

大学職員の職能開発において自発的な学びは どのように扱われているのであろうか

— 社会人大学院等への進学の見点から —

中 元 崇

— <要 旨> —

本研究は、個人の自発的な学習が大学職員の職能開発（Staff Development：SD）においてどのように扱われているかについて、先行研究の検討を行うことを目的とする。

自己啓発には様々な種類があり、大学院進学はその一つである。しかし社会人大学院等への進学は、コストが高く、進学に際して所属する組織からネガティブに受け止められることもある。それにも関わらず大学院進学を選ぶということは、自発的に学ぶ理由付けが最も確立されていると考えられる。

そこで、社会人や大学職員の大学院等への進学に関する先行研究を量的研究と質的研究の二つに区分し、自発的な学びがどのように扱われているかを検討した。先行研究では、大学院等への進学を説明する諸要因（学習の動機、理由、行動等）や学びのプロセスは挙げられているが、学びを含む様々な事象についての当人の意味づけという点は着目されていないことが分かった。

当人の主観的な意味づけを把握するアプローチとして、例えば生活史調査を用いた個人レベルの調査が今後必要とされるであろう。

1. はじめに

1.1 1990年代以降の大学職員の職能開発の機運の高まり

1990年代以降の大学改革の展開の中、大学の経営・教育・研究のあり方が変わるとともに、大学職員の役割やその職能開発が注目されている。そうしたことは個々の大学での動きにとどまらず、国全体の文教政策におい

ても議論されてきており、特に近年の中央教育審議会の審議や答申ではそれらの重要性が触れられるようになってきている。

大学職員の役割や職能開発が触れられた端緒は 1998 年の大学審議会答申「21 世紀の大学像と今後の改革方策について－競争的環境の中で個性が輝く大学－」である。同答申では教育と事務の中間的な領域が広がっていること等から、一定の専門化された機能を事務組織に委ねるべきと指摘するとともに、「専門的素養のある人材の養成を含め、専門分野ごとの研修を充実するとともに、適切な処遇が求められる」と述べている（大学審議会 1998）。2008 年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では教職員の職能開発に関する章の中に大学職員の職能開発を指摘する独立した項として設けられている。同項は職能開発の重要性について「大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント：SD）はますます重要となってきた」と触れ、「専門性を備えた大学職員や、管理運営に携わる上級職員を養成するには、各大学が学内外における SD の場や機会の充実に努めることが必要である」「職員に求められる業務の高度化・複雑化に伴い、大学院等で専門的教育を受けた職員が相当程度いることが、職員と教員とが協働して実りある大学改革を実行する上で必要条件になってくる」と職能開発の実質化と充実を求めている（中央教育審議会 2008）。また 2014 年の中央教育審議会大学分科会の「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」では、「高度専門職の安定的な採用・育成」や「事務職員の高度化による教職協働の実現」が項として設けられ、「社会人学生として大学院等で専門性を向上させることを積極的に推進すべきである」との指摘や「高度の専門性を有する職種や、事務職員等の経営参画能力を向上させるため、大学が組織的な研修・研究（スタッフ・ディベロップメント（SD））を実施することも重要」との指摘がなされている（中央教育審議会大学分科会 2014）。

このような職能開発（SD）の重要性の指摘は、指摘のみに留まらず、法制度上の SD の義務化にまで至った。2017 年 3 月 31 日に文部科学省高等教育局長名で全国の各大学長宛に発出された「大学設置基準等の一部を改正する省令」（平成 28 年文部科学省令第 18 号、2018 年 4 月 1 日に施行）の通知では「全ての大学等に、その職員が大学等の運営に必要な知識・技能を身に付け、能力・資質を向上させるための研修（スタッフ・ディベロップメント：以下「SD」という）の機会を設けることなどを求める」旨が記載されている（文部科学省高等教育局長 2017）。

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

こうした政策展開と並行し、米国的な大学管理経営専門職や学術支援専門職の概念の移入による職員の高度化・専門化の論議やSDに関する研究が近年盛んになってきている。1997年に大学職員を主体として大学行政管理学会が創設された。その創設者・初代会長の孫福弘は同学会創設について、先進事例として米国における状況を「大学の行政管理職員（アドミニストレーター）が、教授の兼務職ではなく、自律的かつ高度な専門職業として機能し、世界で最良の大学群を生み出してきた同国の大学システムの発展に大きく貢献してきた」と説明するとともに、我が国において「職員の大学行政管理面の資質・能力の向上と職務意識の高度化・専門化に資することを、大きなねらい」とする同学会の創設の趣旨を述べている（孫福1997）。2000年代には高等教育研究において一定の広がりを見せ、筑波大学大学研究センターの『大学研究』誌や広島大学高等教育研究センターの『高等教育研究叢書』などで大学職員論が特集的に扱われるようになり、日本高等教育学会は2010年の学会誌で「スタッフ・ディベロップメント」をテーマに特集を組んでいる。

1.2 SDにおける大学職員の位置づけ ー不明確な立脚点

このように大学職員のSDは、文教政策の展開により法制度上の義務化がなされるとともに、職員の高度化・専門化の論議、SDに関する研究も盛り上がってきたが、それらの論議や研究の立脚点は、必ずしも明示されているわけではない。夏目は大学職員について論じた論考について「職員の能力形成を論じる際の立脚点がしばしば不明確」と指摘するとともに、提供する側・受ける側、経営管理者側・職員側、管理職の立場・一般職員の立場など「いずれの立場に立つかによって、能力形成論の内容はしばしば異なる」と指摘している（夏目2013:7）。

主体・客体の二分法（大学職員を客体として見るか、主体として見るか）に立脚して既存の取り組みや先行研究を見るとすると、政策・制度レベルでは、大学職員は完全に客体として扱われる。前述のとおり、いくつかの答申では大学職員の職能開発が取り上げられているが、これらに共通しているのは、社会の環境が変化し大学が果たすべき役割が変化しているため、その内部構成員である大学職員が変化しなければならないという説明である。ここでは大学職員自身がどのようにありたいのかという主体としての視点は存在しない。各大学等、具体のSDを実施する、組織レベルにおいても同じである。研修を行う主体は組織であり、そこでは職員は客体とし

て扱われる。

また、大学職員自身が調査者として SD に関する研究を行う例も増えてきているが、そのような研究であっても大学職員が主体として扱われるとは限らない。例えば、福留（宮村）が全私立大学を対象に実施した調査は（福留（宮村） 2004）、大学職員に求められる能力やその向上方策に関する調査の嚆矢であるが、この調査の回答者は事務局長または人事担当課長とされており、調査は、回答者の立場に対して行われたものであり、回答者の主体性自体に焦点が当てられたものではない。

1.3 大学職員の「主体」を見るべき理由

前述のように、特に政策・制度レベルや組織レベルにおいて、大学職員が主体として扱われることはほとんど無かったが、そうした主体としての大学職員、個人としての大学職員のあり様に着目した研究が求められるのではなかろうか。

なぜ「主体」に着目する必要があるのか。その理由を次の通り挙げる。

1.3.1 SD の機会を受容する論理は主体に内在しているため

どのように政策や制度の変革がなされようが、高度な研修の機会が提供されようとも、それを受容する側の主体性を等閑視したままでは、形式的な SD に終わるばかりで、実質化は望めない。ブルーマーは「人間は、ものごとが自分に対して持つ意味にのっとって、そのものごとに対して行為する」と述べているが（ブルーマー 1991: 2）、これに則して言えば、個々の大学職員が SD をどのように認識し、自分自身にとって意味づけているのか、ということが問われるのである。

職種によっては、その職種選択自体が一定の教育カリキュラムの受容を意味することもあるかもしれない。例えば古典的専門職の代表ともいえる医師や法曹は、政策主体、専門職団体、教育機関の3つが強固に結びついて養成される。入口の段階で当該専門職に就くことが明確なゴールとして志望者に明示され、志望者もそれを理解したうえで選抜に挑むのである。教育プログラムも当該専門職の養成に特化されたものであり、教育プログラム修了後の資格取得はもちろん、専門職に就いた後も当該専門職のキャリアを歩むことや最新の医療や法令を学ぶことが自他ともに自明のこととされている。

一方、大学職員も含め、ホワイトカラー職においてはそのような強固な

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

養成システムは存在しない。近年、桜美林大学の大学アドミニストレーション研究科のように大学職員を主な入学者とする研究科・専攻等が増えてきたが、そうした教育機関での教育は大学職員としての入職の要件とはされていない。そうした教育機関への入学を志す大学職員が増えたといっても、それは基本的に自由意思の問題であり、マスとしての大学職員がそのような行動を取っているわけではない。仮にそうした行動を取り何らかの学位や資格を取得したとしても、待遇とのレリバンスは保証されていない。それどころか、そうした行動を行うことが、職場において変り者扱いされかねない。古典的専門職のように学ぶこと・学び続けることは職業上自明のこととしてビルトインされていないのである。

それにもかかわらずなぜそうした行動を取る者が一定数いるのであろうか。そうした理由・動機の調査によって、例えば「職業上の必要を感じた」とか「他者に勧められて」とか「外部での学びに関心があった」というような項目で外形的に測定することは可能であろう。

しかし、そうした調査で一定の傾向がつかめたとしても、そうした理由・動機がなぜ生じたのか、どのように当人がそう考えるに至ったのかは不明である。また、学ぶ必要を感じたとしても必ず行動に移されるとは限らない。先述のように、学ぼうとする行動が周囲からネガティブに受け止められかねない状況において、そうした行動を取ることは一見非合理的でさえある。

そうした行動を理解するには、まず主体に内在する論理を理解・把握することが必要であろう。そうすることにより我々は主体の考えに沿って、その行動を説明しうるのである。

1.3.2 組織が主導するSDは組織が認知する有用性を越えられないため

被雇用者一般における職業上の訓練としてOJT、OFF-JT、自己啓発の3つが挙げられ、そのうちOJTとOFF-JTは組織側が主導するものである。OJTとOFF-JTの具体的内容は様々であるが、どのようなものであれ、組織が訓練しようとする能力（訓練により育成を期待しうる能力）は、その組織が明確に把握しかつ組織が必要と考えている能力に限られる。

仮に、組織が全く把握していないような難事があり、それを解決するのに新しい能力が必要とされる場合、その組織はこの難事の以前のタイミングでは難事の解決法は把握し得ないし、解決に必要な職員の能力もその養成方法も把握しえない。要するに、組織が行い得るSDは、組織側の

認知の範囲内に留まるのであり、それを越えることはできないのである。

こうした限界はいくつかの先行研究でも指摘されている。檜森は OJT で向上する能力は与えられた業務に対する遂行能力に限られ、またそれは上司の力量範囲内にとどまると指摘するとともに、それを越えた SD の形態を「On the job Development」の言葉で説明している（檜森 2009）。加藤はただ学ぶだけの OJT だけではなく、「業務そのものを発展（Develop）させると同時に、自身の能力開発（Develop）まで行う、つまり OJD²（On-the-Job Development×Development）を実現することができれば、SD の可能性は大きく広がっていくのではないか」と指摘している（加藤 2010）。檜森や加藤がいうような、OJD なり OJD²の主張（そのように現状の職務以上に行われるべきこと・開発されるべき能力があること）はまさに今後必要とされるものであろう。

ただし、檜森や加藤が主張する取り組みは、組織側の認知の範囲を超えることを意味する。そうした組織側の認知の範囲を超えて、OJD 的に業務に取り組もうとしたり、取り組むのに必要な能力開発を行おうとしたりする行為は、必然的に当人の主体性を必要とする。このことはまた、主体に内在する論理を理解・把握することの必要性を示唆する。

1.3.3 高等教育の歴史的・構造的な変動の影響は一様ではないため

冒頭に述べた高等教育の歴史的・構造的な変動は、大学職員のあり方に大きな影響を与えているのは確かである。それにより、大学職員の役割や大学職員に必要とされる能力が変化し、また大学職員のキャリアの多様化（アドミニストレーターや教員と職員の間職といった新しいキャリア）がもたらされているといえよう。

しかし、そうしたマクロの変化の影響は、職員集団に一様に生じるのではない。職員個人を取り巻くミクロの社会的環境・状況の中で形作られるものである。同じ組織であっても、マクロの変化や新しい能力の必要性を一早く認識し、新しいキャリアを実質的な選択肢として自発的に選ぶ人間もいれば、そうでない人間もいるかもしれない。

ただし、前者も後者も、その判断は主体としての自分自身によるものである。仮に後者の人間が「自発的に SD に取り組んでいない」としても、そこには当人にとって合理的な理由があるはずである。そもそもマクロの変化を感じていないのか、あるいは感じてはいるがミクロの社会的環境・状況の中で SD は不要と考えているのか、あるいは必要と思っていたが後

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

にそうではないと思うようになったのか、様々なケースが考えられうる。いずれの場合も、主体の理解・把握は不可欠であろう。

1.4 「自己啓発」に着目した先行研究の検討に当たって

1.4.1 研究の目的

前述の通り、主体としての大学職員、個人としての大学職員のあり様に着目し、主体を理解・把握することの必要性を論じてきた。本研究では、大学職員の自己啓発、特に社会人大学院等への進学に着目し、それらに関する先行研究において学習者としての主体がどのように扱われているのか、個人の自発的な学びがどのように扱われているかを明示することを目的とする。

1.4.2 自己啓発に着目する理由

自己啓発に着目したのは、職能開発において最も個人の主体性が問われると考えられるからである。もちろん、OJTであれ、OFF-JTであれ、その受容において、個々人の主体性が大きく影響することは確かである。ただ、OJT・OFF-JTとも業務上の命令における教育訓練である。組織に所属する以上、主体の考えに寄らず、一定程度は受容することが求められる。一方、自己啓発において、組織が行えることは推奨や支援に留まる。自己啓発を行わない職員（被雇用者）に対してそれを命令することはできない（もし命令できるのであればそれは自己啓発ではなく OJT か OFF-JT になろう）。

自己啓発の特色は、その範囲が非常に広いことである。厚生労働省が毎年実施している能力開発基本調査において、自己啓発は「労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）」と定義されている（厚生労働省 2018）。読書等軽易なものから、社会人大学院等の長期的なコースワークや一定の学費を要するような難易度が高いものまでが自己啓発とされているのである。

こうした自己啓発のうち、社会人大学院等への進学は、それに相応の時間や金銭的なコストがかかるばかりでなく、入学や履修において職場の理解・了解が必要となることもあるなど、他の自己啓発活動と比して、着手するハードルが高いと考えられる。社会人大学院等への進学のハードルが高いということは、それを単なる思い付きで始めるのではなく、当人にと

って何らかの意味づけが一定程度なされていることが想定される。つまり、主体における意味づけが最も明確になされていることと考えられる社会人大学院等への進学に着目することで、最も明確に主体を理解・把握し得ると期待されるのである。

こうしたことは大学職員のみならず、一般の社会人についても共通して当てはまることと考えられる。そこで本研究では社会人一般の社会人大学院等の進学の先行研究も検討の対象とし、大学職員の社会人大学院等への進学の検討に援用するものとする。

1.4.3 本研究の関心と関わる先行研究

大学職員の社会人大学院等への進学を取り上げた論考や先行研究は存在するものの、本研究のように、主体に着目した研究はごく少ない。類する研究としては、安田の「大学職員に対する大学院教育の効用に関する一考察—職能開発と自己啓発の狭間で」が挙げられるが（安田 2016）、これは学習者の主体性に着目するというよりも、大学院進学を個人の取り組みと組織的の取り組みに区分化・位置づけることを意図しているものであり、本研究の意図とは異なるものである。

1.4.4 研究方法

本研究では、社会人一般及び大学職員における社会人大学院等への進学に関する先行研究を量的研究と質的研究の二つに区分し、主体の理解・把握につながる個人の自発的な学習の論理がどのように扱われているか、検討を行う。

なお、本検討において、特に注釈の無い限り、社会人大学院等には、大学院以外に大学（学部）や短大も含めるものとする。

2. 社会人大学院等への進学に関する研究の批判的検討

2.1 社会人の大学院等進学に関する量的調査の批判的検討

社会人大学院等への進学に関する先行研究の検討の手始めに、まずは量的調査の先行研究を検討することとしたい。検討対象としては比較的規模が大きく、横断的に実施されているものとし、一大学内の在学生実態調査に近いものは検討対象から外した（そうした一大学内の例としては筑波大学（高尾 1990、1991）、東洋大学（早野 1998）、名古屋市立大学（安部 1999）、

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

広島大学（小池 2002a、2002b）、及び（小池・佐々木 2004）、武庫川女子大学（橋詰 2012）がある。

表 1 は検討対象とした調査の一覧である。

表 1 社会人大学院等の在学生等を対象とした量的調査

| 番号 | 調査名※ | 調査概要 |
|----|---|---|
| 1 | 労働問題リサーチセンター委託調査（大学院等における社会人の自己啓発の現状及びその支援のあり方研究会 1996） | 社会人を対象とした大学院の在学生・修了生を対象に、研究会内委員の所属大学を中心に協力を依頼する質問紙調査を 1995 年に実施（回答は約 8 大学 627 名）。 |
| 2 | 日本労働研究機構調査（日本労働研究機構 1997） | 1995～1996 年に実施。社会人大学院生が修士 2 年生として在籍している 581 専攻に対し、在籍者数と同じ 2,841 通を配付、回答は 1,113 名（有効回収率は 39.2%）。 |
| 3 | 職業人再教育志向型大学院調査（山田 2002） | 科研費「職業人再教育志向型大学院の構造分析とその展望に関する研究」において社会人特別選抜を実施している 141 大学院に在籍する社会人学生（博士課程 2,262 人、修士課程 4,438 人）に調査票配布、2,364 件の回答 |
| 4 | 社会科学系修士課程修了者調査（本田 2003） | 社会人を主な対象とする全国 12 の社会科学系研究科を 1990 年度から 1998 年度までの間に修了した者を対象として、2002 年に実施。対象者は 1,582 名に送付し、559 名が回答（回収率 35.3%） |
| 5 | 大阪市の市民講座受講女性調査（出相 2005） | 大阪の市民講座受講の女性 237 名を対象に、大学等への入学に対する阻害要因について質問紙調査を実施。有効回答者数は 167 名（回収率 70.9%） |
| 6 | 大阪府内の市民講座受講者調査（出相 2009a） | 大阪の市民講座受講者 542 名を対象に大学等（学部・大学院・短大）入学への阻害要因の質問紙調査を 2005 年度に実施。有効回答者数は 404 名。 |
| 7 | 職業人講座受講者の大学院入学希望調査（出相 2009b） | 職業人向け大学院への入学者を増やすことを一つの主要目的として実施されている講座受講者 572 名を対象に調査。有効回答者数は 329 名。 |
| 8 | 専門職大学院在学生調査（吉田 2010、2014） | 専門職大学院在学者を対象とし、調査賛同の専門職大学院宛に全在学生への配付を依頼する形で 2008 年に実施。回答は返送または Web 回答とし、1,645 票の回答があった（推定有効回収率は 14.3%）。 |

| | | |
|----|--|---|
| 9 | 経営系大学院修了者調査（兵藤 2011） | 国内の経営系大学院修了者を対象とした Web 調査。3,784 名を対象とし、792 名が回答、うち大学院入学直前に就業していた 716 名を分析。 |
| 10 | 文部科学省委託学び直し実態把握調査（イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社 2016） | 文部科学省が委託する調査として、社会人の学び直しの実態把握等が目的として各大学、社会人学生側（所属校を通じて依頼）、企業、一般社会人を対象に 2015～2016 年に実施。社会人学生の回答数は 7,484 名。 |
| 11 | 労働政策研究・研修機構調査（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2017） | 労働政策研究・研修機構が 2016 年に実施した「働き方のあり方に関する調査（労働者調査）」のデータ（企業調査協力の 2,406 社所属の正社員を対象として 6 万人分の調査票を配付依頼、7,777 名から直接回収）を用いて分析。 |

注：「調査名」は便宜上筆者が仮に付けたもので、各調査でこの名称が使われているわけではない。
出所：筆者作成

これら量的調査の大半では志望動機・入学目的が調査項目に含まれている。それらの回答を見ることで、進学に影響を与える諸要因や、諸要因の影響の度合いを、回答者がどのように考えているかを見ることができる。調査項目の内容や諸要因の名称は調査ごとに異なるが、志望動機・入学目的を大きくカテゴリー化すると「学位・資格取得」「知識等の能力獲得」「業務上の目的（業務命令、業務上の応用、昇進・昇格）」「転職・キャリアの転換」「外部との人脈づくり」「自己実現」「学習自体が目的」「社会貢献」になる。これらのカテゴリーの回答を見ることで、マスとして社会人大学院等への進学者の考えを把握することは可能であろう。

しかし、各個人がなぜ・どのようにしてその選択肢を選ぶようになったというような、個人の自発的な学習の論理を見て取ることは困難である。そうした自発的な学習の論理を把握するには、学習者個人が社会人大学院等をどのように認識したのか、それはどのように変容したのか（しなかったのか）、どのような環境や状況においてそうした変容が生じたのか、そうした変容や進学・学習の過程において他者はどのような役割を果たしたのかという相互作用などに着目せざるを得ない。調査時点の一瞬だけを切り取るような量的調査（いわゆるワンショットサーベイ）でそうした理解・把握を実現するのは難しい。

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

2.2 大学職員の大学院等進学に関する量的調査の批判的検討

大学職員にとって、在職中に大学院に進学するという選択肢が現れたのは2000年代以降のことであり(大学職員を対象とした大学院として桜美林大学が大学アドミニストレーション専攻を設置したのは2001年度)、大学院等進学を主軸にした調査の数はかなり限られている。そのため、大学院の在学・修了生以外を対象とした調査であっても、大学職員の大学院進学に関係するような調査も検討対象として、表2に含めた(実質的に、大学職員の大学院進学を主要な目的としている調査は、表2の6、7、8に限られる)。

表2 大学職員の大学院等への進学に関連する量的調査

| 番号 | 論文または書名の標題 | 概要 |
|----|---|--|
| 1 | 「事例研究 大学職員のための大学院教育の可能性－公開講座の結果から」(大場 2002) | 広島大学高等教育研究開発センターが大学職員向けに実施した公開講座受講生(平成13年度34名、平成14年度24名)に対して実施した、公開講座のアンケート調査の結果(回答は平成13年度17名、平成14年度16名)から大学院教育への示唆を考察したもの。 |
| 2 | 『大学の構造転換と戦略』(山本 2002: 92-9) | 科研費「大学経営人材養成のための大学院修士課程プログラム開発に関する実践的研究」により、全国国公立大学の事務局長及び中堅事務職員(1,298名)へのアンケート。885名(回収率68.2%)から回答。質問項目に「大学院修士課程プログラムの有効性」「関心ある修士課程及び研修等の内容」が含まれている。 |
| 3 | 「本調査にみる大学行政管理学会会員像(大学行政管理学会員を対象とした大学職員現状意識調査報告(2003年8月)－『大学職員』研究グループ報告)」(上田 2003) | 大学行政管理学会学会員対象(762通発送)のアンケート(343通回収、回収率45.4%)。「職員個人の背景や希望」の枠の中の質問項目「アドミニストレータ養成の大学院に入学したいと思っておりますか?」は肯定が44.8%(152/339)。 |
| 4 | 「大学職員アンケート調査から」(山本 2003) | 全国の大学・短大職員5,000名を対象とし、約6割の3,000名が回答。「大学院設置が有効か既存の研修プログラムが有効か」「開設される授業科目への関心度」の項目あり。 |

| | | |
|---|---|---|
| 5 | 『大学事務組織の現状と将来－全国大学事務職員調査－』（東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター 2010） | 全国の大学の事務職員を対象として各大学でのランダムに配布を依頼、17,645 件配布し、5,909 件回収（回収率 33.5%）。キャリア関係項目でいくつか大学院進学を含んだ質問項目があり、入学する場合の阻害要因に関する項目では、教育課程の合致、時間、職場の理解、費用、処遇評価に関し、障害の度合いの認識を問うている。 |
| 6 | 「日本型大学アドミニストレーター養成を可能とする『大学職員研修モデル』の創出に関する基礎的研究－大学職員による大学院進学と修了後の意識に関する実態調査からの示唆」（寺尾・檜森 2011） | 「大学職員の職を持ちながら大学院に進学し修了した現役の大学職員」を対象として、大学行政管理学会の大会にて個別依頼、計 60 名が回答。調査では「入学動機」、「学んだ内容とその感想（学習内容）」、「修了後とその後のキャリア」の 3 分野にかかる設問が含まれている。 |
| 7 | 「大学職員における大学院教育の有用性に関する一考察」（藤原 2013） | 高等教育系大学院修了者 176 名へのアンケート。合わせて上司への回答も依頼し 31 名分の回答があった。入学動機、大学院教育の有用性（身に付く能力）等を問うている。 |
| 8 | 「大学職員が社会人大学院で身につけた能力」（安田 2014） | 桜美林大学の大学アドミニストレーション専攻の 2002～2008 年度の修了者対象。259 名中 83 名が回答。入学動機、入学のネック（阻害要因）、身に付いた能力等を問うている。 |
| 9 | 「日米における大学職員養成大学院プログラムの考察－修了生に焦点を当てて」（横山 2018） | 日本・アメリカの大学職員養成大学院プログラム修了者を調査対象としオンラインで実施、日本人 55 名、米国人 62 名が回答。質問項目は大学院修了後の進路・キャリアに集中している。 |

出所：筆者作成

これら大学職員の大学院進学にかかる量的調査の検討において、先の 2.1 と同じ指摘が当てはまる。つまり、マスとしての傾向を把握することはできても、各個人がなぜ・どのようにしてその選択肢を選ぶようになったというような、個人の自発的な学習の論理を見て取ることは困難である。

2.3 社会人の大学院等進学に関する質的調査の批判的検討

社会人の大学院等進学に関する質的調査の検討対象は、表 3 のとおりである。他にも社会人の進学者を対象とした調査があるが（西田 2002、小向 2003、内山 2016）、これらは社会人学生の考えを通じて大学（院）教育を

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

問い直すもので、各個人の社会経験や入学動機の深い検討や理論化などはなされていないので対象から外している。

表3 社会人大学院等の在学生等を対象とした質的調査

| 番号 | 調査名※ | 調査概要 | 調査の詳細 |
|----|----------------------------------|--|--|
| 1 | 武庫川女子大学 夜間大学院生調査 (新堀 1999) | 著者(新堀通也)の授業の 受講生に自分史の提出を求 めたもの。1995~1997年 の3年間で計69名が提出。 | 自分史を遍歴、学歴、壁、自分 さがし、この道一筋、知る契 機、不満と問題点などの観 点から整理している。 |
| 2 | 大阪女子大学 社会人学生調査 (稲垣 2009) | 大阪女子大学生涯研究資料 室がまとめた『社会人学生 体験事例集』における事例 記述を分析。同事例集は 大阪女子大学に社会人入学 した在学・卒業者が入学の 経緯等を執筆したもの(34 名が回答)。 | 「入学に至る」また「ワーク・ キャリア形成に至る」のプロ セスを「押しの要因」「引き の要因」「引き金要因」「水 路づけ要因」「抑制要因」の 5つの要因から分析。キャ リア形成のモデルとして「生 活変革型」、「ワーク・キャ リア志向型」、「生涯学習 型」の3つの類型化を行っ ている。 |
| 3 | 経営系専門職大 学院修了生調査 (吉田 2012) | 経営系専門職大学院修了生 18名に対するインタビュー 調査。 | インタビューの語りでは進学 理由、学習状況、職業展望、 大学院教育の評価、業務上の 効果、職場側からの反応につ いて修了生の声を取り上げて 分析し、大学院生・企業・大 学院の3者にねじれがあるこ とを指摘している。 |
| 4 | 首都圏の大学の 通信課程卒業生 調査(関 2014) | 大学通信教育課程を卒業し た社会人のうち21名を対 象に面接調査(半構造化イ ンタビュー)を実施。 | 入学動機の整理、学業の継続 要因と阻害要因の分類、社 会人が大学を卒業後に認識 した意識変容を目的に、M- GTAを用いたカテゴリー化 及び図示化が行われている。 |
| 5 | ビジネススクール X校修了生調査 (豊田 2015) | ビジネススクールX校の了 承を受け、筆者が修了生に 依頼し、23名が協力。半 構造化インタビューを2013 ~2014年に実施。 | 入学前・就学中・修了後に おける自己の変容を聞き、 TEA分析を実施し、調査対 象者の職業的アイデンティ ティの変容プロセスを複線 径路等至性モデル(TEM) / 発生の3層モデル(TLMG)図 で示している。 |

| | | | |
|---|-----------------------------|---|--|
| 6 | K 大学専門職大学院在学調査 (出相 2016) | 職業人向け大学院の在籍者 17 名を対象に、大学院進学 の決断過程を半構造化イン タビューにより調査。 | インタビュー内容をコード化・カ テゴリ生成する分析により 5 つのカテゴリー、「タイミング」 「成長志向性」「大学院の取組の 効果」「主体的対応力」「他者の関 わり」を析出している。 |
|---|-----------------------------|---|--|

注：「調査名」は便宜上筆者が仮に付けたもので、各調査でこの名称が使われているわけではない。
出所：筆者作成

表 3 で挙げた調査は学生個人のキャリアや学びを直接取り上げるものであり、特に 2・4・5・6 は学びに関するプロセスを図示またはカテゴリー化により表そうとしたものである。これらの研究では自己を含めた多様な関係者（自己、家族、他者、組織・職場）の存在、志願や入学に影響する諸要素（阻害要因・促進要因など）の存在が示されるばかりでなく、時間軸の存在を想定した入学の前後のプロセスも示されている。特に時間的なプロセスは量的調査では把握しきれなかったものであり、このプロセスを個人の自発的な学習の論理の理解に役立てることもできよう。

ただし、これらの研究で示されている諸要素、関係者との相互関係、プロセスなどは、時代や状況に関わらず、大学院進学モデルを構成するパーツとして利用されるような、非常に抽象化されたものである。そうしたモデルの構築はもちろん学術的にも意義があり、重要なことであろう。例えば、「他者からの支援」という要素は、量的調査・質的調査問わず出てくるものであり、大学院に関心を持った人間の上司や同僚が、そのような支援を行うことで、当人が大学院を進学するプロセスを円滑にしたり、場合によってはそれが決め手とも言えるような機能を果たすこともありうるだろう。

しかし、それらのみで、個別の時代や状況に即して主体に内在する論理を読み解くというのは困難はないだろうか。先に挙げた「他者からの支援」がいつ・いかなる時でも有用かというところというわけでは無い。旧来的なあり方で安定していた時代（例えば 1980 年代）においては、いくら「他者からの支援」がなされたとしても、社会人大学院進学を職能開発の現実的な選択肢として認識する個人はほとんどいないであろう。また、今日においては性別を問わない育児・介護の負担が浸透してきている。もし本人がいくら大学院進学に理解があり、やる気があったとしても、性別を問わず

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

そのような負担を担う状況であれば、いくら「他者からの支援」がなされたとしても、二の足を踏まざるを得ないかもしれない。

つまり、個人の自発的な学習の論理の理解においては、当人の意味づけ（当人を取り巻く時代・構造・環境・状況の中でその個人が自分の行為をどのように意味づけているのか）を把握する必要があるにも関わらず、先行研究ではそのような視点が着目されていないのである。

2.4 大学職員の大学院等進学に関する質的調査の批判的検討

大学職員の社会人大学院等への進学にかかる質的研究は限られていることから、表には示さず、本文にて検討を行う。

まず、宮澤は OJT 及びその他の機会でキャリアを形成してきた大学職員（6名）及び大学院進学者（6名）の計 12 名を対象に、インタビュー調査（一部電子メールで実施）を行っている（宮澤 2006）。しかし大学院進学者へのインタビュー結果はインタビュー協力者に共通する見解が数行記載されているのみである。

次に清水は、私立大学の管理職 6 名を対象にインタビューを行い、大学職員とは何か、そのキャリア形成はどういうものかということ論じている（清水 2009）。調査対象者の積極的・自発的な学びに触れているものの、大学院への進学は単に進学者が 1 名いるという事実のみに触れるもので、それ以上の記載はなされていない。

2.3 で述べた指摘は、大学職員の社会人大学院等への進学についてもそのまま当てはまると思われ、そのような指摘に関連する先行研究は管見の限り見当たらない。

3. 結論

本研究では社会人一般及び大学職員における社会人大学院等への進学に関する先行研究を量的研究と質的研究の二つに区分し、個人の自発的な学びがどのように扱われているか、検討を行った。

その結果、先行研究では、主に量的研究において社会人大学院等への進学を説明する諸要因（学習意欲（動機）、理由、行動等）や諸要因の影響の度合いを見ることができていた。質的研究において時間軸の存在を想定した入学の前後のプロセスを見ることができていたが、特に時間的なプロセスは量的調査では把握しきれなかったものであり、このプロセスを個人の

自発的な学習の論理の理解に役立てることもできよう。

しかし、そうした質的研究で提示されたプロセスなどは抽象的な捉え方に留まり、個人レベルに落とし込んだ理解・把握には至っていないことが分かった。つまり、当人の意味づけ（当人を取り巻く時代・構造・環境・状況の中でその個人が自分の行為をどのように意味づけているのか）は着目されていない。

今後そうした当人の意味づけを把握する研究を行うとすれば、生活史調査の手法が有用であると考えられる。生活史調査について岸は次の通り定義している（岸 2016: 156）。

生活史調査とは、個人の語りに立脚した、総合的な社会調査である。それは、ある社会問題や歴史的事件の当事者や関係者によって語られた人生の経験の語りを、マクロな歴史と社会構造とに結びつける。語りを「歴史と構造」に結びつけ、そこに隠された「合理性」を理解し記述することが、生活史調査の目的である。

自己啓発の全ての側面が生活史調査で把握できるというわけではない。例えば個人が自己啓発を行おうとするとき、組織・職場との関係においてどの阻害要因がよく挙げられるかという傾向を把握するには量的調査のアプローチは有用であろう。

しかし、個人の行動は本人の持つ主観的意味によって行われる。組織・職場からの支援がなくても、逆に阻害要因があっても自己啓発が行われるとしたらそれはどのような論理として説明されるのであろうか。あるいは学びによって学習者本人も思ってもいなかったような飛躍・予測不可能だったことが生じたとしたら、それについての本人の考え、さらにはその後の行為をどのように理解しうるのだろうか。

生活史調査は、まさにそうした当人が持つ主観的意味やその連関を理解・把握するためのアプローチなのである。

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

参考文献

- 安部由紀子、1999、「社会人大学院に関する意識調査の分析」『オイコノミカ』35(3-4): 319-42。
- ブルーマー、ハーバート（後藤将之訳）、1991、『シンボリック相互作用論－パースペクティヴと方法』勁草書房。
- 大学院等における社会人の自己啓発の現状及びその支援のあり方研究会、1996、『大学院等における社会人の自己啓発の現状及びその支援のあり方－調査研究報告書－』。
- 大学審議会、1998、『21世紀の大学像と今後の改革方策について－競争的環境の中で個性が輝く大学－（答申）』。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_daigaku_index/toushin/1315932.htm, 2018.10.26)
- 出相泰裕、2005、「成人の大学等への入学に対する阻害要因に関する一考察－大阪市における女性講座受講者に対する調査から－」『日本生涯教育学会年報』26: 149-65。
- 出相泰裕、2009a、「市民大学受講者の大学への入学志願に対する阻害要因－大阪府内における受講者調査から－」『大阪教育大学紀要第IV部門:教育科学』57(2): 87-100。
- 出相泰裕、2009b、「職業人向け大学院への入学志願に対する阻害要因－インテリジェントアレー撰壇塾受講者調査から－」『日本学習社会学年報』5: 114-20。
- 出相泰裕、2016、「職業人の大学院進学に向けての決断過程－K 大学専門職大学院ビジネススクール在学生へのインタビュー調査から－」『高等教育研究』19: 145-63。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017、「企業内プロフェッショナルのキャリア形成 II－社外学習、専門職制度等に係るインタビュー調査－」『資料シリーズ』No. 192。
(<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/192.html>, 2018.10.26)
- 藤原久美子、2013、「大学職員における大学院教育の有用性に関する一考察」『大学行政管理学会誌』17: 95-102。
- 福留（宮村）留理子、2004、「大学職員の役割と能力形成－私立大学職員調査を手がかりとして」『高等教育研究』7: 157-76。
- 橋詰啓子、2012、「社会人大学院生の大学院への期待と学びの環境」『臨床教育学研究』18: 31-6。
- 早野喜久江・青島祐子・筑後幸恵、1998、「社会人学習者にとっての夜間大学院の意味－東洋大学夜間大学院の場合－」『日本の社会教育』48: 136-45。
- 檜森茂樹、2009、「私立大学における職員育成システムの改革に関する実証的研究 序章」『大学行政管理学会誌』13: 25-38。

- 本田由紀、1999、「学院修士課程における社会人教育の実態－類型と課題」『日本労働研究機構研究紀要』18: 1-14。
- 本田由紀編著、2003、「社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンズ：社会科学系修士課程（MBA を含む）に注目して 分析編」『ISS research series』No. 8。
- 兵藤郷、2011、「国内の経営学系大学院における社会人の学び直し－社会人入学した卒業生データより－」『Works Review』6: 122-31。
- 稲垣恵つ子、2009、「社会人学生のキャリア形成過程－社会人学生体験事例集から－」『奈良女子大学社会学論集』16: 95-110。
- イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社、2016、『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書』。
- 加藤毅、2010、「スタッフ・ディベロップメント論のイノベーション（特集 スタッフ・ディベロップメント）」『高等教育研究』13: 61-79。
- 岸政彦、2016、「第3章 生活史」岸政彦・石岡丈昇・丸山里美著『質的社会調査の方法－他者の合理性の理解社会学』有斐閣、155-240。
- 小池源吾、2002a、「非伝統的学生の特性と学習スタイル」『日本社会教育学会紀要』38: 57-68。
- 小池源吾・志々田まなみ・佐々木保孝、2002b、「大学における成人学生の学習スタイル－公開講座受講生と社会人学生を中心に－」『広島大学大学院教育学研究科紀要第三部教育人間科学関連領域』51: 1-10。
- 小池源吾・佐々木保孝、2004、「大学における社会人学生の受容と学習支援」『大学教育学会誌』26(1): 74-81。
- 小向敦子、2003、「大学の危機時代における現代的課題：社会人学生に対するケーススタディ分析を通じて」『国際文化研究所紀要』9: 59-102。
- 厚生労働省、2018、『平成29年度「能力開発基本調査」』。
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200645.html>, 2018.9.24)
- 孫福弘、1997、「大学行政管理学会－学会創設・改称のねらいと今後の活動」『IDE 現代の高等教育』392: 23-8。
- 宮澤文玄、2006、「若手研究奨励報告 大学職員のキャリア開発に関する現状と課題－SDにおける知識創造の組織行動を中心に」『大学行政管理学会誌』10: 237-44。
- 文部科学省高等教育局長、2017、『大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について（通知）』。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1369942.htm, 2018.10.26)
- 夏目達也、2013、「大学職員の主体性を尊重した職務遂行能力の形成－国立大学を中心に」『名古屋高等教育研究』13: 5-24。
- 日本労働研究機構、1997、「大学院修士課程における社会人教育」『調査研究報告書』No. 91。

大学職員の職能開発において自発的な学びはどのように扱われているのであろうか

- 西田晃一、2002、「求める知と求められる知－社会人大学院生へのインタビューを通して－」『関西大学総合情報学部紀』16: 41-59。
- 大場淳、2002、「事例研究 大学職員のための大学院教育の可能性－公開講座の結果から」『大学行政管理学会誌』6: 59-66。
- 関和子・富永敦子・向後千春、2014、「オンライン大学を卒業した社会人学生の回顧と展望に関する調査」『日本教育工学会論文誌』38(2): 101-12。
- 清水郁子、2009、「大学職員の過去・現在・未来－大学職員管理職のライフヒストリー調査から」『大学行政管理学会誌』13: 77-83。
- 新堀通也、1999、『夜間大学院－社会人の自己再構築』東信堂。
- 高尾公矢、1990、「大学院における教育の機会－夜間大学院学生の調査を中心として－」『聖徳大学研究紀要第四分冊短期大学部（III）』23: 55-64。
- 高尾公矢、1991、「大学院教育と社会人－夜間大学院生の調査を中心として」『聖徳大学研究紀要第一分冊人文学部』2: 87-100。
- 寺尾謙・檜森茂樹、2011、「日本型大学アドミニストレーター養成を可能とする「大学職員研修モデル」の創出に関する基礎的研究：大学職員による大学院進学と修了後の意識に関する実態調査からの示唆」『大学行政管理学会誌』15: 173-84。
- 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター、2010、『大学事務組織の現状と将来－全国大学事務職員調査－』。
- 豊田香、2015、「専門職大学院ビジネススクール修了生による生涯学習型職業的アイデンティティの形成：TEA 分析と状況的学習論による検討」『発達心理学研究』26(4): 344-57。
- 中央教育審議会、2008、『学士課程教育の構築に向けて』。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm, 2018.10.26)
- 中央教育審議会大学分科会、2014、『大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）』。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1344348.htm, 2018.11.2)
- 内山淳子、2016、「成人の生涯学習を支援する大学通信教育－佛教大学通信教育課程の社会人学生調査をもとに－」『佛教大学総合研究所共同研究成果報告論文集』2: 29-46。
- 上田理子・秦敬治・福留留理子、2003、「本調査にみる大学行政管理学会会員像（大学行政管理学会員を対象とした大学職員現状意識調査報告（2003年8月）－「大学職員」研究グループ報告）」『大学行政管理学会誌』7: 97-109。
- 山田礼子、2002、『社会人大学院で何を学ぶか』岩波書店。
- 山本眞一、2002、『大学の構造転換と戦略』ジアース教育新社。
- 山本眞一、2003、「大学職員を巡る研究動向」『高等教育研究叢書』74: 5-14。

- 安田誠一、2014、「大学職員が社会人大学院で身につけた能力」『大学アドミニストレーション研究』4: 21-34。
- 安田誠一、2016、「大学職員に対する大学院教育の効用に関する一考察：職能開発と自己啓発の狭間で」『大学職員論叢』4: 79-89。
- 横山輝夫、2018、「日米における大学職員養成大学院プログラムの考察：修了生に焦点を当てて」『大学行政管理学会誌』22: 135-42。
- 吉田文、2010、「社会人学生の進学動機を探る」『カレッジマネジメント』24-30。
- 吉田文、2012、「社会人の再教育と経営系専門職大学院」『日本生涯教育学会年報』33: 3-21。
- 吉田文編著、2014、『「再」取得学歴を問う－専門職大学院の教育と学習』東信堂。