

大学地域連携の歴史と 地域連携コーディネーターの多様性

The history of university-community partnerships and the diversity of
coordinator connecting the community and the university

西川 一弘¹

¹和歌山大学紀伊半島価値共創基幹

近年、大学には「地域連携コーディネーター」という役職や肩書きのポジションが整備されている。産学連携とは異なり、「地域連携」はその連携対象・目的の幅が非常に広く、そこに個別大学経営・ミッションなども絡むため、地域連携コーディネーターは多様になる。本稿ではその地域連携コーディネーターの多様性の源泉について、大学地域連携の歴史的側面と大学自体が持つ機能や属性等の側面から整理した。

キーワード：大学地域連携，コーディネーター，地域連携コーディネーター，COC

1. はじめに

近年、大学では「コーディネーター」という役職・肩書きのポジションが増加している。

本学では2012年に地域と大学を繋ぐコーディネーターのネットワーク形成を目指して、「地域と大学を繋ぐコーディネーターのための研究実践セミナー」を主催してきた。約10年の取り組みの中では、ケーススタディから役割、能力、キャリア形成まで、幅広い議論を研修プログラム化してきた。この間の議論の中で常にかけてきたことは「コーディネーターの多様性」である。産学連携とは異なる（それも含む場合もある）地域連携に関するコーディネーターの多様性は、どこから生まれ出てくるのか。単なる機能だけではなく、その歴史的経過も大きく影響しているのではないかと考える。

本稿では、地域連携コーディネーターの多様性を検討すると共に、そこに大きく影響するであろう大学地域連携の歴史について整理を試みたい。その上で、地域連携コーディネーターの専門性について、若干の議論を提起したい。

2. 地域連携コーディネーターの定義

「地域連携」の定義を検討する場合、産学連携も広義の地域概念に包括する事は可能である。企業も住民のように、地域の主体のひとつだからである。大学において広く社会とつなげる「コーディネーター」という職は、主に「産学連携コーディネーター」を源泉としていると考えられる。それゆえ、本稿においては「地

域連携コーディネーター」について細かく検討するために、狭義的な定義を与えておきたい。本稿での「地域連携コーディネーター」は、大学と地域の住民やNPOなどの住民組織、自治体・各種団体を繋ぐものであると定義する。この上で「地域連携」と「産学連携」の目的の違いについて述べておく。

「産学連携」においては、カウンターパートである企業の目的が、当該企業の技術開発や商品開発、それに伴う売り上げや利益の拡大という、目的が極めてシンプルかつ明確である（CSR等の社会的責任をとまなう貢献活動については別の見方も可能であるが、基本的には企業の持続可能性がベースになった取り組みの一環であるということ企業目的に加えておきたい）。

一方「地域連携」においては、カウンターパートが自治体やNPO・ボランティア団体、住民グループなど非常に多岐にわたると同時に、目的も行政施策の推進、祭礼などの文化の伝承、関係人口を含む地域人口の増加、賑わいづくり、特定テーマにおける課題の解決など、その目的は極めて広い。この幅の広さが、地域連携を一言で言い表すことができない悩ましさとなっている。

3. 大学地域連携の歴史的変遷

大学地域連携は、国の文教政策、社会情勢等さまざまな影響を受けて展開してきたと考えられる。本章節では国の文教政策と大学に対する事業展開を踏まえて、歴史的に、段階的に整理を試みたい。

3.1 大学地域連携1.0の時代

まず戦前である。大学制度が創設された初期の取り組みとしては、大学公開講座の源流として位置づけられる通俗学術講談会、通信教育の嚆矢とされる講義録発行および校外生制度などがある(山本, 2015)¹⁾。展示会の実施や図書館の開放など、現代で言う大学施設の開放の取り組みも見られた。その後、文部省主催成人教育講座が各地で展開されることになり、大学教員だけではなく学生による地方巡回講演も行われた。

戦前の「大学開放」ではセツルメント運動などの取り組みもあったが、基本的には大学教員や学生が指導者・伝え手・担い手となった講座・講演型を中心としたものであるといえる。大学創設期から戦後までの時期を「大学地域連携1.0」の時代と位置付ける。

3.2 大学地域連携2.0の時代

戦後、新制大学において、組織的かつ直接的な大学地域連携の推進が行われたのは1960年代後半である。1964年に文部省の社会教育審議会が「大学開放の促進について」の答申を行い、大学内に大学開放に関する部局を設け、独自の予算で主体的な大学開放を求めた。通知が大学学術局長と社会教育局長連名で行われるなど、基本的には社会教育側からの要請が大きいものであったと考えられる。

その後1973年に国立大学初の大学開放組織として東北大学が「大学教育開放センター」を設置。私立大学も1976年に上智大学が外事部を、1981年に早稲田大学がエクステンションセンターを設置した。

1990年の中央教育審議会答申「生涯学習の基盤整備について」では、体系的・継続的な講座の実施や大学・短大等における学習機会に関する情報の提供・学習相談など、社会人を対象とした取り組みをより積極的に行う体制として生涯学習系センターの開設が期待されたことから、国立大学を中心に生涯学習系センターの設置が加速することになる。

このように70年代は大学開放を促進させるための組織整備が中心となり各大学に大学開放に関する組織が整備され、その後90年代にかけて生涯学習系センターが大学内に整備¹⁾されていくことになる。この1960年代後半から90年代にかけて、大学開放や生涯学習推進を柱とした時期を「大学地域連携2.0」と位置付ける。

3.3 大学地域連携3.0の時代

一方、大学に対して単なる知の開放だけではなく、実際の活用、とりわけ社会や産業に対して具体的に活用を求める機運も高まってくる。そのきっかけになった

のが1995年の科学技術基本法及び科学技術基本計画の策定である。本計画においては「地域における科学技術の振興」を推進するため、研究開発のコーディネータ(原文ママ)の育成・活用や国立大学等でのコーディネート活動の強化が掲げられた。第2期科学技術基本計画がスタートする2001年より、文部科学省は「産学官連携支援事業」の一環として、企業・地域社会と大学の橋渡しを務める専門人材である「産学官連携コーディネーター」を各大学に配置する事業を開始した。

この90年代後半から2000年代前半にかけて、特に大学開放と産学連携が融合していく時期を「大学地域連携3.0」と位置付ける。

3.4 大学地域連携4.0の時代

2000年代に入ると、90年代から伏線があった「大学改革」の掛け声のもと、大学政策に大きな動きが出てくる。2004年の国立大学の独立行政法人化である。法人化前夜の2002年には国立大学を対象とした「文部科学省地域貢献特別支援事業」がスタートし、競争的資金を活用した地域貢献・連携事業が行われるようになった。2003年には、後に「GP事業」と称される「特色ある教育支援プログラム」がスタートし、全国の国公私立大学、短大、高専から960の取り組みが採択された。

大学の社会貢献機能については90年代からも政府の大学関係の答申などで謳われてきたが、2005年の中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」において、教育・研究に加えた「第三の使命」として明確化されるようになった。翌年の2006年に改正された教育基本法では、第7条に「大学」の項目が新設され、「専門的能力や新たな知見の成果を広く社会に提供することで、社会の発展に寄与」することが求められるようになった。

2000年代は、まさに大学の社会貢献機能が事業的にも制度的にも大きく確立する時期とっていいだろう。この時代を「大学地域連携4.0」と位置付ける。

3.5 大学地域連携5.0の時代

2010年代に入ると社会課題解決に大学がより積極的に関わるように求められ、さらなる大学改革の社会的要請が強くなってくる。2012年には「大学改革実行プラン～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～」がまとめられ、地域関係では「Center of Community」(COC)の概念が登場することになる。このCOCの概念を踏まえて2013年から実施された「地(知)の拠点整備事業(COC事業)」では、地域志向型の取り組み

を進める大学の支援が行われた。ところで、当初登場したCOCの概念では、地域課題の解決と大学の教育研究機能の向上が対等に捉えられ、アウトカムとしても地域人材育成や地域活性化、産学連携・地場産業の振興が大きく描かれているが、事業として実施された「COC事業」では、アウトカムとして「大学ガバナンス改革」や「強みを活かした大学の機能別分化」が強調されている。ガバナンス改革などはCOCの概念が提起された「大学改革実行プラン」でも指摘はされていたものの、強調される成果やバランスの変化を感じ取ることができる。これには2012年末の民主党政権から自民党政権へ交代したことが影響していると推察される。

「COC事業」はその後「地方創生政策」とリンクする形で、事業協働機関との連携による教育カリキュラムを通じた地方での就職率の向上と東京一極集中是正を目指す「COC+（プラス）事業」へと引き継がれた。2020年からは大学による地方創生人材教育プログラム構築を目指す「COC+R」へと展開している。このCOC概念を中心とする2010年代を「大学地域連携5.0」と位置付けて整理したい。

4. 多様な地域連携コーディネーター

「地域連携」コーディネーターの多様性はどこから出てくるのか。産学連携との違いを主にカウンターパートである企業を事例に先述したが、他にも多様である要因を抽出することが出来よう。ここでは7点指摘しておきたい。

4.1 大学の歴史・使命

第一は「大学の歴史・使命」である。それぞれの大学は、その設置経過や立地状況、あるいはビジョン等によって使命が異なる。ここでは先述した大学の歴史や新制大学以降の大学地域連携2.0～5.0に基づく政策や事業などを踏まえ、地域社会と繋がる方法は大学によって異なり、ひいてはコーディネーターに求められる使命も異なってくる。ここでは、地域社会との接続方法について、①産学連携系、②大学教育・学生教育系、③大学開放・大学拡張・生涯学習系の三つの視点からコーディネーターの多様性を考えてみたい。

①産学連携系のコーディネーターは大学地域連携3.0でも述べたように、産官学連携コーディネーターが起源となっている。2012年からはさらに発展する形で研究者とともに研究活動の企画やマネジメント、研究成果の活用促進を行う専門職としてURA (University Research Administrator) が整備されるようになった。

②大学教育・学生教育系のコーディネーターは、特に大学教育におけるボランティア活動の推進¹⁾ 役である。現場と大学・学生を繋ぐためにボランティアコーディネーターやサービスラーニング担当として配属されるようになっている。

③大学開放・拡張・生涯学習系のコーディネーターは、まさに多様な「地域連携コーディネーター」のことであり、配属される部局も大学開放やエクステンションセンター、生涯学習系センター、サテライトなど、非常に多様である。

このように大学の歴史や使命から導出される大学と

	事務採用	研究者系(教員)採用
正規雇用 (任期無し)	正規事務系CD (事務職員) ●事務職としての評価 ●異動を考慮する必要	正規研究者系CD (教員) ●論文などの学術評価
非正規雇用 (任期あり)	任期付き事務系CD (特任事務職員、特任専門職員など) ●事務職に準じた評価 ●特命の業務 ●事務職員の補佐	任期付き研究者系CD (特任教員/特任研究員など) ●論文などの学術評価 ●業務エフォート管理(裁量労働のための教員)

図1 コーディネーターの雇用形態²⁾

分類	予算	内容
地域型CD	大学管理予算	●当該担当地域における地域と大学を繋ぐ能力や専門性 ●地域課題と学内資源を繋ぐことで新しい価値や大学プロジェクトの種を発掘することをミッション
プロジェクト型CD	競争予算	●特命プロジェクトを進めるための専門性 ●プロジェクトを進めていくための専門性 ●プロジェクトの進捗管理(KPIの達成)がミッション

図2 コーディネーターの採用予算³⁾

地域を繋ぐ方法、それを具現化する設置部局によってコーディネーターのミッションは変わってくるのである。

4.2 雇用形態

コーディネーターの雇用形態は、大きく四類型でしよう(図1)。まず属性として教員(研究者)として採用するか、事務職員として採用するかの違いがある。職務内容がコーディネート業務だとしても、この採用属性の違いによってアウトプットは大きく異なる。教員であれば基本的に学術的評価である論文が求められる。また、雇用期間として正規雇用(任期無し)か非正規雇用(任期あり)の違いもある。正規の事務職員は異動を想定する必要があるし、非正規の教員であれば学術研究の-effortを措置されず、自らのアカデミックキャリア形成上に厳しさを持つことになる。

4.3 予算

コーディネーターを採用する予算の違いもある(図2)。大学の管理予算で採用されれば大学がコーディネーターにミッションを与えることになる。多くは地域課題と学内資源を繋ぐような地域型コーディネーターという位置付けになるであろう。競争型の予算で採用されれば、その事業やプロジェクトを進めるためのコーディネートや専門性が求められることになる。

4.4 大学の属性

大学の属性もコーディネーターのミッションに影響を与えるであろう。国立大学であれば第三期中期目標期間の機能別分化(①卓越型、②教育研究型、③地域貢献型)によって、コーディネートのテーマや成果も異なるだろう。公立大学では地方自治体の関与が強いため、当該自治体首長のマニフェストや地方創生政策・計画が大学のミッションだけではなく、地域との接続役割を担うコーディネーターのミッションにも影響を与える。私立大学ではもちろん経営陣の方針が大きく影響を与える。私立大学も「私立大学等改革総合支援事業」の採択タイプによってコーディネートのテーマや成果も異なってくると考えられる。

4.5 大学の規模

大学の規模については、文部科学省基準があり、学部の数ごとにA~Dまで分けられている。この基準はあくまで学部数であって、学生数ではない。学部の数、すなわち多様な研究領域・テーマの大小を示す基準である。

当然のことながら、多様な研究領域を幅広く持つ大

学は、地域のニーズに対応しやすい。一方、単科大学であればその研究テーマに依拠する形になる。

4.6 大学の立地

大学の属性や規模と同じように、大学自体がどこに立地しているのかで、コーディネートするテーマに影響を与える。すなわち、立地する都市や地域の人口規模、産業構造などである。都市の区分については多岐にわたる方法があるが、概ね、「大都市」「大都市圏外自治体」「地方都市」「中山間地域(農山漁村)」に区分が可能である。産業構造についても主要な地場産業だけではなく、誘致した企業の業種によって、コーディネートテーマに影響すると考えられる。

4.7 大学の理解

「大学の理解」が一番重要な要素であると考えられる。すなわち、大学執行部・経営陣の考えである。先に述べた歴史や役割、予算、属性、規模、立地を超えてコーディネーターが活躍できるか否かは、執行部や経営陣が大学地域連携コーディネートやコーディネーターの価値を大学経営や特色に紐付けることができるのかにかかっている。逆にさまざまな条件や環境が極めて優位性を持っていたとしても、理解が無いためにまったく生かすことが出来ない場合もある。

5. 地域連携コーディネーターのスキル基準

ここまで地域連携コーディネーターの多様性について論じてきた。ではこのような多様なコーディネーターに求められる専門性とは何であろうか。ひとつの考え方として「スキル基準」がある。一般的には必要な実務能力を明確化、体系化した指標である。大学という立場や大学でのコーディネーター論は産学連携系が先行しているため、本稿では東京大学が取りまとめた「URAスキル基準」(東京大学、2014)⁴⁾の議論を援用しながら、能力の種類である①知識、②技術、③態度の三類型を踏まえ、「地域連携コーディネーターのスキル基準」を提案してみたい。

5.1 知識

知識は一般的に言語等で伝達・伝承が可能であり、マニュアル等の整備が可能である。地域連携コーディネーターの知識としては、主に①大学内に関する知識と②大学外に関する知識、そして③一般的な知識がある。

①大学内に関する知識は、「大学組織や学術組織(大学組織体制や研究者コミュニティ)に関する知識」、「大学事務に関する知識(総務・人事・財務・教務等の各

種手続き等)」がある。これは大学によって異なるものが多く、一般化することは難しい知識である。他にも「研究経費・教育経費執行に関する知識」がある。これも大学によって異なるところもあるが、科学研究費助成事業等の全国公募型の事業であれば、ある程度の部分を一般化しておくことは可能である。

②大学外に関する知識には、「地域や教育関連の政策動向に関する知識」「地域評価 (KPI 指標) や教育評価 (ルーブリック等) に関する知識」「法律・法令・規則 (地方創生, 教育に関するものや利益相反に関するもの等)」等がある。大学がテリトリーとする非常にミクロな地域情報だけではなく、マクロな国家の地域政策・教育政策に関する知識, さらに法的な知識も入るであろう。

③一般的な知識としては、「安全・安全衛生に関する知識」や「倫理」などがある。

5.2 技術

技術は知識の上に実践を通じて、培われている力量であると考えている。技術を高めるためには、幾度となく、当該業務や作業に関わり続けることが重要である。地域連携コーディネーターの技術としては、大学業界の特殊性や特性というよりは、一般的な「ジェネリックスキル」に近い力量であると考えている。列挙するならば、「企画立案・提案・調整の能力」「文書作成能力」「情報収集・分析能力 (外部資金・補助金の情報, 地域や国家政策に関する情報, 政局等の情報)」「スケジュール管理能力」「プロジェクトマネジメント能力」「ダイバーシティマネジメント能力」「IT系スキル」「パブリックリレーション (広報等) 能力」などがある。

5.3 態度

態度は、事に臨むときの構え方であったり、その立場などに基づく心構えや身構えであったりする。このベースには、価値観や思いなどのマインドの部分の大きい。「ステイクホルダーとのコミュニケーション」「ネットワークの形成」「フットワークや行動力」「モチベーション」などが該当すると考える。一部は技術に近いところがあるが、価値観やマインドをベースとするところが大きいと考えられるので態度の方に整理することにしたい。

5.4 その他

特殊な観点として、「アドボカシー」「ロビーイング」「インテリジェンス」などの能力についても指摘しておきたい。これらは知識・技術・態度が相互に交わり合

う能力であり、特殊な能力であると言える。あえてその他として、地域連携コーディネーターの能力に挙げたのは、地域連携の陣地拡張を大学経営の真真中に引っ張っていく力量は極めて重要だからである。このような作業は「現場がするものではない」と言われるかもしれない。前述した地域と大学を繋ぐコーディネーターのための研究実践セミナーを企画運営する中で、常に「大学の理解」が課題として指摘される現状がある。前章でも大学の理解について言及したが、この重要性は、最前線のセンサーとして喜怒哀楽を認識している地域連携現場から拡張するしかない。

また「インテリジェンス」については、地域と大学をコーディネートする際に、教職員・学生、地域の多面的な情報を把握しておくことは重要である。特にトラブルになりやすいのが、教員と地域のミスマッチである。これらを未然に防ぐためにも、地域連携コーディネーター側に、幅広い情報収集・分析能力も求められると考える。

6. おわりに

本稿では、大学地域連携の歴史の整理と地域連携コーディネーターの多様性について論じてきた。今回はあくまでコーディネーターの多様性の源泉を探ることと、その背景としての大学地域連携の歴史について整理を試みた。地域連携コーディネーターの研究蓄積はまだ多くなく、まさに産学連携やボランティアコーディネーション、サービスラーニング等の多方面の立場から、論じられているのが現状である。本稿はそのような議論を進めるために、筆者の“現場”を踏まえた一考察である。研究として粗削りな部分が多いが、大学地域連携の領域はまだまだ拡張しているものであり、それに比例して実践だけではなく、研究蓄積なども多くなっていくであろう。特に地域連携コーディネーターの専門性の議論については、継続的な研究課題としたい。

引用・参考文献

- 1) 山本珠美「日本の大学拡張・大学開放発展史～地域連携再構築のための基礎的研究～」『科学研究費助成事業研究成果報告書』, <https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHI-PROJECT-23531011/23531011seika.pdf> (2022年6月6日閲覧), 2015年
- 2) 佐藤祐介「地域連携コーディネーターの組織化と力量形成の展望」『大学地域連携研究』Vol.1, pp.45-51, 2014年, 「地域CDの雇用形態と身分における分類」を西川が一部加筆修正

- 3) 西川一弘「大学と地域を繋ぐコーディネーターのミッションとその専門性に関する一考察：和歌山大学地域連携コーディネーターを事例にして」『和歌山大学地域連携・生涯学習センター紀要・年報』11号, pp.38-43, 2012年
- 4) 東京大学「平成25年度 科学技術人材養成等委託事業リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備(スキル標準の作成)成果報告書」https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/_icsFiles/afiedfile/2014/07/14/1349626_01.pdf (2022年6月6日閲覧), 2014年

注

- [1] 1998年, 当時の文部省が開催した「学生のボランティア活動の推進に関する調査研究協力者会議」が, 大学教育におけるボランティア活動の推進を発表した。資料として, 「大学教育におけるボランティア活動の推進について—学生のボランティア活動の推進に関する調査研究協力者会議(特集 学生のボランティア)」文部省高等教育局学生課『大学と学生』409号, pp.34-45, 1999年がある。