

国民のための大学づくり

「高大の接続」の視点から、大学づくりの課題を問い直す

光 本 滋

今年度の分科会のねらいと構成

他の分科会が教科別・課題別に編成されているのに対して、本分科会は、「大学」（高等教育）という学校種別の編成となっている。このような編成の分科会が合同教研において開催されることの意義を明確にしたいと考え、ここ数年、司会・共同研究者の間では、大学の問題を広く教育問題の一環としてとらえるような議論の方向を探ってきた。教員の養成・研修、入試をふくめた高校教育と大学教育の接続などは、分科会の趣旨にふさわしいテーマであるといえるだろう。

こうした方向をさらにすすめて、今年度は、分科会第一日目に、技術・職業教育分科会と合同セッションを開催する

ことにした。両分科会をまたぐテーマとして「高大の接続」を位置づけ、高校側と大学側、それぞれの視点からのレポートを配置し、共通に検討すべき問題と課題について議論した。第二日目は、例年通り「大学づくり」分科会単独の開催とした。ここでは、私立短期大学の廃止・教員解雇問題、教員養成系大学の再編と教員養成制度の改革、非正規雇用労働者の増加についてのレポートが行われた。いずれも近年の政策と改革の動向の問題を示すものであるが、国立大学だけでなく、私立大学も含めて「大学問題」をとらえることができる構成となった。

一 高大の接続問題を考える

(1) 職業高校からの高校進学

合同セッションの一本目の報告は、樋上諭さん（北海道旭川工業高校・定時制）の『職業高校』から『大学進学』について「富良野緑峰高校九年の経験から」である。一九九九年に市内3校を再編して生まれた富良野緑峰高校は、道内でも珍しい農工商の大学科をもつ学校である。卒業者の進路は、進学と就職の比率が半々であり、工業科では北見工大、道工大、北海学園大工学部などに毎年5名程度が進学している。

レポートの中では、樋上さんが行ってきた無償家電修理活動（3年生）にかかわってきた生徒を中心に、大学等へ進学者の事例（8名）が紹介された。工業系大学、文系大学のほか、海上技術学校、道外の国立総合大学など、進学先はさまざまであるが、工業系の大学へ行く場合は進学目的が比較的明確であるのに対して、文系の場合はスポーツが目的であったり、高校在学中の実習の態度が悪くなるなど、進路と現在の学習とが結びついていないことの負の側面が見られるという。

就職希望者は地元志向が強いものの、富良野市や周辺地域においては採用人数や条件は厳しく、道内外へ出て行かざるをえないのが現実である。一方、旭川市など都市部の工業高校では、求人票に電力会社やJ R北海道など大手企業が名を連ねるようになる。こうした企業に入るには、大卒よりも高卒の方が有利だと考えて就職を希望する生徒もいるという。

報告に続いて、共同研究者から、「大学へ進学してよかった」で済ませるのではなく、進学後の学びや進路などを含めて、大学へ進学することが高校生にとってどういう意味をもっているのかを考えていきたい、との提起がされた。参加者からは、保護者の意識について質問がされた。樋上さんの経験によれば、都市部の工業高校

では、保護者が大手企業に就職することを期待して進学させるケースが少なくない。大学側からは、普通科の進学校出身者とは毛色の異なる学生をとる目的で広がった大学のAO入試が見直す動きがあること、同じくらいにより高専からの編入生を受け入れているが、高専側にも大学への編入実績を売りにする学校があることなどが紹介された。富良野緑峰出身者は堅実だという評判を得ているが、進学後の状況はさまざまであり、はつきりとかんでいないケースもあるという。

(2) ピア・サポートから見えてくる高大連携の課題

二本目の報告は、小林なつみさん（北海道大学・学生）からの「北海道大学ピア・サポート 高大連携の視点から」であった。

ピア (Peer) とは、「同等の地位の者」「仲間」の意味である。勉学、人間関係、生活状況など、学生はさまざまな悩みを抱えている。学生相談室やハラスメント防止等対策室など、大学にはさまざまな組織が整備されているが、こうした専門的な組織は学生の間では必ずしも認知されておらず、また、日常的な悩み事を相談するには敷居が高いのが実状である。学生生活実態調査からも、多くの学生にとって相談相手の第一は、「北大の友人・先

輩」であることがうかがえる。しかながら、こうした学生同士のつながりも近年は希薄化する傾向にある。そこで、大学の学生支援組織のイニシアチブにより、ピア・サポーターとしての訓練を受けた学生による恒常的な援助体制をつくる動きが二〇〇九年秋にはじまり、二〇一〇年四月から本格実施された。学部生6名、大学院生6名の12名のサポーターが、週3日の日中、全学教育施設の一角に設けられたピア・サポーター室で、さまざまな相談に乗ってきた。サポーター室はオープンスペースとして利用することもでき、相談以外にも学生が昼食をとったり自習したりして過ごす場となっている。

サポーター室への来室者数は変動が大きく、二年目となる二〇一一年四月には1147名に達したが、夏季休業期間中の九月には146名にとどまった。相談件数も、圧倒的に四月が多く、五月以降は落ち着いていく傾向がある。相談内容は、学生便覧にある履修条件の解釈、自身が組んだ時間割についての確認、授業で出された課題についての質問、サークルの立ち上げに関するものが多いという。「総合入試」(二〇一一年度からはじまった、学部別ではなく文系・理系の括りで学生を募集する方式)により入った学生からは、希望学部へ行けるかといった質問も寄せられる。総じて、北大の学生は学業に対する

関心や意欲は高いものの、一般例や成功例を求める傾向があり、競争によって背中を押されているように見える。大学時代にやりたいこと、進路や自分自身について、ゆとりと考えられるような場所・情報を提供したり、人や機関などを紹介しながら、多様な大学生活があることを示していきたいというのが小林さんの抱負であった。

参加者からは、学部別で相談に訪れる人数に違いがあるのか質問が出た。詳しい統計はないものの、「理系総合」の学生の相談が最も多いようである。入試制度の変更が、GPA(評定の平均値)が下がるような難しい科目はとらない、課外活動を控えるなど、履修や学生生活の動向に影響しているという。高校の進学指導の方針や実態も話題となった。高校生の大学進学に対する期待は中学段階での成績や親の所得によって大きく規定されている。そうした中で、当然のように進路選択してきた生徒が、勉強する目当てを失うことがしばしばあるという高校の状況の一端も示された。

(3) 高大連携による教職課程改革のとりくみ

合同セッション最後の報告は、安宅仁人さん(酪農学園大学)の「酪農学園大学の教職課程の概要と学生によるボランティアの実践」であった。

酪農学園大学は、二〇〇八年七月に北海道土幌高等学校、土幌町、同教育委員会との間に協定を結び、「農業教員養成コース」にかかわる高大連携事業を展開している。①両者の教育活動に対する支援、②共同研究の実施、③両者の連携に係る既存施設・設備の利用促進が協定の項目である。連携事業の主な内容は、大学生が高校を訪問して授業観察や高校生との交流、農場実習などを行う、高校生が大学を訪問して教職についてのレクチャーを受けたり、大学授業を体験受講するというものである。これらを安定的に行うために、連携は、高校と大学の在籍期間を合算した七年間維持することとなっている。

大学生の高校訪問は、教育実習の前段階の教職課程生を対象にした特別研修として実施されている。初回となる二〇〇九年度の参加者は5名。高校の授業観察、大学生が高校生とともにグループ作業や成果を発表する場が設けられた。農場宿泊実習の合間に大学生が高校生に学習指導する一幕もあった。二〇一〇年度の二回目の参加者は4名。前年の研修内容に加えて、新たに大学教員による授業が実施され、「学力とは何か？教育学的視点から考える」と題するグループ学習が行われた。

高校生の大学訪問の内容は、大学教員と大学生のスキル・プロジェクト計画発表会へ参加、大学生との交流

座談会（二〇〇八年度）、教職を目指すために必要な準備についてのレクチャー、酪農学科、食品科学科などの研究概要や設備についての説明（二〇〇九年度）、土幌で研修を行った大学生らをホスト役にした大学生と高校生との懇談会、教育学研究室の卒論のミニ発表会への参加、大学授業（「イノベーション論」「海外経済論」）の体験受講（二〇一〇年度などである。これらを経て、「農業教員養成コース」第一期生（1名）が指定校推薦入試に合格、二〇一一年度から酪農学園大学で学んでいる。

高校から大学へのスムーズな移行をはかれたこと、教員をめざす学生にとつての学習課題を明確にできたことなどが、連携事業のこれまでの成果である。このほか、酪農学園大学では近年、大学が立地する江別市内の小中学校、およびとわの森三愛高校をフィールドとした「学外教育活動」を課題とすることにより、教職課程科目の「教師論」の充実をはかるなど、教職課程改革の工夫を重ねている。

質疑の中では、地域における職業高校の存在意義や、学生が職業高校とかかわり教師になっていくことの積極的な意味をどのように打ち出していくかが議論になった。「農業教員養成コース」は、職業高校の教師という職業イメージを示すことにより、職業高校の魅力アピール

ールすることを狙っているが、必ずしもそれは中学生に届いておらず、コースの希望者は少ないこと、採用試験の存在が職業保障の関門となつていること、学校内で合意をつくり連携事業をすすめていくことの困難なども紹介された。

二 短期大学の学生募集停止・教員処遇問題

分科会第二日目は、例年と同様に、「大学づくり分科会」単独の開催であつた。報告の一本目は、専修大学北海道短期大学教員組合からの報告、「専修大学北海道短期大学の学生募集停止と教員処遇の現状について」である。

専修短大は美唄市にある。主要産業であつた炭鉱業の衰退による地域の人口減少に歯止めをかけることを期待されるので設立であつたが、立地条件の悪さなどから、一時期をのぞき学生募集に苦しんできた。近年、全国的な18歳人口減少により定員割れが続くようになると、東京にある学校法人専修大学は、短大に対して入学定員の充足と採算の確保を求める「緊急三か年計画」（二〇〇七年六月）を提示したものの、配置転換や早期退職優遇制度など人件費抑制のために法人としてとるべき措置を行うことなく計画を途

中放棄し、二〇一〇年四月に一方向的に学生募集停止を決定した。

400億円近くの年間予算を用いる学校法人専修大学の中で、短大の「赤字」は年間4億円程度である。この額をどう見るかは意見が分かれるとしても、学校法人の経営は単年度決済で毎年処理されており、全体として負債が増加しているわけではない。それにもかかわらず、法人理事会は学生募集停止の決定を急ぎ、短大教授会に「報告」（議題ではない）した後、その翌日には文部科学省に届け出をするという異常な対応をとつた。しかも、その時点で教員の処遇は未定であり、検討すら行われていなかった。

六月、法人理事会は、短大の代表者を正規メンバーから排除した「プロジェクト委員会」をつくり、その検討を経て次のような決定を行つた。二〇一二年三月に短大教員は全員を解雇し、同一法人が設置する大学（専修大学・石巻専修大学）への自動的な配置転換は行わない（ただし、補充人事について先行公募を行う）、民間職幹旋会社の幹旋料を負担する、大学の事務職を各一名ずつ募集する。早期退職加算金と退職加算金を提示する。これに対して、教員組合側は、経営が行き詰まっているのではない以上、法人には大学への配置転換による全員の教員職の保証を行うべき責任があることを主張してきた。法人側は、短大教員は「現

地採用」であり、廃止する以上解雇は当然である、大学側の教学権を侵して配置転換することはできないという理屈を掲げ、歩み寄ろうとしない。

組合は法人に対して、大学の学部教授会に専修大学の教員枠の拡大の検討を要請することも求めている。学部側には対応する姿勢が見られるものの、具体化が遅れていることから、訴訟準備にも入っている（二〇一一年一月、組合は札幌地方裁判所に対して、教員の地位保全の仮処分申請を行った）。過去、経営困難に該当しない学園で解雇・解職が行われた事例は見当たらない。また、複数の大学・学校を擁する法人は、廃止後の教職員の処遇を配置換えによって対応している。学校法人専修大学の今回の対応は異例であり、私立大学の今後のあり方を考える上でも注目していく必要がある。

三 教員養成と国立教員養成系大学の動向

二本目は、扇子幸一さん（北海道教育大学札幌校）からの報告「教員養成と教員養成大学 北教大の場合」であった。大学院レベルの教員養成、現職教員の研修機会の確保などの課題は、国際的には、一九六〇〜七〇年代にかけて、

ユネスコなど国際機関が、教員の役割の変化と養成・研修に関する勧告を行い、教員は専門職であり、学校教育での教員養成は継続教育の初期段階に過ぎないこと、継続的な研修が不可欠であること、その実施方法は弾力的で個々の教員の要求・地域の実情に即応すべきことなどを指摘した。国内の議論もそれほどおかしなものではなかったが、一九九〇年代後半以降、行政改革と絡みながら、教員養成への介入が強められていくことになる。

教員養成審議会の三次にわたる答申では、「『教職』への愛着と、誇り、一体感」「教育実習の充実」「外国語コミュニケーション」（第一次答申）、「実践的指導力」「修士課程を活用した現職教員の再教育システム」（第二次答申）、「養成と採用・研修との連携の円滑化」（最終答申）などが強調されてきた。二〇〇一年には、「国立の教員養成系大学学部の在り方に関する懇談会」の答申が、目的養成を重視して教育養成制度の改革をすすめる方向を打ち出した。教員養成系の大学・学部が存在を否定する規制改革論議の機先を制しようとする動きである。さらに、二〇〇六年の中教審答申では、教職大学院の創設と教員免許更新制が打ち出された。

民主党政権において教員養成制度の改革の方向を審議している中教審「教員の資質能力向上特別部会」の審議経過

報告では、学部段階の課程において取得できる「基礎免許状」と大学院段階の「一般免許状」の関係について議論し、「ストレートマスター型」「採用直後型」「キャリアアップ型」の三つの案を示している。教職志望者の経済的負担や設置できる大学の数などを考えると、後ろの二つの型の折衷が有力だろう。教員免許更新制も、一定量の主体的な研修を積み重ねることにより更新していく制度の検討が行われている。いずれも、これまでの教職重視の流れの延長である。

一方、国立大学全体の改革の中でも、教員養成系の大学の学部規模と配置は大きな問題とされてきた。岩見沢校の学生の大半が札幌から通学していることが総務省に「不効率」な例として挙げられるなど、苦しい位置に立たされてきた北海道教育大学であるが、分校の取り潰しの指示が国から出されることはなく、二〇〇六年、「機能分化」をキーワードとして5キャンパス体制維持の再編を実施した。教員養成を3キャンパスに集約するとともに特色を持たせ（札幌―小学校、旭川―中学校、釧路―辺地校）、岩見沢には芸術・体育、函館には他の新課程を集約するというものである。教職大学院は二〇〇八年の開設に踏み切ったものの、45名の定員を埋めることができていない。双方向テレビシステムを使った授業をせざるをえないなど、実状に

合わない体制をとっていることが大きな問題だという。道教委からの派遣数の減少、学校を空けることの困難、給与削減など、制度をとりまく状況は厳しい。

こうした中で、北教大では「再々編計画」が進行している。大学執行部は、教員養成を行わないとした函館・岩見沢の新学部化構想を発表したものの、「教員養成再編の総括が先」だとする文科省の指摘を受け、難航している。扇子さんは最後に、セーフティネットがないままにすすめられている現在の教職課程改革が、教師に向いていないと思われる学生にも適性を形成しようとして無理を重ねなければならぬものとなっていることの問題を指摘して報告を結ばれた。

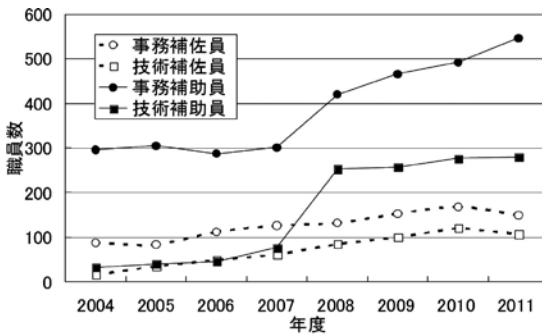
このあと、釧路校から、辺地校の教員養成の特色を強めるために、中学校と幼稚園の課程の縮小・廃止が行われるという「再々編」の動きが紹介された。退職者のポストがこうした特色化をにらんだ人事に振り向けられていくとともに、運営費交付金の削減に連動した教員数の削減も行われているため、教職科目の負担は増大の一途だという。こうした改革は、教職重視とも、地域的な教員養成への二一

四 大学の非正規雇用問題

三本目の報告は、山形定さん（北海道大学）からの、「北大における非正規雇用の現状」であった。

北大に正規雇用されている教職員数は、教員1929名、事務・技術職員および専門職員1033名の計2962名（二〇一一年五月、病院を除く）である。一方、非正規雇用の教職員数は4529名、うちTA（ティーチングアシスタント）を含むパートタイムの職員は3654名にのぼる。このように、正規雇用の職員は全体の少数派になっている。多数の非正規雇用職員が、スケジュール調整・管理、出張手続き、電話対応などの秘書的業務、講義資料作成、非常勤講師の対応、各種書類作成、留学生の相談などの教育関連業務、発表資料の作成、共同研究者との連絡などの研究関連業務、経費管理・手続きなどの経理的業務、その他に掃除、買い出し、ペットの世話など、多様な仕事をしているのが実態である。

北大では長年、事実上の職員であるにもかかわらず、労働契約を交わすのではなく、「謝金」のかたちで雇用する「謝金雇用」を続けていた。このことがマスコミに取り上げられ、社会保険庁の指摘を受けて以降、大学は「謝金雇



北海道大学における非正規雇用職員数の推移

用」を直接雇用に切り替えた。その結果、二〇〇八年度に短時間勤務職員（事務補助員・技術補助員）が大きく増えた。組合が行った実態調査によれば、非正規雇用職員のうち、独立生計のパートタイム職員は30%、フルタイムでは59%に達する。さらに、パートタイム職員の15%、フルタイムの8%には扶養家族がいる。多くの非正規職員が独立生計を立て、さらには家族を養っているにもかかわらず、大学側は、就業規則をたて

に、三年で雇用を打ち切るといふ姿勢を崩していない。「働く者の権利侵害」は深刻である。

研究・教育をはじめ、大学の事業には短期間で終わるものは少ない。そのため、職員の雇用を三年で打ち切ることは、大学にとってマイナスである。各研究室からは非正規職員の雇用期間を延

ばしてほしいという要望が多く出されており、実際に、二〇一一年三月に雇用期限を迎えた職員の36%は雇用延長になっている。就業規則はこうした実態に合っていない。さらに、大学のモラルハザードの問題もある。「わたくしたちは、使い捨てられるような働き方をしたり、させたりしながら、人を育てるといふ芸当をできるのだろうか」「そのような状況を放っておくような人間から教育をうけていると知ったとき、教育の内容は身のあるものと受けとられるのだろうか」と山形さんはいふ。

京都大学や名古屋大学では、非正規職員の期限は五年であり、その期限が過たあとにもあらためて同じポストの職員募集に応募できる。期限付き雇用自体を撤廃した例（佐賀大学）もある。道内では、室蘭工業大学から、組合が大学側と交渉した結果、三年契約の一回更新（通算六年まで）を認めさせることに成功した例が紹介された。北大でも三年の雇用期限を撤廃するために、団体交渉などさまざまなとりくみを行っているが、労務管理担当者の頑なな姿勢を崩すに至っていない。

なお、紙幅の都合で詳述できないが、このあと、山形さんから、「大気環境の視点から原発由来の放射性物質をどう捉えるべきか」が報告された。福島第一原発の事故の後、大気を介した放射性物質の拡散は多くの人の関心事となつ

たが、沈着、その後の移動（再飛散）過程には未解明な点が多い。緻密なモニタリングを続けることが、内部被曝の防止、除染などを真に効果なものとするためにも不可欠である。

五 成果と課題

これまで高校からの参加者が少なかった本分科会にとつて、「高大の接続」について高校関係者とともに議論する場を設けたことは大きな意味をもつ。ともすると固定化しがちな参加者の幅を広げることができたという意味でも、合同セッション開催の意義は小さくなかった。来年度以降も、形態を工夫しながら、同様のセッションをもつていくべきだろう。分科会単独のセッションでは、教職員の権利保障が教育条件整備の重要な内容であることがあらためて確認された。積極的な事例を含めた事例の報告と分析を来年度以降も続けていきたい。今年度は新たに、木戸口正宏さん（北海道教育大学釧路校）と安宅仁人さんに共同研究者として加わってもらった。この体制を生かして、私立大学や札幌圏以外の大学・短期大学・高専とのつながりを広げ、継続的にレポートが提出されるような研究計画をつくっていく必要がある。