

Title	報告三：地域に根差した地方大学の社会人教育とネットワークづくり
Sub Title	
Author	旦, まゆみ (Dan, Mayumi)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	2019
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.92, No.12 (2019. 12) ,p.157- 172
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	特別記事：令和元年度慶應法学会シンポジウム"少子高齢化時代における大学教育の展望"
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20191228-0157">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20191228-0157</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

報告三

## 地域に根差した地方大学の社会人教育とネットワークづくり

旦 まゆみ

私は慶應法学会には所属していませんが、今日は特別に仲間に入れていただきありがとうございます。常磐大学の菅田浩一郎先生がいる事務的なサポートをしてくださり、今日は報告させていただきますことになりました。

私がお話するタイトルは「地域に根差した地方大学の社会人教育とネットワークづくり」です。私は四年前に常磐大学に着任したのですが、ここでは地域の社会人教育といえますか、ネットワークをつくっていくという形で小さな取り組みをしております。今日はそれについてご報告させていただきます。

### 1. 少子高齢化が急速に進む日本

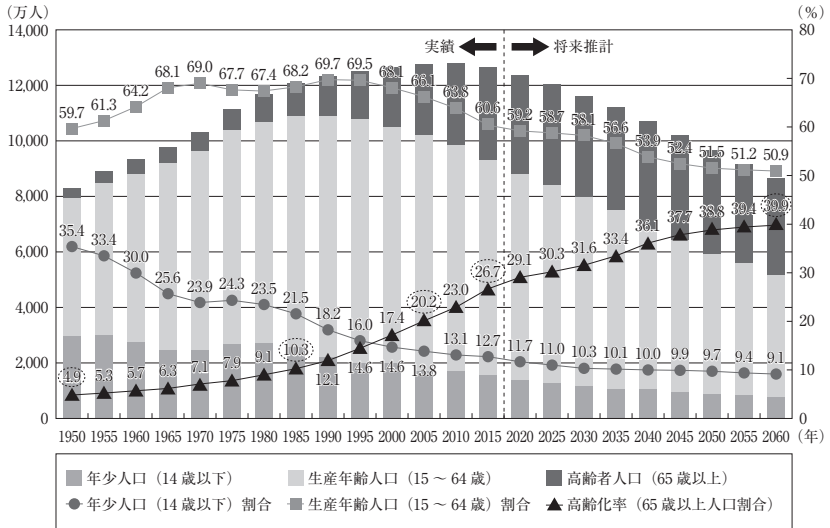
まず最初に今日のテーマである少子高齢化における

大学教育のあり方ということで、皆さんご存じだとは思いますが、少子高齢化が急速に進む日本の現状の確認というところから入らせていただきたいと思います。

人口減少と高齢化の進行について見ると、高齢化率は、一九六〇年ぐらいからずっと、二〇六〇年に向けてどんどん上がっていきます（図1）。六五歳以上の高齢者が占める人口の割合が、一九六〇年は四・九だったのが、今は二〇%を過ぎて三〇%に迫る形になっています。七%を過ぎたところで高齢化社会、一四%を過ぎますと高齢社会と言っていて、日本は超高齢社会に突入する形になっていきます。

そうした中で、生産年齢人口、つまり一五歳から六四歳までの人口の割合が六〇%を切ってどんどん下

図 1 年齢 3 区分別人口及び高齢化率の推移



資料：2015年以前：総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」（年齢不詳の人口を按分して含めた）

2020年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位推計）

- (注) 1. 2015年は、総務省統計局「人口推計」（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成27年10月1日現在確定値）  
 2. 1970年までは沖縄県を含まない。

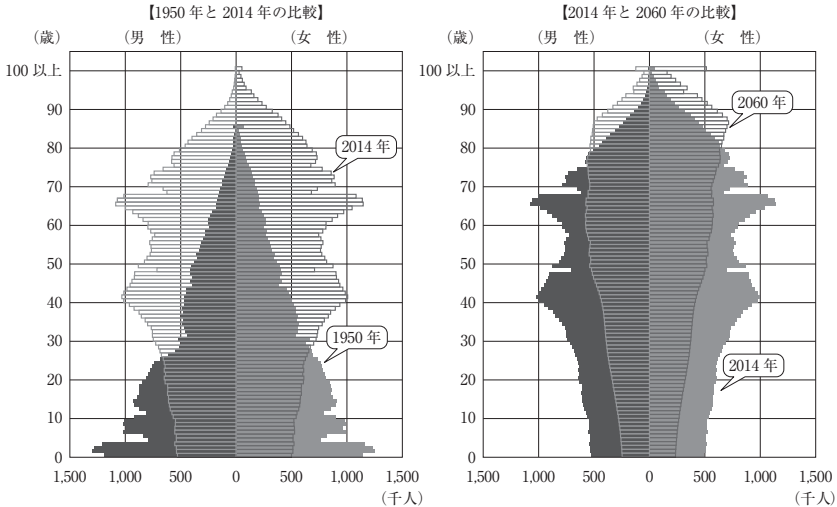
出典：厚生労働省『平成28年版 厚生労働白書—人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える』p6

がっていきます。これが一番心配されているところになります。定年の延長などいろいろな方策はあるのですが、まだ現在六〇歳から六五歳に引き上げられている途中ですし、それが七〇歳までとなるにはいつぐらいまでかかるのかということも懸念されているところです。

続いて、〇歳から一〇歳に向かって人口がどのぐらい分布しているかの男女比を表している人口ピラミッド(図2)を見てみると、一九五〇年には年齢が低いほど裾野が広がる富士山型だったのが、裾野が狭まってきて、二〇一四年には釣鐘状になってきています。それが二〇六〇年になりますと、さらに壺型のようにすごく細長くなり、八〇歳の人口が一番多い形になると予想されているところです。

日本は今まで高齢化のスピードが最も速いと言われてきました。主要国の高齢化率が七%から一四%になるまでの期間

図2 人口ピラミッドの比較



資料：1950年及び2014年：総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」（年齢不詳の人口を按分して含めた）  
 2060年：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位推計）

（注）1950年の85歳人口には、86歳以上人口も含まれている。

出典：厚生労働省『平成28年版 厚生労働白書—人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える』p7

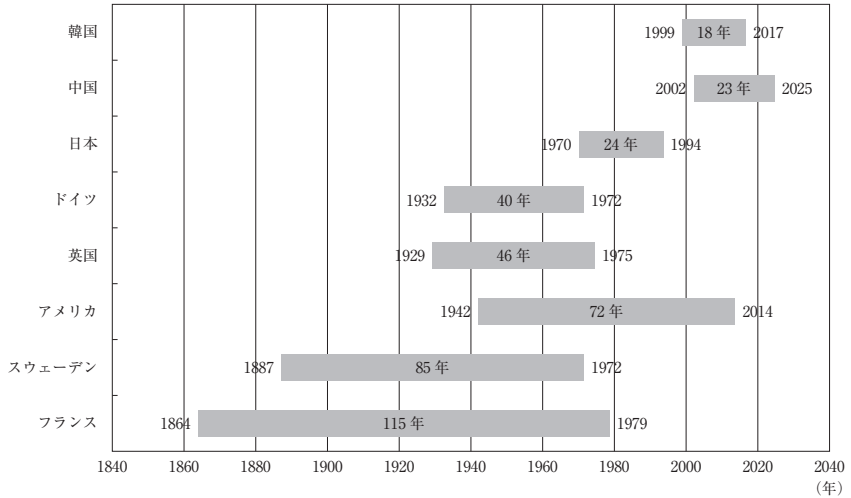
を表している国際比較（図3）を見ると、例えばフランスは二一五年かかって、高齢化率が七%から一四%になっています。スウェーデンは八五年、アメリカは七二年、イギリスは四六年、ドイツは四〇年、それに対して日本が二四年ということ、一九七〇年から一九九四年までの二四年間で高齢化率が倍化した形です。今までは日本の高齢化のスピードは世界的に速いと言われてきたのですが、実はよく見てみると、中国が二三年、韓国が一八年ということ、日本よりも高齢化のスピードが非常に速い国も出てきています。

これは何を表しているかと言いますと、やはり日本は高齢化の進展が速い国として、他国のモデルになるといえますか、一つの新しいモデルを示せるような可能性を持っていることにもなるのではないかと思われまます。

## 2. 大学教育の未来

大学進学者、入学者の割合（図4）を見ていきましょう。今、平成三十一年の大学進学率はだ

図 3 主要国の倍加年数 (高齢化率 7% から 14% へ要した期間)



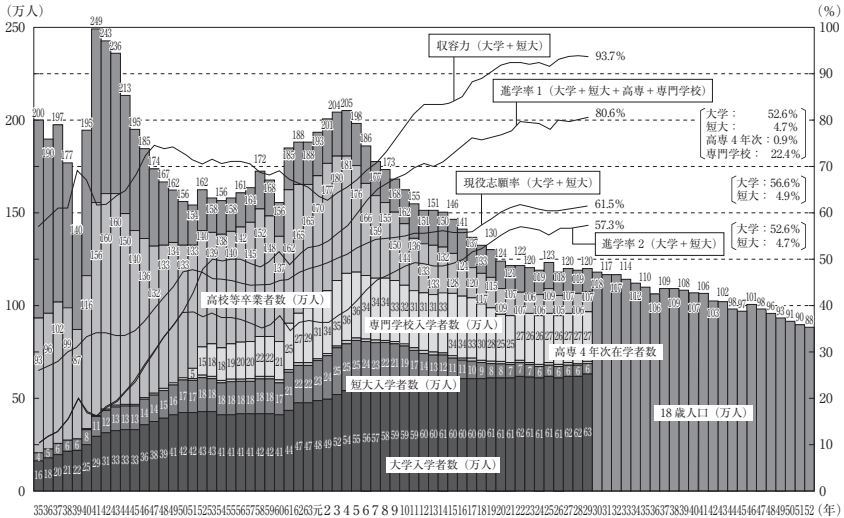
資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2016年)

(注) 1950年以前はUN, The Aging of Population and Its Economic and Social Implications (Population Studies, No.26, 1956) および Demographic Yearbook, 1950年以降はUN, World Population Prospects : The 2015 Revision (中位推計)による。ただし、日本は総務省統計局「国勢調査」、「人口推計」による。1950年以前は既知年次のデータを基に補間推計したものによる。

出典：厚生労働省「平成28年版 厚生労働白書—人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える」p9

いたい五二・六%(六三万人)です。ずっと今まで上がってきてはいるのですが、最近横ばいになっています。先ほど玉井先生のご報告でもありましたとおり、高齢者の人口がこれを補完してくれるのではないかと言われているところです。全体的に一八歳の人口が減ってきているので、これが伸びていくような方策はいろいろとれたとしても、やはり大学の入学者数は減る傾向にあるかもしれないことが見通されています。次に、大学の進学率について国際比較をしてみました(図5)、OECD加盟国の平均は五七%ですが、日本は五〇%ということで、平均以下です。よく見ますと、オーストラリアの大学進学率は九五%、アイルランドは八〇%、ニュージーランドは七七%です。大学進学率がすごく高い国もありますし、先ほどの話にもあったように、今他国では大学生の多様化がありますので、社会人の入学や、中高年の方がまた大学に入るといったものも含まれているとは思

図4 18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移



(注) 進学率、現役志願率については、少数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合がある。

資料：文部科学省「学校基本統計」、平成42年～52年度については国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）（出生中位・死亡中位）」を元に作成

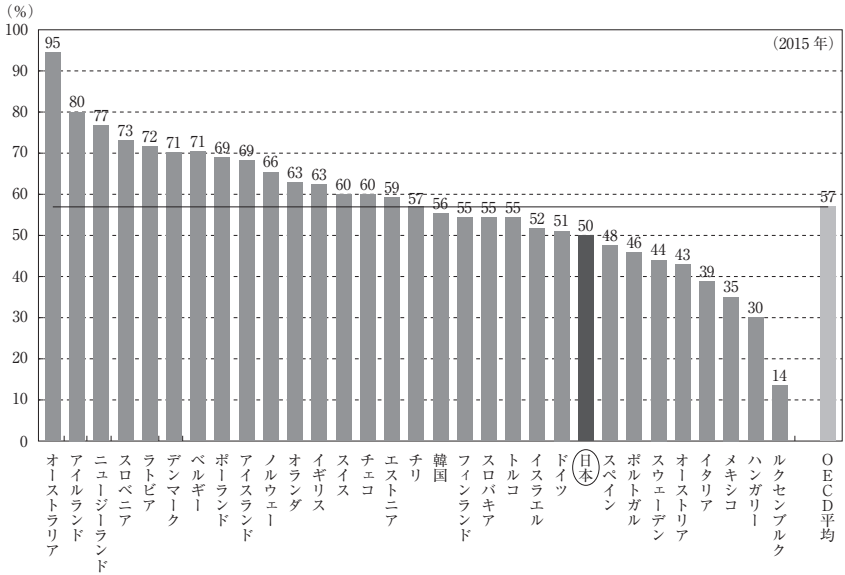
出典：文部科学省（2017）『平成29年度 文部科学白書』p219

ますが、その中でもやはり日本はまだこれを伸ばせる余地があるというのが、一つの見方ではないかと思えます。

今日は大学教育の未来ということで考えたいのですが、三つ挙げると、まずグローバル化への対応です。国際的に活躍できる人材を育成するのが日本の課題となっています。それからグローバル化を地域に活かすことができる人材です。先ほどの草薙先生のご報告でもあったように、まちづくりといった地方の問題が今非常に深刻ですので、地域に活かすことのできるグローバル的な視点を持った人材を育てることも一つの役割なのではないかと考えています。

二つ目は、情報・技術の進展への対応です。専門性を磨き続ける教育を推進する。これは一八歳～二二歳までの年齢層だけではなく、学び直しとか、先ほどの話にもあったように、中高年層の方たちなども含めたものです。それから実践的な職業教育や研修を進めるという形で、教員の学び直しといったこともあります。やはり今の時代についていくためには、私達教員も

図 5 大学進学率の国際比較



- (注) 1. このデータには定義上、留学生の入学者が含まれている。  
 2. EAG2015 から、医歯薬獣等の 6 年制課程を含まない数値となっている。

資料：OECD 「Education at a Glance 2017」

出典：文部科学省 (2017) 『平成 29 年度 文部科学白書』 p220

常に学び直していかねばいけません。そういう意味においては、どのぐらいの期間であれ、いろいろな形で研修や職業教育というのは非常に求められていく分野なのではないかと考えています。

それから三つ目は少子高齢化への対応ということ、学び直しの場、それから地域のネットワークづくりの場を提供するというのが大学の役割の大きなものではないかと考えています。今日はこの三つ目の少子高齢化への対応についてお話しさせていただきたいと思っています。

### 3. 少子高齢化への対応

—— 学び直し、地域ネットワークづくりの場の提供 ——

常磐大学は水戸にある歴史の長い私立大学です。常磐大学の卒業生は八割以上が茨城県内で就職しています。少子高齢化という日本全体の問題の中で、特に人口減少というのは、東京を除くあらゆる地域の問題です。専門性

を磨く場を提供するという形で、一八歳～二二歳までの年齢層だけでなく、専門性を常に磨き直す場の提供。それから過疎化がありますので、地域に出ていく卒業生の人たちは、否応なくまちづくりを担う人材になっていきます。そういう意味で、まちづくりの人材を育成するというのが地方大学の使命になるわけです。

そしてコミュニティの崩壊も起きています。消滅とか限界集落と言われているように、人口減少で高齢化が進んで地域がなくなってしまう。みんな空き家になってしまふところが出てきているわけです。その中で魅力ある地域づくりをどうやっていくのかという非常に難しい課題を担っていく人材を育てるといっても、地方大学の一つの役割と考えています。

常磐大学の取り組みとして、やはり卒業生の八割以上が茨城県内で就職しているので、地域活性化のためには地域のネットワークを強くしていくことが重要なのではないかと考えて、社会人たちのネットワークづくりに大学が一役買えないかというのがまず一つの構想として挙がったわけです。

その中で、地域の中にはいろいろな業種の人たちがいますので、自治体職員も含めて情報交換や仲間づく

りをして、一緒にまちづくりをしていく。そのような活躍をする社会人を支援するという一つの役割を大学も担うことができるのではないかと考えがあまりあります。

#### (1) 就職後三年目までの離職率

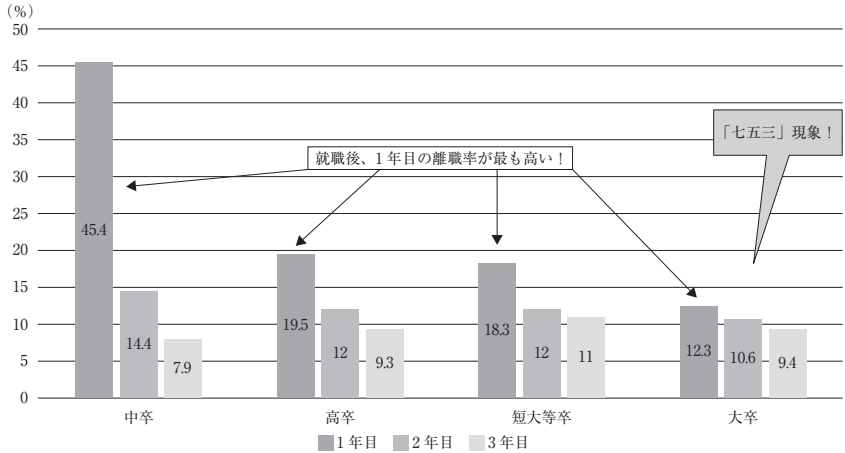
「七五三現象」をご存じだと思います。就職後三年目までの離職率（図6）を見ますと、中学卒業で七割、高校卒業で五割、大学卒業で三割の人が、就職後三年以内に離職するということを「七五三現象」と言っています。大学卒業後三年以内に辞めてしまう人が三割います。そこに着目して、この三割を何とかしたほうがいいのではないかとあります。もう少し詳しく見ると、三年の中でも、やはり就職後一年目の離職率が最も高い。大卒のほかにも、短大卒、高卒、中卒でも一年目で辞める人たちが一番高い割合でいるのです。これはどういう理由があるのか、少し見てみたいと思います。

#### (2) 現在の職場での満足度

平成二六年度と少し古いものですが、厚生労働省が正社員と非正社員の職場満足度調査をした結果があります（図7）。どんなところに満足を感じるのか。正



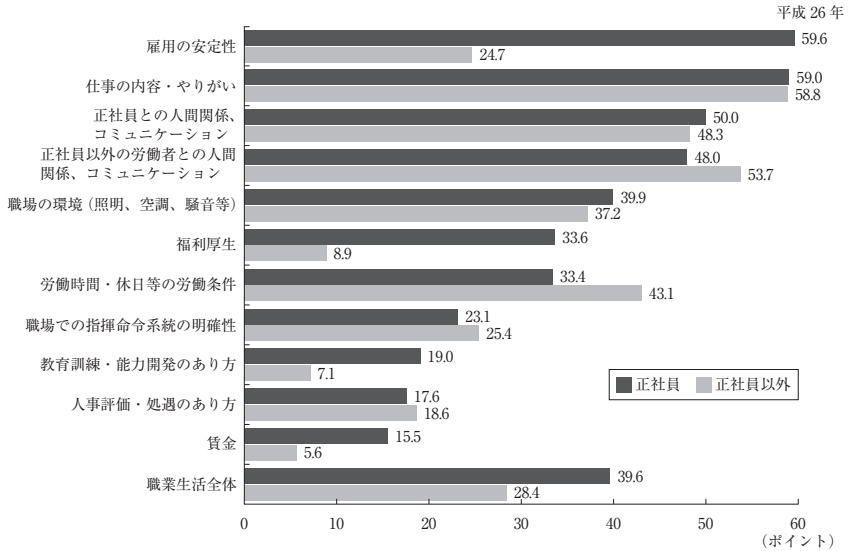
図 6 新規学卒就職者の在籍期間別離職率 (%)



資料：厚生労働省平成 29 年 9 月発表

(注) 雇用保険加入の平成 26 年 4 月入職者に関するデータ

図 7 現在の職場での満足



出典：厚生労働省「正社員と非正社員の職場満足度調査」平成 26 年

社員は、まず雇用の安定性が満足度に一番大きく関わるといふことで、ここでは五九・六%が雇用の安定性を最も求めている。二番目が仕事の内容・やりがい、五九・〇%、三番目が正社員との人間関係・コミュニケーションで五〇・〇%といふことで、この三つを満足度に関わる大事な要素と考えます。ほかにもいろいろあります。例えば労働時間・休日等の労働条件などについては、非正社員の人たちが四三・一%とわりと高いです。それから非正社員の人たちにとってみると、コミュニケーションの問題（五三・七%）があります。それから正社員については福利厚生（三三・六%）や職場の環境（照明、空調、騒音等）（三九・九%）といったところも満足度に関わってきているとなっております。

しかし何といつてもやはり雇用の安定性が一番高いです。それから仕事の内容・やりがい、そして人間関係・コミュニケーションといふことで、この三つがやはり重視されているといふことがここでは見てとれます。

(3) 満足度の高い職場とは？  
 それではこの三つの内容を見てみましょう。雇用の

安定性とは何かと言いますと、失業の心配がないことです。つまりずっと継続してここで雇ってもらえるんだ、給料をもらえるんだといったことです。ですから正社員の場合には、これは当然と考えられるのですが、小さな事業所などの場合ですと、もしかすると倒産するかもしれないとか、吸収合併されてしまうかもしれないといった心配があるのかもしれない。そういったものが無いというのが最も求められています。

二番目が仕事の内容・やりがいです。仕事の内容を理解して、やりがいを持つということがないと、人は仕事を継続する意欲が生まれませんので、やはり仕事のやりがいというものは、仕事の内容を含めて満足度に関わることだと思えます。

三つ目の人間関係やコミュニケーションは、職場内でのつながり、会話が豊富なことと考えられます。つまり職場でみんなパソコンに向かっていて、シーンとしていて、隣の人との間で話もしない。社内のやりとりも全部メールで済ませてしまうような職場もあると聞いています。そういったのではなく、会話ができるような雰囲気とか、お互いの人間関係の中で温かい気持ちになれるようなコミュニケーションがやはり大

事なのではないかということですが。

#### 4. 地域に根差した地方大学の教育

##### ——常磐大学の取り組み——

常磐大学の取り組みとして私たちが考えたのは、仕事内容を理解する、やりがいを持つ、それから人間関係をよくする、コミュニケーションを活発にする、といったことです。このためにはセミナーをやってみようということ、若手社員研修「石の上にも三年！」セミナーを開催することにしました。昔から「三年ぐらいは頑張ってやってみないと、仕事なんてわからないうよ」と言われてきたのですが、実際にそういったセミナーを開いて啓発も含めてやったということ、今までの三年間の蓄積になっていきます。

##### (1) 二〇一八「石の上にも三年！」セミナー

今日は、去年の九月に行った三回目の模様を紹介します。それまでは大学学内で小規模にやっていたのですが、去年は三年目ということもありまして、茨城県の中小企業家同友会と常磐大学同窓会の協力も得て、外部のホテルで開催しました。

セミナーは、平日の午後、半日を使ってやりました。

どんな内容かと言いますと、中心はグループディスカッションです。三〇代の経験一〇年ぐらゐの先輩社員が司会役になって、あとは二〇代の若手社員たち四〜五人が同じグループになり、このテーマでディスカッションしていくのです。いろいろディスカッションしたあと、最後にこの先輩社員の三〇代の A さんがまとめという形で発表していきます。

グループがいくつかあります。形式としてはワールドカフェ方式というやり方です。五〜六人で一つのグループになってテーブルにわかれてディスカッションします。次のテーマになりますと、その先輩社員一人を除いて、ほかの人たちが違うテーブルに移るのです。「好きなテーブルに行つていいですよ」と言います。それでまた新しいメンバーで二つ目のテーマについて話をするということ、異なるテーマで三セッション行いました。

そうしますと、まったく話をしない人たちもいますけれども、ある程度いろいろな人と話をする形になります。セッションごとにリフレッシュして、また違う人たち同士で自己紹介をしながら自分の意見を述べていく。このような簡単なワークショップをやっています。

す。

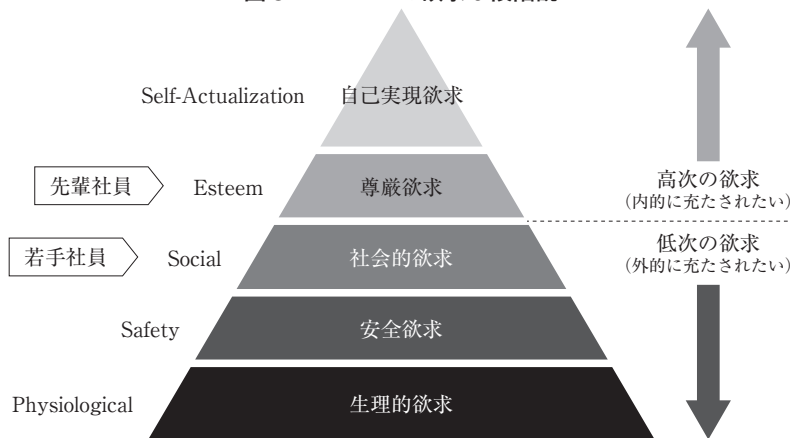
セミナーの最後には先輩社員が自分のまとめを発表するのです。先輩社員もやはり日々の業務の中で、忙しいとか、後輩にいろいろ声をかけてきたつもりだったけれども、こうやって実際に他社の若手社員の人たちに接してみると、今まで自分が忘れていたことをまた思い出せたとか、このように感じているのだからこのようにしてあげたほうがいいとか、いろいろな気づきを得られるので、そこでまた先輩社員もリフレッシュできるということがわかりました。

若手社員のほうも業種を超えたつながりができまので、自分だけが悩んでいたのではなくて、業種はまったく違うけれども同じような悩みがあったということがわかったりします。ものすごく活発にディスカッションができて、最後はこれから自分がやりたいことの宣言などもするのですが、非常に熱のこもった宣言をしていました。

(2) マズローの「欲求五段階説」

ところで、心理学者のマズローの「欲求五段階説」というものがあります(図8)。人間の欲求には五段階あって、ピラミッド型になっています。

図8 マズローの欲求5段階説



最初に生理的欲求 (Physiological) があります。これは私達が眠ったり食べたりといった生理的な欲求がまず充たされなければいけないということです。その上に安全欲求 (Safety) といって、安心して生活できる、安心して休めるといった環境が整う、Safety が大事です。その次の社会的欲求 (Social) は、例えば職場の中での人間的なつながりとか、家族を形成して家族の中での役割を持つことで満たされます。ここまですべてが低次の欲求と言われていて、外的に充たされたいという欲求の段階です。

その次に、もう少し行きますと今度は尊厳欲求 (Esteem) と言いますが、自分の内的な満足度に関わる、尊厳が充たされると非常に満足するという形です。最終的には自己実現 (Self-Actualization) ができると、高次の欲求が充たされる、と心理学の中では言われています。

これを私たちが当てはめてみますと、先輩社員というのは尊厳欲求、会社の中での役割はもちろんあるのですが、その中で徐々に後輩や部下もできて、自分の尊厳が充たされることが非常に大事になってきます。それに対して若手社員は、まだそこまでは行っていない

のですが、生理的欲求、安全欲求も満たされて、社会的に職場の中で満たされるというのが非常に大事という段階にあります。この二つのタイプの社員の人たちが、一緒になって一つのテーマについて話し合うことによって、いろいろな相互作用が生まれるように見受けられました。

### (3) セッションのテーマ

さて、今回は異なるテーマで三セッション行いましたが、そのテーマについて、二つ目のセッションでは「仕事の中で、やりがいや難しさを感じるの、どのような時か？」ということ。仕事の中の難しさとか、どうやって自分がそれを乗り越えたのかといったことを共有することを通して、このように悩んでいたのは自分だけではなかったというのがわかっていくのです。

二つ目のセッションのテーマは、「コミュニケーションとしての『報告・連絡・相談』を実行するために気をつけていることは？」というところで話し合ってもらいました。よく「ホウレンソウ」と言われるものです。こういったことについても、非常に日常的に業務の中でやっていることなので、誰でも話ができる内

容ですが、失敗した事例が出てきたり、先輩として部下に対して何かジレンマを感じていたり、フラストレーションを持っているというところの話が出てくる。と、「そうなんだ、先輩はそのように見えているんだ、やはりこのようにしなければいけないんだ」といったことが少しずつわかってきます。

最後の三つ目のセッションで話したテーマは、「明日から自分が取り組みたいこと、その理由は？」ということ。これは実際に宣言という形で、自分がここでの気づきとして、明日からはもう少しこのようにしていこうと思うというようなことを、各自一人一人が述べるという形で進みました。

#### (4) ディスカッションの様子

各テーブルの様子はこんな感じです。二人の先輩社員と、五人の後輩社員がテーブルを囲み、落ち着いた中で一五分／二〇分ぐらいの時間でディスカッションしていきます。みんなお互いにメモを取り合ったりしながら、けっこう活発に話をしていました。

先輩社員の声としては、「普段聞くことのできない若手社員の悩みとか、思っていることを聞けてよかった」、「先輩社員が若手社員に対してやるべきことが明

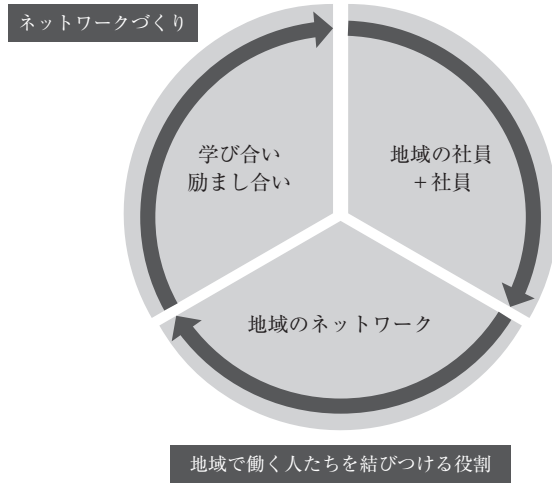
確になってよかった」という声もありました。若手社員のほうからは、「同じ悩みをほかの人たちと共有できて、アドバイスももらえた」ということで喜んでいる声も出てきたりしています。

あとは通常接点のない、いろいろな業種の方がいらっしやっています。自治体の方もいらっしやっていましたし、例えば漬物屋さんや電器屋さん、それから自動車販売会社の人など、いろいろなタイプの業種の方たちがいるので、「全然違う業種、世代だけでも、日常業務では得られないような気づきがあった」とか「悩みの共有ができた」、「いろいろな幅広い意見が聞けたので参考になりました」という話が出ていました。

#### (5) 地域ネットワークづくりの大切さ

私達もこういった経験を踏まえて、地域のネットワークづくりということを考えたときに、やはり地域の社員と社員が結びつくことが非常に大事なのではないかと考えたわけです。皆さんそれぞれが日常業務、職場の中で頑張っているけれども、結びつきがなかなか得られないところがあるのでないか。それが地域のネットワークとしてももう少し強く打ち出されていくといいのではないか。

図 9 地域で働く人たちを結びつける役割

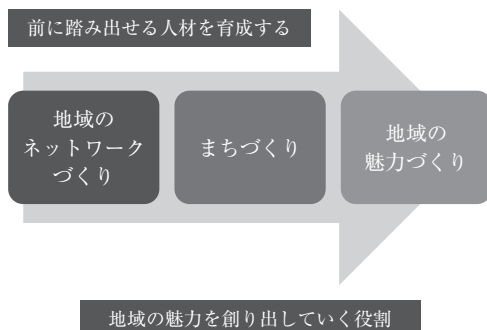


その中では学び合いとか励まし合いといった相互作用が非常に大事です。やはりみんな頑張っているのだけれども、そこで誰かにほめてもらったり、「よくやっているね」、「それ、いいね」と言ってもらえたら、もう少し頑張れる。しかし何も言ってもらえないと、「これでもいいのかな」、「何かうまくいかなくて心が折れてしまった」、「もう駄目かもしれない」、「やはりこの仕事は自分に合っていないのかもしれない」と。誰にも相談できずに辞めてしまうような人たちもいるのではないかと思います。地方大学として、こういった地域で働く人たちを結びつけるという役割も担っていくことが大事なのではないかと考えているところです(図9)。

それが地域のネットワークづくりがまちづくりという形で、ネットワークを活かして、地域で働いている卒業生や、ほかの社会人の人たちが一緒になって、業務を超えたまちづくりができていくと、またその地域の魅力づくりということにもつながっていくのではないかと思います。

やはり一人ではできない、でも仲間がいれば、この地域のためとか、このまちのために一緒にやっ

図 10 地域の魅力を創り出していく役割



こうという気持ちになれるのではないかと思います。地域の魅力を創り出していくという役割が大学にも求められているような時代なのではないかと考えています(図10)。

##### 5. まとめ

地域に根差した地方大学として常磐大学もあるわけですが、そういった地域の魅力づくりができる人材を育てるといのが、私たちの大きな役割になっているのではないかと思います。グローバルな視点を持ってローカルに動ける多様な人材を育てる。これは若い人たちだけではなく、先ほどの話にもありましたように、中高年の方たちも含めて、いろいろな人たちが交流する場として、地域のネットワークをつくって、人材のつなぎ役になるような役割としての大学というものも、これから考えていったらいいのではないかと。これが私たちの本場に小さな試みの中から浮かび上がってきたことです。

今日日本が抱えている一番大きな問題は、地域の問題です。東京と地方の違いです。東京には若い人たちの人口の流入があります。仕事もあり、給料も高い。そ



ここではやはり消費生活が中心になっています。高い給料をもらって、いい生活をする、消費もたくさんするというようなスタイルの生活をしています。

それに対して地方では、それほど給料は高くないかもしれないけれども、人と人との間の温かいつながりや、まちづくりをしていくことの可能性などがあると思います。そういったところで地方大学は、拠点をつくって人材を育てる、ネットワークを強化するような試みをどんどん実行していくことによって魅力を発信するということが、役割としてあるのではないかというのが、今日の結論です。

常磐大学もこういった小さな試みをやっていますが、ほかの大学でもぜひやっていただきたいと思っています。こうした試みが、ほかの大学とのネットワークでさらに情報共有をして、こちらではこういうことをやっているとやっている、あちらではこういうことをやっている、ではちよつと見に行ってみましょう、一緒にやってみましょうというような形で全国的に手をつないでいけたら、さらに充実していくのではないかと期待しているところです。ありがとうございました。