生涯学習プログラム編成における多様性の規定要因

—学習内容・学習方法の視点からみた場合—

金藤　ふゆ子
（常磐大学）

Ⅰ．はじめに

本研究は，生涯学習プログラム編成方法を解明する研究の一環として，生涯学習プログラム編成に影響を及ぼす要因を実証的に解明することを目的としている。ここでは，生涯学習プログラム編成の計画段階において，学習内容・学習方法の側面に出現する多様性の規定要因の一端を解明する。具体的には，当該施設内の生涯学習プログラム編成における学習内容・学習方法の多様性の出現と，施設から見て内的要因に含まれると考えられる，施設職員に関する要因や，施設規模に関する要因との関係を明らかにする。

生涯学習プログラムを，多様な学習内容・学習方法で編成することは，学習者の多様化・高度化する学習ニーズに対応する一つの方法として重要と考えられる。国の生涯学習審議会答申においても，重ねて学習プログラムの多様化の促進が求められてきている。しかし，これまでの生涯学習プログラム編成研究において，学習内容や学習方法の側面から見た生涯学習プログラム編成の多様性と，その規定要因との関係を実証的に解明する研究は，殆ど行われていなかったと言えよう。そこで，本研究はそのような実践への期待と研究の現況に鑑み，いかなる要因によって，生涯学習プログラム編成における学習内容や学習方法の多様性の出現が決定されているのかを，実証的に検討することとした。

筆者はこれまでに，施設から見て内的・外的要因と考えられる観測可能ないくつかの変数の中から，生涯学習プログラム編成に影響を及ぼす規定力の強い要因の析出を試みてきた(1)。そこで，上記の問題に取り組むにあたり，これまでの研究の発展を試み，直接観測可能な変数と共に，変数の背後にあると考えられる構成概念を導入した要因分析を行うこととした。構成概念とは，直接計測できない潜在変数を意味している。

具体的には，生涯学習プログラム編成に多様性の出現する現象と，それに影響を及ぼすと考えられる諸要因との関係に関する多重指標モデルを構築し，共分散構造分析 (2) の手法を活用して，規定要因の影響力を分析する。共分散構造分析とは，直接観測できない潜在変数を導入し，その潜在変数と観測変数との間の因果関係を同定することにより，社会現象や自然現象を理解するための統計的アプローチである。本研究がその手法を活用する意味は，後述することとしよう。

なお，生涯学習プログラム編成における学習内容・学習方法の多様性の出現は，当該施設内の生涯学習プログラム編成において生じるばかりでなく，当該施設と他の施設との連携や協力の結果として現れる場合もあると考えられる。本研究は，生涯学習プログラム編成に現れる多様性の規定要因を解明する第一段階として，前者の当該施設内の生涯学習プログラム編成において現れる学習内容・学習方法の多様性の現象に限定し，その規定要因分析を行うこととした。

さらに，ここでは生涯学習プログラムの中でも，世代間の交流を目的とする事業（以下，世代間交流事業とする）を取り上げる。世代間交流事業の促進は，生涯学習関連施設にとって一つの重要な課題である。本研究により，世代間交流事業の学習プログラム編成における学習内容・学習方法の多様性の規定要因が明らかとなれば，それは今後の世代間交流事業の改善に必要となる，基礎的な資料になると考えられる。

本研究は，上記の分析を行うために，文部省委嘱研究「青少年教育施設等の役割に関する調査研究（世代間交流の拠点として）」の一環として実施された，「社会教育関連施設職員の意識調査」の全国調査によって収集されたデータを活用し，その再分析を行うものである(3)。

Ⅱ．研究の方法

1．本調査の概要

本研究が活用する「社会教育関連施設職員の意識調査」の概要は，以下の通りである。本調査は，全国の青少年教育関連施設計 1,320 施設，公民館計 4,078 施設，及び調査時点までに設置されていた都道府県立生涯学習センター計 30 施設に勤務する職員を対象として，平成 10 年 2 月に実施された(4)。第 1 表に示すように，全体の計画標本数は 25,281，有効回収数は 9,715，有効回収率は，38.4%であった。

第 1 表　本調査の計画標本数，及び有効回収数・有効回収率

	計画標本数	有効回収数	有効回収率
青少年教育関連施設	7,752	2,775	35.8%
公民館	16,905	5,350	31.6%
都道府県立生涯学習センター	624	296	47.4%
全 体	25,281	9,715	38.4%

2．本研究で活用する調査データ

本研究では，上記の総計 9,715 の有効回収数の中から，分析に活用する全ての調査項目に欠損値のないデータを選択した。最終的に本分析に用いられるデータは，第 2 表に示すように，総計 4,230 サンプルである。

第 2 表　本研究で活用する施設の種類別に見た調査データ

	サンプル数	%
青少年教育関連施設	1,608	38.0%
公民館	2,547	60.2%
都道府県立生涯学習センター	75	1.8%
全 体	4,230	100.0%

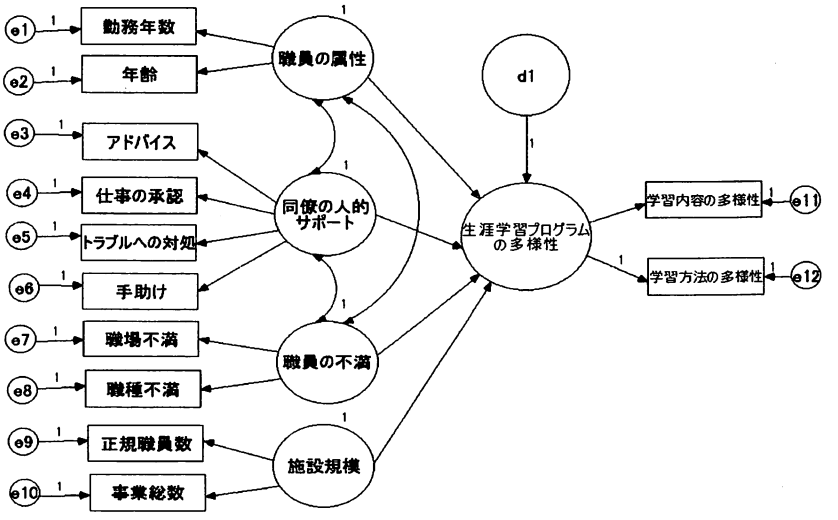
分析に用いるサンプルの属性を述べれば，以下の通りである。性別の内訳

は，男性が 74.9%(3,170)，女性が 25.1%(1,060)で男性の占める割合が高い。年齢段階は，30 歳未満が 17.1%(725)，30 歳～40 歳未満が 21.0%(889)，40 歳～50 歳未満が 32.4%(1,369)，50 歳～60 歳未満が 16.6%(704)，60 歳以上が 12.8%(543)である。さらに，職員の勤務形態は，常勤が 79.2%(3,350)，非常勤が 2.9%(122)，兼任が 1.3%(56)であり，回答者の約 8 割が常勤勤務の職員である。

3．分析の枠組み

(1)　生涯学習プログラム編成の多様性とその規定要因の関係に関する多重指標モデル

第 1 図は，本研究がここで明らかにしようと試みる，生涯学習プログラム編成の学習内容・学習方法の側面に出現する多様性と，当該施設から見て内的要因に含まれる諸要因との関係に関する共分散構造モデルである。



第 1 図　生涯学習プログラム編成の多様性とそれに影響を及ぼす職員・施設要因の関係に関する共分散構造モデル

注）1. 矢印上の数値は，本研究で識別性の確保のために用いたパス係数の拘束条件。いずれもパス係数を 1 とした。

2. 潜在変数に付加される数値は同様に識別性の確保に用いた拘束条件。ここでは潜在変数の「職員の属性」「同僚の人的サポート」「職員の不満」「施設規模」の分散を 1 とした。

このモデルは，図の中央に楕円で囲い示される「生涯学習プログラム編成の多様性」に対して，図の中央左よりに楕円で囲われる「職員の属性」「同僚の人的サポート」「職員の不満」といった施設職員に関する要因や，「施設規模」に関する要因が，何らかの影響を及ぼすことを示している。

本分析のねらいは，施設職員や施設規模などに関する要因から，生涯学習プログラム編成の多様性に伸びる矢印の規定力を明らかにする点にある。図中の楕円で示される変数は全て潜在変数を表し，長方形で囲い示される変数が，観測変数を表す。なお，図中の e1〜e12 は，全て各観測変数に影響する観測誤差を示す。同様に d1 は，生涯学習プログラム編成の多様性に影響を及ぼす誤差である，攪乱変数を表している。

「職員の属性」「同僚の人的サポート」「職員の不満」に関する 3 つの潜在変数間に，双方向の矢印があるのは，それら 3 変数に相関が存在することを想定し，付加したものである。生涯学習プログラム編成の多様性に対する要因の規定力は，直接的な矢印で示される直接効果ばかりでなく，双方向の矢印を伝わり，他の変数との相関の結果として生じる，間接効果の影響力も存在すると考えたためである。

⑵　本研究で取り上げる生涯学習プログラム編成の多様性に影響する要因

第 3 表は，前掲第 1 図のモデルで取り上げる規定要因の詳細を示したものである。表中の 3 〜 6 に該当する調査項目は，「とてもある」「少しある」「あまりない」「全然ない」の 4 段階の順序尺度でデータを収集し，4 点〜 1 点の得点化を行った。表中 7 〜 8 の調査項目は，同様に「とても感じる」「少し感じる」「あまり感じない」「全然感じない」の順序尺度によりデータを収集し，4 点〜 1 点の得点化を行った。表中の 1 〜 2，及び 9 〜10 の調査項目は，いずれも数量データのため，その実数を活用した。

最終的にここで 10 要因を分析対象とした事前分析の過程は，本節（4）で後述する。

第3表　本研究が第1図で取り上げる生涯学習プログラム編成の多様性に影響する要因

要因群名（潜在変数名）	各要因名（観測変数名）	各要因に該当する調査項目
職員の属性	年齢	1　職員の年齢
	勤務年数	2　職員の当該施設の勤務年数
同僚の人的サポート	アドバイス	3　仕事上で困ったことがあったとき，同僚は適切なアドバイスをくれる
	仕事の承認	4　自分が仕事上で工夫したり，一生懸命行ったことを同僚は認めてくれる
	トラブルへの対処	5　仕事のトラブルがあったとき，同僚は一緒にそのトラブルに対処してくれる
	手助け	6　自分一人でできないことがあるときに，同僚はいろいろと手助けしてくれる
職場の不満	職場不満	7　現在の施設は，本来自分の働きたかった場所でなはい
	職種不満	8　自分の技術や能力が活かせない職場に現在就いている
施設規模	正規職員数	9　調査時点における当該施設の正規職員数
	事業総数	10　平成9年度の事業総数

(3)　世代間交流事業の生涯学習プログラム編成の多様性を判断する指標

本研究では，上述のように学習内容と学習方法の視点から，世代間交流事業の生涯学習プログラム編成の多様性を捉える。具体的には，第4表に示す計10種類の学習方法と，計23種類の学習内容を取り上げた。

ここでは施設職員に対し，過去に当該施設で世代間交流事業として計画・実施した生涯学習プログラムの学習内容，学習方法を問い，それぞれの合計数を算出した。本研究は，その値を世代間交流事業の生涯学習プログラムにおける，学習内容や学習方法の多様性を判断する指標とした。言うまでもなく，それらの数値の高いものほど，職員の属する施設が，学習内容や学習方法に多様性の高い，生涯学習プログラムを編成したと見なすことにした。

第4表　本研究でとりあげる世代間交流事業の生涯学習プログラムの学習方法・学習内容

本研究で取り上げる学習方法	本研究で取り上げる学習内容
1　野外活動	1　ハイキングや登山 2　オリエンテーリングやウォークラリー 3　バーベキュー大会などの屋外での食事
2　創作活動	4　俳句や短歌を作る 5　絵画を一緒に描く 6　室内での料理教室や食事
3　ボランティア活動	7　清掃ボランティア 8　募金活動やリサイクル活動
4　園芸	9　田植えや野菜づくり 10　園芸や盆栽
5　ｽﾎﾟｰﾂ・ﾚｸﾘｴｰｼｮﾝ	11　健康づくりのための体操 12　ゲートボールやグランドゴルフなどの軽ｽﾎﾟｰﾂ
6　発表・鑑賞	13　歌（合唱）や劇，踊りなどの発表 14　映画鑑賞
7　室内ゲーム	15　すごろくやトランプなどの室内ゲーム 16　テレビゲームなど最近の子供の遊び 17　子供の間での流行を教え（知り），一緒に楽しむ
8　伝統的行事・伝統的遊び	18　地域の伝統的な行事や祭り 19　昔の道具や玩具づくり
9　観察	20　野鳥観察 21　星座観察
10　話し合い・討議	22　各世代の体験を発表し合う 23　各々の世代に対しての意見や希望を述べ，討論する

(4)　学習内容・学習方法の視点から見た生涯学習プログラム編成の多様性に影響を及ぼす要因の構造と，その縮約過程

本研究は，第1図の共分散構造モデルを構築するにあたり，施設職員の個人的特性や，当該施設規模に関連する計47項目を調査した。ここでは，第1段階の事前分析として，各要因と前掲の生涯学習プログラム編成の多様性を示す指標との関連を，クロス集計及びχ^2検定を用いて分析し，有意水準5％未満で有意差の認められる要因を析出した。

次に，探索的因子分析[5]を用いて職員の人的支援という側面から見た職場環境に関する要因の因子構造を探索し，あわせて観測変数の絞込みを行った。

さらに，第4図に示すように，職員の個人的特性と上記の職場環境に関する要因構造のモデルを作成し，データとの適合度を確かめるため，検証的因子分析[6]を試み，本研究で活用する分析枠組みの妥当性の検証を行った。

(5)　生涯学習プログラム編成の多様性の規定要因分析に共分散構造分析を活用する理由

本分析で共分散構造分析の手法を活用する理由をまとめると，以下の点があげられる。第1に，共分散構造分析を活用し，観測変数X_1～X_pを潜在変数Fの指標と考えることは，X_1～X_Pの変数をFへ縮約したことを意味する。複数の学習プログラム編成に影響を及ぼす要因の指標を，いくつかの潜在変数に縮約することにより，我々は生涯学習プログラム編成と規定要因との関係を，より単純化して検討することが可能となる。

第2の理由は，通常そのような変数の縮約方法として，各観測変数の合成変数の作成が考えられるが，ここで分析を試みるような多数の変数を直接的に合成すれば，各観測変数に付随する観測誤差によって，推定値の希薄化を招く恐れが生じる。一方，共分散構造分析は，因子分析と多重回帰分析の拡張であり，かつ考慮中の関係以外の変動を誤差として捨て去ることが可能であるため，希薄化されない正しいパス係数，即ち規定力の推定値が得られる。以上の理由を勘案し，ここで本手法を活用することが最適と考えた。

Ⅲ　分析結果，及び考察

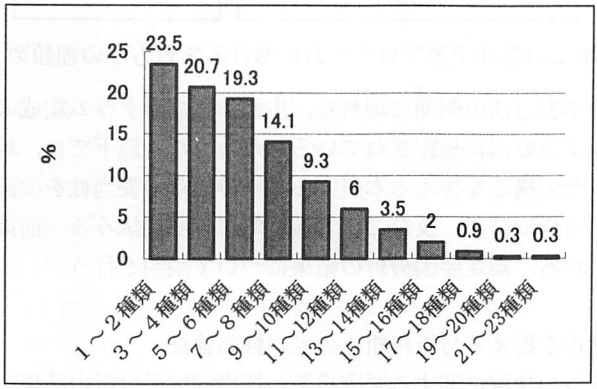
1．生涯学習プログラム編成における多様性－学習内容・学習方法の視点からみた場合－

上記の分析枠組みを用いて，世代間交流事業の生涯学習プログラム編成における多様性を，当該施設で計画・実施した学習プログラムの学習内容や学習方法の視点から見ると，どのような実態が浮かび上がるのだろうか。

第2図は，4,230名の職員が，その所属する施設で過去に計画・実施した，世代間交流事業における生涯学習プログラムの学習内容の種類数を示したものである。同様に第3図は，当該事業における生涯学習プログラムの学習方法の種類数を示している。

第2図によれば，全体の23.5%は「1～2種類」の学習内容であった。これは，施設職員の約4人に1人が，世代間交流事業として2種類以下の学習内容での学習プログラム編成の経験のみに限られることを意味している。さらに，グラフは学習内容の種類数の少ないものほど，全体に占める割合が高い結果を示している。これより，世代間交流事業の生涯学習プログラムは，概して限定された学習内容の種類によって編成される傾向が強いと言えよう。

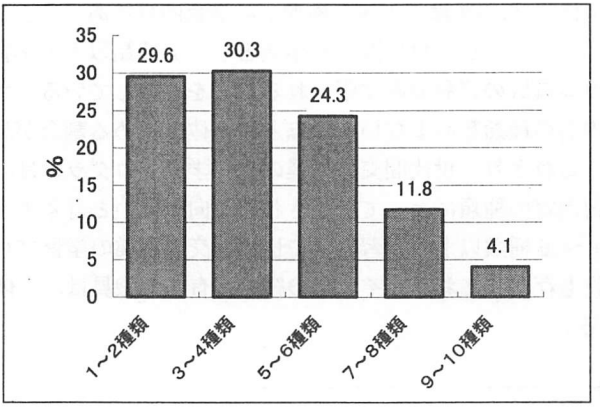
しかし，一方で，9～10種類以上の学習内容で世代間交流事業の学習プログラムを編成する施設も存在しており，それらの経験を有する職員は，全体の約20%を占めている。



第2図　世代間交流事業の生涯学習プログラムにおける学習内容の種類数

第3図の学習方法についてみれば，学習内容と同様の傾向が認められる。即ち，学習方法として採用される種類数は，少ないカテゴリーの全体に占める割合が高い。「1～2種類」あるいは「3～4種類」の学習方法を用いる世代間交流事業の学習プログラム編成経験を有する職員は，合計すると全体の約60%を占めて多い。

その一方で，「5～6種類」は24.3%，7種類以上の多種類の学習方法は，全体の約16%であった。以上のように，ある1つの事業として計画・実施される生涯学習プログラム編成も，それぞれの施設によって，選択する学習内容・学習方法の種類数にかなりの違いが認められる。



第3図　世代間交流事業の生涯学習プログラムにおける学習方法の種類数

そうした学習内容や学習方法の側面に現れる，生涯学習プログラム編成の多様性の違いは，いかなる要因に規定されているのだろうか。以下では，規定要因分析にあたり，要因構造を捉える本研究の分析枠組みの妥当性を検証する目的で行った事前分析の結果，及びここで最終的に解明を試みる，前掲第1図のモデルに示される，規定要因分析の結果について説明を行う。

2．規定要因の要因構造を捉える分析枠組みの妥当性の検証

(1)　同僚による人的支援の状況に関する要因構造の探索的因子分析の結果

第5表は，上述の47要因の中でも，「同僚の人的サポート」に関する要因構造を明確化し，観測変数の絞込みを行う目的で実施した，主因子法を用いる探索的因子分析の結果を示したものである。

第5表　「同僚の人的サポート」に関する要因構造の探索的因子分析の結果

「同僚の人的サポート」に関する変数	因子1
1仕事上の悩みや苦しみを同僚は聞いていくれる	.789
2自分が仕事で工夫したり，一生懸命行ったことを同僚は認めてくれる	.792
3同僚の前で自分の悩みを打ち明けられ，感情を素直に出せる	.729
4仕事上で困ったことがあったときに，同僚は適切なアドバイスをしてくれる	.843
5仕事上のトラブルがあったとき，同僚は一緒にそのトラブルに対処してくれる	.796
6自分一人でできないことがあるときに，同僚はいろいろと手助けしてくれる	.794
個有値	4.126
寄与率	68.77%

分析の結果，固有値が1以上を示す因子は1つしか得られなかったことより，「同僚の人的サポート」を1因子構造と見なすこととした。これは，観測変数の背後に，一つの潜在変数を想定することを意味している。なお，6項目の観測変数のうち，因子に高く負荷する項目を上から4項目選定し，それらを「同僚の人的サポート」を測定する観測変数とした。具体的には，第5表の2，4，5，6の変数を選定した。

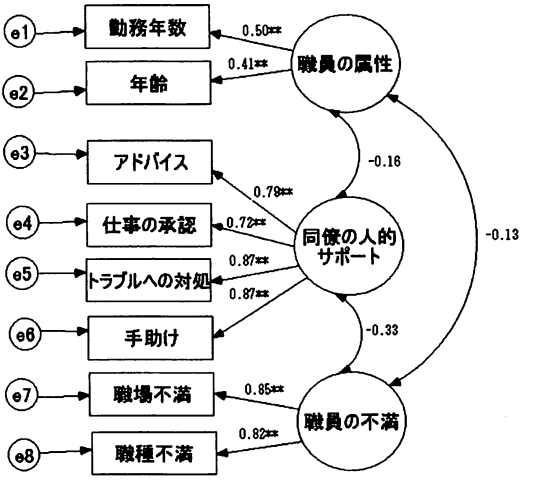
⑵ 施設職員に関する要因構造モデルの検証的因子分析の結果と考察

上記の分析結果を踏まえ，本研究は各変数で構成される，施設職員に関する要因構造と，実際のデータとの適合度を検討するため，第4図のモデルによる検証的因子分析を行った。

第4図は，勤務年数，年齢を観測変数とする「職員の属性」，アドバイスから手助けまでの4つの変数を観測変数とする「同僚の人的サポート」，さらに職場不満や職種不満を観測変数とする「職員の不満」といった構成概念を考え，その変数間に相関を想定するモデルである。分析にあたり，識別性を確保するために，各観測変数の誤差のパス係数を1に，潜在変数の分散を1に固定する拘束条件を用いて最尤法による推定を行い，標準化解の値を算出した。

分析の結果，第4図に示すパス係数が算出された。規定力を示す矢印上の数値にアスタリスクがあるのは，ワルド検定の結果，全てのパス係数が有意水準1％未満で有意差があり，規定力の認められることを示している。双方向の矢印に付加される係数は，潜在変数間の相関係数の値を表す。それらの相関係数の値についても，検定の結果，有意水準5％未満の有意差が認められた。3つの潜在変数には相互に負の相関があることが明らかとなった。

このモデルにより，施設職員に関する要因の構造を把握することの良し悪しは，実際のデータとの適合度によって判断される。第6表に示す適合度指標は，その主なものである(7)。いずれの指標においても，第4図のモデルはデータとの適合度が高い。これは，モデルのデータとの適合の良さを表すと同時に，各観測変数の背後に「職員の属性」「同僚の人的サポート」「職員の不満」といった潜在変数を考えることの妥当性を示している。



第4図　施設職員に関する要因構造の検証的因子分析モデルの分析結果

注）1. パス係数は全て標準化解の値
2. ＊＊はワルド検定の結果，有意水準1％未満で有意差あり

第6表　施設職員に関する要因構造の検証的因子分析結果－主な適合度指標－

統計量	値
GFI	0.979
AGFI	0.955
TLI	0.959
RMSEA	0.068

3．生涯学習プログラム編成の多様性とその規定要因との関係に関する共分散構造分析の結果と考察

以上の事前分析の結果により，本研究が職員に関連する要因構造を捉えるために作成した分析枠組みの妥当性が，ある程度検証された。そこで本研究では，さらに施設の正規職員数や事業総数を観測変数とする「施設規模」の潜在変数を取り上げ，学習内容・学習方法の視点から見た生涯学習プログラム編成の多様性に対する，施設職員に関する諸要因や，施設規模に関する要因の規定力を，共分散構造分析の手法を用いて分析した。

分析の結果，第5図に示すように，ここで取り上げた全ての要因の規定力

を示すパス係数の値が，有意水準 5%未満で有意差ありと認められた。第7表に示す適合度指標は，いずれも本モデルとデータとの適合の良さを示している。本分析の結果によれば，学習内容・学習方法の視点からみた生涯学習プログラム編成における多様性は，「職員の属性」「同僚の人的サポート」「職員の不満」といった潜在変数で構成される施設職員に関する要因や，施設の正規職員数や事業総数を観測変数とする「施設規模」要因に，強く規定されることが明らかとなった。

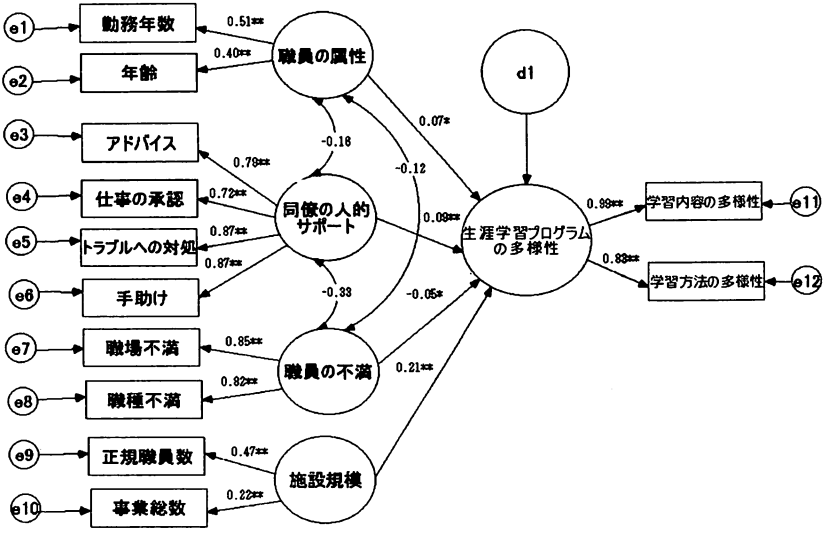
上記の分析結果の精度を踏まえ，規定要因についてさらに検討すれば，以下のような規定要因に関するいくつかの特徴が導かれるだろう。

まず，パス係数より要因の規定力を比較すれば，生涯学習プログラム編成の多様性に対する影響力は，最も「施設規模」が大きいと言えよう。その規定力は，パス係数がプラスであることから，施設規模が大きいほど生涯学習プログラム編成の多様性も増加することを示唆している。これは，符号の方向としても合理性があると考えられる。

一方，職員に関連する要因群の規定力も，決して少なくない。生涯学習プログラム編成の学習内容・学習方法の多様性は，ここで取り上げた「職員の属性」「同僚の人的サポート」「職員の不満」のいずれの要因にも強く規定される。さらに，それらの施設職員に関連する要因を比較すれば，以下のような興味深い特徴も浮かび上がった。

まず「職員の属性」について見れば，職員の年齢や勤務年数などの経験年数が増加するほど，生涯学習プログラム編成の多様性も増加する傾向にある。分析結果に従えば，生涯学習プログラム編成の多様性は，編成者の経験に左右される側面があると言えよう。

他方，注目されるのは「同僚の人的サポート」の規定力が，「職員の属性」のそれを若干上回る点である。これは，職員の過去の経験も重要であるが，「同僚の人的サポート」は，それ以上に重要な要因であることを意味している。その規定力の値がプラスであることは，「同僚の人的サポート」を得ていると認識できる職場環境に職員がある程，生涯学習プログラム編成における多様性の創出の可能性も高まると言えよう。



第5図　生涯学習プログラム編成の多様性とその規定要因の共分散構造分析の結果

注）1. パス係数は全て標準化解の値
2. ＊＊はワルド検定の結果，有意水準1％未満で有意差あり
3. ＊はワルド検定の結果，有意水準5％未満で有意差あり

第7表　生涯学習プログラム編成の多様性に影響を及ぼす職員・施設要因の共分散構造分析の結果－主な適合度指標－

統計量	値
GFI	0.975
AGFI	0.959
TLI	0.956
RMSEA	0.054

上記のようなプラス効果を有する要因に対し，「職員の不満」は，生涯学習プログラムの多様性の出現にマイナス効果をもたらす要因である。これは，現在の職場への不満や，職種への不満を抱く職員が存在する場合，当該施設で計画・実施される生涯学習プログラム編成は，学習内容や学習方法の側面の多様性が少なくなることを意味すると解釈できるだろう。

Ⅳ 規定要因との関連でみた生涯学習プログラム編成の多様性を創出する施設の具体的状況

第4図や第5図の分析結果に示された諸要因の規定力を検討すると，生涯学習プログラムにおいて学習内容・学習方法の側面に多様性を創出する施設と，反対にその多様性が生まれにくい施設の具体的な特性が明らかとなる。以下では本分析結果を踏まえ，主に前者の生涯学習プログラム編成において多様性を創出する傾向の強い生涯学習関連施設の具体的な状況を考察する。

学習内容や学習方法の側面に現れる多様性は，「施設規模」要因からみると，「正規職員数」や「事業総数」の多い大規模施設であるほど，創出される傾向が強まる。さらに，学習プログラム編成に携わる職員の「勤務年数」が長く，「年齢」が高い職員，即ち，過去の学習プログラム編成の経験を積み上げた職員が存在するほど，上記の生涯学習プログラム編成における多様性の創出される傾向も強まると言えよう。

「同僚の人的サポート」という側面をより詳細にみると，職員間で「仕事上で生じた問題に適切なアドバイス」を行うとか，「仕事上の工夫や，一生懸命行ったことを同僚間で認め合う」，「仕事上のトラブルに対し，同僚が一緒に対処する」，「一人でできないことに，同僚の手助けがある」といった，具体的な行動を伴う，職員同士の人的支援がうまく行われる施設ほど，そこで計画・実施される生涯学習プログラム編成の学習内容・学習方法の多様性も高まる傾向にある。

一方，生涯学習プログラム編成に携わる職員が，「現在の施設は，本来自分の働きたかった場所ではない」とか「自分の技術や能力が活かせない職場に就いている」といった不満を有する場合は，当該施設の生涯学習プログラム編成における，学習内容・学習方法の多様性の創出は，少なくなる傾向にある。この結果によれば，職員の職場・職種への不満は，単なる個人的な問題に止まるものではなく，当該施設の生涯学習プログラム編成のあり方にも多大な影響を及ぼしていると言えよう。その影響力を考慮すれば，職員個人の希望や適性を尊重する人員配置の実現の重要性が，今後さらに検討される必

要がある。

V おわりに

本研究は，生涯学習プログラム編成の計画段階において，生涯学習プログラムの学習内容・学習方法の側面に多様性の出現する現象に着目し，その規定要因との関係の一端を明らかにした。その結果，施設職員に関する要因や，施設規模に関する要因の中に，世代間交流事業における生涯学習プログラム編成の，多様性を強く規定する要因の存在が明らかとなった。

本分析の結果に基づけば，当該事業の生涯学習プログラム編成の，学習内容・学習方法の多様化の促進を図るためには，施設規模といったマクロな視点から捉えられる影響力に配慮すると共に，職員の属性，職員間の人的サポート，職員の不満といった，個々の職員に関連するミクロな視点で捉えられる影響力の存在も考慮し，それらへの対応を図る必要があると言えよう。

より具体的に述べれば，生涯学習プログラム編成における学習内容・学習方法の側面の多様性を増加するための，施設職員要因に関する対応策を検討する際には，以下の視点が重要であろう。第一に，生涯学習プログラム編成に携わる職員間の人的サポートが生まれる連携・協力体制を構築する，あるいはそのような職場環境の整備・醸成に努める必要性が高い。第二に，職員個人の希望や適性に添った人員配置の実現が，同様に生涯学習プログラム編成における多様性の出現との関連が強く，その実施が今後強く期待される。第三に，職員の生涯学習プログラム編成に関する知識・技能を高める専門的な研修機会を充実する等によって，生涯学習プログラム編成経験の積み上げを側面から支援する，などが考えられるだろう。

言うまでもなくここでの分析は，生涯学習プログラム編成における多様性の規定要因の分析とは言え，学習内容・学習方法の視点に限定されるものである。今後の研究課題は，ここで取り上げなかった側面から学習プログラム編成の多様性を捉える分析や，他の要因群の分析などがあげられよう。さらに，生涯学習プログラム編成における多様性の創出は，冒頭でも述べるように，他の施設や機関との連携・協力から生まれるものがある。それらの規定

要因の分析が，本研究の今後の発展的課題と考えられる。

＜注・参考文献＞

(1) 拙稿「生涯学習プログラム編成における学習者・住民参加型の規定要因分析一世代間交流事業の場合一」日本生涯教育学会論集 21，2000，PP.113-120，「生涯学習プログラム編成における計画・立案の主体別にみた類型とその規定要因」『日本生涯教育学会年報』第 19 号，1998，10 月等参照。

(2) 共分散構造分析については，豊田秀樹著『共分散構造分析－構造方程式モデリング－（入門編）（応用編）』朝倉書店，2000 等参照。

(3) 世代間交流活動研究会編『青少年教育施設等の役割に関する調査研究報告書』文部省統計数理研究所内世代間交流活動研究会発行，1998 参照。

(4) 本調査の調査対象者，及びサンプリング法は次の通りである。青少年教育関連施設の場合，国立オリンピック青少年総合センター『全国青少年教育関連施設ガイド』（1996 年 3 月）に掲載される 1,320 施設の全数に勤務する職員，推定 7,752 名を対象とした。公民館の場合，社団法人全国公民館連合会『全国公民館名鑑』（平成 3 年度版）に掲載される公民館のうち，延べ面積が 330 ㎡以上の公民館を母集団とし，市部郡部，職員数，施設構造，延べ面積，建築年数，分館数に基づく層別無作為抽出法により抽出した 4,078 施設に勤務する，推定 16,905 名を対象とした。都道府県立生涯学習センターの場合，調査時点までに設置されていた都道府県立生涯学習センター全 30 施設に勤務する職員，推定 624 名を対象とした。計画標本数の総計は 25,281 である。

(5) 柳井春夫・繁桝算男・前川眞一他著『因子分析一その理論と方法－』朝倉書店，1990 参照。

(6) 同上参照。

(7) ここで取り上げる GFI，AGFI は，それぞれ回帰分析の重相関係数と自由度調整済み重相関係数に相当する指標であり，1 に近づくほどモデルのデータとの適合が良いことを示し，かつ 0.9 以上であることがモデルを採択する一つの目安とされる。RMSEA はモデルの複雑さによる見かけ上の適合度の上昇を調整する適合度指標の一つであり，0.08 以下であれば適合度が高いとされる。さらに TLI はモデルの信頼係数を表し，1 に近いほど良いモデルであることを示す指標である。