

## 第6回 国・行政のあり方に関する懇談会

Theme

# 行政の現場

2014.3.11  
18:00-20:30

# Graphic #6 Recording

本データは懇談会における議論の可視化を目的として、富田 誠（東海大学専任講師）の指導のもと、早稲田大学大学院ジャーナリズムコースの学生と東海大学デザイン学課程の学生が制作しました。

制作

富田 誠（東海大学教養学部専任講師）  
小澤拓哉，川崎敬仁，小坂晶，小山拓也，永井結子（東海大学 芸術学科 デザイン学課程）  
加川直央，角野雅美，宮本裕人（早稲田大学院 ジャーナリズムコース）



樋渡市長

## 樋渡市長 ビデオメッセージ

事例 官民が組んだ図書館の事例

組むことで付加価値をあげることが重要

行政の業務を分担化して効率化

事例 職業訓練  
横と縦に組むことでよくなるのでは？  
国、都道府県、民間で異なる職業訓練の形態

事例 ハローワーク  
職業困難者の行政によるセーフティネット  
若手は転職希望比率高い  
転職先を選ぶ理由で最も大事なものは仕事内容

日本の労働生産性は先進国の中でも大変低い  
⇒「組む」ことで生産性をあげられるのでは

労働のマッチングが重要  
⇒職業訓練などを通してミスマッチをなくす



藤城次長



## 大久保幸夫さん

リクルートワークス研究所

40代のミドル世代はイキイキ仕事をしていない

例えば 20,30代は転職可能だが40代は難しい

データ 40代は新しい挑戦をする意識が低い

原因 ポスト不足

## ミドル世代の転職の特徴

大企業→中小企業

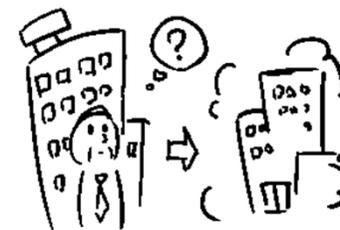
業種間転職

専門コンサルタントによるスキルの数値化と  
ミスマッチの調整が必要

地域間転職

中央と地方の企業間を繋ぐ役割が不足

年齢差別をしないことが  
重要な雇用対策法





牛窪さん

### 40代(団塊ジュニア)の特徴

残業が多い  
直属の部下が少ない  
イクメンが求められる  
給料があがらない  
いきなりリストラ時代に

リスクが高くモチベーション低い

### 40代(団塊ジュニア)の問題点

マネージャーが育たない  
スキル不足による教育の不備  
ミスマッチをなくすには?  
地域・企業間の繋がりが必要

事例 企業合同の新入社員研修  
横の繋がりが生まれる

ギモン 40代はどうすればいいのか?



大久保さん

50代と40代はやっている仕事が違う

40代はプレイングマネージャー・多忙

40代は縦と横の繋がりが不足してしまう



安田さん

転職のネックの原因:情報の非対称性

事例 採用側は、転職希望者の能力を低く見積もる  
(生産性が高い人は転職を望まないという予断)

人事交流を活用してみてもは?  
⇒予断抜きにスキルを評価できる

情報の非対称性緩和の例

最近では新卒でインターン経由の採用が増加

昇進が動機になっているのなら  
課長ポストを細かくわけてみては?

ポスト細分化の例

アルバイトの役職は細かくわかれており、  
時給の差もほとんどない(マクドナルド)



大久保さん

提案

試用雇用が必要では

元の環境にも戻れる仕組みも

昇進のモチベーションから

別のモチベーションに移行すべき



横田さん

個人の側で汎用的なスキルをつける意識を持つこと

事例 主婦のインターン受け入れ

メールもできるしオフィスも使える



大屋さん

バブル期の人材はアンバランス

都心に良い人材が集中

地方の転職は人口と活力を地域に戻せるのでは？



林さん

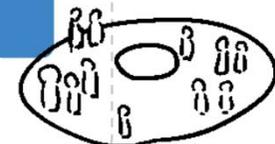
複数拠点で働くという考え方は？

自分のスキルや強みを考えると悩んでしまう

1つの統一された個人ではなく、  
分かれた個人をもつという考え方

自分のスキルよりドーナッツ

真ん中で働くのではなく、  
その周りで働く方法も



ご欠席されたメンバーからのご意見をスライドにてご紹介

諏訪さん

職業紹介、職業訓練、産業振興部局の  
連携が必要ではないか

小林さん

教育と労働市場がミスマッチしている

企業が学校に開講しては？



稲田大臣

民間と国の連携が大事

ギモン 再チャレンジを支援する政策が機能していないのでは？



大久保さん

ドーナツは両方が重なりあう必要  
責任の細分化はドーナツを阻害する

ミドルの問題はシニアの問題へ

雇われるというスタンスからの脱却も必要



田中さん

汎用的スキルのある人をどう身につけるのか

大学だけでなく色々な場所が  
汎用的スキルを与える

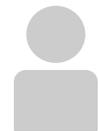
働く側のマインドセットを変えていく

何をテーマに働くか

厚生労働省のハローワークの取り組み

オンラインで提供開始へ

自治体・民間企業と共有していく



宮野さん



陰山さん

インテリジェンスが運営する国家・日本

行き詰まると海外に目を向け、  
海外文化を取り入れる

IT化で「繋がる」「組む」ことの限界

事例 ルクセンブルクは小国だが生産性高い  
⇒小学校3年生から英語必修

情報・モノを金融に置き換えて流動化を考える

国境の壁を乗り越える必要があるのでは



大久保さん

大学で教える機会を作るべき

大学教員ではなく、リーダーシップを  
教えられる人が教えるべきでは

大学と産業の両方の実情を知る人材が必要

Twitterから

産業政策と雇用政策を一体的に実現するには、役  
割分担の見直しが必要では？



藤城次長

ギモン

「組む」と「分担管理」はトレードオフでは？  
「組む」を徹底する時、責任分担をどう考える？

事例 ロフトワーク社内は組むことで  
仕事ができている。

いい形で組むには、  
いいプロジェクトマネジメントが必要

プロジェクトマネージャーとは  
プロジェクトが成功するためにコミットする人

「なにができるか」は、柔軟な発想で

プロジェクトマネージャーの必要性

全体を超える目的意識。全体の責任意識を持つ人



林さん



藤城次長



牛窪さん

男女ともに時代に合ったキャリアプラン形成を  
考えるべきでは？

男性は終身雇用を前提としないキャリアプラン  
女性は結婚出産を前提としたキャリアプラン

女性が働き続けることで  
男性のキャリア設計も柔軟になるのでは？

女性が働くことは、男性のキャリアに対する  
心理的負担を軽減することも



大久保さん

共働きは私的セーフティネットにもなる



## 丸山涼子さん

元大阪府寝屋川市立和光小学校校長

### 外部人材との連携が学校の課題解決になる

#### 現状

荒廃から脱却できず苦しむ学校  
不登校、喧嘩、低学力  
⇒自尊心が低い子どもたち

#### 事例

スクールソーシャルワーカーとのコラボ

### スクールソーシャルワーカー

先生たちの仕事を楽にする  
学校と外部を「繋ぐ」人材

改善のキモは「意識改革」

### 最終目標は「学力向上」

#### 職員の理解を得るために

職員の啓発  
関連機関巡り  
基礎研修の実施  
ケース会議の定例開催  
コーディネーター育成

### ケース会議の取り組みとは

個別の課題背景を把握・対策検討(年35回程度)  
⇒職員のスキルが向上

### コーディネーターの仕事

学校は組織で動いている  
⇒トップが代わっても持続可能な取り組みに

### スクールソーシャルワーカーの成果

#### 教職員の意識改革

子どもの見方が変わる

事例 「気になる子どものケース会議」

学校の組織改革、チーム対応の学校体勢  
問題の本質を多面的に捉えられる知識  
1人で抱え込まない体制

### 解決の主体は学校

外部人材を効果的に活用しながら学校が力をつける  
「ひとりひとりが、たからもの」という理念



**陰山 英男さん**  
大阪府教育委員長

学力低下の本質は生命力の低下

問題

子どもたちの家庭・地域が崩壊している

睡眠時間が少ない子どもほど学力が低い  
寝る時間が1時間遅れるごとに学力が低下  
色々なものを食べさせると成績が上がる  
色々なものを食べる子どもは体力もある

きちんとした生活習慣があれば  
子供の能力は伸びるのでは？



事例 生活基盤の改善@飯塚市  
⇒半年間で劇的な学力向上が起きた  
学校教育をコーディネートする人材が必要

教育は教師だけでなくチームで行うべきでは

日本全体の教育意識改革が必要



田中さん

すべてを学校の責任にさせることは無理

福祉や地域社会など、一緒に問題を解決していくのがよいのでは



文科省  
吉本さん

校長先生がソーシャルワーカーとどう向き合うかが重要である

スクールカウンセラーの時も重要



安田さん

質問

和光小学校の取り組みが他の学校に伝播していったことはある？



牛窪さん

産業カウンセラーの場合  
相談内容を一部報告する相手は企業だが、  
学校の場合は家庭？そのつなぎ役は？

コーディネーターがメインに活動  
スクールソーシャルワーカーは黒子に

スクールソーシャルワーカーは  
先生のスキルをあげる役割も

スクールソーシャルワーカーの人材は少ない



丸山さん

回答

スクールソーシャルワーク研修や、  
コーディネーター育成研修を実施し、  
ケース会議の実際を市内各校に広げている



大屋さん

教員の仕事はどこに焦点なの？

特定の子供に対処すると時間を要する。  
多数の中間層の対応をどうするか？



丸山さん

あの先生なら対応できる、という組織ではダメ。

担任外の困り事担当、コーディネーター  
などを学校内で育成。

持続的な組織づくりが必要



藤城次長

質問

スクールソーシャルワーカーにかかる共通理解はできているのか？



丸山さん

回答

研修で共通理解をつくっていく以外の方法はないのではないか



林さん

こうした問題は子供だけでなく、大人にも当てはまるのでは？

企業も同じ、会社内の”困った社員”は、  
実は”困ってる社員”なのでは

学校だけでなく会社など多様な組織に  
スクールソーシャルワーカーの仕組み  
を入れてみては？



中村 卓さん  
草加市副市長

### 草加市の事例

スクールソーシャルワーカーは  
草加に1名、児童は2万人

スーパー校長先生が必要になるが  
いない場所はどうするか



稲田大臣

スクールソーシャルワーカーは兼業？

様々な勤務形態がある



中村 卓さん

貧困層の子供達こそ学力を伸ばす必要  
性がある

学びから目を背けない生活基盤を構築し、  
子どもが抱える課題を共有



藤城次長

現在のスクールソーシャルワーカーは  
職業として成り立っていない仕事である  
可能性も



丸山さん

スクールソーシャルワーカーに  
予算を割いて欲しい

社会的認知度向上の必要性も



林さん

プロジェクトマネジメントを経験した人が、  
福祉行政に携わりたい人材が増えている  
のでは？



森田さん

### 教育機関のなかでリーダーを どう育てていくのか

マネジメントやコーディネーションの観点から思考する必要性がある。



大屋さん

イギリスの事例。研究者が社会にでるという前提で、汎用的スキルをトレーニングする運動が起きた。

### 進路が多様化し、博士号を取って社 会に出る人が増えた

名古屋大学での事例。上記の事例をもとにWSやシンポジウムを開催中

英国の成果を日本の状況に合わせて  
輸入できないか



陰山さん

### 教育学の見直しが必要なのでは？

教育学における現場とアカデミズムの乖離は問題  
⇒実学として教育学を再構成する必要



文科省  
吉本さん

### 教育学は エビデンスを中心とした議論が必要。



安田さん

学力と食事や生活などの相関関係のデータは  
家庭環境に起因している場合も考えられる  
因果関係の変数が異なる

子供の食事のメニューが多様であったり  
早く寝ることが学力を向上させるという  
ことが言えるわけではない



牛窪さん

親が教育・子育て情報を「知らない」ことが問題

教育に関する  
情報開示の場が必要では？



田中さん

目的と手段を誤ってはいけない

制度化・予算化し、コーディネーターを配置することだけに満足はしてはいけない

現場の問題を、現場の人が自分で定義して自分で解決策を決める余裕が必要



中村さん

地方自治体は縦割りになりがち

教育の分野

現状 幼稚園、小学校、中学校の教育がバラバラ

事例 0歳から15歳まで一貫したプログラム検討

健康づくり

事例 予防介護、市民スポーツ、食育など様々に取り組んでいる団体をチームで取り組む

組んで付加価値を高めていく方法が有効