとは違うことをやろうとしているのかもしれない。大学がそれに応え切れるかというと、全部は応えられない。だから、イギリスのようにプロバイダーが多様にいないとだめで、大学で全てになるのは無理だろう。資格についても、1 級建築士のような具体的な技能を求めるものもあるだろうが、より一般的な、コミュニケーション能力やデータ読解能力など、ベーシックで共通な能力がカリキュラムに入るのではないかと。経営学部を卒業した人がその大学院の資格をとる、法律学を勉強した人もその資格を取るとなると、持っている職能や専門性は違うけれど、社会に必要とされる共通のものを持っているとなる。専門性を教えるのではなく、それに橋を架ける部分を教えることが、新卒者のカリキュラムには必要ではないかと。大学が対応できていないミッド・キャリアの人たちへのカリキュラムをどうするか。機構を通じて、多様なパートナーが供給できる仕組みを地域に作らないと、人材の能力はしぼんでしまうのではないかと思う。

(富野) 戦略的大学連携支援事業では、各大学を主体として、それ以外の産業団体や NPO に入ってもらっている。教育プログラムも大学だけでつくるのではなく、社会の需要を受け止めてつくる時代だ。それだけでなく、外にある研修所などの資源もつなげて多様な教育を展開できる仕組みをつくりたい。その部分がまさに戦略的な部分である。

(窪田) 2 点ある。1 点は、パワーポイントにある組織図と、資料 4 の 3 ページの図とが違うが、どちらが最新のものか。資格認定部と研修部の役割が重複しているように思われる。もう 1 点は、ミッド・キャリアの人を対象とすることには賛成だが、指導者養成や政治家を対象とする話がまったくない。はじめから全てやることはできないが、どうお考えか。

(富野) 資格認定については、研修だけと考えて資料 4 のような形だったが、教育もあるということで、両者を区別するために、パワーポイントの組織図のようにした。パワーポイントの図が最新だ。教育部は大学を対象とする。研修部は大学の履修単位証明制度を含めた研修の連携部分を、大学、自治体、NPO、企業の研修機関と連結させて展開する。

(白石) 2 点目のご質問は、ここで即答できるものではない。スタート段階でどこまでターゲッ

トに入れたらよいのかという問題だ。年齢の問題もあるし、職業階層の問題もある。例えば商工会議所が京都学認定をやっている。ああいうものもユニットとして単位認証することもあるかもしれない。公共的に役に立つかということではないかもしれないが。アカデミックな部分と、トレーニングと、資格とどう切り分けるのか。また、対象をどういう立場の人とし、絞りこむのか幅広く含めるのか。まだ自信を持てる考えがない。

(富野) 自治体のミッド・キャリアと、企業のミッド・キャリアと、NPO のミッド・キャリアは、それぞれに違う。そういう概念では括れない。自治体にいながら企業に行くとか、NPO にいて自治体に行くとかいうことが想定できるのは、課長、係長、主査あたりのクラスだ。流動性を高めるのは、上位クラスでは難しく、下位のクラスでは意味がない。そういう意味でミッド・キャリアと言っている。例えばマネジメントシステムの研修をやるときには、自治体、NPO、大学でやるよりも、企業でやっていただいた方がよいかもしれない。企業の社会的責任として、マネジメントの知見を公開していただくこともありうると思う。

(土山) 窪田先生の質問には、職業的地域公共人材とは誰か、機構が認証するプログラムの主たる対象者は誰かという2つの要素があった。職業的地域公共人材というと、政治家や地方議員など、地域の政治家ははずせないと思っている。これまでの議論の中でも、どうしても自治体職員が念頭にきてしまうが、数としては少なくともNPO スタッフに役に立つプログラムも重要だ。地域公共人材に共有されるべき基礎能力は、多様なセクターに就業する人のコアな能力であるという点は確認しておきたい。実際にどう達成されていくかは、どういうプログラムを認証していくプロセスに織り込むしかない。自治体職員研修制度を変えようとしているのではないことを基本に、みなさんの知恵を借りてプログラムを積み重ねていくしかない。対象としては、具体的なニーズが今どこにあるのか、戦略的に厚くしていくべきところは議論しなくてはいけない。後者には政治家も含まれると思うし、自治体職員やNPO スタッフがパートナーシップを組める社会とそれを担う人材をつくるのがこのプロジェクトのコンセプトである。

(富野) 今の話を具体的にどう実現するために、率直に言えば財源をどうするかだが、機構は財源を持っていない。自治体は地域公共人材を求めているから、職員も地域の人にも育ててもらわなければいけないとなれば、地域住民を含めた研修など、自治体による研修ではなく、市民社会をつくるための研修になる可能性もある。その時は受託研究として機構がやらせていただくこともある。大学と連携して、新しい人材を育てるための事業を、文部科学省からの研究委託などを受けて、機構と一緒に開発することもあると思う。

(土山) アメリカの例で、フィールドでの課題解決をまとめて成果とするというカリキュラムがあったが、自治体職員にもそれが必要かといえばそうではない。実際のプログラムをつくっていくと、職業用のプログラムは少なく、ユニットは共有できる部分がかなりあるのではないか。アカデミックな部分や、社会変革の部分などについての認証が入っていくならば、そういうコンセプトにもとづいてプログラムをつくってください、と言うことはできる。そこからいろんな人が地域公共人材の職業に入っていくことは可能であるし、そこには政治家、NPO、企業という選択肢も入ると思う。

(木原) NPO の活動には、行政を含めて他の主体とのパートナーシップが基本としてある。しかしそれに対する行政、議会側の本質的な理解は弱いと思う。機構は認証だが、プロバイダーとしての大学についても、今まで行政でやられている研修システムや、様々な人材養

成プログラムを検証・評価して、マルチパートナーシップ型社会を担っていける研修とはどういうものなのかが問題だ。今までの延長ではない、新たな発想で人づくりしなくてはならない。現在の研修システムを変えられるだけの影響力をもてるかどうか問われている。既存の行政、議会システムを抜本的に変えて、ミッションをソフトランディング的に実現するための人材をどう養成するか。

行政職員の考え方はまだガバナンス的ではない。NPO の人材養成は OJT で、現場のプロジェクトを具体的なケースとして取り組むことで、何のファシリテーション、コーディネーションなのかをトレーニングする。ジョブ・トレーニングの過程が、この構想からはリアリティをもって浮かんでこない。そこがわれわれも苦勞している点だ。それに行政も議会も参加してこないし、予算もつかない。NPO スタッフはプロデューサー、ファシリテーターとしての職能を身につけたいと思っているが、資格に見合った給料は担保されない。仮に私が資格をとっても、私を年間 500 万円とか 1000 万円で雇ってプロデュースさせる、ということが成り立つのかどうか。理想はわかるが、現実には様々なバリアがある。それをどう解きほぐしていくか。

(土山) 資格を社会の中でどう認知度を高めていくかという点は重要だ。

(富野) 行政は、特定の人に利益を与えてはいけない。職員も公募だ。しかし、景観まちづくりセンターでは任期を決めて必要な人材を雇い、組織の事業をやっている。京都市もそれで採用している。行政でそれができないわけではないので、この仕組みが展開すると、木原さんのおっしゃったことができるのではないかと。それを促進するために、機構による基準があればその助けになるのではないかと。全部一度に変えることは難しいが、入り口はすでにあるので、さらに広げて一般化するための仕組みがあればよいと思う。

(福島) 京都市・景観まちづくりセンターは、自治体が京都のまちづくりに携わるときに、行政と市民が直接リンクするのではなく、間に第三者機関的なところをたてて、住民との協働で行政に提案していくというところだ。行政と市民とのパートナーシップをうまく取り持つていくためのセンターである。(スタッフは) 京都市から 2~3 年の出向で、センターが出すコーディネーター資格を持ってやっていく。すべての分野でこのようなセンターがあるわけではないが、京都市の住民が主体となって取り組むことについては、センターができていく。単なるジョブ・トレーニングなら、京都市の職員研修センターがあり、分野ごと、階層ごとにコンサルや企業から講師を呼んで研修をしている。民間的な経営感覚を含めて、公務員が一番欠けているところ、それを研修する。しかし、行政に入ってから 1~2 回の研修を受けても意味がなく、研修所の研修では大学の単位とするには不足である。また、機構が認証するのはどこか。行政が提供する研修ならば、行政を認証するのか、講師を認証するのか。研修は機構がやるのかと思っていたが、研修機関を認証するならば、講師を各所から呼ぶので、考え方が難しい。

(富野) 認証には 2 つある。機関認証は、研修所全体の質を認証する。プログラム認証は、特定の人材育成プログラムやスキルを身につけさせるプログラムについて認証する。機構では機関認証は考えていない。パートナーシップについて理論から現場での対応まで、ワンセットで身につけるプログラム、例えば京都市と大学が連携して 1 ヶ月のプログラムとすることがあるかもしれない。機構は、教員組織を含めて、そのプログラムをチェックする。京都市がそのまま認証されるのではなく、協働型に対応できる職員をつくるためのプロ

グラムを認証する。

- (福島) 職員研修のプログラムをつくったとして、それを受けた人に資格を与えるということか。
- (富野) そのプログラムを受けて一定の成績を残した人に対して、形式的には京都市が修了証を出す。機構が責任をもって資格を与える。重要な点は、京都市に閉じないことだ。例えば亀岡市や市町村研修センターなどでも、同じレベルの質をもっていたら、京都市が採用するときに他の市や NPO から採用できるので、人材の幅は広がる。開けた研修システムと人事管理システムにしていきたい。
- (福島) 公務員を希望される方は、必ずこういうカリキュラムを受けて応募してほしいと言いたい。入ってからのレベルアップのための研修は必要だが、基礎的な資質がない人が入っても迷惑するのは一般市民だ。こういう研修を受けた人が公務員試験を受けてくれたらいいと思う。こういう能力は NPO の人たちにも必要だが、大きな影響力を持つのは自治体なので、NPO も自治体も並行して考えていく必要がある。
- (白石) 東京都や京都市は大学院の採用枠を設けている。日本では文系の大学院に入ると就職をあきらめたものと思われる。この資格があることで、公務員の採用枠に考慮されることも重要だが、一定の基礎能力が企業でも評価してもらえらば、日本でも文系の大学院生が就職のルートに乗る点も重要だと思う。アメリカやイギリスでは、政府部門と一緒に仕事をしなくてはいけない民間企業やコンサル、イギリスではパートナーシップ型で予算がついたときに交渉できるデベロッパーなど、(文系大学院生には) 様々な民間での就職がある。大学教員にとっては、ここで送り出した修士課程の院生が社会でどう扱われるかは、大きな意味がある。自治体はもちろん、民間企業にも新しい採用の動機がつかれないかと、内心は思っている。だから大学の経営学部に対しても、自分達にとって重要な問題として捉えてほしいと言っている。
- (富野) 機構の立ち上げに先立って、これまで3年ほど産官学民の研究会をやってきた。最初はあまりにも方向が違って、こんなふうと一緒にできると思っていなかった。情報交換だけでもと思ってやってきた。特に企業の方は最初に、なぜこんなことが必要なのかわからないとおっしゃっていたが、今はとても積極的だ。企業の社会的責任が問われていて、公共的な事柄に企業が関わることが必要だと考えている。そういう意味では、行政が業者として呼ぶのではなく、パートナーとしての企業が必要だということを、企業側も思っている。行政と企業の役割分担を議論できる行政職員が必要だと、企業の方もおっしゃっている。行政の方も、企業を業者としてだけ見るのではなく、よい社会をつくるためにどうしたらよいかと、お互いに意見を通じ合える職員が必要だ。そういう関係性が、NPO や企業など、いろいろなところで出てきている。例えば認証評価では、社会の倫理やミッションに対する考え方から始まって、最低限の科目の配置は、人間力と最低限のスキルを持った人をつくるのが目的なので、それが各研修機関や教育機関がきちんとできるようにしたいということだ。
- (土山) 地域公共人材という資格が、社会の中で受け入れられる資格であるために、挑戦的な職員研修をされている自治体や、NPO や、大学・教育研究機関に働きかけて、プロバイダーとして応募してくださいとか、あるいは、資格を持っている人が社会に受け入れてもらえるように、採用を呼びかけるなどのマーケット開拓は考えられていないのか。きちんとした資格をつくって、社会に評価されるような厳しい認証をする組織をつくることをやっ

てきた。よいものをつくれれば受け入れる人はいるはずだという前提でやっていて、新しい資格が社会で受け入れられるための組織はつくっていない。この資格は、アカデミックな資格があっても、大学は実務には役に立たないという固定観念を破らなくてはいけない。このカリキュラムで育った人はいい人材であること、しかも職能資格であるということ（アピールして）、プロバイダーも、人材の出口も、開拓しなければならない。しかしそれをやる組織は機構にはなく、お金もない。他方で、認証するところと、資格を使ってくださいと推進する機関が一緒でよいのか。イギリスの QCA は、資格の認証は違う公的団体が担うことにしていて、QCA はプロバイダーのサポートに回る。では機構に広報部を設けたらよいかというとそうでもない。厳しい資格認証を受けたプログラムで育った人材には信用があるということと、新しい資格が社会で受け止めてもらうためのエンジンが欠けていると思った。

(福島) もし景観まちづくりセンターがそういう人材を優先的に採用するとなれば、こういう席には座れない。対外的に見てひも付きになるような立場は難しい。自治体も難しい。今はここに座っているが、資格ができた時にはそれに対して客観的に見なければならぬ。地域公共人材の育成が、大学院卒業と同じ資格として社会全体に認知されるようにがんばらないとだめだ。そうなれば、この研修プログラム終了程度の人を求めるとは言える。

(富野) 福島さんのおっしゃることはまったく正しい。イギリスはうまくできていて、国家が関わっている資格になっている。今回は、機構を立ち上げるときに、自治体の方は理事会や評議会には参加できないが、それ以外の形なら参加できるということだ。厚生労働省や文部科学省が関わった仕組みができることが理想だが、それを待っていては動かない。地域から発信して、国の仕組みとしてできるようにもって行かざるをえない。そのひな形の 1 つは KES だろう。国の制度ではなく、京都から始まって自治体がバックアップしながらやっていっしょやる。そこは限界がある中で、ここで育っていった人が役割を果たして、認めざるをえないという状況に早く持っていくことが重要だ。

(土山) 2010 年までのロードマップが示されているが、連携大学は早いところではいつ頃からプログラム認証を受けることが期待されるのか。

(富野) 2010 年が教育プログラムの認証基準の策定。2011 年度が基準交付と認証申込。2012 年度が具体的な認証。

(白石) 大学はカリキュラム改革が必要で、受験者にも公表しなければならない。意外と時間がかかる。2010 年度内にカリキュラム改革ができるタイミングで認証基準が決められるかどうか。遅れる可能性もある。大学側の合意形成スピードと、説得力のある基準作りのバランスを見ながら進めなければならない。戦略的連携支援事業をとったということは、大学がこれについて公式に検討する責任を負ったということだと考えている。大学にとってはなかなか大変なことだと思う。しかし、早くやろうという大学も出てくるかもしれない。

(富野) 考え方は、大学連携事業は実質的にあと 2 年のうちに結果をださなければいけない。補助事業なのだから、大学も一定の方向性を出さなければいけない。それとシンクロして機構が基準を示して認証申込ができるようにしないと、ずれていってしまう。機構側は、遅れないようにシステムを整備していくので、それを念頭に大学側が進めていただければよいと思う。

- (白石) 大学側から考えると、プログラムの認証基準が、2010年に基本方針が出て、2011年度に実際上の基準が明確になる。遅れる可能性も含みながら2011年を迎えることもあるのかなと思っている。富野さんと認識が少し違うようだが。
- (富野) 機構が動くためには、準備段階から予算がないと動けない。2011年にずれ込んでしまうと、機構の動き自体ができなくなるので、そこまでに機構としてきちんとしたものを出さないと、それ以降動けなくなる。
- (白石) 戦略的大学連携でカリキュラムを開発するペースは、来年度段階でユニットと、フルの資格を与えるための全体のコースのデザインが、かなり進んでいないといけない。2010年度には機構の認証対象となるプログラムをいくつか定めていないと、その後の事業展開ができないというのはその通りだが、大学のカリキュラム改革が先行するのか、ユニットを開発するところが先行するのかについては、議論の余地を残しておかないと、大学はそのスピードでは走れるか、不安はある。大学が対応できなければ仕方ないのかもしれないが、そうであってほしくないようにも思う。議論したい。
- (富野) 各分野別の資格までつながるようなことを、2010年度までに整備したいと思っているわけではない。大学の公共政策分野のカリキュラム全体の水準については、専門職大学院でつくっているし、各大学もカリキュラムやプログラムを持っているので、それを相互に微調整してレベルをつけていく作業なので、やりやすい。プログラム全体のあり方は、こちらで基準を示す方が動きやすいのではないかと思う。
- (土山) 機構をめぐるのは、LORC(第2研究班)、設立準備委員会、戦略的大学連携事業と3つが同時に並走している。ご出席に皆さんに対しては、3つに関する情報提供をしながら、ご意見をいただいきたい。

以上

「米英海外調査報告」 ～ 日本での課題と展望～

(龍谷大学地域人材・公共政策開発システム
オープン・リサーチセンター(LORC)
センター長 白石 克孝

海外調査から日本への提言のイメージ

京都府内で展開する教育・研修プログラムの構築

アメリカの民間機関による教育プログラム認証

英国での資格開発と授与の仕組み

英国・EUの学位資格と社会人教育資格の互換追求

アメリカの民間機関による教育プログラム認証

NASPAAによって認証(accredit)された
大学院教育プログラム

公共政策、公務全般、行政にかかる専門職教育プログラム

修士課程に照応した専門学位資格
大学が出す修士課程の修了証明と合わせて取得

NASPAAに加盟している教育機関
認証を受けている教育機関

アメリカの民間機関による教育プログラム認証

NASPAAの認証業務の特徴

認証のための基準

設置基準(日本では文科が細かく規定、米国にはない)
教員数や学生のための施設なども

教育の目的設定(ミッション)

09年に改訂予定のミッションには、

パブリックガバナンス
ポリシープロセスへの参加

社会の平等性

物理的環境的サステナビリティ

といった新たな目的も加えられようとしている

教育の成果(アウトカム)

ミッション重視 アウトカム重視

アメリカの民間機関による教育プログラム認証

大学院サイドからみた教育の特徴

社会人と若手の2つのコース

学部卒や職業歴の短い大学院生のコース
データを生産する

在職歴があり、多くは在職中の大学院生のコース

職歴と直結させる発想法

アカデミックな能力取得を中心としていない
シニアクラスに求められる政策立案能力を養成しようとしていない
スキルやマネージメントに重点

例：若手大学院生コース データの生産方法
在職社会人大学院生コース データの使い方

修了要件としてのワークショップ型グループワーク(1セメ)

大学が選んだ現場で実際にコンサル業務を実施
3、4名あるは8～10名でチーム、共同論文とプレゼン

アメリカの民間機関による教育プログラム認証

認証(アクレディテーション)更新のための手続き

定期的な自己点検評価書の作成

大学にとってはコスト
教育目的を共有するチャンス
普段していない細部の点検

サイトビジット

専門的第三者からの助言の機会でもある

アウトカムの評価

完全に定型化されているわけではない

英国での資格開発と授与の仕組み

認証に関係する2つの国の機関

一般資格と職能資格

QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education)

高等教育機関(大学、大学カレッジ、高等教育カレッジ)

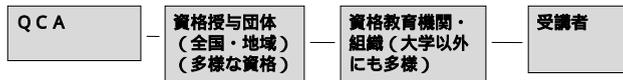
一般(高等教育)資格を提供

QCA (Qualifications and Curriculum Authority)

初等・中等教育機関

社会人教育(生涯教育)機関・組織

職能資格を提供



英国での資格開発と授与の仕組み

一般資格と職能資格のための新しいフレームワーク

高等教育資格フレームワーク

(Framework for Higher Education Qualifications : FHEQ) 2001年導入

全国資格フレームワーク

(National Qualifications Framework : NQF) 2002年導入

レベル	FHEQ	NQF
8	博士(Dレベル)	NVQ 8
7	修士(Mレベル)	NVQ 7
6	学士(Hレベル) ・学士(Honor) ・大学院Certificate, ・大学院Diploma	NVQ 6

アカデミックな資格と職能資格との互換性を確立していこう

英国での資格開発と授与の仕組み

職能資格の開発と授与団体

全国職能基準 (National Occupational Standards : NOS)
職能基準をセクタースキル協議会 (Sector Skills Council) が開発
政府から支援を受けた非営利民間組織が担当
職能分野ごとに設立

セクタースキル開発エージェンシー
セクタースキル協議会を支援する政府機関

職能基準 (NOS) の開発から新しい職能資格へ
職能基準のパイロット実施とコンサルテーション
資格授与団体が新しい職能資格を開発

既存のユニットと新ユニットの組み合わせによる新しい職能資格
ユニットの組み合わせレベルで授与団体が職能資格を開発可能

英国での資格開発と授与の仕組み

カリキュラムとしての特徴

資格のプロバイダー

大学が高等教育資格と職能資格の両方のプロバイダーになれる
大学以外の様々な機関が職能資格のプロバイダーになれる

カリキュラムのユニット化

資格授与団体が認証 (award) したカリキュラムの一定の固まり
いくつかのユニットを修了することで職能資格として取得可能に
現段階では異なる授与団体からユニット取って資格にはできない

大学のカリキュラムとの連携

大学自身がユニットを資格授与団体と共同開発して教育・研修
一部の大手大学を除けば、職能資格との互換性に配慮
一部では職能資格に単位を与えて、大学が大学単位との互換性を認知

英国・EUの学位資格と社会人教育資格の互換追求

欧州資格フレームワーク (European Qualification Framework)

学位 (教育) 資格と社会人教育 (職能) 資格との互換性
英国と同様の8つのレベルの資格区分
教育と職能の両方を扱い、互換性を追求
学位資格と職能資格と関係をかえる

各国が職能資格制度を整備する

小学校から大学・大学院までの学歴は各国で対照可能
学歴と職能資格に互換性を持たせていく
(英国のように単位レベルまで互換性を持つるのは少数派)

目標

アカデミックなトレーニング、職業的なトレーニング、自己実現とが同時に実現できる仕組みを
人生のどの段階からでも学習ができ、新しいキャリアパスを開ける社会に
→ 「資格」が通貨のように流通する社会

日本での課題と展望

折衷したアイデアとしての日本型地域資格制度

資格の認証と評価

地域公共人材開発機構が英国の資格授与団体・米国のNASPPAの役割

資格のプロバイダー

大学・大学院が高等教育資格と京都型職能資格の両方のプロバイダーに
両方をとれる修士課程のイメージは米国の事例を参照に
大学以外の様々な機関・組織が京都型職能資格のプロバイダーに

カリキュラムのユニット化と履修証明制度

地域公共人材開発機構と資格プロバイダーが共同してユニットを開発
大学が関与する場合は文科の履修証明制度として単位を付与可能に
履修証明制度とリンクしたユニットの単位を大学が認める
学部・大学院の通学期間を短縮することができる

日本での課題と展望

既存の教育や研修の資源を活用する

ユニット開発の発想

すでに各団体が実施している研修を改善していく
現場のニーズが反映されるような英国型の柔軟な基準作り
履修証明制度を個別のユニットとリンクさせて小資格に
例：ファシリテーター履修証明
環境マイスター履修証明
地域資源と人材能力の可視化のツールとしての地域資格

資格開発のなかで目標の共有過程を

再チャレンジ可能な社会に
協働型の社会に
地域力の高まりと個々人の能力発展をリンク

地域公共人材開発機構のあり方について(補足)

地域公共人材開発機構のあり方についての論点

資格授与機関でもあり、プロバイダーの認証評価機関でもあり、同時に自身もプロバイダーとなるのか？

収益構造をいかなるものとするのか？

「地域公共人材」と 地域公共人材開発機構

(財) 地域公共人材開発機構 (仮称)
設立準備委員会事務局
富野 暉一郎

どのような地域社会が求められているのか

官・民型社会から協働型社会へ

拡張された持続可能性を実現する社会
公益のパラダイムシフト (福祉国家から持続可能性へ)
環境的持続性・経済的持続性・社会的持続性の実現

地域ガバナンスの確立
中央集権から地方政府・地域社会の自律へ
地域社会における主体の形成 (social capital)

マルチパートナーシップ
市民セクター・政府セクター・市場セクターの
複合的・重層的な関係と協働

協働型社会で求められる新たな人材像

基本的にはマルチパートナーシップ社会を担う人材

各セクターの壁を越えて社会における共通の価値を創出し、
社会システム全体の最適化 (拡張された持続可能性) に
向けて社会改革・合意形成を推進する資質を持つ人材

求められる資質 (注)

- ・市民的能力 (市民の常識、社会的関係性)
- ・企画実践力 (課題の発見、分析、解決策の提示)
- ・協働能力 (協働的活動、役割・責任・他者への理解)
- ・プロデュース力 (関係合意形成、資源調達、環境整備)

各セクターの壁を越えて流通する社会全体の共有資源

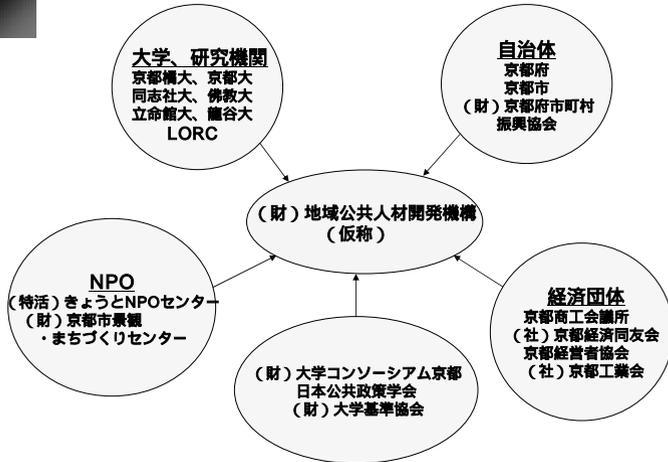
(注) 公共政策フォーラム in 京都における同志社大学・新川達郎氏の講演から

何を变えなくてはならないのか

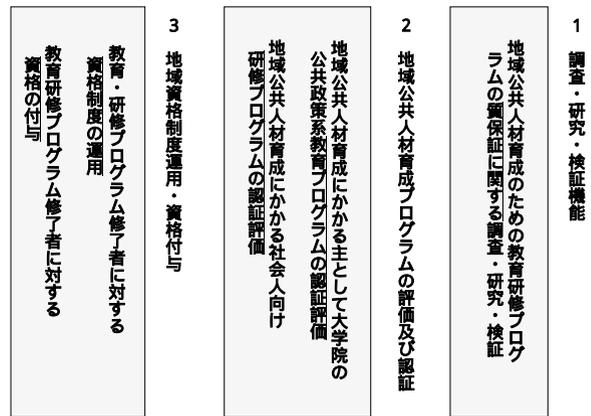
- 1 人材育成システムの改革
 - (1) 公共政策系教育の改革
- 行政偏重からマルチパートナーへ
 - (2) 公共分野の人材研修の改革
閉鎖系から開放系へ、研修機関と大学・大学院との協働
- 2 人材の社会的最適配置の実現
 - (1) 人材のセクター間移動のシステムづくり
 - (2) 教育・研修と資格制度の連動 (当面は地域資格)
- 3 社会的認証という仕組み作り
大学・研修機関の質保証が必要
産官学民が参加する、社会的ニーズに対応可能な認証評価制度

➡ (財) 地域公共人材開発機構 (仮称) の創設へ

(財)地域公共人材開発機構(仮称)の連携機関



(財)地域公共人材開発機構(仮称)の機能



対象とする教育・研修プログラム

1. 地域公共人材育成のための教育プログラム

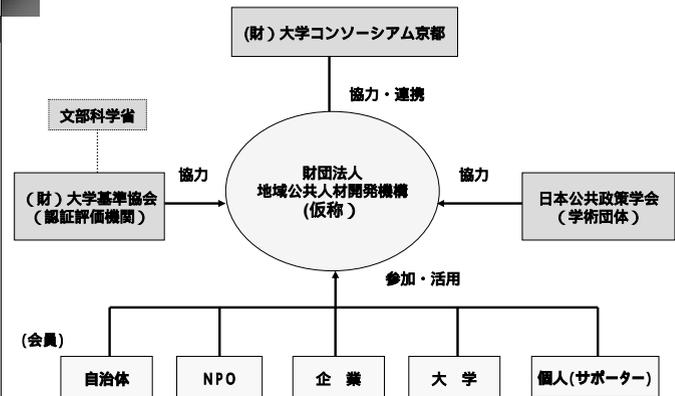
主として公共政策系大学院が提供するプログラム
(公共政策系専門職大学院が提供するプログラム)

2. 地域公共人材育成のための研修プログラム

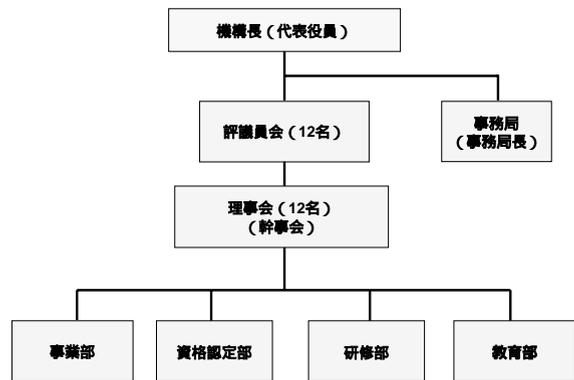
- *自治体・NPO・企業等の研修機関が提供する研修プログラム
- *大学院が提供する研修プログラム(長期・短期の履修単位証明)
- *それらを組み合わせた研修プログラム

(注) 地域社会における公共的活動に関する専門的資質・能力を育成する教育・研修を対象とするため、学部における教育プログラムは直接的な認証評価の対象としない。

(財)地域公共人材開発機構(仮称)の構成



(財)地域公共人材開発機構(仮称)の組織



地域認定資格の制度設計

1. 地域公共人材の地域認定資格について

地域公共人材の教育・研修課程の修了者に対する地域資格認定制度は現在存在しないので、新たな制度設計が求められる。

2. 制度設計の可能性

現状でも自治体における職員採用形態は多様化しつつあり、一定の法的・客観的要件を満たすことができれば制度設計は可能。すでに、法科大学院や公共政策専門職大学院修了者等に対する公務員採用枠の設定が始まっている(*1)。

3. 「京都認定」方式について

京都市内においては、環境分野で京都独自の認定制度が官民連携で動いている(*2)。地域公共人材に関する資格についても、行政と機構の連携による「京都認定」方式導入の可能性がある。

*1 東京都 *2 KES(京都市内の中小企業向けISO14001の簡略版)

地域公共人材にかかる地域資格の設定

1. 大学院修士課程の認証されたプログラム修了者

学士(大学院が授与)と機構が申請を受けて授与する(たとえば)地域公共政策士(政策学分野)の組み合わせ

2. 機構が認証する機関(およびそれらの連合体)が提供する研修プログラムの修了者

地域経営・財政・環境管理ファシリテーションなど特定の公共分野に係る基礎理論から実務からなる科目群(ユニット)を習得した者に機構が授与

3. 地域資格の運営主体

- ・会員及びその連合体からの申請に基づき、機構の研修部の政策委員会が資格の設定とその認証基準を定めて地域資格が設定される。
- ・その資格にかかる研修プログラムの実施主体および資格付与の実務は各研修機関(および連携する大学)が機構の指導のもとで機構名で実施

研修に関する資格認定制度

1. 受講単位証明制度とその活用

- ・受講単位証明制度(certification)は欧米で発達しており、日本でも先の国会で法制化されている。
- ・基本的には一定の学習・研修に対して単位認定証を発行するもので、その積み重ねで、社会的に通用する資格を与える制度との連携が期待される。
- ・欧州では単位証明制度を活用した国家資格や地域認定資格が多数あり、人材の流動化と人材の最適配置に有効な制度となっている。

2. 既存の研修とどこが違うのか

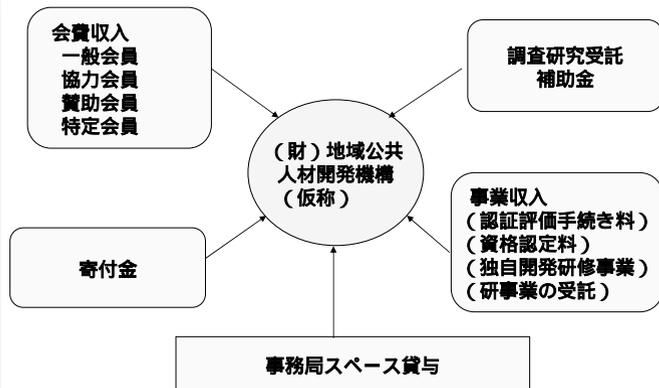
- ・基本的に、単位習得には所定の科目の成績をクリアすることが必要。
- ・また、取得した単位によって昇進や転職が可能となるため研修の動機付けが明確になり研修の有効性が高まる。

3. 地域公共人材育成と受講単位証明制度

- ・地域公共人材の教育研修にはOJTや実務と理論との連携が重要。
- ・これまでバラバラであった各セクターの研修機関の間の連携と、大学と各研修機関の間での研修資源や人材の交流が必要であり、地域公共人材開発機構(仮称)はその連携と運用に重要な役割を果たすことになる。

(財)地域公共人材開発機構(仮称)の財源等

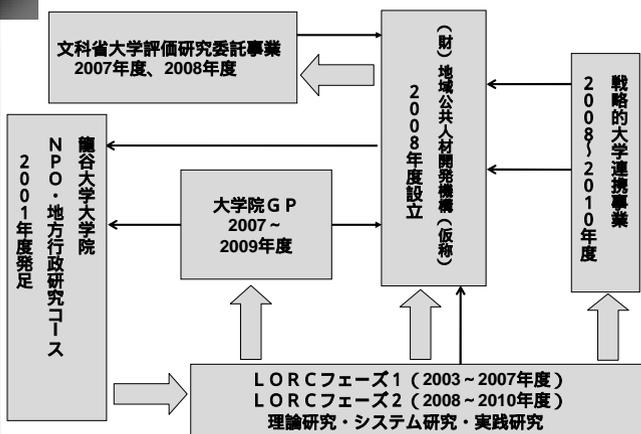
財源と事務局設置基盤の支援



(仮称)地域公共人材開発機構(仮称)の社会的メリット

1. 職員の採用・研修・人事課の選択肢の多様化
2. 各セクターによる人材の育成への主体的関与
3. 会員の職員の教育研修受講における優先権
4. 開かれた教育研修システムにおける多様なセクターとの接触によって新鮮で幅広い研修体験の機会を得る。
5. 大学の教育システムを、就職優先から高度な人材の育成と幅広い人格形成優先に。
6. 地方分権時代の協働型社会を支える人材のセクター間移動により、人材の安定供給と最適配置が可能となる。

各事業の相関模式図



各事業の相関模式図の説明

- 基本コンセプトの策定、事業化支援
- 研修事業の一部試行の成果利用
- 教育プログラム開発・試行とFD
- NPO・地方行政研究コースのプログラム認証
- 公共政策系大学院の認証評価基準案の策定
- 教育プログラムの質保証にかかる教育システム整備
- 研修プログラムの質保証にかかる研修システム整備

ロードマップ (2008年)

	COLPU 地域公共人材 開発機構	戦略的大学連携	LORC、大学院GP、 文科省大学評価研究 委託事業
7月	設立準備委員会発足		
9月		採択決定	LORCフェーズ 採択
10月		連携会議1	環境管理研修
11月		米国認証評価調査	米国認証評価調査
12月	設立準備委員会2	英国資格制度調査 連携会議2	英国資格制度調査 認証評価試行

ロードマップ (2009年)

	COLPU 地域公共人材 開発機構	戦略的大学連携	LORC、大学院GP、 文科省大学評価研究 委託事業
1月	設立登記 パンフレット作成		地域協働トライアル -京都中部(職員研修) 英国資格制度調査
2月			協働型環境政策調査 評価結果送付
3月	COLPU設立総会、国際シンポジウム、LORC研究員総会		

ロードマップ2009年度(4月~3月)

COLPU 地域公共人材開発機構	戦略的大学連携	LORC、大学院GP、 文科省大学評価研究 委託事業
会員登録受付開始	教育連携プログラム研究	教育プログラム研究
パンフレット配布	研修連携情報収集	地域協働トライアル-京都北部 (職員研修)
会員登録開始		環境管理政策研修
専門職大学院認証評価準備		協働型地域経営研究(高島)
教育プログラム基準案策定		持続型社会システム研究 (亀岡)
研修事業一部受託		GP補助事業終了 新教学研究組織の準備

ロードマップ2010年度(4月~3月)

COLPU 地域公共人材開発機構	戦略的大学連携	LORC、大学院GP、 文科省大学評価研究 委託事業
教育プログラム認証 基準案策定	教育連携システム案策定	研修プログラム研究
教育プログラム認証試行	研修連携システム研究	協働型地域経営研究(高島)
教育プログラム認証 基準案確定	第1フェーズ研究報告書 作成	持続型社会システム研究(亀岡)
教育プログラム認証手続き 予備申請受付	補助事業終了 機構に事業移行	新教学研究組織の一部展開
専門職大学院認証評価 機関認定申請		
研修プログラム認証基準 素案策定		
研修4事業一部受託 研修事業の受託		

ロードマップ2011年度(4月~3月)

COLPU
地域公共人材開発機構

戦略的大学連携

LORC、大学院GP、
文科省大学評価研究
委託事業

教育プログラム認証手続き
開始

戦略的大学連携事業
第2フェーズ開始

事業終了

研修プログラム認証試行

新研究教学組織の立ち上げ

研修プログラム認証基準
確定

研修プログラム認証手続き
予備申請受付

専門職大学院認証評価
手続き開始

研修4事業全面展開
研修事業の受託

Thank you !

第5節 国際シンポジウム報告

一般財団法人 地域公共人材開発機構設立記念国際シンポジウム 『「新しい公共」を担う人材の育成と地域資格の活用』

日時：2009年3月7日（土）

場所：龍谷大学大宮学舎清和館 3F ホール

本シンポジウムは、現代社会が求める新たな人材像である「地域公共人材」を育成・活用するしくみの核となる「一般財団法人 地域公共人材開発機構」の設立を記念して開催された。

1. 記念講演（1） 『「地域公共」が求める人材を考える～地方分権、地域活性化と大学の役割～』（吉田 俊幸氏：高崎経済大学長）

急激な社会変化に対応する大学のあり方という視点で、特に公立大学の立場からその地域社会における役割と存在意義について、現場での取り組みを交えてご講演頂いた。高崎経済大学では、1957年の開学当初から、地域密着・地域貢献を大学運営の柱として設定し、地域政策学部や大学院地域政策研究科、日本地域政策学会の設立などを進めてきた。分権型社会への移行が進む中、「公」・「私」に加えて、地域社会に密着した「共」の役割に注目し、その「共」を担う人材、あるいは「公・共・私」を地域社会においてつなぐ人材の育成が重視されている。そのような地域人材には、「専門性」と「広域性」を併せ持ち、地域において企画・実践・コーディネート・マネジメントなどを総合的に担える柔軟性の高さが求められる。そのため、学内講義と合わせて、NPO や地域自治体との協力による地域貢献活動への学生の主体的参画といった、現場の生の情報を肌で感じるカリキュラムを取り入れるなど、地域社会の課題解決に、理論と実践の両面からアプローチできる総合的な能力を持った人材の育成を進めている。

2. 記念講演（2） 『高等教育機関による職能教育～英国における取り組み』（スティーブン・ハリス氏：ニューマン・ユニバーシティ・カレッジ上級講師）

京都で検討されている地域資格フレームワークがそのベースとして参考にしている、英国の資格フレームワークについて、ニューマン・ユニバーシティ・カレッジ（以下、「ニュー

ーマン」と表記)における資格開発の実践例も踏まえてご講演頂いた。英国では、激化する国際競争や国内の公共サービス提供主体の多様化といった社会変革に対応するため、高度な知識・スキルを持つ労働力の育成とそのため的高等教育の推進を国家戦略として設定し予算を配分するとともに、アカデミック資格と職能資格を包含した新たな資格フレームワーク (Qualifications and Curriculum Framework) を開発した。これを受けてニューマンでは、雇用者 (市役所など政府セクターやNPOなどのサード・セクターの組織) との協力体制により、地域社会の人材ニーズに即した資格プログラムの開発・実践を進めている。ニューマンの例に見られるように、英国では、個別の地域や雇用者のニーズに対応するプログラム開発が可能なほど、フレキシブルな資格フレームワークが機能している。

3. 基調講演 (1) 『大学等における履修証明制度とその活用』

(義本 博司氏：文部科学省高等教育局大学振興課長)

少子化による大学全入時代への対応や教育基本法などで提示された大学の社会貢献など、大学教育改革の必要性が議論される中、その対策の一つとして設定された履修証明制度について、事例も交えてご紹介頂いた。体系的な Non-degree コースとして、短期間のプログラム受講により履修証明書を提供するこの制度は、生涯学習や社会人の一時的研修プログラムとしてなど、大学やその他教育・研修機関に新たなサービス提供の機会を提示するものである。現状では、既存の大学学位や単位とのリンクはなく、すぐに英国型の資格フレームワークに適用できるようなシステムにはなっていないものの、今後取り組むべき課題として認識されていた。また、この他にも、社会人の学習意欲を高める政策 (優遇税制など)、厚生労働省など他の省庁との協力体制強化、さらには大学側の社会人受け入れのさらなる努力なども、将来の課題として指摘された。

4. 基調講演 (2) 『京都地域を対象とする資格認証システム』

(白石 克孝：龍谷大学法学部教授／龍谷大学地域人材・公共政策開発システム
オープン・リサーチ・センター長)

新たに設立された「一般財団法人 地域公共人材開発機構」を中心に準備が進められている、京都地域における資格認証システムと資格プログラム開発について、そのフレームワーク作りの参考にした英国と米国のシステムの紹介を通して、現在検討中の仕組みを提示した。英・米に共通するアウトカム重視の教育成果の設定や資格プログラムの認証・質保証システムを採用する一方、これらを日本の履修証明制度にリンクさせることで、日本の大学教育システムや社会構造に合致した、履修ユニット積み上げ型の日本版資格認証・プ

ログラム開発システムの可能性を提言した。

5. パネル・ディスカッション『地域公共人材を対象とする教育・研修システムと地域資格の活用～一般財団法人 地域公共人材開発機構の社会的役割をめぐって～』

パネリスト：大南 正瑛氏（学校法人 立命館名誉役員／一般財団法人 地域公共人材開発機構長）

四方 八洲男氏（京都府市長会会長／綾部市長）

津村 昭夫氏（特定非営利活動法人 KES 環境機構専務理事）

新川 達郎氏（同志社大学大学院総合政策科学研究科長）

コーディネーター：富野 暉一郎（龍谷大学法学部教授／一般財団法人 地域公共人材開発機構専務理事・事務局長）

パネル・ディスカッションは、まずパネリストから現在の地域人材の議論全般に対する意見、二巡目に新たに設立された地域公共人材に求めるもの、についてそれぞれコメントを頂き、その後にコーディネーターがリードする、一般参加者も交えたフリーなディスカッションという形で進められた。

全体を通した議論のポイントは、地域公共人材の資質とその開発に必要な視点と、地域公共人材開発機構が果たすべき役割とそのための課題、の2点に収斂した。前者においては、国際的視野を持ちつつ地域で活躍する「グローバル」な人材の必要性が指摘され、特に、地域のステイクホルダーと協力体制を築き、地域の諸問題の解決のために、地域独自の資源・特徴を活かした内発的な取り組みをリードすることが出来る人材として提起された。また、そのような人材の開発には、個人が公共的マインドや社会的役割を意識することが出来るような教育・研修のシステムが必要であるという意見も出された。

後者の議論では、求められる新たな人材の育成とそのような人材の社会への「構造化」のためには、既存の大学教育の殻をやぶった新しいシステムの構築が必要であるという認識が提起され、そのために、地域公共人材開発機構が社会への「刺激」として機能することが期待された。地域の他のステイクホルダーとの相互協力により、地域社会のニーズを吸い上げつつそれを資格プログラム化すること、そこでは実践研究や実地経験の充実化など、大学教育と地域社会とのインターアクションをより重視した視点が必要であることが議論された。そのような資格開発の視点とともに、そこで育成された人材が地域社会において実際に活躍できる場を提供すること、その具体的な社会像を提示することも、本プロジェクトのプラクティカルリティを高める重要な要素として提起された。

第6節 合同研究会報告

『高等教育機関における職能教育 ―英国における取り組み―』 (スティーブン・ハリス氏：ニューマン・ユニバーシティ・カレッジ上級講師)

日時：2009年3月8日

場所：龍谷大学深草学舎 21号館 403号室

1. 要旨

前日のシンポジウムにおいてご講演いただいたスティーブン・ハリス氏に、英国における高等教育機関における職能教育プログラムについて、開発の仕組みを中心にお話いただいた。同プログラムは、アカデミック資格と職能資格を包含した新たな資格フレームワークにもとづいたものである。今回は、特に、パートナーシップの考え方、英国における職能教育プログラム承認のプロセス、教育カリキュラムの開発、雇用者のニーズの明確化、教育プログラムの評価、などに関して、主に各取り組みを実施するにあたっての基本的な考え方、留意事項などを中心に、ハリス氏が実際にプログラム開発に関わられた実例をもとにしながらご講演いただいた。

英国の職能教育プログラムは、8つのレベル（レベル6が学士、7が修士、8が博士に相当）に分かれ、受講したプログラム数により、Award、Certificate、Diplomaの3つの資格が与えられるものであり、各大学が企業や自治体と連携しながらプログラムを開発し、大学内部の承認機関が承認し、職能資格を外部の認証機関が認証するというものである。

パートナーシップの考え方については、様々な立場の異なる個人、組織、グループ等が参加、連携することから、調和・バランス、各主体の境界線上に立ってリーダーシップを発揮する存在が重要であることなどが述べられた。

また、大学における教育プログラム承認のプロセスにおいては、大学の戦略との一致、公的資金の獲得、学習環境の整備、学生の獲得手法と見込み、大学と雇用機関とのパートナーシップに配慮しながら作業を進めていること、さらに、新規プログラムの開発段階においては、企業・自治体等のニーズをつかむこと、対象の特定、現場経験者・外部専門家の巻き込み、対象となる企業・自治体等と連携しながら開発を進めることが重要であることなどが述べられた。

最後に、ハリス氏が作成された京都での資格プログラムに対する提案も紹介され、その後は質疑応答に移った。

2. 主な質疑応答（要約）

- ユニットひとつの時間はどのくらいか。
⇒ それぞれによって時間は異なるが、1単位で10時間（自習時間も含む）が標準。
- 資格のレベル設定は共通なのか。
⇒ それぞれの大学でレベルを設定している。
- 専門職能団体と大学とは違うのか。
⇒ 違う団体である。
- カリキュラムは単独の企業を対象としたものなのか。
⇒ 単独の場合もあるし、複数の企業の場合もある。2つの自治体を対象にしたコースもある。その場合はその自治体職員のみが学生になる。お互い学ぶものが多く、よいコースとなった。また、カリキュラム作成について、企業、自治体側からも依頼が来ることがある。これは通常の職員研修ではない。どのレベルにあうか設定する。
- 大学、組織等によって全く異なる教育ができるのか。
⇒ そうである
⇒ レベル4以上になると評価が非常に重要になる。評価は論文だけではなく、事業計画書などになる場合もある。
- 教育内容によっては、大学側で対応できない場合があると思うのだが。
⇒ 難しい場合もある。公務員関係、サードセクターについては、理想的にはその経験がある人が必要である。講師を短期的に企業側に送り込み、理解させることもある。ゲストスピーカーを呼んでくる場合もあるし、実務家、専門家に講師に来てもらうこともある。また、学生も毎日キャンパスに来るとは限らない。バーチャルな教材を重視している。
- モジュールを作ることはマーケティングになると思う。学生に来てもらうときに金銭的なサポートはあるのか。
⇒ 政府機関の生涯学習戦略にリンクしていると、そこからコースを設置する際に半額分の財政的支援が得られる。企業からの依頼でモジュールを作成する場合は、企業側の負担になる。
- イギリスの公務員教育は伝統的にリベラルアーツで行われてきた。その傾向は変わ

ってきているようだが、どうなのか。

⇒ リベラルアーツも専門教育も、どちらも必要であると思われる。いろいろな理由から大学で学ぶことができなかつた人も多く、そうした人に教育の機会も提供する必要がある、リベラルアーツも重要である。

・ イギリス政府では中間管理職以上では民間企業経験が重視されているようだが、自治体レベルではどうか。セクター間の移動は多いのか。

⇒ 移動はあるが数は少ない。公的部門のほうが給料は低い。しかし、中年以降ではあえて転職する人も多い。

・ 京都では新しい取り組みを始めようとしている。イギリスでは職のステップアップのために使われているような気がする。京都ではセクターを超えた資格を考えている。どのように見えるか。

⇒ 幅広い部門をカバーするユニバーシティアワードと、特定の部門に特化したプロフェッショナルアワードがある。2つ3つの部門を跨ぐ資格もある。第1歩目は、幅広い部門に共通する視点から資格を考えることが重要なのでは。

⇒ イギリスでは公的機関がそれぞれ研修プログラムの必要性を考えていたが、それに限界が生じ、大学と相談しながら専門的なプログラムを作っていくことに至ったというプロセスがある。

・ アメリカでは、政府のお金で大学院生が自治体でインターンシップを行い、終了後、希望すれば就職できるシステムがあった。英国ではそのようなシステムはあるのか。

⇒ 私の知る限り、英国ではない。

・ 現在日本の大学では、社会人と若い世代を混合して教育する機会が多い。イギリスではどうなのか。

⇒ 確かに難しい問題。若い人には周りの世界を知ってもらう上で、そうした人たちと一緒に勉強する必要があるが、現場経験やレベルなどを考えると、分けて教育したほうがいいのでは思う。

第7節 ポスターセッション報告

「大学教育改革プログラム合同フォーラム」

主催：文部科学省

日時：2009年1月12日（祝）11：00～16：00

会場：パシフィコ横浜

参考 URL：<http://www.bunkyo1.org/2009/schedule.html>

参加者：

石田 徹（龍谷大学法学部教授）

村上 佳世（リサーチ・アシスタント）

田村 瞳（教学部）

1. 概要

文部科学省が国公私を通じた大学教育改革のための支援事業を一堂に集めた合同フォーラムにおけるポスターセッションに、「戦略的大学連携支援事業」『地域公共人材のための京都府内における教育・研修プログラムと地域資格認定制度の開発』の取り組み代表として参加した。本事業は3つの区分のうちの教育研究高度化型であり、同区分の他のブースにおいても人材育成と地域社会への貢献を兼ね合わせた事業が多く本事業と分野は違うものの、同じような取組を目指しているところが多く見受けられた。

本ポスターセッションでは、「地域資格認定制度」に関して多くの方から関心を集め、とりわけ本事業の取組の、大学機関以外のセクターを超えた連携協力体制が整っていること、「地域資格認定制度」という人材育成の出口とリンクした取り組みを行っている、ことが参加者から高く評価されたと思われる。

人材育成の出口をどうするか、資格付与までは考えているがそのスキームをどのように構築するか等に関して、「本事業の資格付与スキームは非常に参考になった」という意見や、「地域資格の「地域」とはどこを指し、地域を学ぶ（知る）」ことが「地域資格の理論を構成する（地域資格そのものの中身）うえで大切ではないのか」という意見もいただいた。

当事業で地域にこだわるのは、現場のニーズへの具体的な対応に配慮しているためであるが、一方で、地域（京都府内）のみに閉じたものではなく、まず域内で十分に通用する基礎を作った上で、全国展開へと広げていければという展望を持っていること等を議論した。

