

## 変容する大学開放における事務職員の役割

～新型コロナ禍対応も含んだ事例として～

松田 佳織

(関西大学梅田事務局梅田キャンパス事務室)

### はじめに

私は、大学入学後の比較的早い段階から、生涯学習の手段としての「大学開放」に関心を持ち、大阪教育大学教育学部教養学科人間科学専攻生涯教育計画論コース（入学当時の名称）の出相泰裕先生のゼミナールで更に深く学ぶことを選択した。

ゼミでは、国内外での事例や OECD の報告書、文部科学省による答申内容の理解、そして座学だけではなく多様な学びの提供側・参加側それぞれを実際に調査する機会も得られた。そして、生涯学習の「場」や「支える主体・方法」が無数に存在する中でも、特に「ビジネスパーソン」がスキルアップや自己啓発のために高度且つ専門的な内容を相応の費用を負担して学ぶことに意義を強く感じるようになった。

学びへの対価として一定の受講料（授業料）等を支払う「場」として、民間のカルチャーセンターや、生涯学習センターなどもあったが、私は高等教育機関であり、研究機能も備える「大学」に特に関心を持った。これは、大学自体が高度で専門的な情報のアップデートが繰り返される拠点であることで、常に地域や産業の第一線で活躍する人材の学習ニーズに多様な分野で対応できること、そしてまた、18 歳人口の減少という状況の中にある大学にとっても、新たな「学習者」の開拓を可能にする WIN-WIN の関係を築くことができると考えたからだ。

そして 2005 年 4 月に大阪府内に複数のキャンパスを有する「関西大学」に入職し、その後 15 年間以上にわたり部署や担当分野を変えながらも一貫して大学開放に関する業務に携わり、キャリアを積み上げてきた。

関西大学を希望したのは、学生時代の調査で当時の公開講座担当の事務職員に丁寧に対応いただいて印象に残っていたこともあるが、「関西大学おおさか文化セミナー」や「関西大学吹田市民講座（現名称：生涯学習吹田市民大学 関西大学講座）」など、当時すでに 20 年以上継続して実施している公開講座を開講し、講座 4 回で 6000 円～8000 円の受講料を徴収する「関西大学サタデー・カレッジ」のような、ビジネスパーソン向けの講座もあり、多様な層に対して学びの場を提供していることであった。

中堅の大学事務職員、若手の管理職者として扱われるようになった中、母校の恩師である出相先生から、大学の専任事務職員として「生涯学習」「大学開放」に深く携わ

る私のこれまでの「業務で得た経験」と、私自身がその中で体感した「大学開放に関わる事務職員の役割の変容」について振り返る機会をいただいた。

社会は新型コロナウイルスの感染拡大という課題と未だ闘い、高等教育機関も「学生の安全と学びの環境の両立」「授業の質担保と教職員の負担増」「入学試験の安全な実施体制の確保」など多くの課題と向き合い、試行錯誤の中にある。

この状況下でともすれば「教育・研究」より優先順位が低くなりがちな役割、第三の機能として扱われる「社会貢献、大学開放」について、改めてその存在意義が問われていると感じている。この場を借りて、あまり大学開放事業の「主体」として着目されることが少ない「事務職員」の視点から、一私立大学の事例として報告したいと思う。

## 1. 「大学開放」におけるこれまでの事務職員の役割と変容

まずは、私のこれまでの担当業務や異動した部門についてご説明する必要がある。

私は関西大学に入職して間もなく、希望どおりの「公開講座」業務担当となった。その後二度の部署異動を経験するもいずれも大学開放、生涯学習に関わる業務を担うことになり、

- (1) エクステンション・リードセンター
- (2) 社会連携部
- (3) 梅田キャンパス

のそれぞれで役割を模索し、組織の中での「大学開放」「公開講座」の位置づけの変化と共に事務職員の役割の変容を実感してきた。

ただ、私が入職した 2005 年の段階でも「これからの大学事務職員の役割は重要である」ということは様々な視点から指摘されており、実際に関西大学の新人研修の中でも「教学事項の意思決定機関である大学と、経営管理事項の意思決定を司る学校法人の二重構造であり、この組織構造により意思決定の所在と管理責任の分散化が私立大学の組織としての特色である。また、学部研究科ごとの自治及び、多様な研究分野や価値観を持つ教員個人のあり方を尊重する文化もあり、大学全体としての価値観や文化の継承・言語化については今後事務職員の役割が重要になる」との説明を受けたことが印象に残っている。

「大学開放」「公開講座」の業務を新人から中堅職員と位置付けられる現在に至るまで、関わり続けた私個人の事務職員としての業務に対する視座は以下のように変化していった。

- ① 自組織内で決められた(予算がある)事業をミスなく実施する
- ② 決められた外部団体との連携により、事業を戦略的に企画／実施し「成果」につなげる
- ③ 正解のない課題に対して、他者と連携しながら「よりよい形」を模索する
- ④ 課題を自ら設定し、ゼロから事業を創造する

いずれも、その渦中で業務にあたっている際には学ぶべき多くのことがあり、身に付けるたびに別の視座を得て課題は尽きなかったように感じる。そして、「課題を自ら設定して、ゼロから事業を創造する」という現在進行形の役割は、大学職員を目指した段階では想定していなかったことであり、まさに学びと悩みの最中にあるため、明確な「正解」はここで出すことができない。

ただ、大学開放に関わる教職員の方や、大学で学び直そうかと考えている方にとって「関西大学」そして私自身の体験を通して少しでも大学開放の持つ価値、教員と事務職員が共に専門性の高いフィールドで「主体」となることで、自大学の価値を高める開放事業が生まれるかもしれない、という可能性を感じる一端を担うことができると考えている。

ここからは、各部門の業務内容と事務職員の役割について、簡単にご説明したい。

#### (1) エクステンション・リードセンターでの「公開講座」担当業務

まず、新人として配属されたのは主に資格取得等を目的とした講座を提供する「エクステンション・リードセンター」であり、その中で公開講座は年間およそ 80 講座実施されていた。

公開講座を担当する職員の業務は、

- ・ 講座の企画立案と関係手続き
- ・ 講師との連絡調整
- ・ 広報
- ・ 開催にかかる各種事務手続き
- ・ 講座実施（機材操作・受付・司会進行等）
- ・ 予算執行、収支管理

など、まさに公開講座に“最初から最後まで”一貫して携わることであり、この業務の流れ自体は、その後部門が変わっても大きく変わることはない基本となる。

なお、内容や受講対象が多様な講座を実施していたが、企画方法については、

- ① 学部に企画を依頼するもの
- ② 特定の教員が「コーディネーター」として企画するもの
- ③ 事務職員が企画を行うもの

という 3 通りの方法があった。いずれもしかるべき委員会にて内容や企画方法が図られること、そして学内の稟議が決裁されることが必要ではあるが、③についてはかなり自由な立案が可能で、1 つのテーマに対して文学部の見地、理工系の見地の双方からアプローチするなど、分野横断型の内容も企画することができた。企画方法①と②に挙げた、特定の教員や学部への企画依頼については、毎年の企画担当学部がある程度固定化され、より深く掘り下げる内容となっていた。

また、関西大学が開催している各種公開講座立ち上げの経緯は、教員が市民から相談を受けて勉強会を行う中で講座に発展したものから、行政と協力して立ち上げたもの、社会人大学院への誘引を狙ったものなど、多様である。事務職員の役割は、「年間計画として決められた事業を予算通りに適切に開講すること」が大前提だったが、他大学出身で入職から間もなかった私は、講座を企画提案するために、まず関西大学に所属する教員の専門分野を理解し、講座用にアレンジする、という初期段階の作業で相当な準備を要した。教員の情報が集約された冊子や各学部のホームページ、受験生向けに編集された情報、新聞等外部の取材記事などを常にチェックし、少しずつ自分の中のデータベースを蓄積していくしかなく、年中学内を走り回っていた。こうした積み重ねと、先生方との関係構築により、担当 2 年目になる頃には楽しみながら講座企画ができるようになっていった。例えば、教員が書籍等を上梓する際に「ここで解説されている内容を、一般社会人にとって身近な視点で講演いただけませんか？」と打診し、実際の講演の中でも書籍を紹介するという方法や、参加者からの評判が良かった教員に「実は話したかったネタ」や「おすすめの先生」を紹介していただけることも増えた。

このように試行錯誤を繰り返しながら学内のリソースを理解して企画に活かし、少しでも多くの方に「楽しかった」「勉強になった」と喜んでいただきたい、という一心で業務に励んだ。

## (2) 社会連携部での「地域連携」業務－公開講座の役割の変化－

私が公開講座を担当して 2 年が過ぎた頃に組織改編があり「公開講座業務」は、大学の法人組織内にあったエクステンション・リードセンターから、大学組織である社会連携部（当時の名称は社会連携推進本部）へ移管されることになった。

これに伴い、私は既存の公開講座業務と共に社会連携部に異動した。この 2008 年度を大きな契機として、本学が定めた『長期ビジョン KU Vision2008-2017 具現化のための長期行動計画』等に基づき、公開講座は「大学の使命である、地域社会への貢献と取組を通じた人材育成の場」という位置づけのもとに実施されることになった。

社会連携部の中で、私は「地域連携事業」担当の専任事務職員として業務を行う立場になった。ここでの公開講座は「地域連携（貢献）・学外連携」業務の一貫として位

置づけられ、事務担当者の業務も「地域・学外との連携事業としての手段の一つが公開講座である」という前提になった。

業務の位置付けの変化に、担当する私自身の業務の捉え方は大きく影響を受けた。これまで企画や広報、運営の際に意識していたのは「受講者の満足度」「講師（教員）の登壇への満足度」という視点だったが、それらに加えて、共催先である「自治体」や「地域」、「大学全体」にとってメリット、価値があるかという点にも視野が広がったのだ。この意識の変化により教養を深め、楽しむ文学歴史系の内容から、「現代的課題」や「社会の変化」を扱ったもの、本学学生が地域でのフィールドワーク活動で得たデータの分析や、学生と地域が関わることで見えた新たな視点など、「大学の特色を発信するもの」についても組み入れるようになった。地域が抱える課題や解決に向けての取り組み、自治体としての方針や重点政策について聞いておくことで、一般的に人気のある人文系の講座と、大学が提供したい内容、自治体の方針に合致した内容を意識して組み合わせて企画し、その反響を自治体と共有できた。

特に関西大学は私立大学であり、収入の大半が授業料収入である。社会貢献は大学の使命だが、「開催」が最終目的となりその後の発展に繋がらない 1 回限りのイベントではなく、持続性と価値の高い事業をいかに「教育効果」や「研究分野への寄与」も意識して展開していけるか。これは地域社会や連携先から寄せられる要望に初期から対応する担当事務職員の資質が問われる部分であり、共に新たな価値を創出するという視点がなければ、単なる地域事業の請負機関になってしまうという危惧を感じていた。

この意識のもと、専任事務職員の私が高めるべき専門性は、大学内のリソースに関する知識だけではなく、自大学と外部ステークホルダー双方の目的を明確にして、実現に向けて互いに提供しあえる役割を探る交渉力と、その共通の目的を具現化する調整力、事業そのもののコーディネート力であり、更に、異なる立場にある連携先にとって信頼に足る、パッションが問われていると常に意識していた。

## 2. 都市型サテライトキャンパスで新たな「開放」の形を模索

社会連携部への異動から 5 年以上経過し、当初担当していた業務は少しずつ次の担当者に引き継がれ、私自身は大学開放の別の形である「産学連携」を担当とすようになった。企業等と関西大学教員との共同研究に紐づいた実務や、研究シーズ発信を目的としたセミナー開催などを担当し、自大学の研究シーズに関する多様な情報発信を行う機能、そして数多ある案件の管理を担う役割に挑戦したが、私個人の適性、そしてそれまで学外との調整力を発揮していた実績もあり、メインの産学連携業務よりも外部と連携した新規案件や学外とのネットワークを構築しながら進める事業などを担当することが増えていった。

そのような形で学外団体との多様な調整に奔走する中、更に転機が訪れた。2016 年 10 月に開設が決定していた「梅田キャンパス」の開設準備室へ異動となったのだ。この大阪都市部に開かれる新キャンパスには特定の学部・研究科は設置されず、社会人大学院の夜間授業以外には授業で施設が利用されることもないため、キャンパスの事業全てが多様な対象への「大学開放」を前提としていた。

このキャンパスは「社会を見つめ、変化に挑む、『考動』する関大人が世界を拓く」という関西大学の理念のもと、「自らの頭で自主的に考え、自律的にかつ積極的に行動する」ことを意味する「考動（こうどう）」を実践し、地域・社会人・大学がともに交流し発展できる新たな拠点となることを目指し、開設準備が進められていた。

開設当初の主な管轄業務は「コワーキングスペース運営」「スタートアップ支援」「社会人向け生涯学習・リカレント教育事業」の 3 つの事業であり、生涯学習事業以外は関西大学として未経験の新規案件、まさにチャレンジとなっていた。私は開設準備の際にはコワーキングスペースの立ち上げに関わり、「キャンパスの施設の公開を会員制で行うこと」「場所の利便性（機能性）や比較的安価な会費という価値だけではない、大学が運営するからこそ提供できる交流や学びの模索」という難題と向き合い、ひとまずは数年で黒字化できる仕組みづくりを進めた。

梅田キャンパスが無事開設された後、私は「社会人向け生涯学習・リカレント教育事業」の担当に配置換えとなった。当初は「長年キャリアを積んだ業務」だと自信を持って取り組み始めたが、学部研究科を持たない都市部のキャンパスとして、どのようなプログラムを開発すべきか大いに悩むことになった。

冒頭でも少し触れたが、関西大学はアクティブシニア向けにはかなりの数の公開講座を開講しており、社会人向けにも各部門・学部でターゲットを定めてセミナー事業は展開されていた。ビジネスパーソンにとってアクセスしやすい都市型拠点としてメインターゲットをどこに置くか、施設が空きがちな平日昼間の時間帯をどのように活用するかなど、キャンパス全体の問題として開設から 4 年経過した現段階でも課題はあるが、地の利を活かし、大学総体としてこれまで生涯学習事業でのアプローチが少なかった「ビジネスパーソン」をメインターゲットにした新規講座の開発に注力することが、開設から 3 年目となる 2019 年に決定した。

梅田キャンパスにおける企画承認や意思決定については、事業の管理執行責任者である「梅田キャンパス長」を置き（理事長推薦）、管理運営の必要事項を審議するための委員会も置かれていたが、キャンパスの使命を果たすために各事業の中でできることを構想の段階で提案し、方向性や目的などの大枠が了承された後に事務担当者が企画細部の調整や運営を進めて終了後に報告する流れとなっていた。このため、課内で相談し委員会で出た意見を参考にしながらもコアとなる部分は事務職員の立案に依る。これまで「実施する事業・予算・連携先」がある程度決められている中で企画してき

た従来の業務とは大きく異なり、「大学開放」の主体として事務職員の立案できる範囲が大きく広がったと感じた。

立案の自由度が高い、ということは事業を企画する際の制約条件や発信する情報の基盤が足元がないことを意味する。キャンパス開設準備の段階から事業の企画方針については難しいことが予測されていたが、幸い梅田キャンパス開設準備室には、教員からの持ち込みによる講座が複数舞い込んでいた。以下のような案件である。

### ● 教学(学部単位)組織の枠組みに捉われない、分野横断型・学外連携プログラム

(例)

「ココロカフェ」

…異なる専門分野を持つ心理学の担当教員 2 名以上によるクロストーク。

「イブニングソシオロジー」

…ある社会現象や社会課題について異なる専門分野の教員が 1 組になり、「語り手」「聞き手」役で進行するセミナー。

「エンジニアのための人工知能基礎講座」

…一般的に「人工知能」と一括りにされる技術分野について、主要な技術を基礎から解説する。理工系教員と情報系学部の教員の連携により企画。

「HACCP (ハサップ) 関連講座群」

…食品への危険物質の混入に対し、作業過程を整理・分析・管理することでそのリスクを減らす国際基準を満たした手法である HACCP について、食品を扱う幅広い企業・店舗等を対象にレクチャーするもの。

上記はいずれも異なる専門を持つ研究者のコラボレーションや学外団体との連携を前提としており、教員が企画しても実現できる受け皿が学内になく、発露の場を教員が模索していた案件である。キャンパスの開設準備の段階では、このような持ち込み企画による展開が活発であった。

都市部の拠点であることが魅力となり、今後学内外から企画が持ち込まれる可能性が高いため、多様な企画が集まる場合にも混乱なく開講判断を行うためのルールづくりを進めた。梅田キャンパスにおける「生涯学習・リカレント教育事業」開講の前提として運用に取り入れたのは以下の内容である。

- ① 公開講座・セミナー事業の開講は「収支が均衡する」という見込みがある場合を前提とする
- ② 一定の条件を満たせば、開講までの学内手続きを省略することができる

③ 講師へ支払う報酬額は、講師の了承が得られれば、規程で定められた金額以下の金額もしくは受講料収入に応じた歩合制とすることができる

①については、大学本体への還元がすぐには難しいセミナー事業は、キャンパスの維持に経常経費が発生している中で赤字前提では開講しない、という考え方に基づいている。事業別に受講者人数ごとの収支計算表を作成して講師や委託先と協議し、不開講になる基準の参加人数や報酬額増減の計算方法について合意をとることにしている。

②は大きな企画方針が運営委員会で承認されていること、①の条件が満たされていることが前提となるが、企画の稟議をあげることで生じていた 1-2 週間の決裁待ち期間を、受講料が一定の基準額以下となるプログラムの際には手続きを省略して迅速に開講できる体制とした。

③講演にかかる報酬額は学内の規程で定められた上限額を支払うことが慣習であったが、①の収支均衡を基本とする開講方式の中で不開講のリスクを下げる、もしくはより安価な受講料設定を講師が希望した場合に、講師と相談して報酬額を決定できる体制とした。関西大学の中では生涯学習事業への登壇や社会貢献活動が人事評価に直接反映されるなどのインセンティブが少なく、所属学部の志願者増加に結びつく広報活動などは除き、公開講座への登壇報酬は支払われるべきものだとは個人的には考えていた。

ただ、「公開講座を大学が赤字を出して継続するのが当たり前」という前提も持続性や企画の質保証の観点でも見直されるべきであり、状況に応じて講師との相談を進めてきた。中には「より多くの方が手頃な受講料で参加できるのなら」「大阪の中心部にあるキャンパスで開講できるのなら」と事務局の想定単価を下回る報酬額を逆提案される先生もおられるため、金銭的な報酬に代わるものとして梅田キャンパスでの講座開講・登壇が「価値」となるよう、キャンパスの魅力向上や情報発信には一層尽力が必要と感じている。

そのほか、ビジネスパーソンをメインターゲットとして設定し、講座のオペレーションを担う事務職員が企画の主体となったことで、以下のことが可能になった。

- ・オンラインやオンデマンドなど、開講スタイルの変更や体制整備がすぐに可能
- ・事業全体を俯瞰し比較することで、開講の優先度決定や事業内容の見直し、価値の高い事業に注力できる体制構築が可能
- ・連携先の選定を行う上で「まずは 1 回完結のセミナーを共同開催してみる」「共催して施設内でセミナーを開催してもらおう」など、双方にとってミスマッチのない相手かどうかを確認する施策が可能



このように「事務職員が主体的に提案する」体制が整った後、2020 年の新型コロナウイルスの影響を受けることになる。

### 3. 加速する「大学開放で提供する価値」と「大人の学び」の変容

2020 年に入り急激に世界各国で感染拡大した新型コロナウイルスによって、社会や私たちの暮らし・働き方は強引に変容を求められた。この原稿を執筆する段階では、未だ収束の目処は立たっておらず、大学は社会として期待されている大きな機能のうち「教育」機能の維持や質の保証に関して、大変な岐路に立たされている。

大学に勤める者として、「正解」も「出口」も見えない状況下での「大学開放」はどうあるべきか。どのような社会人に対して「何を」開放すべきなのか、それは今すべきことなのか。悩みぬきながら事業を展開した 1 年だったが、「いつかこうなる」と言われていた「VUCA: Volatility (変動)、Uncertainly (不確実)、Complexity (複雑)、Ambiguity (曖昧) の時代」、そして「DX (デジタル・トランスフォーメーション) 時代」「人生 100 年時代」への変化が加速したことで「これからの大学、そして大学開放のあり方」について逃げずに自問し続けることになった。

何より、これまでは「大学が必ず保有しているとされている施設：キャンパス」に立ち入ることができず、大学開放に関する外部機関との連携交渉での強みとなっていた「場 (キャンパス) に人を呼び込む機能」が一時的に意味を持たなくなったことは、大学開放の本質を考え直す大きなきっかけとなった。「キャンパス」という空間に依存しない大学開放の在り方は存在するのか。

第一回目非常事態宣言下の中、正解のない問いと向き合うことになったが、次第に、社会全体が不安で、真偽含めて情報が錯綜している時期だからこそ、大学にできる学びの形があるのではと、これまで連携して講座を展開してきた外部機関や教員との調整を重ねた。幸い、連携企業や団体はコロナ禍ですぐに対面講座をオンラインに切り替えられるよう、共に準備に奔走してくださり、通常の開講時期からほぼブランクのないタイミングで「オンライン・オンデマンド版」の学びの場を作ることができた。以下がその一部である。

#### <新型コロナウイルスの影響で対面からオンラインに切り替えた事例>

##### ① ソーシャル・コミュニケーションリーダー養成講座

2018 年度から多様な人材間の交流や意思決定に資する「コミュニケーション」「ファシリテーション」の手法を

・学習方法のデザイン

- ・グラフィックファシリテーションによるコミュニケーションの活性
- ・発声や仕草による伝え方
- ・対話や行動を誘発する「仕組み」の解説
- ・即興性のあるコミュニケーションの実践

など様々な視点で講義・実践する対面型講座として展開してきた講座。

対面での開講が困難となったが、社会全体が「オンラインを活用したコミュニケーション」にシフトし、その難しさが大きな社会的関心事となっていたため、同じ講座の「修了者」を対象に「オンライン環境で円滑にコミュニケーションをとる」ための技術について、オンライン会議サービスツールの使い方などの基本から、オンライン特有のメリット/デメリットの解説、最終回にはグループごとにオンラインワークショップを提案し合う講座に再編成した。5 月から急遽開講した講座に全国（首都圏、関西、九州）から計 20 名の修了者が参加。

最終回には 4 グループが事前に企画したオンラインワークショップを提案し、他グループと講師陣が実際に体験して効果をフィードバックし、修了生間の交流の場となった。

## ②関西大学ビジネスコンプライアンススクール

企業のコンプライアンス担当や管理職者・経営幹部向け研修プログラムとして産学連携し、2019 年度から開講。

座学だけではなく、最終回には架空の企業不祥事事件に対して当事者企業役員になりきって対応を行う「クライシス・シミュレーショントレーニング」を実施。最終フェーズで「模擬記者会見」までを行い、評価と総括を行う対面で展開していた。

2020 年度は完全オンラインで開講。プログラム開発と最終回「クライシス・シミュレーショントレーニング」のシナリオは関西大学社会安全学部の教員が担当し、企業団体や企業内弁護士団体と連携して集客。全国から 35 名が参加。

最終回には放送局の記者経験者を始め、新聞社の元記者・役員も招いて本番さながらの記者会見を開催。弁護士を含む講師陣で総評を行った。

## ③ビジネススキルとしての《EI=感情的知性》開発セミナー

日常のパフォーマンスと健康のマネジメントスキルとしてセルフアウェアネス（自己認識）と感情的知性（EI）、マインドフルネスをとらえ、科学的なエビデンスに基づいて解説・実践するシリーズとして 2019 年から開講。

2020 年の春に対面形式で予定されていた講座の形態を急遽変更し、7 月開講の約 3 カ月間のオンデマンド・オンライン併用セミナーに変更。

オンライン上での対話や気づきの共有に時間を割くため、事前学習はオンデマンドの動画を準備して対応。全国（東北、首都圏、関西、九州）から計 14 名の参加があった。

結果としては、上記①から③のように外部機関の協力を得ながら一部の講座をオンラインで実施することができ、全国各地からの参加を得ることができた。

全ての講座で共通していたことは、「インプット、座学はできる限りオンデマンド動画や事前資料で個別学習」してもらい、オンラインで集合する時間は「参加者間、参加者と講師、参加者と大学事務局担当者」との対話とシェアの時間を多く取ること。学ぶ内容は様々でも「大学が主催しているから安心だと思えるセミナー」で「多様な社会人が全国から集まり」「それぞれの日常やセミナーでの気づきを共有し合う」手法は非常に高い満足度に繋がった。

また、このような「対話と集合知・実践知形成」を重視する学びの場では「講師と事務局」は密な連携が必要だった。オンライン上での講師コメントを事務職員がテキスト化してリアルタイムで共有。驚きがあれば誰よりも素直に反応する。複数回にわたる講座であれば、各自が学んだ内容や気づき、質問を記録、共有できるよう、非同期型チームコミュニケーションツールを活用しながら、セミナーの時間外でも内省と交流が可能な場を作った。チューターのような役割を担いながら、積極的に受講者とコミュニケーションをはかり、事務職員としてどのような想いで講座を企画運営しているか、なども率直に発信することで、他大学や民間での研修・セミナーとは異なる、継続的でゆるやかな繋がりを作ろうと工夫した。そしてこの学びのあり方が、現段階での「新しい生活様式の中での大学開放」への答えであると感じている。

コロナ禍でも大学開放事業を展開することができた、ということに達成感を抱く間も無く、この新たな生活様式は新しいサービスをうみ、多様な学習環境が民間企業を含めた多くの事業者から提供されるようになった。オンラインを活用した知識提供プラットフォームの増加、高度化（定額制のマイクロラーニング、オンラインによる多様な学び等）、そしてそのいずれも無料、もしくは安価であることに驚く。

私自身が昔望んだように、大人が学び続ける基盤が構築されつつある。社会的に注目度の高い学習テーマ（データサイエンスなど）は民間企業による良質で実践的なプログラムも多く、大学が価値ある「場所」であり続けるためには、今後どのような「考動」を起こすべきか。更に向き合わなくてはいけない課題である。

大学開放に携わる事務職員の「専門性」とは、自大学の研究成果を常にアップデートして把握しておくことは大前提として、社会と大学の接点を担い、出会いの場の演出を手掛ける企画力と、「自大学をどう印象づけるか」という視点でのプロデュース力

を身につけておくことだと感じている。この専門性を高めるためには、常に「学び続け、チャレンジし続ける」ことが必要であり、「主体的である」ことについても、所属する大学組織構造や教員と職員との関係性によっては非常に難しいことは理解ができる。

ただ、少ない学生を奪い合い競争が激化することが見えていた大学が、更に加速した社会の変化にどう対応するのかが、大学への評価にも繋がっている。授業の在り方や学生へのサポートが個別化し、これまで以上に教員の負担が大きくなり、大学に求められる役割も多様化・高度化する中で、事務職員は舞台袖に控えてサポートに徹する、という状況ではなく、自ら舞台に出ていき、教員と共に大学を作る「担い手」となる未来の方が明るい、と感じる。

この考え方や姿勢は、私が入職して 1 年が過ぎ、まだまだ公開講座の企画や実施に慣れていなかった頃に、ある先生からいただいたものだ。

「お忙しいところ、公開講座のご登壇までお願いしてしまって申し訳ありません」と頭を深々と下げながら研究室に入った私に「事務職員だから、公開講座だからという理由で、教員に遠慮しすぎることはない。公開講座も大学の仕事やで。“いい講師”を公開講座の中で“見つけて育てる”ことも、あなたの仕事。堂々としたらええよ。」と、公開講座の企画から登壇まで長年担当されていた先生から勇気づけていただいたことがあった。

まだ計画通りに公開講座を企画・実施していくことすら大変だった当時の私では、到底「堂々とお願ひ」することはできず、その励ましにも恐縮しきりであったが、きっと「仕事に誇りを持って。自らも大学開放の主体という自覚と責任を持って。自信を持って教員と交渉できるくらいの経験を積み。」という激励と気合注入の言葉であったのだろうと、今は振り返ることができる。

ニューノーマル、と言われている生活が当たり前になりつつあり、従来のあり方から大学は大きな展開を求められると覚悟している。ただ、その中でも変化を見据え楽しみながら前進できるように、大学の事務職員、そして大学を構成する 1 人として常に学び続ける人材でありたいと思う。そして、そのような社会人が安心して学び続けられる「場」をこれからも多くの方の力と知恵を借りながら、作り続けたいと考えている。

---

松田 佳織 (まつだ かおり)

大阪教育大学教育学部卒業、2005 年 4 月より学校法人関西大学へ専任事務職員として入職。以来、生涯学習やリカレント教育、地域連携や産学官・大学連携など多様な観点での「大学開放」事業に携わる。