

本邦大学における「第三の機能」の制度化(2)

— 国立大学生涯学習系センター職員の意識調査をもとに —

小池 源吾・天野かおり・志々田まなみ

(2003年9月30日受理)

Institutionalization of “the Third Function” in Japanese Universities (2)

Gengo Koike, Kaori Amano, and Manami Shishida

Centers for life-long learning were established by many Japanese universities in the late 1980s. The centers have played a role as special agencies for university extension. This paper asks how the university extension has been accepted and how it is institutionalized as the third function of the university through examining staff's attitudes of the centers.

We arrived at the following findings:

- (1) The importance of the university extension is understood among the faculty members.
- (2) The faculty members have little interest in the centers and their projects, and they place the centers lower than the other departments in the university. For this reason, it is difficult for the staff of the centers to cooperate with the faculty members.
- (3) Though the centers have the authority to plan the project, they do not have sufficient authority on personnel and budget affairs.
- (4) Most center staff is aware that the center project should improve, but they have no concrete plan.
- (5) The specialty of most center staff is the study of lifelong learning, and more than half of them consider that they are good adult educators themselves.
- (6) Most center staff finds the fulfillment in their professional research than in their jobs.
- (7) As far as they adhere to the traditional model of university faculty, it is difficult for most center staff to adapt themselves to their routine work.

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

巷間，大学の社会貢献が喧伝されてはいるが，大学開放が「第三の機能」として，どの程度定着をみているかということはいまだ正確には検証されていない。

そうした問題意識から前稿¹⁾では，全国主要大学における生涯学習系センターをとりあげ，その管理運営形態の点から「第三の機能」の制度化について考察を試みた。その結果，それらセンターの管理運営形態は6タイプに分類することができた。しかし，学内機構

におけるセンターのポジションという点ではコアに対してマージナルなところに，さもなくばボトムに位置づけるのが一般的であった。ひるがえっていえば，「第三の機能」の制度化をセンターの管理運営形態からみた場合，センターがマージナルなところからコアに，あるいはボトムから上方に移動していくことを意味する。

本稿はその後続研究として，大学開放およびセンターをめぐる関係者の意識について考察しようとするものである。具体的には，生涯学習系センターのセンター長とセンター教員の意識調査から，大学開放および生

生涯学習系センターが学内でどのように認知され、また受容されているかを分析する。ただし、生涯学習系センターの管理運営形態は、国立大学の場合と私立大学の場合とではまったく異なる²⁾。そうした管理運営形態の相違は、教員たちの意識にも反映されることが予想される。したがって、本稿ではひとまず対象を国立大学に絞り、私立大学については機会をあらためて考察することとした。

なお、ここで使用したデータは、われわれ社会教育学研究室が生涯学習系センターを有する全国の国立大学に、「生涯学習系センターの実態に関する調査」、「生涯学習系センター長の意識に関する調査」、「生涯学習系センター教員の意識に関する調査」の3種類の調査票を配布し、平成13年9月の1ヶ月間をかけて回収したものである。調査票の配布数、回収された有効回答数、および回収率は表0-1に示すとおりである。

表0-1. 調査票の配布数と回収率

	生涯学習系センターの実態に関する調査	生涯学習系センター長の意識に関する調査	生涯学習系センター教員の意識に関する調査
配布数	29	29	—
回収数	23	24	44
回収率	79.3%	82.8%	—

センター教員については、調査前に人数を把握することができなかったため回収率については不明

考察に先立って、調査に回答をよせてもらった23センターの概要を示すと以下ようになる。

表0-2. センターの施設状況 % (N)

特定の学部の施設の一部	全学的な施設の一部	専用施設	その他
39.1(9)	30.4(7)	30.4(7)	0.0(0)

表0-3. センターの予算規模 (単位:万円) % (N)

~300	300~500	500~1000	1000~1500	1500~2000	2000~
4.3(1)	39.1(9)	39.1(9)	8.7(2)	4.3(1)	4.3(1)

表0-4. センター長、センター教員、事務職員の専任率 % (N)

	専任	兼任
センター長	12.5(3)	87.5(21)
センター教員	88.6(39)	11.4(5)
事務職員	52.4(11)	47.6(10)

1. 学内における大学開放および生涯学習系センターの認知

そもそも大学開放事業とは、学内に集積されたリソースでもって学外のニーズを充足しようとする組織的な営みであるから、生涯学習系センターにとって、学内

の教師たちからの協力や支援は欠かせない。そうした協力や支援を学内の教師たちから勝ち得るためには、大学開放の意義や役割が学内で十分に理解されていなくてはならない。

そこでまず最初に、センター職員(以下、センター職員とはセンター長およびセンター教員をさす)の目に映る、学長、ならびに同僚教員(以下、同僚教員とはセンター職員を除くすべての学内教員をさす)の大学開放観について考察することにしよう。その後、生涯学習系センターに対する彼らの姿勢や学内におけるセンターの位置づけへと分析を進めることにする。

まず、センター職員に大学開放が学内でどれほど重視されていると思うかを尋ねてみた。

表1-1. センター職員からみた、大学開放事業に対する学長の意識 % (N)

	非常に重視している	ある程度重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	まったく重視していない
センター長	50.0(12)	41.7(10)	8.3(2)	0.0(0)	0.0(0)
センター教員	44.2(19)	37.2(16)	11.6(5)	7.0(3)	0.0(0)

表1-2. センター職員からみた、大学開放事業に対する同僚教員の意識 % (N)

	非常に重視している	ある程度重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	まったく重視していない
センター長	4.2(1)	33.3(8)	33.3(8)	29.2(7)	0.0(0)
センター教員	7.0(3)	39.5(17)	25.6(11)	25.6(11)	2.3(1)

センター長で50.0%、センター教員で44.2%と、センター職員の半数近くが、「学長は大学開放事業を非常に重視している」と答えている。「ある程度重視している」と答えた者を加えると、学長が大学開放を「重視している」と回答した割合は、センター長で91.7%、センター教員で81.4%に達した。

ところが、同じ質問を同僚教員を想定して回答してもらったところ、「大学開放を非常に重視している」と答えた者の割合は、センター長で4.2%、センター教員で7.0%であった。両者いずれの回答も1割に満たない。センター長の目からすれば、同僚教員が大学開放に関心をもったとしてもせいぜい「ある程度」のレベルにとどまる(33.3%)。センター教員の回答でも、共通した傾向が示された。「ある程度重視している」と答えた者が39.5%を占めて最も多く、「非常に重視している」(7.0%)と回答した者とあわせても46.5%と半数に満たない。半数以上のセンター教員が、大学開放事業に対する同僚教員の姿勢を消極的もしくは否定的にとらえている。

つまり、センター職員の目を通して現状をみれば、大学開放に対する学長と同僚教員との温度差はき

わめて大きいということになる。

さらに、大学開放観について分析を試みたのが表1-3と1-4である。

ケアリー (Carey, James) にしたがえば、大学開放の発展過程は4つのステージでもって構成される³⁾。いうまでもなくステージを追って大学開放観は変化していく。すなわち、ごく初期の段階では、当該大学に利潤をもたらす営利事業とみなしたり、大学の宣伝や、学生の確保など実利的な側面が重視される。しかし、やがて段階がすすむと、大学の社会貢献とみなされるようになり、さらには大学の本義的な使命ととらえられるようになる。

調査票の作成にあたっては、ケアリーの所見をさらに精緻化し、大学開放観として6つのコンセプトを準備した。すなわち大学開放を「収益事業」と見なす段階から、大学の「知名度」を高めたり、「学生募集」と捉える場合、最終的には「地域社会との連携」強化の方法とか「社会貢献」、「大学の使命」と捉える段階までである。これらのうち前三者では実利を強く志向するのに対して、後三者は後者にいくほど理念の発現という性格が強くなる。回答者にはこれらのなかから、学長および同僚教員が有していると思われる大学開放観を選択してもらった。

表1-3. センター職員からみた、学長の大学開放観 % (N)

	収益事業	知名度	学生募集	地域社会との結びつき	社会貢献	大学の使命
センター長	0.0(0)	13.6(3)	0.0(0)	31.8(7)	50.0(11)	4.5(1)
センター教員	5.0(2)	5.0(2)	0.0(0)	32.0(13)	52.5(21)	5.0(2)

表1-4. センター職員からみた、同僚教員の大学開放観 % (N)

	収益事業	知名度	学生募集	地域社会との結びつき	社会貢献	大学の使命
センター長	0.0(0)	4.3(1)	0.0(0)	43.5(10)	52.2(23)	0.0(0)
センター教員	0.0(0)	2.4(1)	0.0(0)	26.2(11)	71.4(30)	0.0(0)

上記の2表を比較してみると、学長と同僚教員の大学開放観は類似している。大学開放観として最も多くを占めたのは、学長、同僚教員ともに「社会貢献」で、次いで多かったのは「地域社会との結びつき」という順であった。「収益事業」、「知名度」、「学生募集」、ならびに「大学の使命」といった回答は皆無に近く、回答者があったとしてもごく少数にとどまった。しかもそうした傾向が、センター長の回答とセンター教員のそれとで類似しているのも興味深い。紙幅の都合もあるので、要約して言うてしまうと、学長と同僚教員にとって開放事業は、大学に実利をもたらすための方便としての段階を脱

している。とはいえ、大学開放を「大学の使命」とみなす段階にはいまだいたってはいないことになる。

参考までにセンター職員の大学開放観(表1-5)をみてみると、「社会貢献」の一環とみなすにとどまらず、「大学の使命」と捉える者が少なくない。すなわち、センター長で大学開放を「大学の使命」と回答した者は、34.8%、センター教員の場合には31.8%を占める。その意味で彼らはいずれもセンター職員ならば、の大学開放観を有していると言ってよさそうだ。

表1-5. 大学開放事業に対するセンター長の認識 % (N)

	収益事業	知名度	学生募集	地域社会との結びつき	社会貢献	大学の使命
センター長の自己評価	4.3(1)	0.0(0)	0.0(0)	21.7(5)	39.1(9)	34.8(8)
センター教員による評価	2.3(1)	0.0(0)	0.0(0)	34.1(15)	31.8(14)	31.8(14)

次に、学内教員がセンターに対して肯定的か否定的かを尋ねた結果が表1-6、1-7である。調査ではセンターに対して「好意的」、「肯定的」、「無関心」、「懐疑的」、「否定的」の5選択肢を設けて回答を求めた。

表1-6. センターに対する学長の態度 % (N)

	好意的	肯定的	無関心	懐疑的	否定的
センター長	72.7(16)	27.3(6)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
センター教員	48.8(20)	39.0(16)	12.2(5)	0.0(0)	0.0(0)

表1-7. センターに対する同僚教員の態度 % (N)

	好意的	肯定的	無関心	懐疑的	否定的
センター長	8.7(2)	34.0(8)	56.5(13)	0.0(0)	0.0(0)
センター教員	16.3(7)	32.6(14)	41.9(18)	4.7(2)	4.7(2)

センター長は、学長の態度を「好意的」(72.7%)、もしくは「肯定的」(27.3%)と、積極的にとらえている。センター教員による見方は、センター長の場合よりも若干厳しいが、それでも学長への評価は「好意的」(48.8%)と「肯定的」(39.0%)が大勢を占めた。センター職員は学長の態度を積極的にとらえているようすがうかがわれる。

しかし、同僚教員については、「好意的」あるいは「肯定的」との回答が、センター長で43.5%、センター教員で48.9%といずれも半数に満たない。一方、「無関心」とする回答がセンター長で56.5%、センター教員では41.9%にのぼった。学長の態度について「無関心」と回答した率が、センター教員で12.2%、センター長では皆無であったことを想起すると、同僚教員に対する評価はかなり厳しいものがある。

このようにセンターに対する同僚教員の関心がもと

もと高くないだけに、センターの事業運営上、日頃の協力のほどが気にかかる。そこで同僚教員からどの程度協力が得られているかを尋ねてみた結果が表1-8である。

表1-8. センターに対する同僚教員の協力姿勢
%(N)

	大に協力的	ある程度協力的	どちらともいえない	あまり協力的でない	まったく協力的でない
センター長	16.7(4)	70.8(17)	8.3(2)	4.2(1)	0.0(0)
センター教員	15.9(7)	63.6(28)	18.2(8)	2.3(1)	0.0(0)

「ある程度協力的」との回答がセンター長で70.8%、センター教員で63.6%を占めた。それでも、「大いに協力的」とする回答は減少して、それぞれ16.7%と15.9%にとどまった。また、ここにおいても同僚教員を見る目は厳しくなるところをみれば、実際にセンター運営に携わるセンター職員の苦勞がしのばれるのである。

さらに、学内におけるセンターの位置づけをセンター職員がどのように感じているのか質問した結果が表1-9である。

表1-9. 学内におけるセンターの位置づけ%(N)

	既存の学部よりも高く位置づけられている	既存の学部と同程度の位置づけられている	どちらともいえない	既存の学部よりも低く位置づけられている
センター長	4.3(1)	8.7(2)	34.8(8)	52.2(12)
センター教員	0.0(0)	23.8(10)	11.9(5)	64.3(27)

センターは「既存の学部よりも高く位置づけられている」と回答した者は、センター長でわずか4.3%、センター教員では皆無であった。「既存学部と同程度」と回答した者はセンター長で8.7%、センター教員では23.8%に増える。それでもセンター長、センター教員ともに回答率で最も多くを占めたのは、「既存の学部よりも低く位置づけられている」とする回答で、センター長、センター教員のそれぞれで52.2%、64.3%と過半数に達した。

2. 生涯学習系センターの管理運営と役割

学内におけるセンターの位置づけが既存学部と比較して高くないという意識は、オートノミーとの関連が予想された。そこで、ここでは生涯学習系センターの管理運営をセンターのオートノミーの確立という視点から考察をはじめよう。さらに、大学開放事業分析からみてセンターがいかなる役割を担っているのか、その実態を明らかにすることにしよう。

センター職員はセンターのオートノミーについてど

のように感じているのであろうか。オートノミーを把握する指標として、センターにおける主催事業の企画立案、センター職員の人事、センターの事業にかかわる予算の編成をめぐる3つの権限に着目し、それらがどの程度センターに委譲されているのかを尋ねた。

表2-1. センターの主催事業を企画立案する権限
%(N)

	十分に保障されている	ある程度保障されている	どちらともいえない	あまり保障されていない	まったく保障されていない
センター長	83.3(20)	16.7(4)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)
センター教員	59.1(26)	38.6(17)	2.3(1)	0.0(0)	0.0(0)

表2-2. センター職員の人事権
%(N)

	十分に保障されている	ある程度保障されている	どちらともいえない	あまり保障されていない	まったく保障されていない
センター長	16.7(4)	54.2(13)	16.7(4)	4.2(1)	8.3(2)
センター教員	18.2(8)	47.7(21)	9.1(4)	11.4(5)	13.6(6)

表2-3. センターの事業にかかわる予算の編成権
%(N)

	十分に保障されている	ある程度保障されている	どちらともいえない	あまり保障されていない	まったく保障されていない
センター長	16.7(4)	41.7(10)	25.5(6)	16.7(4)	0.0(0)
センター教員	14.0(6)	32.6(14)	18.6(8)	18.6(8)	16.3(7)

主催事業の企画立案については、ほぼセンターに運営権が付与されているとあってよいだろう。「十分に」、もしくは「ある程度」保障されていると回答した者の率は、センター長で100%、センター教員で97.7%を占めた。また、人事権が「十分に」、もしくは「ある程度」保障されていると回答した者は、センター長で70.8%、センター教員で65.9%であった。

それら2つの指標よりもさらに権限の委譲が進んでいないと思われるのは予算の編成権である。予算の編成をめぐる権限がセンターに保障されていると答えた者は、「十分に」と「ある程度」とをあわせてもセンター長のうちの58.4%、センター教員のうちの46.5%と低い割合にとどまった⁴⁾。

ところで、学内の開放事業全体に占めるセンターの役割はいかなるものであろうか。質問紙には、「正課教育の開放」、「機能的開放」、「人材提供事業」、「受託共同研究」、「施設開放」という5タイプの大学開放事業をさらに細分化して16項目を列挙し、それぞれの大学で「実施しているものすべて」に○印をつけてもらった。さらにそれら事業のなかでセンターが所管するものに○印をつけてもらうことで、各大学の開放事業全体に占めるセンターの役割を明らかにしようとした。(表2-4)

調査対象大学全体でみると多様な大学開放事業が展開されているようすがわかる。そのなかでもセンター

が所管する傾向が群を抜いて強かったのは、「大学公開講座」であった。23大学中これを所管していると回答したセンターは22を数えた。次いでセンターが所管する割合が高かったのは「教員の講師活動」で、22大学のうち8大学が該当する。その他、センターが関与する事業には「研究の情報提供」(3/19), 「教員の委員会活動」(4/22), 「受託研究・共同研究」(4/23), 「大学図書館の開放」(1/22), 「スポーツ施設の開放」(2/15) などがあるが、その率はきわめて低い。それだけに、センターが所管する大学開放事業は著しく限定されていることに気づかされる。

表2-4. センターが所管する大学開放事業の実態

		実施している大学の数	センターが所管している大学の数
正課教育の開放	社会人入学(学部課程)	17	0
	社会人入学(大学課程)	19	0
	昼短時間制(学部課程)	8	0
	昼短時間制(大学課程)	16	0
	科目等履修生	23	0
	学修課程/夜間制コース	11	0
	夜間大学院	1	0
	通訳課程(学部課程)	0	0
	通訳課程(大学課程)	0	0
機能の開放	大学公開講座	23	22
	地域社会への研究成果に関する情報提供	19	3
人材提供等	学外の委員会・委員会における教員の委員活動	22	4
	学外の講演会・講習会・研究会における教員の講師活動	22	8
受託研究	受託研究・共同研究	23	4
施設開放	大学図書館の一般民への開放	22	1
	グラウンド・体育館などのスポーツ施設の一般民への開放	15	2

このようにみえてくると、大学の伝統的機能、すなわち正課教育や研究の開放にセンターが関与することはまれである。その種の大学開放事業は学部、研究科など既存の部局が所管するのが常態となっている。その結果、センターはもっぱら「大学公開講座」等きわめて限定的な役割を果たすことになっているようだ。

そうした現況をセンター職員たちがどう捉えているのかを調査してみると、さらに興味深い事実が判明する。センターが実施している事業の総数や規模、事業の性格という面から回答してもらった結果が表2-5と2-6である。事業の総数や規模に関して「増やすべき」と答えた者は、「おおいに」と「やや」とを合わせると、センター長で70.8%, センター教員で47.7%にのぼった。また、事業の性格に関しても、「大いに改善すべき」と「ある程度改善すべき」と回答した者の割合を合計すると、センター長で70.8%, センター教員では65.9%に達した。およそ3分の2のセンター

職員が事業の総数や規模については「増やすべき」、事業の性格については「改善すべき」と答えている。しかし、約3分の1の者は事業の総数や規模、事業の性格、いずれの面でも、「現状でよい」と回答している。

表2-5. 事業の総数や規模に対するセンター職員の意識 % (N)

	大に増やすべきである	やや増やすべきである	現状でよい	少し減らすべきである	大に減らすべきである
センター長	20.8(5)	50.0(12)	29.2(7)	0.0(0)	0.0(0)
センター教員	18.2(8)	29.5(13)	50.0(22)	2.3(1)	0.0(0)

表2-6. 事業の性格に対するセンター職員の意識 % (N)

	大に改善すべきである	ある程度改善すべきである	現状でよい
センター長	8.3(2)	62.5(15)	29.2(7)
センター教員	15.9(7)	50.0(22)	34.1(15)

次いでセンター職員には、まず量的な面から事業のあり方をどのようにとらえているのかを尋ねてみた。質問紙には10種類の大学開放事業(表2-8参照)を挙げ、それらの事業のうちどの程度をセンターは所管すべきか答えてもらった。表2-7はそれを集計した結果である。

表2-7. センターが所管すべき事業の程度 % (N)

	すべてを所管すべきである	すべてではないが半数以上は所管すべきである	半数程度のものを所管すべきである	いくつか特定の事業だけを所管すべきである
センター長	0.0(0)	22.7(5)	31.8(7)	45.5(10)
センター教員	2.4(1)	19.0(8)	26.2(11)	52.4(22)

センター長、センター教員ともに、「いくつか特定の事業だけを所管するべき」との意見が最も多くを占めた。その割合は、センター長では半数近く(45.5%), センター教員では過半数(52.4%)に達した。それに続いて、「半数程度の事業をセンターが所管すべき」と回答した者が多く、センター長で31.8%, センター教員で26.2%を占める。いずれにしても、センターが学内の大学開放事業を一括して所管すべきだという意見は皆無に近かった。

では、センター職員はどういった事業をセンターの本務と考えているのだろうか。10種類の大学開放事業のうちから、センターが積極的に関わるべきだと思う事業を3つまで選んでもらった。その結果を示したものが表2-8である。

センター長の回答で最も多かったのは、「生涯学習に関する研究開発」で73.9%, 次いで「大学公開講座」で69.6%, さらに「生涯学習に関する学外諸団体との連絡・調整」で60.9%と続いた。センター教員の回答でも、「生涯学習に関する研究開発」が78.6%で1位

に挙がり、次いで「生涯学習に関する学外諸団体との連絡・調整」が71.4%で2位、3位には66.7%で「大学公開講座」が続いた。センター職員の回答は、「生涯学習に関する研究開発」、「大学公開講座」、「生涯学習に関する学外諸団体との連絡・調整」に集中している。これら3事業のうち「生涯学習に関する研究開発」と「生涯学習に関する学外諸団体との連絡調整」は、大学開放というよりもそれを支援するための事業である。とすれば、センター職員は、センターが所管すべき大学開放事業としては、やはり公開講座だけを念頭においていることになる。

表2-8. センターが所管すべき事業の内容 % (N)

		センター長	センター教員
正職教育の開放	社会人入学(洋課程)	0.0(0)	4.8(2)
	社会人入学(邦課程)	8.7(2)	7.1(3)
機能的開放	大学公開講座	69.6(16)	66.7(28)
	地域社会の研究開発に関する情報提供	17.4(4)	19.0(8)
人材提供事業	学外の審議会や委員会における教員の委員活動	0.0(0)	0.0(0)
	学外の研究会、講習会、研究会における教員の事前活動	13.0(3)	16.7(7)
受給共同研究	受給共同研究	8.7(2)	11.9(5)
施設開放	大学図書館、グラウンド、体育館などの施設一般市民への開放	4.3(1)	2.4(1)
	大学開放支援事業		
大学開放支援事業	生涯学習に関する研究開発	73.9(17)	78.6(33)
	生涯学習に関する学外諸団体との連絡調整	60.9(14)	71.4(30)

この結果をみるかぎり、多くのセンター職員がセンター事業に対して「改善すべき」と認識していたとしても、それは必ずしも現状を大きく変革することを望んではいないという点に注目する必要がある。

3. 生涯学習系センター職員の職務と意識

本節では、そうしたセンター職員一人ひとりの内的世界についてさらに詳しく考察してみよう。それに先だって、センター職員の専門分野を示したのが、表3-1である。センター長、センター教員ともに専門分野としては「社会科学系」が最も多くを占める。センター長で37.5%、センター教員では52.3%と過半数を超えた。次いで「人文科学系」が、センター長で25.0%、センター教員で31.8%と多い。この2分野を専門分野とする者は、センター長で62.5%、センター教員では84.1%に達した。一方、理学、工学、農学といった理系分野をみると、センター長ではそれぞれ20.8%、8.3%、4.2%の者がそれらを専門分野とし、合計すると33.3%に達する。しかし、センター教員では理学系4.5%、工学系4.5%、農学系0.0%と理系分野を専門とする者は9.0%にとどまっている。

さらに、具体的な研究分野名を記入してもらったところ、「生涯学習論」ないし「社会教育学」と記入した者が最も多くを占めていた。「教育史」や「幼児教育」、「文学」、「産業労働論」、「福祉」などを専門としつつ、「生涯学習論」を併記した者もすくなくない。ちなみに、「社会科学系」、「人文科学系」出身の多くが、社会教育、生涯学習を研究分野とする者で構成されていた。

つづいて、彼らの前職についてまとめたものが、表3-2である。センター長の場合、87.5%が現職の学内教員で、センター長を兼任していた。専任センター長も若干いたが、彼らの回答ももとは学内他部局の教師であったことがわかる。他方、センター教員の場合、他大学および他部局の教員出身者が、それぞれ26.2%と23.8%で全体の半数に達し、11.9%の兼任教員を含めると、61.9%を占める。しかし、官公庁の職員や民間企業の社員などの前歴を持つ者もそれぞれ14.3%と4.8%おり、センター長に比べるとセンター教員の前歴は多様である。

表3-1. センター職員の専門分野・学位 % (N)

		センター長	センター教員
専門分野	社会科学系	37.5(9)	52.3(23)
	人文科学系	25.0(6)	31.8(14)
	理学系	20.8(5)	4.5(2)
	工学系	8.3(2)	4.5(2)
	農学系	4.2(1)	0.0(0)
	保健・健康科学	0.0(0)	4.2(1)
	その他	4.2(1)	2.3(2)
学位	博士号	37.5(9)	22.7(10)
	修士号	50.0(12)	65.9(29)
	学士号	12.5(3)	11.4(5)

表3-2. センター職員の前職 % (N)

以前の職	センター長	センター教員
兼任	87.5(21)	11.9(5)
他大学の教員	0.0(0)	26.2(11)
学内他部局の教員	8.3(2)	23.8(10)
大学院生	0.0(0)	16.7(7)
官公庁の職員	0.0(0)	14.3(6)
民間企業の社員	0.0(0)	4.8(2)
大学管理職	0.0(0)	2.4(1)
その他	4.2(1)	0.0(0)

センターが所管している事業内容にもみられたように、センター職員の重要な職務のひとつに、公開講座など成人学生のための学習機会の企画や、そこでの指導があげられる。そこから当然のことながら、成人教育指導者としての力量がセンター職員に求められてく

る。そこでセンター教員に対し、成人教育のスタッフとしての適性について自己評価してもらった。5つの選択肢の中から最も近いものを1つ選んでもらった結果が、表3-3である。

「非常に向いている」と回答したセンター教員は9.3%、「かなり向いている」と答えた者は48.8%に達しており、成人教育スタッフとしての資質に自信を持つ者が過半数(58.1%)を占める。「どちらともいえない」とした者は30.2%であった。「あまり向いていない」、「まったく向いていない」と否定的な回答をした者がそれぞれ4.7%と7.0%おり、全体の11.7%を占めた。

表3-3. 成人教育スタッフとしての適性 % (N)

非常に向いている	かなり向いている	どちらともいえない	あまり向いていない	まったく向いていない
9.3(4)	48.8(21)	30.2(13)	4.7(2)	7.0(3)

次に、今後センターに勤務を続けることへの意志を尋ねた結果が表3-4である。

表3-4. センター教員としての継続の意志 % (N)

今後もずっとセンターに勤務したい	できればセンターに勤務したい	どちらともいえない	できればセンターとは別のポストに移りたい	是非ともセンターとは別のポストに移りたい
23.3(10)	37.2(16)	25.6(11)	9.3(4)	4.7(2)

「今後もずっとセンターに勤務したい」、「できればセンターに勤務したい」と、継続の意志を示した者はそれぞれ23.3%と37.2%を占め、あわせて60.5%に達した。「できればセンターとは別のポストに移りたい」と答えたセンター教員は9.3%、「是非ともセンターとは別のポストに移りたい」と回答した者は4.7%であり、あわせても20.0%にとどまるところをみると転職を希望する者はたしかに多くはない。しかし、「どちらともいえない」と答えた者が、全体の4分の1を占めたことはセンターがかならずしも居心地のよい職場ではないことをうかがわせる。

そのあたりの事情をもうすこし詳しく理解するための一助として、センターが当面している問題を彼らがどのように捉えているか考察してみよう。調査では、生涯学習系センターをめぐる予想される14の問題について、センター職員がそれぞれをどの程度問題と感じているかを答えてもらった。分析にあたっては、選択肢の「まったくそうでない」から「まったくそうだ」までに1点から5点の得点を与え、その平均値をセンター長、センター教員の別に算出した。

図3-1で明らかのように、センター長とセンター教員の回答傾向は似かよっている。センター長、セン

ター教員ともに、平均値で最も高かったのが「センターへの人員配置が少ない」で、それぞれの平均値は、3.9点、4.1点を記録している。人員不足の問題は、センターにおける専任教員や事務員の配置状況と関連することが予想された。そこで、専任教員や専任事務職員の有無とクロス集計を試みたが、それらスタッフの有無との明確な関連はみとめられなかった。一見不可思議に思えるが、職員が配置されても国立の場合、その人数はきわめてすくないことと関係しているのかもしれない⁵⁾。

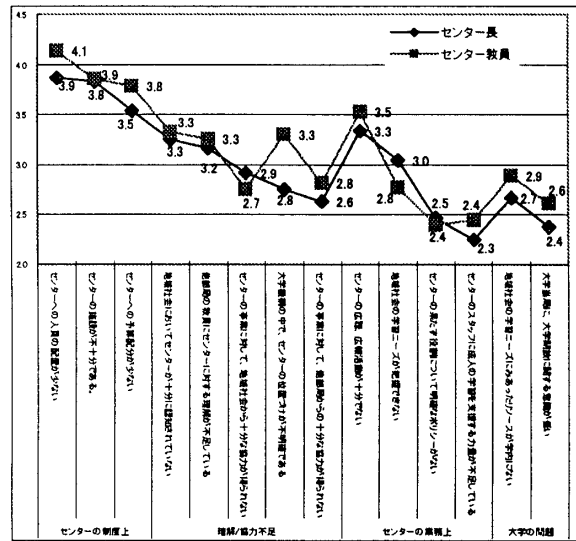


図3-1. センターが当面する問題

「センターの施設」に不満を表明するものも多い(3.8点、3.9点)。そこで確認のため、センターの設置状況とクロス集計をしてみると、「特定の学部の施設の一部」や「全学的な施設の一部」にいわば間借りをしている場合、施設面での不満が高じていることがわかった⁶⁾。

3番目には、「センターへの予算の配分が少ない」ことが問題として挙げられている(3.5点、3.8点)。参考までに予算規模、および予算編成権の有無とクロス集計を試みた結果、予算規模との関連はみとめられなかった。それよりも、予算編成権との間に有意な関連が認められたのは意外であった⁷⁾。とすれば、予算をめぐる不満の底流には、予算額の多寡よりも、むしろ予算編成権が十分に委譲されていないことが起因していると考えた方がよさそうだ。

人、物、金、これらは、当面する問題として人の意識に上りやすい。しかし、センターが当面する問題として、認知や承認の欲求が満たされていないという事実を看過すべきでない。すなわち、センター長とセンター教員が、ともに、「地域社会においてセンターが十分に認知されていない」(3.3点、3.3点)、「他局の教員に、センターに対する理解が不足している」(3.2点、

3.3点)などを問題にしている。センターにおいて業務を実際に担当するのがセンター教員であってみれば、彼らの回答で、「大学機構の中で、センターの位置づけが不明瞭である」が3.3点と得点が高くなっていることとりわけ注目する必要がある。認知や承認の欲求が満たされないでいるという問題は、どうやら彼らの生きがいとも通底しているように思えるからである。

次の図3-2は、センター職員の生きがいに関する調査結果を示している。大学人としての諸活動を勘案しつつ、あらかじめ設定した10項目の職務を提示し、その中から生きがいを感じるものを上位3つまで選んでもらった。

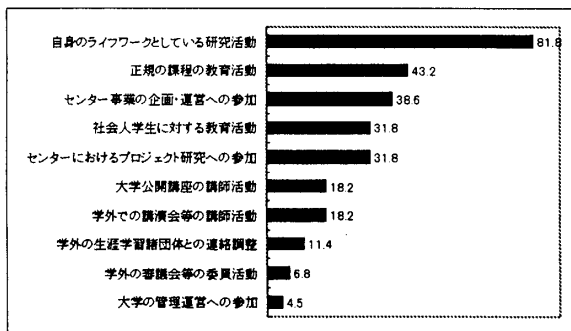


図3-2. センター職員の生きがい観 %

これによると、生きがいを感じる活動で、首位を占めたのは「自身のライフワークとしている研究活動」(81.8%)である。しかも、他の項目と比べると、回答率はぬきんでて高い。そのため、回答率では相当のひらきがあるものの、2位以降、「正課教育の教育活動」(43.2%)、「センター事業の企画・運営への参加」(31.8%)、「社会人学生に対する教育活動」(31.8%)、「センターにおけるプロジェクト研究への参加」(31.8%)などが続く。先述したように、社会人学生の受け入れは「正課教育の開放」として既存の学部もしくは研究科が所管するのが一般的であるから、センター職員が生きがいを感じたとしても、「社会人学生に対する教育活動」は所詮他部署の事業でしかない。そこで、あらためてセンターに固有の事業に着目してみると、総じて順位は低い。「センター事業の企画・運営への参加」は回答率で3位、「センターにおけるプロジェクト研究への参加」は4位、「大学公開講座の講師」は6位、「学外の生涯学習諸団体との連絡調整」にいたっては8位に甘んじている。

別の観点から言えば、同じく研究活動であっても、「センターにおけるプロジェクト研究」よりも、「自身がライフワークとする研究」に、また同じ教育活動であっても、「正規課程の教育」や、既存の部局が所管する「社会人学生の指導」に生きがいを見出す傾向が顕著である。つまり伝統的な意味での教育、研究活

動が生きがいの中核を成している。

ここから、センター職員たちの生きがいは、伝統的な大学人をモデルにしたエートスに依拠しており、いわゆる「第三の機能」を念頭においたエートスはいまだ形成されていないことがわかる。伝統的な範疇で言うところの教育活動と研究活動を強く志向するのは、そのためである。この状態を放置するならば、彼らは、センター職員でありながら、センターにまつわる事業にかならずしも生きがいを見出せないというダブルバインドにおちいるか、たとえセンターの業務に生きがいを見出したとしても、それには二義的な位置しか与えられないという自己矛盾を胚胎することになるだろう。

おわりに

以上、センター職員の意識調査を手がかりにして、制度化という視点から大学開放の現況を国立大学の場合で考察してきた。その結果、大学開放に関する学長および同僚教員の意識の高まりはめざましいことがわかった。それだけに、学内における生涯学習系センターに対する認識との格差がなおさら注目される。センター職員のすくなくからぬ者がセンターをめぐる現状に忸怩たる思いでいる理由の一端は、そこにある。しかし、学内外で存在意義を認めてもらうことを切望するセンター職員でありながら、生きがいという点では伝統的なエートスを強く志向していたし、また、センターの業務内容についても設立以来連綿と実施してきたものを抜本的に変革しようとする意志は希薄であるなど、矛盾する傾向が窺われた。

だからこそ、大学開放の制度化が今後どのように進展するか大いに気になるのである。

調査では、大学開放の将来予測を10種類の事業について、それらが進展をみるか、あるいは後退するかをセンター職員に回答してもらった。その結果は、表4-1のようである。これによると、センター長からの回答で、「生涯学習に関する研究開発」が相対的に低くなっていることや、センター職員からの回答では「受託・共同研究」の数値が予想外に低いため、かれらは産学官連携をめぐる昨今の動向に疎いのではないかとされるなど、若干気がかりな傾向もないわけではない。それでも、「推進」されると答えた者は、個別の事業ごとにバラツキは見られるものの、肯定的な回答率は高い。ここから、「正課教育の開放」はもとより、「機能的開放」、「人材提供」、「受託共同研究」、「施設開放」、「生涯学習推進支援事業」にいたるまで、大学開放事業は多方向に進展をみるであろうと、センター職員は考えていることが明らかになる。

だが、センター職員の多くが、自らの業務を大学公開講座と大学開放推進支援事業に限定していたことはすでに指摘したとおりである。とすれば、大学開放事業が広角的に進展するほどに、学内におけるセンターの位置づけは相対的に低下するという皮肉な現象が生起することになる。それどころか、各部署がめいめいのやり方で大学開放事業を実施することになれば、第一、学外の利用者にとってこのうえなく勝手が悪いし、対費用効果の面からみても効率がよくない。さらに、そうしたやり方には、大学開放が第三の機能として大学に定着するのを阻害するという重大な問題も内在していることを見のがしてはならないだろう。

表4-1. 推進が予測される大学開放事業 % (N)

		センター長	センター教員
正課教育の開放	社会人入学部課程	82.6(19)	79.5(35)
	社会人入学大学院課程	86.4(19)	95.4(41)
機能的開放	大学の開放	78.4(18)	68.2(30)
	地域社会への研究成果に関する情報提供	95.6(22)	84.1(37)
人材提供事業	学外の産業界や委員会における教員の委員活動	82.6(19)	50.0(22)
	学外での講演会、講習会、研究会における教員の講師活動	82.6(19)	75.0(33)
受託共同研究	受託共同研究	87.0(20)	77.3(34)
施設開放	大学図書館、クラブ、体育館などの施設一般市民への開放	78.3(18)	74.9(29)
大学開放支援事業	生涯学習に関する研究開発	60.9(14)	75.0(33)
	生涯学習に関する学際連携体制の整備	86.9(20)	81.9(36)

他方、大学開放の今後を占ううえでは、政策動向も見逃せない。そこで、自己点検・評価、大学教員に対する任期制の導入、国立大学の法人化が、大学の担うべき3種の機能、すなわち教育、研究、大学開放にいかなる影響をもたらすと思うか、センター職員に予測してもらった。3つの機能が推進されるか、それとも現状よりも後退を余儀なくされるかを、政策別に集計したものが図4-1、4-2、4-3である。

まず、自己点検・評価を例にとれば、教育、研究、大学開放のいずれも、「推進」されると考える者が圧倒的多数を占めた。次いで任期制の場合には、教育と研究では「推進」されると予測する者が多くを占める。そうした傾向は、とりわけ研究について顕著であった。しかし、大学開放に関しては、回答傾向は逆転して、「後退」と答えた者の方が多くなる。また、法人化については、教育と研究は「推進」と「後退」の回答が拮抗し意見が分かれたが、大学開放は「推進」と考えているようすが明白である。つまり3機能への影響という点では、3つの政策によってそれぞれ異なる傾向が示されたことになる。そして、大学開放についていえば自己点検・評価、法人化は、推進要因として働くのに対して、任期制は、抑制要因として働くことが示された。

やがて来春、国立大学が法人化するのを機に、私立大学のように教学と経営を分離し、経営を学校法人に帰属せしめるといふ改革を断行することになるかどうか、現時点では定かではない。もしそうなれば、生涯学習系センターは、経営ラインに位置づけられ、学校法人が直接所管することにもなりかねない⁸⁾。しかし、それほどにドラスティックには改革が断行されなくても、経営的な視点がクローズアップされることはまちがいないだろう。影響は、当然のことながらセンターにも及ぶ。その結果、大学の社会貢献を標榜するがゆえに、収益性はほとんど無視してきた、これまでのような事業運営のあり方は抜本的な変革をせまられるにちがいない。

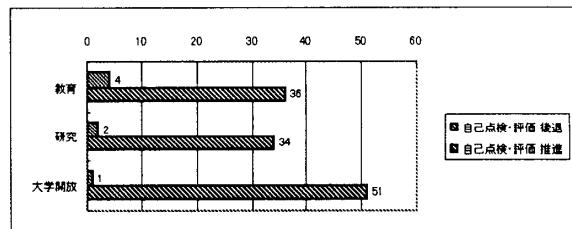


図4-1. 自己点検・評価の導入による大学開放への影響 (N)

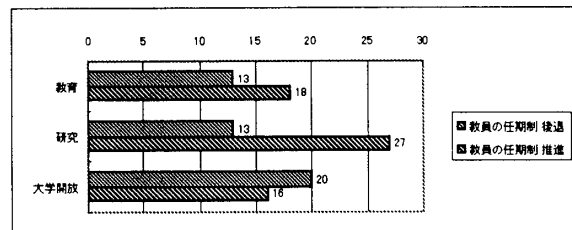


図4-2. 教員に対する任期制の導入による大学開放への影響 (N)

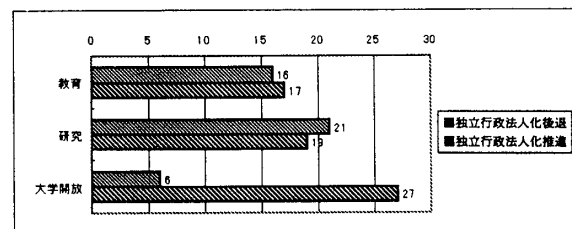


図4-3. 独立行政法人化による大学開放への影響 (N)

これに、任期制の導入による影響が加わってくると、大学教員の懊悩はいよいよ深くなる。周知のごとく、任期制とは、これまでの終身雇用制を解体することによって、組織の活性化を図ろうという意図をもって提唱されてきたものである。したがって、これが導入されれば、数年ごとに教員の個人評価を実施し、それにもとづいて雇用契約の更新が検討されることになる。

問題は、個人評価の方法であり、人事考課の基準である。すでにこの方面で先鞭をつけた大学のひとつとして、岡山大の事例をみてみると、教育、研究、社会貢献、管理・運営の4領域を設け、領域ごとに自己申請した業績を重みづけして、個人の得点合計を算出する方法がとられている。重みづけは、当人の自由裁量に任されているものの、許容される範囲があらかじめ定めてあって、教育と研究の2領域では0.3~0.5、社会貢献と管理・運営の2領域では0.1~0.2、しかも4領域に対して設定した重みの合計が「1.0」となるように決められている⁹⁾。

ここには、教育と研究面での業績を優先しようとするポリシーが反映されていることは一目瞭然である。学内の教員が大学開放に対してこれまで以上に無関心を装い、そして、これまで大学開放に積極的にかかわってきた同僚教員までも、事業から撤退を決め込むことすらあり得ないことではない。またセンター職員にしても、ただでさえ、伝統的なエートスへの志向を温存していた彼らであってみれば、任期制が導入された暁には、伝統的な教育と研究活動にこれまで以上に意を用いるようになるであろうことは火を見るより明らかだ。そのぶん、センター職員としてのもう一人の自分との葛藤はさらに救いがたいものとなる。このように考えると、社会人学生の増加や産学官連携の推進は見込まれるものの大学開放の制度化はなお一層険しさを増していくように思われる¹⁰⁾。

【註】

- 1) 小池源吾「本邦大学における『第三の機能』の制度化(1)」『広島大学大学院教育学研究科紀要第三部』第51号, 2002, pp.11-18.
- 2) 国立大学の場合、その管理運営形態から、生涯学習系センターは大きく5つのタイプに類別することができる。第1のタイプとしては、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もので、「特定学部による管理運営」タイプとよぶことができる。第2のタイプは、「全学委員会による管理運営」というべきもので、評議会の下に全学的な委員会を置き、その委員会がセンターを学内共同教育研究施設として所管する。これらタイプ1とタイプ2は、生涯学習系センターを大学機構のコアに組み込もうとする点で似ている。センターを学内共同教育研究施設として位置づけようとする点ではタイプ2と同じであるが、その管理を大学の執行機関、すなわち学長、時には副学長が直接掌る点でタイプ2とは異なるのがタイプ3である。そうしたタイプ3に対してタイプ4は、大学の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事項を審議する機能を担わせたところに特徴がある。

最後にタイプ5として、生涯学習系センターを含め学内の共同教育研究施設郡を包括的に所掌する「共同管理委員会」を上級組織としてもつ管理運営形態がある。タイプ3からタイプ5は、生涯学習系センターを大学機構のコアに対してマージナルに位置づける。

私立大学の場合、センターが経営ラインに所属する点で国立大学の場合と著しく異なる。すなわちセンターの管理運営に関する基本方針の決定権は理事会もしくは理事長に収斂する。

- 3) Carey, James, *Forms and Forces in University Adult Education*, Center for the Study of Liberal Education for Adults, 1963.
- 4) かつて筆者が調査した結果によると、事業の企画立案、予算編成、人事の順に権限の委譲は難しいという傾向が示された。そのことを想起すると、今回の調査結果は興味深いものがある。かつての調査では、対象が学内委員会であったことと関係しているかもしれない。小池源吾「大学開放の現状と課題」『生涯学習社会と高等教育への期待』日本生涯教育学会年報第9号, 1988.
- 5) たとえば、センター長が「人員配置が少ない」と回答した割合は、「専任教員がいる」場合68.5%、「専任教員がいない」場合75.0%、「専任事務職員がいる」場合70.0%、「専任事務職員がいない」場合69.3%。他方、センター教員が「人員配置が少ない」と答えた率を、専任教員の有無別にみると83.3%、60.0%、専任事務職員の有無別では70.6%、87.5%であった。
- 6) センターが専用施設をもつ場合、「センターの施設が不十分である」とする回答率は、センター長で28.6%、センター教員で27.3%。センターが専用施設をもたない場合、「センターの施設が不十分である」とする回答率は、センター長で78.6%、センター教員で82.1%であった。
- 7) センターに予算の編成権が保障されていると答えた者のうち、「センターへの予算の配分が少ない」と回答したセンター長は28.6%、センター教員は16.7%。センターに予算の編成権が保障されていないと答えた者のうち、「センターへの予算の配分が少ない」と回答したのはセンター長で100.0%、センター教員で70.6%であった。
- 8) 小池源吾, 前掲論文。
小池源吾編著『本邦主要大学における生涯学習系センターの現状と課題』科学研究費補助研究(基礎研究(C2)) (課題番号12610270), 広島大学大学院教育学研究科社会教育学研究室, 2002.
- 9) 熊谷慎之輔「岡山大学における社会貢献」(日本教育学会中国地区研究活動2002年度大会「大学の社会貢献とその評価」における発表資料) 2003年6月14日.
- 10) もっとも、大学開放の事業展開という次元だけで考えると、正課教育の開放、とりわけ大学院レベルの開放と、もうひとつには産学官連携という形で受託・共同研究だけは、今後も堅調で推移することが予想される。奇しくもそれらが、伝統的な教育と研究の開放であるだけに、機能的開放の行方が懸念される。