

国民のための大学づくり

自主研修・職場づくり根ざした 国民のための大学・高専の創造

光 本 滋

一 今年度の分科会のねらいと構成

ここ数年、司会・共同研究者の間では、本分科会が合同教研の分科会であることを生かした構成にするために、大学の問題を、大学・高専など高等教育の関係者の立場、視点だけから論じるのではなく、広く教育や研究にかかわる人びとが共通に考えるべき問題と関連させながら考えていく必要があることを確認してきた。これは、分科会名称が「国民のための」となっていることの意味を積極的にとらえ直すことでもある。

このような考えから、〇八・〇九年度は、大学が大きくかわることになった教員免許更新制の問題をとりあげた。この問題は学校関係者の関心が高く、他の分科会参加者も加わって検討できるように、〇九年度は分科会の一部

を教育フォーラムの時間帯に開催するという試みもなされた。その結果、参加者数は四〇人を越え、活発な討論が行われた。一〇年度は報告者を確保できなかったが、ひきつづき、教員免許更新制を含めた教員養成・研修の問題について分科会の柱としていくことで、分科会に参加する層の広がり議論の深まりをつくっていききたい。

もう一つ、分科会の柱として重視していきたいのは、大学・高専の教育問題である。ここには、授業や実習などの正課教育だけでなく、学生の課外・自治活動、中等教育との接続、大学入試、近年政策的にも導入されつつある学生のキャリア形成の支援、そして、教育機会の保障などがかわってくる。〇九年は、大学における教育実践、および学生の授業に対する要求運動に関するレポートが行われた。一〇年度は、技術職員による小中学生を対象としたサイエンススクールのとりくみ（室蘭工業大学）、早期化・長期化する学生の就職活動（就活）の問題点を訴える学生の活動についてのレポートを位置づけることができた。

くわえて、今年度も、高等教育政策、組織改革、研修に関するレポートが用意された。一〇年度から国立大学法人等は第二期中期目標期間に入る。文部科学省は、第二期中期目標期間を大学の機能別分化を進める期間と位置づけ、この方針に対応した中期計画の原案作成を国立大学法人等

にせまるとともに、運営費交付金や各種の競争的資金の配分を通じて、政策に対応したとりくみを行うよう誘導を強めている。こうした政策とそれに対応した各大学の動きが現場の研究・教育に与える影響を明らかにするとともに、事態の打開に向けたとりくみの方向を考えていくことが、これらのレポートを通じた課題となる。

二 基調報告

第一日目の冒頭、姉崎洋一さん(北海道大学・共同研究者)から、「アカデミック キャピタリズムと大学評価文化を超えて」と題して、次のような基調報告が行われた。

○四年の国立大学法人化は、国立大学制度の大きな転換であるが、国際的には、新自由主義大学改革の実験とも位置づけられている(OECD『日本の高等教育レビュー』)。高等教育財政をめぐることは、財務省と文部科学省が対立しているように見られる。しかし、文部科学省も、対象事業を重点化したり、目的に応じた資金配分方式をとることで予算不足は解消できるとする財務省の主張に同調することで予算確保を図ってきたため、研究・教育の分離や大学の組織再編など、大学のあり方の根幹に関わる改革が、財政配分を通じて果たされる結果になってしまっている。ここに

は、大学のミッションと役割をどうとらえかえすかという根本的な問題が潜んでいる。

私たちが考えなければならぬことは、①根本的な問題である大学・高等教育の公共性をどう考えるか、②大競争時代(スガ コンペティション)の大学経営・管理のあり方、③台頭するアカデミック キャピタリズムとどう向き合うか、そして、④大学の維持発展を可能とする評価のあり方に整理される。

第一の公共性については、古くから、国益を目的とする、価値規範や統制を重んじる「国家的公共性」、民衆の利益を目的として、多様性や開放性を尊重する「市民的公共性」が対抗的な関係にあった。ここに、組織的な利益をめざし、排他的・占有的な「企業的公共性」とも呼ぶものが出現、三者のせめぎあいのなかで、「市民的公共性」が弱まり、他の二者が結合しながら、学問の自由を脅かすような状況が出現している。

第二の問題は、グローバル市場経済の急速な拡大を背景として、大学の自治的な「知的共同体」文化を解体し、「知的経営体」への転換の圧力を高めるとともに、国際的な大学の「質保証」評価基準の標準化の動き、高等教育のプログラム・学位の商品化などがすすむ中で考えなければならなくなっている。

第三のアカデミック キャンピタリズムとは、先進資本主義諸国に広がった、教育・福祉関係の予算を削ることによって増大した裁量経費を、高等教育の産業社会の要請に応える部分に投下する政策に対応した、大学関係者のさまざまな市場（類似）行動の総称である。知の占有・商品化を肯定し、徹底するアカデミック キャンピタリズムは、学問を民衆に開放し、民衆を担い手とする新しい学問を創造していくという、民主主義社会における大学の使命に対する重大な挑戦となる。

インパクト フアクター（被引用度）も、特定の学問分野の評価に有効であるに過ぎないことを自覚しなければ、恣意的な評価尺度に陥る。本来備えるべき公共性を、研究・教育の諸分野、さまざまな関係者と対話しながら形成すること、学問の自由の回復をはかること、これら地道な努力を重ねることを通してしか、大学の維持発展はありえない。

三二 大学職員の自主研修を励ます

続いて、光本滋（北海道大学・共同研究者）が、北海道大学が行っている「大学職員セミナー」について報告した。近年の大学改革の中で、職員に対して、企画やマネジメンツの力量が求められるようになってきている。また、職員の側

にも、既存の人材育成の方法にあきたりず、業務改善をはかったり、職能を研鑽するために独自の研修機会を求め動きが見られる。これらは、職員の資質向上や力量形成を課題とする学会・研究会等の組織化や、大学院レベルの専門教育コースの設置が相次いでいることの背景でもある。

○六年、北海道大学大学院教育学研究科（当時）においても、職員向けの専門教育プログラムをもつ専攻開設の可能性を探っていたが、当面はワークシヨップを中心とした短期プログラムを重ねながら将来の方向を考えていくことにした。スタッツの陣容やノウハウの蓄積が進んでいないことが理由の一つであるが、同時に、この方式によれば、既存の研修によつては提供できない内容が可能になると判断した結果であった。

すなわち、既存の業務研修は、①業務命令による参加のため、研修機会は均等性重視となり、自発性・意欲の有無が考慮されにくくなる、②職種や職階別の研修であり、内容は実務に直結するものに偏る。その結果、③専門性を高めるには有効である反面、仕事や組織のあり方を問い直す視点が乏しくなりがちである。これに対して、新しい研修では、研修機会を希望するすべての職員に保障し、職務研修では提供できない内容を実施することにより、研修効果の向上をはかることをめざした。①自発的な参加、②職場

や仕事の問題について討議する、③職員と教員の協同(教職協働)を中心とした内容とする、という大学職員セミナーの基本コンセプトである。

セミナーは○六年度から毎年開催され、一〇年度で五回目となる。参加者は例年四〇〜五〇人、年代も担当業務もさまざまな人びとが集まり、「職員の役割」「仕事の変化と健康」「働きがいとキャリア形成」「キャリア形成と意識改革」をテーマに、講演およびワークショップにより、参加者が共同して課題を探り、共通認識を形成してきた。各大学で行われている研修では聞けないような話を聞けたり、経験や担当業務の異なる職員と交流できることについて、満足度は高い。さらに、セミナー参加者の中から、協同で自主的な研修を継続する動きも生まれている。また、職場においてボトムアップの研修を行う気運も生まれている。ここに教員も加わった、教職協同の事例を持ち寄ることができるような研修スタイルを工夫することが今後の課題である。

参加者から、次のような意見や疑問が出された。セミナーの実態は、職員が企画するか教員が企画するかの間で揺れ動いているようなところがあり、企画段階における教職協同が途上にあると思われる。職員の中でも、技術職員は研修の企画運営を担う独自の体制を持っており、事務職員

の研修に包摂されるわけではない。学生の状況に見合った研修のあり方を考えることが、現場レベルで教職協同を成立させる鍵となるのではないか。いずれも、大学における研修のあり方を考えていく上で重要な問題の指摘であった。

四 学生の「就活問題」を訴える

分科会第一日目の三番目は、○九年一月に札幌市内で行われた「就活くたばれデモ」の経緯や反響について、参加した学生から報告いただいた。

日本では、多くの企業が新卒一括採用を行っているため、人材を確保するために学生と早く接触しようとするようになる。学生を支援する動きは、求人情報等を扱う企業だけでなく、大学にも広がっており、学内でも各種セミナーが大々的に開催される。このように、「就活文化」が大学を覆う中、学生の側も授業よりも就職活動を優先するようになる。三年の後期になると大人数の講義はおろか、ゼミでも欠席者が目立つようになり、専門教育が本格化する時期であるにもかかわらず、落ち着いて勉強できない状況になる。

企業側が求める学生像に対応しようとして、学生は志望動機をとりつくりたり、普段の自分とは異なる「自己ア

「ピール」を必死にしようとする。しかし、それが不合格というかたちで否定され、どうしていいのかわからなっていく。ある意味で茶番であるが、就職活動中の学生だけに閉じた世界であるため、当事者がアピールしないと社会問題化していかない。こうしたことについて、おかしいことはおかしいと声を上げていこうというのがデモをやるうと思いついた理由である。

昨年のデモには約二〇人が参加し、北海道大学からすきまで行進した。途中ピラを見て参加する人がいたり、「がんばってね」という応援もあった。当日は複数のメディアが取材に来ていた。中でも北海道新聞のオンライン版にデモの様子が紹介されたことにより、インターネット上の賛否両論、さまざまな反響につながった。一〇年一月に北海道大学で開催した報告会には大勢の学生が集まり、六月に別の学生団体主催の就職問題を考える集まりにも、企画の中心にいた学生が招かれた。

なぜデモという手段を用いたのかとよく聞かれる。私たちは、「デモだけにこだわるつもりはないし、デモよりもよい手段があれば、積極的に採用したいと思っている。また、デモを行っただけで、現在の状況が変わるとは思っていない。ただ、私たちがデモを行うことにより、見た人びとに「就活のおかしさ」や問題点が共有されるようにしていきたい。

たい。なお、一〇年一月には、札幌のほか、東京・大阪・愛媛でも、同様の趣旨のデモが同時開催される。

質疑討論では、「就活」すらしない学生がいること、職業的自立につながる内容を大学でどのように保障していくかが話題となった。高専の参加者からは、かつて大学の工学系の学部にも、いまの高専と同じように就職担当の教員がいたが、個々の研究室と企業との結びつきが強まるにつれて、就職指導が個々の教員の手にうつった。しかし、今度は面倒を見きれなくなつて学生に勝手に就職活動をさせるようになってきたのではないかと興味深い指摘がされた。

五 技術職員の研修・待遇改善と地域活動

第二日目の報告は二本。一本目は、室蘭工業大学の松本浩明さんから、サイエンススクールのとりくみについての報告であった。対象は小・中学生、受講料を無料としているのが公開講座との違いである。

同事業を技術職員が担うことになつたきっかけは、〇五年度に行われた技術部職員技術研修において、名古屋工業大学技術部のとりくみに接したことだった。地域の人びとに対して技術職員の存在をアピールしようと、室蘭工大で

も同様のとりくみが〇八年度からはじまる。当初は、それまでであった「大学開放推進等事業」の名称を用いていたが、イメージしづらいため、一〇年度から、現在の「室工大サイエンススクール」となった。

これまで、「プログラムで名前を彫ろう！ーネームプレート作りー」（〇八年八月）、「真空の世界を体験しよう」（〇八年八月、〇九年八月）、「ソーラー電池をつかったおもしろ貯金箱」（〇九年八月）、「光のおもしろ実験と天体望遠鏡づくり」（〇九年一〇月）などの実験や製作を実施してきた。多くが八月に行われるのは、子どもたちが夏休み期間であるため参加しやすいからである。

室蘭工大では、一九九七年、それまで研究室毎に所属していた教室系の技術職員を組織化し、技術部を発足させた。その主な目的は、技術職員の待遇改善であった。ところが、新しい組織ができてからも技術職員の実際の職場は各研究室であり、労働条件の実態はまちまちであった。組織運営のポリシーを欠いており、組織の求心力が高まらなかったことが、実効ある組織にできなかつた一因だろう。現在は、組織や業務の見直しをすすめているところである。

技術部の業務の一つに、技術職員の研修がある。法人化前は「三日間研修」として、人事カードに記載され、昇格のために重要な意味をもつものだった。とはいえ、幹部職

員の講演が中心となるなど、当初は研修効果に疑問がないわけではなかつた。技術職員向けの内容にしてほしいという声次第に高まり、外部の技術職員を招くなど改善されてきた。法人化後、人事カードへの記載がなくなつたことがわかり、日程を短縮したり、バラバラにしたりして、技術部研修にふわさしいやり方を追求している。サイエンススクールも、技術職員のスキルアップのためのとりくみという面がある。

全国的に、国立大学の技術職員は減り続けている。学校基本調査によれば、ピーク時には一万四千人いたものが、現在では七千人弱となつている。施設系の技術職員は大きく減つてはいないと思われるため、教室系の職員の減り方はさらに大きいと見られる。室蘭工大では、技術部立ち上げ時に四〇名いた技術職員が現在三二名、一二年三月末には二五名にまで減少する。若干の再雇用の技術職員もいるが、再雇用者の所属は技術部ではなく学科になる。

当分の間、技術職員を補充しないというのが大学の方針である。技術職員は、これまでも「大学開放推進等事業」にスタッフとして参加してきたにもかかわらず、組織の事業でないために認知されてこなかつた。技術主催でサイエンススクールを実施したことにより、学内における技術部の存在感は高まつたように思う。通常業務、衛生管理者（巡

視)、作業環境測定など、やるべき業務をしつかりとやり、言うべき意見を主張できる組織にしていきたい。そのためにも、技術職員が意思疎通できる環境づくりが大切である。

参加者からは、技術部所属となった技術職員の研究室との関係についての質問が出された。技術職員を一括した組織をつくらなければならなくなった背景には、職員数の削減と講座制(小講座)の解体という変化への対応という側面がある。結果的に、これまで専門としてきた以外の仕事をこなさなければならなくなる場面が増えている。こうした状況に対応できるような研修機会の保障を、技術職員の増員と併せて追求する必要があるだろう。

六 組織改革を生かした地域連携、研究・教育支援

最後のレポートは、旭川工業高等専門学校的小林一誠さんによる、地域との連携を強めている同校のとりくみについてのものであった。

旭川高専を含む国立高専五一校は、〇四年に独立行政法人化され(当初は五五校)、一つの高専機構の下に運営されている。法人化を契機に、高専を国民・地域住民に開くとりくみが強められている。地元域外の中学校訪問や入学説明会の開催等、積極的なキャンペーン活動の成果が、

旭川高専では、近年、上川管外からの入学者が増えている。一方、その影響で学生寮が満員となり、旭川近郊市町村の学生が入寮出来ず自宅通学となってしまいうケースもある。

〇二年、地元企業七五社が会員となり、旭川高専産業技術振興会が充足した。この振興会では、定期的に教員・技術職員等と会員企業が顔を合わせ、講演やお互いの技術情報発表を行うことで、地域産業の発展と教育研究の充実を図っている。また、旭川高専は、〇六年には地域共同テクノセンターを設立し、地域企業等からの技術相談や共同研究等の申込みに対応している。定員削減の影響で、担当教職員が通常業務と兼任でセンターを運営しなければならなかったため、負担が重く、積極的な活動をできないのが悩みである。

旭川高専の組織は、教員組織・事務部・技術創造部の三部門からなる。〇九年度から、技術職員の職群の確立と待遇改善のため、それまで同一の指示系統に属していた事務部から分離した、技術創造部が設立された。組織を改編した結果、従来から行われている、学校の指示や教員からの支援依頼を受けてからの業務にくわえて、学内外への技術支援や公開講座の開催等を徐々に行うようになってきた。

一〇年度は、小五から中学生までを対象にして、「溶けた金属を使ってデザインプレートを作ろう」と題する公開

講座を開催した。五名の参加者は、普段見ることのできない設備、現象を体験し、驚きの声を上げた。また、一般市民対象の公開講座「溶接体験入門（ガス・アーク初級編）」を一年二月末に実施予定である。雪かきが必要な積雪を知らせてくれる積雪量測定装置など、学生の実習や日常業務以外に役立つような装置製作も行っている。

高専の置かれていた状況は厳しい。学校統合、定員削減や運営費交付金の削減が進んでいる中で、地域連携、広報活動等の業務は増加の一途であるが、成果や問題点等についての検証は不十分である。高専が国民のための教育機関になるために、研修の充実と資格取得をすすめ、技術レベルの底上げをはかってくることが今後の課題である。

参加者からは、技術創造部の卒業研究とのかかわり、振興会の高専祭への援助、組織改革の経緯と成果、他の大学や高専との連携について質問が出された。組織改革の経緯に関する興味深い議論も行われた。かつて技術職員が所属していた技術室は総務課の下にあり、事務組織との関係でスムーズに行かない部分も少なくなかった。そこで、技術職員が自律性を発揮し、学校全体の課題にも応えていくというのが今回の組織改革のねらいである。創造的な仕事を行う余地が広がったことにより、技術職員の士気は高いという。また、技術創造部が独自の計画をつくって予算を

確保し、研修を行っていることも注目される。

七 来年度の課題

以上五本のレポートのほか、北海道教育大学から、「法人化後の北海道教育大学の状況と課題について」と題する文書報告がされた。これを読んで、国立大学法人の教育研究評議会が教員人事権をもつことや、学長裁量枠とされた教員人事について、どの程度実質化しているかが議論となった。北海道教育大学の動きは北海道の教員養成に大きな影響を及ぼす可能性があるため、分科会としても重視していきたい。

そのほか、教員免許更新制の動向、学生の経済状況の悪化と授業料免除・奨学金など大学の対応について、情報交流と議論が行われた。法改正なしでは改善が難しい問題が少なくないが、組織を工夫することにより、かなりのことができる場合もある。二日目の二本の報告はその実例を示したものといてよい。同様のとりくみをもちより、検討する機会として、本分科会を発展させていきたい。