

研究所第 11 回フォーラム 「well-being を目指す心理学と大学」

大坊 郁夫 氏（前東京未来大学学長・現北星学園大学学長）

はじめに

「大学の教員というのは話すのが仕事だろう」とよく言われますが、私はとても緊張します。授業でも、特に新年度の最初の授業は本当にびりびりしていました。何回か授業を進めると慣れるのですが、こういった講演のような場面は1回しかありません。そうすると、緊張が最後までなかなか解けないのではないかと考えております。

この大学で6年間仕事をさせていただきまして、3月いっぱい北海道に帰ることにいたしました。今日、タイトルを「well-beingを目指す心理学と大学」とさせていただきます。克明な研究のデータの紹介ではありませんので、そのつもりでお聞きください。なお、後半では大学の役割と関連させたお話をさせていただきます。

1. 研究の視点

私は、大学の卒論のときから、コミュニケーションの研究をしています。当時はビデオはなく、音声録音しかできませんでした。ですから、最初は会話の分析から始めました。しかも、今のようにパーソナルコンピューターもございませんので、ペン書きのグラフにデータを出しまして、後で物差しを使って測るという、すごくローテクな、かつ誤差の入る研究をやっておりました。なぜコミュニケーションに興味を持ったかという、冒頭に申し上げましたように、私は緊張するほうだということと関係しています。特に初めての人、とりわけ女性にはものが言えないという高校生、大学生時代でした。そこで、どうしたら人とうまくスムーズに話ができるのだろうかという個人的な興味から研究が始まりました。

最初のうちは発言だけでしたが、視線、ジェスチャーと研究の対象を徐々に広げていき、次には、どのように人が知り合い、親密な関係になっていくのかということに関心を持ちました。つまり、コミュニケーションの研究から始めて、途中からは男女間のコミュニケーションや、未知の人間と友人同士でのコミュニケーションへ、そこからさらに広げて、対人魅力そのものや対人関係の発展といった研究テーマになりました。そして、対人関係の発展があると必ず崩壊があります。関係性の崩壊にも関心を持つようになりました。また、一方では、大学の4年のときから精神科領域に出入りをしておりまして、適応やパーソナリティ

に関する研究も行い、大学院では病棟で心理検査などもしておりました。しかし、臨床的な場面における対人関係では、クライアントと心理の専門家という役割があります。その役割を取り払ったところでの対人関係では、どのようなコミュニケーションをしているのかに興味を持ちはじめ、徐々に対人行動や対人関係そのもの、つまり、社会心理学の領域に移っていきました。

当時は精神鑑定のための心理検査・分析も行いました。その約8割は殺人事件でした。そういった経験を経て、心理学の立場から人を理解すると「個人」がいて誰かとの「関係」があり、それは必ず「社会」の中に組み込まれていることがわかります。これは一方方向ではなく循環しています。さらに、社会の背景には「文化」というものがあります。個人、関係、社会、文化の4つの単位のなかで、私の研究は、まず、個人の不安とコミュニケーションがどのように関係するのか、そして、さらに親密な関係をどのように形成していくのかという動機に注目しました。また、関係の観点から、全く知らない人間から、例えば入学式のときにはお互い知らないのに何かのきっかけで親しい友人ができていくように、どのように知り合っていくのかという点が私の研究のスタートでした。

そして、それが、今回のタイトルにありますWell-beingを目指す心理学へとつながります。Well-beingとは「より良く生きる」ことを指します。心理学という学問においてWell-beingを目指さない研究はありません。さらに言えば、自然科学も含めて、人間に関する科学全てにおいて、人間がWell-beingになることを大前提において研究が進められています。

そこで、私の研究領域で、Well-beingな社会を目指すためのコミュニケーションに対してどのようにアプローチしていくかを考えていきました。

ここまで申し上げた私の研究、視点の推移をまとめます。最初は精神科領域での適応や他者との関係、円滑な接し方に関心があり、それを具体的にコミュニケーション・プロセスとして考えようと思いました。ここでは個人の領域ではパーソナリティや、対人魅力の問題、親密さ、自己表現がうまくできるかできないかといったことの研究を行いました。しかし、誰もがコミュニケーション力に優れた人ばかりではありません。そこで、どうやったら円滑な対人関係を向上させていけるのか、すなわち、社会的スキル・トレーニング

グ、あるいはコミュニケーション・スキル・トレーニングをテーマとして扱うようになりました。それをどうやってWell-beingにつなげていけるのか、Well-beingの追及を視野に、コミュニケーションとトレーニングを絡めて研究してきました。

2. コミュニケーションを活性化する

図1にコミュニケーションの活性化と社会のWell-beingの循環的関係をまとめました。どんな関係でも、人はまず、誰かと、にコミュニケーションしなければ関係は始まりません。公的な関係であれ、私的な関係であれ、何らかのコミュニケーションが必要です。つまり、コミュニケーション活性化、アクティビティです。それがうまくいきますと、すなわち、自分のメッセージを伝えて、相手のメッセージを受け取ることができたら満足度が高まります。そうすると近しさを感じ、親密になろうとします。親密さは、相手との関係を続けていきたいと思う、持続性の維持を促します。さらに、その他大勢の中から選ばれた同士の紐帯、つまり、結びつきができていく。それで善とし、そこで終わってしまう場合があります。左上の「正常、減退」の状態です。「満足した」、「結び付きができた」と思ってしまうと努力をしないと壊れてしまいます。誰も皆、元々は赤の他人であり、背景が全く違うのですから、常に努力をしなければなりません。そこでまた戻って、別な側面なりを含めたコミュニケーションを活性化していくという、循環ループの中にわれわれは存在しているように考えて良いと思います。

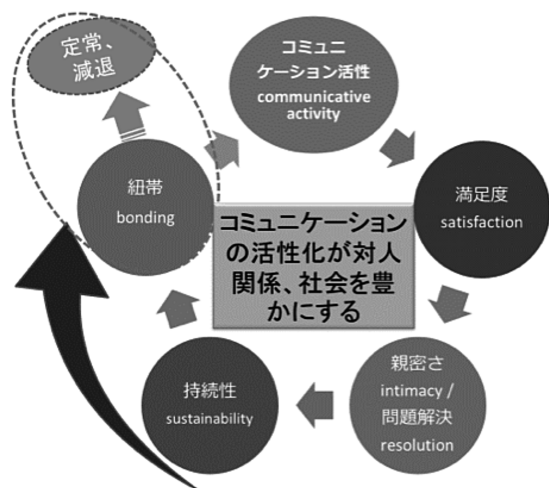


図1 コミュニケーションの活性化と社会のWell-beingの循環的関係 大坊(2014)

3. 社会的 (コミュニケーション) スキルの向上と Well-being

(1) 社会的スキル・トレーニングのねらい

先ほど申し上げたように、相手とうまく意を通じたと、お互いのことが分かったと思っても壊れる可能性をはらんでいます。その観点からでも、もっと上のスキルが必要になるということです。つまり、社会的、あるいはコミュニケーション・スキルの向上が求められます。

われわれには一般的には必須のコミュニケーション・チャネルがあります。何かを言葉で発する、声で発する。それから身ぶり手ぶりで伝える、視線を相手に送るといったものです。これは記号化といいます。それがうまく相手に伝わると、相手からも同様なものが返ってきます。そうすると、それを適切に読まなければなりません。解読です。この記号化と解読というのが必須のコミュニケーション・スキルです。実は、この必須のコミュニケーション・スキルは多くの人ができているとは限らない。大抵、錯覚していたり、誤解をしていたりすることが多い。つまり、コミュニケーションができていると思っていても、できてない人のほうがむしろ多いのです。一方で、できていないとっていて結構できているという人もいます。そういったことを踏まえ、レベルアップすることが必要です。

記号化と解読がうまく繰り返してきてくると、「理解力」が、やっと生まれます。そして、情報収集をするなどして、判断が可能になります。そうすると、人生観とか価値観といったものが深まってくる。あるいは豊かに持てるようになります。これがないと共生、共創社会はできません。このコミュニケーションのスキルが可能になり、理解力が高まらない限り、共生社会はあり得ません。このような流れがあり、先に何があるということが分かってないと、われわれは目標に向かった行動ができないのです。

では、社会的スキル、あるいはコミュニケーション・スキルのトレーニングで目指すねらいとはどのようなものでしょうか。第一に、効果的なコミュニケーション力をつけるということです。すなわち、記号化と解読です。自分の伝えたいことが相手に伝わった、相手のことがよく分かったとなりますと、相手も含めて第二のねらいである自己の満足感が満たされることになります。そうしますと、お互いをWin-Winで高めていこうとします、これが第三のねらいの相互協調性です。さ

らに、第四のねらいとして、円滑な対人関係が双方向でできるようになることを目指します。トレーニングの場面ではこういった詳しいねらいを最初には話をせず、まず体験をして気づいてもらうような流れで行っています。

(2) 社会的スキル・トレーニングの実践例

社会的スキル・トレーニングシーンの例を図2に示しました。これは東京未来大学で行っている通学課程と通信教育課程の両方の学生と一緒に受講する社会的スキル・トレーニングの授業のシーンです。(a)は、トラストウォークです。ペアのうちの片方が、目隠しして、もう一方がガイドをします。キャンパス内を歩くのですが、目隠しした人は今まで見ていたものが見えないのですから横にいるガイドに頼らないと歩けません。そして、ガイドするほうはペアの人をケアする必要があります。自分は階段など、問題なく歩けたとしても目を隠されてる人は転ぶかもしれません。人に対する信頼を感じてもらい、それに気づいてもらうことをねらいとしています。これは社会福祉の領域では障害を持っている方の体験学習として行われることがあります。

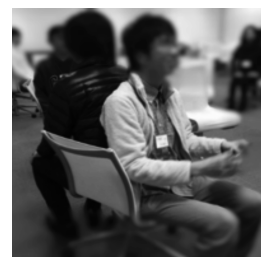
(b)はシンクロニーの体験の様子です。目的は伝えず、皆さんに背中をぴったり密着させてもらいます。少し照明暗くして行います。最初、何だかよく分からないのですが、途中で様子を見計らって、「相手の息遣いが分かりますか」と尋ねます。そうすると、もっと背中を密着させようと、もたれかかるわけです。今度は「息遣いが聞こえたら合わせてください」と伝えます。生理的なリズムは個人によってバラバラです。それを合わせるには、一方だけが相手に合わせようと思ってもできません。お互いが合わないといけないのです。それに、本当にリラックスしている状態でないとできません。しかし、しばらく続けてもらっていると、お互いに息遣いを感じて合わせるができるようになってきます。生理的な、全く個人によって違うものであっても合わせられるようになるのならば、いわんや、議論の場面で合議できないことなどはないだろうというのが一つのポイントですね。

(c)は、問題解決の場面です。ここでは2種類の課題があります。一つは、正解があることをディスカッションします。これには自己主張と傾聴がなければできません。そして議論のコントロールには司会者がい

ないとできません。つまり、そういったチームであることを感じて、理解してもらいます。一方で、正解がない課題もあります。世の中には正解のないほうが多いです。例えば、以前の大学で扱った課題にNASA問題があります。月に遭難したときに宇宙船から何を持ち出して救援を待つかという課題です。なかなか難しい課題です。週をまたいで2回、3時間ずつ合計6時間ぐらい取り組んでももらいました。



(a) トラストウォーク



(b) シンクロニーの体験



(c) 問題解決

小集団でこの課題に取り組むと、意見がなかなか通らなかったり、あるいは自分と全く違う視点の意見が出てきたりすることがあって混乱します。そして混乱の次に、いよいよ一致を目指す次のステージへ行けるようになるのです。

図2 社会的スキル・トレーニングの様子

(3) Well-beingを追及するための実践としての位置づけ

体験学習をベースにした社会的スキル・トレーニングは、Well-beingを追求するための実践を意識したトレーニングです。まず、記号化と解読の基礎スキルへの気づきを高めることから始まります。そして、特定スキルを高めます。特定スキルは、プライベートで他者と親しくなりたいと思うのか、新米の上司が部下に対して信頼してもらえるように接するのか、相手を説得するのかといった、さまざまな場

面や相手に応じた記号化と解説のバリエーションを持つことであり、あるいは言葉の解説、記号化、しぐさ、視線といったチャネルのバリエーションなどを組み合わせることによってできあがるスキルです。さらにそれらを組み合わせると、セールスマンがもっと売り上げを上げたいと思ったり、小学校、中学校の教師が学級集団をどうやって円滑にまとめていくのかを考えたりするなどの目的があって、そのために目的的技能を発揮できるという総合的なものです。つまり、スキルというものは、かなりブレイクダウンできるものであり、それらを組み合わせることによって、より上位のスキルが形成されると考えられます。

(4) コミュニケーション目指すもの、コミュニケーションの先に目指すもの

結局のところ、コミュニケーションは人と人とをつなぐものです。まずはコミュニケーションで自己理解、洞察を高める。自分はどれぐらいのことができていいのか、できていないのか。他人を鏡として見ながら、他者も適切に観る、ということをしていきます。そして、それを自他の合理的な相互作用で試す。自分を捉えて相手のことを知って、相互作用の中で試すことで、お互いのことを双方向で確認していくのです。案外、他者観だけでなく自己観だってわれわれはしっかりと持てないかもしれません。他者を鏡にしながら自分について理解をして、さらに他者についても、こういう背景の人で自分とは全然違う観点を持っていて、どこが共通点で、どこが違うのかということを感じるのです。さらには両方がいてこそヘテロな社会なのです。すなわち、コミュニケーションによって自己理解を深めることから出発した人間に対する見方を深化させることであり、社会の見方、理解を深化させることだと考えております。

記号化と解説して自他の理解から始まるコミュニケーションは目に見える行為が多くなります。目に見えるために、われわれは努力ができるわけです。その先にあるのはメタ・コミュニケーションとか、スーパー・コミュニケーションの世界です。これはトレーニングの中で向上させるのはなかなか難しい。私も長年生きているほうですけど、まだ分からない部分があります。相手が何を感じているのか、日本語流の言葉を使うと、察知や以心伝心、あうんの呼吸など、ほとんどできません。目に見えるコミュニケーション、聞こえる

コミュニケーションを十分に繰り返したコミュニケーションの達人でないと、その境地には行けません。私は授業では「波平とフネの関係だ」と言っていますが、よほど熟知した間柄でないと察知できません。これはメタの疎通です。結果的にそれがWell-beingにつながり、社会の基盤になると考えております。

4. コミュニケーションは双方向

吉川先生という異文化適応の専門家の方のダブル・スウィング・モデル (Yoshikawa, 1987) があります (図3)。異文化適応のモデルです。

ある文化の人間が違う文化に行くときには、多くの場合、得てして間違えやすいのは自分の文化を捨てて相手の文化に合わせる。これでは絶対に適応できない。不適応になるわけです。

随分昔に、厚生省、今の厚労省の取り組みで、中国帰国者、つまり、戦後もずっと中国にとどまっていた、中国の養父母に育てられた子どもたちが日本に帰ってくるという活動がありました。その研究をしたことがあります (大坊・中川, 1993)、そのときにこのモデルの適応のプロセスの重要性に気づきました。多くの場合には、あこがれの母なる国、日本に帰ってくるので、帰国が決まった人たちはとてもうれしいわけです。自分の身内がいるから、受け入れてくれるだろうと思って、すごく明るい気持ちで日本に来るのですが、まず言葉の壁があります。それから習慣が全然違います。そういったこともあり、日本にいる側も、いくら身内であっても、中国帰国者を日本人としては見るのができないわけです。とても混乱をしてしまい、適応できずに残念なことに自殺をしたり、中国に戻った人が随分多くいました。それから、中国で特定の職業に就いていたとしても、日本に来てその職業には就けないという方も多く、すごく挫折感を味わう。この取り組みには大きな間違いがありました。国が、日本の文化に合わせるよう促進したからなのです。

このダブル・スウィング・モデルでは、Aという文化を持った人間がBの文化に行ったときには、Aの文化もBの文化も活用してもらうことで異文化適応の最終段階に達すると説明します。先ほどの例で言うと、中国での色々な体験を踏まえた文化性を日本の中にも出していってもらおう。もちろん、それは日本が受け入れなければいけません。BのほうもAの文化を取り入れることをしないとなりません。つまり融合です。文化の

融合ができなければ、本当の適応にはならないということを示したモデルです。

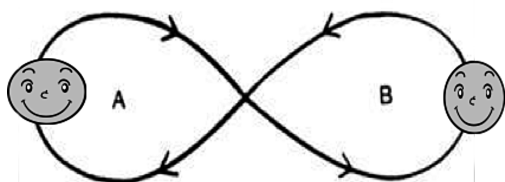


図3 相互理解のダブル・スイング・モデル
(Yoshikawa, 1987)

結局のところ、日常的な生活の中においても、「人」というものはそれぞれ、異文化です。背景が違う。簡単に言えば、みそ汁の味つけだって母親によって違います。異なる背景を持った人間が対人関係を結んで親密な関係になるわけですから、異文化適応と同じだと考えられます。ですから、一方に合わせるのではなく、どんな場合でも、自分のものを出して、相手も出して、お互いにそれぞれの部分を取り入れるということをしなければならない。このように、社会的スキル、コミュニケーションでも前提としたいと考えてきております。

コミュニケーションを活かすことが求められる。要するに個人、関係、集団の循環的な構造を認識する。何も自分を捨てることが適応ではないわけです。自分は持っていていい。受け入れるほうも自分を持っていて、ただし、相手のことも同様の目で見、自分の中に融合させる、コミュニケーションの融合を考えなければいけない。必ず葛藤は起こります。葛藤のない、コンフリクト・フリーの社会なんてあり得ない。葛藤を含んだ協調性というものの共有を実践していかなければならない。特に国を超えたところでは軋轢があちこちにあります。大昔からの歴史を紐解いても戦争のない時代はありません。そこには、どこかに葛藤を包含する協調性という発想があって、自分の代で終わらなければ次の世代につなげるという視点がある。現代ではそれが多くの場合に途切れてしまっている。世代の断絶があるわけです。世代間で「共生」の思想を継承するべきなのです。

現代は、核家族夫婦が圧倒的に多いです。親と子どもしかいない。おじいちゃん、おばあちゃんと同居していない。昔に戻れということをおもうとしているわけではありません。親と子しかいない状態だと、おじい

ちゃん、おばあちゃんという存在が理解できない。だから、電車の中で、おじいちゃん、おばあちゃんが隣にいと、きもいとか汚いと感じて一步退いてしまったりする。とても席を譲るなんて発想になりません。明らかに、「共生」思想の継承が親から、祖父母からなされてないのです。

5. モチベーションの構造、その先に目指すもの

(1) モチベーションの構造

今度はモチベーションに関連した話に移ります。われわれの行動には、まず何らかの目標があってモチベーションが高くなる、低くなるということがあります。日常生活の中で、あるいは大学の中でもそうです。しかし、何らかの課題に向かおうとすると、やる気だけでは十分ではありません。能力が必要となります。能力×モチベーションです。能力がゼロだったら、やる気だけでは掛け算したらゼロになってしまう。全くのゼロということはないでしょうけども、能力が0.0001のときにモチベーションが100でも、ごくわずかなものにしかなりません。何らかの行動がなされ、成果が出される。それなりの成果が出たら、チェックしてフィードバックして、これを修正しようとか、あるいは次の新たな目標を立てるといような循環がみられます。

この循環に関連して心理学で取り上げられるのは自己効力感です。「やったぜ」という気持ち、言わば「やったぞ感」ですね。自己効力感が高まるには次のようなことが関わると言われています。まず、うまくいったという体験があるかどうか、すなわち、達成体験です。それから、代理経験というもののでも自己効力感が高まります。自分ではなく、うまくいった他者を見ていて、あの人はこうやったからうまくいったんたということを見て学ぶ、一種の観察学習 (Bandura, 1977) です。さらには、途中経過でこうやったらいいよとか、よくやったねとかと励まされることもとても大事なことです。これは言語的説得と言います。また、何か少しでもうまくいったら、とてもうれしい気持ちになり、それが引き金になって、もっとうれしい状態になりたいと思う情動的覚醒も自己効力感を高めると言われています。最後に、想像的体験。こうやったら、うまくいくんだぞという、うまくいった将来を描かせることです。以上のようなことが、自己効力感を高める要素であると研究されています。

ただし、合理性のない自己効力感を持っていても仕方ありません。上手くできていないのに、「やったぞ」と思ったり、「よくやったね」と言語的説得をしたりするのはかえって自己効力感を阻害することになる。特に教育に携わる人間は気をつけなければいけません。しっかりと適切に自己判断できるようにしないといけません。本学では学生を自律的に育てるということを主眼としているわけですが、その辺のバランスがとても大事になります。

自己効力感を高める要因の一つとして言語的説得を述べましたが、その一方で、他者から励まされたくない人もいます。自分のライバルだと思っている人に励まされたら、自分の矮小感を感じますよね。励ましてくれる人が理想として人だったら問題はないかもしれません。だから、誰がほめてもいいということでもないわけです。また、当該の行動をどれだけ経験しているかということも関わります。慣れたことなのか、新しいことなのかによっても違います。それから、どういった自己概念を持っているのか。何をやっても自分はだめだと思っている人間なのか、あるいは楽天的な人間なのかということも関わります。さらに、自尊心はどのくらいあるのか。そして、誰と比べて自分はうまくやっていると、やれていないかというような標準との比較、社会的比較も関わります。つまり、モチベーションに関わる自己効力感は奥が深く、いろんな側面のアプローチがある。しかし、それぞれの研究はどれか一部しかできていません。

ところで、モチベーションを引き起こす目標は一番大事です。目標に価値を求められなければ、やる気も起きません。目標が意味あるものだったら、何とかして頑張ろうとか、誰かからの励ましなど、少しの働きかけでやる気になります。そして、われわれは、何を目指すモチベーションなのかということを、いろいろな場面で改めて認識しなければなりません。日常生活では、子どもに対して親が「宿題しないとゲームさせないよ」と言うことがあると思います。極めてささいなことですが、これは明日の宿題を提出するのが目標です。それが明日の宿題を出さないと先生に怒られるよというような目標に留めてはいけません。宿題をして、勉強していった先に何かがあるのか、何が得られるのかということがないと、その日限りの勉強の仕方しかありません。

大学における教育も同じです。大学の学びは、どこ

につながるのか。高い給料をもらうために良いところに就職をしなければならない。と言いがちなんですが、本来は、就職をして給料をもらって生活を築いたその先に何かあるかをイメージさせる必要があります。目指すのは幸福なのです。言葉を換えますとWell-beingです。

(2)モチベーションが目指す幸福

幸福感は人に由来します。それから、幸福感は主観的です。客観的な幸福感というのは決してありません。人によってさまざまであり、大なり小なりあります。まず、幸福について考えることが大前提にあって、モチベーションが問題にされるべきだと思います。それは先ほど申し上げた共生社会に向かうことになるのです。では、共生社会に向かうために、何を考えなければならないでしょうか。まず、個人、対人関係、集団や社会という三者の循環的な構図を再現する仕掛けとしてのコミュニケーションです。われわれは、コミュニケーションをアプリオリに、祖先から受け継いでいます。何のためにコミュニケーションが必要なのかを考え、個人、対人関係、社会の三者がつながって、その背景となる歴史をつくるというところに意味があります。そして、協調性の共有、さらに葛藤の解消です。ただし葛藤の解消は簡単なものではなく、決してなくならないのですが、段階的に、少なくする、減らすということを試みる必要があります。また、葛藤が生じる関係の、一方に満足があるならば、釣り合うてんびんとして考える必要があります。つまり、お互いに認めるという相互の是認が求められる。そして、そこからしか、われわれは幸福とかWell-beingにたどり着かないのです。そういう意味で、歴史を踏まえながら、当事者間の関係から次世代へと、世代間で思想を継承することを考えなければならない。

私一人ぐらいで世の中、変わらないと大方は思っているようです。しかし、社会と関係がない、言葉換えますと、政治と関係のない人はいません。人と世の中、社会との関わりがないと社会というものの存在しません。それと、われわれは、つい便利さを目指しがちです。コンビニエントストアのように、すぐそこでちょっとしたものが手に入らば確かに便利です。しかし、便利だったらそれ以上の工夫は生まれません。便利だと思って、満ち足りていると思ってしまうと思考停止になってしまい、先には進まないのです。

あえて不便になれということではないのですが、その先に何があるのか、何をしなければならないのかをわれわれは考えるべきなのではないかと申し上げたい。

さらに、幸福の先にあるのは正義や価値の追究だと思っております。正義についてはほとんどの大学の授業の中ではなかなか扱われません。他者とぶつかることを避けるために、それは個人で考えるべきものであるとされ、教師や親から、あまり言われないうことかと思えます。何が正義であるのか、その意味を明らかにすべきだと申し上げているわけではありません。正義を目指すという行為自体に意味があるということです。個人の幸福と社会の幸福の合理理解としての正義とか価値というものを考えるべきなのです。

個人とか社会のつながりや在り方を考えるためには、正義の概念が必要なものだと思っております。人ができることは、目的を考えながらの個々に進むプロセスなのです。正義や価値の意味を示すだけでは十分ではなく、正義や価値について考えられる視点を持てるように仕向けることが、大学の教育にあるべきだと思っております。その前提として、誰もがWell-beingを追求し、個を生きるということは、社会の中にいて個を生きているということであり、だから、自分だけではなく、他人に対しても敏感にならなければ社会的関係は結ばれません。そのためにはコミュニケーション力の養成が必要だということになります。

「心理学と仕事」(全部で20数冊)シリーズの1巻として、私が担当した「社会心理学」(大坊, 1997)の中で次のようなことを書かせていただきました。「個人や特定の人々にとっての正義なのか、特定の人々とどまらない普遍性の高い正義なのかどうかというように個人と社会を対比するだけでは、主張する人々の人数、数量の問題にすり替わって」(p.15)しまう。それから、「これまでよく心理学では正義が主題になりにくかったのは、正義はその実現を正当化する権威に結びつきやすく、他を排斥する力をもつと考えられることに危うさがあるから」(p.15)です。いつの時代でも、正義は権威につながりやすい。正義だからと他を排斥しがちだから、これまでの研究者は避けてきたところがあります。

その本の中でも例として挙げましたが、例えば、環境問題として自然保護とかアメニティー向上を図ることを取り上げますと、住民の間でのトラブルが生じます。住民集団と別の住民集団、あるいは行政との葛

藤です。そのような場合には、主張の正しさが比較されます。しかし、現実には一部の住民の既得権の保護や今の生活を変えたくないという保守的な心情が優先されることが多くなります。だから、今やっている住民活動運動が好ましくないということを言っているわけではありません。その一つの側面だけを取り上げて正義だ、云々ということではなく、どういう意図で、その主張をしているのかという背景まで考えなければならぬのです。しかし、難しいことですが、正義は功利的なものではなく、最大限に個人と社会のWell-beingを目指すプロセスであるがゆえに、どこかに、妥協が出てきます。それがない限り、正義ということは絵空事にしかならないと思います。

6. 最近の研究の一例

ここで、この数年間、角山先生と一緒にやっているWell-beingに関わる研究の一部(Daibo & Kakuyama, 2017; 大坊・角山, 2018)を紹介したいと思います。東洋大学の21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター(HIRC)の研究の一環で行ったことの一部です。センターでは困難をどのように克服するのがメインテーマなのですが、その中で転職とWell-being、価値観とのつながりを考えました。

まず、女性よりも男性のほうが転職回数とWell-being尺度得点の相関係数が有意でした。すなわち、女性よりも男性のほうが転職による心理的な幸福感の低下の影響が大きいということです。いまだにというのも変ですが、一家を支えるという意識が女性よりも男性のほうが多いのかなということなのかもしれません。それが、転職することをかなりネガティブに捉えやすい傾向として現れたと考えられます。転職経験のある人たちは仕事、勉強という社会的責任、義務感に価値を求めようとします。一方で、転職経験のない人たちは仕事、勉強よりも心理的な充実に通じる愛に価値を置く傾向が見られました。全く分離できるということではなく、統計的にという意味で、転職経験がある人のほうが、転職によって、仕事への価値観を強く持つようになるのではないかと考えられます。

また、図4に示したのは、10種類価値項目を用意して1位から10位までランキングづけで1位に選ばれた項目について、転職経験のある人(job change群)と転職経験のない人(job stay群)とに分けて

集計をしたものです。そうすると、自己実現（self-actualization）については転職経験がない人は65%でしたが、飲食（eat and drink）は転職経験がある人のほうが8割を超えていました。要するに、快楽的な喜び、楽しみについては転職経験者のほうが1位とする割合が多かったのです。名誉（honor）も転職経験者のほうが多かったという結果が見られました。



図4 転職経験有無と価値観項目(1位)の比較
(Daibo & Kakuyama, 2017; 大坊・角山, 2018)

7. 大学は公の学びの場：学びの構造化

(1) 大学は公器

最後に、大学ということについて申し上げます。大学は公器です。大学には国公立、私立の別があります。本学は私立大学ですが、私学だから何をやってもいいということにはなりません。平成17年の中教審では、「大学は教育と研究を本来的な使命としているが、同時に大学に期待される役割も変化しつつあり、現在においては大学の社会貢献の重要性が強調されるようになってきている」とあります。

平成17年度以前には、大学の存在意味は教育と研究の2つしかなく、平成17年以降に社会貢献が3番目の柱として入りました。この3つがないと大学ではないのです。3つのことができないと大学とは言えません。

(2) 大学を考え続けるための課題

ここで「大学を考え続ける」ための、どの大学でも当たり前として挙げられている近年の課題について申し上げます。

まずは制度面として、大学の入試制度改革、つまり高大接続改革です。いずれの大学でもそうですが、アドミッション・ポリシーと入試制度がどのように対応するのかということが非常に厳しく見られようとし

ています。それから、3つのポリシー、すなわち、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・ポリシーの実体化です。各大学がどういった目的、目標を掲げ、その後にどのように学生を育てようとしているか、そして、そのもとでどういう入学生をどのように求めようとしているのかを明確にしなければならない時期になっています。

次に、教育の充実に関する課題として4点挙げます。1つ目は、高大接続です。大学の意味合いを高校に説明し、高校生に十分理解してもらった上で大学に来てもらう必要があるということです。本学の場合にはオープンキャンパスやAO入試の回数が多く、その中で説明をしております。2つ目は、AO入試や推薦入試の合格者に対する入学前教育の充実です。本学でも年々密になってきております。3点目が、大学教育の前提となる基礎学力の不足を補うリメディアル（補修）教育です。なかには十分に基礎学力があり、リメディアル教育の必要性がない学生もおりますが、いずれにしても基礎学力は大学で学ぶ上で身に着けていることが前提とされます。したがって、リメディアル教育をどのように行うのが課題になりますが、本学ではまだ十分に取り組めているとは言えません。4点目が初年次教育です。一般教養科目から専門科目へ積み重ねるわけですが、ベースとなる知識が修得できていなければ専門科目に進んでも訳が分からない状態になります。そこで、これを組み立てるナンバリングが以前に比べて重要になってきました。

それから、教育方法の工夫としてアクティブ・ラーニングが挙げられます。本学でも4年、5年ぐらい前から力を入れていますが、現行のやり方には限界があります。単に、場面を設けて話し合いをすればいいというものではなく、学生に主体的に、将来に結びつけて授業内容を考えてもらうようなアクティブ・ラーニングの方法が必要です。学生に考えさせるための授業を大学の教員がお膳立てしては本当のアクティブ・ラーニングではありません。もちろん、最初はそういった配慮が必要かもしれませんが、その部分が勘違いされていることが多いように思います。また、基礎知識を積み上げていくことを度外視した授業はあり得ませんので、予習、復習と大学の授業という3点セットが揃って単位発行をすることを忘れてはなりません。

最後に、大学教育の目的に関わる課題です。どの大学でも、世の中で意義のある有為な人材になってもら

いたいからこそ教育をしています。しかし、そのために資格の発行を目的とした大学教育に偏ると問題が生じることがあります。資格取得を目がけた科目を設置するために、学生も教員も、そして大学も教育もあっぴあっぴしてしまいやすい。そこにはもっとゆとりが欲しい。いわゆる一般教育から形成される教養というものを積み上げていくことが必要なのですが、ついつい、おざなりにされてしまいます。これは、どの大学でも反省しなければならぬことだと思います。

知識は考えるために必須です。将来について真摯に考えられる、アクティブで有為な人材になるためには知識がなければなりません。知識を得ることで、考える回路を築くことができます。考えを整理し、伝えやすくなります。つまり、知識は背景が違う人間との関係を形成するときの共有項になるはずで、知識がなければ、ディスカッションをしても、ただの四方山話になっている可能性があります。知識を前提として考えを主張して、他人と照合する。そして、自他の考えをシェーブアップし、考えを活用するといった具合につながっていなければなりません。これが本来のアクティブ・ラーニングの世界だと思います。

(3) まとめにかえて：学びの構造化

ここで大事なことは学びの構造化です。最後に、まとめに代えて、コミュニケーション、Well-being、モチベーションと学びの構造のつながりについて述べます。まず、将来、あるいは目標を明確化することが求められます。その根本にあるのはWell-beingを目指すことです。そのために必要なことを見える化する。見える化するとは知識をつけるということです。そして、どうすればWell-beingの目標につながっていくか、その段階を知り、その上で段階を進んでいく。その目標を吟味していくことが必要です。そして、学びと目標を照合するために他人とともに確認をするのが学びです。

そして、今申し上げたことについてモチベーションの観点から言葉を換えれば、「将来の目標を明確化する」ことはPDCAをどのように回すかということです。すなわち、Well-beingを目指すためにモチベーションが大事になるのです。そして、「知識を身につける」ことは、考えの基礎づくりになります。そして、「段階を知る」ことは、どのようになったら、どこまで進むのかという見通しをつけることであり、「段階を進む」

というのは遂行するパフォーマンスを意味します。そして、「目標を吟味する」ことは目標を確認することであって、「学びと目標を照合する」のは自分がそれまで行ってきた経験に意味づけをすることです。そして、「他人とともに確認する」というところに、アクティブ・ラーニングと自律が必要だと考えています。他人とともに確認するためにコミュニケーションが必要です。とことんディスカッションすることが必要です。もちろん、この構造化のあらゆるところでコミュニケーションが必要なのですけれども。

以上が私の本日のお話のまとめとさせていただきます。(私にしては結構時間どおりに終わられたらと思っています。) ありがとうございます。

引用文献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- 大坊郁夫(2014). 場を活性化する：対人コミュニケーションの社会心理学. 高木修監修 大坊郁夫・竹村和久編「社会心理学研究の新展開—社会に生きる人々の心理と行動」 第2章,26-39. 北大路書房
- Daibo, I., & Kakuyama, T. (2017). Influence of employee's working characteristics and the psychological status on their subjective well-being enhancement. *12th Asian Association of Social Psychology (AASP2017) Conference in Auckland, New Zealand. Posters session.*
- 大坊郁夫・角山剛 (2018). well-beingに関連する勤労者の特徴—特に価値観に着目して— 東洋大学21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター研究年報, **15**, 57-62.
- 大坊郁夫・中川泰彬 (1993). 中国残留孤児家族の社会適応過程の心理学的検討 心理学評論, **36**, 398-424.
- Yoshikawa, M. J. (1987). Cross-cultural adaptation and perceptual development. (Kim, Y. Y., and Gudykunst, W. B. Eds. *Cross-cultural adaptation current approaches*. Newbury Park: Sage Pub., Pp.140-148.)