

JAPANESE JOURNAL OF MOTIVATIONAL STUDIES

Vol. 2 February 2013

CONTENTS

Prefatory Note

Activities of IMSAR Takashi KAKUYAMA

Public SymposiumBehavioral sciences of “KIZUNA(bonds)”
..... Takashi KAKUYAMA, Yayoi KONDO, Ryo IMAMURA, Hiroko KOTANI, and Ikko TAKAHASHI**Public Program**Development of self-affirmation for high-school students Ryo IMAMURA
Communication skills for families with small children Hiroko KOTANI
Well-being in an aged society: Adaptive elements in old age Ikko TAKAHASHI**Relevant documents****Original Articles**Perspectives of interpersonal communication studies for building coexisting society Ikuo DAIBO
Effect of optimistic/pessimistic thinking on sales performance among life insurance sales agents Takashi KAKUYAMA
Motivation management for university administration Seiji TERAURA**Book Review***Motivation manager qualification: Basic Text* Kiyoshi ANDO**Material**

What we expect from acquiring the qualification of "Motivation Manager" Toshikazu SAKUMA

Announcements

Activity report of IMSAR.

Editors' NotesTokyo Future University
Institute for Motivational Studies and Research : IMSAR

IMSAR

Institute for Motivational Studies and Research

Annual Report 第2号 | 2013年

モチベーション研究

学校法人三幸学園
東京未来大学IMSAR モチベーション研究所
INSTITUTE FOR MOTIVATIONAL STUDIES AND RESEARCH

CONTENTS

- 03 巻頭言
ーモチベーション研究所の活動についてー
所 長 角山 剛
- 04 東京未来大学／公開シンポジウム
「絆」の行動科学
1 シンポジウム企画趣旨
2 パネリスト／司会・進行 紹介
3 『便利だけでは終わらない。誇れるまちへ』 近藤 やよい
4 『高校生のための自己肯定力の醸成』 今村 亮
5 『子育て世代のコミュニケーションスキル』 小谷 博子
6 『高齢社会における幸福感』 高橋 一公
7 パネルディスカッション
8 学長挨拶
- 28 東京未来大学／公開講座
高校生のための自己肯定力の醸成
今村 亮
子育て世代のコミュニケーションスキル
小谷博子
高齢社会の幸福感 ー老年期の適応要素ー
高橋一公
- 34 関係資料
- 36 論 文
共生社会のための対人コミュニケーション研究の視点
大坊郁夫
生命保険営業員の楽観・悲観的思考が販売成績に及ぼす影響
角山 剛
大学組織のモチベーション・マネジメント
寺裏誠司
- 51 書 評
『公認モチベーション・マネジャー資格 BASIC TEXT』(モチベーション・マネジメント協会編)
安藤清志
- 54 資 料
「公認モチベーション・マネジャー」資格に期待すること
佐久間俊和
- 57 モチベーション研究所活動報告
- 58 編集後記

巻 頭 言

ーモチベーション研究所の活動についてー

所 長 角山 剛

本研究所は昨年9月に開設し、半年間の準備を経て、本年4月より所員6名で本格的に活動をスタートしました。研究所の設立目的は「モチベーションに関する調査・研究を推進し、社会的な要請に応えるとともに、本学におけるモチベーションに関する教育・研究の充実をはかること」にあります。モチベーションという言葉は、さまざまな場面で広く使われるようになっており、その重要性も認識されてきてはいますが、実践の裏打ちとなる科学的な理解はまだこれからの感もあります。本研究所がモチベーション研究とその実践の先頭に立てるよう、今後とも所員一同努力していく所存です。

研究所報告書も、本号よりタイトルを「モチベーション研究」とあらため、ISSN（国際標準逐次刊行物番号）も取得して、逐次刊行物としての体裁を整えました。シンポジウムなどの実践活動報告の他にも、研究報告、モチベーション関係書籍の書評なども掲載し、モチベーション研究の発展に寄与したいと考えています。

研究所としてはまだ第一歩を踏み出したばかりですが、以下に本年度ここまでの活動実績を紹介いたします。本研究所へのご理解を深めていただければ幸いに存じます。

第一に、足立区制80周年記念事業の一環として「“モチベーション”で“地域のちから”を掘り起こせ!!」プロジェクトを企画・実施しました。これは、シンポジウム、公開講座を通じた地域リーダーの養成とモチベーション・マネジメントの理解を旨とするもので、足立区との共催で7月に公開シンポジウム『「絆」の行動科学』を開催しました。当日はあいにくの雨模様でしたが、足立区民のみならず遠方からもたくさんの方が参加して下さいました。近藤やよい足立区長をはじめ4名のパネリストから話題を提供いただき、うち3人の方には、後日それぞれシンポジウムでの発表内容をもとに公開講座も担当いただきました。これらの内容については、本号で抄録を掲載していますので、ぜひご一読下さい。

第二に、外部研究機関と学術・研究交流に関する提携を結びました。6月には東洋大学21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター（HIRC21）と、12月には立正大学心理学研究所と、それぞれ学術・研究交流に関する提携を結びました。今後はこれら研究機関と相互に連携し、シンポジウムや研究会、学生の教育に関する情報交換などを含め、さまざまな研究・実践活動を進めていく予定です。

第三に、一般社団法人モチベーション・マネジメント協会からの委託事業として、「公認モチベーション・マネジャー」Basic資格のテキストを、株式会社リンクアンドモチベーション（LMI）のモチベーション研究所と共同で作成しました。この資格は、東京未来大学の母体である三幸学園と、株式会社リンクアンドモチベーションが共同出資し設立した上記協会が認定する資格であり、モチベーションをマネジメントする力を的確に表す指標として創設されたものです。Basic資格は、主にビジネスパーソン、就職活動を目指す学生を対象にしていますが、今後は上級資格であるAdvanced、Professionalについても、本研究所とLMI社モチベーション研究所がタイアップし、その整備を進めていく予定です。

この他にも、明年1月には第1回研究所フォーラムを開催する予定です。このフォーラムの報告は次号に掲載いたします。

本研究所の活動に今後ともご理解とご支援を賜ることができますよう、よろしくお願いいたします。



足立区制80周年記念事業

「“モチベーション”で“地域のちから”を掘り起こせ!!」プロジェクト
ーシンポジウム・公開講座を通じた地域リーダーの養成とモチベーションマネジメントの理解ー

「絆」の行動科学

～幸福度を高めるモチベーションの話～

(平成24年7月21日〔土〕)

1 シンポジウム企画趣旨

東京未来大学モチベーション行動科学部長
同モチベーション研究所所長

角山 剛

私は本日の司会進行を務めます東京未来大学モチベーション行動科学部長の角山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日のシンポジウム「絆の行動科学」は、足立区制80周年記念事業プロジェクト「“モチベーション”で“地域のちから”を掘り起こせ!!」の一環としまして、東京未来大学と足立区との共催で開催いたすものでございます。

都市再生に、各都市が非常にしのぎを削りあっている時代です。人々を引き付ける都市の魅力を高める。その魅力を高めるために、都市のイメージ、あるいはブランドということも強く意識されております。人々が住みたい、あるいは訪ねたいと思い、また企業が集まり、都市の活力が向上する。そんな住民の絆を感じることでできるまち、活力のあるまち。これはいったいどんなまち、あるいはどんな所なのでしょうか。そこに暮らす人々の幸福感を高めるためには、どうすればいいのでしょうか。

本シンポジウムでは、こうした地域に暮らす人々が、どのように互いの結び付きを強め、地域の力を育んでいくことができるか、これをモチベーションの視点から掘り下げてみたいと思っております。

2 パネリスト／司会・進行紹介

〈パネリスト〉

足立区長

近藤 やよい Kondo Yayoi

東京都足立区生まれ、足立区在住。青山学院大学大学院経済学博士前期課程修了。警視庁女性警察官、税理士を経て、平成9年から19年3月まで東京都議会議員。平成19年6月に足立区長就任。現在2期目。

〈パネリスト〉

NPOカタリバ

今村 亮 Imamura Ryo

1982年熊本市生まれ。東京都立大学人文学部社会学科卒。学生時代より「学校に社会を運ぶ」NPOカタリバの立ち上げに参画。大卒後、凸版印刷株式会社勤務を経て、2010年よりNPOカタリバに復職。現在、事業部長として全国約100高校と提携。嘉悦大学非常勤講師・文部科学省熟議協働員。書籍『カタリバという授業』（英治出版）。

〈パネリスト〉

東京未来大学 こども心理学部

小谷 博子 Kotani Hiroko

東京大学大学院医学系研究科博士課程修了。博士（医学）。育児を科学的に捉える育児工学の専門家。さまざまな親子との出会いや自身の出産育児経験をもとに、出産による女性の脳機能の変化について研究中。主な著書は、「出産で女性は賢くなる」「私が一番輝くときー自然なお産にチャレンジ!」。1971年東京都出身。二児の母。

〈パネリスト〉

東京未来大学 モチベーション行動科学部

高橋 一公 Takahashi Ikko

明星大学大学院人文学研究科心理学専攻修士課程修了。専門は生涯発達心理学、特に人生後半の発達や日本人の老年観について興味を持つ。臨床発達心理士、精神保健福祉士、学校心理士。現在、日本臨床発達心理士会研修委員。主著に「家族の関わりから考える生涯発達心理学（共著）」（北大路書房）などがある。

〈司会・進行〉

東京未来大学 モチベーション行動科学部

角山 剛 Kakuyama Takashi

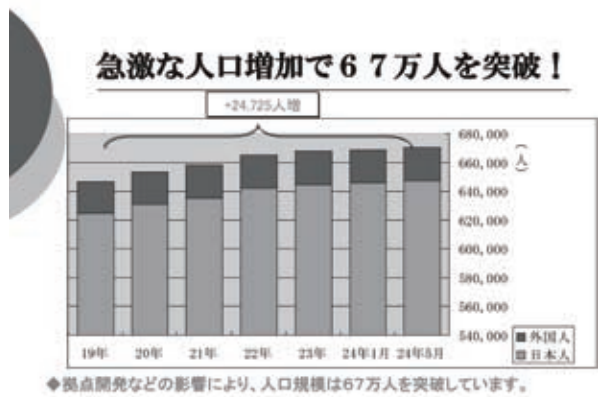
立教大学文学部心理学科卒業。同大学院社会学研究科博士後期課程単位取得退学。現在、産業・組織心理学会常任理事（前会長）、人材育成学会常任理事、日本社会心理学会理事、日本グループ・ダイナミックス学会理事、日本応用心理学会理事など。ワーク・モチベーションに関する著書、論文多数。

3 『便利なだけでは終わらない。誇れるまちへ』

近藤 やよい（足立区長）

区民の約85%が「暮らしやすい」と感じている足立区

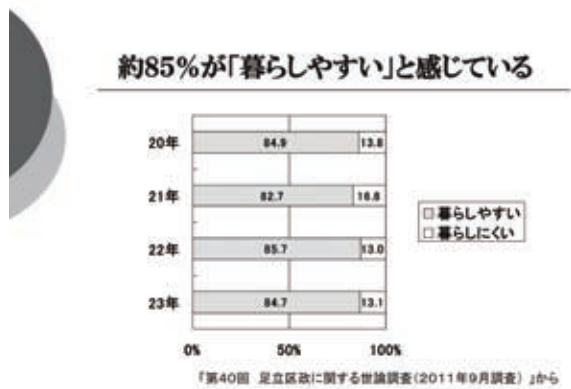
おかげさまで、足立区では昨今、急速に都市基盤整備が進んでまいりました。特に交通網の整備が進み、平成19年から24年までの5年間で2万人以上の人口が増加して、今年の5月1日現在で67万人を突破しました。微増ではありますが、人口は現在も増えております。こちらはその様子を表にしたものです。



そしてこの4月には、北千住駅東口に五つ目の大学、東京電機大学東京千住キャンパスが開設されました。7月に路線価が公表された際には、「北千住駅周辺の地価が大幅に上昇」というような話題が新聞をにぎわしたところでした。



そこで「区民の皆さまの区に対する思い」が、この間どのように変化してきたのかということですが、まず「足立区は暮らしやすい」と感じている方が、徐々にではありますが伸びてきておりまして、昨年は約85%の方が「暮らしやすい」とお答えいただいております。

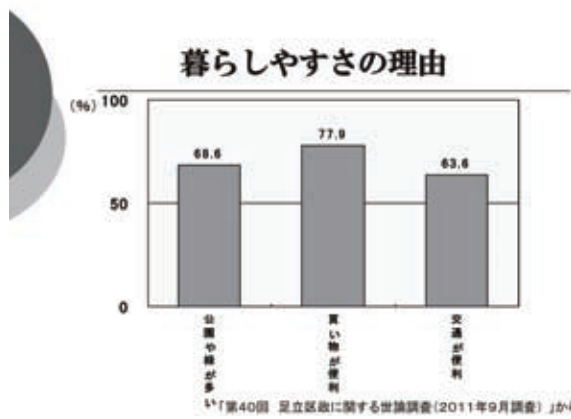


比較できるような他区のデータがなかなかございませんが、やはり85%の方が暮らしやすいと感じていらっしゃるというのは、かなり高い水準ではないかな、と私どもは感じております。

「暮らしやすさ」が「誇り」につながっていない

お手元に先ほどお配りしたうちわがあるかと思いますが、足立区にお住まいの方で暮らしやすいと感じていらっしゃる方は、赤い面を私のほうに見せていただけますでしょうか。ありがとうございます。ざっとではございますが、会場内でも7割から8割の方は暮らしやすいとお感じいただいているようです。

暮らしやすい理由は何か、ということですが、世論調査では「公園や緑が多い」「買い物便利」「交通が便利」、そしてこの次には「物価が安い」というようなことをお答えになられています。

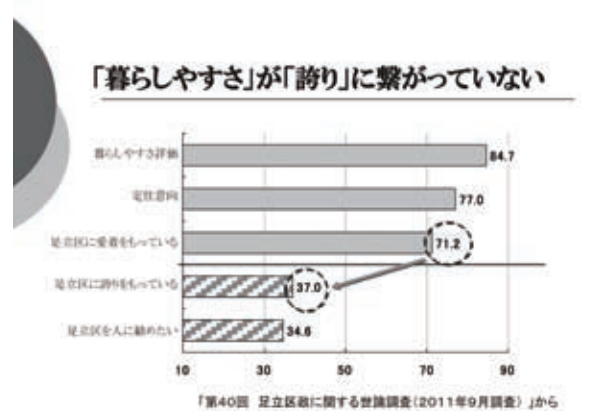


ところが、です。「暮らしやすい」という評価は非常に高い。また、「これからも住み続けたい」とお答えに

なった方が8割近くいらっしゃいますし、「足立区に愛着を持っている」という方も7割いらっしゃる。

ところが、「誇りを持っているか」と聞かれると割合が急減します。わずか37%の人しか「誇りが持てます」とお答えいただいていません。逆に「持てない」とおっしゃる方が5割を超えています。ここに、いま足立区の置かれている現状が如実に現れている、と私どもは考えています。

暮らしやすいし、これからも住み続けたい。そこそこ愛情を持っている。けれども誇りを持って、胸をはって、みんなの前で「足立区に住んでいます」「足立区はいい所ですよ」「みなさんもぜひ足立区に来て下さい」とまでは言えない、という区民感覚が、ここに現れています。



区外から見た足立区のイメージは？

では足立区を、区外の方はどのように見ていらっしゃるのでしょうか。これはあるラジオの番組で「足立区についてどのようにお感じになりますか」というインタビューを、渋谷駅前で行った結果です。ちょっと聞きづらいかもしれませんが、お聞きください。

（音声紹介）

「足立区というと、若者がスウェットやジャージを着て出歩いているイメージ」「コンビニの前とかに、4、5人でたむろしているような感じ（笑）」「ニュースで、事件があった場所が足立区、というのをよく聞く」「他の区と比べて治安が悪いイメージがあります。私は大田区の田園調布です」「車でも足立ナンバーはすごく車高が低い、みたいなイメージがあります」

これが渋谷の駅前でのインタビュー結果です。ここでもまた、皆さま方に伺ってみたいと思います。これをお聞きいただいて、「言われてもしょうがないな」と思われる方は、こちらに赤を見せただけですか。半分ほどですかね。ありがとうございます。

「ちょっと違うよ」「そうは言っても、足立区っても

っといい所だよ」というふうにお感じの方は、どのくらいでしょう。赤のほうをお見せください。半々というところでしょうか。ありがとうございます。

先ほどの、足立区に対して愛着を持っている、便利で住みやすいし、住み続けたい。けれども誇れない、という気持ちは、いったいどこから来ているのでしょうか。さまざまな理由があると思いますが、まず一つ、今日のテーマである「モチベーション」というところに深く関係するかと思います。

周りからこれだけ、足立区はこうだ、ああだと言われる。それが耳に入る。なかなか自分を肯定できない。自分に自信が持てない。そんな後ろ向きな気持ちが誇りを持てないということに結び付いているのではないかな。私どもは、それを非常に危惧しています。

誇りを持てないまちの問題点

8割に近い方がこの町を愛し、住み続けたいと思っているんだから問題ない。一見そう思えるかもしれませんが、実はそうではありません。では、どんな問題があるのでしょうか。

それは、「自分の住んでいるまちを誇りに思えない」5割以上の方々が、まちを大切にしてくれないのではないか?ということです。便利ではあるけれども、どこか使い捨てというかな。

足立区は物価が比較的安いですし、家賃も抑えられていますから、若くてお給料の少ない時は、住むのに便利なまちです。ところが、自分に一定程度の収入が入ってきたり、家庭を持ったり、お子さんが生まれたりすると、自分自身が住んでいて誇りに思える所へと、住居を移してしまう。

自分が住んでいる場所を「一時的^{いつとき}のすみかに過ぎない」と考えてしまえば、その地域を良くしていきたい、地域に貢献したい、といった意欲は湧いてきません。自分だけ好き勝手に生活している。周りにお年寄りがいようが、困っている人がいようが無関心。こういう方たちが多くなってしまったのでは、いくら交通の利便性が高まったり人口が増えたりしていても、本当に安心して住み続けるための人と人とのつながり、今まさに問題にされている絆ですとか、コミュニケーションですとか、子どもたちの健全育成ですとか、そうした「都市が成熟していくために最も必要とされるソフト面」「目に見えない人間関係」の部分が決して向上しないわけです。

まちに「誇り」と「関心」を持ってくれる人を増やす

まちに愛着を持っていただくのも、住み続けたいと思っただけのも、大変うれしいことです。けれども、そこからさらに1歩、2歩先に行く「コアな足立

区のサポーター」として、自分のまちに対して関心を持ち、真に足立区を誇れる区民の方を、もっともっと増やしていきたい。

そうしなければ、いくら今が良くても、10年、20年先には若い方がどんどん区外に出てしまい、残るのは区外に出たくても出ていけない高齢者のみ、というような悲惨な状況になってしまう。それを危惧して、区としてもさまざまな対策をとっております。

足立区が目指すまちづくり

例えばこの千住の地域には、非常に短い間に五つの大学が揃いました。今まで行政の都市整備といいますと、一定程度の広さの空き地が出ると、ほとんどが住宅またはマンション設置ということになっておりました。なぜかと言えば、そのほうが国からの補助金が入って来やすい。役所はそのノウハウを持っており、一番安易など言っては昔の方に申し訳ないですが、それが簡単な整備方法だったからです。

しかし、足立区の一等地である北千住の駅前にマンションが建つことが、本当に足立区の発展に結び付くのか、ということを考えて、急遽、東京電機大学の誘致に踏み切りました。

お子さんたちが、大学生が回遊している学究的なまちで育っていくことにより、自分たちも将来の夢を育んでもらいたい。また、足立区で学んだ若者たちが将来世界に飛躍していく時、そのふるさと、足立、千住をぜひ大切にしてもらいたいというような、私たちの思いもあります。

足立区はまだまだ開発途上です。区内にある余剰地をただ単に住宅として開発していくのではなく、この足立区の飛躍のために何が本当に必要なかを考え、将来の足立区を牽引できるようなまちづくりを、今後目指していきます。

足立区を「誇りを持てるまち」に変えるために

本日は、足立区を「誇りを持てるまち」に変えていくための四つの具体的な取組みについて、ご報告させていただきます。

【対策1】 シティプロモーション課の設置

まず一つ目、「シティプロモーション課」という組織を新たに設置いたしました。

先ほどインタビューを聞いていただきましたが、あれには続きがあるんです。23区の地図を見せて「足立区はどれですか」と尋ねました。しかし、どなたも指差せない。「足立区に行ったことがありますか」との問いにも「一度もありません」という答えが返ってくる。そうなんです。足立区に一度も行ったことがない

人が、足立区民はスウェットの上でその辺をふらふら歩いているとか、車高の低い車に乗っているといった、まるで見てきたかのような具体的なイメージを持っている。

つまり、足立区の間違ったイメージというものを払拭し、新しいイメージで塗り替えない限り、いつまでたってもあのようなマイナスのイメージで語られてしまうということです。シティプロモーション課の設置は、そのための情報発信をしっかりとやっていこう、という思いによるものです。

区内外の皆さんに向けて、区の魅力をどんどん積極的に発信していく。そして区の魅力を再認識していただくことにより、「こんないい所もあったんだ」「足立区も捨てたもんじゃないな」「足立区の子どもたちは頑張ってるね。もっと応援していこう」というように、地域に対する積極的な参画へとつながっていくことを期待しています。といっても、別に大げさなことをしていただくなくていいんです。例えば足立の「花火大会」や「区民まつり」にご来場いただくのも、立派な区民参画だと私たちは考えています。

そしてもう一つ、これまでは区民の意識について申し上げましたけれども、職員の意識も変えていかなければなりません。

一生懸命やっているからそれでいい、ではないのです。一生懸命やっているからこそ、いま足立区がどうなっているのか、何をしているのか、何を区民の皆さまにお願いしているのか、ということ进行分りやすく発信していく必要があります。積極的な発信を行い、それをプラスのプロモーションにつなげていくように、職員の気持ちも変えていかなければならない。そういったことを今、シティプロモーション課を中心に行っています。

【対策2】 ビューティフル・ウィンドウズ運動

二つ目です。先ほどの足立区のイメージについてのインタビューでも、「事件」という言葉が聞かれました。実は先日、区内5大学の学生さんとお話をする機会があったんです。

その中のお一人に地方出身の方がいて、近くに下宿を探した時の話をしてくれました。足立の大学に通うんだから区内に住もう、ということで、綾瀬にいいアパートの物件を見つけたそうです。それを親御さんに電話で連絡したら、「綾瀬って、何十年か前に怖い事件が起こった危険なまちじゃないの。そんな所やめなさい」と言われ、泣く泣く一つお隣の亀有にアパートを借りたというんです。

それを聞いて私は愕然としました。綾瀬で確かにコ

ンクリート詰め殺人事件がありましたが、あれは20年以上前の話です。一度も足立区に来たことのない親御さんでも、その20年前の記憶をいまだに引きずっている。先ほど申し上げたように、それに代わる新しい足立のイメージというもの、新しい看板がまだかかってないんだな、ということを感じました。

こういったイメージを払拭するため、まずは犯罪抑止ということで、「美しいまちは安全なまち」をテーマに、ビューティフル・ウィンドウズ運動というものを進めています。

区だけではなく、地域の皆さん、そして警視庁と、地域が一体となって「足立区は美しくて安心なまちである」というイメージアップに取り組んでいるわけです。

イメージが良くなれば、綾瀬をやめてお隣の亀有に住まわれた方も、もしかしたら足立区に来てくれるのではないかと。定住志望者が多くなってくれば、そこに入ってくる社会資本、民間の投資も増えてくる。経済ももちろん回ってきます。潤ってきます。資産価値が向上していきます。例えば先ほどの「北千住駅前の地価上昇」という新聞記事を見れば、住んでいる人たちも足立区の変化を徐々に感じ始める。気付きが増える。少し話は飛躍しますが、それが地域に対する愛着や満足度に結び付いていくと考えます。

ビューティフル・ウィンドウズ運動というのは、ただ単に犯罪抑止やまちの美化を目指しているのではなく、こうしたプラスのスパイラルを回していく、一つの牽引力として展開している運動なんです。

【対策3】 子ども支援

三つ目は、子ども支援です。やはり学力の問題は、避けては通れない足立区の課題だと認識しております。経済的に難しいご家庭もある中で、お子さんを親御さん任せにできない、という厳しい現実があります。そこで、区が一步も二歩も踏み込んで、お子さんの学力支援を行っています。基礎・基本となる学力、そして豊富で多様な体験学習を通じて、どのような家庭に生まれ育とうとも「自分の人生は自分で切り拓く」というたくましさを、足立区の子どもたちにはぜひ身に付けてもらおうと、かなりの力を入れております。

【対策4】 地域のちから推進部の創設

四つ目。地域のちから推進部という組織を立ち上げました。

独居高齢者の孤立死といった問題も、足立区でこれから更に高齢化が進むにあたって、いま解決していかなければならない課題であるということで、地域のちから推進部を立ち上げ「孤立ゼロプロジェクト」とい

うものに着手いたしました。

70歳以上で一人住まいの方や、75歳以上の高齢者だけでお住まいのご家庭が、区内に約3万2000～3000世帯あるといわれていますが、平成25年1月からその全戸の実態調査に入る予定です。

特に、こうした行政の関わりを避けようとする、いわゆる「セルフネグレクト」の家庭について実態を把握して、少しおせっかいを焼き、一緒に寄り添っていく。これまでの、単に安全かどうか見守っていくという一歩引いた姿勢から、一歩踏み込んだ「寄り添い支援」へと入っていきたいと思っています。

そのために、これまでご自身でさまざまな学習されてきたことを、今後は地域のちから推進のために還元していただく「あだち皆援隊」といった事業も一緒にスタートさせていただきました。

一歩一歩克服し「誇り」の持てるまちへ

本日は限られた時間ですので、この「誇りの持てる足立区」の実現に向け、いま区が取り組んでいるテーマを四つの柱として取りまとめ、お話をさせていただきます。

初めて聞いたという方や、もう協力しているよという方、それぞれいらっしゃるかと思いますが、足立区はまだまだ発展が始まったばかりの若いまちです。今まで歴史的な背景の中で克服しきれなかった課題を、皆さまと一緒に、徐々にではあっても一歩一歩着実に克服し、本当に誇りの持てる、胸をはって「足立区に住んでいます」「どうぞ皆さんも足立区へ」といえるような地域にしていきたいと考えております。ぜひ一緒に取り組んでいただきますよう、お願いを申し上げます。ありがとうございました。

4 『高校生のための自己肯定力の醸成』

今村 亮（特定非営利活動法人NPOカタリバ カタリ場事業部事業部長）

あなたの日常生活の満足度は何点ですか？

ご紹介に預かりました今村亮と申します。今年で創業12年目になるカタリバというNPO法人で高校生のやる気を引き出すための活動を行っております。今日は「高校生の自己肯定力の醸成」というテーマでお話をさせていただきます。

まず、わたしも近藤区長にならって、会場への質問からスタートさせていただきたいと思います。いまの皆さんの日常生活の満足度を、百点満点で自己採点してみただけ可能ですでしょうか。いいですか。採点できましたか？その自己採点が50点よりは上かなという方は赤を、50点はいかないなと思う方は黄色を上げていただけますでしょうか。すごいですね。真っ赤です。ありがとうございます。

いま、カタリバは足立区を含む100の高校で、北は札幌、南は沖縄まで出張授業をさせていただいております。先ほどの満足度に関する質問は、この出張授業で行っているアンケートでもいつも聞く質問なんです。

さて、今日は皆さんに一つ映像をご観いただきたいと思います。ちょっと準備をお願いします。今の質問と同じ「百点満点で何点ですか」という質問を、関西と関東の大学生に問いかけてみた映像です。どうぞお願いします。

（映像紹介）

日・米・中・韓の高校生の意識の比較

映像ではこうでした。これをもっと広いデータで見るといかがでしょうか。

こんな調査があります。日・米・中・韓、4カ国で高校生の意識を調査したデータです。「自分は駄目な人間だと思うか」というかなりショッキングな質問に対して、なんと日本の高校生の65.8%、3人に2人は「自分は駄目な人間だと思う」と答えているんです。これは各国と比較しても非常に悩むべき問題です。

こんな質問もあります。「人並みの能力があるか」。この質問に対して「はい」と答える生徒は非常に少なく、「自分に人並みの能力がない」と答えているの

が、46.7%いるそうです。そして「自分の参加で社会が変わると思う」と答えている生徒もこれまた圧倒的に少なくて、68.3%の生徒は自分が参加しても社会は変わらないと思っているといえます。

高校生のモチベーションを引き出すヒント

カタリバが何とかしたいと思っている高校生の課題はここです。「自分は駄目な人間だ」「自分は人並みの能力がない」「自分が関わっても社会は変わらないんだ」こんなふうに思ってしまう高校生たちを、一体どうやって変えていくことができるでしょうか。

それを具体的に考え出したのが、12年前のことです。カタリバの創業者たちは、当時まだ大学生でした。大学生だったころに、自分たちの高校生時代のことを思い出して考えついたこと。それは一つの関係性でした。ちょっとご説明します。

皆さん、こちらの方をご存じでしょうか。国民的小学生、磯野カツオ君です。磯野カツオ君を例にすると、カツオ君にはサザエさんや波平さんといった、縦の関係の方がいっぱいいます。それでいつも「カツオ、お手伝いしなさい」「カツオ、宿題やりなさい」。いつも誰かに怒られてばかりいます。カツオ君が波平さんやサザエさんに自分の夢の話をしている様子は、アニメではなかなか見られません。

では、横の関係に当たる友達はどうか。こちらは中島くん、花沢さんという学校の同級生ですね。しかし残念ながら、カツオ君が彼らと将来の夢を語ったり自分の悩みを相談したりする場面も作中には見受けられません。

そこで注目していただきたいのはこのキャラクターです。あまり有名ではないのですが、ご存じでしょうか。お隣の家に住んでいる伊佐坂先生の娘さんで、ウキエさんという優しいお姉さんがいるんですね。うきえさんは中学生で、カツオ君よりちょっとお姉さん。カツオ君が怒られたりテストで点数が悪かったりした時に泣きながら、「ウキエさーん」と相談に駆け込むんです。

どうやらカツオ君はウキエさんにはちょっと心を開

いていて、自分が将来やりたいことや悩みを話すことができている、そんな関係性があるようです。

カタリバが大事だと思っているのはこの関係です。カツオ君にとって縦でも横でもない、ナナメ。このナナメの関係に、高校生のやる気、自己肯定感、モチベーションを引き出すヒントがあるんじゃないか、カタリバは創業期にそういう考えにたどり着いたんです。こんなデータも見つけました。「高校生が目指している人や、憧れている人がいますか」という問に、やはり8割近くの高校生が「いない」と答えているんです。

やはり日本の高校生には「憧れの格差」があります。カタリバは、モチベーションを引き出す憧れの関係を、少しでもたくさん高校生に届けたい。そんなことを感じながら私たちは高校に出向き、これまで12年にわたって、10万人の高校生に憧れを届ける授業を届け続けてきました。そのカタリバの授業の映像をご覧くださいと思います。映像の準備をお願いいたします。

（映像紹介）

心にちょっとした火をつける、たった1回の授業

これがカタリバです。自分は駄目な人間だと思っている高校生たちは「待っている」んじゃないか。僕はいつも思います。自分もこうなれるかもしれないと思える先輩に出会って、その先輩と対話を重ねて、自分のことをもう一回洗いざらい洗濯してみると、彼らにはいくらでも未来が広がっている。私たちは強くそう思っています。

カタリバのプログラムは三つの流れで構成されています。まずは車座になった目線の近い関係で彼らと「座談会」をして、声を聞き出す。そして映像の中で、紙芝居を使っのプレゼンテーションがありましたが、自分が聞きたい先輩の話を選んで、その「先輩の話」を聞きに行く。そして最後に、それを聞き自分が明日から何をするか「約束」を作ります。この三つのプロセスを通して、カタリバは彼らの心にちょっとした火

を付けるきっかけを与えることになります。

ただしたった1回の授業です。このたった1回の授業を通して、彼らが勉強や部活動やアルバイト、そんな日常生活をどこまで広く未来につなげていけるか、これが何よりも重要だと思って活動を続けています。

この活動は2003年、東京都の2校から始まったものです。しかし少しずつ全国に仲間が増えていき、2012年現在では全国に6拠点を置きながら、100校にこの授業を届けられるところまで成長させていただきました。

高校生が変われば社会も変わる

先ほど近藤区長からも「四つの柱」についてご説明がありました。私たちに当てはめるならば「子ども支援」という領域で、高校生そして中学生や大学生にも活動の幅を広げているんですが、何ができるのか、もっともっと考えていきたいと思っています。

最初にもご紹介いただきましたが、こんなふうにメディアや行政の現場にもお声をかけていただく機会がちょっとずつ増えてきました。でも全国には、まだまだ5,200校もの高校があります。私たちの活動が十分だとは、まったく思いません。

私たちカタリバには、「高校生が変われば社会も変わるんじゃないのかな」というおぼろげな予感があります。だからこそ、生き抜くことがさらに難しくなっていく時代ではありますが、教育を学校に丸投げをしない世の中というのをどんどん作っていきたいと思っています。

映像を見ていただいたように、高校生の自己肯定の気持ちは誰かスーパースターじゃないと引き出せない、そんなことはありません。ここにいる皆さんだって同じです。誰かの前に出向いて、自分の話をして、誰かの声に耳を傾けてくだされば、その子の気持ちに少しでもスイッチが入ることは絶対あると思うんです。私たちは、教育を学校に丸投げしない、みんなで子どものことを考えていく、そういう環境作りをこれからますます進めていきたいと思っております。

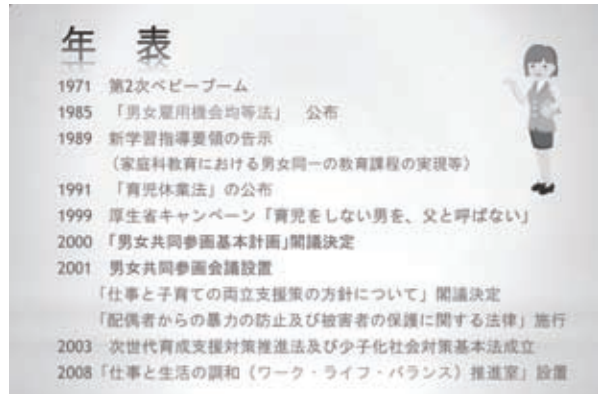
5 『子育て世代のコミュニケーションスキル』

小谷 博子（東京未来大学 こども心理学部 准教授）

仕事と生活のバランスの時代へ

皆さん、こんにちは。東京未来大学こども心理学部で研究をしています、小谷と申します。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

私は「子育て世代のコミュニケーションスキル」ということでお話をさせていただくのですが、その前に、これまでの日本の40年間の子育てに関連する歴史を振り返ってみたいと思います。



1971年は私の生まれた年なのですが、ちょうど第二次ベビーブームでした。

その後1985年、男女雇用機会均等法というのができました。近藤区長も女性区長として大活躍されていたようですが、この辺りから社会の意識も変わってきて、女性が活躍できる舞台が広がっていたのではないかなと思います。

1989年には家庭科において、男女同一の教育課程の実現が起こっています。さらに大きく変わるところとしては、1999年。当時の厚生省ですが、キャンペーンで「育児をしない男を父と呼ばない」とタレントの方がポスターに出てとても話題になりました。

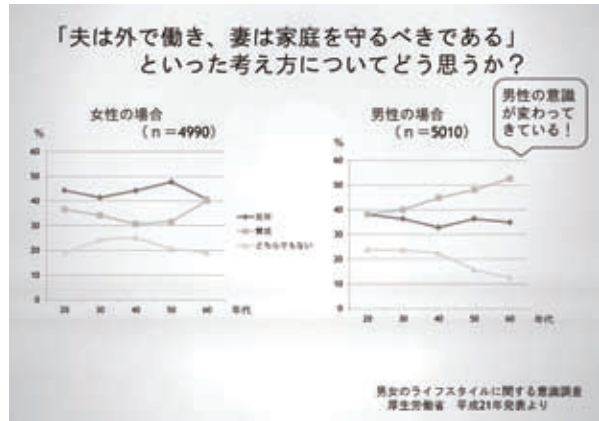
そしていまは、いろいろな法律の改正がなされまして、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス推進室というのが設けらるようになっていきます。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべき？

私自身、そのような時代を経て今日まで過ごしてきました。計算してみれば年齢が分かっていますが、そのような時代を経してきました。

そしてこれは厚生労働省の調査なのですが、「夫は

外で働き、妻は家庭を守るべきであるか」といった考え方について、どう思うかという結果を示したものです。



女性の場合は、年齢層による変化はないのですが、男性のこの青い所ですね。「賛成」という世代において、意識がとても変わってきています。

20代の方は、反対と賛成どちらもでもないということで、ほとんど差がないのですが、年代を重ねた60歳ぐらいの方になると「女性はおうちで家事をしていないさい」というふうに、家庭を守るべきと考えている方がとても多いことが分かります。

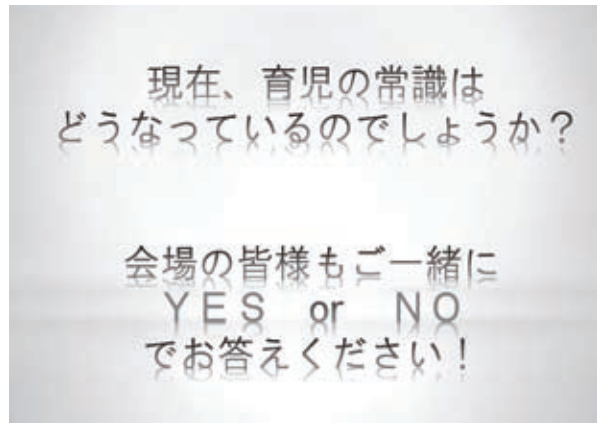
その理由は何ですかという質問に対して、賛成の方の場合は、「子どもの成長にとって良いと思うから」「お母さんがおうちにいるほうがいい」という答えが多くなっています。また「役割分担したほうが効率がいいと思うから」「個人的にそうありたいと思うから」「日本の伝統、美徳だと思うから」ということも賛成の理由としてあげられています。

一方で反対の方の理由ですが、「男女ともに仕事と家庭に関わるほうが、各個人、家庭にとって良いと思うから」「男女で担うほうがいいんじゃないか」という答えが多くなっています。また「一方的な考えを押し付けるのは良くないと思うから」「女性が家庭のみでしか活躍できないのは、社会にとって損失だと思うから」「男女平等に反すると思うから」「少子高齢化に伴う労働力の減少に対応するため」ということも反対の理由としてあげられています。

時代で変化する育児の常識

私自身、小学校5年生と2年生の子どもがいます。休日の今日は、夫が子育てを担当してくれているというように、夫婦で共に子育てをしているのが現状です。

さて現在、日本の育児の常識はどうなっているのでしょうか。振り返っていきしたいと思います。



コミュニケーションひとつをみても、実はこの常識が違うことで対立してしまうケースが結構あります。

おじいちゃん、おばあちゃんと育児の常識がちよっと違う、思っていることが違うぞということで対立してしまったり、ご主人と育児の常識が違ったりということで対立してしまったりということもありますね。まずはその辺りから、皆さんと一緒にクイズ形式で考えてみたいと思います。

お手元のうちわでお答えください。イエスだと思う方は、赤をこちらに向けてください。ノーと思う方は黄色のほうをこちらに向けてください。全部で15問ございますので、1回1回上げていただきたいと思います。ではご協力よろしくお願いします。ご準備のほう、できましたか。赤がイエスです。黄色がノーです。

第1問 妊婦さんは太ってはいけない？

では第1問目からいきます。妊娠中、妊婦さんは太ってはいけない。イエスだと思う方は赤をこちらに向けてください。ノーだと思う方は黄色を向けてください。どちらかお願いします。ありがとうございます。半々ぐらいでしょうか。ちょっと黄色が多いくらいですね。

答えはノーなんです。皆さん驚かれると思うのですが、いま妊婦のやせすぎという問題が出てきています。それはなぜかという、おなかの中にいる時の赤ちゃんは、お母さんがダイエットをしすぎたりすると飢餓状態になり、大人になってから成人病になりやすいことが分かってきたからです。

いまは日本産婦人科学会でも盛んに「やせすぎはいけない」と言い、逆に「太ってはいけない」ということを言わないようになっていそうですね。こういうことは最近の傾向です。

第2問 添い寝は良くない？

第2問。赤ちゃんはベビーベッドで一人で寝かせるべきで、添い寝は良くない。イエスだと思う方は赤、ノーだと思う方は黄色をお願いします。黄色の方が多いですね。ありがとうございます。

こちらはノーなんです。実は「SIDS」乳幼児突然死という病気があるんですけれども、添い寝はその病気の予防になります。一緒に寝ることによって親も赤ちゃんの変化に早く気付けるということで、いまは添い寝を推奨しています。

外国では文化の違いで別に寝かせましょうということですが、日本の住宅事情を考えますと一人でベッドで寝かせるというのはなかなか難しいですし、逆にSIDSの予防になる。横で寝て、気付いてあげましょうというふうになってきています。

第3問 抱っこやしずぎは良くない？

では次の問題です。抱き癖がつくから抱っこやしずぎはいけない。イエスだと思う方は赤、ノーだと思う方は黄色をお願いします。はい。これは多くの方が黄色ですね。ありがとうございます。

正解はノーです。30年ぐらい前だと、抱き癖がつくから抱っこしすぎてはいけない。私の親世代はまさにそう言われていたわけですが、それもいまは逆。抱き癖がつくことはない、いっぱい抱っこはしてあげましょうというのが普通になってきています。特に保健所ではそのように指導されているかと思います。

第4問 母乳より粉ミルクのほうが栄養がある？

次です。母乳育児よりも粉ミルクのほうが栄養があ

る。イエスだと思う方は赤、ノーだと思う方は黄色でお願いします。はい。黄色の方が多いですね。でも赤の方もいらっしゃる。ありがとうございます。

こちらもノーです。粉ミルクというのは、牛のお乳からできています。母乳は人のおっぱいですから、栄養があるというよりも、免疫の面を考えると母乳のほうが免疫力を付けられるということで、いまは母乳のほうがいいといわれています。

粉ミルクのほうにはDHAなどいろいろな成分が入っていたりしますが、そのような栄養素よりも、同種のほうがよいのです。つまりは、ヒトの赤ちゃんには、ウシのお乳からできた粉ミルクよりも、同種であるヒトのお乳からできた母乳の方がいいわけです。

第5問 授乳は3時間おきが良い？

続いては、授乳は3時間おきが良い。どうでしょうか。イエスだと思う方は赤、ノーだと思う方は黄色でお願いします。

はい。正解はノーです。人間はロボットではありませんので、1〜2時間でおなかがすいてしまうこともあります。消化にも時間がかかりますので、3時間おきというよりも、1時間おきの時もあれば4時間の時もある。ぐっすり眠って5時間という時もある。あって良いわけです。昔の産院では「3時間たちましたよ。お母さん、おっぱいあげてください」というふうに言われたかもしれないですが、いまはそんなことはないです。

第6問 泣きやまないのは母乳が足りないから？

次の問題にいきましょう。生後3カ月の赤ちゃんが泣きやまないのは、母乳が足りないからである。どうでしょうか。イエスだと思う方は赤を、ノーだと思う方は黄色をお願いします。ありがとうございます。

正解はノーです。生後3カ月の赤ちゃんが泣きやまないのは、母乳だけではなく、脳の神経が急激に伸びている時だからというのがあるんですね。赤ちゃんの脳では目覚ましく成長していて、ニューロンが急激にパッと伸びた時、自分でもどうしても分からないような夜泣きを起こすことがあるのです。母乳だけが理由ではないんですね。なので泣きやまないという時は、母乳だけが足りないというわけではなく、脳がどんどん成長しているという証拠でもあるんです。とい

うことでノーとさせていただきました。

第7問 あおむけよりうつぶせ寝が良い？

では第7問。あおむけよりも、うつぶせ寝が良い。どちらでしょうか。イエスだと思う方は赤、ノーだと思う方は黄色。皆さん黄色しか上げてくださらなくなったような気がします（笑）。はい、ありがとうございます。

答えはノーです。これも先ほどお話しした、SIDSを考えてのこと。うつぶせ寝は乳幼児突然死を招きやすいということで、いまはほとんどあおむけで寝るように指導されています。

第8問 熱を出したときは体を温めたほうが良い？

8問目。赤ちゃんが熱を出したら、体を温めたほうが良い。イエスでしょうか、ノーでしょうか。はい、ありがとうございます。

これも少し前の話だと、赤ちゃんは熱を出したら体をいっぱい温めるようにいわれていました。でも、赤ちゃんは汗っかきなのです。いまは病院でも「そんなにふとんをかけないでください」と言われることが多くなっています。先生によってもこの辺りは微妙なのですが、親世代がお孫さんを預かった時など、温めるために服を着せすぎてしまい「そんなに温めないでください」とお嫁さんから言われてしまうかもしれません。ということで、ノーです。

第9問 沐浴後の湯冷ましには白湯や果汁が良い？

では9番。沐浴後の湯冷ましには、白湯や果汁を与えたほうが良い。イエスの方は赤、ノーの方は黄色でお願いします。これは湯冷ましに何をあげるかということです。白湯か果汁がいいと思う方は赤。いかがでしょう。白湯っていうのはお湯をちょっと冷ましたものですね。

ありがとうございます。答えは、おばあちゃん世代はたぶんこの指導を受けていると思うのですが、実はノーなんですね。白湯や果汁というよりも、いまは「おっぱいをあげましょう」ということになっています。母乳がメインです。

果汁をあげすぎると、果糖が入っているため虫歯の原因となってしまいます。いまでは、湯冷まし

に果汁をあげるということは避けるようになっていきます。

第10問 風邪の時に風呂に入ってはいけない？

風邪の時、お風呂に入ってはいけない。どちらでしょうか。イエスの方は赤、ノーの方は黄色でお願いします。

風邪の時にお孫さんをお風呂に入れてあげていたら、「ダメよ」と言いたくなると思います。が、これもノーなんですね。病院によって若干の差があると思うのですが、鼻風邪だったりは、鼻を水蒸気で通してあげるとよい効果もあります。また風邪でお風呂に入っていないと、あせもが出ることもあるので、いまは入ってはいけないという指導はされていないです。

第11問 生後1週間の赤ちゃんにチャイルドシートは？

では次です。生後1週間で退院した赤ちゃん。車に乗る際、チャイルドシートに乗せる必要はない。お母さんの抱っこでいい。どちらでしょうか。イエスの方は赤、ノーの方は黄色でお願いします。ありがとうございます。

黄色が多いですね。正解はこれもノーです。いまは、退院する時も必ずチャイルドシートを着用するように義務付けられています。これは道路交通法によるものです。法律で基準が決まっていますので、お母さんが大丈夫と思って、チャイルドシートに乗せてくださいということになっております。

第12問 足の発達のために歩行器は必要？

どんどんいきましょう。第12問。赤ちゃんの足の発達のために、歩行器は必要である。イエスだと思う方は赤、ノーだと思う方は黄色でお願いします。黄色が多いですね。ありがとうございます。

実は、歩行器による事故というのも多いんです。歩行器で倒れてしまう事故ですね。

また、赤ちゃんのハイハイというのは、人間の発達の上でとても大事だということが分かってきたこともあり、あえて早く立たせることがいいとはいわれなくなってきているんです。赤ちゃんはハイハイをいっぱいさせてあげましょうということで、早く歩行器に乗せて発達させる必要は特にないといわれています。事

故の危険性もあるので、最近お店でもあまり見かけなくなっているのではないかなと思います。ということで、ノーです。

第13問 1歳を過ぎたら断乳したほうがいい？

1歳を過ぎたら断乳したほうがいい。イエスの方は赤、ノーの方は黄色でお願いいたします。ほとんどの方が黄色ですね。ありがとうございます。

おっぱいをもうやめるというのが断乳なんです。いまは「卒乳」、卒業の卒に乳と書いて卒乳が普通になっています。1歳を過ぎても、赤ちゃんがやめる時に自然に卒業しようということで、そのような指導はしていません。逆にアメリカ小児科学会では、3歳まではお母さんと子どもの心の安定のために無理にやめさせない、母乳育児を3歳ぐらいまで続けましょうというような情報を配信しています。ということでノーです。

第14問 おむつ替えのたびにベビーパウダーをつける？

続いて、おむつ替えのたび、おしりにベビーパウダーを付けたほうがいい。イエスだと思う方は赤。ノーだと思う方は黄色をお願いします。ありがとうございます。

ベビーパウダーを付けたほうがいいのかというと、ノーです。紙おむつの場合、いまは性能がかなり良くなっているため、おむつかぶれも少なくなっています。またお部屋もエアコンで温度調整がある程度できているため、わざわざベビーパウダーを付けることはなくなっています。

逆にベビーパウダーの粉が呼吸器系に悪影響を及ぼす可能性も心配されていますし、ベビーパウダーが汗腺を塞いでしまうためよくないのでは？ということも言われています。以上の理由から、最近では、ベビーパウダー付けずにいるほうが多くなってきています。

第15問 生まれたての赤ちゃんは何も感じていない？

では最後の問題です。生まれたばかりの赤ちゃんは、何もできないし、何も感じていない。イエスの方は赤。ノーの方は黄色でお願いします。ありがとうございます。

赤ちゃんは、おなかの中にいる状態の時からお母さ

んの声が聞こえていますし、指しゃぶりもお母さんのお腹の中で既に始めています。また生まれてすぐに鼻がきくので、クンクンさせてにおいでおっぱいに吸い付けることができます。ですから答えはノーです。赤ちゃんはたくさんの能力を持っています。

ということで、全問題の答えはノーでした。皆さんいくつ正解されたでしょうか。皆さんの中でも、おばあちゃん世代の方や初孫ができたばかりという方は「ええっ?」と思ったことでしょう。

しかし実はいま、昭和初期の子育て、伝統的な日本の育児が、世界的に認められてきているんですよ。赤ちゃんと一緒に寝ましようとか、抱っこしてあげましようなど、見直されてきていることも多いんです。

いまのクイズにあったように、この20～30年で常識もだいぶ変わってきています。お孫さんを預かった時など、ちょっとお嫁さんとぶつかってしてしまうなんてこともあるかと思います。ぜひこのことを知っていただけると、いいコミュニケーションにつながるのではないでしょう。

母性のスイッチ・父性のスイッチ

ちょっと時間が押してきました。これは上野動物園のパンダです。パンダも、赤ちゃんが鳴き声を上げるとお母さんがすぐにおっぱいをあげ、ずっと抱っこをします。

これは人間も同じです。お父さんも出産に立ち会うケースが、ますますごく増えています。生まれてすぐわが子に出会うことで、お母さんには母性のスイッチが入り、お父さんは父性のスイッチが入るということが分かってきています。

こちらは、自然なお産のDVDです。足立区の助産師さんと妊婦さんにご登場していただき作ったのですが、このように人間もお母さんと赤ちゃん、一緒にいることで、スキンシップがとれて母性のスイッチも入ります。

自分が大切にされて初めて他人を大切にできる

いま、子育てに本当に必要なことは、何でしょうか。しつけよりも勉強よりも大切なこと。それは、先ほどから今村先生や近藤区長からもお話があったよう

に「自己肯定感」なのです。

自己肯定感を育むためには、0歳から3歳の時、この土台のところをしっかりとあげることが大事です。そうすれば4歳になってからのしつけ、6歳になってからの勉強など、しっかり身に付いていきます。自己肯定感がボロボロだと、何事にも意欲が持てなくなってしまうんですね。ですから、泣いたら抱っこしてあげることが大切なのです。抱っこされることによって、自分がいてもいい存在だ、泣いても抱っこして愛されている存在だということを、感じ取ることができるのです。

私は、自分が大切にされて、初めて他人を大切にすることができると考えています。いまその育児の情報がとても大事だという認識に、社会が変わってきています。子育ては、乳幼児期から始まっているんですね。

おじいちゃん、おばあちゃんから優しくされることで、お母さんも子どもに優しくできます。お父さんからお母さんに対して優しい言葉をかけてあげることによって、お母さんは子どもにも優しく接することができるのです。

ちょっとした疑問や異論など、いろいろあるかと思うのですが、詳しいことは今後また公開講座のほうで詳しくお話したいと思います。さまざまな考えの方向がいらっしゃると思いますし、子育てではこれが絶対とは言いきれないところもあります。ぜひ皆様のご意見をお寄せください。本日はご清聴ありがとうございました。

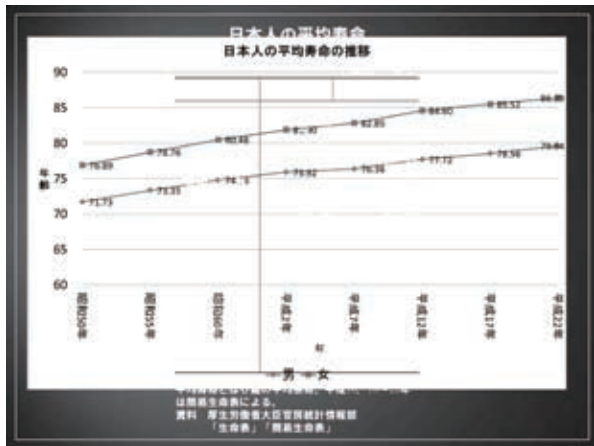
『高齢社会における幸福感』

高橋 一公（東京未来大学 モチベーション行動科学部 教授）

日本人の平均寿命の推移

東京未来大学モチベーション行動科学部の、高橋と申します。今日はこのシンポジウムに参加できたこと、非常に光栄に感じております。短い時間ではありますが、「高齢社会の幸福感」ということでお話をさせていただきます。

さて、こちらは日本人の平均寿命、昭和50年から平成22年まで示したものです。



ご存知の通り、日本は世界有数の長寿国、平成23年度発表においては、ここに書かれているように男性だと79.64歳。女性ですと86.39歳。平均してみると約83歳という長寿を誇る国になっています。

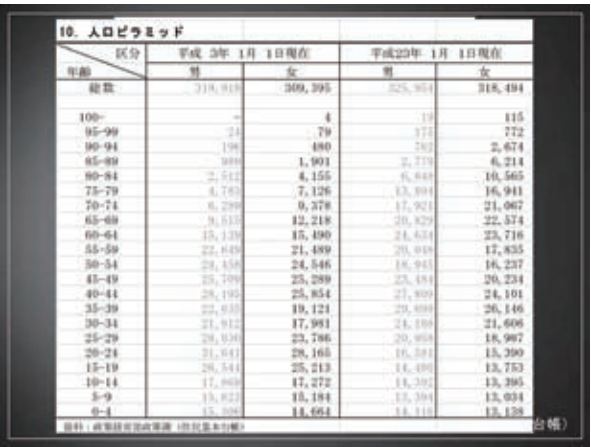
これもいきなりこのような長寿国になったというわけではなく、時代とともにこのような変化をしてきております。昭和50年から考えてみますと、男女とも平均寿命が約10歳延びてきていますね。

実はこの平均寿命の延びというのは、単に長生きだからいいとか、良かったねということではありません。ここから生まれてくる新たな課題ということについて、私たちは考えていかなければならないのです。

急激に加速した日本の高齢人口

さてさらに、これは足立区のホームページからいたいてきたんですけども、足立区在住の方の年齢別の人口増といったものを捉えて、平成3年と平成23年ということと比較をしているものなんですね。ちょっとこれでは分かりにくいかと思うますので、人口ピラミッ

ドというものを使いまして比較してみましょう。



白抜きになっているほうが平成23年、赤のほうが平成3年です。この20年間でかなり高齢人口の増加といったものが、見てご理解いただけるのではないかなと思います。実際に足立区の場合ですと、今年の1月1日現在でしょうか、22.7%、65歳以上の高齢者が在住しているということを報告を受けております。

我が国、日本において、この高齢人口がどのように推移していったのかということ、ちょっと振り返ってみましょう。全人口における65歳以上の人口が7%を超えたのは、1970年になっています。7%を超えると高齢化社会に位置付けられていくようになるんですけれども、次に全人口における65歳以上の割合が14%を超えた。これが1995年ということになっておりますね。この14%を超えたというところにおいて、私たちは高齢社会を迎えたということになります。

日本の場合、実は7%から14%の移行というのが非常に短い。欧米の先進国を見てみますと、短くても50年、長いところでもやっぱり100年から120年という時間をかけて推移をしてきた。それが日本の場合にはたった25年でそのパーセントを超えてしまったということに、問題が出てくることになります。

さらに先ほど言ったように、今年のデータによりますと、23.数パーセント。2025年には30%を超える。3人に1人は65歳以上の高齢者になっていくということが、もう数字上示されていることになります。

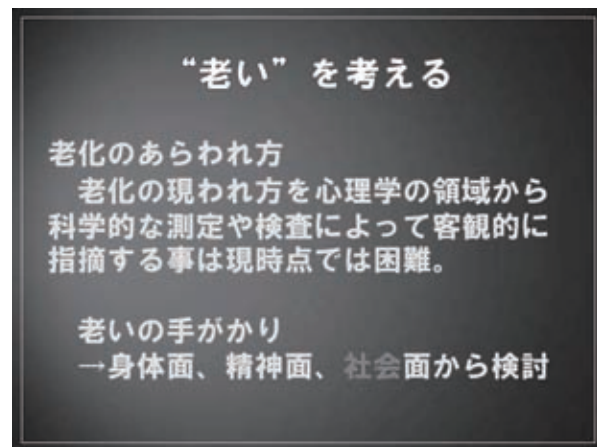
ではこのような中で、私たち自身が「古い」といっ

たものについてどのように考えていけばいいのか。そのことを見ていかなければなりません。

「老い」を自覚する手がかりとは？

私は心理学が専門ですが、意外とこの「老い」について、心理学的な視点で考えていこう、あるいは心理学的な、あるいは科学的な視点でそれを捉えていこうということが、結構難しいんですね。何をもって老いと考えていくのか、これが意見の分かれるところになってきます。

しかし、一般的にはまず体といわれている、非常に「身体的な部分での老い」。それから精神面、これは精神機能やパーソナリティーも含めた「精神的な部分での老い」といったもの。そしてもう一つは「社会との関係においての老い」。この3つについて考えていくことが必要といわれています。ちょっとまとめてみました。



1つ目の「身体的な変化」を老いで考えてみると、まさに病気になりやすいだとか、体力の衰えだとか、生理的な衰えですね。私も最近、めがねを上げるということをしなれば文字が見えなくなってきた。それもその一つの例なんですけれども、いわゆる身体生理機能がだんだん衰えていくというところが出てきます。

喪失体験が精神的な変化をもたらす

それから2番目として「精神的な変化」ですけれども、一般的に、これは「喪失体験」といったものから

起こるさまざまな感情、あるいは気持ちの変化といったものがあるといわれています。

年を取ってきますと、どうしても年上の方がこの世を去っていくことになります。同年齢の方もある一定の年齢になっていくと、この世を去っていく。近いところで言うと、配偶者の死別という問題も経験するようになります。このような喪失体験といった問題が、大きく私たちの心にのしかかってきます。

それからもう一つ、「社会からの認知」と書きましたが、自分は若いんだ、自分はまだまだやっていけるんだというふうに思っていたとしても、電車の中で席を譲られたとか、小学生からおじいちゃん・おばあちゃんというふうに呼ばれてちょっとショックを受けた、そんなことも出てくるんじゃないかなと思います。まさに社会から、外から見た時に、どのように認められているか、見られているかというのが、この2番目になってきます。

「老人」と「高齢者」は同じ意味か？

3番目としては、「社会的な変化」。これは私たち日本社会でいえば60歳というのが一つの契機になると思うんですけれども、定年退職、あるいは社会的役割からの引退といったものの経験です。実はこの引退というのは、決してお金だけの問題ではありません。役割から退いていくということを考えていきますと、それまで持っていたさまざまな権利、権限といったものを、次の世代に譲っていかなければいけないということも含まれているんですね。

このような問題を考える時、初めて自分の老いといったものを認めざるを得なくなっていく部分があります。そこで私も、これ（うちわ）を使って質問を試してみようと思います。「老人」という言葉と「高齢者」という言葉は、意味としては同じである。そう思われる方は赤いほうを見せていただければと思います。意外と少ないかもしれません。ありがとうございます。

実はこの下に書いてあるように、老いを自覚するというのと、老人としての自覚というのは別の問題なんです。高齢者というのは、65歳以上というかたちで規定をしていくことが多いんですけれども、老人という言葉を使う時には、その人が自らそう思った時からなんです。その人が老人として自分を認めた時、初め

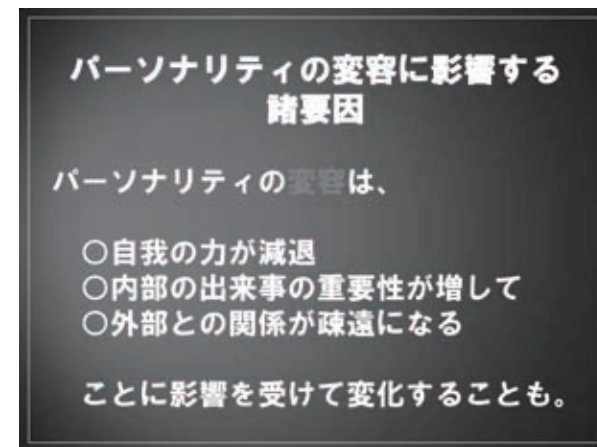
て老人になっていくんですね。

ということは、75歳でも85歳でも「自分は老人ではない」というふうに考えてしまえば、それでOKなんです。ところが高齢者という言葉の場合には、そうではないというところを、ちょっと先にご理解いただきたいと思っております。

パーソナリティが握る高齢者の適応要素

ここで老年期・高齢期というものを考えていくと、さまざまな出来事の中で、社会あるいは生活の中で、「適応」といったものを強く求められていくことになります。残念ながらこの高齢期には、やはりマイナスのイベント、ネガティブなイベントといったものが圧倒的に大きくなっていく。その中で私たちに起こってくる感情といったものは、どうしても不安であったり、あるいは悲観、孤独というような感情を引き起こしていきます。しかし誰しもが、この老年期を迎えるとこのような不安や悲嘆や孤独といったものを感じていくのかというと、そうではないわけなんです。

そこに大きく関わってくるのは、その人自身の「パーソナリティ」の問題です。例えば神経質な人っていうのは、ほんの小さなことで物事を大きく、その事柄を大きく考えてしまうわけなんですけれども、非常に大らかな人は、「まあいいじゃないか、そんなこと」「どうってことないよ」というふうに、サラッと流すことができるわけですよ。実は老年期においては、このパーソナリティが非常に大きなキーワードとして出てくることが知られています。



簡単に言ってしまうと、年取ると、人間が変わっちゃうのかな。どうなんだろう。ここは諸説いろいろ考えていかなければいけないですが、実際には「変わる部分」「変わらない部分」ということで考えていくことができる。しかし変わっていくということの一つ捉えて見た時に、こんな分け方ができるんじゃないかというのがこちらです。ちょっとこれ古い物にはなるんですけれども、非常に分かりやすく、示した物になっています。

「円熟型」「拡大型」「反動型」

一つは「円熟型」。はっきり分かりやすく言ってしまうと、角が取れて丸くなっていくというタイプですね。どちらかというと、私たちの高齢者像の中には、この円熟、角が取れて丸みを帯びていくというような傾向を見ることが多々あります。実際は違ったタイプの方もいらっしゃるが。

2番目の「拡大型」というのは、もともと持っているパーソナリティーのタイプ、特徴といったものが、より強くなっていくことです。ちょっと表現に誤解があってはいいませんが、例えば非常に律儀な方が年を取ることによって「固くなる」と言ったらいいんでしょうか、非常に融通がきかなくなっていく。それは年を取ったことによって、もともと持っていた部分が強くなった結果として現れてきます。

それから3番目として「反動型」があります。これは、正反対のタイプ、正反対の行動パターンが出てくる。非常に礼儀正しかった方が、突然奔放な行動を取るようになっていくというのが、この反動型になっていくわけです。

もう少し具体的にその変化の内容をみると、こんなこともいわれてるんですね。一つは落ち込みやすくなる傾向だとか、自分の体や病気のことを気にする傾向といったものが、どうしても年を取ってくると強くなってくるんじゃないかということです。

2つ目として、結構これは面白いなと私は感じるんですけれども、性役割の変化です。男性はある一定の老年期を迎えていくと、女性的という表現はちょっと不適切かもしれませんが、女性的な役割といった方向へ進んでいく。また、女性はある一定の時期を迎えると、男性的な役割を担うようになっていく。

実はこれは社会とのつながりの中での、定年退職や役割からの引退ということが、一つ大きなキーワードになっているといえます。男性の場合には、定年退職を迎えることによって、どちらかという家庭に入ってしまう傾向がある。これに対して女性は、子育てや男性の定年退職を契機に、今度は外へ出ていこうとする。そういう行動パターンの変化といったものが、この老年期には起こりやすいことが知られているわけです。

生活の質をどう向上させていくか

このような変化といったものは、どんなことから出てくるのか。それはやはり、心身機能の低下や、ちょっと今回のテーマになっているような社会とのつながりの喪失というところに、背景があるのではないかと考えられています。

そして、この「パーソナリティ」ということと、老年期の「適応」を考えていくということをしてみますと、ここに赤字で示した通り、生活の質をどのように向上させていくのか、あるいはその生活の質をどうやって保っていくのかというのが大きなポイントになっていくわけです。特に「幸福と思える条件とは一体何なのか」ということを、考えなければいけません。

一つは具体的に、自分の生活という状態が幸福の範囲にあるのかどうか。これは客観的に見た生活状態です。もう一つは、自分自身がこの状況の内容に関わらず、今を幸せというふうに感じることができるかどうかということに大きく関わってくる。この二つの関係の中で、幸せ、生きがいといったものが、大きく左右されていくのではないかということがいわれているんですね。

先ほどからのシンポジストの方々の話も続けてさせていただくとするならば、若い頃からこのような適応要素といったものを、それぞれ準備していくことが重要になるのではないか。特に1番目の自己を受容すること、自分の存在を認めていくということ、そして2番目の他者との肯定的、積極的な関係といったものを維持していくこと。つながりや自分の存在の意味を見いだす中で、初めてこの適応、あるいは幸せといったものに結び付いていくといえるのではないか。そういうことになっていきます。

生きがいのある生活とは？

「生きがいのある生活」といったものを考えていきますと、ちょっとここで3点ほど簡単にトピックスの紹介をさせていただければと思います。

よくいわれている「サクセスフル・エイジング」という問題と「おばあちゃん仮説」、そして「老年的超越」という問題です。この3つに共通していえるのは、ちょっと大げさかもしれませんが、創造的な老年期ということには私はあるのではないかと考えています。

1 サクセスフル・エイジング

まずは、サクセスフル・エイジングです。身も心も、つつがなく年を取ること。サクセスフル・エイジングというと、まるで年を取ることを成功につなげていきましょうみたいなイメージがあるんですけども、実はそうではないんですね。つつがなく、問題がなく年を取っていくことがサクセスフルということなんです。

私たちの考えの中では、不老不死だとか不老長寿といったものが、まるで成功のようなイメージとしてあるかと思っています。しかし現実はそのではありません。その事実を受け入れ、極端なことを言ってしまうと、終末に向かっていかにより良く生活をしていくか、それを考えていくということです。要するに、「終末を前提とした人生の設計」をしていくことがサクセスフルなんだ、とここでいわれていることになります。

2 おばあちゃん仮説

2番目のおばあちゃん仮説。これは言葉上いろいろな誤解を生じてしまうかもしれませんが、生物学的な女性の閉経ですね。この現象後にも生命を続けていくのは、ほとんど人間くらいなんです。その他の動物、例えばチンパンジーなんかを見ても、閉経を迎えたチンパンジーはその後、終末を迎えるということが一般的にいわれています。

ではなぜ人間はこうに、生殖機能といったものを失った後も長く生きることができるのか。それは、私たちはあえて生殖能力を犠牲にしても、その子孫、血縁者を助けていくという役割を持っているのではないかと思います。おばあちゃん、おじいちゃんが孫の面倒を見るということを前提に、私たちの生とい

ったものが組み立てられているのではないかということ言っているんですね。これは人間ならではの人のつながりといったものを、生物学的に証明したというところまでいかないんですけども、示している一つになっています。

3 老年的超越

そして「老年的超越」ですけれども、年を取るということは、決してネガティブなことだけではない。その中で生まれてくる、今までの人生とは違った、超越的な、神秘的なといったほうがいいかもしれませんけれども、そのような感覚的なものを指します。

これはトルンスタムという方が提唱したのですが、この老年的超越ということを通して、わたしたちは時間や空間やその人の人生を超えた中に「自分の存在」を見つけることができる、というものです。日本人は年を取ると仏壇に拜んでご先祖様ということをやったりしますが、実はこれもその超越なんですね。現実の世界ではなく、精神的な結び付きの中で、私たちは生といったものを考えようとするようになっていく。

このように私たちの老年期を考えていくと、喪失といったものは否定できない事実としてある。しかしその中で、挑戦という位置付けをいかに獲得することができるのか。喪失といった危機を乗り越え、新たな価値を見いだそうという自己の統合といったものを、いかに見出せるかということが、実は課題ではないかと考えています。

生きがい＝肯定的な自己認識

私は、いかに自分の存在を肯定的に自己認識するか、これが生きがいというものにつながるのではないかなと思っています。

皆さん、これを見てどう思いますか。これはノルウェーのオスロにある、ある芸術家作った彫像です。ヴィーゲランという人なんですけれども、この人、まったく彫刻に対して意味を与えていないんですね。見る人がどのように感じるかというところで捉えているわけです。実は見ていただきたいのはこれではなく、こちらなんですけれども。

これを否定的に感じるのか、肯定的に感じるのか。それによって、もしかしたらその人とその老年期に対

するイメージといったものが分かれてくるのかもしれないと考えます。意味や正解はありません。これを皆さんがどのように見るのか、それが皆さん自身の老年期に対する捉え方に近づいていくのではないかなということです。ちょっと時間を過ぎてしまい、申し訳ございません。私の話はここまでということにさせていただきますと思います。ありがとうございます。

7 パネルディスカッション

角山 会場から30数通の質問シートが届いています。全てをご紹介するのは難しいことですのでご了解をいただきたいと思います、いくつかピックアップしてお話を進めてまいりましょう。それでは早速、パネリストの4名の方にご登壇いただきます。

非常に興味深いたくさんの質問をいただいております。しかし時間もありませんので、簡単に一つ二つちょっとコメントや感想をお書きくださった方のものを読ませていただければと思います。

「区長や今村さんのお話を伺って、学力が低かったり、イメージが悪い自分たちに自信のない足立区の子どもたちが、自分たちにも何かできる、自分たちにも社会を変えられるという確信が持てれば、足立区の文化が変わり、足立区に誇りが持てるのではないかと感じました。いかがでしょうか」という一つのコメントです。

もう一つ、「現状では小学校の高学年で自己肯定感が低下し、大学生のころに回復するといわれています。その解決策として、小中一貫教育で自尊感情を大切にしている教育活動が行われてもいるようです。いじめ・不登校の温床にならないためにも、自己肯定感を大切にしなければならぬと思います」。

こうした自己肯定感に関するコメント・ご質問、それからいじめの悲惨な事件が起こっておりますけれども、いじめに関するご質問もいただいております。私も先ほどからみなさんのお話を伺いながら、どうも自己肯定感というのが一つのキーワードなのかなということを申し上げてまいりました。ということで、非常に短い時間ではございますが、この自己肯定感についてパネリストの皆さんにご意見を伺ってみたいと思います。

また、こんなご質問も来ております。「価値観の多様化により、人々が幸せだと感じるポイントも多様化していると思います。あることがAさんにとっては幸せと感じるが、Bさんにとっては不幸だと感じるということがあります。そういった中で、どんな人にも共通する幸福感はあるのでしょうか」。実はこれも自己肯定感に関連してまいりますので、こちらも含めてちょっと耳を傾けていただきたいと思います。

そしてもう一つ、これは皆さん方にそれぞれお考えいただければと思いますが、「自己肯定ができなくな

っている理由は何でしょうか？また自己肯定力について、皆さんが気を付けている、あるいはそういうことで意識していることはありますか」というご質問もあります。

そうしたことも含め、自己肯定ができなくなっている理由ってなんなんだろうかと、自己肯定力を伸ばすにはどういうことに気を付けていけばいいのだろうか、どんなことを意識すればいいのだろうか。こんなことでパネリストの皆さんそれぞれのお立場から、今お感じになっていること、お考えになっていることをお聞かせいただきたいと思いますがいかがでしょう。今村さんからよろしいですか。

今村 自己肯定力を高めるために、ですね。いまご指摘があったように、幸福が非常に多様化しているというのはその通りだと思います。

私、今年でももうすぐ30歳になるんですけども、熊本市の生まれで、大学進学の時から東京に出てきました。それで大学時代に「カタリバ」というNPOの立ち上げに参画しました。ですが、私が給料をもらえるほどたいした大きな組織でもなかったので、2年前に復帰するまで、大学卒業後6年間は印刷会社で印刷の注文を受ける営業をやっていたんです。そこからこのカタリバという小さなNPOに戻ってきたのも、私なりの幸福の定義に基づいていたんですよね。

実はカタリバの代表は妻です。私は彼女にパートナーとしても、そして仕事の上司としてもすごく憧れを持っている。つまり、彼女と一緒に仕事をできるということが、私なりの幸福の定義に基づいていることなんです。

ごめんなさい、どんどん余談でしゃべってしまいましたが、その彼女が震災後は、宮城県女川町と岩手県大槌町の住居の8割が流された沿岸の町に引っ越してしまったり、いろいろありました。私は東京で彼女と離れて暮らしているもので、それが寂しくて携帯の待ち受けを妻にしてるんですけども…またごめんなさい、話が離れてきましたがまとめます。妻とせっかく一緒に仕事ができると思い転職して戻ってきたのに、すぐ離れ離れになってしまい、自分はどうになってしまうのかと本当に寂しい時期があったんですよ。そんな中で一つだけ支えてくれたのが、私の「家族」の存在でし

た。

「家族」と言っても、本来の意味ではないかもしれませんが、中野で共同生活しているシェアハウスの同居人たちが、僕にとっての「家族」です。一軒屋にいま8人かな。年齢が近い20代の社会人たちで暮らしています。先週は私がおみ当番でした。そうやってワイワイワイワイとその時その時の悩みを話したりすることが、私の支えになっているんです。なので自己肯定力のヒントがあるとしたら、みんなでそうやってちょっとした会話ができる関係性、何よりもその関係性作りにあるんじゃないかなと思います。ちょっと余談にそれすぎて申し訳ありません。

角山 いえいえ、ありがとうございます。続いて、近藤区長。区長としてのお立場からでも、あるいは区長を離れてのお立場からでも結構ですが、この自己肯定力、どんなことを気を付ければいいのか、どんなふうに育てていけるだろうかということ、何かお考えがございましたらお聞かせください。

近藤 私は、実際に引きこもっていた時期がありまして、すれ違った人が自分のことを笑っている、というようなことを思い込んでいて、明るいうちは街を歩くことができなかったんですね。ですから、圧倒的に自己肯定感が低い、自分に自信が持てないタイプの人間なんです。

小学校、中学校、高校、大学時代を思い出すだけで、今でも辛くなる時がありますが、反面教師といえますか、自分のような思いをする子どもたちを一人でも減らしたいというのが、今の足立区の教育に関わっている私の立場の原点でもあります。

勉強ができなくても体育が、体育ができなくても例えばクラブ活動が、それが駄目でも、農業体験では主役になれるなど、人間、何か自分が夢中になれたり、打ち込めるものがあつたらいい。いま子どもたちに、勉強やスポーツ、クラブ活動をはじめ、さまざまな体験学習を進めている理由はそこなんです。

勉強は駄目だけれど、スポーツも駄目だけれど、人間関係もうまくいかないけれど、この時間だけはホッとできる。そういったものを学校生活の中から一つでも見つけてもらいたい。先ほども申し上げましたが、そのためには多くの引き出しを作っていくことが大事で、その中から、自分が辛い思いをした時に支えとなるようなものを見出していった欲しいと思っています。学校という閉ざされた中ですと、クラスの中で勉強ができた、スポーツができたり、コミュニケーション能力が高かったりする子どもたちが主役になりがちです。けれども、決してそれだけではない。たとえば学校

では光が当たらなかったとしても、長い人生の中で、実社会に出た時には主役になれるような子どももたくさんいるわけですから。

繰り返しになりますが、自分を支えられるような自信を、また自信にまでつながらなくとも、ゆったりできる居場所であったり体験であったりを、子どもたちに与えてあげたいと考えています。

角山 私どもの大学でも、フィールドスタディーというのを非常に重視しております。二つの学部ともそうなのですが、いろいろなところに出て、そして関係を作っていく。そういう関係の中で、自分を成長させていく。その成長ということには、自己肯定力の醸成、あるいは自己肯定感を持つということも含まれているわけです。

いま区長がおっしゃったように、とにかく何か体験していく学習、小学校のうちから体験学習をしていく。その大切さというのは、恐らく自己肯定力を伸ばす上では本当に重要になっていくのではないのでしょうか。私自身も大変共感いたしました。小谷さん、いかがでしょう。

小谷 自己肯定感という言葉ですが、育児の分野でいったら、それこそ今まではその言葉すらなかったというか…。お母さんは子どもをきっちりしつけることが大事、早く自立させたほうがいいと、20～30年前はそういう考えが主流でした。ここにいらしている方にも、そのような子育てをされた方が多いと思うのですが、いかがでしょうか？

私たち世代は実際にそう育てられ、でも実はもっと自己肯定感を育んでほしかったというふうに、今苦しんでいるお母さんお父さんがたくさんいると思います。自己肯定感って大事なんだよってことに、今気が付いたというような気がします。

なので、20～30年前の人たちといまの人たちの状況が違って、やっと心の成長、その土台のところに目が向き始めたのかなというふうに思いました。しつけの前にやることがある。このことに気付けたのは、ここ何年かの話ではないかなと思います。

角山 なるほど。では、続けて高橋先生。

高橋 自己肯定をできない理由が一つテーマになりましたが、自己肯定の一つの条件としては、自己受容ということがあると思うんです。この受容という言葉が現代社会ではどうもすり替わってしまっていて、受容イコールあきらめのような認識になっているのかなと。あきらめればそれで終わりになってしまっていますが、

受容という言葉を使うことによって、今後どうしていいかという、発展的な視点が生まれてくるんじゃないかと僕は思っています。

自分の話ではありますが、僕はナンバーワンになれなかった人間です。ずっとナンバーツーにもなれなかったんですけども、上のほうに昇れない人間がそれであきらめてしまっているのかというと、そうではない。そのポジションでできることは何かっていうことを、考えていくんです。もしかしたらこちら辺が自己肯定といったものにつながっていくし、これから年を取っていく私も、その後に見えてくるものにつながるんじゃないのかなというふうに思っています。

角山 そのポジションでできることってというのは、決してあきらめてその中にといいくのではなく、その中で自分をどういうふうに生かしていくことができるか。そういう意味ですか？

高橋 そうですね。むしろ、そこから上に上がっていく方策が何かあるんじゃないかと。人と同じことをやっても上がれませんか、違った視点で、自分の力といったものを認めた上で上がっていくためにはどうしたらいいかということを考える。これが自己肯定というか、自己受容でもあるのかなというふうに思います。

角山 自己肯定という言葉そのものは、非常にまとまりのいい言葉ですね。自己肯定が大切だよ、自己肯定感を伸ばすのが大切だよとはいうけれども、その自己肯定って一体どういうことなんだろう。自己を肯定するっていうことは、どういうことなんだと。それはいま高橋先生がおっしゃったように、ポジションの中で自分ができることを最大限にやって、それを上につなげていく。そこで自分に対する自信が生まれてくる、ということなのかなと思います。

私は一時期、いじめの研究をやっていたことがあります。子どものいじめの研究の中で、アメリカの子どもたちはどんな教育を受けているんだろうかということで、絵本や子どもの本をいくつか取り寄せて見たことがあるんです。そうすると、セルフエスティームという言葉、自尊心という意味のこのフレーズがものすごくいっぱい出てくる。子どもの絵本で、セルフエスティームを育てるということなんです。

つまりアメリカでは、小さいうちからそういう自己肯定、あるいは自尊心ということを意識させ、それを育てていくことを意図的にやってるのかなと、いまから20年以上前ですけどもそんなことを感じました。

自尊心の中には、やはり他者への思いやりの要素も

入ってくる。自己肯定というのもやはり自分を肯定することができれば、他者に対する思いやりが育ってくる。先ほどもいじめの話が出ました。いじめの問題は非常に深刻で今後どういうふうに展開していくのか予断を許さないわけですが、こうしたいじめの中でも、やはり自己肯定ができれば何か防止にもつながっていくものがひょっとしたらあるのかな、という気もいたします。

いまそれぞれシンポジストのお話をお聞きいただいて、自己肯定に関するご質問のようなことはございますでしょうか。

近藤 先ほど「高齢社会における幸福感」のお話の中で、一定程度の年齢になった時、自分の人生を生き直すというか、新たな目標を見つけ、そこでまた自分自身を生きていくことができるかできないか、ということについて触れておられましたが、さまざまな区の事業をやっていると、女性の高齢者の方は本当に元気なんですよね。イベントなどでも、参加してくださるのは8割～9割が女性です。

そんな中、唯一、男性の割合が3割という、男性参加者が多い事業があるんですが、何だと思いませんか？実はウォーキングなんです。なぜかという、誰とも話さなくていいからだそうです。参加して、ただ黙々と歩いて帰ってくる。これが、お隣と手をつないで一緒に柔軟体操をやりましょう、となると「余計なことするんじゃない」と言われてしまうそうなんです。

ですから私たちとしては、今後一番心配なのは、男性高齢者の方々なんです。自分から能動的に動いていただける女性よりも、男性、特にお一人でお住まいの男性高齢者が最近増えていきますから、そういう方たちに、先ほどの「一歩進んで新しい生き方を」というきっかけ作りをしていかなくてはと思っているんですが、何か、そういった男性を引き込む、男性高齢者の方にうまくフィットするような施策ですとか考え方、啓発方法があったら教えていただきたいのですが。

高橋 これは私ということですよ。答えというのは、実は私も持ちあわせていません。しかし先ほどの話の中での性の逆転、男性と女性の逆転というようなことが、恐らくいま区長がおっしゃったようなところではないかと思うんですね。

小谷先生の話ではないですが、実は男性というのは、一般的には外で働いてお金を稼いでくればいいというようなイメージが昔からある。外で働いて、家ではもう疲れて寝るだけというような人生を送ってきた。

そういう団塊の世代を考えていきますと、それ以外の人生経験をしてない方が、圧倒的にいまの高齢者世

代には多いというふうにいわれているわけです。何かやれといわれても、そういう訓練をしてこなかったので、何をやらたらいいかわからない。で、古典的な価値観の中で自分自身を縛ってしまっているという部分が強いです。

じゃあそれをどうしたらいいのかというと、私たちは今後の世代につなげていく意味でも、生活あるいは性といったものを乗り越えた上での生活の多様性、価値観といったものも、広く伝えていかなければならないと思うんです。

現実の高齢世代の男性が一人で生きていくとすれば、やはりそれなりの背景があると思うんですね。一人にならなければいけなかった自分、その事情をくんだ上で、個別のアプローチをしていく必要がある。特に喪失体験といったものを乗り越えるような何かを、私たち自身も含めて考えていかなければいけないと思っています。

角山 今村さん、いまの若い世代から、近藤区長のご質問についてどうお考えになりますか。

今村 日本では、学校を卒業して働き始める時「社会に出る」と言いますよね。私はこの言葉にすごく違和感がありまして、つまり学校も社会だし、家庭も社会だし、こういった場も一つの社会だと思っているからです。男性が働くということが中心化されてきた中、仕事というものが社会で、それ以外は社会ではないような不思議な概念がこの難しさを生んでいる。いま伺っていて、そんな気が何となくいたしました。

角山 近藤区長、今のお二人のご意見について何かございますか。

近藤 高橋先生のお話を伺って、丁寧に粘り強く、根気よく、その方の気持ち、心情をノックしていくということに尽きるんだろうなと思いました。男性の今までの生き方を踏まえて、もう一度社会に関わっていたような促しの事業を、ぜひこの足立区で構築できたら、と思っています。

それと今村さんのお話は、本当にその通りだなと思います。「ワークライフバランス」と言いながら、まだまだ日本の場合は「ワーク」の比重が高く、そちらに価値を置きがちの方が圧倒的に多いような気がします。ぜひ若い世代の方々に、少しずつその重心をずらしていただくような取組みというか、そういう社会を変えていくように、頑張っていたきたいと思います。

角山 そうですね。そういう意味ではいまカタリバが

なされている活動というのは、本当に若い世代を育てていくといえますか、若い世代が、それよりも若い世代と一緒に育っていく。そんな、非常に貴重な場を提供されているんじゃないかなというふうに思います。

実はここで残り時間が5分になってしまいました。たくさん質問が来ておりますけれども、最後に一つ。「社会的な絆が犯罪を抑止するというふうにいわれていますが、それぞれのシンポジストのお立場で、社会的絆の重要性についてどうお考えかお聞かせください」というご質問をいただいております。

今回のテーマは「絆の行動科学」でした。実は非常に大きなテーマなんですけれども、この社会的絆の重要性について、それぞれのお立場からもう一度簡単にまとめいただければと思います。今度は、高橋さんからお願いいたします。

高橋 すごく難しいというのが僕の率直な意見ですね。もともと人間というのは、社会といったものを構成し、その中で生きていかなければいけない存在です。そのつながりを前提にしている生き物の中で、あえて絆といったものを問わなければいけない現実、やっぱり人間としても、基本的な何かに問題が生じてくるからではないかと。

ただ、現実社会を考えてみますと、やはり地域だけではなく、家族といったものを中心に何か支え合うような、そういう結び付きを強化していくようなシステムといったものを作っていかなければいけない。また、それを小さい時から何か感じさせる、体験させるような場といったものを必要としているのではないかと。それが将来的な幸福といったものにつながっていく。ちょっと抽象的で申し訳ないんですけど、そんなふう考えています。

角山 ありがとうございます。小谷さん、いかがでしょうか。

小谷 難しい質問ですが、私自身は子どもと家族4人で住んでいますけれども、やはり震災の時を含めまして、家族の単位というか、家族でいることに絆を感じます。子どもたちはまだ小学生ですが、一緒にいてとにかく離れない。逆にこれで自立できなくなる？大丈夫かな？と感じることもあるのですが、やはり何かあった時に家族でいることは大事だと思っています。

夫が申しますに、私は「仕事をし過ぎる」と。帰りが遅い時などもそうですが、お互いにいつ何が起こるかわからないし、あした震災で命を落とすかもしれない。だから家族を大事にしよう、一日一日を大切に生きようという考えが強まった気がします。震災は本当

大変な出来事でしたが、その体験を通して家族の絆を実感できました。答えになってなくて、すみません。

角山 ありがとうございます。近藤区長いかがでしょうか。

近藤 私たちはどうしても行政の立場から、弱い方をどのようにネットワークで支えていくのか、ということを考えます。

先ほどもお話に出ましたが、女性は特に寿命が長いですから、ご夫婦でいらしても最終的には一人残されるような場合が多くなっています。趣味があったり、友人がいる場合には、一定程度のセーフティーネットがあります。しかし、周囲から孤立しておひとりで暮らしていらっしゃる方も、この足立区に多数存在しているわけです。

社会全体が若かった時には、一定程度、各ご家庭で責任を持ってください、ということで済んでいましたが、今はお子さんが少なくなり、それぞれ個別に生活しているというような中で、自己責任が問えなくなってきました。つまり、これまでは個人個人の責任として行政が一線を画していた所にまで、私たちが踏み込まざるを得なくなってきた。「おせっかい」を焼いていかなければならない状況になってきているんです。

そのため、行政が仲介役となって、おせっかいを焼いていただける方、例えば「高齢だけど、元気なうちはお手伝いします」というような方々に、寄り添いや見守りのスタッフとして、できる範囲で協力していただくような仕組みを作っていきます。一人で多くの荷物を背負うのではなく、できること、ちょっとしたことをやっていきながら、高齢化が進む社会をお互いに支えていこう、という考え方です。

よく「安心して住み続けられるまちづくり」といいますが、これは誰かがやってくれるものではありません。放っておけば安心した社会ができるのではなくて、そのためにできることを、一人ひとりが少しずつ力を出し合ってやっていく。それが地域の絆であり、そうしたセーフティーネットが構築されている地域であればあるほど、必ず来るといわれている災害の時も乗り越えていける、そう思っています。

大きな災害が来るたびに、ご近所の絆というものが見直されています。昔は、自分の親よりも近所のおじさん、おばさんの目のほうが怖かった。親のように見守り、育ててくれた。そうした「絆」を、もう一度同じように再生することはできないかもしれません。けれども、それを尊ぶ社会に戻っていかないと、私たちはこの高齢社会で、安心して住み続けることができな

くなるのではないかと感じています。

角山 ありがとうございます。今村さん、お願いします。

今村 もともと世の中は家族・地域・学校・職場など、さまざまな絆で結びついています。しかしそれらひとつひとつの結びつきがどうしても弱くなりつつあるので、いま近藤区長がおっしゃったように、何とか違いかたちでおせっかいを焼き、再び絆を強めていかなければいけない。そういう強い問題意識がベースにあります。

カタリバがやろうとしていることは、まさに新しい絆の結び目を作ることだと思っています。家族だけで完結するのは難しい。学校だけで完結することも難しい。なので第二、第三の新しい結び目をどれだけ私たちが作っていけるか、それを考えていきたい。これだけ借金大国の日本になってしまいましたので、もちろん行政だけに頼ってはいられません。人任せにし過ぎず、私たち一人ひとりがどんな結び目を作れるかを考えていきたいと思っているんです。

カタリバはいろいろな方が、いろいろなかたちで関われる結び目を、これからたくさん作り続けてまいります。なので、もしこの会場にいて「自分も何かできないかな」と思われた方は、「カタリバ」というカタカナ4文字を思い出してください。ホームページも見ていただければ、うれしいです。

8 学長挨拶

東京未来大学 学長

大坊 郁夫

主催者を代表いたしまして、一言お礼を申し上げます。足立区制80周年記念事業として、当校が主催し足立区との共催で開催いたしました本シンポジウムに、多くの方々のご参加をいただき、共に実りあるこの会を進めることができました。誠にありがとうございます。

また本日は、極めて現代的なテーマであります幸福度を高める方法を、皆さんと共に考えてまいりました。これは自分だけではなく、友達、家族や地域、そしてどの世代にとっても、大事で欠かせないテーマでございます。

幸福は、誰か個人だけのものでは全くありません。自分一人だけが幸福感という思いにかられることはあるかもしれませんが、それは周りとの関係の中でなければ、実は意味を持たないと思っております。人と人とのつながり、まさしく絆に結ばれた社会で、全体で追求していかなければ求められないものです。4人のパネリストの皆さんのお話、そして質疑のやりとりにも、そのことがよく現れていたと思いました。

本学は子どもから高齢者までを見つめ、発達、成長、充実、そして人と人との多くの関係、組織、地域活動、さらにグローバルで国際的な活動の専門家が、今日も研究しております。今後もさまざまな工夫をこらしながら、地域との連携を軸としながら、世界への飛躍を求めてまいります。どうぞご支援をいただきたいと存じます。

さらに本日は近藤やよい区長、今村亮さん、ありがとうございます。そして身内ながら本学の高橋一公さん、小谷博子さん、そして企画進行を務めていただきました角山剛モチベーション科学部長、本当にお疲れさまでございました。そして会場の皆さま、ご協力にあらためて感謝いたします。どうもありがとうございました。

高校生のための自己肯定力の醸成

今村 亮（特定非営利活動法人NPOカタリバ カタリ場事業部事業部長）

（平成24年8月26日〔日〕）

あなたの大学生活は何点？

「高校生のための自己肯定力の醸成」ということで、早速始めさせていただきます。

これは先のシンポジウムでも流させていただきましたが、自己肯定力を考えていく上ですごく重要ですので、一度ご覧いただいてる方にももう一度見ていただきたいと思います。「あなたの大学生活は何点ですか」という質問を、関東と関西の大学生にインタビューしてきた映像です。

（映像紹介）

はい、ご覧いただきました。どうですか。

参加者A） 本当にやりたい人と、適当にやっちゃう人との差が激しすぎると思いました。

参加者B） やりたいことが見つからない人が多いみたいですね。大学に入っても。

参加者C） 10代の頃は、確かに自分もそうだった気がします。何をやるというわけでもなく。

おっしゃる通りだと思います。私はこの映像を、「こんな難しい状態があります」というような意味でお見せしたんです。ですが、実際に思い返すと、私も高校時代は大体こんな感じで大学を選び、この映像に出て来た学生たちと同じような大学生活を選んできたなど。なので、これは特殊な事例ではないのかもしれないです。「高校生の生活と意識」という日本、アメリカ、中国、韓国で行った調査では、「自分はだめな人間だと思うか」という問に「とてもそう思う」あるいは「まあそう思う」と答えた日本の高校生が、全体の65.8%いたそうです。いまこの場でいうと、20人ぐらいの人たちが「自分はだめだ」と手を挙げる感じですよ。また68.3%の高校生が「自分が参加しても社会は変わらない」と答えています。

磯野カツオに見出した考え方のヒント

さて、どうすればこういう高校生たちの気持ちを変えられるのか。そこからカタリバの活動は始まりましたが、私たちはそのヒントを「磯野カツオ」君に見出しました。

カツオ君を軸に人間関係を考えると、まずサザエさんや波平さんという叱ってくれる「縦の関係」があります。そして同時にカツオ君には、クラスの友達の中島君や花沢さんという「横の関係」もあります。でも、カツオ君がその縦や横の関係の人たちに「将来俺ってこういう仕事やりたいんだよね」とか「俺、絶対経済学勉強したいんだ」なんて語るシーンはなかなか見受けられません。

ではカツオ君は、誰とそういったまじめな話をしているのか。それがこちら。お隣の伊佐坂先生の娘さん、ウキエさんです。カツオ君は何か困った時や泣きたい時、「ウキエさーん！」と駆け込むシーンがたびたび描かれているんです。

縦でも横でもないナナメの関係性

私たちは、この縦でも横でもない「ナナメの関係」というのが大事なんじゃないか、そう考えました。高校生が自分の気持ちを素直に打ち明けられる、一歩先の「先輩」としての存在。このナナメの関係でなら、高校生のやる気を何か引き出していけるんじゃないかと。

そんなわけで私たちはカタリバというナナメの関係を高校生に運んでいく出張授業の活動を、12年前に始めました。このカタリバの活動が実際にどんなものなのかを、再び映像でご覧いただきたいと思います。これは都立高校に出向いて行った授業を、ニュースで取り上げられた時のものです。

（映像紹介）

うざいと思われてもナナメの関係を届け続ける

これが「座談会」「先輩の話」「約束」という3つの

プロセスから成る、カタリバという授業です。たった120分の授業で何が変わるんだ？と思われるかもしれませんが、ここで作られた「約束」が、高校生たちの日常生活のチャレンジを1つずつ引き出していている様子を何度も目撃してきました。

ただ、もうお分かりだと思いますが、高校生にとっては、普段の授業の中に突如よく分からないものが入ってくるわけですね。国語、英語、物理、カタリバというように、今日の時間割が突然なにか謎なことになるという。

それは9割以上の高校生にとって「うぜえ、なんだそれ」という状況から始まります。でもそういう「うざい」「進路とかどうでもいい」そう思っている高校生のところへ、わかっていながらも出向いて話を聞く。とにかくこういうナナメの関係の届け方に、私たちは必要性を強く感じているんです。

この届け方さえしっかりとできれば、あとは高校生自身がチャレンジの場を見出していったり、学校の先生たちがその先のフォローを担っていただいたりできるんじゃないかと。これがカタリバ流「自己肯定力の醸成の仕方」ということです。

何かご質問等がありますか？ グループでご相談ください。

（質疑応答）

- カタリバの授業頻度や開催時期
- 出向く大学生の数や研修について
- 10年前の高校生はいま？
- 授業を受けた高校生の変化
- きっかけづくりができる場所

もみちゃんの約束を考える

最後は、カタリバを実際にやってみようというケーススタディです。

仮に都立カタリバ高校という高校があったとして、その高校に皆さんが出向き、こんな高校生に出会ったらどんな約束を結びますか？というワークです。資料を見ながら考えてみてください。女の子の名前はもみちゃんです。

難しいのは、カタリバは1回きりの授業だということ。明日からは会えません。その1回で、彼女の行動をズバッと変えられるような約束を考えてみて下さい。

参加者D） もみちゃんは芸能人になりたいのかも？でも本当にやりたいのか確かめた方がいい。手段と目的がはっきりしていないかも。

参加者E） 高校生に必要な約束は、一人ひとり、それぞれ違うと思うんです。

参加者F） 本当に自分が好きなものを探す手助けになるような人だとか、ものだとか、手段だよね。手段を見つけなさいよ、というような約束が必要かな。

どんどん新しい世界と出会って行こう

芸能人になりたい高校生に「夢はかなうよ」とアドバイスすることが正解かという、疑問です。いまのように「本当にそれやりたいの？」と、もう1回問いかけてあげる必要がある。

特に最近あちこちの高校を回っていてよく聞くのは「声優になりたい」という夢です。はっきり言って、みんながなれる職業ではありません。

高校1年生の時になりたいものを一生貫くということは、初恋の人との結婚と同じぐらいあやういもの。いろいろな紆余曲折を経て新しい世界が広がる度、やりたいことは変わって当然なんです。私だって高校時代、まさか自分がNPOを仕事にしているなんて想像したことはありませんでした。

夢を語れるかどうか、これはまず大事なことです。でもそれを聞いてからのアドバイスは、ケース・バイ・ケースということですよ。私は夢があるなら小さなチャレンジを積み重ねればいいと高校生に伝えていきます。どんどんチャレンジして小さな成功と小さな失敗を繰り返しながら、新しい世界に出会っていくことこそが、高校生の自己肯定につながってくるからです。

なので今日、この公開講座に高校生の3人が来てくれたことはすごくうれしかったんです。そうやって自ら、自分にとってのチャレンジの場所、あるいはナナメの関係を探すことができる。あなた方は、自分の未来をいくらかでも創っていける高校生だと思います。高校生活を思う存分にチャレンジしてくださいね。

高校生が変われば社会も変わる

高校生でも大人でも、「自由に参加できる場」というものが、今後もこの（東京未来）大学から発信されていくかと思います。みんなで一緒に「教育」というものを、考えていければいいのではないのでしょうか。

高校まではみんな同じ教室にいる。そこから大学や専門学校へ行ったり働き始めたり、それぞれの場所へ羽ばたいていく。その最後の変化球が曲がる前の時期、それが高校時代です。私たちは「高校生が変われば社会は変わる」と思っています！

本日はありがとうございました。

子育て世代のコミュニケーションスキル

小谷博子（東京未来大学 こども心理学部 准教授）

（平成24年9月15日〔土〕）

はじめに

子どもに良いものを与えたい、それも知能を促進し、受験や学校での成績に有利になることをさせたいと思うママが増えています。決して安定した社会が望めないこれからの時代を生き抜くために、様々なものを身につけてあげたいと思うママたち。そのスタート時期は年々早まり、最近では0歳から始めるケースが増えてきました。

生まれてすぐに、ママが用意した将来を見据えた線路を走り始める赤ちゃん。そのことが本当に我が子の生き抜く力につながるのか、少し立ち止まって考えてみたいと思います。

幼児期の脳はまんべんなく劇的に変化する

ママたちが早期教育に走る理由は、生後1年の脳の発達の速度にあるようです。新生児期から比べて、1年間に赤ちゃんの脳の重さは2倍から3倍になります。ゼロ歳児の段階で神経細胞の総数は生涯で一番多いと聞けば、この機会を逃す手はないと思う方もいらっしゃるでしょう。しかし、ここに落とし穴があるのです。単純に「神経細胞が多い＝頭がよい」ではないのです。

「脳の発達」のためには、情報を伝達する回路が密にできていくことが大切なのです。外部からの刺激が加わると、ニューロンが働いて、シナプス（細胞の継ぎ目）を経由して繋がっているニューロンに情報を伝えます。経験をたくさんつめばつむほどするほどシナプスの数が増し、神経回路が密につながって働くようになるのです。

偏ったトレーニングは必要ない

シナプスの数のピークは、脳の各部分によって違いますが、大人になると減るというのは一致しています。多くのシナプスが準備されたところで、必要なシナプスと不要なシナプスが判断され、脳内で刈り込みが始まるのです。シナプスは密に作られているので、古いシナプスを刈り込まなくては新しいシナプスは生まれ

ません。つまり、積極的に要らないものを切り捨てていくことではじめて、よりよい脳のネットワークを作ることができると考えられているのです。このことから、複雑な脳内の働きは、物理的なシナプスの増量を目指すこととは違う次元の話であることがお分かりいただけると思います。

ですから、私はこの時期に単純な目的に特化したトレーニングは基本的にないと考えます。ふつうに暮らしていても、幼児期の脳は劇的に変化しているのです。外からの過度な刺激よりも、抱きしめてあげることのほうがずっと、大切なのです。

赤ちゃんの脳内は急激に成長している！

約1歳までに脳が迎える急激な発達は次の8段階です。

- 1回目（生後5週目）誕生後、初の急成長
- 2回目（生後8週目）自分の周りの世界に気づけるようになる
- 3回目（生後12週目）周りの世界が変化することがわかるようになる
- 4回目（生後19週目）好奇心を発揮できるようになる。探索ができるようになる。
- 5回目（生後26週目）運動能力が向上。身ぶりや声で伝えようとするようになる
- 6回目（生後37週目）思考能力が芽生える
- 7回目（生後46週目）1人で何でもやりたいと思うようになる
- 8回目（生後55週目）複雑に遊べるようになり想像力が芽生えてくる

じぶんの周りに世界があることに気づくのは生後8週目から、その世界が変化していることに気づくのは12週目からです。次にじぶんで世界を探索し、さらに周囲にじぶんを伝えようとする時期が次々と訪れます。

発達は一直線の正比例グラフではありません。成果として外からプラスに見てとれる発達と発達のための準備期間には、何が起きているのでしょうか。脳内でニューロンが活発に伸びているため、実は赤ちゃんに

とってはとても気持ちの悪い時期なのです。そのために、夜泣きや不機嫌が起こるのです。そのような変化の時期の不快を受け留めることも大人の大切な役割です。だっこや優しい声かけ、スキンシップによって不快感やありのままのじぶんを受け止めてもらったと実感することで、赤ちゃんの心は落ち着きます。

普通でも赤ちゃんにとって激動のこの時期に、過度な押しつけをすればどうなるでしょうか。強制が過ぎるとそれは虐待にもなり、虐待された子どもたちはご存知のように、心的外傷後ストレス障害（PTSD）に後々も苦しみます。それは、脳の傷と言えるもので、身体の傷と比べて目に見えない分みつけにくく、また、治しにくいのです。もちろん、脳には可塑性がありますが、虐待された子どもの脳は、ある部分が小さく、発達が止まってしまうことがわかっています。我が子への思いが過ぎた時には、こうした悲劇が起こる可能性も否定できないのです。

「知識」ではなく、「感情」を育てよう

赤ちゃんは、お母さんやお父さんとともにコミュニケーションを学んでいきます。「いないいないばあ」で喜ぶのは生後8カ月の頃です。大人が反応する笑顔に喜び、「もっともっ」と手を叩きます。こうした「ヤル気」が出るのは、脳の奥深くにある「中脳」という部分から分泌されるドーパミンの作用によります。ドーパミンは、ほめられたり、うれしくなったりする肯定的な感情を抱くことによって分泌されるのです。こうしたポジティブな反応は大人も受け入れやすいのですが、一方で子どもたちはイヤだという気持ちもよく表わします。「泣く」という行為、ぐずる態度も「No!」の意思表示であり、お腹が痛くなるのも感情では表現しないタイプの子どもの身体表現です。

受け止められてこそコミュニケーション力が育つ

子どもに限らず、自分でもよくわからないモヤモヤとした気持ち、ネガティブな感情を持て余すのが人間です。そうした感情を幼児期に受け止められることこ

そが大切なのです。お母さんやお父さん、大切な人に受け止めてもらいながら、子どもは自分の感情というものを育て、整理のしかたを学び、他人とコミュニケーションする方法を確立していくのです。

自分に芽生えた感情をまだ整理できない子どもに、大好きな母親からさまざまな要求や期待を浴びせられたなら、子どもはそれしか受け止められなくなります。自らがみつけた世界、飛び込んだ関係のなかで自分を自分で育てる余裕がなくなり、母親の顔色や周りの評価におびえるようになってしまいます。そのような子ども時代を過ごした若者は社会へ飛び立てなくなってしまいます。

与えるより見守ろう

人生においては、ネガティブなことや困難との出会いにこそ次の段階へ進むチャンスが潜んでいるとも言えます。それらを乗り越えた経験が、「自分」への自信につながり、自己肯定のきっかけとなることでしょう。「与える」のではなく「見守る」ことが大切なのです。

昭和30年代は学校や遊びから帰った子どもを家で誰かが迎え、必ず一緒にごはんを食べていました。子どもの話を聴く、遊び相手になる大人が常にいて、近所の人たちの見守る目もあり、子どもがひとりぼっちでいることはなかった時代です。本来、ひとは助け合いながら生きる生き物です。自分を必要としてくれる人がいるからがんばることができるのです。

ひとりで子育てをするのは時としてとてもつらいことです。悩んでいるママの皆さん、つらいときは、悩まず周囲の力をかりましょう。一生懸命子育てをしているあなたを、私はこれからも応援してゆきたいと思っています。

高齢社会の幸福感 ―老年期の適応要素―

高橋一公（東京未来大学 モチベーション行動科学部 教授）

（平成24年10月14日〔日〕）

はじめに

平成22年の日本人平均寿命は男性79.64歳女性86.39歳となり、日本は世界でも有数の長寿国となった。足立区においてもその長寿傾向は同様の傾向をたどり、平成3年の百寿者は4人だったものが平成23年には130名を超えるまでになっている。しかしそれとは対比したかのように20-24歳人口は約6万人から約3万2千人と大きく減少し、人口構造が典型的な釣鐘型に移行したことが示されている。このような状況の中、人口の長寿高齢化が進み高齢期の適応に多くの課題が示され、それに対応しなければならない事態も多くなってきている。この高齢期の適応に私たちはどのように対応していくことが望まれるのであろうか。

老年期の発達課題

エリクソン（Erikson, E. H.）はライフサイクルの最後の第8段階として「老年期」をあげている。老年期に課された課題は自己の同一性の積み重ねの結果としての「統合」であり、その課題を達成できない時の「絶望」が危機として現れるとしている。しかし、現代のように老年期が延長され人生が80年を超えるような長寿社会になると、「老年期」という一つの段階ですべてを包括することは難しくなっている。エリクソンの考え方を基礎に置き、人生後半の課題や危機を細分化したベックの考え方が長寿社会の現状を把握するものとして参考にすることができる。

ベックは老年期を、社会からの引退時期を迎え新たな自分への発見を目指すことができるのか、それともこれまでの社会的地位や職業に固執していくのかという「自我分化 vs 仕事-役割没入」、自己の身体的な衰えに対して準備をして健康を超越した自分の在り方を見出すのかそれとも健康である自分に執着するのかという「身体超越 vs 身体没入」、そして最後の段階として死をも超越した存在を受け入れることができるのかそれとも自己の生に執着するのかという「自我超越 vs 自我没入」という3つの段階からとらえている。これらはやがては訪れる死への準備ということが念頭にある

ことは当然のことである。

エイジングと適応

人間は「生」を受けて成長・成熟し、衰退し、死を迎える。老化という現象は、個人差があり、複雑なメカニズムであり老化の本質を的確に捉えることは困難だといわれている。このような状況の中で「老い」という人生後半の変化を中性的な視点でとらえようとする概念を「エイジング」と呼び、ビレン&レナー（Birren, J. E. & Renner, J.）はエイジングを「成熟後の生起する有機体の変化の過程」と定義している。

そもそも「老い」とはどのように考えればよいのであろうか。ここで考慮しなければいけないことが「老いを感じる」とこと「老人であることを自覚する」とことは異なっていることである。前者は「老性徴候」という言葉で、後者は「老性自覚」で説明されている。要するに「老い」を感じることは「老人」であるという自覚と等しいとは言えないが、様々な側面での衰えを示すものであることは確かである。この衰えは「身体的側面」「精神的側面」「社会的側面」から捉えることが多い。

これらの衰えは老年期の適応にとって大きな脅威となり、不安や悲嘆、孤独など否定的な感情を引き起こし生活上の様々な不適応を起こす要因ともなりうる。しかし、すべての高齢者が不適応を引き起こすわけではなく、そこ個人のパーソナリティ要因が大きく影響すると考えられている。たとえば、神経質なパーソナリティ特性は様々なライフイベントに過剰に反応しやすく不適応を起こしやすいことも知られている。このようなことから高齢者の不適応状態についての理解を深めていくには、その人のパーソナリティの理解が不可欠である。

幸福な老いのために

私たちは「幸福な老い」を迎えるためにはどうしたらよいのであろう。この幸福な老いの条件として「生活の質（QOL）」をとらえる必要がある。この「生活

の質」は単に客観的な条件だけでなく、その人が自分の生活状況についてどれだけ満足しているかという主観的幸福感という側面も含めて考えなければならないとされている。この主観的幸福感を規定するものとして、「日常生活の様々な要素」「パーソナリティという個人的要因」「状況要因と個人要因の主観的認知」という3つをあげることができる。日常生活や状況要因への介入は難しい側面があるが、パーソナリティという個人要因はそれぞれの発達段階において設定された発達課題への取り組みによって獲得できるものが多く、介入に可能性を残している。

老年期は、健康の喪失、社会的自立の喪失、家族や社会とのつながりの喪失、生きる目的の喪失、といった4つの現実的な困難にも立ち向かっていかなければならない。そのためにはパーソナリティの成熟要素でもあり老年期の適応要素でもある、①自己を受容すること、②他者との肯定的・積極的な関係を維持すること、③自律的であること、④環境を調整すること、⑤人生に目標がある、⑥成長への意志があること、という6つを獲得することが課題となっている。

老年期の危機を乗り越え、果たして私たちは創造的老年期を迎えられるのであろうか？ その解決の手がかりとなるべきキーワードとして、「サクセスフル・エイジング」「おばあちゃん仮説」「老年的超越」をあげることができる。「サクセスフル・エイジング」は「身もころもつつがなく歳をとっていくこと」であり、老い続けなければいけなくなった現実直面して、いかに歳をとっていけるか、という課題を提供している。「おばあちゃん仮説」は人間にはほかの動物にはない繁殖能力を失うという犠牲をおかしても、血縁者を助けるという活動を行い、閉経後の役割を持つことによってその生命を保持する機能を有しているのではなかという考え方である。また、「老年的超越」はトルンスタム（Tornstam, L.）によって提唱されたもので、超高齢期を迎えると人間は物質的・合理的な視点より神秘的・超越的な視点への移行し、生活満足感が高まると仮定したものである。いずれもここで論じるにはテー

マが大きすぎるため詳細は割愛するが、老年期のあり方を考えていくうえで多くの示唆を私たちに与えてくれている。

老年期は確かに「喪失の時代」としての側面を持っている。しかしそこから抜け出し、自分の人生を意味あるもの、価値あるものにしようとする挑戦期としての側面も持っている。老年期の適応を考えた場合、喪失期としての老年期を乗り越えて、「新たな価値を見出そうという自己の統合過程」という視点を持つこと、そして生きるための原動力としての「生きがい」を持つことが重要である。言い換えれば、老年期の「生きがい」は、「いかに自己の存在を肯定的に自己認識するか」という意味を持ち、自分が生き続けていくうえで価値があり、自分の生に意味があると認識することではなかろうか。

共生社会のための対人コミュニケーション研究の視点

大坊郁夫（東京未来大学モチベーション行動科学部）

1. 対人コミュニケーションの役割

1.1 社会的に脆弱な個人

他者と相互に理解し合うことは必ずしも容易なことではない。もとより、自分のメッセージを的確に発信できているか、相手のメッセージを適切に受け取っているかは、一層心許ないものである。この脆弱さについては、相互作用の意味と他者との関係性の持つ循環性、相対性の点から考えられよう。われわれは、他者との関係の中にあってこそ、自分の行動に対する相手の反応を読み取ることができ、それによって、自分の特徴を社会的なものとして初めて理解することができる。人は社会的に位置づけられることを知ることから、自己の基盤としての安定性は他者とのコミュニケーションに由来するものであり、そして、自分の行動の変化の可能性についても概ね分かることになる（図1）。すなわち、個人は相互作用する相手と交わすコミュニケーションによって自分を伝え、相手を理解する。その過程において、相手から得られた多様な知識、相手の行動の仕方、相手とコミュニケーションすること自体の充足感を自分自身に取り入れる。相手も同様である。そうすると、互いにコミュニケーションする「場」がどのような文脈、状況であるのか、また、相手との既有的関係、参照されるその他の「他者」の要因は重要な働きを持つ。別な見方をするならば、個人は相互作用する他者の相応の性質を含み持つ関係にある。それは複数のあるいは潜在的な他者との関係においても成立することであり、相互に相互作用を持つ相手の性質を取り入れながら、徐々に集積した自己として社会性を増していく。したがって、対人関係を展開する場、ひいてはその前提としてのコミュニケーション過程はとりわけ重要な役割を有している。

ところが、個々人は、それまでの人生で得た経験をおいそれとは否定し難く、組み立て直すことによって自分の基盤を崩す冒険を侵すことはしたくない。したがって、人は得てして変化を好まず、狭い範囲で“いつもの”行動をしようとする傾向がある。そのような環境では、既有知識の運用力は増すではあろうが、新たな視点や創造的な発想は生まれ難い。この保守的な心理傾向は、状況や他者に合わせた柔軟さを欠きがちになる。そうすると、暗黙の期待や省略が多くなり、

他者に敏感になれず、対人関係を充実したものにしようとするモチベーションも高まらない。そうすると、対人関係の広がりが乏しくなり、ネットワークは不連続になってしまい、グローバルな社会性は育たない。

1.2 コミュニケーション環境の変容

元来、個人は、他者との相互作用を通じて「場」を形成する。その場は参加個人によって使い分けられながら広いネットワークになる。それは、心理的には、関係を構築・維持し、質的な変化を遂げる。さらに、マクロには社会を形成し、文化を生み出す。しかし、個人を結ぶ「場」、もう少し拡大的に言うならば、環境事態は変容しつつある。現代では、間接的なメディアの普及はめざましく、「人対人」の関係も変化しつつあり、「人対擬人」（人とロボット、人工知能を備えた機

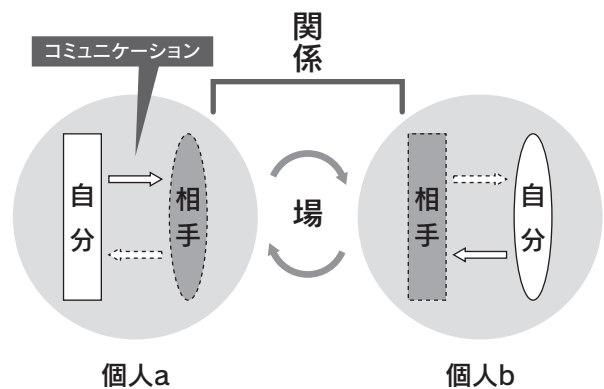


図1 コミュニケーションにより形成される場、対人関係

器、環境）の関係が希有ではなくなっている。情報技術が生活空間に溶け込むことで環境と人間が交互作用し、より適切な状態へ自然に移行して調和する空間づくりが目指されている（アンビエント・ambient-情報環境）。元来、ヒトの身体器官に基づいて展開されてきたコミュニケーション行動自体が外在の装置に媒介され、しかも、その装置は次第に身体器官の代替えとして機能し始めている。

したがって、身体器官の代替えがどの程度の機能を持っているのか、その過不足と代替えであるが故の新たな使用方法を学習する必要がある。

たとえば、「ケータイ」が挙げられる。その登場自体、音声、書字を経ずにいつでもどこでも通信が可能

にしたが、それ故に、コミュニケーション開始、終了の区切り、段階が不分明になりつつある。

1.3 共生社会の前提としてのコミュニケーション

コミュニケーションすることは、自他の情報格差を解消し、同等の知識を得、互いを理解するために学習された適応的な反応傾向である。その第一に目指すところは、互いに承認し合い、不足のない満足を得ること、well-beingに至ることと言えよう。

個々人が抱く、主観的なwell-beingには、個人の（ミクロ）レベルと、それに対しての社会的な（マクロ）well-beingとがある。後者は、前者の集積として可能となる（大坊、2012a）。個人は社会に含まれ、社会は個人なしにありえないという意味で、一種の入れ子構造になっている。したがって、個人と社会の両方を共に考慮しなければならない。どちらかだけの視点ではwell-beingは本来の意味を持つことにはならない。また、個々人は、既に述べたように、基本的にはコミュニケーションによって結ばれ、対人関係を形成していることにも重要な意味がある。それは、相互作用を行う他者の反応によって自分を理解し、社会標準を得ている。この営みなしには、社会的にはなり難いからである。

さらに、well-beingの概念は、相互に関連する2つの概念、hedonic well-beingとeudaimonic well-beingに分けられる。前者は、身体的、精神的快を求めるものであり、後者は、可能性の拡大、充実、成長を希求するもので、努力して培われる意義深さ、成熟を示す（表1参照）。これらは、決して相互に独立のものではなく、関連するものとして捉える必要がある。

表1 二つのwell-being概念

Hedonicなwell-being	Eudaimonicなwell-being
・高いレベルの幸福感 ・人生の快感情を増強 ・身体的、精神的快楽 ・ポジティブ感情を多く持ち、ネガティブ感情は少ない ・生活の多くのエリアで満足している	・可能性の拡大 ・個人の成長、充実 ・理性的、成熟した人生 ・自律的な統制感 ・社会的な帰属感 ・自己受容できる ・有用感、目的意識がある ・豊かな自己表現力

Kahnemann, Diener & Schwartz, (1999) ,, Ryan & Deci (2001) , Norrish & Vella-Brodrick (2008) による

上出（2010）によると、eudaimonic well-beingと言える情動知能の高い人は、自己効力感が高く、本人が対

人的場面で認知的、理性的な能力を自覚できている可能性があり、さらに、この自己効力感の高さは精神的健康と正の関連があることが示されており、eudaimonicなwell-beingがhedonicなwell-beingを高める可能性が示唆されている。

この両者がわれわれの行動を方向づける重要な目標となる。そして、目標にいたるために、意図的に行動するには、モチベーションが必要である。しかも、それは、当人にとって必要な目標に近づくためのものであり、自分の行動を正当化する意味を持つことになる。すなわち、なんらかの行動をするためには、「自分」の行動（決定）であるが故に、自分なりの方針を持っていることを自他に示す必要がある（少なくとも自覚しなければならないし、かつ、社会的な拡がりを求めるためには、他者に伝わる—すなわち、提示される必要がある）。

1.4 コミュニケーションに支えられる社会的スキル

個人が他者と効果的な関係を築き、維持するためには、メッセージの記号化・解読を正確に、迅速に行わねばならない。この過程を経て、人はそれぞれの目標を持った集団において、その目標達成を図ることができる。

社会的スキルは、コミュニケーションの基本的な機能の発揮による基礎スキル—記号化、解読やこの両者のタイミングの調整などの能力—を基底とする階層性を持つと考えられる（大坊、2005）。それを踏まえて、特定の関係を築く・維持するスキル、さらに、これらを総合する応用的なスキルがある。状況に応じた対処方略スキルの応用的な実現にかかわるものである。さらに、調整力がある。これは、目的や状況に合わせて、個々のスキルをどう組み合わせるかという、統制・調整する機能である。

well-beingは、生活に満足し（適応できている）、相対的にポジティブ感情が優っており、不安定になり難いタフな自己を有し、他者との調和を図ることができ、ネガティブな経験があっても容易に精神的に回復できる力があり、成長を目指す強さを持っていることが期待される。しかし、それは容易ではなく、相応の工夫が必要である。コミュニケーションの送受信が臨機応変にでき、柔軟な対処ができるためには、個人の努力だけでは十分ではない。他者との集中的な相互作用場面において、自らの表現、解読の特徴の把握と他者の同様の行動を観察すること、および、これらについての第三者からの評価を総合する必要がある。その具体的な実践がコミュニケーション・スキルをベースにした社会的スキル・トレーニングであろう。

2.well-beingを追求するための実践

2.1 コミュニケーション・スキルの役割

コミュニケーション・スキルは、日々の生活における多様な社会的な相互作用を円滑に行い、理解し合うことを促すためのコアとなる心理的活動力である、そのためには、自他を結ぶコミュニケーションを目的的に、効率よく行えるように、解説・記号化の成果を適宜確認する必要がある。

自己の社会的な成長を目指し、適応力を増し、出会うであろう多様なストレスや不快経験を克服する強さを増すことは必要である。

さらに、他者との相互にサポートし合える関係を維持していく方向を共有すべきであろう。現実には不快な感情や出来事を避けること自体は難しい。不快な感情の生起を避け、快適な感情だけを得ること自体は現実的ではない。この両者を総合的に捉え、後者を凌駕する前者を増す、前者に比して後者を低減させること、相対的な割合を勘案していく姿勢が大事であろう。そのためにも、臨機応変にいくつかのスキルを切り替えて発揮する、調整力は重要である。目指す方向として、協同性、向社会性の強化、そして、個人、社会のwell-beingを目指す、「共生社会」を実現することが根本的な方向性なのである。他者とコミュニケーションしていることは、双方向であること、時系列的に連鎖していることの意味を意識することからこのことを目指すことが可能であろう。

2.2 コミュニケーション・スキルの向上

トレーニングの中での集団でのコミュニケーション、ディスカッションをするプログラム・モジュールがある。この場合、正解を求めるものと、正解が特定し難い、予測不可能な課題とがある。

これまでの学校教育でもそうであったが、広く世間一般でも想定できる「問」に対する「答」は社会生活の基本的姿勢として必要であると考えられてきた。これは、知識の適切な運用と言い換えることができる。このことは必要であり、間違いはない。しかし、2011年の東日本大震災（「3.11」）を契機に多くが考えることになった重要事は、「想定外」の出来事にどう対処するかである。既有知識を運用する知能は、相応の努力をもって向上、維持することはできる。一定のシステムにおいて活動している社会においては、その個々の要素の組み合わせを理解することによって、効率を高め、生産性を上げることはできる。また、そのために、人－課題－環境の構造を把握し、過去の経験に基づいて要素間の関係を改善することはできる。

しかし、ある一定のプロセスの要素としてなんの知

識のない潜在的な要素やプロセス自体が未知である場合には、対処する術がない。また、われわれの生活に含まれている多くのシステムについては、ある限度において異常事についての対策はある。それは知り得る範囲での確率的な、推計学的な意味での可能性を勘案したものである。正しく、あの3.11の津波の高さについては、設定した蓋然性の範囲を超えるものであったので、対策はなされていなかった。可能性を安易な蓋然性に具体化したために、リスクを高めることになっていたのである。

解くべき課題に対して、いつも選択肢があるとは限らない。選択肢を自ら、他者と協同して探索して答えを追求し続けなければならない。「可能性」がある限りにおいては、探すべき、あるいは講ずるべき手立てはあり得るはずである。この選択肢を探すこと、可能な答えを求め続けること自体が高度な社会的スキルと言えよう。誰もがそれを身につけている訳ではない。だからこそ、今や改めて希求されていることである。誰であれ、このトレーニングを不断に行う必要があるが、それ自体、一定のスタイルのものではないと考えられる。

ここで、われわれが注目すべき重要な点がある。それは、人間の、そして、社会の目指すべき「価値」感である。その答えは一つではない。

現実場面では、想定された未来はきわめて少ない。また、答えを先送りにすることのできない局面も多いものである。多様な答えがあったとしても、その先に進むには、どうしたらいいのか。多様な意見があるにせよ、基本的な人生観、価値観、「立場」をどこに置くのかを、われわれは考えなければならない。このことは、根本的に意見が対立することも避けられないことを意味している。人は大前提として自分を否定し難いので、自己保身的になりやすい。

だからこそ、あえて意識的に向社会性を旨とすることと共に、それぞれの考えを密に照合すること自体が「社会」的なこととして必要なのである。

well-being自体が、自分の人生や生活をポジティブに捉え、満足していることを指しており、多くの人々の総体として、この傾向が強ければ社会的な、マクロレベルのwell-beingが高いと言い得るからである。すなわち、well-beingの対象が人生を相対的に捉えてなのか（時間幅など）、生活の一場面を取り出してのことなのか（生活には多様な場面がある）でも異なるし、比較の基準となる対象を誰に、どの社会に求めるのかによっても異なる。

なにが“well”であるのか、どう生きるかは、個人や文化によって同一とは限らない。個人、価値観などの「多様性」を認めること自体が必要である。それは、

社会的には、「共生」であることに通じるのである（大坊、2011）。それでは、異なる価値観を統合して互いに満足できる社会はどのようにして実現できるのであろうか。ここに重大な関門がある。ただし、異なる価値観＋Aと価値観－Aを単純に重ね合わせる、あるいは、折衷することでは解決にはならない。既に述べたように、自己というものの自体の成立や自己自身を評価すること自体は必ず他者（具体的な特定の他者、抽象的な「世間」）との比較が欠かせない。このことは、基盤とする「自分」自体に「他者」、「社会」の基準を含み持っていることを表している。したがって、自分と他者を独立項として厳密には対比し難いものなのである。

相互に関係していること自体を認識し、自他の視点を「共有」することであり、いわば、自他の「思考、感情」を1つのものとして融合することである。

こう考えるならば、自他を厳密に峻別して理解することは、互いの差異をあえて強調する作業にしかならないこと、共有項を軽視することにならざるを得ず、われわれの元来持っている社会性自体を適切に理解する作業ではないのではなからうか。

「同じ地平に立つ他者の持つ視点を自分のものと同等に位置づけ、自他それぞれは互いがあってこそ自他として成立している（社会システムの単位となる）ことを踏まえ、対立ではなく、共生しているものなのである。」（p.283、大坊、2012b）ことこそが、よって立つ自己と社会の基本的な発想の原点であるべきではなからうか。

対人的な関係のレベルで言うならば、親密な関係にある者の間では、互いの情報を共有し、理解し合える共通する基盤を持っているので、互いの欲求を実現し合える関係でいられる（上出、2010）。このように、他者とのコミュニケーションを密に展開することが、自己理解、他者理解、社会形成の要であることは大方が認めることであろう。しかし、日常的に繰り返される誤解、争いが絶えないことに示されているように、誰であれ適切にコミュニケーションできているとは言い難いのではなからうか。

しかし、コミュニケーション・スキルを基礎とする社会的スキル・トレーニングは、比較的手軽に実施でき、相応の成果を上げるものとして有効である

（詳細については、他を参照されたし）。基本となることは、日常生活では誰もが意識することなく用いているコミュニケーションの機能を自覚すること、そして、自覚した上で、集中的に他者と相互作用することにある。加えて、相互作用する際には、二者間のみならず、多人数場面での議論（正解のある場合、ない場合）を体験することである。そうすることによっ

て、例えば、1）コミュニケーションの記号化、解説のスキルを活性化できる。2）正解のある答えに至る過程での知識の運用の効率化、集団での意見調整の円滑化、集団での役割分化、リーダーシップの気づきができる。3）正解のない課題場面では、解決が容易でないことによる葛藤を体験することによって、個々人の視点の多様さ、価値観の多様性とその統合として必要な個と集団の折り合いの努力が必要であることを学ぶ。これらはスキル・トレーニングの効果の一端であるが、その後の多様な対処の必要な生活場面に効果的に働くことになる。



図2 社会的スキル・トレーニングのシーン
（東京未来大学、2012年7月実施）

表2に、このトレーニングの主なねらいを挙げてある。この種のトレーニングは、参加者の世代、職種等が多様であるほど、社会性を反映して有効と考えられる。

表2 社会的スキルのトレーニングで目指すねらい

- ・効果的なコミュニケーション力
- ・自己の満足感充足
- ・円滑な対人関係（双方向）
- ・相互協調性
- ・住みやすい（共生）社会づくり

なお、自記式の社会的スキル尺度の得点をトレーニング前後で比較すると、解説や表現力のスキルはほぼ有意に上昇することが様々なトレーニング機会を確認されている。さらに、トレーニング3月後の追跡調査では、トレーニング直後の上昇の維持されておいたことに加えて、直後では上昇していなかった尺度得点が上昇を示したことも報告されている（後藤・大坊、2009）。このことに示されているように、即時的な効果もさることながら、トレーニングでの体験が、日々の生活のなかで行う他者との相互作用、多様な判断、自分の判断や行動を振り返るなかで、徐々に有機化され、より有効な活動力となって活かされていく性質のものではないかと考えられる。集中的に得た体験が内在化され、そして、体験に類した社会的場面において汎用的なスキルとして発現していくものと言える。この意味で、社会的スキル・トレーニングの効用は大きい。

2.3 対人コミュニケーションの拡張

既に述べたように、対人コミュニケーションは時代とともに、次第に身体に由来するチャネルを伸張り、時間、空間を拡張する意図を持って間接メディアを創出してきている。かつ、それでいて、間接メディアを身体チャネル化しようとしてきた。その進展は、部分的な改良から次第に全身的なツール、周囲の環境までも可能な限り活用し、コミュニケーション送受信の能動的な場にしようとしている。

具体的には、アンビエント（ambient）情報環境、一種のゲシュタルト的な、総体化されたコミュニケーション場への注目である。

元来、個人は、他の個人との相互作用を通じて「場」を形成する。その場は参加者個人によって使い分けられながら広いネットワークになる。それは、心理的には、関係を築き、維持し、質的な変化も遂げる。さらに、社会を形成し、文化を生み出している。

情報技術が生活空間に溶け込むことで環境と人間がインタラクションを起こし、より適切な状態（安らげる、知的生産性に富む、迅速で、円滑な意思疎通ができるなど）へ自然に移行し、調和する空間づくりがなされつつある。

なお、携帯電話やモバイル端末で情報を送受信できるユビキタス情報環境自体も既に、「環境」の意味の変容をもたらした始めたと見えよう。

このようなアンビエントな情報を含み持つ環境は、「人対人」を基本とするコミュニケーションのあり方自体を変えつつある。通信手段の一般化により、生活場面には望む情報は多数配置されるようになり、ツールも次第に身体になじむものになってきた。そうすると、人対人の関係がツールを媒介してなされはするものの、ツールが人の代替えとして機能しつつある。そうすると、人対人の関係がツールを媒介してなされはするものの、人対人はしだいに「人対擬人」（多機能な間接的なツールが人らしくなったモノージェミノド、アンドロイドなどのロボットが典型）になりつつある。

自己概念の再構築も必要になってきているのではなからうか。人対人の関係の遂行としてのコミュニケーション行動は変質しつつあると考えていいであろう。そうすると、これまでのように身体に由来するコミュニケーション・チャネルを身体に直結したものとして位置づけてきたが、次第に、途中で介在する間接メディアの変換システムを考えなければならなくなってくる。すなわち、人間相似形のコミュニケーション・チャネルであっても異なる発現機能に由来すると見なさなければ適切ではない。コミュニケーション環境の変化を踏まえたコミュニケーションー人間論を構築していく必要がある。

ここで、科学技術の進展と人間らしさの質にかかわる奇妙な現象がある。それは、「不気味な谷」と呼ばれる現象である。これは、ロボットの外観や動作が、より人間らしくなるにつれて、人はしだいに好意的になるものの、ある段階において、突然強い嫌悪感に変わる。そして、人間の外観や動作と見分けがつかなくなるほど精巧になると再びより強い親親近感を抱くようになるとの指摘である（森、1970）。このような、外見と動作が「人間にきわめて近いロボットと「人間と全く同じ」ロボットによって引き起こされると予想される嫌悪感の差が「不気味の谷」と呼ばれている（ただし、人間と全く同じロボットは未だ実現されていない）。人間とロボットが共存して多くの仕事を協同するためには、親近感の持てるロボットは必要ではあるが、「人間に近い」ロボットは、人間にとってひどく「奇妙」に感じられ、親近感を持ってない。

このような現象は、何故生じるのであろうか。それは、「カテゴリーの混乱」による不安によると考えられる。ロボットが限定された作業を有能にこなす機械（装置）である限り、人は自らの操作によってコントロールでき、人為を超えた反応を想定することもない。

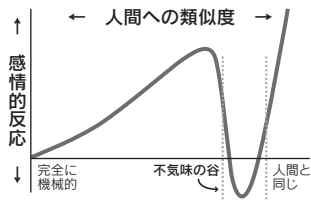


図3 ロボットに対する快不快感情のギャップー不気味な谷(森、1970)ー

その範囲においては、装置が人間に相似形であることは、なじみやすい。ちょうど子どもが遊びの対象とする人形と同様である。しかし、その機能が精緻化され、「人間らしさ」が増し、しかも、形態が酷似してくると、装置でありながら、装置の域を超えてくると、装置としてのロボットと人間としてのイメージが混同しやすくなる。そうすると、装置と人間とのカテゴリーの境界が不鮮明となるので、人間は対処の仕方に当惑する。人間同士の場合には、互いに類似している面に気づくと、相互理解しやすい、相手からの支持を得やすいと想定して魅力は高くなる。しかし、「人工物」であるロボットでは類似しているほど、人間が先天的に属する自然界でのカテゴリーとどこからそれが異なるのかが判然としない人工物のカテゴリー判断が不明瞭であるが故に、人とロボットを一続きの連続体として判断できないことの不安、それまで行ってきた判断の根拠がゆらぐことによる恐れが「不気味な谷」を生じさせると考えられる。なにが異なるのか？ なにが足りないのか？ という容易に答えの見つからない疑問

が生じるからなのであろう。

同様の現象についての言及として、Postman（1983）の「Frankenstein 症候群」がある。これは、とくに特定の限定された目的で作られた機械である人間似のロボットが人工的なモノであるが故の予測のつかなさへの恐怖の点が指摘されている。すなわち、1）人工物の創造、2）人間性とテクノロジーの収束しないへの不確かさ、3）制御し難いある種の“逸脱”の可能性の認識の生起というプロセスがあると考えられる。

表3 いま人工知能にできること・できないことの比較

	人工知能	人間
休息を取らずに働く	◎	×
数学の計算をする	◎	○
世界中のツイッターを監視	○	×
放射能汚染を気にせず作業	○	×
将棋やチェスをする	○	○
卓球をする	○	○
スムーズに歩く	○	◎
野球のフライを捕球する	△	○
病気を診断する	△	○
スムーズに会話をする	△	○
漫画を理解する	×	◎
おにぎりを食べて動く	×	◎
恋をする	×	◎

朝日新聞 2012年9月16日(GLOBE)

表3にあるように、ロボットに組み込まれている人工知能として、合理的思考を組み込むことはできるが、「恋をする」あるいは、「漫画を理解する」のような定式化できない、飛躍・不合理な判断は難しい（近づけることはかのうであろうが、それはあくまで人間似）。このことが、不気味な谷に通じる重大な越え難い分水嶺なのであろう。

間接メディアの普及、環境への組み込みが相対化できる他者の存在をあいまいにし、自己概念の仕分けが不鮮明になり、しいては、社会概念自体も不鮮明になる危惧をもたらすことも考えられる（図4）。

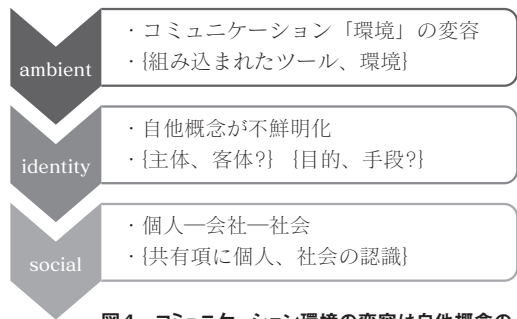


図4 コミュニケーション環境の変容は自己概念の捉え直し、人間観の再構築を促している

2.4 共生社会へ向かうために

現代から近未来のコミュニケーション状況を勘案するならば、個人-関係-集団（社会）の循環的な構造を再認識する仕掛けとしてのコミュニケーションを改めて理解し、葛藤を包含する協調性を共有する実践を経験することは必要であろう。そして自他同時のwell-beingの追求こそが共存を促し、十分に実現できる理想であることを世代間に継承する試みが必要である（表4）。そのためには、コミュニケーションの機能の理解、人と操作対象との目的－手段の構図、時間軸での人間理解、位置づけ（歴史認識）を不断に行い続けることをしなければならない。

表4 共生社会へ向かうための指針

- 1.個人－関係－集団（社会）の循環的な構造を再認識する仕掛けとしてのコミュニケーション
- 2.コミュニケーションの持つ融合性とidentityへの効果の把握（新たな認識が必要）
- 3.葛藤を包含する協調性の共有の実践
- 4.棲み分け 人ができること ロボットができることの理解（双方の限界を知る）
- 5.世代間で「共生」思想の継承（歴史的認識）

引用文献

- 朝日新聞（2012）. 人工知能・機械の知は人を超えるかー GLOBE No.95, 9月16日, [http://globe.asahi.com/feature/2012091300009.html]
大坊郁夫（2012a）. 幸福を目指す科学ーwell-beingの研究ー（大坊郁夫編（2012）.：幸福を目指す対人社会心理学-対人コミュニケーションと対人関係の科学. ナカニシヤ出版, pp.3-22.)
大坊郁夫（2012b）. 価値ある社会を築くためにー価値の共有, 共生, 関係から社会へー（大坊郁夫編（2012）.：幸福を目指す対人社会心理学-対人コミュニケーションと対人関係の科学. ナカニシヤ出版, pp.273-285.)
大坊郁夫編（2005）. 社会的スキル向上を目指す対人コミュニケーション. ナカニシヤ出版
大坊郁夫（2011）. Well-beingを高めるために, 対人コミュニケーションを活かすために, 対人社会心理学研究, 11, 29-32.
上出寛子（2010）. 親密な対人関係とwell-being（堀毛一也編. ポジティブ心理学の展開 現代のエスプリ,512, 120-129.)
Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.) (1999) . *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
後藤 学・大坊郁夫（2009）. 短期的な社会的スキル・トレーニングの実践 社会人への適用を目指して 応用心理学研究, 34, 193-200.
森 政弘(1970).不気味の谷 Energy, 7巻4号, 33-35.【(エッソスタンダード石油(株)) (http://www.getrobo.com/getrobo_blog/2012/06/the-uncanny-valley-by-masahiro-mori.html)
Norris, J. & Vella-Brodrick, D. A. (2008) . Is the study of happiness a worthy scientific pursuit? Social Indicators Research, 87, 393-407.
Postman, Neil (1983) : The Disappearance of Childhood. London: W H Allen (http://www.aber.ac.uk/media/Documents/tecdet/tcet06.html)
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001) . To be happy or to be self - fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well - being. In S. Fiske (Ed.) , *Annual Review of Psychology* (Vol. 52; pp.141 -166) . Palo Alto, CA: Annual Reviews/ Inc.

註：日本ロボット学会第30回記念学術講演会（於：札幌市、2012年9月）での招待講演の一部に加筆修正したものである。

Perspectives of interpersonal communication studies for building coexisting society
Ikuko Daibo

All people fundamentally wish that our own living society should be convenient, rich and sustainable. We do not get easily "well-being" lives which satisfy the purpose of life and are eagerly desire to hold by us. As almost people' senses of value are not identical, it is considered that the seeking ways for well-being make diverse styles. People can attain the rational solution to coexist together in our society through comprehensive skills of interpersonal communication. The considerable issues should be explored in the light of the meaning of interpersonal communication for well-being.

自分の住む社会が豊かで安定したものであるように基本的には誰もが願っている。そしてわれわれが満足できる、生きがいを得られる。その意味でのwell-beingを希求しながらも、現実にはなかなか果たせないでいる。大勢を占める価値観は個人を超えて同じではないので、それぞれのwell-being追求の表れが異なることも考えられる。しかし、「合理解」はあるのではなからうか。対人コミュニケーションの元来の意味、実践の視点から研究の方向性を探り、われわれが今後のために考えるべき課題について述べた。

生命保険営業員の楽観・悲観的思考が販売成績に及ぼす影響^(※1)

角山 剛（東京未来大学モチベーション行動科学部）

1. 説明スタイルと楽観的・悲観的思考

Seligmanによれば、人は自分に起こった出来事をどのように説明づけるかという「説明スタイル explanatory style」をもっている。説明スタイルの中核となる概念は、楽観的思考傾向（楽観主義）と悲観的思考傾向（悲観主義）である。楽観的思考傾向の強い者は、自分に起こった悪い出来事に対して、その原因が自分以外のものにあり（外在的 external）、その原因は一時的なものであり（不安定 unstable）、その原因が他のことに及ぶことはない（一時的 specific）と考える傾向がある。一方、悲観的思考傾向の強い者は、それが自分に原因があり（内在的 internal）、その原因が今後も続き（安定的 stable）、自分のなすこと全般にそうしたことが及ぶ（普遍的 global）と考える傾向がある（例えば、Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978; Seligman, Abramson, Semmel, & von Baeyer, 1979）。説明スタイルが行動に影響を与えることは多くの研究で指摘されている。たとえばSeligman & Schulman (1986) は、生命保険会社営業員を対象に、帰属スタイル質問紙 (Attributional Style Questionnaire: ASQ) を用いて説明スタイルを測定した。結果は、楽観主義営業員の販売成績が、1 年目では悲観主義営業員に比べて29%高く、2 年目になると130%と2 倍以上の開きが出た。また、入社2 年まで在職した者とそれまでに脱落した者についてみると、2 年間の継続者の67%は楽観主義営業員である一方、脱落者の59%は悲観主義営業員であった。すなわち、楽観主義・悲観主義という説明スタイルの違いが、実際の販売成績と仕事継続率に差を生み出していた。

Seligman らが対象とした生命保険営業員については、扱う商品の特殊性（目に見えない商品であるため説明が難しい）や厳しい営業ノルマ、契約成功率の低さ、世間の偏見（強引な営業イメージ）などの下で、わが国でも極めて早期離職率の高い職業となっている。したがって、Seligman らの研究で得られた予測の有効性が日本でも確認できれば、今後の早期離職対策を考える上でも有用な手がかりとなるであろう。

説明スタイルの中核概念である楽観主義と悲観主義については、両者は対極に位置するものであり、個人が両方の傾向を併せ持つことはないとする一次元的な

とらえ方が一般的である。しかし一方で、両者を独立した概念とする二次元的なとらえ方もある。すなわち、個人は両方の傾向を有しており、それぞれについて独立にその強度を測ることができるとする考え方である。本研究では、前者の一元的なとらえ方に立って分析を行った。

以上から本研究では、楽観的・悲観的思考^(※2)という説明スタイルの違いが、生命保険営業員の販売成績と定着率に影響することを検証するため、以下の調査を実施した。

2. 方 法

2.1 対象者と調査方法

X 生命保険会社の22営業所に所属する女性営業員409 名。ただし調査協力承諾書にサインが得られ、かつ販売成績指標が揃った者だけを分析対象としたので、実質的な調査対象者は372名であった。対象者の平均年齢は47.4歳、平均勤続年数は9.6年であった。

2009年10月に、下記の説明スタイル・アンケートを営業所ごとに実施、回収した。実施にあたっては、各営業所責任者が朝礼後に質問紙と回答用紙（マークシート）を配付し、記入後に回収した。

2.2 説明スタイル

Seligman & Schulman (1986) の研究を参考に、6 個のよい出来ごと（「自分のした事が上司や仲間から喜ばれ、ほめられた」など）、6 個の悪い出来ごと（「仕事でよい提案をしたのに、その案は受け入れられなかった」など）の計12項目を用意した。それぞれについて、①その原因は、自分の側にあるか、それとも他者やその時の状況の側にあるか（原因の所在：internal vs. external）、②その原因は永続的なものか、それとも一時的なものか（原因の安定性：stable vs. unstable）、③その原因は、この出来事にも影響しているものか、それとも生活に幅広く影響を与えるものか（影響の普遍性：specific vs. global）、を7 件法で問うた。

各6 項目について、表1 にしたがって①、②、③の合計点を算出し、それぞれ楽観的思考得点、悲観的思考得点とした。得点の高い方が、その傾向が強いこと

を意味する。

表1 基本的説明スタイル

	帰属の方向			
	よい出来事		悪い出来事	
楽観的思考	内在的 internal	安定な stable	外在的 external	不安定 unstable
	普遍的 global		一時的 specific	
悲観的思考	外在的 external	不安定 unstable	内在的 internal	安定な stable
	一時的 specific		普遍的 global	

2.3 販売成績指標

調査が行われた2009年10月の翌月11月から2010年1 月までの3 カ月間の挙績件数（業績となった件数）と新契約高を指標とした。

3. 結 果

3.1 説明スタイルと販売成績の関係

表2 は、分析対象とした372名について、悪い出来事に対する楽観的思考得点の平均値（ $M=75.5$ $SD=13.7$ ）と悲観的思考得点の平均値（ $M=68.5$ $SD=13.7$ ）をもとに、高得点群について挙績件数と新契約高を比較したものである。

なお、楽観的思考と悲観的思考を一次元上に連続するものと仮定して得点化しているのので、表中の楽観的思考群はすなわち悲観的思考得点低群であり、悲観的思考群はすなわち楽観的思考得点低群となる。

結果は、挙績件数については楽観的思考群の方が悲観的思考群よりも有意（ $t=2.79, p<.01$ ）に高かった。新契約高についても、楽観的思考の方が悲観的思考群よりも有意（ $t=2.23, p<.05$ ）に高かった。すなわち、悪い出来事であっても楽観的に考えることの出来る者の方が販売成績も高く、Seligman らの結果が支持された。

表2 楽観的思考の営業員と悲観的思考の営業員の販売成績の差異(1)

群	<i>n</i>	挙績件数 (件)		新契約高 (万円)	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
楽観思考	182	8.02	4.17	14418.0	9040.37
悲観思考	190	6.89	3.59	12293.8	9297.08

表2 の結果は、Seligman らに倣った、悪い出来事への説明スタイルに基づくものであった。そこで、楽観的・悲観的思考の効果をさらに探る目的で、得点の平均値をもとに、よい出来事と悪い出来事の双方で、楽観的思考の強い者（ $n=90$ ）と、悲観的思考の強い者（ $n=93$ ）について、同様に販売成績を比較した。

表3 楽観的思考の営業員と悲観的思考の営業員の販売成績の差異(2)

群	<i>n</i>	挙績件数 (件)		新契約高 (万円)	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
楽観思考	90	8.26	4.41	15092.6	9514.1
悲観思考	93	6.32	3.09	11224.0	10070.4

結果は表3 に示す通りで、挙績件数（ $t=3.45, p<.001$ ）、新契約高（ $t=2.67, p<.01$ ）ともに、楽観的思考群が有意に高い成績を示し、楽観的思考が販売成績に及ぼすプラスの効果が確認された。

3.2 在職者と離職者の説明スタイルの比較

つぎに、在職3 年未満の営業員141名のうち、調査実施後に離職した者と在職中の者の間で、説明スタイルの比較を行って見たところ、表4 に示す結果が得られた。

表4 離職者と在職者の説明スタイル

	<i>n</i>	悪い出来事への楽観的思考	
		<i>M</i>	<i>SD</i>
離職者	27	62.89	11.95
在職者	114	77.07	12.41

離職者についてみると、悪い出来事に対する楽観的思考は、在職者よりも有意（ $t=5.37, p<.0001$ ）に弱かった。ここからは、起こりうる悪い出来事に対して楽観的に対処出来ない者が離職しやすい傾向が見てとれる。

4. 考 察

本研究では、Seligman ら（1986）の研究を参考に、説明スタイルの違いがわが国生命保険営業員の販売成績および定着の予測にも役立つかどうかを、実証的に探った。

結果は、楽観的思考が強い営業員は、挙績件数、新契約高のいずれから見ても、悲観的思考が強い営業員よりも高い成績を示した。また、早期離職者についてみると、悪い出来事への楽観的思考が弱い（悲観的思考が強い）ことが明らかになった。

以上のことは、起こりうる出来事を楽観的にとらえるか悲観的にとらえるかという説明スタイルの違いが、生命保険営業員の販売成績と早期離職傾向に影響をもつことを示すものである。

生命保険の営業は、具体的な「物」のない販売であり、また戦後の歴史の中では必ずしもポジティブなイメージをもたれる職業ではなかった。新人営業員にとっては、営業活動で持続的に成果を得ることは難しく、むしろ断られる回数の方が多い中で顧客を発掘していかねばならない。本研究で言えば、悪い出来事の方を

多く体験する状況が続くことになる。こうした状況に対して楽観的に対処できない場合は、ネガティブな感情が続くことになり、ストレスも高まって、仕事へのモチベーション低下にもつながる。

実際、今回対象者のうち、販売成績（挙績件数）で上位50人と下位50人を比べてみると、悪い出来事に対する悲観的思考は表5の通りであり、成績下位者では悪い出来事について悲観的にとらえる傾向（ $t=2.51$, $p<.05$ ）がみられた。

表5 販売成績上位50人と下位50人の説明スタイル

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
成績上位群	50	66.38	13.96
成績下位群	50	72.58	10.19

以上からは、生命保険営業員においては楽観的思考を習得することが販売成績を改善し、定着率を高めることが示唆される。この点について、Seligman,Steen,Park,& Peterson（2005）は、毎日3つのよい出来事を思い出して書き付けるという“Three Good Things”プログラムが、日常の出来事に対するポジティブな感情を強めることを検証している。今回一連の研究の中で実施された筆者らによる同様のプログラムでも、実際に営業員の営業活動へのコミットメントを高めることが検証されている（松井・都築・角山、2010）。

本研究では、いくつかの課題が残っている。第1は、今回用いた質問項目については、信頼性の α 係数が12項目全体で.64と十分高くはなかったことである。項目の吟味については今後さらに継続する必要がある。

第2は、今回の研究では因果関係は確認できないことである。すなわち、楽観的思考の強いことが高い販売成績の原因となっているのか、あるいは販売成績のよいことが楽観的思考を強めているのかは、今回の分析から明らかにすることはできない。

第3は、楽観的思考と悲観的思考の独立性の問題である。今回は両者を一次元上に位置する連続体と仮定して分析を行った。しかし、両者は独立したものであり二次元的にとらえられるとする研究（たとえばChang, D’Zurilla, & Maydeu-Olivares, 1994）や、楽観主義と悲観主義が独立した特徴を有しているのは、西洋文化よりも東洋文化においてであることを示唆する研究もある（外山, 2010）。また、Xenikou（2005）の研究では、悲観的な帰属スタイルは仕事モチベーションと負の相関を示すが、同時に楽観的帰属スタイルが強い場合にはそうした関係は見られない。すなわち、楽観的帰属スタイルと悲観的帰属スタイルが仕事モチベーションに対して交互作用効果をもつことが示された。こ

れらの研究からは、Seligmanらのような一次元的なとらえ方がよいのかどうか、今後さらなる検討が必要である（※3）。

第4は、良い出来事と悪い出来事についての説明スタイルと業績との関係である。たとえば、Seligman & Schulman（1986）の研究では、保険営業員の「悪い出来事」に関する説明スタイルは業績と有意な相関を示したが、「良い出来事」に関する説明スタイルについては業績との相関は弱かった。一方、Corr & Gray（1996）の研究では、良い出来事に関する内在的・安定的・普遍的な説明スタイルが業績と正の相関を示した。このように、良い出来事と悪い出来事のどちらについての説明スタイルが業績との関係をよりよく説明できるかについては、今後さらに研究が必要である。

（※1）本研究は、第26回産業・組織心理学会大会（2010）において、松井貴夫（駿河台大学教養文化研究所）、都築幸恵（成城大学イノベーション学部）との共同で発表した内容を、両氏ならびに同学会の了承を得て掲載するものである。
（※2）ここでは、楽観主義、楽観的思考、楽観的帰属スタイルは同種の概念として扱っている。悲観主義、悲観的思考、悲観的帰属スタイルについても同様である。
（※3）第27回産業・組織心理学会大会（2011）での角山・松井・都築による発表では、楽観的思考と悲観的思考を独立した次元ととらえ、2つの思考傾向の連合的な作用（ジョイント効果）が業績に及ぼす影響を分析した。

引用文献

Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 32-48.
Chang,E.C., D’Zurilla,T.J., & Maydeu-Olivares,A. (1994). Assessing the dimensionality of optimism and pessimism using a multimeasure approach. *Cognitive Therapy and Research*, 18,2,143-160.
Corr, P. J., & Gray, J. A. (1996). Attributional style as a personality factor in insurance sales performance in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 83-87.
角山剛・松井貴夫・都築幸恵（2010）. 営業職員の楽観・悲観的思考が販売成績に及ぼす影響. 産業・組織心理学会第26回大会発表論文集, 26, 53-56.
角山剛・松井貴夫・都築幸恵（2011）. 営業職員の楽観・悲観的思考が販売成績に及ぼす影響（2）—楽観的思考と悲観的思考のジョイント効果の検証—. 産業・組織心理学会第27回大会発表論文集, 27, 19-22.
松井貴夫・都築幸恵・角山剛（2010）. “Three Good Things”が生保営業員の職務コミットメントに与える影響—異常に多い早期離職者対策？—. 産業・組織心理学会第26回大会発表論文集, 26, 49-52.
Seligman, M. E. P., Abramson, L. Y., Semmel, A., & von Baeyer, C. (1979). Depressive attributional style. *Journal of Abnormal Psychology*,88, 242-247.
Seligman,M.E.P.,& Schulman,P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 50, No. 4, 832-838.
Seligman,M.E.P., Steen,T.A., Park,N., & Peterson,C. (2005). Progress of positive psychology: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60,410-421
外山美樹（2010）. 楽観主義「現代のエスプリ ポジティブ心理学の展開」No.512,90-99.）ぎょうせい.
Xenikou, A. (2005). The interactive effect of positive and negative occupational attributional styles on job motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 43-58.

Effect of optimistic/pessimistic thinking on sales performance among life insurance sales agents
Takashi Kakuyama
Seligman and Schulman (1986) found that the difference between optimistic and pessimistic "explanatory styles" highly predicts the sales performance and the retention among life insurance sales agents. This study tests the predictability of their explanatory styles model among Japanese life insurance sales agents.

Seligman and Schulman（1986）は、楽観的思考と悲観的思考をキーとする「説明スタイル（explanatory style）」の概念が、生命保険営業員の販売成績と離職率の予測に役立つことを明らかにした。本研究では、Seligmanらの研究をもとに、説明スタイルの違いがわが国生命保険営業員の販売成績および定着の予測にも役立つかどうかを、実証的に探った。

論文 3

大学組織のモチベーション・マネジメント

寺裏誠司（学校法人三幸学園 東京未来大学）

1.大学組織の現状と課題

1.1. 大学を取り巻く環境

大学を取り巻く環境は、今後急激な変化を伴い、大きな外圧となることが予測される。大学の入口、出口中身、国の政策の4つ視点で説明をする。

（1）入口のマーケット環境

18歳人口は、1992年の206万人から2009年に121万人と4割減となった。国立社会保障・人口問題研究所の日本の年齢別将来推計人口（2006年12月推計 出生低位（死亡中位）推計_封鎖人口）によると、2020年頃までは、人口の大陸棚が続き約120万人で推移。しかし、その後人口減が進み、2040年には62万人に半減、2070年には30万人、2100年には15万人へと急減。その減少の幅は80年間で1/8という予測がなされている。

ところが、多くの大学経営者の危機感は薄い。2020年頃までは人口減少が起きないため、募集危機は遠い将来のように捉えているからだ。ここで、大学改革の成果が外部から見ても明らかになるために要する期間について考えてみる。第一に改革計画を立て改革実施までの期間を要する。第二に入学生が4年間の教育を受け卒業するまでの期間を要する。第三に卒業生が社会から評価を受けるまでの期間を要する。これらを換算すると改革成果が現れるまで少なくとも7年程度かかることとなる。つまり、大幅な人口減少が始まる2020年まで後7年しかないため、まさに2013年は改革スタートの待ったなしの年なのである。また、現在20代の教職員が、大学の要職に就くであろう2040年には、60万人と人口が半減している。大学の収容力が約60万人であることを前提とすると、高卒大学進学率が大幅に増加するか、18歳以外の多様な年齢層が大学に進学するか、留学生を多数受け入れている状態にならないければ多くの大学は淘汰され多くの教職員が失業することとなる。

各大学のこれまでの取り組みとしては、学生募集の強化、就職力を高め大学の魅力を高める、学部・学科を募集ニーズにマーケット・インする方向で再編する（寺裏2008、2010）などの改革を行ってきた。しかし、2020年以降の急激な18歳人口

減少に対応するためには、従前の改革レベルで乗り切れるものではないだろう。

（2）出口の就職に関する環境

グローバル化が進展していく中で、各企業が求める人材像の変化を独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2011）の調査結果からまとめる。調査によると、企業が求める人材の質は、チームワーク型人材からリーダシップ型人材に重点が変化していることが分かる。言われたことを着実に行動に移せる兵隊型の人材ニーズからモチベーション高く主体的に課題を解決するために行動できる人材ニーズへと質が変化してきている。

しかし、産経新聞社と駿台教育研究所（2012）の調査結果によると、企業などの人材ニーズの質が変化しているにも関わらず大学の認識は異なっている。

つまり、大学の課題認識が適切でないため、企業など社会が求める人材ニーズの変化に対して大学の教育の質の変化は現在も追いついていないし、今後も追いついていかないという懸念がうまれる。そもそも大学進学率が低く大学に進学できること自体が主体性と行動力を伴っていないければ難しかった時代の大学教育の在り方と、大学進学率が50%となってユニバーサル化している現在の大学教育の在り方は違って当然である。多様な学生が入学している現在、モチベーション高く主体的に課題を解決するために行動できる人材に育成するための大学教育はどう在るべきなのかがまさに問われているのだ。しかし、専門知識を大教室で一方向的に伝達するだけの講義、つまり自ら学び成長するのが当然と放置している講義がいまだに一般的なのが大学教育の課題なのである。

（3）中身の教育の環境

The Open University1,edX2,Coursera3,Udacity4,Khan Academy5に代表されるINTERNET EDUCATIONの進化がある。

世界トップクラスの大学の一流の教員の講義が無料でWEBを通じて受講でき、履修証明、卒業資格を得ることができる仕組みの高等教育が急激

なスピードで世界に拡がっている。加えて、まもなく完成度があがる自動通訳機能は、高等教育の距離と言語の壁を打ち破る。

教育システムにおけるこの大きな機能変化は、日本の旧来型の大学教育の在り方を変革せざるを得ない外圧として最も大きなものになるのかもしれない。日本の一般的な大学教員による一方通行のつまらない授業を4年間も受講し、高額の授業料を支払ったにもかかわらず世界に通用しない大学卒業資格を得るのか、世界トップクラスの教員の興味あふれる講義がいつでもどこでも無料で受講でき、一流の世界各国の大学生と教員と共にWEB上で議論し学びを深め、世界一流教育の履修証明および単位取得、そして学位認証がなされることを比較した場合、これからの世代の若者はどちらの進学先を選ぶのだろう。そして企業は、どちらの教育を受けた学生を採用するのだろう。すでにINTERNET EDUCATIONの恩恵を受けているのはアメリカを代表とする欧米先進国と途上国の若者である。そして今後の世界を牽引していく国家は、若者を多く抱えた途上国である。ICTの進化とともにグローバル化が急速に進展していき、INTERNET EDUCATIONで学び成長した有能で多様な国籍の人材が協働していく社会が当たり前になってくる。世界が急激に変わってくる中で、日本の知識伝授型に偏った従前の教育では、グローバル社会で活躍できる人材が輩出できるとはとても思えない。

世界そして社会が求める人材ニーズに合致する教育とは何か。効果の高い教育の在り方は何か。先を見据え、抜本的に教育の変革を進める力がない大学は世界的な外圧に容赦なく打ちのめされるであろう。

(4) 大学の運営を左右する行政政策の方向性

設置認可の厳格化、第三者評価による質の担保の強化、助成金の削減など大学を取り巻く環境は、どれをとっても厳しいもので、大きな変革を推進できる組織体でなければ行政からの圧力にもなう淘汰から逃れることはできないであろう。

以上のように大学は、入り口、中身、出口、行政などを取り巻く環境からの圧力が急激に加わることとなり、従前の改革レベル、スピードでは、環境の変化に対応ができない。

1.2. 大学の組織・人における課題

大学を取り巻く環境が急激に変化するため大きな外圧として大学変革を促すが、変革を決定・実行するの

は組織や人の力である。現状の大学の組織や人の課題はどこにあるのかについて以下に説明する。

(1) 組織における課題

大学組織は、法人組織、教学組織、事務局組織、センター・研究所等の附属組織で構成され、ガバナンスは各校様々である。総じて法人組織と事務局組織単体としては、企業組織同様にガバナンスが明確である場合が多い。しかし、教学組織は、学長をトップとしたガバナンス体制を強化しているものの学部自治の歴史的背景があるなかで有効にガバナンスが機能しないという課題を内包している。大学行政の責任者を選挙で選ぶ方式では大きな改革を断行することは困難を伴う。また、船頭多く、合議制のガバナンス体制では改革案を決断することは困難であるし、決断できても実行に移す難易度は高いと思われる。また、各学科、研究室、教員単位で個別の事業主が如く自由でバラバラの方向性を持っている。個別最適を最重視し大学としての全体最適を無視するという風土体質は、外部の視点から奇異に映る。

組織ごとのガバナンスがあいまいであるという課題以上に大きな課題は、大学組織全体としてのガバナンスが機能していないことである。法人と大学、教学と事務局の軋轢、学部間の不和、事務局組織間が縦割りで情報が共有されないなど組織間の機能不全という問題だけでなく、教員と職員との垣根、教員同士の不信感など組織人としての信頼関係が築けないという意識的な問題が組織の不幸をもたらしている大学も多くみられる。また、理事会、教授会などの議決事項は書類などを通じて共有されるもののその背景や意味・意義などが共有される場そのものがない。各会議体、委員会などの場は設けられているものの、全体で集まる場がない。情報の双方向性はなく、一方通行の伝達か、あるいは全くなされないかのどちらかである。特に教学組織においては学部間情報伝達機能不全、教授と教授以外の教員および非常勤教員の情報の伝達機能不全が起こっており同じ組織に属しているものの情報格差が大きいという課題がある。

これらの組織機能不全は、大学を取り巻く環境が急激に変化していく中で、一九九一年となって大学改革の推進スピードを上げなければならない時に大きなプレーキとなる。

(2) 人における課題

次に、大学の教員採用および大学教育へ意識に

ついて、多様だが以下の課題を提示する。

大学機能としては、研究、教育、社会貢献の3つの機能があり、その機能財源は、国からの補助金と学生からの授業料、および寄付、助成などで成り立っている。3つの機能の重点バランスは、国公立と私立で大きく違う。また、大学ごとに設定した大学機能の目的によって変わってくる。一部の国立を中心とした高度研究拠点を目指している大学以外の大学は社会から何を求められているのか。高度な研究者を輩出するにせよ、専門技術者を輩出するにせよ、一般企業人材を輩出するにせよ社会で活躍し社会に貢献する人材になるよう教育する機能が求められている。しかし、大学は研究機関であると声高に教授会で断言し、自身の研究のみに没頭し、教育力を高める努力を怠る教員が多数を占める大学が多いことも事実である。高度かつ先進的な研究を継続的に行うことは大学教員として当然の役割であると同時に、その研究から産み出された知見を人材育成という観点で学生の成長のために還元することが大学教員に本来求められていることである。そして、学生を社会が求める人材に育成する能力、教育力が求められているのだ。

しかし、採用基準、教員審査、人事評価査定制度において重視されていることは、まずは学位、研究業績、次いで教育実績、大学行政実績である。ここで課題としている人材を育成する力である教育力については、評価方法が困難なため教職経験量による評価となる場合がほとんどである。つまり、教育力が評価できないまま大学教員として採用される。FD制度の強化や学生による授業評価、教員同士の授業参観によるピアレビューなどの実施は進んでいるものの人事査定制度に教育力を測定し反映できている大学は少ないため改善が見込みにくい。さらに加えると、大学院を卒業し社会経験なく大学教員になり、社会と隔絶された世界で生きてきた教員に社会ニーズに合致する社会人育成力を求めることはそもそも困難である。

以上、組織と人の面から大学における課題を論じた。これらの課題解決には、組織体としての機能不全解消と大学教育の質の改革を求めている必要がある。

2. 好循環大学に共通するマネジメント

大学を取り巻く環境が急激に変化するため、国内の

大学は変革を余儀なくされているが、大学の組織・人の課題が多様に内在しているため、変革がなかなか推進できないということをこれまで説明してきた。ここからは、より良い大学に変革するためには何が必要でどう変えていかなければならないかについて論じていきたい。まず、有名ブランド校、優良校と外部評価されている学校の共通点を抽出する。そして、その共通点を他の学校に取り入れるためのマネジメント手法にモデル化する。最後に具体的な変革手法例について説明していく。

2.1. 好循環大学の共通点

筆者は、1987年から25年間に渡り教育機関のコンサルタントとして200以上の大学改革支援に外部という視点から携わってきている。また、2011年より学校法人三幸学園に所属し、東京未来大学担当理事として内部の視点で大学の改革推進も行っている。外部から見える大学課題と内部から見えるものは違っているが、本稿では筆者の経験から、外部視点で見てきた「好循環大学」経営事例を基に整理をしていきたい。

外部の視点から多くの教育機関の支援をしてきた中で、優良校として外部からも内部からも評価されている学校に共通しているポイントが見えてきた。ここでは、大学経営をモデル化し4つの機能に分類し説明する。①経営（教育サービス提供者）、そして教育サービス受益者である高校生、在学生、卒業生に対して行う②入口サービスと③中身サービスと④出口サービスの4つの機能である。

大学経営を改善するために、①の経営機能としては、中期目標計画策定、財政強化、学部・学科開発、組織・人事制度改革、キャンパス戦略策定、施設設備投資など様々な経営改革を実施する。②の入口機能としては、募集戦略策定、募集広報強化、入試戦略などの改革を実施する。③の中身機能としては、教育改革を行うためにカリキュラム改革やFD強化、学生サービス強化、などを行う。そして④の出口の機能としては、キャリア支援強化、産学連携、卒業生支援強化などを実施する。しかし、それぞれの各種機能を強化するだけでは、大学という大きな組織の改革が進むことはまれで、多くの場合成果が表れるまでに20年以上の期間がかかる。

しかし、大学経営モデルを俯瞰してみた場合、優良校に共通しているポイントは、各個別の機能の強さもさることながら、理念による一貫性を持たせることで各機能が融合し相乗効果が高まり、大学全体としての魅力が明確で全体としての強さがあるということであった。これは、機能的な強さというより、理念体系に基づく人・組織の情緒的、感情的側面の結束力や一体

感の強さや、各人のモチベーションが高められ、それぞれの能力が融合され組織が活性化することによる推進力の強さであることが分かってきた。

(1) 経営機能側面

そもそも苦難を乗り越え、学校をあえて創設したのはなぜなのか。特に私立学校は、創設者の価値観を高邁な理念として掲げ、その理念に共感した寄付者とその理念を実現したい教職員が集まることによって初めて設立される営利を目的としない公共機関である。大学には、設立に至った理由・志（建学の精神）が必ずあり、他の学校とは違う教育の根本的な方向性を示す教育の理念がある。教育理念を実現するためには、まず理念を体现する理想的な人材とは何かを決定し、その能力があると評価できる人材に学位を授与するという方針（ディプロマ・ポリシー）を決めなければならない。その学校が理想とする人材像を輩出するためには、理念に共感し成長したいと願う入学生を募集するための方針（アドミッション・ポリシー）を決め実行しなければならない。そして、その学校が理想とする人材像を輩出するためには、理念を実現する具体的な教育の方針（カリキュラム・ポリシー）を決定し実行しなければならない。つまり、抽象的な理念を入口・中身・出口に分解し具体的な方針そして行動として具現化していくのである。

(2) 入口機能側面

優良校に共通していることは、アドミッション・ポリシーの共有・浸透・共感が募集に関わる教職員になされ、判断基準も明確で、募集行動に反映されているため理念に合致する受験生が応募すると「募集する手ごたえ」と「やりがい」を教職員は感じる。受験者数の増減や、偏差値の高低だけが手ごたえとなっていないのである。応募する入学希望者も教育理念が明確なため「学ぶ目的と動機」が合致しており期待が高い入学生となる。

(3) 中身機能側面

カリキュラム・ポリシーに基づき教育内容が体系化されていると、在學生は“学ぶ意欲を持ち、学ぶ楽しさを感じ、学び成長した自分に自信をもつ”ことができるため成長が促進される。教員は、教育の方針が明確なため教育の方法を方針に沿って構築し、日々教授していく。そうすると理想とする学生像に向けて成長していく在學生に触れ、教える醍醐味を感じ、手ごたえを感じ、教授する楽

しさ、を感じるため日々努力を重ねる。

(4) 出口機能側面

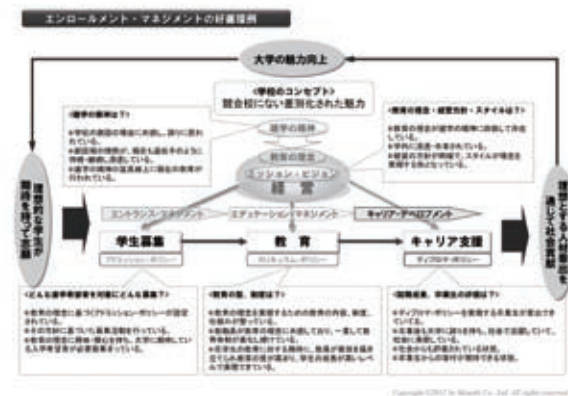
ディプロマ・ポリシーが明確だと在学学生は、“学んだ効用や実利に満足”し理念を体現する人材に成長する。教職員は、理念を体現する人材を輩出できるため就職先から評価を得ることに“手ごたえ”を感じる。このように、大学の各機能を分担している教職員が同じ教育理念を実現するために同じ目的・方向に向かって行動し、その成果に手ごたえと感じやがいを持って日々を過ごしている。それが好循環に共通しているポイントであった。

全教職員の行動が好循環し組織としての相乗効果を高めている学校は、同じ目的に向かっているため「場の信頼感」が高く、全教職員が「主体的に仕事に参画」し互いのコミュニケーションも活性化し個々人のモチベーションが高い職場となっている。この循環が一度始めると、独自性が生まれ、大学利害関係者から評価されブランドが形成されていく。そして、長い期間を経て、優良校としてのポジションを築いていたのである。

2.2. ミッション・ビジョン共有型のエンロールメント・マネジメント手法について

優良校の例を基に大学組織におけるマネジメント手法について論を進めたい。優良校は、教育理念に基づく競争優位な独自性ある魅力的なサービスを提供することを目的とし、教育理念に基づいて学生募集、入学者採用、在学生教育、在学生サービス、人材輩出、卒業生サービスに一貫性をもたせている。大学の使命（ミッション）、教育の理念を実現し、大学の理想像（ビジョン）に向かうために、「エントランス・マネジメント（学生募集強化・入学管理）」、「エデュケーション・マネジメント（教育・学生サービス強化）」、「キャリアデベロップメント（キャリア開発・就職支援・人材輩出）」に一貫性をもたせて管理・強化している。具体的には、教育理念を内外に宣言・広報し、理念に共感する入学希望者を募集する。求める人材像（アドミッション・ポリシー）に合致した入学生を採用し、教育理念に基づく教育・学生サービスを行う。そして、全学が一丸となってディプロマ・ポリシーに基づく人材育成を行うことで、理想とする人材像を輩出し、社会に貢献する。そして卒業生の生涯に渡ったサービスを提供することで大学の付加価値を高めるマネジメントが確立されている。これは、ミッション・ビジョンを共有し理念に一貫性をもたせ大学を運営していくエンロールメント・マネジメント手法であり、大学関係者のモチベーション・マネジメント手法といえる。（図表

1) また、多くの大学に共通する組織課題を解決するために有効な手段となりうる。



2.3. 好循環大学に変換するためのポイント

大学では、教育理念が言語化されている。しかし、その理念がお題目として掲げられているに過ぎない大学が多い。大学を取り巻く環境が急激に変化していく中で、大学関係者が一丸となって共通の目的に向かって変革行動をするためのポイントは以下となる。これは、大学変革コンサルティング手法の一例である。

(1) 10年後、20年後の大学を取り巻く環境を共有することで、大きく変革していく必要性を共有する

あえて長期の未来予測の共有が有効である。短期間の環境予測では改善計画に留まる場合が多い。また、長期予測を行うことで現状のままでは淘汰されてしまうという危機感の醸成へとつながる

(2) 建学の精神と理念体系の再構築を参加型で行い
ミッションを策定する

時代背景の中で大学を創設した意義・理由・志を史実に基づき再確認し建学の精神を現代の言葉に再構築することで、大学存在の意義や教職員としての志を再燃することができる。建学の精神に基づき、教育の根本的考え方である教育理念を現代に再構築する作業を参加型で実現することで「教育理念」を単なるお題目から「我が事化」していく。教育理念に基づき、一貫性をもってアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを再構築する。抽象的な理念が、より具体性を持って入口、中身、出口に反映されることで行動指針として現実味を帯びてくる。そして、ミッションを策定する。ミッションの定義は、建学の精神を継承しつつ、時代が変わっても、永遠に変わらない本学の存在理由であり、そして社会的に価値を提供するために普遍的に継

承していくべき信念とし、長期的視野での他大学との差別化要素となりうるものとしている。理念体系を再構築するだけにとどまらずミッションを策定することで、大学の根幹となる価値観が構築される。

(3) 現状分析を行い現状の課題を明確化する

現状の大学の課題を明確化するために各種データに基づいて競合大学との比較分析、強み弱み分析などを行う。また、現在保有している大学資本を確認することで活かしていくべき強み、克服すべき弱みを確認する。

(4) 期限を決めた大学の理想像（ビジョン）を構築する

20年先の大学を取り巻く環境を共有し、ミッションを策定した後にビジョンを構築する。

ビジョンの定義は、期限を設定したその時点でのミッションを実現する大学のありたい姿・将来像・理想像とする。大学の構成員がその姿をありありとイメージができ、意義を強く感じ、ワクワクするものであり、個々人が自発的な努力をする方向性を明確に示すもの。かつ顧客・外部関係者を惹きつけるものとする。ミッションなしにビジョンを構築すると方向性が定まらずに声の大きな者のビジョンになってしまうため注意を要する。ミッションの延長線上にビジョンを構築する。

(5) ビジョンを実現するための戦略・中期目標計画
を策定し実行計画を策定する

ビジョンを実現するための道筋として、戦略の策定、具体的な中期目標を策定する。また、中期目標を達成するための実行計画を策定することで行動化が可能となる。この目標・計画は、大学の部門毎、部署別にブレイクダウンした計画として策定し、最終的には個人目標まで設定をしていく。バランスドスコアカードを大学経営用に応用した手法で、統合的な目標管理・行動管理を行っている大学もある。

(6) 実行評価計画を策定し成果の共有と計画の修正を継続的に実施する

目標と行動計画は、期限を決めてその達成状況、成果をチェックする。その際、成果について評価するフィードバックループを構築することが重要である。小さな成功体験を称賛し、未達成の計画を修正し、好循環を生み出していくことが肝心である。

上記の手順を進めるにあたっては、教職員が参加し“我が事”として取り組むことが必要である。全教職員が、危機感を持ち、創設時の創業者の志に思いを馳せ、現在の強み弱みを直視し、未来のビジョンをワクワク構築し、そのためにどんな目標を設定し、行動計画化していくかを“我が事”として取り組んでこそ、モチベーションがあがり主体的な行動へとつながっていくのである。一連のプロセスは、教職員が同じ志をもち、一丸となり、同じ目的に向かってやりがいをもって行動していく場を作り出していくことを目的としている。

以上の手順を進めても組織の変革は、容易ではない。伝統があり危機感が薄い組織の場合“改革の旗頭である新組織を発足させ教員採用基準の変革による小さな成功体験を創出する”という手段を講じる場合がある。大きな組織を変革するときに使われるトリムタブ効果を活かした手法である。大型船の舵を切るトリムタブから命名されているが、実現可能な小さな改革から始め、その成果によって大きな組織を動かすという手法である。

大学の場合、改革の方向性が決まっても伝統的な大学の場合、組織改革・風土改革、教職員の意識改革、行動改革を進めることは困難で時間がかかる。トリムタブとなる小さな新組織を立ち上げることで大組織を動かす手法がある。新学部を旧来の教授会主導で進めるのではなく、大学改革の主体者が設置するのである。教員採用基準、教員採用方法を新規で構築し、理想的な教員を採用する。教員の意識を変えるのではなく、意識の高い教員を採用するのである。新ガバナンス体制、新人事制度、新教育制度、新運営制度を設定し小さな変革実行組織としてしまうのだ。その新学部が改革成果を上げ、他の組織への波及効果を高めることで大学全体の変革の推進を行う。その後、大規模組織が動き始めると、短期間における小さな成功体験を実感できるように設計することが重要である。長い期間を要する高い目標を設定し効果がなかなか出ずに中倒れするのではなく、すぐに実感できる小さな目標を設定し、達成した成果を学内で共有・称賛することが、次なる目標に向けてモチベーションが高まり行動を促進させる原動力となる。

3.大学組織のモチベーション・マネジメント

大学を取り巻く環境が急激に変化していく中で、組

織全体が変革を推進するためには、構成員が共通した高い目的をもち、理念の実現のために、日々モチベーション高く行動していくことが必要である。

大学組織のマネジメント手法として、入学前から卒業後まで理念の実現のために一貫してマネジメントしていくエンロールメント・マネジメント手法。そして、教職員のやりがいを理念に基づいて一体化し高次の目的を実現するために行動化していく好循環大学のマネジメント手法について整理をしてきた。いずれにしても、組織は個人の集合体であり、個人のモチベーションが組織の活性化につながり、その相乗効果が組織の変革を推進していくということに変わりはない。企業に代表される営利を目的としステークホルダーへの還元が評価とされる組織におけるモチベーション・マネジメントは、様々に実践され効果を上げている。これに対して、大学組織は営利を目的としないため、目標管理が可視化しづらく、目標達成までの期間が長期にわたり、成果が実感しづらい。また、組織の目的は、理念の実現のために教育・研究・社会貢献活動を行うことであり、教職員のモチベーションのマネジメントはより高次のものとなる。

本稿では、理念共感、つまり高次の目的共感型のモチベーション・マネジメント手法の一例を提示し、大学改革を外部の視点から論じてきた。筆者が理事として経営に携わっている東京未来大学は、まだ歴史の浅い小規模大学であるが、これまで述べてきた大学改革をさまざまな面で実践し効果を上げている。本学の取り組みについては、内部の視点からあらためて論じてみたい。

以上

- (※1) 1970年代に設立されたイギリス最大のオープン・ユニバーシティ。受講料有料。6004以上のコースを展開オンライン教育のみで学位取得可能。
- (※2) ハーバード大学とMITが共同出資し2012年に設立されたオンライン教育システム。順次各国のトップクラスの大学が参入。受講料無料。終了証明書を取得可能。スタンフォード、プリンストン、ペンシルベニア、コロンビア大学など世界トップクラスの大学33校が参加し200以上の何オンライン講義を無料で提供。170万人が受講。
- (※4) スタンフォード大学教授であるグーグルの技術者が創設。低コスト講義を提供し優秀な学生を企業に紹介し仲介手数料を収入とする。
- (※5) 数学・科学などを中心とした3500本のビデオ講義を無料で提供。

引用文献

国立社会保障・人口問題研究所（2006）、「日本の将来推計人口」
寺裏誠司（2009）、「『学部・学科改変をどう進めるか』学科分析から見たマーケットトレンド」 リクルートカレッジマネジメント152号,p.5-25.
寺裏誠司（2010）,「学科のマーケットトレンドと学部・学科開発」リクルートカレッジマネジメント162号,p.5-25.
独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2011）,「入職初期のキャリア形成と世代コミュニケーションに関する調査」
産経新聞社と駿台教育研究所（2012）,「時代が求める人材像」調査

》書評

『公認モチベーション・マネジャー資格BASIC TEXT』（モチベーション・マネジメント協会編）

安藤清志（東洋大学）



何年か前から、とくにスポーツ選手がモチベーションという言葉を使うことが多くなったように思える。たとえば、優勝したチームの選手が「サポーターが応援してくれたのでモチベーションを維持することができた」と感謝したり、引退を決めた選手が、「モチベーションを保てない」ことをその理由としてあげたりする。モチベーションという言葉は、適切な目標を設定してそれに向かって頑張ることを意味するので、成果を高めることが常に求められるスポーツ選手にとっては、まさにその存在に関わるきわめて重要なものであるのだろう。今や日常的なやりとりの中でモチベーションという言葉が使われても、まったく違和感を感じないほど一般的な言葉になった。このモチベーション（動機づけ）は、心理学の中では古くから人間行動を理解するための基本的概念とされてきたが、いわゆる認知革命によって、一時影が薄くなっていた。その後、感情心理学や進化心理学の発展、脳科学の隆盛など大きな流れの中で、モチベーション研究も大きな高まりを見せており、現在では「モチベーション科学」という言葉を用いる研究者も多い。もとより実践と密接に結び付いた研究領域であり、産業・組織心理学におけるモチベーション研究はその代表格といえる。

さて、本年、モチベーション・マネジメント協会が「公認モチベーション・マネジャー」資格制度を発足させ、認定を開始した。モチベーション研究の高まりと実践の現場における必要性を考えると、まさに時宜を得た資格制度と言える。本書は、その資格の一つである「ベーシック資格」の取得を目指す受検者を対象に刊行されたテキストである。資格認定試験はまだ実施されていないので、受験にどのように役立つかは評価することはできない。ここでは、モチベーションについて理解するための一般的なテキストとして評価することにした。ただ、本書の冒頭部分で、ベーシックの資格が「仕事やさまざまな活動の中で自己のモチベーションを適切にコントロールし維持することを目的としており、モチベーション全般に関係する理論や知識を身につけること」であり、「本書もこの目的に沿って構成されている」と述べられているので、こうした

点について見ていくことにしたい。

本書は全8章から成るが、基本的には3つのパートに分かれている。第1章から第4章においては、モチベーションの基本的な考え方や重要概念について説明されている。続く第5章と第6章ではリーダーシップ、第7章と第8章では対人コミュニケーションの問題が扱われている。

第1章「モチベーションとはなにか」では、モチベーションが能力と相乗的に働いて成果を生み出すこと、能力と異なり変動可能であることなどの特徴が説明された後、モチベーションを捉える手がかりとして「方向性」、「行動持続性」、「強弱の変化」があることが指摘されている。次に、欲求の説明に移り、マズローの欲求階層説とその流れをくむマグレガーのX・Y理論が紹介されている。ここまで読めば、「モチベーション」とそれに関わる基本的な概念が頭に入る。続いて扱われるのが組織におけるマネジメント観の変遷である。心理学が捉えようとする人間のモデルは、心理学発展の歴史的経緯やそれぞれの時代のテクノロジーの影響を色濃く受けてきた。そのようなモデルに基づいて、組織で活動する人間をどのようにマネジメントするべきかが決まってくる。この節では、「合理的経済人→社会的人間→自己実現人→複雑人」という流れでまとめられており、現在では、人間の複雑性を認識し状況に応じた適切なマネジメントの重要性が強調されていることが理解できる。最後の節で解説が加えられるのが、モチベーションの基礎となる職務満足感であり、ハッツバーグの2要因理論、ハックマンとオルダムの職務特性モデルが取り上げられている。とくに後者のモデルでは、①自分の仕事を有意義なものと感じ、②その仕事の結果に責任があることを認識し、③仕事に費やした努力が成果に結びついていることを知ることができる、という条件が満たされた場合にモチベーションが高まり満足感を感じられることが仮定されており、後続の各章で扱われるテーマへと関心がつながるようになっている。

第2章で扱われるのは「内発的モチベーション」であ

る。人は、外部からの報酬がなくても、自分の心の中に生じる達成感や充足感によってモチベーションが高まることもある。金銭的報酬が大切なことはもちろんだが、組織におけるマネジメントを考える上では、この内発的モチベーションと外発的モチベーションそれぞれの「光と影」を理解し、両者をうまく組み合わせることが必要となる。この章では、まずデシの理論に基づいて、内発的モチベーションを高める条件として有能感と自己決定感をあげ、外部からの報酬がしばしば内発的モチベーションを低下させてしまうことが、興味深い例とともに説明されている。後半で取り上げられるのは自己効力感である。私たちは何かが行動しようとするとき、自分にそれが「できそうか」、それとも「できそうもないか」を考える。この自己効力感の重要性を1970年代に指摘したがバンデューラであり、以後、心理学のさまざまな領域の研究や実践に大きな影響を与えた。当然のことだが、モチベーション・マネジメントを考える上でも、自己効力感はきわめて重要な概念である。たとえば困難な仕事を前にしたとき、自己効力感が高ければ、その仕事を避けることが少ないだろうし、実際に取り組んで大きな壁にぶちあたっても、簡単にあきらめないはずである。この章では、自己効力感を育てる4つの要因が丁寧に解説されているだけでなく、その測定法についても言及されている。

第3章の中心となっているのは、強化理論と期待-価値理論である。前者に関しては、レスポナント条件付けとオペラント条件付けの基本的な用語が解説されている。行動形成の技法がモチベーション・マネジメントの中心に据えられるのは多くないと思われるが、さまざまな技能の習得を考えるときには外せない理論である。後者の期待-価値理論に関しては、アトキンソンのモデルとヴルームの道具性期待モデルが紹介されている。いずれのモデルもかなり以前に提唱されたものであるが、明確に公式化されているので、実際に数値を入れて計算することでモチベーションの強さを推定することができる。

第4章は「目標とモチベーション」である。いくらモチベーションが高いスポーツ選手でも、達成すべき目標を明確に定め、そこに到達するのに必要な練習を月ごと、あるいは日々の「メニュー」として計画しないと成功はおぼつかないし、闇雲な練習は選手の身体を痛めてしまうかもしれない。この章では、目標設定理論の基本的な事柄を、①具体的に高いレベルの目標を設定し、必要があれば中目標、小目標にブレイクダウンすること、②本人が目標を納得して受け入れること、③最終的な結果だけでなく、そこに至るまでの段階的成功も評価すること、④適切なフィードバックを与えること、の4つをあげ、最後に、モチベーション

促進に関わる諸要因を組み込んで高い業績が維持されていくプロセスを説明する枠組みとして「高業績サイクルモデル」を紹介している。本章の後半は、モチベーションを高めるための効果的な目標設定の仕方が具体的に述べられる。まず、仕事場面でコミットメントを高める方法が列挙され、続いて目標設定のための6つのステップが簡潔にまとめられている。これまでの章では、心理学の一般理論の紹介も多かったのですが、読者はこの章をとくに目を輝かせて読むことになるだろう。自分の仕事や学業の遂行にあてはめて実際に目標を設定したくなるはずである。

第5章と第6章では執筆者が変わり、テーマもリーダーシップへと移る。これまで、マネジメントの対象となる人の心理が扱われてきたが、これらの章ではマネジメントする側からモチベーションの問題を検討することになる。第5章「リーダーシップへのアプローチ」では、さまざまなリーダーシップ理論が「特性論」、「行動記述論」、「状況適合論」にグループ分けされ、その歴史的展開に沿ってわかりやすく説明されている。続く第6章では、新しい研究の流れとして「変革型リーダーシップ」が扱われている。以前のリーダーシップは、報酬や罰を与えることによってメンバーが目標達成に邁進するように働きかけるやり方が中心だった。こうした「交流型」リーダーシップと異なり、変革型リーダーシップはメンバーの「質」を変化させて意欲を引き出す。リーダーとの関わりの中で、メンバーは高い給料を得るためにではなく、自らが大切に思っている価値のために働くようになるのである。本書では、両方のリーダーシップを発揮することが必要であることを主張するフル・リーダーシップという考え方を紹介している。さらに、本章後半では、変革型リーダーシップを発揮するための方法、その実践に必要なとされる気構えについて具体的に記述されている。

第7章と第8章では対人コミュニケーションが扱われる。モチベーション・マネジメントの過程において、対人コミュニケーションはその最も基礎的な側面であるといえる。5章と6章で取り上げられたリーダーシップに関しても、人と人とのコミュニケーションを基盤にして目標達成への活動がなされることは明らかであろう。まず、第7章では、対人コミュニケーションの基本的な概念が紹介された後、テクノロジーの発達に伴うコミュニケーション・メディアの多様化にどのように対応したらよいかが検討されている。さらに、非言語的コミュニケーションに焦点を当てて、その3つの機能が紹介されている。対人コミュニケーションはスキルの問題として捉えられることが多いが、その機能に注目することは、特に実践の場で応用する場合に有効なものとなるはずである。章の後半には、座席

位置とリーダーシップ、嘘の検出、対人判断における錯誤など、現場で役立つ内容が加えられている。

第8章では、さらに具体的に、円滑なコミュニケーションを促進し目的を達成するためのさまざまな方法が紹介されている。具体的には、自分の心の内を語る自己開示（しばしば親密化をもたらす）、自分の意見を効果的に伝えるアサーション、他者から上手に承諾を得るためのテクニックなどである。日常生活の中でもとくに身近な話題であるので、読者はあれこれ思い浮かべながら楽しく学ぶことができる。続くトピックは異文化間コミュニケーションである。異なる文化を理解し、そこで生活する人々と適切にコミュニケーションを行うことは、自らの適応の問題としても、企業活動における目標達成のためにもきわめて重要である。最後に、コミュニケーションスキルを向上させるための訓練や、自らのスキルのレベルを測定する方法が紹介されている。

以上が各章の概略であるが、全体として基礎的な理論・概念と実践的な事柄がバランスよく配置されており、文章もわかりやすい。また、モチベーション・マネジメントの資格（ベーシック）認定に必須と思われるテーマが適切に選ばれていることも評価に値する。心理学の入門書として読んでも十分に役に立つ内容である。

ただ、それ以上に本書が優れているのは、各章の「構成」であるように思う。実は、これまで簡単に各章を紹介したが、これは章全体の三分の二に過ぎない。これは、「理論編」として位置づけられており、残りの三分の一は「実践編」となっているのである。第1章を例にとると、理論編14ページのほかに、実践編として「実践の現場から」が2ページ、「コラム」が1ページ、「ケーススタディ」が1ページ、「学びのチェック」が1ページ、「引用文献」と「さらに学びたい人のために」が1ページある。

優れた理論であっても、現場で生じるさまざまな問題に対して個別の解答を提供してくれるわけではない。現場では、蓄積された経験に基づいて、状況に応じた対応が求められる。「実践の現場から」では、そのようなノウハウが、理論編の内容と関連づけて紹介されている。たとえば、内発的モチベーションがテーマの第2章では、成果につながる行動を習慣化させるために、コミットメント、ルーティン化、モニタリング、フィードバックが用いられることが述べられている。「コラム」では、その章に関連した興味深い話が紹介されている。たとえば、目標とモチベーションがテーマである第4章のコラムでは、同じ活動でも抽象レベルの高い目標として捉え直すことで、モチベーションが高める話が紹介されている。単にレンガを積み上げる作業

でも、「教会を作る」、さらには「教会を作って人々を幸せにする」という目標のほうがモチベーションが高まる。変革型リーダーシップにも連なる興味深い例である。読者は、こうしたコラムを読むことで、理解を深めたり、理論編を読んだ疲れを癒やすことができるだろう。「ケーススタディ」では、架空の場面が具体的に示された上で、登場人物が取るべき行動を考えたり、自らがその場面で特定の人物になったことを想像してどのように振る舞うべきかを考えることが求められる。理論編で学んだ内容を基礎にして、このような設問に答えることは、理論を深く理解することに大きく貢献するはずである。また、それぞれの設問に対しては解答例が巻末にあげられているので、自分の考えが正しいかどうかを確認することができる。「学びのチェック」では、理論編と実践編の要点が箇条書きでまとめられている。最後に、「さらに学びたい人のための推奨文献」が各章数冊ずつあげられている。

改めて本書全体を眺めてみると、まさにモチベーション・マネジメントの理念が見事に具現された姿になって現れているのがわかる。まず各章で「この章での学習目標」が掲げられ、読者は明確に目標を定める。次が、最初に紹介した理論編である。そして、さまざまな仕掛けが組み込まれた実践編が続く。どのような学問領域でも、基礎的な事柄を学ぶのは退屈である。ましてや、資格認定と関わる書籍となればさまざまな制約があり、内容面で「冒険」をすることは難しい。本書では、この実践編を加えることによって、現実場面で起こる様々な出来事を想像しながら読者が自ら考えるように導かれる。読者は、モチベーションを途切れさせることなく読み終えることができるだろう。ただし、おそらく読者にとって最適の読み方は、高まったモチベーションにしたがって「一気に読み進める」ことではない。理論編と実践編を行ったり来たりしながら、あるときは自分自身を振り返りながら読み進めるのが正解だと思う。自らのモチベーションをマネジメントしながら深く思考することによって、本書の内容を実践的な形で記憶にとどめることができるはずである。また、本書は、資格取得を目指すためのテキストであるが、同時に、心理学の優れた入門書にもなっている。モチベーションは人間行動の基本である。その基礎的事柄を前述のような綿密な構成に沿って読み進めることで、読者は日常生活において「賢く」生きる術を自らの力で考え出すことができるようになるはずである。本書を、資格取得を目指す人はもとより、心理学に関心のある人々にも薦めたいと思う。同時に、このような優れたテキストの編集・執筆に携わった方々のモチベーションの高さとチームワークの良さに敬意を表したい。

「公認モチベーション・マネジャー」資格に期待すること

佐久間俊和（東京未来大学モチベーション行動科学部）

1. いま求められるモチベーションをマネジメントする力

2012年10月30日に「公認モチベーション・マネジャー」Basic資格のテキストが発行された。これは一般社団法人モチベーション・マネジメント協会が認定する3つの「公認モチベーション・マネジャー」資格、「Basic資格」「Advance資格」「Professional資格」の中で最初にリリースされた「Basic資格」のテキストである。



上述の一般社団法人モチベーション・マネジメント協会は「モチベーション・マネジャー資格を広めることを通し、モチベーションの社会的重要性を高め、個人に気づき・キッカケを提供し、働きがい・生きがいのある世の中づくりに貢献する。」ことを目的に、2012年4月に設立された。筆者は同協会事務局長として、「働きがい・生きがいのある世の中づくり」の実現に、一人でも多くの人がモチベーションに対する理解を深め、「モチベーションをマネジメントする力」を高めてほしいと、心から願っている。Basicテキスト発行は、協会設立の目的と筆者の願いを実現するための最初の一步である。テキストについては、東洋大学社会学部安藤清志教授（同大学21世紀ヒューマン・インタラクシオン・リサーチ・センター所長）による懇切な書評を所載しているので、そちらを参照いただきたい。

「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしにくために必要な基礎的な力」として経済産業省が定めた「社会人基礎力」においても、主体性（物事に進んで取り組む力）、働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力）、実行力（目的を設定し確実に行動する力）という「前に踏み出す力」や「チームで働く力」が明記されてお

り、いま社会が「自分や他者のモチベーションをマネジメントする力」を求めていることに異論の余地はないであろう。

ではなぜ、社会はここにきてモチベーションをマネジメントする力を求めているのだろうか。以下に筆者の考える2つの理由を述べることにする。

2. モチベーションをマネジメントする力が求められる理由①

自分自身であれ、他者であれ、モチベーションをマネジメントする力が求められるひとつ目の理由は、サラリーパーソンをはじめとする多くの日本人にとって、働く意味が喪失したことによるのではないか。1990年代、バブル崩壊に伴い終身雇用と年功序列という日本型人事システムは徐々に崩壊していき、人々は「何のために働くのか？」という根源的な問いに答えられなくなっていった。

転機は1997年と言える。この年4大証券の一つ、山一証券が経営破綻し、バブル崩壊の象徴となった。翌1998年には日本長期信用銀行、日本債券銀行、北海道拓殖銀行が相次いで経営破綻、そして1998年には年間の自殺者が初めて3万人を超えて32,863人（警察庁調べ）となった。1997年の24,391人から8,472人増と一気に26%の増加である。データのある1978年から1997年の20年間、年間自殺者数は概ね20,000人から25,000人の間を推移しているの、1997年から1998年の変化の大きさがわかる。そして、1998年以降2012年まで14年間連続で自殺者は3万人を超えており、「失われた〇年」という言い方をすれば、これは「失われた14年」とも言えよう。

1998年の自殺者が3万人を超えた原因がバブル崩壊というのは定説になっているが、その後14年間連続で3万人を超えている原因にはいまだ定説はない。しかし、一つの原因として「働く意味の喪失」があると筆者は考えている。

ネガティブな話がが続いてしまうが、いま少しデータを見てみたい。2009年のWHOの自殺率（人口10万人当たりの自殺者数）データによると、自殺率の高い順

に日本は106か国中5位、2011年のデータでは105か国中8位であり、もはや自殺大国となっている。また、2006年のイギリスレスター大学の分析社会心理学者ホワイト教授の「国民の幸福度調査」では、国民が感じる幸福度は、日本は178か国中90位であった。さらに2008年版国民生活白書によると、日本人はアメリカ人とは逆に、高齢になればなるほど幸福度が下がっている。精神疾患の患者数のデータは数多くあるが、どのデータも2000年以降患者数は増えている。

かつて、終身雇用と年功序列という日本型人事システムが機能していた時代、「何のために働くのか？」という根源的な問いに対し、多くのサラリーパーソンは「出世のため」と答えることができた。誰もがコツコツと努力して仕事に励めば課長になり、部長になることが出来た時代であった。出世すれば地位と名誉に加えて所得も増え、家を買ひ、自家用車を買ひ、海外旅行にも行くことができた。物理的経済的豊かさを体感する一億総中流社会の中で「幸せ」を実感できたであろう。この「幸せ」が待っているから、組織に依存した社畜と言われようが滅私奉公と過重労働に耐えられたのではないだろうか。

人々は組織の中で「出世するため」に一生懸命に仕事をした。この時代には「モチベーションをマネジメントする力」はあまり必要ではなかっただろう。極端な言い方をすれば、先輩たちが歩いた後を皆と歩調を合わせながら、ただ進んでいけば良かったのである。筆者が大学を卒業してリクルート社に就職した1986年は、まさにそのような時代だったといえる。

そして、バブル崩壊とともに、日本型人事システムが崩壊を始める。それまでは外資系企業くらいにしかなかった成果主義、実力主義が多くの組織に導入されていった。バブル崩壊後の日本経済の低迷の中で、これまで評価され通用してきた能力が通用しなくなり、評価されなくなっていった。実力がなければ、成果が上げられなければ、「真面目に」「一生懸命に」「頑張ってきた」「いい人」でも評価されなくなってしまったのである。

それまでは、同期であれば組織の中で評価に大きな差はなく、誰かと比べて喜んだり悲しんだりすることはほとんどなかったのが、納得できない評価によって、給与や出世に大きく差がつく時代になり、周囲との比較の中で幸不幸を感じる時代になっていった。すなわち、「何のために働くのか？」という根源的な問いに誰もが「出世のため」とは答えられない時代になっていったのである。筆者は、本学着任前のリクルート社在籍当時、社内でそして顧客企業でこの事を体感した。「失われた14年」は「働く意味が失われた14年」といえる。であるからこそ、筆者は働く意味を再生したい

と思っている。仕事を通して自分らしさを発揮する。仕事を通して成長する。仕事を通して世の中に貢献する。「出世のため」ではない、一人ひとりの働く意味を再生する。一人ひとりの働く意味を創造する。これはまさに「モチベーションをマネジメントする力」である。自分自身であれ、他者であれ、モチベーションをマネジメントしようとすれば、仕事を意味づけることが必要になる。人は仕事に何らかの意味、意義、やりがい、働きがいが必要なければ耐えられない。「働く意味を再生すること」これがモチベーションをマネジメントする力が求められるひとつ目の理由である。

3. モチベーションをマネジメントする力が求められる理由②

自分自身であれ、他者であれ、モチベーションをマネジメントする力が求められるふたつ目の理由は、今まさに「イノベーション」が求められていることである。ここで言うイノベーションは「技術革新」という意味だけではなく、より広義に「新しい価値の創造」を意味している。日本は世界に類を見ない少子高齢化が進行している。大きな財政赤字を抱えた中で、この少子高齢化に対応し、そしてグローバル化に対応し、ITテクノロジーの急速な進化に対応し、環境問題やエネルギー問題にも対応していかなければならない。

変化が激しく、不確実性が高まる中で、企業はもちろん、行政機関もそして大学も、あらゆる組織においてイノベーションが求められていると言えよう。

筆者は本学着任直前の2年間、リクルート社においてイノベーションを研究していた。リクルート社では毎年イノベーションを実現した従業員を表彰する制度がある。筆者は2年間で、過去の受賞者も含めてイノベーションを実現した約50名の従業員をインタビューし、そのプロセスを研究していた。紙幅の都合もあり、ここでその詳細を紹介することはしないが、大きな発見事実の一つは、イノベーションを実現した人材と実現していない人材の差は、モチベーションの差であったことである。

このことに言及する前に、「業務遂行能力」について一つのモデルを紹介したい。

業務遂行能力は「スキル（知識・技術）」、「スタンス（態度・価値観）」、「ポテンシャル（潜在能力）」、「モチベーション（やる気・意欲）」の4つの要因の相乗作用としてあらわすことができる。

$$\text{業務遂行能力} = \boxed{\text{スキル}} \times \boxed{\text{スタンス}} \times \boxed{\text{ポテンシャル}} \times \boxed{\text{モチベーション}}$$

50名のインタビューを通して明らかにされたのは、イノベーションを実現した人材と実現していない人材の差は、この4つの要因のうち「モチベーション」にしか認められなかったことである。すなわち、50人に共通しているのは極めて高いモチベーションであり、スキル、スタンス、ポテンシャルにおいては、後者の人材と大きな差はみられなかった。前者50名のインタビューの中では、一様に「志」「情熱」「覚悟」という言葉が高い頻度で現れたが、これらの言葉は実は彼ら以上に、彼らの周囲の人たちが彼らを称して使っていた。曰く「彼は志がとても高い」「彼女は情熱に溢れていた」「彼の覚悟はすごかった」…

言うまでもないことだが、イノベーションを実現することは容易なことではない。ある着想を得てイノベーションを起こそうとしても、組織の中で周囲の反対によってその活動を潰されてしまったり、運よく活動の承認を得てもなかなか成果が上がらないことは多い。そのような困難な状況においても、決して諦めることなく挑戦を続ける中で、少しずつ支援者、協働者が集まり、チームの力でいくつもの困難を乗り越えていく、その結果として初めてイノベーションは実現する。前者50名には「志」「情熱」「覚悟」という言葉で語られる極めて高いモチベーションがあり、多くの者が「フロー体験」と言える経験をしていた。

では、どうすればイノベーションを実現するようなレベルまでモチベーションを高めることができるだろうか？そのためには、どうやってモチベーションをマネジメントすれば良いのだろうか？

上記50名のインタビューからわかったことは、それぞれのイノベーション・テーマに対して最初から高いモチベーションがあったわけではなく、ほとんどのケースはそのテーマに取り組む中で、志・情熱・覚悟が生まれていたことである。そこには以下の5つの要素が見られた。

1. そのイノベーション・テーマが自分の「欲求（したいこと）」に繋がること。
2. そのテーマが自分の「価値観（大事だと思うこと）」に合っていること。
3. そのテーマに取り組むことが自分の「強み（得意なこと）」を活かせること。
4. そのテーマへの取り組みを通じて自分が「成長」できること。
5. そのテーマへの取り組みを通じて自分が誰かの何かに「貢献」できること。

この5つが揃ったときに「意欲・やる気」は「志・情熱・覚悟」へと高まり、イノベーションを実現していた。

現代は、変化が激しく、不確実性が高まる中で、あ

らゆる組織においてイノベーションが求められる時代であるといえる。イノベーションを生み出すにはどうすればよいか。筆者の調査からは、「モチベーションをマネジメントする力」こそが、その原動力になることは疑いない。

4.おわりに

モチベーション・マネジメントの重要性がますます高まってくる中、モチベーションをマネジメントする力を高める手段としての「公認モチベーション・マネジャー」資格が組織・社会に対してもつ意義は大きい。一人でも多くの人がこの資格の学びを通じて働く意味を再生し、「イノベーション」を起こすことで、今よりも働きがい・生きがいのある世の中づくりが実現することを、資格創設関係者の一人として大いに期待するものである。

（モチベーション行動科学部教授・一般社団法人モチベーション・マネジメント協会事務局長）

引用文献

警察庁（2012）「平成23年中における自殺の状況」
内閣府（2008）「平成20年版国民生活白書」
リクルート・ワークデザイン研究室（1994）「モチベーション・リソース革命」
World Health Organization(WHO) website（2012）-Mental health -Country reports and charts available<http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/country_reports/en/index.html>

モチベーション研究所活動報告

（2011年6月～2012年12月）

2011年6月18日

公開シンポジウム開催 テーマ：「学ぶ意欲、働く意欲、明日への意欲」

市川伸一 教授／東京大学大学院教育学研究科、金井壽宏 教授／神戸大学大学院経営学研究科、大坊郁夫 教授／大阪大学大学院人間科学研究科、小笹芳央 社長／株式会社リンクアンドモチベーションをパネリストに迎え、司会・進行／角山 剛教授／東京国際大学人間社会学部（現東京未来大学モチベーション行動科学部長・同モチベーション研究所所長）の下、日経ホールにて公開シンポジウムを開催した。

2011年9月1日

モチベーション研究所設立

モチベーションに関する調査・研究を推進し、社会的な要請に応えるとともに、本学におけるモチベーションに関する教育・研究の充実をはかることを目的とし、研究所を設立した。

2012年4月17日

モチベーション研究所2012年度定時総会

モチベーション研究所の構成を確認するとともに、2011年度業務計画について確認した。

2012年6月13日

東洋大学21世紀ヒューマン・インタラクション・センター（HIRC21）との協力協定締結

学術・研究交流に関する提携を結んだ。今後は研究機関と相互に連携し、シンポジウムや研究会、学生の教育に関する情報交換などを含め、さまざまな研究・実践活動を進めていく予定。

2012年7月21日

シンポジウム テーマ：「絆」の行動科学～幸福度を高めるモチベーションの話～

今村 亮 カタリ場事業部事業部長／NPOカタリバ、小谷 博子 准教授／東京未来大学こども心理学部、近藤 やよい 足立区長、高橋 一公教授／東京未来大学モチベーション行動科学部をパネリストに迎え、司会・進行／角山 剛 教授／東京未来大学モチベーション行動科学部長 同モチベーション研究所長の下、東京芸術センター 21階（天空劇場）にてシンポジウムを開催した。

2012年8月26日

公開講座 テーマ：「高校生のための自己肯定力の醸成」

今村 亮 カタリ場事業部事業部長／NPOカタリバを講師とし、東京未来大学にて公開講座を開催した。

2012年9月15日

公開講座 テーマ：「子育て世代のコミュニケーションスキル」

小谷 博子 准教授／東京未来大学こども心理学部を講師とし、東京未来大学にて公開講座を開催した。

2012年10月14日

公開講座 テーマ：「高齢社会における幸福感」

高橋 一公 教授／東京未来大学モチベーション行動科学部を講師とし、東京未来大学にて公開講座を開催した。

2012年10月30日

「公認モチベーション・マネジャー」Basic資格のテキスト発行

一般社団法人モチベーション・マネジメント協会からの委託事業として、「公認モチベーション・マネジャー」Basic資格のテキストを、株式会社リンクアンドモチベーション（LMI）のモチベーション研究所と共同で作成した。

2012年12月3日

立正大学心理学研究所との協力協定締結

学術・研究交流に関する提携を結んだ。今後は研究機関と相互に連携し、シンポジウムや研究会、学生の教育に関する情報交換などを含め、さまざまな研究・実践活動を進めていく予定。

» 編集後記

角 山 剛

当初は2012年11月中の発行を予定していましたが、研究機関誌としての体裁を整えるため、発行が2013年にずれ込みました。そのぶん内容は充実したものになったと思います。次号、次々号と、発行を重ねる毎に充実度を高めていかねばなりません。責任重大です。こんな企画をというご希望などありましたら、研究所までお知らせ下さい。研究所の略称もIMSAR（Institute for Motivational Studies and Research）としました。こちらもぜひご記憶下さい！

大 坊 郁 夫

2012年4月から新たに加わりました。よろしくお願いいたします。研究所の活動として、シンポジウム、別組織のモチベーション・マネジメント協会の資格試験への関わり、テキストの執筆、そして、他大学研究所との連携、この研究誌の充実と展開しています。多様な研究展開の要となれるように努力いたします。

磯 友 輝 子

モチベーション研究所のメンバーも増え、機関誌2号の内容もバラエティ豊かになりました。日常生活の中で「モチベーション」という言葉が使われる機会は増えていますが、学問的な重要性についても多くの方に理解していただくために、今後も情報発信していきたいと思っています。

佐久間俊和

2012年4月に(株)リクルート社から転身して参りました。前職ではモチベーション研修等を開発・実施していました。転身後は「公認モチベーション・マネジャー」資格の発行を中心に活動してきましたが、今後は活動の幅を広げ、研究所の業績に貢献していきたいと考えております。何卒よろしくお願い申し上げます。

丸 尾 聡

今年度はシンポジウムに研究会にと、さまざまなイベントがありましたが、次年度もより多くの有用な情報を社会に向けて発信していけるよう、さらに活動の幅を拡げていきたいと思っています。

萩元 智子

モチベーション研究所も設立2年目を迎えました。東京未来大学モチベーション行動科学部も2012年4月に設立し、“モチベーション”の重要性や可能性、社会からの期待を日々実感しております。今後、さらに活動を上げていきますので、ぜひご期待ください。今後ともどうぞ宜しくお願い致します。

(敬称略)

モチベーション研究所 メンバー

所 長 角 山 剛
所 員 萩 元 智 子
研 究 員 大 坊 郁 夫
磯 友 輝 子
佐 久 間 俊 和
丸 尾 聡

モチベーション研究所 報告書 第2号

平成25年2月25日発行

発行者 モチベーション研究所
所 長 角山 剛

〒120-0023 東京都足立区千住曙町34-12

TEL 03-5813-2525

FAX 03-5813-2529

Mail imsar@tokyomirai.ac.jp