

大学時報

UNIVERSITY CURRENT REVIEW

No.368

2016

5

隔月刊



東日本大震災の仮設住宅で暮らす被災者を対象に栄養教育をする学生（仙台白百合女子大学）

特集 高等教育は持続可能なのか

座談会 「入試改革」のこれまでと、これから

小特集 教職員の心の健康

わが大学史の一場面 阪南大学

加盟校の幸福度ランキングアップ 日本大学／西南学院大学／昭和女子大学

クローズアップ・インタビュー

シャボン玉石けん株式会社 代表取締役社長 森田 隼人さん

日本私立大学連盟



新入生研修後、仲間とともに





仙台白百合女子大学

仙台白百合女子大学は、
前身の仙台白百合短期大学創立から
50周年を迎えました。



「仙台白百合短期大学」



モンテッソーリ教育などに代表される幼児教育からパリ大学など欧州の大学の歴史に重なる高等教育まで、海外では「カトリック教育」に対して高い評価があります。日本では上智大学、南山大学など著名なカトリック大学があり、本学は東北地方で唯一の4年制カトリック大学です。

同じ設立母体による全国の「白百合学園」の精神、また前述のカトリック教育の精神は、歴史によって実証済みといえるかもしれません。グローバル化した現代においても、かつて函館を目指してはるかフランスから来航し、人生を終えた修道女たちの精神が、創立50周年を迎えた仙台白百合女子大学の「白百合の教育」の中に生きています。



仙台白百合女子大学

人間発達学科



造形ゼミナールによるエプロンシアター製作（保育教材研究）



仙台白百合学園小学校での1日観察実習

人間発達学科には、子ども発達専攻の中に幼稚園教諭・保育士養成課程と小学校教諭養成課程があります。どちらの課程の学生も、授業外のボランティア活動に積極的に参加して地域に貢献しています。小学校教諭養成課程の学生は、地域の小学校におけるボランティア活動が評価され、仙台市教育委員会から表彰されました。幼稚園教諭・保育士養成課程は、模擬保育や教材製作・音楽発表会など実践的な訓練の機会が多くあります。

心理福祉学科



生活支援技術実習



社会福祉法人・仙台白百合会「カリタスの丘」

心理福祉学科は、心理学を総合的に学ぶ心理コースと、社会福祉の実践領域を中心にソーシャルワークを深く学ぶ福祉コースによって構成されています。学内の設備の整った実習室だけではなく、仙台白百合女子大学の関連施設「カリタスの丘」も、研究・教育に活用されています。社会福祉法人・仙台白百合会「カリタスの丘」は2004年に設立され、周辺のみならず仙台市の高齢者福祉複合施設として高い評価を得ています。

健康栄養学科



実験授業風景



手作り弁当の調理

健康栄養学科は、人の健康に寄り添い、豊かな暮らしの支えとなるよう、求める人全てに的確に対応する前向きな姿勢を忘れない管理栄養士の養成に努めています。

ゼミ活動の一環として、2012年から年に5・6回、地元的女子サッカーチーム・ベガルタ仙台レディースの選手に手作り弁当を差し入れる活動を行っています。体力の消耗など身体的課題を念頭に、運動選手の食事を研究して実践する良い機会になっています。

グローバル・スタディーズ学科



中国や台湾からの留学生



セント・ポール大学マニラ校からスタディーツアーとして来学

グローバル・スタディーズ学科では、グローバル社会を理解するための教養と、そこで活躍するための実行力を身に付けることを目指しています。海外留学が盛んで、8カ国16大学と協定を結び、これまでに75名の学生を留学提携校に送り出し、24名の交換留学生を受け入れてきました。フロリダ州ディズニーワールドへのインターンシップ留学やANAエアラインスクールの学内講座など、東北地方では他にないプログラムを展開しています。



仙台白百合女子大学

大震災ボランティア

——被災地のカトリック大学として



本学学生、教職員による被災地でのボランティア活動

2011年3月11日の震災当初から、仙台白百合女子大学は全国のカトリック大学、およびカトリック学校をはじめ、国内外の多くの方々からご支援をいただきました。また、本学の学生、教職員も被災地でさまざまなボランティア活動をしてきました。仮設住宅での栄養教育もその一つです（表紙）。

上の写真は、津波被害を受けた沿岸部でボランティア活動をする仙台白百合女子大学の学生有志と教職員です。現在の支援活動は、仮設住宅にお住まいの方々の生活支援や心のケアなどを、学生・教員のゼミや研究と関連して行っています。



清泉女子大学の協定大学 Leeds Trinity University College から大震災後に贈られたメッセージ。カトリック大学の全国的な絆、およびグローバルな絆を象徴する、本学の“宝”の一つです（写真左）。

大学時報

No.368

2016.5



巻頭言

牛渡 淳

● 仙台白百合女子大学学長

仙台白百合女子大学は学校法人白百合学園が経営している東北地方唯一のカトリック4年制大学であり、今年創立50周年を迎える。白百合学園の設立母体は17世紀のフランスに始まるシャルトル聖パウロ修道女会であり、現在は本部をローマに置き、全世界で教育福祉活動を展開している。本学は、キリスト教の愛の精神を土台にして、人間の深い理解と援助を目標に人間学部（4学科）を置き、豊かな人間性と確かな知性を持った、社会で活躍できる女性を育成している。

女子大学の地域社会における存在意義

川島 明子 ● 園田学園女子大学学長

はじめに

大学の「2018年問題」が大きな関心事となり、「淘汰の時代」が本格化するといわれている。さらに入学生の多様化やユニバーサル化、グローバル化の進展など、大学を取り巻く環境は激しく変化している。

三大都市圏にある女子大学も、大学の有り様の認識とあるべき姿の検討や自己改革が喫緊の課題である。本学も当然例外ではなく、厳しい環境下にある。

2013年に、本学は創立50周年を迎えた。その際、建学の精神や教育理念および「地域と共に歩む大学」としての地域貢献を再確認し、現在、建学の精神の具現化と実学教育の推進を中心とした教育改革を教職員一丸となって進めている途上である。

本稿は、開学の歴史を振り返り、小規模女子大学の取り組みを紹介し、その存在意義や直面している課題解決の方策についても言及することとしたい。

1 沿革

本学の前身は、1938年に設立された園田高等女学校である。当時の園田村（現尼崎市北東部）の村長をはじめ地域の有力者らは、戦時下にも関わらず、地域の女子教育の振興を図りたいという強い思いを抱き、「捨我精進」を建学の精神に設立を成し上げた。以来、この精神は本学の教育に脈々と受け継がれ、「地域と共に歩む大学」として70年以上を経た現在もなお継続している。さらに戦後の教育改革を経て、1963年に園田学園女子短期大学を開設し、1966年には文学部を設置した園田学園女子大学

として開設された。

その後、大学の教育理念を「他者と支え合う人間の育成」として確立。この間、時代の流れに呼応して学部編成の改革に取り組み、数次にわたる改組を行い、現在は人間健康学部（総合健康学科、人間看護学科、食物栄養学科）、人間教育学部（児童教育学科）の2学部と短期大学部（生活文化学科、幼児教育学科）で構成される、在籍数約2000名規模の女子大学である。さらに、1980年から、当時の国際化という社会の要請に沿う形で、オーストラリアやオセアニアの諸大学と交流事業を進め、1993年にはニュージーランドのクライストチャーチ教育大学（現カンタベリー大学）のキャンパス内に園田クライストチャーチキャンパス（SCC）を建設した。そして、これを足がかりとして、オーストラリア、インドネシア、台湾、中国、韓国の大学などの姉妹校提携や学術協定に基づく学生間の交換留学など、教育研究においても相互の交流を深めている。

学内においては、1979年から生涯学習講座を実施し、地域へのキャンパス開放、女性に限らない情報教育聴講生の受け入れ、近松研究所の附置など、

大学の持つリソースを地域社会に提供し、「地域と共に歩む大学」としての役割を果たしている。

2 経験値教育

少子化が進む中、本学にとつての試練の一つは共学化の問題であった。近隣でも多くの大学が男女共学に変わり、女子大学の存在意義が懸念された時であった。しかし、本学にとっては、代々の理事長や学長の、安心して、女性の持っている能力、感性を十分に発揮させることができるのは女子大学であるという熱い思いを継承し、女子大学として存続していく決意を固め、その存在意義を再確認する機会となった。近年は、小学校からのキャリア教育の浸透や共働きの増加、さらに女性活躍推進法の成立といった社会状況の後押しもあり、社会のキャリア観、世代観、家庭観なども大きく変化した。そのため女子大学は、女性に焦点を当て、「卒業後に迎えるライフステージごとの多くの課題をどう乗り越えるか」を学べるかけがえのない存在であるとの評価が定着しつつある感がある。健康、教育、生活など女子の実学教育を長年にわたり担っている本学としては、こ

れまで以上に女性が真に自立し、社会的に活躍するための教育を担う使命があると考えている。

そのための改革を進める中で、教育の手法として「経験値教育」を本学の方針に掲げている。「経験値教育」とは、自己の経験を客観化し、他者との比較によって相対化した上で、その蓄積を成長の糧とする教育である。学生には講義、および講義を基盤とした学内、学外での実習や実験などで学んだ知識が、地域社会で具体的な経験を重ねることによって、学生自身に「やる気」が起こり、社会で活躍するための原動力となる知恵に変わっていくという学びだと説明している。しかし、この「やる気」はいつ起こるかわからない。その時を見逃さぬよう、教職員には日常的に学生とは近い距離感を持って接し、教育することを求めている。

「経験値教育」は学生がライフステージごとの課題を乗り越え、自信を持って自己実現を果たすための適切な教育手法であると考えている。

3 課題解決の方策

ここ数年の間に、大学は国の内外における政治、

経済、社会、文化、その他多方面の大きな構造的変化を経験してきた。大学教育のモラトリアム的な姿勢の一部が、大学に関わるさまざまなステークホルダーから怠慢と指摘され、エビデンスのある学士課程の質の保証の構築が大きな課題となっている。さらに、これまで実社会で十分に活用されてこなかった女性の力を最大限に引き出すための法的制度整備が進み、経済も家事も男女が分担する新たな時代を迎えた。女性が真に社会から期待され、信頼されるためには専門分野に関する知識や技能を高めることはもちろんだが、広い視野を持ち、たとえ時代が進み社会が求めるものが発展し高度化しても、しなやかにそしてストレスに耐えられる強い人間力が必要であり、その育成も課題として大学に求められている。これらの課題解決のために、本学は「経験値教育」の具現化の仕組みづくりとその実践の場の構築を検討してきた。

2013年度、「地域と共に歩む大学」として、地域の拠点の役割を果たしてきた実績をふまえ、文部科学省の「地〈知〉の拠点整備事業」に申請し、「地域」と〈大学〉をつなぐ経験値教育プログラム」に

選定・採択された。

本事業は実践の場を兵庫県尼崎市とし、学内に地域連携推進機構を設置して種々の取り組みを推進している。現在、尼崎市などと本学が連携する地域志向基礎科目「大学の社会貢献」を開講し、2016年度には、2年次生を対象に全学を横断する地域志向必修科目「つながりプロジェクト」を新設する。

これらの科目は、尼崎市の地域課題に即したテーマとして行政などと共に取り組み、課題解決に向けた企画、提言を行うことを目的としている。同時に、この循環型の「経験値教育」を実質的なものとするために、本事業では経験値評価として3つの評価（アセスメント、プロジェクト評価、つながり評価）からなる新しい評価システムを導入し、学びを具現化し実感できる指標を策定している。本事業は、学生が地域での学びを通して失敗と成功を繰り返し経験し、その成果として主体的にイノベーションして、強い人間力を備え、社会に貢献できる女性を育てる仕組みである。

今後、教職員は学生が卒業した後も活躍を支援し、見守っていく責任があることを肝に銘じておきたい。

おわりに

以上、本学の教育改革の実践例と課題解決の方策について述べてきた。本学は建学の精神や大学の理念に基づき、教育に軸足を置いた大学である。さらに、今後も女子大学として社会に存在し、その存在意義を示し続けるには身の丈に合った改革の歩みを進めていくことが不可欠である。しかし、教育の現場は短期的な方針や社会の動向に唐突に左右されてはならない。あくまでも教職員が理解し、協働して支援し、学生に浸透し、学生の教育を活性化させる改革でなければならない。今後も、学内での不断の意見交換はもとより、現場からの改革策とエビデンスに基づく企画を中心に社会のニーズも加味しながら、主体性のある大学運営を地道に実行していくつもりである。

もちろん、研究や地域貢献は魅力ある教育を創造するために欠かすことのできないものであり、教職員、学生にとって、風通しの良い生気にあふれた教育、研究、地域貢献の場でありたいと願っている。

「入試改革」のこれまでと、これから



おおishi ゆたか
大石 裕
慶應義塾大学
法学部教授

いしはら けんいち
石原 賢一
学校法人駿河台学園
駿台教育研究所
進学情報センター
センター長

21世紀の私立大学の在り方を
構想しつる入試改革とは

小林 入試改革は大学改革の基幹をなすものの一つとして、長期にわたって進められてきました。今日、私立大学ではさまざまな方法を駆使して入学試験を多様化させた結果、学生の入学経路も確かに多様化したと言えるでしょう。

一方、文部科学省の高大接続システム改革会議では、思考力・判断力・表現力を中心に評価する「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」の2020年度からの本格実施に向けて検討が進んでいます。さらに、学校教育法施行規則の改正により、各大学はディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシー、アドミシジョン・ポリシーの一



司会

小林 直毅

法政大学社会学部教授、
総合政策センター広報・
情報部門会議（大学時
報）委員

みやした あきひろ

宮下 明大

学校法人立命館
東京キャンパス所長

いとう たつひこ

伊東 辰彦

国際基督教大学
教養学部長

数十年前から改革に取り組み、 多様な入試制度を導入

体的策定と公表、2018年度以降は新しいアドミッション・ポリシーに基づいた入試を実施するよう求められています。

入試改革については、1971年の大学入学者選抜改善会議（文部省）報告書の提言によって共通第一次学力試験および大学入試センター試験が導入されたという歴史もあり、いわば「旧くて新しい課題」です。

本日は、少子高齢化や人口縮小社会の中で私学経営にとって大きな課題になるであろう「多様な学生層の形成」も含めて、21世紀の日本の私学の姿を構想しうる入試改革についてお話を伺いたいと思います。

大石 慶應義塾大学は、入試の多様化を数十年前から進めてきました。私が属している法学部の入試をご紹介しますと、法律学科と政治学科の定員が各600名ですが、一般入学試験ではそれぞれ230名が募集定員です。その他に、塾内進学、FIT入試（AO入試）、指定校推薦、さらに帰国生・IB（IB Diploma・国際バカロレア資

格）入試、留学生入試といったように、既にかなり多様な入試制度を導入しています。

今ご紹介があった大学入学者学力評価テストの導入については、今後各学部を中心に検討することもあるかと思っています。ただその場合でも、入試の多様化の一環として議論されるだろうということです。

小林 多くの私学の場合、指定校推薦や付属高校からの進学者の割合を増やそうとしている傾向はあるのでしょうか。

大石 増やそうといっても、やはり各学部で定員があります。慶應義塾大学には10の学部がありますが、全学部が必ずしも定員を満たしているわけではありません。慶應義塾では、「付属」高校とは呼ばず、大学と「同等」の位置づけであるという意味で「一貫校」と呼んでいます。私学としての建学の理念を考えると、一貫校で教育を受けた生徒が、ある種の「慶應スピリット」を身に付けて進学してきます。それは数としては多くはないものの、学生生活でリーダーシップを発揮し、塾員（卒業生）になっても三田会の活動の中心的存在になっているということがあります。

小林 各大学によって入試の在り方が特徴付けられる面がこれまでもあったし、今後とも維持されていくと思います。

センター入試がアドミッション・ポリシーに合致しているのかどうか

小林 伊東先生におうかがいしたいのですが、そもそも本日のテーマを設定したきっかけの一つが、国際基督教大学（ICU）の新人試科目として導入された「総合教養（ATLAS: Aptitude Test for Liberal Arts）」です。これからの入試について、どのような方針や展望をお持ちでしょうか。

伊東 ATLASはまだ2回しか実施していません。データの蓄積が必要であり、その成果についてはあまりお話ができません。ただ、センター入試は本学も10年間くらい利用しました。地方からも受験生が来てほしいというのが一番大きな理由でしたが、それはあまり効果がありませんでした。大学の認知度を確保するという点では、センター入試を実施しているということがプラスになるのではないかと思ったのですが、実際に高校生に会うと、「ICUって、何で

すか」といまだに聞かれることがあります。それを裏返せば、ICUにとってのフロンティアがまだ残っているということなので、いいことだと思っています。

地方の認知度アップという当初の目標が達成できなかったのも、センター入試の見直しをしようと考えていました。1学部だけの本学にとつて、センター入試の負担は大きすぎました。センター入試の時期はちょうど卒論の提出と重なり、2日くらいキャンパスが閉まって図書館も使えないというのは、学生サービスの面で非常に問題があります。本学は3学期制なので、授業も行っています。マンパワーがたくさんあってキャンパスも広い大学なら負担も少ないのでしようが、本学は一つのキャンパスに全員がいて、教員も150名ほどなので、そのやりくりや負担がたいへんでした。

センター試験を継続して利用していれば、センターの試験でいい成績をとるような、どの科目も平均的にできる学生が一定数は入学したでしょう。しかし、センター試験の問題や形式が我々の考えているアドミッション・ポリシーに本当にマッチしていた

かどうかは、正直なところ定かではありません。

小林 今のお考えは、とても重要だと思います。これだけアドミSSION・ポリシーの策定が言われて、各大学が学内で検討を重ねながら学部ごとにアドミSSION・ポリシーをつくっています。そのポリシーと従来のセンター入試が入学者の選抜方法としてどれだけ合致しているのかということ、このあたりでもう一度、しっかり考えなければいけないでしょう。

また、センター入試に関わる学内の負担は大学の規模によっても違いますが、いずれにしろ相当なものだと思います。立命館大学の場合は、いかがですか。

宮下 入学試験の基本的な考え方が三つあります。まず基礎学力、そして全国性とか多様性といったことが大きな柱になっています。あとは、学習意欲ですね。基礎学力や全国性を考えると、センター入試の意義はやはり大きい。

本学のセンター試験利用型の志願者数は3万名を超えますが、合格者数や手続者数のコントロールは難しい点もあります。

一方で、本学独自の一般入試では、全国に31の地方試験会場を設けていますが、関西圏やその他の地方では、まずはセンター試験の多教科型で国立大学を受験する生徒が多い。それに対応する形として、私立大学も受験科目のバリエーションを増やして、センター試験利用で判定をするという状況があります。

センター入試の学内負担は、準備を含めてとても大変です。本学は滋賀、京都、大阪にキャンパスがあります。滋賀と大阪が試験会場になり、志願は約1900名が受験しますが、全国一律の対応に苦慮しながら細心の注意を払っての実施です。

私大の86%がセンター入試を利用し、受験生にも完全に浸透

小林 センター入試について、大学側の本音の部分をお話しいただいて、課題も指摘されたかと思いますが、石原さんはどのように捉えていらっしゃいますでしょうか。

石原 私大の約86%がセンター試験を利用して、これは受験生の間に完全に浸透しています。多様な入試について慶應義塾

大学の事例もご紹介いただきましたが、そういったいろいろな間口があるのは受験生にとつて非常にありがたいことです。皆様がおっしゃるように、地方ではやはり地元の国公立大学への出願率が非常に高く、そういう生徒には私大の3教科に絞った入試はちよつとハードルが高く、そこでセンター入試が選べるというのは非常に大きい意味があります。それが、地方から大都市圏の大学を目指す場合の大きな支えになるということが明らかにあると思います。

また、慶應義塾大学の校風を意気に感じて出願するとか、どうしても立命館大学に行きたいという受験生もいます。国公立大学は、ごく一部の超難関大学を除くと、高校の先生がセンター試験の得点を見て出願先を指導しています。私大には、生徒が行きたい大学を受験できるという面があるので、そういうメリットはなくなつてほしくないと思います。

多くの私大では、自らのアドミSSION・ポリシーに従つて入試を実施なさっている。それは非常にいいことです。今回の入試改革の流れの中で、みんなが新テストを受け

石原賢一氏



て、その結果によって出願先が決まってしまう——まさしく今の国公立大学のような出願状況に、私大までそうなってほしくないですね。

例えば、その弊害の一例として、大学入学後にセンター試験を再受験する学生が毎年4万人くらいいるのです。

小林 それは予想外に多いですね。

石原 これがもっとひどくなって、大学入試改革の方向性とは逆の事態が起こるかもしれない。そういう意味で、私大のありようをもっと重視してもいいのではないかと考えています。

小林 センター入試も入試の多様化における選択肢の一つであるという位置付けが可

大石裕民



能だとは思います。特に大都市圏以外の受験生を考えると、地方試験会場でもカバーできないところはどうしてもある。そういった地方の受験生にとって、センター入試は重要な入試機会だと考えられます。

私学の場合、アドミッション・ポリシーと実際の多様化した入試の整合性が、これから先、問われるような気がします。各大学にとって、きちんと取り組まなければならない課題ではないでしょうか。

高大接続では、高校と大学の教育が同じ方向性であることが大事

小林 高大接続ということが入試においても盛んに言われますが、どこどこをつな

げばいいんだという気がします。ICUの場合、例えば慶應義塾大学とは事情が少し異なると思います。秋入学の学生も多いでしょうし、もちろん大学の規模も違いますし。
伊東 高大接続は考えるべき大きな課題だと捉えています。やはり、教育方針の親和性というか、高校と大学が同じ方向を向いた教育をしていないと、単なる入学者の割合になってしまっておそれがあります。

高校生ですからもまだ進路がよく分からない点もあると思うので、そうになると、高校の先生方が生徒をどう育てたいと思っているかをよく聞かないといけない。それに応じて、これから本当に私学が存在意義を持たないと、日本の教育の多様性を維持できないのではないかと。同じ私学の仲間として、こういったことを共有しつつ一緒に進めていかねばならないのではないかと思います。

高校の先生方とお話ししていて思うのは、高校3年間で進路を決めるというのは本当にたいへんだということです。たまたま理系の科目の成績がよかったから理系に進んだけれど、本当は文系がよかったといったミスマッチを、初めから作ってしまってい

る。だから、ICUに入学したらいったん全部解体して、2年間考えたうえで理系なり文系なりを選んでほしいと高校の先生に伝えると、非常に関心をもっていただけます。高校の先生からすると、どうしても生徒に対して文系か理系かとか、あるいは今度の新テストみたいなものにも対応しなくてはいけないのですが、本当のところは、自分が育てた生徒がちゃんと学んでいける大学に入れるかどうかをたいへん気になさっていると思います。

小林 生徒を送り出す側としては、入試を無事に通過してほしいと願いつつ、大学に入ってからいっただいどうなるのかも気になる。これだけ苦労して、保護者もコスト負



伊東 辰彦氏

担をしながら大学へ送り出しているのに、大学側が「ミスマッチでした」では済まされません。そのあたりを各大学も考えているのですが、既存の制度は現状とずれているし、新しい制度もうまくまとまっていない状況があります。

さまざまな入試の機会を提供して 広い意味での高大接続を実現

小林 慶應義塾大学の場合は、高大接続についてどのようなことをなさっているのでしょうか。

大石 いろいろな工夫をしています。実は私もこの4月から、慶應義塾女子高等学校に教えに行っています。また、全国の高校



宮下 明大氏

の希望に応じて講師を派遣したり、オープンキャンパスで説明会や模擬講義をしています。本学は地方入試を実施していませんが、高校長推薦をいくつかの学部では行っています。また、法学部ではFIT入試のB方式があります。これは、全国を7地域に分けて、各地域から2学科それぞれ10名ずつを合格とするものです。FIT入試のA方式は、既存の入試の枠を超えた、個人的な意欲のある学生に来てもらいたいという狙いがあります。こうしたさまざまな入試の機会を提供して、広い意味での高大の連携接続を考えています。

その一方で、本学は求心力が比較的強い大学だと自覚していますが、では本当に慶



小林 直毅氏

應義塾が好きな人にだけ来てもらえばいいのかというと実際はそうはいきません。そこに重点を置きすぎるとマーケットを非常に狭めることにもなります。ですから、入学してから慶應義塾を好きになって、卒業後は自分の子どもを慶應義塾に入れたと思うような教育も行っていないと、入試制度の現状に合わないことになってしまいます。また、留学の機会をほとんど提供することも必要です。それが、本当の意味での入試とか、高校側の期待にそった大学の形だと言えるのではないのでしょうか。

2002年に一般の高校を対象とする 高大連携推進室を開設

小林 学内で高大接続について検討する際に、他大学の事例で立命館大学の試みがよく紹介されます。かなり積極的かつ大胆に、高大接続に力を入れていらっしゃいますね。
宮下 高大連携・接続の対象は二つあり、附属校とその他の高校とに分けて考えています。まず、本学には北海道から近畿圏まで附属高校が4校あり、そこから進学してくる生徒が入学定員の十数%います。法人

内に一貫教育部というセクションがあつて、附属校の進路担当者および各学部の入試担当の副学部長と連携しています。教員が高校へ行って自分の所属学部をアピールする機会もたくさん設けています。

附属校の先生は、生徒が高校で十二分に幅広く勉強した上で行きたい学部を選べるようにしてやりたいとおっしゃいます。この学部に行きたいからこの勉強しかしなとか、第一希望の学部に入れないから、とりあえずテスト勉強だけはあるというのではだめでしょう、と。

一方の大学側では、入試方式ごとの定員をどのように割り振るかを「入学者構造」と呼んでいます。附属校に対して学部ごとの定員枠というがあるので、そこでどうしてもミスマッチが生じています。しかし、かなり丁寧にやっているつもりです。もう一つは、2002年に一般の高校を対象とする高大連携推進室を、学内の入試のセクションではなく教育学部の中につくりました。高大連携について教育の接続という視点から考えるために、教育学部に設けました。

数年後に軸足を学生募集のほうに置いて、高大連携の部署を入試のセクションに移しました。最近では、国立大学のホームページを見ても「入試広報・高大連携」として、高大連携を学生募集の一環として考えているところも増えてきていると思います。

具体的な学部・学科選別に資するような高大連携の取り組みを継続的に行っていますが、どの程度の効果があるのか、詳細な検証は難しいですね。ただ、入学区分ごとの状況は見ているので、附属校から来た学生は成績の幅が広いとか、高大連携のプログラムを利用して入った学生は通常の指定校推薦の学生よりも専門科目のGPAが上位だといったことは分かっています。

小林 高大連携をどう考えるか、学内ではなかなか難しい場合があると思います。立命館大学のようにスパッと切り替えられればいいのですが、多くの大学では入試のためにするのか学生を獲得するためにするのか、あるいは大学を理解してもらうのが真の高大連携ではないかといった意見が、特に教員から出されます。それを、どのように折り合いをつけるか。

石原さん、いかがでしょうか。各大学でいろいろ苦勞しながらも、高大連携の試みを実施していますか。

石原 むしろ、私大は積極的にやっているのではないのでしょうか。我々も予備校の中で、現役生や高卒生を対象に大学のガイダンスをやっていたいています。私大からは、本当にいい先生に来ていただいております、話を聞いた生徒が、良かったから受けてみようかということも実際にあります。

しかし、国公立大学はまだそこまでいい印象ですね。システムとして行っているのではなくて個人の力量に頼っている感じでしょう。地方の国公立大学も一生懸命にやっていますが、ちよつとポイントがずれている感もあります。

私は、学生募集のための高大連携がいいと思います。今は三世代同居なんて少なく、自分の父親より年上の人と話したことがほとんどない生徒が多い。ですから、彼らは50代半ば以降の大学教授の話を聞いて意外に面白いと思う、そういう感覚です。また、国公立大学はいろいろな努力をして新しいプロジェクトを始めていますが、

最初はいいいものの、数年たつて意欲的な広報担当者が異動なさったり先生が退官されると、いつのまにかなくなっている。そこが私大との違いでしょう。

今の日本の教育界を引っぱっているのは、高校までは私立学校です。保護者の志向も私立の高校、中学校、小学校でしょう。大学だけはまだ戦前からの官尊民卑のような意識が残っていますが、欧米の先進国の大学は私立が主流です。その私学で、高大接続のような大学の中身を理解してもらう取り組みが自然に増えていくことは、非常にプラスになると思います。

高大接続の目的は、学生の獲得と大学をもっと知ってもらうこと

小林 私学では、研究教育をどのように展開するかを自分たちで考えなければなりません。それが結果として大学経営と結び付いてくる。つまり、学生をどのように獲得するかということです。高大接続は学生獲得のためであると同時に、大学をもっと知ってもらうことでもあるわけです。

伊東 国公立大学の先生とお話すると、

学生が来ないかもしれないという恐怖をあまり感じていらつしやらないようですね。待つていれば、一定数の学生は入ってきますから。しかし私学は、もしかすると来ないかも知れないという気持ちがあるところにある。そういう意味では、国公立大学と私立大学とでは最初から温度差があると思います。

石原 現在、地方も含めて国公立大学はシステムによって守られています。先ほども申し上げたように、センター試験の結果を見て、高校の進路指導の先生が振り分けているわけですから、国公立大学は定員割れにならない。これが新テストに移行してそういういった機能が失われたら、定員割れの国公立大学が必ず出ます。

かつて、そういう試みがあったのです。1987年、当時の中曽根内閣の臨時教育審議会の答申に基づいて、共通一次試験前の12月に出願させました。東京大学と京都大学の併願も可能でした。何しろ共通一次試験前なので、高校の先生も生徒の振り分けができません。その結果、10万人近くが第一段階選抜で落とされた一方で、定員割



れの国公立大学も出て、約1万人の追加合格を出しました。

これから予定されている新テストで自己採点ができなくなれば、同じように定員割れの国公立大学が出るでしょう。しかも当時と違って三大都市圏に人口が極端に集中しているので、地方の国公立大学で定員割れが起きる可能性が非常に高い。今回の改革は、そういった危険性をはらんでいます。なお、その年には私立の著名大学は軒並み志願者が増えて、模擬試験における合格ラインも大幅にアップした記憶があります。

三つのポリシーは当たり前であって、全部つながっていないだけでは意味がない

小林 各大学は三つのポリシーを策定し、

来年4月には公表するよう、文部科学省の省令が改正になりました。三つのポリシーの整合性や一貫性を確立することと、まずディプロマ・ポリシーを策定して、それに合わせてカリキュラム・ポリシーおよびアドミッション・ポリシーを定めなさいと。

私は、これは当たり前で、私立大学のこれからの入試を考える上で、本気で取り組まねばならない問題だと受け止めています。三つのポリシーの整合性や一貫性の確保との関連では、ICUのATLASは先進的な取り組みだと思います。

伊東 そうおっしゃっていただくのはうれしいですが、我々は特に変わったことをしたとは思っていません。要するに、大学に入ったらこうなるんだということです。講義とはこういうもので、それをちゃんと聴き、ノートを取り、文章を読んで、質問されたら答えるという流れです。

例えばセンター試験では、英語にリスニ

ングがあります。しかし、なぜ英語だけなんだろう、日本語もあってよいと私は思っていました。やはり、講義中に学生を見ていると、思ったほどには聴いていませんから。きちんと聞くということは重要で、15分間くらいは息を詰めるようにして聴くという訓練を高校でできてほしい。また、皆さんに興味を持って聴いてもらえるようなものを入試で提供するということも、ATLASの本来の趣旨です。

三つのポリシーというのは、当たり前といえど当たり前のことであって、全部つながっていないという意味がない。本来、教育をするということはそういうことであって、こういう学生に来てほしい、こういうことを学んで卒業してほしいということが、私学には当然あったはずなのです。

ですから、ATLASはまったく奇をてらったつもりはありません。確かに、ICUは小規模だからできるということもあるでしょう。だからこそある意味では実験的に、我々が率先してやっていくべき使命があるのではないかと思っています。

小林 おっしゃるとおり、大学入試の在り

方としては当たり前かもしれませんが。それが驚きを持って見られているということのほうが、むしろ意外かもしれないですね。確かに、ATLASの内容も教科横断的といえますか、歴史、地理、政治経済、場合によつては自然科学にもまたがるような思考ができるかどうかを問う入試です。

伊東 生徒は高校までにいろいろな知識を身に付けます。普通の試験はその知識について試しているわけですが、我々は、それを使ってあなたはどうか考えるかを聞きたいのです。たいていの人は、一生懸命勉強して、AはBであるといったような型を覚える。しかし、AはBであり、CはDであるということを知っているかどうかを聞いても、その先はないわけです。そこでEはFですかといったことを問う入試をしたいし、それが大学ですべきことであり、実際に行っているつもりです。そうすると、教科書の範囲を超えているという声も聞こえたりしますが、我々としては教科書の範囲はちゃんと勉強してくださいといっています。それを踏まえた上で、ICUに入つて何を考え何を学びたいのか、どんな問題に取り

組みたいのかを聞きたいし、それに応えてくれる人に入学してほしいのです。募集定員が少ないことを逆に活かしていけると思っています。

小林 しかし、やはり工夫しだいであつて、大規模校もそういうことに取り組んでいくべきではないかと思います。

私学が建学以来悩んできた アドミッション・ポリシーとの調和

小林 大石先生、慶應義塾大学の場合は内外共に校風といったものが強く意識されることが多いと思いますが、そういう中で、独自のアドミッション・ポリシーを改めて策定するよう言われている状況があります。**大石** 学内の担当者に聞いてみたところ、もうかなり作業が進んでいるようです。従来は漠として曖昧だったものを明文化、明確化する方向に進んでいます。

もちろん、三つのポリシーの整合性がとれていることは、理念としては当然でしょう。しかし、既存の偏差値ピラミッドの中に組み込まれた形での入試制度があるといふことも厳然たる事実です。従つて、私学

が本当に理念を持つてアドミッション・ポリシーを貫いた場合、新テストも含めて、既存の制度の枠との整合性が必ずや問題になると思います。日本の社会全体の風潮との問題も出てくるでしょうし、そこをどううまく調和させていくかということに、私学は建学以来ずっと悩んできた歴史があります。制度が変わるたびに、その構図の中に組み込まれている分だけ、その影響を受けるといふことの連続だったと思います。

また、戦後社会における大学の大衆化という流れを主に引き受けてきたのは私学です。それをどう評価するのか、文部科学省の方針が今ひとつ見えません。大学の大衆化というのは、非常に困った事態なのか、大衆化に伴つていろいろな意味で大学のレベルが下がり、グローバル化に対応できないと考えるべきなのか。そうだとしたら、今、大学の差別化・差異化を図っているわけですが、その個別の方針は分かっていますが、体系的に、大局的に見たときによくわからない。入試についても、政策とか方針の一貫性というものを大学人としてどう受け止めればいいのか分からない。そこが現状に

おける一番の問題点だと思っています。

小林 おっしゃるとおりで、COEやスーパーグローバル大学もそうだったし、さらに遇れば専門職大学院とか、さまざまな政策が大学に投げかけられて、それをものとも積極的に引き受けてきたのは私学のはずです。この数年が日本の私学にとっていろいろな意味での正念場であり、入試の在り方もきちんと考えて取り組んでいかなければいけない、そういった局面にさしかかっているような気がします。

大学のグローバル化を

推進するがゆえの課題もある

小林 少子高齢化や人口の縮小が進んでいくと、これまで主たる入学者であった18歳人口が減少します。そういう状況の下で、少なくなつた学生を私学同士や国公立大学で奪い合つていてどうするのか、不毛な争いはそろそろやめた方がお互いのためにはいいのではないかと考えもあります。18歳人口の減少に対して、立命館大学ではどのように考えてでしょうか。

宮下 なかなか難しい問題ですね。国内の

マーケットが縮小していく中でどうするかは常に考えています。一つの答えは留学生ですね。私は以前、大分県の立命館アジア太平洋大学で3年ほど学生募集を担当しましたが、東アジアだけではなく、西アジアまで含めると高等教育を求めている人はものすごく多い。中国からの留学生が多くてたいへんだという声もありますが、中国の人口を考えたらまだまだだと思います。

これらの点に対応する形で、日本語だけではなく、英語の授業を学部レベルでどれだけできるかが問われてきていますね。現状では、国際関係学部と政策科学部に英語で学位を取れるコースが開設され、2017年の4月から情報理工学部にも英語履修コースを設ける予定です。こうしていろいろな国から多様なバックグラウンドを持つた学生が入学することが日本人の学生にも刺激になり、学内の活性化や多様化につながると思っています。

しかし、そのために必要な条件が学内でなかなか整わないのも事実です。留学生のための寮とか学生サポートの体制とか、短期的に見ると少なくありません。中長期的

な数値目標はある程度設定していますが、国内の学生のトップ層を入学させることに同時に、海外からも優れた学生に来てもらって、両者が学内でうまく交流するようにするというのが一つの理想形です。

また、1990年代後半に昼夜開講制を取り入れてみましたが、地理的な条件などさまざまなことがあつてうまくいかず解消したこともありました。18歳以外の非伝統的学生のマーケットをどう考えるかということでは、社会人や科目等履修生など、これからもいろいろ試行すべきだと思っていますが、年間100万円以上の学費を払って4年間学びたいと考えている社会人の方々にどうアプローチするかは現段階では相当難しいでしょう。

大石 留学生の問題で、今後はアジアからの比率を増やすという方針は、日本の私学の多くで共有されていると思います。ただ、これが現場の問題になるとだいぶ様相が異なってきます。

具体的にみていくと、アジア系の英語ができる学生は、当然ながら欧米の大学へ行つてしまします。そうすると、日本の大学が

英語で授業をするといっても、日本に來た留学生は困難な状況に直面してしまっています。その結果、学部では留年や退学する学生がそれなりの割合で出るでしょう。

アジアに目を向けた場合、慶應義塾ではグローバル化のいろいろな試みを始めたり、学部では英語授業の導入も進めています、それが留学生の問題とうまくつながらず、さまざまな問題を生み出しています。英語授業も、留学生よりは日本の学生向けになってしまふ。さらに、大学院でも同じことが起きています。大学院生のかんりの割合が中国などのアジアからの留学生で、英語の文献を読むのに非常に苦勞をしている。すると、英語文献を読むスピードが遅くなり、その結果、日本人の大学院生の足腰まで弱ってくるという問題が生じつあります。

るのか、非常に不安ですね。

小林 18歳人口の減少に対して、留学生の獲得とか、これまで主要な学生層ではなかった社会人といったほうに目が向いて、入試の在り方が直面する課題であると認識されています。しかし実はそうではなくて、これまでの大学教育の中身が問われている、学位授与というものをどのように考えているかが問われているのだと思います。経営的な視点からは社会人や留学生を獲得して定員を満たすということになりますが、よく考えてみれば、大学の在り方そのものが問われているわけです。

一貫性のあるポリシーの策定は私学にとって当然のこと

小林 これからの入試を考えるには、結局は大学の在り方そのものを考えなければい

けないのではないかと。そういったことを、文部科学省から三つのポリシーを一貫性のあるものとして策定するように言われる以前から、私学では当然のこととして考えてきました。それぞれの私学の在り方が、入試あるいはカリキュラム、ディプロマという面に表れているという気がしますが、石原さんはどのようにご覧になりますか。

石原 それが外から見えていると思います。どちらかというと国立大学のほうが分からない場合が多くて、情報公開とかオープンキャンパスでも分かりやすく説明をするといった努力をしています。

しかし、私学でも問題がある大学が若干存在するのは事実でしょう。現実問題として、義務教育レベルのことすら身に付いていないのに、22歳で社会に送り出されている。それに対して表面的な対応が何もなされていないように思われる大学がないとは言えません。

予備校には、難関大学に行ける生徒もいれば、そうではないレベルの生徒もいます。そういう生徒に対して、4年後にどこまで育ててくれるかということを我々も本当は

知りたいのです。私学以上に、国公立大学も分らないところがあります。募集要項を見ても抽象論ばかりで、そういうところはいずれ淘汰されるのではないのでしょうか。

私が属する予備校の業界は、そういう状況が大学よりも先に到来しました。浪人生が最大で30万人もいたのですが、今は5万人を割ったと思います。そのほとんどが三大都市圏と北九州エリアであって、予備校がもう存在しない県がたくさんあります。例えば青森県や秋田県などでは、おそらく浪人生が100人以下ではないでしょうか。地元の予備校がなくなってしまつて浪人もできないから、大学に入れなかったら専門学校へ行くという話ですが、大学にもそういった時代がやって来ると思います。

かつては何もしなくても生徒が集まるという状況でしたが、それが通用しなくなつて、中身を改善しようといういろいろなことをしました。地方の高校へ出向いて入試説明会を開いたり、都心のホールを借りて大学の先生に集まっていたら、大学説明会も開催しました。

百貨店がどんどん減つていくつかのグ

ループに集約され、大手都市銀行も合併して少数のメガバンクになりました。いろいろな業界がみんなそうなつてきた中で、大学だけ違うということはないと思います。国公立大学も、やはり統合や削減が避けられないでしょうね。

いろいろな入試形態で入った学生がぶつかり合つて大学の面白さが生まれる

小林 学内で入試に関わる教職員が非常に忙しくなつたときに、入試問題というのは要するに大学から受験生に対するメッセージであると考えようと言つて励ますことがあります。大学から社会へ向けたメッセージとしてこういう入試制度を作ろう、入試問題はこうしようと、しばしば話のです。

よく考えてみると、入試というのは外に向かつてメッセージを発信する重要な役割を果たしています。そうである以上、アドミッションというのは単に学生を受け入れて終わりではなく、先ほどから言っているカリキュラムやディプロマとの結び付きを持つていなければいけない。従つて、これからのアドミッションの在り方というもの

を、制度的な機能の在り方も含めてかなり検討していかなければいけない気がします。

そこで、最後に、アドミッションズオフィスがどのような方向を目指しているのか、あるいは目指すべきなのかというところをお伺いしたいと思います。大石先生、慶應義塾大学ではいかがでしょうか。

大石 先ほどご説明したように、「多様性」ということを一番心掛けています。それぞれに個性的な人が伸びていくのであって、序列があるわけではない。いろいろな入試形態で入つてきた学生がぶつかり合うことによって、その学部なり大学なりの面白さが生まれます。慶應の法学部に限つて言えば、一般入試や高校長推薦入試、それからセンター試験などを通じて、ずっと面接を行つていました。私自身も、かつて入学する際に面接を受けた覚えがあります。面接試験の歴史が非常に長かったのです。

これは、先ほど伊東先生がおっしゃったように、1学部に150名ほどの教員がいて初めて可能なことですが、それでもその負担たるや相当なものです。したがって、F I T入試を導入するに当たつて、それ以

外の入学試験では面接に類するものは実施していません。実施しているのはF I T入試で、これは慶應義塾大学を強く希望し、個性あふれる学生に、特にB方式では地方の学生に入ってもらおうという趣旨です。

ほかにも、先ほど申し上げたような実に多様な入試を実施してきました。大学入試のピラミッド的な構造に組み入れざるを得ないとは言いながら、それとは別の入試のあり方を模索し、実現させてきました。

入試問題にしても、それぞれの入試形態に応じて工夫してきました。今度の新テストでも盛んにいわれている論述力については早い段階から導入しています。その結果、我々が「かき混ぜ効果」と呼んでいるものが見られるようになりました。論述力によって、英語や社会の試験結果の順位が大きく変化する場合があります。現状に満足しているわけではありませんが、文部科学省が言っていることの先取りはしているという自負はあります。

実は、もっと先取りをしているのはご存じのS F C（慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパス）です。ただ、三田キャンパスの4学

部の中でいろいろな試みを積極的に行ってきたのが法学部で、この数十年の実績が少しずつ実ってきました。入学試験については、F I T入試も含めて、これからさまざまなアセスメントをしながら、微調整あるいは新テスト導入の段階で再検討を行う、そういう時期が来るという気がします。

多様な入試の成果を科学的に蓄積し 全学で共有することが今後の課題

小林 立命館大学では、入試に関わるさまざまな課題や改革プランが、教学部門で話題になるようなことはあります。

宮下 本学の場合は常任理事会の下に入学政策委員会を設け、そこで2年とか少し先の、入試方式とかではなくて幅広い入学の政策を議論します。その結果を常設の入試委員会でもオーソライズして入試要項を作成するというサイクルで進めています。

全体の6割程度の一一般入試では、一点刻みのデジタルな選考をせざるを得ませんが、残り4割については、推薦入試もありますし、もう10年ほど前からA O入試を取り入れて多面的な選考・評価をしています。た

だ、これに関して専門の教員を配置しているわけではないので、アカデミックなデータ蓄積が弱いのは事実です。

立命館大学は、1998年にアドミツションズ・オフィスをつくりました。それは、S F Cさんを参考にしたのですが、高校の活動実績などを評価する自己推薦入試の書類選考と審査のプロセスをオフィスで評価を含めてとりまとめ学部へ渡し、最後はそこで判定してもらうシステムを作りました。その後、各学部における独自のA O入試の取り組みがあつて、これは法学部が



一番早かったですね。「法学セミナー方式」という名称で、授業を受けて質疑応答もした上でレポートを作成し、二次試験はグループディスカッションと面接を行います。当時、入学センターがAO入試全体の枠組みを作りましたが、学部はアドミッション・ポリシーを念頭に置いて、それぞれの内発的動機がきっかけとなり、AO入試を展開してきたように思います。

例えば文学部の地理学専攻では「フィールドワーク方式」という名称のAO入試です。試験中に受験者を教室の外に行かせる試験です。事故に遭つたらとか、雨が降つたらという問題もありますが、そんな新しい取り組みを学部や学科ごとに始めてきました。

そうすると、こんどは選考に当たる先生方が、無味乾燥な採点作業ではなく、自分の学科・専攻で学びたいという受験生の情熱に応えたいと。その結果、これはいいということになりましたが、開始からほぼ10年がたつて振り返ってみると、コストに見合う成果が得られているか、毎年の作問が大変だとか色々意見は出ます。

本学では、入試全体は全学的にコントロールしていますが、学部ごとにアドミッション・ポリシーを高校生にも見える形に具体化して、こういう試験をやつてこういう学生を入学させたいというようなところは学部主導で行っているのが現状です。その成果をいかに科学的に蓄積して全学で共有するかという点が、課題ですね。

試験の結果を外に出すことは、説明責任を果たすことにつながります。現在は試験の講評という形で、受験生に公表されていて、次年度の参考のための資料として作成し説明会等で活用しています。また、学内の入試委員会の下に、AO入試を実施する学部にはAO委員会という組織があり、そこで情報共有をしたり、客観性を担保してもらうという形で進めています。

日本のやり方、私学のやり方があり、 教職員の意思疎通が大事

小林 私学がこれだけ長い間、入試というものを行ってきたのにもかかわらず、きちんと体系化されていないようなところがあのように感じます。入試そのもののプロに

なっていないというか、例えば面接をするにしても、どこか素人の域を出ない感じがするとか、グループディスカッションにしても、ちよつと心配だとか。

米国などではアドミッションズオフィスの性格が日本とはまったく違っていて、規模や実施していることも全然違うということをよく聞きます。日本の大学もいろいろな入試改革をしてきましたが、それを底支えるような機構がまだまだ未成熟で、そんなことも今後の課題の一つだと思います。

アドミッションのこれからの方について、伊東先生はどのようにお考えでしょうか。

伊東 これはなかなか難しい問題だと思います。国ごとにそれぞれの文化があるので、社会人入試の問題も、そこには日本の文化的、歴史的背景があつて、急に変わると言われてもなかなかできるものではありません。私自身が米国に在住していたときは、この国だったらそういうことが比較的やりやすいだろうなと感じました。しかし、米国と同じことを日本でもすればいいとは思いません。日本には日本のやり方があると思います。

私が常々考えているのは、教員と職員の意味疎通の問題です。職員はもちろんクラスを担当しているわけではないものの、やはり学生を支えるために存在するわけです。学部長はアドミッションズオフィスと常に密接な連絡を取りながらやっております、その職員には「教育職員」であるという高い意識を持っていただいたいと思います。そうして教員と意思の疎通を図り、協力していく中でいい学生が見えてくるのではないのでしょうか。全てアドミッションズオフィスにお預けして、教員も協力しますというスタンスではよくないと思います。ICUでは、高校に説明する段階から必ず教員と職員が一緒に行き、互いに対話しながら情報共有し、判断するようにしています。

このように日本には日本のやり方、私学には私学なりのやり方があると思います。ですから、文部科学省がこう言っているからというのではなくて、私学としてはこういうふうに行いたいと逆提案してもいいのではないのでしょうか。私学ならではの蓄積を基に、入試制度そのもの、教育制度そのものを提案していく必要があります。

ただ、そこにはどうしても助成金という経済的な論理が絡んでくるので、困難はあるでしょう。海外の著名私立大学は独立採算制なので、他者からの干渉を受けない。日本の社会もそこまで変われば可能ですが、現状ではどうしても折衷型にならざるを得ません。

とはいえ、日本の私学が明治以来の百何十年間に担ってきたものは非常に大きいので、そういった知恵を基に、これからの入試や高大接続はこうあるべきだ、アドミッションの方針はこうではないかということをもっと自信を持って互いにシェアしていきたいですね。

学生が自ら伸びようとする力が重要、そのための環境づくりが問われている

伊東 日本の社会には、なんとなく「お上」の意向という意識がありますが、今こそ本当にそこから脱却しないと、日本の教育がどんどんマイナス成長になっていくでしょう。スーパージョーバルなどといって（減額）、予算を配分して、大学ランキングが実際に上がるのかどうか。教育の効果が

が表れるまでには10年、20年といった長い時間がかかるので、明日上げてくれというようなわけにはいかないでしょう。いろいろな方策を行ってみてはやはりだめだったということの繰り返しではなく、教育に携わるものとして本気で取り組んでいかないと、先ほどのお話のような大学同士の生徒の奪い合いという不幸な状況に陥ってしまいます。

アドミッションというのは、最後はその学生個人の伸びようとする力を見極めることです。ここががんばろうという意志を貫けるかどうか、そういう環境を我々がつくっているかどうかが問われていると思います。

小林 入試に関するさまざまな課題や方策について、各大学の事情があるにしても、情報や意見を交換していかなければ、次々と出される政策に振り回されるだけで終わってしまふでしょう。そうならないように、今後もこうした機会を通じていろいろな意見交換を続けていきたいと思っています。本日は、ありがとうございました。

高等教育は持続可能なのか

わが国の高等教育は、経済的な構造として持続可能なのか。これが本特集の論点である。

OECD諸国の中で、わが国は高等教育に対する公費支出の割合が低い。また奨学金は貸与型が中心で、将来に返済する必要がある。もはや経済成長に大きな期待ができない以上、現在の学生が将来、親となったときに、資産や収入が豊富で貸与奨学金に縁のない者とそうでない者とは、彼らの子どもたちに高等教育を受けさせる経済的な余力に大きな差が出てくるだろう。

また、現在の高等教育政策は留学を強く奨励し、一般化しようとしている。しかし、留学は本格的になればなるほど長期に及び、大きな費用が発生する。経済的に余裕がある家庭の子弟であれば負担できようが、そうでない家庭の学生はどうか。ごく一部の学生が留学をし、大学は特定少数の学生に支援をすれば事足りていたかつてとは異なり、広範囲の学生に、より大きな経済的負担が発生し、支援も薄く広くならざるを得ない。

家計からの多額の支出によって高等教育を受け、本格的な留学で豊かな経験、知識、人間関係を得た者が、そうでない者に比べて経済的により有利な層にたどり着くという循環が定着すると、

世代が進むほど「高等教育を受けられる層」がごく一部に固定化することになる。この構造を個々の大学や学生が努力して覆すことは、まれな例外を除いてもはや不可能になるであろう。個別の大学がカリキュラムを工夫し、魅力ある授業を展開したとしても、享受できる学生の層が（いわゆる「18歳人口の減少」ではなく）経済的な構造のために薄くなるのではないか。

また、高等教育の受益者がおおむねごく一部の階層に属し、それ以外の階層では子どもたちの多くが経済的理由から高等教育を目指すことをごく早い時期に選択肢から外す、という社会構造が続いた場合、日本の高等教育はそれだけ資質と文化の裾野の広さと多様性を失うことになる。それはそのまま、日本社会全体における高度な教育を受けた人間の資質と文化の裾野の広さと多様性の喪失につながる。日本社会は大きな潜在力を育てることもないまま失い、グローバルな競争が激化する世界において徐々に後退を強いられるのではないか。

こうした問題意識から、従来、論じられてきた「18歳人口問題」「私立大学の競争、生き残り」「平等性の担保としての経済的支援」「個別の、特別に優秀であるが恵まれない状況にある学生へのピンポイント支援」といった視点を超えて、経済構造としての高等教育の持続可能性を考えてみたい。

持続可能性の条件

矢野 眞和

●東京工業大学名誉教授

地域・階層間の大学進学機会の不平等

中澤 渉

●大阪大学大学院人間科学研究科准教授

世帯年収減少時代の高等教育の持続可能性

豊田 眞弓

●FPラウンジばっくすてーじ代表、ファイナンシャルプランナー、子どもマネー総合研究会会長

必修海外留学の継続と学部の費用支援

今泉 裕美子

●法政大学国際文化学部教授

持続可能性の条件

1 教育費の親負担主義

膨大な教育支出は、政府にとっても家計にとっても大きな負担になっている。家計に占める重い教育費問題がメディアに取り上げられることは少なくないが、政府の公財政支出にほとんど変わりはない。家計も政府も身動きが取れない状況だが、大学教育費の過剰な家計負担は、抜本的に改めるべき政策課題だと思う。しかし、教育費という「教育の経済問題」が教育学者の視野に入ることは少なく、経済学者が取り上げるテーマにもなっていない。この空白を埋めなければ有意義な政策論議ができないと考え、教育財政および教育費の経済分析に関する幾つかの研究を重ねてきた。

ところが、こうした研究を重ねれば重ねるほど、経済

分析から導き出される政策提言と現実の政策の間にある大きなギャップに驚かされた。経済分析は、限られた稀少な資源（ヒト、モノ、カネ）を効率的に配分する方法と、価値判断によって公正に資源を割り当てる方法の二つを論理的に組み立てるアプローチである。この理性的なアプローチには、二つの視点がある。一つは機会の平等性、いま一つが効率性である。

私たちの調査経験からすれば、大学進学率は、家計所得によって30%から70%までの開きがある。こうした事実からすれば、進学機会の不平等を是正するために経済支援政策を充実させるのが望ましいと判断しておかしくない。しかし、家計所得と進学の関係を観客的に把握できる政府統計が収集されているわけではない。このような状況では、機会の不平等問題が話題になっても、証拠

矢野 眞和 ● 東京工業大学名誉教授

に基づいた議論はできない。政府統計が存在しないということは、その分野に対する社会的関心が低いことを意味している。重い家計負担や機会の不平等は、政府のみならず、世間も深刻な社会問題だと思っていないように感じられる。

もっと驚くのは、もう一つの視点である効率性からみた教育費負担の分析結果である。大学を卒業すれば、高卒で働くよりも所得は高くなる。教育による所得の増加は、世界中で普遍的にみられる事実である。重要なポイントとは、この事実の先にある。大学教育が個人の所得を増やすだけでなく、税金の増加によって政府の収入も増えるということである。そこで、税収入の増加という政府の便益と私学助成の政府支出を秤にかけると、私学助成の投資効果は個人の投資効果よりも大きいことが分かる。私立大学の拡大によって儲かってきたのは、家計よりも政府である。公的収益率という計測概念を提唱して、私学助成は効率的であり、国の補助金額を増やすのが経済合理性にかなっていると主張してきた。

この論文を最初に公表したのは30年ほど前のことだが、最新のデータを用いて再分析しても基本構造に変わりはない。その経緯も報告してきたが、こうした費用負担の

経済原理に誰も関心を示さない。提案とは裏腹に、この30年間、私学助成の実質補助金額は増加するどころか減少し続けてきた。私の論理と計算に間違いがあれば正してほしいと願っているが、批判されたことは一度もない。というよりも、気付かれることもなく、あるいは気付いても無視されているだけである。

一例にすぎないが、平等性と効率性という理性的な判断基準からすれば、家計負担を軽減し、公財政支出を増やすのが道理だという結論になる。しかし、それを求める政治勢力は極めて弱いし、大学の費用負担問題は理性的に議論して判断するテーマになっていない。理性とは異なった何ものかが、政府および親たちの費用負担意識を規定しているのではないか。そして、その何ものかは、大学という価値的存在をどのように見ているかという主観的な大学観と重なっているのではないか。つまり、教育費政策に対する世間の意識（＝世論）を探らなければ、大学教育費負担の現状は理解できないと考えるようになった。そうした経緯から、「教育と社会保障に関する意識調査」を実施した。

その調査の中に、「大学の教育費は、社会が負担すべきだと思いますか、あるいは個人もしくは家族が負担すべ

きだと思いませんか」という質問項目を設けた。教育費の経済分析を重ねてきた私は、個人や家族の負担ではなく、社会の負担が望ましいと考えている。ところが、東京都民（選挙人名簿からのランダム・サンプル）調査の結果によると、「どちらかといえば」を含めると、「個人もしくは家族が負担すべきだ」を選択した人が80%を占め、私の考えとは正反対だった。教育費の家計負担は大きな社会問題だと考えてきた私は、「親負担主義」が広く社会に浸透している事実に驚かされた。子どもをもつ親たちは高い教育費に苦慮しているはずだが、国民は現状を肯定した保守的な教育観をもっている。健全な親負担主義といえるかもしれないが、それは「わが子さえよければいい」という利己主義の反映でもある。

2 理性よりも慣習

日本の大学の世界的特質は、75%の私立大学に高等教育を依存しているところにある。欧州大陸の大学は無償で提供され、私費負担ではなく公的負担が基本になっている。OECDの報告によれば、「授業料が高く、学生支援体制が整備されていない国」は、日本、韓国、チリくらいである。「授業料が高いけれども、政府と家庭だけで

なく、私企業やNPOなどの資金調達がおり、学生支援体制が整っている国」が米国、英国、オーストラリアなどのアングロサクソン系である（OECD『図表で見る教育』明石書店、2013）。世界と比較すれば日本はかなり特殊だが、国内では当たり前のこととして受け止められていて、大学教育費の負担構造が変わる可能性はなさそうである。

高い授業料が社会問題化しない一つの理由は、国公立大学の存在にある。国公立大学の年間授業料は、私立大学の学生納付金の半分ほどである。国公立大学の低授業料政策が、大学進学機会の平等化に貢献していると一般に考えられている。学力があれば、授業料が安い国公立大学に進学すればいい。国公立に進学できない学力であれば、無理をして大学に進学しなくてもいい。学力がないのに進学したいのなら、自分で資金を調達して私立大学に行けばいい。これらが、大学教育費の自己負担に賛成する人たちの本音ではないだろうか。このように考えないと、高い授業料が社会問題化しない理由が思い浮かばない。こうした本音の底流にあるのは、有能な人だけ大学に進学すればよいという育英主義的な大学観であり、学力に関係なく進学できる大衆大学はムダだとする大衆

大学無効説である。

帝国大学の誕生からはじまる日本の高等教育全体の歴史は、戦前の旧制大学だけでなく、戦前の専門学校の発展を含めて理解しなければならない。戦前の専門学校の多くは私立であり、国からの支援はほとんどなかった。忘れられた私立専門学校の歴史を掘り起こし、帝国大学中心の大学史研究に大きな一石を投じた天野は、「帝国大学は国家のためにあり、私立専門学校は民衆のためにあった」と簡明に表現した（天野郁夫『近代日本高等教育研究』玉川大学出版部、1989）。国家のためになる大学に国家は支援するが、庶民のための私立専門学校は、私費負担で経営されるものとして誕生し、発展してきた。その庶民のための私立専門学校が、戦後の私立大学に引き継がれている。

戦前の帝国大学中心主義と戦後の国立大学優先主義の政策史を振り返ってみると、大学の教育費に対する国民の世論（親負担主義）は、国民が熟慮して選択した結果だとは思えない。長い歴史的な経路が当たり前のように継承され、文教政策の長い歴史的経路に依存して記憶された世論だといえる。理性よりも慣習が国民の教育費負担の意識を強く規定している。

3 「選別主義的市場競争モデル」からの脱却

しかしながら、21世紀の大学を構想し、大学の持続可能性を考えるためには、古い慣習にとられない理性が求められている。20世紀の後半から世界の大学は急速に大衆化し、OECD諸国の平均進学率は日本の51%を上回っている。知識経済化をリードする技術進歩が、高卒労働者よりも大卒労働者が必要とするようになったからである。その一方で、膨らむ大学規模を維持するためには、公財政支出を抑制し、資金調達を市場化することが求められている。大衆化と市場化という新しい国際的潮流にどのように向き合うか、その基本戦略を明確に定めなければならない時にある。

その糸口を探るために、単刀直入な問いを考えてみよう。大衆化に賛成か、反対か。市場化に賛成か、反対かの二択である。この問いに明確に答えるためには、主観的な気分や慣習ではなく、「客観的な判断基準」と「証拠」を目に見えるようにできなければいけない。それがいま最も大切な大学政策研究の課題だと私は考えている。ところが、判断基準も証拠も明らかにされていないにもかかわらず、一つのはっきりした政治勢力が独り歩きし

ている。そして、沈黙の世論はこの政治勢力を暗黙裏に支持しているかのようである。

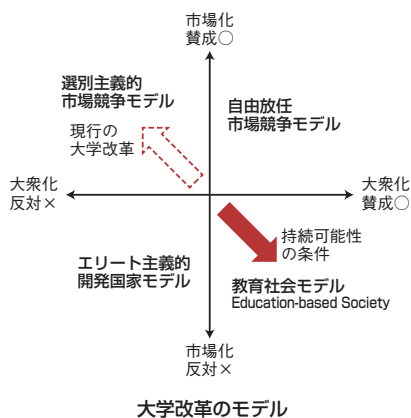
その勢力というのは、「大衆化／反対（×）」「市場化／賛成（○）」の言説である。代表的な物言いを挙げれば、「誰でも進学できる今のような大衆大学は、もはや要らない、ムダだ」「ムダな大学に税金を投入する必要もないし、非効率だ」「選択と集中の資源分配によって、弱い大学やムダな大学を市場から撤退させれば、強い大学、効率的な大学が生き残る」。これほど極端には公言されていないが、今の大学改革はこうした理解を背景に動いているように見える。これを暗黙に支持しているのが、大衆大学無効説とペアになった育英主義的大学観（大衆化反対）と親負担主義の持続（市場化賛成）である。

この二つの組み合わせから大学改革のモデルを示すと、図のようになる。現行の大学改革の主流は、図の第2象限に当たる。大衆大学よりも有力大学を選別的に優先し、市場競争に強い大学に資源を集中するという戦略であり、「選別主義的市場競争モデル」だといえる。

しかしながら、教育費の経済分析を重ねた私の考えからすれば、日本の大学が、より大学らしくなる条件は「大衆化／賛成（○）」「市場化／反対（×）」というまったく

逆方向のベクトルにある。それが、持続可能性の条件でもある。大学が大衆化すれば、教育の投資効率が減少するという大衆大学無効説は間違っている。技術進歩の激しい21世紀の労働市場は、グローバル人材だけを必要としているわけではなく、平均的労働者の質の向上を求めている。一部のエリートを優先的に育成すれば、彼らが経済社会を牽引してくれるという発想は、重点大学を国家が指定し、そこに公財政支出を集中させる改革であり、昔の日本や今の中国にみられる「エリート主義的開発国家モデル」である。

大衆化に賛成し、市場化に反対する客観的な判断基準、および進学機会の平等化が効率的であるという証拠については、最近の拙著『大学の条件——大衆化と市場化の経済分析』（東京大学出版会）を参照してほしい。



4 大人のための大学・大人のための授業料

今の大学をそのまま大きくすることを提案しているわけではない。今の日本の大学は変わらなければならない。変えなければいけないのは、18歳だけが入学してくる「18歳主義」、入学すれば卒業するのがあたり前の「卒業主義」、および「親負担主義」の三点セットである。この日本的構造を転換し、20歳前後の学生に独占されているキャンパスを大人のために開かなければならない。子どもの悲鳴と悲惨な高齢者の話は世論と政治を動かす殺し文句だが、子ども問題と高齢者問題は成人問題である。働く大人の雇用を安定させることが、子どもと高齢者を安心させる道である。21世紀の新しい労働市場は、成人のキャリアの向上と転換を求めている。これからの大学は、こうした新しい社会のニーズを先取りして生涯教育に参加する工夫が必要である。

若者中心の構造を転換させる方法が一つある。「親負担主義」の現状から、学生を解放することである。親の資金力ではなく、自分だけの資金力で学ぶ機会が確保できれば、若者の選択の幅が広がるだろうし、大人の学ぶ機会が開かれる。25歳の高卒者が大学に進学したり、30歳

の高卒者がキャリア転換のために学び直したり、あるいはシニアがライフワークに取り組んだりというように、大人の学生が大学や大学院を自由に出入りするようになるれば、想像するだけで活気のある楽しいようなキャンパスだ。教育を社会生活の中心にすえる Education-based Society（教育社会モデル）の構築が、大学を未来に持続させるための条件である。

現在の高い授業料システムを前提に、高卒者の進学や大卒者の学び直しを奨励しても、その実現は難しい。無償にならなくても、低授業料制や後払い制を導入して、大人が学ぶための経済障壁を低くする必要がある。財政赤字を理由に諦めるのは間違いである。大学4年間の授業料を生涯に分割して支払うのが納税である。消費税1%（2・5兆円）は、250万人の大学生が支払っている授業料総額に近い。大学教育への財政支出は累進的な所得税によるのが望ましいから、累進税率の強化と消費税0・5%を組み合わせれば、高等教育の漸進的無償化は手の届くところにある。授業料も納税も国民のお金である。授業料を納税に変換させるという発想をしないと、大学の持続可能性は開けないと思う。過去からの慣習ではなく、未来に向けた理性が求められている。



地域・階層間の大学進学機会の不平等

中澤 渉 ● 大阪大学大学院人間科学研究科准教授

1 階層研究における大学進学機会の不平等の扱い

高等教育、特に大学への進学機会の不平等は、社会階層研究における主要なトピックの一つであり、研究の蓄積も多い。専門的見地からは、推定モデルによって結論が異なることもあるが、長期的には進学率の上昇に伴って機会の平等化が一定程度進んだ、というのが定説である。この知見は主として欧州諸国の研究に基づくが¹、高等教育の私的負担が重いという、状況の全く異なる日本でも、同様の推定を行うと類似した結論が得られる²。

日本の分析で最もよく用いられるデータは、社会学者が中心になって1955年以降、10年に一度実施されてきた「社会階層と社会移動に関する全国調査（SSM調

査）」である。2005年までの6回分のデータは東京大学社会科学研究所のSSJデータアーカイブに寄託されており、研究者が申請して分析することも可能である。2015年については実査を終えたところである。

ただしSSM調査は基本的に幅広い年齢層（成人）を対象にしたものであり、教育関連の変数は回答者の回顧情報に基づく。こうした調査では、若年層の回収率が低くサンプルが小さくなりがちであり、また在学中の家庭の経済状況や正確な成績は捕捉できない。SSM調査は、日本社会の成人成員の職業構造や移動の把握を中心目的としており、教育関係者が関心をもつ近年の急速な教育機会の格差拡大に対する懸念というような短期的変動や、貧困や家庭の収入と進学機会の関連といった経済変数を含む分析には強くない。実は、こうした重要な

テーマを分析できる教育関係の個票データが、一部の例外を除きほとんどないのが日本の実態である。そこで既存のデータの限界をわきまえつつ、できることをやるしかない。

さらに、注1のブリーンらの論文でも指摘されているが、近年の調査は推定の誤差を減らすためサンプルサイズを大きくするという流れにある。実際はコストやマネジメントの問題から調査規模を大きくするのは難しく、類似の設計に基づく調査データをマージ（合体）してサンプルサイズを確保するという苦肉の策がとられることが多い。本稿でもブリーンらと同様、いくつかの調査データをマージして分析を行うが、個票データの分析の前に、文部科学省の公表する集計データから何が言えるかを、地域の人口動態との関係から探ってみたい。

2 大学進学機会の地域間格差

大学に進学できたか否かは何によって決まるのか。社会階層研究で階層指標として一般的に用いられるのは、父職と親の学歴である。親の収入も重要だが、回顧データでは当時の家庭の収入の正確なデータが得られないため、社会階層研究ではそれを含めずに分析されることが

多い。長期的には平等化が進んでいるとはいえ、父職や親の学歴に基づく進学機会の不平等は依然観察される。

2015年11月号の本誌で朴澤泰男氏が指摘しているように⁴、大学進学率は地域によりかなりの格差がある。

しかも全体としての進学率は上昇したといっても、地域と率の高低の関係を不格差構造は基本的に不変である。そもそも高等教育機関は偏在しており、進学する場合、地方の学生は移動を余儀なくされる可能性が高い。しかも自宅から通えるならまだしも、都市部に出てきて下宿するということになれば生活費もかさむ。言うまでもなく、都市部（特に首都圏）の物価は高い。こうした状況が、特に地方出身者の大学進学への障壁を高めてきた可能性は否定できない。

そこで文部科学省の『学校基本調査』の集計データを基に、18歳人口が減少し始めた1990年代以降の大学進学と地域移動の関係を検討してみよう。

『学校基本調査』では、出身高校の都道府県と進学先の大学のある都道府県の地域移動が毎年集計されている。ただし、この調査の大学進学者（入学者）数には、高校既卒者（いわゆる浪人）が一定数含まれている。したがって、この調査に基づいて現浪の数値を厳密に区別するこ

とはできない。また浪人も含まれる大学進学率を分子に、高校卒業者を分母にして進学率を計算すると、実態よりも低い進学率が出てしまう。1～2年のタイムラグ（つまり浪人）を経て進学した人も多くいるからだ。浪人して大学進学を断念する人や、予備校に通わない「宅浪」も一定数存在するだろうが、全体としては多くは

ない。仮に『学校基本調査』の高等学校卒業後の進学先における「専修学校（一般課程）等」「各種学校等」を含めて「進学者」と見なすと、大学進学率は実態に近い数値になる⁵。もちろん厳密ではないが、一つの目安として見る分には、それほど不都合はないだろう。そこで、日本を9地域に分ける。図1は大学に進学し

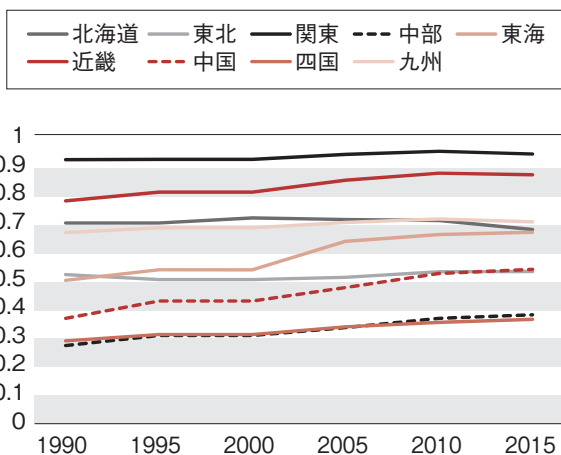


図1 同一地域に進学する高卒者の割合

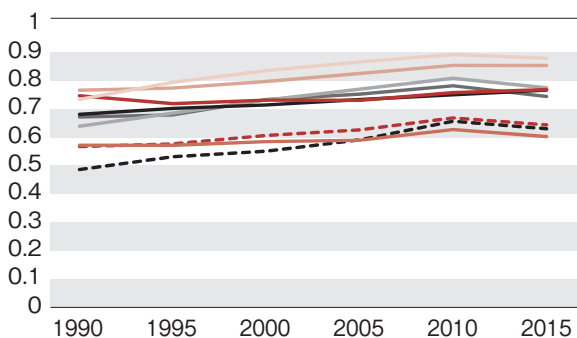


図2 大学入学者のうち同一地区出身者の割合

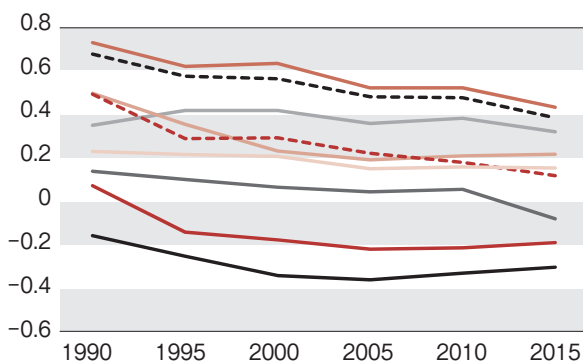


図3 各地域の大学進学者／入学者の対数オッズ

（出典）図1～図3はすべて『学校基本調査』に基づき筆者が計算

た高卒者を分母とし、分子に同一地域の大学に進学した者を置いた値の推移である。つまりこの数値の高い関東や近畿の高卒者は、大学進学にあたって別地域に移動する可能性が低い。もともと値の低かった地域で漸増傾向にあるが、依然として中部（甲信越と北陸）と四国出身者は大学進学を機に半数以上が出身地域を離れており、東北・中国も相対的にその傾向が強いことがわかる。

図2は大学側から見た数値で、各地域の大学入学者の地元出身者占有率と解釈すればよい。全体的に地元志向が強まっているといえるが、特に九州・東海でその傾向が顕著で、中部・中国・四国では相対的に低い。

紙幅の都合もあり詳細はごく簡単に触れるにとどめるが、国立大学に限定すると、この2つのグラフにみられる地元志向化は見いだせない。つまりこの動きは私立大学進学者に顕著である。相対的に授業料負担の重い私立大学に進学する場合、経済状況が不透明な現状の下では、できるだけ地域移動せず家計負担を軽くしようという選択が働くのかもしれない。

図3は各地域の大学進学者数と大学入学者（事実上の定員）数の比（オッズ）の対数である。地域移動がないと仮定し、進学者数と収容者数が等しければオッズは1

となるので自然対数は0である。対数オッズが正の場合、進学者数が地域の収容力を上回るので、必然的に他地域に移動せざるを得ない人が出る。一方負の場合（関東・近畿、2015年の北海道が該当）、大学が地元の進学者を全員引き受けても、定員を満たさないことになる。

図1～3を総合すると、もともと大都市圏の高校生はその地域の大学に進む傾向があり、私立大学でその傾向が強まっている。また東北・中部・中国・四国は収容力が低く、数字上必然的に進学に伴い地域移動する人が出る。そのうち東北以外にある3エリアの大学は地元出身者の割合も低い。なお2015年時点で関東・近畿の進学率は約6割だが、北海道・東北・九州では4割、中部・四国も5割弱にとどまる。地元だけで定員を満たせない関東・近畿の大学はもともと有名な大学も多く、地の利もあって地方出身者を吸収するが、定員を埋めるため地元出身者も増やす必要がある。地方学生にとって地元の大学は収容力に欠け、学生を受け入れる余地のある関東・近畿への移動にはコストがかさむため出身階層がモノを言う。結果的に進学率の地域間格差が維持される。

3 地域間の進学格差を見据えた 今後の大学のあり方

以上の地域間の進学機会格差を、実際の個票データから検証する。既に述べたように、サンプルサイズを確保するため、SSM調査の85年、95年、05年調査のデータと、東京大学社会科学研究所が実施している若年・壮年パネル調査のデータをマージ（合体）したものを用いる。対象者は1935～86年生まれである。

回答者が四年制大学に進学したか否かを従属変数とし、男女別に、父学歴、父職、15歳時点の居住地域を独立変数とした二項ロジスティック回帰分析を行う。その際、出生コーホート、中学3年時の自己評価成績、調査名を示すダミー変数も同時に投入して統制している。その推定結果（係数）が図4である。係数は基準カテゴリーに対する各独立変数の進学／非進学の対数オッズ比である。

例えば男性で父専門・管理職の場合、基準の父農業に對し、 $\exp(1 \cdot 36) \approx 3 \cdot 91$ 倍大学進学する傾向が強い。同様の計算をすると、女性のそれは5倍を超える。父職と父学歴はすべて統計的に有意な値であり、出身階層による機会の不平等が厳然と存在してきたことが裏付

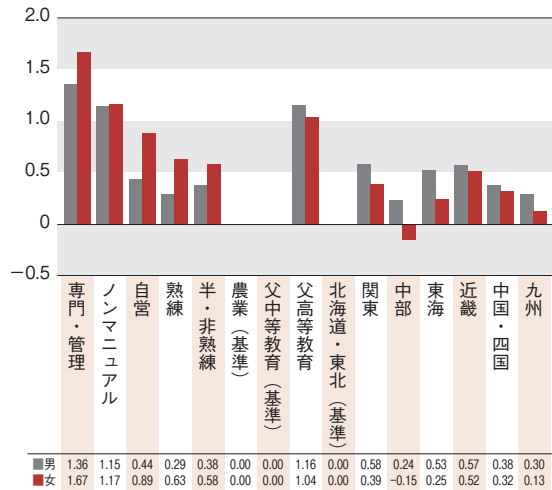


図4 ロジスティック回帰分析の係数

（注）出生コーホート、中3時成績、調査を示すダミー変数で統制済

けられる。地域変数を見ると、男性は基準の北海道・東北に対し係数はすべて正であるため、北海道・東北が最も進学に不利ということになるが、中部以外の変数が統計的に有意である。女性に関東と近畿が有意である。大学進学には相応の成績が必要条件であり、塾など学校外教育の条件も整っているなど、家庭の経済条件以外の環境格差も存在するだろうが、大都市圏出身者が以前から大学進学

には有利な条件にあったことがわかる。

一般に地方の私立大学は学生確保に苦勞していると思われるが、こうしたデータをみると、地方の潜在的進学者希望者を吸収できているのかという疑問が生じる。進学率を上げるには進学者の私的な費用負担を軽減することが先決だが、日本人の間に大学が公共的機能をもつという認識は薄く、公的負担を拡大する土壤がない。しかし大学への批判は、「大学＝エリート養成機関」という前提に固執しすぎているように思う。進学率5割という状況では、大学の機能は必然的に多様化する。高校までの学力が不十分な者の大学進学を無意味と揶揄する言説は跡を絶たないが、本当にそうだろうか。古い大学のイメージをもとに現在の大学教育を否定するのではなく、近年の大学が果たしている高校までの補償教育やキャリア教育を含めた多様な社会的機能は、もっとポジティブに評価されてよいと思われる。また大学側も、こうした機能を公的に支えることが有益であると、社会に向けて積極的に発信することが重要な戦略であるといえる。

●注

1 Breen, Richard, Ruud Luijkx, Walter Müller, and

Reinhard Pollak, 2009, "Nonpersistent Inequality in Educational Attainment: Evidence from Eight European Countries," *American Journal of Sociology*, 114 (5): 1475-1521.

2 近藤博之・古田和久, 2009, 「教育達成の社会経済的格差——趨勢とメカニズムの分析」『社会学評論』59 (4): 682-98。

3 ただし調査時点の収入変数があるので、回答者の学歴との調査時点の収入の関連を見る分析は可能である。

4 朴澤泰男, 2015, 「大学進学率の地域格差の変化と課題」『大学時報』365号, 70-77。

5 『学校基本調査』は、各学校が申告した数値を集計したものであるが、文部科学省の手引では「専修学校（一般課程）等入学者」の欄に「専修学校の一般課程及び高等課程又は各種学校（予備校等）」に入学した者及び入学しかつ就職した者」とあり、いわゆる浪人の多くはここに該当すると判断した。

●謝辞

SSM調査の使用にあたり、2015年SSMデータ管理委員会の許可を得た。東京大学社会科学研究所パネル調査の実施にあたっては、科学研究費補助金基盤研究(S)(18103003, 22223005)、社会科学研究所研究資金、株式会社アウトソーシングからの奨学寄付金を受けた。パネル調査データの使用にあたっては社会科学研究所パネル調査企画委員会の許可を得た。本稿の分析は、科学研究費補助金基盤研究(C, 15K04359)の研究成果の一部である。

世帯年収減少時代の高等教育の持続可能性

豊田 眞弓

FPラウンジばっくすてーじ代表、
ファイナンシャルプランナー、子どもマネー総合研究会会長

1 エンジェル係数25%、地方で負担重く

高校卒業者の進学率（現役）は、大学・短大・専門学校を含めると71・2%（2015年3月）と過去最高であり、大学だけをみると48・9%と2014年に続き過去最高となっている（文部科学省「学校基本調査」）。

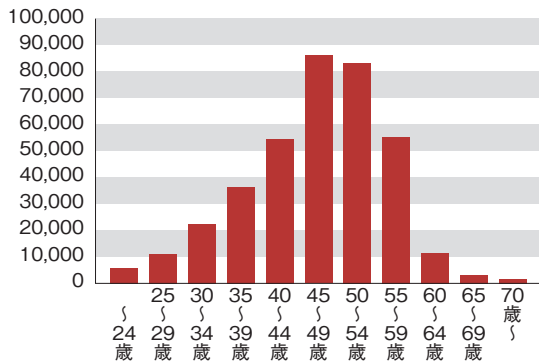
こうした進学率の高さは、家計による学費負担によって支えられてきた面も大きい。図表1は総務省「家計調査」に見る、世帯主の年代ごとにかかる教育費である。「教育費がかかっている世帯」の割合から試算したデータでグラフを作った。大学・短大・専門学校などの子どもがいるであろう40代半ばから50代半ばまでの年代が最も教育費の負担が重く、ピーク期は平均で毎月8万円超の負担

が10年にわたって
続くことがわかる。

同データから消費支出に占める教育費の割合である「エンジェル係数」を試算すると25%近く、消費支出の4分の1を教育費に要する時期を覚悟しておく必要がある。

図表2は、教育

図表1 世帯主の年齢別教育関連費（単位：円）



（総務省「家計調査年報」2014年より試算・作成）

費の地域差を見たものである。エリアごとの平均データでは、北陸、四国、東海、関東、近畿の順に教育費がかかっていることがわかる。同データは県庁所在地ごにも出されていて、高い順に、徳島市―富山市―鹿児島市―和歌山市―さいたま市であり、地方にこそ教育費負担が厳しい現実がある。大学時代を自宅外通学する可能性のある家庭では、教育費を準備しておく必要がある。

なお、家計調査では、「教育費」は授業料や教科書・学習参考教材費、補習教育費のみだが、ここでは制服代や定期代、文房具、仕送りなどを加えて教育費としている。

2 1994年以降、所得が2割減に

世帯年収の変動と学費負担について、別のデータを見てみよう。図表3は厚生労働省「国民生活基礎調査（2013年）」の1世帯あたり平均所得金額の推移である。1994年の664・2万円をピークに下がり、2013年は528・9万円となっている。19年間で135・3万円、約2割下がったことになる。

3 教育費負担は増加

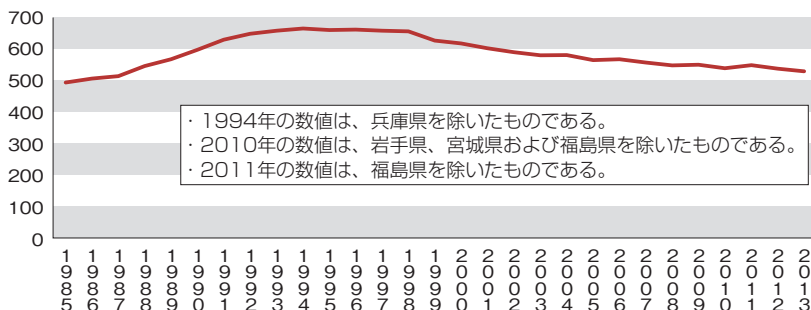
一方、大学の授業料は上昇している（図表4）。国立大

図表2 地域で異なるひと月あたり教育費（単位：円）

世帯	全国	地 方									
		北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	沖縄
2人以上世帯平均	17,301	12,640	15,732	17,598	20,746	18,269	17,571	16,659	19,465	16,643	12,423
教育費がかかっている世帯(56.16%)	30,807	22,507	28,013	31,335	36,941	32,530	31,287	29,663	34,660	29,635	22,121

（総務省「家計調査年報」2014年より試算・作成）

図表3 1世帯あたり年間平均所得金額（単位：万円）

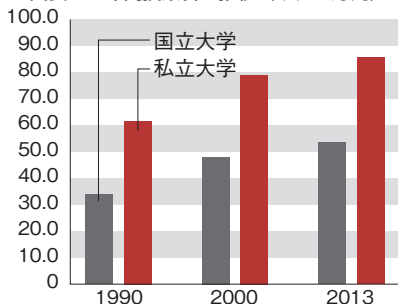


（厚生労働省「国民生活基礎調査（2013年）」より）

学の授業料（標準額）は1994年には年間41・2万円だったものが、2013年には53・6万円と、12・4万円、約3割増えている。私立大学の授業料は、70・9万円から86万円へと15・1万円、2割増えた。

所得が2割減る中、国立大学の授業料は約3割、私立大学の授業料は2割増えていることを考えれば、親の教育費負担がより重くなっていることが理解できるだろう。独立行政法人日本学生支援機構「2014年度学生生活調査」によると、大学生の奨学金の利用率が51・3%（2014年度）と高い。これは、家計が教育費を負担する余力を失ったことの現れと見るができるだろう。

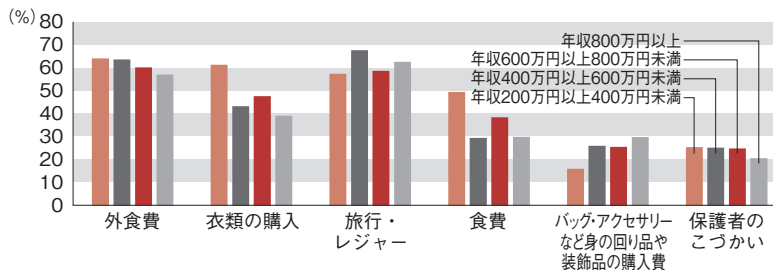
図表4 年間授業料の推移（単位：万円）



国立大学の授業料は標準額（国立大学等の授業料その他の費用に関する省令）
私立大学の授業料は入学者の初年度学生納付金平均額（私立大学等の学生納付金等の調査結果について）
文部科学省データより作成

- 日本政策金融公庫「教育費負担の実態調査結果」（2015年度）を見ると、家計の厳しい現実が見えてくる。教育費の捻出方法として挙げられているもののうち、上位五つは次のとおりである（複数回答）。
- (1) 教育費以外の支出を削っている 29・9%
 - (2) 預貯金や保険などを取り崩している 27・9%
 - (3) 奨学金を受けている 22・0%
 - (4) 在学生本人がアルバイトをしている 20・1%
 - (5) 共働きを始めた 8・9%
- 前年の調査に比べて増えた回答が、(3)奨学金の

図表5 教育費捻出のために節約している支出（3つまで複数回答）



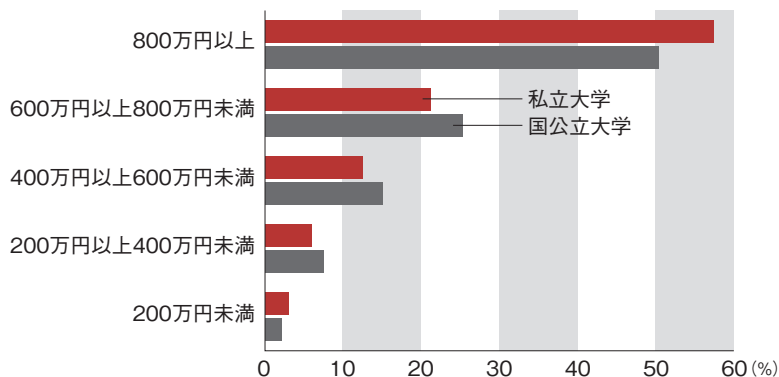
（日本政策金融公庫「教育費負担の実態調査結果」2015年度より作成）

教

利用と(4)学生本人のアルバイトであることを考えても、学生を取り巻く環境の厳しいことが理解できるだろう。最も多い(1)支出削減の中心が図表5であるが、年収が低いほど食費や衣類などの基礎的な支出まで削らなければならぬ現実が垣間見える。

同調査結果の「子供の在学先別にみた世帯年収状況」もみて

図表6 子供の在学先別にみた世帯年収状況



(日本政策金融公庫「教育費負担の実態調査結果」2015年度より作成)

おこう(図表6)。国公立大学に在学している子がいる世帯の50・3%、私立大学の場合は57・1%の世帯が、世帯年収800万円以上となっている。世帯年収400万円未満の世帯は、国公立大学で9・6%、私立大学で9・1%と少ない。世帯年収が低い世帯では、受験準備もままならず、大学進学をあきらめる学生もいると聞く。

4 教育の機会均等が望まれる

厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、2012年の子どもの貧困率は16・3%と過去最高を記録した。子どもたちの貧困とは「その国での『当たり前の生活』が送れない」状態を指し、世帯の1人当たり可処分所得の中央値の半分が基準となっている。母子世帯を中心に、子どもの6人に1人が相対的貧困の状態にあり、「貧困の連鎖」も社会問題となった。「子どもの貧困対策法」「生活困窮者自立支援法」をはじめ法律も整備され、少しずつ改善に向けて歩み始めてはいる。

親の財政状況や住んでいる地域により、能力や可能性のある学生の教育の機会が損なわれることのないよう、環境を整えてほしいと切に願う。給付型奨学金の導入なども急がれる。

必修海外留学の継続と学部費用支援

今泉 裕美子 ● 法政大学国際文化学部教授

はじめに

法政大学国際文化学部では、1999年の学部創設以来、2年生全員が秋 semester で Study Abroad（以後、SA）プログラムに参加することを義務付けている。

本学部は、留学（英語以外の言語圏も含む）の必修化において、国内の大学で先駆的な役割を果たし、現在に至る18年間、これを継続するうえでさまざまな工夫と努力を行ってきた。現在、海外10カ国（英国、米国、カナダ、オーストラリア、スイス〈ドイツ語〉、フランス、スペイン、ロシア、中国、韓国）の16の提携校に、約250名の学生を送り出している。

本学部には、SA参加を目的に入学する学生が多い。また卒業生からも、社会人としての生活を送る中でSA

の意義を改めて評価する声が聞かれる。

一方、ここ10年ほどの国内外の社会経済状況の変化は、SA実施に厳しい条件を生んでいる。本稿では、編集部から与えられたテーマ——留学費用からみたSAの継続性——について、経済的理由でSA参加が不可能な学生状況と、学部の経済的支援について紹介する。

1 経済的理由によるSA延期や免除の状況

2年次に健康や経済的理由からSAに参加できない学生は、教授会の審議によりSA先の変更や3年次における参加が認められている。こうした学生への支援として、本学部では留学費用の負担軽減のため、留学期間中の秋学期の学費を徴収せず、さらに学部独自の奨学金を給付するなどの対応をしてきた。学部奨学金は2種類あり、

一つは申請者全員に一律25万円を給付するもの（奨学金A）、もう一つは、学業成績が優秀だが経済的理由で参加が困難な学生に60万円を上限（奨学金B）として給付するものである。

2008年のリーマンショックを機に、家庭の経済事情の厳しさを訴える学生が目立ってきた。2009年度以降、経済的理由によるSA延期および免除者は次のような数である。

2009年	免除…2名
2010年	延期…2名
2011年	延期…3名、免除…3名
2012年	免除…3名
2013年	延期…2名（休学1名を含む）
2014年	延期…4名、免除…1名
2015年	延期…2名、免除…2名

右の状況に鑑み、本学部の提案によって、大学全体でSA奨学金の配分ルールを定め、2012年度からは奨学金の給付総額をほぼ倍増することにした。また、本学から日本学生支援機構（JASSO）の奨学金に申請し、2015年度に採択されたことによって奨学金受給者の総数は増えている。

2 今後の対策

給付金の改善による学部支援にもかかわらず、今のところ、経済的理由による延期・免除願いの申請者数に減少傾向はみられない。その理由は、円安によるSA先大のプログラム費用および航空運賃の増額などが考えられる。

また、経済的条件が厳しい学生は、学業よりもアルバイトを優先せざるを得ない。その結果、より高額な奨学金を得られる給付先の成績基準を満たせないという悪循環に陥っている実態も認められ、さらには退学を余儀なくされる学生も存在する。円安などによる留学費用の増額に対して、SA先での教育や生活の質の維持——特に後者は危機管理上の問題もある——という面から、簡単に減額できない難しさがある。

そこで、費用の安いプログラムの開発など、留学先における教育と生活の質を落とさず、短期プログラムの新設や、航空運賃および生活費などが比較的安い地域を選ぶことも考えられよう。また、フィールドワークやインターシップを積極的に組み込むなど、16の提携校の留学実績を生かした工夫が望まれる。



新しい年度を迎えて、新入生が新鮮な表情で期待を込めて、吸い込まれるように大学の正門から入ってくる。学習院大学の所在する目白キャンパス（目白駅徒歩30秒）には桜が360本、学習院女子大学の所在する新宿区戸山キャンパスには120本の桜が満開で学生を迎えていた。今年は喜ぶことが二つあった。その一つは、学習院大学に新しい学部が52年ぶりに開設されたことである。懸案であった国際社会科学部に十数倍の出願者があり、優秀な学生を集めることができた。もう一つは、学習院大学全体の受験者が昨年の152%になったと同時に、学習院女子大学の受験者も110%に増加したことである。来年以降も、さらなる努力によって数値の向上が見込めるとすると、私が学習院長に就任以来提唱している「勢いある学習院を目指す」に向かう進捗状況は極めて順調であると言えるのである。

大学の教育と経営



私は一年半前に、70年近い新制大学の歴史の中で初めて、学習院大学卒業の院長・理事長に選任された。しかし、私のこれまでの仕事の大半は教育界ではなかった。ほとんどは百貨店業に従事し、教育界は畑違いであった。もっぱら販売促進部門、呉服売り場部門、経理部門、物流部門、不動産開発部門、経営企画部門を担当していた。

就任して感じたのは、教育研究部門においては各界の著名な教授陣の下で質の高い授業が実施されているにもかかわらず、学校法人の事務部門は経営的思考の欠如があつて、旧態依然を尊重し、前例踏襲、一昔前の規則規約を重視して新しいものに挑戦しない、緊急事態に臨機応変に対応できない等々の傾向が大であった。ただし事務処理能力や数値分析力は極めて高い水準なのである。まさに化石状態といつてよい。そこで、教育研究部門と経営部門との意思疎通を基本にした

上で、経営は独自に改革を進める必要があると判断した。

学校を取り巻く環境は、少子化問題など危機的状況にある。1974年に200万人あった出生数が、2014年は100万3000人と半減しており、100万人を切るのは時間の問題である。定員割れの危機をどうするか、学校間の競争に負けてはならないと、全ての大学が必死であろう。学生からの評価をどう高めるか、問題は分かっているのであるが、大学事務当業者は真に理解できていないのである。教育界の問題であって、まだ人ごとだと感じ、自分たちの問題として取り組んでいない面がある。

私が長年携わった百貨店は、日々の売上高が競争である。同業他社の数字に敏感であるし、社内でも売上競争がある。商品の売り上げが下がれば原因をその日のうちに分析し、明日の品揃えに反映させる。顧客サービスに欠点があれば、すぐ

内藤 政武 ● 学習院長

に謝罪と反省に走る。そのような業務と学校法人業務を比較すると全く正反対で、現状を尊重し、学生尊重、新規事業には抵抗する。私が提唱している「勢いある学習院」を、頭では理解しようと努めるけれども、企画力に乏しい。今まで新規企画を考えずに業務遂行してきた結果である。

これからの教育界は、実業界と同じような考えで経営を行わないと発展はない。教育研究は教授陣の高度なレベルを保ちながら大学間競争に立ち向かうことが肝要であるが、一方の経営は教育研究部門の意を汲んだ上で学校法人を運営しなければならぬ。学校法人事務職員は、経営の一端を担う者として、従来の考え方を逆転させて、実業的思考を中心に経営運営努力をしないことには明日の大学像を描くことができないのである。学習院の未来計画を達成するためにも、早い時期にこの経営理念を職員に徹底させるつもりである。

教職員の心の健康

本誌は、第317号（2007年11月号）において「学生のメンタルヘルス支援」を取り上げるとともに、第366号（2016年1月号）では、留学生の多い大学の実情や対応などの取り組み・体制の紹介を通じて、大学における留学生のメンタル・フィジカルな支援を考える機会とすべく、「留学生へのメンタル／フィジカルな支援をどう行うか」をテーマとする小特集を組むなどしてきた。

一方、心の病を抱えるのは学生に限ったことではなく、文部科学省の教職員のメンタルヘルス対策検討会議がとりまとめた「教職員のメンタルヘルス対策について」（2013年3月29日）によると、公立学校教職員の在職者に占める精神疾患による病気休職者の割合は、2012年までの10年間で約2倍に増加している。これは初等中等教育学校におけるデータであるが、この傾向は大学についても無縁ではない。

日本の学校教員・職員の精神疾患による患者数は、一般事業会社の2～3倍と

もいわれているものの、なかなか表立って取り上げられないテーマである。
そこで、今号は大学教員・職員の「心の健康」と「組織におけるサポート・支援体制」の現状に迫るとともに、よりよい職場環境づくりに向けて各大学が取り組むべき課題について考える機会としたい。

いま急がれる大学のメンタルヘルス対策

渡部 卓

● 帝京平成大学現代ライフ学部教授、
株式会社ライフバランスマネジメント研究所代表

大学構成員のメンタルヘルス

梅景 正

● 東京大学環境安全本部・
保健センター精神科准教授

職場のメンタルヘルス

——うつ病と新型うつ病

米田 博

● 大阪医科大学医学部教授

義務教育教員の事例から考えられること

——組織的取り組みの重要性

油布 佐和子

● 早稲田大学大学院教職研究科教授

いま急がれる大学のメンタルヘルス対策

渡部 卓 ● 帝京平成大学現代ライフ学部教授、株式会社ライフバランスマネジメント研究所代表

筆者は大学の教員をしながら、海外を含む職場のメンタルヘルスに対して、調査研究、対策立案、教育講演などの関与を長年つづけている。したがって、メンタルヘルス対策に関する現場の声や実態を知る機会には恵まれている。それらの現場の経験から、大学の教職員に絞ったメンタルヘルス対策をテーマに本稿で紹介してみたい。

組織のメンタルヘルスの善し悪しは、個人や組織の生産性、仕事満足度、勤務状況、離職率、ハラスメント問題に大きな影響を与える。時には事故や不祥事の原因となるケースも珍しくはない。

昨今では企業の役員会でもこの問題が議論されるようになり、予算も取りやすい状況が生まれ、社内の人材育成も進んできた。関連の研修会も頻繁に企画されており、メンタルヘルスに詳しい専門家が民間企業でも補充されるようになってきている。しかし、それらの対策に対する社

員からの評価アンケートの結果が芳しくない現実も一方にある。これは、一つには企業の対策が、従来の「不調者が発生してからの対策」が主体となっているためである。

この対策自体は基本中の基本である。しかし一方で、この事後対応だけでは社員は評価しないのである。彼らが切望するのは、メンタルヘルス悪化の温床となる組織風土や労働環境の改善である。これらの対策の中身が見えてこないと評価にはつながらないのだ。

文部科学省の資料によると、公立の初等中等教育機関における教職員のメンタル的病気休職者の割合は、2012年までの10年間で約2倍に増加したという。大学の教職員の調査はされていないが、傾向としてはおそらく同じようなものであろう。大学のメンタルヘルス対策も、やはり事後対応が中心となっている。学生の場合は、カウンセリングや医療機関によるフォローなどのアプロー

チが典型であろう。

大学でも心身不調の学生が増加傾向にあることが多く、優先順位からもその発生対応にリソースを集中させることは当然である。しかし教職員への対策、および最重要だといわれる「予防対策」にはとても手が回らない。メンタルヘルスを取り巻く対策議論は、企業においてもこの議論の繰り返しで10年以上が過ぎていく。

昨年、この状況が大きく変わる気配をみせた。労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が2015年12月1日に施行され、マスコミの報道もあって広く世間に周知されたのである。

今回のこの制度は、「労働者のメンタルヘルス不調の未然防止」「労働者自身のストレスへの気付きを促す」「ストレスの原因となる職場環境の改善」などの予防対策を主眼としているが、これに前後して、企業における個別の成功例が少数ではあるが予防対策でも増えてきた。これらの成功事例を分析し共通の特徴を一言で述べるなら、やはり従来の枠組みにとらわれていないことが挙げられる。例えば、従来の事後対応の枠組みに並行して、ポジティブメンタルヘルスやワークライフバランス、キャリアマネジメント、職場ストレス組織診断、メンター、コー

チング制度なども導入されている。これらの事例では、メンタルヘルスの狭義の枠組みから、人と組織の成長戦略、企業の経営戦略と連動している点に特徴がある。そしてこのような連携には、例外なく社長などのトップが強い関心をもち、トップダウンあるいは関係者への大幅な権限委譲を行っているという共通の特徴がある。

本稿では、幾つかの企業の事例の中から、重要といわれつつ実行が難しい予防対策に絞り、これを大学の場合や教職員にどのように提供していくかを示したい。

予防対策を活性化する6つのポイント

(1) ストレス調査では、組織診断も同時に行う

今回のストレスチェック制度は、企業だけでなく、私立公立を問わず学校の教職員も対象となっている（このストレス調査については、厚生労働省の関連サイト「こころの耳」に分かりやすく詳細が掲載されており、参考にしていただきたい）。筆者が特に強調したい注意ポイントは、集団分析（組織診断）を同時に行うことである。その理由は三点ある。

第一は、メンタルヘルス対策では「ストレスの原因となる職場環境の改善」が重要とされるが、これは一朝一

夕には困難であり、企業のトップが本気にならないと、現実的にはほとんど不可能にも感じる。一般的に、トップのメンタル対策への関心は高いとは言えないからである。そもそもトップは多忙を極めていることが多いし、もともとストレスに強い人物がトップに登りつめることも多い。そのため、ストレスに悩む社員の心情を察することができないこともある。また、メンタルヘルス関連の費用対効果は短期では見えにくい。コストだけが浮き彫りになり、社内でも経費削減の追及対象となりやすい。すると、組織内の担当者だけが空回りしバーンアウトするなどの例も企業ではよくみられる。

しかし、トップが個々人のストレスチェックに関心を示さなくても、組織診断分析の結果に関しては関心をもつことが多い。例えば、筆者がオブザーバーとして参加した企業の経営会議でのことである。集団分析の結果報告の際に、トップから「技術職と営業職、事務職の三代の社員の間に見られるストレスの差異がどうして発生するのか？」などの鋭い質問がとんだ。

さらに、本社の人事部も関知していなかった地方事業所や支社における強いストレスが組織分析で浮き彫りにされ、トップからパワーハラスメントの存在への疑義と

調査が指示されたのである。

このように、トップがメンタルヘルス関連の議論に参加してくると、環境の改善にも具体性が出てくるのであって、単なる形式的なストレス調査の実施だけでは、このような結末には至らない。

二点目の理由は、このストレス組織（集団）診断の結果が管理職向けの社内研修会の議論に活用できることである。具体的な集団分析データを、個人情報に注意しながら社内研修会で開示し、管理職に議論させる。この議論が、その後の彼らの意識改善と行動変容につながる。それが、困難といわれる「組織風土の改善」にもつながっていくのである。

三点目として、集団分析は費用対効果が高く、即効性があることである。組織（集団）分析の具体的プロセスについては、厚生労働省のメンタルヘルス対策ポータルサイト「こころの耳」から必要なソフトウェアをダウンロードできる。このサイトに示された手順に従って集団分析を実施すれば、費用も最低限に抑えることが可能である。その結果、組織的な問題点が発見されれば、前述したように経営層への重要報告資料としても活用できる。集団分析は経営課題としての数値目標も設定しやすく、

具体的な活用につなげることができる。

このような集団分析は大企業を中心として企業では進みつつあるが、大規模組織である大学でも同様の集団分析が十分可能であり、組織風土の改善にも有効ではないかと考えている。

(2) 研修にはコミュニケーション対策を盛り込む

ストレスチェックの実施が法制化され、それと前後してメンタルヘルス研修も企業や官公庁で多く実施されるようになった。大手企業では、管理職向け実施率はほぼ100%に近づきつつある。大学などの教育機関の進捗も同様であろう。

ただ、実施後の参加者アンケートを見ると研修内容への評価が芳しくないケースもある。メンタルヘルスの研究者としては著名でも研修の形式に慣れておらず、白衣を着て座ったまま、専門用語やマニュアルをただ読み上げるだけで、参加者にいねむりが目立ったなどの事例もある。大学ではアクティブラーニングの必要性が多々取り上げられているが、メンタルヘルス研修でも同様で、内容や講師の選定には注意が必要である。傾聴、ほめ方、叱り方、「ほうれんそう（報告・連絡・相談）」などがう

まく管理職と部下の間でなされていないために、メンタル不調者、休職者、離職が後をたたない現実がある。

職場では、パワハラが原因のメンタル不調のケースも頻発している。これに対する対策も、メンタルヘルス研修を通じて同じシリーズで行うほうが理解度も上がると思われるので、今後のメンタルヘルス研修においては、このような対策を兼ねながら、ハラスメント防止や傾聴、叱り方、ほめ方などの実習やグループワークを盛り込んでいく必要がある。

左の「かりてきたねこ」は、筆者が考案した語呂合わせである。ハラスメント防止にもつながる叱り方のヒントとして、研修会などで引用されている。

叱る基本は「かりてきたねこ」

感情的にならない。

理由を話す。

手短に。

キャラクター（性格や人格）に触れない。

他人と比較しない。

根に持たない。

個別に叱る。

か り て き た ね こ

① 感情的にならない

管理職や教職員へのラインケア研修では、部下および学生に対して「怒る」と「叱る」は違うということへの注意を喚起している。「怒る」は感情が先行した状態であり、理性は働いていない。しかし「叱る」は理性が先行しており、部下や学生を導く気持ちで働いている。

怒りやイライラが伝わると、相手は心を閉ざし本音を吐き出すことはなくなる。そんな時は、時間をおいて感情の波が収まるタイミングを待ちたい。午前中の怒りも午後には不思議と治まることもある。感情の高ぶりを感じたら、その場で腹式呼吸により息を整えることも研修では指導していく。

② 理由を話す

叱る理由が伝わらないと相手は「八つ当たりだ」「自分を嫌っているからだ」などと誤解することもある。「同じミスを繰り返してほしくない」「そこを直せばもっと成長できることを知ってほしい」「仕事の面白さに気づいて欲しい」など、注意する理由を整理して相手に伝えたい。

③ 手短に

長い説教のような叱り方では、伝えたいことの焦点が不明確になる。叱る目的を適切な言葉にし、時間を区切っ

て伝える。ただし、相手がこの機会に徹底的に話したいようであれば、本音でじっくり向き合うチャンスとなる。上司から一方的に話すのではなく、タイミングの良しあしを相手の表情から推し量ることを忘れてはならない。

④ キラクター（性格や人格）に触れない

部下の性格や人格を否定する言葉は、自尊心を深く傷つける。「年中ネクラ人間だな」「キミみたいな頭が悪いのがうちに入れたのが不思議」のような言い方は、そのままでレッドカードとなりパワハラになりかねない。中高年世代層が想像する以上に、若手層では心理的にはもろい部分があることを研修で喚起する必要がある。

⑤ 他人と比較しない

若い世代の部下や学生は、上司の世代に比べると競争や比較に慣れていない。同期や同僚と比べて後輩のほうが優秀だといった不用意な発言が、離職につながるケースもある。プライドは高いが自信が持てず、周囲との比較で気を病む層が増えている。「比較」というモノサシを見せないように気を遣い、叱る時には同時に良いところをほめることも研修では伝えたい。

⑥ 根に持たない

部下を叱っても、翌日には持ち越さず忘れること、ま

たはそのように振る舞うことが必要である。後になって蒸し返したり、同じことを繰り返して叱ると、部下は上司を避けるようになる。「叱りの名人」たちのエピソードによると、どんなに厳しく叱つても翌朝には全く忘れたかのようなという。若手から信頼を集めるある経営者は、過去に部下を叱った記憶が無いと発言している。高名なリーダーたちの叱り方や褒め方、時代とともに変わるリーダーの要件なども研修で紹介すると効果的である。

②個別に叱る

朝礼や会議、教室など人前で叱られると、若い世代は自尊心が傷つくこともある。単発に叱っただけでは人の行動は改善しない。日頃から良い点をみつけて褒める、叱った後も個別にフォローするといったことが必要である。「なぜできない」と責めるより「どうしたらできるようになるだろう」と問い掛け、自分で気付くように導くことが叱り方の理想である。

教職員による「パワハラ、アカハラ」が指摘されやすい時代であることから、それを懸念して指導を避けるケースもみられるようになった。そんな懸念がマスコミでも取りざたされ、それもまたストレスになりかねない。管理職や教職員が多難な時代を迎えていることは間違いない

いであろう。教職員もストレスマネジメントやリラクセーションを学ぶことが重要な時代になっている。

(3) 研修の内容と期待される効果

セルフケアの研修では、オフィス内でも簡単にリラクセーション効果を体得できる実践的内容が必須である。筆者が参加して効果を感じた研修の項目を例示する。

- 4拍子のゆっくりとした音楽に合わせて腹式呼吸を習慣付けるエクササイズ
- マインドフルネスを取り入れたリラクセーションエクササイズ
- スマートフォンの多用による首や肩、目のコリをほぐしていくストレッチの実習
- 自然な発声を確認して、声のトーンなどからストレスを自覚するアンガーマネジメント演習
- アロマセラピーを自宅でできるような手法のヒントを与える演習

● 日本の森林セラピー基地を活用したリゾート地でのセルフケア研修（自社や契約保養所、リゾートホテルなどで宿泊しながら行う）

メンタルヘルス研修は2時間程度が多いが、右のよう

な内容を折り込むと半日―一日を要する研修が必要になってくる。こうなると、大学の教職員も多忙を極めているケースが多いので、現実には実施が難しくなるであろう。しかし、メンタル不調の発生や休職などが研修によって一人でも防げるならば、費用対効果が大きいことは明白である。このジャッジメントも、企業ではやはりトップマネジメントの判断やサポートに左右されることになる。

次に、メンタルヘルス研修の領域は外れるが、メンタルヘルス不調の予防効果と組織風土の改善が期待できるのが、メンター制度やピア・コーチング制度の構築に向けた研修である。

メンタル不調が多発するような組織風土の改善には、医療や心理学からのアプローチだけでは限界があり、リーダーシップやコミュニケーションの領域、つまり組織開発や能力開発の領域まで踏み込んで立案する必要がある。このことについては、やはり欧米企業における先進事例が目立つが、日本企業でもこのような領域の経験値は積み上がりつつある。これらの適用例は、今後は大学にも活用が可能になっていくだろう。

(4) Eラーニングの活用

WEBやスマートフォンによるEラーニングの活用が企業で進んでいる。ストレスチェックだけではなく、その結果に応じて本人にふさわしい学習コンテンツが自動的に画面に表示されるEラーニングプログラムの開発も進んでいる。米国の大学で、学生や教職員のメンタルヘルス対策にEラーニングが取り入れられている例は多い。

米国では、70余の大学から関係者が500名も参加するようなメンタルヘルス対策のシンポジウムが開催されている。中国でも、北京の人民大会堂を会場にして700名規模のシンポジウムが開催され、筆者も招聘された。日本ではこのような大規模なシンポジウムの開催はないように思うので、今後に期待したい。また、中国ではSNSを活用したスマートフォンのプログラムなどのコンテンツも豊富である。具体的な活用は自動車産業などに多く、日本より先をいく面もあって目が離せない。

日本では、慶應義塾大学病院の精神科医である宗未来氏らが開発した、認知行動療法をベースとするEラーニングが大学で試験的に導入された例がある。このプログラムは、ある難関資格を取得しようとする学生に提供され、その結果も検証されている。

このようなストレス耐性を高める目的のEラーニング

がストレスチェックと組み合わせられることにより、多忙な大学教職員への適用が可能になるかもしれない。

(5) カウンセリングの注意点

メンタルヘルスの不調がある程度以上で、器質性、病理性が疑わしい場合は、やはり校医や臨床心理士、精神保健福祉士など専門家による対応が基本である。しかし、例えば職場の人間関係や仕事上のこと、あるいはキャリアに関わる悩みや不満などの相談は、産業カウンセラーが対応できるケースも多い。なお、今回の法改正により、ストレスチェックの実施者は、産業医、保健師、精神保健福祉士であることが必要である。ただ、ストレスチェック結果の通知後は、産業カウンセラーもその経験値によっては相談対応が可能であろう。

大学の教職員向けの相談対応でも、トピックスによっては産業カウンセラーが応対可能である。ただし、認知行動療法などの基礎訓練を受けていることや、上級のスーパーバイザーの専門家にリファーできることも必要である。

経験の浅いカウンセラーや、取得が容易な認定資格の類も多くなってきた印象があるが、相談対応やカウンセリングには相応の難しさがある。関連する学会に所属し、

日ごろからカウンセリングの研鑽を積んでいるかなど、任用の際は専門家による面接チェックが必要であろう。

(6) 外部メンタルヘルスサービス機関の活用

ストレスチェックが昨年から法制化されたことに伴い、関連業務のアウトソースの需要が急拡大している。また、業者の新規参入も多く、その経験値や実績、専門性、費用に大きなバラつきがある。費用対効果、プログラムの良しあし、フォローのサービス、分析の専門性などの判断は簡単ではないので、専門家を交えて慎重に選定を進めたいものである。そして、選定後の運用を外部業者に丸投げはしてはならない。対策の経験値は内部で積み上げていくべきであって、担当となった大学の教職員も、関連する資格を取得し長期にわたって研鑽を積むことが期待される。

教職員向けのメンタルヘルス対策は、大学を取り巻く環境が厳しさを増していく中で、重要かつ現実的なテーマであり続ける。そのようなテーマに教職員が取り組むことは価値があると思う。そのような意欲と関心のある読者に、本稿が少しでも参考になれば幸いである。



大学構成員のメンタルヘルス

梅景 正

● 東京大学環境安全本部・保健センター精神科准教授

1 大学を取り巻く状況

大学は、時代の要請や国際状況によって大きく変わっ

てきている。1990年代以降、東京大学をはじめ多くの国立大学が相次いで大学院重点化を行い、従来の学部を基礎とした組織から、大学院を中心とする大学院大学の組織となった。こうした変更に伴う博士課程学生定員の急激な増加は、その後、競争の激化などから安定した研究職になかなか就けないという深刻な問題を引き起こすことになった。企業においても博士課程修了後の学生の採用は積極的とはいえず、博士取得者の将来の選択肢はさらに限られてきている。そのような事情から、ポストドク（博士研究員）が増え社会問題化している。¹ ポスドクは任期付であり、将来の不安からメンタル不調をきたして保健センターなどに来所する者も増えている。一方、

大学院生やポストドクが増えても大学の教員数は変わらないため、教員一人当たりの教育負担や事務量が増加し、教員の負荷も大きくなっている。

2004年に国立大学の独立行政法人化が行われ、大学にも学校保健安全法だけでなく労働安全衛生法が適用された。それに伴い、大学に事業主責任と安全配慮義務が課されることになり、安全衛生管理について一般企業と同等の厳しい対応が求められることとなった。非常勤などのいわゆる非正規雇用者に対しても、安全衛生について常勤とほぼ同様の対応を行う必要が生じた。

また近年、大学には国際レベルの教育研究活動が求められ、特に国際競争力の向上が重要な課題となっている。東京大学は、魅力ある勉学環境を提供するために、カリキュラムの充実、留学生や外国人数員への生活支援、研究教育活動の英語化をすすめている。特に海外からの学

生に対して、国際的な教育連携活動、英語による授業だけで卒業できるコースの整備、国際的な素養のある教員の採用などの対応が進められている。

2 大学構成員のメンタル症状の特徴

1996年、文部科学省において基礎研究に資金を投入すべきとの議論があり、「ポストク一万人計画」が策定されたが、2001年ごろからは過剰ポストクの問題が指摘され始めた。今後、アカデミックなポジションに就ける見込みのないポストクが多くなる一方で博士を積極的に雇用する企業は少ないため、ポストクの就職は難しく、行き場を失いかねない²。現在も高齢ポストク問題が続いており、就労できないために経済的また精神的な問題を抱えるポストクは多い。このような高学歴者の多様なキャリアパスを確保する方策として企業とのマッチング対応なども模索されているが、現在のところ成果は限定的である。ポストクは労働者としての側面を有するがゆえに、東京大学では主として産業医が彼らの就労環境や健康について相談を受けているが、多くが将来についての不安を訴えている。

助教の職務は、学生の研究活動の指導、研究室業務、

予算の管理、学会業務、加えて自身の研究活動、国際学会発表など求められることが多い。非常に多忙で、睡眠不足や過度のストレスから体調を壊しやすい環境である。最近、助教の任期が5年の期限付き（更新の可能性はあり）となり、任期の満了時に上位の常勤職に就けなければ、その後の職業選択に苦慮することになる。さらに、結婚・出産・育児などのライフイベントが重なる時期でもあり、何を優先するかなど難しい選択に悩む相談も多い。

准教授、教授になると常勤の安定した職となり、研究室を主宰し教育研究活動を十分に行える職位であるが、最近では、学生対応、入試業務、就職活動への支援などさまざまな学内業務、さらには社会的な活動が求められる、たいへん多忙である。その中で、研究室として国際レベルの高い研究成果を上げるべき大きな責務を負っており、ストレスを抱える教員が多い。

大学職員は大学を支える組織運営にさまざまな形で関わり、これまで以上に専門的な業務を行う人材となることが求められている。例えば、海外主要都市に滞在歴があり、幅広い知見を有し、語学力を生かして活躍する専門職員、特別な技能を持った技術職員、安全対応に詳しい専門家、情報システムの専門家など、種々の分野で専

門家集団が活躍している。一方で、成果を求められることが増え、そのストレスから不調となることがしばしばである。遠隔地や海外事務所での勤務も増えており、環境や社会システムが異なる場所での業務には十分な支援が必要となっている。

3 大学におけるメンタルヘルス体制の整備

2004年、国立大学が独立行政法人化された際、東京大学では産業衛生室が設置され、産業医が置かれた。大学教職員のメンタルヘルスについて、就業上の精神的負荷の問題、相談対応、休業や復職に関する業務などを、主に産業医が受け持つことになった。当初、個々の事例について相談対応や復職支援などを行うことから開始し、大学で働く上で起こるさまざまな問題について把握し対応を重ねていった。その結果、①メンタル問題を抱えた人の把握ができていない②管理者にメンタルヘル스에配慮したアクションがない③相談体制のマンパワー、アクセスに問題がある④復職復帰制度の整備が不十分⑤メンタルヘルス危機管理体制が未整備などの問題点が明らかになってきた。

そこで、メンタルヘルス体制の整備として、一次予防

(疾病発生の予防、健康増進) としてはメンタル教育(セルフケアなど)、二次予防(早期発見、早期加療) としては定期健康診断時に本人の同意を得て13項目の問診票(仕事量、裁量度、支援者、憂うつ気分、希死念慮、食欲、睡眠、疲労感などについて) によるメンタル支援対象者の把握および対応、三次予防(病氣治癒、社会復帰促進) としては相談体制の充実・復職支援を重点項目とし、対応していった。

問診票によるメンタル支援対象者の把握を毎年繰り返しており、例年約400名の精神状態が心配される教職員にに対して、産業医面談を勧める手紙を送付している。そのうち、深刻な事情を抱えている40人程度(ポストドク、助教も含む) については呼び出し対応として産業医が面談を行い、必要時には大学内外の医療機関と協力して対処している。毎年、大学構成員の入れ替わりの変化はあるものの、これらの人数は毎年だいたい一定である。産業衛生室での相談・復職対応の面談数は例年600件程度であり、産業医および臨床心理士(外部EAP(Employee Assistance Program) 組織から派遣) が連携して対応している。

4 今後の課題

研究を志向する博士課程の院生、ポスドク、助教は大学の研究教育を支える構成員であり、彼らの活躍は大学の成功を担う重要なものである。しかし、一方では彼ら自身が選別される時期であり、身分的に不安定でもある。中には、将来についての不安から、不眠、食欲低下、抑うつ気分などの症状が出現し、身体的、精神的な問題を抱えながら研究活動を続けざるを得ない者が少なくない。先にも述べたとおり、構造的な歪みがこの問題のベースにあるため、解決は容易でない面もある。メンタル支援の担当者や指導教員ができることとしては、できるだけ彼らが抱える悩みを聞き、各人の志向、資質に応じたキャリア選択の相談に乗るなど、不調が深刻になる前に早めに支援をしていくことが大切と考える。

職員についても、さまざまな業務が増えて多忙であり、責任も大きく、今後も産業医などが中心となって予防も含めたメンタル面での不調者への対応を整備し、早期からの相談対応や十分な復職支援など、きめ細かく対応していくことが肝要と考えている。

最後に、厚生労働省が主体的に進めているストレス

チェック制度は^{3,4}一次予防が主たる目的であり、大学のメンタルヘルス向上にどのような有効活用するかは今後の検討課題である。この制度は就業者本人が自己の精神的健康状態について客観性をもって把握できる機会であり、有効利用してほしいと考える。働く上で不調を感じた際は、自ら産業医面談に訪れるなどの対応を勧めたい。

●注

1 「提言 生命系における博士研究員（ポスドク）並びに任期制助教及び任期制助手等の現状と課題」2011年9月、日本学術会議基礎医学委員会

2 「ポスドクターの正規職への移行に関する研究」2014年5月、文部科学省科学技術・学術政策研究所

3 「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」2015年5月、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室

4 「こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」厚生労働省 <http://kokoro.mhlw.go.jp>

職場のメンタルヘルス——うつ病と新型うつ病

米田 博 ● 大阪医科大学医学部教授

1 精神保健衛生の動向

2014年5月に公布された労働安全衛生法の改正によって、労働者に対する心理的な負担の程度を把握するための検査、いわゆるストレスチェックが50人以上の事業場で義務化され、50人未満では努力義務とされた。また、高ストレス者など一定の要件に該当する労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を実施することとも事業者の義務となった。しかし、ストレスチェックの目的はあくまでも個々の労働者が自らのストレスの度合いを把握し、ストレス関連の疾患に罹患しないように対処する、いわゆる一次予防である。このようなストレスチェックがどこまで有効に機能するのか、今後の運用や動向を注視する必要がある。

これまでも、精神保健対策として自殺対策基本法、発

達障害者支援法、アルコール健康障害対策基本法が施行され、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（改訂版）」「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」などが策定され、さまざまな施策が行われてきた。

しかし、厚生労働省による2011年の患者調査では、精神疾患患者数は約320万人と1999年に比較して100万人以上増加し、中でもうつ病患者数は1996年比で約3・5倍に増加している。さらに、自殺者数は1998年に急激に増加し、最近ようやく減少傾向にはあるものの、10年以上にわたって3万人を超える状態が続いた。また、2014年の調査では、全事業所のうちメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業または退職した労働者がいるのは10・0%と2012年よりも増

加し、教育・学習支援事業では8・7%、このうち約7%の事業所では4人以上が休業または退職している。さらに精神疾患・自殺による労災認定は、1999年に精神障害などの判定基準が策定されて以降急激に増加し、この中には高度技術職も含まれている。

このような急激な精神疾患患者数の増加、特にうつ病患者と自殺については、超高齢少子化による産業構造や職場環境の変動など社会状況の変化に伴うストレスが要因として考えられる。そこで、本稿では職場のメンタルヘルスとして問題となるうつ病と、最近話題になっていくわゆる新型うつ病について概説する。

2 うつ病（気分障害）とは

うつ病は感情（気分）の障害で、精神的エネルギーが枯渇した状態といえる。その頻度は、12カ月間の有病率（ある12カ月間にうつ病に罹患していた人の割合）が1〜2%、生涯有病率（生涯で一度でもうつ病になる割合）が3〜7%であり、決してまれな病気ではない。一般的に女性に多く、最近では中高年齢層での頻度が高くなっている（川上憲人、2006）。病初期には、図表1に示したような軽症うつ病にみられる症状や身体的な不調が出

現し、日常生活・社会生活に支障がみられるようになる。

診断には、嫌な体験をして抑うつを示すといった正常の心理的な反応とは質的に異なる抑うつ気分、意欲低下、興味・関心の低下などの抑うつ状態を確認することが重要である。最近は、図表2に示した世界保健機構（WHO）のICD-10など国際的診断基準を参考にする。ICD-10の抑うつエピソードの診断には、病的抑うつの判断基準として症状が2週間以上ほぼ毎日持続し、状況の変化に反応しないことを確認する必要がある。重症度は症状の数で判定する。

「うつ」とは逆の元氣すぎる状態である「躁」がみられると、双極性感情障害と

図表1 軽症うつ病の症状

- いつもより早く目が覚める
- 起きたとき陰気な気分がする
- いつものように新聞・TVを見る気がしない
- 服装や身だしなみに関心がない
- 仕事にとりかかる気にならない
- 根気がない
- 決断がなかなかつかない
- 気軽に人に会うことができない
- なんとなく不安でいらいることが多い
- このさきやっていく自信がない
- いっそのことこの世から消えたいと思うことがある
- さびしくて誰かに傍にいて欲しいと思う
- 涙ぐむことが多い
- 夕方になると気が楽になる
- 頭が重い、痛い
- 性欲が落ちている
- 食欲が落ちている

笠原嘉：軽症うつ病、講談社（1996）

図表2 うつ病エピソード (ICD-10)

A 項目	B 項目		
抑うつ気分 興味と喜びの喪失 易疲労感、活動性減少	集中力と注意力の減退 自己評価と自信の低下 罪責感と無価値観 悲観的な見方 自傷あるいは自殺観念・行為 睡眠障害 食欲不振		
2 週間の持続			
軽症	中等症	重症	重症＋精神病
A : ≥ 2	A : ≥ 2	A : = 3	重症に加えて
B : ≥ 2	B : ≥ 3	B : ≥ 4	幻覚・妄想・昏迷

WHO : The ICD-10 (1993) より改変

が中心となる。それに加えて、家族をはじめとした周りの人たちの対応も重要で、まず今の状態が患者の怠けや甘えなどではなく病気であること、治癒を要する病気であることを確認する。次に、うつ病患者は病前性格の特徴としてまじめで几帳面な人が多く、どうしても仕事や学業を休もうとしないことが多い。そこで、病気なのだからできるだけ早く休息をとることも重要となる。また退職、転職、退学などの重大な決定は、治療終了まで延

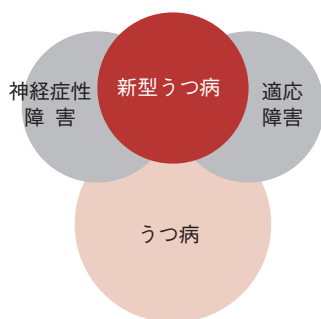
診断される。また特殊なタイプとして、冬場に発症し、過食や過眠を伴う季節性感情障害や、過食、過眠、鉛様の四肢が重い感じ（麻痺した感覚）を示し、若い女性に多い非定型うつ病がある。うつ病の治療は、抗うつ薬による薬物療法および精神療

期する。特に、叱咤激励したり気分を変えるためという環境を変えたりすることは避けるようにする。うつ病には常に自殺の危険性があり、急激な状態の変化、特にイライラして落ち着きがなくなったり、身辺の整理を始めた、自殺の具体的な準備やほのめかしが見られたりするのとは自殺の兆候ととらえるべきであり、行動をより注意深く観察し、医療機関に相談すべきである。職場復帰の際には、いわゆるリハビリ出勤などを利用して時間をかけて徐々に負担を強くし、これまで休んだ分を取り返そうとする過適応に陥らないよう十分に注意しなければならない。

3 新型うつ病

最近、マスコミなどで取り上げられている新型うつ病は、正式な病名ではない。サザエさん症候群（日曜日の夕方、テレビでサザエさんが放映されるころに月曜日のことを考えて気持ちが落ち込む）と同じような、いわゆるマスコミ用語ともいえるものである。その特徴は、若年者に多く、軽症で、職場での問題が発症の引き金となる。休業することに対してあまり抵抗感がなく、仕事はできないが趣味などは楽しめる。自分を責めることは少なく、

図表3 新型うつ病の位置づけ



むしろ他罰的で、職場環境や人間関係が原因でこうなつたと非難する。抗うつ薬をはじめ、薬物療法はほとんど効果がない。主治医との信頼関係が希薄で、親が職場に介入し、単なる甘えではないかとの指摘もある。

このような新型うつ病の特徴を見ると、うつ病に特徴的な自責的な傾向や、前記のうつ病の診断基準には合わず、うつ病と呼称されてはいるが精神医学的には典型的なうつ病とは考えにくい。明らかな精神症状が確認されるのであれば、職場などでの心因がきっかけになっていることから適応障害（明らかな心因が契機となり精神症状を示す病態）、あるいは職場に対する恐怖感や不安感が主要な症状であれば広義の神経症性障害（いくつかの心因や性格因が複合的に作用して精神症状を示す病態）とも診断される。もちろん

新型うつ病の中にもうつ病が含まれている可能性があり、その位置付けは、図表3のようにうつ病、適応障害、神経症性障害との重なりあいを持っている。

このような病態が出現する背景には、社会全体の自己愛性傾向があると考えられる。自己愛性傾向の特徴は、自己の重要性に対する誇大な感覚、限らない成功、権力、美しさ、理想への空想であり、特別な存在であること、他からの認知や過剰な賞賛を要求し、特権意識が強く、他人を利用し、共感の欠如がみられる。尊大で傲慢な行動や態度をとる。新型うつ病に見られる行動特性に当てはまるところが多い。この意味では、新型うつ病は社会全体の変化を映しているともいえ、うつ病自体も全体に軽症化し、状況による症状の易変性や症状の身体化が指摘されている。

新型うつ病の治療は、明確な診断に基づくことはもちろんであるが、総じて薬物療法は効果が限定的であり、うつ病と同じ対応が有効とはいえない。明確な行動目標を設定し、認知療法を組み合わせたり、運動療法の導入が比較的效果的である。また職場の対応としては、医療機関や職場の保健管理部門と協働して、感情を表に出すのではない事実志向コミュニケーションを中心として、職場での目標を明確にし、それを堅持することが重要である。新型うつ病は「甘え」とだけ見るのではなく、疾病性の確認とその疾病性に合わせた対応が重要である。

義務教育教員の事例から考えられること——組織的取り組みの重要性

油布 佐和子 ● 早稲田大学大学院教職研究科教授

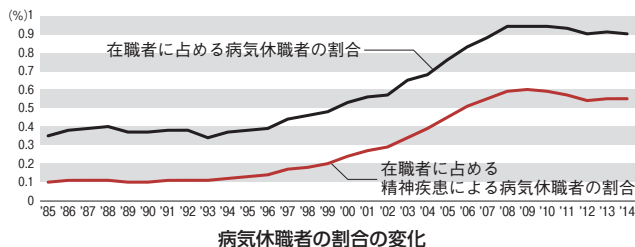
はじめに

大学教員は「働き方」の自由度が高いため、ストレスから最も遠い職業だといわれてきた。一方で、大学におけるメンタルヘルスの状況は刻々と悪化の道をたどっているという指摘もある。ただし、それを実証するデータや研究は、管見の限りではほとんどない。一方、義務教育諸段階の学校教員の病理現象については、近年重大な問題となっており、それに言及する研究も多数存在する。大学と義務教育諸学校とでは教職員の勤務条件や業務の内容が大きく異なり、単純な比較はできないが、義務教育諸学校教員のストレスに関する先行研究の中には傾聴に値するものもあるように思われる。以下では、そこでの知見を踏まえながら大学の課題について検討したい。

1 義務教育諸学校における教職員の状況

公立学校教職員の病気休職者の割合、およびその中に占める精神疾患による休職者の割合は、図に見るように1998年頃を境に急激に増加し、2008年頃からは、両方とも高い数値で横ばい状態になっている。¹

この数値は、全教職員から見ると1%にも達しておらず、また国家公務員や民間の調査と比べると、教職員だけが数値が高いというわけでもないが、病気



「公立学校教職員の人事行政の状況調査について」(文部科学省)およびe-Statより作成

休職というカテゴリの中に「病気休暇」は含まれず、長期にわたって病気休暇を繰り返し返す者、早退・遅刻などでしのいでいる者などもカウントされていないことから、裾野はずっと広いといっていよう。

このような状況を重く見た文部科学省は、対策検討会議を設置し、2013年3月には「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」を出している。この「最終まとめ」では、教員のメンタルヘルス不調の背景を、業務量の増加・長時間労働や、多様な業務を一人で担わせねばならず、決まった正解がなく目に見える成果を実感しにくいという対人援助職特性に求め、また、職場での人間関係や校長などによる教職員の健康管理の不備を挙げている。こうした実態を踏まえて、何よりも予防が必要であるとして、業務の縮減や効率化を図ること、メンタルチェックの活用などのセルフケアの促進や管理職などによる適切なバックアップの必要性、外部専門家も含めた相談体制の充実が重要であると提言した。

2 ストレスの背景・要因

対策検討会議の指摘にはうなずけるものがあるが、一方で看過されている重大な問題にも気付く。何よりも、

1998年頃から急速に問題が深刻化したことが説明できていない。

これを検討するには、教員のストレス研究の知見が役に立つだろう³。ここでは、ストレスの背景に二つの大きな変化があることが指摘されている。

第一に、日々対面する児童・生徒の変容である。これに、児童・生徒の保護者との関係の困難さを加える必要もある。「よい学校、よい会社、よい人生」というような一昔前の価値観は、1980年頃から急速に後退している。子どもは消費や情報など、学校外の社会からより多くの影響を受けており、古い学校の仕組みには体も心もなじまない。「学校に行くのが当たり前」ではなくなっている児童生徒に対して、教員は、学校へ行く動機付けから始めなければならない。子どもの特性に応じたケアも要求される。学校への意味付けも登校動機もそれぞれ異なる40名の児童・生徒集団をコントロールするのは、並大抵ではない。また、価値の多様化の下では、保護者も一枚岩ではなく、さらに消費者として立ち現れて学校にさまざまな要求をするようになっていく。しかも、その要求は葛藤をはらむ。学校という制度への信頼が希薄化・低下する中で、それを維持する役割を教員は担わさ

れているのである。

第二に、教員が勤務する環境の変化を挙げることができる。これは、教育活動を取り巻く変化と労働環境の変化とに分けて考えられる。

前者は、主として学習指導要領の変化に伴うもので、「生活科」「観点別評価」「総合的学習の時間」「ゆとり教育」「基礎基本の充実」等々が1980年代以降次々と導入されたことと関連する。新たな教育理念や方法が、その是非に関する議論はもちろん、それを準備する十分な時間を担保しないまま導入されており、その状況は、「道徳の教科化」「アクティブラーニング（以後、AL）」など、今もとどまることなく続いている。

後者は、今世紀になって加速した市場原理に基づく新自由主義的改革による組織・制度の変容である。教員の仕事の成果を計ることは難しいといわれてきた。半年や一年で明確な成果を出せるとは限らず、子どもの成長も右肩上がりの順調な一直線とはいかない。教育に伴うこのような不確実性を看過し、企業・経営原理が適用されてアカウンタビリティ（説明責任）やエビデンスが求められるようになっていく。それはまた教員評価、業績評価などにつながり、このような一連の改革が事務的作業

の増大を招く結果となっている。

こうした問題に悩んで管理職に相談すれば、管理職のタイプにもよるが、「できない教員」というレッテルを付与されかねない。かつては窮屈なほどの「仲間意識」が存在していた職場から、苦勞を分かち合う文化が急速に減退している。

学校や教育への信頼が低下する中で、急速な展開を求める政策にリードされ、教員から見れば重要とは思えない改革が進められている。こうした環境が「自分の力・努力では容易に改善できない苦悩として立ち足はだかつている」（高橋誠 2007）のであり、それが教員のストレスの原因となっているのである。

1998年から病気休職者などが増加している原因は、このように新自由主義的な政策が教育現場を席卷しているからである。従って、対策検討会議が言うように教員がセルフケアを行ったところで、それは制度や組織によって噴出した問題を個別対応策にすり替えて終わらせてしまいかねない。

3 大学の変容とストレス

義務教育諸学校教員にストレスをもたらす社会・制度

的な状況は、大学にもじわじわと浸透しているように思われる。第一に、学生の変容に伴う問題は説明するまでもない。大学進学率が50%を超え、大学全入時代が到来した。教員が、自分が育ってきた環境をもとに大学生像を描くと、それは現実とは隔たりがある。学生への指示の出し方、対応の仕方などの配慮が重要となるし、多様化した学生に個別の対応がますます必要とされるだろう。大学院重点化政策の中で増加した大学院生への指導には、さらに気を配る必要がある。入学式や卒業式に多くの保護者が押し寄せることから分かるように、これまでは全く視野に入ってこなかった「保護者への対応」にも配慮せねばならない。

第二に、近年の改革もたらす問題は大きい。大学の教育は、従来、担当する教員の自律性に委ねられていたが、今では出欠管理をし、シラバスや授業アンケートに対応し、FD (Faculty Development) などにも時間が費やされるようになった。最近では、ALの推奨など授業方法にも注文がつけられ、大学教員の「教育」能力が問われるようになっていく。教育者としての役割の比重が高まっているのである。

一方、研究面では、いくつもの申請書を作成するなど、

自ら研究環境を整えるための準備業務が尋常ではなくなっており、また、年度内にまとまった結果を公表することが求められる。競争が激しい領域では研究成果を出すプレッシャーに、短期的な成果と結びつかない領域では成果を出せないプレッシャーにさらされている。教学を運営するための会議も増え、教員に与えられた時間は細切れになり、タイムマネジメントが必要だと主張されるようになった。

一方、義務教育諸学校とは異なる状況が挙げられる。それは大学組織の問題であり、これが第三の点である。

近年は、教教分離（教育組織と教員組織あるいは研究組織の分離）にみられるように、細分化された部局の再編が多くの大学で進んでいる。しかしながら、教員の大学間移動が少なく、企業や官公庁など学外との人事交流も限られていることを考えれば、研究組織の閉鎖性は劇的に変化したとはいえないだろう。組織の閉鎖性ゆえに、ひとたび人間関係がこじれると修復は困難で、かつ労力を要する。中でも若手教員ほど、上下関係を意識して人間関係やその対応に気を配ることになる。

この閉鎖性を打開する試みとして、近年、教員構成の流動化が進められている。しかしながら、皮肉なことに、

その中で増加する任期付教員は正規ポストに就くためのプレッシャーにさらされ続けることになっている。改革は、ここでも負の効果をもたらしているのである。

4 ストレス対策のために

大学におけるストレス対策として、何が有効なのだろうか。その答えは一言では難しい。大学の置かれた社会的文脈、すなわち研究にどれだけ重点を置いているか、中心となる専門領域は何か、規模や所在地あるいは職位によってそれぞれに有する問題が異なるからである。地方大学、女性、若手にストレス状況が強く見られるという報告もある⁴。対策には、個別状況に応じた丁寧な分析と対応が必要であろう。

ただし、前章までに述べた状況を踏まえて、一般的に留意すべきこともあるように思われる。社会が大きく変化している時代にあつては、まず何よりも大学教員が既存の役割認識を問い直し、再構築する必要がある。自分の好きな研究をしていれればいいという時代は過ぎた。「教育」の比重が重くなり、対人関係能力やマネジメント力などがこれまでに以上に求められるようになっていく。

学生対応は、特に配慮する必要があるだろう。自分が

変わらないことによって引き起こされるトラブルやストレスを回避するためにも、同時に、学生に対する全面的な「サービスマン化」に陥らないためにも、オフィスアワーを設定したり、対応の内容や方法について教員間で共通のルールを作る必要があるだろう。無限定な、あるいは公私の境界を越えるような対応は避けねばならないが、ルールの範囲内では精一杯丁寧に学生に対応する必要がある。

しかし、ストレスが構造的に生み出されていることを考えたとき、制度的・組織的な対応がなければ、犠牲者が次々に生まれるのはいうまでもない。このとき、組織レベルにおけるストレス対応課題は困難を極めるかもしれない。大学の閉鎖的な研究組織は、基本的に個人主義的な慣行で貫かれているか、あるいは「しがらみ」「閥」でがんじがらめになっているかのどちらかである。苦しいときに声を上げても誰からも助けてもらえないか、あるいは声を上げることが苦しさを倍増させるといふ文化が浸透している。この足元の文化を構築しなおす必要があるのだが、果たしてそれはどのようにして可能なのだろうか。

足元の集団文化はなかなか変えられないからと、上位の相談・調整組織を作ることもある。しかしながら、その場合、問題がいつそう複雑になる可能性も否定できな

い。人間関係の問題を上位の組織で取り扱うことは、当事者性を放棄してしまうことと同義だからである。さらに、それはかつて大学教員の持っていた自律性を弱めることにもつながりかねない。当事者としての解決ができない証左とみなされ得るし、問題が生じること自体が評価・懲罰の対象となり、管理―被管理の中に組み込まれる可能性もないとはいえないだろう。

当事者として見識を持って、改革の波に翻弄されることなく、変動する状況に対応する力をいかにして構築できるか。それは、同僚と支えあう関係になり得るかどうかが鍵を握っており、これがストレス対応への第一歩であるような気がする。

さて、ストレス対策に最も関係が深く、根源的な対策を採る必要があるのは制度の面だろう。世界的な競争の中で大学が存在証明を問われ、外部評価が大学の経営に大きく関わる仕組みが構築されている。「評価が交付金や財政に影響を及ぼすため、大学が存続し教育・研究を保証しようと思えば、畢竟この流れに乗らざるを得ない」と、特に大学のガバナンスに関わる人々は判断するかもしれない。しかしながら、市場原理に基づくこうした状況こそがストレスの源泉になっていることは、誰が見て

も明らかである。教員が研究と教育に専念できる環境が崩されれば、大学の評価も失墜するのは間違いない。

大学が世間や評価関係者や保護者にエクセレントであることを「説明」「証明」することが重視されるのか、目の前にいる学生を育て、研究知見を誠実に蓄積することが重要なのか、ロイヤリティはどちらにあるのだろう。

●注

1 2013年度の実数は病気休職者8048人、精神疾患による休職者5078人である。

2 国家公務員の病気休職者は、2011年には1・97%。このうち、精神疾患による休職者は64・6%であった〔平成23年度国家公務員長期病休者調査結果の概要〕人事院 2013年3月12日 報道資料）。民間企業では、メンタルヘルス不調で1カ月以上欠勤・休職している者の割合は、全産業で見ると0・45%である（財団法人労働行政研究所「企業におけるメンタルヘルスの実態と対策」2010年8月31日 報道発表）。

3 たとえば、河村茂雄、2005「変化に直面した教師たち」誠信書房、高橋誠、2007「深刻な精神的ストレスに苦悩する教員たち」『世界』2月号 No.761、岩波書店など

4 「地方大学は魅力的な職場か?」『大学教員の生活実態調査』の結果から」米沢彰純、アルカディア学報No.299

「高校生のための留学Q&A」について

山田 政通 ● 拓殖大学副学長・外国語学部教授、本連盟国際連携委員会委員

このたび、日本私立大学連盟の国際連携委員会では、高校生を主な対象とする冊子『大学生になったら留学しよう！ 高校生のための留学Q&A』（以後、「留学Q&A」）を発行した。作成に関わった一人として、本冊子の紹介を兼ね、その狙いや工夫した点などを述べてみたい。

グローバル化が急速に進む近年、日本の住み慣れた環境から離れ、海外で異なる文化を経験し理解する必要性がますます高まっている。しかしその一方で、留学に対する若者たちの不安感が大きいことも事実である。本冊子は、高校生の段階から、大学在学中に留学することへの意識醸成を図ることを目的として発行された。というのは、大学入学後に留学する学生の多くは、既に高校生の段階で留学の意思を固めているからである。大学進学と留学をワンセットで意識させようというのが、本冊子の狙いである。



「留学Q&A」は、イラストや写真を多く用い、高校生が実際に手に取りやすく、親しみやすい内容になるように工夫を凝らした。例えば、留学について、高校生の抱く疑問に「シカ先生」（留学に行く「しかなない」）が回答する「留学ははじめの一步Q&A」や、実際に留学した学生の体験談「行ってよかった！先輩たちの留学体験談」などを掲載している。主に高校生を対象として作成したが、保護者や高校の先生方にもご覧いただき、現在の多様化した留学について理解を深めていただければ幸いである。

筆者の勤務校のオープンキャンパスで、高校生と話しをすると、大学入学後、留学を考えている高校生がかなりいる。また、同伴の保護者にも（中には高校生以上に）留学に大変積極的で、いろいろ具体的な質問をしてくれる方もいる。こういった方々の希望や疑問にこたえるのが、本冊子の最大の目的である。

この数年、勤務校では卒業生に対して大学生活を振り返るアンケートを実施しているが、留学を含む海外体験の有無は所属学部によって驚くほど異なる。「留学する学部」（外国語学部、国際学部、商学部）と、「留学しない学部」（政経学部、工学部）という明確な色分けがある。

専攻する学問分野によって海外経験の必然性が多少違うことは分かるが、あまりの落差に驚くばかりである。留学したいという希望を持ちながら入学してくる高校生のためにも、大学としては、各学部での学びに即した留学制度を構築することが急務だと思われる。

本冊子の冒頭でも述べられているが、留学の最大の利点は「人間的な成長」であろう。たくましくなって留学から帰国する学生の姿を毎年見ていると、一人でも多くの若者が日本を飛び出し、異文化に触れ、自国文化に目覚め、世界的な視野で物事を判断できる人間になってほしいと思う。それが、日本の将来を支えるグローバル人材の育成に直結すると確信している。

●参考

「大学生になったら留学しよう！ 高校生のための留学Q & A」PDFデータ（A5判12ページ） <http://www.shidaren.or.jp/activities/international>
本冊子は、大学のオープンキャンパスや説明会などの各種イベント時に配付していただくことを想定して作成したので、広くご活用ください。【複製・配布はフリー】

「試験に出るところを教えてください」——学生からの質問で一番多いのがこれである。そもそも質問といっているもの、のかも疑わしいところだが、彼らの授業における関心事は、ほとんどが「これは試験に出るか否か」であることは間違いない。

現在、国内29の歯科大学教員たちを悩ませているのも、また「試験」である。歯科医師国家試験は、歯科医師数の増加に伴って合格者数が制限されるようになり、ここ数年の合格率は70%前後で横ばいである。こうなると、歯科大学を受験する高校生が大学を選ぶ時点で、その基準の大部分を国家試験合格率が占めることになるのは当然の流れであり、各大学ともいかに合格率を上げるかに躍起とならざるを得ない。

本稿を寄せるにあたり、ご依頼いただいた「私の授業実践」という内容について、私自身の取り組みを述べるにはどうすべきかを考えたところ、医療系大学に特有の臨床実習（病院で実際の患者さんと接しながら行う実習）

私の授業実践

教育現場の最前線から

考えさせる工夫

石岡 みずき ● 東京歯科大学歯学部助教

の現場における学生教育、さらにはここ数年激化している歯科医師国家試験へ向けての取り組みに焦点を当てることとした。一般的な授業実践の報告とは少々異なることをご容赦いただきたい。

簡単に述べると、6年間の在学中に英語やドイツ語といった教養科目、臨床に向けての基礎となる生命科学などの基礎科目、そして実際の臨床科目を学び、おおむね1年間の臨床実習を経たのちに国家試験を受験する。合格すれば晴れて歯科医師免許を取得し、その後は1～2年の研修医期間を経て、歯科医師として勤務医または大学院進学など各々の道に分かれてゆく。

在学中は、学年末の定期試験に合格することが進級の特典であるが、この期間に学生から頻繁に発せられるのが冒頭の質問である。「最近の学生は」という言い方は好きではないが、やはり時代の流れとともに気風は変わるもので、彼らのスタンスや物の捉え方といった大枠での特徴は感じていたいと思う。その上で個々の学生に目を

向けることで、より個性を把握しやすいように感じる。

相手を分析しなければ対策の立てようがないのは教育も試験も同じというのが、少ない経験の中での持論である。

まず彼らを見ていると、すぐに答えを知りたがる傾向がとても強いように感じる。分らないことはすぐに解決できる環境がそうさせているのか、思考が

答えは何だろう ↓ 調べる ↓ ああ、これかで完結してしまっているように見受けられる。

この答えは何だろうと思ったら、まず考える——自分の持っている知識の引き出しを引っ張り出し、ああでもないこうでもないと言論を模索するプロセスが抜け落ちているように思われる。だから、何度同じ講義を聴いても定着しない。何度教わっても、何度調べても、知識が自分のものになっていないから忘れてしまう。だから知識を「使う」ことができず、試験で点数が伸びない。モチベーションが低下する。常に試験に追われる環境で心の健康に支障を来す学生が少なくないのは、大学にとっても頭の痛い問題である。

もう一つ気にかかる現象は、「なぜそう思うか」という質問に対して、何も答えられない学生が多いことである。中には、「理由など考えてもみなかった」と、豆鉄砲を食

らった鳩のように固まってしまう学生もいる。

ただ、彼らの名譽のために言っておくと、「最近の学生」には素直で真面目な者が多い。これは決して個人的な見解ではなく、本学の教員が口を揃えて言うことであるから、少なくとも本学においてはそういった傾向があるようである。8割の出席が必要な座学ではきちんと座って授業を受けているし、過度に反抗的な態度を取るような学生は少ない。だが、ある程度の数の学生が伸び悩む現状がある。真面目にコツコツやるタイプは女子に多く、だから女子は優秀だと一くくりにいわれることもあるが、そういうタイプの伸び悩みが、実は一番難しい。

問題をすぐに解決できる環境と書いたが、これは大学入学の時点で、あるいはもつと以前から当たり前のものとなっているらしい。便利な世の中で、検索すれば欲しい情報はすぐその場で手に入るのだから、疑問に思ったらずまず考えるというほうがナンセンスなのだろうか。ただか10年のジェネレーションギャップを、こんなところまでひしひしと感じる。

さて、学生と接する際の私自身の基本的スタンスを形成している要因として、私自身の経歴について少し触れておきたい。卒業後、小児歯科という子どもを専門とす

る分野の大学院へ進み、そこで診療しているうちに、さまざまな障害のある子どもを担当する割合が増えていった。大学院修了後に群馬県の障害者歯科センターに勤務し、任期を終えて大学に戻り、助教になると同時に5・6年次担当の副主任を担うことになり、教育に携わる立場になった。

子どもの成長発育に重きを置いた小児歯科の出身であることと、さらには健常児とは異なる成長発育過程をたどる障害のある子どもたちと接する中で、学びのプロセスにも興味を持ちはじめた。ある種の障害がある子どもたちは学びの速度がとてもゆっくりであり、一つのことを習得するのに長い時間と労力を要する。歯科治療を進めるために多くの試行錯誤を重ねながら、少しずつできることが増えていく喜びを分かち合うことができるのは、この分野の醍醐味である。本人の頑張りはもちろん、その保護者の奮闘と諦めない姿勢にはいつも頭の下がる思いである。

こういう視点で学生をみると、彼らが体得している学習のプロセスに頭をひねることが少なからずある。自分でできることは自分でさせる、手を出さずできるまで待つという基本的なことから、子どもに選択肢を与えて選

ばせる、質問にすぐ答えずに考えさせる——いずれも、自主性を育む子育ての基本といわれるが、このような訓練が十分ではないのではないかと感じることもままある。ただ、これを憂えていても仕方のないことであり、なんとか「考え」させられないものかと、こちらも考える。

臨床実習では、我々歯科医師である教員が診療を行うあいだ、学生は傍らで見学し、場合によっては診療を介補する。患者さんが退室してから、その内容について教員が口頭試問形式の質問をし、答えを導きだすことができればカードに印をもらうことになっている。この捺印の数と試験結果が、進級判定に直接関わってくる仕組みである。口頭試問は基本的にマンツーマンであるため、学生に質問を投げかけた後は自分の仕事をしながらしばし答えが返ってくるのを待つ。答えがなかなか要領を得ないともどかしくなってくるが、ぐっと堪えて正解を言わずに待つ。必要性を感じた時は、答えに近づくために必要な周辺知識を調べさせたり、関連知識のヒントを与えるなど、あくまで手助けに留めるよう心がけている。早く答えが知りたい彼らには、私はきつと面倒くさい存在であろうが、知りたいという気持ちをも十分に膨らませた状態で自分自身が導いた答えにたどり着いたとき、ま

たはそれに近い良いアイディアが出てきたらすかさずほめる。学生には言えないが、気分は4・5歳児相手に言葉遊びを楽しんでいる感覚に近いものがある。すると、反応の良い学生は途端に得意げな顔になり「なるほど分かった」と腑に落ちる。私はこの瞬間がとても好きである。

本稿では詳しく触れないが、授業運営においても上記のように「考えさせる」ことに重きを置いている。授業中、眠気覚ましも兼ねて時々スライドを止め、席の近い仲間同士でワークをさせたり、得た知識を使ってロールプレイをさせる、質問を投げかけるなど、知識を受け取るだけでなく、自ら考えることで「役立つ知識」として定着させる時間をつくりたいと考えている。大教室では、出席管理システムとともに学生一人一人の手元に備え付けてあるクリッカーシステムにより、プレ・ポストテストの結果が瞬時に把握できる環境が整っており、今、誰がどこでつまづいているかを判断することができるので便利である。

しかし、大学教員のこういった取り組みがあってもなお、試験に追われて精神的にも追いつめられてしまう学生や伸び悩む学生が少なからずいる現状をみると、知識を詰め込むだけのインプット形式では解決しない問題が

浮かび上がってくる。本学では、アウトプットによる学習効率の向上を狙ってさまざまな取り組みを始めているが、まだ試行錯誤の段階である。最近では、最終学年のカリキュラムにもグループ学習と称して相互学習の時間を設けるなどの取り組みも始まっているが、教える側の負担が大きくなるのは否めず、今後の課題である。そんな中でも、教える側に立っている学生が「教える」と自分の勉強にもなります」と言っている姿を見ると、なんだかジーンときてしまう。自分で考えて得た知識もそうだが、それを他人に教えるに当たっては、さらに知識を整理し、系統立て、相手に分かるように説明するという高度な思考が必要であり、そのようにして完全に自分のものにした知識は永く自分の財産になる。それを、いつか目の前の患者さんのために生かせる時が来るかもしれない。本当の楽しみは、きつと試験に出ないようなところにあるのだ。学ぶことの楽しさを伝えることを在職中の一つの使命として、これからも精進して行きたいと思う。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

新たな展開を求めて大学が変わるとき — 阪南大学・変革における転換点を探る —

吉川 茂

● 阪南大学国際コミュニケーション学部教授、
阪南大学創立50周年記念誌編集委員長

はじめに

1947年の学校教育法公布によって、大学という教育機関は新たな時代を迎えた。いわゆる新制大学といわれる法令に基づいて、全国に大学が設立されたのだ。その後20年たらずの1960年代半ばには、300校近くにまで増加する。

こうした時代背景の中、阪南大学の創立者である小林菊治郎は、「産業立国、貿易立国の道を探る今後の日本にとって、進んで世界に雄飛していくに足る有能有為な人材、真の国際商業人の育成こそ急務である」との信念のもと、新しい大学の設立を構想する。そして1965年4月、大阪市の南に隣接する松原市に、「才能を真に追求するにふさわしい雰囲気を持った自由な大学」を目指し、

商学部商学科の単科大学として阪南大学が産声を挙げた。以来50年の間に、5学部5学科1研究科を擁する都市型総合大学へと発展してきた。

大学創立50周年に先立って、2014年9月には、客席数500のコンサートホールとスタジオ、リントコモンズを備えた50周年記念館が新



阪南大学50周年記念館

設された。これに併せて、2015年6月に記念式典、11月に記念誌発行の事業が行われた。50年という時の経過の中で幾多の困難に遭遇しながらも、日々の積み重ねにおいて改革と成長を続けてきた。それはハードルを次々に飛び越えるような等間隔のものではなく、事後に俯瞰してみれば一つの転換点とも捉えられる局面があった。しばし、その転換点について考えてみたい。

1 商学部からの発展と未来

まずは、阪南大学開学以前の歴史を簡単に振り返っておくことにしよう。1939年に大鉄工学校が創立され、その後1941年に大鉄工業学校の開校となった。さらに7年後の1948年には大鉄高等学校と改称され、1951年に財団法人大鉄学院から学校法人大鉄学園へと改組された。以後の経緯は冒頭に記したとおりである。

阪南大学の開学当時、立地する松原市は新興商工業都市としての発展が期待されていた。そこに、国際商業人の育成を建学の精神として、入学定員100名の一学部一学科体制で出発したのである。グローバル人材の育成という現代的視点から見れば、小林菊治郎は教育者とし

て既に21世紀の「今」を見据えていたのかもしれない。

そもそも、本学は開設当初から松原市という地域社会と手を携えて成長を志向する大学を目指していた。昨今の地方創生と地域連携をキーワードとした地域社会への大学の知の還元は、本学にとってみれば、既に50年前から当然のことだったのである。

単科大学で始まった本学であるが、大学名を検討する段階で、「商業大学」や「商科大学」とはしなかった。それは商学部にとどまることなく、未来への展望を秘めながら大学という教育機関たろうとした小林の意志である。

2 高度経済成長の中での新学部設置

1960年、当時の池田勇人首相によって掲げられた長期経済政策「国民所得倍增計画」の12年後の1972年、本学は新たに経済学部を設置する。第二代学長の和田豊二は、「大学は社会から孤立したものではなく、社会の中に存在するものである」と明言した。その根幹には、教育によって人材を社会に送り出すことが大学の使命であり、教育は学問研究の実用化でなければならぬという、教育研究と社会との相互補完的な考え方があった。

総合大学化へ向かう道程において、本学は経済学部の

設置に踏み切る。それは、既存の商学部との学問的連動と教育研究の相乗効果を考慮してのことであった。また、1970年代初頭のこの時期、堺東北臨海工業地域の開発や泉北ニュータウンの人口急増など、南大阪地域は発展期を迎えていた。いわば、地域社会の要請に応える形で、経済学部は本学の二番目の学部としての必然性と未来の総合大学を目指して設置されたのである。

商学部・経済学部の2学部体制による新たな船出は、教育施設の拡充を促す。図書館の新設やグラウンドの整備にも力が注がれ、まさに総合大学へ向かって新たな一歩を踏み出すこととなった。この後、経済学部は現在に至るまで本学の要の学部として、大学全体の発展に大きく寄与している。

3 情報化時代に先駆ける新たな展望

1990年代半ば、コンピュータの普及とともに、社会は情報化の時代を迎える。本学はこれに先駆けて、情報科学を経営学の分野に応用し、情報技術の知識とスキルをビジネスに生かせる人材の育成を目的として商学部経営情報学科を新設する。1986年のことである。その前年には、学内に情報処理研究センターが建設され、

高度情報化社会の要請に応える体制が整備された。

当時から今に至るまで、本学の教育研究に関わる情報システムは、関西圏の中でもトップクラスの環境が整備されている。現在は、学長主導による教学IRの2017年度運用を目的の一つとして、新システムの導入を進めているところである。

商学部に経営情報学科を設置した10年後の1996年、商学部の2学科のカリキュラムをより効果的な内容に改めるとともに時代の変化に対応するため、商学部商学科を流通学部流通学科に、商学部経営情報学科を経営情報学部経営情報学科へと改組する。

経営情報学部は、当初から企業経営と情報技術を学部教育の支柱としてきた。教育の目的として、情報化時代の即戦力となる企業人の育成に主眼が置かれている。「企業経営」と「情報技術」を学修するという、社会科学系学部に理系の学びを融合させる教育分野を開拓したのである。情報ネットワークを単なるインフラストラクチャーとして捉えるのではなく、学問としての経営情報学の構築を目指した、大学教育における新たな挑戦であった。

中でも、経営管理と情報システムに加え、実践的・実証的教育の推進力となる「企業分析」の新設という、経

営学と情報学の英知を集約したカリキュラム構築は先鋭的であったといえるだろう。

4 阪南大学型「流通学」の傑出性

商学部から改組された流通学部は、従来の商学部の範囲である商業・流通、金融・貿易、会計の3分野を対象に、生産者と消費者を結ぶヒト・モノ・カネ・情報というビジネス全体の動きを、新たに「流通」という視点から教育研究するという特徴を持った学部として設置された。これは、現在でも日本で唯一の学部である。

その教育目標は、ヒト・モノ・カネ・情報における流通のスピード化、システム化、グローバル化が求められる時代にふさわしい知識とコミュニケーション能力を持った人間性豊かなビジネスパーソンの育成にある。現在は、その教育目標を実現するために、ブランド・マーケティング、ビジネスマネジメント、スポーツマネジメントの3コースを擁し、より明確な実学教育を実施している。特に、企業や地域社会と連携することにより、教育研究を通してビジネスモデルの提案をしている点は特筆しておきたい。

流通学部の研究体系は、ある意味ではライフデザ

イン性を有するものであり、大学での学修期間にとどまらず、生涯にわたって学び、考え続けられる持続的な内容である。和田学長が提唱した社会との連動性という観点に鑑みれば、大学と社会とをつなぐ発展的な教育研究を今に継承する、本学の象徴的な学部であると言っても過言ではないだろう。

5 グローバル人材の育成に向けて

社会科学系3学部体制となった1996年に引き続いて、次年度にはグローバル化に対応する新学部が設置された。国際コミュニケーション学部である。「世界的な視野に立つ近代的な国際商業人の育成」という目標に基づいて、語学教育を基盤においた文系および社会学系分野の文化コミュニケーション学科と国際観光学科の2学科構成とし、学部の共通テーマとして「異文化理解」が掲げられた。

文化コミュニケーション学科では、国際化社会で広く活躍できるコミュニケーション能力を持った人材を育成するため、語学教育を基盤に置きながら、グローバルとローカルの文化、文化交流、国際関係の3つを教育の柱とした。後に、文化コミュニケーション学科は文化理解

にとどまらない国際的交流活動を重視して、2004年に国際コミュニケーション学科と名称変更をしている。

国際観光学科は、日本の観光立国を支えるべく観光文化、観光事業、観光計画の3分野で構成される学修体系を構築した。1997年の開設当時は、西日本初の国際観光学科として注目された。特に、本学科は観光産業のみにとらわれない総合的・学際的な新たな観光学の創造を目指し、文化人類学と余暇社会学を融合させながら、「観光学」として新たな学問体系を一から作り上げてきたとの自負は現在も変わることはない。

2つの学科は、個々の方向性や独自色を鮮明にしながら実績を重ねてきたが、2010年に国際コミュニケーション学部が改組された結果、国際観光学科は学部として独立し、国際観光学部となった。鋭い国際感覚と幅広い視野を持ち、国際観光の多面的な特性を生かして社会に貢献できる実行力のある観光人材の育成を教育理念に掲げた。現在では、企業と連携したビジネスプランの提案も活発に行われている。併せて、地方創生が国家政策として掲げられる以前から、地方行政との連携の中で観光開発への提言を行ってきたのである。

新しい国際コミュニケーション学部は、グローバル教

育の強化に向けて、語学教育の一層の充実と国際関係、国際文化、メディア・心理学の各学習分野を新設し、現在に至っている。

6 進取の気風・阪南大学

1991年、各大学は大学設置基準の大綱化によって規制緩和の環境に遭遇した。本学も例外ではない。学部の拡充や社会、ならびに時代のニーズに応える新たな大学像を模索する時代であった。その結果が先述の学部改革であり、新学部設置である。大綱化による本学のいったんの終着点は、2000年に設置した大学院企業情報研究科であった。

「時代の先取り」とは言い過ぎのきらいもあるが、本学はどちらかといえば中規模大学であることを利点として、進取の気風の中で大学改革が行われてきたといえる。本学の機動性と対応力の高さは、2007年度の文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」の選定に端的に表れている。本学の取り組みのポイント、次の2点である。

- ICTを活用した双方向教育システムの構築
- 実学指向型総合的キャリアシステムの構築

当時は、どちらもまだそれほど社会的に重要視されていなかった教育の視点である。

また、最近では留学や語学研修などは取り立てて珍しいことでもなくなっているが、本学は国際商業人の育成という建学の精神のもと、開学2年後の1967年には既に海外で語学研修を行っている。記録によれば、台湾・香港・マカオに加えて、返還前の沖縄が研修先であった。

現在では、10カ国28の大学・機関を留学先としている。さらに、海外インターンシップや留学に付随した現地企業におけるインターンシップの拡充がある。その一つとして、2016年度には米国フロリダのデイズニールランドへ、2名の学生を5カ月間のインターンシップに送り出す。これらを支援しているのが、ネイティブスタッフを配置したグローバル・スペース（英語・中国語・韓国語）である。

まとめにかえて

現在、本学は学長主導のもとで、学部改革と併せて教育の質的転換に向けた全学的なFD改革を行っている。

実践的教育の結果、現状の高い就職内定率をさらに今後どのように向上させていくかも課題である。特筆してお

けば、2014年に開設したあべのハルカスカンパスを使った広報も戦略的に行っていく必要がある。

そもそも、大学の変革とは何か。それには5つの側面がある。①学則や各種ポリシーなど制度的な面での変革、②建物や校地、施設など物理的な面での変革、③学生や教職員など人材の質・量的な面での変革、④授業方法や学会活動など教育研究面での変革、⑤大学基準協会による公的な大学評価および学生や教職員が自らの大学に下す私的な評価における変革。何よりもこの自学への評価が愛校心と誇りに満ちたものとならなければ、立派な施設や制度の変革も意味がない。外部の評判やイメージなど、社会的な評価は長い歳月の中で幅広く醸成されるものであろう。本学の変革もまた、そこまで行きつくことが目標である。

未だその途上にある阪南大学。創立者小林菊治郎が生涯をかけて追求した、人間の可能性を開拓する教育場の創造。それは今も変わらぬ本学の使命である。現在、本学は井上博学長のリーダーシップのもと、やがて来る創立100周年を目指し、先駆的で先鋭的な改革へ向けて船出をしたばかりである。

目指す約束の地は水平線のかたに……。

「日本大学」

富士の天然水

——絆で生まれた

日本大学オフィシャルウォーター

瀧澤 義昭

●株式会社日本大学事業部営業部長

1 あなたとともに、100万人の仲間とともに

世界文化遺産である富士山の麓、静岡県富士宮市の北西に位置し、大自然に囲まれる日本大学生物資源科学部「富士自然教育センター」内の井戸水を株式会社日本大学事業部が商品化し、母校と母校で学ぶ学生や生徒、教職員、および100万人を超える校友とその営む社会を強い絆でつなぐオフィシャルウォーターが誕生した。

2 日本大学創立130周年に向けて

日本大学は1889年に創立され、2019年をもって創立130周年を迎える。この大きな節目に向けて、教育理念である「自主創造」の精神の下、教育も研究も

スポーツも輝く「教育力日本一」を目指して、小学校から大学までの一貫教育を含む教学環境のさらなる整備充実に取り組んでいる。また、魅力ある大学であり続けるための事業を実施するには、盤石な財政基盤の構築が必要であり、これを支えるために広く資金を募る「日本大学創立130周年記念事業募金」も実施している。

3 株式会社日本大学事業部の設立および
事業内容について

少子化により、学校を取り巻く経営環境は年々厳しくなっており、教育研究の質の向上を図りつつ財政基盤の強化を推し進め、さらなる改善を実現するには、「学校法人」の枠を超えた検討が必要であるとの考えに基づいて、2010年1月7日に株式会社日本大学事業部が設立された。事業内容は、①保険代理店事業②教育・研究支援事業③学生生活支援事業④キャンパス環境管理事業⑤人材サービス事業⑥不動産関連事業⑦イベントプロデュース事業であり、学生生活支援事業の一つが自動販売機の設置および日本大学オフィシャルウォーターの販売である。

4 学生生活支援事業としての オフィシャルウォーター

2013年に、日本大学生物資源科学部から日本大学事業部あてに、静岡県富士宮市にある本学部富士自然教育センター内の富士山を水源とする深井戸水（バナジウムを含有）の飲料用販売について依頼があった。この深井戸は、水を養魚技術や環境保全の向上研究などに活用するために、日本大学の意向を受けて、富士宮市、環境省の指導により鑿井されたものである。加えて、余水の

日本大学事業部 × 日本大学生物資源科学部
絆で生まれた日本大学オフィシャルウォーター

あなたとともに
100万人の仲間とともに。

世界最大の富士山の麓。
静岡県富士宮市にある日本大学。
日本大学生物資源科学部、富士自然
教育センター。富士山を水源に採れる。
当部管内の井戸水は、日本大学事業
部が管理化しています。

母校と母校で学ぶ学生や卒業生、
教職員、そして100万人を超える
校友とその愛む社会を思いやり、
つなぐオフィシャルウォーターと
して、命と人々に愛される商品
として提供したい。

日本大学富士の天然水
富士の天然水
500ml
定価 2,400 円（消費税別）

■ご注文先
株式会社 日本大学事業部
〒156-0044 東京都目黒区目黒5丁目36番20号
TEL:03-6300-5011 E-mail: ru.goods@ruhon-u.ac.jp

飲料とその販売も許可された。そこで、2011年3月11日に発生した東日本大震災の教訓から、余水を平時には日本大学の中学校・高校・各学部などへ飲料水として自販機などにより株式会社日本大学事業部が販売することとし、緊急時には全学および地域への配給水として役立てることとなった。

5 オフィシャルウォーターについて

日本大学生物資源科学部と株式会社日本大学事業部の提携という絆で生まれた日本大学オフィシャルウォーター「日本大学富士の天然水（500ミリリットルペットボトル）」として、まずは2014年4月に赤ラベル体裁のものを、続いて9月には青ラベル体裁のものを発売した。発売当初から反響は大きく、現在は自販機で販売するとともに、校友会やオープンキャンパスなどの催事にも使われている。収益の一部は、日本大学事業部奨学金給付規定の2015年4月からの施行により、大学・学生などに還元されている。このように、本事業部はその利益を広く還元することによって大学に寄与し、今後とも日本大学とともに成長・発展するよう努力していく次第である。

〔西南学院大学〕

SEINAN SUI (西南水)

— 創立100周年記念オリジナルグッズ

前田 誠史

● 学校法人西南学院100周年事業推進室長、
総務部西南学院史資料センター事務室長

2016年5月、西南学院は創立100周年を迎えた。これを記念してさまざまな事業を展開してきたが、その一環として製作・販売に至った西南学院オリジナル「SEINAN SUI (西南水)」をご紹介します。

採水地は宮崎県小林市細野。鹿児島県と宮崎県にまたがる、南九州を代表する景勝地「霧島屋久国立公園」の北側に位置する雄大な夷守岳^{ひなもりだけ}に降った雨水が深い森と山々に磨かれ地下に浸透し、約20年の歳月を経て自噴した、国内トップクラスの硬度160mg/lの硬水である。霧島山系の地層に長い年月をかけてゆっくりと浸み込む過程で、カルシウム、マグネシウム、カリウムなどのミネラル分をたっぷりと含むようになる。何よりも、昨今では美容に優れた効果があるといわれるシリカも多く含ん



SEINAN SUI (西南水)

でいるのが特徴である。アクアマエストロという利き酒師ならぬ「利き水師」の評価も高いと聞き、最終的にこの水源を採用するに至った。

筆者はボトリングの工場にも足を運んだが、敷地内に井戸があり、地下183メートルから毎日7000トンの水が勢いよく自噴していた。自然の力強さに圧倒されるとともに、大地からの貴重な恵みに改めて感謝の念を抱いた。

商品名の「SEINAN SUI (西南水)」は、創立



「西南水」と学生ボランティア団体「いと」のメンバー

100周年を機に西南学院の大学生や中高生が結成した「西南100th Dream Planners」のメンバーが考案したネーミングである。本学卒業生のクリエイティブ・ディレクターに、このネーミングと学院をイメージしたラベルデザインの制作にご協力をいただいた。

商品の販売価格については、交渉を重ねた。なぜなら、創立100周年を踏まえて、何としてもワンコイン100円での販売にこだわったからだ。さらに、売上金の一部を東日本大震災

の復興支援募金に充たいという考えもあつて、製造から販売に至る各協力企業のご理解とご支援の結果実現したプロジェクトである。改めて、誌面をお借りしてご協力いただいた各位に感謝を申し上げたい。

本院は東日本大震災後、毎年、学生や教職員を被災地へボランティアとして派遣しており、その数は総勢530名に上る。その活動の中で、2014年から新たに「福島へ西南水を届けよう！プロジェクト」を展開している。これは、被災地へ派遣された学生が帰ってから結成したボランティア団体「いと」により発案されたもので、今もなお原発事故で避難生活を余儀なくされている福島の方々へ「西南水」を届け、「東北へ直接行けなくても、福岡から支援しよう！」という掛け声のもと募金活動が続けている。一方、キャンパス内の大学生協や売店、中学校・高校の食堂、あるいは学内自販機などでこれまでに約2万本が販売され、売り上げの一部が東北への支援につながっている。この西南水が、ごくわずかながらも復興支援の一助を担い、福島の方々の渴きを癒す水として活用されていることに感慨を覚えるとともに、一日も早い震災からの復興を願っている。

「渴きを癒す生ける水」と言うのと大それているが、「西南よ、キリストに忠実なれ」を建学の精神として掲げる本院の想いが、100周年以降も大地に広く、そして深く浸みわたる清らかな水のように人々の心の中に浸透していくことを祈ってやまない。

【昭和女子大学】

ユメミルミズ

——潤う女子応援ブランドの誕生

保坂 邦夫 ● 昭和女子大学広報部長

大学オリジナルのミネラルウォーターを作ることにした。キャンパスの自販機で、他社の飲料と並べて販売する。どうすればたくさん買ってもらえるだろう。

昭和女子大学の学生数は約5000人で、キャンパスには50機の自販機が置かれている。それぞれに若い女性に人気のブランド・製品が入っている中で、最も人気があるのがミネラルウォーターだった。ほかの飲料を引き離し、初夏には月8000本以上売れる。

「飲みきれないから持ち歩く」「味わうというより水分補給」「カバンに入れて持ち帰ることも」。ミネラルウォーターに関する質問に、こう答える学生は多い。軽量で持ち歩ける500ミリリットルのミネラルウォーターは、ライフスタイルに適したものだ。た。「コンビニでも買えるものに手がいく」。はたして、キャンパス限定品は学生

の目に留まるか。

メーカーから他大学のサンプルが届いた。ラベルの大きな文字によって大学名がすぐわかる。シンプルな存在感は期待できるが、女子学生が持ち歩くイメージではない。ならば学生にデザインしてもらおうと、本学の現代ビジネス研究所に相談した。

昭和女子大学は、企業・団体と数多くのプロジェクトに取り組んでいる。ジェットスターの機内食レシピやKFC（ケンタッキーフライドチキン）のサイドメニューを開発し、2万5000人以上が集まる世田谷パン祭りの運営にも参加している。最近ではハヤカワ・ミステリ文庫に若い女性向けのレーベルを創設し、翻訳ミステリ5冊を刊行した。これらプロジェクトのプラットフォームが現代ビジネス研究所である。

さっそく研究所所属で生活科学部環境デザイン学科の橘研究室とプロジェクトを開始した。商品のデザインやプロデュースの研究活動をしており、モーターサイクルのBMWモトラッドのノベルティをデザインした実績を持つ。4人の学生がラベルのデザインに挑戦してくれた。提案された複数のデザインは、どれも魅力的だった。

ストーリーを感じさせる商品名で、小さいが大学名や校章もはつきりとわかるものだった。

オリジナルミネラルウォーター「ユメミルミズ」。夢見る女子と空を夢見る海の水をイメージしたデザイン。一人一人の夢の実現を応援する気持ちを込めていた。

初回ロットは4万1000本が生産された。大きな大学でも完売に1年以上かかる量だという。メーカーと交渉し、次回ロットでデザインを切り替えることも決定了した。

これで全員の案が実現できる。学生たちが販促用のポスターやPOPも制作してくれた。

販売を開始した2015年4月の売り上げは第2位。同じ価格の有名ブランド製品には届かなかった。それが、



「ユメミルミズ」

早くも翌5月に逆転し、9月までトップをキープした。10月には初回ロットを完売し、月末には第二弾のラベルが登場した。わずか7か月で初回在庫を完売できた。

学んだ知識を実践に生かす。プロジェクト活動は学生の挑戦の場でもある。開発した商品の売れ行きで実力が試される。

その意味で、今回のプロジェクトは成功したといえる。昭和女子大学では独自にキャリアデザイン・ポリシーを策定し、在学中に身に付けるべき力を「夢を実現する七つの力」として学生に提示している。「ユメミルミズ」は、そんな学生たちに寄り添うミネラルウォーターなのだ。

「ユメミルミズは環境デザイン学科の学生がデザインした潤う女子応援ブランドです」と、販売中のラベルに小さく書いてある。



販促用のポスター

聞き手 川島 葵さん ●フリーアナウンサー

森田 隼人 さんに聞く

シャボン玉石けん株式会社 代表取締役社長



もりた はやと
専修大学経営学部卒。2000年にシャボン玉石けん株式会社に入社。2007年に2代目社長である父・光徳の後を継いで代表取締役社長に就任。講演で全国各地や海外をとびまわる一方で、自社の広告に登場したりテレビにも出演するなど、石けんに関する正しい知識の普及に努めている。

**長年の悩みの原因は
自社で作っていた製品にあった**

川島 本日は、シャボン玉石けん株式会社の3代目社長でいらっしゃる森田隼人さんにお話をうかがいます。シャボン玉石けんは、今年で創業106年になるそうですね。

森田 はい、私の祖父の範次郎が、1910（明治43）年に北九州の若松で日用雑貨を扱う森田範次郎商店を開いたのが始まりです。

当時は九州北部が石炭景気で非常ににぎわっており、筑豊炭田で採掘した石炭を若松の港から全国へ運んでいたそうです。祖父が取り扱っている商品の中に、石けんや洗剤もありました。石炭を扱う仕事はどうしても汚れるので、特に石けんはよく売れたらしく、それを見た祖父は、石けんの販売代理店から特約店、そしてメーカーへと転身を図りました。私の父の代には、ほぼ石けん専業になったと聞いています。

その後、日本が高度経済成長へ向かう中で各家庭に洗濯機が普及し、それに合わせて合成洗剤が登場しました。これからは合成洗剤の時代だと考えた父は、いち早く石けんから合成洗剤に切り替えて業績も右肩上がりとなり、従業員は100人を越えたそうです。

その頃から、父には一つの悩みがありました。汗をかく季節になると首や背中に湿疹ができ、薬を塗ってもなかなか直らないので、半ばあきらめていたのです。

そうした中、国鉄の門司鉄道管理局から「合成洗剤で機関車を洗浄すると錆びるのが早いので、無添加で純度の高い粉石けんを作れないか」というお話がありました。技術的には困難がありましたが、なにしろ超大口のお客様なのでなんとか完成させ、父がその試作品を何気なく家で使ってみたところ、長年の悩みだった湿疹が良くなったことに気付きました。ところが、使用をやめるとまた湿疹ができる。長年、自分を悩

ませていたのは、自社の合成洗剤だったということがわかったのです。そこで調べてみると、無添加石けんは肌にも環境にも優しいということが明らかになったのですが、合成洗剤を主力商品とする会社は順調ですし、従業員も100人いるということで、会社では売れる合成洗剤を作り、自宅では肌に良い石けんを使う状態がしばらく続きました。

合成洗剤から無添加石けんへ 月商8000万円から78万円へ

森田 そんなある日、40代の働き盛りだった父が、突然体調を崩して入院したのです。「人間はいつか死ぬ」ということを身近に感じた父は、「一度きりの人生なら、本当にやりたいこと、正しいと思うことをやろう」と決断し、退院後すぐに従業員を集めて、「合成洗剤をやめて、これからは無添加石けん一本でいく」と宣言しました。それが1974年のことだったそうです。

川島 無添加石けんのみに切り替えて、うまくいったのでしょうか。

森田 当時は月商が8000万円くらいでしたが、「悪いと分かった商品を売るわけはいかん」と、全部やめて、石けんに切り替えた翌月の売り上げは78万円と、1%以下に激減しました。従業員はこれで社長はあきらめると思ったようですが、父は「自分と同じような肌荒れで悩んでいる人が、78万円分いる。まだみんなは知らないだけで、石けんと合成洗剤の違いをしっかりと伝えていけば、5年我慢すれば黒字にできる」と考えたそうです。

川島 5年たって、いかがでしたか。



森田隼人さん



森田 毎年赤字が続き、1000人いた従業員もどんどんやめて、一番少ないときはたったの5人。結局、赤字が17年間続きました。

転機は1990年代 「自然流石けん読本」

森田 転機が訪れたのは、90年代に入ってからです。広告を打つお金もないので、無添加石けんの良さを伝える「自然流石けん読本」という本を出したところ、これが異例のベストセラーになって注文が入るよう

になり、1992年によりやく黒字に転換しました。

川島 無添加の石けんが肌にいいものだということはお父様からお聞きになったのでしょうか。

森田 父は家ではどちらかというと無口なタイプでした。私が中学生の頃だったと思いますが、父が家のワープロで作成した「自然流石けん読本」の原稿の裏紙を計算用紙に使っていたときに、表面に書かれた原稿を読んで石けんの良さを初めて知りました。

それ以来、シャボン玉石けんという会社に対する見方も変わりました。

川島 会社が黒字になった後は、どのような変化があったのでしょうか。

森田 1999年に『買ってはいけない』という本が話題になり、その中で、石けんだったら九州のシャボン玉石けんがいいと書いていたんだり、朝日新聞が周年事業として坂本龍一さんのオペラを上演した際にスポンサー企業になったりしました。「共

生」がオペラのテーマだったので、環境に優しい製品を作っている当社に話が来たようです。

川島 森田さんは、専修大学を卒業してすぐにシャボン玉石けんに入社なさいました。

森田 他の会社で修行してからという選択もありました。しかし、父はもう70歳目前でしたから、一緒に働けるうちに入社したほうがいいと考えたのです。実際に、私が社長に就任してから半年後に父が亡くなりました。

入社してから気が付いたのは、会社が17年かかって黒字化した後に社員が増えたので、20代の若い社員が圧倒的に多いということです。みんな同世代なのですぐに打ち解けて、ワイワイと楽しくやっていました。ですから、私が30歳で社長になったときも、比較的スムーズだったと思います。父は2代目ではありますが実質的な創業者で、しかも人をひきつける魅力があり会社の内外にファンが多かったものですから、もし私

が他の会社で働いていて、30歳になって帰ってきて跡を継いだとしたら、社内で受け入れてもらうまでに相当の時間がかかったと思います。

川島 入社されて、どのようなことにご苦労なさいましたか。

森田 入社3年目からは営業職でした。シャボン玉石けんは地元の九州では少しずつ売れ始めていましたが、九州から離れば離れるほど、シャボン玉石けんの良さをまだご理解いただけていないということを痛感しました。

川島 社長になられて10年目をお迎えになられましたか、この10年間を振り返って、いかがでしたか。

平均年齢32歳の100年企業

森田 最初の1年は何をやったか覚えていないほど無我夢中でしたが、社員もみんながんばってくれました。新しいことにも少しずつチャレンジして成果も出ていますし、

石けんファンも増えてきたと感じます。

トップとしてやりやすいのは、「健康な体ときれいな水を守る」という企業理念が社内に浸透していて、企業として進むべき方向性をはっきりしている点です。この理念を今後もしっかり継承しなければいけませんし、100人規模の会社なので、一致団結してやっていけば大きい成果が挙げられるのではないかと思います。

川島 御社のFace bookに登場している社員のみなさんもフレッシュな感じがします。

森田 ありがとうございます。平均年齢が32・33歳くらいで、100年企業としては珍しいのではないのでしょうか。社員の多くは実年齢よりも若く見られることが多いようです。

森田 当社の製品はホームページからも購入できますが、ホームページからの販売ランキングで1位になっているのは5リットルの洗濯石けんです。ヘビィユーザーとい

うか、ずっと使い続けていただいているようです。

川島 もう、生活の中に根付いていらつしやるのでしょうか。時代や人々の意識にも合っているといえますか。

森田 運が良かった面もあります。1991年の湾岸戦争の時に、油まみれの水鳥の映像が世界中に伝えられ、人々の意識に大きな影響を与えました。70年代は、環境というどうしても「環境運動」といったイメージでしたが、90年代になると「環境問



川島 葵さん

題」とか「環境意識」というように、「運動」に比べると積極的ではないかもしれないが、森田が裾野が大きく広がって、環境の大切さにみんなが気付きました。そういった人々の意識の変化に、シャボン玉石けんがマッチしたのだと思います。

シャボン玉石けんのファンの方が増え、信頼をいただけているのも、やはり環境問題がいわれる前から、長く赤字が続いてもやってきたからだと思います。もし、父にもっと先見の明があつて10年早く始めていたら、赤字に耐えきれずにやめていたかもしれません。逆に10年後、20年後に始めていたとしたら、単に環境ブームに乗って参入したその他大勢の企業と同じように思われていたことは確かです。

川島 先代から跡を継ぐ際に、経営術を指南されるといふことはあったのでしょうか。

森田 系統立てて教えられたことはありませんが、机を並べて仕事をしていたので、折々に話を聞きました。父は社員のほとん

どを失う経験をしていましたので、メーカーとして、ま

ずはものづくりの部分
を大事にすること。そ

してそれを担う社員、販売する社員を大事にすることの大切さを教えられました。

「安心」「安全」を求める気持ちは世界共通

川島 シャボン玉石けんは、海外にも販路を広げていらつしやいますね。

森田 韓国、中国、台湾、タイ、マレーシア、シンガポールやネパールといったアジアを中心として、米国やロシアでも販売しています。

川島 そういった国々は、特に環境に対す



る意識が高いのでしょうか。

森田 いえ、日本も海外もそうですが、環境問題への意識から当社の石けんをご購入なさっているかたは、ごくごく少数だと思っています。ではなぜ買っていたかかという、自分や子どもにとって安全だからということです。

わかりやすい例が無農薬野菜です。農薬は環境によくないといつて買いかたもいらつしやいますが、大多数は自分の健康にいいし安全だから無農薬野菜を選んでいらつしやいます。当社の無添加石けんも同様で、肌に優しいし安心できるから使う。特に海外ではその傾向があり、中国では日本製の粉ミルクを購入するような層が当社のターゲットだと考えています。

川島 海外への販路拡大にあたっては、森田さん自ら営業をされたのでしょうか。

森田 それもありますが、最初の海外展開だった韓国、それから台湾や中国は、先方からのお話があつて始まったものです。

韓国での展開は約14年前に始まりました。

韓国から日本に来て家電メーカーで働いていた方が肌が弱く、同僚から勧められたシャボン玉石けんを使ったところ、とても良かった。その後、帰国して自分のビジネスを始めようと思ったときに、シャボン玉石けんのようなものが韓国にないことに気が付いて、これを韓国に広めるのが自分の仕事だと思ったそうです。

私はそれを聞いて「いや、そんなに売れませんよ」と言ったのです（笑）。日本でも、17年間赤字続きだったわけですから。しかし、ご本人からはたいへんな熱意を感じました。このように、思いを共有できる方とビジネスをやっています。

当社の石けんは安い商品ではないので、お客様に違いをしっかりと理解していただくないと売れません。今はまだ、石けんも合成洗剤も同じようなものという認識が大部分だと思いますが、実際には化学的な組成から法的な扱いまで全くの別物なのです。

石けんや洗剤は嗜好品の面がありますし、毎日使うものなので、香りがいいから、価格が安いからという選び方も、もちろんあるでしょう。しかし、肌に安全なものや環境に優しいものを使いたいのであれば石けん成分のものを選ぶ、それが当たり前になってほしいですね。日本でも、世界でも。

県内外から年間1万5000人が訪れる工場見学

川島 女性はお肌のお肌のことも気になるし、子どもの肌も、湿疹やアトピーなどのこともあつて非常に関心が高く、いろいろな情報交換をしています。肌にいいものはないか、安全なものはないかと常に探していて、そういうところで石けんが話題になることもあります。

森田 当社の石けんも、最初は本で話題になりましたが、それを読んだ方があちこちでお話をされ、口コミで広がっていったという経緯があります。まだインターネット

やブログがなかった時代には、芸能人の方が勧めてくれたということもありましたね。

川島 石けんの良さをもっと知ってもらうためにどのような方法をお考えでしょうか。

森田 お使いいただいた方の口コミはともありますが、これはねらってできるものでもないのです、工場見学や講演といった地道な活動を続けていきます。また、SNSでも毎日、情報を発信しています。シャボン玉石けんを深く理解していただいて、情報の発信源になってくださるような方が増えていくとありがたいですね。

川島 北九州出身の友人に聞いたところ、小学生の頃にシャボン玉石けんの工場見学に行ったと話していました。

森田 工場見学には、県内外から年間1万5000人くらいおいでいただいております。4割くらいが小学生などのお子さんです。**川島** シャボン玉石けんの新聞広告も話題になりました。

「無添加を疑え。」広告への想い

知識を広め、世の中を変えていきたい

森田 「安全なものを使いましょう」ということを、あまりストレートに訴えるのではなく、見た人がちよつと気が付くきっかけになるような広告表現をしています。少しずつ知識を広めていって、世の中を変えていきたいと思います。

川島 2010年の新聞広告には、社長ご自身が登場なさいました。これは反響が相当大きかったのではないのでしょうか。

森田 おかげさまで、広告賞もいただきました。新聞の見開き2ページの広告はよくありますが、表と裏の2面というのは珍しかったようです。紙面をめくると、裏面には私の後頭部と商品の裏書きがあつて、裏もしつかり見てくださいというメッセージ性の強い広告でした。

ハミガキの広告も反響が大きかったですね。ハミガキはどうしても機能や価格が訴

求されがちですが、よく考えると、毎日口に入れるものです。石けんハミガキというと「石けんが入っているの?」と思われるかもしれませんが、一般的なハミガキには洗剤と同じ合成界面活性剤が成分として入っています。それが舌にある味を感じ、小さな器官(味蕾)に影響を与えるので、歯を磨いた後に何か食べたたり飲んだりすると味が変わったように感じてしまうわけです。それに対して、石けんハミガキなら、磨いた後でも味が変わりません。

川島 お話をうかがつていて、そういうことに対して自分がいかに無頓着だったかということに気が付きました。

森田 商品の裏書きは簡単に見ることができですが、それを理解するにはちよつとした知識が必要です。洗濯洗剤や食器洗い用洗剤は経済産業省の管轄ですが、ボディーソープやシャンプーは厚生労働省による薬事法の対象です。そうしたこともあつて、同じ成分でもそれぞれに表記される名



森田隼人さん(右)と川島葵さん
(2016年3月4日
シャボン玉石けん株式会社にて)

称が異なるので、一般の方には分かりにくいかもしれませんが。当社の石けんも、シャンプーやボディーソープには「石けん素地」、食器洗い用のほうは「脂肪酸ナトリウム」と表記していますが、両者は同じものです。合成洗剤でよく使われている「アルキルエーテル硫酸エステルナトリウム」と、一般的なハミガキに入っている「ラウレス硫酸ナトリウム」も同じ物質です。

川島 よく分からずに、パッケージを見て、何となくナチュラル系なのかなとか肌に良

さそうという雰囲気だけで購入してしまっているかもしれません。

森田 裏書きを見て、分らない部分があれば調べていただきたいと思います。

全国行脚による

「石けんファン」の開拓が会社の礎に

川島 講演や出前授業で、いろいろな場所へ行かれるそうですね。

森田 講演自体は父の代からやっておりますが、本を出してからは年間100回くらいに増えたようです。実際にお話をすると、身近なものに知らないことがたくさんあると気が付いて、石けんのファンになっていただけることもよくあります。父は歩く広告塔として全国各地でファンを作っていた、それが現在の会社の礎の一つになっています。

2010年に創業100周年を迎えてから、私も講演活動を積極的に始めました。20〜30人集まっていただければ、全国どこ

へでも、私や他の社員がうかがうようにしており、国内は、北は北海道から南は西表島まで行きましたし、海外では韓国や米国のニュージャージー、台湾の大学で話したこともあります。母校の専修大学では、経営学部の50周年の時にお話をさせていただきました。

川島 母校ではどのようなお話をされたのでしょうか。

森田 学生のうちにいろいろな体験をしておくと後々役に立つということをお話しました。それから、友人をつくることの大切さですね。学生時代からの友人は特別といえますか、卒業後も、利害など関係なく話ができるのでありがたいと思います。

川島 社長として、社員の採用面接をする機会があると思いますが、応募者のどのような点を評価されていますか。

森田 やはりいろいろなことを素直に吸収しようという意欲がある人がいいですね。いったん受け入れた上で自分なりに判断を

して、取り入れるべきところは取り入れる柔軟性が欲しいと思います。

短い時間で相手を評価するのは、なかなか難しいですね。全然関係がない話や相手が事前に想定していないような話をする、人となりが現れるもので、熱意がある方は、それが必ず伝わってきます。非常に意識が高い応募者と話していると、逆にこちらが面接されているように感じることもあるほどで、面接を受けるときには、面接官をよく見て、この人は自分の上司としてふさわしいかどうか考えるくらいの意気込みがほしいですね。

川島 最後に学生をはじめとする若者へのメッセージをお願いします。

森田 会社に入ってから学んだこともたくさんありますが、そのベースになっているのは、やはり大学で学んだ基礎の部分ですから、若者にとにかく、学生時代の自分に声を掛けるとしたら「勉強しておけ」ですね（笑）。

松岡 敬まつおか たかし

同志社大学学長

村田晃嗣前学長の任期満了に伴い、4月1日付で松岡敬理工学部教授が第33代学長に就任した。任期は2020年3月31日までの4年間。

新学長は1955年奈良県桜井市生まれ。1979年同志社大学工学部を卒業、1981年同志社大学院工学研究科博士前期課程を修了、1984年同志社大学院工学研究科博士後期課程を単位取得退学。1987年工学博士の学位を取得（同志社大学）。1984年近畿大学

工学部助手に着任。その後、1993年に同志社大学工学部（理理工学部）助教授に着任し、1998年教授に就任。以後、同大学理工学部長、副学長、大学評議員、脳科学研究科長などを歴任した。

研究分野は設計工学・機械機能要素・トライボロジー領域、複合材料（金属材料を含む）・表面面工学領域。

同志社大学では、教育理念である「キリスト教主義・自由主義・国際主義」に基づいた「良心教育」を継承し、「各自の自覚性を促し、個々の学びに導く」という体制と環境が整っている。教育と研究のグローバル化の体制を再構築し、次代に向けたさまざまな実践教育プログラムを新設するなど、新たな学びの環境づくりに全力を傾注しており、学生や教職員の力を結集して「ALL DOSSHISHA」での大学運営を目指す。

塩崎 千枝子しおざき ちえこ

松山東雲女子大学・松山東雲短期大学学長

棟方信彦前学長の任期満了に伴い、4月1日付で塩崎千枝子が学長に就任した。

塩崎学長は、1951年山梨県生まれ。1975年東京大学教養学部教養学科を卒業。1981年ハーバード大学教育学大学院修士課程卒業。放送教育開発センター助手、松山東雲短期大学助教授を経て1992年松山東雲女子大学助教授、1996年同教授に就任。2007年に

同大学の学長代行を務める。この間、大学および新学科の設置に携わるとともに、大学開放事業や学内の保育室開設など、開かれた大学づくりの一翼を担ってきた。教務部長、松山東雲エクステンションセンター長、学科長、松山東雲学園理事などを歴任。専門は生涯教育、社会教育。女性や地域の青少年育成、家庭支援などを主テーマに教育研究活動を続けており、共著『生涯学習』などがある。

本学は、四国最初の女学校として130年前に創立された学園の伝統の下、キリスト教精神に基づく教育を実践して25年目を迎える。「世の鑑」となって活躍できる女性の育成へ、教育力の一層の向上と、学生、教職員ともに育ちあう豊かな教育環境づくりを目指し、全学的な取り組みを続けている。小規模ながら良質な女子教育を本学の変わらぬ確かな個性として、さらに育てていきたいと思う。

土屋 恵一郎



明治大学学長

福宮賢一前学長の任期満了に伴い、4月1日付で土屋恵一郎教授が学長に就任した。

土屋新学長は1946年東京都生まれ。1970年明治大学法学部卒業、1977年同大学院法学研究科博士課程単位取得退学後、1978年同大学法学部専任教員となり、現在に至っている。同大学においては、法学部長、国家試験指導センター所長、教務担当常勤理事等を歴任している。

専門分野は法哲学、近代イギリス思想史。主な著書として、『独身者の思想史』（岩波書店、1993）、『ベンサムという男』（青土社、1993）、改題刊行『怪物ベンサム』講談社学術文庫、2012）、『正義論／自由論』（岩波現代文庫、1996）が挙げられる。

趣味は、能観劇、古典音楽鑑賞（洋の東西を問わず）、ゴルフなど。

能に関しては、1990年「能現在の芸術のために」で芸術選奨新人賞を受賞。2014年からは一般財団法人観世文庫の理事を務める。また、海外でも学術文化領域の交流発展・促進への尽力が認められ、2010年に中国・北京大学外国語学院日本文化研究所特別顧問に就任した。研究者共同体としての大学の姿を原点に、強力なリーダーシップで、本年創立135年を迎えた明治大学を担い、私学としての独自性を創造していくであろう。

植木 實



大阪医科薬科大学理事長

学校法人大阪医科薬科大学は、大阪医科大学と大阪薬科大学の法人合併により2016年4月1日に誕生

し、大阪医科大学、大阪薬科大学、高槻中学校・高等学校を有する医療系総合大学・中等学園に成長した。新法人の理事長には植木實（前学校法人大阪医科大学理事長）が、副理事長には濱岡純治（前学校法人大阪薬科大学理事長）が就任した。

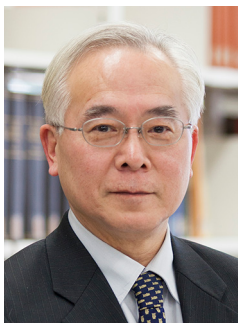
植木理事長は1968年大阪医科大学大学院医学研究科修了（医学博

士）。1971年大阪医科大学講師（産婦人科学）、助教授を経て、1995年教授就任。2000年病院院長、2005年学長、2010年から学校法人大阪医科大学理事長を務めた。

研究分野は産婦人科学で「婦人科腫瘍学」を専門とし、日本産科婦人科学会、日本臨床細胞学会、日本婦人科腫瘍学会等各種学会の名誉会員である。2003年から厚生労働省医師国家試験作成委員会委員を6年間務めた。1990年に日本臨床細胞学会賞受賞。趣味は囲碁、「人皆我師也」を信条とする。

本法人は、我が国の社会情勢の変化を見据え、次世代を担う人間性豊かな良質な医療人の養成ならびに医学・薬学・看護学が連携する先進的医療体制の構築・提供を目指し、加えて中等教育でグローバル人材を育成するなど、魅力ある学校づくりを行い、特色ある医療系総合大学・中等学園への発展を目指している。

戸部 順一



成城大学学長

油井雄二前学長の任期満了に伴い、4月1日付で戸部順一文芸学部教授が新学長に就任した。

戸部新学長は1951年、神奈川県で生まれる。1975年に東京大学文学部を卒業後、東京大学大学院人文科学研究科修士課程に入学し、1983年に同博士課程を単位取得退学。1994年、成城大学文芸学部に助教として着任。2001年から文芸学部教授。2004～08年および2012～16年に文芸学部長

を務める。

専門は西洋古典学。本人の語るところでは、「木を見て森を見ず」的な研究を続けて来たが、研究の蓄積ゆえか、最近になってようやく森の姿がおぼろげながら見えてきたらしく、研究成果の公表が待たれる。

成城学園が2017年に創立一〇〇周年を迎えるにあたり、現在、大学・大学院はさまざまな教育改革に取り組んでいる。学長としては、国際教育、キャリア教育、教養教育の「実のある深化」を企画しているとのこと。「懸命になること、また懸命になったことにより得られる充実感や学生の皆さんに体験してもらおう」を諸改革の共通コンセプトにしたいと抱負を述べているが、「笑いを通してギリシア人を理解する」を研究目標としてきたからだろうか、困った顔も見せず、いつもにこやかにをモットーとして業務に励む考えのようである。

北川 浩



成蹊大学学長

亀嶋庸一前学長の任期満了に伴い、4月1日付で経済学部北川浩教授が学長に就任した。任期は4年。

北川新学長は1960年山口県生まれ。1984年一橋大学卒業後、1989年同大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得満期退学。同年成蹊大学経済学部専任講師に就任、助教を経て、1999年に同学部教授。学長補佐、キャリア支援センター所長、経済学部長を歴任し、現在に至る。キャリア支援センター

所長時代には、インターンシップの運営拡充のため、準備講座および事後指導の方法を確立し、同授業を全学に拡張させた。また、2013年には独自の産学連携プログラム「丸の内ビジネス研修(MBT)」を企画し、多くの企業との交渉によって正課授業としての枠組みを構築した。

専門分野は貨幣論、金融論、人材開発論。主著には「経済のしくみと制度」、「マクロ経済理論入門」がある。成蹊大学は、学生一人一人と向き合い、それぞれが持つ個性を発見し育む「個性尊重の人間教育」を創立以来の伝統とし、少人数教育によるきめ細かな指導を実践している。

新学長は、基本方針として「未知のものに主体的・積極的にチャレンジする『自奮自発』の精神の涵養(人材育成)」、「創造性豊かな組織的活力の再生(組織運営)」、「元氣な学生による元氣な大学づくり(メインコンセプト)」を掲げる。

木越 康きごし やすし



大谷大学長

草野顕之前学長の任期満了に伴い、4月1日付で木越康教授が第28代学長に就任した。任期は2020年3月31日までである。

木越新学長は1963年米国カリフォルニア州生まれ。大谷大学大学院博士後期課程を満期退学後、私学研修福祉会国内研修員（研修地・東京大学文学部宗教学科）などを経て大谷大学に着任し、今日に至る。この間、学生部長などの要職を歴任し、2014年4月から教育・学生支援

担当副学長兼文学部長を務めた。

研究テーマは「親鸞思想と現代社会」であり、西欧の近代思想との関わりや、キリスト教神学者との対話研究などを通して、宗教の現代的・社会的意味の検証と親鸞思想の現代的意義を分かりやすく論じている。

編著書は『正像末和讃』を読む』『仏教とキリスト教の対話』など。

大谷大学は仏教精神を建学の理念とするが、新学長は、自らの研究に根ざし、先学によって語られた建学の理念を指し示す言葉を現代の分かりやすい言葉に変換し、内外に熱く語りかけようとしている。

誠実で気さくな人柄で、人々を引き付ける魅力があり、何にもまして指導力・行動力に秀でる。東日本大震災発生後、学生・教職員有志を募り、その中心となって今も支援活動が続けている。またバスケットボール部OBとして顧問を務め、体育館で汗を流すこともある。

高橋 裕子たかはし ゆうこ



津田塾大学学長

國枝マリ前学長の退任に伴い、2016年4月1日付で就任。

新学長は津田塾大学文学部英文学科を卒業後、カンザス大学大学院教育学研究科博士課程にて学位を取得した。桜美林大学の専任講師、助教授を経て、1997年に津田塾大学文学部英文学科に着任。2004年に教授となり、現在に至る。学内においては、学長補佐、津田塾大学資料室などの要職を歴任。学外では、アメリカ学術会常務理事、ジェ

ンダー史学会副代表理事など、多数の役職を務めている。

専門はジェンダー史、教育史、家族史と多岐にわたるが、とりわけ津田塾大学の創立者津田梅子の研究に造詣が深く、その集大成である『津田梅子の社会史』は高く評価され、アメリカ学会より清水博賞を受賞した。

女性的高等教育に深い知見をもつ新学長は、日本の女子大学のあり方について二つのことを重視する。良

き伝統と新しい未来との発展的接合、および世界の躍進する女子大学の動向を踏まえたグローバルな視点に立つこと。学生には、「大学で学んだアカデミックな基礎力や課題解決力」により「新しい道を切り拓いてほしい」と熱く語る。他者の多様な意見に耳を傾けながらも、つねに大局的な視点を見失わず、一つの実効性ある方向を見いだすために最善を尽くす新学長は、国際性豊かな「21世紀のリーダー」だ。

野口 光一



兵庫医科大学長

2016年4月1日付で、野口光一解剖学神経科学部門主任教授が第10代学長に就任。任期は2020年3月31日までの4年である。

野口光一学長は、1956年大阪府生まれ。1979年京都大学工学部原子核工学科卒業、1983年大阪大学医学部卒業、1989年大阪大学大学院医学研究科修了。医学博士。1991年和歌山県立医科大学助教授、1994年兵庫医科大学教授、2007年同大学教務部長、2

009年同大学理事、2015年同大学入試センター長を歴任。なお、1989年9月から2年間、米国立衛生研究所に留学。

専門は神経解剖学、疼痛学（基礎研究）で、正常および病的な痛みのメカニズムを多彩な方法論で調べている。痛み研究に関する学術的貢献により、2012年兵庫県科学賞を受賞。2006年日本疼痛学会会長、2013年日本運動器疼痛学会会長、現在は日本疼痛学会理事および日本運動器疼痛学会理事、国際疼痛学会日本組織委員会委員長を務めている。

兵庫医科大学は開学以来44年を経、教育、研究、診療の各方面で高い評価を受けるようになっていくが、建学の精神である「社会の福祉への奉仕」「人間への深い愛」「人間への幅広い科学的理解」を持った良医の育成、研究の推進、地域医療への貢献のために、さらなる取り組みを推進したいと考えている。

大日向 雅美



恵泉女学園大学学長

川島堅二前学長の退任に伴い、4月1日付で大日向雅美氏が学長に就任した。任期は4年。

大日向学長はお茶の水女子大学・同大学院修士課程修了、東京都立大学大学院博士課程満期退学。学術博士。専門は発達心理学（親子関係、家族問題、少子化対策、子育て支援）、大学の主な担当科目は「子ども」の発達「親子関係学」「ジェンダー論」「心理女性学」である。

1970年代初頭のコインロッ

カー・ベビー事件をきっかけに、40年近く母親の育児ストレスや育児不安の研究に取り組む。2003年エイボン教育賞を受賞。恵泉女学園大学には創立の翌年から奉職し、27年間、教育と研究に携わってきた。

著書は多数あるが、近著は『おひさまのようなママでいて』（幻冬舎、2015）、『増補母性愛神話の罫』（日本評論社、2015）。

最近の主な社会的活動は厚生労働省社会保障審議会委員、同児童部会長、内閣府（前）男女共同参画推進連携会議議長、社会保障制度改革国民会議委員、社会保障制度改革推進会議委員、子ども・子育て会議委員、読売新聞「人生案内」回答者、NHK中央放送番組審議会委員などがある。また、NPO法人あい・ぽーとステーション代表理事として子育てひろば「あい・ぽーと」の運営と地域の子育てや家族支援者養成に尽力している。

大阪薬科大学



2016年4月、大阪医科大学と大阪薬科大学の法人合併で誕生した学校法人大阪医科薬科大学が設置する大阪薬科大学は、1904年に創立された大阪道修薬学校に源を発する。

「昼間業務ノ為メ修業スルコト能ハサル薬業家ノ徒弟ヲシテ夜間薬業ニ関スル必須ナル学科ヲ教授スルヲ目的トスル」を校則に掲げ、薬業界の創始期に、薬種商、売薬業者、製薬業者の店員に広く夜間就学の機会を与えるという使命を担って建学された。その後、昼間に女子部が開講され、

1907年には、「薬剤師」を目指す者のために「須要ナル学科ヲ豫習セシム」と校則を改め、目的を明確にしている。女子部は1925年に我が国最初の女子薬専となる帝国女子薬学専門学校へと発展し、1949年男女共学制の帝国薬学専門学校と改称、翌年「自助自立した精神を涵養し、深く薬学の知識を授けることにより、豊かな人間性を備えた薬剤師・薬学人を養成し、もって人類の福祉と文化の向上に寄与すること」を建学の精神とし、大阪薬科大学へと昇格、今年で112周年を迎える。

現在では、薬学教育年限延長に際し、六年制課程の薬学科と四年制課程の薬科学科を併設し、大学院薬学研究科は薬学専攻博士課程（四年）と薬科学専攻博士前期課程（二年）、薬科学専攻博士後期課程（三年）が設置され、我が国の代表的な薬科大学のひとつとして発展を遂げている。

政田 幹夫



大阪薬科大学学長

学校法人大阪医科薬科大学が設置する大阪薬科大学の政田幹夫学長は、2015年1月に就任して現在に至っている。

政田学長は1949年生まれ。1973年京都大学薬学部卒業、1979年京都大学大学院薬学研究科博士課程修了。1982年城西大学薬学部講師、1985年摂南大学薬学部助教授、1989年京都大学胸部疾患研究所附属病院薬剤部長、1991年福井医科大学附属病院薬剤部

長、1994年福井医科大学教授・薬剤部長、2003年福井大学医学部教授・附属病院薬剤部長（統合による名称変更）を歴任した。専門分野は、臨床薬理学・医薬品情報学・薬剤疫学である。厚生労働省中央薬事審議会副作用被害判定調査部会委員・医道審議会委員、日本医薬品情報学会副理事長、日本薬剤疫学会理事、日本病院薬剤師会理事なども歴任してきた。

政田学長は、薬学教育六年制を契機に、薬学教育・研究の在り方に医学・薬学・看護学の専門職連携を取り入れ、薬学教育に「医薬品に対する高度な知識と技術」のみでなく「高い生命倫理観」を持つ事の重要性を唱えている。

学内に将来検討委員会を設置し、臨床薬学教育研究センター・基礎薬学教育研究センターを設立、新しい薬学教育・研究を模索している。

牛渡 淳 仙台白百合女子大学学長。東北大学大学院教育学研究科博士課程満期退学。博士(教育学)。専門は教育行政学、教育経営学、教師教育学。14より現職。

川島 明子 園田学園女子大学学長。九州大学農学部食糧化学工学科卒。博士(農学)。専門は食品衛生学。人間健康学部長、法人評議員などを経て現職。主著『食品衛生学』ほか。

石原 賢一 学校法人駿河台学園駿台教育研究所進学情報センター長。駿台予備学校に入職後、学生指導、高校営業、カリキュラム編成を担当後、神戸校舎長を経て、06より現職。

太石 裕 慶應義塾大学法学部教授。博士(法学)。79慶應義塾大学法学部卒、85同大学大学院法学研究科博士課程単位取得退学。専門は政治コミュニケーション論、ジャーナリズム論。

伊東 辰彦 国際基督教大学教養学部長、教授。博士(音楽学)。国際基督教大学人文科学科卒、デューク大学大学院音楽学部博士課程修了(Ph.D.)。

宮下 明大 立命館東京キャンパス所長。前立命館大学入学センター次長。キャリアアカウンセラー。高大連携推進室、APU事務局、社会連携部、キャリアセンターなどを経て現職。

小林 直毅 法政大学社会学部教授。85法政大学大学院社会科学研究科博士課程満期退学。熊本学園大学社会学部助教授などを経て、08より現職。専門はメディア文化研究。

矢野 眞和 東京工業大学名誉教授。東京工業大学卒。工学博士。国立教育研究所、広島大学助教授、東京工業大学教授、東京大学教授などを歴任。主著『大学の条件』。

中澤 涉 大阪大学大学院人間科学研究科准教授。03年東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。博士(教育学)。主著『なぜ日本の公教育費は少ないのか(勁草書房)など』。

豊田 眞弓 F P ラウンジ ぱつくすてーじ代表。短大非常勤講師も務める。早稲田大学政治経済学部卒。『50代家計見直し術』(実務教育出版社)など著書多数。

今泉 裕美子 法政大学国際文化学部教授。法政大学国際文化学部開設時に着任。2015年度よりSA主任。

内藤 政武 学習院長。学習院大学政経学部卒。小田急百貨店常務取締役、日本ホッケー協会副会長、日本オリンピック委員会名誉委員、学校法人学習院理事、常務理事を歴任。

渡部 卓 帝京平成大学現代ライフ学部教授。米国ノースウェスタン大学大学院卒(MBA)。専門は職場問題と改善コンサルティング。講演や著作など、多数の実績がある。

梅景 正 東京大学環境安全本部・保健センター精神科准教授。東京大学教養学部卒、大阪大学医学部卒、同大学院修了。博士(医学)。精神科専門医。2008年より現職。

米田 博 大阪医科大学医学部教授。79大阪医科大学卒。博士(医学)。97より現職。専門領域は精神医学。

油布佐和子 早稲田大学教授。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。修士。

福岡教育大学教授を経て、'08より現職。主著

『現代日本の教師——仕事と役割——』など。

山田政通 拓殖大学副学長、外国語学部教授、国際交流留学生センター長。'00米国

Georgetown 大学大学院修了。博士（言語学）。

専門は語用論、談話分析。

石岡みずき 東京歯科大学歯学部助教。東京歯科大学卒、同大学院修了。群馬県歯科総合

衛生センターを経て、'15から東京歯科大学水道橋病院口腔健康科学講座助教、現在に至る。

吉川茂 阪南大学国際コミュニケーション学部教授。'91関西学院大学大学院文学研究科

博士後期課程単位取得退学。著書『新・自己理解の心理学（共著）』など。

瀧澤義昭 株式会社日本大学事業部営業部次

長。日本大学法学部卒。日本大学職員を経て現職。

前田誠史 学校法人西南学院100周年事業推進室長 兼 総務部西南学院史資料センター

事務室長。'96西南学院大学文学部卒。

保坂邦夫 昭和女子大学広報部長。同大学入試広報課長、学校法人企画・広報部長を経て

現職。

森田隼人 専修大学経営学部卒。2000年にシャボン玉石けん株式会社に入社、2007年に2代目社長である父・光徳の後を継いで代表取締役社長に就任。講演で全国各地や

海外をとびまわる一方で、自社の広告に登場したりテレビにも出演するなど、石けんに関する正しい知識の普及に努めている。

川島葵 フリーアナウンサー。上智大学文学部卒。'05東海ラジオ入社。'12よりフリーとして活動。『TOKYO UPSIDE STATION』

（水曜／金曜）のパーソナリティなどを務める。

会長の動き 2016年
3月▼4月

● 3月1日(火)
第12回常務理事会に出席
日本私立大学団体連合会「私学振興に
関する報道関係各社論説委員等との懇談
会」出席

● 3月15日(火)
第10回理事会・第3回春季総会出席

● 3月29日(火)
日本私立大学団体連合会・第107回
役員会、第77回総会出席

● 4月19日(火)
第1回常務理事会、第2回理事会出席

● 4月28日(木)
熊本地震により影響を受けた私立学校
への支援を馳浩文部科学大臣などに要望
私大連盟を含む各私学団体で構成する
全私学連合(代表 清家篤)は、平成28
年(2016年)熊本地震で多くの私立
学校が被災したことに対して、特に私立
学校施設などの災害復旧支援および被災
した学生に対する就学支援を国に強く要
望した。



馳浩文部科学大臣などに被害状況を説明する
清家篤全私学連合代表

平成28年春の叙勲(連盟事業関係者)

旭日中綴章

渡邊 和子

(ノートルダム清心学園理事長・
元ノートルダム清心女子大学

学長)

瑞宝中綴章

江夏 健一(早稲田大学名誉教授)

瑞宝中綴章

若林 吉彦(上智大学名誉教授)

その他、熊本地震に対する対応

● 4月22日(金)

熊本地震により影響を受けた学生に対す
る就職・採用活動について(お願い)
私大連盟および日本私立大学協会が構
成する、日本私立大学団体連合会(会長
清家篤)では、平成28年(2016年)
熊本地震により影響を受けた学生に対す
る就職・採用活動について柔軟性を求め
る要望を、各経済団体をはじめ文部科学
大臣、厚生労働大臣に提出した。

お見舞い

熊本地方を震源とした地震により被害を
受けられた皆様、関係者の方々に謹んで
お見舞いを申し上げます。
一日も早い復旧・復興を心よりお祈り申し
上げます。

平成28年(2016年)熊本地震
私立学校寄付金支援ポータルサイト

http://www.shigaku.go.jp/g_shien_kumamoto.htm

日本私立学校振興・共済事業団では、被災した私立
学校を支援するため、私立学校の寄付金募集状況を
提供しています。
皆様のご支援を、よろしくお願い申し上げます。



大学時報

奇数月20日（年6回）刊行

●WEB サイトにて、全文無料公開中

※第344号（2012年5月発行）から

詳細は

<http://www.shidaiaren.or.jp/activities/daigakujihou>



第364号（2015年9月発行）

【特集】

特徴ある正課外教育で学生を教育する



【座談会】

4年制私立大学における看護師養成の未来

【小特集】

エコキャンパスの今

【特別連載】

高校は今～これからの高大接続・連携を考える〈横浜市編〉

【インタビュー】

廣田 遙氏
(アテネ・北京オリンピック トランポリン日本代表、阪南大学職員)

第365号（2015年11月発行）

【特別原稿】【座談会】

『第14回学生生活実態調査』から読み解く現代学生像とこれからの学生支援



【小特集】

大学における防災訓練

【インタビュー】

重太 みゆき氏
(印象評論家、インプレッショントレーナー®)

第366号（2016年1月発行）

【特集】

**それぞれの大学・立場から考える
大学におけるキャリア教育(支援)、とは**



【座談会】

初年次教育の今

【小特集】

留学生へのメンタル／フィジカルな支援をどう行うか

【インタビュー】

三上 延氏 (小説家)

第367号（2016年3月発行）

【特集】

少人数教育の効果と課題



【座談会】

大学図書館はこれからどうなるのか？

【インタビュー】

野村 忠宏氏 (柔道家)

座談会 「『医師』を育てるとは～医学部教育の現在～」

特集 「選挙と大学はどう向き合うべきか」

小特集 「大学改革とSD義務化」

表紙・大学点描 追手門学院大学 だいがくのたから 東京農業大学
クローズアップインタビュー：

「高橋 尚子さん（スポーツキャスター、マラソン解説者）」

編集後記

◆私は、大学職員になって23年目になる。担当したのは入試や教務、奨学金、図書館。新人のときにコンピュータを少し。どこも窓口のある部署ばかりだ。大学や法人全体を考える立場には縁がない。「大学時報」の編集会議に出て記事の企画を立てるなど、ど

だいい無理がある話なのだ。それでも会議はやってくる。そこで企画の種類を二つに絞ることにした。学生や受験生と窓口で話す様子が目に浮かぶような「現場」を感じられる企画。あるいは、長いスパンの時間で、なるべく突き放して構造的に大学を見る企画。どちらかである。

◆今号特集「高等教育は持続可能なのか」は前者であり、後者でもある。経済的に厳しい学生たちの顔は目に浮かぶ。だが、国や社会のために彼女らの資質が必要なのだから、ただ平等性の観点から「救済」する発想では不足だと思う。高等教育の未来は、日本社会の未来そのものだ。（広報・情報部門会議（大学時報）委員・立教会図書館学術資料課 木村 健太）

◆「メンタルヘルス」が話題

となつて久しい。小生が勤め始めた20年以上前との比較だけでも、社会や所属組織の環境は大きな変化を遂げている。社会の営みが日々変化していく中で、人間の「心」がどのように適応してきたか。逆にS・O・Sを出してきたか。21世紀の私たちはしっかりとその歩みと現状を把握し理解する必要がある。

◆今回、4人の先生方に「大学」のメンタルヘルスについてご執筆いただいた。ストレスチェック制度の活用と課題、学校を取り巻く社会状況の変化、大学内のさまざまな職種に対する多様なケアの必要性、病状分類の側面的考察など、多角的な切り口で展開できたのではないだろうか。

◆独特な構造をもつ「大学」という組織での取り組みは、社会全体のメンタルヘルスへの取り組みに少なからず影響を与えるものと考ええる。何よりも、社会の健全な発展のために、いかんして健やかな「心」を維持するか。今回の小特集が全ての大学人のよりよい職場環境づくりの一助となればと願う次第である。（広報・情報部門会議（大学時報）委員・関西大学広報課長 依藤 康正）

◆4月、毎年変わらぬ東京・市ヶ谷の桜並木の下、就職活動をスタートした大学3年生と新社会人とを同時に見かけようになった。どちらも応援したくなるが、ふと、働く私のほうが彼らのフレッシュユキさ、頑張る姿に「初心忘るべからず」と教えられていることに気付く。本誌もリニューアルして2年目。引き続き、「私立大学の質的向上に寄与する」という編集集調のもと、加盟大学、私立大学の特長や実情を発信する誌面作りをしていきたい。

◆本号座談会では、入試改革についてお話しいただいた。内容はぜひ本誌をお読みいただきたいが、印象的だったフレーズがある。「個人の伸びようとする力」「今いる環境の中で頑張ろうという意志を貫くこと」の重要性。受験生、大学生に限らず、人が成長する過程で大事なことだと受け取った。（日本私立大学連盟事務局 権藤 和代）

連盟大 公式Facebookページ

公式Facebookページ (http://www.facebook.com/shidai)

次号「大学時報」の進捗報告や「私立大学フォーラム」などの無料イベントに関するご案内など、こでしか見られない情報も発信しています。

[illegible]

第65卷368号（通卷382号）
平成28年5月20日発行

小林大依高赤字高高兼木片戸佐齋横椎箱	林方藤井木高野見高村岡澤木藤山藤崎	直聖 聖健達	穀 穀信正幸剛輔子雄熱太彦剛み淳一代美	(法政大学社会学部教授) (上智大学術情報局長) (関西大学広報課長) (学院大学大学院情報センター入試課長) (慶應義塾大学法学部教授) (神戸女学院大学図書館課長補佐) (明治大学文学部教授) (南山大学理工学部教授) (日本大学芸術学部教授) (立教大学図書館学術資料課) (立命館大学総合企画部広報課長) (国学院女子大学人間教育学部教授) (早稲田大学キャリアセンター長) (日本私立大学連盟事務局) (日本私立大学連盟事務局) (日本私立大学連盟事務局) (青山学院大学学務部教授課)
--------------------	-------------------	-----------	------------------------	--

