

キーワードは男性対策

野 崎 俊 一

(読売・日本テレビ文化センター)

私はひと言で表現すると「不良社員」です。その理由は私事にわたることですが、私は、この春（平成11年）に社会人入学の卒でお世話になった文教大学院を修了しました。この2年間の通学については、有給休暇制度を活用したわけですが、「プライベート時間も拘束したがる」会社側からみれば、私は協調の和を乱す存在だったわけです。逆に私の立場からすると、会社の考え方は、生涯学習時代に背く存在でした。つまり、「同僚や会社に気兼ねする」という、いわば、精神的ハンデを背負った通学だったわけです。

それはともかく、私は80年代後半から新聞社の連載企画取材などで生涯教育の先進国であるスウェーデンに何度か現地取材の機会がありました。主に市民生活をテーマにしていたが、新聞社から出向先である現在のポジションは、カルチャー講座の運営や企画面を担当しています。生涯学習については、今でこそある程度の理論武装もできています。しかし、赴任当時の5年前は理解度は低かったものです。そこで、2年前に大学院に社会人入学して生涯学習理論を学び、修士論文は「スウェーデンの成人教育」でした。この大学院生活は、奇しくもリカレント教育の実践となったわけです。

今回のシンポジウムは、変わった毛色ということもあってお声がかかったのではないかと思います。そこで、私が関わっておりますカルチャーセンターと、カルチャー企業の任意団体である全国民間カルチャー事業協議会（加盟51事業所、348社）が抱える課題などを述べてみたいと思います。

まず、生涯学習の推進にあたっている民間教育産業、いわゆるカルチャーセンターは「その一翼を担う」存在であると思います。ところが、今でこそ

かなり知れわたっていますが、教育白書の中で使われたのは平成の初めてのころのことでした。それまでは行政関係者では「民間教育産業」という堅い行政用語を使っていましたが、カルチャーがブームになってからやっと、この言葉は定着したわけです。そして80年代に隆盛期を迎えましたが、90年代になると異業種参加も少なく、成長が止まったというのが実情です。

それをお復習いする意味で、カルチャー産業の歴史的経過に少し触れてみます。第1号は昭和30年のサンケイ学園でした。今から約45年前のことです。その講座内容は華、茶道を含めた伝統芸能の習い事が中心でした。その後、兵庫、広島、九州、山形のいわば地方で産声をあげました。生涯学習やリカレント教育の重要性が国際的に注目されたのは60年代半ばでしたし、その後のわが国の生涯学習をみてみますと行政主導型でした。しかし、このセンター創設の経緯を見ますと、民間が官とは一線を画した、既に日本型ともいうべき生涯学習を始めていたことがお分かりになると思います。そのイメージですが、カルチャーセンターとはなんぞやと言いますと、稽古事を主体にした趣味・教養部門という認識になろうかと思います。経営母体も新聞や放送局のマスコミ系のほか、百貨店、不動産などの異業種の業界が参加しておりますが、マスコミ系や百貨店の場合は、読者サービスの社会的な社会還元の意味も含んでいました。

ところが、バブル崩壊後は一転して「冬の時代」を迎えるとともに、経営的には数字優先のシビアな運営を強いられているのが実情です。どうしてこんな事態になったかと言いますと、もともと、国の補助金もなく、受益者負担で運営しているカルチャーセンターの収益性は約8%と低かった。しかも、バブル崩壊後は家賃高騰のツケ、官や同業者との競合激化などもあいまって経営的に厳しくなっていたわけです。これに伴う受講生自身の学習意欲にも変動があったと思います。さらに、受講生ニーズに対する戦略の遅れといった自助努力の不足も指摘されるところです。このため、民間カルチャー協議会も「冬の時代」から脱却するための方策を求めているわけです。

例えば、協議会主催の各種の討議の中でも「21世紀にカルチャー事業はどうしたら生き残れるか」がテーマになり、その打開策を求めた模索が続いています。と言うのは、こういう危機感があるからです。それは、21世紀には、行政が住民サービスとして既存の生涯学習施設に加えて、さらに最新設備を

備えた施設を造り、その中で市民サークルが活発な活動を展開するものと予測しています。こうした将来は、国民にとっては歓迎されるが、カルチャー企業にとっては厳しいものがある。また、国や地方行政のほか、美術館、図書館、企業、大学、各種学校、スポーツ団体、市民サークルといった、多種多彩の団体が参加した競争激化を指摘しています。その打開の妙案が見つければいいのですが、これは、すなわち、21世紀の課題といっていいでしょう。

それは幾つもありますが、まず、その窓口となる協議会のあり方について述べてみます。それは法人化への働きかけです。例えば、官との棲み分けをどうするかの問題です。この点について、各企業はバラバラで官と対処しているのは交渉事務が捗らないばかりでなく、それに第一、各企業には問題解決のために割く人的余裕や時間もない。しかし、企業が結集した協議会が総意として交渉に当たればそれなりの期待もできるわけですが、その際、任意団体では応じる官の対応が違うのではないか。そのためにも法人化を急いだほうがいいのではないかという声があります。しかし、必ずしも一致団結とはなっていないようです。逆に長引く不況の影響を受けて、加盟社が会費負担をひとつの理由にして退会するケースが聞かれます。このため、会費を減額したりして対策に追われている現状では、会員確保に追われ、「法人化」問題は依然として棚上げになっているのが現状のようです。

二番目には経営上の課題です。情報化社会と多様なサービスに対処するには、講座作成や運営システムについても変身を図らなければならないのではないのでしょうか。それは「講師は教える。受講生は教わる」という従来の固定観念を取り払った講座作りとか、インターネットを通じての情報交換などが考えられます。そのためのOA化も急がれることでしょう。が、それと同時に各カルチャー事業が深刻に考え、かつ、今後も発生するであろうと考えられるのが、先ほども少し触れました「官との連携と棲み分け」です。官が民と同じ事業や講座運営をしていたら、受益者負担の民は税金で賄い、安価で提供できる官には到底かないません。ですから、官は官で、介護や環境問題に取り組むなど、やるべきとがあるのではないのでしょうか。行政改革の絡みからも「公設民営」とか、社会教育施設や学校の遊休施設の活用など、官と民が連携を強化するような方向づけをすることも必要でしょう。

「公設民営」の事例としては、読売・日本テレビ文化センターが講座運営

を受け持ち、官である東京・荒川区が建物を提供した「町屋文化センター」のケースは住民サービスや経費削減などの面でもうまく運営されていると思います。それに、最近の生涯学習審議会の答申の中でも「民間との連携と協力」が打ち出されていますが、それには情報交換の機会を多く持つこともその第一歩になると思います。

また、高齢社会とこれから迎えるであろう超高齢社会におけるカルチャー産業の生き抜く対策として急がれるのが、「高齢者と男性対策」です。つまり、時代に敏感に反応した対応が欠かせないということです。前者については、低金利の中で自由になるお金がままならない状況の中で、如何にして受講に足を向けてもらうか。従来の発想だけでは対処できないのではないのでしょうか。また、後者の男性対策についても同じです。業界の調査に寄りますと、各センターによっては多少の凸凹がありますが、男女比率は、男2に対し、女性は8と、圧倒的に女性上位です。この比率を中高年のサラリーマン層の掘り起こしによって、3:7から4:6、あわよくば、5:5のラインまで持てきたい。

21世紀の初頭は財政状況は厳しいものがあるものの、自由時間は確実に増大する。となると、お金の使い道はある程度制約を受けるけれども、レジャーだけに飽きたらず、自己実現を考える人達にとって、カルチャーはその拠り所となるのではないのでしょうか。退職した男性は「ぬれ落ち葉」などとヤユされていますが、これからの男性は定年前からある程度助走して、その後も生涯学習の中で生きていくのがいいのではないのでしょうか。女性が財布の紐を握っていると言うものの、実質的にお金を持っているのは男性だと思います。その男性がカルチャーに通うのに、カミさんに気兼ねなく行ける社会にしたいもの。だが、男性にもっと来てもらうための努力はどうでしょうか。辛辣な見方ですが、何処も似たようなパッキの中身の講座である嫌があります。細分化、個性化していく中で、業界全体の努力がまだまだ足りないのではないのでしょうか。そこで、個性的なメニューの開発を研究課題にしていけば、今のような閉塞状況が少しは開けるのではないかと考えています。