

# 本邦大学における「第三の機能」の制度化(1)

小池源吾

(2002年9月30日受理)

Institutionalization of “the third function” in Japanese universities (1)

Gengo Koike

Since the latter half of 1980s, many universities have set up the centers for lifelong learning.

Those centers have worked as the special agencies for university extension.

This paper aims to inquire how university extension has been accepted, and how it is institutionalized as the third function of the university through examining administrative system of those centers.

Findings are as follows.

- (1) The administrative forms of university extension centres are classified into six types.
- (2) There is a great difference between national universities and private universities on administrative forms of centers.
- (3) Generally, the centers for lifelong learning are not placed in the core, but on the margins of the universities.
- (4) In the light of autonomy, the centers for lifelong learning are ranked lower than colleges on the same campus.
- (5) Considering from remarks of A. Levine and J. Carey, present condition of university extension is at early stage of its historical development.

Key words: university extension, center for lifelong learning, institutionalization

キーワード：大学開放，生涯学習系センター，制度化

## はじめに

1990年、中央教育審議会は、生涯学習の総合的な振興をはかるための基盤整備について答申をおこない、都道府県には「生涯学習推進センター」を、大学・短大等においては「生涯学習センター」を設置するよう提言した。早くには早稲田大学、国立では東北大学、香川大学、金沢大学等では、すでにその種のセンターは存在したが、この答申が、90年代以降、生涯学習系センター<sup>1)</sup>の新設を加速させたことは間違いない。

もっぱら大学開放事業を所掌する組織であってみれば、生涯学習系センターを設置したということ自体が当該大学の大学開放に対する意欲の表明とみなしてよいだろう。しかし、さらに踏みこんで考えると、それ

らセンターの学内における位置づけ方如何でもって、当該大学における大学開放の受容、さらには「第三の機能」としての定着のほどを推し量ることが可能となるはずだ。そうした視点から、本稿では、「生涯学習系センターの実態に関する調査」<sup>2)</sup>によって得られたデータをもとに、生涯学習系センターの管理運営形態について考察することを意図している。

## 1. 生涯学習系センターの管理運営形態の分析

一つの組織体として生涯学習系センターをみた場合、専任か兼任かは別にしてセンター長をおき、センターの運営に関する必要事項を審議する組織として「セン

ター運営委員会」(「運営会議」と呼称する場合もある。)を設置するのが一般的である。しかし、調査で得られたデータの示すところによると、それらのセンターを大学組織のなかでどう位置づけるかという点では、大学によって大きな違いがみられる。

ちなみに調査では、「生涯学習系センターの予算および人事権等、管理運営の基本方針を決定する組織」の正式名称を答えてもらった。つまり、センターを所管する上部組織をつきとめようというわけである。その際、大学組織のコアかマージンかという視点と、もうひとつには、学内ヒエラルヒーという2つの軸を設定し、それら水平軸と垂直軸の交差するところをつきとめれば、それが、センターの学内における位置を示すことになる。

(1) 特定学部・全学委員会による管理運営

多様な管理運営形態のうちもっともわかりやすいのは、生涯学習系センターが既存の学部の附属施設として設置されている例であろう。こうした場合、生涯学習系センターにかかわる予算および人事は、同センターが所属するところの当該学部が所掌する。かつてケアリー (Carey, James) が「学部支配 (departmental domination)」と呼んだ形態が、これにあたる<sup>3)</sup>。

学部附属という管理運営形態をとった場合、生涯学習系センターの基本的な事項の決定は、特定学部の教授会にゆだねられる。したがって、センターは、学部の支配下に置かれる格好になるが、見方を変えるとそれは、センターが当該学部を庇護されることを含意している。この利点は、親組織である学部が、学内で強力な力を持っている場合、一層顕著なものとなる。とはいえ、そもそも大学開放事業は、学内に蓄積された知的、人的、物的資源の総体でもって学外のニーズに応えようとするものであり、学内の資源と学外のニーズを仲介し、あるいは両者を適合させる役割を担うのが生涯学習系センターであったはずである。とすれば、特定学部の附属施設として管理運営されることは、当該学部の意向によって多かれすくなかれ規定され、結果的にセンターの活動が矮小化されるおそれなしとしない。さらに、他学部の教師たちからすれば、大学開放を特定学部の事業と同一視するなど、誤解をもたらす原因にもなりかねない。挙げ句の果てには、全学からの支持や協力を取り付けるのが困難になるといった事態も懸念される。こうした理由から、センターに付託された本来の役割を担うという面では、この管理運営形態は致命的な限界を有している。ここから、たとえ当初は学部附属として設置されたとしても、生涯学習系センターは特定学部による支配 (または庇護) の

状態を可及的早急に脱し、独立を志向することが要請されてくるわけである。

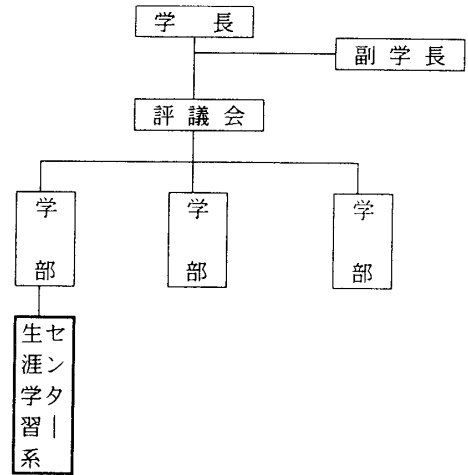


図1. 特定学部による管理運営 (タイプ1)

おそらく、管理運営形態の第二のタイプは、そうした課題に対処するためのひとつの方途として案出されたものにちがいない。すなわち、全学的な委員会の下に生涯学習系センターを置き、学内共同教育研究施設として管理運営しようとする試みである。無論、全学的な委員会といっても、その内実をみるとさまざまである。部局の長でもって構成される「部局長会議」や、あるいは「全学運営委員会」が生涯学習系センターにかかわる基本的な事柄を所掌する例があるかと思えば、教務関係の事項を全学的に協議するために設けられた「教育委員会」が生涯学習系センターを所掌する例もみられた。

こうした管理運営形態をとった場合にも、学内ヒエラルヒーにおける位置づけという面で依然問題が残る。すなわち、いずれにせよそれら委員会は、最高にして中枢的な審議機関であるところの評議会の下部組織にすぎないという事実を看過すべきでない。そのような委員会の管理下にセンターは置かれるわけであるから、それを既存の学部と同格とみなすには無理であろうというものである。

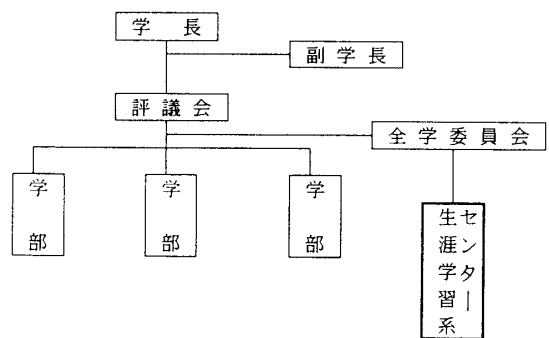


図2. 全学委員会による管理運営 (タイプ2)

つまり、**学長** - **評議会** - **学部** でもって構成される大学機構のコアに生涯学習系センターを組みこもうとすると、さしあたっては、学部付属のセンターとして既存学部の下位に位置づけるか、さもなくば全学的な委員会の管理下におくかの方法が思い浮かぶ。前者の方法を採用した場合、既存学部の付属センターとして設置されるわけであるから、センターは、いうまでもなく既存学部よりも低い地位に甘んじなければならない。他方、後者の方法を選択した場合にも、言うならば中二階に位置する委員会の管理下におかれるわけであるから、センターの位置づけは、依然、既存学部には及ばないことになる。

### (2) 学内共同教育研究施設としての管理運営

生涯学習系センターの管理運営形態としては、学内共同教育研究施設として位置づける方法もある。この管理運営形態をとった場合にも、センター長、専任および兼任の教員などで構成される「運営委員会」がセンターの運営にかかわる具体的事柄を審議する点は変わらない。特徴は、このセンターを大学の執行機関、つまり学長、時には副学長が直接管理する方式に見出されるだろう。

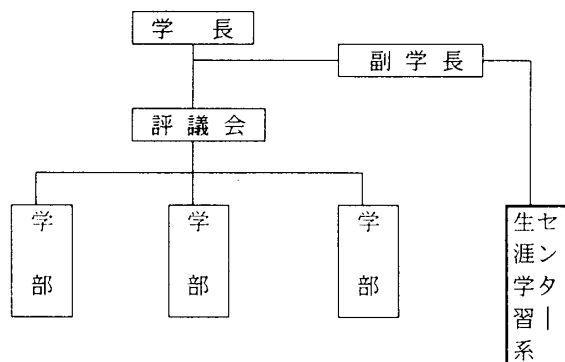


図3. 学内共同教育研究施設としての管理運営(タイプ3)

当然のことながら、センターの運営には執行部の意向が良くも悪くもストレートに反映されることになる。だが、難点は、**評議会** - **学部** のコアから外れたラインにセンターが位置づけられることにある。センター長が評議会の正式なメンバーとして認められていない場合など、センターは、大学機構全体の中で孤立、もしくは傍系の憂き目を味わう羽目になる。コアとの関係が疎遠なため、センターおよび大学開放への理解は思うに任せず、事業を企画する際にも教授団からの協力を取り付けにくいという問題もしばしば生まれてくる。

そのため、大学によっては学部ごとに定数を決め、1名ないし数名を、センター長の推薦に基づき、学長

が「協力員」に指名するなどの工夫もみられた。言うまでもなくこの協力員制度には、学部教員のセンターに対する理解を促し、事業への協力を促進しようとする期待が込められている。

センターをマージンに位置づけたことによるデメリットをさらに積極的に克服しようとする方策には、次の図4に示したような管理運営形態がある。

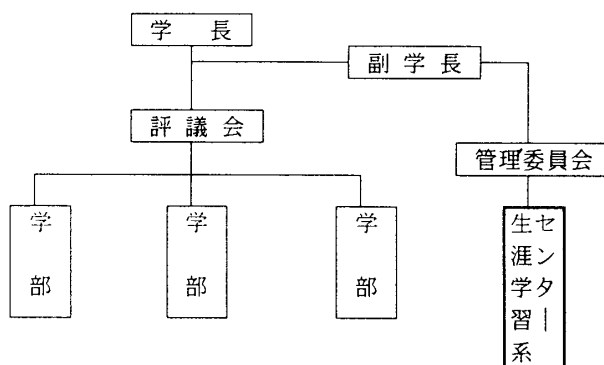


図4. 学内共同教育研究施設としての管理運営(タイプ4)

この管理運営形態は、執行機関とセンターとの間に「管理委員会」を設け、センターに関する基本的事項を審議する機能を担わせるところに特徴がある。注目すべきは、管理委員会を構成するメンバーの顔ぶれである。島根大学の「生涯学習教育研究センター管理委員会規則」は、(1)センター長、(2)各学部選出による評議員、各1名、(3)センターの教授、でもって管理委員会を組織すると定めている。別の大学の場合、管理委員会は、副学長、付属図書館長、教員養成課程長、教養学科長、夜間学部主事、付属学校部長、センター長、センター専任教官、事務局長でもって構成される。

部局長を全員管理委員会のメンバーに含めた事例は、まだある。たとえば琉球大学の場合の規定は、管理委員会を次の各号に掲げる委員をもって組織すると述べ、(1)副学長、(2)各学部長、(3)人間文化研究課長、(4)付属図書館長、(5)事務局長、(6)センター長、(7)保健管理センター所長、(8)情報処理センター長、(9)各学部から選出された教授、各1名、(10)人間文化研究科から選出された教授、1名、と明記している。大学のコアを構成する各部署の代表者でもってセンターの基本的事項を審議するよう配慮されていることがわかる。

いずれにしても、管理委員会を設けることによって、生涯学習系センターは、上部と下部の2層で大学コアとの関係を保持することが可能になる。すなわち管理委員会に、各学部選出の評議員が加わり、そして運営委員会には、各学部から選出された教官が各2名参加することによって、センターと大学コアとの紐帯は強

化される。図5の琉球大学の場合になると、執行部、および部局長が連座して、センターと大学コアとの関係は一層強固なものとなる。大学機構全体からすると、マージンに位置づけられたセンターであるがゆえに、それが意味するところはきわめて大きい。

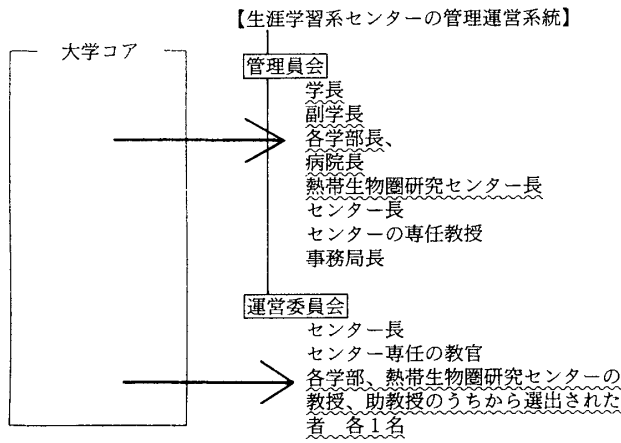


図5. 琉球大学における生涯学習系センターの管理運営機構

それでもオートノミーの確立という観点からすれば、この種の管理運営形態ははまだ過渡的な状態にあると言わねばならない。

オートノミーを確立する方途のひとつとして興味深いのは、学内の共同教育研究施設群が一体となって、審議機能を確保しようとする動向である。当然のことながら、そこには生涯学習系センターも包摂されることになる。つまり、生涯学習系センターについていえば、ここに、学内のセンター群を包括的に所掌する「共同管理委員会」を上部組織にもつ管理運営形態が出現する。

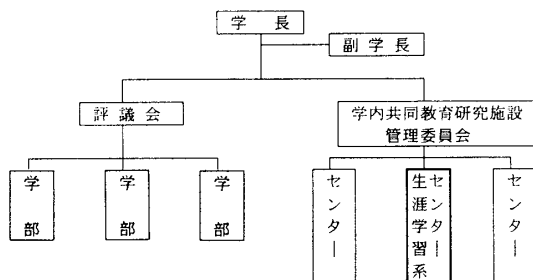


図6. 学内共同教育研究施設としての管理運営(タイプ5)

このタイプ5の管理運営形態は、大分大学、静岡大学、茨城大学などでみられる。大分大学の場合、学内共同教育研究施設等管理委員会は、地域共同研究センター、生涯学習教育研究センター、機器分析センター、保健管理センター、情報処理センター、福祉科学研究

センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーの7センターについて、それらの管理運営にかかわる基本方針、その他重要な事項を審議することになっている。こうした基本的な機能は、茨城大学における学内共同教育研究施設管理委員会でもかわらない。ただ、茨城大学では、生涯学習教育研究センター、総合情報処理センター、保健管理センター、五浦美術文化研究所、地域総合研究所、大学教育研究開発センターの、4センターと2研究所を傘下におさめている点に、それぞれの大学の個性がうかがわれる。さらに大分大学学内共同教育研究施設等管理委員会規程によると、第3条で組織について規定している。それによれば、同委員会は、①学長、②各副学長、③学長特別補佐、④各学部長(各研究科長)、⑤附属図書館長、⑥事務局長、⑦各センター長、所長及び施設長でもって構成される。生涯学習教育研究センターの円滑な運営を図るために設けられた運営委員会の組織とあわせて図示すると、次のようになる。

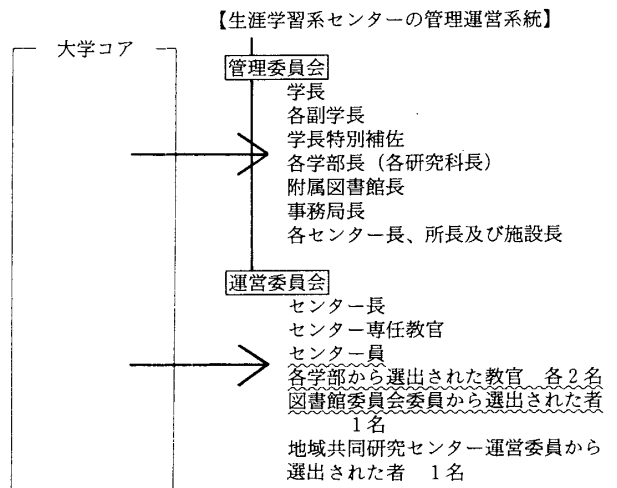


図7. 大分大学における生涯学習系センターの管理運営機構

すでに明らかなように、この管理運営形態をとったときの管理委員会は、学内の主要な部局および部門の長でもって構成される。これに、下部組織であるところの運営委員会の顔ぶれを考えあわせると、評議会 - 学部 に匹敵するカウンターパートが形成されたことを読みとることができるだろう。つまり、マージナルな位置づけを余儀なくされてきたセンター群がエンパワメントを図ろうとすれば、結集するしかない。そうして、従来のコアとは異なるもうひとつの極を創りだすことによって、生涯学習系センターは、みずからをマージナルな位置から解放せしめた。

だが同時に、それは、大学コアとの分離を一層助長することでもある。学内の教授団からの支持、協力的な

くしては、センターの事業は成立しない。まさにこの点で、大分大学の事例は注目してよい。管理委員会のメンバーについては前述した。興味深いのは、運営委員会である。各学部から選出された教官、図書館委員会からの代表を加えたのみならず、センター員制度なるものを新たに設けているからである。ちなみに生涯学習教育研究センター規則によると、第7条がセンター員について次のように規定している。

- 第7条 センター員は、センター長に協力して、センターの業務を支援する。
2. センター員は、本学教官のうちから、学部長の推薦に基づき、学長が任命する。
  3. センター員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、センター員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の在任期間とする。

### (3) 学校法人理事会による管理運営

ところで、これから考察しようとしている管理運営形態は、これまでのものとはいじむしく異なる。すでにみたように、これまでの5タイプでは、生涯学習系センターの設備、財政面の基本は、特定の学部や全学的委員会、あるいは副学長とか管理委員会によって決定されていた。たしかに水平軸でセンターの位置づけをみるとコアかマージンかのちがいはあったにせよ、いずれの管理運営形態をとった場合にも、生涯学習系センターは、大学内の組織によって管理運営されていたことになる。ところが、調査で、生涯学習系センターの管理運営に関する基本方針を決定する組織を質問してみると、回答欄に理事会、常務会、学校法人、常任理事会、理事長、事務局（総務部、財務部）、事務部、経営本部、総合企画部、法人部、法人本部、法人事務局などと記載したグループがいた。文言こそさまざまであるが、一様に、私立大学の設置者であり、したがっ

てみずから設置した大学の経営に対して最高の意志決定を行う上位組織、つまり学校法人を指していることは自明である。これを図示すると、図8のようになる。

この形態の基本的性格を直截明快に表明した事例を挙げるとすれば、武蔵野女子学院のエクステンション規程が特筆されるだろう。同規定は、その第7条で、「センターの基本方針は学内理事者が決定し、センター長は事業結果について学内理事者会に報告する」と明示しているからである。ついでながらセンターの人事権についてみると、センターの職員、すなわちセンター長、事務責任者、事務職員の任命は学院長によって行われること、また講師の委嘱および解職についても学院長の権限で行われることが第4条によって規定されている。ところが第5条を読むと、「センター長は、学院長（常務理事）又はその指名する常勤の理事をもって充てる」と条文にしたためられているから、センター長＝学院長＝常務理事という関係が了解されるはずである。それが、センターの運営にかかわる権能はすべて、学院長でありしかも常務理事でもある一人の人間を通して学校法人に帰属させようとした目論みのなせる業であることは論をまたない。

これほど徹底したものではないが、センターの人事権を理事長が留保する事例は神戸親和女子大学生涯学習センター規程においてもみられる。

同規程は第4条で、センターのスタッフが、センター長、研究員（5名）、事務職員（若干名）でもって構成されるとした後、それぞれについて次のように定めている。

センター長は、教授会の議を経て学長が理事長に推薦し、理事長が任命する（以下、傍点筆者）。（第5条の②）

研究員は、センター長が本学選任教員のうちから選び、教授会の承認を経て学長が理事長に推薦し、理事長が任命する。（第6条の②）

また、研究員のほかに委嘱研究員を置く場合には、委嘱研究員は、センター長の推薦に基づき学長が理事長に具申し、理事長が委嘱する。（第6条の⑤）

これらの事例に示されるように、この形態をとった場合の特徴は、センターの管理運営に関する基本方針の決定権が理事会もしくは理事長に収斂するところにある。したがってそれは、生涯学習系センターが、教学ラインではなく、経営ラインに帰属することを意味する。それによってもたらされるメリットは、なんともいっても最高の意志決定・執行機関の直営という格好になるわけであるから、機動性に富むセンターの管理運営が可能となる。さらに、学校法人が複数の学校を

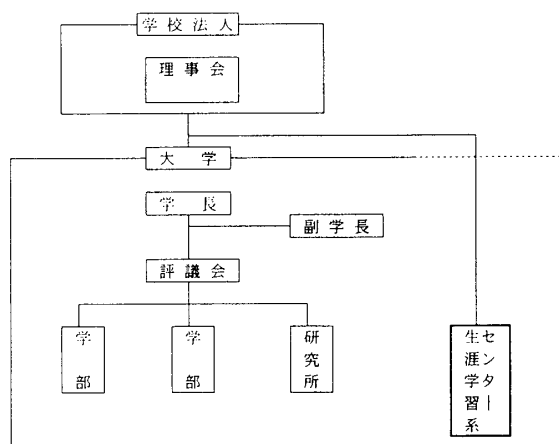


図8. 学校法人理事会による管理運営（タイプ6）

保有する時、もうひとつの利点もたらされる。なぜなら、傘下の学校数が増えるほどに、質と量の両面で多様な講師陣を擁するわけであるから、そのぶん講師陣の層は格段に厚くなるからである。梅光女学院生涯学習センター規程が、「センターの運営に当たっては、学校法人梅光女学院の設置する、大学院、大学、短期大学部、高等学校、中学校、幼稚園等との連携をはかるものとする」という条文をわざわざ第5条に加えた理由も、こうした事情と関係がありそうだ。

もっとも、利点ばかりではない。たとえば調査で、生涯学習系センターは専用の施設をもっているかどうかを尋ねたところ、ある大学からの回答には、「いいえ」を選択した上で、「主に大学の施設を借用、一部専用」（傍点筆者）と記してあった。そこには、生涯学習系センターの大学との関係が「借用」という言葉に集約されていて大変興味深い。センターを大学組織の統合された一部とはみなしていないからこそ、「借用」という文言が用いられた。要するに生涯学習系センターは、たとえ大学の敷地内にあったとしても、大学の事業とは一線を画してとらえられているのである。

このように、生涯学習系センターを経営ラインに位置づけてしまうと、教学ラインとの関係がむづかしくなる。大学の教授団にしてみれば、生涯学習系センターに対する心理的距離は、タイプ3とか4、あるいはタイプ5の場合とは比肩できぬほどに大きい。そのため、事業を展開するにあたって、生涯学習センターの関係者は、教授団からの協力、支持を取り付けるのにしばしば苦勞する。センターの設置あるいは運営面で学校法人サイドが独断専行しようものなら、教授団はセンターの事業に対してそっぽを向くといった事態もおこりかねないのである。

しかし理事会サイドにしてみれば、生涯学習系センターの事業を法人が行う独立した営利活動と割り切って、その経営にあたるという方法もないではない。実際、都市部大規模大学のなかには、カルチャーセンターとみまがうばかりに多彩な講座をとり揃え、商才を大いに発揮しているかと思えば、他方では、専門学校に伍するかのよう、公務員や教員を目指すものための就職講座、司法書士とか行政書士、社会保険労務士等、各種の資格講座に血道を上げている例もすくなくない。

## 2. 管理運営形態からみた「第三の機能」の制度化をめぐる考察

生涯学習系センターの管理運営形態を、まず23国立大学の場合で検討すると、既存学部の付属施設として

設置された事例が1件（23件に占める割合は4.0%）、全学委員会に帰属させた形態が3件（12.0%）見受けられた。つまりコアにセンターを位置づけようと試みた例は、少数派に属する。

一方、共同教育研究施設として管理運営する形態をみると、そのうちプリミティブなもの、すなわち執行部（主に副学長）が直轄する形態が7件（28.0%）、それに管理委員会を加えて管理運営機構の重層化を図ったものが11件（44.0%）あった。今回得られたデータを見るかぎり、国立大学の生涯学習系センターの場合には、このあたりがもっともポピュラーな管理運営形態とみなしてよいだろう。

しかし、学内共同教育研究施設がコアの外延部で自己増殖してくると、それらセンター群を包摂した管理運営機構が学内に出現することになる。マージナルな位置に甘んじてきたセンター群は、それによって、発言権を増すことになり、ひいてはみずからの権益を拡大させることが期待できるからである。それは、評議会—学部教授会で構成されたコアのカウンターパートが形成されることを意味するわけであるから、タイプ5は分極化の動向として捉えることができるだろう。こうした管理運営形態をとる生涯学習系センターは、3国立大学（12.0%）においてみられた。

他方、私立大学の場合にも、調査票の回答、添付されたセンター規約、さらには電話での追加調査をふまえて検討した結果、48件のうちには、明らかに学部の附属施設とみなされるものが5件（私立大学群に占める割合は10.4%）、全学委員会の管理下に置かれたものが1件（2.1%）含まれていた。すくなくともこれら6件は、既存のコア内に生涯学習系センターを位置づけようとしたことになる。しかし先述したように、私立大学に固有の管理運営形態は、学校法人の機関たる理事会の管理下においたところにある。そうした管理運営形態は、42件（87.5%）を数えた。形態こそちがえ、これは、センターをコアの外部に位置づけた点では、国立大学の場合と共通する。

いずれにせよ、生涯学習系センターが大学のコアではなく、その外縁に位置づけられてきたことだけはたしかだ。だが、なぜそうなのか。

この問題について考えるには、リヴァイン（Levine, Arthur）の言説が示唆に富む。彼は、総合大学と新構想に基づいて設立された学部の帰趨を事例にして、イノベーションが制度化（institutionalization）される過程を論じている<sup>4)</sup>。

すなわち、いかなる組織も固有の規範（norms）、価値（values）、目標（goals）を持つ。それらが相まって形成されたものを、その組織に固有のキャラクター

ないしパーソナリティと呼ぶ。そして彼がいうには、組織が違えば、たがいの規範、価値、目標も、したがってキャラクターも異なる。

そもそも既存の組織では対応不可能と判断した課題に対処しようとするところから発意されるのがイノベーションである。したがってイノベーションの真面目は、既存の組織がこれまで行ってきた流儀と決別し、そして、従来のものとは異質のやり方を創造するところにある。このように考えると、イノベーションは、親組織のそれとは根本的に異なるキャラクターを有し、それゆえに、親組織との間に大なり小なりコンフリクトを生ぜしめる宿命にあるといっても過言ではない。

言うまでもないことだが、優位を占めるのはあくまで親組織の方であるから、親組織がコンフリクトをどのように調停するかで、イノベーションの存否は左右されることになる。いかに必要性から発意されたものであろうとも、親組織から否定されたり、拒否されてしまったなら、イノベーションの命脈は断たれてしまう。親組織に認知され、受容されて、イノベーションははじめて定着をみることができる。

その際、リヴァインが着目したのは、適合性 (compatibility) と有益性 (profitability) である。すなわちひとつには、親組織のキャラクターと齟齬するところがすくなく、無理なく馴染むかどうか、そして他のひとつには、親組織にどれほどの利益をもたらすかで、イノベーションは親組織に受容されるかどうかが決まるといふわけである。

無論、そのようにして受容されても、制度化の様態は一樣ではない。「拡散 (diffusion)」, 「包領 (enclaving)」, 「再社会化 (resocialization)」と、定着のしかたはさまざまである。リヴァインは、その間の事情をバウンダリー (boundary) という概念を用いて、2つの組織の間に生じるコンフリクトとその調停のありようを説明する。通常、バウンダリーには〈境界〉とか〈境界線〉などの訳語が当てられるが、ここでは、組織に固有のキャラクターを包む「殻」とか「輪郭」といったような意味合いで用いられている。したがって文脈に即して言うと、線というよりも、むしろシャボン玉の球面のようなものをイメージした方がわかりやすい。

たとえば大小2つのシャボン玉がぶつかり合ったとき、小さい方が大きい方に吸収されてひとつに合体してしまうことがあれば、時として小さい方がその形状を維持したまま、大きいシャボン玉に包み込まれてしまうこともある。前者のような受容のしかたを「拡散」と呼び、後者のようなそれを「包領」と言う。違いは、小シャボン玉、つまりイノベーションのバウンダリーが雲散霧消してしまうほどに、そのキャラクターを親

組織がまるごと受容してしまうかどうかにかかっている。イノベーションのキャラクターを一応容認しつつも、そのうちの異質の部分に親組織がまだ拘泥している場合、「包領」という形態をとりやすい。どちらも、小シャボン玉を受け容れることによって、大きいシャボン玉は膨らむ。換言すれば、親組織が、みずからのバウンダリーを拡大させることによって異質なキャラクターを受け容れるだけの包容力や柔軟性を具有するときにはじめて、「拡散」とか「包領」という様態の制度化が成立をみることになる。

もつとも、親組織がつねに柔軟で包容力に富んでいるとはかぎらない。そうした場合、みずからのキャラクターと抵触するようなイノベーションには馴化を強く求めることになる。「再社会化」と呼ぶものが、これにあたる。もしもそれが叶わぬとあらば、イノベーションは親組織から拒否され、排除されることになる。言うまでもなく、それは、イノベーションにとって制度化の可能性が断たれることを意味する。

リヴァインの制度化論を援用すれば、生涯学習政策の展開が大学開放に対する意識の啓培に与っておおいに力をもったことをまず指摘しておかねばならない。大学当局の大学開放に対する認識は大きく変化してきたからである。なによりも、生涯学習社会における新しい大学像を模索し始めたことが重要である。つまり親組織のバウンダリーの拡大がもたらされたからこそ、それを前提にして、生涯学習系センターが企図され、設置をみることができたといつてよい。

しかし、制度化にあたっては、ここに別の事情が加わる。周知のごとく、一口に大学開放といつても、公開講座もあれば、正課教育の開放や受託・共同研究もあって、それらの性格はいちじるしく異なる。とりわけ後二者は、教育、研究という伝統的な機能と近い関係にある。そのため、調査結果によれば、正課教育の開放と受託・共同研究は既存の学部が所管するのが常態となっている。それに引き替え、公開講座の場合、学内の知的資源と学外の需要が交叉するところに成立する事業の所為か、伝統的な機能と同列に扱うことを逡巡する風潮は今なお根強い<sup>5)</sup>。公開講座が生涯学習系センターの所掌事項とされているのは、そうした事情と無縁ではない。言い換えれば、主要な事業が公開講座でもって成り立っているという事実が、生涯学習系センターの制度化を阻害するという皮肉な現象を惹起しているのである。「適合性」の論理が生涯学習系センターの制度化を促してきたにもかかわらず、いまなお多くのセンターが大学機構全体からみるとマージナルな位置づけに甘んじることを余儀なくされているのは、こうした理由による。

もつとも、近時、大規模私立大学を中心に顕在しはじめた生涯学習系センターのカルチャーセンター化の場合は趣を異にする。それを主導しているのは明らかに経営の論理であり、そこで追求されているのはあくまで営利である。とすれば、それらセンターの場合、制度化には「有益性」の論理が強く働いていると解釈するのが正鵠を射ているように思われる<sup>6)</sup>。

さらに、生涯学習系センターの制度化の現段階を診断するには、ケアリの研究（『Forms and Forces of University Adult Education』）が有用である。ここでは、大学開放の管理運営形態に関する社会学的分析から、大学開放が大学の機能として定着していく過程を「学部支配 (Departmental Domination)」、 「自治 (Autonomy)」、 「統合 (Integration)」、 「融合 (Assimilation)」の4つのステージで描き出した<sup>7)</sup>。すなわち初期の「学部支配」段階では、大学開放にかかわるスタッフ、プログラム、リソース等のことごとくを既存の学部が管理する。しかし、やがて大学開放の役割や機能が学内で認知されるにしたがって、大学開放事業の管理運営は、既存学部の支配から独立し、大学機構のヒエラルヒーの中でみずからの地位を上昇させていく。

これにしたがうと、「学部支配」の段階を脱すると「自治」の状態が現出することになる。ここで興味深いのは、センター長およびセンター教員を対象に、予算編成権と人事権について質問した結果である。国立大学の場合、人事権については、「十分」または「ある程度」「保障されている」と、肯定的回答が過半数を占めた。しかし、予算編成権については思うに任せないという回答が支配的であった。さらに既存学部と比較してもらうと、権限という面で、センターが既存学部と「同程度」と答えた者は、センター教員のうち2割、センター長では1割に満たなかった。大半の者が、センターは既存学部より「低い」と回答している。しかも、この傾向は、驚くべきことに、タイプ5においてもつとも顕著であった。

他方、私立大学の場合には、予算編成権、人事権、既存学部との比較によるセンターの位置づけのいずれの項目においても、否定的回答が肯定的回答をうわま

わる。

これらを総合すれば、「学部支配」の初期段階を脱したとはいっても、いまだ既存の学部並みのオートノミーは付与されておらず、したがってケアリの言う「自治」の段階には至っていないことは一目瞭然である。本邦における生涯学習センターがいかに脆弱な状態におかれているかが理解されるのである。

だからこそ、大学開放および生涯学習系センターをめぐる関係者の意識があらためて問われねばならない。したがって、これについては本稿の続編において考察することにしたい。

## 【注】

- 1) 生涯学習事業を推進する目的で大学が設置した組織の名称は、国公立大学でみられるような「生涯学習教育研究センター」をはじめとして、「生涯学習センター」、「大学開放センター」、「エクステンションセンター」、さらには「オープンカレッジ」や「コミュニティカレッジ」といったように、多様である。したがって本稿では、それらを総称するものとして「生涯学習系センター」と呼ぶことにした。
- 2) 本稿で用いたデータは、2001年9月に実施した調査によって入手したものである。調査は、生涯学習系センターを有する全国の国公私立大学195校を対象に調査票を郵送し、回収した。有効回答票は97、回収率は49.7%であった。
- 3) Carey, James, *Forms and Forces of University Adult Education*, Center for the Study of Liberal Education for Adults, 1963.
- 4) Levine, Arhtur, *Why Innovation Fails*, State University of New York Press, 1980.
- 5) 拙稿「大学教師のエートスと大学開放」『日本生涯教育学会年報』第21号, 2000年。
- 6) 国立大学の法人化は、生涯学習系センターの制度化において「有益性」の論理をクローズアップさせると予想される。
- 7) Carey, James, *op. cit.*