

全大教時報

Vol. 37 No. 2
2013.6

大学における学習成果の評価の動向

松下 佳代 <京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授>

北海道における 大学労働問題シンポジウムのとりくみ

光本 滋 <北海道大学大学院 教育学研究院 准教授>

医療分野の「雇用の質」向上に向けて ～5局長通知とその後の新たな取組について

中野 孝浩 <厚労省 労働条件政策課 医療労働企画官>

私の南極物語 -その3-

竹内 智 <山梨大学 生命環境学部環境科学科 教授>

Contents

● 大学における学習成果の評価の動向

松下 佳代 (京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授)

1

● 北海道における大学労働問題シンポジウムのとりくみ

光本 滋 (北海道大学大学院 教育学研究院 准教授)

56

● 医療分野の「雇用の質」向上に向けて ～5局長通知とその後の新たな取組について

中野 孝浩 (厚生労働省 労働条件政策課 医療労働企画官)

70

● 私の南極物語 ― その3 ―

竹内 智 (全大教中央執行副委員長、山梨大学 教授)

113

大学における 学習成果の評価の動向

京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授

松下 佳代



専門は教育方法学。研究領域は能力論、学習論、評価論。大学教育の実践的研究を進めている。著書に『〈新しい能力〉は教育を変えるか』（編著 ミネルヴァ書房 2010）など多数。

「大学・高等教育研究会高等教育政策部会と教文部会の合同研究会」学習会より
(2013年2月10日)

はじめに

今日はお招きにあずかり、ありがとうございます。私は京都大学の高等教育研究開発推進センターの松下佳代と申します。今の職場には2002年に来て、それ以前、1997年から2002年の3月までは、群馬大学で教員養成に携わっていました。もともとはほとんど初等・中等教育をやっていて、今のセンターはもちろん高等教育の研究開発センターですが、私が教育方法学を専門にやっているということで、その領域を補強するために採用されたようです。それまでは高等教育を専門にやっていたわけではありませんでしたので、今でも初等・中等教育と高等教育の両方を二足のわらじのような形でやっています。初等・中等教育の研究会をもう30年ぐらいやっています。

して、村井さん（全大教中央執行副委員長）とは20年ぐらいのお付き合いになります。

高等教育の専門家の方はわりと制度論や比較教育学のご出身の方が多いのですが、私はいま申し上げたように教育方法学の出身で、かつもともと初等・中等教育をやっていたということで、初等・中等教育と高等教育の類似性とそれぞれの固有性に着目しながら研究を進めています。今日も後半のほうでは少し、そういう話もさせていただこうと思っています。

村井さんからは最初、大学評価について話をしてほしいと言われたのですが、大学評価についてはいろいろな専門家の方がいらっちゃって、うちのセンターにも大塚雄作先生という大学評価・学位授与機構におられた先生がいらっしゃいます。そのテーマでは無理だとお話して、学習成果の評価だったら何とか言いましたら、それでいいということなので、今日は「大学における学習成果の評価の動向」と題してお話したいと思います。そして、最後は大学評価の話にも関連づけたいと思っています。

皆さんの顔ぶれがよくわかりませんでしたので、なかには高等教育や教育学がご専門の方、あるいは全く専門外だけれどもかなりこの分野に詳しい方など、いろいろな方がいらっしゃるかと思いますが、あまり前提知識がないという想定のもとで話を進めていきます。特に、前半のところは知っている話が多いと思われるかもしれませんが、その点はどうかご容赦ください。それでは、早速内容に入りたいと思います。

今日のアウトラインですが、まず、なぜ今、学習成果の評価が論じられているのかという背景をお話します。それから、今日のテーマは学習成果の評価なので、評価の話とあっていらっしゃるかと思いますが、現在の学習成果に関わる評価の議論は、学習成果として能力を設定するのが大きな特徴の一つです。それで、その話を少ししたいと思います。続いて学習成果の全体像と、大学・学部での具体例をお話します。最後に学習成果の評価の論点と課題ということで、ここはぜひ皆さんとも議論したいと思い、いくつかの点を挙げておきました。

スライド③



なぜ、「学習成果の評価」なのか

*「学修」

- ・1単位＝45時間の学修(大学設置基準)
- ・2012年8月の中教審答申以来、文科省は「学修」で統一(「学修成果」など)

なぜ、「学習成果の評価」なのか

ご存じの方も多いかと思いますが、2012年8月の中教審答申の中で、「学習」というのが全部「修(める)」という字になりました。今では文科省の文書では、「学習成果」は全部「学修成果」という字が使われています。ただ、私はあえてここでは「習」のほうを使っています。というのは、「学修」というのはご存じのように大学設置基準で「1単位は45時間の学修」となっていて、そこから取られた表現であり、限定された意味をもつ言葉だからです。(スライド③)。

文部科学省の言う「学修」というのは、授業の科目の内容に関連して授業の内と授業の外で行われる学習に限定してこの「学修」という言葉が使われているわけです。しかし、後のほうで少しお話しますが、学生は、大学教育全体、例えば、サークル活動や部活動、あるいは学生自治会の活動など、大学でのさまざまな活動を通じて学び、成長しているのであって、その全体

スライド④

質保証と国際的通用性



● 先進国共通の課題

- 大学教育の拡張
- 出口での質保証

● 日本の場合

- 修了率の高さ ≡ 学士号の国際的通用性の低さ
 - 〈修了率・進学率の高さ〉と〈出口での質保証〉の両立を図る
 - ← 私学の割合の高さ、大学中退者の進路問題
- ➔〈大学教育の質の向上〉という選択

に対してどう学習成果を評価するかが問われているわけです。そういうわけで、単位にかかわる学修以外の学習も含め、広い意味で「習」という字を私は使っています。

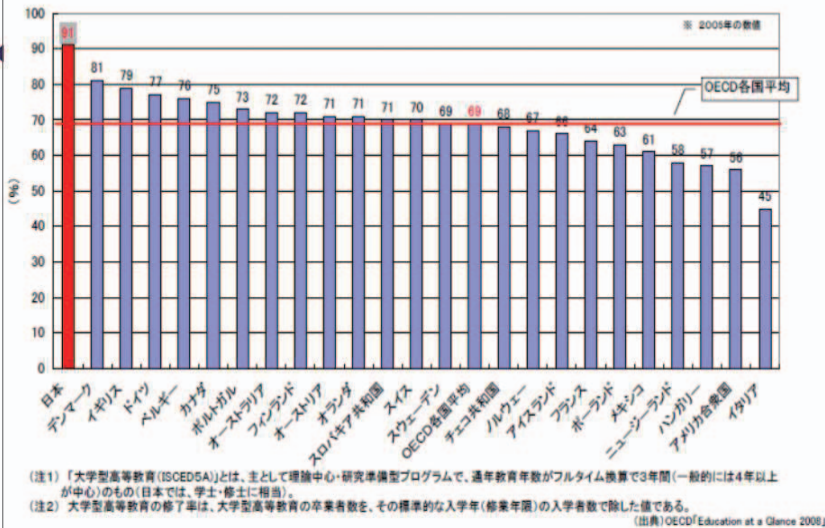
ここはもう皆さんよくご存じかと思いますが、現在の大学はユニバーサル化が進み、その入口のところで非常に多様な学生が入ってくる。そして、出ていくところでは、これは文科省の言葉ですが、「グローバル化する知識基盤社会」から高い能力が学生に対し求められるようになってきているということで、入口と出口のところのギャップが非常に広がってきているのが現在の大学の姿であるわけです（スライド④）。これは先進国共通の課題で、いま大学進学率がどんどん上昇しています。日本も 2000 年代半ばにユニバーサル段階に達したわけですが、日本の大学進学率は先進国の中では決して高いわけではなく、韓国などでは 70% 以上になっています。出口での質保証も、ほとんどの先進国で問題にされていることです。しかし、日本の場合、特殊性もあります。

スライド⑤

【参考】大学修了率の国際比較



2-2 大学型高等教育修了率の国際比較



次のグラフ（スライド⑤）は大学修了率の国際比較ですが、日本はほかの先進国と比べ、ずば抜けて修了率が高い国です。OECD 平均 69%のところ 91%と、非常に高い。これが日本の大学教育の質の高さを物語るものであるとは誰も思っていないくて、学士号の中身が薄いというか、つまり卒業しやすいということを表しています。そういうことで、日本の大学の学士号は国際的通用性が低いと言われているわけです。実際、京大に来ている留学生に聞くと、単位を取るのには本当に楽だと言います。

では、これをどうするかというときに、いろいろなやり方があると思います。例えば、入口をすごく絞る。あるいは、大学に入った後、単位を厳しくしてどんどん落としていく。フランスなどは今でもそういうやり方を取って

スライド⑥

質保証に関する審議の展開



- 2008.3 中教審「学士課程教育の再構築に向けて(審議のまとめ)」
・「各専攻分野を通じて培う学士力」の提起
- 2008.5 日本学術会議への審議依頼(9月から審議開始)
- 2008.12 中教審「学士課程教育の構築に向けて(答申)」
- 2010.7 日本学術会議「回答 大学教育の分野別質保証の在り方について」
- 2010.10～ 日本学術会議内に、各分野の参照基準策定分科会を順次、設置
- 2012.8 中教審「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて(答申)」
- 2014.9 分野別の参照基準の策定終了(予定)

います。しかし、日本の文科省は、そういう選択肢は取っていません。修了率は高く保ったまま、しかも入口での進学率の高さも維持したまま、この両方を高くしたままで出口の質保証を図りたいとしているわけです。

これは、日本の場合、私学の割合が非常に高いとか、大学を中退すると別の進路を取りにくい、ほかの大学に入り直しにくいといった日本の特殊事情があると思います。そういうわけで、どのようになるかということ、大学教育の質を向上させるしかないという選択になるわけです。そういうことでFDやいろいろな大学教育改革を、手を替え品を替えやっているというのが現状だと思います。

質保証に関する審議は、もう皆さんよくご存じだと思いますので、関連する主要な事項を挙げておきました(スライド⑥、⑦)。まず、2008年3月に出た中教審の「学士課程教育の再構築に向けて」という審議のまとめの段階で「各専攻分野を通じて培う学士力」が提起され、そこでこの中身については日本学術会議でちゃんと議論してほしいという依頼が文科省から学術会議

スライド⑦

【参考】学士力

- 「学士力」(文部科学省, 2008)
 - 学士課程修了段階での学習成果

1	知識・理解	多文化・異文化に関する知識の理解、人類の文化、社会と自然に関する知識の理解
2	汎用的技能	コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決力
3	態度・志向性	自己管理力、チームワーク、リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力
4	統合的な学習経験と創造的思考力	

にあったわけです。そこから審議が開始されました。この審議のまとめが答申になったものが2008年12月に出ました。ここでは「再構築」の「再」が抜けてただの「構築」になっています。いまだかつて構築されたことはないだろうということで「再」は抜けたらしいです。

この審議に対する回答として、2010年7月に「大学教育の分野別質保証の在り方について」というのが出されています。そして、このようにして大卒の方針を決めた後、各分野で参照基準を策定するということで、分科会が順次学問分野ごとに設置されているわけです。その間、大きな答申として2012年8月の答申が出てきました。2014年の9月までに、参照基準をつくと申し出た分野の分野別参照基準の策定が終了する予定になっています。そういうことで、いま各分野で、たぶん皆さんがかかわっていらっしゃる分野でも、参照基準の策定が行われているのではないかと思います。ここで一応、学士力というのはどういうものだったかを確認しておきたいと思います。ちなみに、文科省は学士力に関しても、現在ではすべて「学習」を「学修」

スライド⑧

参照基準の主要な構成要素



1. 当該学問分野の定義と固有の特性
2. 当該学問分野で学生が身に付けるべき基本的な素養
 - (1) 基本的な知識と理解
 - (2) 基本的な能力:分野に固有の能力とジェネリックスキル
3. 学習方法と学習成果の評価方法に関する基本的な考え方
4. 市民性の涵養をめぐる専門教育と教養教育との関わり

(北原和夫「大学教育の分野別質保証について」(中教審大学教育部会、2012.5.10))

に変えています。「学士力」というのは、学士課程修了段階での学習成果、つまり先ほど言った出口での質保証というその質の中身として、学士力という能力を設定したわけです。表中（スライド⑦）の2は汎用的技能ですが、1の知識・理解は専攻分野ごとに異なるということで、主に専攻分野ごとの違いを踏まえながら分野別質保証をやってくれということで学術会議に依頼があったわけです。それを受け、昨年9月に、北原和夫さんが中教審の大学教育部会で主要な構成要素ということで四つの要素を挙げておられます（スライド⑧）。最近の各分野の参照基準策定分科会の報告などを見ると、その後にもう1個、社会とのかかわりという要素が入ったりしているのですが、2012年の段階ではこの四つが挙がっています。1番目はいいかと思いますが、2番目に「基本的な知識と理解」と、「分野に固有の能力とジェネリックスキル」。先ほどの学士力の中で汎用的技能と言っていたのが、英語のジェネリックスキルという言い回しになっていますが、汎用的技能のことです。それから、学習方法と学習成果の評価方法に関する基本的な考え方、4番目は

スライド⑨



● 特徴

- 学習目標(=求める「学習成果」)として「知識・理解」だけでなく「能力」があがっていること。しかも、その能力は「分野固有の能力」と「ジェネリックスキル」(汎用的技能)として捉えられていること
→学習成果としての能力
- 「学習方法」だけでなく、「学習成果の評価方法」も構成要素に含まれていること
→学習成果の評価

市民性とそのための専門教育と教養教育となっていますが、今日の話に直接かかわるのは、この2番目と3番目です。ここに表れている特徴は(スライド⑨)、学習目標、これは求める学習成果、期待される学習成果ということですが、これとして知識・理解だけではなく、能力があがっているという点です。これが現在の学習成果に関する議論の大きな特徴だと思います。しかも、その能力は、分野固有の能力とジェネリックスキル(汎用的技能)として捉えられているということです。そして、学習方法だけではなく、学習成果の評価方法も分野ごとに明らかにしていくことが課題として挙がっているということです。そういうことで、今からこの二つの特徴について、日本内部、それから国外のものも含めて動向を見ていきたいと思います。

スライド⑪

〈新しい能力〉の氾濫

- 〈新しい能力〉とは

- 1990年代以降（日本では特に2000年代以降）、さまざまな形で提唱されるようになった能力の総称

＊ 後期近代において求められるようになった能力



11

学習成果としての能力

先ず、学習成果としての能力について、なぜこんな話になってきたのか、という能力が拳がっているのかということを見ていきたいと思います。これは今日、近著に挙げてくださっていましたが、『〈新しい能力〉は教育を変えるか』という本を2010年に出しました（スライド⑪）。新しい能力は、本田由紀さんなどもポスト近代型能力という言い回しで言われていることと関連しているのですが、いろいろ出ている能力を〈新しい能力〉と総称した上で、その中身や特徴を分析的に見ていこうとしたものです。

国外で言うと90年代以降、特に日本では2000年代以降ですが、いろいろな名称をつけて何とか力というのが、一般社会でもそうですし、特に教育の世界で論じられるようになってきています。ひと言で言うと、後期近代において求められるようになった能力と言ってもいいと思いますが、ざっとリストアップしてみると、こんな感じになります（スライド⑫）。かなり早い段階

スライド⑫

【日本】



名称	機関・プログラム	年
【初等・中等教育】		
生きる力	文部科学省	1996
リテラシー	OECD-PISA	2000～15（3年おき）
人間力	内閣府（経済財政諮問会議）	2003
キー・コンピテンシー	OECD-DeSeCo	2003
【高等教育・職業教育】		
就職基礎能力	厚生労働省	2004
社会人基礎力	経済産業省	2006
学士力	文部科学省	2008
汎用的技能／分野別	OECD-AHELO	2010～12 試行試験
【労働政策】		
エンployability	日本経営者団体連盟（日経連）	1999
【成人一般】		
成人力	OECD-PIAAC	実施中

で出されたのが、文部科学省の生きる力。これはいちばん新しい学習指導要領でも相変わらず大きな目的として挙がっています。それから、2000年から始まったPISAでいわれるリテラシーです。これは非常に大きな影響力を各国の教育政策に及ぼしています。それから、内閣府の人間力、OECDのDeSeCoで唱えられたキー・コンピテンシーもあります。

高等教育では、厚生労働省の就職基礎能力。これは例の事業仕分けで取り組みそのものがなくなってしまったので、いちばん早く出たのですが、今はほとんど聞かれなくなりました。これに対し、経済産業省の社会人基礎力というのは、大学教育にも大きな影響を与えてきています。特に、キャリア支援が大学設置基準の中に入ったことにより、非常に注目されるようになっていきます。もしかしたら学士力よりも直接的な影響力は大きいかもしれないくらいです。

それから、文部科学省の学士力、OECD-AHELO。これは後で詳しくお話しますが、ここでも汎用的技能と分野別の技能が議論されています。それ

スライド⑬



●「社会人基礎力」(経済産業省, 2006)

● 社会人として必要な基礎的能力 → 大学でのキャリア支援

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	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
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

から、これと関連するところとして、日経連のエンプロイアビリティが労働政策の中では提唱されています。90年代の終わりのことです。それから、いま実施されている成人力調査、OECD-PIAAC というのもあります。PIAAC の中の AC というのは Adult Competencies のことです。

個々の能力の中身についてはあまり詳しく見ていきませんが、例えば社会人基礎力というのは、アクション、シンキング、チームワークからなっていて、その下に 12 の能力要素が挙がっていますが (スライド⑬)、規律性やストレスコントロール力のような、態度にあたるものも入っています。このように単に考えるだけではなく、それを実際に行動に移す。行動に移すときには一人でやるのではなく、特にチームで取り組むことが企業などでは多いわけなので、チームワークというものも入ってくることになります。

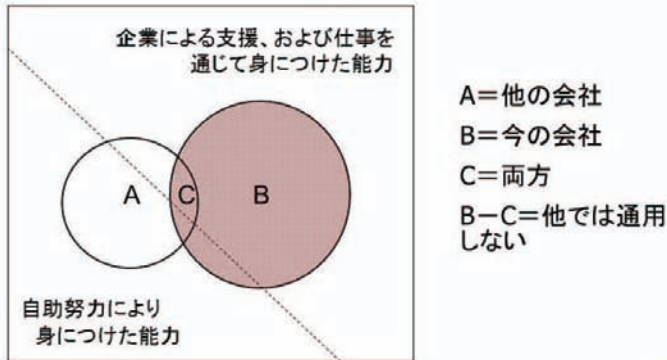
一応、労働政策としてエンプロイアビリティを挙げましたが、各国の高等教育政策の中で言われている能力の名称を見ていると、エンプロイアビリ

スライド⑭



●「エンプロイヤビリティ」(日経連, 1999)

- =「雇用されうる能力」(employ+ability)



ティが非常によく出てきます。ヨーロッパでもアメリカでも、高等教育の目標としてもよく出てくるものです。これは employ と ability の合成語としてつくられているわけで、企業目線の言葉です。雇用されうる能力。雇用され続けるためにはこんな能力を身につけておかなければいけないということで提唱されているのがエンプロイヤビリティです。

これは日経連でつくっているモデルを私なりに平たく言い換えたものです(スライド⑭)。Bは今の会社、当該企業で働き続けるのに必要な能力、Aは別の会社で働くのに必要な能力です。終身雇用ですっと同じ会社で働き続けるというモデルでは、もうなくなっているということです。AとBの交わりのところがいちばんいいわけです。両方で通用する、転職もできる能力ということになるわけですから。BからCを除いた部分の能力であっても、終身雇用ですっと同じ会社で働き続けるのだったら問題なかったわけですが、これではほかでは通用しないことになるので、Cの部分にあたるような力を身につけさせるのがいちばんいい、エンプロイヤビリティが高いということに

スライド⑮

【ヨーロッパ】

ボローニャ・プロセス / チューニング・プロジェクト



● 目的

- ボローニャ・プロセスの実施(欧州高等教育圏の建設)に向けて、各国の大学がカリキュラムを調整(チューニング)していくための方法論の構築
- 知識基盤社会に向けた若年労働者の育成
- 圏内の学生・教員・労働者の流動化

● 方法

● コンピテンス(能力)の目標化

- 卒業生・雇用主・大学教員にアンケート
- 一般的コンピテンスと分野別コンピテンス

● 単位互換などの制度の整備

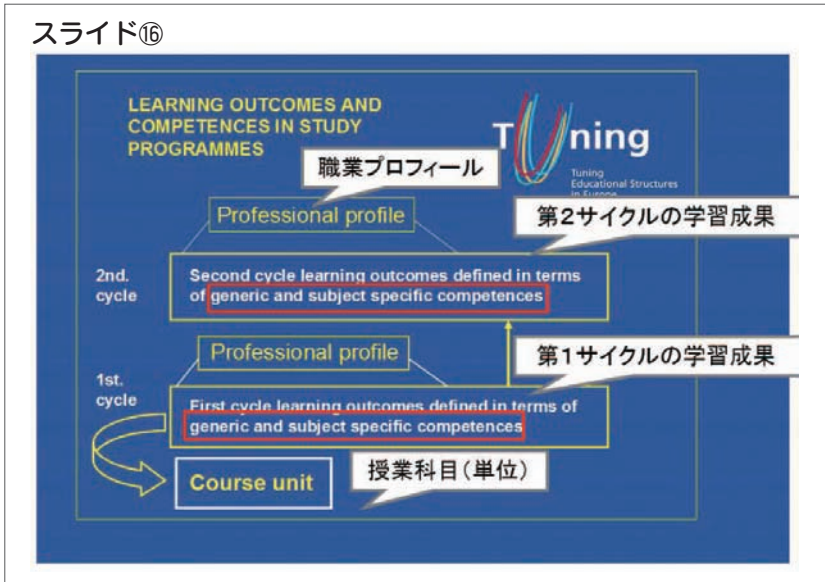
(ゴンザレス&ワーヘナール, 2012)



なるわけです。斜めに引かれている点線は、企業の支援やオン・ザ・ジョブで身につける能力と、自助努力で身につける能力というふうに身につけ方を分けていて、今まではかなり企業が支援して、あるいはオン・ザ・ジョブ・トレーニングで身につけていたけれども、これからは自助努力でも身につけてくださいよということを表しています。これは比較的単純なモデルですが、今にも通じる企業の考え方をよく表していると思います。

いま日本の場合を見てきましたが、国外に目を転じてヨーロッパについて見てみたいと思います(スライド⑮)。ヨーロッパにはご存じのようにボローニャ宣言があり、そこでは欧州高等教育圏を建設していくことがうたわれています。これまで大学の制度は国ごとに大きく異なっていました。例えばフィンランドに私は何回か行ったことがあるのですが、フィンランドは単位制度を持っていなかった。そのように各国の教育制度がバラバラだったのですが、欧州高等教育圏をつくるとなると、単位互換がしやすくなっていないといけな。流動性を高めるためには、できるだけ各国の制度の比較可能性

スライド⑩



を高めていかなければいけないということになります。もちろん、知識基盤社会に向けた若年労働者の育成や学生・教員・労働者の流動化を見越して、こういうプロセスが進められているわけです。

ボローニャ宣言は行政サイドからの提案ですが、それに向けて各国の大学がカリキュラムをチューニングしていくための方法論を構築するということで、大学サイドから行っているのがこのチューニング・プロジェクトです。チューニング・プロジェクトでは何が行われているかという点、ここでもまずコンピテンシー、能力の目標化をやっています。どんな能力を大学の間に身につければいいかということで、あらかじめこの委員会で30ほどコンピテンシーのリストをつくり、それについて卒業生、雇用主、大学教員にアンケートを取って、重要性を評価させ、それを参考に一般的なコンピテンシーを選び、それを分野ごとに具体化していくというやり方が取られています。

これがチューニング・プロジェクトで使われるスライドです（スライド⑩）。ヨーロッパの大学は学士課程と修士課程をまとめて考えます。1st. cycle と

スライド⑰



重要と評価されたgeneric competence（上位5つ、回答者群別）

卒業生	雇用主	大学教員
・分析と総合の能力	・学習する能力	・基礎的な一般的知識
・学習する能力	・知識を実践に適用する能力	・分析と総合の能力
・知識を実践に適用する能力	・分析と総合の能力	・学習する能力
・基礎的な計算技能	・新しい状況に適応する能力	・新しいアイデアを生み出す能力（創造性）
・新しい状況に適応する能力	・対人的スキル	・知識を実践に適用する能力

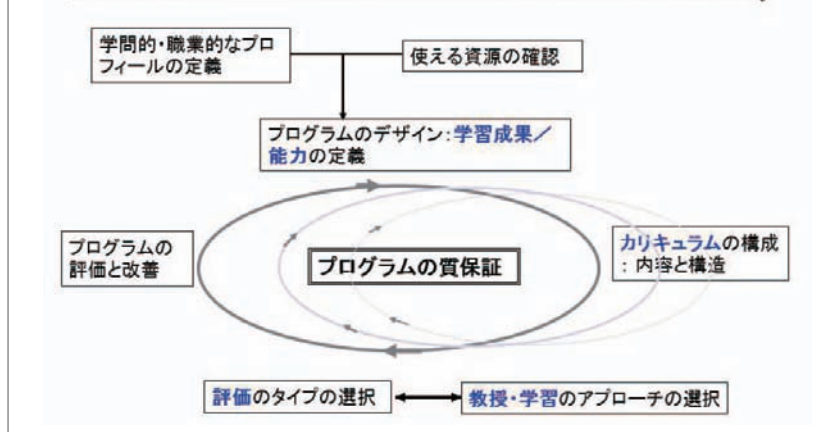
* 道具的コンピテンス、対人的コンピテンス、システムのコンピテンスの3つにカテゴリー化

というのがほぼ学士課程に、2nd. cycle がほぼ修士課程にあたります。2007 年の 2 月にフィンランドに行ったときに、まさにこのチューニング・プロジェクトを進めているところで、そこで標語になっていたのが、「5 年で 2 学位」でした。だいたい 1st. cycle が 3 年、2nd. cycle が 2 年です。5 年で 2 学位取るのはけっこう大変ですが、そういうことが言われていました。ちなみに、フィンランドの教員の質の高さの要因として、フィンランドは教員に修士号まで求めるということがよく言われますが、それは誤解を招く言い方で、フィンランドの大学ではかなりの学生が修士号を取るので、教育学部もその一つだと考えたほうがいいと思います。

このスライドをもう少し詳しく見ると、まず職業プロフィール、どんな職業に就くのかを想定しながら、それとの関連で一般的、分野別のコンピテンス（能力）という形で定義される学習成果を身につけさせることになっています。そして、それを course、つまり各授業科目の単位に置き換えていきます。こうして、1st. cycle が終わったら、同じようにして 2nd. cycle を続けて

スライド⑱

●〈目標－カリキュラム－授業－評価〉の連動

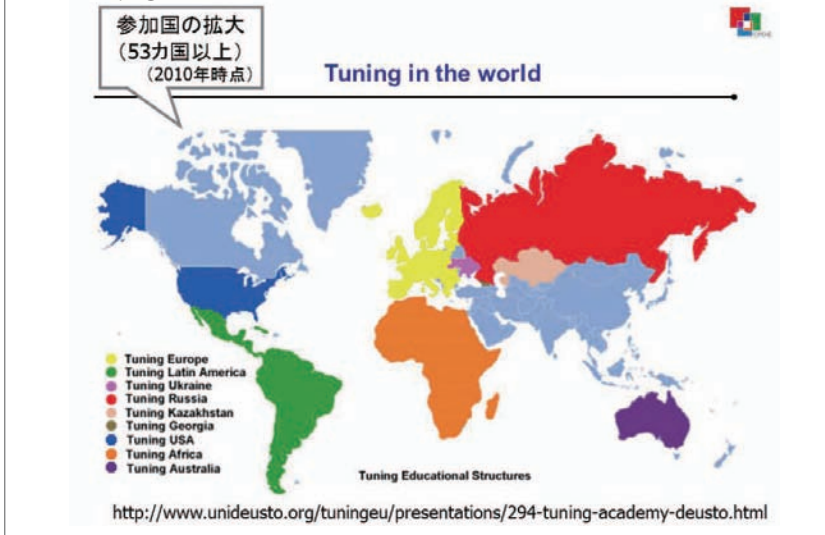


いく。これを見ても、learning outcomes（学習成果）というのがコンピテン
スという能力で定義されていることがおわかりいただけるかと思います。

先ほど generic competence（一般的な能力）を卒業生、雇用主、大学教員
に選ばせたと言いましたが、こんなものが挙がっています（スライド⑰）。そ
れぞれを見ると、そんなに目新しいものが挙がっているわけでもないですが、
このようにして選ばれ、それを参考に一般的コンピテンスを選んで各分野で
具体化するやり方が取られています。

次のスライド（スライド⑱）も同じくチューニング・プロジェクトの中で
使われているモデル図ですが、これはいま文科省がやろうとしていることと
ほとんど同じです。文科省はこのような国外での動きをもとに政策をつくら
せているので、ほとんど似たようなものになるわけですが、まず学問的・職業
的なプロフィール、卒業したらどんな職業に就くのかということを念頭に置
きながら、もう一方で使えるリソースにどんなものがあるかということを踏
まえながらプログラムをつくっていく。プログラムというのは学士課程教育

スライド⑱



や修士課程教育、つまり先ほどの第1サイクルや第2サイクルのプログラムをつくっていくということです。

まず、学習成果としての能力を定義し、それに合わせてカリキュラムを構成し、そして教授・学習のアプローチを選択し、それと併せてどんな形の評価を行うかを選択して、これを踏まえてプログラムの評価と改善を行うということになっています。楕円が何重か描かれているのは、いわゆるPDCAサイクルが繰り返されることを表しています。PCDAは日本発の言葉なので、海外の人にPDCAと言っても通じないことが多いのですが、日本で言うところのPDCAサイクルですね。こういう形で学習成果をまず定義して、プログラムをつくり、その評価を行いながら質保証をしていく。これがチューニング・プロジェクトの考え方であり、ヨーロッパだけでなく、アメリカでも、日本でも、多少の違いはあれ、高等教育の中で取られている基本的な考え方と言っていいと思います。(※PDCA: Plan, Do, Check, Act、計画・実行・評価・改善のサイクル)



〈新しい能力〉の特徴

- 適用範囲の広さ
 - 年齢：小学生から社会人まで
 - 地域：世界中で
- 能力の中身の広さ
 - 認知的側面（知識や技能など）だけでなく、情意的側面（興味や態度など）や社会的側面（対人関係など）も
 - to know から to do へ
（単に、知っているだけではなく、それを必要な場面で行えること）

チューニング・プロジェクトはヨーロッパでの改革と言いましたが、現在では世界中に広がっています（スライド⑱）。まず、ヨーロッパから始まったわけですが、ラテンアメリカ、ウクライナ、ロシア、カザフスタン、アメリカの複数の州、アフリカ、オーストラリアと広がっていています。日本を含めアジアはあまり入ってないですが、2010年時点で53カ国以上がチューニング・プロジェクト、あるいはチューニング・アプローチとかチューニング・プログラムと呼ばれますが、それに参加しているわけです。先ほどお見せしたようなモデルに従って、ある域内で流動性を高めるようなプログラムをつくり、学生の学習成果を確実なものにしていくというやり方が世界中で取られているということです。

ここまで、エンプロイアビリティやコンピテンスについて詳しく見てきましたが、このあたりで〈新しい能力〉の特徴について整理しておきたいと思います（スライド㉑）。まず第1の特徴は、適用範囲の広さということです。年齢段階で言うと、小学生から、OECD-PIAACが対象にしている社会人ま

スライド⑳



● 教育への影響の大きさ

- 教育目標であるだけでなく、評価対象になる
 - 各年齢段階での国際調査 (OECD-PISA、AHLEO、PIAAC など)
 - 各国の教育政策に影響 (OECD, 2011)

で入ります。それから、いま見たように、世界中で〈新しい能力〉のための教育が行われています。

第2の特徴としては、能力の中身が非常に広いということです。これは先ほどの社会人基礎力でもご覧いただきましたが、別に社会人基礎力だけがあるような特徴を持っているわけではありません。認知的な側面だけではなく、情意的側面や社会的側面も含むというのは、どの国の能力リストを見てもこういう構成になっていて、ほぼ共通しています。単に知識・理解として頭の中にあればいいというものではなく、それを実際に必要な場面で行為として行えるかどうか。そこではほかの人と協働しながら、困難に直面したときに、それを突破していく熱意なども含め、to know から to do へという大きな流れがあります。

それから、何にもまして教育への影響を大きくしているのが、〈新しい能力〉が単に教育目標であるだけではなく、評価対象にもなっているということです。これが第3の特徴です。教育目標として漠然とこのようであればいいというのであれば、以前から繰り返し似たようなことが言われてきているのですが、現在の特徴は、それを評価するということ、しかも国際比較も含めながら行おうとしている点です (スライド㉑)。学力の国際調査も 60 年代ぐら

〈新しい能力〉の背景



①「グローバルな知識基盤社会」

- ものづくり → 知識イノベーション
- 標準化が進むなかでの、グローバルな競争

②人生のリスク化・個人化

- 終身雇用制が主 → 有期雇用、時間雇用が増加
- 自己選択・自己責任の幅が増大

③NPM(ニュー・パブリック・マネジメント)

＝公的部門に、民間企業の経営理論・手法を可能な限り導入しようという新しい公共経営理論

- 「インプットの管理からアウトプットまたはアウトカムの管理への転換」 → 学習成果(ラーニング・アウトカム)の重視

22

いから行われてきていますが、特に PISA が出てきて各国の教育政策に影響を与えるようになってきました。例えば、アメリカのオバマ政権に対し、PISA の成績をもっと高くするためには何をやればいいかということで、今オバマ政権のもとで行われている Race to the Top 政策に対して、PISA の顔と言われるアンドレア・シュライヒャーなどがアドバイスをを行っています。また、PISA ショックと言われるように、ドイツや日本などの教育政策にも大きな影響を与えているわけです。

なぜこういう〈新しい能力〉がこれだけいろいろな国をまたいで広がってきているのかということですが、まず一つは、グローバルな知識基盤社会が挙げられます(スライド②)。標準化が進んでいく中でグローバルな競争が熾烈になっている。それが教育の面にも入ってきているということです。

2 番目に、人生のリスク化・個人化ということです。日本では 90 年代半ばくらいから終身雇用はだんだん崩れてきているわけですが、その中で有期雇用、時間雇用が増加してきました。これまでは、終身雇用で働き続けること

学習評価のタイプ



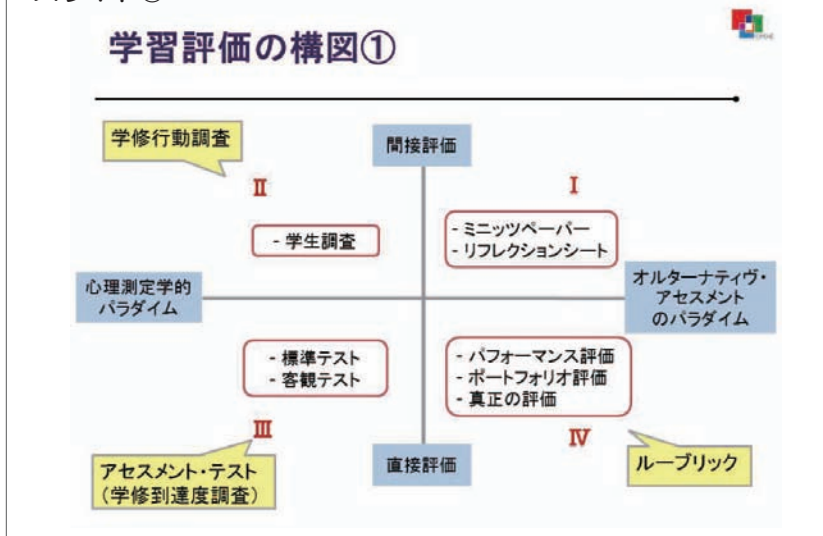
- 現在行われている学習評価は、
 - 直接評価 vs. 間接評価
 - 心理測定学的パラダイム vs. オルターナティブ・アセスメントのパラダイム
- という2つの軸で捉えることができる (松下, 2012)

を一応バックボーンにして人生を組み立ててきたのが、それができなくなり自己選択の幅が非常に広がってきて、それに対する自己責任の幅も広がってきているということです。何が頼りになるかといったら、自分の能力ということで、能力が大きな関心を集めるようになったわけです。

それから、これはもう皆さんには言うまでもないことかと思いますが、90年代から2000年に入ったころからNPM（ニュー・パブリック・マネジメント）が広がってきたということです。ドラッカーがインプットの管理からアウトプットまたはアウトカムの管理への転換をはかれと言っていますが、経営上のアウトカムの重視というのとラーニング・アウトカムの重視が重なっているのを見てとれると思います。

ここまで、学習成果の評価という話題に入る前に、何を学習成果として捉えているかということで、能力に焦点が当てられているということを見てきました。ここからは、それを具体的にどのように評価しようとしているのかという話に移っていききたいと思います。

スライド②⑤



学習評価の構図

現在、行われている学習評価は大きく二つの軸で捉えることができると
思っています (スライド②④)。一つは直接評価と間接評価、もう一つは
心理測定学的パラダイムとオルターナティブ・アセスメントのパラダイムと
いう軸です。

2012年8月の中教審答申の中には、いろいろなアセスメントが出ているの
ですが、例えば学修行動調査は第二象限にあたるし、アセスメント・テスト
(学修到達度調査)は第三象限にあたります。それからルーブリックと言われ
ているものは、第四象限に含まれます。まず、それぞれの軸の説明から入り
たいと思います (スライド②⑤)。

間接評価と直接評価。これはもともとアメリカの研究者が使い始めた区別
ですが、間接評価というのは、学生の学習行動や学習についての自己認識を
通じて学習成果を間接的に評価するものです。今いちばんよく用いられてい

るのは質問紙による学生調査です。大学に入ってどういう力が身についたかということ、一つひとつ能力を挙げ、とても身についたと思うか、全く身につかなかったと思うかなどを選ばせるやり方です。あるいは、学習時間を指標とするやり方もあります。週どのくらい学習しているかとか、どのくらい本を読んでいるかというのも聞いたりします。

北米では NSSE (National Survey of Student Engagement) という調査が広がっています。授業の中で身につけたものだけではなく、Student Engagement が一つのキーワードになります。これは「学生参画」と訳す方もいるし、「学生の主体的なかかわり」と訳すこともできますが、学生生活に学生がどのくらいかかわっていて、それによって彼らがどのように学び、成長しているかを全体的に捉えようとするものです。NSSE は、National (全米) となっていますが、北米全体に広がっている調査です。興味のある方は NSSE のウェブサイトに入っていただくとサンプルの調査票が取れるので、ご覧になってみてください。

それと似たような学生調査が、同志社大学の山田礼子さんのグループが行っている JCIRP です。CIRP というカリフォルニア大学のロサンゼルス校で開発された学生調査があり、その日本版という意味で JCIRP と言われています。他にも、いま筑波にいらっしゃる金子元久さん、あるいはうちのセンターの溝上慎一さんなどのグループがそれぞれ学生調査を行っています。これが間接評価です。一方、直接評価というのは、学生の知識や行為の表出を通じて学習成果を直接的に評価するものです (スライド㉔)。

両者の違いがどこにあるかということですが、間接評価の方は学生に自分は何ができてと思っているかと尋ねるわけです。全国調査とほぼ同じ項目で京大生対象に溝上さんが調査をやったのですが、それを見ると、全国調査よりも京大生のほうが、いろいろな能力が身についたかという質問に対する評定値で低く出ているものがあります。それは文字どおり彼らの能力が低いのか、あるいはこうあるべきだと思っている要求水準が高く、それに比べて自分はどれだけ身につけているかを評価するので低く出ているだけなのか、それは質問調査なのではっきりわかりません。そういう形なので、間接的にし



間接評価と直接評価

● 間接評価

- 学生の学習行動や学習についての自己認識を通じて、
学習成果を間接的に評価 **何ができているか？**
- 質問紙による「学生調査」
 - 【例】NSSE (National Survey of Student Engagement)
JCIRP (日本版大学生研究調査プログラム) (山田, 2012)

● 直接評価

- 学生の知識や行為の表出を通じて、
学習成果を直接的に評価 **何ができるか？**

か評価ができない。しかし、大規模に調査ができるというメリットもあります。それに対し直接評価というのは、何ができているかを实际やらせてみる。テストもそうですし、レポートや卒論、口頭試問なども全部こちらに入ります。また、大学教育だと、例えば工学系のプロジェクトで何かものをつくらせたり、あるいは芸術系だったら何か演奏をさせたり、あるいは教員養成だったら教育実習で実際に授業をさせてみたり、そういうのも全部直接評価に入るわけです。この直接評価と間接評価の区別は比較的単純でわかりやすいと思います。

もう一つの軸は、もう少し学問的になりますが、私自身が行った評価のパラダイムの区別です。私のいるセンターは、私のような教育学系の人間と心理学系の人間と両方いるのですが、教育評価や学習評価では見方の違いを感じる事が少なくありません。というのは、心理学の人はほとんど心理測定的パラダイムで話をされる。それに対し教育学系の人間は、そのパラダイムではすくい取れないものを見たいと思っていて、オルターナティブ・アセ

スライド②⑦

評価の2つのパラダイム



	心理測定学的パラダイム	オルターナティブ・アセスメント のパラダイム
学問的基盤	心理測定学、知能理論	構成主義、状況論
評価目的	アカウンタビリティ 一定の質保証	教育改善・指導 学生のさらなる成長
評価対象	集団	個人
評価項目	分割可能性	複合性
評価機能	総括的評価	形成的評価
評価場面	脱文脈性 統制された条件	文脈性 シミュレーション、真正の文脈
評価基準	客観性	間主観性
評価データ	量的データ	質的データ
評価主体	評価専門家、政策担当者	実践者自身
評価方法	客観テスト(標準テスト)、 学生調査 など	真正の評価、ポートフォリオ評価、 パフォーマンス評価 など

メントと総称されるような考え方を取っている人が多いからです。

どういう違いがあるかについて、この表にまとめてみましたのでご覧ください(スライド②⑦)。いちばん簡単なのは、評価方法を見ていただくとわかるのですが、こちらは客観テストで、量的なデータを取ることが非常に重視されます。もともと心理測定学というのは心理現象を何らかの観察可能なデータで測定し、それを統計にかけて何が言えるかを見ていくものですから。量的なデータを取るために、細かく評価項目を区切り、主観が全く入らないやり方で評価を行います。正誤がはっきり出るわけです。そこではどんな評価場面であるかは、ほとんど考慮されません。集団を対象に大規模に行われる調査は、ほとんどこのパラダイムで行われています。そこではアカウンタビリティや、一定の質保証が目的となっていることが多いです。

しかし、学生の学習は量的なものだけでは見られません。大学教育の中には、例えばレポートなどはまさにそうですが、正誤ははっきりしないけれど

も、評価方法として重視されてきたものがたくさんあるわけです。これまで、それを評価するときは教員が完全な主観で評価していたわけです。評価において主観というのは最後まで残るものだと思いますが、主観的であっても、できるだけ恣意的にならないように、何らかの仕掛けをつくる。例えば、評価基準を明確化したり、あるいは複数の人で、モデレーションと言いますが、調整をしたりして評価をしていく。先ほど〈新しい能力〉の特徴として、to know から to do へと言いましたが、このパラダイムでは、実際にある文脈やある場面に置かれたときに、その人がどういうことができるのかを見ようとする。そうすると、それにふさわしい場면을評価場面として設定しないといけないことになるわけです。例えば、フィギュアスケートは細かいいろいろなスキルの集まりでできているわけですが、全体としていい演技とかあまりよくない演技とかあるわけで、それと同じように、複合的な演技や演奏あるいは実演などを評価課題としてやらせて、それを評価するというやり方を取ります。

客観テストや学生調査とは異なる評価方法として最近よく使われているのが、真正の評価、ポートフォリオ評価、パフォーマンス評価などです（スライド㉔）。これも最近は皆さん、特にポートフォリオに関しては耳にされることが多いかと思いますが、ポートフォリオというのはもともと「紙ばさみ」のことで、紙ばさみの中に画家志望の人が自分の作品を綴じ込み、画商のところに持っていき、私はこんな絵を描いていますと見せる。それがポートフォリオです。それと同じように、ある期間、自分が学習してきたその足跡を示すような資料を束ね、その束ねたものを標本として評価を行っていくのがポートフォリオ評価です。

真正の評価というのは、自動車の路上試験を考えていただくとわかると思いますが、実際に必要とされる場面に近い条件を設定して行います。そういう意味での本物らしさが求められる評価です。パフォーマンス評価というのはまさにパフォーマンスを求める評価で、業績というよりは遂行という意味のほうがいいのですが、実際に何かをやらせてみて、どのぐらいできるかを評価する。あるいは、何らかの活動の産物としての作品を通じて評価をして



オルタナティブ・アセスメントの評価方法

- **ポートフォリオ評価** (portfolio assessment)
 - ポートフォリオに収められた資料にもとづいて、学習者の成長のプロセスを評価する方法
- **真正の評価** (authentic assessment)
 - 学習者が、知識や技能などを使って、仕事場や市民生活など現実世界の課題と類似した、本物らしさ(真正性)をもった課題に取り組ませる評価の方法
- **パフォーマンス評価** (performance assessment)
 - ある特定の文脈のもとで、さまざまな知識や技能などを用いながら行われる、学習者自身の作品や実演(パフォーマンス)を直接に評価する方法

いく考え方です。個別に細かい知識や技能をペーパーテストで見ていくのではなく、そういう知識や技能を使って行われるパフォーマンス、実演や作品などを通じて行う評価がパフォーマンス評価です。

ここまでの説明からだいたいおわかりかと思いますが、以上の三つは概念的な区別であり、実際には重なり合うことが多いです。例えば、パフォーマンス評価は真正の評価であることが多い。ポートフォリオ評価は、例えば普通のペーパーテストもポートフォリオの中におさめてもいいのですが、それだけではあまりポートフォリオ評価的ではなく、自分が書いたレポートや、つくった作品などもポートフォリオの中におさめることが多いので、実際にはパフォーマンス評価と重なることが多い。この三つはそういう性格を持っています。

先ほど2軸で4タイプに学習評価を分けましたが、いま見た二つのパラダイムは、非常に対立する面もあるけれども、実は補完し合う面もある。実際には両方の混合型や中間型もあります(スライド②⑨)。これはまた後で見てい

評価タイプ間のダイナミクス



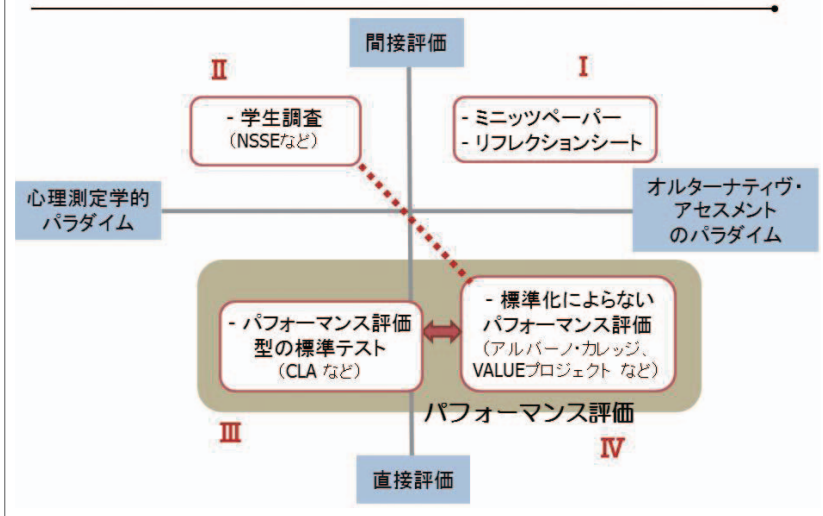
- 2つのパラダイムの性格
 - 対立する面だけでなく、補完しあう面も
 - 実際には、両方の混合型や中間型もある
- 4タイプ間の関係
 - 質保証やアカウンタビリティの要請
 - ➔オルターナティヴ・アセスメントの一部標準テスト化
 - そうした標準化・矮小化への対抗
 - ➔標準化によらないアカウンタビリティ
 - ➔学習成果の範囲: 補助カリキュラム (co-curriculum) まで

きたいと思います。

今どういう状況になっているかという、先ほどのようにきれいに4タイプに分かれるというよりは、その間でいろいろ対立や拡張などの動きがあります(スライド③⑩)。まず、世界的に、質保証やアカウンタビリティが非常に求められるようになってきたことにより、これまでオルターナティヴ・アセスメントと言っていたものが一部標準テスト化しています。先ほど、パフォーマンス評価はこの図のタイプⅣの中に入れていましたが、パフォーマンス評価型の標準テストがつくられるようになってきています。それに対し、標準化によらないパフォーマンス評価を追求する考え方もあり、そういうプロジェクトも取り組まれています。

また、タイプのⅡとⅣは二つの軸とも対照的なので、まったく相容れないかという、実はそうでもなく、意外に通底しています。標準テストはどうしても狭い範囲でしか学生の学習を評価しません。それに対し、もっと広い範囲で彼らの学びや成長を見ていこうとするところでは、タイプⅡとタイプ

学習評価の構図②



IVは結構つながってきます。そういうことで、先ほど4タイプに分けましたが、実はその中で対立や拡張があったり、第3の軸を立てたら似通っていたり、そういう関係、あるいは動きが見られるようになっています。

今日は特にタイプIVのところを中心にお話したいのですが、その前にまずパフォーマンス評価型の標準テストについて、OECD-AHELO を例にお話ししておきたいと思います(スライド③⑪)。これはもしかしたら文部科学省が考えているアセスメント・テストなどに影響を与えることになるかもしれませんので。試行試験が終わって、昨年12月に報告書が出たところです。AHELOというのはAssessment of Higher Education Learning Outcomesの略で、このまま訳すと高等教育の学習成果の評価ということになります。PISAの対象はご存知のように義務教育修了段階、15歳です。国によっては飛び級や落第があるので、必ずしも同じ学年ではないですが、日本では高1対象です。

パフォーマンス評価型の標準テスト



- OECD-AHELO (Assessment of Higher Education Learning Outcomes)
 - 高等教育修了段階で実施 = “大学版PISA”
 - グローバル化・標準化という〈新しい能力〉の性格が明確
 - 大学ごとに評価
 - 4つの柱からなる
 - 工学、経済学
 - 汎用的技能 (批判的思考、分析的推論、問題解決、コミュニケーションなどを用いながら、様々なソースからの証拠資料を集め、現実的な状況の中のオープン・エンドな問いに答えられるか)
 - 付加価値 (入学時と卒業時でどれだけ伸びたか)
 - 2010～12年の間に試行試験
 - 現在、17カ国参加 (日本は工学分野で参加)

AHELO は大学卒業時にどのくらい能力を身につけているかを見る国際調査で、大学版 PISA と言われています。

ここではグローバル化・標準化という〈新しい能力〉の性格が明確に出ていると思います。PISA の場合は、国や地域ごとに評価結果が分析されていますが、AHELO の方は大学ごとの評価になっています。四つの柱からなっていて、工学と経済学と、汎用的な技能と付加価値。日本は工学の分野で試行試験に参加しています。なお、付加価値という考え方は、今日の講演で当初依頼されていた大学評価と非常にかかわってくるのですが、これはまた後でお話しします。汎用的技能とここで言われているのは、批判的思考、分析的推論、問題解決、コミュニケーションなどの能力です。

このような汎用的技能をどのように評価をしているかということですが、ここで使われているのはアメリカの CAE という団体がつづっている CLA と

スライド③②



● CLA (Collegiate Learning Assessment) の評価法

- OECD-AHELOの汎用的技能の評価で採用←北米の大学で普及
- パフォーマンス課題とルーブリック型の評価基準を使用
 - 現実場面を模したシナリオ(例:「犯罪削減」)
《あなたはジェファーソン市の市長選挙における現職市長のコンサルタントです。市の犯罪削減についての対立候補の主張の長所と問題点について、メモを作成するように依頼されました。…》
 - 文書ライブラリを使って問いに答える(90分)
 - 評価基準にそって評価
- 大学教育によって得た「付加価値」を分析
 - 入学時——(2年生修了時)——卒業時 の変化
 - 学生の学習成果から、大学の教育力を測定

いう評価です(スライド③②)。比較的最近開発され、北米の大学で普及しているものですが、それがOECD-AHELOの汎用的技能の評価で採用されました。

どんな形でやっているかという、ウェブ上でやります。Collegiate Learning Assessmentと書いてありますが、OECD-AHELOのウェブサイトからリンクで飛んでいけます(スライド③③)。時間は90分です。ここに掲載しているのは問2で、全部で3問あるのですが、シナリオは同じです。現実場面を模したシナリオが与えられます。

例えば、このサンプルタスクでは、犯罪削減というシナリオが最初に与えられます。本当はもっと長いのですが、私のほうで要約しています。「あなたはジェファーソン州の市長選挙における現職市長のコンサルタントです」。このように、場面とあなたの役割とを与えます。「市の犯罪削減についての対立候補の主張の長所と問題点についてメモを作成するように依頼されました…」というシナリオです。そして、この課題に応える上で必要な文書が、

スライド③③



Collegiate Learning Assessment

「犯罪削減」課題 問2

[cla][cwra]

2 of 3 1 hr 27 min 32 sec

文書ライブラリ

Question 2

Do you agree or disagree with Dr. Eager's statement that "we should take the money that would have gone to hiring more police officers and spend it on the XYZ drug treatment program?" Use the box below to explain why you reached this conclusion. In other words, why do you believe Dr. Eager's position regarding this matter does or does not make sense? Is there a better solution? Be specific as to the strengths and limitations of these options. Be sure to cite the information in the documents and any other factors you considered (such as the quality of the research conducted on various treatment programs) that led you to this conclusion.

Copy Paste

Select document:

© 2007 C.A.E. All rights reserved.

Document Library Contents

- Document 1 Instructions
- Document 2 Investigator's memo
- Document 3 Newspaper Story
- Document 4 Police Tables
- Document 5 Report on XYZ
- Document 6 Crime Statistics
- Document 7 Dr. Eager's Chart
- Document 8 Research Abstracts

文書ライブラリとして与えられます。

ちなみに、これはどんな主張の対立かというと、現職市長は、犯罪削減のためには警察官を増やさないといけない、だからもっと予算をそちらのほうに回そうと言っているのですが、対立候補の Dr. Eager という人は、犯罪者はほとんど麻薬中毒患者なので、まず麻薬中毒患者を減らすのが先決で、そのためのプログラムにお金を割こうと言っているわけです。文書ライブラリには、ニュース記事、警察の統計、麻薬治療に関するレポート、犯罪統計、対立候補が使った図表や、研究のアブストラクトなどがあります。例えば、この問2は、Dr. Eager の主張について同意しますか、それとも反対ですか。それについて、その結論とその根拠を述べなさいという問題になっています。これが先ほど言った批判的思考、分析的推論、問題解決、コミュニケーションを見ていくための問題です。これを評価基準にそって評価をすることになっています。

このようにして汎用的技能を評価しているのですが、これを試験を受けた学生の評価に使うのではなく、大学ごとの評価に使うと言っているわけです。しかしながら現在の大学に入ってくる学生は非常に多様なわけですから、単に卒業時の能力を評価するだけでは、大学の教育力を評価することはできません。例えば京大生だったら、入るときの能力が高いので、仮に大した教育をやっていなくても、出るときの能力もそれなりに高いわけです。では、どのようにして大学の教育力を評価しようとしているかということ、CLA では、付加価値、value added を分析することになっています。入学時と、場合によっては2年生の終了時でも実施することがありますが、それと卒業時に似たような調査を実施して、どれだけ伸びたかによって各大学の教育力を測定することになっているわけです。

大学評価は今日の講演の直接のテーマではないですが、実は学生の学習成果の評価は、こういう付加価値分析を通して大学評価、特に大学の教育面の評価にもつながってきます。今回の AHELO の試行試験では付加価値分析は調査対象から外されましたが、北米では CLA を通して、このような付加価値の考え方が普及してきています。

ここまで見てきたのは、標準化されたパフォーマンス評価というか、パフォーマンス評価型の標準テストです。パフォーマンス評価型と呼べるのは、このように具体的な場面を設定して、かなり統合的な問題をやらせているからです。そういう意味では、先ほど見たオルターナティブ・アセスメントの特徴も持っているのですが、どの大学でも一律に同じやり方でやるという点では標準化されているわけです。

それに対し、それでは大学の多様性をふまえた評価はできないだろうというので、標準化に対抗するようなやり方も考え出されています。そのいちばんの代表格が、アメリカ大学・カレッジ協会がやっている VALUE プロジェクトです（スライド③④）。VALUE プロジェクトの VALUE は Valid Assessment of Learning in Undergraduate Education で、valid assessment という呼称に、標準テストは valid でない、妥当な評価ではないという批判が読み取れると思うのですが、彼らはどのようなやり方で評価をしようとしているかということ、



標準化によらないパフォーマンス評価

- AAC&U(アメリカ大学・カレッジ協会)のVALUEプロジェクト

*Valid Assessment of Learning in Undergraduate Education

- eポートフォリオとルーブリックの組み合わせによる評価

- ◀ 標準テストへの批判

(サンプルの学生のみ／一回的／教育・学習の改善に役立たない)

- 教養教育の目標となる15領域を選択し、ルーブリックを共同開発

探究と分析／批判的思考／創造的思考／文章コミュニケーション／
口頭コミュニケーション／読解／量的リテラシー／情報リテラシー／
チームワーク／問題解決／市民参加／異文化知識・能力／
倫理的推論／生涯学習の基礎とスキル／統合的学習

e ポートフォリオとルーブリックを組み合わせる評価をするやり方を取っています。

e ポートフォリオをなぜ使っているのか。日本ではそれほどまだ広がっていませんが、アメリカではよく使われています。日本だとポートフォリオはただつくるだけで終わってしまうことが多いのですが、アメリカでは大学院に進学するとき、あるいは企業に自分で就職活動をするときに、e ポートフォリオを使いながら、私は学生時代にこんなことをやってきましたということを示します。e ポートフォリオをまとめるというのは、彼らにとっても、自分の学びを他者に対して示すのに使えるのです。そういう学習の歩みが残されているe ポートフォリオを資料として、それを評価基準であるルーブリックを使って評価しようというのが、AAC&U の VALUE プロジェクトの提案です (スライド③⑤)。

この評価は CLA のような標準テストに対する批判に基づいて提案されて

● VALUEルーブリック

- 分野横断的な15領域(=横のつながり)
- 学士課程4年間の長期的ルーブリック(=縦のつながり)
- 「メタルーブリック」としての性格
…共通性と多様性の両立を図る



いるのですが、どういう批判をしているかというと、標準テストはサンプルの学生だけにやる。お金を出したりする場合があります。それから、1回だけ、その時点だけ、90分だけの評価です。そして、彼らはその結果が教育や学習の改善に何も役立たないというので批判しているわけです。

AAC&U というのは、もともと教養教育のプロジェクトの中で、このVALUE プロジェクトをやっているので、教養教育の目標となる15領域を選択して、それぞれについてのルーブリックをつくっています。これを見ると、アメリカの教養教育でどんなことを身につけさせようとしているのかがだいたい読み取れるかと思います。日本だと倫理的推論などが入ってくることはほとんどないですが、アメリカでは、例えばハーバードの一般教育のカリキュラムでも、倫理的推論は必修の科目に入っています。マイケル・サンデルの授業は日本でも非常に話題になりましたが、彼の授業はハーバードの一般教育の中の倫理的推論の一つの授業として開講されているものです。こういう領域に関して、VALUE プロジェクトではルーブリックを共同開発して

スライド③⑥

【例】文章コミュニケーション VALUEループリック



	キャップストーン	マイルストーン		ベンチマーク
	4	3	2	1
文章作成の文脈と目的	文脈・読者・目的について完璧な理解を示し、それによって、与えられた課題に対応し、作業(ワーク)のあらゆる要素に焦点をあてることができる。	文脈・読者・目的について適切な理解を示し、与えられた課題(例えば、読者・目的・文脈を結びつけること)に明確に焦点をあてることができる。	文脈・読者・目的や与えられた課題(例えば、読者の認知や読者の項への気づきを見せ始めること)への自覚を示す。	文脈・読者・目的や与えられた課題(例えば、読者としての授業者や自己の期待)に対し最低限の注意を示す。
内容の展開	適切に関連性があり読得力に富む内容を用いることによって、科目の習得ふりを示すとともに、書き手の理解したことを伝え、作業(ワーク)全体を形づくることができる。	適切に関連性があり読得力に富む内容を用いることによって、学習分野の文脈の中で自分の考えを探究し、作業(ワーク)全体を形づくることができる。	適切に関連性のある内容を用いることによって、作業(ワーク)の大半を通じて、自分の考えを展開・探究することができる。	適切に関連性のある内容を用いることによって、作業(ワーク)の何か所かで、シンプルな考えを展開することができる。
ジャンルと学習分野の約束事	特定の学習分野や文章作成課題に関連する広範な約束事(構成、内容、提示、書式、文体選択を含む)に対し、細かい注意を向けようとすることができる。	特定の学習分野や文章作成課題に関連する重要な約束事(構成、内容、提示、文体選択を含む)を一貫性をもって使用することができる。	特定の学習分野や文章作成課題にわたる約束事(基本的構成、内容、提示など)に従う。	基本的構成や提示について一貫した体系を便おうとしている。
資料(ソース)と根拠(エビデンス)	当該の学習分野やジャンルにふさわしい考えを展開するために、質が高く、信頼でき、関連性のある資料をうまく使いこなしている。	当該の学習分野やジャンルの中に位置づく考えを支持するために、信頼でき、関連性のある資料を一貫して使っている。	当該の学習分野やジャンルにふさわしい考えを支持するために、信頼できるか関連性がある資料を便おうとしている。	考えを支持するために、資料を便おうとしている。
構文と技法を操ること	読み手に明確かつ流暢に意味を伝えることができる格調ある言葉遣いをする。ほとんど全く誤りがない。	読み手に意味を伝える直截的な言葉遣いをする。滅多に誤りがない。	文章に数ヶ所誤りを含むが、明確に意味を伝える言葉遣いをする。	用語法に誤りがあるために、意味の伝達が妨げられるような言葉遣いをする。

*ベンチマークレベルのパフォーマンス(1のセル)を満たさない作品事例にはゼロを割り当てること。

います。

ちなみにループリックとは、次のスライドにあるような感じのものです(スライド③⑥)。一言でいうと、パフォーマンスの質を多面的・多段階的に評価するための、複数の次元とレベルからなる評価基準のことです。例えば、文章コミュニケーションのループリックを見ると、次元(規準)は、「文章作成の文脈と目的」ほか5つの次元、そしてレベルは4から0(1に満たないもの)まで5段階に分かれています。レベルはベンチマークからキャップストーンまで書かれていますが、この数字はほぼ学年に対応しています。つまり、1年生だったら少なくともベンチマークまでは行ってほしい、4年まで

にレベル4まで行ってほしいということです。

ループリックにはいろいろなタイプがあるのですが、このように非常に長期間にわたって使われるものもあれば、ある課題のためだけに使われるループリックもあります。これは長期的ループリックなので、これによって学生が4年間でどのくらい力がついていったかがわかるようになっているというわけです。

先ほど付加価値分析ということを行いました、AAC&Uの場合はこの形を使い、1年生の時点と、4年生の卒業時点で、例えばどれだけ文章コミュニケーションの能力が身についたかとか、問題解決の能力が身についたかなどを示そうとしているわけです。これが彼らなりのアカウンタビリティの示し方ということになると思います。こういうVALUEループリックを分野横断的な15の領域でつくり、それを学士課程4年間の成長を示すものとして使っているわけです。

VALUEプロジェクトに加わっている大学は非常に多様で、日本の短大に当たるようなコミュニティカレッジも入っていれば、ジョージタウン大学のような非常にレベルの高い研究大学も入っています。大学の幅があるので、どのようにしているかという、まずいろいろな大学でつくられてきたさまざまなループリックをもとにして、共同開発チームが、今お見せしたようなループリックを、ある型というかメタループリックとしてつくり、それをそれぞれの大学やそれぞれの学部の実情に合わせてローカライズ、カスタマイズするというやり方が取られています(スライド③⑤)。VALUEループリックをもとにつくればそれなりにちゃんとしたループリックがつくれるので、あとは各大学、学部でつくってくださいということですね。このようにして一定の共通性と、各大学・学部の多様性の両立を図ろうとしているわけです。これが一定のアカウンタビリティを持たせながら標準化への対抗策として考えられているものです。

スライド③⑧

アルバーノ・カレッジ

ー能力をベースにしたカリキュラムー

- アルバーノ・カレッジ

- ミルウォーキーにあるカトリック系のリベラルアーツ・カレッジ(女子大)
- 先進的なカリキュラムや評価法、教員養成プログラムで知られる (70年代初め～)
→ 学士力、社会人基礎力などに影響



- Ability-based curriculum

- 専攻の内容 + 分野横断的な能力
- 8つの能力 × 6つのレベル
 - 職業人としてだけでなく、市民、家庭人としても必要な能力
 - 6つのレベルでレベル4に達することが卒業要件

学習評価の具体例

こ こからは学習評価の具体例についてお話ししていきたいと思います (スライド③⑧)。アルバーノ・カレッジについてはご存じの方も多いか
と思います。学士力や社会人基礎力に関する文書や本などで先進事例として
よく紹介されているからです。また、私はいろいろな英語で書かれた評価に
関する文献を見ますが、初等・中等教育向けに書かれた本であっても、事例
としてよくアルバーノ・カレッジの事例が出てきます。アルバーノ・カレッ
ジはかなり影響力を持っている実践をやっている大学です。

この大学はミルウォーキーにあるカトリック系のリベラルアーツ・カレッ
ジです。Ability-based curriculum、能力をベースとしたカリキュラムという
名の先進的なカリキュラムで知られています。このカリキュラムでは、分野
横断的な能力として8つの能力を挙げ、それを6つのレベルに分けるという
やり方を取っています。

次のスライド（スライド③⑨）は、社会人基礎力の本の中で紹介されていたものです。効果的な社会参加というのは、社会参加の原語は citizenship です。それから、美的な感受性とか、価値判断とか、ここら辺はカトリック系のリベラルアーツ・カレッジらしい目標だと思いますが、コミュニケーション、分析、問題解決、対人能力などは、たぶんほとんどの大学にも当てはまるものだと思います。それをこのようなレベルに分け、レベル4まで行くことを卒業要件としています。これも一つの長期的ループリックですね。

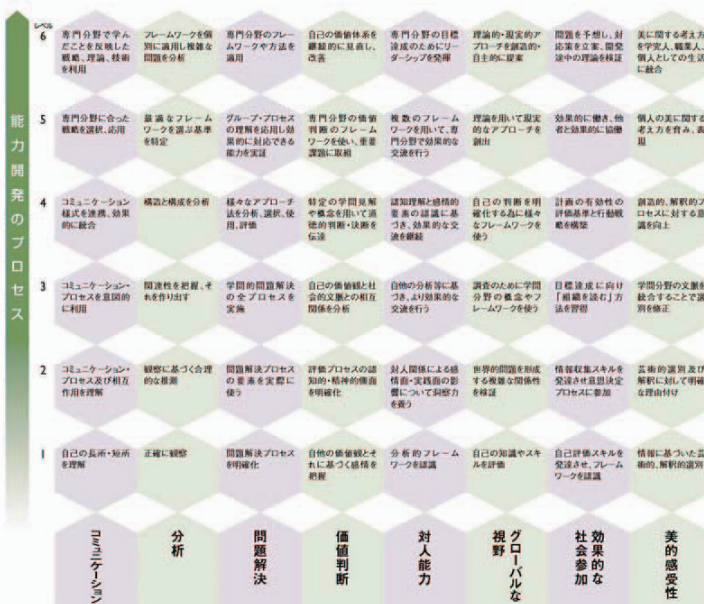
これを見ると窮屈そうだと思う方もいらっしゃると思いますが、必ずしもそうでもなく、次のスライドに示したのが実際のやり方です（スライド④⑩）。機関（institution）、そして専攻（major）、それから各授業科目というふうに目標を具体化していきます。先ほど見たように、一般的なアウトカムとしては8つの能力が掲げられていますが、専攻にこのアウトカムの8つが全部ぴったり合うわけではないので、その中から自分たちの学問分野に合うものを選び、専攻の内容に合わせて具体化します。さらに、例えば EN210 という授業科目では、専攻で挙げている目標に対し、担当教員が、その中の4つを自分の授業の目標として選び、授業の内容に合わせて具体化する。そして、その目標に合わせて評価をしていく。こういうふうになっているわけです（スライド④⑪）。

EN210 というのは「文学の見方」という名前が付いている授業科目ですが（スライド④⑫）、小論文を評価課題としています。オーディエンスはクラスメートですが、“Miss Brill”と“The Child By Tiger”という、両方ともアメリカの文学作品としては有名なものらしいですが、その2作品について、科目の最初のほうで1回何か書いているのだと思いますが、それを改めて振り返り、今の時点でどちらの物語があなたに感銘を与えたかを説明しなさいというふうな課題です。

日本の大学で出てもおかしくないような課題だと思いますが、それをいくつかの基準に従って評価をする。この大学はGPAはやってないのです。日本では成績の厳格化といえはすぐGPAの導入という話になりますが、ここはGPAなど大して意味ないと言っていて、基準によって合否判定、

スライド③⑨ (出典:経済産業省『今日から始める社会人基礎力の育成と評価』
角川学芸出版、2008年)

⑧ 8つの能力の開発プロセス



スライド④⑩

● カリキュラムと授業と評価

● 機関一専攻一科目

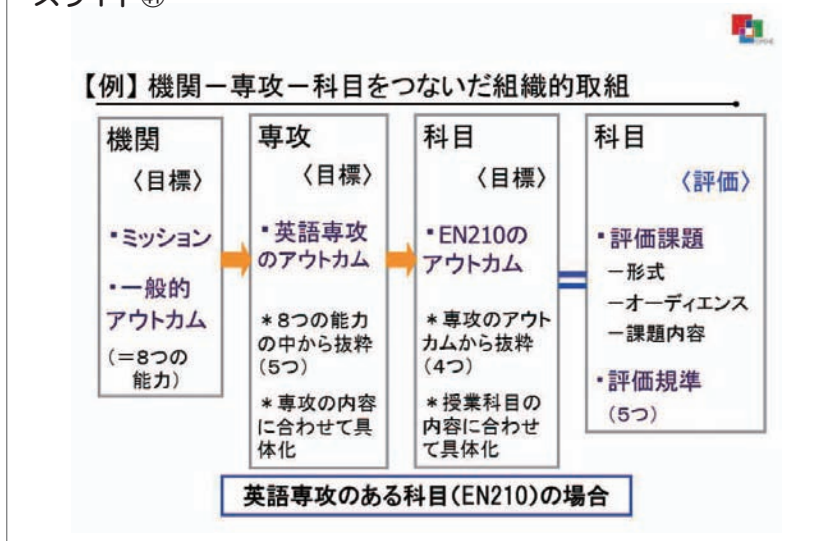
【例】英語の授業科目(EN210「文学の見方」)の評価法

- 形式:小論文 / オーディエンス:クラスメイト
- 課題:「Miss Brill」と「The Child By Tiger」の2作品について以前書いたものをふり返し、今の時点で、どちらの物語があなたに感銘を与える作品かを説明しなさい。」
- 5つの基準によって合否を判定

● 教員組織

- 教員は専攻と能力部門 (Ability Departments)の両方に所属

スライド④1



satisfactory か unsatisfactory かを判断することになっています。このようにしてそれぞれの科目で評価を行い、その集積として最終的には卒業時までには8つの能力でレベル4までに到達することにより、卒業認定をすることになっています。

このような評価を支える教員組織ですが、各教員は、自分の専攻に所属するだけでなく、8つある Ability Departments のいずれかにも所属することになっています。私は歴史科の教員であり、かつコミュニケーション部門の教員ですといったぐあいです。このように、8つの能力部門のどこかに教員は所属することになっていて、絶えずその内容の改訂などをやっています。

このようなやり方はアルバーノだけではなく、アメリカの一定程度の大学で似たようなことが行われています。ただ、誤解のないように言っておきたいのですが、ではアメリカの大学は全部こちらの方向を向いて教育改革をやっているかといったら、全然そんなことはなく、今もグレート・ブックスという西洋の古典を、例えばアリストテレスから始まり、古典をいくつか

スライド④

新潟大学歯学部

—PBLテュートリアルの評価—



- PBLテュートリアル

- PBL (Problem Based Learning) + テュートリアル
- テューターの支援の下での7～8人のグループによる問題解決学習

- PBLテュートリアルでどう評価するか？

- 筆記テストでは形成しようとする能力*が評価できない
*問題解決能力、自己学習能力



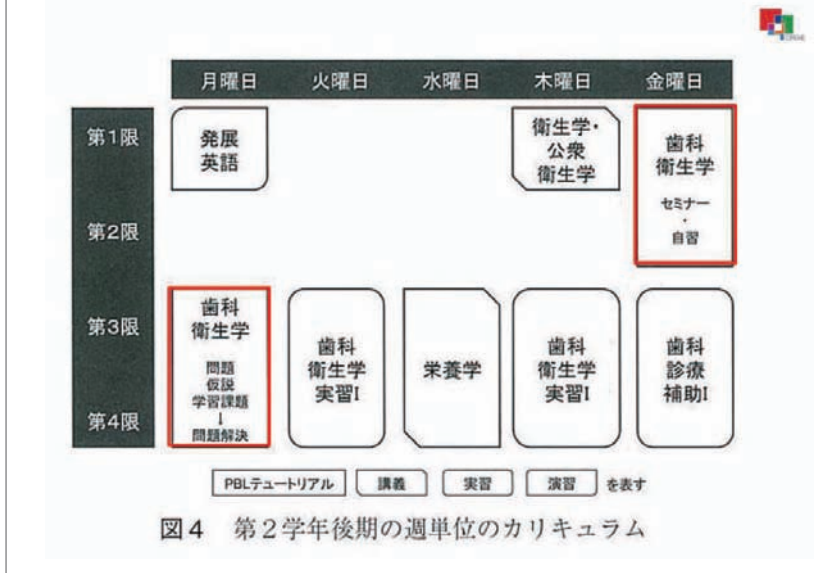
- 改訂版「トリプルジャンプ」の開発

ピックアップして、それを読み、解釈することをいちばんの教育方法に据えているような大学もあります。別にアルバーノのようなやり方がアメリカの大学で主流になっているというわけではないです。ただし、〈新しい能力〉を目標に据えたカリキュラムや、学習成果の評価などに関して、日本の大学教育にも影響を与えていることは間違いないと思います。

もう一つ、今度は日本の大学での事例をご紹介します。私はいま新潟大学の歯学部の先生と一緒に歯学教育の学習成果の評価のやり方について共同研究しています。そこでは、先ほどの4つの象限で言うとタイプⅣのところの評価の開発を行っています。つまり、オルターナティヴ・アセスメントの直接評価をどのようにやるかということで、筆記試験でないやり方、あるいはPISAとか、今の全国学力調査のやり方とも違うやり方で、学生の学習の質を捉えられるような評価はどんなものがあるだろうか、どういうやり方でできるだろうかということを研究しています。

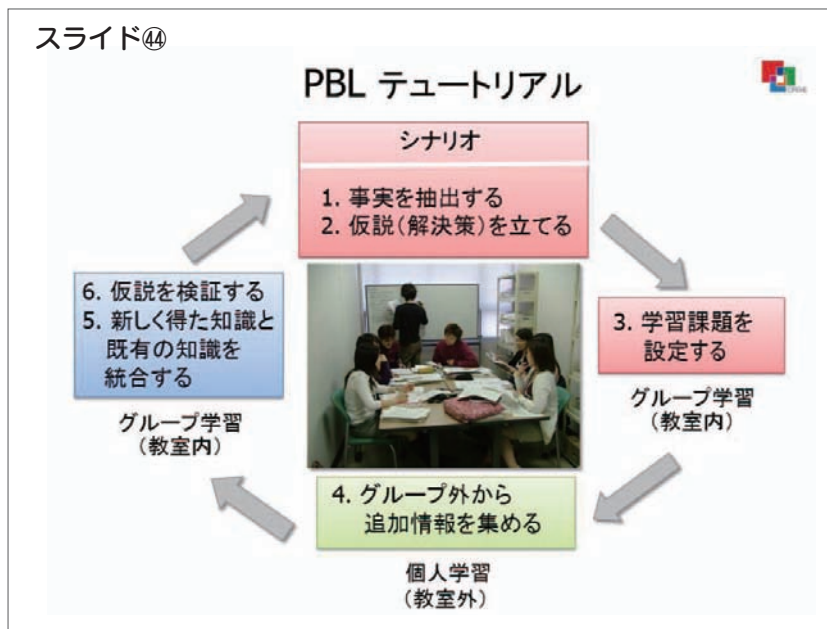
新潟大学の歯学部はPBLテュートリアルという方法を導入しています(ス

スライド④③



ライド④②)。これは医療系を中心に、70年代ぐらいから世界的に使われているやり方ですが、Problem Based Learning とチュートリアルを足し合わせたやり方です。ご存じかと思いますが、三重大学ではもともと医学部でPBL (Problem Based Learning) をやっていて、それをいま全学的に展開しています。新潟大学の場合は歯学部や医学部で Problem Based Learning とチュートリアルをかけ合わせたやり方をやっています。これは教員がチューターに入り、チューターの支援のもとで7～8人のグループで問題解決学習をやっていくやり方です。もちろん、この方法ではない講義もやっているのですが、かなりカリキュラムの中核を占める方法になっています。PBL チュートリアルは数年前から行われているのですが、その評価については、これまでは筆記テストでやったり、あるいは卒業時に質問紙調査を行ったりしてこれたのですが、どうもそれではよくわからない。PBL チュートリアルを通して問題解決能力や自己学習能力を身につけさせたいと思っているが、どう評

スライド④④



価をすればいいだろうかということで、共同研究が始まりました。その中身を少し紹介したいと思います。

次のスライドに載せたのは、新潟大学歯学部2年生後期の、特に歯科衛生士になる学生を育てる口腔生命福祉学科で実施されているカリキュラムです(スライド④③)。チュートリアル、講義、実習、演習を組み合わせで行われているのですが、月曜日に毎週PBLチュートリアルをやります。どんなやり方でやっているかという、シナリオを与える。これは先ほどのCLAと少し似ているのですが、具体的に彼らが将来仕事に就いたときに出会うであろうと思われる場面を設定して、それをもとにグループで問題解決をしていくやり方です(スライド④④)。

具体的にはどんなシナリオを使うかについては、次のスライドをご覧ください(スライド④⑤)。あなたは歯科衛生士で、歯周病がある人に禁煙指導を行うという場面設定です。患者の高橋さんは全然禁煙をやろうとしていない。

スライド④

改訂版トリプルジャンプ



タバコは生きがいなのだ。しかし、糖尿病や歯周病がある。こういうシナリオを読んで、そこからどんな事実が読みとれるか、そして、この人に禁煙指導を行うにはどのようにアプローチしていけばいいのかという解決策を、まずつくります(スライド④)。

ただ、今の彼らの知識ではわからないところがたくさんあるわけです。例えば、歯周病と糖尿病の関係も調べないとわからない。それで、そういうことについて調べるという学習課題が生まれます。月曜日の4限に、まずそれをやります。ファシリテータの助言を受けながら授業内で、グループでやるわけです。次に、それぞれの学生が学習課題を持ち帰り、今度は授業外の自己学習で調べてきます。そして、その次の週の月曜日の3限に、皆で調べたことを持ち寄り、今まですでに持っていた知識と合わせて、この問題の解決策を練り直します。そういうやり方で問題解決を学んでいきます。このプロセスにはそれぞれが自分で調べないといけない、自己学習の部分もあり

● パフォーマンス課題のシナリオ

「わたし、困っています」

あなたは新潟大学医学総合病院の歯科衛生士です。

今日は担当患者:高橋勇蔵(67歳・男性)の2回目の診療日です。高橋勇蔵は中等度の歯周病があり、初回は歯周検査と病状説明を行いました。

あなた:高橋さん、お口の具合はいかがですか。前回、タバコをやめるようお話しましたが、禁煙されましたか。

高橋:してないよ。私はね、タバコをやめるくらいなら死んだ方がましだと思っているよ。この前、国から送られてきたアンケートにも「生きがいはタバコを吸うこと」と書いたくらいだ。相変わらず1日40本は吸っている。歯科に来て、なんでタバコをやめるよう言われなきゃならんのだね。

あなた:でも、高橋さんは糖尿病もあるし、やめた方がいいと思いますが…。

高橋:糖尿病は関係なろう。ここは歯科だろう。おやおや、内科と間違えたかな。

あなた:歯科ですけど…。とにかく、前回言ったことと同じことを言いますが、まずはタバコをやめてください、いいですね。

高橋:ああ、わかった。あんたはタバコが嫌いだな。

ます。こうして、問題解決と自己学習の力を育てることになっているわけです。

では、そのための評価をどうすればいいか。実際には問題解決能力といっても、問題を発見する段階に始まり、いくつかの段階があるので、それぞれがちゃんとできるかどうかということで問題解決能力を見ていくこととしています。それを私たちは「改訂版トリプルジャンプ」と名づけています(スライド④⑤)。

これをやってみると学生からかなり肯定的な反応が返ってきました。授業の中でも似たようなシナリオを設定してやっていたので、当然将来自分たちが就くであろう仕事との関係などを考えながら学習しているだろうと思っていたのですが、実際は彼らにとってはあくまでも紙の上のことだったようで



● 改訂版トリプルジャンプを受けた学生の感想

- 「やったらやった分だけ実になるような気がします。また、自分がどれくらい成長できるのかが分かるので、ただ学習しているだけよりも、もしかしたら手ごたえがあるかもしれません。実際一人ずつ評価コメントしなくてはならない先生方には大きな負担になるかもしれないのですが。」

● 特徴

- 妥当性の高さ
- ➡ 教員の評価負担の大きさ(実行可能性の低さ)
- 「学習としての評価 (assessment as learning)」の意味

す。一方、この評価のやり方では、最後のところで模擬患者に扮した教員を相手にロールプレイをさせています。実際に教員が高橋さんになり、学生には高橋さんとやりとりをしながら禁煙指導をやってもらいます。つまり、パフォーマンスを実演させているわけです。そうすると、初めてこれが、将来自分が就く仕事とかかわりがある課題だということを彼らは実感できたようで、そういう感想が返ってきました（スライド④⑧）。ですが、ここにもう一つ、先生方はすごく大変ですねということも書いています。これがまさにこの評価の問題点で、妥当性は高いけれども、教員の評価負担が大きい。つまり、フィージビリティ（実行可能性）が低いことがネックになるわけです。しかし、この評価は、単なる評価ではなく、学習経験としての意味をもっています。そう考えると、評価負担の大きさに見合うだけの価値があるともいえるのではないかと考えています。

学習成果の評価の論点と課題

今 ずっといろいろな事例を見てきたのですが、ここからは、ぜひ皆さんにも考えていただきたいというか、一緒に議論していきたい論点と課題をいくつか挙げておきたいと思います。

今日は大きくは二つの柱でお話ししてきました。一つは学習成果としての能力、もう一つは学習成果の評価です。第一の点については、学習成果として能力をあげることの是非についてまず議論したいと思います。それから、能力と知識の関係。これは、今日はあまりお話しできませんでしたが、例えば先ほどの新潟大学の場合だと、PBL のシナリオを与えたとき、それと関わるような内容をセミナーで教えたりしています。つまり、知識を与えることとそれを使いこなすことを連動させたカリキュラムが組まれているのですが、どうしてもアクティブラーニングというときに学習の方法ばかりに目が行き、内容や知識に目が向かないことが多いので、能力と知識の関係を考えるのは非常に重要になってくると思います。

それから、能力の捉え方の是非です。アルバーノの例や、チューニング・プロジェクトの例をお話ししてきましたが、私はあのときに、generic competence を「汎用的」ではなくあえて「一般的」と訳しました。それはなぜかといえば、汎用的というのと、それ自体は何も変えなくてどこでも使えるという感じがするけれども、何か一般的な能力、例えば今の問題解決でもそうですが、実際にその能力を形成したり評価したりするときには、具体的な文脈の中で行われるので、そこでは分野ごとの特徴が強く出てきます。

これはアルバーノでも言われていることで、「我々はこれら 8 つの能力を学生が個別特殊な文脈において発達させ、評価される必要があるということを確認しているが、まずは 8 つの能力をできるだけ一般的に記述し、それを各科目の担当教員や学科が、自分たちの学問分野の言葉で再記述できるようにした」ということを言っています（スライド⑤⑩）。いま参照基準をつくるときにジェネリックスキルということが言われていますが、私は汎用的ではなく一般的だと思います。例えばジェネリックスキルとしてよく問題解決やコ

スライド⑤⑩

学習成果としての能力



- 学習成果としての「能力」をあげることは是非
 - 能力と知識の関係
 - 能力の捉え方の是非
 - 一般的能力 と 分野別能力 =ヨコのつながり
 - *「汎用的」ではなく「一般的」
 - * 形成や評価は具体的な文脈で
- 「我々は、これら8つの能力を、学生が個別特殊な文脈において発達させ、評価される必要があるということを認識しているが、まずは8つの能力をできるだけ一般的に記述し、それを各科目の担当教員や学科が、自分たちの学問分野の言葉で再記述できるようにした」(Alverno College Faculty, 1994, p. 9)
- 能力のレベル化 =タテのつながり

コミュニケーションが挙げられますけれども、それ自体に意味があるわけでは
ありません。あるコミュニケーション能力を身につけていたら、どこでも
オーケーというのではなく、各文脈に落とし、各学問分野の中で具体化され
る問題解決やコミュニケーションがあるのだと思います。

また、だいたい今の考え方では、どこでも能力をレベル化して捉えています。アルバーノもそうでしたし、今日はお見せしませんでした。ヨーロッパだと生涯学習枠組みというものがあって、大学の在学期間だけではなく生涯学習の能力のレベル化ができあがっています。そういう能力のレベル化を行って、それをどこまで身につければどの学位、どの資格を与えるというふうに、だいたい世界中で似たような議論がなされています。そういう捉え方の是非です。これの問題点はないのだろうかとか、どうつくりかえればいいのかということ、を、ぜひ一緒に考えていければと思います。

もう一つの柱である学習成果の評価に関しても論点を挙げておきたいと思います(スライド⑤)。先ほど見たように、非常にさまざまなタイプの学習評価が現在行われていますが、特にアカウントビリティや質保証の要請が高ま

学習成果の評価



- さまざまなタイプの学習評価
- アカウンタビリティ、質保証の要請の下での動き
 - タイプⅡ（学生調査）にもとづくIR (Institutional Research) の普及
 - タイプⅢ（標準テスト）への志向
 - e.g. AHELO、卒業時の「アセスメント・テスト」
 - タイプⅣ（オルタナティブ・アセスメント）の制度化・形骸化
 - ルーブリックの流行 ←成績評価の厳格化
 - ルーブリックのもつ限界（漸進的進歩という成長観、型はめ）
- 評価疲れ

る中で、それぞれのタイプの評価がその影響を受けています。まずタイプⅡでは、学生調査に基づくIRが広がりを見せています。IRというのはInstitutional Researchのことで、各大学がどのくらい効果的に教育をやっているかというようなことを、データに基づいて分析するというので、IRはいま大学業界でははやりになっていますが、そのときにはだいたいデータとして学生調査が使われています。

同じくアカウンタビリティや質保証の要請が強くなっている中で、タイプⅢへの志向が非常に高まっています。AHELOもそうですし、卒業時のアセスメント・テストも議論になっています。これは実施されるのかどうかはよくわかりませんが、少なくともこの間の中教審答申では、何回かアセスメント・テストについて言及があります。

それから、タイプⅣです。タイプⅣにあたる評価を私は2000年代半ばぐらいからずっと研究してきたのですが、最近ではルーブリックと口にするのが恥ずかしいぐらい陳腐化してきているというか、制度化されてきています。成績評価の厳格化という中でGPAがはやっているということを申し上げま

したが、それと並んでループリックも非常に普及してきています。

ループリックは、先ほどの文章コミュニケーションのループリックをご覧になってもわかるかと思いますが、レベルが1、2、3、4で少しずつ進歩するという考え方です。現実の学生は、例えばあるときに成長が滞り、またあるときには、その壁を突破したらぐっと伸びたりということがあると思いますが、ループリックそのものがこの4つの段階を漸進的に進歩するという考え方でつくられているので、それが型はめになると非常に問題になるかもしれません。

それから、いろいろなタイプの評価を組み合わせることが必要だと言われていますが、これだけ評価をやると、大学評価だけでも皆うんざりしている中で、評価疲れが一層助長されるのではないかと危惧しています。

おわりに

学 習成果の評価の今後を、予測するというほどではないですが、簡単に見ておきたいと思います。私は今日最初にお話ししたように、ずっと初等・中等教育をやってきたので、それと高等教育の関係をを見ると、パラレルな関係にあると思います（スライド⑤）。まず、初等・中等教育では、2000年から OECD-PISA が始まり、その中で、2003年に日本版 PISA ショックが起きた。PISA2003の結果は、その翌年の12月に公表されました。その結果を受けてすぐ当時の中山文部科学大臣が、ゆとり教育を見直し、全国学力テストを取り入れるということを表明しました。

そのように PISA の結果は日本の初等・中等教育の政策に大きな影響を与えているし、実際に PISA 型の問題が全国学力テストの中に取り入れられています。同時に、2007年から学校評価制度ができ、全国学力テストのデータも学校評価のデータに使われています。こういう経緯を考えると、これと似たようなことが高等教育でも起こり得ると思います。OECD-PISA と並行な関係にあるのが OECD-AHELO です。国研の人たちに聞くと、AHELO 熟は

学習成果の評価の今後



● 高等教育と初等・中等教育の平行な関係

高等教育	初等・中等教育
2010～ OECD-AHELO 2012 (試行試験)	2000～ OECD-PISA 2015
? アセスメント・テスト	2007～ 全国学力テスト
2004～ 大学評価	2007～ 学校評価



● 大学評価における「教育」の評価

● 現在

- 認証評価、法人評価など

● 今後

- 学生調査(「学修行動調査」)、アセスメント・テスト(「学修到達度調査」)などによって、全大学比較可能な形で、学生の学習成果を評価し、さらに、「付加価値」分析によって、大学の教育力を評価する可能性は少なくない

cf. スペリングス・レポート*(2006)以降のアメリカ

* 連邦政府が高等教育機関に対し、学生が応分の学習成果を獲得していることを、より客観的かつ統一的な形で示すよう求める勧告

・CLA、NSSEの普及

一時ほどではないということですが、可能性としてはあると思います。実際、昨年の中教審答申でも、アセスメント・テストが入っているので、先ほどお見せした汎用的技能を見るような評価をアセスメント・テストでやる可能性はあるし、あるいは分野ごとのテストをやる可能性もあると思います。それが大学評価にも影響を与える可能性はなくはないと思います。

現在は、大学評価における教育の評価は（スライド⑤③）、認証評価や法人評価などの形で行われていますが、実際に学生がどのくらい大学の中で学習し、成長したかを細かく見ているわけではありません。しかし、今のアメリカの状況を見ていると、アメリカでは2006年にスプリングス・レポートが出され、高等教育機関に対し、学生が使っている税金に見合うだけの応分の学習成果を獲得していることを、より客観的かつ統一的な形で示すように求める勧告を行っています。客観的とか統一的とかいうことで、標準テスト型のパフォーマンス評価であるCLAや、学生調査であるNSSEの普及に寄与しているわけです。

そういうことを考えると、日本でも似たようなことが起き得るのではないかと。学生調査やアセスメント・テストなどにより、大学間の比較が可能な形で学生の学習成果を評価し、さらに付加価値分析によって大学の教育力を評価する可能性は、少なくはないとまで言うと言い過ぎかもしれませんが、決してなくはないと思っています。

最後はもともといただいていた大学評価に結びつける形で、学習成果の評価の今後についてまとめてみました。私も常日頃迷いながら研究や実践をやっているところもありますので、特に最後の論点と課題については、皆さまのご意見を伺えればと思っています。どうもありがとうございました。（拍手）

スライド⑤④ 文献

- Alverno College Faculty (1994). *Student assessment-as-learning at Alverno College*. Alverno College Institute.
- Benjamin, R. et al. (2009). *Returning to learning in an age of assessment: Introducing the Rationale of the Collegiate Learning Assessment*. (<http://www.collegiatelearningassessment.org/>)
- ゴンサレス, J.・ワーヘナール, R. (2012).『欧州教育制度のチューニング・ボローニャ・プロセスへの大学の貢献―』(深堀聰子・竹中亨訳)明石書店.
- Loacker, G., & Rogers, G. (2005). *Assessment at Alverno College: Student, program, institutional*. Milwaukee, WI: Alverno College Institute.
- 松下佳代 (2010).「〈新しい能力〉概念と教育―その背景と系譜」松下編『〈新しい能力〉は教育を変えるか―学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房.
- 松下佳代 (2012a).「学校は、なぜこんなにも評価まみれなのか―教育のグローバル化とPISAの果たした役割―」グループ・ディダクティカ編『教師になること、教師であり続けること―困難の中の希望―』勁草書房.
- 松下佳代 (2012b).「パフォーマンス評価による学習の質の評価―学習評価の構図の分析にもとづいて―」『京都大学高等教育研究』第18号, 75-114.
- OECD (2011).『PISAから見る、できる国・頑張る国―トップを目指す教育―』(渡辺良監訳)明石書店.
- Rhodes, T. (Ed.) (2010). *Assessing outcomes and improving achievement: Tips and tools for using rubrics*. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.
- 山田礼子 (2012).『学士課程教育の質保証へむけて―学生調査と初年次教育からみえてきたもの―』東信堂.

北海道における大学労働問題 シンポジウムのとりくみ

北海道大学大学院 教育学研究院 准教授

光本 滋



専門は高等教育論。地域社会によってつくられた大学の論理と現実の矛盾に注目しながら、高等教育発展の可能性を探求している。著書に『原点に立ち返って 大学を変える』(2010年)^{共著}等多数。

1. 開催までの経緯

5月18日、北海道大学を会場に、「どうなっている道内の大学 緊急シンポジウム in 北海道」が開催された。主催団体は弁護士の佐藤博文氏を長とするシンポジウム実行委員会である。ここに、日本労働弁護団北海道ブロック、自由法曹団北海道支部、青年法律家協会北海道支部、北海道私立大学教職員組合、そして、全大教北海道地区協議会が団体として協力した。本稿はこの企画についての報告であるが、あくまで筆者個人の見解であり、実行委員会および共催団体の討議を経たものではないことをお断りしておく。

シンポジウム開催のきっかけは、近年、道内で労働問題に関する裁判や不当労働行為などの係争事件が頻発したことだった。事件が起きた私立大学において労働組合が相次いで結成され、道私大教に加盟する動きが生まれた。

国立大学においても、北大で起きた法人の組合に対する不当労働行為事件、同大学で雇い止めに遭った元事務職員による地位確認等を求める提訴、北海道教育大学の学長任命処分の取消を求める訴訟が起こった。こうした中で、各大学の裁判原告や労働組合役員らの間には、所属組織の違い越えて相互に支援を行う関係が広がっていた。

一方、労働委員会への申立や裁判にかかわってきた弁護士の中には、複数の事件の背景となっている問題について解明したいと考える者があらわれた。佐藤氏である。佐藤氏は、2012年に所属事務所の総会で「大学の自治と学問の自由、大学人の労働条件の危機」と題する報告を行った。そして、さらに問題を掘り下げるとともに、弁護士・大学関係者だけでなく、広く市民やマスコミにもアピールするためのシンポジウムを構想した。

今回のシンポジウムは、このような佐藤氏の発案、呼びかけにより企画された。開催までに開かれた全体の準備の打合せは2回だけであったが、報告する事例の選定や進行についてはスムーズに決定した。提案の骨子がしっかりしたものだったことに加えて、実行委員会メンバーは相互に裁判等の支援を行ってきており、意思疎通や問題意識の共有が容易であったためだろう。

2. 各大学の事件 ー大学自治の蹂躪と不当労働行為

シンポジウムは二部構成として、主催者による趣旨説明に続いて、前半は道内で裁判を通じて問われている大学の事件に関する事例報告、後半はパネルディスカッションとすることになった。

冒頭の主催者による趣旨説明の中で、佐藤実行委員長は、開催までの経緯を述べた後、シンポジウムを通じて明らかにしたいこととして、次の二つを強調した。一つは、雇用の流動化と不安定雇用化、それに必然的に伴う労働条件の劣悪化が大学におよび、教職員が大学という名の企業の「使用人」化されてきている実態があること、二つ目は、「学問の自由」とそれを制度的に保障する「大学の自治」を、大学の存在意義そのものとして守っていくこと

の重要性である。

前半でとりあげることになった事例は、専修大学北海道短期大学（美瑛市）、北海道大学（札幌市・函館市）、天使大学（札幌市）、北海道教育大学（札幌市・函館市・旭川市・釧路市・岩見沢市）、千歳科学技術大学（千歳市）、札幌大学（札幌市）、東京理科大学（長万部町）の七つである。それぞれ持ち時間は10分と限られていたが、裁判原告、あるいはその代理人を務めている弁護士から報告が行われた。

1 専修大学北海道短期大学

学校法人専修大学は、設置する短期大学を、学生数の減少を理由に、教授会の意見を聞くことなく、学生募集停止（廃止）を決定し、教員の配置転換等、解雇回避の努力をすることなく、2012年3月、教員全員に解雇通告した。2012年4月、8名が札幌地裁に解雇無効確認訴訟を提起した。

原告側は、学校法人専修大学には十分な経営体力があること、学生募集停止の決定に至る経緯に問題があること、解雇回避努力も行われていないことなど、整理解雇の要件を一つも満たしていないと主張。これに対して、被告側の学校法人は、募集停止に至るプロセスは手続き、内容とも適正であるとして、これを争点にしようとしなない。そして、①教員は短大に限定された採用であるため、閉鎖に伴う解雇は不当ではない、②募集停止以降、専修大学における公募、就職斡旋会社の紹介、他大学への紹介などを行った、と主張。さらに、③原告が求める専修大学（東京都千代田区・川崎市）への配置転換の要請は、「各学部の教授会の教学権を侵すことになるので、人事に口出しはできない」として応じない。

訴訟は現在、主張整理がほぼ終わり、証拠調べに入った段階である。6月には、2回の原告・被告双方の証人尋問が予定されている。また、元学長（原告側証人の1人）も、募集停止に至る過程で、公印を不正に使用されたことをマスコミに明らかにしたことを理由に論旨免職処分を受けたことについて、提訴する見込みである。

2 北海道大学

2011年6月、8年あまり北大に勤務した元職員が、同年3月末で雇い止めとされたことについて、地位確認などを求める訴訟を札幌地裁に起こした。原告は、2002年の年度途中から厚労省研究費を財源とするいわゆる「謝金雇用」の形態で勤務をはじめた。2007年4月からは、3年を上限とした期限付ではあるものの、待遇面のメリットがあることを考慮して、学内他部局に移り、契約職員として勤務を続けることになった。2010年度末、雇用期限切れを迎えることになった原告は、所属部局の教員らの働きかけにより、期限の延長を勝ち取った。しかしながら、2011年度末にふたたび期限の延長を実現することはできなかった。

2011年、別の職員の訴えをきっかけに、社会保険庁（当時）が北大に立入検査を行うなどして、「謝金雇用」は北大から一掃された。その結果、全員がフルタイムからパートの非正規職員に切り替えられたものの、雇用期間は3年の期限付とされてしまった。仕事の大半は継続しているため、毎年、多くの非正規職員が雇い止めされる一方、新たな非正規職員が同じ職に就く。そのたびに、積み上げてきた専門的知識や職務能力がリセットされることは大きな損失である。そして、何よりも、働く意思と能力をもち、職場からもあてにされている職員が、非正規であるという理由だけで、3年期限で辞めさせられていくことは理不尽だと考え、原告は提訴に踏み切った。

なお、シンポジウム配付資料には、北大職組委員長の神沼公三郎氏により、北大の労働問題の経緯、実態が報告されている。法人化後の度重なる不当労働行為、1980年度から非正規職員（定員外職員）の雇用の2年期限を20年近くにわたって続けられてきたなど、その根は深い。

3 天使大学

天使大学では、2010年4月に、新学長体制が発足したが、学長選を争って敗れた現理事長がアドバイザーを設置、つづいて寄付行為・寄付行為細則の改正が行われ、評議員会の構成員等をすべて理事会で選出することとなった。この改正により、理事長のアドバイザーが監事に選ばれるという事態になり、

理事会に対するチェック機能は低下、理事長と一部理事による独裁体制がはじまる。以後、就業規則、管理運営、教授会規定、学則などの改変が次々と行われてきた。その内容は、懲戒委員会、ハラスメント委員会委員は全員理事長の任命、学長選挙制度を廃止し、理事者を中心とする選考委員会による選考にするなどといったもので、規程の面から理事長の専断体制をつくるものである。これらの改変に対しては、評議会や教授会から意見が出されたものの、ほとんど顧みられていない。

2011年2月、教職員は組合を結成。過半数組合となり、3月に学校法人天使学園に設立通告した。組合は、4月以降、各種規定の改変に関して団交を申し入れるが、法人が経営上の問題であることなどを理由に事実上の団交拒否をしたため、7月に北海道労働委員会にあっせんを申請。12月には、ハラスメント問題に絡む労働環境調整義務履行についての団交拒否などを理由に、地労委に不当労働行為救済申立てを行った。組合はさらに、2012年4月に、理事会による合理的説明のない組合代表の教務部長否決について、不当労働行為の追加申立をしている。この間、理事会は、学長が推薦し教授会が承認した客員教授の否決、教授会の意見を聞くことなく教員の懲戒処分を実施するなどしている。中には、組合員への嫌悪と見られるケースも少なくない。

4 北海道教育大学

北海道教育大学では、2011年に行われた学長選考の過程で、学長選考会議が現職に有利な日程を組んだ上、意向投票の結果、現職が破れた（神田房行氏 250 票、本間謙二氏 208 票）にもかかわらず、現職を候補者として再選した。このことに対する批判が学内で高まり、釧路校教授会では選考理由の説明を要請する決議も採択された。にもかかわらず、選考理由が開示されることはなかった。

これに対して、意向投票で首位の票を得ていた神田房行氏、ほか教員 9 人が、文部科学省による任命処分の取消と大学に対する慰謝料請求を求めて訴訟した。原告は、学長選考にあたっては、憲法の保障する「学問の自由」「大学の自治」の精神に基づいて、国立大学法人法と関係規定を解釈・運用すべ

きことを求めている。背景には、新学部構想、ディプロマ・ポリシーの設定、留学生増員、教員任期制導入などの施策を、いずれも対象となる分校や全学の検討結果を無視し、トップダウンで推進しようとしてきた現学長に対する学内の強い反発がある。

2003年4月24日、札幌地裁で判決が言い渡された。ここでは、神田氏以外の原告については任命処分取り消しの原告適格を認めなかったものの、慰謝料請求については原告適格があることが認められた。しかしながら、判決は不公正な選考手続きや運用の事実を問題とせず、請求をいずれも棄却した。原告はこの内容を不服として、5月7日、札幌高裁に控訴した。

5 札幌大学

札幌大学では、2011年学長の交代を契機に、法人（理事長・専務理事・学長調推の教員理事から構成される常任理事会）が強権的な態度で組合と教学に臨むようになった。その結果、組織・運営ルールの破壊、労働条件の不利変更改がくり返されている。

2013年度に実施された組織再編により、従来の5学部が一挙に1学群（地域創造学群）に再編された。教授会は廃止され、教学運営に関する議論は全学代表者の会議（学群会議）に一本化された。法人は、一定の権限をもつことにされた六つの学類の骨抜きをはかろうとしており、各種委員会・部長の廃止、事務局管理職の半減と法人直属部門の拡大などがはかられ、大学運営のトップダウンが強められている。

労働条件については、これまで包括的な労働協約により、人勧水準を下回らないことを基本に、さまざまな労働条件が保障されてきた。法人は一方的にこの協約を破棄すると宣言し、組合との協議に基づかず就業規則の不利変更改を行ってきた。期末手当・特別調整手当・通勤手当・家族手当・住宅手当の削減、定年を引き下げの代償措置としてつくられた「勤務延長教員」の年俸の大幅削減（最大40%）などである。2012年8月、地労委のあっせんにより、6月の期末・勤勉手当については前年度並みの水準が確保された。しかしながら、法人は、年度内で「調整する」として、12月期末手当の減額

支給を強行した。「勤務延長」に関しては、対象となる教員の有志（21名中17名。非組合員を含む）が、従来通りの労働条件で雇用契約を締結するよう求めており、労使の合意が得られていない。2013年2月、組合は、①期末手当の減額支給の強行、②給与規定の一方的改正と一部強行、③定年年齢切り下げと賃金切り下げの強行について、地労委に不当労働行為の申立てを行った。

6 千歳科学技術大学

千歳科学技術大学では、2013年4月、同年2月に解雇を通知された准教授が、札幌地裁に解雇撤回を求めて提訴した。

原告は2012年9月の着任にあたり、学長から「学力不足や発達障害に起因する退学者が増えている。専門（心理学）を生かして対策に協力してほしい」と要請された。教員の話などから、退学者問題は、学生の変化と教育体制の関連など構造的な問題であると考えた原告は、いくつかの改善策を進言した。入試の改善（必修科目である数学や理科を入試科目に含む。推薦入試に基準を設ける）、補習教育の体制整備などである。ところが、こうした提案に学長が関心を示さなかったことから、原告との間にいさかいが起ってしまふ。2012年10月から11月にかけてのことである。12月、事務局長が原告に対して、学長による雇用を続けることができないとの「評価」を文書で提示。2013年1月には、理事長名の解雇予告通知が交付された。この間、原告は学長らに直接謝罪したものの、学内規程にある委員会、教授会などでの調査や弁明の機会是与えられなかった。

被告が裁判所に提出した準備書面は、解雇の理由を「感情的なメールを学長らに送ったこと」としている。原告は、提訴に際して行った記者会見で、「裁判を通じて、私個人の件のみならず、千歳科学技術大学が自由闊達な議論のもと、民主的に運営されるよう、訴えていきたい」と述べる。

7 東京理科大学

東京理科大学長万部キャンパスは、基礎工学部の1年生に教養教育を行っている。ここで、2013年1月、前年に行われたハラスメント申立てと調査委員会の調査結果を受けて、2名の教員（X・Y）が懲戒処分（停職2カ月・停職1カ月）を受けることになった。

懲戒に至る経緯は明確とは言い難い。当初のハラスメントの申立ては、事務職員Aから教員Xに対するものであった。ところが、Aからどのように申立があったのかを明らかにしないまま、大学はXに対して事情聴取してきた。これでは返答のしようがないとして、Xが申立の内容を明らかにしてほしいと再三要求したところ、今度は、新たに教員Bと事務職員Cが、Xからハラスメントを受けたとする申立てをしてきた。また、Bは、教員Yからもハラスメントを受けたとする申立てを行った。

この事件では、懲戒の理由とされている事実があったかどうか、また、その事実がハラスメントといえるかどうかを問い直す必要がある。申立人・申立事項が拡大してきたという経緯に加えて、情報・証拠が開示されてこなかったこと、申立人の証言のみに基づいて事実認定が行われたことは大きな問題である。また、事務職員に対して大きな影響力をもつ担当理事が調査委員会に入り、すべての事情聴取に参加していることが、公正な調査や処分量定の妨げとなっている疑いもある。2013年2月、X・Yが懲戒処分禁止の仮処分申立を札幌地裁に行ったことから、上記の問題が見えてきた。5月、仮処分が決定し、原告は本訴に向けて動き出した。

3. 背景と問題

休 憩をはさんで、後半のパネルディスカッションでは、片山一義氏（札幌学院大学教授）、安達健夫氏（専修短大准教授・原告）、中島哲氏（弁護士）、そして光本の四名のパネラーが発言を行った。コーディネーターは佐藤博文氏である。

片山氏は、2000年以降に起きた全国の私大で起きた権利侵害の動向と特徴について、大きく三つに整理した。一つは、定員割れに対する対策や学部・学科の改組転換において、理事会が教学サイドの議論をくみ取ることなく、いわば独断専決し、その結果、大量解雇を発生させたケースである。学科の教員全員解雇の最初の例だといわれる大垣女子短大（岐阜）、秀明大（千葉）、昭和学院短大（千葉）、北陸大学（石川）、東和大（福岡）の解雇事件がこれに該当する。東和大は、2004年の私立学校法改正をきっかけに学校法人が理事定数を減らしていった結果、解雇に至ったケースである。この件では、原告となった教員が勝訴、勝利和解している。

第二は、学園経営の専断体制にプロテストする教員や組合員に対し、さまざまな「嫌がらせ」や不当処分が行われ、挙げ句の果てに不当解雇に至るケースである。こうした例として、湘南工科大（神奈川）、富士大（岩手）、大阪工業大（大阪）、産業能率大（東京）、名古屋女子大（愛知・係争中）がある。

第三は、教授会の人事に不当な介入が行われ、教授会から人事権の剥奪に至るケースである。鹿児島国際大学（鹿児島）の事例がよく知られている。教員任期制は、こうした教授会自治の侵害に結びつきやすい。全教員に対して任期制を導入している大学で解雇事件が頻発していることは、その証左となっている。

いまや私立大学における権利侵害は全国に広がっている。その意味で、片山氏は「北海道の大学も全国並みになった」という。

続いて、光本が、国立大学にも共通する、問題の背景と構造について報告した。1990年代以降、大学政策は経済政策への従属を強め、この中ですすめられた新自由主義大学改革は、国立・私立を問わず、大学を投資の対象に変

えていった。そこでは、政府、企業、学生などを投資者と見なし、大学には投資者の要求に応えることを求めている。このような投資者の要求にこたえる大学づくりをすすめるために、大学単位の経営組織を確立し、経営者の力を強めようというのが、2003年に施行された国立大学法人化のねらいである。

大学政策の経済政策への従属が本格化した背景には、国家を多国籍企業の投資対象とみなしてつくりかえていく、「グローバル国家」づくりを強力に推進してきた経済団体の動きがある。1996年の経団連ビジョンはそれを端的に示すものであり、同じ文脈から、小泉構造改革における国立大学のスクラップアンドビルド、2005年の中教審答申「我が国の高等教育の将来像」における大学の機能別分化、そして、2007年以降、財務省が示している府県を越えた国立大学の統合、地方移管や私立大学も含めた再編などの案が示されてきた。

国立大学協会が5月2日にまとめた「国立大学の機能強化」は、ここでは、国立大学の課題を、個別の大学を「規模や組織形態により種別化し、機能を分化し固定化する方向で解決しようとする発想や手法は取るべきではない」と、この間の政策に対する批判を行っている。とはいえ、この国大協報告も、大学の機能別分化や再編統合の元にある「グローバル国家」づくりに対応した大学改革、それを可能にするものとして、行政改革の中で生み出されてきた国立大学法人制度に対する根本的な批判はしていない。グローバル国家づくりに寄与することによって国立大学の重要性を打ち出し、予算確保を図ろうとする発想には根本的な矛盾がある。

新自由主義が依拠する経済理論は、成長が見込める分野・産業には資金を大胆につぎ込む一方、そうでない分野・産業からは自由に引き上げられるようにすることが、社会全体の資源配分を合理化し、革新と経済成長をもたらすとして、大学組織も同じように設置・改廃を容易にすることを正当化する。このような考え方は、大学組織の安定、教員の身分保障と決定的に対立する。

現実の政策としては、1995年に成立した科学技術基本法を根拠とする巨額の関連予算が、これを効率的に使い、成果を挙げるために研究者の雇用の

流動化が新自由主義改革の突破口とされた。国立大学の法人化は、行財政改革、とりわけ公務員の人件費削減をきっかけとして、国立大学設置法、特別会計法、国家公務員法、教育公務員特例法など、国立大学の組織、財政、教職員の身分保障などについて規定していた法律を廃止、あるいは適用除外にした。かわってつくられた目標管理のしくみは、大学を全面的な国家統制に組み込むものである。

一方で、学長への権限集中がすすめられた。学長は、予算配分と評価による統制を受けながら、大学経営者として、国の政策方針を部局の運営にまで貫徹される役割を担う存在とされた。そのためには学長選考が一般教職員の意思にしばられるわけにはいかないということで、意向投票の結果を無視する例が相次ぐようになった。

新自由主義改革は、私立大学でトップダウン、教学と経営の対立が強まっている原因ともなっている。1992年をピークに18歳人口が減少することを見越して、大手の大学経営者団体は着々と手を打ってきた。その結果、校地の基準面積緩和、兼任教員の資格審査廃止、校地・校舎の自己所有要件の緩和など、基本的に大都市圏の大学経営拡大に有利な認可制度の改革が次々と図られた。こうした流れは、2000年代の小泉政権において加速し、学位の種類・分野が変わらない学部・研究科などの設置、総数の増加を伴わない収容定員の変更、大学設置・定員増の抑制方針の撤廃により、私立大学の学部等の改組、新設が急増した。これと並んで、理事会の法定化、代表権の原則理事長への付与、理事の任期・選任手続きや幹事・評議員の権限の明確化など、大学のガバナンスの正常化をはかっていくための私学学校法改正が行われたわけであるが、一部学校法人では、これを理事会の権限強化を図るチャンスと考え、それまでの大学運営の慣行を無視した強引な経営を行うようになった。

このあと、足達氏から、解雇という現実には直面し、裁判原告として闘うことになった教員としての苦悩、同僚と共に闘っている思いなどが述べられた。解雇とともに、さまざまな人間関係を遮断され、研究費の申請や公的機関の委員からも排除されてしまっている現在は、裁判や運動を通じた議論、問題

の整理が何よりも研究らしい活動だと感じられることがあるという。大学の公募の面接で、裁判を起こしていることを質問する理事者がいたというエピソードからは、裁判を受ける権利が基本的人権であることが理解されていない状況があるように思われた。

北大の不当労働行為事件、契約職員の離職手続きにおける瑕疵、雇止め、天使大の不当労働行為事件、懲戒処分無効確認などに代理人として関わってきた中島氏は、こうした仕事をしたことで、自身も含めた社会的な大学イメージが実態とかけはなれていることに驚いたと、率直な感想を述べた。憲法や労働法を守ることの大切さを教えている大学自身がそれを守っていないことは学生への背信だろう。また、中島氏は、教学権を保障する法制が未整備であるため、学内で紛争が起きて問題が外部機関に持ち込まれた場合、別のかたちで解決をはからなければならないことの不合理さを指摘した。

討論の中では、大学教員の採用手続きが厳格な審査により行われているのに対して、解雇がいとも簡単に行われていることについて、教学の論理と経営の矛盾をどのように考えたらよいのかということが議論された。教員の職務とかかわる懲戒については規程上、教授会で審議するようになっていることが通常であるが、事件が起きた大学ではこうした手続きが無視されてしまっている例が目立つ。整理解雇の場合でも、経営サイドが教学の意見を聞かずに判断しているとすれば、手続き、人選の合理性など解雇要件を満たさないことになると考えられる。近年、組織が廃止された60件の大学のうち、解雇をめぐる訴訟が起きたのは3件にとどまるが、いずれも単独・小規模の大学であり、専修大学のようなケースは今回がはじめてである。研究・教育組織の維持に教学がどのような権限を持ちうるのかは、考えなければならない問題の一つであろう。事務組織・事務職員の労働条件も同じ文脈からとらえなおしていく必要がある。

国内では、経済同友会「私立大学におけるガバナンス改革」（2012年）のように、教授会を大学改革の抵抗勢力と決めつけ、その権限を排除してこうとする経営者団体の提言が行われている。一方、ILO・ユネスコの「高等教育職員の地位に関する勧告」（1997年）は、前文で、「結社の自由および団

結権、団体交渉権、機会均等および均等待遇に関するILOの文書」を当然念頭に置かなければならないと述べている。とりわけ日本大学関係者は、労働者の諸権利が守られることと、大学における教育・研究の発展は相即的な関係にあるという国際的な合意に耳を傾ける必要がある。

会場からは、長山泰秀氏（全大教書記長）が、次のような趣旨の発言を行った。運営費交付金の減額措置とセットになった国の「要請」に従って、多くの国立大学で国家公務員と同水準の給与減額が強行されている。政府が運営費交付金の人件費相当額に手をつけたことは、2004年の国立大学を独立行政法人化に続く、国民の高等教育の権利を脅かすことにつながる問題である。全大教および各単組は、運動と裁判を通じて、政府の不当性、国民の高等教育としての国立大学を守る必要を示していく。また、各国立大学が、教員職員の処遇を自分たちの責任で決めていくべきことを訴えていく。私たちが守るべきものの中心は、施設やプログラムではなく、大学という空間、そこにおけるコミュニケーションの質といった関係性である。

討論終了後、池田賢太氏（弁護士）が集会アピールを読み上げ、これが拍手で採択された。アピールは、道内の多くの大学で、「大学の自治」が労働問題という形で侵されていることを指摘し、「大学の自治を実現するためのとりくみを、大学の中だけにとどめることなく、さまざまな分野で貧困、不平等、抑圧とたたかっている人びとと連帯し、ともに学び、社会に自由を実現することとつなげていきたい」と結んでいる。

最後に大島雅明氏（全大教北海道事務局長）が、36協定違反の長時間残業、超勤手当の不払い、教職員の健康問題など、表面化していない労働問題は無数にあることを指摘し、現在たたかわれている裁判の勝利をめざしての連帯を訴えた。

4. 成果と課題

参加者は、司会・報告者・パネラーも含めて、約170名であった。参加者の中には、全大教北海道や道私大教に加盟している単組の組合員以外の者もかなりいるようであった。大学の理事者や労務担当の職員などといったものと思われる。裁判の相手方の監視を目的とした参加者もあったかも知れないが、多くは、新聞報道などでは十分うかがい知ることのできない他大学の事件、労働問題の実態について知りたいという動機によるものだろう。また、直接問題が起きていない大学でも、想定される訴訟等のリスクに備えて参考になりたいと考える者もいたに違いない。

公開の場で事件の争点、論点を明らかにすることは、敵方に「手の内」を晒すことになる場合がないわけではないだろう。だが、それよりも重要なことは、管理・経営の責任を負う立場にある者を含めた大学関係者の、労働、管理運営、研究・教育、大学の自治に関する認識の水準を高めていくことである。事件によっては、当局者が、何が論点であるかを理解しておらず、労働委員会におけるやりとりの中で、社会常識に属するようなことすら踏み外した発言をするケースも珍しくないという。こうした状況が当たり前ではないということを自覚させるためには、彼らに、多数の教職員や一般市民が参加する公開の場で、まっとうな議論を聞かせることが有効だろう。

時間の制約などから、必ずしも十分に議論を深めることのできなかった面はあったものの、シンポジウムは、今日の大学問題にかかわる論点、および今後の運動の課題を明確にしていく上で大きな意義をもつものとなった。とりわけ、大学の問題が労働問題として争われていることを、国立大学・私立大学の枠を越えた、大学自治の問題としてとらえ直していくことは重要である。今回は、教職員の解雇、労働条件切り下げの是非などが争点となった事例が集中的にとりあげられたため、教員の身分保障、教授会自治、教学と経営の関係などが中心的な論点となった。これに加えて、研究・教育のあり方とのかかわりから、大学で起きている問題の本質と打開の方向を探るとりくみが必要だろう。

医療分野の「雇用の質」向上に向けて ～ 5 局長通知とその後の新たな取組について

厚生労働省 労働条件政策課 医療労働企画官

中野 孝浩

「5 局長通知」の後、更に検討を重ねた結果、医療機関全体での「雇用の質」向上を推進する新たなプロジェクトがスタートしています。幅広い関係者が連携し、働きやすい医療現場づくりを目指した具体的な取り組みを進めていきます。

「2013 年 全大教 病院協議会総会」学習会より（2013 年 2 月 23 日）」

はじめに

今ご紹介いただきました厚生労働省労働条件政策課で医療労働企画官をしている中野と申します。どうぞよろしくお願い致します。日ごろから医療現場の前線で一生懸命取り組んでおられることに、改めて感謝を申し上げます。平成 23 年 6 月に出された、いわゆる「5 局長通知」（98 ページ掲載）についてお話をするようにとご依頼を頂いていますので、その話を中心にしたいと思います。つい最近、「6 局長通知」というのが、新たに出ております（106 ページ掲載）。「5 局長通知」が出て看護分野の取り組みが進められ、昨年 10 月に新しいプロジェクトチームが始まりました。さらにこうした取り組みを進めるにはどうしたらいいかという検討を進めてきた結果が 2 月 8 日にまとめ、「6 局長通知」が出たばかりです。この通知では、これまでの取り組みをもう一步進めようという趣旨になっています。

1. 5 局長通知について

5 局長通知についてお話しします。ここに書いてあることに入る前に、まずは、こうした検討の背景についてお話しします。実は私はこれまでの経験は福祉が中心で、医療は少しだけ経験しているのですが、皆さんのように医療界の経験の長いベテランではなく、少しおかしいのではないかといいところがあるかもしれませんが、お許しいただきたいと思います。この会議の冒頭のご挨拶などのお話の中にもありましたとおり、医療機関は、当然ながら恒常的に、24 時間営業の事業体ですから、夜勤が厳しい状況といわれています。最近の新しい動きとしては、医療提供体制の改革が進められる中で、入院期間を短縮化して平均在院期間を短くしていく流れになっていますが、その結果、同じ時間働いてもその内容が相当厳しくなっている状況も見られるようになってきていると思います。

さらに医療というのは専門職種からなります。医師の指示の下、さまざまな専門職種が診療の補助を行ったり、いろいろな業務を行う体系になっていますが、中でも、看護師はだいたい半分ぐらいを占めると言われていますが、いずれにしても専門資格を持った人でないと働けないという、非常に特殊な業態になっています。少子高齢化と一般的に言われていますが、当然ながら子どもが減ると、新しくその分野に入ってくる方が減ってくるわけですが、そうした中でも、人材確保はしっかりしなければいけない。専門資格を求められる医療分野では、他の分野と比べても人材確保が難しくなってくる状況であります。

さらに労働条件の関連に非常に大きく絡む診療報酬の仕組みの関係でいうと、医療提供の重点化をすることで、いわゆる 7 対 1 看護のような制度が導入されて、一部で看護師の取り合いのような状況もみられるようになって言われています。採用できるところはいいと思いますが、なかなか必要な看護職を確保できないところについては、人材確保の困難さにさらに追い打ちをかけているような声も聴かれます。私は、障害福祉の担当ということで北海道へ 4 年ほど出向した経験がありますが、特に都市部ではないところの病

院では、もちろん医師の確保も非常に大変な状況ですが、看護師の確保も困難になっているとよく言われていました。

そんな中で働きやすい環境整備をすることが人材確保のために非常に重要ではないかということから、「医療分野の雇用の質向上」に向けた取り組みが始まったということです。やはり医療現場で働く人が、働きがいがあると感じられるような職場を作らないと優秀な人の確保ができない。その結果として、地域医療の崩壊につながる可能性がある。地域医療を守るという視点でも、しっかり働きやすい環境整備をする必要があるのではないかということが、この5局長通知がまとまった背景にあります。

次に5局長通知の中身のおさらいをしていきます。まずはスライド①をご覧ください。看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム報告と書いてあります。これは一昨年、平成23年6月にまとまったものです。民主党政権の時代でしたが、そのときに新成長戦略というのができました。成長戦略は、時の政権がよく作るものですが、この新成長戦略の中では、医療・介護の業態は非常に重要だということで、医療・介護を成長産業と位置づけ、そんな中で夜勤を含む交代制で厳しい状態に置かれている医療機関の雇用の質の向上が必要だということで議論され、当時の細川大臣の指示でプロジェクトチームが設置されたわけです。その議論を踏まえて、この旧プロジェクトチームの報告書がまとめられました。

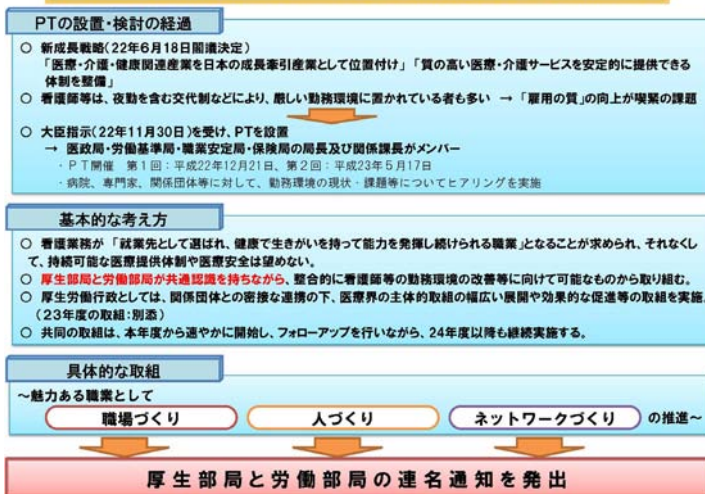
基本的な考え方とところに書いてありますが、就職先として選ばれて、健康で生きがいを持って能力を発揮できる職場になるように、そういうことを目指してしっかり取り組むべきだということが1点目であります。

次に、2点目です。実は私も旧厚生省の出身で、感じているところですが、厚生部局と労働部局が共通認識を持って、整合的に看護師の働きやすい環境整備に向けて取り組みましょうと、書いています。これは外の皆さんからご覧になると、「当たり前ではないか」とおっしゃるかもしれませんが、実は厚生労働省はその名のとおり、厚生省と労働省が平成13年に合併してできた役所ですが、役所の組織にありがちの縦割りになっていて、一つの役所になっても、実質的に一つにはなかなかその壁を超えにくい。ここに書いてい

スライド①

看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書(概要)

(参考1)



るとおり、労働条件政策課というのは労働基準局という部署にあって、労働基準法に基づく最低労働条件の取り締まりに関する制度を所管をするセクションです。一方で医療の関係は昔の厚生省のセクションである医政局という部局があって、そこで医療法に基づいて、例えば病院の最低基準などを所管しています。また同じく昔の厚生省の部局の1つで、保険局という組織があり、皆さんご存じのとおり診療報酬の仕組みを2年に1回改定するなど、診療報酬をどうするかなどという議論をしています。

それぞれ縦割りに取り組んでいる組織になっていますが、せっかく医療現場をよくするのであれば、厚生労働省として、一つの役所になったことでもあるし、縦割りでやるのではなく、一つの共通認識を持ってやったらどうかということになって取り組んできたわけです。さらに、もう一つ、雇用均等・児童家庭局という、ワーク・ライフ・バランスや職場と家庭の両立政策、そんな取り組みを担当しているセクションがあります。そこも一緒になって、働きやすい医療機関を作っていこうという取り組みが進められたわけです。

そういう意識を持って取り組んだことに大きな意義があるのではないかと
いうことです。それが2点目のところです。こうした取り組みについて、その
後、フォローアップしながら進めていこうということになっています。

では、具体的にどのように取り組むかというところが、スライド①の3段
目の図です。医療職が魅力ある職業となるよう、「職場づくり」、「人づくり」、
「ネットワークづくり」の三つの柱で取り組んでいこうということになってい
ます。

その職場づくり、人づくり、ネットワークづくりというのは何かというの
が、スライド②に書いてあります。現状、平成23年度の取り組み、平成24年
度の取り組みと書いてあります。資料裏側の右上の図ですが、一つ目、職場
づくりの現状では、私は現場のことをあまり知らないのですが、こういうこと
を言うと逆に皆さんのほうから怒られるかもしれませんが、今の看護の現場と
いうのは、必ずしも近代的になっていない面があるというか、昔からの慣習
に引きずられている面があるのではないかとということです。どちらかとい
うと看護師長の勘と経験に依存したような、そういう雇用管理が行われている
のではないかと問題意識が提起されています。

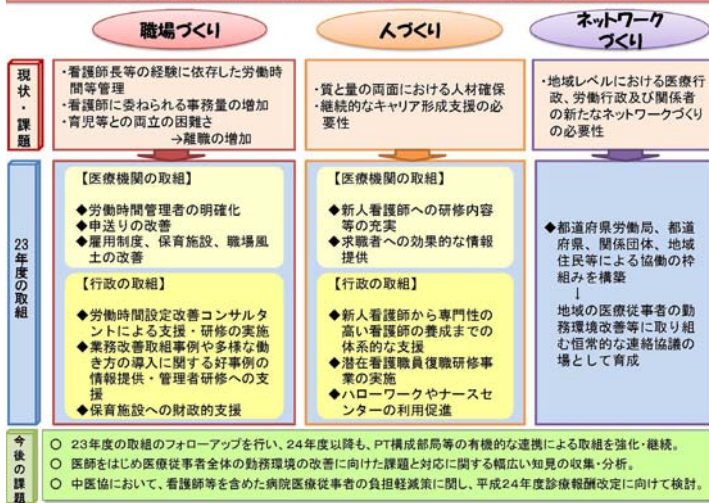
そこで何とか近代的な雇用管理、例えば、勤務シフトの組み方などもその
一例ですが、そうした取り組みについて、しっかり考えるべきではないかと
いう問題提起が、平成23年度にされています。3交代や2交代、いろいろな
シフトがあると思いますが、逆に言うと3交代、2交代という型にはまったシ
フト以外のシフトをこれから考えていくことにより、勤務負担が軽減されて
くるのではないかとということです。また、そんなに簡単にはなかなかい
ない面もあると思うのですが、先ほども開会のご挨拶の中でも紹介されてい
たように、専門家の中では、正循環という形で、労働科学的に見て負担の少な
い形に変えていくという議論もされていたりします。いずれにしても、これ
までのような慣習に縛られたシフトだけでいいのかどうかということが一つ
目であります。

それから看護師さんに委ねられる事務量の増加は、医療制度が変わったり、
また、医療現場には新しい技術がどんどん取り込まれてきますし、冒頭申し

スライド②

～魅力ある職業として「職場づくり、人づくり、ネットワークづくりの推進」～

(別添)



上げたとおり平均在院日数が短くなることから、当然ながら単位時間当たりの仕事が非常に増えてくることになるわけです。同じ時間働いても、疲れる度合いが全然違ってくるといことだと思えます。そうした状況についてどう改善を図り、働きやすい職場環境づくりを進めていくのかというのが、職場づくりの課題です。

それを踏まえていろいろな取り組みをしていく必要があるのではないかと。ということで、一昨年の中での何をやったかということ、各医療機関の中に労働時間管理者を作ってほしいということを投げかけました。ただ、これは規制ではないので、必ずしもすぐに進むわけではありませんが、いずれにしても病院の中で労働時間について、あるいは働きやすい職場づくりについての責任者を決めます。後ほどお話ししますが、例えば各都道府県の労働局で医療労働専門相談員などというコンサルタントを置いて、働きやすい職場づくりについてアドバイスをする仕組みを作っていますが、個々の病院にアプローチするときにその病院の誰に連絡したらいいかわからないことが、ま

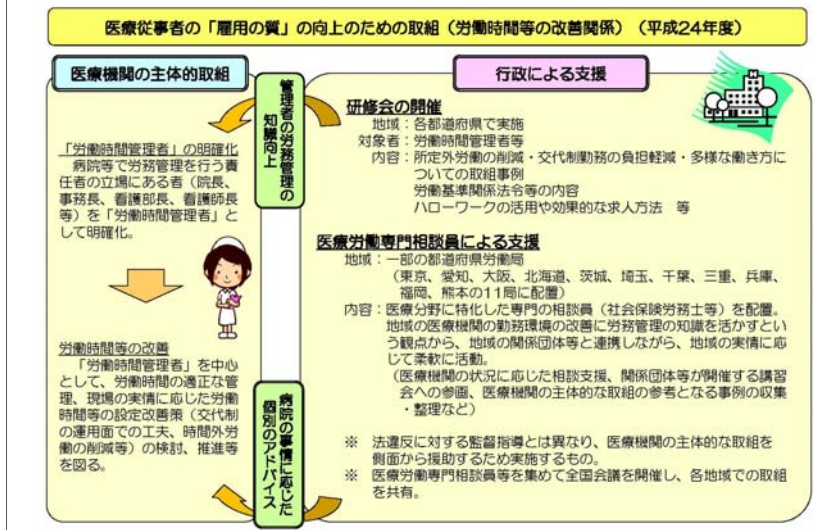
ず問題になっていたわけです。しかし、少なくとも各病院で「この人が労働時間管理者です」と定めてもらえれば、労働局としても連絡先がはっきりするというメリットがあるわけです。ですから、その労働時間管理者を明らかにしてくださいということを、この平成23年6月の5局長通知の中でお示ししているということです。

それ以外にもいろいろな取り組みをしています。今少し申し上げた労働時間設定改善コンサルタントと書いていますが、全国11の労働局がコンサルタントの中でも医療機関専門のコンサルタントを配置しています。みなさんご存じのとおり、医療機関というのは普通の事業所とは違う面や特徴がけっこう大きいわけです。ですから大きな労働局だけですが、医療機関専門のコンサルタントを配置することにより医療機関にマッチしたアドバイスができるような取り組みをしています。去年11局だったところが、来年度は17局ぐらいに増やすことにしています。そういう方向で、一方で、労働時間管理の責任者を病院に決めてもらいつつ、厚生労働省としては、各都道府県労働局のほうに医療機関向けのアドバイザーを設置してアドバイスをするという仕組みを進めており、来年度はさらにそれを拡充することになっています。

その次に、「人づくり」と書いてあります。人材育成についてですが、やはり勤務負担を軽減していくためには人を増やしていく取り組みがどうしても必要になってくるということです。養成研修などをして、スタッフの養成を進めていくということ。それから、いちばん下に書いてありますが、公的な職業紹介についてです。医療機関の方からは、人を採用することがなかなかできないので、民間の職業紹介事業者を使うと多額の手数料を取られてしまうという声も出されています。そんなことになる背景には、公的職業紹介がしっかりしていないのではないかと、ということもあって、そこでハローワークやナースセンターというところをしっかりさせる。後ほどお話ししますが、この2月8日にまとまった報告書の中では、具体的にハローワーク、ナースセンターの連携などを通じた公的職業紹介の機能強化にしっかり取り組むという方針を明記しています。

三つ目がネットワークづくりで、資料では、スライド②の右端のところで

スライド③



す。地域レベルにおける医療行政、労働行政、関係者の新たなネットワークづくりの必要性ということで、各都道府県の労働局が事務局となり、看護協会などの医療関係団体、都道府県の医療担当などの関係する人が入り、いわゆる企画委員会という組織を作っています。この組織というのは、都道府県ごとに自由にメンバーを決めてくださいといっています。県の実情に応じて、例えば医療機関についてある県では企画委員会を使って研修を企画しています。シフトの工夫ということで先進的な、いろいろな変則シフトを組んだ病院の方に出向いて情報を共有する。あるいは、そういう面のコンサルタント能力を持っている方、診療報酬に詳しい社会保険労務士を呼んで議論をするなど、その地域ごとの工夫をして、様々な取り組みをしている場です。いずれにしても今までそういう場がなかったところについて、この平成23年6月の5局長通知に基づいて、都道府県ごとに都道府県労働局が主催する検討の場として企画委員会というものがスタートしているということです。

この取り組みがスタートして、平成24年度についてもさらに地域ごとに

工夫を凝らしながら取り組みを進めてきています。これは平成23年6月の通知で始まったので、平成23年度中はそれほどしっかりした取り組みというものがうまくいかなかったわけですが、平成24年度は本格的に実施して、一生懸命取り組みを進めてきた状況です。

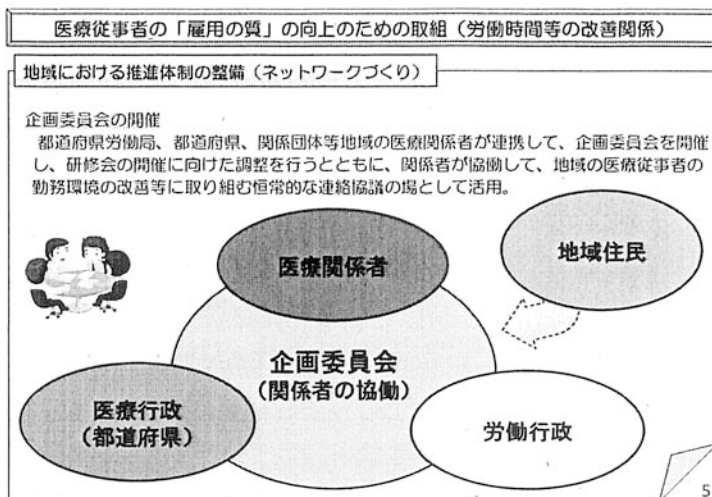
そんな中でスライド③の図は今までの話とも重複しますが、5局長通知の基本の考え方をまとめたものです。一つは、医療機関の主体的な取り組みですが、まず医療機関、院内でしっかりした責任者を決めて話し合いをしてもらう。改善のための協議をしてもらう。うちの病院は何が課題なのかというところを、責任者の方々が中心となってスタッフなどとともに議論し、改善の方向を打ち出してもらう。そのために外部からどういう支援をするか。それをするのが今お話しした、各労働局に設置している医療労働専門相談員、あるいは労働時間のコンサルタントです。そういう専門家が労働局から当然ながら無料で派遣されて、アドバイスする仕組みになっています。働き方・休み方改善コンサルタント、あるいは医療労働専門相談員、局によっては医療に特化した、そうしたアドバイザーを置いていますので、そういうもので各病院に対して支援をしていく。

具体的に例を挙げれば、例えば通常の2交代、3交代のシフト以外に変則的なシフトを組んで、うまく負担軽減につなげた医療機関も全国的には出てきています。そういう取り組みをいろいろな医療機関に広げていくことが必要になってくるわけです。

スライド④へ進んでいただくと、先ほどご紹介した企画委員会があります。病院ごとの取り組みを横に広げていくのが、この企画委員会です。都道府県会の先進的な事例のやり方を共有して、こういうやり方がうちの病院でできたので、おたくでもどうですかと、そうした形で使ってもらおうということです。労働行政の担当、医療行政の担当、それから医療機関の関係者、場合によっては地域住民の方に入ってもらったこともあるかもしれません。

具体的にそこまで進んでいる企画委員会の活用例は、まだないですが、例えば勤務負担の軽減といったときに、これは労働行政の話からは若干離れる部分ですが、ある病院にいろいろな患者が集中して来ているときに、子ども

スライド④



が泣いている状況を見て、昔であればおばあちゃんが「こんなのは病院へ行かなくてもいいよ。水分を取らせて、ゆっくり休ませれば、じきに治る」ということで解決していたところが、最近は核家族になって、そういうことができない。そんなときに、ちょっと泣き出したら病院の救急外来に連れて行くような話になって、その結果、深夜、小児科の救急のスタッフがパンクしてしまう。

そんな状況になったときに、地域住民同士でそういう病院の使い方はいかなものかということで対処の仕方を見るとか、そういう方法もあり得るかもしれません。そういう幅広い企画委員会の活用を考えて、地域の医療機関の負担軽減をするにはどうしたらいいかを話し合うところが必要なのではないかということから、こういう企画委員会をどう活用するかと、地域ごとに、その実情に応じた扱い方をこれからどう工夫していったらいいのかということが、一つのポイントになります。

スライド⑤

医療従事者の「雇用の質」の向上のための取組（平成24年度、労働時間等の改善関係）

平成23年度に引き続き、企画委員会及び研修会を開催するほか、新たに以下の取組を実施。

医療労働専門相談員（14名）による相談・支援の実施

- 一部の労働局（※）に、医療分野に特化した専門の相談員（社会保険労務士等）を配置。
- 労働時間等の設定改善に向けた課題や好事例を収集するとともに、各病院等の状況に応じた対応策を助言。
- 専門相談員が適切に業務を行えるよう、年度当初に、本省において研修会を開催。
- 専門相談員による事例の収集に加え、関係団体の協力も得つつ、各病院等が現状の実情に応じた取組を進めるに当たって参考となる知見の集積を図る。

（※）北海道、東京、愛知、大阪、茨城、埼玉、千葉、三重、兵庫、福岡、熊本の11局

全国会議の開催

- 医療労働専門相談員等を集めて全国会議を開催し、医療機関等における先進的な取組や好事例等を共有。

諸外国の医療従事者の労働条件等に関する調査・研究

- 先進諸国の医療従事者の労働実態等について調査し、今後の施策のあり方を研究。

医療労働企画官の設置

- 労働条件政策課に医療労働企画官を設置。
- 医療従事者全般の勤務環境改善に関する今後の施策の企画・立案及び調整業務を実施。

そういう各病院の取り組み、それから各病院の取り組みをつなぐような、都道府県ごとの企画委員会や医療労働専門相談員、研修などの取り組みという枠組みが5局長通知できて、各都道府県労働局ごとに、それぞれ工夫しながら、取り組みが進められてきた。以上が、平成23年の5局長通知の説明になります。

2. 5局長通知の仕組み

看護だけ？

平成23年6月の5局長通知は、局の縦割りを越えて五つの局でやっていくということが進んできたわけですが、その中身は看護等についてということで、看護職のことが中心だったわけです。一方で課題として残されたの

は、医療機関全体の取り組みということです。もちろん看護師は夜勤負担で非常に大変な思いをされておられるところですが、本当に看護師だけでいいのか、看護師以外もそうした勤務負担軽減の必要性は変わらないわけです。先日、奈良県立病院の判決が出ましたが、医師についても非常に大きな課題になっているわけです。それから看護師の負担軽減といった課題の解決策を考えると、看護師以外のスタッフとの役割分担などをどう考えるかも大きなポイントになります。つまり医療分野全体で、医療機関全体でここは考える必要があるのではないかとということです。

例えば看護師の負担軽減を考えたときにも、夜勤負担の軽減を図るために、ある病院では看護師だけではなく、コメディカルの方にも一部、夜勤の負担を担ってもらっている。あるいは看護補助者にもそういうシェアをしてもらうことで負担軽減を図る。つまり、看護の方の負担軽減という課題1つを取っても、やはり看護職だけで検討してみても、なかなかうまく解決しないのではないかとということです。ですから、これまでは、医療機関全体で捉えるという視点が若干欠けていたということで、5局長通知のさらなる改善ということで、新しい視点で検討する必要があるのではないかとということがその背景です。

特に医療の場合は専門の資格職です。資格職という特殊性があって、どうしても普通の事業所のように、人が足りなければすぐに採用するということにはなかなかならない面もあるというのが、非常に重要な特徴です。

労働基準行政だけで十分？

これは5局長通知ということで、先ほどからお話ししているとおり医療行政や、もちろん社会保険も含めて一緒にやってきたわけですが、どうしても今ご説明した施策の中身自体、労働基準行政、地方の労働局中心に取り組んできたという流れがその実情でした。ただ、労働基準行政というのは、どうしても取り締まりの色彩が強い。5局長通知でスタートした、医療労働専門相談員というのは、取り締まりとは別の枠組みでやっているとはいうのですが、「取り締まり」のイメージが離れず、そうした意味で限界があるというこ

とです。つまり、都道府県の労働局だけで取り組んでいるだけでは、なかなかうまくいかないのではないかと。

そこで、もう少し規制・取り締まりが中心の労働基準行政だけではなく、例えば医療制度の枠組みで都道府県の衛生担当部局がやる仕事や院内保育所の整備、あるいは社会保険、診療報酬制度などの関連施策をどのようにうまく使っていくのかというところが大きな課題になるのではないかと。医療機関で、現実には、看護職や医師等のマンパワー確保をしていくことを考えたときに、当然、看護師の確保を増やしていくことが重要ですが、現実的には、そこはなかなか難しいということで、いくつかの工夫をしなければいけない。そのときに、例えば、次善の策として考えられるのが、一つはやはり補助者の活用です。お医者さんなら医療クラーク、看護師の場合は看護補助者になりますが、そうした補助職の方を増やしていくときには、そうした取り組みを評価する診療報酬制度の仕組みを活用するなどという視点が、やはり重要になってくるということです。

それから、先ほどこから医療分野のほうは資格を持っていないと働けないというお話をしていますが、資格を持っている人は一定数に限定されています。限定されている中で特に看護師のことを考えるときに、女性が多いという特徴があります。女性が多いということは、出産のときにどうしても一時的に離れざるを得ない。そうした離れた人がもう一回戻ってきやすい環境を整えるにはどうしたらいいのか。子育て中の人を医療機関で受け入れるためには、やはり「短時間」の働き方というところをうまく組み合わせしていく必要があるのではないかと。そこで短時間正職員制度のようなものをどのように取り込んでいくのかということも課題になってくるということです。これまで5局長通知の仕組みでもそういうことが言われてはいたのですが、もう一歩進めて、現実には普及するようなところまではなかなか行っていなかったため、今申し上げたような視点も含めて、もう少し幅広く、行政の枠組みをさらにもう一歩越えて、本当の意味で効果のあるような取り組みをやっていくにはどうしたらいいかということで、スライド③のほうに進んでいったわけです。

3. 新しい取り組みに向けて（平成 24 年 9 月～）

医療労働企画官を配置し、新しいプロジェクトへ

新しい取り組みに向けて、昨年 9 月に医療労働企画官という新しいポストが創設されました。これは私のポストですが、9 月からは、このポストの人間が医政局と労働基準局との併任という形でこの局横断プロジェクトを担当し、実際の取り組みを進めることになりました。この新しいプロジェクトは、5 局長通知が平成 23 年 6 月に出されて、その後、5 局長通知の取り組みが進められてきて、さらに、昨年 9 月に今度は「看護等の」というのが取れて、医療分野の「雇用の質」向上プロジェクトがスタートしたわけです。昨年 9 月の新プロジェクトがスタートして、今年 2 月 8 日ですから、10 日ほど前にまとまったばかりです。これは今までお話ししてきたとおり局横断で、実質的にもう少し労働行政と医療行政をうまくタイアップするような仕組みにしようという内容になっています。

規制の限界

医療界での「雇用の質」向上は、労働基準法という規制の世界ではなかなか難しく、規制だけでうまくいくわけではありません。労働基準法に違反しているものを取り締まることだけでは難しいのです。例えば、看護の関係でいうと最低基準に違反しているという状況の是正というよりも、最低基準をクリアした上で、さらに、例えば、夜勤の負担が重いところについて、負担軽減の工夫をこらして改善するにはどうしたらよいか、そこが大きな課題なわけです。そのためには、あらゆる業界共通の最低基準を定める労働基準法という世界ではなかなか対応できない。ですから、労働基準法というだけでなく、それを超えて、負担軽減という取り組みを進めるにはどうしたらいいかという視点が課題になるわけです。そこでは医療政策や、先ほどから申し上げている診療報酬等を加味して「具体的な解決策」とセットで考えていく必要があるのではないかと思います。

医療機関の自主的な取り組みのシステム化

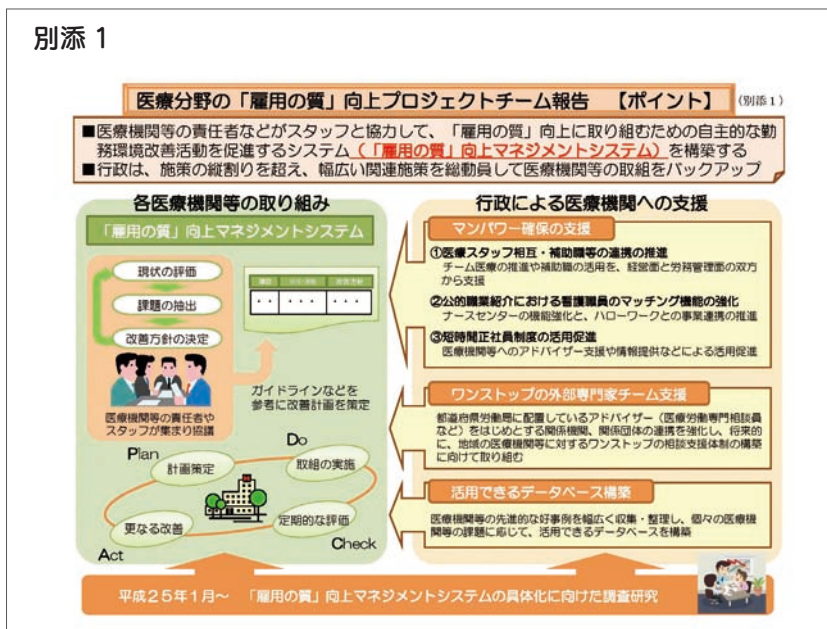
先ほど労働時間管理者を作って医療機関の主体的取り組みというのを、裏側の左半分の上から二つ目のところでご説明しました。これはある意味、院内で取り組みを進めてもらう責任者を決めましたというところまではやりました。では、その責任者の方々を含めて、各医療機関でどのように検討してもらうのかというところについては、具体的にお示しできていなかったわけです。そこで医療機関の自主的な取り組みのシステム化と外部からの支援のあり方をもう少し突っ込んで考えていくべきではないかということが、この新しいプロジェクトチームの中では議論されています。

まだ結論は出ていませんが、それをどういう方向でこれからやっていくかというところについてお話ししたいと思います。皆さんのお手元に、資料を三つほどお配りしていると思います。別添1「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム報告【ポイント】」(85ページ掲載)、別添2「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム報告【概要】」(86～87ページ掲載)、別紙3はプロジェクトチームの報告本体です(※)。これに従って、具体的な医療機関の自主的な取り組みのシステム化、外部からの支援というところを説明していきます。(※) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002uzu7.html>

結論から言うと、「これから全国の先進事例を調査しながら、研究していきます」ということですが、研究の大きな方向性について、別添1の資料をご覧くださいと思います。これから雇用の質をよくしていくためには、最低基準、取り締まりだけでは不十分です。もちろん最低基準を守っていないところは、しっかり取り締まりをしていくことが重要であることは変わりないですが、取り締まりを越えた質の向上というか、勤務負担の軽減の取り組みを進めていくことが必要です。こうした取り組みを進めていくために、各医療機関の自主的な取り組みに任せるだけではなく、そこをシステムでしっかり後押ししていこう、つまり、「雇用の質」向上マネジメントシステムを作ろうということになりました。

これは各病院がこのように取り組んだらいいという、PDCAサイクルを活用した、院内の「改善」のための取り組みのシステムを作り、そこに対し

別添 1



て、この資料の右半分に書いているように行政がバックアップ、後押しをしていくということです。この中では各医療機関が雇用の質の向上に向けて、左端に「医療機関等の責任者やスタッフが集まり協議」と書いています。現状を評価して課題を出して改善方針を決定する。この分野で、最低基準による一律の規制が難しい背景には、医療機関ごとに状況がまちまちだということがあります。おそらく、今日お集まりの皆さんの医療機関は急性期の医療機関が多いと思いますが、一方で医療機関とはいっても、例えばいわゆる老人病院、療養病床的なものから救命救急センターまで、状況はまちまちです。そのまちまちの医療機関を一刀両断にバシッと一律に規制するというのは、なかなか難しい。

そこで病院ごとに自分たちの病院の現状を評価し、自分の医療機関では何が課題かという検討を、病院のトップに入ってもらい、当然ながら各診療科のスタッフも入って協議する場をつくってもらう。その協議をした上で、こ

別添 2 (1/2)

(別添 2)

医療分野の「雇用の質」向上プロジェクトチーム報告 【概要】

1. 医療分野の「雇用の質」向上の必要性

人口減少、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化に加え、医師等の偏在などを背景として医療機関等による医療スタッフの確保が困難な中、国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、医療分野の勤務環境の改善により、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが必要不可欠であり、特に、長時間労働や当直、夜勤・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医師や看護職員等が健康で安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題となっている。

2. 取組の基本方針

- (1) 幅広い医療スタッフが「連携」して、医療機関全体で「雇用の質」の向上に取り組むこと。
- (2) 旧来の職場習慣の「あたりまえ」を再考し、医療機関各診療科、各職種のトップとスタッフが、多様なアイデアや取組を「連携」させて改善を進めること。
- (3) 経営基盤の弱い中小を含む医療機関経営に役立つ改善策を、幅広い専門家や地域の関係者などが「連携」して多様なアイデアを集結させること。
- (4) 縦割りになりがちな行政による支援策について、医療機関等のニーズに応えられるよう「連携」させて活用すること。
- (5) 中央レベルのみならず、地域レベルでも、医師会・病院団体、看護協会など医療関係団体と密接な「連携」を図った取組を進めること。

3. 目指す姿

各医療機関等が、幅広い医療スタッフと協力し、自らの医療機関等の勤務環境の現状を確認し、取り組むべき改善事項を決定し、実施するという自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム（「雇用の質」向上マネジメントシステム）の構築・普及を図るとともに、医療機関等の活動への支援策を講ずる。

4. 「目指す姿」実現に向けた当面の取組方針と具体策

(1) 「雇用の質」向上マネジメントシステム（仮称）に向けて

平成 25 年 1 月より、医療分野や労務管理等の専門知識を有する有識者から成る研究班を立ち上げ、「雇用の質」向上マネジメントシステムの具体化に向けた調査研究・検討をスタート。

(2) 医療機関支援の具体的メニュー

① マンパワー確保の支援

i) 医療スタッフ相互・補助職等の連携の推進

チーム医療の推進や補助職の活用により医療スタッフの業務負担の軽減を図るため、都道府県労働局に配置している医療機関向けのアドバイザー（医療労働専門相談員など）や経営の専門家である医療経営コンサルタント等が連携し、経営面、労務管理面の双方からワンストップでアドバイスする相談支援体制を構築する。

ii) 公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化

看護職員の確保に苦勞している医療経営者や、看護職員資格を有する求職者からの公的な職業紹介機能の強化を求める声を踏まえ、ナースセンターのマッチング機能強化や、システムや提供サービスの改善に向けた検討を開始するとともに、ハローワークとの連携・協働による看護職員の人材確保に向けたモデル事業を実施する。

の右端に書いていますが、改善方針、改善計画を作って、業務負担軽減のための PDCA サイクルを各院内で回してもらう。そのためのシステム化をしようということです。例えば、看護職の夜勤負担軽減の関係でいうと、先ほ

別添 2 (2/2)

iii) 短時間正社員制度の活用促進

医療機関等での短時間正社員制度の活用促進に向け、都道府県労働局に配置している医療機関向けのアドバイザー（医療労働専門相談員など）による支援や、短時間正社員制度導入支援ナビを活用した情報提供を行う。また、短時間正社員制度の導入に当たり、医療機関等のニーズに応じた各種助成金などを活用する。

iv) 薬剤師会の求人・求職機能の強化

薬剤師会が行っている求人・求職事業について、周知などにより活用促進を図るとともに、関係団体のホームページを活用して、就業経験を持つ即戦力人材の再就業を促進する。

② ワンストップの外部専門家チーム支援

医療機関等の勤務環境改善に関わる各種の相談支援制度や公的な支援（補助）制度について、各医療機関等のニーズを踏まえた活用を図るため、都道府県労働局に配置しているアドバイザー（医療労働専門相談員など）をはじめとする関係機関、関係団体の連携を強化し、将来的に、地域の医療機関等に対するワンストップの相談体制構築に向けて取り組む。

③ 活用できるデータベース構築

医療機関等の勤務環境の改善に関する好事例を幅広く収集・整理した上で、個々の医療機関等の課題に応じて活用できるデータベースを構築する。具体的には、中小の医療機関等での活用などにも配慮し、具体的な取組のプロセスをわかりやすく紹介したサイトを立ち上げる。

（3）「医療分野の雇用の質」の専門的人材育成

① 労働時間管理者等の育成

医療機関全体で「雇用の質」向上に取り組むため、看護師長等を対象に都道府県レベルで開催されている研修会に、院長、理事長、事務局長や管理職候補の者への参加を呼びかけ、労務管理の重要性を理解してもらうとともに、経営支援の観点も踏まえ、日本医業経営コンサルタント協会等と連携した研修を開催するなど充実強化を図る。

② 医療労働専門相談員等の育成

医療労働専門相談員等を育成するため、「医療に関する知識」についての重点的な研修を実施するとともに、医療労働専門相談員等が地域の医療機関等のパートナーとして幅広く活用されるようその周知を行う。また、医療機関支援のワンストップの相談体制構築に向けた連携マニュアルを作成する。

（4）地域レベルのネットワーク推進

企画委員会を、幅広い関係者の参画の下、地域の共通課題を持ち込むプラットフォームとして機能させるため、中央レベルにおいても、医療関係団体との協力関係の連携強化を図るとともに、厚生労働省ホームページに開設したサイトを活用するなどして、全国の企画委員会の取組状況を広く情報提供する。

どから何度も繰り返し、「例」として申し上げていますが、普通の3交代、2交代のシフトだけでいいのかという話です。変則的なシフトを組む。あるいは変則的なシフトを組んだときに、若干、「穴」が発生した場合、そこを補うような人のシフトが必要になってきますし、場合によっては、そこで発生

した「穴」に、短時間労働者をうまく組み入れて、補うような仕組みが必要になってくる。それを考えるときに、これまでの経験がないところではなかなか難しい。そのため、全国的にうまくやっている医療機関から、これまでにたくさんの「よい事例情報」の報告が上がってきているので、そうした情報を集約して、行政からの情報提供をしていく。そんな流れをしっかりと作っていきたいと思っています。

この院内マネジメントシステムは、これから議論して作り上げていくということですが、全国でうまく勤務環境の改善が図れた病院を調査していると、だいたい院長さん、ないしは院長にももの申せるような看護部長さんなど、そういう方が中心になって、院内委員会を作り、事務長など病院の関係者を巻き込んで、勤務環境の改善のための取り組みを進めていることがわかります。そこで、こうした勤務環境改善がうまく機能するプロセスを、しっかりと、国のほうで、ガイドラインという形でまとめることができないかということを目指し、今検討しているということです。

各病院でこういう改善の方針を作ってもらうことが第一に必要ですが、次に、それに併せて行政による医療機関への支援も必要になってくるわけです。では、どういう支援が必要か。各病院が改善のための計画を作り、それに応えるための支援としてどういうものが必要かということが、右端のほうに書いてあるものです。大きく三つの柱に分かれていて、マンパワー確保の支援、ワンストップの外部専門家チーム支援、それからデータベースの構築と書いてあります。

上から順番に説明していきます。各病院がどういう改善計画を立てるかによりますが、勤務負担を軽減する以上は人繰りの確保が必要だと、恐らくはそうなります。その人繰りの確保をするにはどうしたらいいかということです。順番は若干前後しますが、もっと効果があるのは、直接的に、看護師さんを増やしていくことです。これは簡単ではありませんが、先ほど申し上げたとおり、民間の職業紹介事業者が増えてはいますが、そんな中で、やはり公的職業紹介事業というものがあるわけで、こうした公的な職業紹介機能を、しっかりと、「てこ入れ」をしていく必要があるのではないかということです。

その一つは、ナースセンターです。これも各道府県できちんと作ってやってはいるのですが、必ずしも、うまくいっていないという声も多く聞こえてきます。実績を見ても低調な状況が続いていて、いわゆるイベントナースと言われている短期紹介の占める割合がけっこう多い状況の中で、本当に医療機関の声に応えるような形、あるいは看護師の声に応えるような形で、このナースセンターを機能強化していく必要があるのではないかとということで、そのナースセンターの機能強化に取り組むのが一点です。

これからの看護師の確保を考えたとき、少子化が進んでいく中で新卒の人だけに頼るのではなく、例えばいったん離職され、職場に復帰されておられない方、いわゆる潜在看護師と言われている方は、昔の推計でいうと55万人いるということです。完全に潜在した方を戻すのはそう簡単ではないですが、例えばナースセンターは都道府県の看護協会が行っていて、いろいろな相談機能や研修機能を持っています。ですから、例えばいったん離職した方をナースセンターの機能の中で研修と組み合わせる。あるいはいろいろな相談で丁寧に、その人の能力に合った形の医療機関をうまく紹介する。またナースセンターは病院とのコネクションも持っているわけですから、そうしたナースセンターの「強み」を生かして、紹介の効果を上げていくことも重要です。そのため、就職する側（求職者）の看護師、受け入れる（求人）側の病院、両方からニーズ調査のようなものをして、ナースセンターの仕組みの改善を図っていくというのが一点です。

もう一点は、ハローワークとの事業連携です。公的な職業紹介の一つとしてハローワークがあります。ハローワークはご案内のとおり、私ももし失業すればハローワークへ行くことになると思うのですが、ありとあらゆる業種を対象にしています。このハローワーク、例えば失業給付を受けるためにはハローワークへ行かなければいけないので、求職者情報が集まりやすい場所なのですが、看護師の声に応えるようなノウハウを持っていない。一方でナースセンターはあまりメジャーではないけれども、そのスタッフとして、看護師資格を有する方が配置されており、また、病院とのコネクションや研修をはじめとした看護職支援のノウハウを持っている。看護職支援のノウハウは

持っているけど情報があつまらないナースセンターと、逆に、情報は集まるけれどもノウハウがないハローワーク、この二つをうまくつなげて、相互補完する方法はないかということで、新年度からはナースセンターとハローワークの事業連携という形で取り組みを進めることにしています。

いちばん究極の事業連携は登録の一元化です。つまり、どちらかに登録されたら両方に登録される。これはできればやってみたいと思っているのですが、いきなり全部のセンターでというわけにはいかないのが、全国でいくつかのハローワーク、ナースセンターを選定して、モデル事業的にそうした連携を試みに実施してみたいと考えており、今調整を進めています。

さらに、緩やかな連携という形でいうと、例えば合同説明会のような形です。ハローワークの会議室を使い、ナースセンターの看護師資格を持っている相談員が来て、一緒に説明を聞いて紹介する。そういう取り組みについては、できるだけ早く全国でやっていきたいと思っているので、これは新年度から多くのハローワーク、ナースセンターで実施されるように、全国に働きかけをしています。

いずれにしても、ハローワークは職業安定局、ナースセンターは医政局の事業の、先ほどこから申し上げている厚生行政、労働行政のバラバラの一例ですから、そこは厚生労働省になったわけですから、一緒に連携してしっかりやっていくように持っていきたいと思っています。

最後は3番目のところです。短時間正社員制度の活用促進です。人繰りが足りない中でフルタイムの人を募集するのは理想ではありますが、理想ばかり追っているとなかなかうまくいかないことがあります。そこで、医療機関は女性の多い職場であるという特徴を考えたときに、短時間の正社員というものをうまく活用していくことを提案しています。例えば、夜勤明け早帰りといった変則シフトを組むときに、その早帰りの「すき間」を埋めるような形を含めて、この短時間正社員をうまく組み合わせることはできないか。その辺りを含めて、短時間正職員の活用について、しっかり考えていければと思っています。

この短時間正社員というのは、基本的には正社員と同等の処遇を持った短

時間の職員ですが、厚生労働省としては医療だけではなく、すべての事業者
に普及を進めているのですが、なかなか広がらないものです。一般の業界で
は、「短時間正社員で雇ってください」と言ったら、「そんなことを言うなら、
ほかの人を非常勤で雇うよ」ということで、今は一般には、厳しい雇用情勢、
つまり「買い手市場」ですから、短時間正社員で雇ってくれと言っても普通
は雇ってくれないことが多いです。一方、医療分野は「売り手市場」です
から、どちらかという医療分野では短時間正社員というのは広げやすいの
ではないかと想定されるわけです。ですから、人手不足である医療界の看護
師の中で、この短時間正社員制度をうまく広げることができないか、トライ
してみたいと思います。

次に、データベースの構築です。勤務環境改善に成功した、全国の先進
事例と言われる病院の中には、さまざまな情報が蓄積されていますが、そ
うした情報を収集し、活用できるデータベース、あるいは事例集という形
で提供して、上から2番目の専門家チーム支援のところに繋げていくとい
うことも必要です。各病院に改善計画を作っていただくときに、どうして
いいのかわからないというところが課題なので、そこで二つ目のワンストップ
の外部専門家チーム支援につながるわけです。そこは、具体的な事例とい
う形に落としこんで、個々の病院のニーズにカスタマイズして支援して
いくという対応が必要になるので、そういう専門家による支援と一緒に
組み合わせてやっていければということです。大きく分けて、大体こんな
取り組みを進めていくということです。

最後に、別添2の4.(2)①i)の医療スタッフ相互・補助職等の連携の
推進について説明します。②と③は人をそのまま増やしていくという話
ですが、①は若干違う増やし方になります。チーム医療を進めて、ス
タッフ同士がシェア・負担し合う形で負担軽減を図る。勤務負担が重
いスタッフの仕事を、ほかの人にやってもらう形でやるかどうかという
取り組みを進めようということです。

もう一つは「補助職」の確保です。いわゆる看護補助者のような方
に入ってくださいということで、診療報酬制度でもかなり前から評価
する仕組みが

導入されています。補助職について各病院でうまく取り入れるためにはけっこうなノウハウが要ることですし、もっと言うと、事務部の理解と支援が必要です。ですから病院を挙げて、事務部長にも入ってもらい、診療報酬の仕組みなども念頭に置いて、実際の負担軽減を図るためにこうしたらうまいくということを含めて、専門家がアドバイスしていくことが、効果的なのではないかと思います。

さらに補助職の活用以外でも、夜勤のところでは看護だけではなくて、例えば薬剤師やほかのメディカルの方にシェアしてもらう。これも実際に実践されている実例があります。夜勤部分について、もちろん看護師でないとできない仕事は、ほかの職種にやってもらうわけにはいきませんが、看護師以外でできることについて、例えば補助職の方に夜勤負担をシェアしてもらう方法もあるかもしれないし、理学療法士や薬剤師、ほかの職種の方にやってもらうところもありうると思います。

いずれにしても職種ごとに縦割りで考えるのではなく、「チーム医療」という視点を持って、いちばん負担が重いとされている職種については、ほかの職種の方に補ってもらうような方法をしっかり考える必要があるのではないかと思います。

この辺りは単純に看護部だけで解決できるわけではないので、先ほどから申し上げている院内委員会の活用が重要です。現在のところ、研究事業で研究している段階なので、まだシステム化に至っていませんが、院長先生の参画の下、院内のいろいろな事業部の方が入った院内委員会で議論して、実際にこれだけ効果がある、コストはこれぐらいかかる、コストがかかった分、診療報酬でこれだけ収入が増えるなど、そういう意味でしっかり地に足がついた議論を重ねて、結論を出した上で改善計画をつくり、実践する、こんな流れを作っていく必要があるのではないかと思います。経営面、労務管理面、両方からサポートする支援体制づくりを、これから進めていくということで、実際に全国ではいくつか、先行させて取り組んでいる病院があるので、今の研究事業の中でその辺を情報収集して、システム化に向けて取り組む一方で、できるだけ早く皆さんに「先進事例」情報を提供していく。これは厚生労働

省の中にも、実はホームページを作ったりしているところもありますので、その中で「先進事例」の情報を提供する取り組みを進めていければと思っています。

概略は以上となります。詳しくは概要資料や、本体のプロジェクトチームの報告をご覧くださいと思います。

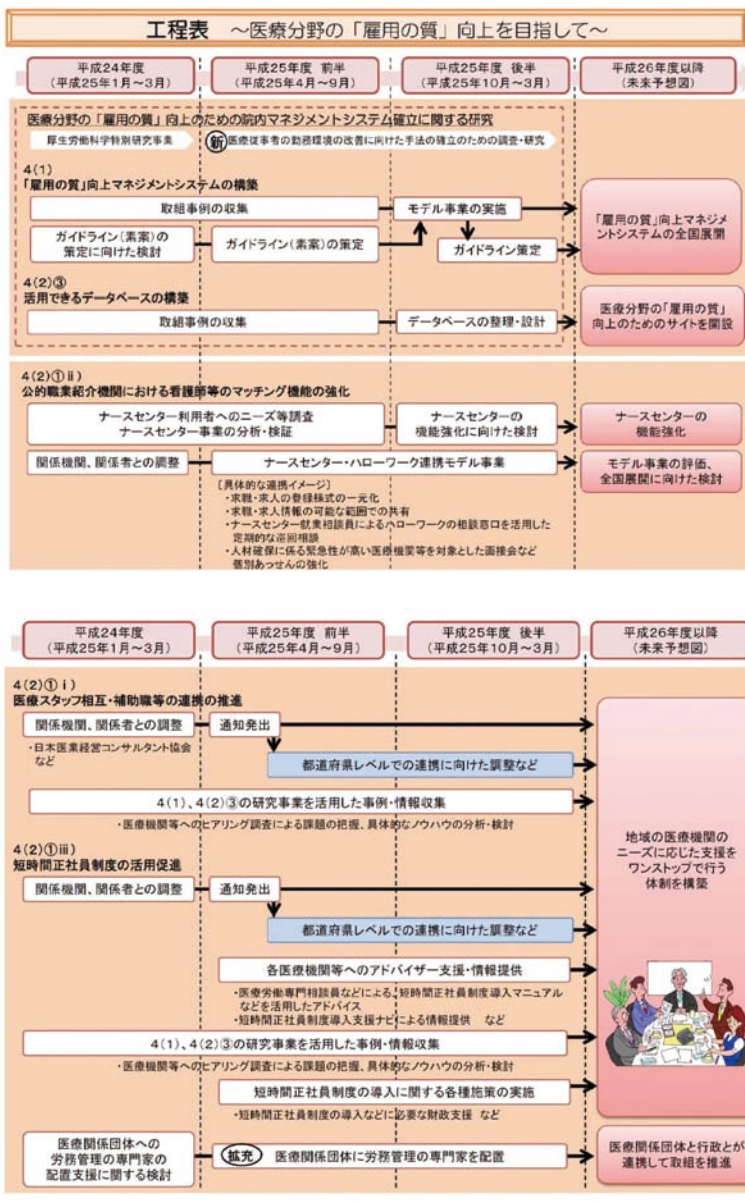
4. 今後に向けて

今 申し上げたように新しいプロジェクトチームで、医療機関全体で改善に取り組んでいく。その方法について報告書をまとめて、今年2月から労働科学研究所の酒井一博所長に座長になっていただき、厚生労働科学研究の事業をスタートさせました。また、日本看護協会もそうした取り組みを進めていますし、日本医師会も勤務医の健康支援という視点で、その負担軽減についての取り組みを進めており、各団体でいろいろ取り組みを進められています。そうした取り組みも参考にしながら、厚生労働省としても厚生労働科学研究などを活用し、労働行政だけではなく、むしろ医療の経営など、そうした面も含めてどのようにしたらうまく医療スタッフの勤務負担軽減が図られるのかということを、みんなが実感できるような具体例を示しながら、しっかり検討していきたいと思っています。

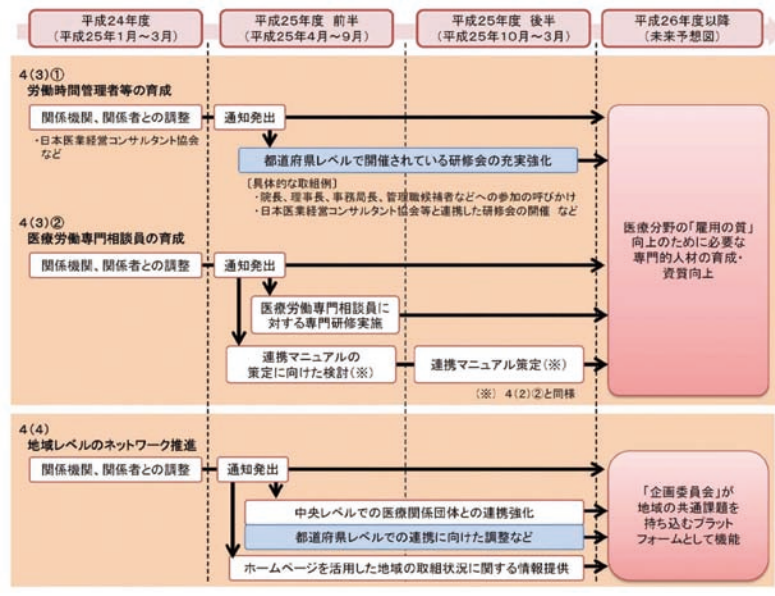
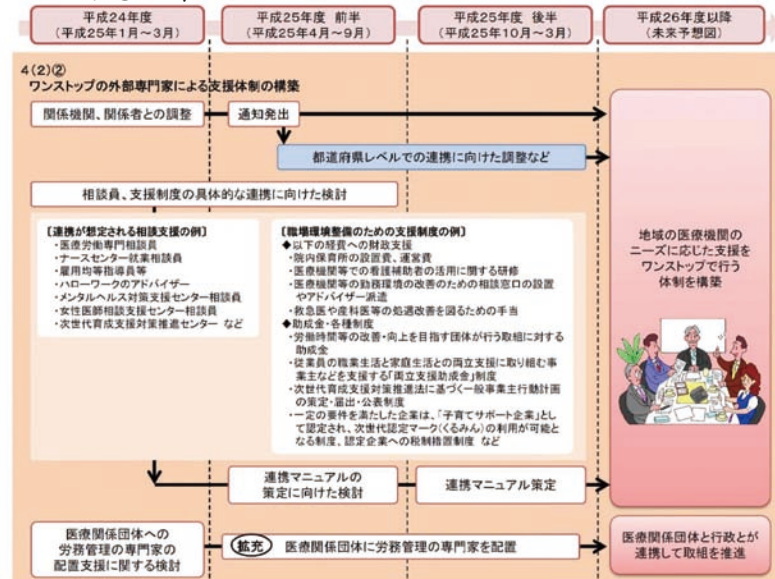
別紙3の報告書の中に具体的な工程表(スライド⑥)が示されています。今申し上げた研究事業については上のところに書いてあります。「医療分野の『雇用の質』向上のための院内マネジメントシステム確立に関する研究」ということで、この2月から研究をスタートさせています。もちろん平成25年度も引き続き研究した上で、具体的に医療従事者の勤務環境改善に向けた手法の確立というところにつなげていきたいと思っています。

これから、先進事例を分析しながら、ガイドラインの素案自体は平成25年度前半に作って、さらに、平成25年度後半には具体の病院に場を借りて、モデル事業という形で実際に勤務負担の軽減ができるかどうかということ

スライド⑥ (1/2)



スライド⑥ (2/2)



スライド⑦

2 取組の基本方針

- 「医療サービスの質」や医療安全の確保を図りながら、地域で信頼される医療機関であるためには、「良質な人材の確保と定着」が不可欠であり、そのためには人材が定着し、その現場で成長していくための基盤となる雇用の質の向上に取り組んでいく必要がある。このため、募集・採用、労務管理、医療経営、両立支援など様々な局面で、医療機関等の実情に応じた支援が効果的に提供されるよう、多面的で重層的な「連携」を念頭に置いた取組を進めることにする。

〔基本方針 一多面的・重層的な「連携」一〕

- (1) 医療機関等の医師、看護職員のみならず、薬剤師など幅広い医療スタッフが「連携」して、医療機関を挙げ、特定の職種に限らず医療機関全体で雇用の質の向上に取り組むこと。
- (2) 子どもを持つ医療スタッフなどの仕事と家庭の両立の推進はもとより就業者全体のワークライフバランスの視点も踏まえ、旧来の職場習慣の「あたりまえ」を再考し、医療機関各診療科、各職種のトップとスタッフが、多様なアイデアや取組を「連携」させて改善を進めること。
- (3) 経営基盤の弱い中小を含む医療機関経営に役立つ改善策を、幅広い専門家や地域の関係者などが「連携」して多様なアイデアを結集させること。
- (4) 縦割りになりがちな行政による支援策について、医療機関等のニーズに応えられるよう「連携」させて活用すること。
- (5) 中央レベルのみならず、地域レベルでも、医師会・病院団体、看護協会など医療関係団体と密接な「連携」を図った取組を進めること。

トライしてみる。そして、平成 25 年度中には、できればガイドラインを作りたいと考えています。このガイドラインの中では、先ほどの図でお示したように、院内委員会を作って、各病院の取り組みを外部から、ニーズにあった、いろいろな専門家、もちろん労務管理は当然ですが、労務管理以外の診療報酬であるとか、医療制度であるとか、そういうところの多様な関係者がチームで医療機関を支援する流れを作っていきたいと思っています。

こういう工程表を作った上で、最後にこの報告書の基本理念のところを見ていただきたいと思います(スライド⑦)。この報告書の基本方針というのは、多面的、重層的な連携と書いてあります。医療機関内はもちろん、(1) に書

いているように、例えば看護の方の負担軽減についても、看護だけではなく、薬剤師や、いろいろなコメディカルの方との連携も必要になってきます。いろいろなアイデアの連携も必要になってきます。(3)では、全国の先進的な病院の知恵をうまく結集させることも必要になってきます。(4)に書いてあるのは、我々行政の中で縦割りになっていたところを、縦割りではなく、医療行政、労働行政、雇用均等行政、働きやすいという意味で見たときに、いろいろなところがかかわり合うので、政策も連携させていく。最後に(5)に書いてありますが、中央レベルだけではなく、地域の中でもいろいろな団体があろうかと思います。皆さんもそのうちの一つですが、いろいろな団体が連携するということが重要です。院内のつながり、地域のつながりを含めて、これから連携を深めて共通の目的を持って取り組んでいくことが必要だということになります。

おわりに

今 回、2月8日にちょうどこの報告書を出した直後ですが、このPT報告は、ある意味、世に問うための報告書ということで、出させていただいたものです。これはあくまでも最初のスタートであって、実際にこの報告書をもとに全国各地の医療機関で効果が上がるように、我々としてもあちこち足を運んで情報収集をしながら更に検討を重ね、取り組みを進めていきたい。中小のところも含めて、医療機関の現場で働く方々が働きがいを持って働けるような、そんな医療現場づくりにつながるように、我々としても全力で取り組んでいきたいと思っていますので、今後とも皆さんのご支援とご協力をお願い申し上げ、私の話を終わります。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

(別添3)

医政発0617第2号
 基発0617第3号
 職発0617第3号
 雇児発0617第5号
 保発0617第2号
 平成23年6月17日

別記団体の長宛

厚生労働省 医政局 長
 労働基準局長
 職業安定局長
 雇用均等・児童家庭局長
 保険局長

看護師等の「雇用の質」の向上のための取組について

平成22年6月に閣議決定された「新成長戦略」において、医療・介護・健康関連産業は、「日本の成長牽引産業」として位置づけられるとともに、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備することとされています。

しかしながら、保健師、助産師、看護師及び准看護師（以下「看護師等」という。）については、夜勤を含む交代制勤務等により、厳しい勤務環境に置かれている者も多く、「新成長戦略」に掲げた戦略を実現するためには、必要な人材の確保を図りながら、看護師等が健康で安心して働ける環境を整備し、「雇用の質」を高めていくことが喫緊の課題です。

このため、厚生労働省では、平成22年11月に「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム」を設置し、看護師等の勤務環境や雇用管理の改善に関する検討を行ってきたところですが、このほど、今後の対応を含め、検討結果を取りまとめました。

下記の第2の1の基本的な考え方に示したとおり、看護師等の勤務環境の改善を図り、看護業務が「就業先として選ばれ、健康で生きがいを持って能力を発揮し続けられる職業」となることを進めるためには、医療行政と労働行政が共通認識を持ち、関係者がそれぞれの立場で、勤務環境の改善等に向けて可能なものから取り組んでいく必要があります。厚生労働省としては、平成23年度において、下記の第2の2に示した事項を中心に、関係団体との密接な連携の下、医療関係者の間で既に進められている主体的な取組の幅広い展開に向けた支援を行うとともに、従来から取り組んできた政策について、より効果的な促進等に取り組むこととしております。

貴職におかれましては、看護師等の「雇用の質」の向上に向け、医療機関等における取組の推進に御配意をいただくとともに、行政が行う取組への特段の御協力、御支援を賜りますようお願いいたします。

また、当該取組を進めていくに当たっては、関係者が協働し、看護師等の「雇用の質」の向上に向けた取組の推進体制を地域において構築することが必要かつ有効であることから、貴職におかれましても、都道府県労働局及び都道府県関係部局との十分な連携に御配意いただき、地域における推進体制の構築に積極的に参画していただくようお願い申し上げます。

なお、本件については、別紙1のとおり都道府県労働局に指示するとともに、別紙2のとおり都道府県知事に協力を依頼しておりますので申し添えます。

記

第1 看護師等の勤務環境等の現状・課題等（要点）

1 就業状況

平成21年において、看護師等の就業者数は、実人員ベースで約143万4千人となっており、このうち病院（病床数20床以上の施設）で約89万2千人、診療所（19床以下の施設）で約30万4千人となっている。新規資格取得者は約4万6千人となっており、離職者数は約12万5千人と推計される。

看護師等が挙げる退職理由（退職希望の理由を含む。）の上位には、結婚・出産・育児など生活上の理由や、超過勤務が多い・休暇がとれない・とりづらいなど業務の過重性に関する理由が含まれている。

また、看護師等の資格を有しながら就業していない者（潜在看護師等）が多数に上るが、看護師等については、一旦就業を中断すると、医療技術の進歩に対する不安等から、再就業が円滑に進まない傾向があるとの指摘もなされていることから、潜在看護師等の再就業の促進はもとより、現に就業している看護師等の定着の促進及び離職の防止に一層重点を置いた対策を進めることが課題であると言える。

特に、その多くが夜勤を含む交代制を伴う勤務を行っている病院（病棟）勤務の看護師等については、30代以降でその割合が著しく低下している現状があることにかんがみ、病院での重点的な取組が求められる。

2 労働時間等

看護師等の労働時間、休日、休暇等（以下「労働時間等」という。）については、看護業務の特性により、時間帯によって必要な人員が異なることに加え、多くの場合に夜勤を含むローテーションによる交代制勤務が避けられないこと等の事情がある。

交代制勤務においては、所定時間外労働の発生と相まって、十分な勤務間隔（インターバル）の確保が難しいことが指摘されており、また、二交代制勤務においては、夜勤の勤務時間が長時間となっているとの調査結果もある。

看護師等の勤務環境は、診療科、地域等により一様ではないが、医療従事者は日々患者の生命に関わる仕事に携わっていることから、交代制勤務等に伴う負担をできる限り軽減することにより心身の健康を確保することが求められる。これは、医療安全の確保の観点からも重要である。

看護師等の労働時間等の管理については、各病院等の事情を踏まえつつ、診療報酬の算定を含めた多岐にわたる事項を考慮する必要がある、一般的な労働者の労働時間等の管理に比べ、高度な労務管理が要請される。

しかしながら、従来、シフト表の作成を始めたとする日常の労働時間等の管理の在り方が十分に組織化・体系化されておらず、各看護師長等の経験に依存している場合もあるとの指摘がある。

こうした場合、まずは、病院等の内部において、労務管理の視点の重要性について十分に認識を共有し、労働時間等の管理体制を確立することにより、個々の看護師等の労働時間等に関する適正な把握及び管理を進める必要がある。その上で、労使双方が協力し、労働時間等の設定の改善及びこれを通じた交代制勤務の負担軽減に向けて、それぞれの現場の実態に即した取組を主体的に進めることが必要である。

これに加え、健康に不安を感じている看護師等が多いこと等にかんがみ、病院等において、メンタルヘルス対策を含めた看護師等の健康保持に向けた取組を推進することも重要である。

3 業務の効率性等

近年、医療の高度化や患者・家族の医療への主体的な参画が進展する中で、病院内の各種委員会活動が頻繁となるとともに、医療関係記録の作成も増加し続けている。

このため、病院等において、看護師等の業務を一層効率化する観点から、業務の見直し等の取組等を支援し、働きやすい職場環境を整備していく必要がある。

4 多様な働き方

健康問題とともに育児等との両立の困難さが離職等の大きな要因の一つとなっていること等を踏まえ、看護師等の離職を防止するとともに、再就業を促進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した多様な働き方（短時間正規雇用、出退勤時間の柔軟化、夜勤を伴わない就業区分の導入等）を可能とする環境を整備することも重要である。

病院等において多様な働き方を導入しようとする場合に、障害となる要因として、労務管理を担当する者（看護師長等）に多面的な労務管理を行う上で前提となる知識が不足していることが指摘されている。また、一部の病院等で取り組まれている好事例が他の病院等において必ずしも知られていないことなども、導入が進まない要因と考えられる。

このため、労務管理を担当する者に対し、各制度を導入する際の課題とその解決策について、先行事例の普及啓発等により、多様な働き方の導入を推進するための環境整備を図っていく必要がある。

また、病院内保育所の運営や施設整備に対する補助、短時間正規雇用等の多様な勤務形態導入の支援等、医療現場のニーズに応じた支援施策の強化を図っていく必要がある。

5 キャリア形成

病院等において、看護師等の資質・専門性の向上を図るための研修の実施等、継続的なキャリア形成支援を行うことは、看護業務を専門職として、より働きがいのある魅力的な職業とすることはもとより、医療機関等にとっても、量のみならず質も含めた人材の確保に資するものと考えられる。

第2 当面の対応

1 基本的な考え方

高齢化の進展による医療需要の増大に対応し、持続可能で質の高い医療提供体制を確保するため、看護師等の勤務環境の改善等を図ることにより、看護業務が「就業先として選ばれ、健康で生きがいを持って能力を発揮し続けられる職業」となることが求められ、それなくして、持続可能な医療提供体制や医療安全の確保は望めない。

この点について、医療現場とともに、医療行政と労働行政が共通認識を持ち、それを国民全体に広げていくことがまず重要である。その上で、関係者がそれぞれの立場で、統合的に看護師等の勤務環境の改善等に向けて可能なものから取り組んでいく必要がある。

特に、その多くが夜勤を含む交代制を伴う勤務を行っている病院勤務の看護師等に

については、重点的な取組が求められる。

医療機関等においては、看護師等の確保に向けた勤務環境の改善等について、既に様々な主体的な取組が進められてきている。厚生労働行政としては、関係団体との密接な連携の下、こうした医療界の取組の幅広い展開や効果的な促進等に取り組む。

具体的な取組としては、“魅力ある職業”のための「職場づくり」、「人づくり」、「ネットワークづくり」を推進することとする。

まず、「職場づくり」として、勤務環境の改善を図るため、①労働時間等の改善、②看護業務の効率化、③多様な働き方が可能な環境の整備、の3つの視点が重要である。

すなわち、夜勤や交代制勤務は、看護師等の職業の特性から生ずる避けがたい要素であるが、医療現場の実情に即した段階的・漸進的なアプローチを基本とし、業務の効率化等を進めつつ、負担を少なくする工夫を行うなどの改善を図り（下記2（1）①・②）、少子化により労働力の供給制約が強まる中、看護師等が、子育て期や高齢期を含めできる限り就業を中断することなく活躍できるようにする（下記2（1）③）必要がある。

次に、「人づくり」として、質と量の両面で人材確保を図る観点から、看護師等が医療の高度化に対応するとともに、将来のキャリアの展望を持ち、希望を持って働き続けられるようにするため、体系的な教育体制や、能力に応じた処遇システムの整備等を図る（下記2（2）①）必要がある。また、人材の採用に苦慮している医療機関等も多く見られ、それが勤務環境の改善が進まない大きな原因ともなっていることから、人材採用の円滑化等、就業の促進（下記2（2）②）が必要である。

最後に、「ネットワークづくり」として、取組の推進体制を整備するため、医療行政、労働行政及び関係者の協働を地域レベルも含めて深化させることが求められている。

以上の基本的な考え方に従い、以下のとおり、共同の取組を、平成23年度から速やかに開始し、フォローアップを行いながら、24年度以降も継続実施する。

なお、特に平成23年度については、被災地支援への優先的かつ緊急的な取組の必要性を十分念頭に置き、可能なところから着実な推進を図っていくものとする。

2 平成23年度の取組

（1）勤務環境の改善（職場づくり）

① 労働時間等の改善

イ 医療機関等における取組

医療機関等で労務管理を行う責任者の立場にある者（医療機関等の実情に応じ、院長、事務長、看護部長、看護師長等）を「労働時間管理者」として明確化した上で、労働時間の適正な管理はもとより、現場の実情に応じた労働時間等の設定改善策の検討、推進等を図る。

※ 労働時間等の設定改善とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することをいう。看護師等に関する具体的な改善策としては、交代制の運用面の工夫、所定時間外労働の削減等が考えられる。

このような取組を行うことにより、「複数を主として月八回以内の夜勤体制」を基本としつつ、十分な勤務間隔（インターバル）の確保を含め、より負担の少ない交代制に向けた取組を着実に進めることが望まれる。

このため、例えば、管理的立場にある医師や看護師等に対する教育研修等の機会

において、労務管理や労働関係法令等に関する内容の充実を図ることなどにより、労働時間等の設定改善への積極的な取組を促すことが適当である。

さらに、医療機関等においては、労働時間等の設定改善に加え、メンタルヘルス不調の予防等の観点を含む健康確保も重要であり、病院で健康管理を担う産業医に対する研修会等の取組の充実も望まれる。

ロ 行政における取組

行政としては、医療現場の労使の主体的な取組を促進する観点から、労働基準法令の遵守等に関する研修会の開催及び労働時間設定改善コンサルタントによる支援等を実施する。

なお、これらの取組は、労働時間等労働条件の確保に関する従来の主な手法である法違反に対する監督指導とは異なり、労働者の健康と生活への配慮や、多様な働き方への対応に資する改善を側面から援助する手法であるが、医療機関等の業務の特性を踏まえ、現場の実情に即した労務管理について支援を行う必要があることから、関係職員等は、業務を適切に遂行するための研鑽に努めることとし、厚生労働本省は、都道府県労働局に対し必要な援助を行うものとする。

(イ) 労働基準法令の遵守等に関する研修会の開催

都道府県労働局労働基準部は、職業安定部及び雇用均等室並びに都道府県（保健福祉担当部局等）と連携し、関係団体等の協力も得ながら、以下により研修会を開催する。

(i) 実施時期・地域

平成 23 年度後半に各都道府県において実施する。（被災地への緊急的対応の必要性に照らし、実施が困難な県を除く。）

(ii) 対象者

医療機関等において労務管理を担う責任者（院長、事務長、看護部長、看護師長等）

(iii) 研修の内容

研修は、以下を参考にしつつ、各地域の実情を踏まえた内容とする。

- ・「労働時間管理者」の明確化と現場の実情に応じた取組の奨励
- ・より負担の少ない交代制勤務についての好事例
- ・仕事と家庭の両立支援に関する制度、短時間正規雇用の導入に係る支援、多様な働き方の導入についての好事例等
- ・労働基準関係法令等の内容
- ・メンタルヘルス対策の推進
- ・ハローワークの活用、看護師等を確保するための効果的な求人の方法等

(ロ) 労働時間設定改善コンサルタントによる支援

都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントを活用し、以下により個別の医療機関等への訪問等を実施する。

(i) 実施時期・地域

平成 23 年度においては、東京・大阪・愛知の各労働局において、先行的に実施する。

(ii) 訪問等の実施

労働時間設定改善コンサルタントが、医療機関等を訪問し、看護師等の労働時間等の設定改善に向けた課題や好事例等についてヒアリングによる現状把

握を行う。

これを踏まえつつ、医療現場の実情に即した労働時間面の改善に係る知見の収集・分析を行った上で、各医療機関等の状況に応じた対応策を助言するなどの支援を行う。

(ハ) 健康の確保

上記のほか、メンタルヘルス対策を含む職場における心身の健康の確保に関し、医療機関等において、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、衛生管理者、産業医、衛生委員会等の活動を通じ、職場の実態に即した形で取組が進められるよう、必要に応じ支援を行う。

② 看護業務の効率化

イ 医療機関等における取組

看護業務の効率化については、これまでも申送りの改善や電子カルテの導入など各医療機関等において取り組まれてきたところである。提供される医療サービスの内容も多様なこともあって、その進展状況も様々であり、今後とも各医療機関等の状況に応じた看護業務の効率化を図ることが望まれる。

また、「医療に従事する多種多様な医療スタッフが、各々の高い専門性を前提に、目的と情報を共有し、業務を分担しつつも互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した医療を提供する」というチーム医療を推進していく中で、従来看護師等が行っていた業務に関しても、他職種との連携・補完を進めていく必要がある。特に、医療関係事務に関する処理能力の高い事務職員（医療クラーク）の導入や、看護業務等を補助する看護補助者の活用について検討すべきである。

ロ 行政における取組

厚生労働省においては、都道府県の地域の実情に応じた効果的・効率的な看護師等確保対策に関する特別事業について助成してきたところであるが、今後も、こうした事業を通して、看護業務の効率化の観点での各医療機関等の取組やそうした取組に関する情報の共有を推進していくこととする。

また、各施設における就業環境改善の取組については、病院管理者及び看護管理者等のマネジメント能力の向上や労務管理に関する教育が不可欠であり、既存の事業を活用した管理者研修等の取組について積極的に支援していくことが求められている。

チーム医療における他職種との連携や、医療クラークの導入や看護補助者の効果的な活用については、実践的事例集の普及等を図るべきである。

③ 多様な働き方が可能な環境の整備

イ 医療機関等における取組

看護師等の離職を防止し、子育て期の看護師等も含めた様々な人材の活用を図るためには、医療機関等において、短時間正規雇用の導入、出退勤時間の柔軟化、夜勤を伴わない就業区分の導入、院内保育所の設置等、個人の置かれた状況に応じた多様な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土作りが求められる。

また、多様な働き方を支える制度整備等に際しては、夜勤等の負担について不公平感が生じないよう工夫すること、また、各人の置かれた状況に配慮しながら、

夜勤等の負担を職場内で適切に分かち合いサポートし合う風土を培うこと等が重要である。

なお、短時間勤務等の導入が、これらの制度を利用しない者の負担増にならないよう、多様な働き方の導入に当たっては、必要な人員の確保にも留意する必要がある。

ロ 行政における取組

行政としては、多様な働き方が可能な環境整備に向けて、医療機関の取組に対する支援を行う。

具体的には、労働時間設定改善コンサルタントによる助言等のほか、研修会等の機会を通じて、医療機関等に対し、両立支援に関する制度の周知啓発を図るとともに、短時間正規雇用の導入を促進する。また、これらの制度を含む多様な働き方の導入について、参考となる取組例を収集し、好事例等の普及に努める。

これまで、国は、子どもを持つ看護師等、女性医師を始めとする医療従事者の離職防止及び再就業を促進するため、医療機関に勤務する職員の乳幼児や児童の保育を行う事業に対する支援を実施してきたところである。

多様な働き方が実現できるよう、今後もこうした取組の強化を図っていく必要があるものと考えており、平成23年度予算においては、病院内保育所の運営等に対する支援として、新たに休日保育加算を行っている。

(2) 人材の育成・確保（人づくり）

① 継続的なキャリア形成と資質の向上

イ 医療機関等における取組

看護師等は、勤務する医療機関等において、それぞれの就労経験に応じたキャリア形成を積み重ねていくことが期待される。

免許取得後初めて就労する看護師等（新人看護職員）については、各医療機関等において、後述の新人看護職員研修ガイドラインに基づいた研修を実施する等、研修体制、研修内容の充実に努めることによって、その職場定着を促すよう努めることが期待される。

さらに、医療機関等に専門性の高い看護師を積極的に配置し、活用することは、高度化する医療サービスの安全な提供に重要であるとともに、看護師等のキャリア形成にも資するものである。

ロ 行政における取組

看護師等に対しては、その資質の向上を図るための様々な施策が実施されており、それらは結果的に看護師等のキャリア形成の促進につながるものと考えられる。

(イ) 新人看護職員研修の支援拡充

厚生労働省においては、平成22年度から新人看護職員研修事業を創設し、

①医療機関等が実施する新人看護職員研修ガイドラインに沿った新人看護職員研修、②都道府県が実施する医療機関等の研修責任者に対する研修、③新人看護職員研修の実施が困難な施設に対して都道府県が実施するアドバイザー派遣等に対する支援を実施している。

平成23年度予算においては、新たに、新人保健師や新人助産師の研修や教育担当者、実地指導者を対象とした研修に対する支援を行い、新人看護職員

研修の充実を図ることとしている。

(ロ) 専門性の高い看護師等の養成支援

(2) ①イのとおり、厚生労働省においては、平成 15 年から、がん性疼痛や救急看護などの看護分野において専門性の高い看護師を育成するための研修の実施に対する補助等、看護師等の資質向上に向けた様々な施策を実施しており、平成 23 年度においても一層の強化を図っていくこととしている。

② 就業の促進

イ 医療機関等における取組

医療機関等にとって、医療サービスの提供に必要な人材を確保し続けることは、極めて重要な課題である。このため、各医療機関等においては、看護師等の募集に当たって、どのような医療現場へ就労を求めるのか求職者に十分理解されるよう、効果的な情報提供（医療機関等の理念、地域での役割、人材育成方針など）や職場見学などの機会の設定などの取組に努めることが望まれる。

また、医療機関等においては、後述の潜在看護職員復職研修事業による講習会の技術実習等の運営に積極的に協力することにより、潜在看護師等の再就業支援を促進するとともに、潜在看護師等に対し、現場での看護を通して看護の魅力を再発見する機会を提供することも期待される。

ロ 行政における取組

第七次看護職員需給見通しに沿った看護師等の養成を促進するため、厚生労働省においては、引き続き看護師等学校養成所の運営費補助を行うほか、再就業を支援するため、以下の取組を行う。

(イ) 潜在看護職員等復職研修事業の実施

潜在看護師等の再就業支援については、各都道府県ナースセンター等において、復職に向けた講習会が実施されているところである。

厚生労働省においては、再就業の一層の促進を図るため、平成 22 年度から「潜在看護職員復職研修事業」を創設し、再就業を希望する看護師等に対し、最新の看護に関する知識及び技術に関する研修の実施について支援している。

(ロ) ハローワークの利用促進等

ハローワークでは、離職後の看護師等や潜在看護師等に対して、求職申込み等来所時を活用し、「福祉人材コーナー」での支援内容等の積極的な周知及び更なる利用促進を図ることにより、それら求職者の就業を促進していく。

また、「福祉人材コーナー」を中心に、きめ細かな職業相談・職業紹介、看護分野の求人情報の提供、ナースセンター等関係団体との連携により収集した研修情報の提供等を、積極的に行うことにより、支援の充実を図っていく。

一方、求人者に対しては、分かりやすい求人票の作成等求人充足に向けたコンサルティングや、求職者に対する求人情報の提供等を積極的に行い、求人充足支援の充実を図っていく。

さらに、労働基準法令の遵守等に関する研修会の開催時に、出席者（労働局（監督課・安定課）、都道府県（保健福祉担当部局等））が「福祉人材コーナー」を含むハローワークの取組内容に関する情報を共有し、あらゆる機会を捉えてその周知を図っていく。

(参考1)

医 政 発 0208 第 1 号
 薬 食 発 0208 第 1 号
 基 発 0208 第 3 号
 職 発 0208 第 1 号
 雇 児 発 0208 第 4 号
 保 発 0208 第 1 号
 平 成 25 年 2 月 8 日

都 道 府 県 知 事 宛

厚 生 労 働 省 医 政 局 長

医 薬 食 品 局 長

労 働 基 準 局 長

職 業 安 定 局 長

雇用均等・児童家庭局長

保 険 局 長

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組について

人口減少、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化に加え、医師等の偏在などを背景として医療機関等による医療スタッフの確保が困難な中、国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、医療スタッフが健康で安心して働ける環境を整備し、「雇用の質」を高めていくことにより、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが必要不可欠です。

こうした中、厚生労働省では、平成23年6月に取りまとめた「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書」及び平成23年6月17日付け本職通知（「看護師等の『雇用の質』の向上のための取組について」）に基づき、看護職員を中心とした医療スタッフの勤務環境の改善に関する様々な取組を進めてきたところですが、今般、これまでの取組の更なる充実・強化を図るためには、医師、看護職員、薬剤師など幅広い医療スタッフを含めた医療機関全体で「雇用の質」の向上に取り組むことが重要であるとの認識の下、平成25年以降の対応を含めた検討の結果を、別紙3のとおり「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチーム報告」（以下「報告書」という。）として取りまとめました。

報告書の基本的な考え方としては、医療機関全体の「雇用の質」の向上に取り組むため、行政として、医療関係者と共通認識を持ち、密接な連携を図りながら、医療機関等のニーズに応えられるよう、医療分野、労働分野の「縦割り」を超えた政策連携を図った取組を

推進し、将来的には、各医療機関等が、医師、看護職員、薬剤師などの幅広い医療スタッフの協力の下、自主的な勤務環境改善活動を促進するシステム（以下「『雇用の質』向上マネジメントシステム」という。）の構築・普及を図るとともに、こうした各医療機関等の活動に対する支援策を講じることとしています。

なお、今般の報告書において、当面、貴都道府県の衛生主管部（局）及び労働主管部（局）に関係する事項等を下記のとおりまとめましたので、取組の実施に当たり、御理解、御協力いただきますよう宜しくお願いいたします。

本取組を的確に推進するためには、医療分野や労働分野など各分野の施策の更なる連携が必要不可欠であることから、貴職におかれましても、引き続き、取組の必要性・重要性を御理解いただいた上で、貴都道府県の衛生主管部（局）及び労働主管部（局）の十分な連携に御留意いただくとともに、都道府県労働局（以下「労働局」という。）等と連携し、取組の積極的な実施に向けて、御協力いただくようお願いいたします。

また、医療機関等のニーズに応じて、貴都道府県で実施している勤務環境の改善に資する各種施策が広く活用されるよう、地域の関係団体等に積極的に働きかけるなど、地域の関係団体等との連携にも御配慮いただくようお願いいたします。

最後に、本件については、別紙１のとおり地方厚生（支）局長及び労働局長に対し指示するとともに、別紙２のとおり関係団体の長に対し協力を依頼しておりますので申し添えます。

記

第１ 衛生主管部（局）関係

１ 報告書４（２）① i）【医療スタッフ相互・補助職等の連携の推進】について

医師、看護職員、薬剤師などの業務負担の軽減を図るためには、多様な医療スタッフが相互に連携し、業務分担を図る「チーム医療」の推進や補助職（いわゆる医療クラークや看護補助者）の活用が重要です。

このため、平成 25 年度予算（案）において新たに計上している看護補助者活用推進事業の活用を図っていただくようお願いいたします。

２ 報告書４（２）① ii）イ）【公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化】について

公的職業紹介機関における看護職員のマッチング機能の強化を図るため、ナースセンターとハローワークの連携・協働による看護職員の人材確保に向けた取組を進めます。

具体的には、いくつかの地域を選定し、試行的にナースセンターとハローワークの連携事業（ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業）を実施することとしており、詳細については、追って通知します。このほかにも、都道府県ごとの判断により、労働局職業安定部と協議の上、地域の実情に応じたナースセンターとハローワークの連携の推進を積極的に図っていただきますようお願いいたします。

また、ナースセンターに対して、職業紹介事業者を利用する医療機関等から、不適切な職業紹介事業者に関する相談等があった場合には、労働局職業安定部・需給調整事業部が相談窓口として活用できる旨の案内をしていただくよう、ナースセンターへの周知をお願いいたします。

３ 報告書４（２）① iii）ア）及びウ）【短時間正社員制度の活用促進】について

医療機関等における短時間正社員制度の活用促進を図るため、労働局に配置している医療労働専門相談員又は医療労働専門相談員が配置されていない労働局にあっては、働き方・休み方改善コンサルタント（以下「医療労働専門相談員等」という。）による支援を実施することとしています。

短時間正社員制度の活用促進に向けては、既に、就労環境改善研修事業、就業環境改善支援事業などの各種施策を実施しているところですが、医療労働専門相談員等による支援を円滑に実施するためには、これらの各種施策について、行政機関内での情報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対して十分な周知を行うことが必要です。

そのため、労働局が事務局となり開催している企画委員会等を活用して、労働局や地域の関係団体等に対し、短時間正社員制度の活用促進に向けた各種施策に関する資料を情報提供していただき、必要に応じてご説明いただくなどの積極的な連携・周知を図っていただくようお願いいたします。

4 報告書4（2）②【ワンストップの外部専門家チーム支援】について

医療機関等の勤務環境改善に関わる各種の相談支援制度や公的な支援（補助）制度について、各医療機関等のニーズを踏まえた活用を図るため、医療労働専門相談員等をはじめとする関係機関、関係団体の連携を強化し、平成26年度以降に、地域の医療機関等に対するワンストップの相談支援体制の構築に向けて取り組むこととしています。

その際、貴都道府県が所管している施策のうち、連携が想定される相談支援・アドバイザー機能の例としては、ナースセンター就業相談員や女性医師支援相談窓口の相談員が考えられます。

また、連携が想定される職場環境整備のための支援制度の例としては、以下のような事業が考えられます。

- ・病院内保育所運営事業
- ・病院内保育所施設整備事業
- ・看護補助者活用推進事業
- ・就業環境改善相談・指導者派遣事業
- ・救急勤務医支援事業
- ・産科医等確保支援事業
- ・新生児医療担当医確保支援事業
- ・女性医師等就労支援事業

平成26年度以降に、ワンストップの相談支援体制を構築するためには、関係機関や関係団体がこうした各種施策を十分に認識し、活用できる環境を整えることが重要であることから、平成25年度は、こうした各種施策について、行政機関内での情報共有を図りつつ、地域の関係団体等に対し、十分な周知を行うことが必要です。

そのため、貴職におかれましては、労働局が事務局となり開催している企画委員会等を活用して、労働局等や、地域の関係団体等に対して、各種施策に関する資料を情報提供していただき、必要に応じてご説明いただくなどの積極的な連携・周知を図っていただくようお願いいたします。

また、今後は、医療労働専門相談員等のほか、地域の関係団体にも労務管理などのアドバイザーの配置を進めることにより、多様な主体からの専門的支援が受けられる体制整備を図ることとしています。

そのため、貴職におかれましては、地域の関係団体のアドバイザー配置に対する支援の一つとして、重点分野雇用創出事業や就業環境改善相談・指導者派遣事業を活用する

などの取組の実施についてご検討いただくようお願いいたします。なお、詳細については、追って通知します。

5 報告書4(3)①及び4(4)【労働時間管理者等の育成・地域レベルのネットワーク推進】について

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組を推進するためには、労働時間管理者等として医療機関等で中心的な役割を果たす人材（院長、理事長、事務局長、看護部長、看護師長及び管理職候補者など）の育成・資質向上が必要不可欠であるため、労働局労働基準部が中心となり、労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会の充実強化を図ることとしています。

また、労働局が事務局となって開催する企画委員会を、地域の共通課題を持ち込むプラットフォームとして機能させるため、地域レベルでの更なるネットワークの強化が必要となっています。

そのため、貴職におかれては、労働局労働基準部と連携し、上記研修会の周知などに御協力いただくとともに、企画委員会が行政や医療関係者による連絡協議の場として活用されるよう、引き続き、積極的に参画していただくようお願いいたします。併せて、取組の積極的な実施に向けて、関係団体等への働きかけに御協力いただくようお願いいたします。

6 その他

上記に示した様々な取組を連携して推進するに当たり、貴都道府県において、医療分野の「雇用の質」の向上のための取組を担当する窓口となる担当者を決めていただき、別添をご参照の上、労働局労働基準部監督課又は労働時間課に連絡していただくようお願いいたします。

第2 労働主管部（局）関係

1 報告書4(3)①及び4(4)【労働時間管理者等の育成・地域レベルのネットワーク推進】について

医療分野の「雇用の質」の向上のための取組を推進するためには、労働時間管理者等として医療機関等で中心的な役割を果たす人材（院長、理事長、事務局長、看護部長、看護師長及び管理職候補者など）の育成・資質向上が必要不可欠であるため、労働局労働基準部が中心となり、労働時間管理者等への労務管理等に関する研修会の充実強化を図ることとしています。

また、労働局が事務局となって開催する企画委員会を、地域の共通課題を持ち込むプラットフォームとして機能させるため、地域レベルでの更なるネットワークの強化が必要となっています。

医療スタッフの確保については、多くの都道府県で喫緊の課題となっており、また、依然として厳しい雇用情勢が続く中で、勤務環境の改善等を通じて人手不足の医療分野への就業の促進を図ることは、都道府県民の労働条件の向上はもとより、雇用対策としても重要であると考えます。

そのため、貴職におかれては、上記研修会の周知などに御協力いただくとともに、企画委員会が行政や医療関係者による連絡協議の場として活用されるよう、積極的に参画していただくようお願いいたします。併せて、取組の積極的な実施に向けて、関係団体等への働きかけに御協力いただくようお願いいたします。

また、上記第1の2にある重点分野雇用創出事業や就業環境改善相談・指導者派遣

事業の活用に向け、衛生主管部（局）担当者と連携し、取組が円滑に進むよう御協力をお願いいたします。

第3 その他

報告書4（1）にある「『雇用の質』向上マネジメントシステム」の構築に向けて、本年1月より、医療分野や労務管理などの専門知識を有する有識者から成る研究班を立ち上げ、その具体化に向けた調査研究・検討をスタートさせていますので、ご承知おきください。

また、今後、当該調査研究を進めるに当たり、貴職に必要な協力を求めることがあります。その際には、研究の円滑な実施に向け御協力いただきますようお願いいたします。

(別添)

労働局名	部課名	郵便番号	住所	電話番号
北海道労働局	労働基準部監督課	〒060-8566	札幌市北区北 8 条西 2-1-1 札幌第 1 合同庁舎	(代) 011-709-2311
青森労働局	労働基準部監督課	〒030-8558	青森市新町 2-4-25 青森合同庁舎	017-734-4112
岩手労働局	労働基準部監督課	〒020-8522	盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第 2 合同庁舎 5 階	019-604-3006
宮城労働局	労働基準部監督課	〒983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 仙台第 4 合同庁舎	022-299-8838
秋田労働局	労働基準部監督課	〒010-0951	秋田市山王 7-1-3 号秋田合同庁舎	018-862-6682
山形労働局	労働基準部監督課	〒990-8567	山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 3 階	023-624-8222
福島労働局	労働基準部監督課	〒960-8021	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎 5F	024-536-4602
茨城労働局	労働基準部監督課	〒310-8511	水戸市宮町 1-8-3 茨城労働総合庁舎	029-224-6214
栃木労働局	労働基準部監督課	〒320-0845	宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第 2 地方合同庁舎	028-634-9115
群馬労働局	労働基準部監督課	〒371-8567	前橋市大渡町 1-10-7 群馬県公社総合ビル 8F	027-210-5003
埼玉労働局	労働基準部監督課	〒330-6016	さいたま市中央区新都心 11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー15F	048-600-6204
千葉労働局	労働基準部監督課	〒260-8612	千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第 2 地方合同庁舎	043-221-2304
東京労働局	労働基準部 労働時間課	〒102-8306	千代田区九段南 1-2-1 九段第三合同庁舎	03-3512-1613
神奈川労働局	労働基準部監督課	〒231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎	045-211-7351
新潟労働局	労働基準部監督課	〒950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2 号館	025-288-3503
富山労働局	労働基準部監督課	〒930-8509	富山市神通本町 1-5-5 富山労働総合庁舎	076-432-2730
石川労働局	労働基準部監督課	〒920-0024	金沢市西念 3-4-1 金沢駅西合同庁舎 5 階・6 階	076-265-4423
福井労働局	労働基準部監督課	〒910-8559	福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎	0776-22-2652
山梨労働局	労働基準部監督課	〒400-8577	甲府市丸の内 1-1-11	055-225-2853
長野労働局	労働基準部監督課	〒380-8572	長野市中御所 1-22-1	026-223-0553
岐阜労働局	労働基準部監督課	〒500-8723	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎 3 階	058-245-8102
静岡労働局	労働基準部監督課	〒420-8639	静岡市葵区追手町 9-50 静岡地方合同庁舎 3 階	054-254-6352
愛知労働局	労働基準部 労働時間課	〒460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館	052-972-0254

三重労働局	労働基準部監督課	〒514-8524	津市島崎町 327-2 津第2 地方合同庁舎	059-226-2106
滋賀労働局	労働基準部監督課	〒520-0057	大津市御幸町 6 番 6 号	077-522-6649
京都労働局	労働基準部監督課	〒604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	075-241-3214
大阪労働局	労働基準部 労働時間課	〒540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第2 号館 9F	06-6949-6494
兵庫労働局	労働基準部監督課	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー16F	078-367-9151
奈良労働局	労働基準部監督課	〒630-8570	奈良市法蓮町 387 奈良第3 地方合同庁舎	0742-32-0204
和歌山労働局	労働基準部監督課	〒640-8581	和歌山市黒田 2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073-488-1150
鳥取労働局	労働基準部監督課	〒680-8522	鳥取市富安 2-89-9	0857-29-1703
島根労働局	労働基準部監督課	〒690-0841	松江市向島町 134-10 松江地方合同庁舎 5F	0852-31-1156
岡山労働局	労働基準部監督課	〒700-8611	岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第2 合同庁舎	086-225-2015
広島労働局	労働基準部監督課	〒730-8538	広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 2 号館 4F・5F	082-221-9242
山口労働局	労働基準部監督課	〒753-8510	山口市巾着町 6-16 山口地方合同庁舎 2 号館	083-995-0370
徳島労働局	労働基準部監督課	〒770-0851	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎	088-652-9163
香川労働局	労働基準部監督課	〒760-0019	高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎 3 階	087-811-8918
愛媛労働局	労働基準部監督課	〒790-8538	松山市若草町 4-3 松山若草合同庁舎 5F	089-935-5203
高知労働局	労働基準部監督課	〒780-8548	高知市南金田 1-39	088-885-6022
福岡労働局	労働基準部監督課	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4F	092-411-4862
佐賀労働局	労働基準部監督課	〒840-0801	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第2 合同庁舎	0952-32-7169
長崎労働局	労働基準部監督課	〒850-0033	長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル	095-801-0030
熊本労働局	労働基準部監督課	〒860-8514	熊本市西区春日 2-10-1 熊本地方合同庁舎 9 階	096-355-3181
大分労働局	労働基準部監督課	〒870-0037	大分市東春日町 17-20 大分第2 ソフィアプラザビル 6F	097-536-3212
宮崎労働局	労働基準部監督課	〒880-0805	宮崎市楠通東 3-1-22 宮崎合同庁舎	0985-38-8834
鹿児島労働局	労働基準部監督課	〒892-8535	鹿児島市山下町 13-21 鹿児島合同庁舎	099-223-8277
沖縄労働局	労働基準部監督課	〒900-0006	那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第2 地方合同庁舎 3F	098-868-4303

私の南極物語 – その3 –

山梨大学 生命環境学部 環境科学科 教授
第38次日本南極地域観測隊越冬

竹内 智



専門はプラズマ物理、環境科学。プラズマ衝撃波による宇宙線加速や低炭素社会に向けたBDF（廃食用油から精製されるディーゼル燃料）の利活用に取り組む。越冬ではオーロラ観測に従事。

夏の昭和基地

1 月に入ると、しらせ乗員の協力もあり、作業は急ピッチで進んでいった。8時のラジオ体操に始まり、「今日も一日安全作業で頑張ろう！」の掛



白夜の沈まぬ太陽

け声のもと、みんながそれぞれの作業場に散っていく。17時に夕食を取り、ミーティングが終わるとやっと自分の時間ができる。アルコールを交えた反省会はときには深夜にまでおよぶが、それでも外はまだ明るい。南極の夏の風物詩、白夜である。

過酷な夏作業

私の夏作業の任務は大型アンテナを建設することであった。テレビアンテナの縦を16メートル、横を12メートルに伸ばしたお化けアンテナを16基組み建てることは、私にとって至難の技であった。シャツ一枚でも作業ができるほど暖かく晴れた日があるかとおもうと、強風で指先の感覚が無くなるほど寒く辛い日もあった。また、南極は「白い砂漠」と言われるほど乾燥している。最初に誰もがノドを痛め手のひび割れに悩まされた。このような厳しい夏作業の中でも、南極の大自然は私の心を和ませ明日への活力を与えてくれた。大陸の雪や氷山、風化した岩石、雪解けの水や青空さえも光り輝き、夕日に映える白夜の風光は荘厳な趣を湛えていた。



HF アンテナ設置作業

いよいよ越冬！

夏 隊の最終便が昭和基地を発つことになった。その日まで陽気だった仲間がみんな無口になってしまった。互いに感情が先走りして会話にならないのだ。ヘリポートで握手し、抱き合い、涙しながら日本での再会を約束した。基地に残ったのは越冬隊員 31 人、どこか気が抜けたような感じの中で越冬生活が始まった。越冬隊最初の行事は島内遠足であった。南極観測 40 年の歴史と東オングル島の自然を理解するための現地視察である。これは私にとって自然の偉大さを再認識するいい機会となった。



さらば友よ、また日本で会おう！最終便の出発



氷山誕生の風景(左側の氷河から右側へ氷山が分離)

東オングル島

昭和基地は南極大陸から4キロメートルほど離れた東オングル島にある。周囲約8キロメートルの小さな島にはいたるところに観測や通信用のアンテナが林立している。まさにアンテナ島だ。島は一年中定着氷に囲まれており、夏の時期でも定着氷が流れ去って海面が顔をだすことはまずない。基地周辺の氷の厚さは1メートルを越えるため、重い物資は「しらせ」から雪上車で海水상을運ばれてくる。ところが、よく気をつけないととんでもない事故にあってしまう。それは、タイド・クラックという潮の干満によって発生する氷の裂け目が海岸線に沿って幾重にも走っているからである。所によっては雪に覆われ判別がつかないため、誤ってクラックに落ち込む危険がある。



昭和基地管理棟と定着氷、右手に岩島が見える

幾重にも連なる基地周辺の
タイド・クラック



迷子石

鳥内を巡り歩いてまず目につくのは無数の穴の空いた岩である。穴の大きさは十数センチほどで、驚いたことにみんな同じ方角を向いている。これは大陸の方向から吹きつける烈風によって飛ばされた小石がぶつかってできたもので、蜂の巣岩と呼ばれている。夏作業でも強風に飛ばされた小石が顔に当たってチクチク痛かったのを思い出した。眼鏡のレンズにも小石の傷跡がいくつも残るほどだった。また、周囲にある岩とは明らかに組成の違う大きな石もごろごろしている。今よりも寒冷だった時代に氷河が運んできて、温暖になって氷河が解け、そして石が取り残されたものだ。どこから運ばれてきたのか分からないので迷子石と呼ばれていた。



氷河によって大陸から
運ばれてきた迷子石



蜂の巣岩：風の当たる面だけが蜂の巣状に風化

命をつなぐコケ類

東 オングル島には苔類を除くと緑の植物は存在しない。その苔も日当たりのよい所に群生しているだけである。成長は遅くて色も黒っぽいので、注意してよく見ないと周りの石と間違えてしまう。これらの苔を守るために、東オングル島では環境保全地区を定めて人の立ち入りを規制している。ところが、このような不毛の大地で私は緑の藻を目にする幸運にめぐまれ感激した。雪解け水が流れる沢で、流れに身をまかせながらキラキラ輝くその生命力にしばし時を忘れて見入っていた。



清流でバを潤す：
周りには極寒に適応したコケ類が命をつないでいた

貝の浜

「南 極原人の貝塚を発見！」となれば世紀の大スcoopなのだが、それを匂わせるような場所が貝の浜である。ここには帆立貝の化石が折り重なって埋もれていた。年代はそれほど古くないので石にはなっていない。このことは南極にも温暖な時代があったことを物語っている。



帆立貝の化石

デポ山

唯一の人工物がデポ山である。デポは deposit =物を特定の場所に置く、という意味である。そこには壊れた椅子や机、使用不能な観測機器やトラック・雪上車などのガレキが山のように放置されていた。まさに南極観測の負の側面である。最近の10年間で「しらせ」にガレキを積み込んで日本へ持ち帰るというクリーン作戦が実施され、昭和基地内の廃棄物はほとんど除去された。南極大陸が形成されたのは今から40数億年も前で、東オングル島も30億年くらいになる。蜂の巣岩や迷子石ができるまでにどれほどの歳月が流れたのか、私には想像もつかない。一方で人間はわずか40年でガレキの山を築いてしまう。足を一歩踏み入れるだけで変化してしまう南極の自然とどのようにして調和を保ち付き合ってゆくべきなのか、南極観測事業のこれからの課題でもある。



ガレキが野ざらしにされていた昭和基地デポ山：
今はすべての廃棄物が日本に持ち帰られている

次号、その4へ続く（10部作・完）

原稿募集

全大教時報編集部では、各大学・高専・大学共同利用機関の具体的な動き、取り組みなど多方面からの原稿を募集しております。下記投稿要領によって、積極的にお寄せください。

❖投稿要領

- 文体 自由
- 字数 刷上がり本文については、以下を基準とします。

2 頁	2500 字	4 頁	5000 字
5 頁	6250 字	6 頁	7500 字
- 原稿締切 毎偶数月・末日
- 掲載 投稿の翌月号（但し、投稿が多数の場合は次号）
- 謝礼 規程により謝礼（図書カード）を進呈します。
- その他
 - ①投稿原稿は返却いたしません。
 - ②投稿にあたっては、標題、投稿者氏名、所属大学又は機関名の明記をお願いしております。

全大教時報

第 37 卷 2 号 2013 年 6 月
(大学調査時報・大学部時報通算 196 号)

編集・発行 全国大学高専教職員組合 電話 (03) 3844 - 1671

〒110 - 0015 東京都台東区東上野 6 - 1 - 7

郵便振替口座 00170-6-18892

印刷 株式会社 きかんし 電話 (03) 5534 - 1234

〒135 - 0053 東京都江東区辰巳 2-8-21

乱丁本・落丁本はお取り替えいたします。

本書の一部あるいは全部について筆者と全大教の承諾を得ずにいかなる方法においても無断で転載・複写・複製することは認めておりませんのでよろしくお願いします。