

平成 14 年 度

弘前大学生涯学習教育研究センター年報

第 6 号

平成 15 年 4 月

弘前大学生涯学習教育研究センター

目 次

I. 調査報告・論文等

サテライトを拠点とした大学開放の展望

一八戸市民に対するアンケート調査から一	藤 田 昇 治	1
地域に根ざした大学づくりと地域貢献事業	藤 田 昇 治	21

II. 事業報告

1. 生涯学習教育研究センター主催・共催事業

(1)公開講座	91
(2)生涯学習講演会	93
(3)懇談会「地域に根ざしたセンターをめざして」	94

2. 学部の主催事業など

(1)人文学部	95
(2)教育学部	95
(3)医 学 部	98
(4)理工学部	100
(5)農学生命科学部	101
(6)総合情報処理センター・教育学部附属教育実践総合センター	103

3. 情報提供	104
---------	-----

III. センター関連規則など

1. センター関連規則	105
2. 機構・組織図	111
3. 地図・連絡先	112

編集後記

I . 調查報告・論文等

サテライトを拠点とした大学開放の展望

ー八戸市民に対するアンケート調査からー

藤 田 昇 治

1. はじめに

平成14年6月に、「弘前大学八戸サテライト」がオープンした。これまで、弘前大学は、青森県の西側にあり、大学としての様々な事業展開は、必ずしも東側に位置する八戸地区で十分おこなわれてこなかった、ということができよう。

弘前大学では、「地域に根ざした大学づくり」を図る一環として、平成14年6月に「弘前大学八戸サテライト」を開設した。

八戸市において、教育委員会や商工会議所、職業安定所、その他民間企業などで、聞き取り調査を行い、「八戸サテライト」開設を契機として弘前大学にどのような要望をもっているのか（実施すべき事業や調査研究活動など）、把握した。(2) 20歳以上75歳未満の八戸市民に対する無作為抽出アンケート調査を実施し、日常的な学習活動の展開状況を把握するとともに、弘前大学への期待（公開講座・講演会等の学習機会の提供、シーズ説明会などの開催等）について、明らかにした。

2. 調査の概要

調査は、平成14年9月に、郵送により実施した。20歳以上75歳未満の男女1パーセント1,700人を無作為抽出し、返信用封筒を同封して調査票を郵送した。回答は355人からあり、回収率は20.9%となっている。これまでのアンケート調査と比較するとやや回収率が低い、ということができよう。

今回は、返信用の封筒については切手を貼らずに、実際に投函されたものについてのみ後日郵便料金を支払う、「料金後納」方式を採用した。このことも、回収率を低下させる要因の一つになったと考えられる。

調査内容は5つに大別されている。すなわち、「1. フェースシート（年代、性別、学歴、居住年数、職業）」、「2. 日頃感じていることや学習活動」、「3. 弘前大学主催の学習事業」、「4. サテライト」、「5. 今後の弘前大学の在り方」、である。

3. 調査結果の概要とその特徴

(1) フェースシート

〈年 齢〉

図ー1に示すように、回答者の中では、50代の占める割合が23.4パーセント（83人）と、最も多かった。次いで、40代が21.4パーセント（76人）、60代が20.8パーセント（74人）、30代が19.4パーセント（69人）となっている。その差は大きいとはいえない。

これに対して、20代は8.7パーセント（31人）、70代が6.2パーセント（22人）であることから、回答者は年齢構成からすると30～50代が中心になっている、といえる。

〈性 別〉

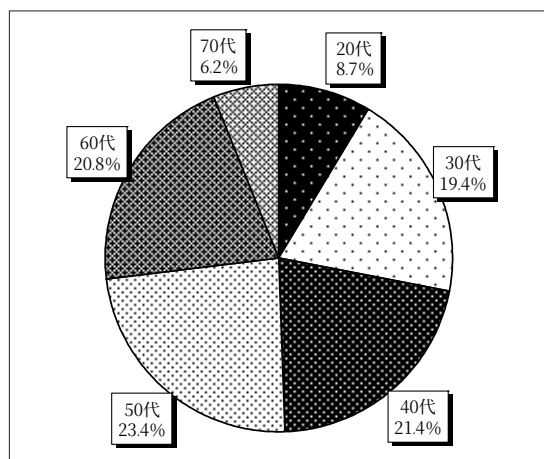
回答者を性別で区分すると、図－2のように、男性が42.8パーセント（152人）であるのに対して女性は56.3パーセント（200人）となっており、13.5ポイントも女性が高くなっている。このことは、このアンケートについては女性の方が比較的関心が高かった、といえる。

〈卒業学校〉

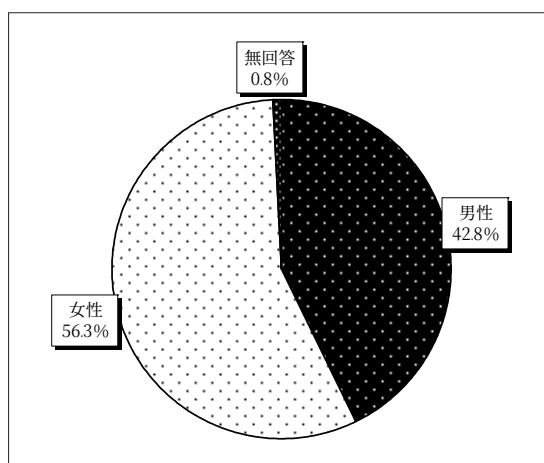
卒業学校について、「中学校（尋常小学校・尋常高等学校を含む）」、「高校（旧制中学校を含む）」、「短大・大学（旧制高等学校・専門学校・高等専門学校を含む）」、「大学院（旧制大学を含む）」の4つに区分して質問した。

この結果は、図－3に示すように、最も多かったのが「高校」で50.4パーセント（179人）、次いで「短大・大学」が31.5パーセント（112人）となっている。「中学校」は17.2パーセント（61人）を占め、「大学院」はわずかに0.8パーセント（3人）であった。

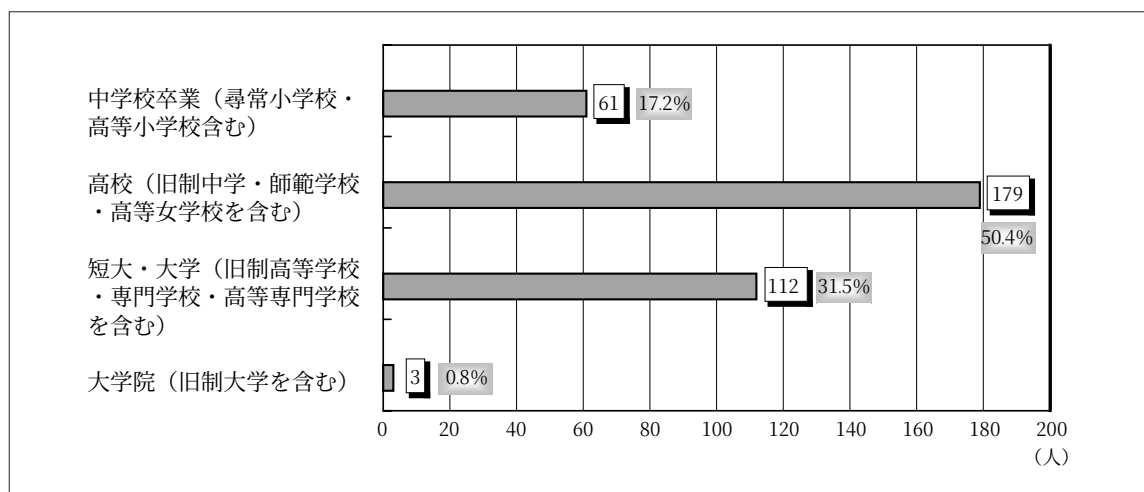
現在、青森県の短大・大学への進学率がおよそ35.5パーセントであることと比較すると、先にみたように回答者の中で30～50代の占める比重が高いことも考慮に入れると、比較的短大・大学卒業者の占める比重が高いものと推測される。



図－1 回答者の年代別内訳



図－2 回答者の性別内訳



図－3 卒業（在学）学校内訳

〈居住年数〉

八戸市に対する帰属意識や、コミュニティに関する関わり方などに関連することとして、八戸市にどれだけの期間居住しているのか、ということが比較的大きな要素として捉えることが可能である、と考える。

アンケート調査では、八戸市での居住年数を、「10年未満」、「10年以上20年未満」、「20年以上」の三段階で区分して選択肢を設定した。

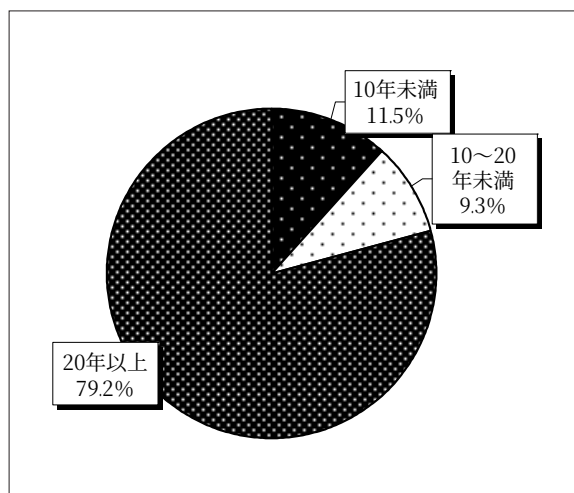


図-4 居住期間別内訳

この質問項目に回答状況を示したのが図-4である。最も多かったのは、「20年以上」で79.2パーセント（281人）と、約8割を占めている。

八戸市内での移動も考えられ、大学などに進学した際に一時八戸市を離れたという経験を持っている人も想定し得るのではあるが、この設問からみる限り、回答者の圧倒的多数が、八戸市に長期間居住している人である、ということができよう。

これに対して、「10年未満」と回答した人が11.5パーセント（41人）であり、進学や就職、さらに異動、転職その他の理由で、比較的近年八戸市に居住するようになった人はおよそ1割、というところである。

〈職 業〉

職業については、「農林漁業」、「自営業」、「会社員・団体職員」、「教員（幼稚園・小中学校、高校、大学を含む）」、「公務員」、「主婦（パートを含む）」、「臨時職員・日雇い・フリーター」、「学生（短大・大学・専門学校を含む）」、「無職」、「その他」、という10項目に区分した。職業については、細分化して選択肢を多く設定した場合、回答者が調査協力負担を感じて結果として回答率が低下したり、回答者の絶対数が少ないために分析にたえない、ということが考えられるところである。

表-1に示すように、最も多かった回答は、「主婦」で31.0パーセント（110人）、次いで「会社員・団体職員」が27.9パーセント（99人）、「無職」が14.9パーセント（53人）などとなっている。比較的高学歴層が多い職業である「教員」と「公務員」については、その合計が9.8パーセント（35人）で、およそ1割を占めている。

表-1 職業別内訳

	実 数	比 率
農林漁業	5	1.4%
自営業	26	7.3%
会社員・団体職員	99	27.9%
教員（幼稚園、小中学校、高校、大学を含む）	10	2.8%
公務員	25	7.0%
主婦（パートを含む）	110	31.0%
臨時職員・日雇い・フリーター	7	2.0%
学生（短大・専門学校・大学院を含む）	4	1.1%
無 職	53	14.9%
その他	15	4.2%
無回答	1	0.3%
合 計	355	100.0%

(2) 日頃感じていることや学習活動

〈八戸市についての感想〉

現在居住している八戸市についてどのように感じているのかを尋ねてみた。大別して、肯定的な感想・意見を代表させている選択肢と、否定的な感想・意見を代表させている選択肢とを設定した。前者、すなわち肯定的なものとして「住みやすいところである」、「文化的な地域である」、「人情味がある」、「観光資源が豊かである」、「豊かな産業基盤がある」、「医療施設がととのっている」、というものを設定している。これに対して否定的なものは、「産業基盤が弱い」、「閉鎖的な感じがする」、「何かと生活しづらい」、「教育条件が悪い」、「古い体質を持っている」、といった選択肢である。複数回答で選択してもらった。したがって、普段感じている事柄を、比較的正確に反映している結果が得られたと考える。

結果は表－２に示すように、最も多かったのは「住みやすいところである」という回答で、58.3パーセント（207人）を占めた。先に紹介したように、「20年以上」の居住者が約８割という状況の中では、当然のことと言えるであろう。肯定的な感想・意見を反映させた選択肢の中では、他には「医療施設がととのっている」が22.8パーセント（81人）で、「人情味がある」が19.7パーセント（70人）などとなっている。

注目されるのは、否定的な感想・意見を代表させた選択肢も比較的高い比率を示していることである。すなわち、「古い体質を持っている」が33.5パーセント（126人）と三分の一を越え、「産業基盤が弱い」という意見や「閉鎖的な感じがする」がそれぞれ32.4パーセント（115人）、31.8パーセント（113人）と、３割を越えているのである。また、「教育条件が悪い」という意見も29.9パーセント（106人）と、３割近い回答となっている。

このようにみえてくると、長年八戸市に居住してきた人の中にも、様々な地域課題を意識している人がいる、ということが指摘できよう。

表－２ 八戸市という地域に感じていること

	実 数	比 率
無回答	15	4.2%
その他	35	9.9%
古い体質を持っている	126	35.5%
教育条件が悪い	106	29.9%
何かと生活しづらい	37	10.4%
閉鎖的な感じがする	113	31.8%
産業基盤が弱い	115	32.4%
医療施設がととのっている	81	22.8%
豊かな産業基盤がある	47	13.2%
観光資源が豊かである	33	9.3%
人情味がある	70	19.7%
文化的な地域である	22	6.2%
住みやすいところである	207	58.3%
合 計	1007	283.7%

〈自由時間の過ごし方〉

学習活動を行う上で、自由時間をどのように過ごしているのかということは、非常に関心のあるところである。勿論、「暇だから学習する」ということにはならないが、時間的に余裕がないので学習活動に参加できない、ということとはよく耳にすることである。では、自由時間をどのように過ごしているのだろうか。

複数回答の中で最も多かったのは、表－3に示すように、「テレビ・ビデオを楽しむ」で57.5パーセント（204人）、次いで「休息を取る」が51.8パーセント（184人）となっている。この他、「趣味や音楽などを楽しむ」が46.5パーセント（165人）や「家族団らんの時間とする」が37.7パーセント（134人）、「友人と交遊する」が34.4パーセント（122人）などが比較的高い比率を示している。

「家族との団らん」などは、年齢・性別・家族状況などによって異なる傾向を示すと考えられる。

こうした選択肢の中で、「学習する」と回答したのは13.2パーセント（47人）であった。先に紹介した「テレビ・ビデオを楽しむ」や「休息を取る」と比較すると四分の一程度の回答ではあるが、1割を超える人が「学習する」と回答していることに注目する必要がある、と考える。

また、「地域や職場で社会的活動を行う」という人が9.3パーセント（33人）、「ボランティア活動をする」という人が7.9パーセント（28人）いることについても注目する必要がある。

表－3 自由時間の使い方

	実 数	比 率
無回答	7	20%
その他	18	51%
ボランティア活動をする	28	7.9%
地域や職場で社会的活動を行う	33	9.3%
友人と交遊する	122	34.4%
学習する	47	13.2%
家族団らんの時間とする	134	37.7%
趣味や音楽などを楽しむ	165	46.5%
テレビ・ビデオを楽しむ	204	57.5%
スポーツ・レクリエーションをする	80	22.5%
休息を取る	184	51.8%
合 計	1022	287.9%

〈これまでの学習活動〉

「学習活動」をどのようなものとして捉えるのか、ということについては個人差が大きいと考える。この設問ではいくつかの選択肢を設定して「学習活動」を限定しているのだが、本質的な議論はあえて回避したまま分析を進めていきたい。

最も多かった回答は、表－4に示すように「学習活動はしていない」というもので、40.3パーセント（143人）の回答があった。約4割の人は自己評価として、「学習活動をしていない」と捉えているのである。

一方、「学習活動」として選択されたものでは、「自治体（公民館や地区公民館などを含む）が主催する講座・講演会などに参加した」が最も多く、28.5パーセント（101人）を占めた。次いで、ほぼ同じ数値で「博物館・図書館を利用した」が26.5パーセント（94人）選択されている。この他、「民間企業が主催するセミナー・研修会などに参加した」が18.3パーセント（65人）の回答となっている。

ここでは、いわゆる公的な社会教育が学習活動の場として利用されている、ということを確認することができる。それはまた、八戸市における教育行政・社会教育職員の努力の積み重ねが反映されている、ということができよう。

なお、こうした学習活動については、個人の学習歴や職業・年齢などとの関連も深いものとするが、回答者の絶対数が必ずしも多くはないので、十分分析することができない。

表－４ 学習活動の形態

	実数	比率
無回答	12	34%
その他	32	90%
特に学習活動はしていない	143	40.3%
インターネットを活用した	53	14.9%
大学の公開講座や講義を受講した	8	2.3%
地域婦人会や老人クラブ・PTA等の活動の中で学習の性格が強い事業に参加した	34	9.6%
農協・漁協・商工会等が開催する学習会・研修会に参加した	11	3.1%
博物館・図書館を利用した	94	26.5%
通信教育（放送大学を含む）を受講した	34	9.6%
カルチャーセンターなどが主催する講座・事業などに参加した	33	9.3%
民間企業が主催するセミナー・研修会などに参加した	65	18.3%
自治体（公民館や地区公民館などを含む）が主催する講座・講演会などに参加した	101	28.5%
合 計	620	174.6%

〈学習したい内容〉

「現在学習したいと思っていること」を尋ねてみた。これに対する回答としては、表－５に示すように「趣味に関すること」が最も多く、49.9パーセント（177人）と、約半数を占めた。次いで、「一般教養的なこと」が32.4パーセント（115人）で、「医療・健康に関すること」は31.5パーセント（112人）であった。

このようにみえてくると、「趣味に関すること」の回答の高さが目立つが、「一般教養的なこと」とほぼ同じ数値で「医療・健康に関すること」が3割を越えている点に注目する必要がある。年代によって「医療・健康」に関する関心度に違いがあること、また、その内容にも違いがあることが推測されるところである。

なお、「仕事に関すること」も26.5パーセント（94人）と、四分の一を超える回答があったことは、今後教育行政や大学などがキャリアアップ教育やリカレント教育などで積極的な役割を果たすべきである、ということを示唆していると考ええる。

表－５ 希望する学習の内容

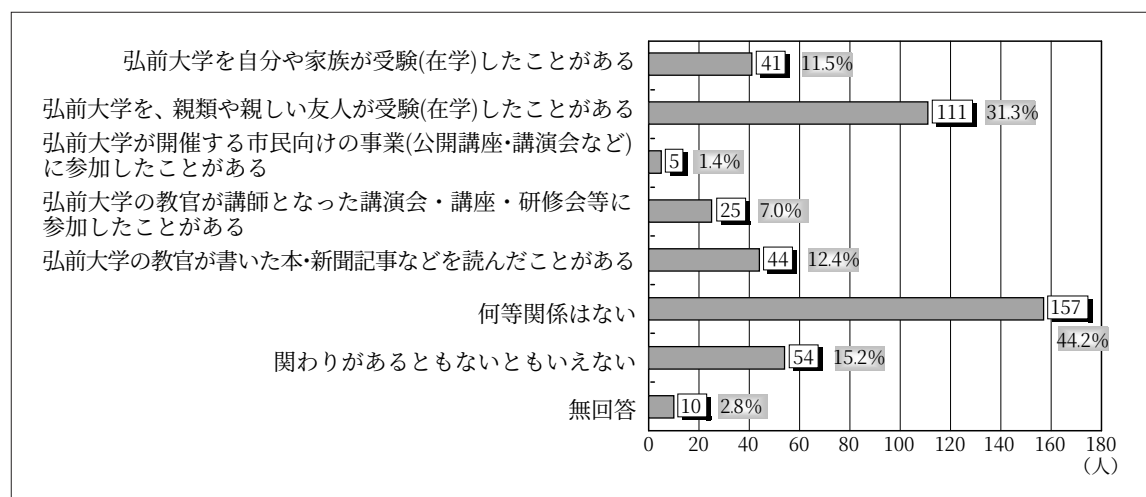
	実 数	比 率
無回答	11	3.1%
その他	13	3.7%
国際社会に関すること	45	12.7%
地域や日本の経済・政治・社会等に関すること	59	16.6%
地域で行われている行事や出来事に関すること	48	13.5%
職場の人間関係や人事管理に関すること	25	7.0%
仕事に関する専門的なこと	94	26.5%
家事や日常生活の営みに関すること	48	13.5%
子育て・教育に関すること	52	14.6%
介護・福祉に関すること	79	22.3%
医療・健康に関すること	112	31.5%
一般教養的なこと	115	32.4%
趣味に関すること	177	49.9%
合 計	878	247.3%

(3) 弘前大学主催の学習事業

〈弘前大学との関わり〉

「弘前大学についてどのように関わりを持ってきましたか」という質問に対する回答状況を図－５に示した。「何等関係はない」という回答が最も多く、44.2パーセント（157人）の回答があった。次いで、「弘前大学を親類や親しい友人が受験（在学）したことがある」という回答が31.3パーセント（111人）と多くなっている。

ここで注目したいのは、「弘前大学を自分や家族が受験（在学）したことがある」という回答が11.5パーセント（41人）あることである。これと先の「弘前大学を親類や親しい友人が受験（在学）したことがある」とを合計すると、44.8パーセントになる。この回答は重複して回答している人もいる可能性はあるのだが、それにしても半数近い人が弘前大学を受験対象の身近な存在として捉えている、ということができよう。



図－５ 弘前大学との関わり方

〈市民向け事業の認識状況〉

弘前大学が実施している様々な事業の中で、市民向け・市民が参加できる事業についてどの程度理解されているか、ということを探ねた。その結果を示したのが表－6である。この中では、「大学祭」という回答が最も多く、45.8パーセント（162人）を占めている。次いで、「公開講座・講演会・シンポジウム」が36.9パーセント（131人）、「社会人入学制度」が15.8パーセント（56人）となっている。

「公開講座・講演会・シンポジウム」と回答した人が三分の一を超えていることについては、このアンケート調査を実施した時期が9月中旬であって、それまでのマスコミ等をつうじて情報提供がなされていて、比較的市民の中で認識されていたものと考えられる。

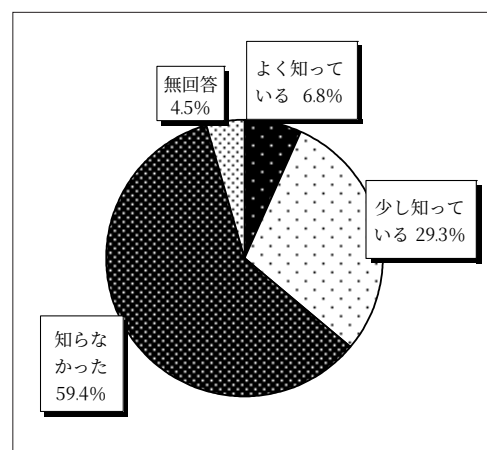
表－6 弘前大学の事業についての認知度

	実 数	比 率
無回答	108	30.4%
その他	12	3.4%
大学の教官との共同研究	19	5.4%
大学祭	162	45.6%
病院でのボランティア	40	11.3%
図書館の利用	34	9.6%
聴講生・科目等履修生制度	27	7.6%
社会人入学制度	56	15.8%
公開講座・講演会・シンポジウム	131	36.9%
合 計	589	165.9%

(4) 弘前大学八戸サテライトについて

〈サテライトの認識状況〉

平成14年6月に開設された「弘前大学八戸サテライト」について、知っている程度を探ねてみた。関心をもって積極的に情報を入手しようとした場合や、たまたまニュース・新聞記事などで情報を入手したという場合や、知人からきいたといったように、様々な方法でサテライトの開設を耳にすることはあり得る。ここでは、主観的な判断ではあるが、「よく知っている」、「少し知っている」、「知らなかった」という選択肢で回答を求めた。



図－6 八戸サテライトの認知度

図－6に示すように、最も多かった回答は「知らなかった」で、59.4パーセント（211人）と、約6割に達している。マスコミの報道や、弘前大学関係者などの様々な努力があったと考えられるのだが、約6割はそうした情報にふれていないのである。

また、「よく知っている」と回答した人は6.8パーセント（24人）でしかない。とはいえ、「よく知っている」と回答した人と「少し知っている」と回答した人の合計が約三分の一に達していることは、これまで同じ青森県内にある大学とはいっても比較的なじみの薄い存在だった大学が、サテライトを開設したという情報を把握していることの意義は大きい、と考える。

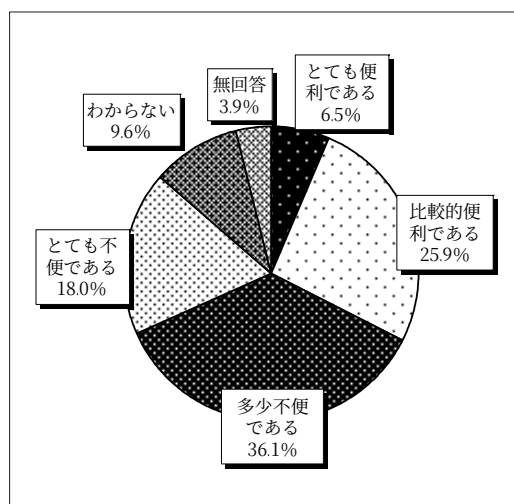
〈サテライトの利便性〉

サテライトの設置場所は、ＪＲ八戸駅隣の「ユートリー」というビルの中にある。ＪＲを利用する人にとっては交通の便が良い場所と考えられるが、八戸市の場合、市役所などのある官庁街・デパート・飲食店などの多い繁華街からは比較的離れたところに位置している。そこで市民にとって交通の便からするとどのように受けとめられているのか、ということを探ねてみた。

(1) 公共交通機関について

最も多かった回答は、図－７に示すように「多少不便である」で、36.1パーセント(128人)を占めた。次いで「多少便利である」が25.9パーセント(92人)であった。

「多少不便である」という回答と「とても不便である」という回答の合計は54.1パーセント(192人)となり、過半数を超えている。これに対して、「とても便利である」と「多少便利である」の合計は32.4パーセント(115人)にとどまっている。不便な場所であると感じている人が、21.7ポイントも上回っているのである。その意味では不便に感じている人が多いということを否定することができないにしても、近隣の地域からＪＲやバスを利用する人を視野に入れて事業展開を図ったり、今後公共交通機関の整備などを求めていく必要がある、ということであろう。

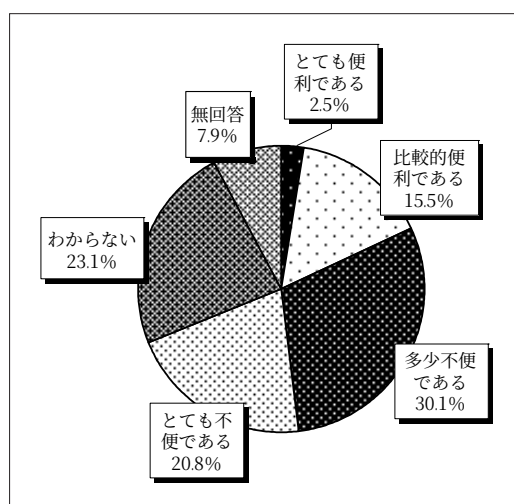


図－７ 「八戸サテライト」の会場の利便性（交通機関）

(2) 駐車場について

今日では自動車で移動する人も多いのだが、駐車場の利便性について探ねてみた。図－８に示すように最も多かったのは、「多少不便である」という回答で、30.1パーセント(107人)を占め、「とても不便である」という回答との合計は50.9パーセント(181人)と、過半数を超えている。これに対して、「とても便利である」と「多少便利である」の合計は18.0パーセント(64人)と２割に満たず、自家用車の利用の面でも不便さを感じている人が多いのである。

なお、「わからない」という回答が23.1パーセントに達しているが、多くは自家用車を積極的に利用していないことからきているものと考えられる。

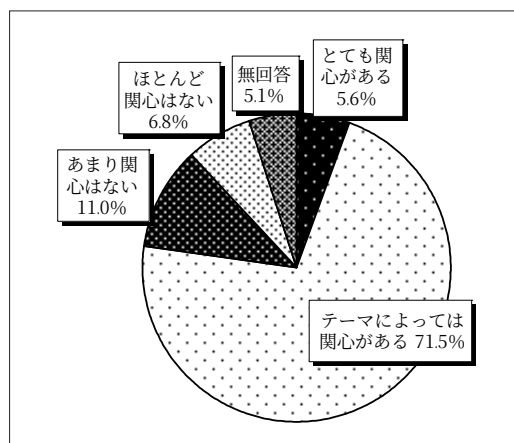


図－８ 「八戸サテライト」の会場の利便性（駐車場）

〈今後の事業展開について〉

(1) 公開講座・講演会

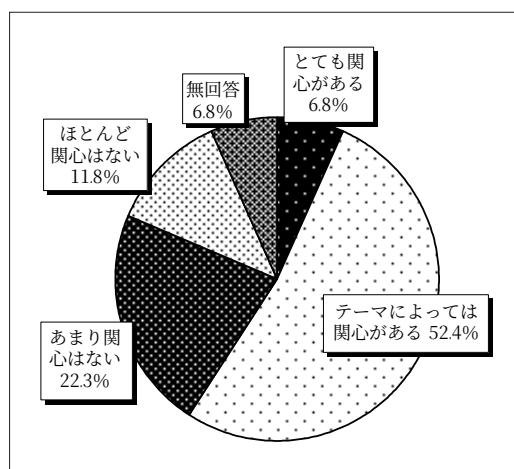
サテライトで今後展開される事業にどの程度関心を持っているのか、という質問に対しては、図－9に示すように「テーマによっては関心がある」という回答が非常に多く、71.5パーセント（254人）の回答があった。このことは、会場の利便性とは別に、テーマ・内容によっては市民の積極的な参加があり得る、ということを確認することができよう。



図－9 公開講座・講演会への関心度

(2) 研究成果・技術開発・技術移転などの説明会

図－10に示すようにここでも「テーマによっては関心がある」という回答が最も多く、52.4パーセント（186人）の回答があった。過半数の人がテーマ・内容によっては研究成果・技術開発・技術移転などの説明会にも参加を得ることが可能であると回答していることは、弘前大学の研究活動に関心を持っている人が多い、ということができよう。

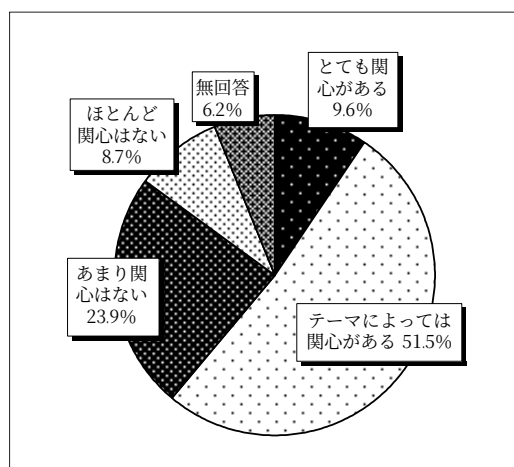


図－10 技術移転等の説明会に対する関心度

前問の「公開講座・講演会」と比較した場合、「テーマによっては関心がある」という回答がおよそ20ポイントほど低くなっている。これは、「公開講座や講演会が一般市民を対象としているのに対して、技術移転などの説明会は企業の担当者などの特定の人を対象になっている」、というイメージがあることに起因すると考える。

(3) 職業人向けの専門的な研修（リカレント教育）

これについても、図－11に示すように「テーマによっては関心がある」と回答している人が51.5パーセント（183人）を占め、関心が高いということができよう。職業人向けということであり、高齢で無職の人や主婦の一部の人の場合は「あまり関心がない」と回答していることが考えられることから、そうした人をのぞいた有職者の中では非常に関心が高い、と捉えることができよう。弘前大学が総合大学であるという特徴をいかし、様々なテーマ・内容の研修（リカレント教育）が提供できる、と考える。

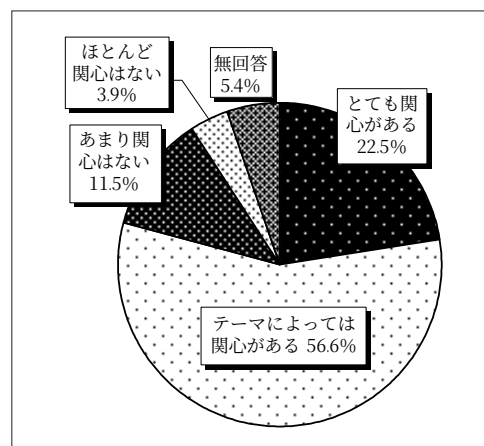


図－11 リカレント教育への関心度

(4) 医療・健康や経営、教育などに関する相談

ここでは、「相談」活動についての要望を尋ねてみた。「医療・健康」というテーマ・内容と経営相談や教育問題などでは、関心を持っている人の階層（ここでは、年齢、性別、職業などによる違いを総括的に階層という用語で示している）が異なる場合、当然関心度も異なってくる、と考える。とはいえ、図－12に示すように、「テーマによっては関心がある」という回答が56.6パーセント(201人)を占め、「とても関心がある」の22.5パーセント(80人)と合計する約8割の人が感心を持っていることになる。これまで検討してきた公開講座・講演会や説明会などとは異なる「相談」活動への関心が非常に高い、ということである。

こうしたニーズを受けて、直接教官がサテライトに出向くほかにも、遠隔教育システムを利用することも積極的に検討する必要がある、と考える。

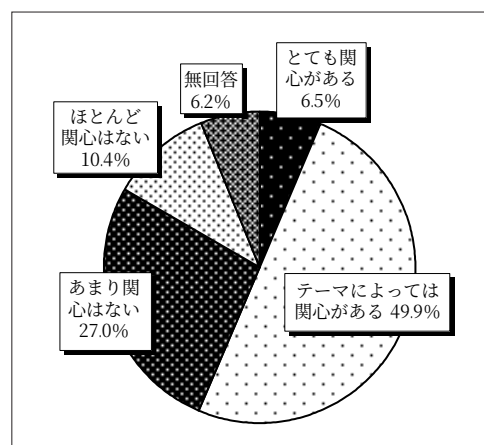


図－12 医療等の相談への関心度

(5) 通信を利用した講義（授業）の公開

通信システムを利用して大学の正規の講義を受講できるようにすることは、現時点では弘前大学で実施してはいない。しかし、そうすることへの期待・関心がどの程度あるのか、を尋ねてみた。

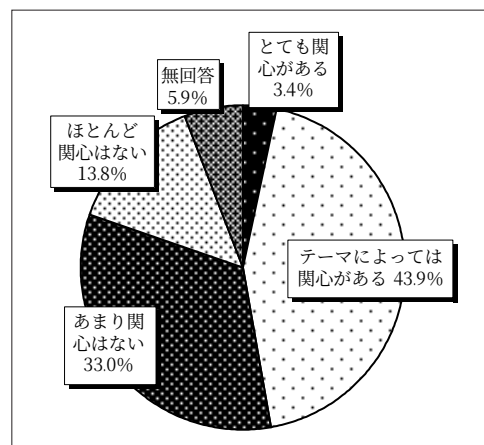
図－13に示すように、最も多かった回答は「テーマによっては関心がある」で、49.9パーセント(177人)と、ほぼ半数であった。先に紹介した「公開講座・講演会」の場合と比較すると「テーマによっては関心がある」という回答が20ポイント以上低いのはあるが、「とても関心がある」という回答も6.5パーセント(23人)あることを考慮した場合、積極的に実施することを検討する必要がある、と考える。



図－13 通信利用の講義への関心度

(6) 通信を利用した研究指導・共同研究

サテライトを会場とした事業として考えられることに、通信を利用した研究指導・共同研究もある。図－14に示すように、これについても「テーマによっては関心がある」という回答が43.9パーセント(156人)あることが注目される。回答者の認識として「研究指導・共同研究」がどのようなものかは判然とはしないのだが、企業活動・地域課題・趣味その他様々なテーマ・内容で設定し得るところである。



図－14 通信利用の研究指導等への関心度

〈今後開催してほしい公開講座・講演会の内容〉

興味関心のあるテーマ・内容を尋ねたところ、表－７に示すように最も多かったのは「生活向上・生活に役立つ知識の習得に関すること」が47.3パーセント（168人）を占めた。次いで、「生きがいがづくりに関すること」が多く、40.6パーセント（144人）であった。以下、「教養を高めること」が34.6パーセント（123人）、「職業に関する知識・技能などの習得に関すること」が32.4パーセント（115人）、「社会の動き・現代社会に関すること」が31.8パーセント（113人）などとなっている。

全体としては生活に役立つ知識・一般教養に関する知識の比重が高いが、職業に関することにも関心が高いということができよう。先に検討した「職業人向けの専門的な研修（リカレント教育）」への関心の高さとも関連している、と考える。

表－７ 希望する公開講座の内容

	実 数	比 率
無回答	25	7.0%
その他	7	2.0%
社会的な活動に役立つ知識（ボランティア論やリーダー養成など）	82	23.1%
生活向上・生活に役立つ知識の習得に関すること	168	47.3%
職業に関する知識・技能などの習得に関すること	115	32.4%
専門的・高度な知識に関すること	59	16.6%
社会の動き・現代社会に関すること	113	31.8%
教養を高めること	123	34.6%
生きがいがづくりに関すること	144	40.6%
合 計	836	235.5%

(5) 今後の弘前大学の在り方

〈弘前大学についてのイメージ〉

弘前大学についてのイメージを尋ねたのだが、表－８に示すように回答としては「若い人が勉強するところである」というのが最も多く、43.7パーセント（155人）を占めた。もっとも、これは弘前大学に限定したイメージではなく、大学一般についてのイメージである、ということができよう。次いで「専門的な調査研究を行っているところである」が35.2パーセント（125人）と、比較的高い比率を示している。

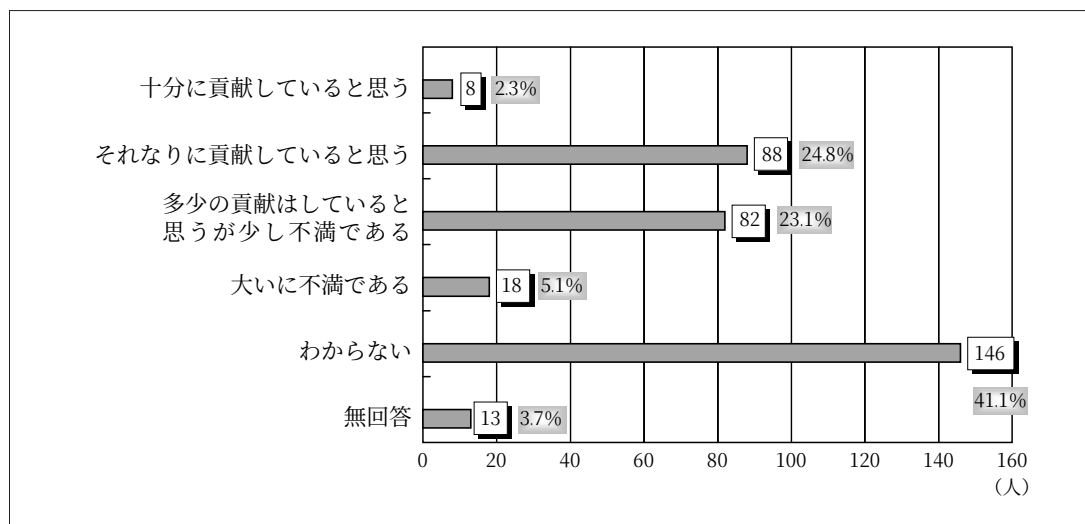
一方、「よくわからない」という回答が21.4パーセント（76人）と２割を超え、「生涯学習に利用できるところである」という回答がわずかに6.5パーセントに過ぎないことを考えると、弘前大学の事業について情報不足であることを反映しているのは否めない。

表－８ 弘前大学についてのイメージ

	実 数	比 率
無回答	16	4.5%
その他	8	2.3%
よくわからない	76	21.4%
生涯学習に利用できるところである	23	6.5%
若い人が勉強するところである	155	43.7%
難しい学問をしていて近づくにくいところである	46	13.0%
社会で働くために資格を取得するところである	94	26.5%
学術・文化の中心で、良識の府である	102	28.7%
専門的な調査研究を行なっているところである	125	35.2%
合 計	645	181.7%

〈弘前大学の八戸地域への貢献について〉

「弘前大学が八戸地域に貢献していると思うか」と尋ねたところ、図－15に示すように最も多かった回答は「わからない」の41.1パーセント（146人）であった。「多少の貢献をしていると思う」という回答が24.8パーセント（88人）で、「多少の貢献はしていると思うが少し不満」が23.1パーセント（82人）であることを考えると、「わからない」という回答は判断材料をもたないという、率直な感想であろう。

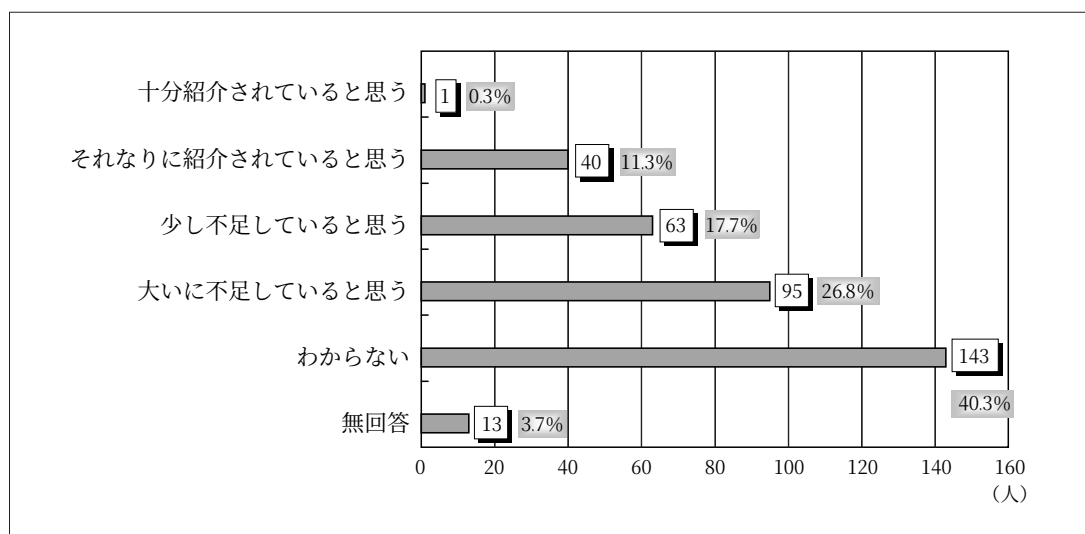


図－15 弘前大学の地域への貢献について

〈調査研究の成果の紹介について〉

「弘前大学が調査研究の成果を充分八戸市民に紹介していると思うか」という設問に対しても、図－16に示すように「わからない」という回答が最も多く、40.3パーセント（143人）を占めた。前問とほぼ同じ傾向にあるといえよう。

しかし、「大いに不足していると思う」が26.8パーセント（95人）で、「少し不足していると思う」の17.7パーセント（63人）との合計が44.5パーセント（158人）にも達していることからすると、公開講座・講演会の開催などによる学習機会の提供の他にも、多様な形態で情報提供していくことが必要とされている、ということができよう。

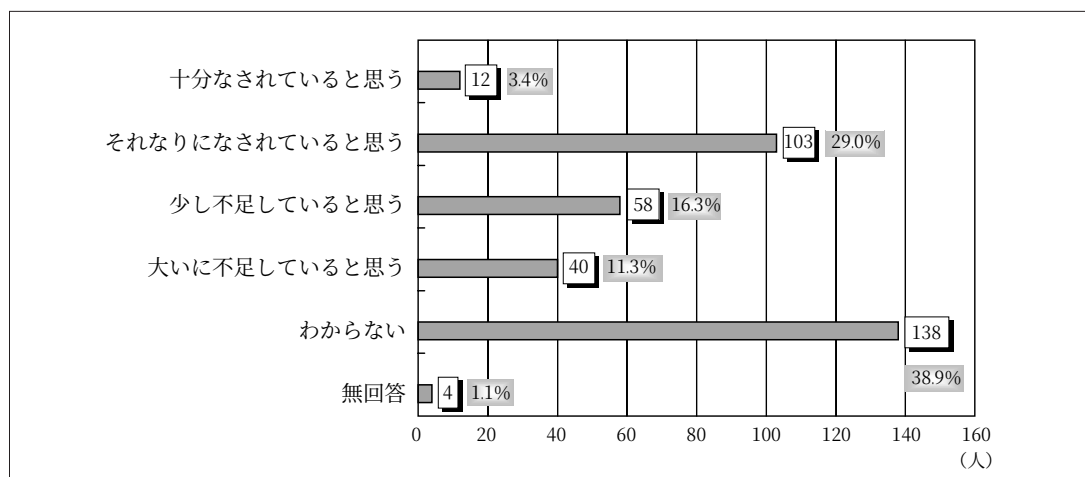


図－16 調査研究の成果の紹介に対する評価

〈人材育成について〉

「弘前大学で八戸地域にとって必要な人材が育成されていると思うか」という質問に対しては、図－17に示すように「わからない」という回答が最も多く38.9パーセント（138人）となっている。これもこれまでの設問とほぼ同様の傾向を示していると考ええる。

しかし、「それなりになされていると思う」という回答が29.0パーセント（103人）で、「十分なされていると思う」という回答の3.4パーセント（12人）とを合計すると、およそ三分の一が肯定的な評価をしている、と捉えることができよう。先に、受験先として弘前大学が一定の評価を受けていることを紹介したが、この他にも教員や医療関係者などに弘前大学卒業生が活躍していることなども考慮されている結果である、と考える。

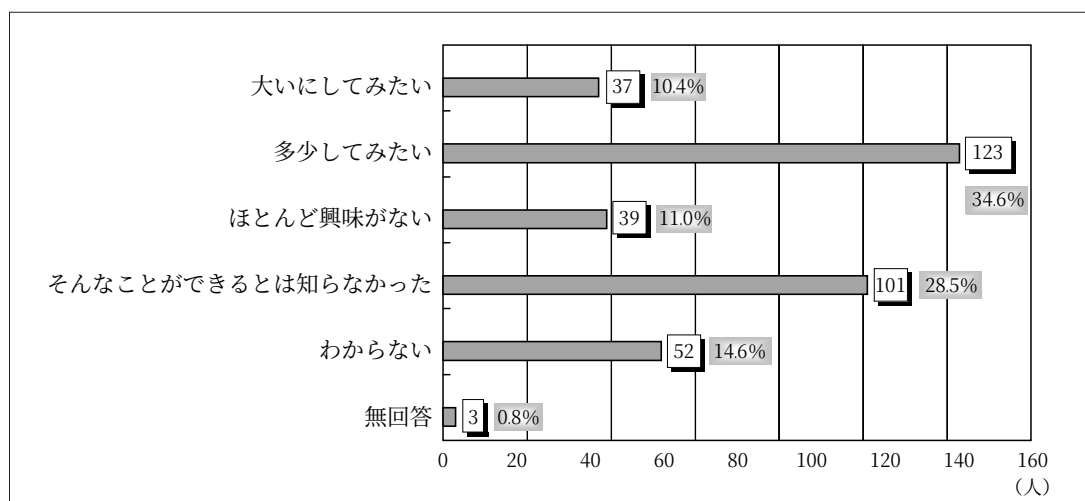


図－17 人材育成に対する評価

〈弘前大学での講義や研究指導を受けることについて〉

「弘前大学で講義を聴いたり、研究の指導を受けてみたいか」という質問に対して、図－18に示すように最も多かったのが「少ししてみたい」という回答で、34.6パーセント（123人）であった。「大いにしてみたい」の10.4パーセントと合計すると半数近い人が関心を持っている、ということができよう。

一方で、「そんなことができるとは知らなかった」という回答も28.5パーセント（101人）あり約3割になることは、やはり十分な情報提供がなされていない、ということであろう。



図－18 講義の受講・研究指導への期待

〈弘前大学に期待すること〉

どのようなことを弘前大学に期待しているのか、という質問に対する回答は興味深い。表－９に示すように、最も多かったのが「医学・医療を充実させて欲しい」という回答で、60.6パーセント（215人）と、6割を超えている。このことは、回答者の中で医療・健康に関心を持っている人が多いということもあるが（先の質問で、学習したい内容として「医療・健康に関すること」を選択した人が3割を超えており、関心が高いことが確認されている）、八戸地域における医療機関の整備状況が必ずしも充分ではない、医療関係者の養成も必ずしも充分なされていない、ということを反映していると考ええる。

この他、「地域産業を活性化させるような技術開発や技術移転をおこなって欲しい」が49.0パーセント（174人）で約半数の人が回答している。地域産業の不況の長期化、失業者の増大といった状況の下で、大学に期待することとして産業活性化につながる研究・技術開発に焦点が当てられている、ということができよう。

以上の課題とも関連すると考えられるのだが、「地域にとって有用な人材を育成して欲しい」が40.0パーセント（142人）を占めている。大学が果たすべき社会的役割として、「人材の育成」にも大きな期待が寄せられている、ということである。

以下、「文化の振興に大きな役割を果たして欲しい」が32.1パーセント（114人）、ほぼ同数で、「大学でおこなわれていることに関する情報提供を積極的に行って欲しい」が31.0パーセント（110人）、などとなっている。

最後の項目については、これまで八戸地域で弘前大学がおこなってきた活動がきわめて限定されたものであったこと、今後サテライトを拠点として多様な事業展開が考えられることなどからも、重視すべき点であると考ええる。

表－９ 弘前大学への期待

	実 数	比 率
無回答	8	2.3%
その他	10	2.8%
期待することは特にな	11	3.1%
大学でおこなわれていることに関する情報提供を積極的に行って欲しい	110	31.0%
地域住民が気軽に相談できる窓口を作って欲しい	40	11.3%
大学入試を改善し、希望者が入学・学習しやすいようにして欲しい	87	24.5%
地域にとって有用な人材を育成して欲しい	142	40.0%
社会人が入学したり、学習しやすいようにして欲しい	92	25.9%
公開講座や講演会などを多数開催してほしい	96	27.0%
大学での講義を気軽に聴講したり、インターネットで受講できるようにして欲しい	90	25.4%
調査研究の成果を利用しやすくして欲しい	68	19.2%
調査研究の成果を積極的に公開して欲しい	93	26.2%
学術・文化の振興に大きな役割を果たして欲しい	114	32.1%
医学・医療を充実して欲しい	215	60.6%
地域産業を活性化させるような技術開発や技術移転をおこなって欲しい	174	49.0%
市や青森県に関する調査研究を進めて欲しい	96	27.0%
合 計	1446	407.3%

4. むすび

最後に、アンケート調査の結果をふまえ、次の点を確認しておきたい。

第一に、市民の学習活動は比較的活発であり、公民館や博物館・図書館などの利用も積極的である。

第二に、弘前大学との関わりでも、4割以上が「親類・知人・家族・自分が受験した」ということで、それなりに身近な大学として捉えている人も多い。

第三に、現在、「弘前大学八戸サテライト」が開設されたことを知っている人は4割に満たず、場所として不便だと思っている人が5割を超えているものの、サテライトで今後展開される事業に関心を持っている人は多い。

「公開講座・講演会など」では8割近くの人が、「シーズ説明会」では6割近くの人が、「職業人向け研修会」では6割を超える人が、「医療・教育などでの相談事業」では8割近くの人が、「通信システムを利用した講義の受講や共同研究・研究指導」についても5割前後の人が関を持っている。

第四に、こうした条件をふまえると、多様な「大学開放」事業の展開が必要とされていることは明らかであり、また、その現実的な可能性が存在していることを確認することができる。

この調査は、学内研究費の補助を受けて実施したものである。

末尾ながら、この調査を実施するにあたって協力していただいた八戸市教育委員会の小高社会教育課長さんをはじめ、多くの方々に謝意を表したい。

「弘前大学八戸サテライト」に関する アンケート調査のお願い

皆様にはますますご清祥のことと存じます。

「生涯学習時代」と言われる今日、弘前大学では、県民を対象とする公開講座や講演会を開催するほか、社会人入学制度や科目等履修生・聴講生といった制度により、社会人も幅広く大学で学ぶ条件を充実させてきています。

また、附属図書館は一般にも利用を開放しています。

今年6月、弘前大学では「八戸サテライト」を八戸駅前にある「ユートリー」4階に開設いたしました。

これまで、距離的・歴史的条件等から、必ずしも弘前大学の持つ「研究と教育」の機能が八戸地区で積極的にいかされてきた、とは言いがたい状況にありました。しかし、今回のサテライト開設を契機として、サテライトを会場として公開講座・講演会を開催するほか、様々な事業の実施を計画しております。そこで、事業を企画する上で、八戸市民へのアンケート調査を実施しニーズを把握したい、と考えた次第です。

つきましては、ご多忙のこととは存じますが、率直なご意見等を記入していただきたく、お願いいたします。

今回の調査は、八戸市教育委員会の協力を得て、八戸市在住の20～74才の男女約17万人のうち、無作為で1パーセントを抽出し、郵送で協力をお願いしているところです。プライバシーの保護等には万全を期しております。

なお、ご不明な点がありましたら、下記のところまでご連絡下さい。

弘前大学生涯学習教育研究センター

(弘前市文京町1 電話・FAX 0172-39-3148)

ご記入の上、10月10日(木)までに、同封の封筒でご返送願います。

切手は必要ありません。

〈弘前大学八戸サテライトの在り方に関するアンケート調査〉

〈あなたご自身のことをおたずねします。〉

【1】あなたの年齢は次のどれですか。あてはまるものに○をつけて下さい。

なお、平成14年9月1日現在でお答え下さい。

- ①20代 ②30代 ③40代 ④50代
⑤60代 ⑥70代

【2】あなたの性別をお答え下さい。

- ①男性 ②女性

【3】あなたの卒業（在学）学校は次のどれになりますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

- ①中学校卒業（尋常小学校・高等小学校を含む）
②高校（旧制中学・師範学校・高等女学校を含む）
③短大・大学（旧制高等学校・専門学校・高等専門学校を含む）
④大学院（旧制大学を含む）

【4】八戸市に住むようになってどれくらいになりますか。次の中から選んで下さい。他出したことがある人は、合計の年数でお答え下さい。

- ①10年未満 ②10年～20年未満 ③20年以上

【5】あなたの職業についておたずねします。次の中から選んで下さい。2つ以上あてはまる場合は、主なものに1つ○をつけて下さい。

- ①農林漁業
②自営業
③会社員・団体職員
④教員（幼稚園、小中学校、高校、大学を含む）
⑤公務員
⑥主婦（パートを含む）
⑦臨時職員・日雇い・フリーター
⑧学生（短大・専門学校・大学院を含む）
⑨無職
⑩その他

〈日頃感じていることや学習活動についておたずねします。〉

【6】あなたは八戸市についてどのように感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①住みやすいところである
②文化的な地域である
③人情味がある
④観光資源が豊かである

- ⑤豊かな産業基盤がある
⑥医療施設がととのっている
⑦産業基盤が弱い
⑧閉鎖的な感じがする
⑨何かと生活しづらい
⑩教育条件が悪い
⑪古い体質を持っている
⑫その他（具体的に記入して下さい）

【7】あなたは自由時間を主にどのように使っていますか。次の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①休息を取る
②スポーツ・レクリエーションをする
③テレビ・ビデオを楽しむ
④趣味や音楽などを楽しむ
⑤家族団らんの時間とする
⑥学習する
⑦友人と交遊する
⑧地域や職場で社会的活動を行う
⑨ボランティア活動をする
⑩その他（具体的に記入して下さい）

【8】あなたはこれまでどのように学習活動を行ってきましたか。
この3年間くらいで、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①自治体（公民館や地区公民館などを含む）が主催する講座・講演会などに参加した
②民間企業が主催するセミナー・研修会などに参加した
③カルチャーセンターなどが主催する講座・事業などに参加した
④通信教育（放送大学を含む）を受講した
⑤博物館・図書館を利用した
⑥農協・漁協・商工会等が開催する学習会・研修会に参加した
⑦地域婦人会や老人クラブ・PTA等の活動の中で学習の性格が強い事業に参加した
⑧大学の公開講座や講義を受講した
⑨インターネットを活用した
⑩特に学習活動はしていない
⑪その他（具体的に記入して下さい）

【9】現在学習したいと思っていることはありますか。
以下の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①趣味に関すること
- ②一般教養的なこと
- ③医療・健康に関すること
- ④介護・福祉に関すること
- ⑤子育て・教育に関すること
- ⑥家事や日常生活の営みに関すること
- ⑦仕事に関する専門的なこと
- ⑧職場の人間関係や人事管理に関すること
- ⑨地域で行われている行事や出来事に関すること
- ⑩地域や日本の経済・政治・社会等に関すること
- ⑪国際社会に関すること
- ⑫その他（具体的に記入して下さい）

〈弘前大学主催（協賛）の学習事業についておたずねします。〉

【10】あなたはこれまで弘前大学についてどのように関わりを持ってきましたか。
あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①弘前大学を自分や家族が受験（在学）したことがある
- ②弘前大学を、親類や親しい友人が受験（在学）したことがある
- ③弘前大学が開催する市民向けの事業（公開講座・講演会など）に参加したことがある
- ④弘前大学の教官が講師となった講演会・講座・研修会等に参加したことがある
- ⑤弘前大学の教官が書いた本・新聞記事などを読んだことがある
- ⑥何等関係はない
- ⑦関わりがあるともないともいえない

【11】弘前大学が主催する市民向けの事業および市民が利用・参加できる制度・施設・事業などには、以下のようなものがあります。
あなたが知っているものすべてに○をつけて下さい。

- ①公開講座・講演会・シンポジウム
- ②社会人入学制度
- ③聴講生・科目等履修生制度
- ④図書館の利用
- ⑤病院でのボランティア
- ⑥大学祭
- ⑦大学の教官との共同研究
- ⑧その他（具体的に記入して下さい）

〈弘前大学八戸サテライトについておたずねします。〉

【12】あなたは今年6月に弘前大学が「八戸サテライト」（駅前「ユートリー」内）を開設したことを知っていますか。

- ①よく知っている
- ②少し知っている
- ③知らなかった

【13】あなたにとって「弘前大学八戸サテライト」（駅前「ユートリー」内）は、利用する上で便利な場所ですか。それぞれあてはまるところに○をつけて下さい。

(1) 公共交通機関について

- ①とても便利である
- ②比較的便利である
- ③多少不便である
- ④とても不便である
- ⑤わからない

(2) 駐車場について（料金その他を判断して）

- ①とても便利である
- ②比較的便利である
- ③多少不便である
- ④とても不便である
- ⑤わからない

【14】今後弘前大学では、「八戸サテライト」を会場として様々な事業を計画しています。
実施して欲しい事業について、それぞれあてはまるところに○をつけて下さい。

(1) 公開講座・講演会

- ①とても関心がある
- ②テーマによっては関心がある
- ③あまり関心はない
- ④ほとんど関心はない

(2) 研究成果・技術開発・技術移転などの説明会

- ①とても関心がある
- ②テーマによっては関心がある
- ③あまり関心はない
- ④ほとんど関心はない

(3) 職業人向けの専門的な研修（リカレント教育）

- ①とても関心がある
- ②テーマによっては関心がある
- ③あまり関心はない
- ④ほとんど関心はない

(4) 医療・健康や経営、教育などに関する相談

- ①とても関心がある
- ②テーマによっては関心がある
- ③あまり関心はない
- ④ほとんど関心はない

(5) 通信を利用した講義（授業）の公開

- ①とても関心がある
- ②テーマによっては関心がある
- ③あまり関心はない
- ④ほとんど関心はない

(6) 通信を利用した研究指導・共同研究

- ①とても関心がある
- ②テーマによっては関心がある
- ③あまり関心はない
- ④ほとんど関心はない

【15】 今後開催して欲しい公開講座・講演会の内容についての希望をおたずねします。次の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①生きがいづくりに関すること
- ②教養を高めること
- ③社会の動き・現代社会に関すること
- ④専門的・高度な知識に関すること
- ⑤職業に関する知識・技能などの習得に関すること
- ⑥生活向上・生活に役立つ知識の習得に関すること
- ⑦社会的な活動に役立つ知識（ボランティア論やリーダー養成など）
- ⑧その他（具体的に記入して下さい）

〈今後の弘前大学の在り方についておたずねします。〉

【16】 あなたは弘前大学についてどのようなイメージを持っていますか。次の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①専門的な調査研究を行なっているところである
- ②学術・文化の中心で、良識の府である
- ③社会で働くために資格を取得するところである
- ④難しい学問をしていて近づきにくいところである
- ⑤若い人が勉強するところである
- ⑥生涯学習に利用できるところである
- ⑦よくわからない
- ⑧その他（具体的に記入して下さい）

【17】 あなたは弘前大学が八戸地域に貢献していると思いますか。次の中からあてはまるもの1つに○をつけて下さい。

- ①十分に貢献していると思う
- ②それなりに貢献していると思う
- ③多少の貢献はしていると思うが少し不満である
- ④大いに不満である
- ⑤わからない

【18】 あなたは弘前大学が八戸市民に調査研究の成果を十分紹介していると思いますか。

- ①十分紹介されていると思う
- ②それなりに紹介されていると思う
- ③少し不足していると思う
- ④大いに不足していると思う
- ⑤わからない

【19】 あなたは弘前大学が八戸地域にとって必要な人材の育成を十分していると思いますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

- ①十分なされていると思う
- ②それなりになされていると思う
- ③少し不足していると思う
- ④大いに不足していると思う
- ⑤わからない

【20】 弘前大学で講義を聴いたり、研究の指導を受けたいと思いますか。あてはまるものに○をつけて下さい。

- ①大いにしてみたい
- ②多少してみたい
- ③ほとんど興味がない
- ④そんなことができるとは知らなかった
- ⑤わからない

【21】 あなたはこれからの弘前大学にどのようなことを期待していますか。次の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- ①市や青森県に関する調査研究を進めて欲しい
- ②地域産業を活性化させるような技術開発や技術移転をおこなって欲しい
- ③医学・医療を充実して欲しい
- ④学術・文化の振興に大きな役割を果たして欲しい
- ⑤調査研究の成果を積極的に公開して欲しい
- ⑥調査研究の成果を利用しやすくして欲しい
- ⑦大学での講義を気軽に聴講したり、インターネットで受講できるようにして欲しい
- ⑧公開講座や講演会などを多数開催して欲しい
- ⑨社会人が入学したり、学習しやすいようにして欲しい
- ⑩地域にとって有用な人材を育成して欲しい
- ⑪大学入試を改善し、希望者が入学・学習しやすいようにして欲しい
- ⑫地域住民が気軽に相談できる窓口を作って欲しい
- ⑬大学でおこなわれていることに関する情報提供を積極的に行って欲しい
- ⑭期待することは特にない
- ⑮その他（具体的に記入して下さい）

【22】 その他、弘前大学への要望がありましたら、自由に記入して下さい。

御協力ありがとうございます。記入後は同封の封筒に入れ、10月10日（木）までに投函して下さい。切手は必要ありません。

地域に根ざした大学づくりと地域貢献事業

藤 田 昇 治

I. はじめに

「大学開放」というキーワードは、今日、大学の在り方を探求する上で欠かすことのできないものとして捉えられている。しかし、この「大学開放」については、必ずしも一義的に統一的な理解がなされているとはいえない。同様に、「地域貢献」という用語も、様々な内実を持つ、持ち得る用語である、ということができよう。

「地域貢献」という用語そのものに即して考えても、「地域」をどのように捉えるのか、ということが問題になる。そして、「地域に貢献する」ということは大学としてはどのようなことなのか、という問題についても様々な角度から探求されるべきことである、と考える。少なくとも、21世紀の大学の在り方を展望した場合（弘前大学のように「地方の国立大学」という性格が強い大学ではなおさらのこと）、長期的な見通しの中で、実践的・実証的に探求される必要がある、と考える。

II. アンケート調査の概要

(1) 調査対象・実施時期など

平成15年2月、弘前大学の「地域貢献」の在り方を考えるうえで参考資料を作成する目的から、いくつかの組織・団体に対して、郵送によるアンケート調査を実施した。青森県内の企業団体である「青森県工業会」、農協・漁協を中心とした「協同組合」、県内の「自治体」（県および市町村の、首長部局と教育委員会を対象とした）、商工会議所の議員となっている「企業」、という4種類の組織・団体に区分して、調査を実施した。

アンケート調査を実施するにあたり、筆者としてはおおむね次のように「地域貢献」について問題意識を整理した。すなわち、「地域貢献」とは、研究・教育とともに大学が果たすべき役割である「社会貢献」として位置づけられるものであり、その具体的な内容・形態としては、「研究成果の公開」（各種フォーラム・シーズ説明会などを含む）、「研究の受委託・共同研究」、「公開講座」などを含むもの、として捉えている。こうした内容に即して、対象別にアンケートの調査項目・選択肢を整理した。

以下では、結果について、設問項目の順番にそって記述していきたい。

アンケートの集計結果について叙述する場合、基本的には比率（パーセント）を示し、次いで（ ）内に実数を記述している。また、比率は、原則として各設問ごとの有効回答数に対する割を示しているが、複数回答の場合にはアンケートの総有効回答数に対する比率を示している。

(2) 調査項目の概要

アンケート用紙は、先に述べたように4つの組織・団体に適合するように部分的には

修正しているものの、基本的な枠組みは同じ調査項目で構成されている。すなわち、「所属している企業の概要等につて」、「従業員の知識・技能等向上に必要と思われることについて」、「技術開発の必要性や技術開発に必要な条件整備について」、「企業としての今後の対応・将来展望について」、「企業活動を活性化したり、地域を活性化させる上で大学に期待すること」、という5つの領域である。それらはまたいくつかの設問で構成されている。

もちろん、アンケートの対象組織・団体にあわせて、企業、商工会議所、自治体、協同組合などの実情をふまえた設問として設定している。

以下、設問の構成順にしたがってアンケート調査の結果について述べていく。設問の表現や選択肢の内容等については、末尾に掲載しているので、それを参照されたい。

III. アンケート調査の結果

(1) 企業活動と「地域貢献」

[青森県工業会]

青森県工業会加盟の企業に対して、郵送によるアンケート調査を実施した。有効回答総数は62である。

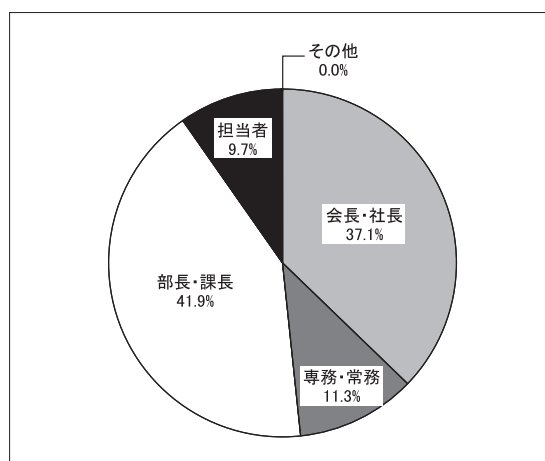
〈アンケートへの回答者〉

このアンケートに対する回答者の、企業における地位について質問したのが設問1である。その結果は、図－A 1に示すように、「部長・課長」が41.9パーセント(26人)で最も多く、次に「会長・社長」が37.1パーセント(23人)となっている。そして「専務・常務」が11.3パーセント(7人)、「担当者」が9.7パーセント(6人)となっている。

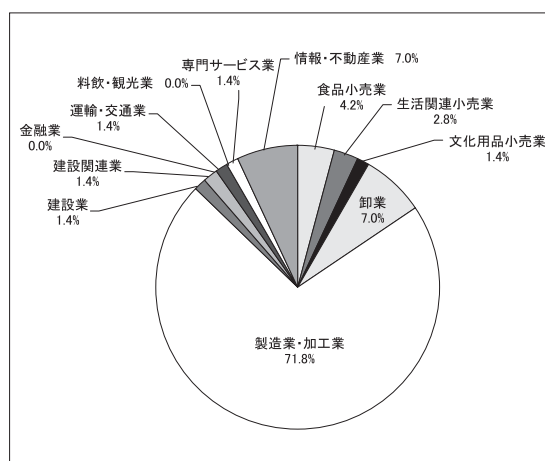
回答者数が62人と絶対的に少ないのではあるが、この内訳からすると、「部長・課長」というのが最も多く約4割で、ついで「会長・社長」が4割近くを占めている。さらに「専務・常務」が約11パーセントである。これをみると、回答しているのは①経営のトップ層と、②実務的なレベルで状況を判断し、決断している地位にある人、の2グループが主として回答を寄せている、ということである。

〈業種〉

業種については、図－A 2に示すように、「製造業・加工業」が圧倒的に多く、71.8パー



図－A 1 回答者の企業における地位



図－A 2 企業の業種

セント (51) を占めている。「工業会」という組織の性格上、当然の結果である。他には、「卸業」と「情報・不動産業」が7.0パーセント (5) を占めている、といった状況である。

〈本社の所在地〉

本社が県内にある企業なのか、それとも県外に本社がある企業なのかを尋ねたところ、図－A 3 に示すように、「県内」が67.7パーセント (42) と、約7割を占めている。後に述べる商工会議所の場合は、9割以上が県内に本社のある企業であり、製造業では相対的に県外の企業が多いということになる。そのことは、それだけ事業展開は全国規模のものが多く、ということができる。

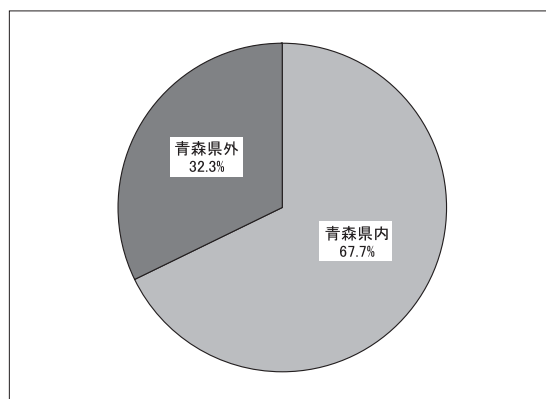
〈職員の意識・技能向上の必要性〉

「設問5」は事務処理能力や職員の意識向上の必要性について質問したものである。

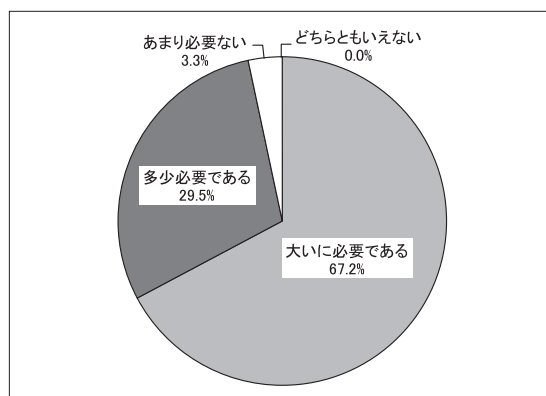
この中で、「設問5 (1)」は「接遇」について尋ねている。これに対する回答では、図－A 4 に示すように、「大いに必要である」と回答したものが最も多く、67.2パーセント (41) と、約7割に達している。「多少必要である」という回答も約30パーセント (18) になっており、「接遇」については職員の大きな課題として認識されていることがわかる。

関連して、「設問5 (2)」は、「セールス・営業部門の職員の能力向上」について尋ねたものだが、図－A 5 に示すように最も多かった「大いに必要である」という回答は、72.9パーセント (43) になっている。「多少必要である」も23.7パーセント (14) で、この2つの合計は100パーセント近いものとなっている。

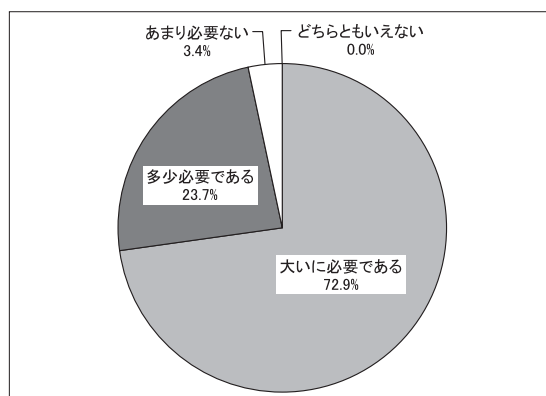
「設問5 (3)」は、「仕事への取組み姿勢・企業への帰属意識の向上」について尋ねたものである。図－A 6 に示すように最も多かった回答「大いに必要である」は、79.4パーセント (50) にも達している。「設問5」の中では最も多く、職員の仕事や企業に対する意識



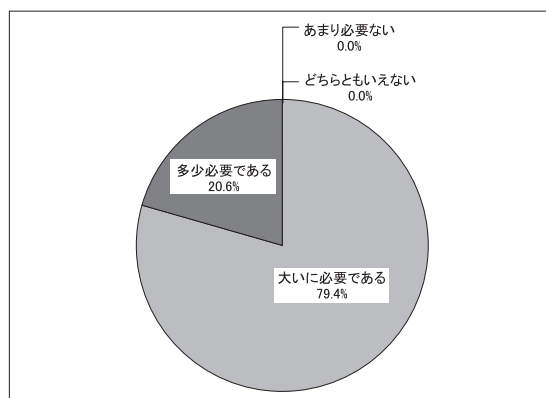
図－A 3 本社の所在地



図－A 4 職員の接遇改善の必要性



図－A 5 セールス・営業部門の職員の能力向上の必要性



図－A 6 仕事への取組み姿勢・企業への帰属意識向上の必要性

に改善すべき点が多い、という認識になっていることがわかる。

「設問 5 (4)」は、「事務処理能力全般について」改善する必要があるか、を尋ねたものである。この設問でも図－A 7 に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、59.0 パーセント (36) と、約 6 割が捉えている。「多少必要である」も、34.4 パーセント (21) を占めている。「設問 5」の中では、他の質問項目と比較してみると、59.0 パーセントは最も低い数値ではあるが、それでもほぼ 6 割を占めることには注目したい。

〈職員の技術修得・技術向上〉

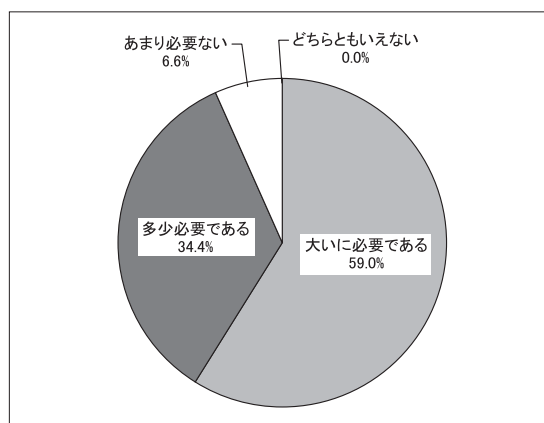
「設問 6」は、「技術部門」を有している企業に、「職員の技術習得・技術向上」について必要性を尋ねたものである。回答数は 53 で、全体の回答数 62 の 85.5 パーセントにあたる。

その中では、図－A 8 に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、79.2 パーセント (42) と、約 8 割を占めている。「あまり必要ない」という回答はわずか 2 パーセント (1) 足らずで、企業として「技術習得・技術向上」が大きな課題となっていることがわかる。

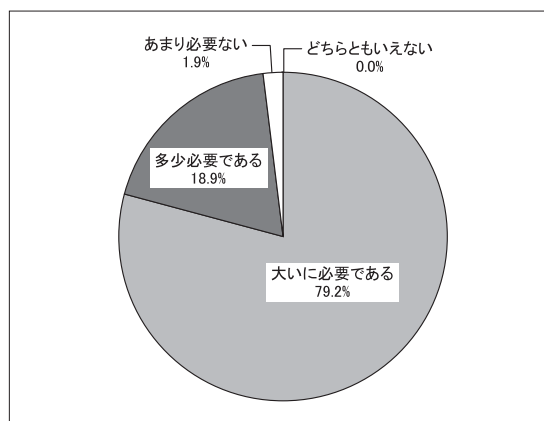
〈研修システム・研修状況〉

「設問 7」は、「企業の研修システム・研修状況」について質問したものである。その中で「設問 7 (1)」は、「新人教育」について尋ねたものである。図－A 9 に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、59.7 パーセント (37) と、約 6 割を占めている。次いで「多少必要である」という回答が多く、3 割を占めている。

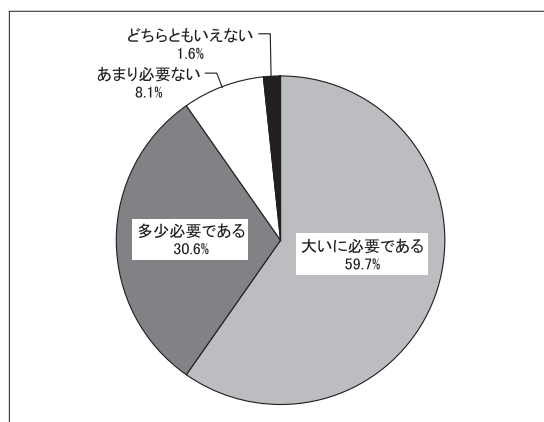
「設問 7 (2)」は、「中途採用職員」について尋ねたものである。これに対する回答では、図－A 10 に示すように「多少必要がある」という回答が最も多く、48.4 パーセント (30) で、「大いに必要である」という回答が 40.3 パーセント (25) になっている。



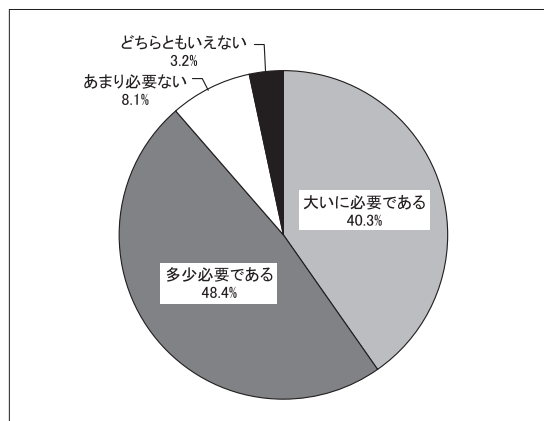
図－A 7 事務処理能力全般の改善の必要性



図－A 8 職員の技術習得・技術向上の必要性



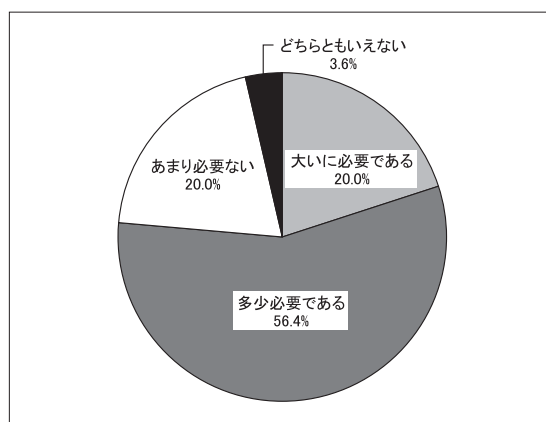
図－A 9 新人教育充実の必要性



図－A 10 中途採用職員の研修の必要性

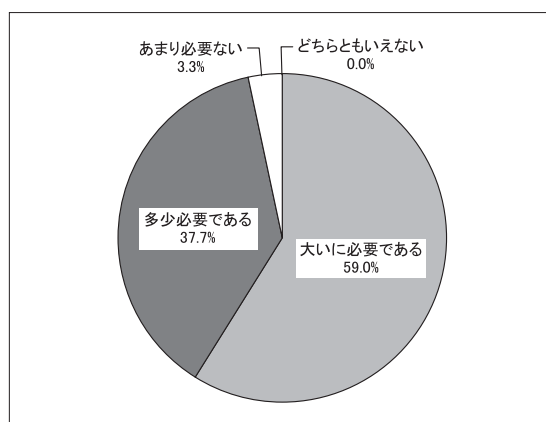
中途採用の場合、他の企業での経験を有してはいることから、新入職員と比較した場合、研修の必要性の認識が相対的に低い、ということができよう。しかし、新たに就職した企業での職務内容等に十分適応できずにいる場合も考えられるが、即戦力として期待するところから「多少必要がある」、「大いに研修が必要である」という評価になっている、と考えられる。

「設問 7 (3)」は、「パート・非常勤職員」について尋ねたものである。この設問に対して回答があったのは55件である。回答があった中で最も多かった回答は、図－A 11に示すように「多少必要がある」で56.4パーセント(31)である。「大いに必要である」と回答したものが20.0パーセント(20)であるが、他の職員の場合と比較すると極端に低い数値となっている。パートや非常勤職員がその企業の中でどのような業務内容に、どの程度従事しているのか、という状況は異なっている。しかし、「青森県工業会」加入の企業であることから、製造業が中心となっているものと考えられるのであり、とすれば従業員の中で占める比重は大きいものと考えられる。そうした職員ではあるが、実際の業務内容から判断すると、パート・非常勤職員に対して、「研修は多少必要」という性格の業務に従事させている、ということであろう。



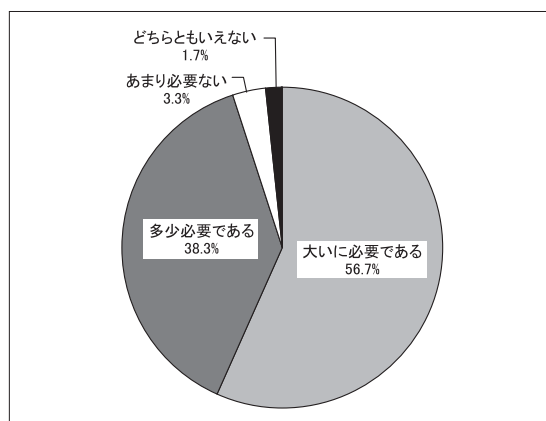
図－A 11 パート・非常勤職員の研修の必要性

「設問 7 (4)」は、「中堅職員」に対する研修の必要性を尋ねたものである。図－A 12に示すように、「大いに必要である」と回答したものが最も多く、59.0パーセント(36)を占めている。「新人」に対する研修の必要性についての回答とほぼ同じ数値(59.7パーセント)であることからすると、必ずしも中堅職員が企業の中で十分な活躍をしていない、という評価になっているものと考ええる。あるいは、「それなりに中堅職員としての役割を評価するがより積極的に企業の中で力を発揮して欲しい」といった評価があるものと考ええる。



図－A 12 中堅職員の研修の必要性

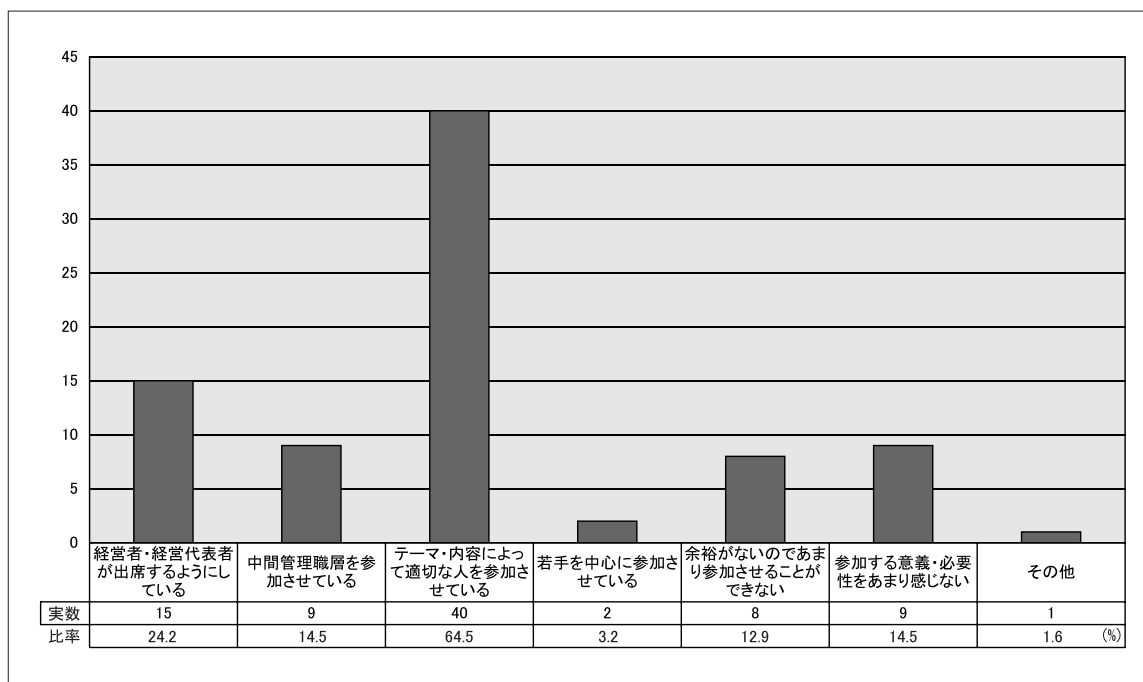
「設問 7 (5)」は、「経営者層の自己研修」について尋ねたものである。回答数60件の中では、図－A 13に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、56.7パーセント(34)と、過半数を超えている。この設問については、誰が回答をしているのか、ということも微妙に影響していると考えられるが、厳しい経済状況の下で、経営者も常に自己研修する必要がある、という状況を反映しているもの、と考える。



図－A 13 経営者層の自己研修の必要性

〈商工会議所主催の研修への参加〉

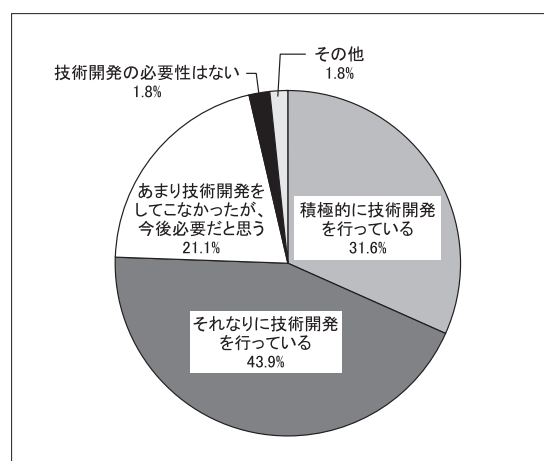
「設問8」は、商工会議所が開催する研修会に、企業としてはどのような人を参加させているのか、ということ複数回答で尋ねたものである。最も多かった回答は、図－A 14に示すように「テーマ・内容によって適切な人材を参加させている」で、64.5パーセント(40)の回答があった。次いで多いのは「経営者・経営代表者が出席するようにしている」で、24.2パーセント(15)である。多くの企業では、テーマ・内容によって派遣する職員を決めている、ということである。なお、ここでのパーセント値は有効回答総数62に対する比率である。



図－A14 商工会議所主催の研修会への参加状況

〈技術開発について〉

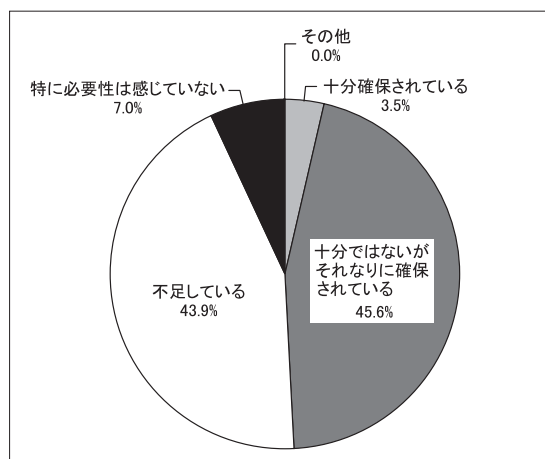
それぞれの企業では、技術開発にどのように取り組んでいるのか、ということを探るのが設問9である。図－A 15に示すように、「積極的に技術開発を行っている」という回答は31.6パーセント(18)であり、三分の一に達していない。最も多かったのは、「それなりに技術開発を行っている」で43.9パーセント(25)である。回答者の謙遜から「積極的に行っている」という自己評価はしていないという面もあり、企業が生き残りをかけて「それなりに技術開発を行っている」というのが実態である、と考える。



図－A 15 技術開発について

〈研究開発費〉

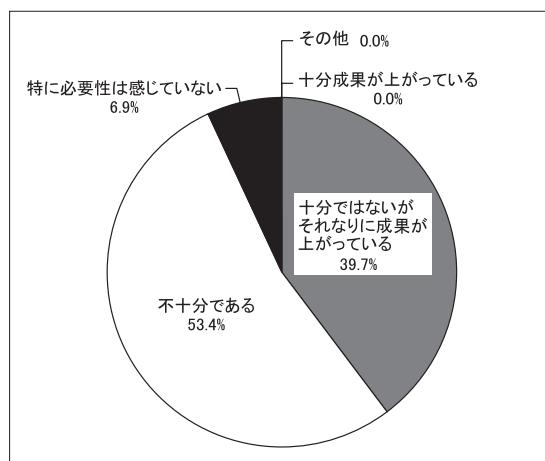
では、企業として技術開発のための研究費が十分確保されているのか、という点を尋ねた。これに対して、図－A 16に示すように、「十分ではないがそれなりに確保されている」という回答が最も多く、45.6パーセント(26)であった。しかし、ほぼ同数で「不足している」という回答が43.9パーセント(25)あること、「十分確保されている」という回答がわずか3.5パーセント(2)という回答状況を考慮に入れると、多くの企業では研究開発のための予算が不足している、と捉えることができよう。



図－A 16 技術開発のための研究費

〈研究スタッフ〉

技術開発を進めていく上で重要な要素の一つが研究スタッフである。これに関連するのが設問11である。「現有スタッフで技術開発が十分か」という質問に対して、図－A 17に示すように「不十分である」という回答が最も多く、53.4パーセント(31)と、回答した企業の過半数を超えている。次いで、「十分ではないがそれなりに成果が上がっている」という回答が39.7パーセント(23)である。



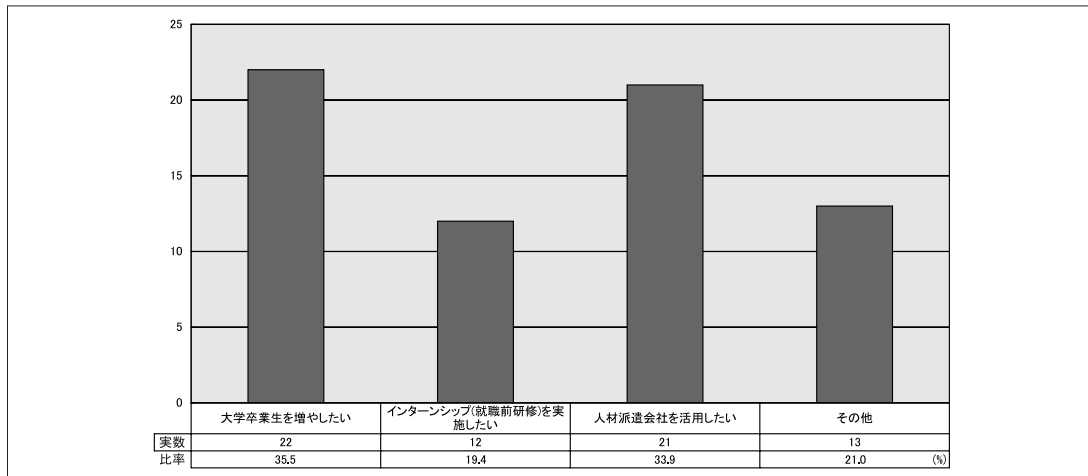
図－A 17 技術開発のための研究スタッフ

この設問に対する回答の中には、スタッフの努力不足や資質の問題には触れていないのだが、回答者の中にはそうした評価・判断が働いている場合もある、と考えられる。とはいえ、それぞれの企業では、現有のスタッフだけでは十分研究開発ができていない、という認識になっていることを確認することはできる。

〈今後の職員の採用〉

これからの職員採用にあたってどのような考えがあるのか、を複数回答で尋ねたのが設問12である。図－A 18に示すように、「大学卒業生を増やしたい」という回答が最も多く、35.5パーセント(22)になっている。なお、この図で示すパーセント値は有効回答総数62に対する割合であり、複数回答なので合計は100パーセントを超えている。

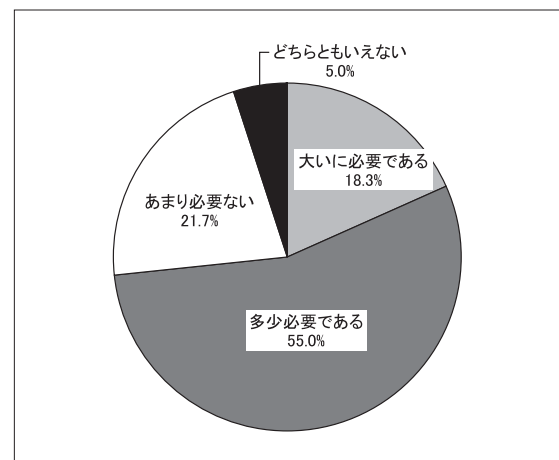
次いで、ほぼ同数で「人材派遣会社を活用したい」という回答が33.9パーセント(21)になっている。スタッフの増員・人件費の増額が困難な中で、人材派遣会社に期待するところが大きい、ということであろう。大学関係者として注目したいのが「インターンシップを実施したい」という回答で、19.4パーセント(12)を占めている。必ずしも高い比率ではないが、約2割の企業ではインターンシップにつて前向きの姿勢になっている、ということができよう。



図－A 18 今後の職員の採用計画

〈異業種交流〉

「異業種交流」の必要性について尋ねてみた。図－A 19に示すように、「多少必要である」という回答が最も多く、55.0パーセント（33）になっている。「大いに必要である」という回答が18.3パーセント（11）で、「あまり必要ない」という回答が21.7パーセント（13）であることを考慮すると、企業の事情にもよるのだが、「大いに必要である」という回答と「多少必要である」という回答の合計が7割を越えていることから、企業において「異業種交流」の必要性は意識されている、ということができよう。



図－A 19 異業種交流の必要性

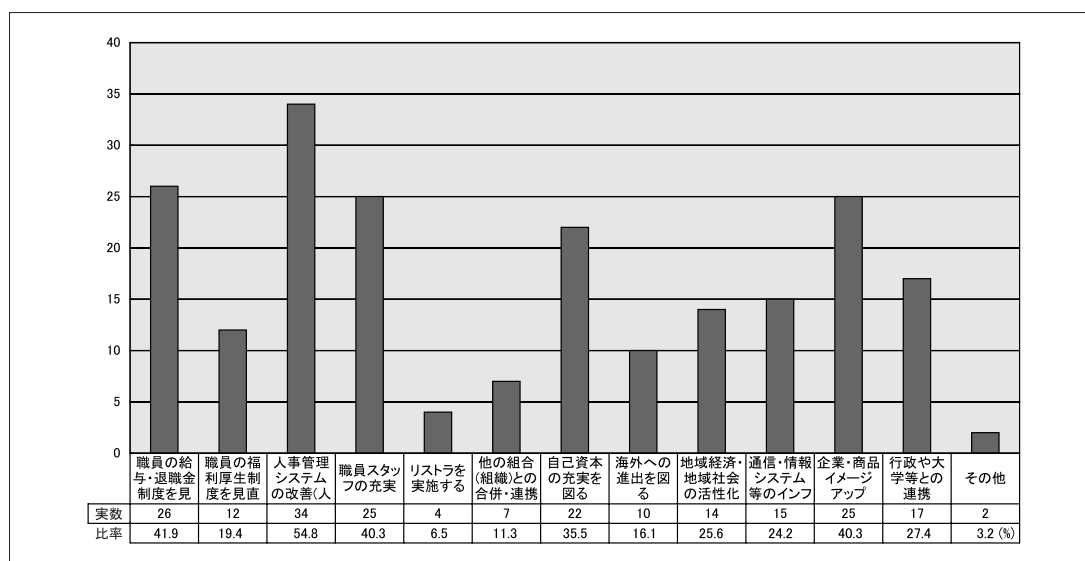
〈企業の課題〉

企業として「今後積極的に検討・実施したいと考えていること、課題として感じていること」を、複数回答で尋ねた。その結果、図－A 20に示すように、「人事システムの改善（人材の発掘・活性化）」を挙げるものが最も多く、54.8パーセント（34）を占めた。にわかに人員を増員することが困難な状況の下では、企業内で有能な人材の発掘や「活性化」が必要とされている、という現状認識にあるものと考ええる。なお、図－A 20から図－A 23に示すパーセント値は、有効回答総数62に対する比率である。

次いで、「職員の給与・退職金制度を見直す」という回答が多く、41.9パーセント（26）を占めている。この設問では技術開発部門に限定していないので、一般的に企業としては職員の給与制度を見直す必要がある、という認識が強いということであろう。

これとほぼ同数なのだが、「職員スタッフの充実」と「企業・商品イメージのアップ」が40.3パーセント（25）を占めている。先にみたように、技術開発部門の充実と関連すると考えられる。また、すぐれた技術開発をしても宣伝などで大企業に太刀打ちできていない、という現状認識から「企業・商品イメージのアップ」といった項目が挙げられている、と考える。

この他、「自己資本の充実を図る」を挙げているものが35.5パーセント（22）になっている。金融事情が悪化する中で経営体質の強化を図る一環として、自己資本の充実が課題として考えられている、ということであろう。



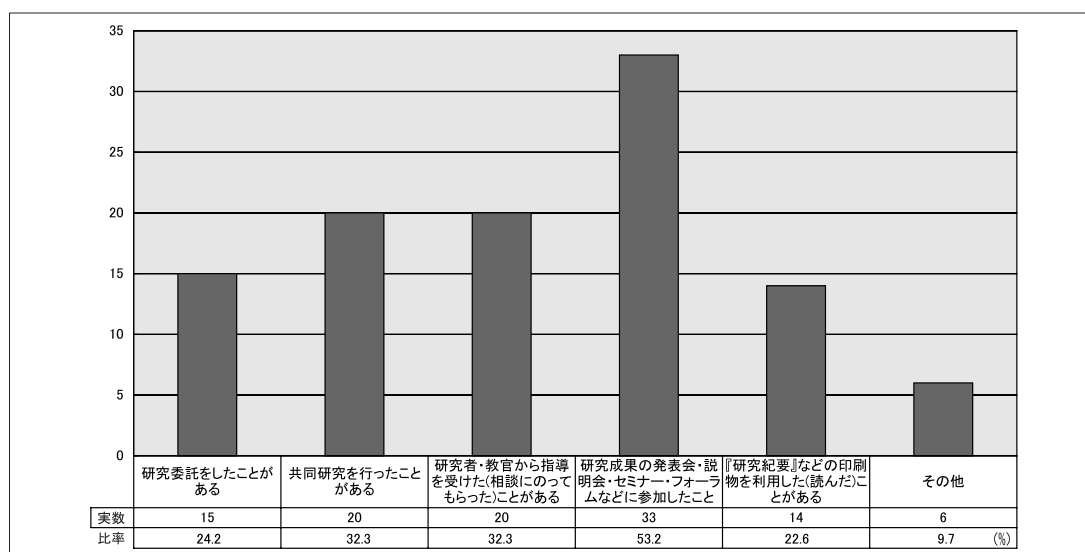
図－A 20 企業の抱える課題

〈国・自治体との連携〉

企業がどの程度、どのような形態で国や自治体と連携を図ってきているのか、という点に関する質問を行った。図－A 21に示すように、最も多かった回答は「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある」で、53.2パーセント（33）の回答があった。企業としては、まずこのような機会に参加することで研究に関する情報を収集したり、研究者との接点を模索している、と考えられる。

次いで、「共同研究を行ったことがある」と「研究者・教官から指導を受けた（相談にのってもらった）ことがある」が同数で32.3パーセント（20）になっている。

これらと比較すると、「研究委託をしたことがある」は24.2パーセント（15）と、約四分の一にとどまっている。



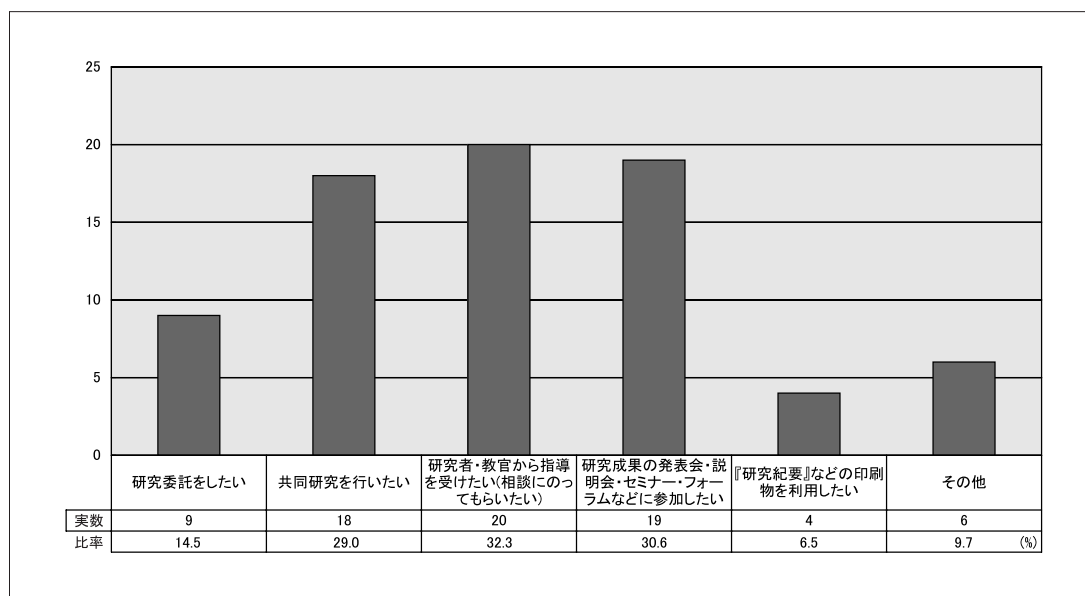
図－A 21 国・自治体との連携状況

〈今後の連携の希望〉

「今後、国や自治体とどのような連携を希望しているのか」、という質問に対する回答は、図－A 22に示すように「研究者・教官から指導を受けたい（相談にのってもらいたい）」がもっとも多い回答で、32.3パーセント（20）であった。また、ほぼ同数で「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい」が30.6パーセント（19）、「共同研究を行いたい」が29.0パーセント（18）となっている。

これらの項目がほぼ3割以上の回答になっているのに対して、「委託研究をしたい」という回答は14.5パーセントにとどまっている。このことは、第一に研究成果の発表機会に参加することと比較すれば費用負担が大きいことに関連していると考えられる。第二に、共同研究の場合には企業の職員が研究能力を向上させることが可能であり、研究成果を蓄積し次の技術開発にも継承発展できる、といった判断があると考えられる。

いずれにしても、大学が企業の要望する研究テーマ・内容とどのように関わりをもって研究・教育、そして地域貢献をしていくのか、ということが問われているということができよう。

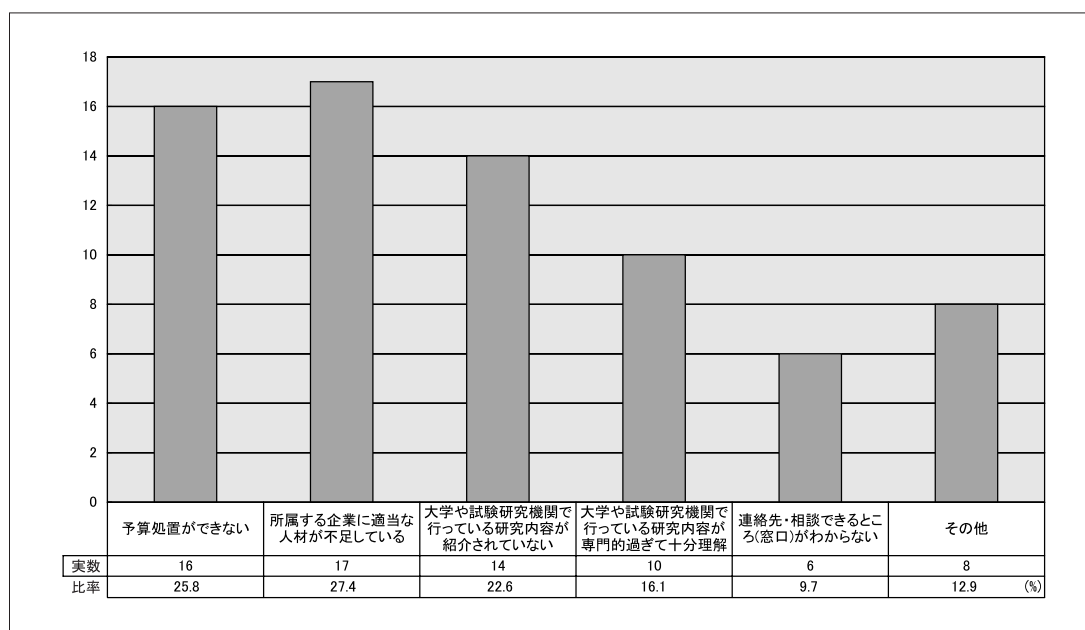


図－A 22 国・自治体との今後の連携の希望

〈連携を図る上での障害〉

企業にとって国や自治体と連携を深めていこうとした場合、どのような点が障害になっているのか、という問いに対する回答を図－A 23に示した。全体として回答数は多くはないのだが、その中で最も多かったのは「所属する企業に適当な人材が不足している」というもので、27.4パーセント（17）であった。国や自治体と連携するにしても、企業側にまず人材がいない、という否定的な状況にある、というのである。

他には、「予算処置ができない」が25.8パーセント（16）、「大学や試験研究機関で行っている研究内容が十分紹介されていない」が22.6パーセント（14）である。この回答状況からだけで判断することはできないが、企業側の条件に問題を感じている回答が比較的多いといえよう。



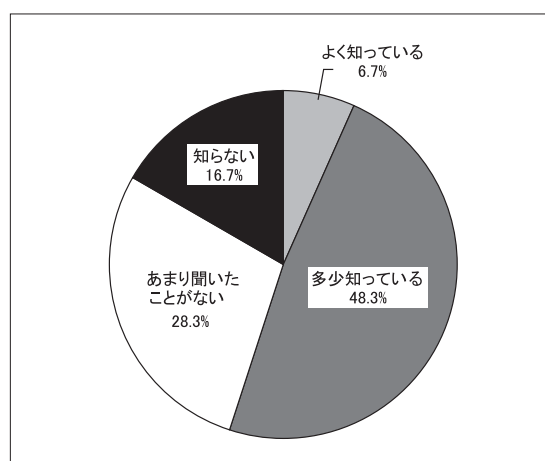
図－A 23 連携を図る上での障害

〈弘前大学の事業についての理解〉

弘前大学が行っている事業について、どの程度理解されているのか、という点を質問してみた。

(1) 研究受託

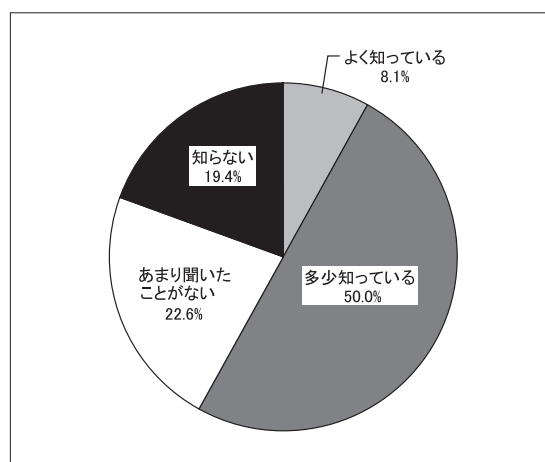
図－A 24に示すように、研究の受託については「多少知っている」が最も多く、48.3パーセント(29)と、約半数の回答があった。しかし、「よく知っている」という回答は6.7パーセント(4)であり、必ずしも十分知られているとは言えない。



図－A 24 研究受委託の理解度

(2) 共同研究

共同研究についてもほぼ同様の回答状況になっている。図－A 25に示すように「多少知っている」が最も多く、50.0パーセント(31)で、「よく知っている」は8.1パーセント(5)である。先の研究の受託よりは若干理解度が高い、といえる。



図－A 25 共同研究の理解度

(3) 科学技術相談室

科学技術相談室については、研究受託や共同研究とは著しく異なった傾向を示している。図－A 26に示すように「あまり聞いたことがない」という回答が最も多く、

35.5パーセント (22) を占めている。また、「知らない」という回答も 27.4パーセント (17) を占め、この 2 つの合計は約 63 パーセントになっているのである。

(4) シーズ説明会

シーズ説明会についても、科学技術相談室とほぼ同様の傾向を示している。すなわち、図－A 27 に示すように、「あまり聞いたことがない」が最も多く 35.5パーセント (22) で、「知らない」が 29.0パーセント (18) で、これらの合計は 6 割を越えているのである。

〈弘前大学への期待〉

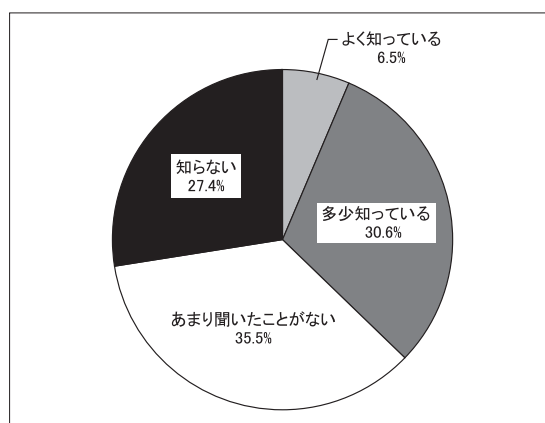
企業の活性化や地域の活性化を図る上で弘前大学にどのようなことを期待しているのか、という点を尋ねてみた。

(1) 人材育成

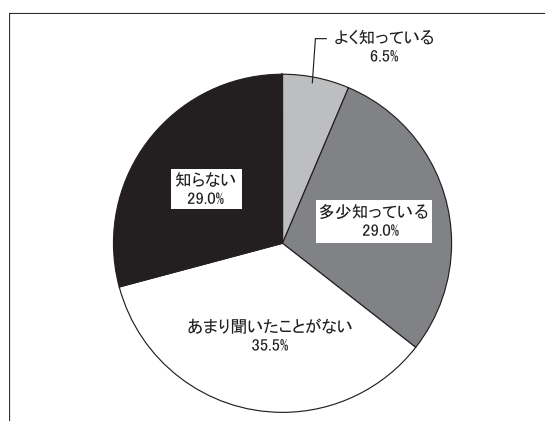
図－A 28 に示すように、人材育成についての期待は、「多少期待する」が 38.7パーセント (24) で最も多く、次いで「大いに期待する」が 30.6パーセント (19) を占めている。この 2 つの合計は約 7 割に達している。大学が有能な人材を育成することが、重要な社会的役割として考えられているということである。

(2) 職員の受講

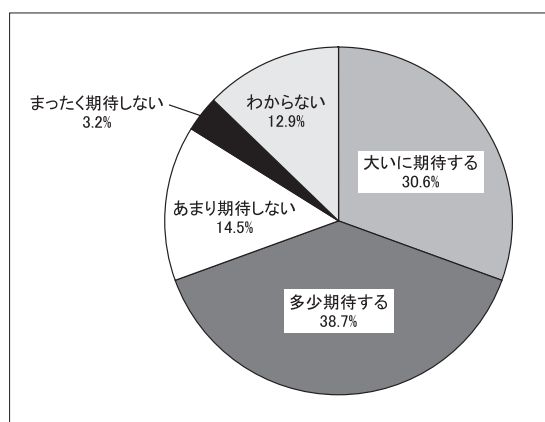
企業の職員を、企業に在職のままで大学の講義を受講できるようにすることについては、図－A 29 に示すような回答が寄せられている。最も多かったのは「多少期待する」で 36.7パーセント (22) であった。「大いに期待する」は 6.7パーセント (4) に過ぎず、こうしたシステムへの期待は現時点では必ずしも企業側の条件・期待に応えるものではない、ということができよう。



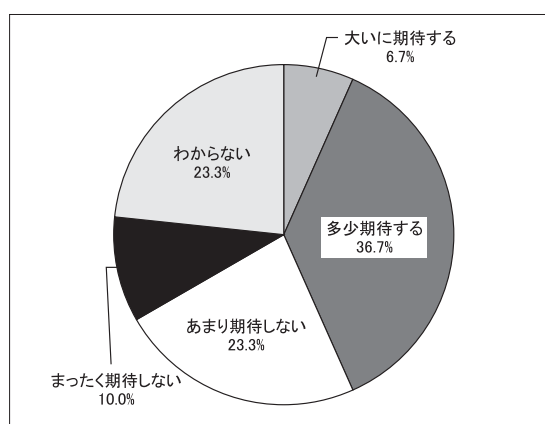
図－A 26 科学技術相談の理解度



図－A 27 シーズ説明会の理解度



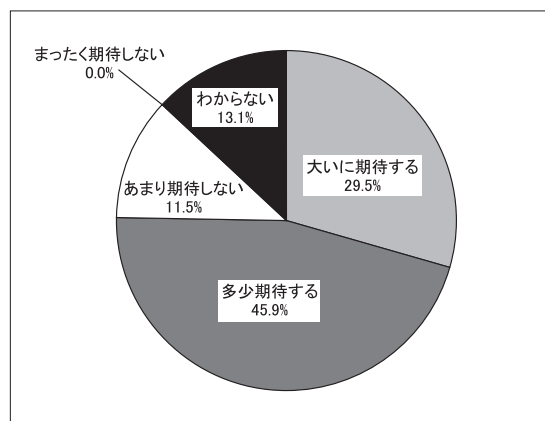
図－A 28 人材育成への期待



図－A 29 職員の講義受講への期待

(3) 調査研究の成果の公開

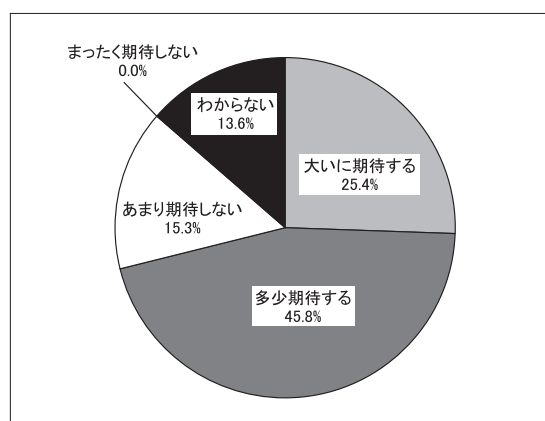
弘前大学が行っている調査研究の成果を公開することについては、図－A 30に示すように「多少期待する」が最も多く45.9パーセント(28)で、次いで「大いに期待する」が29.5パーセント(18)となっており、その合計は約四分の三となる。研究成果が様々な形で公開され、企業の事業展開に利用できるようにすることへの期待は高い。



図－A 30 調査研究の成果公開への期待

(4) 技術開発・技術移転

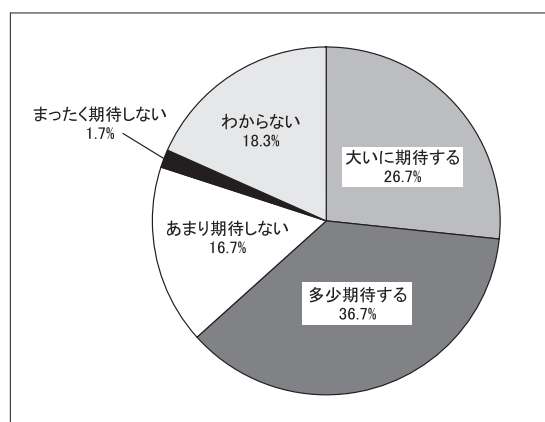
図－A 31に示すように、技術開発・技術移転に関する要望も、先の研究成果の公開・情報提供とほぼ同じ傾向を示している。すなわち、「多少期待する」が45.8パーセント(27)で、次いで「大いに期待する」が25.4パーセント(15)で、これらの合計は70パーセントを超えている。弘前大学への期待の大きさを反映している、ということができよう。



図－A 31 技術開発・技術移転への期待

(5) 共同研究

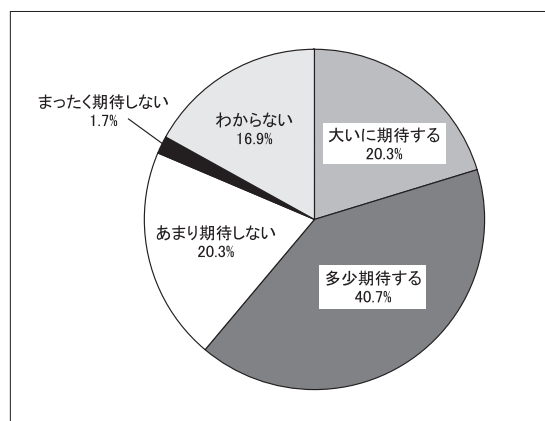
共同研究については、概ね研究成果の公開や技術移転と同様の傾向にあるのだが、図－A 32に示すように「多少期待する」がやや減少し、36.7パーセント(22)となっている。「大いに期待する」はほとんど変化がなく、26.7パーセント(16)を占めている。これらの合計は、それでも6割を超えている。共同研究という場合、企業側の職員配置・予算処置において応分の負担が必要であることが、先の研究成果の公開や技術移転と比較して若干ポイントを低下させている要因となっている、と考える。



図－A 32 共同研究への期待

(6) 研究の受委託

研究の受委託については、共同研究とほぼ同様の傾向である。図－A 33に示すように、「多少期待する」が40.7パーセント(24)で、「大いに期待する」が20.3パーセント(12)となっている。

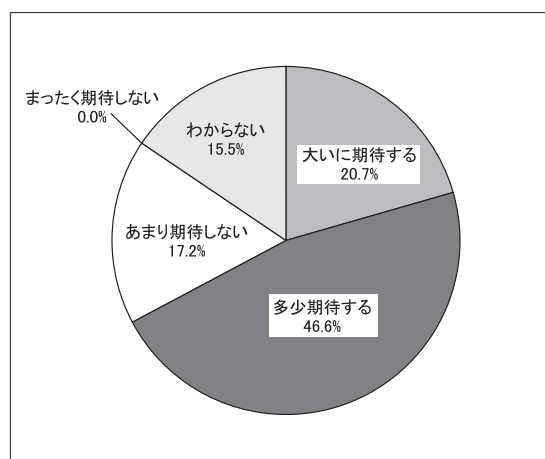


図－A 33 研究の受委託への期待

セント(12)である。「大いに期待する」が減少している反面「多少期待する」が増加しており、これら2つの合計は6割を越えている。

(7) 研究相談・研究指導

研究相談・研究指導への期待も、研究の受委託とほぼ同様の傾向を示している。図－A 34に示すように、「多少期待する」が最も多く、46.6パーセント(27)で、研究の受委託と比較して若干高いポイントとなっている。「大いに期待する」も20.7パーセント(12)で、これら2つの合計は67パーセントを超えている。

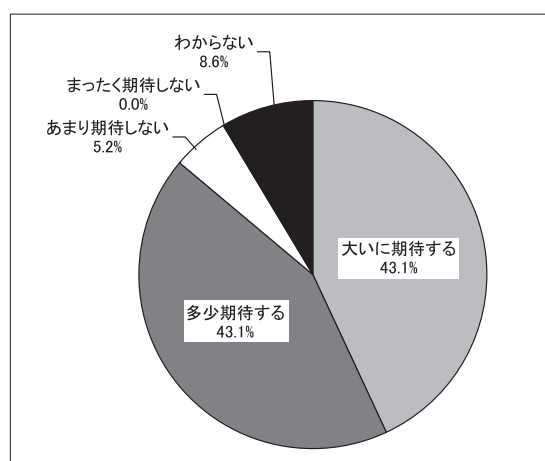


図－A 34 研究相談・研究指導への期待

(8) 研究テーマの公募

現行の制度にはないのだが、今後の可能性として、「民間から研究テーマ・アイデアを公募し、大学が研究費を負担して研究する制度」への期待を尋ねた。図－A 35に示すように、「大いに期待する」と「多少期待する」がともに43.1パーセント(25)で、これらの合計は9割近くに達している。

これは、これまでみてきたように、共同研究や研究委託が企業の負担を必要とするものであるのに対して、大学が費用負担することかが大きな魅力となっている、と考えられる。このようなシステムが確立すれば、大学が地域の企業の発展、企業への技術移転などを図る上でも重要な役割を果たす、と考える。



図－A 35 研究テーマの公募への期待

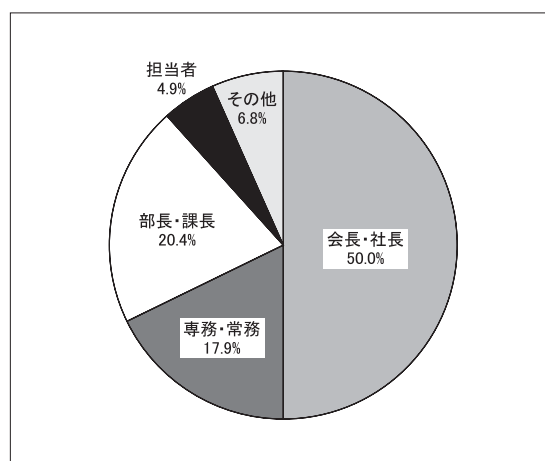
(2) 商工会議所加盟企業からの期待

[商工会議所の議員企業]

次に、弘前市・青森市・八戸市三市の、商工会議所の議員となっている企業に対するアンケート調査の結果について述べたい。

〈アンケートへの回答者〉

このアンケート調査に対する回答をしている人は、図－B 1に示すように、「会長・社長」が最も多く、50.0パーセント(81)を占めている。次いで、「部長・課長」が20.4パーセント(33)、「専務・常務」が17.9パーセン



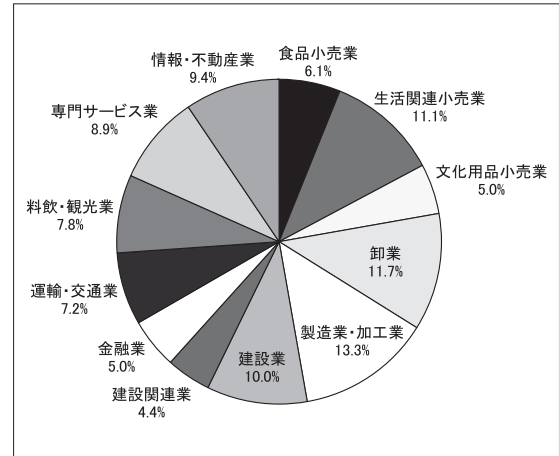
図－B 1 回答者の企業における地位

ト(29)などとなっている。

先の「青森県工業会」に対するアンケート調査と比較すると、「会長・社長」の回答が若干高い比率を示している。

〈業種〉

回答を寄せた企業がどのような業種に属しているのか、ということを示したのが図－B 2である。「商工会議所の議員」ということから、それぞれの業界を代表する企業が、一定の基準で選出されているため、アンケートの回答企業もさほど大きな偏りは見せていない。それでも、「製造業・加工業」が最も多く13.3パーセント(24)を占め、ついで「卸売業」が11.7パーセント(21)、「生活関連小売業」が11.1パーセント(20)などとなっている。比較的回答数が少なかった企業の業種は、「食品小売業」が6.1パーセント(11)、「文化用品小売業」と「金融業」が5.0パーセント(9)で、最も少ない回答であったのは「建設関連業」の4.4パーセント(8)である。

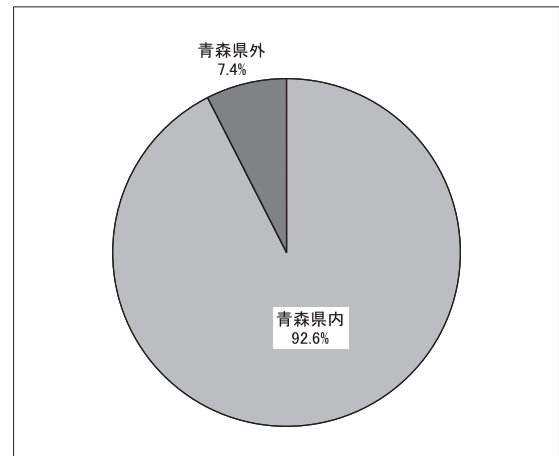


図－B 2 企業の業種

なお、この業種分類については、商工会議所の分類にしたがって区分している。

〈本社の所在地〉

図－B 3は、回答を寄せた企業の本社が青森県内にあるのか、それとも県外にあるのか、ということを探った結果を示したものである。92.6パーセント(151)と、圧倒的多数が県内に本社がある、と回答している。



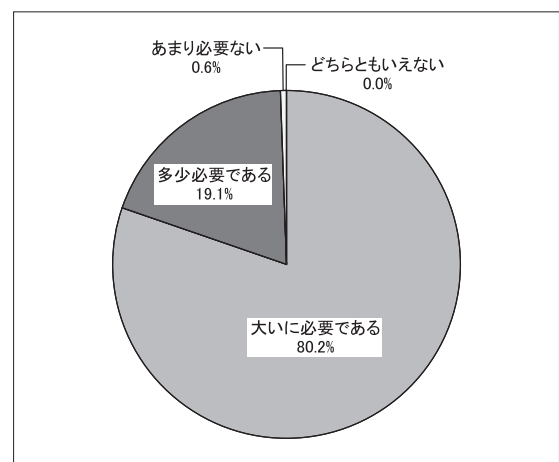
図－B 3 本社の所在地

〈職員の知識・技能向上〉

企業に属する職員について、知識や技能の修得の課題をどのように捉えているのか、という質問を行った。

(1) 接遇

接遇について示したのが図－B 4である。80.2パーセント(130)という高率で「大いに必要である」という回答があった。企業にとって、その業種による違いなく、接遇については改善が必要である、と認識してる、ということができよう。



図－B 4 職員の接遇改善の必要性

(2) セールス・営業部門の職員

業種によっては「セールス・営業部門」の比重が低い企業もあると考えられるが、図－B 5に示すように、この部門の職員の能力の向上について「大いに必要である」という回答が最も多く、63.2パーセント(134)を占めた。

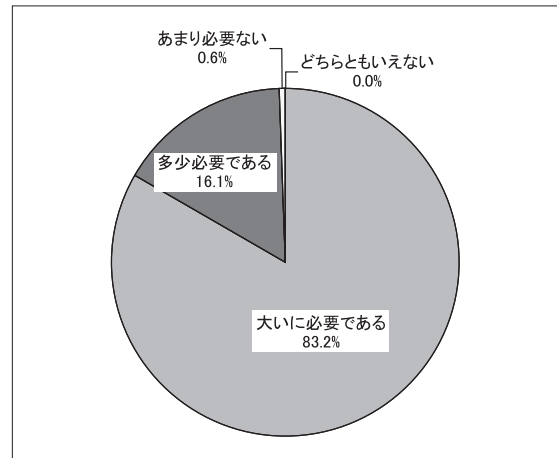
(3) 仕事への取り組み姿勢・企業への帰属意識

職員の仕事への取り組み姿勢・企業への帰属意識について改善させる必要性を尋ねた。結果は図－B 6に示すように、85.7パーセント(138)が「大いに必要である」と回答している。

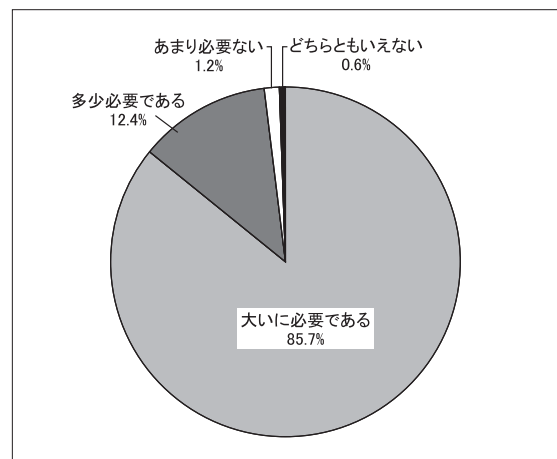
こうした評価は、企業の中での立場によっても多少異なると考えられるところであり、また、職員全体の中でどの程度が「大いに必要」とされる状態にあるのか、といった点も明らかではない。とはいえ、アンケートの回答をした人が、その企業の全体的な傾向として「仕事への取り組み姿勢・企業への帰属意識を大いに改善する必要がある」と捉えていることに注目する必要がある。

(4) 事務処理能力

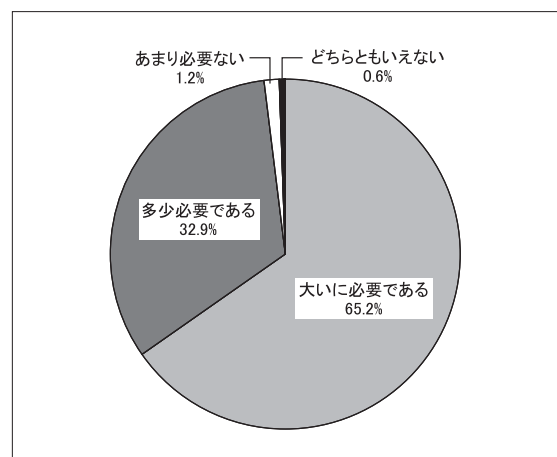
次に、事務処理能力全般について尋ねた。図－B 7に示すように、最も多かったのは「大いに必要である」という回答で、65.2パーセント(105)であった。これ自体は三分の二に近い比率となり、高い比率を示している、ということができる。しかしこれまでみてきた前3項目と比較すると、15ポイント以上の差がある。このことは、換言すればいかに接遇の改善やセールス・営業部門の職員の資質向上、仕事への取り組み・企業の帰属意識の改善が強く意識されているのか、ということを確認することができよう。



図－B 5 セールス・営業部門の職員の能力向上の必要性



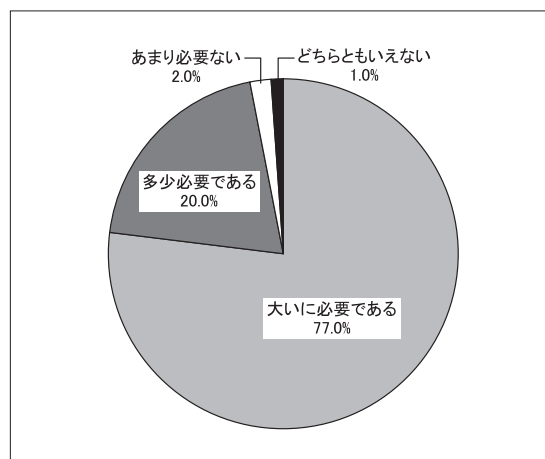
図－B 6 仕事への取組み姿勢・企業への帰属意識向上の必要性



図－B 7 事務処理能力全般の改善の必要性

〈技術職員の技術修得・技術向上〉

次に、技術部門が配置されている企業に対して、職員の技術修得・技術向上の必要性について質問した。回答があった100社についてみると、図－B 8に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、77.0パーセント（77）を占めている。次いで、「多少必要である」は20.0パーセント（20）を占めており、多くの企業で技術職員の技術修得・技術向上が課題として認識されている、ということができよう。



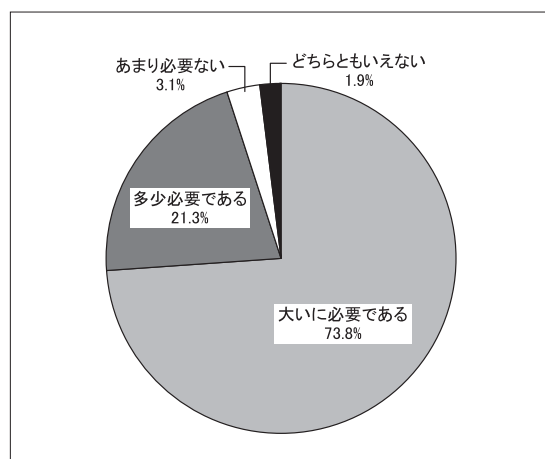
図－B 8 技術職員の技術修得・技術向上の必要性

〈企業内研修システム〉

職員の研修システムについて充実させる必要性の有無を尋ねた。新入の職員や中途採用者、パート・非常勤職員、中堅職員、さらに経営者層に即して回答を求めた。

(1) 新人教育

新人教育を充実させる必要性については、図－B 9に示すように「大いに必要である」とう回答が73.8パーセント（118）を占めた。先にみた職員の仕事への取り組み姿勢・企業の帰属意識改善の必要性と関連するものと考えられる。

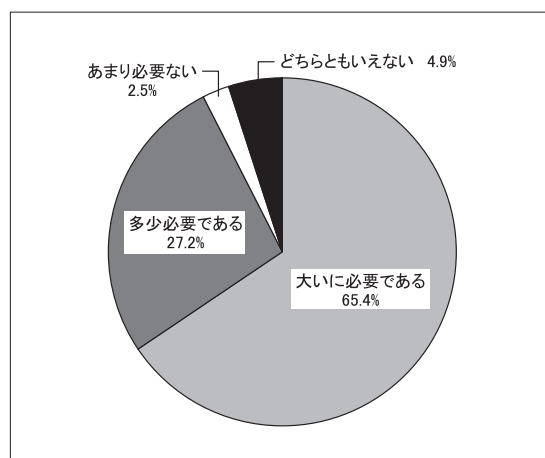


図－B 9 新人教育充実の必要性

(2) 中途採用者

中途採用者については81社から回答があった。その結果は、図－B 10に示すように「大いに必要である」が最も多く、65.4パーセント（53）を占めている。先の新人教育と比較すると、「大いに必要である」という回答では8.4ポイント低いのであるが、これは中途採用者の場合、一定の経験がある人・訓練がなされた人を採用している、ということを示すものとする。

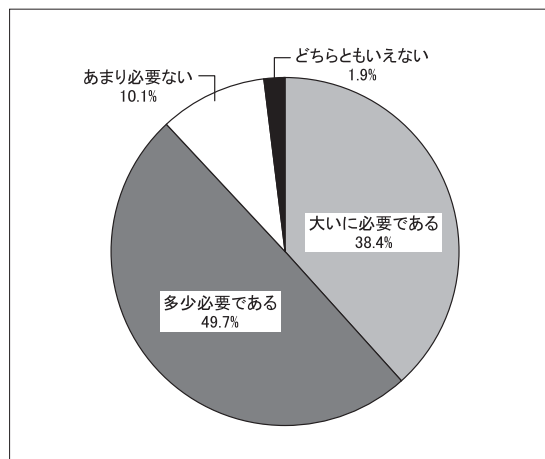
そうした条件が考えられるのだが、6割以上が「大いに必要である」と回答していることに注目したい。



図－B 10 中途採用職員の研修の必要性

(3) パート・非常勤職員

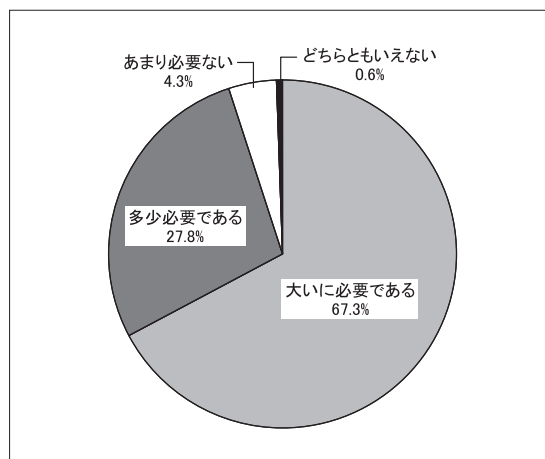
回答があった159社について見ると、図－B 11に示すように「多少必要である」というのが最も多く、49.7パーセント（79）と、約半数を占めた。「大いに必要である」という回答は38.4パーセント（61）で4割近いのではあるが、前の2つの設問に対する回答と比較して、「大いに必要である」という回答が大幅に低下している。このことは、「パート・非常勤職員に対しては必ずしも多くは望まない」、「業務の中で必ずしも重要でない（熟練を要しない）部分をパート：非常勤職員に任せている」といった意識があるものと考えられる。



図－B 11 パート・非常勤職員の研修の必要性

(4) 中堅職員

中堅職員についても、図－B 12に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、67.3パーセント（109）を占めている。

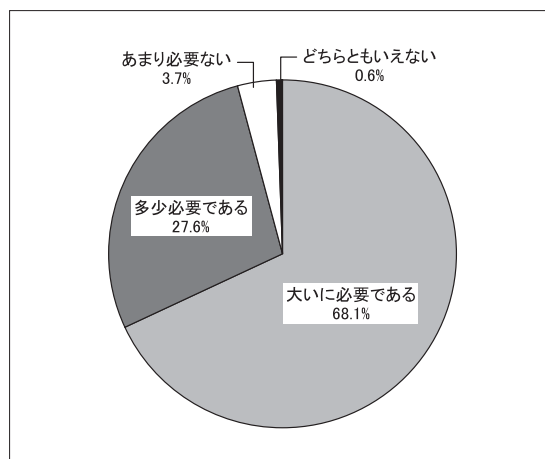


図－B 12 中堅職員の研修の必要性

(5) 経営者層

経営者層についても、図－B 13に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、68.1パーセント（111）を占めている。このアンケートの回答者の約半数が「会長・社長」であることを考えると、回答した人自身もつねに自己研修する必要性を感じている、ということができよう。

新人教育や中途採用者、中堅職員を含め、研修の改善の必要性について「大いに必要である」という回答はほぼ三分の二以上を占めている。このことは、企業にとって職員研修が重要な課題となっていること、そこに大学が果たすべき役割（の可能性）が大きいことを確認しておきたい。

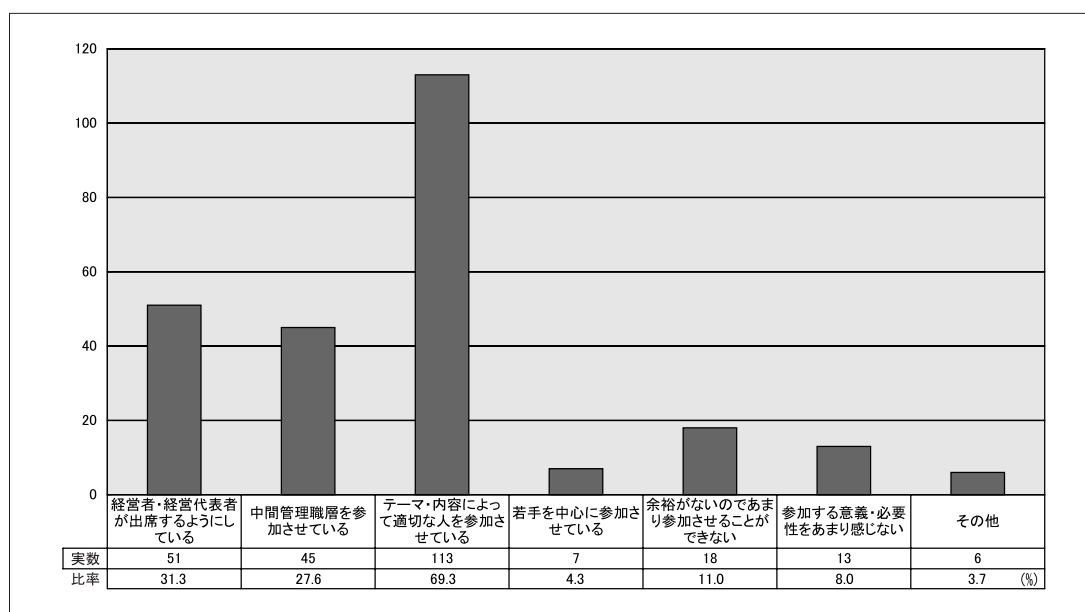


図－B 13 経営者層の自己研修の必要性

〈商工会議所主催の研修への参加〉

商工会議所が主催する研修会に、どのような人が参加しているのでしょうか。企業の基本的な考え方を尋ねた。複数回答で回答を求めているので、ここで示すパーセントは有効回答総数163に対する割合である。

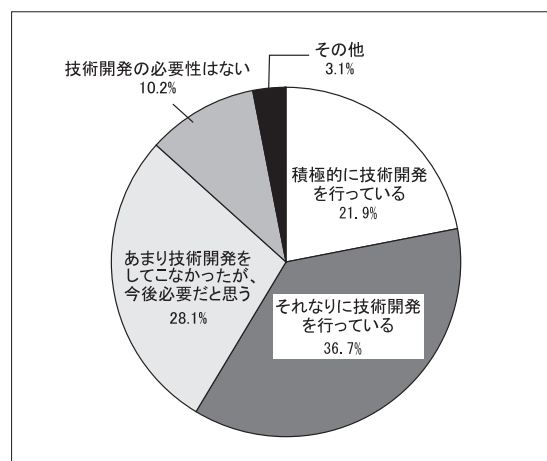
図－B 14に示すように、最も多かった回答は「テーマ・内容によって適切な人を参加させている」で、69.3パーセント（113）であった。次いで多かったのは「経営者・経営代表者が出席する」で、31.3パーセント（51）である。商工会議所という組織の性格上、研修のテーマ・内容が経営者層に焦点を当てている場合が多いと考えられるところであり、経営者層が4割近くになるのもやむを得ない、と考える。しかし、先に示したように、職員の接遇をはじめ様々な点で職員の意識向上・知識習得を図る必要性が認識されていることからすると、中堅職員、営業担当、技術者など、職種や職員の置かれた条件に即した研修会が企画される必要があり、そこにはそれにふさわしい人の参加が求められるところである。



図－B 14 商工会議所主催の研修会への参加状況

〈技術開発の必要性〉

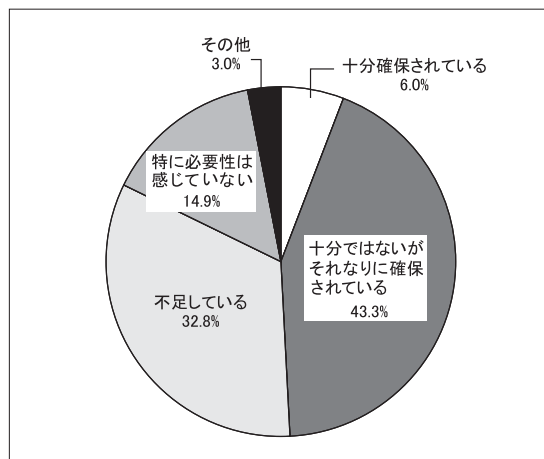
技術職を配置している企業に対して、これまでの技術開発・今後の技術開発の在り方について尋ねた。回答があった128社の中では、図－B 15に示すように、「それなりに技術開発を行っている」という回答が36.7パーセント（47）で最も多かった。次いで、「あまり技術開発してこなかったが、今後必要だと思う」が28.1パーセント（36）と、約3割に達している。このことは、今後の企業間競争において、技術開発に重点を置かざるを得ないという企業が3割近くおり、さらに「それなりに技術開発を行っている」という企業の一部にも当然こうした認識がある、と捉える必要があろう。それはまた、大学の地域社会に果たすべき役割とも密接に関連してくるものと考ええる。



図－B 15 技術開発について

〈技術開発の費用〉

技術開発の費用が十分確保されているかどうかを尋ねてみた。図－B 16に示すように、最も多かったのは「十分ではないがそれなりに確保されている」というものである。この設問で回答があった134社に対する割合は43.3パーセント(58)である。次いで、「不足している」という回答が多く、32.8パーセント(44)に達している。3割を越える企業で技術開発費が不足している、というのである。対照的に、「十分確保されている」という回答はわずか6.0パーセント(8)でしかない。

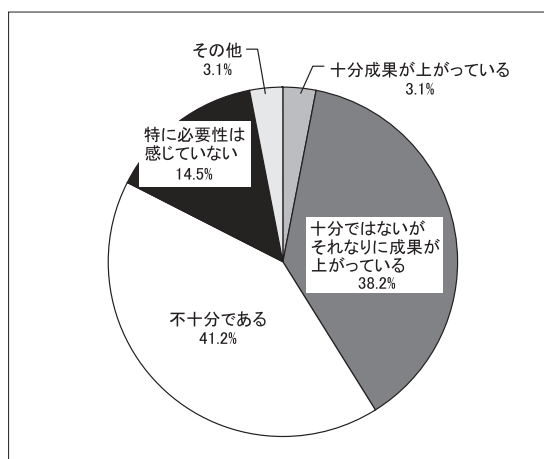


図－B 16 技術開発のための研究費

この点を考えると、「それなりに確保されている」という回答の中にも、実情としては不足がちである、という判断をしている企業も多くあるのではないかと考える。

〈技術開発のスタッフ〉

現有の技術スタッフで技術開発が十分可能かどうかを尋ねた。図－B 17に示すように、この設問に対する回答があった企業131社の中では、「不十分である」という回答が最も多く、41.2パーセント(54)と4割を越えている。次いで、「十分ではないがそれなりに成果が上がっている」という回答が38.2パーセント(50)となっている。先の費用以上にスタッフの問題が深刻に受け止められている、ということである。

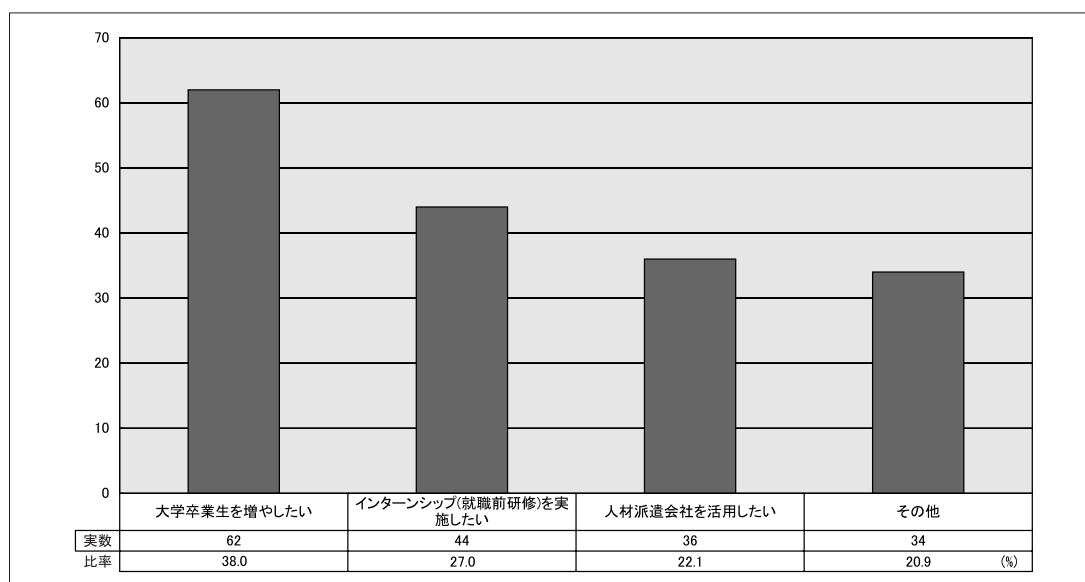


図－B 17 技術開発のための研究スタッフ

〈職員の採用に当たって必要と思われること〉

技術開発にはスタッフ不足という問題があり、新人教育や中堅職員の知識向上・技能修得などの問題が捉えられている中で、職員採用にあたってはどのようなことが考えられているのであろうか。複数回答で質問してみた。なお、ここで示すパーセント値は、有効回答総数163に対する比率である。

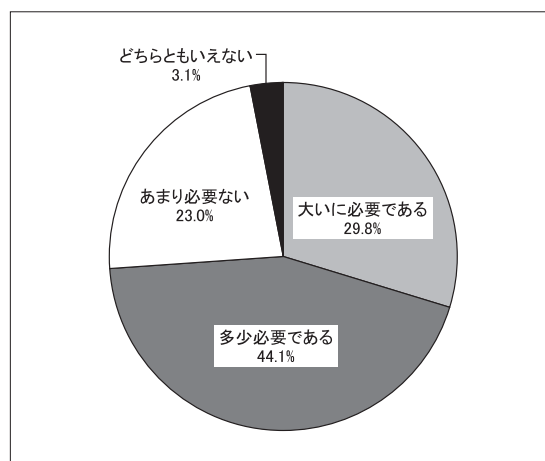
図－B 18に示すように、最も多い回答は「大学卒業生を増やしたい」というもので、38.0パーセント(62)を占めた。約4割の企業は、今後大学卒業生をふやすことで企業活動の一定の改善が図れるものと期待しているのである。次いで、「インターンシップ(就職前研修)を実施したい」が27.0パーセント(44)を占めている。「人材派遣会社を活用したい」という回答は22.1(36)であった。



図－B 18 今後の職員の採用計画

〈異業種交流〉

異業種交流の必要性についてどのように捉えているのか、という質問を行った。図－B 19に示すように、最も多かったのは「多少必要である」で、44.1パーセント(71)であった。「大いに必要である」という回答は29.8パーセント(48)と、約3割であった。異業種交流は、企業の業種・事業内容によってその必要性についての捉え方が大いに異なると考えられるが、今後積極的に取り組みたい、検討してみたい、という企業が多いということができよう。



図－B 19 異業種交流の必要性

〈企業としての課題〉

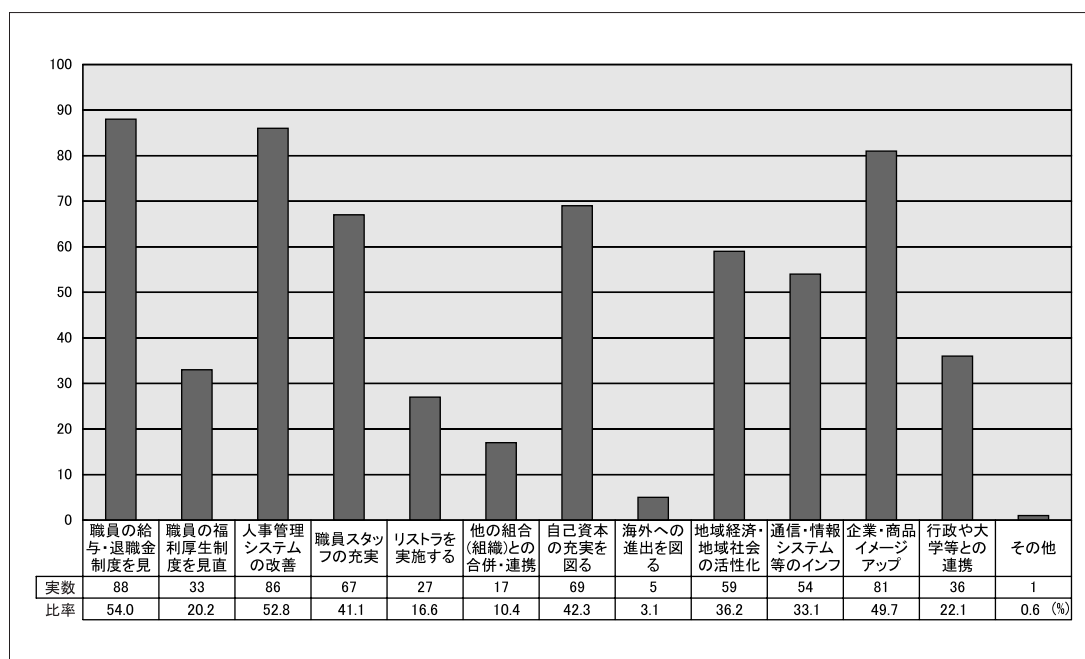
企業として、今後検討・実施したいと考えていることを尋ねた。「該当するものはすべて」という条件の下で複数回答してもらった。以下、図－B 20から図－B 23までに示すパーセント値は、アンケートの有効回答総数163に対する比率である。

図－B 20に示すように、「職員の給与・退職金制度を見直す」という回答が最も多く、54.0パーセント(88)に達している。ほぼ同数の回答があったのが、「人事管理システムの改善(人材の発掘・活性化)」で、52.8パーセント(86)と、これも過半数を超えている。これら2つは、ともに人事管理に直結することである。「給与・退職金」は、それ自体は経営に即してコスト削減を図るものではあるが、内容としては人材育成や職員の活性化の手段となり得ることである。多くの企業がここに問題意識を持っていることは当然のことであろう。関連する項目で、「職員スタッフの充実」を挙げている企業も、41.1パーセント(67)と4割を越えており、企業努力の一つとして「職員スタッフ」に注目している、ということができよう。

また、「企業・商品イメージのアップ」が高い回答状況を示している。49.7パーセント(81)と、ほぼ半数に達している。企業として売り上げ増大・営業成績向上を図るには、第一に追求されることである。

この他、今日の金融事情を反映して、「自己資本の充実を図る」も42.3パーセント(69)と高い回答率を示している。

これらに対して、「行政や大学等との連携」を挙げている企業は、22.1パーセント(36)にとどまっている。これは、次にも触れるのだが、これまであまり行政や大学と連携してきた実績がない、ということの意味しているのであって、したがって具体的に「行政や大学等との連携」といっても、それぞれの企業にとってどのようなメリット・可能性があるのかわからない、とう状況を示しているものと考ええる。

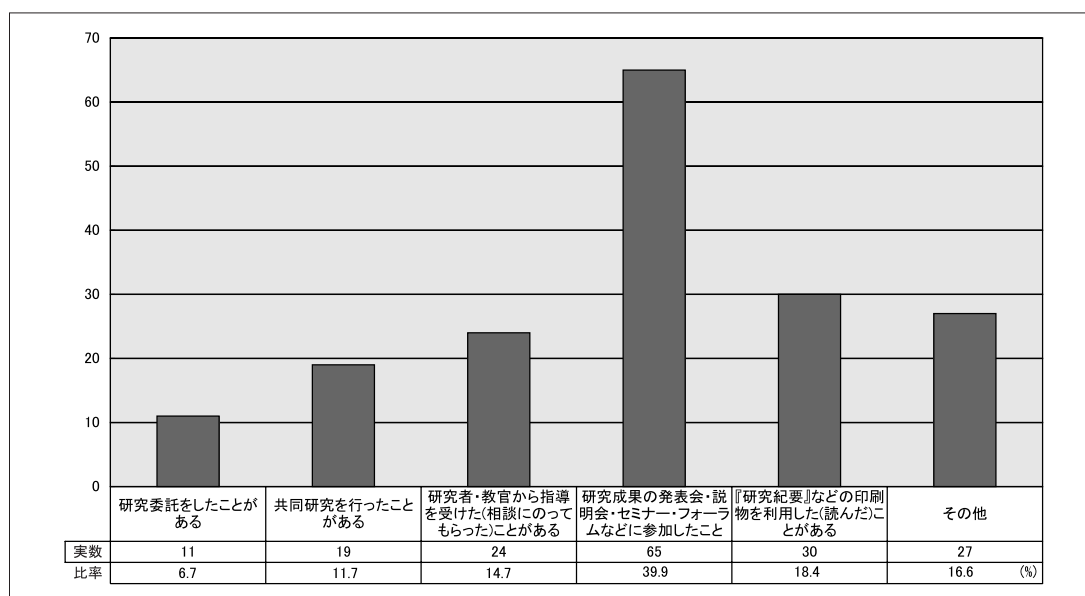


図－B 20 企業の抱える課題

〈研究機関・大学との連携〉

これまで国や自治体の研究機関、あるいは大学と、どのような連携をおこなってきたのか、ということを探ねた。図－B 21に示すように、最も多かったのは「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある」で、39.9パーセント(65)の回答があった。次いで多かったのは、「『研究紀要』などの印刷物を利用した(読んだ)ことがある」という回答で、18.4パーセント(30)であった。「研究者・教官から指導を受けた(相談にのってもらった)ことがある」という回答は14.7パーセント(24)となっている。

こうしてみると、企業としては比較的気軽に参加しやすい事業(研究成果発表会・説明会・セミナーなど)には多数参加してきているが、研究者や教官に協力を仰ぐといったことは、きわめて追求し難い、「敷居の高い」こととして受け止められている、ということであろう。

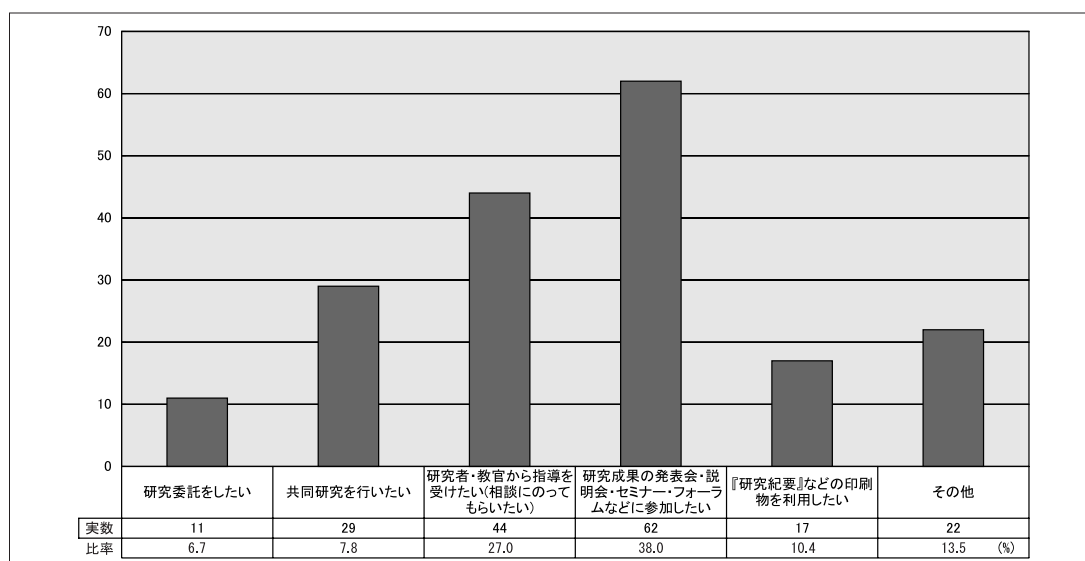


図－B 21 国・自治体との連携状況

〈今後の連携〉

今後、国や自治体の研究機関、大学等と連携するとして、どのような形態のものを望んでいるのか、ということを複数回答で尋ねた。図－B 22に示すように、最も多かったのは「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい」で、38.0パーセント(62)を占めた。前問と関連するのだが、今後の「連携」においても、こうした「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどへの参加」が企業としては参加しやすいものとして捉えられている。

前問との比較で注目されるのは、「研究者・教官から指導を受けたい(相談にのってもらいたい)」という回答が27.0パーセント(44)と、3割近い回答となっていることである。「共同研究」や「研究委託」と比較すると比較的高い比率になっている。結果として「共同研究や「研究委託」を行うことになるにしても、まずは研究内容を十分理解できていない、企業の抱えている課題に对应てもらえるような研究をしているのかどうかかわからない、という状況にあると考える。



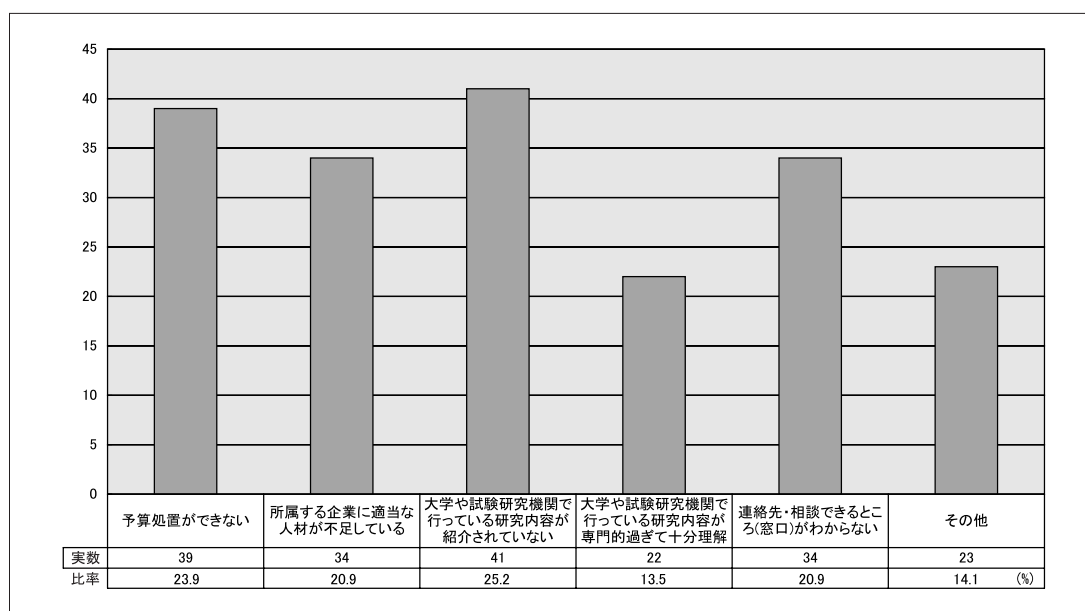
図－B 22 国・自治体との今後の連携の希望

〈連携を図る上での障害〉

国や自治体の研究機関・大学等と連携を図る上で障害となっていることについて尋ねた。なお、ここで示すパーセントは、有効回答163社に対する回答数であるから、大学や試験研究機関との連携を模索している企業に限定して比率を算出した場合には、より高率の数値になることを断っておきたい。

図－B 23に示すように、最も多かった回答は「大学や試験研究機関で行っている研究内容が紹介されていない」というもので、25.2パーセント(41)の回答があった。次いで、「予算処置ができない」という回答が23.9パーセント(39)で、「所属する企業に適当な人材が不足している」という回答と「連絡先・相談できるところ(窓口)がわからない」という回答が、ともに20.9パーセント(34)となっている。

ここでは、企業側の問題(予算処置の条件、スタッフ不足)も大きいが、大学や試験研究機関の側の問題(研究成果・内容に関する情報提供の不足、窓口のPR)も明確になっている、という点を確認することができる。



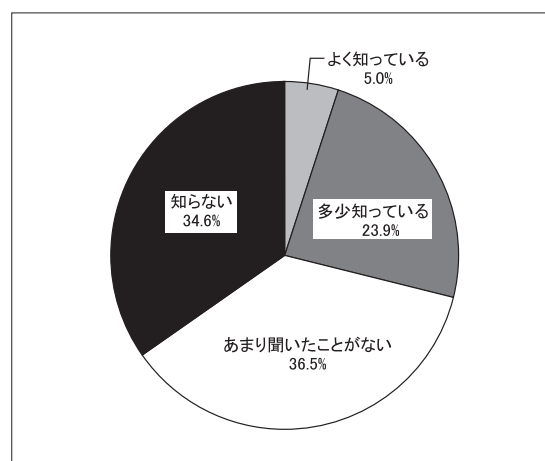
図－B 23 連携を図る上での障害

〈弘前大学が実施している事業の理解度〉

企業の側では、弘前大学が実施している事業についてどの程度の認識があるのか、というのを尋ねた。

(1) 研究の受託

図－B 24に示すように、「あまり聞いたことがない」という回答が最も多く、36.5パーセント(58)の回答があった。次いで、「知らない」という回答が34.6パーセント(55)を占めている。この2つの項目の合計は69.3パーセント(113)と、ほぼ7割にも

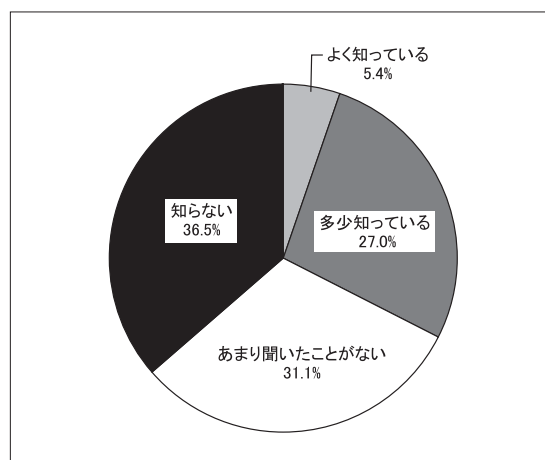


図－B 24 研究受委託の理解度

達している。企業側における問題としては、研究委託する条件がないが故に大学や試験研究機関が研究受託していることも知らない、という状況にある企業も多数にのぼると考える。しかし、何より弘前大学に関する情報が十分いきわたっていない、というのが現状であろう。

(2) 共同研究

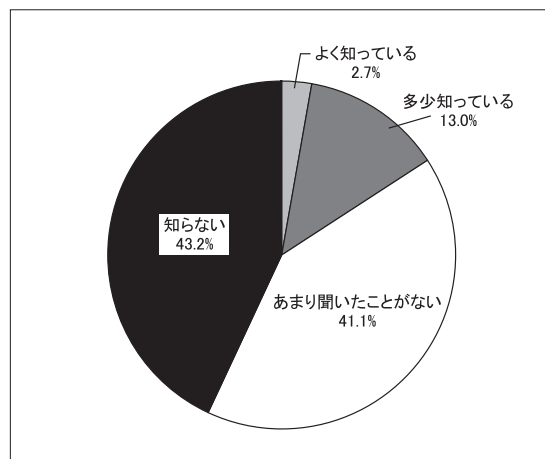
図－B 25に示すように、「知らない」という回答が最も多く、36.5パーセント(54)を占めた。次いで、「あまり聞いたことがない」という回答が多く、31.1パーセント(46)となっている。これら2つの項目の合計は61.3パーセント(100)で前問より回答状況は比率を低下させているが、ほぼ同じ傾向にあると言えよう。



図－B 25 共同研究の理解度

(3) 科学技術相談

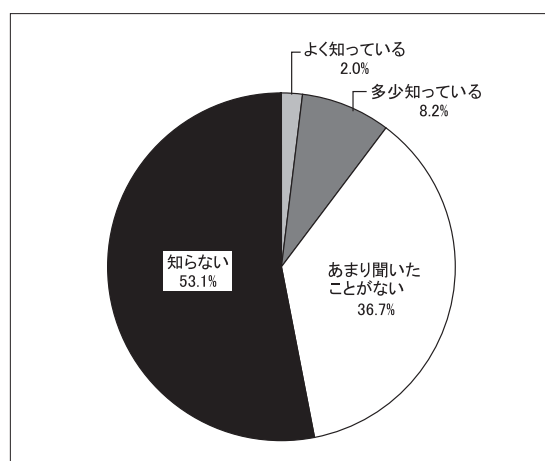
「科学技術相談」という事業については、図－B 26に示すように、「知らない」という回答が最も多く、43.2パーセント(63)を越え、「あまり聞いたことがない」という回答も41.1パーセント(60)を越えている。この2つの項目の合計は85パーセント(123)近くになっている。これでは、「企業と大学の連携」ということの基礎的条件が十分形成されていない、ということができよう。



図－B 26 科学技術相談の理解度

(4) シーズ説明会

大学が行っている研究の内容・成果を発表するのがシーズ説明会であるが、図－B 27に示すように「科学技術相談室」以上に認識されていない、という結果になっている。すなわち、「知らない」という回答が53.1パーセント(78)と過半数を超え、「あまり聞いたことがない」という回答も36.7パーセント(54)と、4割近いのである。この2つの合計は、この設問における有効回答の約90パーセント(132)になっている。「共同研究」や「研究受託」とは直接結びつかないまでも、多様な内容の「シーズ説明会」を開催していく必要がある、と考える。



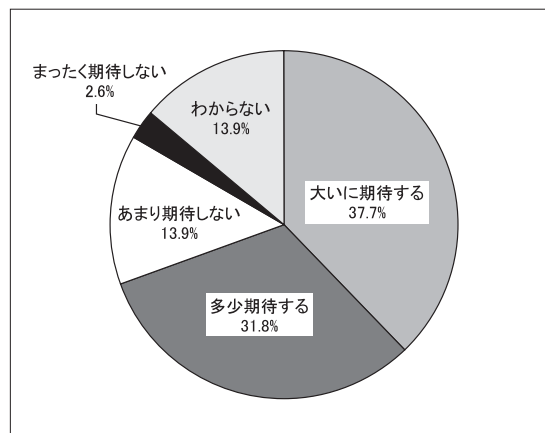
図－B 27 シーズ説明会の理解度

〈弘前大学に期待すること〉

「企業活動を活性化したり、地域を活性化させる上で大学に期待すること」として、人材育成など、次のような8項目について回答を求めた。

(1) 人材育成

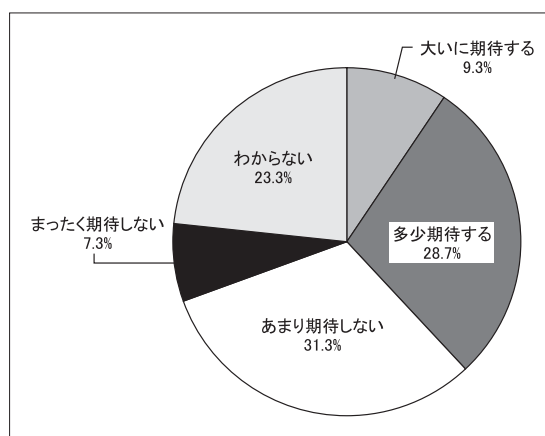
回答があった151企業の回答の内訳は、図－B 28に示すように、最も多いのが「大いに期待する」で、37.7パーセント(57)を占めている。次いで、「多少期待する」が31.8パーセント(48)を占めている。これら2つの合計は69.5パーセント(105)と約7割に達している。企業として経営発展の鍵を握る「人材の確保」について、地元の大学である弘前大学に一定の関心を持っている、ということが確認できよう。



図－B 28 人材育成への期待

(2) 在職しながらの講義の受講

企業に在職させながら職員に大学の講義を受講させるということは、現時点ではシステムとして確立されていないことから、あまり関心がないのではないかと考えられる。回答の状況も、図－B 29に示すように、「あまり期待しない」が最も多く、31.3パーセント(47)を占めている。しかし、「多少期待する」が28.7パーセント(43)で、「大いに期待する」の9.3パーセント(14)と合計すると三分の一以上の割合となり、今後新たな模索をしていく意義・必要性を示しているのではないかと考える。

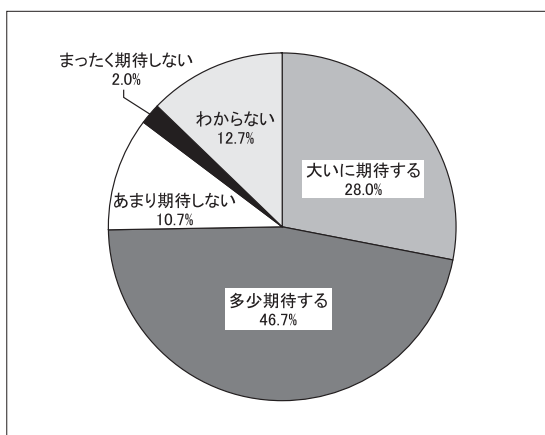


図－B 29 職員の講義受講への期待

この場合、この設問では具体的なイメージを示していないのだが、回答した企業側では、勤務時間中に講義を受講する、という前提で回答したと思われる。その意味では、「夜間開講」の可能性、あるいはインターネットを利用した「遠隔教育システム」の活用などを追求した場合、企業側の、また職員の反応も異なったものになる、と考える。

(3) 研究成果の公表・情報提供

図－B 30に示すように、最も多かったのは「多少期待する」で、46.7パーセント(70)と、約半数を占めた。次いで、「大いに期待



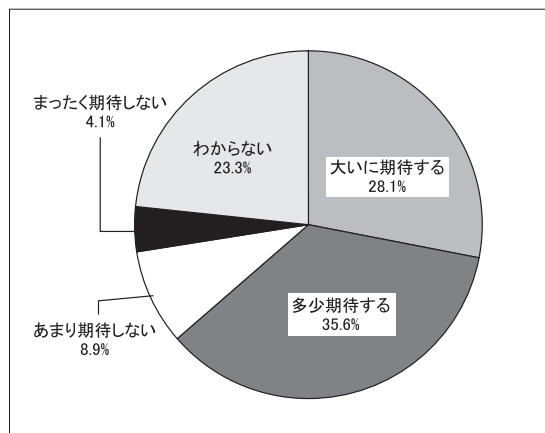
図－B 30 調査研究の成果公開への期待

する」が28.0パーセント(42)と、約3割を占めている。「大いに期待する」と「多少期待する」の違いは微妙だが、これまでの弘前大学との連携の経験(共同研究、研究委託、シーズ説明会への参加など)の有無や、業種による違いなども考えられるところである。

とはいえ、比較的大きな期待を持っている、ということは確認することができよう。

(4) 技術開発・技術移転

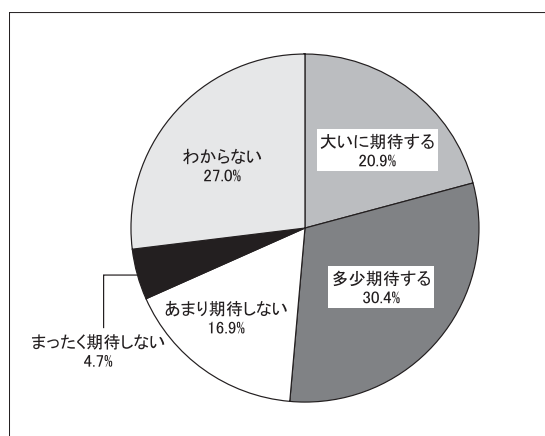
図－B 31に示すように前問とほぼ同様の傾向を示し、「多少期待する」が最も多く、35.6パーセント(52)を占め、次いで「大いに期待する」が28.1パーセント(41)を占めている。「多少期待する」という回答だけでみると、前問より11.1ポイント低くなっている。このことは、「技術開発・技術移転」ということにあまり関わりがない、という企業の回答が低下したからではないか、と考える。



図－B 31 技術開発・技術移転への期待

(5) 共同研究

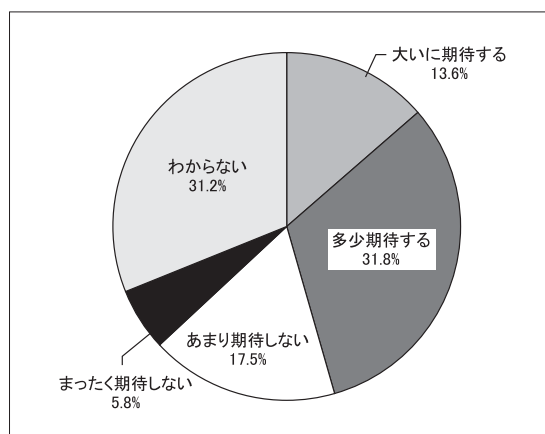
図－B 32に示すように、最も多かったのは「多少期待する」で、30.4パーセント(45)を占めている。「大いに期待する」が20.9パーセント(31)を占め、この2つで5割を越えている。しかし、「わからない」という回答が27.0パーセント(40)と3割近くに上ることから、共同研究については前問の技術開発・技術移転よりも全体としてはなじみがうすい、と考えられる。



図－B 32 共同研究への期待

(6) 研究の受委託

図－B 33に示すように、「多少期待する」が最も多く、31.8パーセント(49)を占めているものの、「わからない」という回答もほぼ同率の回答となっている。すなわち、31.2パーセント(48)が「わからない」と回答しているのである。「大いに期待する」は13.6パーセント(21)で、「多少期待する」との合計は45.4パーセントとなり、

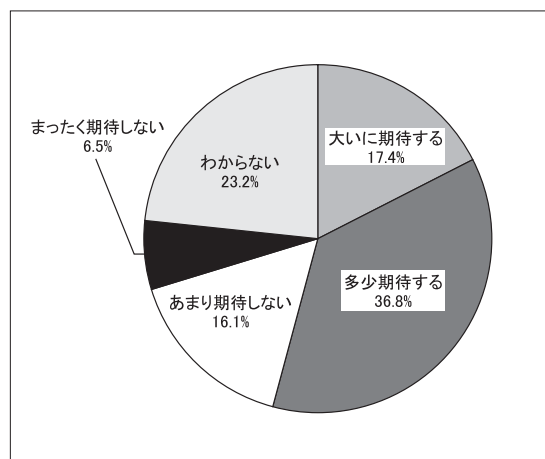


図－B 33 研究の受委託への期待

前問よりもさらにポイントが低くなっている。業種によっても事情は異なるものであるが、他の設問と比較した場合、共同研究や研究の受委託は企業の経済的負担も大きいことからこれまで実績も少ない、という実態を反映しているものと考えられる。

(7) 研究相談・研究指導

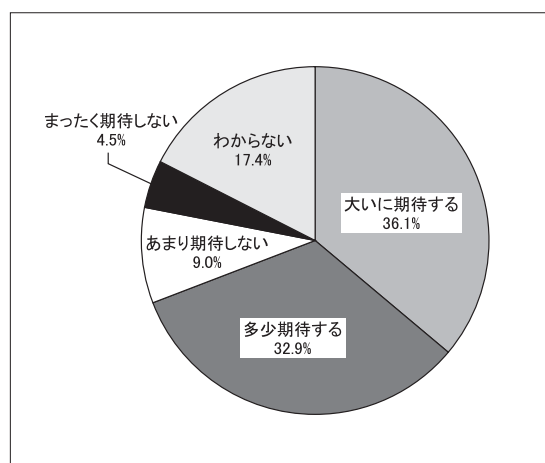
図－B 34に示すように、「多少期待する」が最も多く、36.8パーセント (57) で、「大いに期待する」の17.4パーセント (27) との合計は、54.2パーセントと過半数を超えている。「共同研究」についての回答とほぼ同様の傾向を示している。



図－B 34 研究相談・研究指導への期待

(8) 研究テーマ・内容の公募システム

現在、企業から研究テーマ・内容を公募し、大学が経費を負担して研究を行うというシステムは、実施されている訳ではない。仮定の話としてこうしたシステムへの期待を尋ねたところ、図－B 35に示すように、「大いに期待する」という回答が最も多く、36.1パーセント (56) を占めた。次いで、「多少期待する」が32.9パーセント (51) を占め、これらの合計は7割近くに達している。これまでみてきたように、共同研究や研究の受委託と比較すると大きな期待・関心を示している、ということができる。それはまた、企業の側での事情として、研究費を十分負担することができない、大学で行われている研究内容が企業活動とどのように関わりをもっているのかよくわからない、といったことも伺われるところである。



図－B 35 研究テーマの公募への期待

〈商工会議所議員へのアンケート調査〉

以下の設問について、該当する項目のアルファベットに○をつけて下さい。特に指定が無い限り、一つだけ○をつけて下さい。また、必要な箇所では具体的に記入して下さい。

〈所属している企業の概要等について〉

【1】このアンケートに回答を記入されている方についておたずねします。あなたは、所属の企業の中でどのような地位にありますか？

- a. 会長・社長（相当）
b. 専務・常務（相当）
c. 部長・課長（相当）
d. 担当者
e. その他（ ）

【2】あなたが所属している企業についておたずねします。業種としては次の中のどれになりますか？当てはまるものに○をつけて下さい。

- a. 食品小売り業 b. 生活関連小売業
c. 文化用品小売業 d. 卸業
e. 製造業・加工業 f. 建設業
g. 建設関連業 h. 金融業
i. 運輸・交通業 j. 料飲・観光業
k. 専門サービス業 l. 情報・不動産業

【3】あなたが所属している企業についておたずねします。本社の所在地はどこですか？

- a. 青森県内 b. 青森県外

【4】あなたが所属している企業についておたずねします。平成13年度の採用職員数についておたずねします。職員については、正職員（非常員・パートを除く）に限定して下さい。なお、本社が県外にある企業の場合には、県内の支社・営業所などの合計の人数をお答え下さい。

総数	人	うち高校卒業者 (専門学校を含む)	人
		うち短大・大学卒業者 (大学院修了者を含む)	人

〈従業員の知識・技能等向上に必要と思われることについて〉

【5】事務処理能力の向上や職員の意識向上等の必要性についてどのように感じていますか？次の中から当てはまるものに○をつけて下さい。

(1) 接遇について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(2) セールス・営業部門職員の能力の向上について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(3) 仕事への取組み姿勢・企業への帰属意識の向上について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(4) 事務処理能力全般について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

【6】技術部門がある企業の方におたずねします。
職員の技術習得・技術向上の必要性についてどの
ように感じていますか？次の中から当てはまる
ものに○をつけて下さい。

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

【7】企業内の研修システム・研修の実施状況についておたずねします。次の研修システムについて、充実させる必要性を感じていますか？当てはまるものに○をつけて下さい。

(1) 新人教育について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(2) 中途採用者について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(3) パート・非常勤職員について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(4) 中堅職員について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(5) 経営者層の自己研修について

- a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- a. 経営者・経営代表者が出席するようにしている
- b. 中間管理職層を参加させている
- c. テーマ・内容によって適切な人を参加させている
- d. 若手を中心に参加させている
- e. 余裕がないのであまり参加させることができない
- f. 参加する意義・必要性をあまり感じない
- g. その他（ ）

- a. 積極的に技術開発を行っている
- b. それなりに技術開発を行っている
- c. あまり技術開発をしてこなかったが、今後必要だと思う
- d. 技術開発の必要性はない
- e. その他()

- a. 十分確保されている
- b. 十分ではないがそれなりに確保されている
- c. 不足している
- d. 特に必要性は感じていない
- e. その他 ()

- a. 十分成果が上がっている
- b. 十分ではないがそれなりに成果が上がっている
- c. 不十分である
- d. 特に必要性は感じていない
- e. その他 ()

a. 大学卒業生を増やしたい
b. インターンシップ(就職前研修)を実施したい
c. 人材派遣会社を活用したい
d. その他()

- a. 職員の給与・退職金制度を見直す
- b. 職員の福利厚生制度を見直す
- c. 人事管理システムの改善(人材の発掘・活性化)
- d. 職員スタッフの充実
- e. リストラを実施する
- f. 他の企業との合併・連携を図る
- g. 自己資本の充実を図る
- h. 海外への進出を図る
- i. 地域経済・地域社会の活性化
- j. 通信・情報システム等のインフラの整備
- k. 企業・商品イメージのアップ
- l. 行政や大学等との連携
- m. その他()

- a. 研究委託をしたことがある
- b. 共同研究を行ったことがある
- c. 研究者・教官から指導を受けた（相談によってもらった）ことがある
- d. 研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある
- e. 『研究紀要』などの印刷物を利用した（読んだ）ことがある
- f. その他（ ）

- a. 研究委託をしたい
- b. 共同研究を行いたい
- c. 研究者・教官から指導を受けたい（相談にのってもらいたい）
- d. 研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい
- e. 『研究紀要』などの印刷物を利用したい
- f. その他（ ）

【17】連携を図る上で、何か障害・問題があると感じていますか？あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 予算処置ができない
- b. 所属する企業に適当な人材が不足している
- c. 大学や試験研究機関で行っている研究内容が紹介されていない
- d. 大学や試験研究機関で行っている研究内容が専門的過ぎて十分理解できない
- e. 連絡先・相談できる場所(窓口)がわからない
- f. その他()

〈企業活動を活性化したり、地域を活性化させる上で大学に期待すること〉

【18】弘前大学で、現在次のような事業を実施していることを知っていますか？

- (1) 研究の受託について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない
- (2) 共同研究について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない
- (3) 科学技術相談について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない
- (4) シーズ説明会について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない

【19】あなたが所属する企業を活性化させたり、地域を活性化させる上で、弘前大学にどのようなことを期待していますか？それぞれ該当するものに○をつけて下さい。

- (1) 人材育成(主として新採をめぐって)について
 - a. 大いに期待する b. 多少期待する
 - c. あまり期待しない d. まったく期待しない
 - e. わからない
- (2) 職員を在職のまま大学の講義(授業)を受けさせることについて
 - a. 大いに期待する b. 多少期待する
 - c. あまり期待しない d. まったく期待しない
 - e. わからない
- (3) 調査研究活動の成果の公表・情報提供について
 - a. 大いに期待する b. 多少期待する

- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(4) 技術開発・技術移転について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(5) 共同研究について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(6) 研究の受委託について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(7) 研究相談・研究指導について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(8) 研究テーマの公募(民間から研究テーマ・アイデアを公募し、大学が研究費を負担して研究を行う、あらたな制度ができると仮定して考えて下さい)

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

【20】弘前大学として、今後調査研究して欲しい研究テーマ・内容の他、自由にご希望・ご意見等を記入して下さい。

御協力有り難うございます。記入終了後は、同封の封筒をお使いになって投函して下さい。なお、切手を貼る必要はありません。

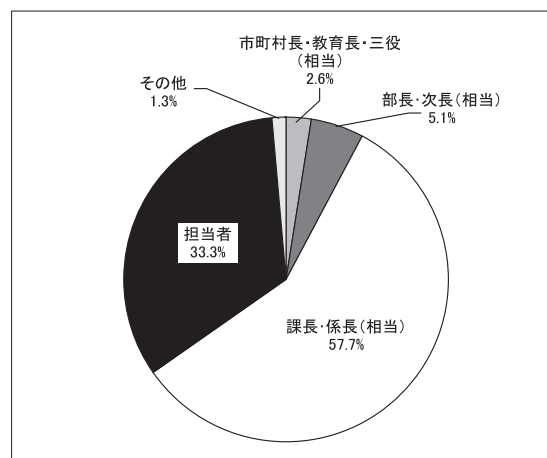
(3) 自治体と大学との連携をさぐる

[自治体へのアンケート調査]

県内の67市町村および県に対して、首長部局と教育委員会あてのアンケート調査を実施した。有効回答は79件であった。

〈回答者〉

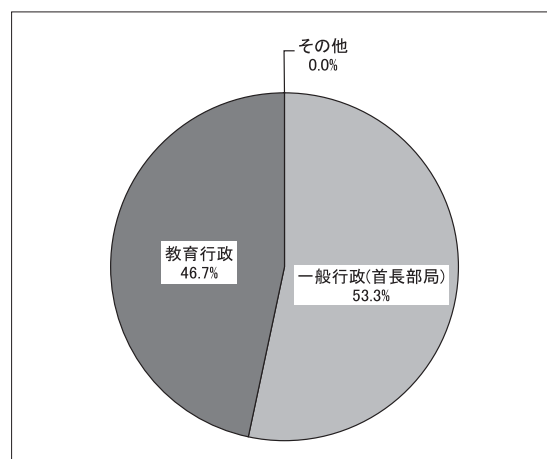
回答者を、「市町村長・教育長・三役（相当）」、「部長・次長（相当）」、「課長・係長（相当）」、「担当者」に区分し、回答を求めた。図－C 1 に示すように、最も多かったのは「課長・係長」で57.7パーセント(45)で、次いで「担当者」が33.3パーセント(26)で、この2つで9割となり、今回の回答はほとんどが課長職以下の人が回答していることがわかる。



図－C 1 回答者の企業における地位

〈行政区分〉

先にも述べたように、この調査は首長部局と教育委員会に対して送付した。回答状況を見ると、図－C 2 に示すように、「一般行政」の回答が53.3パーセント(40)で、「教育行政」は46.7パーセント(35)と、若干一般行政の方が多くなっている。



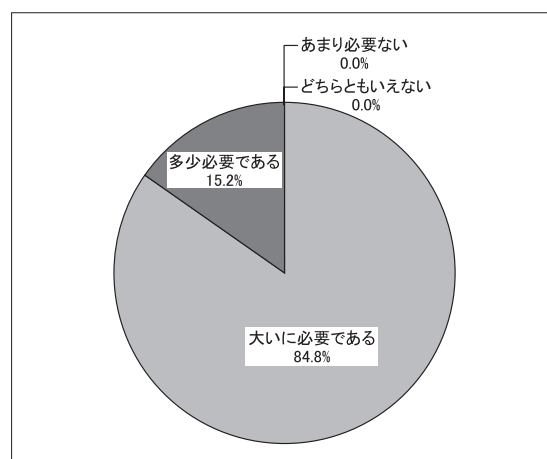
図－C 2 行政区分

〈職員の知識・技能の向上〉

職員の知識や技能の向上に関する現状認識や改善の必要性などについて尋ねた。

(1) 接 遇

図－C 3 に示すように、「大いに必要である」という回答が圧倒的多数を示し、84.8パーセント(67)を占めている。「接遇」の内容や、どのような職種・世代にとって必要なのか、などの詳しい設問はしていないのだが、総括的な把握としては職員の接遇は大いに改善される必要がある、という把握になっている。



図－C 3 職員の接遇改善の必要性

(2) 仕事への取り組み・姿勢

図－C 4 に示すように、職員の仕事に取り組む姿勢・自治体職員としての意識の向上についても、77.2パーセント(61)が「大いに必要である」と回答している。前問の

「待遇」よりは7.6ポイント低くなっているが、8割近い回答となっていることに注目する必要がある。

(3) コンピュータを利用した事務処理能力

図-C 5に示すように、コンピュータを利用した事務処理能力については、71.8パーセント(56)がその改善の必要性を「大いに必要である」と認識しているのである。これは、職員の世代や所属する部局などでも評価が異なると考えられるが、いずれにしてもまだ十分職員が事務処理の面でコンピュータを活用しきれていない、という実態を反映している、と考える。

(4) 政策立案能力

「職員の政策立案能力」をどのような内容で捉えるのか、また、職員をどのような職種・立場の者として捉えるのか、という点についてふみこんだ場合、様々な見解にわかれると考えられる。それにしても、図-C 6に示すように、「大いに必要である」という回答が75.6パーセント(59)に達していることは注目される。およそ政策立案能力とは、日常的な学習活動を基盤として、自己の所属する部署での業務遂行能力だけでなく、広く地域課題や社会の発展方向を見通す力量を不可欠とするものであろう。このように捉えたとき、自治体が、そして自治体職員が果たすべき役割をどのように認識しているのか、ということは極めて重要な問題である、と考える。

(5) 事務処理能力全般

図-C 7に示すように、職員の事務処理能力について、ここでも「大いに必要である」という回答が最も多く、69.2パーセント(54)を占めている。前問と比較すると6.4ポイントほど低いとはいえ、職員の事務処理能力全般についても改善が必要である、という捉え方が支配的である。

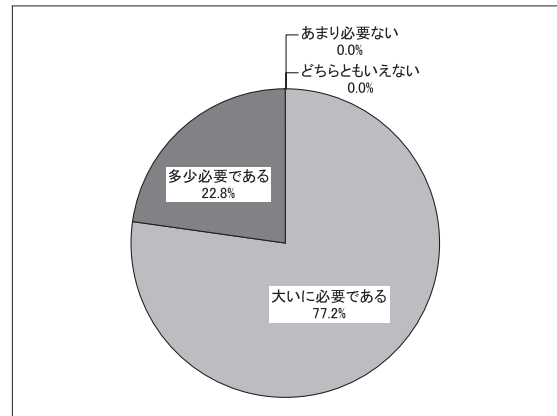


図-C 4 仕事への取組み・姿勢改善の必要性

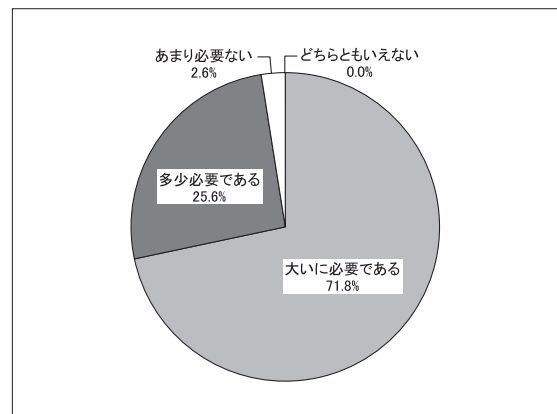


図-C 5 コンピュータを利用した事務処理能力改善の必要性

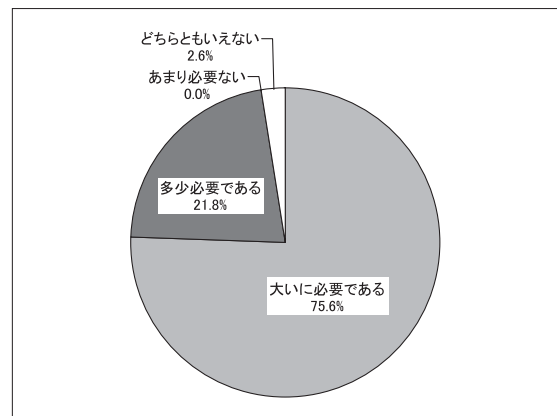


図-C 6 政策立案能力向上の必要性

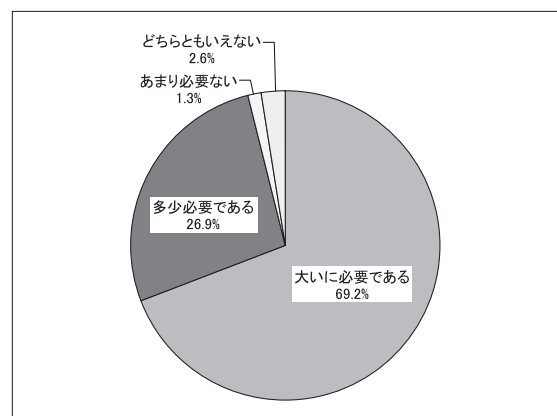


図-C 7 事務処理能力全般の改善の必要性

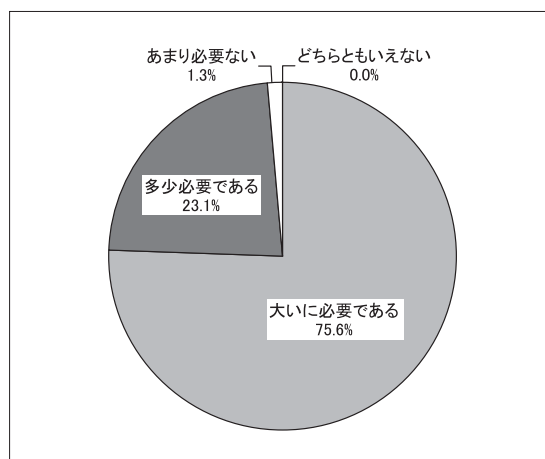
〈職員の研修システムについて〉

これまでみてきたように、自治体職員の政策能力や事務処理能力には課題が多い、という認識が示されている。これに対して、研修システムはどのように機能しているのだろうか。いくつかの項目で設問を設けた。

(1) 新人教育

「次の研修システムについて、充実させる必要性を感じていますか」という質問に対して、図－C 8 に示すように新人教育では「大いに必要である」という回答が75.6パーセント(59)と、三分の二を超えている。

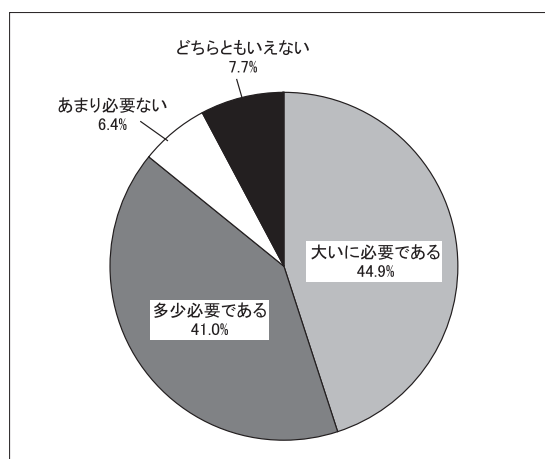
「新人教育」とはいっても、その内容・方法において様々なことが考えられるのだが、近年の「新人」あるいは「若者」に対するイメージ、実際に採用された新人職員に対する評価から、「新人教育」の充実の必要性が取りざたされている、と考える。



図－C 8 新人教育充実の必要性

(2) 中途採用者

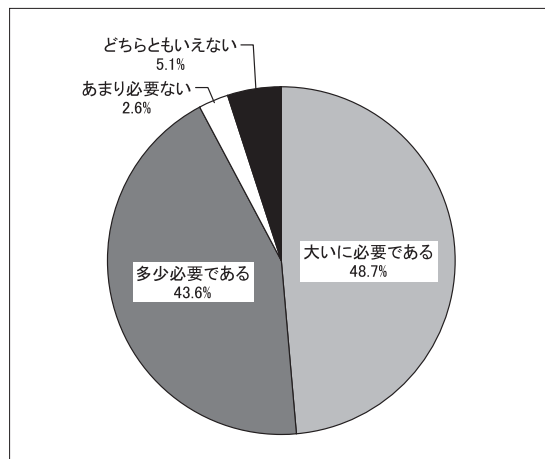
中途採用者については、新人と比較すると「大いに必要である」という回答は、図－C 9 に示すように大幅に少なくなり、44.9パーセント(35)となっている。とはいえ、半数近くが「大いに必要である」と回答しているのであり、すでに民間企業などでの勤務を経験した「中途採用者」に対しても厳しい評価がある、ということができよう。



図－C 9 中途採用職員の研修の必要性

(3) 課長・係長

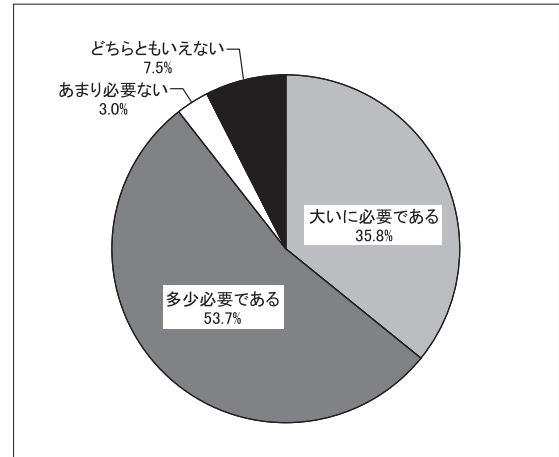
中間管理職層にあたる課長・係長層の研修についても、図－C 10 に示すように「大いに必要である」という回答が48.7パーセント(38)と、ほぼ半数が回答している。これは、課長・係長層の自己評価と、担当者からの厳しい評価と、両方の要素があるものと考ええる。いずれにしても、その立場・セクションに応じた職務遂行能力や人格形成などが常に求められている、ということであろう。



図－C 10 課長・係長の研修の必要性

(4) 部長以上の役職層

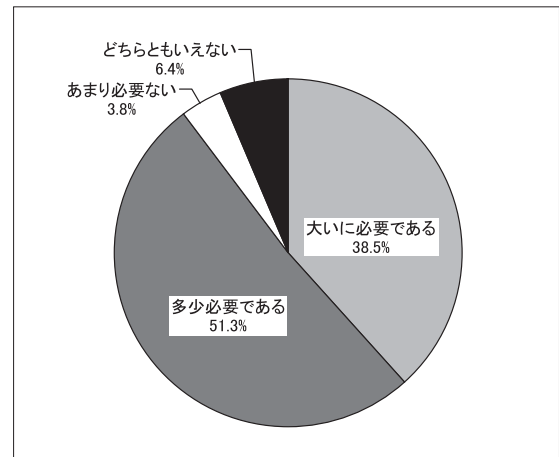
「部長以上の役職層の自己研修」については、図－C 11に示すように、「多少必要である」という回答が最も多く、53.7パーセント(36)を占めている。ついで「大いに必要である」という回答は35.8パーセント(24)となっている。回答記入者が上司を高く評価しているという面も考えられるが、回答をチェックされることを恐れたという面も考えられるところである。その意味では必ずしも数値を鵜呑みにはできないが、「新人教育」などとの比較では、「大いに必要である」という回答が大幅に減少していることに注目したい。



図－C 11 部長以上層の自己研修の必要性

(5) 技術職

技術職員の研修の必要性については、図－C 12に示すように、前問とほぼ同じ傾向になっている。「多少必要である」という回答が最も多く、51.3パーセント(40)で、次いで「大いに必要である」が38.5パーセント(30)を占めている。

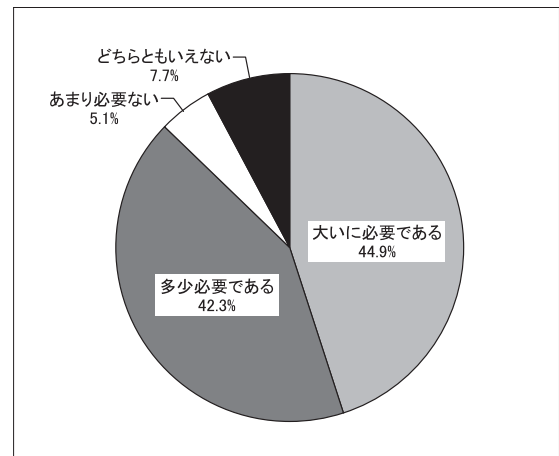


図－C 12 技術職の研修の必要性

(6) 専門職

専門職員の研修の改善については、図－C 13に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、44.9パーセント(35)になっている。「多少必要である」という回答もほぼ同率で、42.3パーセント(33)となっている。

専門職員の業務内容にもよるのだが、国の政策内容や、地域の産業・政治・教育・文化状況などが急激に変容する中で、常に自己研修して欲しい、といった期待があるものとする。



図－C 13 専門職の研修の必要性

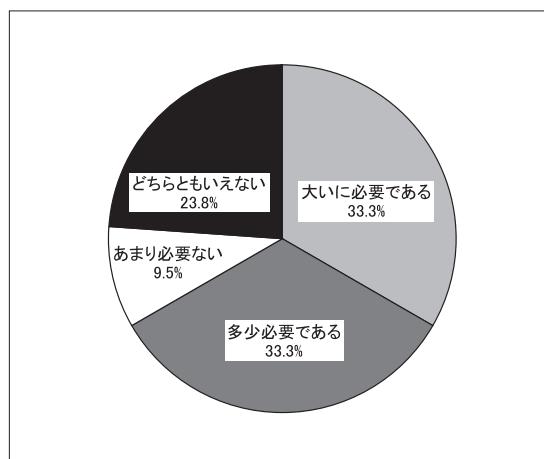
(7) 研究職

研究職員の研修については、図－C 14に示すように、「大いに必要である」という回答と「多少必要である」という回答が、ともに33.3パーセント(21)であった。「どちらともいえない」という回答が23.8パーセント(15)もあったことをあわせて考えると、

研究職員については、自治体によっては配置されていないこと、なじみが薄いこと、といった事情も作用していると考える。

〈職員の採用〉

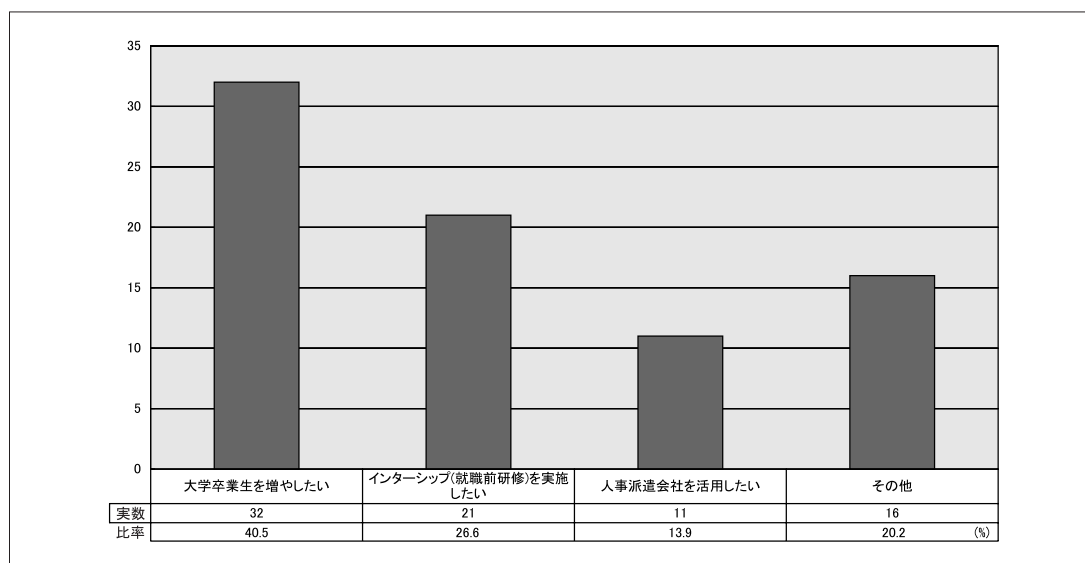
自治体としての今後の将来展望に関する質問を行った。それぞれの設問は複数回答で求めたので、回答者が必要だと判断したもののすべてが回答されている。なお、回答のパーセントは、図－C 15から図－C 20までは有効回答総数79に対する割合を示している。



図－C 14 研究職の研修の必要性

まず、職員の採用については、図－C 15に示すように、「大学卒業生を増やしたい」という回答が最も多く、40.5パーセント（32）を占めている。先に見たように、新人教育や政策立案能力などについての評価とも関連して、大学卒業生に期待するところが大きい、ということであろう。

次いで、「インターンシップ（就職前研修）を実施したい」という回答が26.6パーセント（21）となっている。現時点では、インターンシップ制度が十分定着していないがゆえに、期待も多くはない、ということではないだろうか。



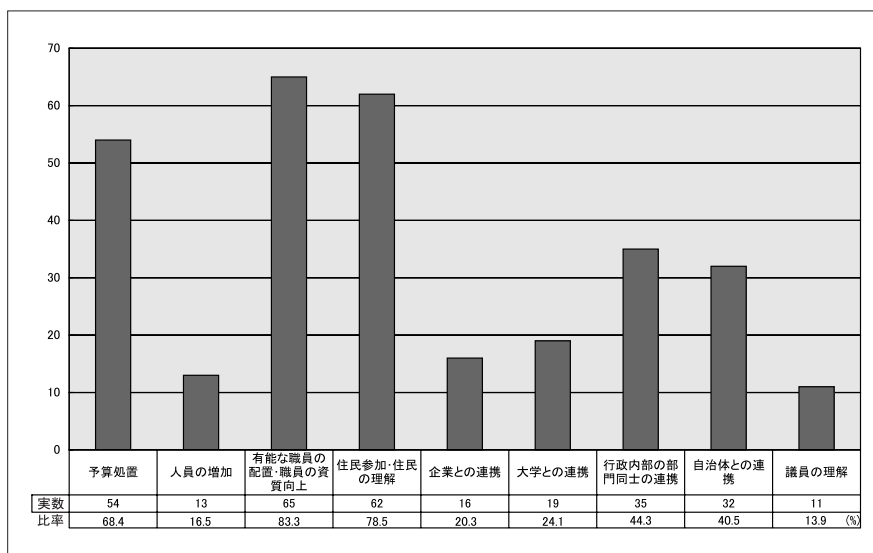
図－C 15 今後の職員の採用計画

〈行政課題〉

今日、行政として求められている課題について複数回答で尋ねてみた。図－C 16に示すように、最も多かったのは「有能な職員の配置・職員の資質向上」という回答で、82.3パーセント（65）もの高い比率を示している。何よりも有能な人材の確保、職員の意識改革・業務遂行能力の向上が必要である、と認識されているのである。

次いで、ほぼ同数であるが、「住民参加・住民の理解」が78.5パーセント（62）を占めている。近年、「男女共同参画社会」の実現を目指す施策などにも顕著であるが、様々な政策立案過程に住民の代表が参加・参画し、積極的な役割を果たしてきている。あるい

は、環境問題への取り組み、リサイクルへの取り組み、ボランティア・NPO活動など、様々な場面で地域住民が多彩な活動を行っている。教育や地域福祉・介護問題などでも地域住民の積極的な参加・参画が求められている。こうした事情が行政にも十分理解されている、ということであろう。



図－C 16 行政課題の所在

「予算処置」という回答も比較的多く、68.4パーセント（54）を占めている。地方自治体の財政が逼迫する中で、予算削減への圧力が大きく、様々な事業展開を図るにしても十分な予算処置が必要である、という意識も広範に存在しているものと考ええる。

この他では、「行政内部の部門同士の連携」という回答が44.3パーセント（35）で、「自治体との連携（他の市町村及び青森県、第3セクターなども含めて）」という回答も40.5パーセント（32）を占めている。人員配置や予算措置といった条件がととなわなくともできることとして、行政部門間での連携や他の自治体との連携なども積極的に追求すべきだ、ということであろう。

なお、他の自治体との連携ということでは、すでに「広域行政」がスタートしていること、市町村の大型合併が具体的な日程に上っていること、なども大きく作用していると考えられる。

〈自治体として検討すべき課題〉

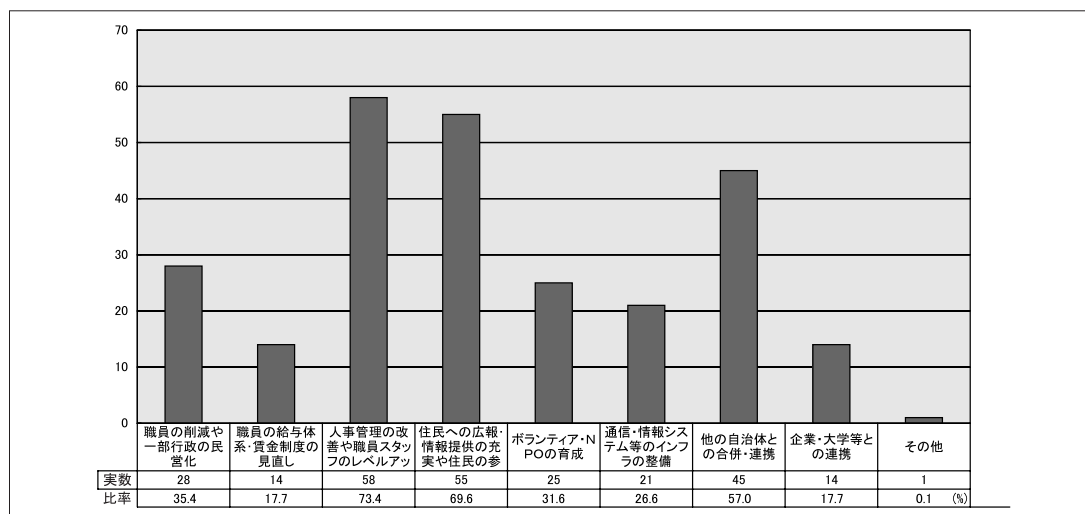
自治体として検討・実施したいと考えている課題について複数回答で尋ねた。図－C 17に示すように、最も多かったのは「人事管理の改善（人材の発掘・活性化）や職員のレベルアップ」という回答で、73.4パーセント（58）という高い回答状況であった。

次いで、ほぼ同率なのだが、「住民への広報・情報提供の充実や住民の参加・参画」という回答が多く、69.6パーセント（55）に達している。これら2つの項目は、前問の回答状況と同じ傾向を示しているといえることができよう。すなわち、自治体職員のレベルアップ・人材発掘と住民パワーへの期待である。

次いで、「他の自治体との合併・連携」が57.0パーセント（45）と、過半数を超える回答になっている。すでに市町村合併が具体的な日程に上っている中で、否応なしに検討せざるを得ない、ということであろう。

この他に、「職員の削減や一部行政の民営化」も、35.4パーセント（28）と、比較的高い比率を示している。「財政危機」や「行革」といったことが叫ばれる中で、職員の削減や行政の民営化も検討せざるを得ない、ということであろう。

他の項目とも関連すると考えられることなのだが、「ボランティア・NPOの育成」という回答が31.6パーセント(25)あることに注目したい。これは住民の参加・参画や、「行政の民営化」、「職員の削減」などとも関連してくることである。

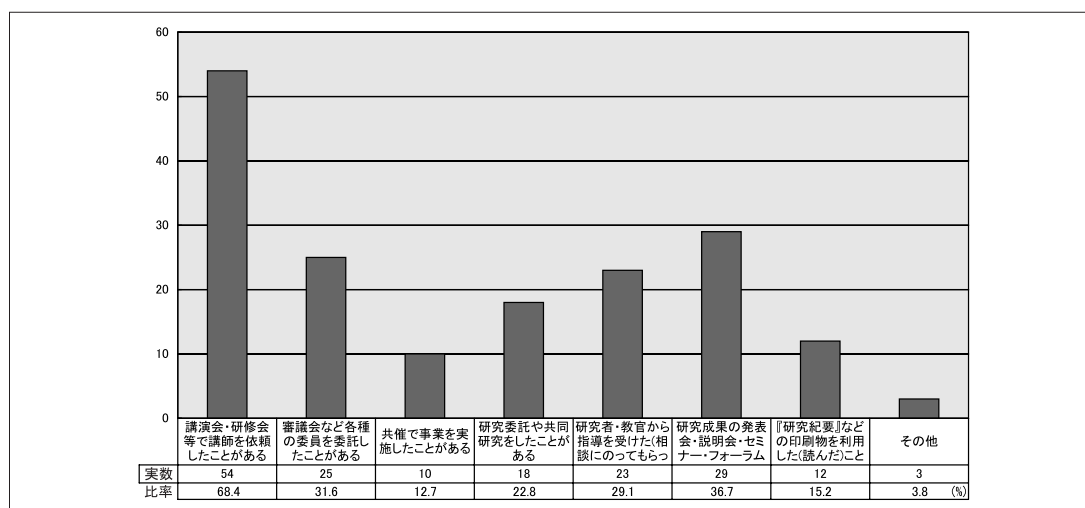


図－C 17 自治体として検討すべき課題

〈研究機関・大学との連携〉

これまで自治体として国や他の自治体の研究機関、大学とどのように連携してきたのか、ということを複数回答で尋ねてみた。図－C 18に示すように、「講演会・研修会等で講師を依頼したことがある」という回答が最も多く、68.4パーセント(54)となっている。次いで、「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある」という回答が36.7パーセント(29)となっている。そのほか、「審議会など各種の委員を委嘱したことがある」という回答が31.6パーセント(25)で、「研究者・教官から指導を受けた(相談にのってもらった)ことがある」という回答が29.1パーセント(23)などとなっている。

この設問に対する回答状況を見ると、回答者が直接あるいはそれに近い形で係わりを持った項目を選択しているように見受けられる。つまり、自治体全体としての状況を把握した上での回答というのではなく、担当者としての個人的な判断をした、という性格が強いものと考えられる。



図－C 18 自治体の研究機関・大学との連携

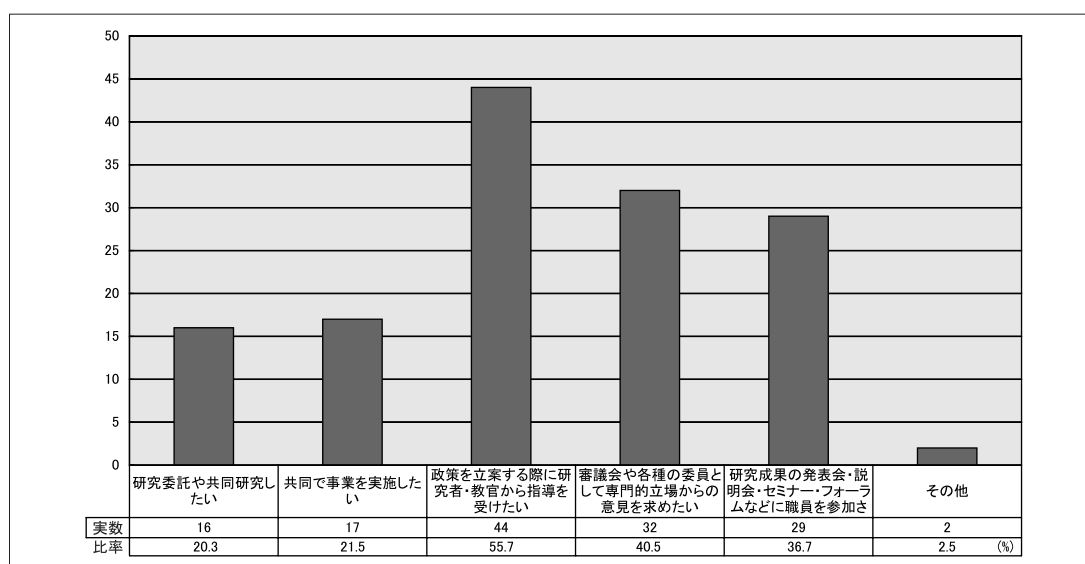
〈今後の計画〉

「今後、国や他の自治体の研究機関や大学と連携していきたいと考えていますか」という質問に対する回答状況を示したのが、図－C 19である。なお、回答は複数回答で求めた。最も多かったのは、「政策を立案する際に研究者・教官から指導を受けたい（相談にのってもらいたい）」という回答で、55.7パーセント（44）という回答であった。先にみたように、自治体職員だけでは「政策立案能力」において不十分な面があり、それをカバーしてもらうことが研究機関・大学に期待することだ、という文脈が読み取れよう。

次いで、「審議会や各種の委員として専門的立場からの意見を求めたい」という回答が40.5パーセント（32）となっている。これまでも審議会などの委員として委嘱した経験を持っている、ということを示すものであろう。

「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに職員を参加させたい」という回答も、36.7パーセント（29）と、比較的高い比率を示していることに注目したい。

一方、「共同で事業を実施したい」という回答は21.5パーセント（17）、「研究委託や共同研究をしたい」という回答は20.3パーセント（16）と、2割台の回答であった。こうした回答状況になっている要因には、これまでの実績が十分ないこと、大学や研究機関からの積極的な働きかけが弱かったこと、等々が考えられる。

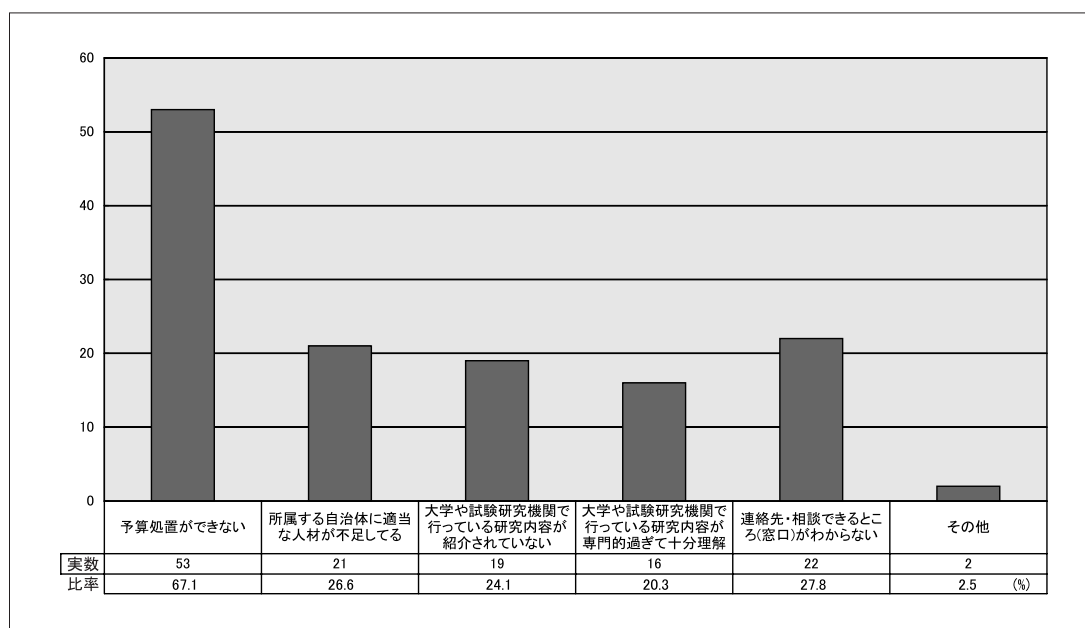


図－C 19 研究機関・大学との今後の連携の希望

〈連携を図る上での問題〉

研究機関や大学と連携を図る上で障害となっていることを複数回答で尋ねた。図－C 20に示すように、最も多い回答は「予算処置ができない」で、67.1パーセント（53）であった。行政の立場にある人としては、何かしら事業展開を図る場合、「予算処置」に関連づけて考える、ということであろう。

他に「連絡先・相談できる場所（窓口）がわからない」という回答が27.8パーセント（21）で、「所属する自治体に適当な人材が不足している」が26.6パーセント（21）、「大学や試験研究機関で行っている研究内容が紹介されていない」が24.1パーセント（19）などとなっている。これらの項目と比較すると、「予算処置」を問題として捉える約7割の回答は、非常に突出したものであることがわかる。



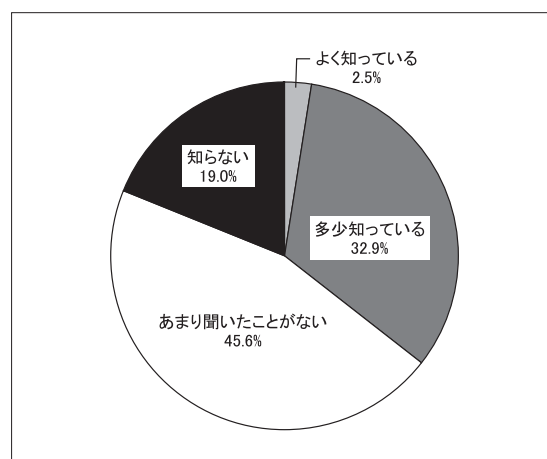
図－C 20 連携を図る上での問題

〈弘前大学の活動の認識状況と期待〉

弘前大学が実施している事業についてどの程度把握されているのかという点と、今後弘前大学にどのような期待を持っているのか、という点を質問した。

(1) 研究の受委託

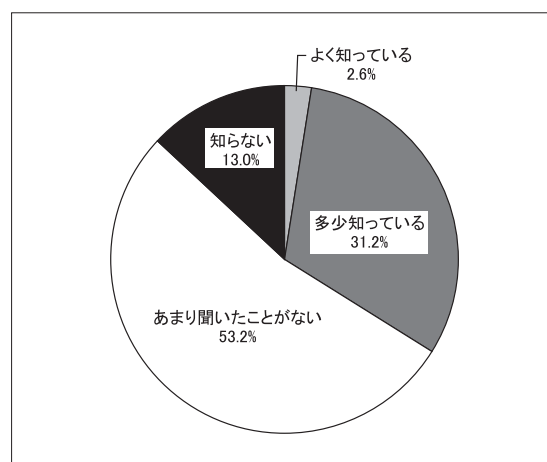
研究を受託するシステムについては、図－C 21に示すように、「あまり聞いたことがない」という回答が最も多く、45.6パーセント(36)を占めた。これに対して、「多少知っている」という回答は32.9パーセント(26)で、「よく知っている」は2.5パーセント(2)であり、これら2つの合計は4割に満たない。現時点では「研究の受委託」については十分知られていない、ということができよう。また、情報としてはある程度知っていたとしても、先の質問に関連づけた場合、「予算処置」を必要とすることについてははじめて無理である、という捉え方が広範に存在しているように考える。



図－C 21 研究受委託の理解度

(2) 共同研究

共同研究についても、「研究の受委託」とほぼ同様の傾向にあると言えよう。図－C 22に示すように、「あまり聞いたことがない」という回答が最も多く、53.2パーセン

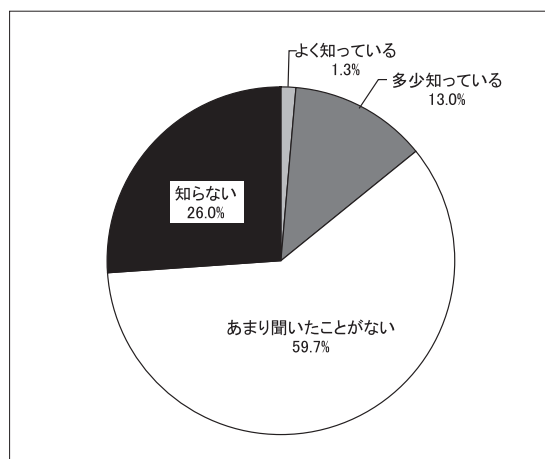


図－C 22 共同研究の理解度

ト(41)と、過半数を超えている。これに対して、「多少知っている」が31.2パーセント(24)、「よく知っている」が2.6パーセント(2)で、これら2つの合計は34パーセントに満たないのである。

(3) 科学技術相談

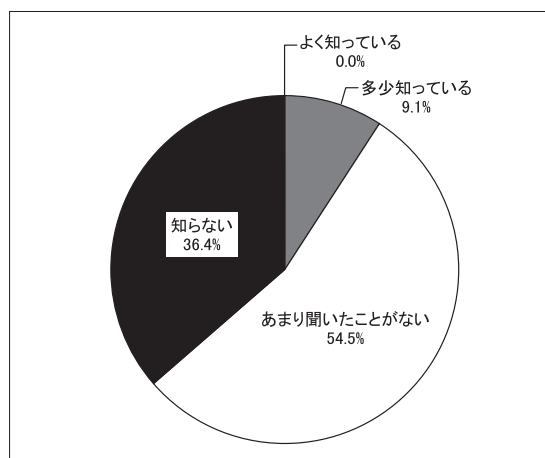
「科学技術相談」については、さらに認知度が低い。図－C 23に示すように、「あまり聞いたことがない」という回答が59.7パーセント(46)と6割近くに及んでいる。「多少知っている」が13.0パーセント(10)、「よく知っている」が1.3パーセント(1)という状況であり、これら2つの合計は15パーセントにも満たない。



図－C 23 科学技術相談の理解度

(4) シーズ説明会

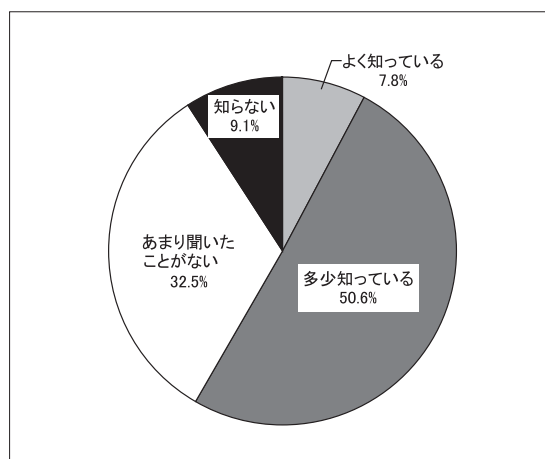
「シーズ説明会」についてもほぼ同様の傾向にある。図－C 24に示すように、「多少知っている」という回答が9.1パーセント(7)あるものの、ほとんど知られていない、という状況である。勿論、「シーズ説明会」の主たる参加者層は自治体職員ではなく企業関係者である、ということとはできよう。また、このアンケート調査の回答者のほぼ半数が教育委員会に所属している、ということも関係していると考えられる。しかし、大学としては行政との連携も不可欠であり、そのための具体的な努力が必要とされている、ということは確認することができよう。



図－C 24 シーズ説明会の理解度

(5) 「大学開放」・生涯学習事業

図－C 25に示すように、最も多い回答は「多少知っている」で、50.6パーセント(39)と、過半数を超えている。「よく知っている」という回答は7.8パーセント(6)と少ないが、これらの合計は約6割になる。先にもふれたように、このアンケートの回答者の約半数は教育委員会の所属であることから、弘前大学の「大学開放」や生涯学習に関する情報を入手しやすい立場にある、ということも関連しているものと考えられる。



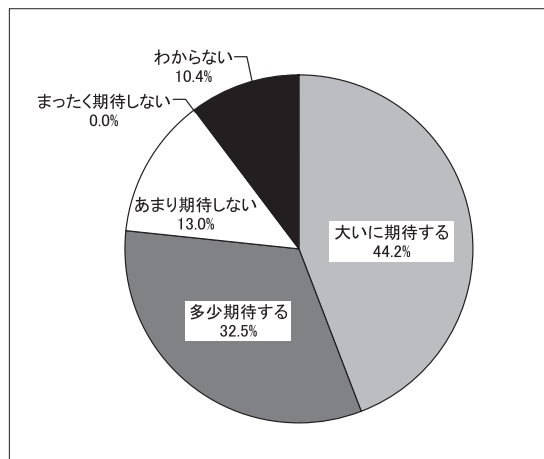
図－C 25 「大学開放」・生涯学習事業の理解度

〈弘前大学に期待すること〉

「あなたが所属する自治体の活動・事業を活性化させたり、地域を活性化させる上で、弘前大学にどのようなことを期待していますか」という問題設定の下で、いくつかの質問を設定し、それぞれ複数回答で回答を求めた。なお、ここで示すパーセント値は、全体としての有効回答79に対する割合ではなく、それぞれの設問における有効回答に対する割合である。

(1) 人材育成

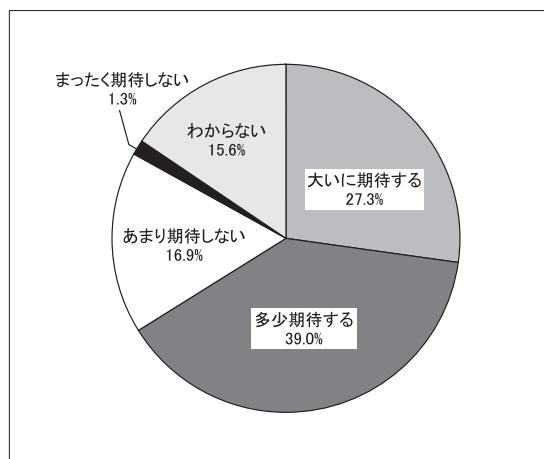
「人材育成」については、図－C 26に示すように、「大いに期待する」という回答が最も多く、44.2パーセント (34) を占めている。ついで、「多少期待する」が32.5パーセント (25) で、これら2つの合計は8割近くになっている。「人材育成」について、強い期待感をいっていることが確認できる。



図－C 26 人材育成への期待

(2) 在職したままでの講義の受講

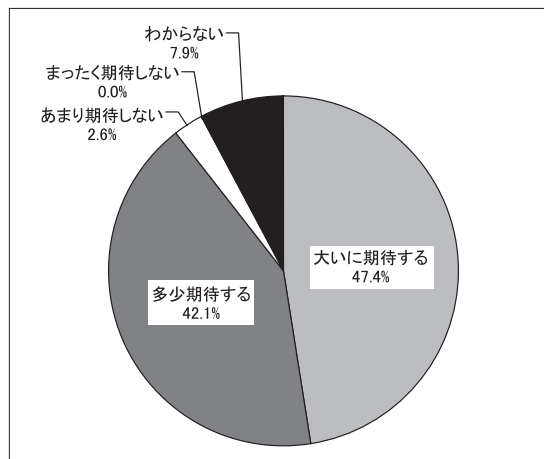
図－C 27に示すように、最も多かった回答は「多少期待する」で、39.0パーセント (30) であった。次いで、「大いに期待する」が27.3パーセント (21) で、これら2つの合計は7割近くになる。前問の「人材育成」と比較した場合、その期待度は低下傾向を示すとはいえ、7割近い回答があったということに注目したい。



図－C 27 職員の講義受講への期待

(3) 調査研究の成果の公表

図－C 28に示すように、「大いに期待する」が47.4パーセント (36) を占め、次いで「多少期待する」が42.1パーセント (32) を占めている。これら2つの合計は9割近くに達している。「地元の大学」である弘前大学への期待の大きさを示している、ということができよう。



図－C 28 調査研究の成果公開への期待

(4) 地域企業への技術開発・技術移転

図－C 29に示すように、「大いに期待する」が最も多く、55.3パーセント (42) を占めている。次いで、「多少期待する」が21.1

パーセント(16)となっている。「大いに期待する」という項目の比重が高く、行政関係者にとって、地元企業の活性化・産業振興につながるような「技術開発・技術移転」への期待が極めて大きい、ということを示している。

(5) 研究の委託・共同研究

図－C 30に示すように、最も多かった回答は「多少期待する」で、36.7パーセント(29)となっている。次いで、「大いに期待する」が26.6パーセント(21)を占めている。前問の「技術開発・技術移転」と比較した場合、「大いに期待する」という回答の比率は小さいものの、「多少期待する」という項目との合計は6割を越えている。研究の受託や共同研究を行うことで、弘前大学が地域振興に大きな役割を果たして欲しいという意向を示している、と捉えることができよう。

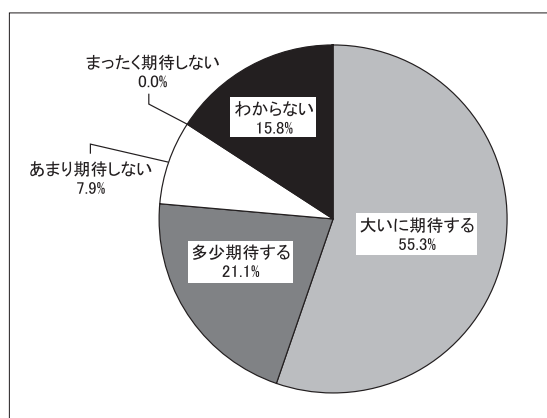
(6) 研究相談・研究指導

図－C 31に示すように、「多少期待する」という回答が最も多く、44.3パーセント(35)となっている。次いで、「大いに期待する」が30.4パーセント(24)である。これら2つの合計はほぼ75パーセントとなり、高い関心を持っている、と言える。前問と比較して「多少期待する」の回答がより高い比率を示している。このことは、研究の受委託や共同研究が一定の予算処置を必要とするのに対して、研究相談・研究指導の場合にはその負担が小さい、と捉えられているからではないだろうか。

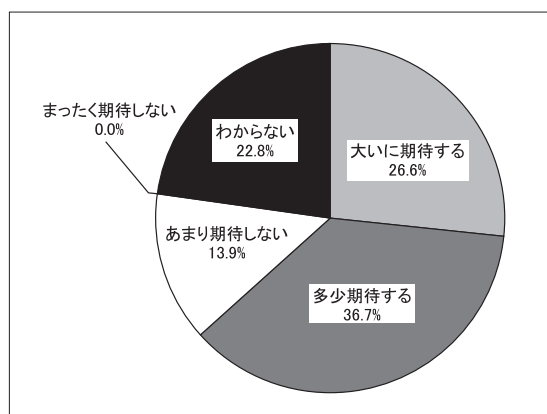
(7) 事業の共同開催

図－C 32に示すように、「多少期待する」が最も多く44.3パーセント(35)で、「大いに期待する」は24.1パーセント(19)となっている。

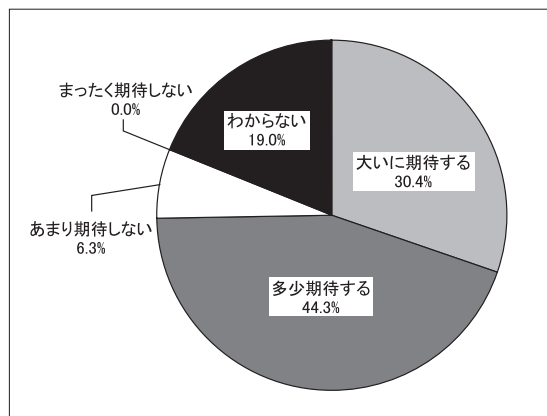
「事業共催」という場合、どのような事業



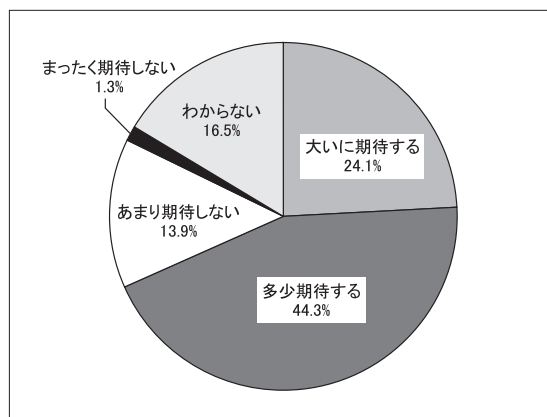
図－C 29 地域企業への技術開発・技術移転への期待



図－C 30 研究の委託・共同研究への期待



図－C 31 研究相談・研究指導への期待

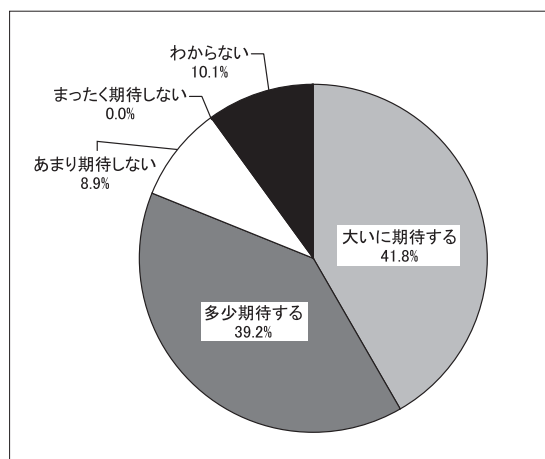


図－C 32 事業の共同開催への期待

が共催で実施できるのか、また、費用負担をどうするか、等々の問題が残る。とはいえ、「大いに期待する」という回答と「多少期待する」という回答の合計が7割近いことは、今後具体的に様々な事業を企画・実施していく上で注目したい。

(8) 研究テーマの公募

図－C 33に示すように、最も多かったのは「大いに期待する」という回答で、41.8パーセント(33)と、4割を越えている。次いで、ほぼ同数なのだが、「多少期待する」が39.2パーセント(31)となっている。同じ調査項目で他の組織・団体と比較した場合には「大いに期待する」という回答の割合が比較的少ないのだが、それにしても「大いに期待する」という回答と「多少期待する」の回答の合計が8割を越えていることに注目する必要があるだろう。



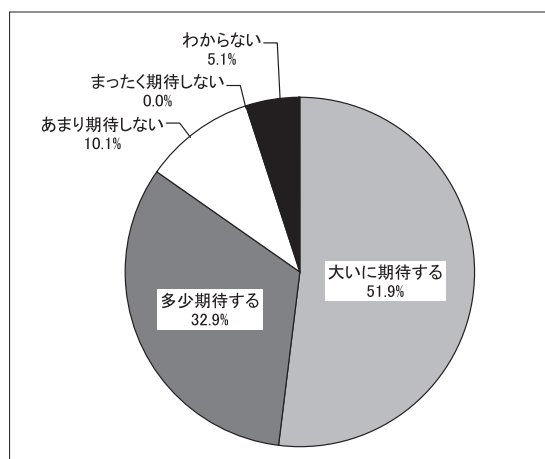
図－C 33 研究テーマ公募への期待

〈行政課題・地域課題と弘前大学への期待〉

最後に、自治体・地域として直面している様々な課題について、弘前大学にはどの程度期待しているのか、という質問を設定した。

(1) 学校教育・家庭教育

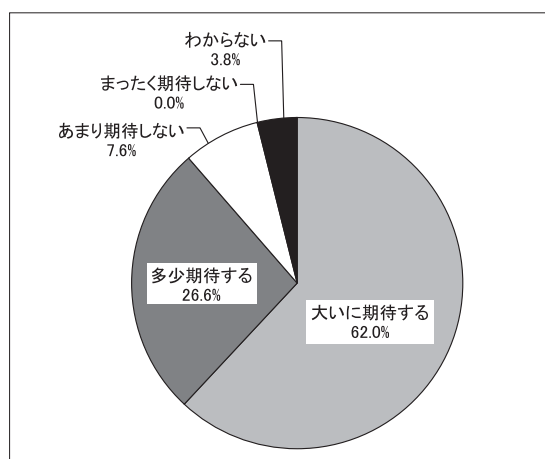
図－C 34に示すように、「大いに期待する」が51.9パーセント(41)と最も多く、次いで「多少期待する」が32.9パーセント(26)を占めている。教育問題では、専門的に研究している大学との連携を図りたい、という行政の意向が示されている。



図－C 34 弘前大学への期待（学校教育・家庭教育）

(2) 社会教育・生涯学習の推進

図－C 35に示すように、「大いに期待する」が最も多く、62.0パーセント(49)となっている。次いで、「多少期待する」が26.6パーセント(21)となっている。この領域でも大学への期待が大きいということであるが、前問と比較した場合、「大いに期待する」が10ポイントほど高い比率になっていることが注目される。これは、「公開講座」や社会人入学制度、科目等履修生制度

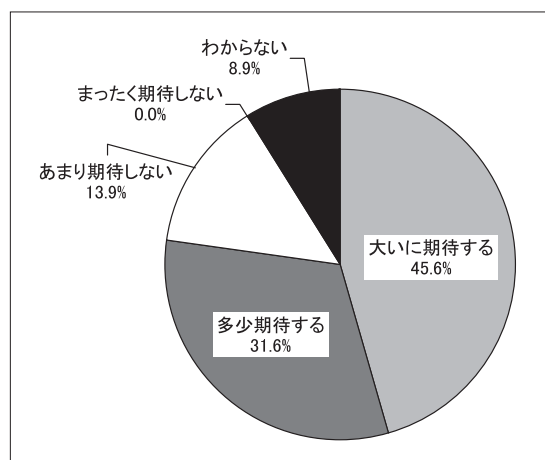


図－C 35 弘前大学への期待（社会教育・生涯学習）

などを含め、弘前大学が提供する教育機会が地域の社会教育・生涯学習に一定の存在意義を持っていること、地域生涯学習計画の策定や自治体の社会教育専門職員の養成などにおいて大学が一定の実績を上げてきたこと、などが評価されている、と考える。

(3) 文化・スポーツの振興

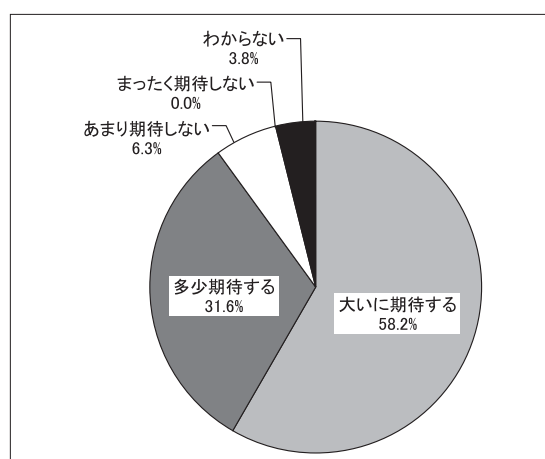
図－C 36に示すように、「大いに期待する」という回答が最も多く、45.6パーセント(36)を占めている。ついで、「多少期待する」が31.6パーセント(25)を占めている。これら2つの合計は8割近くに達しており、地域の文化・スポーツ振興においても弘前大学に多くの期待が寄せられていることがわかる。



図－C36 弘前大学への期待(文化・スポーツ)

(4) 地域づくり

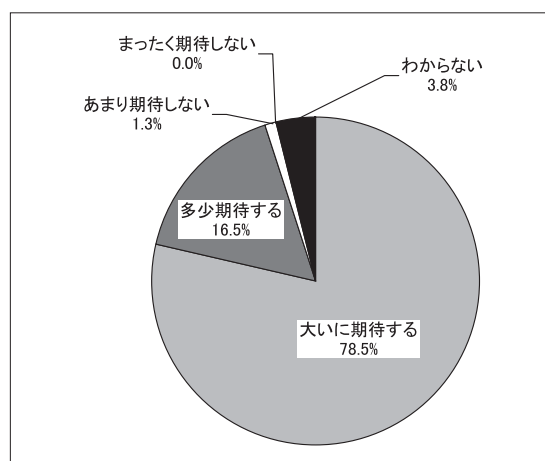
図－C 37に示すように、「大いに期待する」という回答が最も多く、58.2パーセント(46)となっている。ついで、「多少期待する」が31.6パーセント(25)となっている。「地域づくり」ということの内容は幅広く、産業基盤の形成や社会組織の創造、住民の参加・参画など、多様な内容が考えられる。また、環境問題や教育問題、福祉問題など、取り上げる課題も多様である。だからこそ、様々な研究領域において研究活動をしている弘前大学に期待することが大きい、ということであろう。



図－C37 弘前大学への期待(地域づくり)

(5) 医療・健康・福祉

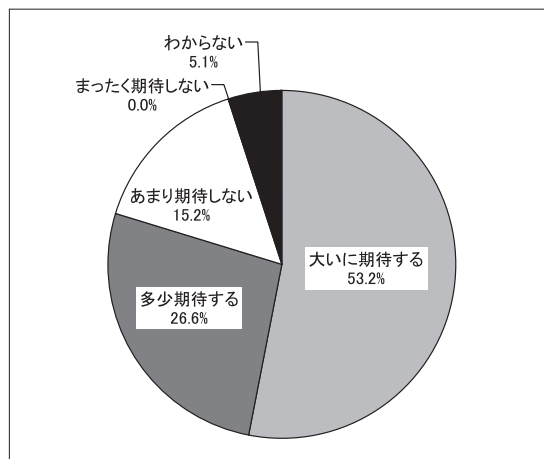
図－C 38に示すように、「大いに期待する」という回答が78.5パーセント(62)と、8割近くに達している。このアンケートの回答状況の中で、最も高い回答比率を示している。「全国一の短命県」といわれ、また地方中核都市部とそれ以外の地域との医療格差がある中で、さらに様々な医療・健康・福祉の課題が取りざたされる中で、弘前大学への期待は非常に高いものがある、ということができよう。



図－C38 弘前大学への期待(医療・健康・福祉)

(6) 地域経済の活性化

図－C 39に示すように、「大いに期待する」という回答が最も多く、53.2パーセント(42)を占めている。次いで、「多少期待する」が26.6パーセント(21)を占めている。「地域経済の活性化」を図る上で大学に期待することは、地域経済の動向・可能性を、グローバル化した今日の日本経済の中で指し示して欲しい、といったことであろう。直接的な回答を出せないまでも、判断材料を多様な形態・内容で提供することが必要である、と考える。

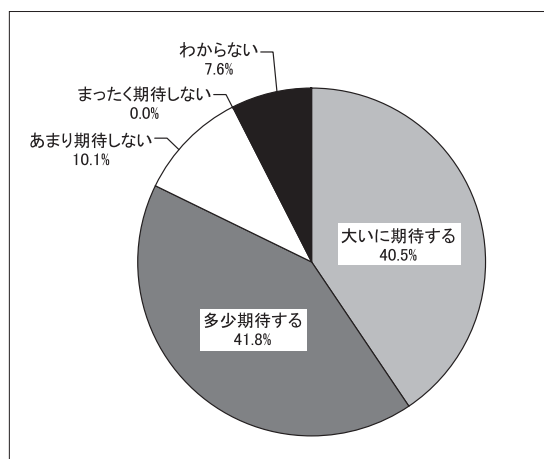


図－C39 弘前大学への期待（地域経済の活性化）

(7) ボランティア・NPOの育成

図－C 40に示すように、最も多かったのは「多少期待する」という回答で、41.8パーセント(33)を占めている。次いで、ほぼ同じ数値なのだが、「大いに期待する」が40.5パーセント(32)を占めている。これら2つの合計は8割をこえており、大学への期待が大きいということは確認することができよう。

とはいえ、(1)から(6)までの回答状況をみると、「大いに期待する」という回答比率が最も低くなっている。このことは、弘前大学がボランティア・NPO活動の育成にどのような役割を果たし得るのか、必ずしもイメージしきれない、といった捉え方が広範にあるからではなかろうか。



図－C40 弘前大学への期待（ボランティア・NPO）

〈自治体関係者に関するアンケート調査〉

以下の設問について、該当する項目のアルファベットに○をつけて下さい。特に指定が無い限り、一つだけ○をつけて下さい。また、必要な箇所では具体的に記入して下さい。

〈所属している自治体の概要等について〉

【1】このアンケートに回答を記入されている方についておたずねします。あなたは、所属の自治体の中でどのような地位にありますか？

- a. 市町村長・教育長・三役（相当）
- b. 部長・次長（相当）
- c. 課長・係長（相当）
- d. 担当者
- e. その他（ ）

【2】あなたが所属している自治体についておたずねします。業種としては次の中のどれになりますか？当てはまるものに○をつけて下さい。

- a. 一般行政（首長部局） b. 教育行政
- c. その他（ ）

【3】あなたが所属している自治体についておたずねします。平成13年度の採用職員数についておたずねします。職員については、正職員（非常員・パート・財団職員を除く）に限定して下さい。なお、一般行政と教育行政の合計でお答え下さい。

総数	人	うち高校卒業者	
		（専門学校を含む）	人
		うち短大・大学卒業者	
		（大学院修了者を含む）	人

〈職員の知識・技能等向上に必要と思われることについて〉

【4】事務処理能力の向上や職員の意識向上等の必要性についてどのように感じていますか？次の中から当てはまるものに○をつけて下さい。

- (1) 接遇について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない
- (2) 仕事への取組み姿勢・自治体職員としての意識の向上について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (3) コンピュータを利用した事務処理能力について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (4) 職員の政策立案能力の向上について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (5) 事務処理能力全般について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

【5】自治体の研修システム・研修の実施状況についておたずねします。次の研修システムについて、充実させる必要性を感じていますか？当てはまるものに○をつけて下さい。

- (1) 新人教育について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (2) 中途採用者について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (3) 課長・係長職員について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (4) 部長以上の役職層の自己研修について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (5) 技術職の研修について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (6) 専門職の研修について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- (7) 研究職の研修について
 - a. 大いに必要である b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない d. どちらともいえない

〈自治体としての今後の対応・将来展望について〉

【6】職員の採用にあたって必要だと思われることは何ですか？あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 大学卒業生を増やしたい
- b. インターンシップ（就職前研修）を実施したい
- c. 人材派遣会社を活用したい
- d. その他（ ）

【7】現在、行政としては地域経済の活性化や雇用の確保、教育・福祉の充実、文化・スポーツ振興など様々な課題に直面していると思いますが、そうした課題に対処する上で重要だと思われることは何ですか？次の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 予算設置
- b. 人員の増加
- c. 有能な職員の配置・職員の資質向上
- d. 住民参加・住民の理解
- e. 企業との連携
- f. 大学との連携
- g. 行政内部の部門同士の連携
- h. 自治体との連携（他の市町村および青森県、第3セクターなども含めて）
- i. 議員の理解

【8】あなたが所属する自治体で、今後積極的に検討・実施したいと考えていること、あるいは検討する必要があると考えていること、課題として感じていることは何ですか？次の中からあてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 職員の削減や一部行政の民営化
- b. 職員の給与体系・賃金制度の見直し
- c. 人事管理の改善（人材の発掘・活性化）や職員スタッフのレベルアップ
- d. 住民への広報・情報提供の充実や住民の参加・参画
- e. ボランティア・NPOの育成
- f. 通信・情報システム等のインフラの整備
- g. 他の自治体との合併・連携
- h. 企業・大学等との連携
- i. その他（ ）

【9】国や他の自治体の研究機関・大学とこれまでどのように連携（利用）してきましたか？あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 講演会・研修会等で講師を依頼したことがある
- b. 審議会など各種の委員を委嘱したことがある
- c. 共催で事業を実施したことがある
- d. 研究委託や共同研究をしたことがある
- e. 研究者・教官から指導を受けた（相談にのってもらった）ことがある
- f. 研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある

- g. 『研究紀要』などの印刷物を利用した（読んだ）ことがある
- h. その他（ ）

【10】今後、国や他の自治体の研究機関・大学と連携していきたいと考えていますか？あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 研究委託や共同研究をしたい
- b. 共同で事業を実施したい
- c. 政策を立案する際に研究者・教官から指導を受けたい（相談にのって欲しい）
- d. 審議会や各種の委員として専門的立場からの意見を求めたい
- e. 研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに職員を参加させたい
- f. その他（ ）

【11】連携を図る上で、何か障害・問題があると感じていますか？あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 予算処置ができない
- b. 所属する自治体に適当な人材が不足している
- c. 大学や試験研究機関で行っている研究内容が紹介されていない
- d. 大学や試験研究機関で行っている研究内容が専門的過ぎて十分理解できない
- e. 連絡先・相談できるところ（窓口）がわからない
- f. その他（ ）

〈行政活動を活性化したり、地域を活性化させる上で弘前大学に期待すること〉

【12】弘前大学で、現在次のような事業を実施していることを知っていますか？それぞれあてはまるものに○をつけて下さい。

- (1) 研究の受託について
 - a. よく知っている
 - b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない
 - d. 知らない
- (2) 共同研究について
 - a. よく知っている
 - b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない
 - d. 知らない
- (3) 科学技術相談について
 - a. よく知っている
 - b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない
 - d. 知らない
- (4) シーズ説明会について
 - a. よく知っている
 - b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない
 - d. 知らない

- (5) 「大学開放」・生涯学習に関する様々な事業について
- a. よく知っている b. 多少知っている
c. あまり聞いたことがない d. 知らない

【13】あなたが所属する自治体の活動・事業を活性化させたり、地域を活性化させる上で、弘前大学にどのようなことを期待していますか？それぞれ該当するものに○をつけて下さい。

- (1) 人材育成（主として新採をめぐって）について
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (2) 職員を在職のまま大学の講義（授業）を受けさせることについて
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (3) 調査研究活動の成果の公表・情報提供について
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (4) 地域の企業への技術開発・技術移転について
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (5) 研究の委託・共同研究について
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (6) 研究相談・研究指導について
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (7) 各種事業の共同開催について
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (8) 研究テーマの公募（一般から研究テーマ・アイデアを公募し、大学が研究費を負担して研究を行う制度が、あらたにできると仮定して考えて下さい）
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない

【14】以下のような地域課題・行政課題に関して、弘前大学が積極的な役割を果たすことを期待していますか？それぞれ該当するものに○をつけて下さい。

- (1) 学校教育や家庭教育をめぐる問題
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (2) 社会教育・生涯学習の推進
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (3) 文化・スポーツの振興
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (4) 地域づくり
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (5) 医療・健康・福祉の充実
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (6) 地域経済の活性化
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない
- (7) ボランティア・NPOの育成
- a. 大いに期待する b. 多少期待する
c. あまり期待しない d. まったく期待しない
e. わからない

【15】弘前大学として、今後調査研究して欲しい研究テーマ・内容の他、自由にご希望・ご意見等を記入して下さい。

御協力有り難うございます。記入終了後は、同封の封筒をお使いになって投函して下さい。なお、切手を貼る必要はありません。

(4) 協同組合の活動と「大学開放」

[協同組合]

次に、青森県内の農協・漁協を対象としたアンケート調査の結果について検討したい。
有効回答数は118である。

〈回答者〉

アンケートに回答した人の役職の内訳は、
図－D 1 に示すように、「組合長・参事(相当)」が32.8パーセント(38)、「専務・常務(相当)」が3.4パーセント(4)、「部長・課長(相当)」が37.9パーセント(44)、「担当者」が21.6パーセント(25)、という構成になっている。「部長・課長」が最も多く4割近くで、「組合長・参事」も3割以上の回答をしている。

〈農協・漁協の別〉

農協と漁協とでは、アンケートの調査に対する回答が異なる場合も考えられる。回答の内訳は、図－D 2 に示すように、「漁業関係」が44.4パーセント(52)で、「農業関係」が41.0パーセント(48)と、漁業関係が若干多いものの、ほぼ同じ割合になっている、ということができよう。

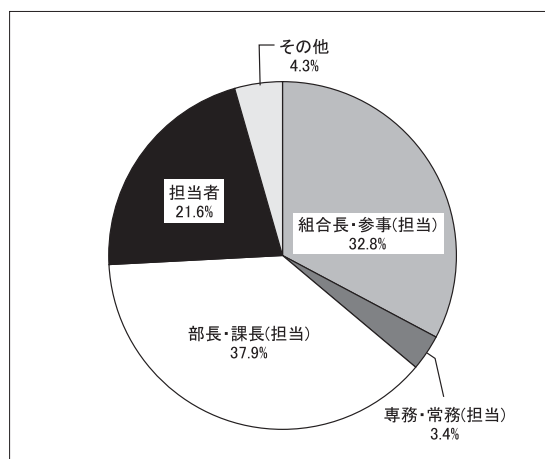
〈職員および組合員の知識・技能向上〉

所属する協同組合の、職員および組合員の知識習得・技能向上について、その必要性を質問した。なお、職員と組合員についての区別は、以下の設問で具体的に理解できるように表現している。

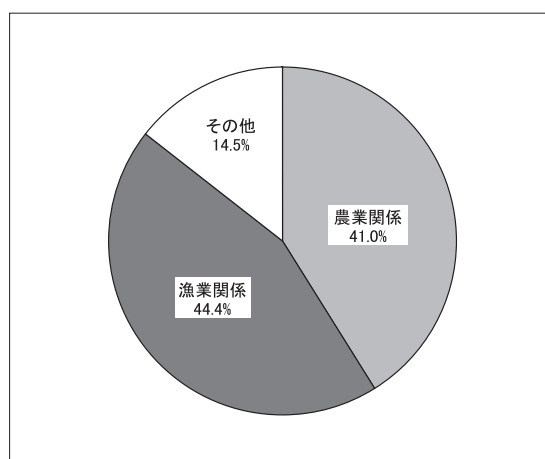
まず、職員の事務処理能力等について尋ねた。

(1) 接 遇

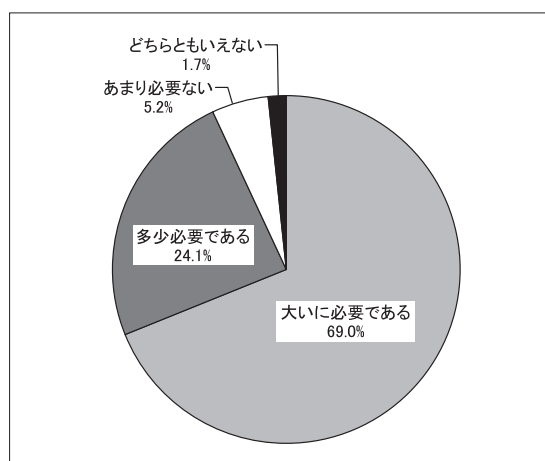
図－D 3 に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、69.0パーセント(80)と、約7割を占めた。次いで、「多少必要である」という回答が24.1パーセント(28)であった。これら2つで95パーセント近い数値になり、職員の接遇が大きな課題となっている、ということができよう。



図－D 1 回答者の組合における地位



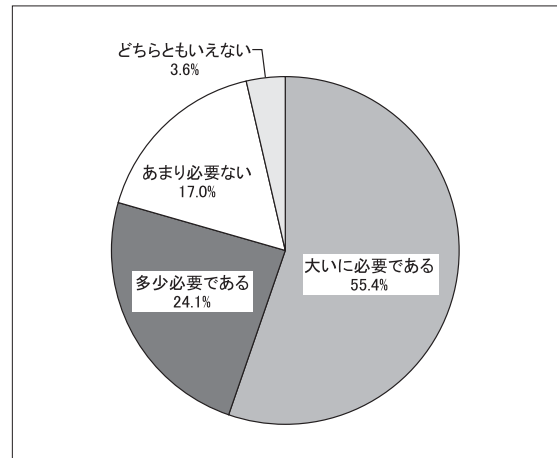
図－D 2 組合の種別



図－D 3 職員の接遇改善の必要性

(2) セールス・営業部門

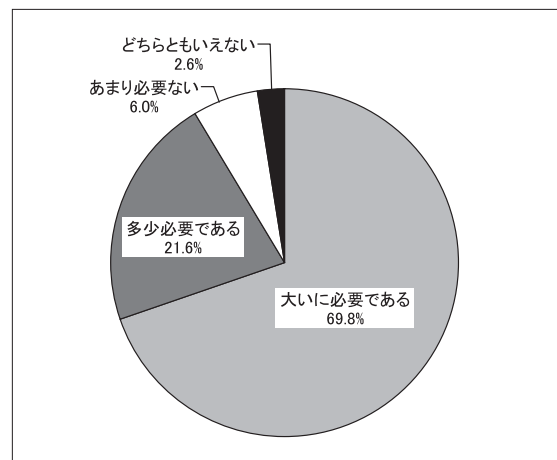
農協や漁協において「セールス部門」というのはイメージしがたい要素もあるが、営業部門については事業活動を展開する上で重要な部門として位置づけられていると考える。この設問に対して、図－D 4に示すように、「大いに必要である」という回答が55.4パーセント（62）と過半数をこえ、「多少必要である」という回答が24.1パーセント（27）を越えている。営業部門においても職員の知識修得の必要性が問題となっているのである。



図－D 4 セールス・営業部門の職員の能力向上の必要性

(3) 仕事への取り組み姿勢・帰属意識

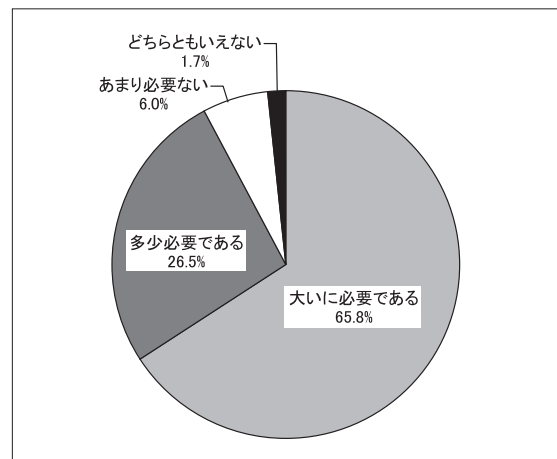
職員の仕事への取り組み姿勢や組合への帰属意識について尋ねたところ、図－D 5に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、69.8パーセント（81）と、ほぼ7割の高い比率になっている。「職員の仕事への取り組み姿勢や組合（組織）への帰属意識」の改善は必ずしも容易なことではないが、学習活動を基本に地道に取り組む必要がある、と考える。



図－D 5 仕事への取り組み姿勢・組合への帰属意識向上の必要性

(4) 事務処理能力全般

図－D 6に示すように、事務処理能力全般についても改善することが「大いに必要である」という回答の比重が大きくなっている。前問と比較した場合には若干比率を低下させているとはいえ、65.8パーセント（77）が「大いに必要である」と回答しているのである。



図－D 6 事務処理能力全般の改善の必要性

〈組合員自身の学習活動について〉

次に、組合員の教育活動について尋ねた。いうまでもなく、協同組合は組合員の意識・活動への参加・参画によって初めて成立しているものである。

(1) 組合員自身の経営に関する学習活動

組合員自身の教育学習活動の必要性について、図－D 7に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、59.1パーセント（68）と約6割がその必要性を指摘し

ている。「多少必要である」という回答も33.0パーセント(38)と、3割を越えている。

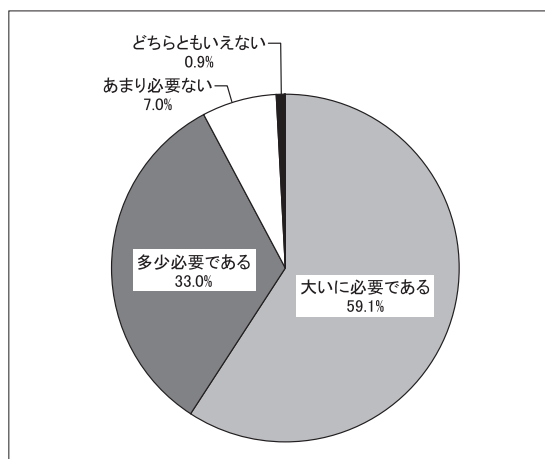
(2) 組合員自身の生産技術・技能の向上

組合員自身の生産技術・技能について向上させる必要があるか、と尋ねてみた。図－D 8に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、61.7パーセント(71)の回答があった。「多少必要である」という回答は28.7パーセント(33)となっている。農協および漁協を構成する組合員自身が、生産技術・技能を向上させるべきである、という認識が広範に存在している、ということである。

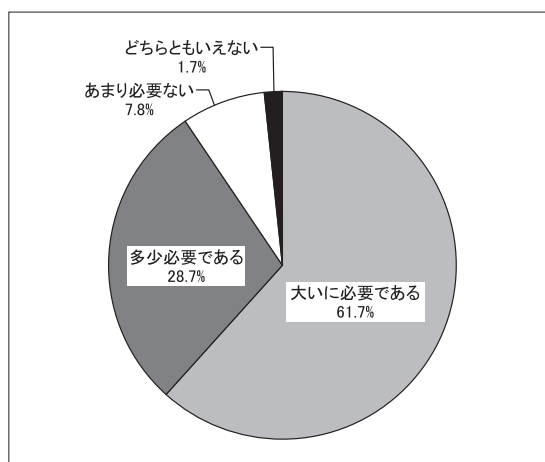
(3) 組合員自身の生活改善学習

同様に生活改善の学習活動の必要性について尋ねてみた。結果は、経営改善や生産技術・技能の問題とは多少異なる傾向を示している。

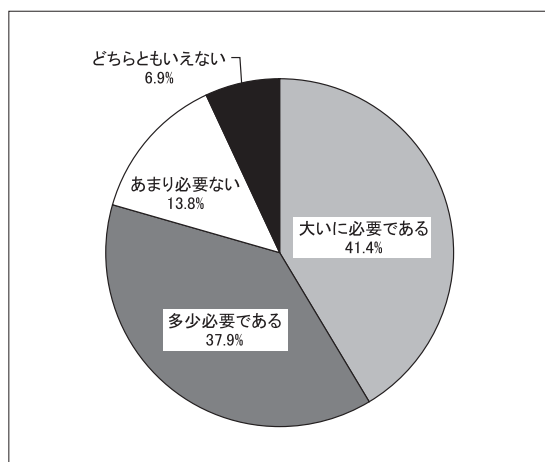
図－D 9に示すように、最も多かったのは「大いに必要である」というもので、41.4パーセント(48)を占めている。次いで、「多少必要である」という回答が37.9パーセント(44)を占めている。この2つの合計は8割近くになり、生活改善の必要性も指摘されている、ということができよう。しかし、前2問と比較すると「大いに必要である」という回答の割合が20ポイント近く低下しているのである。このことは、健康管理をはじめ様々な生活改善の必要性はあるにしても、生活の領域については組合としては積極的に取り組みにくい面がある、という判断があるものと考ええる。



図－D 7 組合員自身の経営に関する学習の必要性



図－D 8 組合員自身の生産技術・技能向上の必要性



図－D 9 組合員自身の生活改善学習の必要性

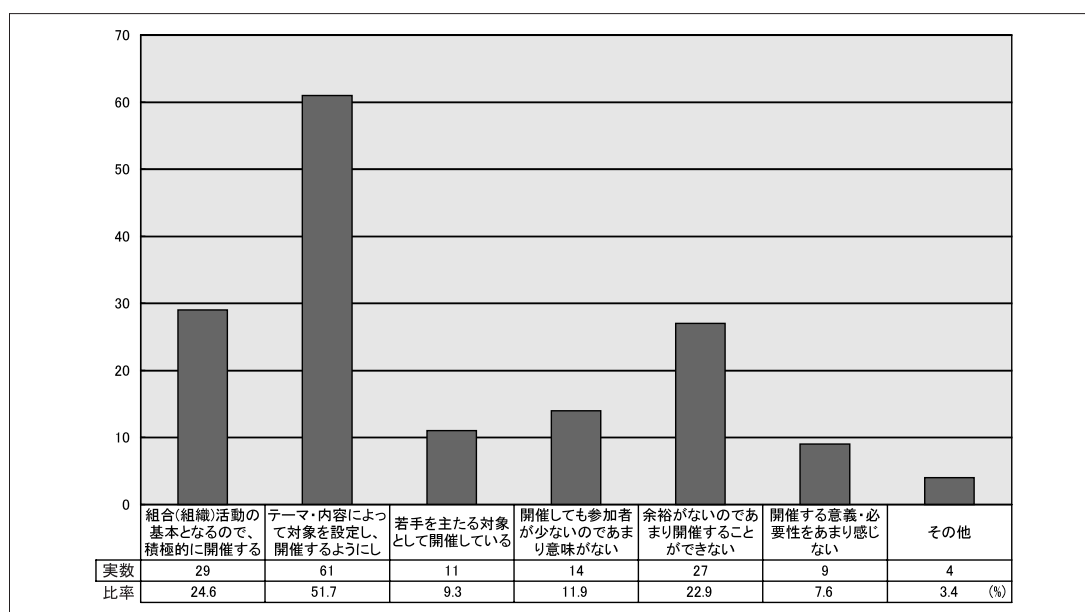
〈研修会の開催〉

これまで組合員の知識・技能修得の必要性について確認してきたが、それでは農協や漁協が組合員を対象とした研修の機会を提供しているのであろうか。複数回答で、当てはまるものすべての回答を求めた。紹介するパーセント値は、有効回答総数の118に対する比率である。

図－D 10に示すように、最も多かったのは「テーマ・内容によって対象を設定し、開催するようにしている」という回答で、51,7パーセント(61)であった。この回答には、生産部会としての学習活動なども含まれるものと考えられる。

次いで、「組合(組織)活動の基本となるので、積極的に開催するようにしている」という回答が多く、24,6パーセント(29)である。この選択肢の設定には、「学習こそ協同組合活動の基本」といったシェーマが受け入れられているのか、という意味合いを込めている。回答状況からすると、それは否定しないものの、実際には積極的に学習会を開催できていない、という実態があると考ええる。

この他、「余裕がないのであまり開催することができない」という回答が22,9パーセント(27)を占めている。

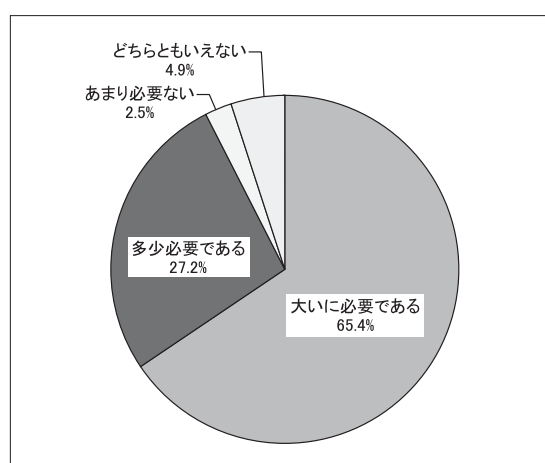


図－D 10 組合員を対象とした研修会の必要性

〈技術部門の職員の技術修得・技術向上〉

この設問に回答しているのは81組合である。これは全体の有効回答総数118の68.6パーセントに当たっている。ここでは、回答のあった81組合に対するパーセント値を示すことにする。

この内訳は、図－D 11に示すように「大いに必要である」という回答が最も多く、65.4パーセント(53)になっている。次いで、「多少必要である」という回答が多く、27.2パーセント(22)になっている。合計すると9割以上が技術部門の職員の技術修得・技術向上については必要である、という認識になっているといえることができる。



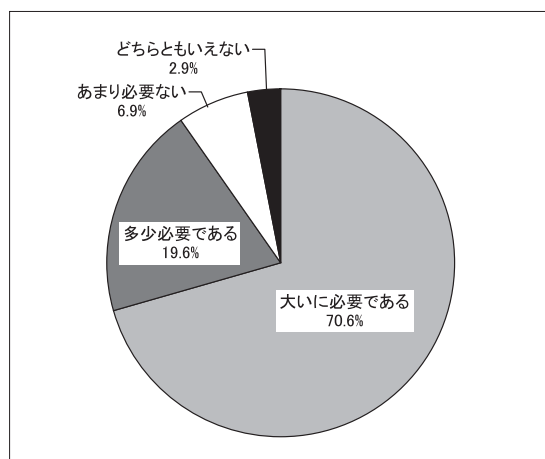
図－D 11 技術職員の技術習得・技術向上の必要性

〈組合内の研修システム〉

協同組合内で行われる研修システムについて充実を図る必要があるかどうか、以下のような項目で尋ねた。職員の職務遂行能力を高めることは、協同組合という組織体の発展を左右する、重要な要因であると考えからである。

(1) 新人教育

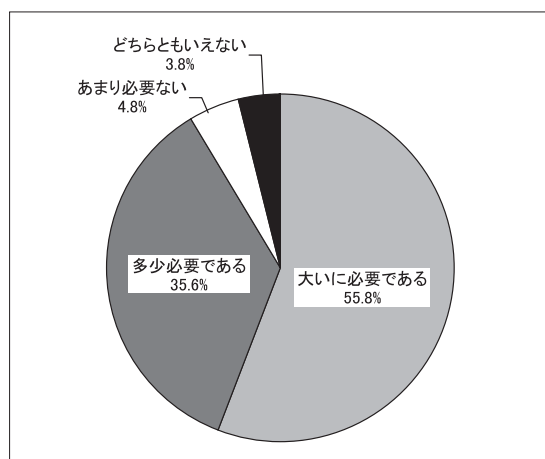
図－D 12に示すように、「大いに必要である」という回答が最も多く、70.6パーセント(72)となっている。次いで、「多少必要である」が19.6パーセント(20)となっている。「大いに必要である」という回答が7割を越えることは、今日の青年層を職場で力を発揮できるように育てることの難しさ、「新人に早く一人前になって欲しい」という願望の切実さがあると考えられる。



図－D 12 新人教育充実の必要性

(2) 中堅職員

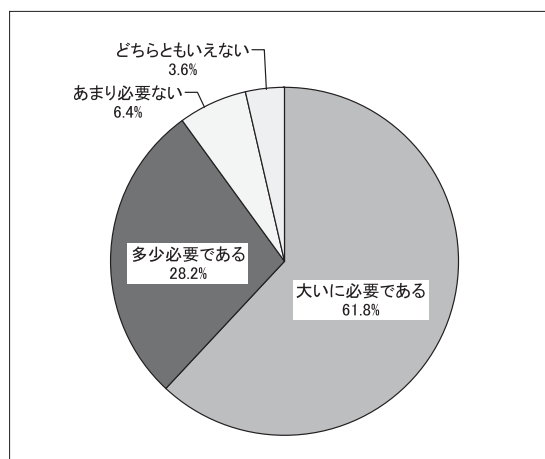
図－D 13に示すように、「大いに必要である」という回答が55.8パーセント(58)で、次いで「多少必要である」が35.6パーセント(37)となっている。前問と比較すると「大いに必要である」が減少し、その分「多少必要である」という回答が増加している、ということになる。新人と比較すると中堅職員の研修を充実させる必要性は多少低下するものの、中堅職員は中堅としてより能力を発揮して欲しい、という要望があるものと考えられる。



図－D 13 中堅職員の研修の必要性

(3) 経営者層

経営者層の自己研修の必要性についても、「大いに必要である」という指摘が強い。すなわち、図－D 14に示すように、「大いに必要である」という回答は61.8パーセント(68)で、「多少必要である」が28.2パーセント(31)となっている。協同組合の経営をめぐる条件が悪化する中で、経営者層の自己研修の必要性についても、厳しい見方がある、ということであろう。

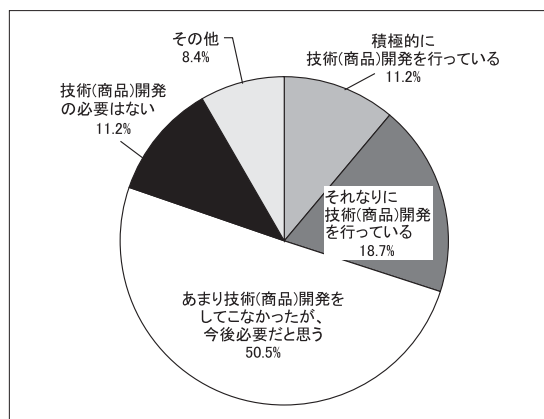


図－D 14 経営者層の自己研修の必要性

〈技術（商品）開発〉

これまで、協同組合（組織）として、技術開発や商品開発・市場のニーズへの積極的な対応などを行ってきたか、という点を質問した。

107組合の回答があり、その中では図－D 15に示すように「あまり技術（商品）開発をしてこなかったが、今後必要だと思う」という回答が最も多く、50.5パーセント（54）と、ほぼ半数が回答している。協同組合という組織体質から、十分してこなかった、と総括していると考えられる。



図－D 15 これまでの技術開発について

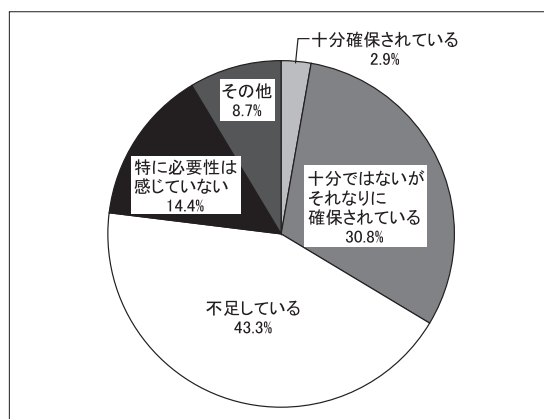
次いで、「それなりに技術（商品）開発を行っている」という回答が多く、18.7パーセント（20）である。「積極的に技術（商品）開発を行っている」という回答は11.2パーセント（12）に過ぎず、「それなりに」と合計しても3割程度である。勿論、組合としての経営・事業内容にもよるのだが、今後技術（商品）開発が求められている、という認識は高まっていると言えよう。

〈技術（商品）開発の費用〉

次に、技術（商品）開発のための費用が十分確保されているのか、という点を尋ねた。

図－D 16に示すように、最も多かった回答は「不足している」で、43.3パーセント（45）であった。次いで、「十分ではないがそれなりに確保されている」という回答が30.8パーセント（32）と多くなっている。

また、「特に必要性は感じていない」という回答が14.4パーセント（15）ある。



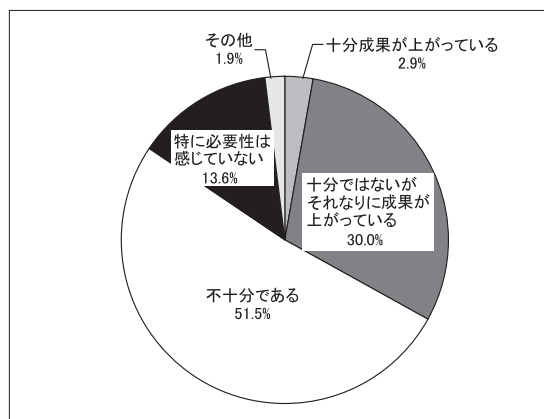
図－D 16 技術開発のための研究費

前問と関連づけて捉えるならば、それなりに技術（商品）開発を行う必要性を感じてきたところではそれなりに開発費を確保してきた、ということであろう。また、技術（商品）開発の必要性をみとめながらも十分してこなかったという場合には、費用も十分確保できていない、ということであろう。

〈技術（商品）開発のスタッフ〉

現有スタッフで技術（商品）開発が十分なされているか、という質問を行った。

図－D 17に示すように、「不十分である」という回答が最も多く、51.5パーセント（53）に達している。前問の費用の不足を指摘する比率よりも、スタッフの不十分さを指摘する方が約8ポイントではあるが、高いことに注



図－D 17 技術開発のための研究スタッフ

目したい。

一方、「十分成果が上がっている」という回答はわずか2.9パーセント(3)で、「十分ではないがそれなりに成果が上がっている」という回答が30.0パーセント(31)になっている。

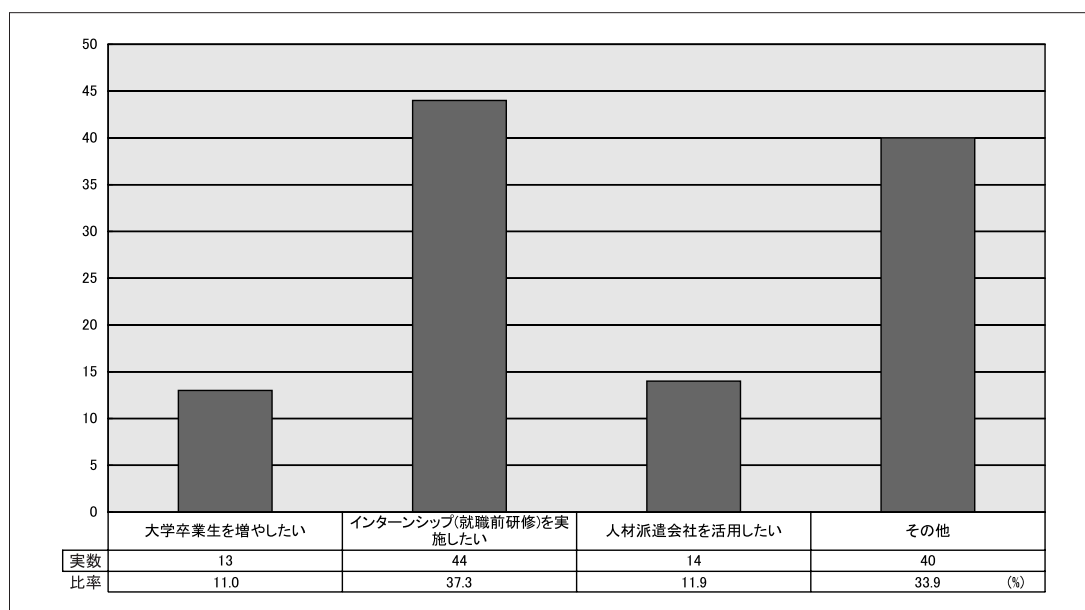
このようにみてくると、それなりに技術(商品)開発を追求してきた30あまりの組合と、これまでは追求してこなかったが今後は行う必要を感じながらも十分条件を整えることができていると考えている50前後の組合と、そうした必要性を感じていないという、3つのグループに区分できると考える。

〈組合としての今後の課題・展望〉

今後、組合として積極的に行いたいと思っていることを尋ねた。まず、職員の採用に関連する項目である。当てはまるものについて、複数回答で質問した。なお、この図に示すパーセント数値は、有効回答総数118に対する回答の比率である。

図－D 18に示すように、最も多かったのは「インターンシップ(就職前研修)を実施したい」という回答で、37.3パーセント(44)の組合が回答している。ついで、「その他」が33.9パーセント(40)と多いのだが、具体的にはほとんど記述がない。

ここで特徴的なことは、自治体に対するアンケートなどで見られた「大学卒業生の採用」は少なく、11.0パーセント(13)にとどまっていることである。



図－D 18 今後の職員の採用計画

次に、「異業種交流」の必要性について尋ねてみた。図－D 19に示すように、「多少必要である」という回答と、「あまり必要ない」という回答が、ともに同数で31.8パーセント(35)であった。次いで、「大いに必要である」という回答が22.7パーセント(25)で、「多少必要である」という項目との合計は5割を越えている。協同組合の特性・事業展開の状況などにもよると考えられるが、過半数は「異業種交流」の必要性を感じている、ということである。

次に設問14では、所属する組合として検討・実施したいと考えていること、課題とし

て感じていることについて質問した。「あてはまるものすべて」ということで、複数回答で求めた。なお、図－D 20から図－D 23まで、示されたパーセント値は、有効回答総数118に対する比率である。

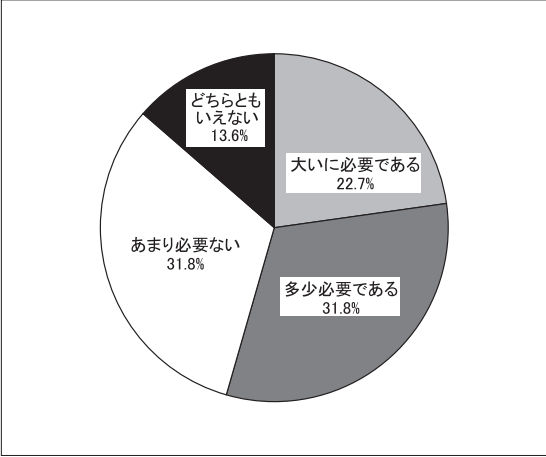
図－D 20に示すように、最も多かった回答は「自己資本を増やす」で、46.6パーセント(55)となっている。協同組合をめぐる様々な経営上の問題が指摘されているが、組合員の出資による自己資本の増大が何よりも必要とされている、という捉え方である。

次いで、「職員スタッフの充実」と「職員の給与・退職金制度を見直す」という回答が、ともに42.4パーセント(50)となっている。一方では職員増を望めない中で職員スタッフを充実させることを考え、他方で経営改善のためには職員の給与水準を切り下げざるを得ない、という認識が同居していると考ええる。

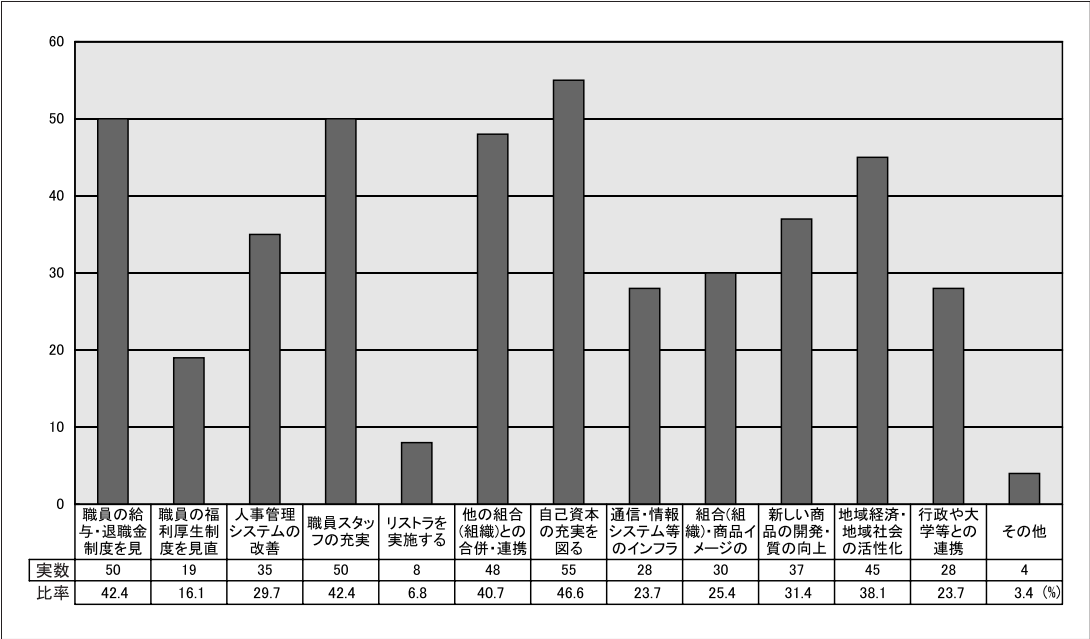
この2つとほぼ同数であるが、「他の組合(組織)との合併・連携を図る」という回答も40.7パーセント(48)と多くなっている。すでに県内でも協同組合の合併が進行しているが、具体的に検討せざるを得ない状況にある、ということであろう。

こうした中で、「地域経済・地域社会の活性化」を挙げるものも38.1パーセント(45)と、4割近い。協同組合の内部努力とともに、地域の発展があってこそ協同組合の発展が可能になる、ということである。それを実現するのは容易ではないが、協同組合同士の連携は勿論、自治体や国・大学などとの連携も必要とされてくる。

設問15では、これまで国や自治体の研究機関、そして大学等とどのように連携をはかってきたのか、という点を質問した。ここで示すパーセント値は、有効回答総数118に対する比率である。



図－D 19 異業種交流の必要性

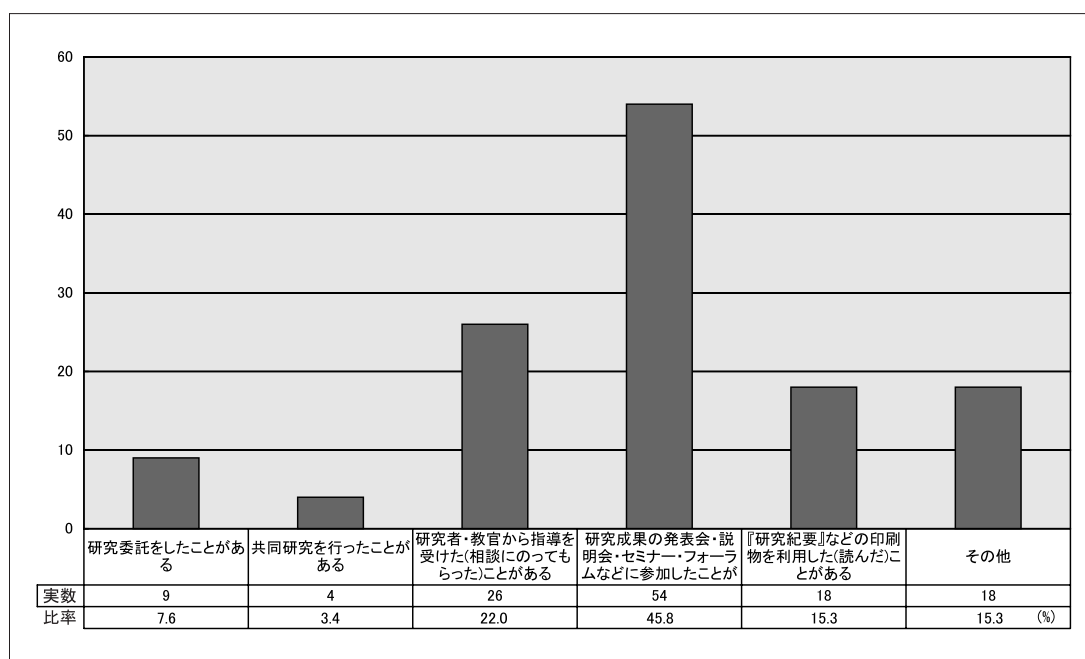


図－D 20 組合としての課題

図－D 21に示すように、「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある」という回答で、45.8パーセント（54）であった。半数近くが、こうした機会に参加している、ということになる。

次いで、「研究者・教官から指導を受けた（相談にのってもらった）ことがある」という回答で、22.0パーセント（26）である。「研究成果発表会など」と比較すると半分以下の数値であり、十分連携が追求されてきたとは言い難い。「『研究紀要』などの印刷物を利用した（読んだ）ことがある」という回答は15.2パーセント（18）で、「共同研究」や「研究の受委託」なども極めて少ない。

こうした事情には、協同組合側の条件もあると考えるが、同時に大学側からの積極的な働きかけや条件整備にも問題がある、と考える。

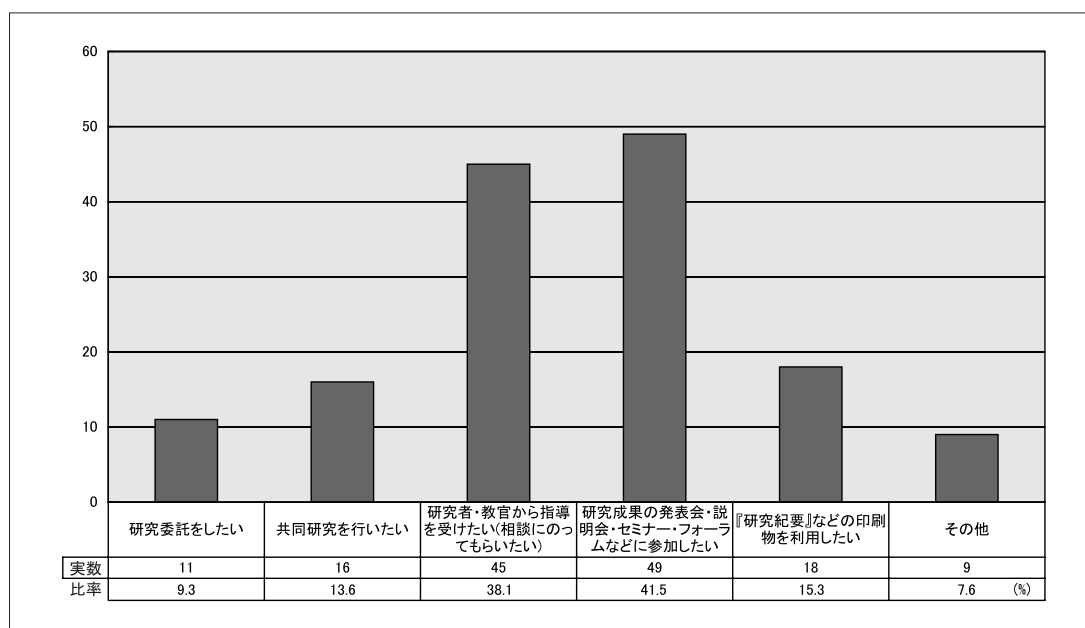


図－D 21 国・自治体との連携状況

〈国や自治体・大学との連携〉

設問16では、今後国や自治体・大学等と連携していきたいか、という点を尋ねた。図－D 22に示すように、最も多いのは「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい」で、41.5パーセント（49）であった。次いで、「研究者・教官から指導を受けたい（相談にのってもらいたい）」で、38.1パーセント（45）と、約4割を占めている。前問と比較した場合、この項目、すなわち「研究者・教官から指導を受ける（相談にのってもらおう）」という回答が非常に高いことがあきらかである。このことを切実に求めている、ということができる。

また、前問では「共同研究を行ったことがある」という回答がわずか3.4パーセント（4）でしかなかった、つまり実績はほとんど無かったのだが、今後の期待として「共同研究を行いたい」は15.3パーセント（18）へと増大しているのである。絶対数としては少ないとは言え、今後は研究機関や大学等と共同研究を実施することも射程に入れている組合が一定数ある、ということに注目したい。



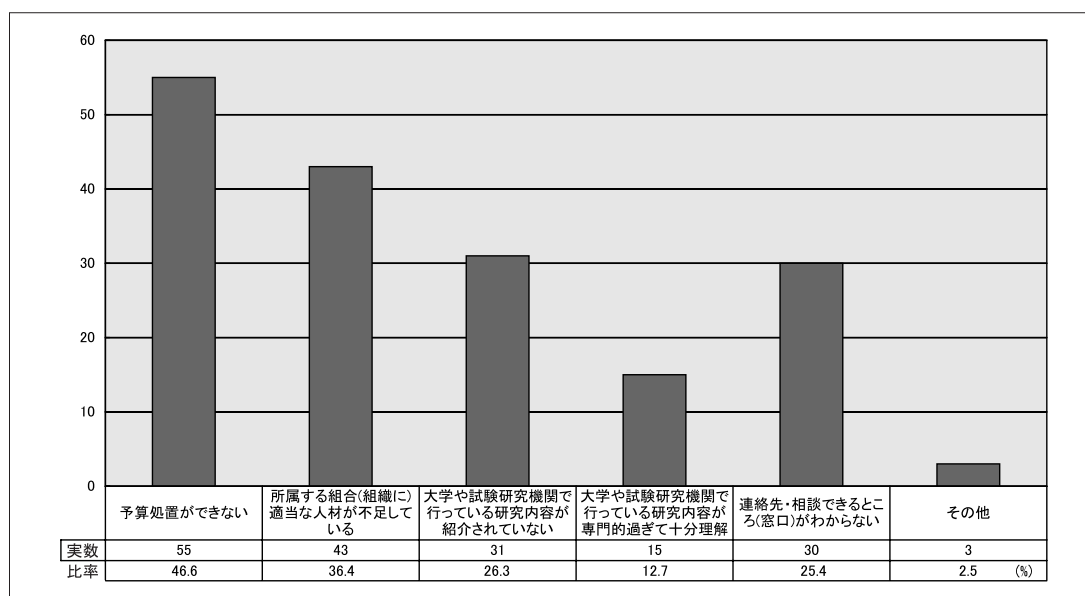
図－D 22 国・自治体との今後の連携の希望

〈連携を図る上での障害〉

設問17では、連携を図る上でどのような障害があるのか、ということを質問した。

図－D 23に示すように、最も多かったのは「予算処置ができない」で、46.6パーセント(55)である。次いで、「所属する組合(組織)に適切な人材が不足している」という回答が、36.4パーセント(43)、「大学や試験研究機関で行っている研究内容が紹介されていない」が26.3パーセント(31)、「連絡先・相談できるところ(窓口)がわからない」という回答が25.4パーセント(30)などとなっている。

これらの回答状況をみると、前2者が協同組合内部で抱えている問題であり、回答比率も高い。これに対して後2者は大学や研究機関への要望という性格が強い。前者と比較すると比率は低くはなっているが、大学や研究機関としては改善すべき点として受け止める必要があろう。



図－D 23 連携を図る上での障害

〈弘前大学への期待〉

組合活動を活性化させたり、地域を活性化させる課題と係わって、設問18ではまず弘前大学の事業の展開状況をどのように把握しているのか、ということを探ねた。

(1) 研究の受委託・共同研究

図－D 24に示すように、最も多かったのは「知らない」という回答であり、46.9パーセント(53)と、半数近くになっている。

「あまり聞いたことがない」も31.9パーセント(36)で、合計すると8割近くは研究の受委託や共同研究について、「知らない」と回答しているのである。

(2) 科学技術相談

「科学技術相談」は、図－D 25に示すように、前問よりさらに認知度は低い。「知らない」という回答が50.9パーセント(58)と過半数を超え、「あまり聞いたことがない」という回答も37.7パーセント(43)で、これら2つの合計は9割近い回答である。今後、積極的に情報提供していく必要がある、と考える。

(3) シーズ説明会

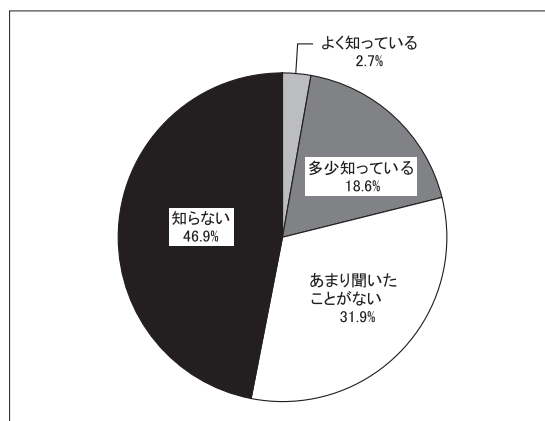
図－D 26に示すように、「知らない」という回答は59.8パーセント(67)と約6割に達している。「あまり聞いたことがない」という回答も29.5パーセント(33)と3割近くに達している。

以上の設問から、弘前大学として組織的に情報公開・情報発信していくことが大きな課題となっていることが確認できる。

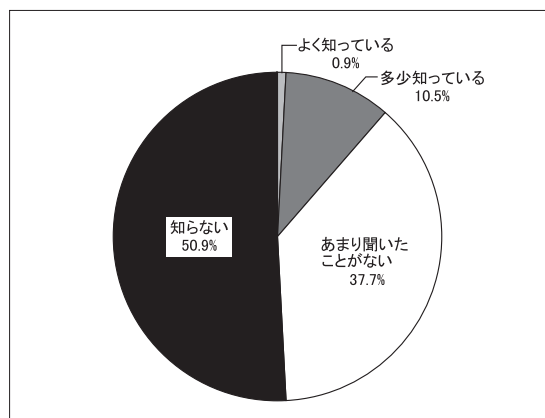
次に設問19では、今後弘前大学に期待することを、具体的に以下の項目で探ねてみた。

(1) 人材育成

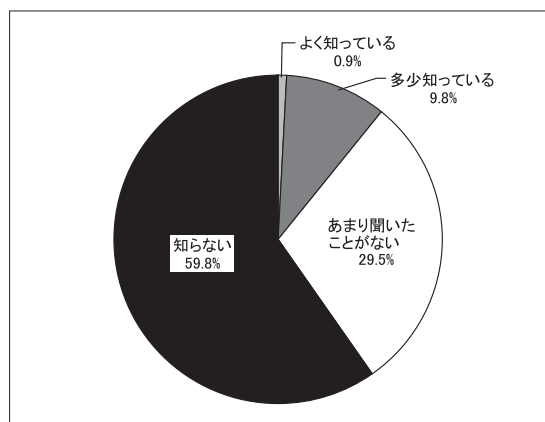
図－D 27に示すように、最も多かったのが「大いに期待する」という回答で、34.8



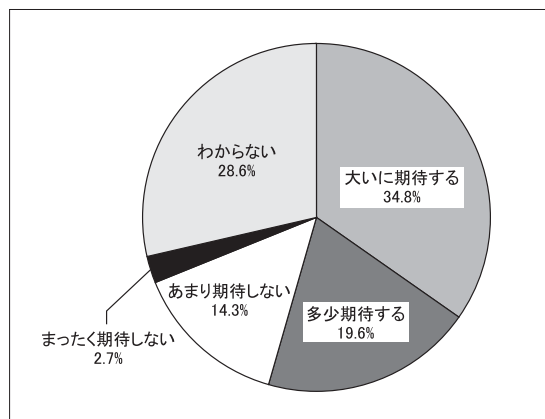
図－D 24 研究の受委託・共同研究の理解度



図－D 25 科学技術相談の理解度



図－D 26 シーズ説明会の理解度



図－D 27 人材育成への期待

パーセント (39) となっている。「多少期待する」という回答が19.8パーセント(22)で、これら2つの合計は過半数を超えている。「地元の大学」としての弘前大学への期待は比較的大きい、ということができよう。

(2) 在職しての講義の受講

図-D 28に示すように、「多少期待する」という回答が最も多く29.4パーセント(32)と3割近い。しかし、「大いに期待する」という回答は17.4パーセント(19)で、前問と比較すると「期待度」は低い。これは、実際に職員を在職させながら大学の講義を受講させた実績が無い、という事情が一つの比較的大きな要因として作用していると考ええる。

(3) 調査研究の成果の公表・情報提供

図-D 29に示すように、最も多かった回答は「大いに期待する」で、44.6パーセント(52)となっている。設問19の中では「大いに期待する」という回答比率が最も高く、関心の強さを示している、ということができよう。「多少期待する」という回答も31.9パーセント(37)で、これらの2つの合計は75パーセントを超えている。

(4) 技術開発・技術移転

図-D 30に示すように、「大いに期待する」という回答が最も多く、40.7パーセント(46)と、4割を越えている。次いで、「多少期待する」が28.3パーセント(32)で、これら2つの合計は7割近い。前問と比較すると若干比率は低いのではあるが、「技術開発・技術移転」についての弘前大学への期待は非常に大きい、ということができよう。

(5) 共同研究・研究の受委託

図-D 31に示すように、最も多かった回答は「わからない」で31.5パーセント(35)

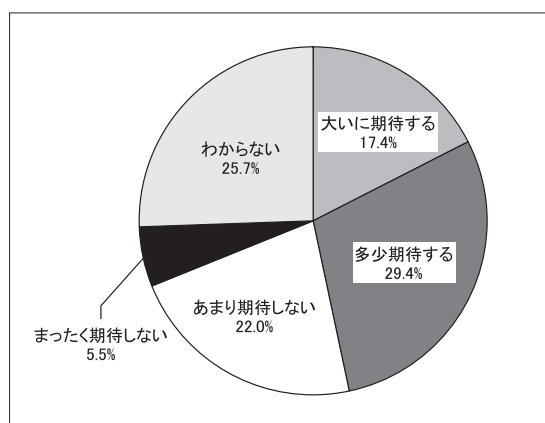


図-D 28 職員の講義受講への期待

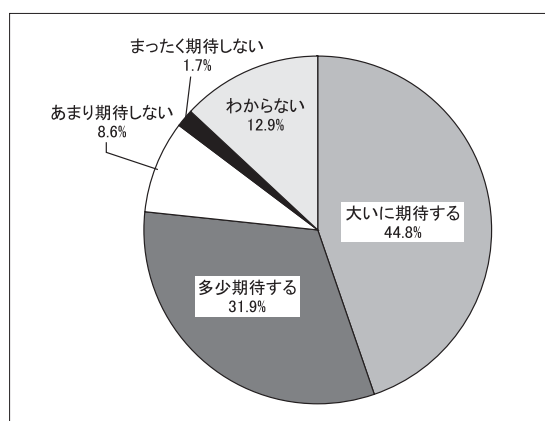


図-D 29 調査研究の成果公開への期待

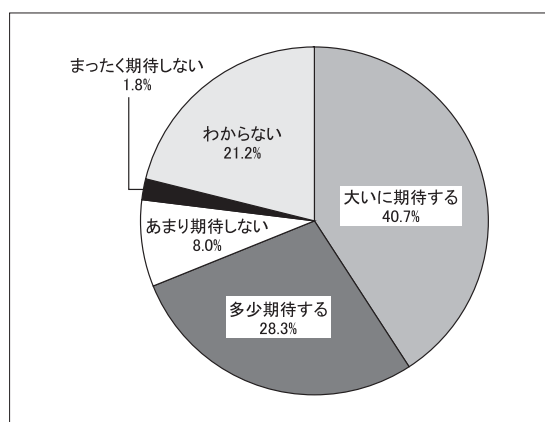


図-D 30 技術開発・技術移転への期待

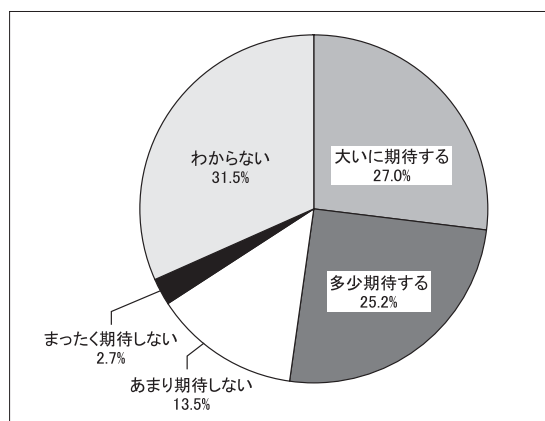


図-D 31 共同研究・研究の受委託への期待

と、3割を越えている。「大いに期待する」が27.0パーセント(30)で、「多少期待する」が25.2パーセント(28)であり、これら2つの合計は過半数となるのであり決して期待度が低いということではない。しかし、設問18の回答状況を考慮した場合、関心がある人(組合)とない人(組合)とに分化している、ということであろう。

(6) 研究相談・研究指導

図-D 32に示すように、最も多いのは「大いに期待する」で、33.9パーセント(38)である。次いで「多少期待する」が29.5パーセント(33)で、これら2つの合計は6割を越えている。前問の「共同研究・研究の受委託」と比較する、「大いに期待する」および「多少期待する」が共により高い比率を示し、「技術開発・技術移転」の場合と同じような傾向を示している。

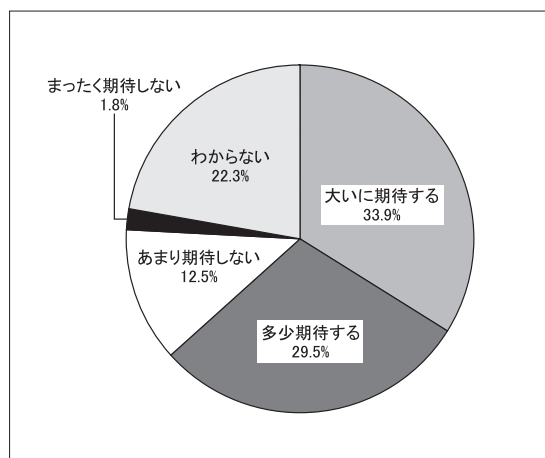


図-D 32 研究相談・研究指導への期待

(7) 研究テーマの公募

大学が研究費を負担し、研究テーマ・内容を公募するという、新しいシステムが設立された場合への期待は大きい。図-D 33に示すように、「大いに期待する」が最も多く、38.9パーセント(42)と4割近い回答となっている。次いで、ほぼ同数なのだが「多少期待する」が36.1パーセント(39)を占めている。これら2つの合計は75パーセントに達している。

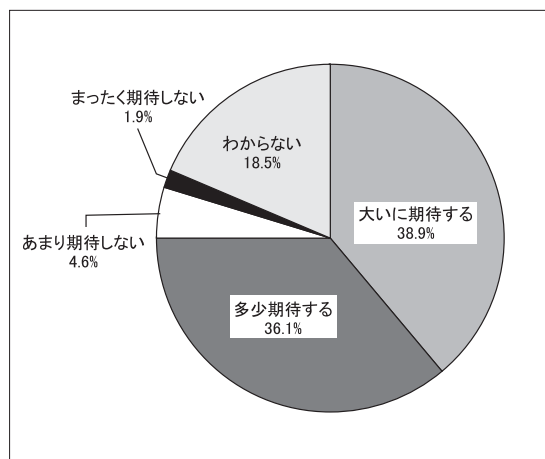


図-D 33 研究テーマの公募への期待

(8) 組合(組織)員に対する教育

組合員に対する教育活動については、図-D 34に示すように、「大いに期待する」が29.4パーセント(32)と3割にとどまったものの、「多少期待する」という回答は45.0パーセント(49)と非常に高い比率を示し、これら2つの合計はほぼ75パーセントになっている。前問の「研究テーマの公募」と比較すると、「大いに期待する」という回答の比率が低下している分「多少期待する」が多くなっている、という傾向である。

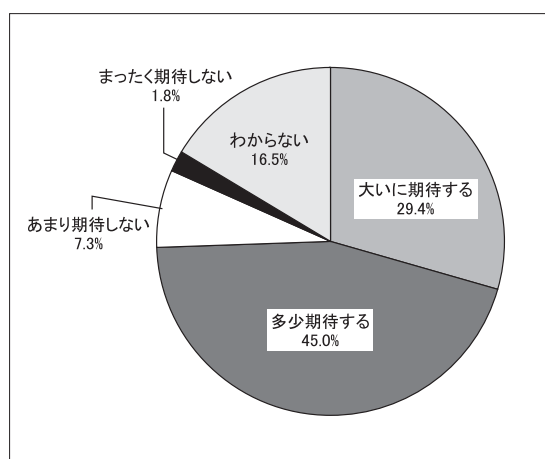


図-D 34 組合員教育についての期待

先にみたように、組合員教育の必要性が認識されながら実際には十分取り組むことができないという状況の中では、弘前大学に期待するところも大きい、ということができよう。

〈協同組合関係者へのアンケート調査〉

以下の設問について、該当する項目のアルファベットに○をつけて下さい。特に指定が無い限り、一つだけ○をつけて下さい。また、必要な箇所では具体的に記入して下さい。

〈所属している組合（組織）の概要等について〉

【1】このアンケートに回答を記入されている方についておたずねします。あなたは、所属の組合（組織）の中でどのような地位にありますか？

- a. 組合長・参事（相当）
- b. 専務・常務（相当）
- c. 部長・課長（相当）
- d. 担当者
- e. その他（ ）

【2】あなたが所属している組合（組織）についておたずねします。業種としては次の中のどれになりますか？当てはまるものに○をつけて下さい。

- a. 農業関係
- b. 漁業関係
- c. その他（ ）

【3】あなたが所属している組合（組織）についておたずねします。平成13年度の採用職員数についておたずねします。職員については、正職員（非常員・パートを除く）に限定して下さい。なお、県内に支所・営業所などがある場合は、その合計の人数をお答え下さい。

総数	人	うち高校卒業者	
		（専門学校を含む）	人
		うち短大・大学卒業者	
		（大学院修了者を含む）	人

〈職員ならびに組合（組織）員の知識・技能等向上に必要と思われることについて〉

【4】事務処理能力の向上や職員の意識向上等の必要性についてどのように感じていますか？次の中から当てはまるものに○をつけて下さい。

- (1) 職員の接遇について
 - a. 大いに必要である
 - b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない
 - d. どちらともいえない
- (2) セールス・営業部門職員の能力の向上について
 - a. 大いに必要である
 - b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない
 - d. どちらともいえない

(3) 仕事への取組み姿勢・組合（組織）への帰属意識の向上について

- a. 大いに必要である
- b. 多少必要である
- c. あまり必要ない
- d. どちらともいえない

(4) 事務処理能力全般について

- a. 大いに必要である
- b. 多少必要である
- c. あまり必要ない
- d. どちらともいえない

【5】組合（組織）員のための教育学習活動についておたずねします。以下の項目について、それぞれ当てはまるものに○をつけて下さい。

- (1) 組合（組織）員自身の経営改善に関する学習の必要性について
 - a. 大いに必要である
 - b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない
 - d. どちらともいえない
- (2) 組合（組織）員自身の生産技術・技能を向上させる必要性について
 - a. 大いに必要である
 - b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない
 - d. どちらともいえない
- (3) 組合（組織）員自身の生活を改善するための学習について
 - a. 大いに必要である
 - b. 多少必要である
 - c. あまり必要ない
 - d. どちらともいえない

【6】あなたが所属する組合（組織）では、組合（組織）員を対象とする研修会や学習会を行っていますか？基本的な考え方として、次の中で当てはまるもの全てに○を付けて下さい。

- a. 組合（組織）の活動の基本となるので、積極的に開催するようにしている
- b. テーマ・内容によって対象を設定し、開催するようにしている
- c. 若手を主たる対象として開催している
- d. 開催しても参加者が少ないのであまり意味がない
- e. 余裕がないのであまり開催することができない
- f. 開催する意義・必要性をあまり感じない
- g. その他（ ）

【7】技術部門がある組合（組織）の方におたずねします。職員の技術取得・技術向上の必要性についてどのように感じていますか？次の中から当てはまるものに○をつけて下さい。

- a. 大いに必要である
- b. 多少必要である
- c. あまり必要ない
- d. どちらともいえない

(1) 新人教育について

a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(2) 中堅職員について

a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

(3) 経営者層の自己研修について

a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- a. 積極的に技術（商品）開発を行っている
- b. それなりに技術（商品）開発を行っている
- c. あまり技術（商品）開発をしてこなかったが、今後必要だと思う
- d. 技術（商品）開発の必要性はない
- e. その他（ ）

- a. 十分確保されている
- b. 十分ではないがそれなりに確保されている
- c. 不足している
- d. 特に必要性は感じていない
- e. その他（ ）

- a. 十分成果が上がっている
- b. 十分ではないがそれなりに成果が上がっている
- c. 不十分である
- d. 特に必要性は感じていない
- e. その他（ ）

a. 大学卒業生を増やしたい
b. インターンシップ(就職前研修)を実施したい
c. 人材派遣会社を活用したい
d. その他()

a. 大いに必要である b. 多少必要である
c. あまり必要ない d. どちらともいえない

- a. 職員の給与・退職金制度を見直す
- b. 職員の福利厚生制度を見直す
- c. 人事管理システムの改善(人材の発掘・活性化)
- d. 職員スタッフの充実
- e. リストラを実施する
- f. 他の組合(組織)との合併・連携を図る
- g. 自己資本の充実を図る
- h. 通信・情報システム等のインフラの整備
- i. 組合(組織)・商品イメージのアップ
- j. 市場ニーズに対応した新しい商品の開発・質の向上
- k. 地域経済・地域社会の活性化
- l. 行政や大学等との連携
- m. その他()

- a. 研究委託をしたことがある
- b. 共同研究をしたことがある
- c. 研究者・教官から指導を受けた（相談にのってもらった）ことがある
- d. 研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある
- e. 『研究紀要』などの印刷物を利用した（読んだ）ことがある
- f. その他（ ）

- a. 研究委託をしたい
- b. 共同研究を行いたい
- c. 研究者・教官から指導を受けたい（相談にのってもらいたい）
- d. 研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい
- e. 『研究紀要』などの印刷物を利用したい
- f. その他（ ）

【17】 連携を図る上で、何か障害・問題があると感じていますか？あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

- a. 予算処置ができない
- b. 所属する組合（組織）に適当な人材が不足している
- c. 大学や試験研究機関で行っている研究内容が紹介されていない
- d. 大学や試験研究機関で行っている研究内容が専門的過ぎて十分理解できない
- e. 連絡先・相談できるところ（窓口）がわからない
- f. その他（ ）

〈組合（組織）活動を活性化したり、地域を活性化させる上で弘前大学に期待すること〉

【18】 弘前大学で、現在次のような事業を実施していることを知っていますか？

- (1) 研究の受託について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない
- (2) 科学技術相談について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない
- (3) シーズ説明会について
 - a. よく知っている b. 多少知っている
 - c. あまり聞いたことがない d. 知らない

【19】 あなたが所属する組合（組織）を活性化させたり、地域を活性化させる上で、弘前大学にどのようなことを期待していますか？それぞれ該当するものに○をつけて下さい。

- (1) 人材育成（主として新採をめぐって）について
 - a. 大いに期待する b. 多少期待する
 - c. あまり期待しない d. まったく期待しない
 - e. わからない
- (2) 職員を在職のまま大学の講義（授業）を受けさせることについて

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(3) 調査研究活動の成果の公表・情報提供について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(4) 技術開発・技術移転について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(5) 共同研究や研究の受託について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(6) 研究相談・研究指導について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(7) 研究テーマの公募（一般から研究テーマ・アイデアを公募し、大学が研究費を負担して研究を行う制度が、あらたにできると仮定して考えて下さい）

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

(8) 組合（組織）員に対する教育について

- a. 大いに期待する b. 多少期待する
- c. あまり期待しない d. まったく期待しない
- e. わからない

【20】 弘前大学として、今後調査研究して欲しい研究テーマ・内容の他、自由にご希望・ご意見等を記入して下さい。

御協力有り難うございます。記入終了後は、同封の封筒をお使いになって投函して下さい。なお、切手を貼る必要はありません。

IV. 「地域貢献」にシフトした「大学開放」の展望

— 調査結果をふまえた若干の考察 —

〈地域貢献の捉え方〉

「地域貢献」については、また別の機会に深めることとし、当面ここでは「大学が持つ機能を通して、地域社会に貢献していくこと」として捉えておきたい。その概要は、(1) 研究活動についてみると、研究内容・成果の紹介、研究成果の一形態としての「技術開発・技術移転」、「研究の受託」、「共同研究」、といったことが中心となる。(2) 教育についてみると、「人材の育成」ということになる。これは、企業や自治体などで活躍し得る有能な人材の育成、専門職としての知識・技能・資格などを有する人材の育成、ということが中心である。しかし、今後、リカレント教育やキャリアアップ教育の課題を考えた場合、現職の社会人の職業能力開発（新人教育、中堅職員、経営者層、技術者、セールス部門などの職務内容、社会的地位に即した職務内容）も考える必要がある。(3) 社会貢献と概括される、様々な教育学習機会（情報）の提供、相談事業、各種委員会での委員としての活動、などが含まれる。

〈アンケート調査結果の総括的考察〉

1. 職員の研修の必要性

今回実施した4つのアンケート調査から浮き彫りになったことの第一は、職員の研修についての指摘である。接遇についても、セールス・営業部門の職員の能力についても、仕事への取り組み・組織への帰属意識においても、「大いに必要である」という回答が圧倒的多数を占めている。

また、技術部門の職員の技術修得・技能向上についても、企業と協同組合とでは多少比率が異なるものの同様に「大いに必要である」という回答が多く、ほぼ四分の三を占めている。

この他、組織の中での地位・役割別に設定した研修の必要性についても、新人、中堅職員、経営者層のいずれにおいても、研修の必要性が指摘されている。

このような回答状況をみると、職員研修については企業内部の研修で対応しきれなくなっている、という実態が浮き彫りになっているのである。それはまた、職員研修については、大学がリカレント教育・キャリアアップ教育の一環として提供できる「サービス」の、重要な領域（市場）として捉えることが可能である、ということの意味しているのではないだろうか。事務職員やセールス・営業部門の職員には主として人文学部の教員（医学部や理工・農生・教育なども関与し得る）が、果たし得る範囲が大きいと考える。職務内容などに対応して、きめ細かな研修内容が企画される必要がある、と考える。

また、技術部門の職員の場合には、企業の業種やどのような商品・サービスを生産し、提供しているのか、ということにもよるのだが、主として理工学部・農学生命科学部の教員が研修を担当し得る、と考える

2, 研究開発・技術開発の条件

第二に、研究開発の条件の厳しさ・乏しさである。「青森県工業会」の場合は、加盟企業の7割近くが製造業である。そうした企業団体の中で、技術開発については「積極的におこなってきた」が3割を越え、「それなりにおこなってきた」という企業も4割を超えている。これに対して、「商工会議所」の場合は、「積極的におこなってきた」が約2割で、「それなりにおこなってきた」も約37パーセントとなっており、「青森県工業会」と比較した場合、全体的に技術開発へのウエイトのかけ方で温度差があるといえよう。とはいえ、それぞれ技術開発に強い関心をはらってきている、ということができよう。

しかし、予算上の問題や研究スタッフについては、重要な問題を抱えている、ということができる。すなわち、技術開発のための研究費については、「青森県工業会」でも「商工会議所」においても、「十分確保されている」というのはわずか3.5～6.0パーセントに過ぎず、「十分ではないがそれなりに確保されている」という回答との合計も、半数に達していないのである。

なお、協同組合の場合には、その主たる事業内容の特性に関すると考えるのだが、研究費について「特に必要性を感じない」という回答が14.4パーセントと他の組織と比較して多い。とはいえ、「不足している」という回答が最も多く、4割を越えていることは、共通した傾向にある、ということができよう。

研究スタッフについても課題は多い。「青森県工業会」、「商工会議所」、「協同組合」のいずれの場合も研究スタッフが「不十分である」という回答が最も多く、それぞれ53.4パーセント、41.2パーセント、51.5パーセントを占めている。

このように見てくると、研究費や研究スタッフの不足を補完・補強する形での工夫が求められている、ということは明らかであろう。

3, 国や自治体と連携する上での問題点

これまで国や自治体・大学等との連携の取り組みとしては、企業と自治体で著しい違いがある。企業・協同組合の場合は、「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したことがある」という回答が最も多く、「青森県工業会」では53.2パーセント、「商工会議所」では39.9パーセント、「協同組合」では45.8パーセント、となっている。これに対して「自治体」の場合は、36.8パーセントと決して低い回答ではないのだが、最も多かった回答は「講演会・研修会等で講師を依頼したことがある」というもので、68.4パーセントという高率の回答になっている。自治体の特徴として捉えることができよう。

こうした中で、今後の連携についてどのような希望・期待を持っているのか、という点は興味深いものがある。これまで主として行ってきた「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい」が中心となっているのではあるが、組織によっては新たに教官から研究の指導を受けたいという期待を強く示している場合もある。すなわち、「青森県工業会」では「研究者・教官から指導を受けたい（相談にのってもらいたい）」という回答が、第二位の回答との差は僅差であるとはいえ最も多いのであ

る(32.6パーセント)。「協同組合」でも、第一位の「研究成果の発表会・説明会・セミナー・フォーラムなどに参加したい」という回答とはわずか3.4ポイント差で「研究者・教官から指導を受けたい(相談にのってもらいたい)」という回答が第二位となっているのである(38.1パーセント)。

一方、「自治体」の場合には、「政策立案の際に研究者・教官から指導を受けたい」という回答が55.7パーセントで最も多いのである。いわば、講演会・研修会という場での研究成果の還元というよりも、より実地的な行政課題に即して専門家としての力量を発揮して欲しい、といった期待が強いものとする。

こうしたニーズに大学側も積極的に応えていく必要があると考える。

ところで、企業や自治体が連携を図ろうとする場合に障害となっていることは、どのように認識されているのであろうか。これも、組織や行政によって、傾向の違いがあることを見いだすことができる。すなわち、「青森県工業会」の場合には、予算の問題や大学・研究機関で行っている研究内容が十分公開されていないという問題の指摘も多いのだが、「所属する組合(組織)に適当な人材が不足している」という回答が最も多いのである。いわば、企業の主体性・企業活動の担い手に係わる問題が最も大きな問題として考えられている、ということである。

これに対して「商工会議所」の場合には、逆に「所属する組合(組織)に適当な人材が不足している」という回答よりも、大学や試験研究機関で行っている研究内容が十分紹介されていないという回答がわずかではあるが(4.3ポイント)うわまわっているのである。

「自治体」と「協同組合」の場合は、ともに「予算処置ができない」という回答に集中する傾向が強い。

こうしてみると、このアンケート結果からだけでは即断できないが、技術開発や研究活動に重点をおいている企業とそうでない企業・自治体との差が、浮き彫りになっているように考える。すなわち、企業(組織)活動の中で技術開発・研究投資に積極的な場合には、企業内の弱点として研究スタッフという主体的な条件に問題の所在を意識しているのに対して、さほど技術開発・研究投資に積極的ではなかった企業(組織)においては、結果であると同時に原因でもある予算処置の問題に「問題の所在」を求めたり、外部すなわち大学や試験研究機関に「問題の所在」を求める傾向が強い、ということである。

4、弘前大学の事業に対する理解度

弘前大学が展開している事業についての理解度は、その事業の内容によって大きく異なる結果が示された。また、事業内容とともに、企業・団体の違いによる認識度の差異も大きいものであった。

研究の受委託や共同研究については比較的理解度が高い。「青森県工業会」では認知度(「よく知っている」という回答と「多少知っている」という回答の合計)が5割以上に達しており、「商工会議所」や「自治体」でも概ね3割以上の認知度になっている。「協同組合」の場合は若干認知度が低くなっている。

これに対して、「科学技術相談」については、最も認知度の高かった「青森県工業会」でさえ4割に満たず、他の企業・団体ではわずかに10～16パーセントの認知度にとどまっている。「シーズ説明会」の場合にはさらに認知度が低く、「青森県工業会」でも35.5パーセントにとどまり、他の企業・団体ではほぼ1割の認知度でしかない。

こうした状況は、これまでの弘前大学の事業展開の到達点を示すと同時に、青森県という地域における産業構造や社会構造、さらに企業・団体における事業展開を行う際の基本的なスタンスの問題などを反映している、と考える。

5, 弘前大学への期待

最後に、企業や団体がどのようなことを弘前大学に期待しているのか、という点について触れておきたい。

多くの項目で確認できることは、「地元の唯一の国立の総合大学」ということからくる期待感の強さである。

「人材育成」では、その期待度（「大いに期待する」と「多少期待する」という回答の合計）は、「協同組合」では相対的に低いものの、ほかの企業・団体ではほぼ7割以上の期待度で、全体的に非常に強い期待を抱いているといえることができる。

現時点では一般化していないものの、職員を在職させながら大学の講義を受講させることについては、自治体で7割近くに達しており非常に高い期待度が示されている。ほかの企業・組合でも概ね4割以上の期待度が示されており、研究や政策立案能力などにおいて職員の力量向上を図る上で大学に期待するところが大きい、ということであろう。

研究成果の公開や技術開発・技術移転への期待はどの企業・団体でも非常に強い、といえることができる。勿論、企業の特長・おかれている条件によって研究成果の公開や技術開発・技術移転への期待度は異なるのではあるが、アンケートでは各企業・団体に概ね60～75パーセントの期待度が示されている。

その具体的な手段・方法としては、「共同研究」や「研究の受委託」への期待度も比較的高い（約45～63パーセント）のであるが、「商工会議所」の場合には5割台と若干低いものの全体的には「研究相談・研究指導」への期待度がより強く示されている（約63～75パーセント）、ということに注目したい。

また、今後の可能性として考えられる「研究テーマ公募制度」については、企業・団体によって多少バラツキはあるものの、非常に高い関心度が示されている（約70～86パーセント）ことから、大学として積極的に実施を図るべきである、と考える。

V, 結び

これまで述べてきたように、「大学開放」への期待は、「青森県工業会」や「商工会議所」、「自治体」、「協同組合」という組織・団体によっては異なった傾向を示す部分もあったが、総括的には非常に強いものがある、といえるであろう。勿論、「大学開放」という場合には、企業や協同組合、自治体の他にも、様々な組織・団体や個人をも対象して様々な事業展開が追求される必要がある。その意味では、今回の調査は極めて限定した調

査項目であった。

また、研究活動に即しても「共同研究」や「研究の受委託」という形態があり、さらに研究内容を公開したり、情報発信する手段にも多様な形態があり得る。住民の教育学習要求・文化創造要求・スポーツ要求等に応える場合も同様である。

とりわけ、弘前大学は青森県という地域にあっては「唯一の国立の総合大学」であることから、様々な期待が寄せられているところである。「地域に根ざした大学を目指す」とはいても、必ずしも青森県に限定されるべきではないのだが、21世紀の地域・社会の発展方向を見据えた「大学開放」の在り方を理論的・実践的に追求していくことが求められているところである。

この小論では、4つの郵送によるアンケート調査の結果を紹介するのが中心ではあったが、素材としては検討すべき豊富な内容があった、と考える。

なお、末尾ながら、このアンケート調査にご協力いただいた方々に、心からお礼を申し上げる次第である。

II. 事 業 報 告

1. 生涯学習教育研究センター主催・共催事業

(1) 公開講座

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「郷土の歴史～縄文，古代そして南部氏～」 6月29日（土） 縄文人の工芸活動と亀ヶ岡文化 7月27日（土） 古代史における南部地方 9月28日（土） 南部発祥八百年 10月26日（土） 南北朝以降の南部氏 12月7日（土） 江戸幕府と近世南部氏 時 間 13：30～15：30	人文学部 教授 藤 沼 邦 彦 人文学部 助教授 鐘 江 宏 之 教育学部 教授 齊 藤 利 男 教育学部 教授 齊 藤 利 男 人文学部 教授 長谷川 成 一	私たちが生まれ育った南部地方は、歴史的にどのような変遷をたどってきたのでしょうか？郷土の歴史について学びます。		五戸町立公民館
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般 5,800 円	弘前大学・五戸町教育委員会共催	24名
「指導者のためのテニス教室」 8月17日（土） 8月18日（日） 時 間 8／17 10：30～18：30 8／18 10：00～13：10	弘前大学名誉教授 小 山 秀 哉 岩手大学 人文社会科学部 教授 浅 沼 道 成 盛岡大学 短期大学部 助教授 吉 田 実	テニス指導者のためのプログラムや最新の指導技術を習得するとともに、個々のテニスの技術の向上も目指す。		国立岩手山青年の家
		対象・参加費	主 催	受講者
		テニス指導者および指導者を目指している方 5,800 円 （受講料以外に諸経費(実費)が必要。）	弘前大学・岩手大学共催	10名
「文化の伝承とあゆみ」 8月29日（月） 女性たちが築いた青森文化—黎明期女子教育を中心に— 9月2日（月） 民謡の中に隠された青森の歴史 9月5日（木） こぎんを中心とした津軽の農民服の性質 9月9日（月） 祭りのルーツ 9月12日（木） 太宰治をめぐって 時 間 18：30～20：30	元・青森県女性史編さん委員会委員 北 原 かな子 弘前学院大学 教授 笹 森 建 英 教育学部 教授 羽 賀 敏 雄 弘前学院大学 教授 笹 森 建 英 教育学部 教授 山 本 欣 司	新世紀に踏み出した今，青森県の芸術・文学・伝統芸能など，地域の風土に根ざした文化を見直す。		青森市文化会館小会議室
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般 5,800 円	弘前大学・青森市教育委員会共催	19名

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「明日の教育を考える」 10月3日（木） 変わりつつある家庭・家族 10月10日（木） 『遊び』の中で子どもは育つ ―今、家庭・地域があぶない― 10月17日（木） 地域社会の教育力を生かそう ―あなたもわたしも教育力― 10月24日（木） 『癒し』を求める子どもたち 11月7日（木） 学級崩壊から学級再建へ ―子ども・保護者・地域と教師の連帯― 11月14日（木） 総合学習的な学習の時間で何を育てるのか 時 間 18:30～20:30	教育学部 教授 日 景 弥 生	平成14年度から学校教育は大きく変わり、地域や家庭の教育力の見直しが求められています。教師・保護者らが共に考え連携し、解決への展望を探る。		三沢市公会堂
	教育学部 教授 佐 藤 光 毅	対象・参加費	主 催	受講者
	教育学部 教授 小 澤 熹	一般	弘前大学・三沢市教育委員会共催	22名
	教育学部附属教育実践総合センター 教授 豊 嶋 秋 彦	6,800 円		
「パソコン道場～パソコンの達人への道～」 10月21日（月） 10月22日（火） 10月28日（月） 10月29日（火） ワード講座（応用技術） 11月11日（月） 11月12日（火） 11月18日（月） 11月19日（火） エクセル講座（応用技術） 時 間 18:00～21:00	医学部 助手 松 谷 秀 哉	より高度なパソコン技術の習得を目指し、ITを含め、パソコンの持つ機能を最大限に活用するための講座。		大畑中央公民館
	総合情報処理センター 助教授 丹 波 澄 雄	対象・参加費	主 催	受講者
		一般	弘前大学・大畑町教育委員会共催	21名
		6,800 円		
「21 世紀に生きる―新しい自分探し―」 10月29日（火） 男と女について ～女と男のこれまで、これから～ 11月26日（火） 家庭の子育てについて ～変わっているよ今どきの子ども～ 12月17日（火） 少子化・高齢化と介護について ～子どもが少ないとどうなるの～ 1月31日（金） ふるさとの文化について ～見つめて、ふるさとの文化・美術～ 2月21日（金） 地域づくりと子どもについて ～子どもが集まる広場をつくろう～ 時 間 14:00～16:00	教育学部 教授 日 景 弥 生	21 世紀を迎えた私たち。様々な視野から学習し、人づくりと、生涯学習社会の在り方について学習する。		浪岡町中央公民館
	教育学部附属教育実践総合センター 教授 豊 嶋 秋 彦	対象・参加費	主 催	受講者
	医学部 教授 山 内 久 子	一般	弘前大学・浪岡町教育委員会共催	24名
	人文学部 教授 須 藤 弘 敏	5,800 円		
	教育学部 助教授 北 原 啓 司			

(2) 生涯学習講演会

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「明日の教育を考える」 7月4日（木） 体育・スポーツとジェンダー ―男女共同参画社会の教育を 考える― 7月11日（木） 家庭の教育をサポートする 8月21日（水） 変わる教育，変える教育 ―「教育改革」のゆくえ― 8月28日（水） 生徒の問題行動に立ち向かう ―教師と親に求められるもの― 時 間 18：30～20：30	教育学部 講師 佐 野 信 子	現代の子どもたちが直面する 教育問題の現状と課題につい て，教師・保護者・地域住民 の立場から，考える。 また，最終日には「談話会」と 称してみなさんが子どもの教 育や未来について，日頃抱い ている意見や疑問を，ざっくば らんに話しあう機会を設けた。		講演会： 弘前大学医学 部コミュニケー ションセンター
	教育学部 講師 砂 上 史 子			
	教育学部 助教授 猪 瀬 武 則			
	教育学部 助教授 大 谷 良 光	対象・参加費 一般，教育関 係者 無 料	主 催 弘前大学生涯 学習教育研究 センター 青森県教育委 員会・弘前市 教育委員会後 援	受講者 25名
8月31日（土） 【談話会】 時 間 13：30～15：30	司 会 教育学部 助教授 猪 瀬 武 則			談話会： 弘前大学会館 研修・交流室
	生涯学習教育研究セ ンター 助教授 藤 田 昇 治	対象・参加費 一般，教育関 係者 無 料	主 催 弘前大学生涯 学習教育研究 センター 青森県教育委 員会・弘前市 教育委員会後 援	受講者 10名
「弘前大学八戸サテライト開設 記念講演」 7月18日（木） 中世における南部と津軽 ―“南部の平和”とその崩壊― 7月23日（火） 流通と生産から見た南部と津軽 ―17世紀を中心に― 7月25日（木） 地域経済の未来を拓く ―八戸と弘前の連携の意義― 時間 18：30～21：30	教育学部 教授 齋 藤 利 男	八戸市に「弘前大学八戸サテ ライト」が開設されたことを 記念して，「南部と津軽」の歴 史的な関わりを学び，これか らの連携のあり方を考えるた め，連続講演会を開催した。		八戸地域地場 産業振興セン ター多目的中 ホール
	人文学部 教授 長谷川 成 一			
	大学院地域社会研究科 助教授 佐々木 純一郎			
		対象・参加費 学生，一般 無 料	主 催 弘前大学生涯 学習教育研究 センター	受講者 163名

名称・開催日	講 師	内 容	会 場
「これからの地域生涯学習と公民館活動」 3月10日（月） 時 間 18：30～20：30	元・和光大学 教授 東京学芸大学 名誉教授 小 林 文 人	公民館は地域住民の学びの場、ふれあいの場、文化創造の場として大事な役割を果たしています。 全国の公民館活動に学びながら、これからの地域生涯学習の在り方を考えてみる。	弘前大学医学部コミュニケーションセンター
		対象・参加費	主 催
		一般，教育関係者 無 料	弘前大学生涯学習教育研究センター 青森県教育委員会・弘前市教育委員会後援
			受講者 59名

(3) 懇談会「地域に根ざしたセンターをめざして」

◎弘前市会場

期 日 平成15年1月28日（火） 18：00～20：00
 会 場 弘前大学大学会館2階 研修・交流室
 参加者 工 藤 英 樹（弘前市教育委員会生涯学習課長）
 佐 藤 克 則（弘前市立東小学校長）
 五十嵐 重 良（NHKセンター弘前支社長）
 村 田 志津子（弘前商工会議所業務課長）
 小田桐 誠一郎（弘前市社会福祉協議会事務局長）
 佐 藤 逸 郎（弘前市医師会事務局長）
 佐々木 千 晶（弘前大学公開講座参加者）
 佐々木 清之助（弘前大学公開講座参加者）
 祇 園 全 禄（弘前大学生涯学習教育研究センター長）
 齋 藤 博（弘前大学生涯学習教育研究センター助教授）
 藤 田 昇 治（弘前大学生涯学習教育研究センター助教授）

◎青森市会場

期 日 平成15年1月30日（木） 18：00～20：00
 会 場 青森市文化会館4階 小会議室（3）
 参加者 白 川 昌 雄（青森市社会福祉協議会理事・事務局長）
 石 村 穰（青森市医師会事務局長）
 藤 井 隆（青森商工会議所中小企業振興部次長）
 藤 井 洋一郎（NHKセンター青森支社長）
 小 財 均（青森市立佃小学校長）
 赤 垣 敏 子（青森市生涯学習課長）
 秋 田 賢 一（弘前大学公開講座参加者）
 祇 園 全 禄（弘前大学生涯学習教育研究センター長）
 齋 藤 博（弘前大学生涯学習教育研究センター助教授）
 藤 田 昇 治（弘前大学生涯学習教育研究センター助教授）

2. 学部の主催事業など

(1) 人文学部

講演会・公開セミナー等

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「弘前大学人文学部文化財論 講座レクチャーシリーズ」 11月16日（土） 狩猟採集民と弓矢 考古学からみた弓矢 【トークタイム】 時 間 13：00～16：00	人文学部 教授 丹 野 正 人文学部 教授 藤 沼 邦 彦 人文学部文化財論 講座教官	第4回 「ゆみや」 文化財や文化についての話し と、講座全教官による様々な 切り口のトーク。		弘前大学人文 学部
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般（高校生 以上） 無 料	弘前大学人文 学部文化財論 講座	7 名

(2) 教育学部

公開講座

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「木を使う ー壊れたものを直して使うー」 6月29日（土） 6月30日（日） 時 間 13：00～16：00	教育学部 教授 上 田 恒 司	不具合になったり壊れたりし た身の回りの木製品を修理す る作業を行いながら、森林や 木材に関する理解を深め、再 利用など実生活で活用する能 力を育てる。		弘前大学教育 学部
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般 4,800 円	弘前大学教育 学部	2 名
「理科教育における新しい科学 観の育成について」 7月31日（水） 8月1日（木） 時 間 10：00～15：00	教育学部 助教授 山 下 美 樹	学習指導要領「理科」におけ る、新しい学力育成にも通じ る科学観に基づいた授業展開 について考え、21 世紀が求め る新しい「理科教育」につい て模索する。		弘前大学教育 学部
		対象・参加費	主 催	受講者
		現職教員およ び教育関係者 5,800 円	弘前大学教育 学部	17名

名称・開催日	講 師	内 容	会 場
「教員のための邦楽講座」 8月10日（土） 8月11日（日） 時 間 10：00～15：00	教育学部 教授 浅 野 清 三絃奏者 田 中 節 子	受講者が邦楽に関する理解を深め、それを教育現場で応用できるように邦楽全般について解説しながら、邦楽の聞き方、邦楽器の特徴等について学習する。	弘前大学教育学部
		対象・参加費	主 催 受講者
		現職教員および教育関係者 5,800 円	弘前大学教育学部 15名
「鑑賞の授業のための美術作品 解読実践」 7月27日（土） 7月30日（火） 8月1日（木） 時 間 13：00～15：00	教育学部 助教授 芳 野 明	代表的な作品分析の方法論を紹介し、受講者に実際にそれを美術作品に応用してもらうことで、とくに主観的になりがちな鑑賞をより客観的・理論的なものに近づけていく。	弘前大学教育学部
		対象・参加費	主 催 受講者
		現職教員および教育関係者 5,800 円	弘前大学教育学部 6 名
「先生のための器械運動指導講座―特にできない児童・生徒の幫助法を中心として―」 8月31日（土） 9月1日（日） 時 間 10：00～15：00	教育学部 教授 清 水 紀 人	地域教育の充実を目指し、器械運動の特にできない児童・生徒の幫助法を中心として、体育授業を楽しく安全に行うことができるよう先生方に器械運動を指導。	弘前大学第二体育館
		対象・参加費	主 催 受講者
		現職教員および教育関係者 5,800 円	弘前大学教育学部 7 名
「生活の豊かさを求めて」 8月31日（土） 岩木山の神話 ―あなたは岩木山の山の神は安寿姫だと知っていますか？― たのしい英語 9月7日（土） 管楽器の世界 ―西洋のラッパと東洋の竹笛とを聴き比べる― 時 間 13：00～16：30	教育学部 教授 安 野 眞 幸 教育学部 教授 奥 野 忠 徳 教育学部 助教授 和 田 美 亀 雄 教育学部 助教授 山 田 史 生	力を入れたり抜いたりしながらの人生、身のまわりに溢れているすてきな宝物を見逃さないように、ちょっと力を抜いて身のまわりを眺めるコツを紹介。	鶴田町役場
		対象・参加費	主 催 受講者
		現職教員および教育関係者 5,800 円	弘前大学教育学部・鶴田町教育委員会共催 29名

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「生活の豊かさを求めて」 11 月 2 日 （土） 『津軽の藍—歴史と科学』 11 月 9 日 （土） 管楽器の世界 —西洋のラッパと東洋の竹笛とを 聴き比べる— 11 月 16 日（土） 年をとることに成功しよう —元気に年をとるために必要な運 動— 太極拳への誘い —その魅力、発見！— 11 月 30 日（土） 浮世絵の世界 中世の十三湊はどのような都 市だったか 時 間 13：00～16：15	教育学部 助教授 北 原 晴 男 教育学部 助教授 肥田野 豊 教育学部 助教授 和 田 美亀雄 教育学部 助教授 山 田 史 生 教育学部 助教授 戸 塚 学 教育学部 講師 佐 野 信 子 教育学部 助教授 佐 藤 光 毅 教育学部 教授 齊 藤 利 男	力を入れたり抜いたりしながら らの人生、身のまわりに溢れ ているすてきな宝物を見逃さ ないように、ちょっと力を抜 いて身のまわりを眺めるコツ を紹介。		木造町役場 11月2日のみ 弘前大学教育 学部
	対象・参加費	主 催	受講者	
	一般 6,800 円	弘前大学教育 学部・木造町 教育委員会共 催	33名	

講演会・公開セミナー等

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「地域の生活と文化を科学する」 9月21日（土） 健康生活専攻の紹介 スキー・スノーボードを科学する（レベルアップ講座） 芸術文化専攻の紹介 津軽の芸術と文化 地域生活を科学する（地域生活専攻の紹介） 技術 数学 人文地理学 時 間 13：00～17：00	教育学部 講師 高 橋 俊 哉	生涯学習の視点から、地域における自然・社会・生活・文化・スポーツ等について考え、その維持や発展の方向を探る。		弘前大学 教育学部
	教育学部 助教授 島 一 夫			
	教育学部 助教授 北 原 啓 司	対象・参加費	主 催	受講者
	教育学部 助教授 志 村 元	高校生，高校教員	弘前大学教育学部	9名
	教育学部 教授 難 波 完 爾	無 料		
	教育学部 教授 後 藤 雄 二			

名称・開催日	講 師	内 容	会 場
「親子でサッカーを」 6月29日(土) 6月30日(日) 7月6日(土) 7月7日(日) 7月13日(土) 7月14日(日) 時 間 (土) 10:00～12:00 (日) 10:00～16:00	教育学部 教授 麓 信義	キックの基本の練習を中心に初歩的な技術指導を行います。親子そろってボールを蹴る楽しさを味わいながら仲間づくり, 家族の対話の機会を提供。	弘前大学 第一体育館
		対象・参加費	主 催 受講者
		小学校3・4年生とその親 無 料 (ただし, スポーツ傷害保険料別途)	弘前大学教育学部 40名

(3) 医学部

公開講座

名称・開催日	講 師	内 容	会 場
「子供の健康と成長」 8月23日(金) 小児白血病の最新医療 8月27日(火) 小児ぜんそくについて 8月30日(金) 子供の養育環境と心の成長 9月3日(火) アトピー性皮膚炎との上手な付き合い方 ー皮膚科医からの提案ー 時 間 18:00～19:10	医学部 教授 伊 藤 悦 朗 医学部附属病院 講師 田 中 完 医学部附属病院 講師 栗 林 理 人 医学部 助手 原 田 研	子供の健全な発育と成長を願い, 本講座では特に, 子供の「白血病」, 「喘息」, 「アトピー」, 「心の成長」を取り上げ, これらに関する最新の医学・医療情報を紹介。	弘前大学医学部コミュニケーションセンター
		対象・参加費	主 催 受講者
		一般 4,800 円	弘前大学医学部 32名
「いつまでも健康で動き回るためのあれこれ」 9月6日(金) 人は動くようにつくられている 自由に動き回れるためにはー知って得するからだの動きのメカニズムー すこやかに老いるということはー老化と体力ー 健康に暮らすためには家も大切だー動き回っても疲れない住宅ー からだのやわらかさを保つためには(講義・実習) ーストレッチングの知識と実際ー 時 間 9:00～15:10	医学部 教授 三 浦 孝 雄 医学部 教授 對 馬 均 医学部 助教授 岩 田 学 医学部 助教授 金 沢 善 智 医学部 助教授 石 川 玲 医学部 講師 尾 田 敦 医学部 助手 對 馬 栄 喜 医学部 助手 長谷川 至	いつまでも健康で動き回れるように体の機能を維持するための基礎知識や方策について, 医師と理学療法士による講義と実習を行い, すぐに日常生活で役立つものを企画した。	弘前大学医学部保健学科理学療法学専攻(前・医療技術短期大学部)
		対象・参加費	主 催 受講者
		一般 4,800 円	弘前大学医学部 18名

講演会・公開セミナー等

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「臨床検査ってなに？～現状と将来性～」 6月23日（金） 医師からみた臨床検査の重要性 環境問題と臨床検査の関わり 最先端医療における臨床検査 検査技術科学専攻の将来と就職状況 検査機器見学・実習紹介 時 間 10：00～15：15	医学部 教授 高 見 秀 樹 医学部 教授 木 田 和 幸 医学部 講師 三 浦 富 智 医学部 助教授 佐 藤 剛 医学部保健学科 検査技術科学専攻 全教官	臨床検査技師の業務内容を分かりやすく解説するとともに、検査技術科学専攻で行っている最先端の医学研究を紹介する講演会。		弘前大学医学部保健学科第2講義室
		対象・参加費	主 催	受講者
		高校生（全学年） 無 料	弘前大学医学部保健学科検査技術科学専攻	49名
「子供の健康と成長に関する公開セミナー」 9月6日（金） こどもの眼鏡，コンタクトレンズ 9月10日（火） 日常みられる小児外来疾患 9月13日（金） ペットによる寄生虫症 ーペットの光と影ー 時 間 18：00～19：10	医学部 助手 水 谷 英 之 医学部 教授 棟 方 博 文 医学部 教授 神 谷 晴 夫	公開講座との連動企画により、引き続き「子供の健康と成長」をメインテーマに、各専門領域の講師による最新の医学・医療情報を紹介する講演会。		弘前大学医学部コミュニケーションセンター
		対象・参加費	主 催	受講者
		一 般 無 料	弘前大学医学部	21名
「健康・医療講演会」 12月21日（土） 脳卒中の新しい治療 心臓病の新しい治療 時 間 16：00～18：00	国民健康保険黒石病院 脳神経外科部長 真 鍋 宏 医学部 教授 奥 村 謙	県内市町村の自治体病院や当該地域の住民の方々の要望にそったテーマでの健康・医療に関する講演会。		黒石市国民健康保健黒石病院
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般，医療機関関係者等 無 料	弘前大学医学部・黒石市国民健康保険黒石病院共催	150名
1月11日（土） 遺伝子診断 内視鏡の話 時 間 14：00～16：00	医学部 教授 保 嶋 実 医学部 助教授 福 田 眞 作			八戸市立市民病院
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般，医療機関関係者等 無 料	弘前大学医学部・八戸市立病院共催	100名

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
2月15日(土) 小児の外科的疾患 生涯スポーツとケガ 時 間 14:00～16:00	医学部 教授 棟 方 博 文 医学部 助手 津 田 英 一			三沢市立三沢病院
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般, 医療機関関係者等 無 料	弘前大学医学部・三沢市立三沢病院共催	80名

(4) 理工学部

講演会・公開セミナー等

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「夏休みの数学 2002」 8月5日(月) 指数・対数関数の導入について 8月6日(火) 平面図形と数値計算 8月7日(水) 楕円, 放物線, 双曲線 — 2次曲線についての光学とポンスレの定理— 時 間 10:00～16:00	理工学部 教授 倉 坪 茂 彦 理工学部 教授 榑 真 理工学部 教授 中 里 博	数学の啓蒙を目的として, 数学のおもしろさと多様性を理解してもらう講座。		弘前大学 理工学部
		対象・参加費	主 催	受講者
		中・高等学校の数学担当教員, 小学校教員, 高校生, 一般	弘前大学理工学部	24名
		無 料		
「化学への招待—夢化学 21—」 8月1日(木) ものの形と右・左 —アリスもビックリ, 鏡の国のミルクの味— 高分子ゲルとは何か 藍草をつかった化学実験 コンピュータで分子の性質を考えてみよう 果物のにおいを作る ルミノールを用いた化学発光反応 朱に交われば赤くなる —周りからの情報を受け取る分子— 光学活性って何? 時 間 10:00～16:30	理工学部 教授 田 尻 明 男 理工学部 教授 須 藤 新 一 教育学部 助教授 北 原 晴 男 農学生命科学部 助教授 橋 本 勝 理工学部 助手 川 上 淳 理工学部 助教授 長 尾 至 孝 理工学部 助教授 喜 多 昭 一	化学実験を通じて「化学」のおもしろさを身近に感じながら 21 世紀の「夢」を語り合う講座。		弘前大学理工学部, 農学生命科学部, 教育学部
		対象・参加費	主 催	受講者
		中学生, 高校生, 一般	弘前大学理工学部	60名
		無 料		

(5) 農学生命科学部

講演会・公開セミナー等

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「八戸市民大学講座」 9月5日(木) 遺伝子組換え食品は安全か 時 間 18:30～20:00	農学生命科学部 教授 新 関 稔	農学生命科学部教官の研究分野の最新情報を公開するとともに、一般市民との交流を図り、知識の啓蒙に貢献することを目的とした講座。		八戸市公会堂文化ホール
		対象・参加費	主 催	受講者
		一般, 高校生 無 料	弘前大学農学生命科学部・八戸市教育委員会共催	265名
「遺伝子を科学する」 10月19日(土) 遺伝と遺伝子とは 遺伝子工学とは 10月26日(土) 人ゲノムと人間の遺伝病について 一眼の遺伝病を中心にしてー 微生物の遺伝子工学 11月2日(土) お米のDNAはどこまでわかったか ーイネゲノム解析の現状と未来ー 遺伝子組み換え食品は安全か 時 間 13:30～16:40	農学生命科学部 教授 武 藤 昱 遺伝子実験施設 助教授 赤 田 辰 治	農学生命科学部教官の研究分野の最新情報を公開するとともに、一般市民との交流を図り、技術協力や知識の啓蒙に貢献することを目的とした講座。		弘前大学農学生命科学部
		対象・参加費	主 催	受講者
	医学部 教授 中 澤 満 農学生命科学部 教授 浅 田 芳 宏 農学生命科学部 助教授 石 川 隆 二 農学生命科学部 教授 新 関 稔	一般, 高校生 無 料	弘前大学農学生命学部	54名
「リンゴを科学する」 12月10日(火) リンゴ栽培は本当に省力化すべきなのか 地球温暖化と青森県の農業 リンゴ栽培と情報の活用 ー情報をどう生かすかー 12月11日(水) リンゴの販売戦略、これがポイント リンゴの硬さ・軟らかさ リンゴの性質を分子(化学物質)のレベルで調べる ータンパク質や多糖の様々な働きー	農学生命科学部 教授 福 田 博 之 農学生命科学部附属生物共生教育研究センター 助教授 伊 藤 大 雄 農学生命科学部 教授 高 橋 照 夫 農学生命科学部 助教授 澁 谷 長 生 農学生命科学部 教授 元 村 佳 恵 農学生命科学部 教授 奥 野 智 旦	附属農場および大学で得られた研究成果と最新情報を広くリンゴ栽培農家に公開した。		藤崎町文化センター
		対象・参加費	主 催	受講者
		リンゴ生産者およびその関係者 無 料 (テキスト代実費)	弘前大学農学生命科学部附属生物共生教育研究センター・藤崎共催	100名

12月12日（木） 樹勢、葉面積と果実の収量、品質 殺虫剤散布とリンゴ害虫の変遷 時 間 10：00～16：30	農学生命科学部附属 生物共生教育研究セ ンター 教授 塩 崎 雄之輔 農学生命科学部 教授 安 藤 喜 一			
「リンゴ剪定技術交流会」 1月14日（火） 1月15日（水）	県内外の著名な剪定 者 35 名	各地域のリンゴ農家が集まり、 疎植開心形樹、矮化樹の剪定 を行いながら、地域の特徴、 手法の違いを学ぶ場を提供し た。		
		対象・参加費	主 催	受講者
		リンゴ生産者 およびその関 係者 無 料	弘前大学農学 生命科学部附 属生物共生教 育 研 究 セ ン ター・リンゴ 剪定技術研究 会共催	89名
「学ぼう・考えよう明日の農業 のために」 2月27日（木） 米づくり －何が変わり、どう対処すべきか－ 津軽地方における施設園芸の 問題点 土に有機は必要か 寒冷地のハウス栽培 2月28日（金） 風力発電の概要と金木町にお けるフィールド実験 環境保全と省エネを目指した 稲作への取り組み 農業生産技術革新・畜産の展 開と人間文化の発展 時 間 10：00～16：40	農学生命科学部 助教授 澁 谷 長 生 農学生命科学部 教授 ト 藏 建 治 農学生命科学部 教授 青 山 正 和 農学生命科学部 教授 福 田 博 之 理工学部 教授 稲 村 隆 夫 農学生命科学部 助教授 工 藤 啓 一 農学生命科学部 教授 豊 川 好 司	附属農場および大学で得られ た研究成果と最新情報を金木 町民に広く公開した。		
		対象・参加費	主 催	受講者
		金木町農業関 係者および町 民 無 料	弘前大学農学 生命科学部附 属生物共生教 育 研 究 セ ン ター・金木町 産 業 振 興 会 議・金木町共 催	72名

(6) 総合情報処理センター・教育学部附属教育実践総合センター

講演会・公開セミナー等

名称・開催日	講 師	内 容		会 場
「ホームページ作成」 9月14日（土） 時 間 9：00～16：00	教育学部附属教育実践 総合センター 教授 小 山 智 史	インターネットでは個人が簡単に情報を発信することが可能です。そのためには自分のホームページが必要です。ホームページの作り方を初歩からゆっくり学ぶ。		弘前大学総合情報処理センター
		対象・参加費	主 催	受講者
		教員, 中学生, 高校生, 一般 無 料	弘前大学総合 情報処理セン ター・教育学 部附属教育実 践 総 合 セ ン ター共催	58名

3. 情報提供

生涯学習教育研究センターでは、主として(1)ポスター・パンフレット・チラシでの広報、(2)ホームページでの情報提供、をおこなっています。いずれも、公開講座・講演会・シンポジウムなどの事業に関する情報が中心になっています。また、パンフレット『弘前大学で生涯学習を』の場合には、公開講座などの事業に関する情報提供の他に、共同研究・受託研究、科学技術相談、パートタイム学生(科目等履修生・聴講生)の募集、施設の開放(附属図書館の利用など)、附属病院でのボランティア募集、といった情報も掲載されています。いわば、「大学開放」の「総合案内」となっています。

また、近年急速にインターネット利用者が増大していると言われています。それは、若い世代がパソコン、携帯電話で利用する、ということもありますが、これまであまり利用することがなかった世代での利用も、確実に増大していることを意味しているようです。公民館で開催される「パソコン講座」には、初心者向けの場合、中高年の参加も多いようです。

生涯学習教育研究センターでは、こうした状況をふまえ、「広報」や「情報発信」にも力を入れていきたい、と考えています。

III. センター関連規則等

1. センター関連規則

(1) 弘前大学生涯学習推進委員会規則

(平成7年4月18日)
(規則第19号)

最終改正 平12. 3. 14

(設置)

第1条 弘前大学（医療技術短期大学部を含む。以下「本学」という。）に、生涯学習社会における本学の在り方を総合的に検討し、生涯学習を推進することを目的として、弘前大学生涯学習推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(審議事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 生涯学習の推進についての基本方針に関すること。
- (2) 生涯学習に係る企画及び立案に関すること。
- (3) 生涯学習教育研究センター（以下「センター」という。）の管理運営の基本方針に関すること。
- (4) センター長及びセンター教官の人事に関すること。
- (5) その他生涯学習の推進に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長が指名する副学長（以下「副学長」という。）
 - (2) 各学部長
 - (3) 附属図書館長
 - (4) 附属病院長
 - (5) 医療技術短期大学部部長
 - (6) 事務局長
 - (7) センター長
 - (8) 前各号に定めるもののほか、委員会が必要と認めた者 若干名
- 2 前項第6号の委員は、前条第4号の審議には、加わらないものとする。

(委員長、副委員長)

第4条 委員会に委員長を置き、副学長をもって充てる。

- 2 委員会に副委員長を置き、委員の互選によって選出する。
- 3 委員長は、会議を招集し、その議長となる。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

- 2 委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の出席)

第6条 委員会が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を聞くこと

ができる。

(専門委員会)

第7条 委員会に専門的事項を調査し、又は企画、立案若しくは実施するため、専門委員会を置くことができる。

2 専門委員会の委員長は、委員会の審議に加わるものとする。

3 専門委員会の名称、組織及び運営については、委員会の議を経て別に定める。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総務部研究協力課において処理する。

(その他)

第9条 この規則に定めるもののほか、生涯学習の推進に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

この規則は、平成7年4月18日から施行する。

附 則

この規則は、平成8年5月11日から施行する。

附 則

この規則は、平成9年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成10年9月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成11年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成12年4月1日から施行する。

(2) 弘前大学生涯学習教育研究センター規則

(平成8年5月11日)
(規則第30号)
最終改正 平11. 3. 31

(趣旨)

第1条 この規則は、弘前大学学則（昭和40年規則第3号）第9条の規定に基づき、弘前大学生涯学習教育研究センター（以下「センター」という。）に関し、必要な事項を定める。

(目的)

第2条 センターは、学内共同教育研究施設として、生涯学習に関する教育（医学及び保健に関することを含む。）及び研究を行い、地域における生涯学習の振興に資することを目的とする。

(業務)

第3条 センターは、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 生涯学習に関する教育内容・方法の研究
- (2) 社会人を対象とする公開講座等の生涯学習事業の実施
- (3) 生涯学習指導者の養成
- (4) 生涯学習に関する情報の収集及び提供
- (5) 生涯学習に関する相談事業
- (6) 生涯学習に関する調査・研究報告書等の刊行
- (7) メディカルコミュニケーションセンターの業務に関すること。
- (8) その他生涯学習に関すること。

(職員)

第4条 センターに、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) センター長
- (2) 専任教官
- (3) その他必要な職員

(センター長)

第5条 センター長は、本学の教授をもって充てる。

- 2 センター長候補者の選考は、弘前大学生涯学習推進委員会（以下「推進委員会」という。）の議に基づき、学長が行う。
- 3 センター長の任期は、2年とし、再任を妨げない。
- 4 センター長は、センターの業務を掌理する。

(専任教官)

第6条 センターの専任教官の選考は、推進委員会の議に基づき、学長が行う。

(センター協力教官)

第7条 センターに、センターが行う事業を円滑に実施するため、センター協力教官を置くことができる。

- 2 センター協力教官の任期は、担当する業務が終了するまでの期間とする。
- 3 センター協力教官は、学長が任命する。

(運営委員会)

第8条 センターの運営に関する具体的事項を審議するため、弘前大学生涯学習教育研究センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

2 運営委員会の組織及び運営については、推進委員会の議を経て学長が別に定める。

(事務)

第9条 センターの事務は、当分の間、総務部研究協力課において処理する。

(その他)

第10条 この規則に定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、推進委員会が別に定める。

附 則

1 この規則は、平成8年5月11日から施行する。

2 この規則施行後最初に任命されるセンター長の任期は、第5条第3項の規定にかかわらず、平成10年3月31日までとする。

附 則

この規則は、平成11年4月1日から施行する。

(3) 弘前大学生涯学習教育研究センター運営委員会内規

(平成8年5月11日)
制 定
最終改正 平12. 3. 14

(趣旨)

第1条 この内規は、弘前大学生涯学習教育研究センター規則（平成8年規則第30号）第8条の規定に基づき、弘前大学生涯学習教育研究センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) センター長
- (2) 学長が指名する副学長
- (3) センターの専任教官
- (4) 各学部及び医療技術短期大学部から推薦された教官 各1名
- (5) 前各号に定めるもののほか、運営委員会が必要と認めた者 若干名

2 前項第4号及び第5号の委員は、学長が任命する。

(委員の任期)

第3条 前条第4号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

- 2 前項の委員に欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 前条第5号の委員の任期は、運営委員会がその都度定めるものとする。

(委員長)

第4条 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

- 2 委員長は、会議を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故があるときは、委員長の指名した委員がその職務を代理する。

(会議)

第5条 運営委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

- 2 運営委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員の代理出席)

第6条 委員に事故があるときは、当該委員の指名した者が委員として代理出席することができる。

(委員以外の出席)

第7条 運営委員会が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を聴くことができる。

(専門委員会)

第8条 運営委員会に専門的事項を調査し、又は企画、立案若しくは実施をするため、専門委員会を置くことができる。

- 2 専門委員会の名称、組織及び運営については、運営委員会が別に定める。

(報告)

第9条 運営委員会において審議した事項は、生涯学習推進委員会へ報告するものとする。

(庶務)

第10条 運営委員会の庶務は、当分の間、総務部研究協力課において処理する。

(その他)

第11条 この内規に定めるもののほか、センターの運営に関し必要な事項は、運営委員会が別に定める。

附 則

- 1 この内規は、平成8年5月11日から施行する。
- 2 この内規施行後最初に任命される第2条第1項第3号の委員の任期は、第3条第1項の規定にかかわらず、学長が指定する概ね半数の委員については平成9年3月31日までとし、その他の委員については、平成10年3月31日までとする。
- 3 弘前大学生涯学習推進委員会専門委員会内規（平成7年5月15日制定。以下「専門委員会内規」という。）は、廃止する。
- 4 この内規施行の際、専門委員会内規に基づく公開講座運営委員会委員は、前項の規定にかかわらず、当該委員会の業務が運営委員会に引き継がれるまでの間、第2条第1項第4号に規定する運営委員会委員として、引き続きその職務を行うものとする。

附 則

この内規は、平成9年10月1日から施行する。

附 則

この内規は、平成10年9月1日から施行する。

附 則

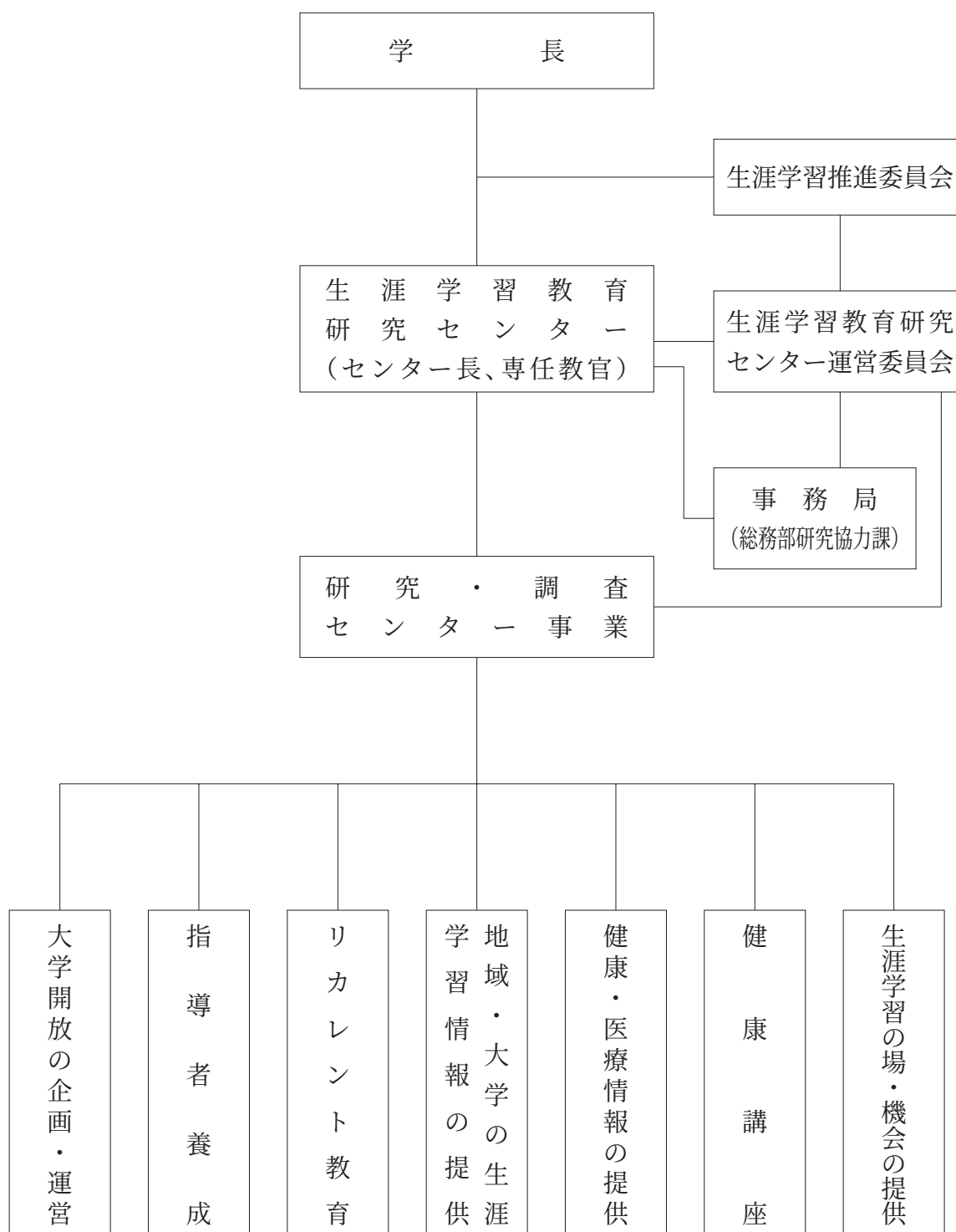
この内規は、平成11年4月1日から施行する。

附 則

この内規は、平成12年4月1日から施行する。

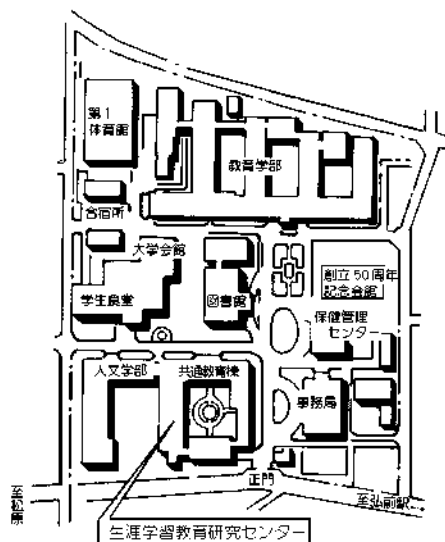
2. 機構・組織図

センターの運営は、「弘前大学生涯学習推進委員会」（学長が指名する副学長（以下「副学長」という。）、各学部長、附属図書館長、附属病院長、医療技術短期大学部部長、事務局長、センター長によって構成）の下、副学長並びに各学部及び医療技術短期大学部から推薦された委員とセンター長並びに専任教官が構成員となった「弘前大学生涯学習教育研究センター運営委員会」で、全学的な視点から検討されることになっています。



3. 地図・連絡先

文京町地区

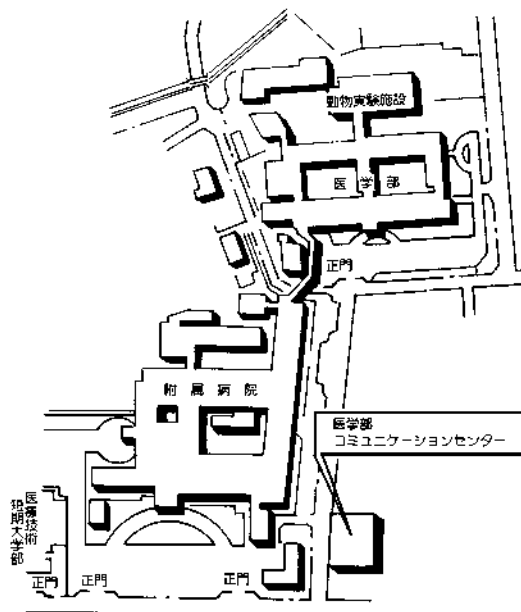


弘前大学生涯学習教育研究センター

〒036-8560 弘前市文京町1番地
TEL (0172) 39-3148〈直通〉
FAX (0172) 39-3148

事務局 総務部研究協力課研究協力係
〒036-8560 弘前市文京町1番地
TEL (0172) 39-3904～5
FAX (0172) 39-3919

本町地区



分室(医学部コミュニケーションセンター)

〒036-8203 弘前市本町40-1
TEL (0172) 39-5240〈直通〉
FAX (0172) 33-4056

編集後記

言うまでもなく、「大学開放」ということと、生涯学習教育研究センターが実施している事業とは、イコールではありません。大学によって事情は異なるのは当然ですが、「大学開放」の一翼をセンターが担っている、という関係にあります。

とはいえ、今回の『年報』に掲載された論文に示されているように、「大学開放」あるいは「地域貢献」ということで大学が地域から期待されていることは、極めて多様です。企業の中では、大学に技術開発・技術移転、共同研究などを期待しているものが多いのも事実です。しかし、職員研修の必要性が痛感されており、そうしたニーズに応えるリカレント教育やキャリアアップ教育の展開も、今後は積極的におこなっていく必要があると考えられます。

今回の『年報』が、「大学開放」に係わって、少しでも参考になれば、と思っています。

発行 平成 15 年 4 月 30 日

弘前大学生涯学習教育研究センター
年報 第 6 号

発行 弘前大学生涯学習教育研究センター

〒036-8560 弘前市文京町 1 番地

☎ (0172) 39 - 3148

印刷 や ま と 印 刷 株 式 会 社

〒036-8061 弘前市神田 4 丁目 4 - 5

☎ (0172) 34 - 4111

ANNUAL REPORT
CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION OF LIFELONG LEARNING
HIROSAKI UNIVERSITY
NO.6, 2003

CONTENTS

Articles and Surveys Reports

A View of Opening University Basing on the Satellite : Analysis of the Research to Habitants in Hachinohe City.	FUJITA Shoji1
Establishment of University Based on the Region and Activities Contributing to rhe Region	FUJITA Shoji.....21

Activities of the Center for Research and Education of Lifelong Learning	91
--	---------

Rules and Organization	105
------------------------	----------
