大学進学率の地域格差の変化と課題

朴澤 泰男●国立教育政策研究所高等教育研究部

近年、大学進学率の地域格差は再び拡大しつつあると指摘されることが多くなった。例えば朝日新聞が、都道府県別進学率の最上位と最下位の差は40ポイントに達し、この差が20年間で2倍になったと報じたことは記憶に新しい（「大学進学率、地域差が拡大――東京急伸72％　5県は40％未満」２０１４年10月15日朝刊）。専門研究者も、相関比や標準偏差といった指標から見た進学率の県間格差は、１９７５年頃から90年頃までは縮小したが、その後は再拡大していると指摘する（上山浩次郎「高等教育進学率における地域間格差の再検証」『現代社会学研究』第25巻、２０１２年など）。

進学率の地域格差拡大の背景には、何があると見るべきだろうか。それによって、望ましい政策対応の在り方も異なるはずだが、こうした議論のベースとなる見方自体が、まだ十分に深められていないのではないか。そこで本稿は、進学率の県間格差の現状と変化を概観した後、県間格差拡大の背景を考察し、大学進学機会の地域的不均衡の問題、さらに、いわゆる「地方創生」をめぐる政策論議のための一助としたい。

大学進学率の地域格差の現状と変化

まず、文部科学省『学校基本調査』から、大学進学率（短大を除く）の県間格差の現状を見ておこう。

やや古い数字だが、２０１１年の大学進学率は日本全体では55・９％であった。男子に限ると62・２％、女子は49・６％である（２０１５年の速報値では、全体58・０％、男子63・５％、女子52・５％）。進学率は、過年度卒を含む大学入学者数を同年の高等学校（全日制・定時制）卒業者数で除した値と定義した。

これを県別に算出すると、最も高いのは男女とも東京

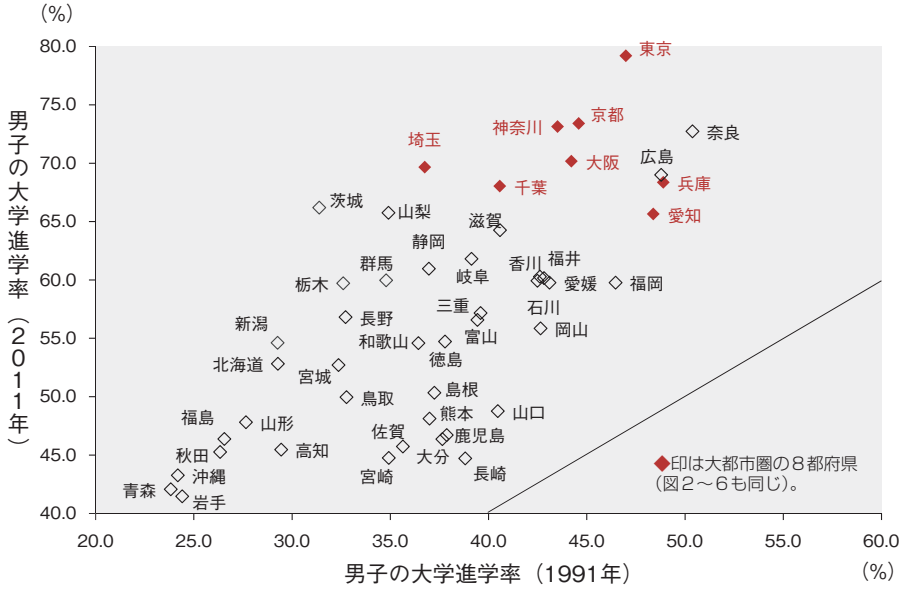

図１　男子の大学進学率（1991年と2011年）の散布図

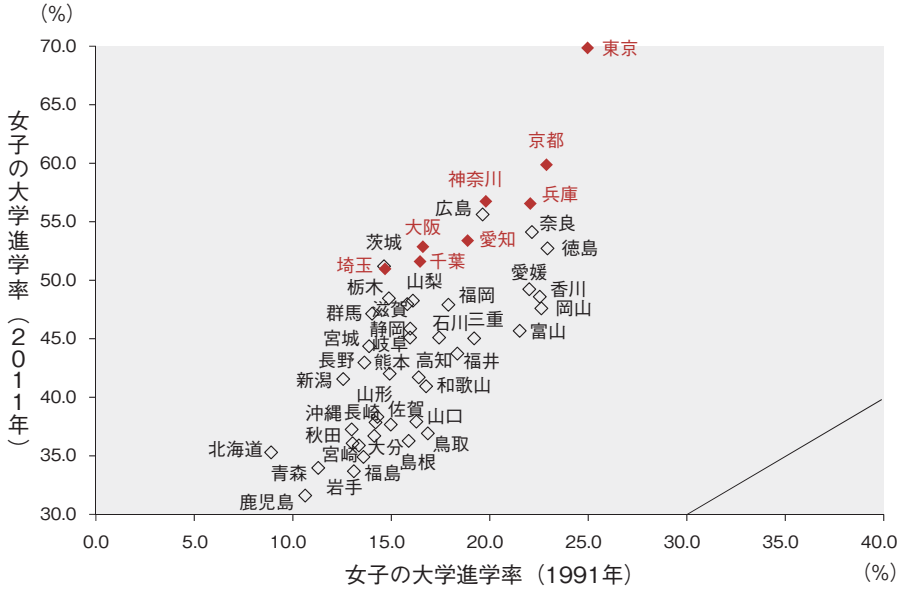

図２　女子の大学進学率（1991年と2011年）の散布図

（男子79・2％、女子70・4％）で、最も低いのは男子が岩手（41・5％）、女子が鹿児島（31・7％）である（値の増減はあるが、2015年もこの顔ぶれは同じになる）。最上位と最下位の差は、やはり男女とも約40ポイントになることが確認できる。

ここで1991年の値を見てみると、進学率の最上位は男子が奈良（50・4％）、女子は東京（25・0％）、最下位は男子が青森（23・8％）、女子は北海道（8・9％）であった。最上位と最下位の差は、男子が25ポイント超、女子は15ポイント超である。よって、単純に最大値と最小値の差（レンジ）を指標として見れば、20年の間に進学率の県間格差が拡大したのは確かだ。

では、個別の県に着目すると、進学率はどう変化したのか。1991年と2011年の2時点の進学率（男子）を、全県についてプロットした図1で検討しよう。

図1を見て気付くことが3つある。第一に、20年の間に全県で進学率が上昇したことだ。どの県も、図中の右上がりの直線（ある県の2時点の進学率が同じなら、この直線上に位置する）よりも左上側にある。例えば、東京は1991年の47・0％から32・2ポイント、岩手も24・4％から17・1ポイントも上昇している。

第二に、もともと進学率の高かった県ほど、2011年現在も進学率は高いことである。図1の◆印は、大都市圏の8つの都府県（埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫）を示すが、1991年の進学率が高いこれらの県は、図の上方に集中している。2時点の進学率を用いて算出したピアソンの積率相関係数は、0・712となる。この指標は、2つの変数のうち一方の値が大きいほど他方の値が大きい（または小さい）という直線的な関連の強さを意味するから（絶対値で1に近づくほど関連が強く、0に近いほど弱い）、比較的強い関連と言えよう（女子の場合、相関係数は0・763とさらに関連が強い。図2も参照）。

第三は、地方（大都市圏以外）の39道県の間でも、進学率の開きは相当大きいことである。例えば、茨城の2011年の男子進学率は66・2％であるのに対し、長崎は44・7％にとどまる。1991年にはそれぞれ31・4％と38・8％だったから、この20年間で逆転したことになる。両者はそれぞれ図1の最も左上および右下に位置するから、進学率が大きく伸びたケースとほとんど伸びなかったケースでもある。

大学進学率の地域格差拡大の背景

こうした1991～2011年の進学率の変化は、どのような要因によるのか。3つの要因を検討する。

まず考えつくのは、家計所得である。授業料やアパート代など、進学費用を負担するのは保護者の場合が多いことを踏まえると、家計所得の伸びが大きい県ほど進学率の上昇幅も大きいと考えられる。そこで45～54歳の男性（高校3年生の父親世代として想定）の勤労者平均年収（産業計・企業規模計）を、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から県別に推計し、2010年の値から1990年の値を差し引いた値（「2時点間差」）を算出した（物価の地域差は2007年および1987年の総務省統計局『全国物価統計調査』全国物価地域差指数・平成9年型算式で調整）。これと男子進学率の2時点間差（2011年と1991年の差）の相関を取ると、ほとんど関連はなかった（女子も同様）。

2つ目の要因は、大学の収容力である。大学の所在県の入学者数を、3年前の中学校卒業者数で除した値で定義するこの指標は、地元の進学機会、つまり18歳人口に比した出身県内の大学教育供給量を示す。出身県内の収容力が増えれば親元から通学できる可能性が高まり、修学費用は抑制され、進学率も上昇すると予想される。収容力の2時点間差（2010年と1990年の差）と進学率の2時点間差を散布図にした図3によれば、収容力の拡大が大きい県ほど、進学率の伸びも大きいように見える。

だが、大都市圏の8都府県を除いて図3を見直した場合はどうか。「右上がりの直線的な関連」は、少し曖昧に見えるのではないか。実際、47都道府県の値を用いて算出した相関係数は0・492だが、39道県に限った場合は0・243と、関連はかなり弱くなる（表1）。

ただし女子の場合、相関係数はそれぞれ0・758、0・553と比較的大きいことは強調しておく必要がある（表1。図4も参照）。収容力は、男子より女子の進学にとって重要な要因であることは、従来、繰り返し指摘されてきた点だった（最近では、例えば舞田敏彦『教育の使命と実態』武蔵野大学出版会、2013年など）。

表1　進学率の2時点間差と各要因の2時点間差の相関

	47都道府県		地方39道県	
	男子	女子	男子	女子
父親世代（45～54歳）所得	－.101	－.109	－.066	－.068
収容力（3年前中卒者数に対する）	.492	.758	.243	.553
男子（20～24歳）相対就業者数	.746		.682	
女子（20～24歳）相対就業者数		.874		.765

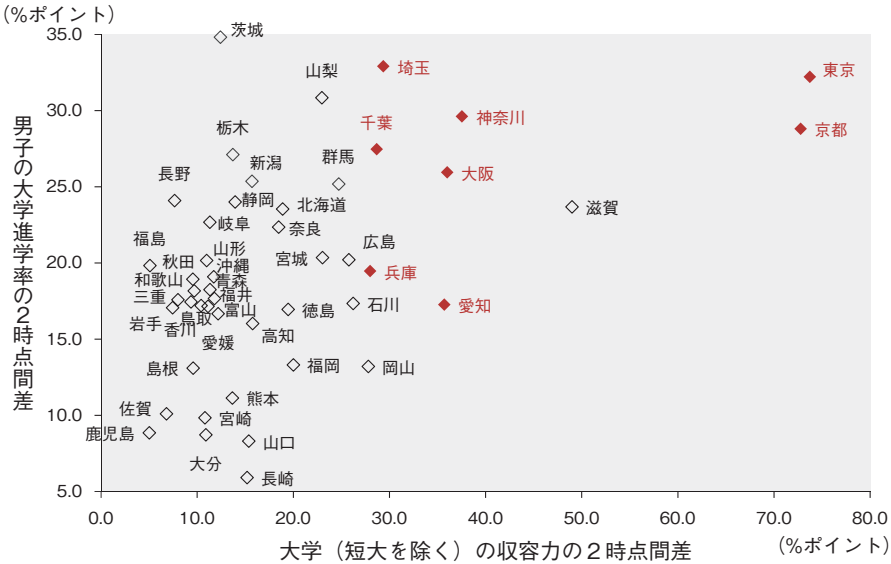

図３　男子進学率と収容力の２時点間差の散布図

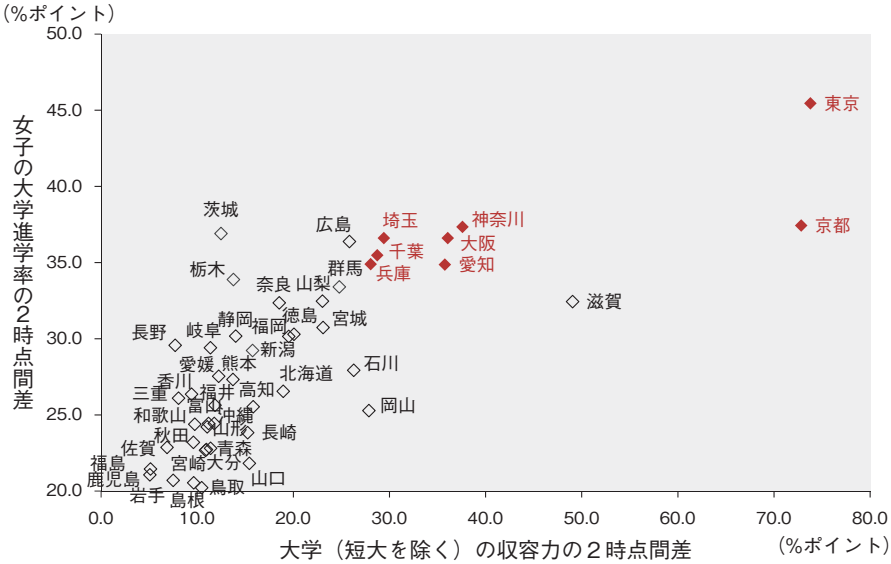

図４　女子進学率と収容力の２時点間差の散布図

出身県内の収容力が拡大しても、男子進学率の上昇につながりにくいのはどうしてか。それは「県外への進学が多いために、その県の進学率全体も高い」ケースが、地方でも進学率の比較的高い諸県には多いためだろう。先に言及した茨城は、その典型である。東京の収容力が増えると、長野や山梨など、東京から比較的近いが親元から通学できる距離とは言いがたい県の進学率が上がることも、県別の時系列データから指摘されている（潮木守一「大学進学率上昇をもたらしたのは何なのか」『教育社会学研究』第83集、２００８年）。

なぜそうした地方県からは、高いアパート代などが見込まれるにもかかわらず、多くの高校生が県外進学するのか。一つの見方は、高校生は、出身県内に大卒労働者が高卒労働者と比べて相対的に多いため、大卒者が過剰気味であることによって大卒賃金が低いほど、県外大学へ進学して良好な雇用機会を得ようとする（例え卒業後に戻ってくるにせよ、就職自体には有利という判断も働く）という解釈である（拙稿「大学進学率の地域格差の再検討」『教育社会学研究』第91集、２０１２年）。

そこで第三の要因として、出身県における大卒労働者の規模を若年（20～24歳）「相対就業者数」という指標（大学・大学院卒就業者数を、高校卒就業者数で除した値）で表現し、その2時点間差を算出した（２０１０年および１９９０年『国勢調査』による）。男子進学率の2時点間差と共にプロットした図5は明確な右上がりの関連を示す。それだけではない。相関係数の値は47都道府県で０・７４６、39道県に限っても０・６８２と高いのである。これは女子にも当てはまる（相関係数はそれぞれ０・８７４、０・７６５）（表1。図6も参照）。

まとめにかえて
――いわゆる地方創生政策をめぐって

最後に、以上を踏まえて、いわゆる「地方創生」政策の一端を考察しておきたい。周知のように、２０１４年12月の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」、本年6月の「まち・ひと・しごと創生基本方針２０１５」という2つの閣議決定では、大都市圏（特に、埼玉・千葉・東京・神奈川の東京圏）への学生集中を抑制する方針が掲げられた。これを受けて文部科学省も、私立大学等経常費補助金や国立大学法人の運営費交付金の配分、大学等設置認可審査における定員超過の取り扱いを厳格化する。

私立大学（実際は大都市所在校が焦点となる）の定員

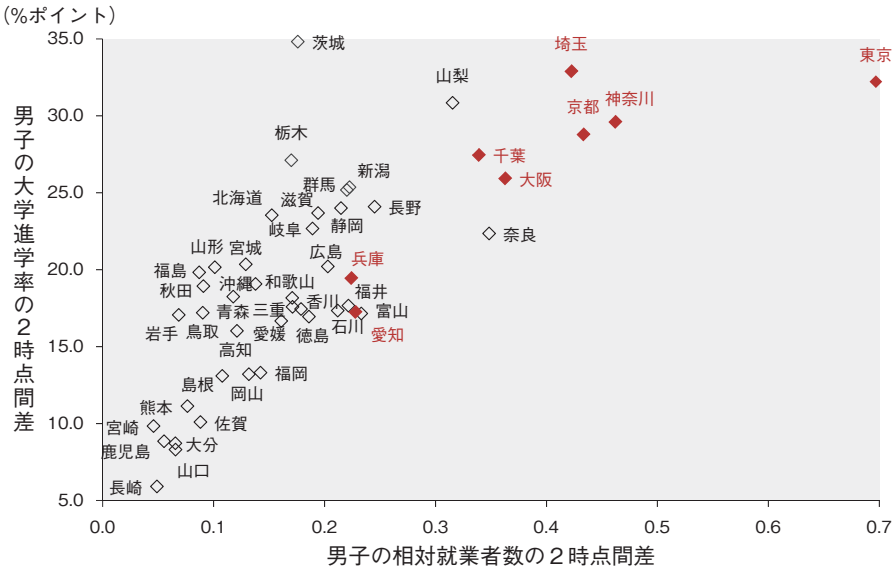

図５　男子進学率と相対就業者数の２時点間差の散布図

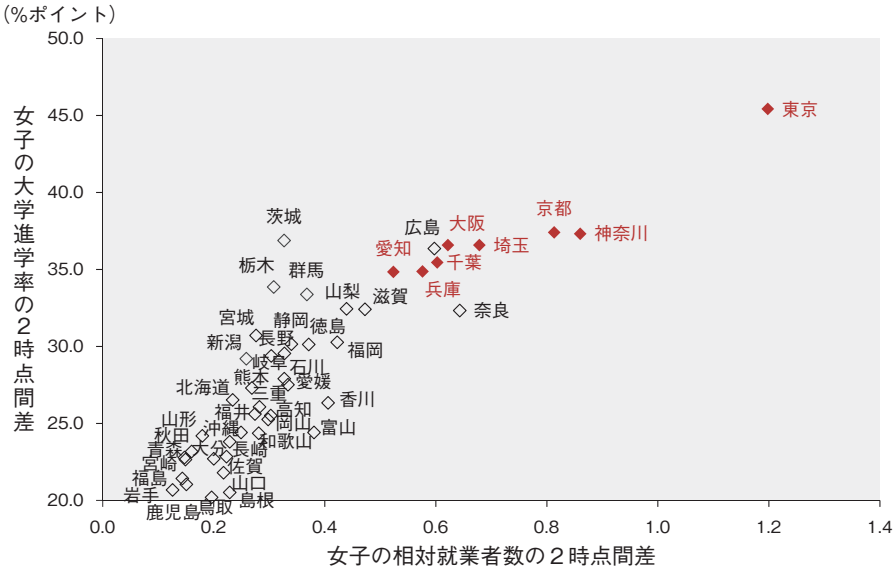

図６　女子進学率と相対就業者数の２時点間差の散布図

超過の抑制策は、大学進学率の地域格差にどう影響するだろうか。これは、地域格差是正につながる可能性はあると考えられる。少しだけ歴史を振り返ろう。

１９７５年に私立学校振興助成法が制定された際に、私立学校法附則第13項により、私立大学の新増設等の認可を原則として行わないこととされた。定員超過率の高低による経常費補助金の減額・不交付措置もあり、大都市の私立大学に入学できる間口は狭まった。おりしも、大都市圏では18歳人口が１９７０年代半ばから90年代初頭まで急増していたから、大都市圏出身者の大学進学率は大きく低下した（同じ時期、地方出身者の進学率は横ばい）。そのため、進学率の地域格差は縮小したのである（小林雅之『大学進学の機会』東京大学出版会、２００９年、猪股歳之「地域別大学進学率の推移とその背景」『社会学年報』第31号、２００２年など）。

今回も、これと似た状況が生じる可能性はあるかも知れない。18歳人口の急増の再来はないが、特に東京圏では、大学における地元出身者の占有率が高まってきた（もともと、高校生の他の地域への進学移動も少ない）ことが（小林・前掲書）、大きく影響する可能性もあろう。

また、4年制大学の「女性化」も、この間の重要な変化と言える。入学者に占める女子の割合は、１９９１年は30・7％だったが、２０１５年は45・1％に達した。地元の収容力の大きさが、特に女子の進学に重要なことは既に見た。大都市圏の女子にとって入学の間口が狭まれば、彼女たちの進学率が下がるか、または女子との競合によって、男子の入学難が生じる可能性も考えられる。

しかし、少なくとも次の点はかつてと異なっている。すなわち、大学や学部学科の新増設および定員増そのものを認めないわけではないことだ。既に定員の多い大学ほど規模をさらに拡大させることがあれば、大都市圏出身者の進学率が大きく下がることはないとも考えられる。

もっとも、地元の進学機会の大きさが進学の選択に重要であることは、地方の女子にとっても同じである。大学進学率の最も低い諸道県において、潜在的な進学需要が満たされていない場合、進学率の向上には地方所在大学の発展と、そのための環境が整うことが極めて重要な課題であると言えよう。最後にそのことを確認して、本稿を終えることにしたい。

（本稿のうち、意見にわたる部分は個人的見解であり、所属機関や関係機関の見解ではありません。）

韓国・延世大学に学ぶ国際プログラム

――職員交換協定に基づく派遣――

兒玉　幸憲●慶應義塾広報室

1　延世大学との職員交換協定

慶應義塾大学では、これまで、海外研修としてさまざまな大学に職員を派遣してきたが、本年6月、韓国・延世大学と職員交換協定を締結し、相互に職員を派遣・受入することとなった。慶應義塾大学と延世大学は、1970年以来、互いのキャンパスにオフィスを構え、教育・研究・医療などあらゆる分野で連携や協力を行ってきた交流の歴史がある。今後、職員間でもさらに関係を強化するために、今回、改めて協定を締結することとなった。協定に基づき、1年に1名ずつそれぞれの大学に職員を派遣し、約2週間滞在して国際プログラムの仕組みや業務内容等を学ぶ。慶應義塾大学からはYonsei International Summer School（YISS）が行われる6月下旬～7月上旬に、延世大学からは慶應義塾大学短期日本学講座（KJSP：Keio Short-Term Japanese Studies Program）が行われる2月に派遣される。第1回の派遣となる今年は、6月21日(日)から7月5日(日)の日程で私が派遣された。今回、延世大学で学んだ国際プログラムについてレポートする。

2　YISSについて

プログラムの特徴

1985年に始まったYISSは、延世大学では最も規模の大きい国際プログラムであり、一定のGPA（Grade Point Average）をクリアしている学生であれば、誰でも参加可能である。プログラムへの参加費は370万ウォン、寮費が90万ウォンである（2015年）。

YISSは、2014年に1386名、2015年にはMERS（中東呼吸器症候群）の影響で直前に200

名がキャンセルしたものの、最終的には１１９８名を新村キャンパスに迎えて実施された。毎年、さまざまな国の学生が参加しているが、その80％は米国の大学に在籍している学生で、その多くは韓国人学生である。彼らは自国の文化や歴史などを学ぶため、夏休みを利用して帰国し、ＹＩＳＳに参加する。参加者の中でソウル市内に自宅のない学生は、基本的にキャンパス内にある国際寮に入寮する。

ＹＩＳＳは月曜日～木曜日に通常授業を、金曜日は特別授業を実施する。米国、英国やフランスの大学から招聘した教員35名と延世大学の教員（英語で学位が取得できるUnderwood International College や Global Leadership Division に在籍する教員）15名の計50名が授業を担当する。通常授業は午前９時から午後５時まで行われる。１コマ１００分が全て英語による授業で、国際関係や文化、セキュリティ、映画、歴史、韓国語など、約１００種類の授業が設定されている。特別授業では、K-POP体験（音楽・ダンス）や韓国伝統料理実習などが行われる。その他、済州島へのField Trip や総長が参加するバーベキュー、ソウル近郊への日帰り旅行も企画されている。

授業やイベントの他に、ＹＩＳＳの特徴的なプログラムとしてKorea Summer Internship Program がある。午前

YONSEI, where we make history

연세-게이오 직원 교환프로그램 시행

우리 대학교는 오랜 자매대학인 일본 게이오대와 전략적 파트너십 체결하여 상호 해외사무소 설치, 3-캠퍼스 비교동아시아학 컨소시엄 공동운영 및 연구협력 등 꾸준하게 교류를 이어오고 있다. 특히 올해부터는 직원교환 프로그램을 운영, 교류의 폭을 더욱 확대하게 되었다.

이 프로그램은 행정인력 상호간 교류와 교육을 통해 직원의 행정 역량을 강화하고 상대교에 대한 이해도를 높여 궁극적으로 대학 간 전략적 파트너십 관계를 더욱 공고히 하는 데에 그 목적을 두고 있다.

첫 번째 게이오대학 파견 직원인 유키노리 코다마(게이오대학 대외협력처 직원) 씨는 6월 22일부터 2주간 본교 국제처 국제교육센터에서 국제하계대학에 참가하고 있다. 그는 개강 전후 프로그램 준비 작업을 함께 하고 주요 행사에 적극적으로 참여하는 등 활발한 활동을 하였다. 프로그램 참여를 통하여 우리 대학교의 대표적인 국제화 프로그램인 국제하계대학의 전반에 대하여 배워 게이오대에서 고려 중인 국제하계대학 개설 작업에 일조하고자 한다고 하였다.

우리 대학교 국제하계대학은 저렴한 학비를 무기로 싱가포르, 홍콩 등 중국계 국가 시장에 치중하고 있는 국내 타 대학 프로그램과 달리, 엄격한 학사관리와 'Korea Summer Internship Program' 등 내실 있는 운영을 통한 차별화 전략으로 북미 시장에서 우세한 위치를 유지해 온 결과 최근 메르스 발병의 악재에도 불구하고 상대적으로 덜한 타격을 받고 있다.

유키노리 코다마 씨는 "연세대의 우수한 도서관 시설과 학생들이 24시간 도서관 출입이 가능한 점에 특히 깊은 인상을 받았다"고 한다. 또한, 그는 "두 대학 간 직원교환 프로그램이 한국과 일본 대학 간의 차이점을 이해하고 서로의 장점을 습득하여 실무에 반영할 수 있다는 측면에 가치가 있다"며, "향후 두 대학 간의 전략적 파트너십 관계를 한층 강화하는데 직원 교환 프로그램이 큰 역할을 할 것으로 기대한다"고 말했다. YS

유키노리 코다마(게이오대학 대외협력처 직원)

13

延世大学の学内広報誌で職員交換協定と今回の派遣を紹介

中、延世大学で授業を受け、午後から企業や研究所でインターンシップを行う。学生は1週間（5日間）に20時間の労働が課せられており、大学卒業後、韓国で就職を考えている学生にとって、有意義なプログラムとなっている。

運営

ＹＩＳＳは、延世大学のInternational Education Centerの職員3名（プログラムの実施担当2名と広報担当1名）で運営している。プログラムの日程や内容、学生募集、教員の手配、期間中のトラブル対応など、全てを3名で行い、開催の2年前から準備を始める。

開催前年の10月にプログラムを確定し、教員の手配を始める。12月には広報活動を開始し、協定校訪問（特に米国やシンガポール、カナダ、マレーシア）、ＳＮＳ（FacebookやInstagramなど）の利用、新聞広告の出稿などを行う。1月から5月上旬まで学生を募集し、6月下旬から8月上旬まで6週間の日程でプログラムを実施する。プログラム終了後は成績通知などを行い、その後、直ちに翌年のプログラムの準備が始まる。そのため、担当者は常にハードワークを求められている。

3　その他の国際プログラムについて

Winter Abroad at Yonsei（WAY）

２０１３年に始まったＷＡＹは、12月中旬から2月上旬まで行われるプログラムである。ＹＩＳＳとは異なり、前半3週間と後半3週間の2つにプログラムが分かれている（前半と後半で一部内容が異なるので、6週間続けて参加することも可能）。これは、クリスマスと年末年始は家族と過ごしたいという学生や、香港の学期の開始（1月20日頃）に配慮したための日程である。参加者は主に香港、シンガポール、オーストラリアの学生で、日本人の学生は年末年始と学期末試験が重なるため、ほとんど参加していない。特にオーストラリアは夏休み中（11月末～2月末）なので、他国に比べて多くの学生が参加する。月曜日～木曜日の午前9時30分から14時30分まで授業が行われ（金曜日～日曜日は休日）、休日にはスキーツアーなどの日帰り旅行が実施される。ＹＩＳＳと同様に延世大学のInternational Education Centerの職員3名（プログラムの実施担当2名と広報担当1名）でプログラムを運営している。

Short Term Program

協定校である慶應義塾大学や法政大学、セントオラフ大学（米国）、アクロン大学（米国）向けに、特別に実施するプログラムである。期間は大学によって異なるが、例えば慶應義塾大学向けの短期プログラム（短期海外研修プログラム春季）は、毎年2月に2週間の日程で行われる。授業は全て英語で行われ、延世大学の教員が中心となって担当する。プログラムには、慶應義塾大学と延世大学の学生の交流会も設定されている。

4　延世大学で学んだこと

今回の2週間の滞在で、大規模な国際プログラムを実施する場合、ソフト面ではプログラムの中身が何よりも重要であると感じた。実際に、延世大学のＹＩＳＳの担当者は、プログラムのプランニングやオリジナリティの重要性と十分な準備期間の必要性を熱心に語っていた。慶應義塾大学で実施する際は、これまでの歴史や総合大学の特性を生かして、学部を越えた、慶應義塾大学にしかできないプログラムを実施する必要があると考えている。

ハード面では、プログラムに参加する学生が快適にキャンパスライフを送るために、キャンパスに近接した国際寮の整備や、学則やシラバスだけでなく、キャンパスサインや学食のメニューなどあらゆる物の日英併記も重要であると感じた。

5　今後の職員交換協定への期待

今回は、協定締結後、初の派遣ということもあり、両大学ともに手探りの状況で行われた。そのため、実施日程や業務内容など、次年度以降の派遣に関する課題は多く残った。しかし、ＹＩＳＳの運営を実際に垣間見ることができ、また日本と韓国の大学事情や学生の気質などについて多くの延世大学の職員とじっくり意見を交わすことができたのは、非常に有意義であった。これは、キャンパスに2週間滞在できたからこそ実現したのであり、今回締結した職員交換協定の意義は大きいと考える。

次年度以降は、今年の課題を解決しつつ、将来的には1か月、可能であれば3か月程度、互いの大学に滞在し、さまざまな業務やプロジェクトを共同で行うことを期待したい。今回の協定を契機として、今後ますます、両大学の友好的関係が発展することを願っている。

私立大学フォーラム2015
――「イノベーション人材と大学教育」総括（東京会場）

各務 一徳●広報・情報部門会議（フォーラム）委員、愛知大学総務・企画部長

本年度第1回の私立大学フォーラムは、2015年8月29日、東京・品川プリンスホテルにおいて、「イノベーション人材と大学教育」をテーマに、125名の出席のもとで開催された。企業の場でイノベーションを生み出していくための創造性や、新しく企業を設立する上でのたくましさを持つイノベーション人材の育成という視点から、3名の方に意見発表をしていただいた。

意見発表（1）

文部科学省大臣官房文部科学広報官の松坂浩史氏から、「イノベーション人材の養成を目指した大学教育――高大接続改革と大学教育――」と題して意見発表があった。①大学教育がイノベーション人材の養成にどのような形で貢献できるか　②大学入試改革・高大接続改革の考え方　③大学教育改革の必要性　④人文社会系学部の見直し問題　などについて、以下の見解が述べられた。

①では、教育はイノベーションをおこす一番大切な源泉であり、高校教育では、基盤となる知識の修得と「思考力・判断力・表現力」の育成。大学教育では、世の中に存在する情報を調べて理解し、それを自らの思考に基づいて編集・再構築する、相手の状況を踏まえて適切な表現で伝達し、理解・共感を得る、といったことが求められている。さらに、イノベーション人材に求められるのは特別な力ではなく、高校や大学がそれぞれの役割をしっかりと果たすことによって身に付く、「自ら考え行動する力」である。

②では、高校教育の現状は、大学入試に向けた「暗記記憶型」「反復練習型」の学習が中心となっている。大学教育で期待される「調べて考えて書く力」がないまま大学に入学し、したがって大学教育でも十分に力が付かな

いまま社会へ出ている。フランスのバカロレア試験では、構造化された知識をある視点から再構築し、自らの言葉で表現させる出題となっている。日本の高校教育を変えるためには、思考を単純化させている大学入試自体を変える必要がある。自分の知識を総動員して課題解決に向けて考え、わかりやすく伝えるトレーニングをしてほしいというのが、大学入試改革の基本的な考え方である。

③では、大学生の学習時間のうち、授業時間は3分の1で、3分の2は自宅学習とされているが、授業で課題を多く出すなど、予習・復習の自習をさせるシステムが必要である。また、大学では専門的な知識だけではなく、教養的な素養やさまざまなライフスキルも一緒に学ぶ（授業、ゼミ、発表、課外活動など）ことにもっと意識的に取り組む必要がある。

④では、「人文社会系学部の見直し」問題について、大学のカリキュラムの現代化や教育内容の充実に向けて、その目指すべき考え方などが述べられた。

意見発表 (2)

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授の高橋俊介氏から、「変化の時代のキャリア形成」と題して意見発表があった。21世紀型社会人のキャリア教育の特徴は、想定外変化と専門性深化が同時並行的に起きることであり、自分らしいキャリア形成の3要件は①目標よりも習慣 ②普遍性の高い学びの能力 ③健全な仕事観が挙げられるとして、以下の見解が述べられた。

①では、予定どおりにキャリアは作れない、良い習慣が自分らしいキャリアに導く、固定的なキャリア観や損得で考える功利的なキャリア観はリスクが大きい。キャリア形成は管理可能性と予測可能性が低いプロセスであるという認識が基本であり、長期的かつ具体的な目標逆算式に取り組むことは効果が薄く、日々の仕事に対する主体的取り組み、人的ネットワークやスキルへの継続的な投資が重要である。

②では、激しく変化する社会では、特定の専門性を身に付けても、ある時点でそれが使えなくなる。のこぎり曲線を積木崩しにしない学び方が重要となる。普遍性の高い学びのためには、一つの専門性を深く追究する際にも、理解型ではなく納得型、基礎理論や歴史的背景を学ぶことによって応用力が付く。より高い視点から人を巻き込んで成果を求めることにより、普遍性のある能力が獲得できる。「背骨」になるテーマや専門性を追い続ける

ことも大切。また、経験からの学びは、その質に注意することが必要で、仮説なしの精神主義や過度な一般化などの浅い学びは逆効果となる。

③では、想定外変化を主体的に乗り切り、自分らしいキャリアに導くためには、自らの仕事価値観の影響が大きい。就活支援において内因的仕事観（やりがいや成長など）を強めるのはよいが、長期インターンシップや本来のキャリア教育などの実体験が欠けると危険である。

キャリア教育の3層構造に関して、大学では面接やエントリーシート対策の就活支援を行っているが、キャリアガイダンスでは、自己理解、仕事理解、マッチングなどについて、インターンシップ、内省やカウンセリングを通じて行うことが、地に足の着いた仕事観形成の第一歩となる。また、本来のキャリア教育とは、社会で仕事をしていく上で必須の基礎的能力を、大学の正課を通じて強化することである。変化の激しい社会では、表面的なスキル・知識はすぐに使えなくなるので、大学では学び方を学んでおくことが重要になる。

意見発表（3）

株式会社サイバーエージェント（以下、同社）の執行役員 人材開発本部長の曽山哲人氏から、「イノベーション人材と大学教育」と題して、どのようにして若い社員の気持ちを動かし、本人たちが主体的に動くようにするかについて意見発表があった。

同社は、売上高２０００億円、営業利益２２０億円、正社員３０００名（平均年齢29歳、20・30代社員が96％）、男女比７：３、女性管理職23％。15年間で社員数は１５０倍、売上高は５００倍に成長した。同社では、社員の意思表明がしやすい環境をつくり、手を挙げて言わせること、やらせることを重視している。

「人材の市場価値は決断経験で決まる」がイノベーションを促進する「決断経験」という概念であり、「決断経験」とはやったことがないことをやると決めることである。学習サイクルとして、自らが下した決断を決断として認識し、決断にどのような意味があったのか、成功・失敗なのかを内省することが大切であり、この決断経験の量を増やすことによって質を上げ、より大きな決断ができるようになる。同社では、大量の事業提案・アイデアを募り、経営判断に社員を巻き込み、決断させている。また、事前に撤退ルールを明文化し、セーフティネットを設けておいて、駄目な時は迷わず撤退するという制度

にしている。具体的な事例では、アイデアを経営に提案できる挑戦の人事制度として、２００４年度から新規事業プランコンテスト「ジギョつく」を実施したところ、年間１０００件ペースで応募があった。目的は人材発掘であり、優秀な人材を見つけて、任せて、実践知を積ませる取り組みであった。また、新たに設立した「あした会議」では、役員対抗の決議案バトルを実施。結果順位が社内外に公表され、1役員につき4人の社員がチームに参加し、役員と社員が部署横断で交流。他の部署の課題を見つけて新規事業、コストダウン案、人事制度などを提案し、毎回20～30案がその場で決議されるもので、売上効果も大きい。

大学においても決断経験を増やす、多様な価値観に触れる、失敗から学ぶなどの機会を多く作ることが大事である。

ディスカッション

後半は、池本正純専修大学経営学部教授（広報・情報部門会議（フォーラム）委員長）がコーディネーターとなり、会場から寄せられた質問を交えて、松坂氏、高橋氏、曽山氏によるディスカッションが行われた。

池本氏からは、3名のお話には、「日本の教育を変えなければならない」という共通のメッセージを感じた、とりわけ受験勉強に偏った教育、偏差値による大学の序列付けの中で、教員が教室でタコツボ化した専門分野の知識を授けるという教育方法は限界であり、イノベーションに対応できないとの見解が述べられた。これに関して、曽山氏からは、手段ではなく、新しいイノベーションを起こして社会にインパクトを与える人材を育てるといった、目的を明確にすることが大切である。高橋氏からは、大学教員は特定の専門分野には詳しいが、学生に教える技術、考えさせる技術を身に付ける必要がある。松坂氏からは、教員の世界には、他の教員の授業を容易に見学できない文化があり、これも課題であるとの意見が述べられた。

最後に池本氏から、大学教育改革の方向性について、受験勉強と偏差値の弊害から、今の大学教育は①問題を発見する力、自分で考えて解決する力が欠落している　②決断力が培われていない　③人を巻き込む力、人間関係構築力が育成されない　との指摘があった。これらを身に付けることを学生に自覚させ、努力させるのが、これからの大学教育改革の方向性に繋がるのではないか、とのとりまとめがなされた。

私立大学フォーラム2015
――「働く女性支援と大学の役割」総括（名古屋会場）

角谷 千尋●広報・情報部門会議（フォーラム）委員・同志社大学広報部参与

2015年度第2回私立大学フォーラムが中京大学名古屋キャンパス1号館清明ホールで開催され、「働く女性支援と大学の役割」をテーマに、基調講演、意見発表とパネルディスカッションが行われた。私大連盟加盟外の大学関係者や一般参加者を加えて128名が集い、熱心に聞き入った。意見発表では、大学側と企業側から1人ずつ発表があり、その後のディスカッションには司会・コーディネーターも加わった。超高齢社会の中で、法や制度の整備に加えて、これからの日本社会を担う若者の意識変革のために大学が果たすべき役割に焦点を絞り、議論を深めた。

基調講演の概要・趣旨

坂東眞理子・昭和女子大学理事長・学長が「女性の活躍に大学がすべきこと・できること」という演題で基調講演をされた。講演では、①30年余りを女性の地位向上のための法整備に直接携わってきた。本年8月に制定された女性活躍推進法に、安倍内閣が推進する「すべての女性の輝く社会づくり」の一定の効果を認める。②2003年に、昭和女子大学の学長になった。法や制度上では男女平等が保障されているにもかかわらず、女子学生にまだ従来型良妻賢母や男性の補助という役割意識が根強くあり、身近にロールモデルがないために将来の可能性を諦めていることを知った。1990年代までは企業に短期大学卒業の女性を歓迎する風潮があって、「寿退職」後は専業主婦が当然とされ、夫の経済力に恵まれない場合のみ家計補助のために働くという意識でやってきた。しかし、2007年以降、超高齢社会となった日本は、女性の活躍がなければ停滞するばかりだ。③学長として、女子学生の意識改革に取り組んだ。キャリアデザ

基調講演をされる板東眞理子氏

インポリシーを策定し、キャリア教育ビジョンを展開し、キャリア教育を体系化した結果、女子大就職率では5年連続全国1位を達成。④日本の法律は努力義務であって、違反した場合の罰則規定がない。法律を守れば補助金や奨励金を与えて企業行動を変えようという協調路線を選ぶ。21世紀の財政難の現状を顧みない、過去のやり方そのままだ。⑤健康・長寿ランキングでは日本は世界トップクラスだが、教育水準、特に女性の4年制大学への進学率は低い。ジェンダーギャップ指数は世界135か国中105位。有職既婚女性の第一子出産前後の継続就業率は38％で、6割以上が離職している。⑥企業は女性にまだまだチャンスを与えていないが、徐々に応援する企業も出てきている。女子学生は、家庭・育児と職業の両立を意識している。女性にやさしい働き方を模索し、自分の知識や経験が社会で役立ち喜ばれるという経験を積み、女性なりの働き方を創造していかなければならない。そのためには、新たな仕組みづくりが必要である。⑦男性と競合するのではなく、グローバル時代には語学力やコミュニケーション力、協調性など女性の得意分野での活躍が期待できる。⑧大学での学びが女性の将来構想の実現につながれば、教育水準は上がって行く。そうなれば、元気で優秀な女性の大卒者の争奪戦が起こるだろう。新しい労働観を醸成するには、若者の意識改革が必須だ。大学には、女子学生に生き残りのための戦略と武器を与えて社会に送り出す使命が新たに加わった。

現在の日本は転換点にある。大学は高い意識を持って、この使命を全うすべきだと結ばれた。

意見発表⑴の概要

宮原淳二・東レ経営研究所・ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部長から、「女性活躍を支援する組織マネジメント」と題して事例発表があった。宮原氏は①これまで化粧品会社最大手の資生堂に長く勤め、多岐にわたる業務を経験した。特に人事労務全般、制度企画から採用・研修まで幅広く担当したが、部下に女性が多く、男女共同参画・ワークライフバランス（以下WLB）の分野では社内の中心的な役割を担って来た。「育メン」も経験した。②女性の活躍には男性の視点が重要である。③女性活躍推進は、急激な高齢化による日本の経済停滞

を食い止める効果がある。④再就職が難しいために結婚をしない、あるいはしても出産しない女性が増えている。この出産年代の就労者の減少（いわゆるM字カーブ）を解消できれば、世帯収入が増え、経済成長にもつながる。⑤スウェーデンでは、1970年代に社会システムを夫婦共働き型へとシフトし、労働市場への女性の参画と、ケアワークへの男性の参加という改革を実行。その当初は出生率が下がり、男性の自殺率が上がったが、徐々に制度と意識変革が進んだ。現在では安定した出生率を達成し、男性の育児休業取得率も父親全体の89%を占める。「男は外で働き、女は家を守る」という性別役割分担は過去のもの。男女共働きで子育てをする社会が実現した国の人口は増え、経済状況も好調だ。⑥女性主体のマネジメントは、男性のそれとは異なる。これまでの男性主体のマネジメントが権威的、効率重視、問題解決重視、単刀直入に結論を求めたのに対し、女性は必ずしも性急な問題解決を求めず、プロセスを重視する。コミュニケーション力や変化に対する柔軟性の高さが、女性の特性である。したがって、男女で異なる思考、態度、感情を生かしたマネジメントが有効である。⑦女性管理職の登用については、出産・育児、異動、ロールモデル不在、管理職志向欠如、企業の女性を育てる意識の欠如が阻害要因といわれるが、まずは、女性自身が仕事と家庭の両立を当然のことと考え、キャリアアップのために男性同様に昇進・昇格に対する意欲を持ってほしい。⑧男性の意識改革が鍵であり、「ワークワーク社員」から「ワークライフ社員」への転換が不可欠である。⑨女性支援は、時代の変化とともに内容が変わってきている。妊活支援も視野に入ってきた。女性が長く社会で働くための最大の抵抗勢力は、実は家で子供を育てている専業主婦ではないか。⑩大学には、知識だけでなく、女性が自立して考え、自分の人生をしっかり設計し、困難な事態にも積極的に向き合うメンタリティーを身に付ける教育をしてほしいと結ばれた。

意見発表(2)の概要

小川智由・明治大学商学部教授が「明治大学リバティアカデミー　女性のためのスマートキャリアプログラム～女性の仕事復帰・キャリアアップのために～」と題して事例紹介をされた。①例示のプログラムは、社会人講座の中のビジネスプログラムとして「女性の仕事復帰を支援する」ために設置した。やや高齢の受講生向け文化

講座ではなく、これまで実施してきたマーケティングの講座受講者の変遷（若年層、素材・研究開発分野出身者や女性の増加）を捉えて、女性をターゲットに、平日の昼間、週4日、3～4か月で修了、専業主婦の仕事復帰を目指すという内容で開設した。受講者は26歳～58歳の女性42名で、企業への就職を目指して始めた。②座学に加え、PBL（Project Based Learning）型の授業や、ロールモデルとしての女性経営者とのサロン形式による事例研究、さらに企業の協力を得て、実際の授業の様子をオープンキャンパスで広報した。③すぐに働きたい20名が全員就職できたわけではないが、「会社に勤める＝社会復帰」ではなく、起業や自分のやりたいことを実践するなど想定外の働き方に改めて気づいた。

今後、④大学へは、女性への学ぶ場の提供、知識、技能の伝達・教授、社会とのネットワーク構築への支援。⑤企業に向けては、人を物やお金のようにコントロール可能な経営資源としてではなく、社員一人一人をパートナーと考え、お互いの意見を持ち寄り新しい価値を創造するパートナーシップを築くこと。⑥社会に対しては、大学は講座などの具体的な事例を紹介し、理論モデルを構築し、これについて世論を形成してほしいと提言された。

ディスカッションの概要

大沢真知子・日本女子大学人間社会学部教授・現代女性キャリア研究所長がコーディネーターを務め、基調講演と意見発表の内容を深めながら、フロアからの質問にも答える形式で議論が展開された。①大学は、在学生・卒業生ともに一過性ではなく、生涯にわたって学び直しする「場」と「機会」を提供できる。②それが大学の役割なら、女性の活躍は、逆に大学の積極的な役割実行の起爆剤となる。これまでの「休まない＝仕事をしている」という企業風土を、撤廃しないといけない。優秀な人材が労働市場から離れていくことは、日本経済の損失である。③大学は、女性も男性同様に生涯働き続けることが当然という考え方や、主体性を持ってチャレンジする精神力を根付かせてほしい。④大学こそが、女子学生に生き残るための戦略と武器を提供できるところであると結論した。

以上、今回のフォーラムを通して、男女共同参画・WLBが日本の未来を明るく照らす鍵であることを学んだ。扉を開けるために、大学への期待は大きく、責任は重大であると身の引き締まる思いで拝聴した。