

## 第347回 研究発表会 (2022年5月25日)

前 段〔司会：樽磨 和幸 教授〕

1. 発表者 宇治 典貞 講師
2. 演 題 受講生カルテを用いた学生の授業参加意識の調査と授業改善の取り組み
3. 要 旨

教育活動の諸要素には、教授者、教授情報、学習者、媒体、学習環境などの要素がある。そのなかでも、学習者に着目し、これまで調査を行ってきた。学習者の特性の中でも学習意欲の把握と分析は、大きな課題のひとつである。

学習者がどのような意欲で学習に取り組もうとしているかを調査するため、「授業におけるやる気・体調・満足度の自己評価シート」を用いてきた。このシートには、授業前のやる気と体調、授業後の満足度と理解度の4項目に7段階で学習者自身が記入する。また、授業開始時と授業終了時にやる気の4状態（やる気、やらされ気、やらん気、やれん気）を選択し、該当する所にマークする。

本報告では、これまで得られたシートのデータを次の3つの視点から分析し、その結果を報告した。

まず、勉強に対するやる気や授業に対する満足度の程度である。毎回の授業ごとのやる気や満足度などの程度からは、教員が授業を振り返った際に何回目の授業で学生の満足度が下がったかなどを確認することで授業改善の手がかりとなる。また、理解度と満足度には強い相関があり、分かりやすい授業をすることが学生の満足度を上げることが示された。

次に、学生一人一人に着目し、やる気の4状態が15回の授業でどのように遷移したかを見てみると、15回すべてがやる気状態の学生、やらされ気とやらん気状態しかない学生など学生の特徴を把握することができた。

最後に、授業を受講する全ての学生のやる気の状態がどのように遷移したかを集団で捉え、状態遷移行列で表現した。授業の形式別に「講義」「演習」「実技」と分け、それぞれの状態遷移を確認すると、講義、演習、実技の順にやる気状態を保つ割合が高いことが分かった。

これらのことから、学生の授業に対する意欲は教員が授業の振り返りを行う手がかりとなり、また、学生の授業の参加意識を把握することで、学生の個々の性格や特徴を読み取ることができるようになった。今後は、授業内容（設計）や学生指導へどのようにフィードバックするかにも着目し、研究を進めていきたい。

## 第347回 研究発表会 (2022年5月25日)

後 段〔司会：豊山 宗洋 教授〕

1. 発表者 木下 祐輔 講師
2. 演 題 健康経営優良法人認定は人材の定着と企業の評判に影響するか  
—健康経営度調査を用いた実証分析
3. 要 旨

近年、「国民の健康寿命の延伸」という政策目的を背景に、従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」が注目されている。中でも2014年以降、健康経営に取り組む企業が社会で評価される枠組みとして、「健康経営銘柄」や「健康経営優良法人」の認定といった顕彰制度が行われている。こうした顕彰制度に期待される効果のうち、企業価値や企業利潤に注目した研究が報告される一方、その他の側面に着目した研究は乏しい。

そこで本研究では、「健康経営優良法人」の認定が、認定企業における人材獲得や定着といった雇用面に与える影響に焦点を当てた。分析にあたっては、顕彰制度に係る調査（「健康経営度調査」）への企業の参加が任意であることから生じるセレクションバイアスに対処するため、傾向スコアマッチングを用いた差の差推定（PSM-DID）を用いた。これにより、健康経営優良法人に認定されることが企業の評判を高め、正社員離職率の低下や企業の採用活動にプラスの影響をもたらすかどうかを検証した。その結果、アウトカムとして想定する正社員離職率、学生の就職希望企業ランキングの順位のうちについても、健康経営優良法人認定による効果はみられなかった。

本研究の結果からは、健康経営優良法人に認定されるだけではアウトカムの改善には不十分であること、実際に内部における職場環境改善につながっているかどうかの方が重要であることを示唆していると考えられる。また、学生にとっては認定がシグナルとして機能していない可能性もあり、今後の公表方法の見直し（ホワイト企業との関連付け）も必要と考えられる。最後に、今回分析したサンプルは大企業が中心であったが、健康経営について現在取り組んでいないが今後取り組みたいという意向を持つ中小企業は5割に上る。今後の課題として、中小企業における分析が望まれる。

## 第348回 研究発表会 (2022年6月29日)

後 段〔司会：佐野 茂 教授〕

1. 発表者 西岡 尚也 教授
2. 演 題 「核兵器禁止条約 (TPNW)」を地理教材にするために  
—大学生へのアンケート調査と教材化への課題—
3. 要 旨

### 1. 研究目的

2022年6月末、ウィーンで開催された第1回TPNW締結国会議に、日本政府は批准国や世界の期待に応えず「オブザーバー参加」を見送り、批准国を失望させた(新聞各紙)。本発表では、「社会科(高校は地歴・公民科)学習指導要領」の表記と、大学生への意識調査から見える、「核兵器・平和教育」への課題を明らかにしたい。

### 2. 学習指導要領の検討

図表1(省略)は、小・中・高の「社会科科目」における学習指導要領、文科省(2008)にみる、「核兵器」と「平和」の登場回数を一覧表にまとめたものである。

- (1) 小学校段階で「核兵器」という用語に全く触れていないことは残念である。低学年でも「核兵器」に触れることが、その後の学習効果を増やすことになる。また「平和」についても3~5年生でも記載していくべきである。なぜなら学習指導要領に単語としてあげることは、波及的に「教科書・副教材など」にその理念が拡大し、日本社会全体で「核兵器」への関心が高まることが期待できるからである。
- (2) 中学校では公民的分野のみで「核兵器」が1回、「平和」が8回登場するが、地理・歴史的分野でも単語として「核兵器」「平和」を記載する意義は大きい。なぜなら、学習機会拡大が期待され「核兵器」や「平和」への議論を高めることになるからである。
- (3) 高校では世界史、日本史、現社では「核兵器」「平和」が存在するが、地理では登場しない。また倫理および政経に「核兵器」が登場しないのも不自然であると考えられる。

### 3. 今後の課題

「唯一の戦争被爆国」の歴史的責任と役割を果たすためにも「さらなる教材化」を進めていきたい。そのためにも学習指導要領に「核兵器」と「平和」の記載を増やしてほしい。

## 第348回 研究発表会 (2022年6月29日)

後 段〔司会：的場 啓一 教授〕

1. 発表者 中嶋 貴子 准教授
2. 演 題 子を持つ研究者のウェルビーイング構築に向けた支援アプローチの研究
3. 要 旨

本研究は、大阪商業大学共同参画研究所（令和3年度－令和4年度）研究プロジェクトの助成を受けて実施された研究課題「研究者の育児と仕事をめぐる諸問題～問題解決に向けた視点の提示～」(研究代表者大阪商業大学 中嶋貴子、共同研究者 駒澤大学 松本典子)の成果の一部である。子を持つ研究者は、教育研究活動に加え、学内の校務や学外の社会貢献活動などにも従事している。子を持つ研究者の就労時間は、子を持たない場合と比較して1日2時間程度の格差が生じているほか、任期の有無により就業の継続状況や所得にも格差が生じていることが日本学術会議の調査によって指摘されている。このような雇用環境の不安定さは個人のウェルビーイングにも負の影響を及ぼすことが知られている。これらの問題に対し、本研究では、子を持つ研究者のライフ・ワーク・バランスとウェルビーイングについて、先行研究レビュー、近年の学術協会の動向、当事者インタビューにより、社会的包摂の視点から問題の所在を明らかにし、具体的な支援策の開発に取り組んできた。具体的な支援策としては、オンラインカウンセリングを提供する株式会社 BANSO-CO 及び同社のファウンダーである東京医科歯科大学伊角彩氏、土井理美氏らの協力を得て、子を持つ研究者を対象としたオンラインカウンセリングプログラムのテストケースを実施した。実施後は、参加者及び担当カウンセラーからそれぞれレビューを行い、支援策の効果を検証した。検証の結果、カウンセリングによる利用者の心的負担の軽減には一定の有用性が認められたが、問題の直接的な解決に向けては、専門機関との連携やカウンセリング時間、費用負担も課題として明らかになった。

本研究では、今後も新たな支援策を検討するほか、当事者間の情報共有のための場づくり、講演会、シンポジウム、記述データ等による子を持つ研究者が抱える課題の解明と支援策の形成を目指す。

**第349回 研究発表会** (2022年7月27日)

前 段〔司会：長妻 三佐雄 教授〕

1. 発表者 宮坂 朋幸 教授
2. 演 題 「教師」考 — 「教師」は養成できるのか
3. 要 旨

「教師」は養成できるのか。本研究では教職者の呼称のひとつである「教師」について、日本教育史の視点から再検討した。発表者はこれまで「教員」像の形成史を研究テーマとしてきたが、その研究成果によれば、「教員」は1872（明治5）年「学制」という法令に日本史上初めて規定された呼称であり、それ以前にはほとんど使用例がなかった。それに対して「教師」は「教員」以前から使用例が見られるが、さらにさかのほれば、「教師」以前には「師匠」や「師範」が一般的な呼称であった。この「師匠」→「教師」→「教員」という登場順序を再検証しながら、特に「教師」という呼称の特徴について考察した。

周禅鴻の「師」の原義研究によれば「師」は模範とすべきもの、弟子の立場から従い、習うものであり、武田勘治および辻本雅史の近世教育史研究の成果によれば、人は学び習う側選ばれて初めて「師」となる、すなわち「師」は弟子（学ぶ者）がいなければ存在しえない概念であった。また、弟子（学ぶ者）は「師」やその技を模範として学ぶことから、「師」は弟子が真似するに値する存在であることが前提であり、師弟の関係は私的な信頼に基づく関係であったといえる。そのような「師」像を引き継ぐ「教師」は、学ぶ者個々の理想像を反映した呼称であると考えられる。それだけに、理想の「教師」像は百人百様であり、画一的・統一的・一般的な理想の「教師」像はあり得ない。そのような「教師」を、他人が人為的に養成することは不可能である。

養成する側も、各自の理想の「教師」像がすべての人々の理想にマッチすることはない、と考えなければならぬ。教職志望の学生は「みんなから好かれる教師になりたい」と思っていることが多い。しかしそれは実現不可能な目標である。養成する側である我々は、「みんなから好かれる教師になろう」ではなく、学ぶ者全員から「教師」と見られる教職者など存在しない、というスタンスで養成教育にあたらなければならないだろう。

## 第349回 研究発表会 (2022年7月27日)

後 段〔司会：梅野 巨利 教授〕

1. 発表者 松尾 俊彦 教授
2. 演 題 「働き方改革」が物流に与える影響と対策  
—トラックドライバーと内航船員に注目して—
3. 要 旨

日本の内航海運は、船員の確保が大きな問題となっている。報告者は、これまで小型内航船の船員確保が困難となっている原因の1つが、船員の「定員規制」にあることを学会等で報告してきた。すなわち、「安全最少定員」が小型内航船では新卒船員の採用を困難にするものとなっており、即戦力となる船員を中途で採用しなければならないという制約のあるものとなっている点を指摘してきた。

さて、2018（平30）年に「働き方改革関連法」が成立したが、労働基準法の多くが適用されない船員についても、働き方改革が求められることとなった。この問題は、交通政策審議会の船員部会と基本政策部会を中心に検討されてきたが、大きな変更点は、まず時間外労働から例外扱いされてきた操練や当直交代の引き継ぎに伴う時間などが、時間外労働時間としてカウントされることになったことである。また、労務管理者が船長から船主に変更され、船主は労務管理責任者を置くことが求められ、さらには、オペレーターと荷主の責務が明示されたことなどである。

今回の商経学会による報告は、内航船員の働き方と比較する意味で、まずトラックドライバーの働き方改革の内容を紹介した。特に、拘束時間の制約から時間外労働時間が大きく減少することとなり、そのことがトラックの運行時間の短縮につながるため、これまでのようなリードタイムでは貨物輸送は不可能であること、また、トラックドライバーの収入が減ることなどを示した。そのためには、中継輸送や内航海運を利用することが必要であることを指摘した。

一方、船員についても、現状では船員法で示されている時間外労働時間を超過している内容などを示し、今後は労働時間を考慮した運航スケジュールの策定が求められることを指摘した。この影響は、これまでのような長時間の航行や荷役が出来なくなることを意味するもので、これまでのような安定的な運航を維持するためには、現状の船員数では対応できないことを指摘した。すなわち、この働き方改革についても、定員規制の見直しが必要であることを指摘した。