

# 経営論集

vol.8

2022年3月

## 目 次

### 〔論文〕

- 中小製造業の労働生産性を高める  
持続的インクリメンタル・イノベーション…………… 田中 克昌 No. 1
- 政策的公民連携による社会的企業への支援：  
モンリオール Quartier de l'innovationからの示唆…………… 青木 勝一 No. 2
- 自治体と企業の包括連携協定に関する研究…………… 青木 勝一 No. 3
- 異文化学習スタイル尺度を開発するための予備調査… 山崎佳孝・遠山道子 No. 4
- 2021年度大学3年生の社会的動機の様式におけるキャリア選択の分析  
…………… 新井立夫・櫻井宏明・石塚 浩 No. 5
- キャリア教育にかかる先行研究とその背景…………… 櫻井 宏明 No. 6
- なぜ会計を学ぶのか？…………… 首藤 洋志 No. 7
- CiteSpaceに基づく屋外排泄に関する先行研究のビブリオメトリクス分析  
…………… 孫 明超 No. 8
- 多科目型大学入試における得点調整法について…………… 森 一将 No. 9

### 〔講演録〕

- アクティブ・スクール・マネジメント 基調講演  
これからの社会が求めるリーダーシップ教育の推進と展望…………… 松岡 洋佑 No.10
- アクティブ・スクール・マネジメント 基調講演  
キャリア形成・学びを図るこころとからだの健康づくりについて  
…………… 小宮美千代・澤田健二・渡邊美樹 No.11

### 〔活動報告〕

経営学部セミナー

### 執筆者一覧（掲載順）

文教大学経営学部	准教授	田中克昌	博士（経営学）
文教大学経営学部	准教授	青木勝一	博士（経済学）
文教大学経営学部	教授	山崎佳孝	博士（組織行動学）
文教大学経営学部	准教授	遠山道子	博士（言語学）
文教大学経営学部	教授	新井立夫	
文教大学経営学部	准教授	櫻井宏明	博士（経済学）
文教大学経営学部	教授	石塚 浩	博士（商学）
文教大学経営学部	専任講師	首藤洋志	博士（経済学）
上智大学大学院経済学研究科	特別研究員	孫 明超	博士（応用経済学）
文教大学経営学部	准教授	森 一将	博士（学術）



## 中小製造業の労働生産性を高める 持続的インクリメンタル・イノベーション

田 中 克 昌

### 概要

Industry 4.0等、第4次産業革命とも称される環境下において、中小企業の労働生産性に関する議論が活発になっている。中小製造業者が労働生産性を向上するためには、付加価値額を増加させるか、労働者数や労働時間を最適化することが求められ、製造現場等からのデータの収集と活用への取り組みが有効であると考えられている。しかし、中小製造業では製造現場等からのデータの収集と活用が必ずしも十分ではない。

この背景には、個別最適なNC装置を展開する工作機械メーカーの競争戦略が、メーカーごとに異なるソフトウェアやインターフェイスをもたらし、中小製造業の労働生産性の向上にとって有効とされる製造現場等からのデータの収集及び活用を困難にしているという市場環境がある。

本研究は、こうした環境下でも、中小製造業者が自社で保有する多様な工作機械の活用において、持続的なインクリメンタル・イノベーションを実現し、労働生産性の向上をもたらしている取り組みについて考察したい。そこで、本研究では、特に大型を中心とした金属工作機械を活用し、高い労働生産性を実現した中小製造業者に着目して、事例研究を実施する。

事例研究を通じて、労働生産性の高い中小製造業者が、工作機械メーカーによって築かれた個別最適な競争戦略を受容し、経営者による集権的リーダーシップも動員した上で、持続的にインクリメンタル・イノベーションを進化させ、あたかも工場全体を1つのシステムとして、全体最適な「ユーザー中心のサービス提供 (User Centric Service Offering)」を実現していることを明らかにする。

キーワード：中小製造業者、工作機械、労働生産性、持続的インクリメンタル・イノベーション、ユーザー中心のサービス提供

(投稿日 2021年12月3日)

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# 中小製造業の労働生産性を高める 持続的インクリメンタル・イノベーション

田中克昌\*

## 1. はじめに

Industry 4.0等、第4次産業革命とも称される環境下において、中小企業の労働生産性に関する議論が活発になっている。中小製造業者は、労働生産性の向上のため、付加価値額を増加させるか、労働者数や労働時間を最適化することが求められ、そのためには製造現場等からのデータの収集と活用への取り組みが有効であると考えられている。

しかし、中小製造業では製造現場等からのデータの収集と活用が必ずしも十分ではない。本研究ではその要因をとらえた上で、中小製造業者の製造現場におけるイノベーション・マネジメントについて考察する。

## 2. 研究背景

2020年版『ものづくり白書』及び三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)によると、「ライン・製造工程全般の機械の稼働状況の見える化」について、「実施している」という製造業企業は約13%に過ぎず、4割強は「可能であれば実施したい」とした。「別の手段で足りている」も約10%にとどまる。さらに、従業員50人以下の中小製造業者に注目すると、「実施

している」はわずか8%程度にとどまるという顕著な傾向を示す。

つまり、中小製造業者にとって機械・ラインの稼働状況の「見える化」は、「可能であれば実施したい」が、「別の手段」はなく、「やりたくてもできない」という状況に置かれていると考えられる<sup>1)</sup>。

データ収集及び活用が困難な領域の代表例に「工作機械」領域がある。本研究において工作機械とは、金属の工作物から切削・研削等により不要部分を取り除き、所要の形状に作り上げる機械を対象とする。

日本の工作機械メーカーは、NC(Numerical Control、数値制御)装置をモジュール化し、加工機械とは別に、各社が個別に開発することで競争優位を確立した。なお、本研究では、NC装置という表現にCNC(Computerized Numerical Control、コンピュータ数値制御装置)を含む。

NC装置は、当初、米国市場では自動車や航空機等の大企業に採用されたが、日本市場では主に中小製造業に採用され普及(Dertouzos et al., 1989)したという歴史があり、中小製造業者は日本市場でのNC装置の普及において、ユーザーとして重要な役割を担ったと考えられる。

ところが、工作機械メーカー独自のNC装置は、各社各様のソフトウェアとインターフェイスを生み出し、ユーザーである中小製造業者にとっては、別メーカー間の工作機械の連携や統一的なデータ収集は困難な状況をもたらした。

\* 文教大学経営学部

✉ k.tanaka@bunkyo.ac.jp

以上を踏まえ、本研究の目的は、工作機械メーカーの競争戦略を前提に、中小製造業の労働生産性を高めるイノベーション・マネジメントについて考察することとする。

### 3. 先行研究レビュー

#### 3.1 工作機械とモジュール化

先行研究においては、工作機械におけるモジュール化や、工作機械メーカー各社の競争戦略に関する議論が中心であった（中馬, 2002; 鈴木, 2010; 柴田, 2019）。

Baldwin & Clark (2000) は、多様な産業の事例を用いて、最適なモジュール設計について示し、その中で、中馬 (2002) は、日本の工作機械産業を提示したが、その中核にあるNC装置のインターフェイスはBaldwin & Clark (2000) は独自仕様（クローズ）であるとした。

欧米の工作機械メーカーは垂直統合型モデルであった。一方、日本の工作機械メーカーはモジュール化を推進した。金属加工機械の領域については工作機械メーカーが担当し、NC装置の領域については電機メーカーが担当することで、それぞれのモジュール領域が独自に進化し、急速な成長を遂げることとなった。

2020年の日本市場においては、9割（90.3%）の工作機械がNC装置を搭載しており（日本工作機械工業会, 2021）、工作機械の原価に占めるNC装置の割合は30~40%相当にも達し（中馬, 2002）、工作機械の中核を占めている。

#### 3.2 工作機械メーカーのNC装置への取り組み

大手工作機械メーカーは、各社の競争戦略を

前提に個別最適なNC装置を展開している。

まず、電機メーカー系のファナック<sup>2)</sup>や三菱電機は、NC装置領域に注力する「モジュール型モデル」を採用した。特にファナックは、NC領域において高い競争優位性を確保し、中小規模の工作機械メーカーを含め、多くの工作機械メーカーに採用されている。また、三菱電機のNC装置「三菱CNC」は、共同開発やマルチベンダ化を経て、ヤマザキマザックやDMG森精機等の大手工作機械メーカーのNC装置の内部にも採用されている（鈴木・相山, 2009）。

一方、オークマ、ヤマザキマザック、DMG森精機は「垂直統合型モデル」を採用している。たとえば、オークマ「OSP」やヤマザキマザック「MAZATROL」等、各社独自のNC装置を開発するとともに、加工機械も自社で開発・製造している。特にDMG森精機は、ファナックと三菱電機のNC装置をマルチベンダ化し、これを基盤とした自社NC装置「MAPPS」の開発に成功している他、DMGの買収後は、シーメンス製のNC装置も製品ラインに加わっている（鈴木, 2010; 榎本, 2015; 柴田, 2019）。

さらに、日本電産マシントール（旧・三菱重工工作機械<sup>3)</sup>）や芝浦機械（旧・東芝機械<sup>4)</sup>）は、「ハイブリッド型モデル」を採用し、独自開発のNC装置（芝浦機械「TOSNUC」等）を保有するとともに、ファナックのNC装置も自社製品に数多く搭載している。

以上のように、日本の工作機械メーカーが、それぞれ「モジュール型モデル」、「垂直統合型モデル」、「ハイブリッド型モデル」を採用し、競争優位を確保した結果、多種多様なソフトウェア言語とインターフェイスを持つNC装置が市場に存在することになった。

### 3.3 工作機械業界のインターフェイスの標準化への模索

工作機械の共通インターフェイスや共通の開発環境を整備する取り組みは、様々に模索されている。

まず、経済産業省が推進した「製造プラットフォームオープン連携事業」(平成29年度補正予算の産業データ共有促進事業費補助金の対象事業)には、インダストリアル・バリューチェーン・イニシアティブ (IVI) が中心となり、DMG森精機、日立製作所、ファナック、三菱電機が参加した。当該事業は、個別の工作機械間をオープンで共通的な枠組みでつなぎ、企業を超えて連携するための「共通辞書」の構築を目的に実施された。しかし、この取り組みには、オークマやヤマザキマザック等の大手工作機械メーカーは参加しなかった。

また、民間企業の取り組みとしても、DUCNET (ファナック、富士通、NTTコミュニケーションズの合弁会社) が、共通プラットフォーム上から、多様なメーカーの工作機械の稼働状況等の設備データ、人的データ、マニュアルや仕様書等の静的データを利用できる仕組みを提供するとしていた。しかし、この取り組みにも三菱電機は参加していない。

このように、日本市場では標準化活動に大手工作機械メーカーがすべて参加しているわけではなく、業界全体の取り組みになっていない上、ユーザーからの十分な支持も得られていないため、本格的な普及には至らなかった。

ただし、日本の大手工作機械メーカーは、海外の標準化動向に関する活動及び情報収集は熱心に行っている。たとえば、欧州における産業用のデータ交換規格OPC UA (OPC Unified

Architecture) をもとにドイツ工作機械工業会 (VDW) が推進するインターフェイス標準化活動「umati (universal machine technology interface) コミュニティ」や、米国のMTConnect協会が標準を定めた工作機械向けの通信プロトコル「MTConnect」に関連する活動には、積極的に参加している。

### 3.4 工作機械メーカーの競争戦略が中小製造業者にもたらす制約

中小製造業は、個別最適な工作機械メーカーの競争戦略 (モジュール型モデル、垂直統合型モデル、ハイブリッド型モデル) のため、特にNC装置の領域において制約条件を受け入れざるを得ない。こうした環境のもとでは、ネットワーク接続を前提としたデータの収集及び活用については「やりたくてもできない」状況にある。ただし、この点を指摘する先行研究は存在していない。

まず、各工作機械メーカーのNC装置は、それぞれソフトウェア言語とインターフェイスが異なる。別メーカーのNC装置を活用するためには、別のソフトウェア言語の習得を求められる上、インターフェイスが異なるため、別メーカー間の工作機械の連携はできない。工作機械の稼働状況等のデータの見える化ソフトウェアも、メーカー別に提供され、メーカーの枠を超えた連携はできない。工作機械メーカーによっては、ネットワーク接続に独自のネットワーク接続用API (Application Programming Interface) への対応を要求し、専用装置や専用ソフトウェアの有償購入を求めることもある<sup>5)</sup>。

また、中小製造業者は、有線・無線ネットワーク接続ができない工作機械を多数保有している。製造設備とともに自社独自の特殊な生産ノ

ウハウが蓄積されるため、大型工作機械になるほど設備の切り替えが難しい。特に導入後、約15年を経過した工作機械は、NC装置自体がイーサネット (Ethernet) 接続に対応しておらず、ネットワーク接続ができない。

日本機械工業連合会 (2019) によると、NC装置付きの金属加工用の工作機械のうち、約4割が15年以上使用され、約2割が導入後30年を経過しており、多数の工作機械がネットワーク接続できない。ネットワーク接続できない装置では、記憶媒体を活用し、加工用NCプログラムを投入するが、その記憶媒体でさえ、製造元の企業が生産終了を宣言し、中小製造業者は在庫品を繰り返し使用し続けることを強いられる事例もある。

中小製造業者には、大企業製造業のように工作機械の発注段階でソフトウェアやインターフェイスを自社に合わせてフルカスタマイズし、工作機械間のネットワーク化等に対応させる資金力がない。中小製造業者にとっては、工作機械のネットワーク接続や、データの収集及び分析を実現するソフトウェアの導入は、特殊かつ高額となる。そのため、中小製造業の経営者によるIT投資の意思決定は困難を極める。そもそも、中小製造業者の特殊な環境、たとえば、大型工作機械のNC装置周辺に加工用の大きな穴がある等により、商社や工事会社からは、ネットワーク工事の見積依頼すら断られる事例もある。

以上の3.1から3.4を踏まえると、先行研究は、工作機械メーカー各社の戦略と競争優位に関する考察を中心としており、日本市場でNC装置の普及の推進役となった中小製造業の企業の視点が不足している。そのため、中小製造業者は、工作機械から発生する稼働状況のデータの収集や活用に対して消極的であるという一方的で不

公平な評価を受けることになる。

そこで、本研究では、ユーザーである中小製造業の工作機械活用におけるイノベーション・マネジメントについても考察を加える。

### 3.5 工作機械の中小製造業ユーザーによるイノベーション・マネジメント

OECD & Eurostat (2018) の「Oslo Manual 2018」におけるイノベーションの定義からは、中小製造業による工作機械の活用は、プロセス・イノベーションにあたると思われる。

また、中小製造業による工作機械の活用における創意工夫は、インクリメンタル・イノベーション (incremental innovation) にあたるとも考えられる (Abernathy, et al., 1985)。インクリメンタル・イノベーションは、ラディカル・イノベーション (radical innovation) を組織から締め出し、長期的な競争力に負の影響をもたらすとしたが (Benner & Tushman, 2002)、Abernathy & Clark (1985) は、通常型イノベーション (regular innovation) が製品のコスト削減や性能向上に寄与し、競争優位性を高めるとした。さらに、製造現場の改善活動におけるインクリメンタル・イノベーションにも様々な特徴があり、規模や組織成員も変化しうるとしている (岩尾, 2018)。

組織という視点では、ラディカル・イノベーションが集権的リーダーシップから生まれることが多いとされ (Romanelli & Tushman, 1994)、インクリメンタル・イノベーションは企業内の分権的かつ部分的な組織からなされることが多いとした (Elite et al., 1984)。

さらに、ユーザー・イノベーション (user innovation) の視点では、ユーザーが自らのニーズから自己報酬を得るために取り組み (von

Hippel, 2005)、その後、ユーザーはその取り組みを継続する傾向があったとした (Yu, et al., 2020)。ユーザー・イノベーションはユーザー関与度に応じて「design by user (ユーザー主導)」、「design with user (ユーザー参画)」、「design for user (ユーザー志向)」に3分類できる (Arnkil, et al., 2010) が、中小製造業ユーザーによるイノベーションはユーザー自身の創意工夫にもとづくため、「design by user (ユーザー主導)」にあたりと考えられる。

以上の先行研究レビューを受け、以下に本研究のリサーチクエスション (以下、RQ) を設定し研究を進めることとする。

RQ: 個別最適なNC装置を展開する工作機械メーカーの競争戦略を前提に、多様な工作機械を活用し金属加工を主業とする中小製造業者は工作機械の活用において、どのようにインクリメンタル・イノベーションを実現し、労働生産性の向上をもたらすのか。

## 4. 研究方法

### 4.1 事例研究の採用とパイロットスタディ

本研究ではリサーチクエスションについて考察するため、事例研究を採用する。Yin (1994) は事例研究について、事例が決定的であるとともに極端あるいはユニークであり、対象が新事実である場合に事例研究の適切性が担保されるとした。

本研究では、まず、パイロットスタディとして、NC装置を持つ大型から中型の工作機械を複数台保有する国内の中小製造業の経営者にインタビューを実施した。パイロットスタディの

結果、中小製造業者の工作機械の活用において、以下の3つの活用類型を見出した。

- (a) 多様かつ多数の工作機械を創意工夫により活用するという類型。
- (b) 単一メーカーの工作機械 (あるいは、工作機械のメーカーは異なっても、同一メーカーのNC装置) に絞り込んで複数台採用するという類型。
- (c) 多様かつ多数の工作機械を導入後、単一の工作機械に専属作業員を配置し多能工化するという類型。

パイロットスタディの結果としては、(b)(c) 類型が多数を占めたものの、本研究では(a)の類型を事例研究の対象とした。その理由として、(b)(c) 類型においては、工作機械を中心に据えており、企業側が作業員や業務を工作機械に合わせ込む形で業務が遂行され、工作機械に対する企業側の主体性が乏しいためである。

### 4.2 事例研究の対象

事例研究の対象企業としては、(a) 類型に該当し、金属切削加工を主業とする中小製造業のA社を採用する。A社を事例企業として採用した理由は、A社の工作機械を活用した上で実現している事業内容が、Yin (1994) の条件にあてはまると考えるためである。なお、A社については、主要な取引先への配慮から匿名化することとする。

まず、A社は大型を中心とした工作機械とそこに搭載された多様なNC装置を30台保有し活用しており、(a) 類型を代表する企業としてふさわしいと考える。

また、A社は、高い労働生産性を実現している。2020年版『中小企業白書』(p.97) では、大企業製造業の労働生産性は1,367万円、中小製造

業は554万円とした。これに対して、A社の労働生産性は1,560万円であり、一般的な中小製造業者の約3倍、かつ大企業製造業の労働生産性でさえも大きく上回っている。なお、何れも2018年度のデータであり、同条件で計算した結果である。

さらに、A社は、高い事業成長も実現している。2009年度から2018年度までの10期で売上高2.3倍（年平均成長率9.9%）であった。高い労働生産性は、高い事業成長と同時に実現されている。

以上により、工作機械を活用する中小製造業として事例研究の対象とする上で、A社はYin（1994）が事例研究に要求する条件（決定的、極端、ユニーク、新事実）に当てはまるため、事例研究の対象企業としてふさわしいと考える。

### 4.3 事例研究の方法

事例研究の方法としてはインタビュー形式を採用する。インタビュー調査では、A社の経営者、生産技術部、工具室、営業、工程管理等の各部門に対して、事前にインタビュー内容を送付した上で、複数回にわたり、毎回30分～1時間のインタビューを実施した。

また、A社は、非上場ではあるがA社経営者の厚意により、約30年分の財務諸表（1993年度～2019年度）の開示を受けたため、財務分析も実施した。

## 5. 事例研究

### 5.1 A社の概要

A社は、「大型かつ特殊で精密な金属加工サービスの提供」をコアコンピタンスとする企業で

ある。本社は愛知県春日井市に構え、中国江蘇省に係会社（製造工場、素材商社）を展開している。大手製造業の1次～3次下請製造業者だが、特定の大手企業の系列企業ではない。航空宇宙、発電、造船、半導体製造装置等、社会インフラ系の幅広い領域の取引先に対し、金属加工サービスを提供している。

A社は大型金属加工を得意とするため、オークマ、芝浦機械、日本電産マシントールの大型工作機械を中心に装備している。ただし、中・小型の金属加工を得意とするヤマザキマザックやDMG森精機の工作機械も所有している。

そのため、A社は、ファナックのNC装置を始め、芝浦機械の「TOSNUC」、オークマの「OSP」、DMG森精機の「MAPPS」、ヤマザキマザックの「MAZATROL」、マキノの「Professional」等、多様なNC装置を活用している。

なお、A社はITシステム（生産管理・人事会計等）、構内ネットワーク、工場屋上には太陽光発電システムを配置し、工場内冷暖房設備も装備しており、中小製造業者としては先進的な設備を保有している企業である。

### 5.2 A社によるインクリメンタル・イノベーションのマネジメント

#### 5.2.1 「生産技術部」の設置と強化

A社は、社長主導の集権的なリーダーシップのもと、知識を集約し工作機械の差異を吸収する部門を設置し、この部門を中心にインクリメンタル・イノベーションを積み重ね、高い労働生産性を実現し維持している。

まず、2003年度に「生産技術部」を設置し、工学系大学院卒等の高いソフトウェア・リテラシーを持つ社員、いわゆる、デジタル人財を集約した。その後、2013年度に機能強化を実施し

ている。

生産技術部では、主に3次元CAD (Computer Aided Design, コンピュータ支援設計)でデザインし、CAM (Computer Aided Manufacturing, コンピュータ支援製造)で加工用NCプログラムを作成後、CAM内に搭載されているポストプロセッサにより言語の異なるNC装置ごとに変換し、投入するという業務を行っている。

A社において、生産技術部が最も重視する領域に「ポストプロセッサを定義するソフトウェア」がある。同部は当該ソフトウェアにおいて、金属素材に応じた工具指定、加工時の切削速度及び切削時間、送り量の指定、加工用工具の交換タイミング等をデータ化し、大量の「辞書」「テンプレート」として蓄積し続けている。この「ポストプロセッサを定義するソフトウェア」は、A社独自の金属加工ノウハウを蓄積した競争優位の源泉であり、A社のコアコンピタンスである「大型かつ特殊で精密な金属加工サービス」を実現する上で不可欠な経営資源であると考えられる。

なお、A社以外の労働生産性の低い中小製造業者は、工作機械のNC装置が内蔵する対話型のソフトウェアで直接的に加工指示を済ませている。そのため、中小製造業者の工作機械活用においては、CADやCAMを活用し、より精緻な加工に取り組むこと自体が希少である。

A社の生産技術部は、当該ソフトウェアを通じて、A社の全受注案件（中国工場含む）に対し、工程、工作機械、その動作、工具を指定するとともに、同一図面上においても粗削り加工や精密加工等の用途に応じて複数の工作機械の指定し、工作機械の柔軟な活用を実現することで、付加価値向上及び効率化の両面からA社の労働生産性の向上に寄与している。

## 5.2.2 「工具室」の設置と強化

A社は工作機械に装着する加工用工具も重視しており、2003年「工具室」を設置（2013年に機能強化）して、取締役と従業員を専従とした。

A社の工具室では、加工用工具を組織的かつ最適に管理するため、保管場所を1か所に集約し付番し、それぞれの使用履歴を集計して、次の加工に活かしている。A社の工具室の中心的な業務としては、生産技術部と連携し、加工プログラムに最適な加工用工具を事前に工作機械に装着することである。

なお、A社以外の労働生産性の低い中小製造業者は、加工用工具の組織的な管理を行っていない。工作機械の周辺によく使う加工用工具を置いておくか、無秩序に工場内の各所にまとめて置いている。そのため、A社の工具室のように加工用工具を組織的に一元管理し、使用履歴を活用するという取り組み自体が希少である。

A社の工具室のその他の業務としては、マルチベンダ化した工具専門商社3社から最先端工具の最適価格での入手、特殊な工具の需要に対する自社オリジナルの工具や治具の製作、使用した加工用工具データのバーコードによる蓄積及び分析、最適な工具の工作機械への事前設置等があり、付加価値向上及び効率化の両面において労働生産性の向上に寄与していると考えられる。

## 5.2.3 工作機械の現場作業者の業務

A社は、工作機械の現場作業者に対して、同時に複数の図面（複数の顧客と同義）と複数の工作機械を割り当てる。現場作業者は、生産技術部が作成した加工データを複数の工作機械によって実行するだけではない。工作機械による金属加工を自動運転に移行した際には、仕上げ

の手磨き業務も同時並行で行っている。

一般的には、1人の現場作業員は、1つの図面の仕事を1台の工作機械でこなしている。これと比較すると、A社の現場作業員は、工作機械を使用した加工業務という点で、多能工化され、効率化に寄与しており、結果として、労働生産性の向上に貢献していると考えられる。

#### 5.2.4 高い労働生産性の実現

A社が「生産技術部」と「工具室」を設置した成果は、労働生産性の向上として、数値に表れている。両部門の設置前3年間平均（2001年度～2003年度）においては、労働生産性が1,780万円であった。両部門の設置後においては、同時期に従業員数を増加させたにもかかわらず、労働生産性が設置後3年間平均（2004年度～2006年度）で2,250万円（設置前と比較し、470万円増（26.4%増））まで大幅に上昇した。つまり、両部門の設置が、A社の労働生産性の向上に大きく寄与したことが明らかになった。

その後、2013年度に両部門を機能強化した際には、両部門の設置時点（2003年度）から、従業員数を倍増したにもかかわらず、1,500万円台の労働生産性を実現した。さらに、COVID-19禍の2020年度においても、両部門への知識の集約及び蓄積と、その活用により、A社の労働生産性は1,500万円台を維持している。

以上により、A社は、社長主導の集権的なリーダーシップにもとづくインクリメンタル・イノベーションの積み重ね（持続的インクリメンタル・イノベーション）によって、高い労働生産性を実現し、維持していることが明らかになった。

## 6. 考察

本研究のRQに対し、労働生産性の高い中小製造業（A社）へのインタビュー調査を踏まえ、考察する。

A社では、社長主導の集権的リーダーシップをもとに、工作機械のNC装置の差異を吸収し、組織内の知識を集約するため、生産技術部や工具室を設けて進化させ続けるインクリメンタル・イノベーションを持続的に積み重ねていた。こうした取り組みにより、A社では、顧客のニーズの実現に向け、工場全体をあたかも1つのシステムとして全体最適化し、工作機械ではなく、そのユーザーが中心となった金属加工サービスが提供されていた。

本研究では、ユーザーが中心となってサービスを提供する取り組みを「ユーザー中心のサービス提供（User Centric Service Offering）」と称する。

「ユーザー中心のサービス提供」においては、工作機械はサービス提供のために全体最適化されたシステムの一要素に過ぎない。よって、多様な工作機械からのデータ収集及び分析は、大型の工作機械ほど実現が困難な上、高額となり、「やりたくてもできない」ため、最優先課題にもならない。

むしろ、A社の強みは、ユーザーとして構築した「ポストプロセッサを定義するソフトウェア」内の「辞書」「テンプレート」にあり、ユーザーとしての独自の知識とノウハウが凝縮された競争優位の根幹を成す要素であると考えられる。

一方、前述の「製造プラットフォームオープン連携事業（経産省）」は、工作機械という「モ

ノ」を中心として「共通辞書」を用意するとしたが、この取り組みは、ユーザーが工作機械メーカーの個別最適な戦略に対応し蓄積した知識とノウハウを打ち消すことになるため普及は困難であると考えられる。

これを裏付けるように、工作機械に関連するプラットフォーム提供者も「ユーザー中心のサービス提供」への対応に転換している。

たとえば、DMG森精機は「製造プラットフォームオープン連携事業」での成果を2017年11月以降、機械工学産業向けIIoT (Industrial Internet of Things)プラットフォーム「ADAMOS」として外販したが、既に注力領域からは外れている。その後、ユーザー自身がローコードでアプリケーション開発できるTULIPソリューションの提供へと切り替える形で、「ユーザー中心のサービス提供」に対応している。

また、GEも産業用クラウドプラットフォーム「Predix」から共通アプリケーションを提供していたが、既に外販を行っていない。日本市場を始め全ての地域の製造業ユーザーが「自社固有のシステム」に対する欲求が強く、共通的なアプリケーション提供にニーズがなかったとのことである。興味深いことに、GEグループ内では「Predix」は変わらず活用されている。「Predix」自体が、GE内固有の「ユーザー中心のサービス提供」として存続しているためである。その後、GEは方向転換し、現場のユーザーが独自のシステムをプログラムレスのノーコードで作成し構築できるという新たなITシステム (Operations Hub等) を展開している<sup>6)</sup>。この対応についても、「ユーザー中心のサービス提供」に対応に転換したと考えられる。

つまり、A社の持続的なインクリメンタル・イノベーションのマネジメントからも、工作機

械メーカー等の取り組みからも、工作機械に関連する市場全体が「ユーザー中心のサービス提供」へと移行していると考察できる。

## 7. おわりに

本研究では、RQに対し、労働生産性の高い中小製造業者が、工作機械メーカーによって築かれた個別最適な競争戦略を受容し、経営者による集権的リーダーシップも動員した上で、持続的にインクリメンタル・イノベーションを進化させ、あたかも工場全体を1つのシステムとして、全体最適な「ユーザー中心のサービス提供 (User Centric Service Offering)」を実現していることを明らかにした。

今後は、さらに多様な中小製造業を対象を拡げ、考察を深めるとともに、工作機械のインターフェイスの標準化活動の普及状況に関して、引き続き動向を確認し、考察を深めたい。

---

### 注

- 1) 2020年版『ものづくり白書』, p.66, 図131-4、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)のデータを追加し分析を行った。
- 2) ファナックは、電機メーカーの富士通の1部門から独立した経緯を踏まえ、電機メーカー系に位置付けている。
- 3) 三菱重工グループの三菱重工工作機械(株)であったが、日本電産グループに事業譲渡され、2021年8月に「日本電産マシンツール」へと社名変更が行われた。
- 4) 2020年4月に、東芝機械から芝浦機械へと商号変更が行われた。
- 5) たとえば、オークマは、日本市場において、独自のNC装置「OSP」にネットワーク接続するため、別途有償で「OSP-APIオプション」を購入することを要件としている。

6) GE日本販売代理店の丸紅情報システムズへのインタビュー(2021年1月26日実施)をもとに執筆した。

#### 参考文献

Abernathy, W. J., Clark, K. B. and Kantrow, A.M. (1983) *Industrial Renaissance, Producing a Competitive Future for America*, Basic Books, Inc.

Abernathy, W. J. and K. B. Clark (1985) Innovation: Mapping the winds of creative destruction, *Research Policy* 14, 3-22.

Arnkil, R., A. Järvensivu, P. Koski, and, T. Piirainen (2010) *Exploring Quadruple Helix: Outlining user-oriented innovation models*, University of Tampere, Institute for Social Research, Work Research Centre.

Baldwin, C. Y., and K. B. Clark (2000) *Design rules: The power of modularity*. Cambridge, MA: MIT Press.

Benner, M. J. and M. Tushman (2002) Process Management and Technological Innovation: A Longitudinal Study of the Photography and Paint Industries. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 676-707.

Dertouzos, M. L., R. K. Lester and, R. M. Solow (1989) *Made in America*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

Ettlie, J., W. Bridges, and, R. O'Keefe (1984) Organization Strategy and Structural Differences for Radical versus Incremental Innovation. *Management Science*, 30(6), 682-695.

OECD and Eurostat (2018) *Oslo Manual guidelines for collecting, reporting and using data on innovation 4th Edition*, OECD Publishing.

Prahalad C.K. and G. Hamel (1990) The core competence of the corporation, *Harvard Business Review*, 1990, May-June, 2-15.

Romanelli, E., and M. L. Tushman (1994) Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test, *Academy of Management journal*, Vol. 37, No. 5, 1141-1166.

Schumpeter, J. A. (1926) *Theorie der wirtschaftlichen*

*Entwicklung*. Duncke and Humblot.

von Hippel, E. (2005) *Democratizing Innovation*. Cambridge, MA: MIT Press.

——— (1988) *The Sources of Innovation*. New York, NY: Oxford University Press.

——— (2005) *Democratizing Innovation*. Cambridge, MA: MIT Press.

Yin, R. K. (1994) *Case Study Research 2nd Edition*, Sage Publications.

Yu, X., F. Kohlbacher, and, S. Ogawa (2020) How user innovation origin affects firm's subsequent innovation performance: The case of Japan's fishing tackle industry, *Innovation Organization & Management*, VOL. 22, NO. 2, 160-192.

岩尾俊兵(2018)「インクリメンタル・イノベーションと組織設計:日本の自動車産業における改善活動の実態とコンピュータ・シミュレーション」『組織科学』52巻2号 pp.70-86。

榎本俊一(2015)「後発工作機械メーカーの戦略的M&A 展開—森精機の経営資源獲得とグローバル化—」『商学論纂(中央大学)』第57巻第1・1号, pp.471-502。

経済産業省、厚生労働省、文部科学省(2020)『ものづくり白書』2020年版。

——— (2021)『ものづくり白書』2021年版。

柴田友厚(2019)『日本のものづくりを支えたファナックとインテルの戦略「工作機械産業」50年の革新史』光文社新書。

鈴木信貴、相山泰生(2009)「工作機械メーカーのソリューション・ビジネス:ヤマザキマザック株式会社」『京都大学大学院経済学研究科 Working Paper』J-72, pp.1-17。

鈴木信貴(2010)「交渉力と設計能力の構築によるアーキテクチャ・シフト—森精機によるMAPPS開発の事例—」『東京大学MMRC Discussion Paper』No.326, pp.1-16。

田中克昌(2019)『戦略的イノベーション・マネジメント』中央経済社。

——— (2021a)「下請製造業の自社製品展開におけるイノベーション・マネジメント」『経営教育研究』第24巻1号, pp.63-74。

——— (2021b)「工作機械関連IT投資における中小製

経営論集 Vol.8, No.1 (2022) pp.1-11

「造業者の合意形成」IT経営ジャーナル8, pp.24-28。

—— (2021c) 「中小製造業の工作機械活用におけるイノベーション・マネジメント—金属加工業の事例をもとに—」日本経営学会第95回大会報告要旨集, pp.213-216。

中小企業庁『中小企業白書』2020年版。

中馬宏之(2002)「モジュール設計思想の役割」青木昌彦、安藤晴彦(編著)『モジュール化』東洋経済新報社, pp.211-246。

日本機械工業連合会(2019)「生産設備保有期間実態調査」。

日本工作機械工業会(2020)『工作機械統計要覧2020』2020年版。

—— (2021)『日本の工作機械産業2021 世界のものづくりを支える産業』2021年版。

松島桂樹(2007)『IT投資のマネジメントの発展—IT投資効果の最大化を目指して—』白桃書房。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)「令和2年度製造基盤技術実態等調査」『我が国ものづくり産業の課題と対応の方向性に関する調査』。



**Journal of Public and Private Management**

Vol. 8, No. 1, March 2022, pp. 1-11

ISSN 2189-2490

# **Sustainable Incremental Innovation to Increase Labor Productivity in Small and Medium-sized Manufacturers**

**Katsumasa Tanaka**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ k.tanaka@bunkyo.ac.jp

Received: 3, December, 2021

## **Abstract**

The competitive strategy of machine tool manufacturers to develop individually optimized NC (Numerical Control) systems has resulted in different software and interfaces for each manufacturer, making it difficult for small and medium-sized manufacturers to collect and utilize data from the manufacturing floor and other sources that are considered effective in improving labor productivity. This study examines how small and medium-sized manufacturers can realize incremental innovation and manage it for the various machine tools they own under such circumstances. Through a case study, this research examines how small and medium-sized manufacturers can sustainably evolve incremental innovation through a holistic “User Centric Service Offering” by mobilizing their collective leadership, based on the individually optimal competitive strategy established by machine tool manufacturers. The study revealed that small and medium-sized manufacturers are also mobilizing their centralized leadership to continuously improve their labor productivity through holistically optimized “User Centric Service Offering”.

Keywords: Small and Medium-sized Manufacturers, Metal Cutting Machine Tools, Labor Productivity, Sustainable Incremental Innovation, User Centric Service Offering

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.1

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



## 政策的公民連携による社会的企業への支援：

### モンリオールQuartier de l'innovationからの示唆

青 木 勝 一

#### 概要

地域社会の課題が多様化し、行政機関による最大公約数的な施策だけでは対応が困難になりつつある現在、地域住民の個別ニーズに対応しうる新たな政策主体として、「社会的企業」が注目されているが、社会的課題の解決という使命ゆえに、営利企業にはない特有の経営課題を有している。

これまでの社会的企業に関する研究において、それ自身の課題に関し、課題の解決に対する外部の支援に着目した研究は殆ど見られない。

本研究は、社会的企業の経営上の課題解決と成長の促進する手段として「政策的公民連携」を提示し、カナダ・モンリオール市において社会起業家への支援を行っているQuartier de l'innovation（直訳すると「イノベーションの広場」）を事例に取り上げ、その特徴を分析するとともに、日本での社会的企業支援への示唆を得ることを目的とする。

キーワード：社会的企業、政策的公民連携、Quartier de l'innovation

(投稿日 2021年12月15日)

#### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# 自政策的公民連携による社会的企業への支援：

## モンリオールQuartier de l'innovationからの示唆

青 木 勝 一\*

### 1. はじめに

地域社会の課題が多様化し、行政機関による最大公約数的な施策だけでは対応が困難になりつつある現在、地域住民の個別ニーズに対応しうる新たな政策主体として、ビジネスを通じた社会的課題の解決・改善に取り組む「社会的企業」が注目されている。

社会的企業は、社会的課題の解決という使命を持つため、営利企業にはない特有の経営課題を有している。これまでも社会的企業を対象とした研究は存在しているが、社会的企業の有する課題に関しては、社会的企業自身の能力向上に関するものが中心であり、課題の解決に対する外部の支援に着目した研究は殆ど見られない。

本研究は、社会的企業の経営上の課題解決と成長を促進させる手段として「政策的公民連携」を提示し、カナダ・モンリオール市において社会起業家への支援を行っている Quartier de l'innovation（直訳すると「イノベーションの広場」）を事例に取り上げ、その特徴を分析するとともに、日本での社会的企業支援への示唆を得ることを目的とする。

### 2. 先行研究と本研究の目的

高齢化や女性の社会参加の進展といった近年の社会情勢の変化に伴い、介護や子育て支援といった社会的課題は一般的なものではなく、各地域、さらにはその地域に住む人たちのそれぞれの事情に応じて個別化・多様化の傾向を強めている。これに対し、自治体をはじめとする行政機関の措置する施策は最大公約数的なものとなるため、住民の個別の政策ニーズには対応しきれない。社会的企業は、ビジネスの手法を用いて個別の政策ニーズに対応し、地域固有の社会的課題の解決を図る主体として注目されている。

日本における社会的企業は、20.5 万社（2014 年時点）、その付加価値額は 16.0 兆円（対 GDP 比 3.3%）との推計もある（内閣府（2015））ことから、行政が単独で進めてきた社会的課題の解決を行う新たな主体として社会的企業が存在感を高めていることが窺える。

社会的企業については、その性質がアントレプレナーシップと密接に関係しているため、主に起業家の面に着目した研究が行われてきた。これらの研究が進む中で、社会的企業は、公的課題の解決という目的を持つために、「収益性の低い事業を手掛けること」や「利益に結び付かないコストをあえて負担する」といった営利企業とは異なる経営課題を持つことが明らかにな

---

\* 文教大学経営学部  
✉masa@bunkyo.ac.jp

ってきている（鈴木（2009））。

日本では「社会貢献＝非営利」との考え方が根強く、社会的企業そのものではなく、非営利組織（NPO）の一部として社会的企業が研究対象となってきた。

社会的企業を直接の研究対象とするものとして、鈴木（2006）は社会的企業の一形態であるコミュニティビジネスを4つの発展段階に整理し、各段階で支援組織・支援者が提供すべき技術、ノウハウを分析している。また、鈴木（2009）は、社会的企業「ミッションや活動の周知」「ボランティアのマッチング」「委託事業の使いやすさの向上」を公的支援の課題として挙げている。しかしながら、両者とも社会的企業に対する具体的な支援方策を実証的に明らかにするものとは言えない。

また、速水（2015）は、社会的企業の資金調達に着目し、その一つの手法として寄付型クラウドファンディングの有用性を述べている。川本（2011）は、社会的企業の起業家能力に着目し、能力養成のための教育の在り方を考察している。

このように、社会的企業の有する経営課題に関し、従来の研究は「資金調達」「スキルアップ」「行政との関係形成」など、社会的企業自身の課題解決能力の向上に関するものが中心であり、外部による支援、特に地域の中で社会的企業を支援する組織や手法に関する研究は殆ど見当たらない。

以上を踏まえ、本研究では、社会的企業を支援する手法として「政策的公民連携」を提示し、カナダ・モントリオール市のQuartier de l'innovationを事例として政策的公民連携に必要な要素を考察する。

### 3. 政策的公民連携

先述のように、社会的企業の抱える経営課題に関する従来の研究は、その収益性に関し、企業自身の顧客価値の向上や、経営資源の安価な調達などの方策の採用の必要性を指摘するもの（鈴木（2009））や、企業自身による起業段階でのスキル向上方策の分析（鈴木（2006））がある。これらの中には、一部公的支援の必要性に言及している箇所もあるが、研究の主眼は社会的企業自身の能力向上であり、社会的企業に対する支援に焦点を当てた研究とは言えない。

そこで、本研究では、社会的企業を支援する手法に関して「公民連携」に注目する。公民連携とは「行政と民間が連携して、お互いの強みを生かすことによって、最適な公共サービスの提供を実現し、地域の価値や住民満足度の最大化を図るもの」（内閣府PPP/PFI推進室）であり、政策課題遂行の重要な考え方であることから、社会的企業の支援にも有効と思われる。

#### 3.1 公民連携の基本概念

公民連携は、Public Private Partnership（PPP）の訳語であるが、標準的な定義は存在していない。

米国の非営利団体である NCPPP（National Council for PPP）によれば、PPPとは、以下のようなものであるという。

「公共機関（連邦、州、地方）と民間企業との間の契約上の合意である。この合意を通じて、各セクター（公的および私的）のスキルと資産は、一般市民が使用するサービスまたは施設を提供する際に共有される。リソースの共有に加えて、各当事者は、サービスや施設の提供における潜在的なリスクとリワード（報酬）を共有

する。」

根本（2010）は、この定義の特徴を①官民間の活動であること、②リスクとリワードの分担が行われること、③契約による合意がなされることの3点であるとし、これを参考に、狭義のPPPとして、「公共サービスの提供や地域経済の再生など何らかの政策目的を持つ事業が実施されるにあたって、官（地方自治体、国、公的機関等）と民（民間企業、NPO、市民等）が目的決定、施設建設・所有、事業運営、資金調達など何らかの役割を分担して行うこと。その際、①リスクとリターン設計、②契約によるガバナンスの2つの原則が用いられていること」と定義している。

一方で、内閣府は、「行政と民間が連携して、それぞれお互いの強みを生かすことによって、最適な公共サービスの提供を実現し、地域の価値や住民満足度の最大化を図るもの」と述べ、そこまで厳格な要件を求めている（内閣府PPP/PFI推進室）。

根本の定義は、後述する第3セクターについて、対象事業が市場「リスク」の大きな事業でありながら独立採算型事業とされたこと、リスクの役割分担が「契約」上明記されていなかったために、その多くが経営の悪化や破綻といった結果に至ったという反省に立ち、限定的なものとなっている。

しかしながら、PPP、すなわち公民連携をあまりに厳格に定義することは、かえって自治体から見た場合の政策的手法の選択肢を狭めることにつながる恐れがあることから、本稿では内閣府の定義に従うこととする。

### 3.2 政策的公民連携

青木・梅村（2020）は、自治体の産業政策が

財政、人材の面において転換点にあることから、政策実現の手段としての公民連携の必要性を指摘し、その進化型として「政策的公民連携」という概念を提示した。

政策的公民連携の定義は以下の通りである。

- (1) 特定の自治体が、政策・構想の実現に向けて、外部の主体と連携を行うこと
- (2) 連携に際し、自治体と外部の主体が共同し、第3セクターなど新たな組織・機関を設置するという手法をとること
- (3) (2)の組織が実現すべき政策・構想の推進に関する中核機関となり、主要な事業を行うこと

これに加え、青木・梅村（2020）が政策的公民連携の考察に際して取り上げた事例の一つが社会的企業への支援（京都市ソーシャルイノベーション研究所）であることを踏まえ、本研究では、この「政策的公民連携」による社会的企業の支援の在り方について、カナダ・モントリオールの事例に基づき、支援の特徴をみていく。

## 4. 事例：Quartier de l'innovation による社会的イノベーション

本章では、取り上げる事例であるカナダ・モントリオール市のQuartier de l'innovation（これ以降、Qiと略記する）について、その支援の内容を述べる。なお、本章の内容は既存の公開資料及びQuartier de l'innovationへの聞き取り調査（2019年9月27日に実施）に基づくものである。

### 4.1 モントリオール市の概要

モントリオール市はケベック州最大の都市であり、カナダ国内でもトロントに次ぐカナダ第



と民主化」である。社会にとって効率的かつ構造化されたプロジェクトを実施するため、大学、企業、市民のネットワーキングと知識の共有を図り、それぞれに刺激を与え、各主体の知のレベルの向上とその知の移転を進めていくものである。

Qiのプロジェクトはモンリオール市の中心部の3.5km<sup>2</sup>の区画において実施されている（図表1）。

年間の予算は約200万カナダドルであり、うち民間のパートナーからの資金提供が60%となっている。

また、Qiは行政機関、教育機関、企業との協働によって事業を推進しており、3つの行政機関、4つの大学、30を超える民間企業を協働の「パートナー」と位置づけている（図表2）<sup>4)</sup>。

### 4.3 主な支援事業

Qiの事業は「都市における実験」と「協働によるイノベーションの促進と民主化」という2

つの柱に基づいて実施されるが、前者を代表する事業が社会実験プロジェクトへのフィールド提供と実施への支援を行うLabVIであり、後者を代表するものが社会起業家を発掘し、支援の契機とするQI\_Connexion (QIコネクション)である。

以下、この2つの事業の内容を説明する。

#### 4.3.1 LabVI<sup>5)</sup>

LabVIは「知的生活のための開かれた研究所 (LE LABORATOIRE À CIEL OUVERT DE LA VIE INTELLIGENTE)」というキャッチフレーズで、Videotron、ÉTS、Qi、Ericsson、MEIの連携により社会起業家の提案した実験プロジェクトを支援する仕組みである。

モンリオールの中心部を実験フィールドに設定し、提案された技術をテストするというものである。これにより、市民生活への影響に関するデータを収集することが可能であり、社会起業家が自らのアイデアや技術を実際のビジネ

図表2 Qiのパートナー

区分		組織名
行政機関		カナダ連邦政府、モンリオール市、ケベック州政府
教育機関		マギル大学、コンコーディア大学、ケベック大学モンリオール校、ETS
民間企業	金融	Banque National、BMO、Power corporation du Canada、Caisse de depot et placement du Quebec、Desjardins
	不動産	Devimco、Maître carre、Prevel、Quo vadis
	監査法人	Deloitte
	法律事務所	Avocats d'affaires、Lavery
	コンサルタント	Sidlee、Intel talent、Innovitech
	保険	Alliance avantages sociaux、Manuvie
	メディア制作	Stingray、bE haviour、Nuvu cameras、Solotech
	通信・放送	Ericsson、Videotron
	その他製造	Bombardier、Agropour、Eers
	サービス	Energii
その他		Wallonie bruxelles international.be

(出所) Rapport annuel 2019-2020 に基づき筆者作成

スに発展させる最初のテストの機会になっている。主なテーマは、グリーンテクノロジー、交通、データセキュリティ、健康、IoTを活用した生活など市民生活の多岐にわたっている。

LabVIの代表的なプロジェクトには以下のものがある<sup>6)</sup>。

### 1) 自律型シャトル<sup>7)</sup>

市内のPetite Bourgogneは近隣にスーパーマーケットが一つしかない地区であり、食料品購入に関するアクセスの面に課題を持つ。このプロジェクトはPetite Bourgogne地区におけるこの「食の砂漠問題(une problematique de desert alimentaire)」の解決を目的として、QiとUQAMの都市研究部門の2人の研究者が共同で、モントリオール市内に人工知能制御による自律型シャトルバスの運行を企画したことに端を発している。現在は企画から実行の段階に移っている。

当初の予定では2020年に試験的に運行を開始する予定であったが、新型コロナウイルスの影響により延期を余儀なくされている。最終的にはPetite Bourgogne地区の住民が日常生活に必要な施設すべてにアクセスできるルートでの運行を目指している。

図表3 自律型シャトル



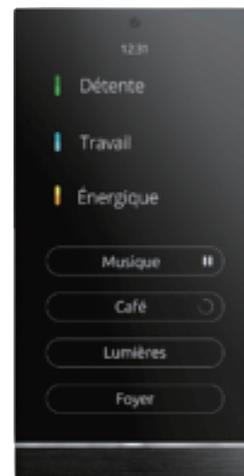
(出典) Quartier de l'innovation ホームページ

### 2) Evey-スマートホームアシスタント

Eveyは、住人の日常習慣や好みに適応しながら、家の中の電気機器やデバイスを管理する技術(スマートホームアシスタント)である。アシスタントは接続された機器及びデバイスからデータを収集し、デバイスと個人のやりとりを学習・分析する。Eveyには製品に直接統合されたセンサーが装備されており、2週間で内蔵の人工知能が居住者の習慣を自律的に学習する。ユーザーは、音声機能やモバイルのアプリで対話可能であり、Eveyは、同じ住宅に生活する複数の住人を区別し、同一世帯の各ユーザーの履歴をユーザーごとに調整することができる。

2017年10月末、LabVIのプロジェクトとして提供されたアパートにおいて現実の場所でのテストに取り組み、基本的な操作の検証、システムの安定性確保、接続された各デバイス(照明、暖房、音楽機器、掃除機、カーテン、煙探知器、テレビ、ドアロックなど)間の最適な動作の実現に役立てることができたという。

図表4 Evey



(出典) Quartier de l'innovation ホームページ

### 3) Blue City Technology

Blue City Technologyは、道路網のリアルタイム監視システムの開発を目的としたプロジェクトであり、安全性、モビリティの改善、混雑、環境汚染の減少に必要な情報を都市に提供することを目指している。

このプロジェクトの中核的技術は、センサーを用いてリアルタイムで3D画像を作成する新たな距離測定技術及び画像処理によって車両、自転車、歩行者の検出、分類、抽出を行う高度人工知能アルゴリズムである。まずアルゴリズムが、信号機に配置されたセンサーの収集した3Dデータをリアルタイムで処理する。その後、データは信号機のコンピューターに転送され、信号機による照明スケジュールの最適化と効率的な交通環境が実現される。

また、このデータはクラウドへの送信・集約の後、市内の交通機関の調査やシミュレーションに活用することが想定されている。例えば、都市計画に携わる技術者が結果を使用してインフラの整備計画に優先順位を付けることなどである。

LabViによる6カ月のプロジェクトにおいて、リアルタイム・トラフィックデータを収集する技術のパフォーマンスと信頼性をテストしてい

る。プロジェクトにはメディア通信企業であるVideotronがパートナーとして参加し、センサーがキャプチャした生データを転送するための高帯域幅インターネット接続を提供した。また、収集されたデータを使用し、アルゴリズムの改善やセンサーシステムへの機能の追加を可能とする技術について支援を行った。

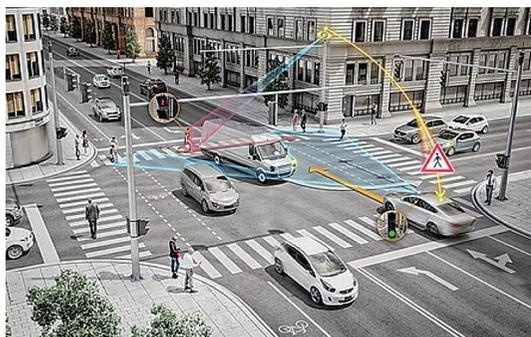
#### 4.3.2 QI\_Connexion (QIコネクション)<sup>8)</sup>

QI\_Connexionはいわゆるビジネスプランコンペであり、Qiがデロイトおよびカナダ経済開発(CED)と共同で実施している。

毎年数回開催され、毎回、特定の企業や非営利団体が「クライアント」として、モントリオールにおける実際の社会的課題を提示し、課題解決のためのビジネスプランを社会的企業が公表している。解決策を提案する社会的企業は、ミーティングの場において多くの聴衆に対し、3分間の制限時間の中でプレゼンを行う。優れたプランは起業資金を得る場合もある。

例えば、新型コロナウイルスの影響によりオンライン開催となった2020年9月16日～10月22日までのQI\_Connexionでは、モントリオールセンターヴィル(Montréal centre-ville: モントリオールの中心部の開発を行う非営利団体)

図表5 Blue City Technology



(出典) Quartier de l'innovation ホームページ

が提示した「消費者・顧客体験の改善、公共スペースの開発、労働者の移動の流動性とオフィスタワー内のスペースの共有、のいずれかによるモンリオールの中心部を活性化するソリューション」という課題に対して、21の起業家が自分たちのプランをプレゼンした。予選と決勝という2段階の審査が行われ、21のプランのうち5チームが決勝に進み、2020年10月16日～22日まで市民による公開投票を行った結果、最終的に2チームが勝利した。

P\_ART\_KINGは「地元の新進気鋭の芸術家が市内の地下駐車場の壁をアートで飾ることにより、殺風景な駐車場を美術館のような場にする」というプランを提案し、「公開賞」を受賞している。また、Rainville Sangaréは「自転車道の安全性を再考する (Repenser la sécurisation des pistes cyclables)」として、歩道と自転車用道路が一体化し、歩行者にとっては安全ではない道を植物などを入れたオブジェで区切り、歩行者の安全性を確保するというプランを提案した。モンリオールセンターヴィルはこの提案に「審査員賞」として2,500カナダドルを授与している。これらの2者とも、実際にパイロットプロジェクトの開発をスタートしている<sup>9)</sup>。

## 5. Quartier de l'innovationの特徴

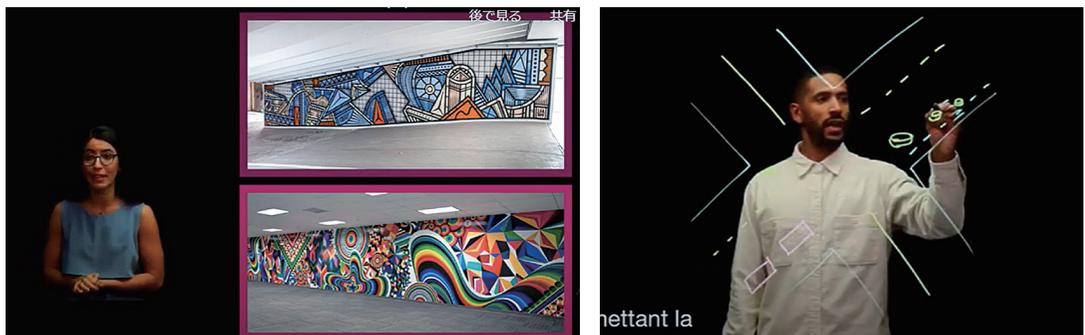
Quartier de l'innovationの特徴を整理すると以下の点を挙げるができる。

### 1) 実験フィールドの提供と組織間のコーディネートへの重点化

Qiの最も重要な特徴と思われるのが、社会的企業に実際の実験フィールドを提供するという役割である。技術的側面から社会的課題の解決を目指している社会起業家にとっては、自分たちの技術が実際に課題解決に役立つかどうかを知ることが重要である。都市というフィールドでテストすることにより、技術面の有用性だけでなく、社会・文化面からの実現可能性を確認することができ、非常に有益である。

QiのLabVIはフィールドの提供という役割を担っており、2018年～2020年の間に社会起業家から70以上のプロジェクトの提案を受けている。これは、社会起業家がLabVIおよびQiを、自らのビジネスの実現にとって有用と捉えていることを示している。とはいえ、実行可能なプロジェクトに採用されるものは多くはない。Qiは有望なプロジェクトを選定するため、2019年～2020年に実施したプロジェクトは20程度にと

図表6 QI\_Connexionにおける実際のプレゼンの様子



(出典) Quartier de l'innovation ホームページ

どまる。この間、LabVI のプロジェクトに投入された資金は合計約100万カナダドル（約8,800万円）に上るが、採用するプロジェクトを絞った結果、1つのプロジェクトに対する資金は平均で5万カナダドル（440万円）程度になる。

Qiのもう一つの重要な役割は、Qiのパートナーである大学・民間企業と社会起業家のコーディネーターである。例えば、LabVI ではプロジェクトを進める上で必要となる支援者をパートナーの中から選定し、支援に向けた仲介と調整を行っている。また、Qiコネクションでは、ビジネスプランコンテストのテーマ設定を行う民間企業の調整を行い、場合によってはプロジェクトの支援に向けた交渉を行い、実際にテーマ設定を行った企業からの資金支援までこぎつける場合もある。

このように、社会起業家の成長に向け、Qiは自ら支援を行うのではなく、外部の力を最大限に生かすようコーディネーター役に徹しており、このことはQiの重要な特徴である。

## 2) 大学・高等教育機関が主導

Qiはマギル大学とETSというカナダ国内でもトップクラスの教育研究機関が中心となって設立した組織である。

マギル大学は、カナダ最古の大学で、農学及び環境科学、芸術、教養大学院、歯学、工学、教養、法学、経営学、薬学、音楽、理学、継続教育の13学部、学生数39,736人（2020年秋時点）を有し、カナダ国内有数の規模を誇る。また、ETSは、ケベック大学の高等工科大学として、実用工学に特化した教育を行っており、ケベック州の全エンジニアの25%がここでトレーニングを受け、エンジニアリングの学位付与数ではカナダ第2位に位置する機関である。この

2つの大学に加え、市内にあるコンコーディア大学、ケベック大学モントリオール校もパートナーとして、技術及び社会の2つの面からQiのプロジェクトをサポートしている。

したがって、モントリオールの政策的公民連携における「公」は行政機関ではなく、大学・高等教育機関を意味し、モントリオールでは高等教育機関が主導して地域の課題解決を推進している。日本の公民連携では「公」というと「自治体」と捉えられる傾向が強いことに比べ、大きな特徴と言える。

## 3) 組織形態としての非営利団体（NPO）の重要性

このように大学が主導的にQiの設立及び事業を進めていることから、Qiの組織は非営利団体（NPO）の形態をとっている。

日本の政策的公民連携では自治体が何らかの形で参画することが多く、そのため自治体の影響を受ける組織形態（第3セクター、外郭団体など）になることが多いが、これに対し、Qiでは行政機関（連保政府、州政府、市）はあくまで「パートナー」という位置づけであり、Qiそのものの運営に関与しない。このことは、Qiは政府や自治体から直接影響を受けることなく、独立した機関としてモントリオールの都市問題や社会的課題の解決を行うことを可能としている。

## 4) 民間企業との役割分担が明確

先に述べた通り、LabVIではVideotronやEricssonなどの大企業が技術的支援を行うことで、社会的企業単独では行えない社会実験が可能となっている。また、Qiコネクションでは、課題を提示する企業が資金を供与している。こ

のように、Qiの事業では民間企業が技術面や資金面などいろいろな側面から社会的企業に支援を行っている。

このことは、Qiは組織同士の仲介及びコーディネイトに特化し、具体的な支援はパートナーである民間企業が行うという役割分担を可能にし、この役割分担によって、プロジェクトの円滑かつ効果的な実施が可能となっている。

#### 5) 公的資金ではなく民間セクターの資金が中心

原則として、Qiのプロジェクトは行政機関主導ではなく民間主導で行われる。これは資金面も同様であり、政府資金ではなく、民間セクターの資金が多く投入されている。民間セクターの資金が中心であることのメリットは、プロジェクトの成果や成果から生じる知的財産権をQiが保有できることである。

また、Qiの各プロジェクトはオープンデータである点も大きな特徴である。これは、誰もがプロジェクトの情報やデータにアクセス可能であることを意味している。

LabVIでは、支援を希望する事業者がQiにプロジェクトを提案することからスタートする。この提案内容を支援対象とするかどうかは、審査委員会が議論によって決定されるが、決定に際しての重要な要素が「提案事業者がプロジェクトで得られたデータを無償で共有することに同意すること」である。この誰もが成果にアクセスできることは、Qiのプロジェクトで得た知見を広く共有できることを意味し、さらなる社会的企業の誘発に資するものと考えられる。

#### 6) 少数のスタッフによる運営

Qiのスタッフ数については、公表資料はないものの、筆者の聞き取り調査によると10人程度

に過ぎない。このように、Qiの運営チームは規模の面では非常に小さなものであるが、メリットとして、意思決定の時間の短縮とそれによる迅速な行動の実現を挙げることができる。

また、Qiは収入の多くをプロジェクトに投入することとしており、組織の運営経費は通常収入の25%程度に抑えている<sup>10)</sup>。このように、組織を小規模にとどめ、コーディネーター役に徹することにより、組織ではなく事業に資金を回すことが可能となっている。

#### 7) 組織の目的の明確さ：市民の生活の質の追求

モンリオールは中心部に多くのエンターテイメント施設などがあり、ショッピングなども容易に行うことができる一方で、「中心部は働く場所であり、住むのは郊外」という北米の大都市において典型的な都市構造となっている。

しかしながら、若い世代は通勤に長時間を割くのではなく、中心部に住み、中心部で働くというライフスタイルを好む傾向にある。このため、若くかつ有能な人をモンリオールに引き付けるためには、中心部を従来の働く場から「働きかつ生活する場」に変えていく必要がある。

この問題意識に基づき、人々の生活の質を高めるためのプロジェクトが優先的に実施され、社会起業家にビジネスチャンスを与えることを一つの目標にしているのが大きな特徴である。

## 6. まとめ：政策的公民連携に必要な要素

ここまで述べたように、モンリオール市では、Qiという組織が政策的公民連携を進め、社会的企業の創出、社会的課題の解決を図っている。

特に、都市を実際の実験フィールドとして、社会起業家に技術面と社会・文化面の両方で実現可能性に関するテスト機会を提供する、というコンセプトは非常に明快であり、社会起業家、都市住民双方にとってメリットのあるものとなっている。

この目的を達成するため、Qi自身はコーディネート役に徹し、必要な支援は大学や民間企業という外部から獲得するという明確な役割分担がなされている。

日本では公民連携の「公」を「行政」と捉えることが多いが、モントリオールではそうではなく、「公=大学」という図式になっている。大学が主導的役割を果たしていることから、組織としては一貫して非営利団体（NPO）の形態をとっており、組織形態に加え、資金面でも民間セクターが中心となっているため、政府や自治体という行政機関のコントロール下に置かれることなく、自らの判断に基づいてプロジェクトを進めることが可能となっている。この点も重要である。

Qiが社会的企業を生み出し、活用している根底には、モントリオール市民、特に若い人たちのライフスタイルや生活の質を向上させ、それによって優秀な人材を惹きつけ、都市をさらに発展させようという考え方がある。この考え方は非常に分かりやすく、Qiの役割や事業を支えるものとなっている。日本の政策的公民連携もモントリオールのように、分かりやすく、明確なコンセプトや考え方をもち、その活用により市民の支持を得ていくことが重要である。

その一方で、Qiが実現できた一つの要因には、マギル大学やETSなどカナダ国内でも有数の大学を擁する都市である、という点もある。

Qiの方式を一般化し、日本にそのまま適用することは難しいかもしれないが、それでもなお日本の公民連携を考える上で非常に示唆に富む特徴を有していると思われる。今後は日本の事例との比較やカナダ以外での政策的公民連携の事例も調査し、社会的企業の創出及び発展に必要な要素をさらに探っていきたい。

---

#### 注

- 1) Montreal en statistiques. [http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=6897,67633583&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67633583&_dad=portal&_schema=PORTAL) (2021年9月28日閲覧)
- 2) Quartier de l'innovation (2019) p.12.
- 3) Quartier de l'innovation (2019) p.15.
- 4) Quartier de l'innovation (2020) pp.46-47.
- 5) Quartier de l'innovation (2020) p.11.
- 6) Laboratoire à ciel ouvert de la vie intelligente. <https://quartierinnovationmontreal.com/projets-dexperimentation/laboratoire-a-ciel-ouvert-de-la-vie-intelligente/> (2021年9月20日閲覧)
- 7) Rapport annuel 2019-2020. <https://quartierinnovationmontreal.com/2019/08/une-premiere-navette-autonome-au-service-de-la-securite-alimentaire/> (2021年9月21日閲覧)
- 8) Quartier de l'innovation (2020) p.34.
- 9) [https://quartierinnovationmontreal.com/evenements/rencontrez-les-equipes-gagnantes-du-qi\\_connexion-dynamisons-le-centre-ville-de-montreal/](https://quartierinnovationmontreal.com/evenements/rencontrez-les-equipes-gagnantes-du-qi_connexion-dynamisons-le-centre-ville-de-montreal/) (2021年9月25日閲覧)
- 10) Qiへの聞き取り調査に基づく。

#### 参考文献

- ・青木勝一、梅村仁 (2020)「地域産業振興における「政策的公民連携」の研究：飛騨市と京都市の事例を基に」、湘南フォーラム第25号。
- ・川本健太郎 (2011)「社会起業家養成のための教育プログラムと評価システムに関する探索的研究」、Human Welfare3(1)、123-131。
- ・鈴木直也 (2006)「コミュニティビジネスの起業ブ

ロセス—特徴と支援者の役割—」, 国民生活金融公庫調査季報 第78号.

- ・鈴木正明 (2009)「社会的企業をどのように支援すべきか—収益性向上の取り組みから得られる含意—」, 日本政策金融公庫論集 第4号.
- ・内閣府 (2015)「我が国における社会的企業の活動規模に関する調査」.
- ・根本祐二 (2010)「PPP研究の枠組みについての考察 (1)」, 東洋大学PPP研究センター紀要 第1号.
- ・速水智子 (2015)「社会起業家の資金調達とクラウドファンディングとの関係性」, 中京企業研究 37号.
- ・Quartier de l'innovation (2020), "Rapport annuel 2019-2020".
- ・Quartier de l'innovation (2019), "Rapport annuel 2018-2019".



**Journal of Public and Private Management**

Vol. 8, No. 2, March 2022, pp. 1-12

ISSN 2189-2490

## **Support to social enterprise by new private public partnership: Implication of Quartier de l'innovation in Montreal**

**Masakazu Aoki**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ [masa@bunkyo.ac.jp](mailto:masa@bunkyo.ac.jp)

Received: 15, December, 2021

### **Abstract**

Now that the issues of the local community are diversifying and it is becoming difficult to address only by the measures by the administrative agency, "social enterprises" are attracting attention as a new policy entity that can support the individual needs of local residents. However, because of its mission to solve social issues, it has unique management issues that for-profit companies do not have. In the research on social enterprises so far, there are few studies focusing on external support for solving the problems of their own.

This research presents "new public-private partnership" as a means to solve management problems and promote growth of social enterprises, and supports social entrepreneurs in Montreal, Quartier de l'innovation. The purpose is to take up it as an example, analyze its characteristics, and obtain suggestions for social enterprise support in Japan.

Keywords : social enterprise, new public-private partnership, Quartier de l'innovation

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.2

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>





## 自治体と企業の包括連携協定に関する研究

青木 勝一

### 概要

これまで、自治体による「包括連携協定」は、防災や産業振興といった特定あるいは個別の政策領域に関するものが主流であったが、近年、自治体と民間企業との間で様々な政策領域についての連携を事前に認める「包括連携協定」が増えている。

本研究では、この自治体と民間企業との包括連携協定に関し、民間企業の業種に関して小売業に焦点を当て、自治体との包括連携協定の締結の状況とその内容の分析を行う。

小売業は広範囲かつ多様な企業から構成されていることから、実店舗による販売をメインに据える「伝統的な小売業」と、実店舗を持たない「EC（電子商取引）小売業」の二種類の小売形態に分け、それぞれ、イオンと楽天を事例として取り上げる。これにより、伝統的小売業と電子商取引企業という形態の違いにより、協定の相手方、内容等にどのような差異があるのか、またその差異は何に起因するのか、という観点から比較を行い、自治体と小売業企業との包括連携協定の特徴を明らかにする。

キーワード：包括連携協定、小売業、イオン、楽天

(投稿日 2021年12月15日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# 自治体と企業の包括連携協定に関する研究

青 木 勝 一\*

## 1. 研究の目的

本研究は、近年公民連携の新たな形態として進みつつある「自治体と民間企業との包括連携協定」に関し、小売業と自治体の協定の特徴を分析するものである。

これまで、自治体による「包括連携協定」は、地元の大学を相手方とするものが多くを占めてきており、自治体が民間企業を相手方として締結する協定は、包括的なものではなく防災や産業振興といった特定あるいは個別の政策領域に関するものが主流であった。

ところが、最近になって自治体と民間企業との間で様々な政策領域についての連携を事前に認める「包括連携協定」も増加しており、少数ながら先行研究も見られる。

そこで、本研究では、この自治体と民間企業との包括連携協定に関し、民間企業の業種に関して小売業に焦点を当て、自治体との包括連携協定の締結の状況とその内容の分析を行う。

小売業は広範囲かつ多様な企業から構成されていることから、実店舗による販売をメインに据える「伝統的な小売業」と、実店舗を持たない「EC（電子商取引）小売業」の二種類の小売形態に分け、それぞれ、イオンと楽天を事例として取り上げる。これにより、伝統的小売業と電子商取引企業という形態の違いによって、自

治体との包括連携協定の相手方、内容等にどのような差異があるのか、またその差異は何に起因するのか、という観点から比較を行い、自治体と小売業企業との包括連携協定の特徴を明らかにする。

本研究の構成は以下のとおりである。第2章で自治体と企業との包括連携協定に関する先行研究を概観し、第3章においてその実態を述べる。第4章において本研究が対象とする業種及び事例を説明し、第5章において本研究の対象とする事例であるイオンと楽天それぞれに関する自治体との包括連携協定について定量的なデータを整理し、その特徴を述べる、第6章では前章の議論を踏まえ、2つの事例を比較し、考察を行う。最後の第7章において、本研究で得られた知見をまとめ、今後の課題を述べる。

## 2. 先行研究

自治体による包括連携協定については、過去には自治体と大学との間での締結が多かったことから、大学を相手方とする協定に関する先行研究の蓄積が多い。

津久井（2015）は、自治体が大学との包括連携協定を締結する理由として、自治体に関心を有する複数の分野において事業を推進できることや大学との関係強化のためのアナウンスメント効果、個々の事業における実務レベルでの調整コストの低減といったものを挙げている。

稲永（2005）は、地域と高等教育機関との関

\* 文教大学経営学部

✉masa@bunkyo.ac.jp

係、あるいは地域における高等教育機関の役割をコアとして論じる学術論文や学術書・報告書をレビューし、「大学と地域社会」というテーマを真正面から取り上げた研究が日本では少なく、事例紹介や、著者が当事者としてある種の思いを表明する段階にとどまるものが多いと主張している。

これに対し、自治体と民間企業との包括連携協定は、締結が進んできたのが近年であることを反映し、先行研究の蓄積は多いとは言えない。

津久井（2017）は、包括連携協定に関する実態に関し、都道府県を対象に協定の締結の現状を分析している。町田（2009）は、近年の公民連携の一例として、横浜市が行った企業との包括連携協定を提示している。児玉（2018）は神戸市及び栃木県を取り上げ、企業との包括連携協定に関する比較分析を行っている。

包括連携協定の相手方である企業に関して、特定の業種を対象とした研究としては、コンビニエンスストア（CVS）に関するものがいくつか存在する。津久井（2014）は、サークルKと神奈川県との包括連携協定を対象として、企業のCSRの観点から分析を行っている。

石原（2019a）が、基礎的自治体とCVSとの包括連携協定は、大手三社（セブンイレブン、ローソン、ファミリーマート）の中でセブンイレブンの協定数が突出して多く、その特性として協定事項は地産地消や市内産品の販路拡大を一番にしているケースが多いことを明らかにしている。また、この結果を踏まえ、石原（2019b）は、地方自治体とCVSとの包括連携協定の具体的取組として移動販売を取り上げ、大手三社の中では、セブンイレブンが最も多く、34の都道府県で実施していること、セブンイレブンに着目すると、2011年の移動販売開始時は地方圏中

心であったが、近年大都市圏での展開が拡大していることを指摘している。

### 3. 自治体と企業との包括連携協定の実態

自治体と企業との包括連携協定の実態については、都道府県のみを対象としたものではあるが、津久井（2017）による協定締結の現状の分析がある。ここでは、当該分析に沿って、自治体と企業との包括連携協定の現状を概観する。

#### (1) 企業との包括連携協定の締結に関する考え

自治体へのアンケート調査によると、多くの自治体は企業との包括連携協定に何らかのメリットがあると感じている<sup>1)</sup>。

#### (2) 包括連携協定を用いた連携に期待する政策分野

自治体は包括連携協定の締結により、多様な政策分野での連携の推進を期待している<sup>2)</sup>。この要因として、津久井（2017）は、「行政区域の住民と当該地域企業の顧客とが一部重なること」も一つであろうと考察している。

#### (3) 企業との連携を行う上で重視していること

自治体は包括連携協定を具体的な事業につなげるという点で、当該地域の活性化につながる明確な目的と、企業から自治体への継続的な企画・提案を重視している<sup>3)</sup>。

#### (4) 企業との連携に関する障害・課題

アンケート調査では、企業との連携に関する障害・課題として、「企業との接点・ネットワーク不足」「企業がどのような地域課題に貢

献できるのか企業情報の不足」を挙げる自治体が多いことから、これまでの自治体における企業情報の蓄積は、協働という観点からなされてこなかった、すなわち自治体にとって企業は、多くの場合、規制や発注、統計等の対象とみなされてきたと推察される<sup>4)</sup>。

こうした点を踏まえ、包括連携協定は自治体側、企業側それぞれにとって以下のような意義を持つとの仮説が提示されている。

#### <自治体側>

- ・複数分野にわたる事業の同時実施
- ・企業との関係強化のためのアナウンス効果の獲得
- ・新たな分野での連携や地域振興の実現
- ・企業の保有する民間の情報・ノウハウ等の多様な政策目的への活用

#### <企業側>

- ・自社のCSR活動の活性化
- ・CSR活動の充実による社会的課題に対する知識の向上や人材育成
- ・地域密着企業という社会的評価の向上
- ・新たな地域貢献分野の開発
- ・自治体との連携に伴う実務面での負荷の低減

## 4. 本研究の対象

石原 (2019a) では、近年の地域においてはCVSがインフラとしての機能を持つようになってきている点に注目し、CVSを研究対象としている。この点について、CVSの持つ消費者との距離の近さが重要であるとの認識を挙げるが、小売業という括りでみると、スーパーマーケッ

トも最寄品などの買い物を購入する場であることから、他の地域住民との交流を生み出すなど地域のインフラとしての機能を持ちうる。

また、CVS大手三社と並び、災害対策基本法に基づく指定公共機関に指定されている小売業者として、イトーヨーカ堂、イオン、ユニーがある (内閣府 (防災担当) 2017)。これは、被災地への支援物資の供給について、大手CVSと並んでスーパーマーケットも期待されており、スーパーマーケットが公共的役割を持つことを示している。

このように、地域のインフラ機能、公共的役割という点でCVSと同様の機能・役割を果たすことを踏まえ、本稿ではスーパーマーケットを相手方とする自治体の包括連携協定を対象として取り上げる。

スーパーマーケットは、大手と言われる企業がCVSほど明確ではなく、かつ、自治体との包括連携協定の締結の状況を公開している企業が少ない。したがって、スーパーマーケット全体を網羅的に対象とするのではなく、ケースとしてイオンを取り上げる。

また、小売業の場合、CVSやスーパーのように実店舗を持つものに対し、近年は実店舗を持たずインターネット通販による「EC (電子商取引) 小売業」も盛んになってきている。2020年に入り、新型コロナウイルスの影響が大きくなるなかで、通販を中心にEC小売業は存在感を高めている。

そこで、本研究では、実店舗を主な販売場所とする小売業を「伝統的小売業」とし、この事例としてイオンを対象とし、「EC小売業」の事例として楽天を対象とする。これら両者を比較することにより、小売業が持つ自治体との包括連携協定の特徴を明らかにしていく。

図表 1 イオン及び楽天と自治体との包括連携協定の数（2021年9月時点）

包括連携協定締結済みの自治体の種類		イオン	楽天
締結済みの団体総数		82 (100.0%)	17 (100.0%)
	都道府県	24 (29.3%)	7 (38.9%)
	市区町村	58 (70.7%)	10 (55.6%)
	政令市	15 (18.3%)	1 (5.6%)
	中核市	17 (20.7%)	2 (11.1%)
政令市・中核市除く市区町村		26 (31.7%)	7 (38.9%)

(出典) 筆者作成

## 5. イオンと楽天における自治体との包括連携協定の概要

本章では、イオンと楽天が実際に自治体と締結している包括連携協定の数、締結時期、相手方自治体、内容に着目し、その現状を整理する。データは両社が企業の公式ホームページにおいて公表している情報に基づいている。

### (1) 締結先の自治体の種類と締結件数

まず、イオン及び楽天が自治体と締結している包括連携協定の総数を確認する（図表1）。

2021年9月時点でイオンは82の自治体と包括連携協定を締結している。このうち、都道府県が24団体（29.3%）であるのに対し、市区町村は58（70.7%）である。また、市区町村を政令指定都市、中核市、それ以外の一般市区町村に分けると、それぞれ15団体（18.3%）、17団体（20.7%）、26団体（31.7%）が締結している<sup>5)</sup>。

同じく2021年9月時点で楽天は17の自治体と協定を締結している。このうち都道府県が7団体（38.9%）であるのに対し、市区町村は10（55.6%）である。また、また、市区町村を政令指定都市、中核市、それ以外の一般市区町村に分けると、それぞれ1団体（5.6%）、2団体（11.1%）、7団体（38.9%）が締結している。

総数で見ると、イオンが締結している包括連携協定は楽天の約4.8倍にのぼる。協定先に占める割合を見ると、市区町村について、イオンは約7割、楽天は約6割であるが、都道府県の総数が47、市区町村が1,741団体であることを考慮すると、イオンは都道府県との間で既に半数以上（約51%）締結しているが、市区町村では約3.3%にとどまっている。ただし、政令指定都市を見ると、15団体と締結しており、これは政令市のうち4分の3を占めている。

このことから、政令市以外の一般市区町村との包括連携協定の提携は一部に過ぎないことが分かる。

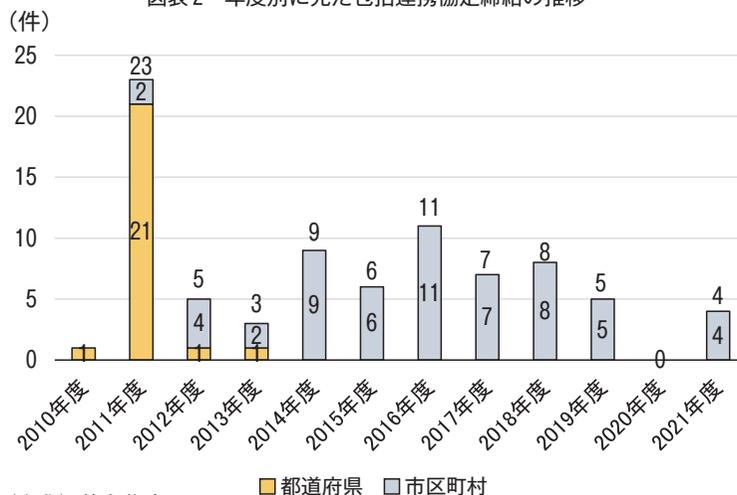
### (2) イオンの包括連携協定の特徴

#### ア) 包括連携協定締結の時期

イオンと自治体との包括連携協定について年度ごとの締結件数を整理したものが図表2である。

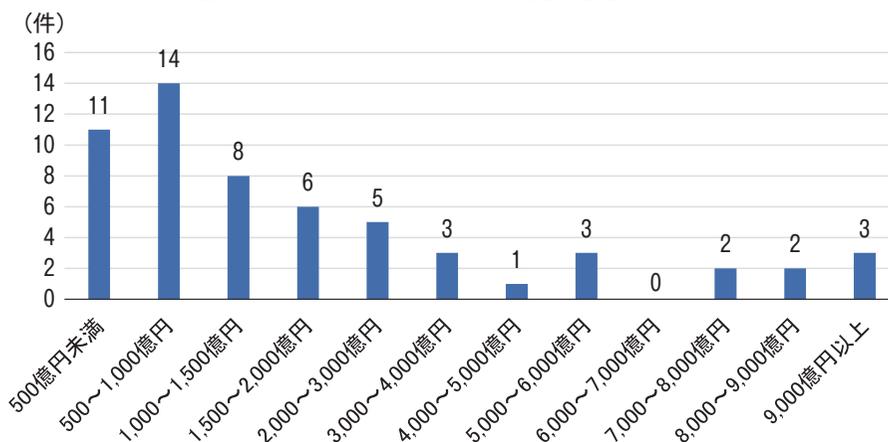
最初の協定締結は2010年度（2011年2月16日）に岩手県を相手方とするものであった。翌2011年度に23団体と協定を締結したが、うち21件が都道府県とのものであり、包括連携協定締結の初期は都道府県とのものが大半を占めている。その後は2016年度を除き、年間一桁台で推移しており、2014年度以降はすべて市区町村との間で締結している。

図表2 年度別に見た包括連携協定締結の推移



(出典) 筆者作成

図表3 2019年度決算歳出総額で見た協定先市区町村



(出典) 筆者作成

イ) 協定締結の相手方市区町村の規模

図表3は、イオンと包括連携協定を締結している市区町村の規模を2019年度の歳出決算額で分類したものである。

1,000億円未満の規模の市区町村が25団体であり、半数近く(約43%)を占めている。1,000億円を超える団体は32団体あるが、うち政令指定都市が15市、東京都特別区が2区、中核市が15団体となっており、それ以外の市町村はこの部分には含まれていない。

ウ) 協定事項

協定事項については、2011年度に富山県との間に締結した協定が締結された項目が最も多い。

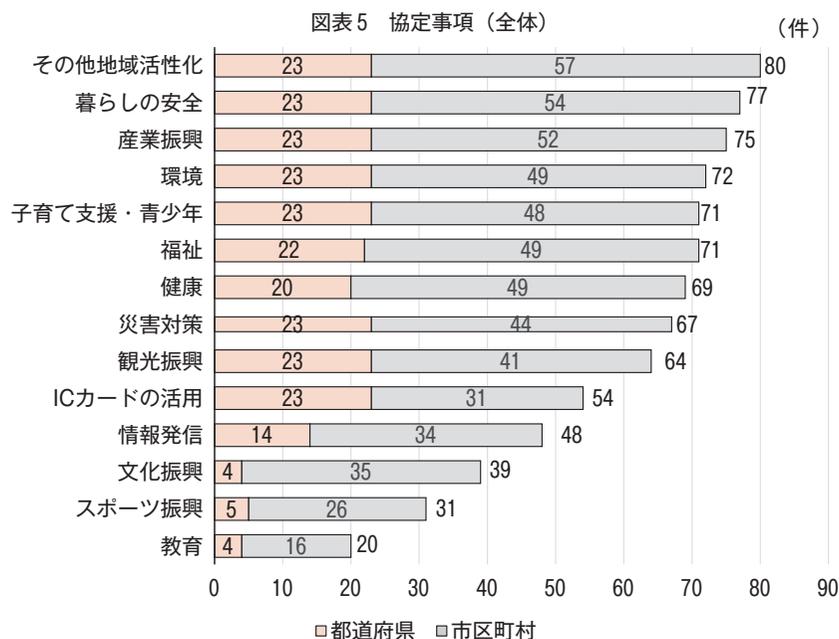
そこで、協定事項の分類にあたり、この富山県との協定における項目をベースに一般化した形で設定する(図表4)。

最初の項目(ICカードの活用)は、「ご当地WAON」による地域連携を指している。イオンは、イオンの店舗でのみ利用可能な電子マネー「WAONカード」の中に、「ご当地WAON」と

図表4 富山県との協定の項目及びそれに基づく本論文での項目設定

富山県との協定の内容	本稿における項目
①ICカードの活用等による地域振興に関すること	ICカードの活用
②地産地消の推進、富山の特産品の販売促進に関すること	産業振興
③観光や定住交流情報に関すること	観光振興
④災害対策、防災、防犯に関すること	災害対策
	暮らしの安全
⑤健康増進及び食育に関すること	健康
⑥スポーツ振興に関すること	スポーツ振興
⑦高齢者・障害者の支援に関すること	福祉
⑧子育て支援及び青少年の健全育成に関すること	子育て支援・青少年
⑨教育・文化の推進に関すること	教育
	文化振興
⑩環境対策、緑化推進に関すること	環境
⑪県政情報PR・発信に関すること	情報発信
⑫その他地域の活性化及び県民サービス向上に関すること	その他地域活性化

(出典) 筆者作成



(出典) 筆者作成

いうカテゴリーを設けている。「ご当地WAON」は、地域ごとに異なるデザインを施したカードであり、利用者が応援したい地域のご当地WAONを購入する。そのカードで支払った金額のうち1%はイオンを通じて、当該地域に寄付される、

という仕組みである。この「ご当地WAONの利用に関すること」という内容で包括連携協定の一項目となっているケースが多いため、この項目は独立させている。

図表5は、協定事項ごとに都道府県と市区町

図表6 イオンとの各協定事項において締結件数が締結団体に占める割合

(単位：%)

協定項目	都道府県	市区町村	合計
暮らしの安全	95.8	93.1	93.9
産業振興	95.8	89.7	91.5
環境	95.8	84.5	87.8
福祉	91.7	84.5	86.6
子育て支援・青少年	95.8	82.8	86.6
健康	83.3	84.5	84.1
災害対策	95.8	75.9	81.7
観光振興	95.8	70.7	78.0
ICカードの活用	95.8	53.4	65.9
情報発信	58.3	58.6	58.5
文化振興	16.7	60.3	47.6
スポーツ振興	20.8	44.8	37.8
教育	16.7	27.6	24.4
その他地域活性化	95.8	98.3	97.6

(出典) 筆者作成

村に分け、締結件数を集計したものであり、図表6では、その締結件数がそれぞれの分類での締結団体数（都道府県24団体、市区町村58団体）の中に占める割合を示している。

図表6を見ると、協定事項について、都道府県、市区町村を合わせた全体で見ると、暮らしの安全、産業振興、環境、福祉、子育て支援・青少年、健康、災害対策は8割以上で締結されている。

都道府県と市区町村で違いのある項目は、災害対策、観光振興、ICカードの活用である。これらは都道府県においては95%程度が締結しているのに対し、市区町村では災害対策、観光振興が7割～8割の間、ICカードの活用については約53%にとどまる。

都道府県、市区町村両方に共通して少ない項目は、情報発信、文化振興、スポーツ振興、教育の4つである。情報発信は都道府県、市区町村とも6割近くの団体が締結しているが、他の

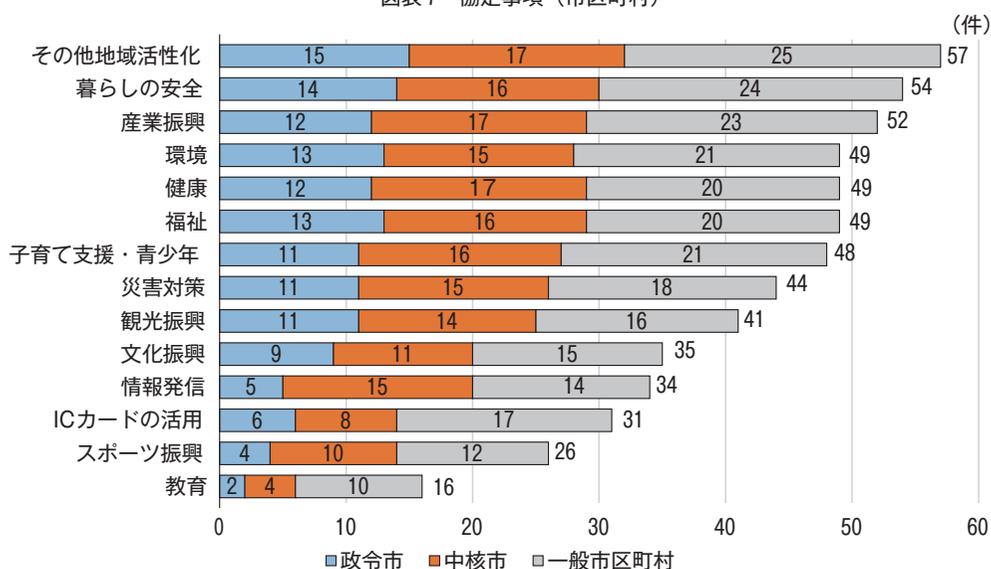
3つは市区町村に比べ都道府県での締結が少数である。

次に、市区町村の協定内容について、政令指定都市、中核市、政令市及び中核市を除いた一般市区町村の3つにグループ化し、協定内容の違いを見る。図表7は、協定事項ごとに政令市、中核市、一般市区町村に分け、締結件数を集計したものであり、図表8では、その締結件数がそれぞれの分類での締結団体数（政令市15団体、中核市17団体、一般市区町村26団体）の中に占める割合を示している。図表8からは、以下のような特徴を見ることができる。

第一に、暮らしの安全、産業振興の2つは全てのグループで8割以上の団体が締結している。

次に、福祉、健康、環境、子育て支援・青少年は、市区町村全体では8割以上で締結されているが、グループごとに見ると違いがある。福祉、健康、環境の3つは中核市では88%～100%と殆どすべての団体が締結している。ところ

図表7 協定事項（市区町村）



(出典) 筆者作成

図表8 イオンとの各協定事項において締結件数が締結団体に占める割合（市区町村）

(単位：%)

協定事項	政令市	中核市	一般市区町村	合計
暮らしの安全	93.3	94.1	88.5	91.4
産業振興	80.0	100.0	84.6	87.9
福祉	86.7	94.1	73.1	82.8
健康	80.0	100.0	73.1	82.8
環境	86.7	88.2	76.9	82.8
子育て支援・青少年	73.3	94.1	76.9	81.0
災害対策	73.3	88.2	69.2	75.9
観光振興	73.3	82.4	61.5	70.7
文化振興	60.0	64.7	53.8	58.6
情報発信	33.3	88.2	50.0	56.9
ICカードの活用	40.0	47.1	65.4	53.4
スポーツ振興	26.7	58.8	42.3	43.1
教育	13.3	23.5	34.6	25.9
その他地域活性化	100.0	100.0	92.3	96.6

(出典) 筆者作成

が、政令市を見ると80%台である。一般市区町村になると、7割台となっており、締結している団体はさらに少なくなる。子育て支援・青少年は、中核市94.1%、一般市区町村76.9%、政

令市73.3%となり、グループごとの差が大きくなっている。

災害対策、観光振興、文化振興は、締結割合の多さが中核市、政令市、一般市区町村の順番

であり、かつその差もやや大きい。情報発信、ICカードの活用、スポーツ振興、教育の4つは、政令市の割合が中核市及び一般市区町村と比べ少ない。

### (3) 楽天の包括連携協定の特徴

#### ア) 包括連携協定締結の時期

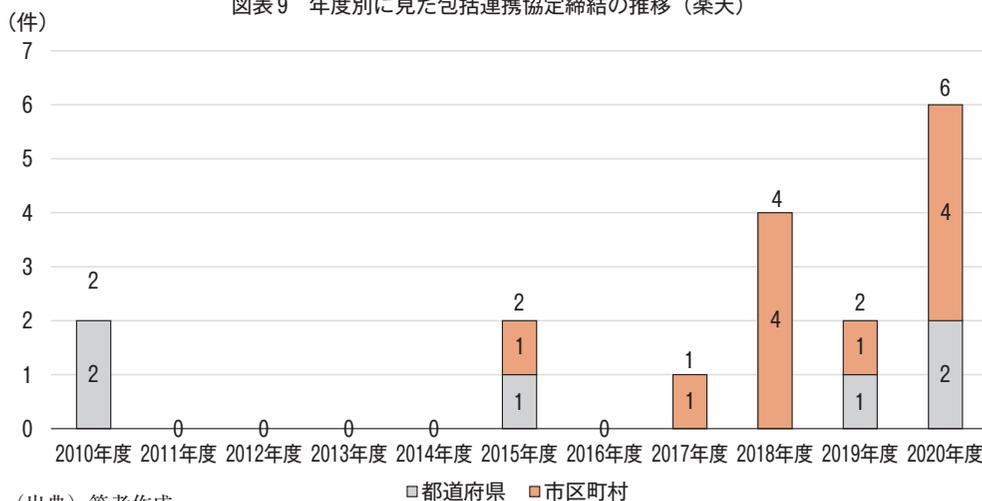
楽天と自治体との包括連携協定について年度ごとの締結件数を整理したものが図表9である。

最初の協定締結は2010年度（2010年11月25

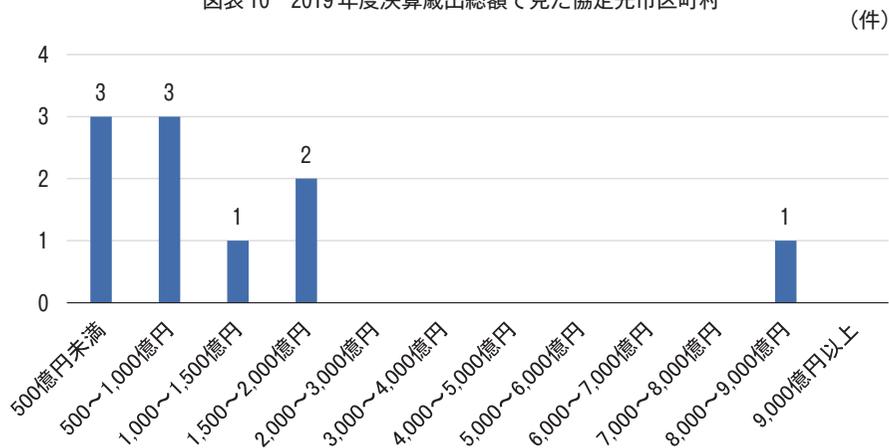
日）に鳥根県を相手方とするものであった。トータルの協定締結件数はイオンに比べ楽天は非常に少ないが、最初の包括連携協定の締結時期はイオンよりも楽天の方が早い。

その後、2011～2014年度は包括連携協定の締結はなく、2015年度以降断続的に締結を進めている。2018年度以降、やや締結件数が増える傾向にあり、2020年度には都道府県と2件、市区町村と4件、計6件と年度別では最も多い締結件数となっている。

図表9 年度別に見た包括連携協定締結の推移（楽天）



図表10 2019年度決算歳出総額で見た協定先市区町村



イ) 協定締結の相手方市区町村の規模

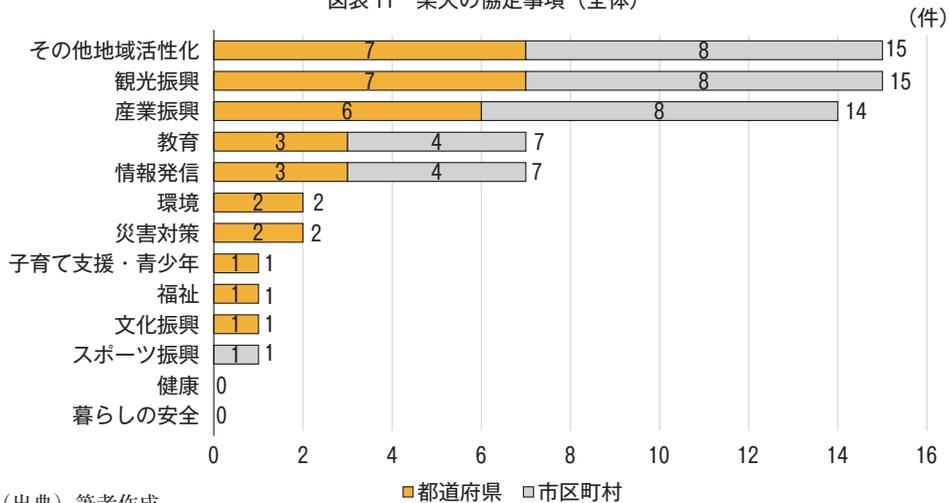
図表10は、楽天と包括連携協定を締結している市区町村の規模を2019年度の歳出決算額で分類したものである。1,000億円未満の規模の市区町村が6団体であり、6割を占めている。1,000億円を超える団体は4団体あり、うち政令指定都市が1団体、中核市が2団体、一般市区町村が1団体である。

1,000億円未満の規模の市区町村が多いという点はイオンと共通している。

ウ) 協定事項

図表11は、協定事項ごとに都道府県と市区町村に分け、締結件数を集計したものであり、図表12では、その締結件数がそれぞれの分類での締結団体数（都道府県7団体、市区町村10団体）の中に占める割合を示している。

図表11 楽天の協定事項（全体）



(出典) 筆者作成

図表12 楽天との各協定事項において締結件数が締結団体に占める割合

(単位：%)

協定項目	都道府県	市区町村	合計
観光振興	100.0	80.0	88.2
産業振興	85.7	80.0	82.4
情報発信	42.9	40.0	41.2
教育	42.9	40.0	41.2
災害対策	28.6	0.0	11.8
環境	28.6	0.0	11.8
スポーツ振興	0.0	10.0	5.9
文化振興	14.3	0.0	5.9
福祉	14.3	0.0	5.9
子育て支援・青少年	14.3	0.0	5.9
暮らしの安全	0.0	0.0	0.0
健康	0.0	0.0	0.0
その他地域活性化	100.0	80.0	88.2

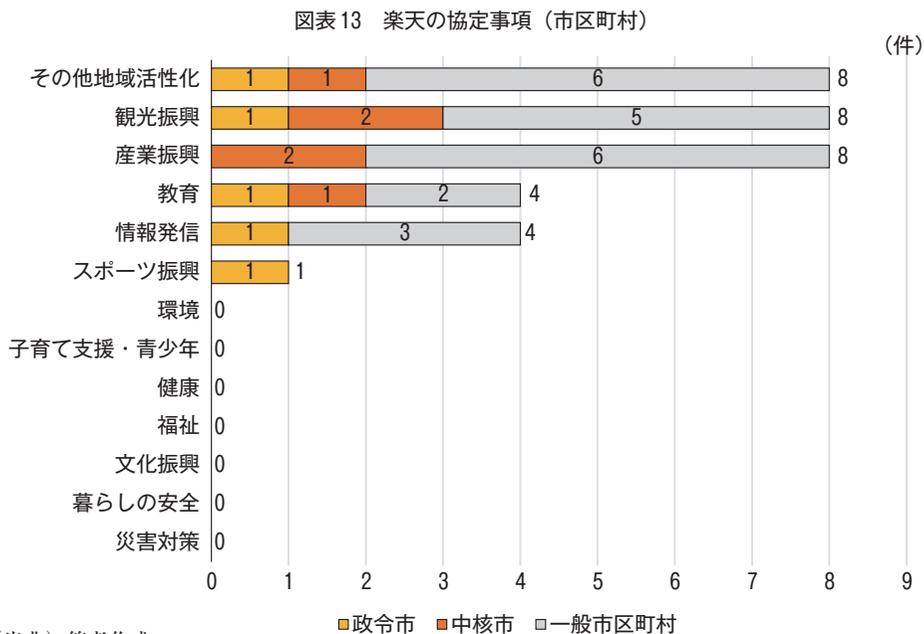
(出典) 筆者作成

図表12を見ると、協定事項について、都道府県、市区町村を合わせた全体で見ると、観光振興及び産業振興は8割以上で締結されている。情報発信、教育は全体で約4割と次に多いグループであるが、それ以外の項目の締結割合は少

ない。特に、暮らしの安全、健康は締結件数がゼロである。

都道府県と市区町村での項目ごとの差は顕著ではない。

次に、市区町村の協定内容について、政令指



図表14 楽天との各協定事項において締結件数が締結団体に占める割合（市区町村）

(単位：%)

協定事項	政令市	中核市	一般市区町村	合計
産業振興	0.0	100.0	85.7	80.0
観光振興	100.0	100.0	71.4	80.0
情報発信	100.0	0.0	42.9	40.0
教育	100.0	50.0	28.6	40.0
スポーツ振興	100.0	0.0	0.0	10.0
災害対策	0.0	0.0	0.0	0.0
暮らしの安全	0.0	0.0	0.0	0.0
文化振興	0.0	0.0	0.0	0.0
福祉	0.0	0.0	0.0	0.0
健康	0.0	0.0	0.0	0.0
子育て支援・青少年	0.0	0.0	0.0	0.0
環境	0.0	0.0	0.0	0.0
その他地域活性化	100.0	50.0	85.7	80.0

(出典) 筆者作成

定都市、中核市、政令市及び中核市を除いた一般市区町村の3つにグループ化し、協定内容の違いを見る。ただし、楽天の場合は総数でも10団体、政令市、中核市はそれぞれ1団体、2団体と自治体数が少ないため、その点は留意すべきである。

図表13は、協定事項ごとに政令市、中核市、一般市区町村に分け、締結件数を集計したものであり、図表14では、その締結件数がそれぞれの分類での締結団体数（政令市1団体、中核市2団体、一般市区町村7団体）の中に占める割合を示している。図表14からは、以下のような特徴を見ることができる。

産業振興、観光振興の締結割合が最も高く、全体で8割となっている。情報発信と教育は全体で4割締結されているが、政令市は100%、中核市ゼロ、一般市区町村では約4割とグループごとの差が大きい。以上の4項目以外はスポーツ振興について政令市1団体が締結しているのみであり、ほぼゼロに近い状況である。

サンプル数は少ないが、自治体にとって楽天と締結することに意味のある政策領域は産業振興、観光振興、情報発信、教育の4分野になるということが示唆されている。

産業振興に関し、具体的な協定内容を見ると、eコマースによる県産品の販路拡大、市内事業者のキャッシュレス決済の利用促進が主なものである。楽天がインターネット・ショッピングモールである「楽天市場」を運営していること、ICT分野に強みを持つことを考えると、これらの内容に対する自治体の期待が大きいことは想像に難くない。

また、観光振興に関しては、楽天グループ傘下の楽天トラベルが宿泊予約サイトを持ち、インターネット上での旅行代理店業務を行ってい

ることから、自治体は、楽天が観光に関して有するノウハウの活用を通じ、地域への誘客促進を意図していると思われる。

一方で、楽天はウェブの活用に関するノウハウや強みが特徴であることから、自治体は、これらの楽天の特徴を情報発信に活用しようと考えられるが、情報発信の締結件数及び締結割合を見ると、中核市ではゼロ、一般市区町村も4割程度に過ぎない。情報発信に関して楽天と連携することに対しては団体間で意識の違いが大きいようである。

## 6. イオンと楽天の包括連携協定の比較

### (1) 全体

イオンの協定事項は、暮らしの安全、産業振興、環境、福祉、子育て支援・青少年、健康では8割以上で締結されている。都道府県、市区町村両方に共通して少ない項目は、情報発信、文化振興、スポーツ振興、教育の4つである。情報発信は都道府県、市区町村とも6割近くの団体が締結しているが、他の3つは市区町村に比べ都道府県での締結が少数である。

一方、楽天については、観光振興、産業振興は8割以上で締結されている。情報発信、教育は全体で約4割と次に多いグループであり、それ以外の項目の締結割合は少ない。特に、暮らしの安全、健康は締結件数がゼロである。

イオンと楽天に共通して締結割合が高いものが産業振興である。主たる販売場所がイオンは実店舗、楽天はインターネットという違いはあるものの、「モノを売る」という小売業の特徴に対する自治体の期待度を反映していると考えられる。

一方で、観光振興は88.2%と楽天の締結割合は非常に高い。イオンも78.0%と低いわけではないが、先に述べたように、楽天に対しては楽天トラベルという旅行専門会社への期待があると思われる。イオンについては、協定内容では「観光振興に関すること」というレベルの文言であることから具体的な内容は不明であるが、例えば、観光客向けに地域産品を販売する場としての期待などはありうるとと思われる。

暮らしの安全（イオン93.9%）、健康（イオン84.1%）の二つはイオンでは高い割合で締結されていたが、楽天はゼロと対照的である。この点は、物理的な販売場所をその地域に有しているか否かという違いに起因すると思われる。というのも、イオンは当該自治体内に販売場所を持つため、例えば防犯ステーションの拠点といった方法により、その活用が可能であるが、楽天は実店舗を持たないため不可能である。

## (2) 市区町村

次に、市町村との協定に絞り、かつイオンの特徴を中心に適宜楽天との比較を行っていく。

イオンでは、暮らしの安全、産業振興の2項目に関し、政令市、中核市、一般市区町村とも8割以上の団体が締結していることから、市町村はその規模に関わらず小売業との締結に意味を見出しているようである。暮らしの安全に関しては、防犯パトロールの拠点としての場所を供与することや宅配時に高齢者宅での異常を検知し行政機関につないでいく、といった活動を通じ、地域の暮らしの安全を側面支援するような役割が期待されているのかもしれない。

産業振興は、小売業の「モノを売る」という機能に関し、地域の特産品の販売といった面で、自治体の規模に関わらず期待をしていると思わ

れる。

産業振興に関しては、楽天も8割の市区町村が締結している。産業振興についての協定内容の主なものは、eコマースによる県産品の販路拡大、市内事業者のキャッシュレス決済の利用促進である。楽天がインターネット・ショッピングモールである「楽天市場」を運営していること、ICT分野に強みを持つことを考えると、これらの内容に対する自治体の期待が大きいことは想像に難くない。

全体での比較でも述べたが、やはり、イオンは実店舗、楽天はインターネットという違いはあるものの、「モノを売る」という小売業の機能に対する自治体の期待の高さを反映していると考えられる。

次に、イオンでは、福祉、健康、環境、子育て支援・青少年は、市区町村全体での締結割合は8割以上あるが、グループ間の差が大きい。全ての項目について中核市の割合が高いが、一般的には、小売業がこれら4つの政策領域に貢献できる役割は大きくないのではないかと思われる。

また、イオンでは、災害対策、観光振興、文化振興は、締結の多さが中核市、政令市、一般市区町村の順番であり、かつその差もやや大きい。中でも、災害対策に関して、自治体の規模間の締結状況の違いが大きく、特に一般市区町村での締結割合が7割にも至っていない。先に述べた通り、イオンが災害対策基本法に基づく指定公共機関に指定されていること、災害時の援助物資の供給という点でも自社で配送部門を持つなど利点がある、といった点を踏まえると、災害時の支援に果たすイオンの役割は大きいいため、協定の締結事項として多いと予想されるにも関わらず、実際にはそうはなっていない。

ここで、観光振興に着目すると、イオンでは政令市73.3%、中核市82.4%、一般市区町村61.5%、全体で70.7%となっているが、楽天では政令市、中核市とも100%、一般市区町村でも71.4%、全体で80%とイオンよりトータルで10ポイント高い。先に述べたように、楽天ではグループ傘下の楽天トラベルが持つ観光に関するノウハウを活用して地域への誘客促進を意図している一方で、イオンにはそこまで旅行に特化した機能がないことを反映していると思われる。

## 7. まとめ

本研究では、自治体と企業との包括連携協定に関し、小売業に焦点を当て、実店舗による販売を主、インターネットによる販売を主とするものとして、それぞれイオンと楽天を事例に取り上げ、自治体との包括連携協定の現状、各業種における特徴とその差異を整理し、考察を行った。

全体では、産業振興の分野においてイオンと楽天両社とも締結割合が高い。「モノを売る」という小売業の機能に対する自治体の期待の高さを反映していると考えられる。

楽天に特徴的な分野は観光振興である。楽天の持つ旅行専門会社への期待の表れとも考えられる。

一方、イオンに特徴的な分野が、暮らしの安全、健康の二つであるが、これは、物理的な場を地域に有しているか否かという違いに起因すると思われる。イオンは物理的な場を当該自治体内に持っているため、その場の活用（防犯ステーションの拠点など）が可能である、という点の評価と思われる。

市町村との協定に関しては、イオンの特徴と

して、暮らしの安全、産業振興の2項目に関し、市町村はその規模に関わらず小売業との締結を重視しているようである。暮らしの安全に関しては、防犯パトロールの拠点場所や宅配時における高齢者宅での異常検知などを通じ、地域の暮らしの安全の側面支援を期待されているようである。産業振興は、前述のように「モノを売る」という点から、地域の特産品の販売などの面における期待が大きいのと思われる。

産業振興に関しては、楽天も8割の市区町村が締結しているが、eコマースによる県産品の販路拡大、市内事業者のキャッシュレス決済の利用促進など、楽天の持つICT分野における強みに対する自治体の期待が大きいと推測される。

この他、イオンでは、福祉、健康、環境、子育て支援・青少年は、グループ間の差が大きく、小売業が福祉や健康といった政策に対して果たす役割はそれほど大きくなさそうである。また、災害対策に関して、災害時の支援に果たすイオンの役割は大きいにもかかわらず、自治体の規模間の締結状況の違いや一般市区町村での締結割合が思ったほど多くはない。

また、観光振興では、旅行業に対する強みを持つ楽天の方が地域への誘客促進イオンよりも自治体からの期待は大きいようである。

今回の研究では、公開情報に基づきイオン、楽天それぞれの包括連携協定の特徴の整理と考察を行ったが、これらを一つの仮説として実際に自治体が小売業との包括連携協定に対して期待していることを明らかにすることが必要である。また、イオン、楽天両者についても、公開情報だけでなく、聞き取り調査等を行い、締結内容の違いに関する要因等を明らかにすることが必要である。

注

- 1) 企業との包括連携協定の締結に関する考えについて尋ねたところ、「個別協定で足りている」1件、「独自・追加的メリットがある」13件、「その他」8件(25)、という回答があった(津久井(2017))。
- 2) 企業との包括連携協定を用いた連携の効果に対する期待について尋ねたところ、「観光」「農林水産」「防災・災害」「まちづくり・地域社会活性化」「商工」「交通安全・防犯」「環境保全」「保健・医療・福祉」の8分野に対する期待が、いずれも80%を超えて高かった(津久井(2017))。
- 3) 自治体が企業との連携を行う上で重視していることとして、「連携を行う目的を明確にすること」「企業が連携に関する企画力を持っていること」「継続的・発展的な関係の構築」が上位3つに挙げられた(津久井(2017))。
- 4) 津久井(2017)。
- 5) 大阪府寝屋川市と四條畷市の両者を相手方とする協定が1件あるが、自治体側としては2団体であるため、この協定は相手方、協定内容とも2市でカウントしている。また、東京都特別区として、江戸川区と目黒区があるが、これらは政令市・中核市を除く市区町村に分類している。

参考文献

- ・石原肇(2019a)「コンビニエンスストアとの地域包括連携協定を結ぶ基礎的自治体の特性」『日本都市学会年報』52巻、111-120。
- ・石原肇(2019b)「大阪府河内長野市における移動販売に係る公民連携の現状」『大阪産業大学論集』37巻、43-54。
- ・稲永由紀(2005)「大学と地域社会に関する研究動向と課題」『大学論集』第36集、297-313。
- ・児玉博昭(2018)「自治体における公民連携の現状と課題—栃木県と神戸市の事例比較から—」『白鷗法学』第24巻第3号、177-219。
- ・津久井稲緒(2014)「CSRとコミュニティ政策—協働による地域経営の可能性—」『経営哲学』第11巻第1号、128-131。
- ・津久井稲緒(2015)「広域自治体からみた大学との包括連携協定」『かながわ政策研究・大学連携ジャーナル』第8号、85-108。

- ・津久井稲緒(2017)「自治体と企業との包括連携協定の可能性」『日本経営倫理学会誌』第24巻149-164。
- ・町田裕彦(2009)『PPPの知識』日本経済新聞社。
- ・内閣府(防災担当)(2017)「指定公共機関の追加について」。



## **Study on comprehensive cooperation agreements between local governments and companies**

**Masakazu Aoki**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ [masa@bunkyo.ac.jp](mailto:masa@bunkyo.ac.jp)

Received: 15, December, 2021

### **Abstract**

Until now, the “comprehensive cooperation agreement” by local governments has mainly been related to specific or individual policy areas such as disaster prevention and industrial promotion, but in recent years, cooperation between local governments and private companies has been carried out in various policy areas, “comprehensive cooperation agreements” that are approved in advance is increasing.

In this study, regarding the comprehensive cooperation agreement between the local government and private companies, we focus on the retail industry regarding the industry of private companies, and overview and analyze the comprehensive cooperation agreement with the local government.

Since the retail business is composed of a wide variety of companies, there are two types: “traditional retail business” that mainly sells through physical stores and “EC (electronic commerce) retail business” that does not have physical stores. Aeon and Rakuten will be taken up as examples, respectively. We will make a comparison from the perspective of difference in the other party, content, etc. of the agreement about the traditional retail business and the EC company, and explore what is the cause of the difference government. As a result, we clarify the characteristics of the comprehensive cooperation agreement with retailers.

Keywords : comprehensive cooperation agreement, retail business, Aeon, Rakuten

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.3

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



# A Preliminary Study to Develop a Cross-Cultural Learning Style Measurement

Yoshitaka Yamazaki

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ yyama@bunkyo.ac.jp

Michiko Toyama

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ toyama3@bunkyo.ac.jp

Received: 7, January, 2022

## Abstract

Although cross-cultural learning has been studied extensively in various contexts, how an individual approaches learning in cross-cultural situations remains unclear. To better understand individuals' learning in such situations, we modified Kolb's Learning Style Inventory to fit respondents in a cross-cultural setting. The modified questionnaire was tested in a graduate school in Japan, with a sample of 37 administrative employees in a cross-cultural working environment. Results indicated that the six key learning style variables based on Kolb's learning theory were significantly correlated in terms of two types of learning style dimensions. Additionally, results empirically supported Kolb's theory, showing that a relative preference for one learning mode over another in one dimension was independent of that in the other dimension. Furthermore, results revealed that variables relevant to the learning dimension of concrete experience vs. abstract conceptualization were significantly related to gender, congruent with previous research. All of these results suggest that the cross-cultural learning style questionnaire could be further developed.

Keywords : cross-cultural learning style, scale development, cross-cultural situations, higher educational contexts, Japan

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

## Introduction

Cross-cultural learning has drawn much attention from multiple study areas that include management learning and education (Mujtaba & Thomas, 2005; Napier, 2006; Yamazaki & Kayes, 2004), higher education (Apfelthaler et al., 2006; Foster, 2017; Rienties et al., 2015), adult learning (Virjee, 2010), e-learning (Kayumova & Sadykova, 2016), and design education (Montana-Hoyos et al., 2015). Cross-cultural environments are so complex that individuals often face culture shock (Ward et al., 2001). Since individuals have a preferred way of learning in learning environments (Kolb, 1984; Kolb & Kolb, 2017), they may attempt to apply a learning strategy to learn something important or necessary in cross-cultural situations. Yet, their preferred way of learning, which is called a learning style, might become ineffective due to a large cultural distance between home and host cultures (Yamazaki & Kayes, 2007). Past studies indicated a theoretical and empirical connection between learning style and culture (Yamazaki, 2005), suggesting that a dominant learning style in one country may not work smoothly in another country. A critical step to handle this challenge is knowing one's learning style when engaging in cross-cultural situations. The present study aimed to measure the cross-cultural learning style of those who work in cross-cultural contexts.

Many studies that have examined learning

style differences among countries and cultures have employed a bottom-up approach (Joy & Kolb, 2009; Yamazaki, 2005). Such studies typically involve research participants in their own country's culture; thus, findings can demonstrate cultural differences in learning style between countries. To identify learning style based on those studies, it is assumed that learning situations are embedded in the culture of research participants, which differs from cross-cultural contexts, intercultural situations, or culturally different learning environments. Apfelthaler et al. (2006) pointed out that the term *intercultural* relates to interaction between individuals with different cultures or between individuals who handle a matter outside their own cultures. Because cross-cultural learning style entails cross-cultural learning situations, cross-cultural learning style should be investigated among individuals who face cross-cultural or intercultural situations, who have had cross-cultural learning experiences, or who can at least consider cross-cultural contexts where they encounter cultural differences.

A representative case of this cross-cultural situation is global appointments like expatriation, inpatriation, transpatriation, and repatriation. To the best of our knowledge, very few studies on learning style have been conducted in cross-cultural contexts where individuals face cultural differences in their jobs or in their interactions with local people. One exception is the study of Yamazaki and Kayes (2007) that investigated learning style changes

in expatriates, who adopted a more suitable learning style for their work context. However, the measures used in that study related to general, integrative learning situations rather than cross-cultural situations. Since cross-cultural learning style focuses on cross-cultural environments, it seems important to specify cross-cultural learning situations in the measure. By doing so, the measure can examine how individuals respond to such situations. In this study, we attempted to explore cross-cultural learning by examining cross-cultural learning situations and applying the lens of Kolb's (1984) experiential learning theory.

We used Kolb's (1984; Kolb & Kolb, 2017) experiential learning model for three reasons. First, the learning model considers human experience as the source of individuals' learning (Kolb, 1984; Kolb & Kolb, 2017). In cross-cultural situations, face-to-face communication with locals and hands-on cross-cultural experiences seem to influence individuals' learning and adaptation to situations. The interplay between people and the world through experience is key. Also, Kayes (2002) illustrated connections between personal knowledge and social knowledge within Kolb's experiential learning theory, suggesting the importance of the outside social world for individuals' learning. In this regard, it appears that Kolb's learning model is a good fit for cross-cultural learning situations. Second, an existing measurement is aligned with Kolb's learning theory to examine individual learning style: Kolb's (1999; Kolb & Kolb, 2013) Learning Style Inventory (KLSI).

This is important because the measure is theoretically explained with empirical support (Kolb & Kolb, 2013, 2017). Third, Kolb's theory and measure have been widely applied to cross-cultural investigations to understand how learning style differs with culture (Auyeung & Sands, 1996; Barmeyer, 2004; Holtbrugge & Mohr, 2010; Joy & Kolb, 2009; Yamazaki, 2005; Yamazaki & Kayes, 2007, 2010; Yamazaki & Attrapreyangkul, 2014; Yamazaki et al., 2018). Before further discussing a cross-cultural learning measurement, the next section better explains Kolb's theory and learning styles.

## Literature Review

### Kolb's Learning Model

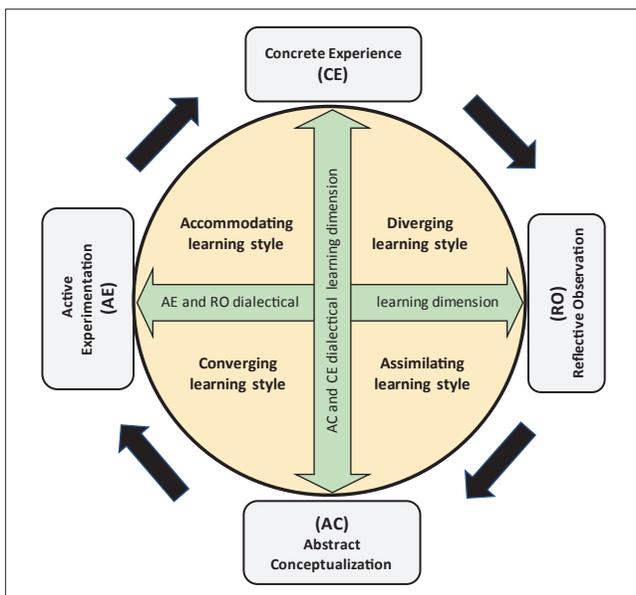
Kolb's (1984) experiential learning theory was founded on the research of James, Dewey, Follett, Lewin, Piaget, Vygotsky, Jung, Rogers, and Freire (Kolb & Kolb, 2017). A unique aspect of the learning theory is that individuals' experience plays a pivotal role in learning. This model is composed of the four learning modes of concrete experience (CE), reflective observation (RO), abstract conceptualization (AC), and active experimentation (AE). The CE and AC learning modes both capture human experiences and lead to knowledge creation, but they work differently. The CE mode requires applying feeling and sensing and produces apprehension or tacit knowledge, while the AC mode involves thinking and conceptualizing and generates comprehension or explicit knowledge.

The RO and AE modes both transform one type of knowledge to the other. The RO mode requires reflectively observing knowledge created through the CE mode and changing it as a source for comprehension knowledge relevant to the AC mode. The AE mode requires taking action to test comprehension knowledge generated by the AC mode and transforming it for a new experience that the CE mode can address. In Kolb's learning model, people learn by feeling (CE mode), reflecting (RO mode), thinking (AC mode), and acting (AE mode), which together comprise a learning cycle. The CE mode is dialectically opposed to the AC mode, while the RO mode is dialectically opposed to the AE mode.

When people learn, they tend to apply two learning modes: one from AC vs. CE and the other from AE vs. RO (Kolb, 1984, 1999). Combinations of these two modes lead

to four basic learning styles: The diverging learning style consists of CE and RO modes; the converging style, AC and AE modes; the assimilating style, AC and RO modes; and the accommodating style, CE and AE modes. Each learning style has a particular feature that relies on the characteristics of the two learning modes. Furthermore, Kolb and Kolb (2005, 2013, 2017) proposed a classification of nine learning styles beyond the four fundamental learning styles. This classification contains a balanced learning style in which people keep a balance between the CE and AC modes or between the RO and AE modes, rather than being inclined towards either one. Thus, with this type of learning style, individuals' learning tendency seems more integrated than specialized. Figure 1 illustrates Kolb's learning model and four basic learning styles.

Figure 1. Kolb's experiential learning model.



## Learning Style and Culture

Kolb's learning style is associated with countries' cultures (Yamazaki, 2005), particularly Hofstede's (1991; Hofstede et al., 2010) cultural dimensions (Holtbrugge & Mohr, 2010). Yamazaki (2005) argued that characteristics of individualism or independent self can be seen in a converging learning style, while those of collectivism or interdependent self are observable in a diverging learning style. The research of Holtbrugge and Mohr (2010) as well as Joy and Kolb (2009) largely supported this relationship. Also, strong uncertainty avoidance seems to be related to the RO learning mode, whereas weak uncertainty avoidance tends to be associated with the AE learning mode (Yamazaki, 2005). Similarly, the study of Joy and Kolb (2009) revealed that an assimilating learning style was related to a strong uncertainty avoidance culture.

Past empirical cross-national studies with business and student participants indicated a connection between learning style, based on Kolb's theory, and culture. In business contexts, the study of Yamazaki and Kayes (2007) showed that, overall, U.S. managers had a converging learning style, while Japanese managers had a diverging learning style. Yamazaki and Kayes (2010) compared three countries and found that Japanese managers had a diverging learning style, Chinese managers had an assimilating learning style, and Malaysian managers had a converging learning style. Further, Yamazaki and

Attrapreyangkul (2014) showed that Japanese employees had a diverging learning style, while Thai employees had an accommodating learning style. Academic samples also showed cultural differences in learning style. For example, the study of Auyeung and Sands (1996) illustrated that Australian students exhibited a diverging learning style, whereas Hong Kong Chinese and Taiwan students had an assimilating learning style. Also, Barmeyer (2004) reported that, compared with Germans, French and Quebecois students learned more by feeling and acting. The study of Yamazaki et al. (2018) showed that Japanese and Thai students were more likely to have a diverging learning style, while U.S. students were more likely to have an assimilating learning style.

Finally, the study of Yamazaki and Kayes (2007) highlighted the learning style change of Japanese expatriate managers who were assigned to the United States through a cross-sectional research design. The first cohort of Japanese managers (<1 year) preferred to use an assimilating learning style; the second cohort (1 to <2 years), a diverging learning style; the third cohort (2 to <3 years), an accommodating learning style; and the fourth cohort (>3 years), a diverging learning style (Yamazaki & Kayes, 2007). This study suggests that individuals' learning style changes with cross-cultural situations.

## Kolb's Learning Style Inventory

The KLSI was developed as a self-diagnostic instrument to assess students' and managers'

learning style (Kayes, 2002) and has become one of the most widely applied tools (Davies et al., 1997; West, 1982). The KLSI was redesigned in 1985 and 1999 (Kayes, 2002), which resulted in improvements in its psychometric properties (Andreou et al., 2015; Kayes, 2005; Veres et al., 1991). Although Version 4 of the KLSI was provided to identify one of nine learning styles for individual respondents (Kolb & Kolb, 2013), this study used Version 3.1 of the KLSI (Kolb, 1999) in a preliminary study of cross-cultural learning style measurement. Many past studies have used Version 3.1, allowing comparisons with results of this study.

The KLSI asks individuals to consider some recent learning situations as they respond to 12 statements (Kolb, 1999, p. 2). Individuals are asked to rank four optional answers relevant to the four learning modes of CE, RO, AC, and AE. An example is completion of the statement “When I learn,” with the options of “I am happy” (CE), “I am careful” (RO), “I am fast” (AE), and “I am logical” (AC) (Kolb, 1999). The total score for each learning mode corresponds to a level of learning mode preference. Subtracting the total score of CE from that of AC shows a relative preference for AC over CE or vice versa in the learning dimension of AC vs. CE. Similarly, subtracting the total score of RO from that of AE is interpreted as a relative preference for AE over RO or vice versa in the other learning dimension of AE vs. RO. By calculating these scores, respondents can identify their preferred learning modes and learning style.

## Methods

### Sample and Procedures

Thirty-seven administrative staff members working for a graduate school in Japan participated in this study. Their working context was characterized as international or cross-cultural. Most graduate students came from foreign countries, and the official language on campus is English. Among the participants, 29 were women and 8 were men. All participants were Japanese except one administrative staff member from the United States. Their average age was 43.6 years ( $SD = 11.3$ ). They had overseas experiences, with an average of 2.2 months abroad. Nearly two-thirds of the participants were able to speak English or a foreign language at above intermediate level. Almost all staff frequently communicated with non-Japanese individuals; 60% talked to such individuals every day.

To obtain research cooperation from the manager in charge, one of the authors visited the graduate school and explained this study and the voluntary nature of participation. The manager provided a survey packet to administrative staff through an internal distribution system. One month later, the author visited again to collect completed questionnaires, which were anonymous.

### Cross-Cultural Learning Style Measures

This preliminary study aimed to develop a measurement of cross-cultural learning mode

and style based on the KLSI Version 3.1 (Kolb, 1999), which is theoretically derived from Kolb's (1984) experiential learning theory (Kolb & Kolb, 2017). We made three types of modifications to the KLSI: (1) modification of instructions to highlight the context of cross-cultural situations, (2) modification of seven statements by adding the term *this situation*, and (3) modification of 34 optional answers out of 48 by adding *this situation*, rephrasing original optional answers, or both.

In terms of the first modification, the instructions were presented as follows: "Think about a cross-cultural situation or a different cultural situation that you encounter. This situation may be seen in a workplace, in a school, in an overseas trip, in living abroad, or in other contexts. Take a few moments to think about this situation." In the second modification, *this situation* was added to the original statement, such as "When I learn in this

situation." The third modification was handled very carefully to retain relevance to the four learning modes of Kolb's model: CE, RO, AC, and AE. If options were modified, they were rigorously examined to match with the four learning modes. For example, by adding *this situation*, one option was changed to "I am open to new experiences in this situation." Other optional answers were rephrased, such as "I take action to make things happen." Finally, some optional answers added *this situation* and rephrased the text, such as "I like to organize information gained in this situation." Table 1 summarizes the changes for each statement/question number.

Like the KLSI, the cross-cultural learning style questionnaire required respondents to rank four optional answers as first, second, third, and fourth based on their preference. This response type is important because the individual learning process encompassed in

Table 1. Style of adaptation of Learning Style Inventory questions for a cross-cultural learning context

Question no.	Number of optional answers to be ranked			
	No change	Addition of <i>this situation</i>	Rephrasing	Rephrasing and addition of <i>this situation</i>
1	3	0	1	0
2	0	0	4	0
3	0	0	4	0
4	4	0	0	0
5	0	1	0	3
6	4	0	0	0
7	0	2	0	2
8	0	0	4	0
9	0	2	0	2
10	3	0	1	0
11	0	3	0	1
12	0	0	4	0

Kolb's experiential learning theory highlights the dialectical quality between the CE and AC modes and between the RO and AE modes.

### Analytical Design

To explore the development of this cross-cultural learning style measurement, we split 12 statements into two groups: one group had more original wording optional answers or those with the addition of *this situation* (Nos. 1, 4, 6, 10, 11), while the other had more rephrasing answers or those with the addition of *this situation* (Nos. 2, 3, 5, 8, 12). As this condition created two groups that consisted of five statements, the other two statements (Nos. 7 and 9) were allocated into one group or the other. As a consequence, three groups were generated: the whole questions group, the original wording group (Nos. 1, 4, 6, 9, 10, 11), and the rephrasing group (Nos. 2, 3, 5, 7, 8, 12). This grouping allowed us to evaluate how each of the three groups was effective in examining cross-cultural learning modes and styles of those who engage in cross-cultural situations, with a particular focus on how the rephrasing group differed from the original wording group.

First, correlation was analyzed among the six key variables of learning style—CE, AC, RO, AE, AC - CE, and AE - RO—with regard to those three groups. The first investigation concerned how these variables were related based on Kolb's learning theory. Then, we compared the rephrasing group and the original wording group to determine how the rephrasing group was associated with the

original wording group through correlation analysis, highlighting the six key learning style variables. Finally, using the independent *t* test, we examined how gender differed in cross-cultural learning style variables of the three groups. If cross-cultural learning style variables relevant to the new questionnaire were proper and correct, the learning dimension of AC vs. CE would be correlated to gender difference. This perspective is based on past findings on learning style differences by gender. For example, the meta-analysis of Severiens and Ten Dam (1994) indicated that men prefer to use AC more than women do.

### Results

First, this study examined how six key learning style variables were related with each other for the whole questions group, the original wording group, and the rephrasing group. Table 2 illustrates relationships between two learning style variables that were significant or insignificant within the three groups. Similar patterns were observed for all three groups: significantly negative relationships between CE and AC, RO and AE, CE and AC - CE, and RO and AE - RO and significantly positive relationships between AC and AC - CE and between AE and AE - RO. Relationships of the other combinations were insignificant. These results align with Kolb's learning theory. That is, a diametrical association between CE and AC and between RO and AE involves a negative relationship. A variable of AC - CE as

a relative preference in the learning dimension of AC vs. CE is based on subtraction of CE from AC, while that of AE – RO as a relative preference in the learning dimension of AE vs. RO is generated by subtracting RO from AE. Accordingly, it can be theoretically postulated that the former variable is positively related to AC and negatively related to CE, whereas the latter variable is positively related to AE and negatively related to RO. Based on these results, it seems that the cross-cultural learning style questions work well. Finally, Kolb's experiential

learning theory assumes that a variable of AC – CE is independent of that of AE – RO. Results of the three groups revealed insignificant relationships between them, which empirically supports the theory.

Second, the study investigated how the rephrasing group was associated with the original wording group in terms of six key learning style variables. As depicted in Table 3, CE of the original wording group was significantly positively related to CE of the rephrasing group and significantly negatively

Table 2. Relationships among six learning style variables based on type of adaptation of Learning Style Inventory questions for a cross-cultural learning context

Learning style variables	Mean	S.D.	CE	AC	RO	AE	AC – CE
<b>Whole questions group</b>							
CE	31.49	7.64					
AC	26.73	7.45	-0.70**				
RO	36.89	8.31	-0.25	-0.14			
AE	25.49	8.13	0.01	-0.15	-0.75**		
AC – CE	-4.76	13.89	-0.92**	0.92**	0.06	-0.08	
AE – RO	-11.41	15.39	0.14	0.00	-0.94**	0.94**	-0.08
<b>Original wording group</b>							
CE	15.84	4.51					
AC	13.38	3.75	-0.66**				
RO	18.95	4.97	-0.32	-0.13			
AE	12.43	4.96	0.00	-0.07	-0.76**		
AC – CE	-2.46	7.54	-0.93**	0.89**	0.13	-0.03	
AE – RO	-6.51	9.33	0.17	0.03	-0.94**	0.94**	-0.08
<b>Rephrasing group</b>							
CE	15.65	3.68					
AC	13.35	3.99	-0.59**				
RO	17.95	3.87	-0.23	-0.23			
AE	13.05	3.68	-0.12	-0.25	-0.58**		
AC – CE	-2.30	6.84	-0.88**	0.90**	-0.01	-0.08	
AE – RO	-4.89	6.70	0.06	0.00	-0.89**	0.88**	-0.04

Note. CE = concrete experience, AC = abstract conceptualization, RO = reflective observation, AE = active experimentation, AC – CE = a relative preference for AC over CE, AE – RO = a relative preference for AE over RO; \*\* $p < 0.01$ .

Table 3. Comparisons between the rephrasing group and the original wording group for Learning Style Inventory questions in a cross-cultural learning context

Original wording group	Rephrasing group					
	CE	AC	RO	AE	AC - CE	AE - RO
CE	0.74**	-0.63**	-0.09	0.04	-0.76**	0.07
AC	-0.61**	0.85**	-0.20	-0.10	0.82**	0.06
RO	-0.22	0.00	0.76**	-0.58**	0.12	-0.76**
AE	0.09	-0.12	-0.69**	0.76**	-0.12	0.82**
AC - CE	-0.74**	0.80**	-0.05	-0.08	0.87**	-0.02
AE - RO	0.16	-0.06	-0.77**	0.72**	-0.13	0.84**

Note. CE = concrete experience, AC = abstract conceptualization, RO = reflective observation, AE = active experimentation, AC - CE = a relative preference for AC over CE, AE - RO = a relative preference for AE over RO; \*\* $p < 0.01$ .

related to AC and AC - CE. In contrast, AC of the original wording group was significantly negatively related to CE of the rephrasing group, while AC was significantly positively associated with AC and AC - CE of that group. Similarly, RO of the original wording group had a significantly positive relation to RO of the rephrasing group and had a significantly negative relation to AE and AE - RO of that group. Conversely, AE of the original wording group was significantly negatively associated with RO, but was significantly positively related to AE and AE - RO of the rephrasing group. As to the remaining two learning style variables of AC - CE and AE - RO of the original wording group, similar patterns appeared: the variable AC - CE had a significant relation to CE, AC, and AC - CE of the rephrasing group, and that of AE - RO had a significant relation to RO, AE, and AE - RO of the rephrasing group. Accordingly, the rephrasing group in the cross-cultural learning style questionnaire appeared to be congruent with the original wording

group. Thus, the results seem to support the view that the words in four optional answers in the rephrasing group have proper functions in distinguishing a preferred learning mode from others in cross-cultural learning situations.

Third, we checked whether the learning dimension of AC vs. CE relates to a gender difference in the three groups of the cross-cultural learning style questionnaire. Table 4 summarizes the results of the independent *t*-test between female participants ( $N = 29$ ) and male participants ( $N = 8$ ). The three variables of CE, AC, and AC - CE of all three groups had a significant relationship with gender, indicating that male participants preferred to use more AC (thinking) over CE (feeling) than did female participants. Additionally, effect sizes in the variables of the AC vs. CE learning dimension were over 0.8 of Cohen's *d*, which suggests a large effect (Ellis, 2010) of gender on such variables. When comparing values of the variables of CE, AC, and AC - CE between the original wording group and the rephrasing

Table 4. Effect of gender on learning style based on type of adaptation of Learning Style Inventory questions for a cross-cultural learning context

	Female (N = 29)		Male (N = 8)		T	d
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
<b>Whole questions group</b>						
CE	33.10	6.87	25.63	7.80	2.64*	1.01
AC	24.93	6.20	33.25	8.33	-3.11**	1.13
RO	38.41	8.13	31.38	6.80	2.24*	0.94
AE	24.14	7.93	30.38	7.33	-2.00	0.82
AC - CE	-8.17	11.86	7.63	14.37	-3.19**	1.20
AE - RO	-14.28	15.10	-1.00	12.18	-2.28*	0.97
<b>Original wording group</b>						
CE	16.72	3.90	12.63	5.37	2.42*	0.87
AC	12.52	3.15	16.50	4.31	-2.92**	1.05
RO	19.79	4.87	15.88	4.32	2.06*	0.85
AE	11.55	4.84	15.63	4.24	-2.16*	0.90
AC - CE	-4.21	6.27	3.88	8.76	-2.96**	1.06
AE - RO	-8.24	9.14	-0.25	7.50	-2.37*	0.96
<b>Rephrasing group</b>						
CE	16.38	3.48	13.00	3.30	2.46*	1.00
AC	12.41	3.43	16.75	4.27	-3.01**	1.12
RO	18.62	3.77	15.50	3.38	2.11*	0.87
AE	12.59	3.67	14.75	3.41	-1.50	0.61
AC - CE	-3.97	6.07	3.75	6.32	-3.16**	1.25
AE - RO	-6.03	6.67	-0.75	5.28	-2.06*	0.88

*Note.* CE = concrete experience, AC = abstract conceptualization, RO = reflective observation, AE = active experimentation, AC - CE = a relative preference for AC over CE, AE - RO = a relative preference for AE over RO; \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ .

group, the effect sizes of the rephrasing group were slightly larger than those of the original wording group. Thus, the rephrasing group might be better able to capture a gender effect on those variables in cross-cultural learning situations.

## Discussion

This study preliminarily explored a cross-cultural learning style questionnaire based on Kolb's experiential learning theory (Kolb &

Kolb, 2017). We modified Version 3.1 of the KLSI (Kolb, 1999) to fit cross-cultural learning situations. The modified version seemed to examine those working in cross-cultural work settings in terms of four learning modes of CE, AC, RO, and AE. Particularly, the rephrasing group that contained different wording from the original group may be somewhat better in assessing cross-cultural learning modes of those who engage in cross-cultural learning situations. It showed a slightly higher effect size.

This study was considered a preliminary

phase for further developing a cross-cultural learning style questionnaire. Before proceeding with future research on this issue, several limitations of the present study should be discussed. The first limitation concerns the division into three groups. The original wording group as well as the rephrasing group were not 100% complete conditions, as shown in Table 1. Although both groups had effective correlational results among six learning style variables, it is unknown to what extent the incomplete condition affected such results. The second limitation is the small sample size of 37 administrative staff. To not only confirm the eligibility of the cross-cultural learning style questionnaire but also advance it, a larger sample size should be used. The third limitation is also related to the research sample. The study sample was relatively homogeneous, with nearly all Japanese participants, though their work and context were cross-cultural. The mean scores of AC - CE and AE - RO of the three groups were below zero, which suggests that participants prefer to learn by feeling and reflecting rather than by thinking and acting. These learning style features typically correspond with a Japanese learning style (Yamazaki, 2005)—or having a Japanese culture. To better develop a cross-cultural learning style questionnaire, more diverse samples are necessary. Despite these limitations, this preliminary investigation is an important step towards developing a measurement of cross-cultural learning style—which is needed but not yet available.

## Acknowledgment

This study was supported by JSPS KAKENHI (grant no. 19K01893).

---

## References

- Andreou, C., Papastavrou, E., Lemonidou, C., Mattheou, K., & Merkouris, A. (2015). Adaptation and validation of the Learning Style Inventory Version 3.1 in Greek language: A methodological study. *Journal of Nursing Measurement, 23*(2), 88E-111. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.23.2.88>
- Apfelthaler, G., Hansen, K., Keuchel, S., Neubauer, M., Ong, S. H., Tapachai, N., & Mueller, C. (2006). Cross-cultural learning styles in higher education. *International Journal of Learning, 12*, 247-256. <https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/v12i05/47784>
- Auyeung, P., & Sands, J. (1996). A cross-cultural study of the learning style of accounting students. *Accounting and Finance, 36*(2), 261-274. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.1996.tb00310.x>
- Barmeyer, C. L. (2004). Learning styles and their impact on cross-cultural training: An international comparison in France, Germany and Quebec. *International Journal of Intercultural Relations, 28*(6), 577-594. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.01.011>
- Davies, S. M., Rutledge, C. M., & Davies, T. C. (1997). The impact of student learning styles on interviewing skills and academic performance. *Teaching and Learning in Medicine, 9*(2), 131-135. <https://doi.org/10.1080/10401339709539827>
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511761676>
- Foster, M. (2017). Exploring the impact of international student mobility on cross-cultural learning adaptation. In G. B. Tec & S. C. Choy

- (Eds.), *Empowering 21st century learners through holistic and enterprising learning* (pp. 157–165). Springer Nature Singapore.  
[https://doi.org/10.1007/978-981-10-4241-6\\_16](https://doi.org/10.1007/978-981-10-4241-6_16)
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Holtbrugge, D., & Mohr, A. T. (2010). Cultural determinants of learning style preferences. *Academy of Management Learning & Education, 9*, 622–637.
- Joy, S., & Kolb, D. A. (2009). Are there cultural differences in learning style? *International Journal of Intercultural Relations, 33*, 69–85.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2008.11.002>
- Kayes, D. C. (2002). Experiential learning and its critics: Preserving the role of experience in management learning and education. *Academy of Management Learning & Education, 1*(2), 137–149. <https://doi.org/10.5465/amle.2002.8509336>
- Kayes, D. C. (2005). Internal validity and reliability of Kolb's Learning Style Inventory Version 3 (1999). *Journal of Business and Psychology, 20*, 249–257.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-005-8262-4>
- Kayumova, A. R., & Sadykova, G. V. (2016). Online collaborative cross-cultural learning: Students' perspectives. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 20*, 248–255.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning style and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education, 4*(2), 193–212.  
<https://doi.org/10.5465/amle.2005.17268566>
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2013). *The Kolb Learning Style Inventory 4.0: A comprehensive guide to the theory, psychometrics, research on validity and educational applications*. Hay Resources Direct.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2017). *The experiential educator: Principles and practices of experiential learning*. EBL Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kolb, D. A. (1999). *Learning Style Inventory, Version 3*. TRG Hay/McBer.
- Montana-Hoyos, C. A., Scharoun, L., & Poplin, J. (2015). The importance of cross-cultural learning in the design disciplines: A case study reviewing a series of short term study tours designed to support cross-cultural exchange in the Asia-Pacific region. *International Journal of Arts and Sciences, 8*(5), 435–442.
- Mujtaba, B., & Thomas, G. (2005). Leading and managing disparate generations in cross-cultural learning organizations. *The International College Teaching Methods & Styles Journal, 1*(1), 41–55.  
<https://doi.org/10.19030/ctms.v1i1.5218>
- Napier, N. K. (2006). Cross cultural learning and the role of reverse knowledge flows in Vietnam. *International Journal of Cross Cultural Management, 6*(1), 57–74.  
<https://doi.org/10.1177/1470595806062352>
- Rienties, B., Johan, N., & Jindal-Snape, D. (2015). Bridge building potential in cross-cultural learning: A mixed method study. *Asia Pacific Education Review, 16*(1), 37–48.  
<https://doi.org/10.1007/s12564-014-9352-7>
- Severiens, S. E., & Ten Dam, G. T. M. (1994). Gender differences in learning styles: A narrative review and quantitative meta-analysis. *Higher Education, 27*, 487–501.  
<https://doi.org/10.1007/BF01384906>
- Veres, J. G., III, Sims, R. R., & Locklear, T. S. (1991). Improving the reliability of Kolb's revised LSI. *Educational and Psychological Measurement, 51*(1), 143–150.  
<https://doi.org/10.1177/0013164491511013>
- Virjee, Z. (2010). Cross-cultural learning in adult continuing education. *Education Canada, 44*(2), 35–37.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock* (2nd ed.). Routledge.

- West, R. F. (1982). A construct validity study of Kolb's learning style types in medical education. *Journal of Medical Education*, 57, 794-796.
- Yamazaki, Y. (2005). Learning styles and typologies of cultural differences: A theoretical and empirical comparison. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(5), 521-548.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.006>
- Yamazaki, Y., & Attrapreyangkul, A. (2014). A comprehensive approach to understand learning styles across countries: A comparison between the Japanese and Thai employees of Japanese MNCs. In V. Taras & M. L. Gonzales-Perez (Eds.), *The handbook of experiential learning in international business* (pp. 91-112). Palgrave Macmillan.
- Yamazaki, Y., & Kayes, D. C. (2004). An experiential approach to cross-cultural learning: A review and integration of competencies for successful expatriate adaptation. *Academy of Management Learning & Education*, 3(4), 362-379.  
<https://doi.org/10.5465/amle.2004.15112543>
- Yamazaki, Y., & Kayes, D. C. (2007). Expatriate learning: Exploring how Japanese managers adapt in the United States. *International Journal of Human Resource Management*, 18(8), 1373-1395. <https://doi.org/10.1080/09585190701502521>
- Yamazaki, Y., & Kayes, D. C. (2010). Learning and work satisfaction in Asia: A comparative study of Japanese, Chinese, and Malaysian managers. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2271-2289.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509628>
- Yamazaki, Y., Toyama, M., & Attrapreyangkul, T. (2018). Cross-cultural differences in learning styles and learning skills: A comparison of Japan, Thailand, and the USA. In C. Maheshkar & V. Sharma (Eds.), *Handbook of research on cross-cultural business education* (pp. 160-182). IGI Global.  
<https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3776-2.ch008>



## 異文化学習スタイル尺度を開発するための予備調査

山崎 佳孝  
遠山 道子

### 概要

異文化学習はさまざまな学習状況で広く研究されてきたが、個人が異文化状況でどのように学習しているか依然として不明である。異文化状況において個人の学習をより理解するために、異文化環境下で適切に回答できるようにKolbの学習スタイル質問票を修正し、異文化環境における学習スタイル尺度の開発を探求した。この修正された質問票を分析するために、異文化環境の職場で働いている37人の大学院職員をサンプルとし調査した。Kolbの学習理論は6つの主要な学習スタイル変数があり、理論的に3変数ずつ2つの学習軸に分類されるが、今回の調査結果で同一軸内の3変数間で有意に相関していることを示した。また、この2つの学習軸は理論的に独立しているが、本研究の結果も独立していることを示した。さらに、この1つの学習軸に関連した具体的な経験と抽象的な概念化の変数は、男女の違いによる有意差を示した。この学習スタイル変数と性別に関する結果は過去の研究結果と一致している。これらの結果は、異文化学習スタイル質問票の研究をさらに進めることができる可能性を示唆している。

キーワード：異文化学習スタイル、尺度開発、異文化状況、高等教育環境、日本

(投稿日 2022年1月7日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.4

ISSN 2189-2490

2022年3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



## 2021年度大学3年生の社会的動機の様式における キャリア選択の分析

新井立夫  
櫻井宏明  
石塚浩

### 概要

本研究では、コロナ禍を過ごしている大学3年生においても自分の福利のためと考えていることと、他人の福利、集団の福利、原理性そして向社会的行動をとることは両立するか、という仮説について大学3年生にアンケート調査を実施し、分析を行った。その結果、「自分のため」とする価値観が高くても一定程度の向社会的行動がとれることが明らかになった。また、コロナにより制限のかかる行動や数年程度の過去や将来を中心に相関がない回答が増加しており、長引くコロナ対応が学生の考え方にも影響を与えていることが示唆されていることも判明した。さらに、「自分のため」と「学校や社会のルール、保護者の考え等」との間で葛藤する学生の姿も垣間見ることができた。本研究の成果は今後のキャリア教育や進路指導へ貢献することが期待される。

キーワード：キャリア選択、利己性、利他性、集団性、原理性、向社会性、コロナ禍

(投稿日 2022年1月12日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# 2021年度大学3年生の社会的動機の様式における キャリア選択の分析

新井立夫\*  
櫻井宏明\*\*  
石塚浩\*\*\*

## 1. はじめに

本研究は、キャリア教育が想定している上級学校への進学や就職などを中心に、自分の福利のためと考えていることと、他人の福利、集団の福利、ルール等の順守そして他者に利益をもたらす自発的な活動は両立することを検証するためにアンケートを実施したものである。アンケート調査自体は対象学年を変更しつつ、2016年度から毎年度1回実施しており、2021年度は6回目となる。

2021年度は、コロナ禍（2019年末からの新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大による災難・危機的状況）における大学3年生においても、自分の福利と他者への利益は両立するか、を念頭におき、コロナ禍及びコロナ後における労働環境の想定や準備に関する質問項目を加え、コロナ後を見据えた就職活動が如何にあるかを検討することとした。

## 2. 先行研究及び本研究の位置づけ

キャリア教育の研究に関しては、実際にキャリア教育に携わる実務的観点、将来賃金等への影響を推計する経済学的観点、心理学的観点から構成されるように感じられる。このうち、キャリア教育の課題及び本研究の原点については新井他（2016）にまとめられており、キャリア教育の先行研究は櫻井（2022）でも概観している。このため、本稿では、利己性を含むと考えられる広義の「キャリア教育」と利他性について、近年の経済学及び心理学の観点から簡単に先行研究をとりまとめ、本研究の位置づけを改めて確認することとする。このうち経済学的な観点からは大垣・大竹（2019）をもとに、心理学的な観点は石橋他（2020）をもとにとりまとめている。

### 2.1 経済学的観点からの先行研究

経済学からのアプローチとしては、理論的アプローチと実証的アプローチに分類できる。このうち理論的アプローチは、利他性を効用関数に組み込んだ際に発生する行動変化を推し量るものである（Bhatt et al. 2015など）。こうした分野は近年行動経済学として新しい学問分野を確立している。ただし、本研究は実証分析であ

---

\* 文教大学経営学部  
✉tatsuo@bunkyo.ac.jp

\*\* 文教大学経営学部  
✉hsakurai@bunkyo.ac.jp

\*\*\* 文教大学経営学部  
✉ishizuka@bunkyo.ac.jp

るため、理論的枠組みは省略し、実証分析を中心に紹介する。

日本の教育方法が利他性を育む研究成果として、Ito et al. (2020) があげられる。Ito et al. (2020) では、日本の小学生のときに受けた教育がその後の社会的選好に与える影響について分析を行っている。着眼点と具体的な分析概要については以下のとおりである。日本では小学校の教育内容自体は教育指導要領によって定められているが、それ以外の場面、例えば運動会の徒競走で順位付けを行う・行わない・徒競走自体を行わないか、成績表が相対評価か絶対評価か、入学式・卒業式の国歌斉唱・国旗掲揚を行うか、教員のストライキがあるか、などは学校ないし地域に任されている部分もある。また、西日本の小学校は広島や長崎に修学旅行に行くことで平和教育を行う傾向が強いのにに対し、東日本では9月1日の防災の日や二宮尊徳に関する教育が充実していることが考えられる。このように地域別にみたカリキュラムの差異を「隠れたカリキュラム」と呼び、17項目を選択した。また、他人のため、社会のため、という観点からは利他性、協力（成果）、協力（満足）、競争、信頼、など17項目を5件法で尋ね、20歳以上4,709人（60歳以上894人）から回答を得たデータをもとに、①左翼的思考、②非競争的、③参加と協力、④勤勉と努力、⑤個人の権利と平和、の5つの因子に分類した。さらに、個人に属する特性を調整し、各都道府県ごとの特徴を推計した結果、③と⑤に地域的な差異が、④に年齢別の違いがみられた。ここから地域別に「隠れたカリキュラム」が存在すると考えた。5因子を説明変数として利他性を被説明変数とする回帰式を行ったところ、参加と協力は正に有意に相関、非競争的とは負に有意に相関が各々みられ

た。ここから、「隠れたカリキュラム」において、徒競走の順位付けなどの参加型・協力型教育を受けてきた児童は利他的になるのに対し、非競争的な教育を受けた児童はその後利他的でなくなるという、予想とは逆の動向を示している。

この他、外国の例として、Alan and Ertac (2018) では、トルコの小学校3年生、4年生に将来の自分をイメージし自己改善する能力を伸展していく授業を受講した児童は将来のためにより我慢強くなる効果が3年程度持続することを示した。

以上は個人の能力に着目した研究であるが、この他、教育を社会インフラとみなした場合の研究も進んでいる。Algan et al. (2013) では、25か国のデータからグループ学習と板書を中心とした講義が生徒に与える影響を分析し、グループ学習の導入が協力に関する信念を強化することを示している。また、Cantoni et al. (2017) では、中国における2004年から2010年のデータを使用し、学校の新カリキュラム（政治科目のより親中国統治内容）が地域によって異なるタイミングで導入されたことを利用して、生徒の思想的信念が影響を受けたことを示している。

これらの先行研究はいずれも教育と利他性の関係について調べているものの、これらは必ずしも日本式のキャリア教育と利他性を直接的に示すものではなく、特に大学におけるキャリア教育とその後の利他性という効用関数の変化が実際に発生するのか、といった実証分析については今後の研究進展による課題であると考えられる。

## 2.2 心理学的な観点からの先行研究

心理学的な観点からは、向社会的（prosocial）特性や利他的（altruistic）特性が持つ影響力に

ついて考えることが多い。

Hu and Liden (2015) では向社会的モチベーションがチームの協力に影響を与え、ひいてはチームのパフォーマンスに影響を与えていることを示している、また、Farmer and Dyne (2017) では向社会的な個人は仕事へのアウトカムも多くなることを示した。なお、この論文解説はハヨン (2018) に詳しい。

キャリア教育と利他性の関係では、Ngai and Cheung (2009) において、香港の social work 関係の学部生 165 人への調査の結果、初期のキャリアは感情へ影響を与えるが、利他性と感情の間にはマイナスの関係はないとの結果が示されている。

また、日本のキャリアと利他性に関する研究では、森田 (2006) において、「専門性」を特徴づける 5 つの概念を「利他主義」、「自律性」、「知識・技術の習得と発展」、「資格等による権威づけ」、「仕事仲間との連携」と想定し、大学 2 年生への調査及び因子分析の結果、5 つの概念各々への志向を測定する「職業専門性志向尺度」を完成させた。また専門性及び利他性が高い職業の 1 つとして、日本では医学部への進学が考えられる。森田 (2006) では医師を希望する学生に職業決定に影響があるものとして、人間関係と関連の強い「仕事仲間との連携」と、人間関係と関連の弱い「知識・技術の習得と発展志向」が職業決定に影響を与えることを示した。この他、より直截的な日本のキャリア教育と向社会的性の関係では石橋他 (2020)、キャリア教育と自己実現の関係では石橋他 (2015) などで研究がみられる。

なお、「向社会的」に関する定義も議論は存在するが、本研究では Batson (2011) に依拠しているため割愛する。

## 2.3 本研究の位置づけ

これまで第 1 節及び第 2 節においてみてきたとおり、利他性に関する研究は経済学や心理学などで蓄積が進んでいるものの、大学におけるキャリア教育との関係についてはまだ緒についたとは言いがたい。また、日本では、中等教育においては偏差値及び内申書を重視した進路指導、大学においては新卒一括採用や終身雇用などを前提とした独自のキャリア教育を想定したキャリア教育を行っているのが現状である。また、キャリア教育の内容は各学校がおかれている状況に応じて決定している現状に鑑みると、キャリア教育の効果に関する研究が蓄積しているとは言いがたい。

本研究では、大学で行われているキャリア教育を想定する質問の中で、主に利己性と向社会的性の関係について、Batson (2011) をもとに新井他 (2016) で開発された尺後を使用し、大学生の考え方に関する傾向を分析するもので、キャリア意識を介した自分の福利と他人の福利の関係性について 2 節で紹介した手法に準じつつ、実務的観点も踏まえた新たな視点を与えるという学問的貢献を行っていると考えられる。また、今回の調査では長引くコロナ禍が大学生の意識に与える影響もあわせ分析する観点からの学問的貢献を行うことも目的とする。

## 3. 分析方法及び対象

### 3.1 アンケート調査の内容

本研究では Batson (2011) が示したキャリア選択動機付け様式の価値観及び効力感の関係に関し、新井他 (2016) で開発された尺度を使用

した。ここでの「効力感」(実際に行うことができると考えている程度)に関する⑤向社会的行動(prosocial behavior)の定義は「行為者の動機の有無にかかわらず、他者に利益をもたらすような自発的な行動」を意味するものとしている。

アンケート調査(詳細は付表参照)では新井他(2016)をもとに、キャリア選択にかかる23項目について、「価値観(4問)」「効力感(1問)」に関する調査を行っている。

このうち「価値観」としての尺度は以下4つの様式を基軸とする。その際に、現在のキャリア教育等で実施されている重点的視点「利己性(自分のため)」を考察の基点とした。

- ①「利己性」自分自身の福利を増加させることを最終目標にする動機付け(自分の福利)
- ②「利他性」他者の福利を増加させることを最終目標にする動機付け(他人の福利)
- ③「集団性」集団の福利を増加させることを最終目標にする動機付け(集団の福利)
- ④「原理性」ある道徳的原理を守ることを最終目標にする動機付け(ルール等の遵守)

アンケート調査上では、「自分のため」「誰かのため」「みんなのため」「決まりだから」と表現した。

また、キャリア選択における【効力感】については、「自らのためだけでなく周囲や他者。社会への配慮をしたうえでの行動(向社会的行動)ができますか」と聞いている。

調査は①利己性～④原理性までの価値観については各々「全く思わない」「あまり思わない」「少しは思う」「思う」の4件法で、⑤の効力感については「全くできない」「あまりできない」「少しできる」「できる」の4件法で、各々質問した。

また、23項目の内容は、①上級学校への進学や職業選択を行うとき、インターンシップや進

学・就職に関する項目、②将来の夢や自己分析、キャリアプランなど自己分析に関する項目、③先輩や保護者、友人との相談など他者との関係に関する項目、に大別される。

本年度はこれに2項目を加え、25項目として、「アフターコロナ/ウイズコロナを踏まえて、将来の働く環境を考えたり、準備したりするときの価値観と効力感について、変化がありますか」「アフターコロナ/ウイズコロナを踏まえて、将来の働く環境を考えたり、準備したりするときの価値観と効力感について、変化がありますか」という質問にやはり「全く変化しない」「あまり変化しない」「少しは変化した」「変化した」の4件法で回答する選択肢を加えた。

### 3.2 アンケート調査の対象及び分析手法

アンケート調査は2021年7月中旬に首都圏私立大学経営学部3年生を対象に授業外課題として学習支援システム(manaba)及びGoogle Formを活用し実施された。回答者数は74(N=74)、欠損値はなかった。大学3年生を調査対象とした理由は、大学1年生時(2019年度)にはコロナ禍以前の大学生活を営んだ一方、2年生時(2020年度)にはコロナ禍により授業は全面オンライン、3年生時(2021年度)には過半の授業はオンラインと、大学生生活の半分がコロナ禍の影響を受けているものの、通常的大学生生活も知っている学年だからである。

分析手法については、基本的な考え方を実現するため、①「利己性」を目的変数、②「利他性」③「集団性」④「原理性」⑤「向社会的行動」を独立変数として、独立変数間の相関の高さを考慮しstepwise法による回帰分析を実施した。ただし、25項目目となる「アフターコロナ/ウイズコロナを踏まえて、将来の働く環境

を考えたり、準備したりするときの価値観と効力感について、変化がありますか」については効力感を聞いていないため、回帰分析を行っていない。

#### 4. 分析結果

アンケート調査に関する記述統計量は表1の

とおりである。特に①「利己性」については、選択肢1「全く思わない」を選択する被験者がいない間もある一方、⑤「向社会的行動」については選択肢1「全く思わない」を選択する被験者はいるため、平均値は①「利己性」のほうが⑤「向社会的行動」よりも小さい一方、標準偏差は⑤「向社会的行動」のほうがより大きくなる傾向はあるようである。

表1 記述統計量

	問1					問2				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.76	2.70	2.30	2.22	3.18	3.66	2.53	2.46	2.38	3.16
標準偏差	0.46	0.91	1.00	0.90	0.64	0.53	0.98	1.00	0.98	0.68
最小値	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3
最大値	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問3					問4				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.78	2.45	2.11	2.38	3.07	3.80	2.19	2.01	2.45	3.04
標準偏差	0.53	1.00	0.98	1.06	0.74	0.49	0.98	0.97	1.05	0.72
最小値	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
中央値	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問5					問6				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.80	2.73	2.30	2.42	3.14	3.78	2.59	2.23	2.30	3.20
標準偏差	0.46	1.00	1.04	1.01	0.64	0.53	0.96	0.98	0.98	0.68
最小値	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問7					問8				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.74	2.58	2.20	2.23	3.04	3.66	2.54	2.08	2.07	3.07
標準偏差	0.55	0.97	0.94	1.01	0.74	0.66	1.07	0.98	0.96	0.74
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問9					問10				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.77	2.91	2.28	2.36	3.18	2.96	3.36	3.20	2.12	3.30
標準偏差	0.53	0.99	1.02	1.02	0.58	0.99	0.88	1.00	0.97	0.65
最小値	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
中央値	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問11					問12				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.80	2.99	2.27	2.11	3.20	3.66	2.81	2.58	2.36	3.20
標準偏差	0.46	0.95	1.03	1.01	0.59	0.60	1.00	1.08	1.05	0.72
最小値	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問13					問14				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.81	2.93	2.47	2.14	3.24	3.72	2.47	2.32	2.07	3.08
標準偏差	0.48	0.98	1.07	1.00	0.67	0.56	1.03	1.07	0.98	0.82
最小値	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問15					問16				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.74	2.64	2.26	2.24	3.15	3.81	2.69	2.36	2.12	3.24
標準偏差	0.49	1.02	1.05	1.01	0.75	0.42	1.00	1.07	1.00	0.63
最小値	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問17					問18				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.53	2.92	2.76	2.08	3.22	3.74	2.69	2.35	1.99	3.07
標準偏差	0.77	0.98	1.09	0.96	0.76	0.52	0.99	0.99	0.89	0.76
最小値	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
中央値	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問19					問20				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.74	2.61	2.34	1.95	3.15	3.74	2.68	2.28	2.04	3.12
標準偏差	0.57	1.09	1.06	1.03	0.75	0.59	1.04	1.02	1.05	0.84
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
中央値	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問 21					問 22				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.74	2.45	2.18	2.11	3.08	3.55	2.58	2.45	2.08	3.11
標準偏差	0.59	0.96	0.98	1.01	0.82	0.72	1.04	1.07	1.01	0.76
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
中央値	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	問 23					問 24				
	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会	①利己性	②利他性	③集団性	④原理性	⑤向社会
サンプル数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
平均	3.73	2.73	2.43	2.22	3.15	3.69	3.05	2.93	2.46	3.30
標準偏差	0.60	1.09	1.07	1.08	0.69	0.68	1.03	1.07	1.04	0.67
最小値	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
中央値	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3
最大値	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

アンケート調査の分析結果は表2のとおりである。ここから得られた結果は以下3点にまとめられる。

第1に、今回の調査では設問24項目のうち10項目の設問に対しては①「利己性」と②「利他性」、③「集団性」、④「原理性」、⑤「向社会的行動」いずれも相関が見いだせなかったことである。また、相関がみられなかった10項目の具体的な設問は以下3分野に大別される。

1つ目の分野は、三密に抵触するため行動制限がかかるもので、設問6：インターンシップや職場体験が該当する。

2つ目の分野は、時間的に数年が経過しているもので、設問1：高校の選択基準、設問2：入学後の自己理解、設問8：大学入学試験区分、設問12：高校生活が該当する。

3つ目の分野は、1年以上先となるような比較的長期的な進路選択設問で、設問15：職業研究、設問9：職業選択、設問11：将来のライフプラン、設問16：キャリアプラン、設問18：先輩に聞く上級学校研究が該当する。

コロナ以前にはすべての項目で相関が見いだせなかった設問はここまで多くなく、長引くコ

ロナ禍が就職活動を控えた大学3年生における「利己性」と他項目の両立しないという新しい影響を与えていることが示唆される。

第2に、①「利己性」とは何等かの形で相関関係がみられた14項目のうち11項目において、①「利己性」と⑤「向社会的行動」の回帰係数が正で有意になった一方、負の相関はみられなかったことである。具体的な設問は以下3つの分野に大別される。

1つ目の分野は、短期的な課題に関する間で、設問4：教科の選択、設問23：上級学校への進学が該当する。

2つ目の分野は、被験者で比較的明らかに判断できる選択に関する間で、設問3：文理選択、設問7：大学進学、設問10：後輩への話、設問14：自分を知るとき、設問19・20：先生や保護者等への相談、が該当する。

3つ目の分野は、将来の環境と自分に関する間で、設問17：職業インタビュー、設問22：産業・職業変化、設問24：コロナ後の労働環境、が該当する。

ここから、長引くコロナ禍でも短期的な課題や比較的明らかにしやすい範囲を中心に「利

己性」と「向社会的行動」が関係していることが考えられ、自分の福利と考えていることと、向社会的行動が両立しうることを示唆していることが窺える。

第3に、①「利己性」と②「利他性」で設問3：コース選択や文理選択について負の相関を示し、①「利己性」と④「原理性」では、4つの質問項目（設問5：職業研究、設問13：将来の夢と生き方、設問20：先生、保護者、先輩、友達への相談、設問21：進路適正を知る）、で負

の相関があることが示されたことである。これらの項目では「自分のため」と「他人のため」あるいは「規則・慣習のため」がトレードオフの関係であることを示しており、「他人のために自分を犠牲にする」「自分のために他人を犠牲にする」あるいは「規則・慣習のために自分を犠牲にする」「自分のために規則・慣習を犠牲にする」といういずれかの選択を迫られていることを示唆している。

表2 分析結果

設問1 あなたが（以下省略）、高校を選択するときに思った価値観（動機）（以下【価値観】と表記）と効力感（実際）（以下【効力感】と表記）はどうでしたか

項目	標準化係数（ベータ）	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				

調整済み決定係数

設問2 入学後に行った（行う）自己理解検査や（職業レディネステストなど）をする際の価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数（ベータ）	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				

調整済み決定係数

設問3 コース選択や文理選択をするときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数（ベータ）	t 値	有意確率	相関係数
5.	.369	3.313	.001	.314
2.	-.255	-2.288	.025	-.176

調整済み決定係数 .161

設問4 教科・選択科目を選ぶときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数（ベータ）	t 値	有意確率	相関係数
5.	.288	2.551	.013	.288

調整済み決定係数 .083

設問5 職業研究をするときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
4.	-.250	-2.193	.032	-.250
調整済み決定係数		.063		

設問6 インターンシップ（職場体験実習）や職場見学等を体験するとき（したとき）の価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				
調整済み決定係数				

設問7 上級学校（四年制・短期大学・専修学校等）の研究をするときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
5.	.491	4.785	.000	.491
調整済み決定係数		.241		

設問8 入学試験区分（指定校・公募制・スポーツ等の推薦入試）の選択をするときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				
調整済み決定係数				

設問9 将来、職業選択（就職先を選択）をするときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				
調整済み決定係数				

設問10 卒業をする際、1,2年生に向け話をするときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
5.	.332	2.985	.004	.332
調整済み決定係数		.110		

設問11 今後、将来のライフプランニング（生活設計）を考えるとときの価値観と効力感はどうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				
調整済み決定係数				

設問 12 高校生活全体を考えるとときの価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				

調整済み決定係数

設問 13 将来の夢と生き方を考えるとときの価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
4.	-.309	-2.753	.007	-.309

調整済み決定係数 .095

設問 14 自分を知るとき (自己分析をするとき) の価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
5.	.258	2.263	.027	.258

調整済み決定係数 .066

設問 15 職業を知るとき (職業研究をするとき) の価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				

調整済み決定係数

設問 16 職業とキャリアプラン (将来設計) を考えるとときの価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				

調整済み決定係数

設問 17 職業インタビューを実施するときの価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
5.	.312	2.787	.007	.312

調整済み決定係数 .097

設問 18 先輩に聞くなどの上級学校研究をするときの価値観と効力感は、どうですか

項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
相関が見いだされなかった				

調整済み決定係数

設問 19 先生や保護者、先輩、友達に選択教科・科目を相談するときの価値観と効力感は、どうですか

大 学 (2021年 3年生)	項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
	5.	.279	2.469	.016	.279
調整済み決定係数		.078			

設問 20 先生や保護者、先輩、友達に進路先を相談するときの価値観と効力感は、どうですか

大 学 (2021年 3年生)	項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
	5.	.306	2.785	.007	.307
	4.	-.221	-2.010	.048	-.223
調整済み決定係数		.143			

設問 21 進路適性を知るときの価値観と効力感は、どうですか

大 学 (2021年 3年生)	項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
	4.	-.270	-2.376	.020	-.270
調整済み決定係数		.073			

設問 22 産業・職業の変化を知るときの価値観と効力感は、どうですか

大 学 (2021年 3年生)	項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
	5.	.285	2.520	.014	.285
調整済み決定係数		.081			

設問 23 上級学校 (学部・学科・コース等) への進学や企業などへの就職を準備するときの価値観と効力感は、どうですか

大 学 (2021年 3年生)	項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
	5.	.390	3.598	.001	.390
調整済み決定係数		.152			

設問 24 アフターコロナ/ウイズコロナを踏まえて、将来の働く環境を考えたり、準備したりするときの価値観と効力感については、どうですか (変化があれば、変化を踏まえて回答をお願いします)

大 学 (2021年 3年生)	項目	標準化係数 (ベータ)	t 値	有意確率	相関係数
	2.	.304	2.744	.008	.414
	5.	.299	2.704	.009	.411
調整済み決定係数		.249			

(備考) ①「利己性」を目的変数とした場合、項目 2.「利他性」、3.「集団性」、4.「原理性」、5.「向社会行動」を独立変数とした場合の回帰分析。

## 5. 考察

本研究を通じて考察されることは以下のとおりである。

第1に、2021年度3年生においては、10項目の設問に対し相関が見いだせないという結果になったことは、自分のためが強く、他の社会的な視点が見いだせていないと受け止めることもできることである。この要因の1つとして、コロナ禍においてインターンや友人との接触が限定的になっている中で、1年を超えるコロナ禍対応によりコロナ以前の生活を忘れつつあることもあげられるのではないかと考えることができる。

第2に、11設問にわたり相関関係がみられた①利己性と⑤向社会的行動の標準偏回帰係数がすべて正で有意になったことから、たとえ「利己性」と考えていても可能な範囲で向社会的行動もとれることが判明したことである。これは、コロナ禍においてキャリア選択の動機付け様式としてサバイバル指向が強まり自分自身の生き残りという現実的なものになっていると推察できる。また、傾向が見いだせないものが多い中においても、新型コロナ禍においては、他者や向社会的行動をとって乗り越えるしかないという価値観があると考察することができる。

第3に、将来の夢の展望や周囲との相談において、①利己性と④原理性で負の相関がみられたことについては、職業・進路選択や教師・保護者等との相談では自分の意志と学校のルール・保護者の考えなどの間で葛藤している学生の姿が想像される。

第4に、コロナ禍において、「将来の働く環境を考えたり、準備したりするときの価値観と効

力感については、どうですか」という設問に対しては、標準偏回帰係数が、「利他性」(.304)、「向社会的行動」(.299)と正で有意になった。災難・危機的ともいえる状況下において、自分自身で何とか対応しなくてはならないともいうべき、現実的自己指導力の高まりが、このような結果をもたらしていると思われる。

## 6. まとめ

本研究では、コロナ禍を過ごしている大学3年生においても自分の福利のためと考えていることと、他人の福利、集団の福利、原理性そして向社会的行動をとることは両立するか、という仮説について、Batson (2011) の整理を活用し、新井他 (2016) の手法を用いて分析を行った。その結果、「自分のため」とする価値観が高くても一定程度の向社会的行動がとれることが明らかになった。また、コロナにより制限のかかる行動や数年程度の過去や将来を中心に相関がない回答が増加しており、長引くコロナ対応が学生の考え方にも影響を与えていることが示唆されていることも判明した。さらに、「自分のため」と「学校や社会のルール、保護者の考え等」との間で葛藤する学生の姿も垣間見ることができた。

この結果は、短期的にはコロナ対応が続く中での学生への指導手法へのヒントを、長期的にはコロナ後を見据えた今後のキャリア教育を展開させる指針を考えるの上での材料の1つとなると思われる。今後、今回検証された仮説の汎用性をさらに検証するためにも、大学4年生へと対象を広げて調査を実施、比較分析を図りたいと考えている。

謝辞：この研究は、文教大学経営学部共同研究費による支援を受けたものである。

#### 参考文献

- 新井立夫、山岡三子、石塚浩 (2016)「社会的動機の様式(利己性・利他性・集団性・原理性)におけるキャリア選択の分析—キャリア選択の動機・認知様式に関して」文教大学経営論集2(6), pp.1-23。
- 石橋里美、林潔、内藤哲雄 (2015)「キャリア教育からみた大学生のキャリア目標設定行動に及ぼす要因分析」東京未来大学研究紀要8, pp.13-25。
- 石橋里美、林潔、内藤哲雄 (2020)「大学生における職業専門性志向が自己成長主導性に及ぼす影響」応用心理学研究45(3), pp.230-237。
- 大垣昌夫、大竹文雄 (2019)「規範的行動経済学と共同体」行動経済学12, pp.75-86。
- 櫻井宏明 (2022)「キャリア教育にかかる先行研究とその背景」文教大学経営論集、近刊。
- ハヨンシン (2018)「『メンバーが利他的であるほどチームはうまく機能するといえるのか』—チームワークメカニズム解明の糸口としての利他性概念について Hu, J., and Liden, R. C. (2015) “Making a Difference in the Teamwork: Linking Team Prosocial Motivation to Team Progresses and Effectiveness”, *Academy of Management Journal* 58(4), pp.1102-1127.」日本労働研究雑誌665, pp.104-106。
- 森田慎一郎 (2006)「大学生における職業の専門性への志向：尺度の作成と医学部進学予定者の職業決定への影響の検討」発達心理学研究17(3), pp.252-262。
- Alan, S. and S. Etrac (2018). Fostering patience in the classroom: Results from randomized educational intervention. *Journal of Political Economy* 126(5), pp.1865-1911.

- Algan, Y., Cahuc, P., and Shleifer, A. (2013) “Teaching Practices and Social Capital”, *American Economic Journal: Applied Economics* 5(3), pp.189-210.
- Batson, C. D.(2011)“Altruism in humans”, Oxford University Press. (菊地章夫・二宮克美訳 (2012)『利他性の人間学：実験社会心理学からの回答』新曜社：309, pp.325-330.)
- Bhatt, V., Ogaki, M., and Yaguchi, Y. (2015) “Normative Behavioural Economics Based on Unconditional Love and Moral Virtue”, *Japanese Economic Review* 66(2), pp.226-246. (翻訳：Bhatt, V., 大垣昌夫、矢口裕一 (2017)「無条件の愛と道徳的な徳にもとづく規範行動経済学」三田学会雑誌104(4), pp.21-46.)
- Cantoni, D., Y. Chen, D. Y. Yang, N. Yuchtman and Y. J. Zhang, 2017. Curriculum and ideology. *Journal of Political Economy* 125(2), pp.338-392.
- Farmer, S. M., and Dyne, L. V. (2017) “Organization-specific Prosocial Helping Identity: Doing and Belonging as the Basis of ‘Being fully there’”, *Journal of Organizational Behavior*, 38, pp.769-791.
- Hu, J., and Liden, R. C. (2015) “Making a Difference in the Teamwork: Linking Team Prosocial Motivation to Team Progresses and Effectiveness”, *Academy of Management Journal* 58(4), pp.1102-1127.
- Ito, T., Kubota, K., and Ohtake, F. (2020) “Long-term Consequences of the Hidden Curriculum on Social Preferences”, *the Japanese Economic Review*.
- Ngai, S. S., and Cheung, C. (2009) “Idealism, Altruism, Career Orientation, and Emotional Exhaustion among Social Work Undergraduates”, *Journal of Social Work Education*, 45(1), pp.105-121.

## (付表) キャリア教育に関する調査 (アンケート) について

キャリア選択の向社会的動機・行動について、その認知様式および行動様式に関するアンケートを実施し、キャリア選択の指導に役立てたいと考えています。本アンケートでは、向社会的動機・行動を次の4つの項目に整理し、それぞれについて学生の皆さんが、どのように感じ、実際に自分から出ているか又はできるかを調査しますので、ご協力くださいますようお願いいたします。

### 《用語の解説》

- ①自分のため (利己性: 自己の利益のために行う動機・行動)
- ②誰かのため (利他性: 他者(例えば身近な人(家族や親友、恋人等)の利益のために行う動機・行動))
- ③みんなのため (集団性: 集団(例えばあなたが所属しているやや大きい集団(親戚: 町内: クラスや学校等)の利益のために行う動機・行動)集団(例えばあなたが所属しているやや大きい集団(親戚: 町内: クラスや学校等)の利益のために行う動機・行動))
- ④決まりだから (原理性: 道徳的原理や特定の価値観や信条、教条のために行う動機・行動)
- ⑤向社会的行動 (自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来る)

★アンケート項目に対して回答をするときには、質問項目に関してキャリアに対する①②③④⑤のそれぞれの側面も思考するようにして、回答をお願いいたします。

性別を教えてください。                      男性                      女性                      回答しない

例示: 以下では、価値観(4問から構成されています)と効力感(1問)について、各々ご自身の考え方を選択してください。

### 【価値観】(何が大切で、何が大切でないかという判断)の尺度

あなたが上級学校を選択するときの動機【価値観】と実際【効力感】はどうかという問に対して、4段階(1 全く思わない 2 あまり思わない 3 少しは思う 4 思う)の回答選択肢の中で、選択をする。

#### 上級学校を選択するときの思った価値観(動機)

- ①自分のため: 1 全く思わない    2 あまり思わない    3 少しは思う    4 思う
- ②誰かのため: 1 全く思わない    2 あまり思わない    3 少しは思う    4 思う
- ③みんなのため: 1 全く思わない    2 あまり思わない    3 少しは思う    4 思う
- ④決まりだから: 1 全く思わない    2 あまり思わない    3 少しは思う    4 思う

### 【効力感】(実際に出来ているか、出来るかという行為)の尺度

「あなたが上級学校を選択するときの動機【価値観】と実際【効力感】はどうか」という問に対して、4段階(1 全く思わない 2 あまり思わない 3 少しは思う 4 思う)の回答選択肢の中で、選択をする。

あなたは、問いに対してどのくらい向社会的行動(他者に利益をもたらすような自発的な行動)が出来ていると思うのか、4段階(1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る)の回答選択肢の中で、選択をする。1つだけマークしてください。

- 1 向社会的行動が全く出来ない
- 2 向社会的行動が余り出来ない
- 3 向社会的行動が少し出来る
- 4 向社会的行動が出来る

## II〔キャリア選択アンケート〕

あなたが、以下問に関する価値観(動機)(以下【価値観】と表記)と効力感(実際)(以下【効力感】と表記)について回答してください。

※以下から具体的な項目の回答をしていただきますが、皆さんが実施していない項目は、これから行うとした場合を想定して、回答してください。また、終えてしまっている項目は、過去形にとらえて直して回答してください。(例：出来ますか→出来ましたか、出来る→出来た)

1. あなたが(以下省略)、上級学校を選択するとき思った価値観(動機)(以下【価値観】と表記)と効力感(実際)(以下【効力感】と表記)はどうか

#### 【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

#### 【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が:1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

2. 今までに行った（行う）自己理解検査や（職業レディネステストなど）をする際の価値観と効力感はどうですか

【価値観】

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

3. コース選択や就職・進学（文理選択など含）をするときの価値観と効力感はどうですか

【価値観】

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

4. 教科・選択科目を選ぶときの価値観と効力感はどうですか

【価値観】

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

5. 職業研究をするときの価値観と効力感はどうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

6. インターンシップ（職場体験実習）や職場見学等を体験するとき（したとき）の価値観と効力感  
はどうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

7. 上級学校（大学・専修学校等）もしくは就職先の研究をしたときの価値観と効力感はどうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

8. 就職試験（学校推薦等）および入学試験区分（指定校・公募制・スポーツ等の推薦入試）の選択をしたときの価値観と効力感はどうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

9. 将来、職業選択（上級学校進学後の就職先を選択含）をするときの価値観と効力感はどうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

10. 卒業をする際、在校生に向けて体験談などの話をするときの価値観と効力感はどうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

11. 今後、将来のライフプランニング（生活設計）を考えるとときの価値観と効力感はどうですか

【価値観】

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

12. 上級学校での生活全体を考えるとときの価値観と効力感は、どうですか

【価値観】

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

13. 将来の夢と生き方を考えるとときの価値観と効力感は、どうですか

【価値観】

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

14. 自分を知るとき（自己分析をするとき）の価値観と効力感は、どうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

15. 職業を知るとき（職業研究をするとき）の価値観と効力感は、どうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

16. 職業とキャリアプラン（将来設計）を考えるとときの価値観と効力感は、どうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

17. 職業インタビューを実施するときの価値観と効力感は、どうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

18. 先輩に聞くなどの就職先や上級学校研究をするときの価値観と効力感は、どうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

19. 先生や保護者、先輩、友達に選択教科・科目を相談するときの価値観と効力感は、どうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

20. 先生や保護者、先輩、友達に進路先を相談するときの価値観と効力感は、どうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

21. 自身の進路適性を知るときの価値観と効力感は、どうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

22. 産業・職業の変化を知るときの価値観と効力感は、どうですか

**【価値観】**

- |         |     |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|-----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | : 1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | : 1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

**【効力感】**

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が : 1 全く出来ない    2 余り出来ない    3 少し出来る    4 出来る

23. 大学院等への進学や民間企業・行政機関（公務員）などへの就職を準備するときの価値観と効力感は、どうですか

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が：1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

24. アフターコロナ／ウイズコロナを踏まえて、将来の働く環境を考えたり、準備したりするときの価値観と効力感については、どうですか（変化があれば、変化を踏まえて回答をお願いいたします）

【価値観】

- |         |    |        |   |         |   |       |   |    |
|---------|----|--------|---|---------|---|-------|---|----|
| ①自分のため  | :1 | 全く思わない | 2 | あまり思わない | 3 | 少しは思う | 4 | 思う |
| ②誰かのため  | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ③みんなのため | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |
| ④決まりだから | :1 | 〃      | 2 | 〃       | 3 | 〃     | 4 | 〃  |

【効力感】

自らのためだけでなく周囲や他者・社会への配慮をしたうえでの行動が出来ますか

- ⑤向社会的行動が：1 全く出来ない 2 余り出来ない 3 少し出来る 4 出来る

25. アフターコロナ／ウイズコロナを踏まえて、将来の働く環境を考えたり、準備したりするときの価値観と効力感について、変化がありますか

- 1 全く変化しない 2 あまり変化しない 3 少しは変化した 4 変化した



**Journal of Public and Private Management**

Vol. 8, No. 5, March 2022, pp. 1-23

ISSN 2189-2490

## **The Relationship between the Pro-sociality and Four Human Values for third-year university students under the COVID-19 crisis**

**Tatsuo Arai**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ tatsuo@bunkyo.ac.jp

**Hiroaki Sakurai**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ hsakurai@bunkyo.ac.jp

**Hiroshi Ishizuka**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ ishizuka@bunkyo.ac.jp

Received: 12, January, 2022

### **Abstract**

This paper examines the relationship between the pro-sociality and four human values, egoism, altruism, collectivism, and principlism, for third-year university students under the COVID-19 crisis for contributing to the career education in the university. Results is summarized as follows. First, the altruism is compatible to the pro-society at a certain extent. Second, long time future and past are forgotten among students due to the restriction of the daily life such as the activity in the university. Third, there are some conflicts among the altruism, the parents' thinking, and rules in the school or society.

Keyword : Career selection, Egoism, Altruism, Collectivism, Principlism, Pro-sociality, COVID-19

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.5

ISSN 2189-2490

2022年3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



## キャリア教育にかかる先行研究とその背景

櫻井 宏 明

### 概要

本論文では、日本の大学におけるキャリア教育について、その進展の背景事情及びその効果に関するいくつかの先行研究を概観するものである。その結果みえてきたことは以下のとおりである。第1に、実社会で各々キャリアを積んでいる中で多数が納得できるキャリア教育の内容を作り上げるためには一定の時間を要することである。第2に、日本の大学におけるキャリア教育は日本の特殊な雇用環境である新卒一括採用や職域型の人材育成システムの変化に対応するべく、特に21世紀に入ってから独自の進化を遂げており、この進化は、企業、学生、大学、政府いずれからみても必要に迫られた進化であると考えられることである。第3に、日本の大学におけるキャリア教育の効果についてはその検証結果をより待たないといけないものの、少なくとも学生本人の意欲の増進、中途退学率の低下などを通じ、最終的にキャリア形成に貢献していることが想定されることである。これに対し、特に大学のキャリア教育が就職後の賃金等に与える効果についてはまだ議論が収束していないようである。

キーワード：キャリア教育、職業教育、日本型雇用慣行、教育の効果

(投稿日 2022年1月13日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# キャリア教育にかかる先行研究とその背景

櫻井 宏明\*

## 1. はじめに

21世紀に入り、授業の一環としてキャリア教育を導入する大学が増加し、大学による学生の就職活動支援も増強されているように見える。本稿では日本の大学におけるキャリア教育導入・展開の背景事情及びキャリア教育の効果に関する先行研究を紹介することにより、大学におけるキャリア教育について考察することを目的としている。

## 2. キャリア教育進展の背景

### 2.1 アメリカにおけるキャリア教育の進展

キャリア教育が発展する背景事情を考える上で、Hoyt (2005)をもとにその歴史をひもといていく。まず、キャリア教育以前の問題として仕事を完遂するには一定の技術・能力は必要であることはいうまでもない。このような特定専門領域における技術や能力は職業教育、技術教育等という名称の職業科目を通じ習得してきた。専門学校、職業高校を中心に設置され、特定の職業に就くための技術取得的な色合いが濃い職業教育は“Vocational Education”と呼ばれる。

上述の職業教育とは別に技術や社会の高度化、高所得化に伴い高等学校や大学への進学率も高

まると、高等学校への不本意入学や中途退学(以下中退)、早期離職やフリーター・ニート化も実数としては増加する。アメリカでは1960年代後半には上述の問題が顕在化しており、この問題解決の手法の1つとして、アメリカでは1970年代から80年代初頭にかけてキャリア教育“Career Education”が発達した。キャリア教育はそれまでの職業教育と異なり、初等教育から高等教育まで対象学年を広げるとともに、労働を単に生活を維持させるための手段というのみならず、勤労の価値や適応能力、就労経験、意志決定スキルなど、より広範かつ高次元の能力を得ることにより、これまでの職業訓練の上に形成されるものとして考えられるようになった。

このキャリア教育という内容については、社会人であれば必ず経験している内容であるだけに、その内容や実施方法、実施可否など様々な意見が得られるのも事実である。このため、アメリカでも一定の質を確保したキャリア教育の内容や予算確保、法制上の根拠整備などにおいて関係者の数十年にわたる努力を要するなどその浸透には時間がかかっている。

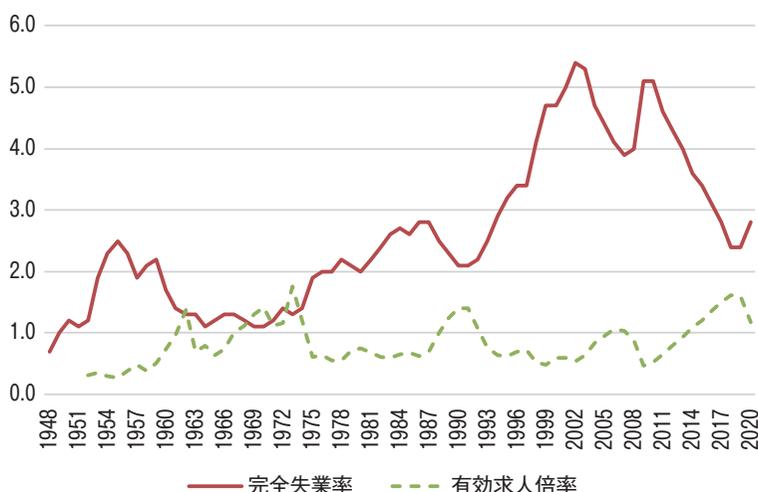
### 2.2 日本のキャリア教育進展とその背景

日本においては1980年代から1990年代の主に中学校を中心とした「進路指導」の在り方から議論が進展した(児美川2007)。これは、第2次ベビーブーム世代が進学を迎え15歳人口が増加し、高等学校へは100%近くが進学を希望する中、東京圏を中心とした都市部への人口流入

\* 文教大学経営学部

✉hsakurai@bunkyo.ac.jp

図1 日本の完全失業率及び有効求人倍率の推移



(備考) 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページより作成

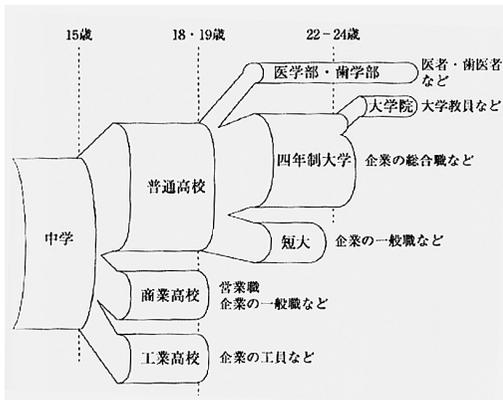
の結果として高等学校の定員数が不足、高等学校への進学が難化したことがあげられる。中学校では進学先を確保するため偏差値に代表される学業成績を主とした進路指導を余儀なく迫られる中で、不本意入学や中退をいかに減少させるか、という問題認識があげられる。

こうした中学校を中心とした進路指導問題に比して、大学でのキャリア教育は1990年代半ばまでは低調であった。理由はいくつか考えられるが、その1つに日本の「新卒一括採用」「終身雇用」「年功序列」という特殊な雇用慣行の下、就職活動が比較的円滑に機能していたことはあげられるであろう。まず、第2次世界大戦後の日本の完全失業率及び有効求人倍率の推移は図1のとおりである。第2次世界大戦後初めて完全失業率が4%を超えたのが1998年である。それまでは、戦後不況にあえぐ1950年代初頭及び急速な円高に伴う不況があった1980年代半ばには3%近くまで失業率が上昇したことはあっても、高度成長期から安定成長期にかけて全体的に失業率は2%台を維持してきた。ところが、1995

年に3%を初めて超え、1998年には4%を超えるに至り、就職支援の必要性を共有してきたといえよう。

この状況をキャリア教育との関係でみると、学校を卒業できれば就職ができるとは限らなくなったことを示している。これを山田(2007)は、「パイプラインシステムの漏れ」と表現した。山田(2007)をもとに筆者なりの解釈を含め説明すると、高度成長期には図2のとおり、15歳までの成績により普通科や職業別に高等学校を振り分けられ、職業別高校への進学者は該当する企業へ就職する。さらに大学に進学した者は、大学のランク別に企業に就職するというシステムである。これは学業成績により、あきらめも招くが努力次第で自分の階層を上げることも可能なシステムであり、いずれにせよパイプラインに乗っている限り失業などはあまり心配せずにすんだ安定的なシステムであると評価できるだろう。こうしたシステムにほころびがみえてきたのが1990年代以降で、これが図3に示されたものである。図3では、職業高校、大

図2 学校から企業へのパイプライン



(備考) 山田 (2007) p.106, 図表4-5。

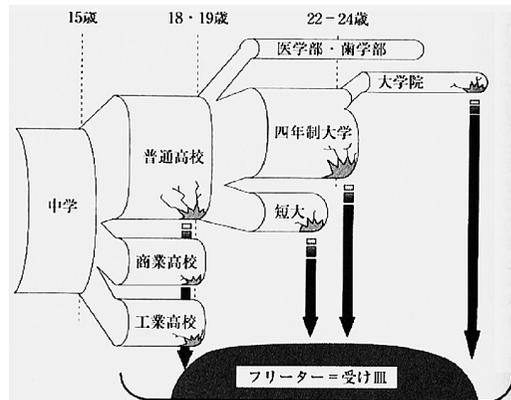
学、大学院いずれもパイプラインシステムからの漏れがみられる。この「漏れ」は、中途退学者(中退者)や就職活動への失敗などにより発生し、漏れた者はフリータとなるため低賃金が発生、経済格差が発生するというものである。

山田(2007)をキャリア教育の観点から筆者なりに解釈すると、パイプラインシステムが機能していた1990年代初頭まではパイプラインの「継ぎ目」となる中学校、高等学校を中心に「継ぎ目を補強」するためキャリア教育が必要とされていた。これが、パイプラインからの漏れが発生する中で高等教育でも本格的なキャリア教育の必要性が高まってきたと考えられる。特に就職活動は学生の努力のみならず、運と縁の要素もあり、卒業時の好不況にも影響を受ける。従って、大学側としては、歴年の就職支援の蓄積も活用しつつ、こうした「漏れ」をいかに防ぐか、という課題への対処が重要になる。

### 2.3 日本の大学におけるキャリア教育普及

こうした厳しい就職事情を踏まえ、日本における大学の「キャリア教育」が進化していく。この経緯を詳しくまとめた児見川(2007)から

図3 パイプラインからの漏れ



(備考) 山田 (2007) p.193, 図表7-1

簡単にまとめていく。

日本における大学のキャリア教育が始めて出てきたのは1999年の中央教育審議会答申である。日本では特に終身雇用や年功序列といった日本型雇用慣行に起因し、各会社に入社後の社員教育においてキャリア教育に代わる能力進展を行っていた。また、1996年までは失業率も3%以下と小さく、転職や失業も少なかった。このため、キャリア教育はその必要性が顧みられることなく、職業高校や専門学校といった職業訓練校における職業教育が中心であった。ところが、1997年危機以降の不況下、超氷河期の就職戦線下、新卒で採用されない者が増加し、個人評価の強化や年功序列の崩壊から社内教育の役割が低下する中で、若年層が、学校から企業へ円滑に移行し、一人前の社会人として鍛えられていく、という流れに滞留が生じてきたことが背景にあるだろう。また、2004年には、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」がキャリア教育について論じている。

高等教育に関しては、こうした中央教育審議会の動きを受け、大学設置基準が改正され、2011年以降はキャリア教育を教育課程に組み込むこ

図4 大学設置基準（抄）

### 第九章 事務組織等

（社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制）

第四十二条の二 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

とが必要になった。表4は大学設置基準であるが、必ずしも授業に取り入れる必要があるようにはなっておらず、また、キャリア教育に関する文字もみられない。このため、各大学は各々が直面する課題に応じてキャリア教育や就職指導などを実施することができる。

## 2.4 変化する日本の大学でのキャリア教育の背景

これまで日本の大学におけるキャリア教育が発展していく背景や経緯を概観してきた。ここで、改めて大学におけるキャリア教育が進化していく背景事情について、企業、学生、大学、政府各々の観点から簡単にまとめることとする。

第1に、企業の側からみると、終身雇用や年功序列といった日本型雇用慣行を実施するために若年層の職業教育はとても重要である。しかしながら、昨今の個人評価の重視や福利厚生を維持できない企業の財務状況等により手厚い職業教育の実施が困難になっているのも事実である。大学におけるキャリア教育がこうした人材育成をサポートする形になる。

第2に、学生の側からみると、新卒採用が多い日本では、大学において就職活動を支援してくれることはこれまで社会との接点が希薄であった学生にとっては就職活動の失敗を予防するという観点から特に意味がある。

第3に、大学の側からみると、少子化に伴い

日本における18歳人口は減少していくことがすでにわかっており、就職に強い大学は高校生の入学希望者を増やす一つの宣伝材料となる。また、就職支援が蓄積されると、学生の不安や懸念事項に答えやすくなる

第4に、政府の側からみると、失業率の低下は最重要課題の一つである。失業率は、不景気の際にどんな仕事でも欲しい「需要不足失業」、よりよい仕事に就く準備としての「摩擦的・構造的失業」に分類され、その対策も異なる。需要不足失業には公共事業の増加などで対応することが考えられるが、摩擦的・構造的失業については職業紹介の充実や職業訓練・資格取得の支援などが考えられる。このうち、大学におけるキャリア教育や就職活動支援はどんなに好景気であっても発生する摩擦的・構造的失業率の低下に貢献するものと考えられ、国家の希少な財産である若年層の人材活用に貢献する重要な政策と位置付けることができる。

総じて、日本では第2次世界大戦後、新卒一括採用と終身雇用という独自の文化が色濃い中で、大学では学術的な基礎教育を中心に、企業に採用後の研修において実務的な職業訓練を受けてきたという棲み分けがあるといえるだろう。今世紀に入り、こうした日本独自の雇用環境が変化する中で、大学におけるキャリア教育は独自の進化を遂げたと評価できるだろう。

### 3. 日本の大学におけるキャリア教育の効果に関する先行研究

では、日本の大学におけるキャリア教育が与える効果はどのようなものがあるのだろうか。経済学的なアプローチからは主に卒業後の賃金によって計測することが多い。また、キャリア教育の効果を意識測定として実施する手法もある。ここでは、前提条件として大学進学の効果と初等中等教育を含むキャリア教育の効果を紹介し、次に大学におけるキャリア教育の効果に関する先行研究を紹介する。

#### 3.1 教育効果とキャリア教育の効果

まず、議論の前提として、大学に進学する効果と卒業する効果について確認することとする。この分野は過去から膨大な研究成果が存在するが、本稿では経済学的な効果として主に費用対効果の観点からこれをまとめることとする。

教育の大学に進学する際のコストは、直接的な学費や追加的な下宿費用、間接的には4年間就業が遅れることに伴う生涯賃金の減少が考えられる。他方、効果は卒業後の賃金が高等学校卒業に比して高くなるというものである。費用と効果を比較すると、総じて大学進学に対する効果はプラスであるとの証拠が頑健である。アメリカではGriliches (1977)、Angrist and Krueger (1991)、Card and Krueger (1996) など、各国データを扱ったPsacharopoulos (1994)、OECD (2009) など、日本では島 (1999) などが存在する。効果の大きさは、それまでの研究成果を取りまとめたCard (1999) によると、賃金は10%程度上昇することが示されている。また、Psacharopoulos (1994) では、高所得ほど平均

収益率が低く、OECD (2009) によると、先進国では中等教育より高等教育の効果がより大きいことが示されている。日本の研究のレビューを行った妹尾、日下田 (2011) では、収益率が6~8%と諸外国に比して低く、男性より女性の効果がより大きいと取りまとめている。

また、大学卒業者内における賃金格差であるが、それまでの先行研究を取りまとめた北條 (2018) では、先行研究から、①大卒学歴の平均的な収益率は以前と変わらず維持されており、2000年代以降はむしろ上昇傾向にあること (大学進学は投資としてみた場合でも依然として魅力は失っていない)、②同じ大卒者の中でも得られる収益にかなりばらつきがあること、を指摘している (北條2018、p.36)。ただし、この分野については2008年に発生した世界金融危機以降のデータに基づく分析は比較的少なく、さらなる研究が望まれるところである。

次に、キャリア教育の効果に関する先行研究について、平尾 (2019) をもとに概観する。キャリア教育は先述のとおり、必ずしも高等教育に限らず、日本では中学校を中心とした中等教育でより重要な役割を果たすものと考えられる。この点、玄田他 (2010) では、2006年に20代~50代を対象に実施したアンケート調査 (回答者数2010名) の分析結果、キャリア教育 (玄田他2010では「職業教育」と表記) の受講は賃金には影響を与えないものの、中途退学率 (中退率) を2.3%程度抑制する有意な効果があり、キャリア教育の内容的には、先生や社会人による職業への講話が中退率低下や就職後のやりがいに影響を与えていることが示されている。また、キャリア教育も就職後に有効と感じられた内容が多いほど、中退の抑制効果が高く、正社員としての就職もしやすく、仕事上のやりがいも感じ

やすくなっていることを示している。このことは、キャリア教育の内容を多様化することがキャリア教育の効果を高めることを示唆している。ただし、玄田他（2010）は中等教育及び高等教育におけるキャリア教育全般の効果であり、大学のキャリア教育には限定していない。森田他（2014）では、2013年に16～31歳の修学中以外の男女3067名を対象に調査を行い、回答を得られた235名の調査結果（有効回答率28%）をもとにDIDの手法を用いて、小学校から高等学校までにキャリア教育を受講している被験者は年収40～120万円程度上昇しているとの分析結果を示している。ただし、ここでは大学のキャリア教育は含んでいない。

### 3.2 大学におけるキャリア教育の効果

以上の前提を踏まえ、日本の大学におけるキャリア教育の効果については、田澤、梅崎（2013）を中心とした法政大学のグループがCAVT（Career Action Vision Test）を開発している。ここにおいて日本の大学生のキャリア教育の効果測定について、主にCAVTの開発、学生生活の在り方、就職活動を通じたキャリア意識の変化、という3つの分野から詳細に報告されている。

第1に、CAVTの開発及びその効果についてである。より具体的には、人に会ったり様々な活動に参加したりする「アクション」と、将来に向けた夢や目標、やりたいことなどを明確にすることとされる「ビジョン」から構成されるキャリア意識を測定する尺度として開発されたもの。実際に調査を実施した結果、キャリア教育は早期離職を一定程度防止するなどの効果が得られたことが示されている。

第2に、キャリア発達を促す学生生活の在り

方である。特に異質な他者との深い交流が就業意識を高めることが示されている。特に1年生前期で友人関係を構築した上で、後期に社会、経済に教務を持つことができると1年の1月時点で自尊感情に正の影響を得られる関係を示している。

第3に、就職活動とキャリア意識の関係として、男性よりも女性のほうが就職活動開始時期には希望業種数は多いものの、検討した業種数は男性のほうが女性より多い傾向があることが示されている。

平尾（2018）においては、CAVTを活用し、「キャリア入門」というキャリア教育の講義受講者が「アクション」項目を中心にキャリア意識の向上に正の効果を持っていることを明らかにしている。

こうしたCAVTとは全く異なる観点から行われている研究に新井他（2016）及びその後の毎年の調査があげられる。新井他（2016）では、キャリア教育の効果を利他的（社会のために貢献する）か、という観点から学生への意識調査を実施しており、両問に対する相関係数を主に調べることにより、本来自分のためのキャリア教育が社会や他人にも貢献している旨を述べている。ただし、この研究では他の要因が入り込んでいる可能性や、逆の因果が発生している可能性などは否定できない。

以上から、大学のキャリア教育の効果がどの程度存在するかということは今後の検証課題であるものの、学生側からみれば就学意欲を向上させ中退者を減少させることにより、卒業後の賃金を低下させない歯止め効果は期待できであろう。

## 4. まとめ

本稿では、日本の大学におけるキャリア教育に関する先行研究及びその背景事情について概観することにより、日本の大学におけるキャリア教育の意味について考えてきた。ここから得られる結論は以下3点に分類できるように考えられる。

第1に、キャリア教育の導入の賛否は常に分かかれ、多数が賛成する内容を作り上げるために一定の時間を要することである。日本では高等教育というよりは中学校を中心とした中等教育で特に偏差値を中心とした進路指導への疑問から発展してきていることは特筆すべきだろう。

第2に、日本の大学におけるキャリア教育は日本の特殊な雇用環境である新卒一括採用や職域型の人材育成システムの変化に対応するべく、特に21世紀に入ってから独自の進化を遂げており、この進化は、企業、学生、大学、政府いずれからみても必要に迫られた進化であると考えられることである。

第3に、日本の大学におけるキャリア教育の効果についてはその検証結果をより待たないといけないものの、少なくとも学生本人の意欲の増進、中退率の低下などを通じ、最終的にキャリア形成への貢献が想定される。これに対し、特に大学が実施するキャリア教育が就職後の賃金等に与える効果はまだ議論は収束していないようである。

最後に、特に世界金融危機以降の効果の推計は先行研究がまだ少ないことがあげられる。特に少子化の進展及び大学の役割が問われる中、この分野のさらなる研究の進展が望まれる。

## 参考文献

- 新井立夫・山岡三子・石塚浩 (2016)「社会的動機の様式 (利己性・利他性・集団性・原理性) におけるキャリア選択の分析 —キャリア選択の動機・認知様式に関して—」経営論集 2(6), pp.1-23。
- 玄田有史、佐藤香、永井暁子 (2010)「学校における職業教育の経済効果」西村和雄、大森不二雄、倉本直樹、木村拓也編『拡大する社会格差に挑む教育』東信堂、pp.67-91。
- 児美川孝一郎 (2007)「権利としてのキャリア教育」明石書店。
- 島一則 (1999)「大学進学行動の経済分析」教育社会学研究 64, pp.101-121。
- 下村英雄、八幡成美、梅崎修、田澤実 (2013)「キャリア意識の測定テスト (CAVT) の開発」梅崎修、田澤実編著『大学生の学びとキャリア—入学前から卒業後までの継続調査の分析』法政大学出版局、pp.127-139。
- 妹尾渉・日下田岳史 (2011)「『教育の収益率』が示す日本の高等教育の特徴と課題」国立教育政策研究所紀要 140, pp.249-263。
- 平尾智隆 (2019)「自然実験によるキャリア教育の効果測定—キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響」日本労働研究雑誌 707, 2019年6月号、pp.79-92。
- 北條雅一 (2018)「学歴収益率についての研究の現状と課題」日本労働研究雑誌 694, pp.29-38。
- 森田玉雪、山本公香、馬奈木俊介 (2014)「キャリア教育政策の効果分析」山梨国際研究 9, pp.70-84。
- 安井健悟、佐野晋平 (2009)「教育が賃金にもたらす因果的な効果について—手法のサーヴェイと新たな推定」日本労働研究雑誌 588, pp.16-33。
- 山田昌弘 (2007)「希望格差社会—『負け組』の絶望感が日本を引き裂く」ちくま文庫。
- Angrist, J.D., and Krueger A.B. (1991) "Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings?", *The Quarterly Journal of Economics*, 106, pp.979-1014.
- Batson, C., D., (2010) *Altruism in Humans*, Oxford University Press. (菊地章夫、二宮克美訳 (2012)「利他性の人間学：実験社会心理学からの回答」新

- 曜社、p.309、pp.325-330)
- Card, D., and Krueger, A. (1996). "School Resources and Student Outcomes: An Overview of the Literature and New Evidence from North and South Carolina." *The Journal of Economic Perspectives*, 10(4), pp.31-50.
- Card, D., (1999) "The Causal Effect of Education on Earnings": in O. Ashenfelter and D. Card eds., *Handbook of Labor Economics 3*: pp.1801-1863. New York: North-Holland.
- Griliches, Z. (1977) "Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems." *Econometrica*, 45(1), pp.1-22.
- Hoyt, B., Kenneth (2005) *Career Education: History and Future*, *National Career Development Association*. National Career Development Association. 仙崎武、藤田晃之、三村隆男、下村英雄 (訳) (2005)「キャリア教育—歴史と未来」社団法人雇用問題研究会。
- Psacharopoulos, G., (1994) "Returns to Investment in Education: A Global Update", *World Development* 22(9), pp.1325-1343.



**Journal of Public and Private Management**

Vol. 8, No. 6, March 2022, pp. 1-8

ISSN 2189-2490

## **Review of the Career Education: Previous Studies and the Background**

**Hiroaki Sakurai**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ [hsakurai@bunkyo.ac.jp](mailto:hsakurai@bunkyo.ac.jp)

Received: 13, January, 2022

### **Abstract**

This paper summarizes the background and the effect of the career education in Japan's universities. Following three things are shown from the summarizing. First, it takes more than a decade for developing the career education both in the U.S. and Japan. Second, the career education in Japan's universities has been prevailed after the 2000s partly because the career training system for new graduates was weakened in Japanese companies, which have been brought benefits for companies, students, universities, and the government. Third, previous studies for the career education in Japan seem to imply that it lowers the dropout rate of the university although the effect for raising students' future wage is still under discussion.

Keywords: Career Education, Vocational Education, Japanese Employment Practices, Effect of Education

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.6

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>





## なぜ会計を学ぶのか？

首藤 洋志

### 概要

本稿の目的は、会計を学ぶ意義について論じることである。会計や簿記は、汎用性の高い学問として知られ、実際に大学の経営学部、経済学部や商学部を中心に広く学ばれている。しかし、「なぜ会計を学ぶのか」、「なぜ会計が役に立つのか」、「なぜ会計が汎用性の高い学問なのか」といった問いを中心的な研究テーマとする論文は限られている。換言すれば、初学者が会計や簿記を学ぶモチベーションになるような、会計（的思考）の意義については看過されてきたように思われる。

本稿の検討を通じて、会計を学ぶことは、あらゆるビジネスに対する理解力・実践力を高めるのみならず、日常生活でも（特に、お金に関わる）意思決定の精度を高めることが明らかにされる。つまり、会計を学ぶことは、より豊かな人生を紡ぐための技術を身につけることに等しい、ということを主張する。会計スキルを習得することで、あなたはグローバル化した経済社会（資本市場）において、貴重な人財（戦力）となる第一歩を踏み出すことになるだろう。会計が、大学生や多くのビジネスパーソンにとって重要な学問であることは間違いない。

キーワード：会計、簿記、財務会計、会計の意義、財務諸表、資産負債観、収益費用観、公正価値会計、歴史的な原価会計、投資

(投稿日 2022年1月15日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# なぜ会計を学ぶのか？

首藤 洋志\*

## 第1節 はじめに

国際会計基準審議会 (International Accounting Standards Board: IASB) を中心とした財務報告の国際的調和化 (コンバージェンス) の進展は、日本の財務報告 (会計基準) に影響を与えている (斎藤, 2016, 240-246頁)。例えば日本では、2018年3月に企業会計基準委員会 (Accounting Standards Board of Japan: ASBJ) が企業会計基準第29号「収益認識に関する会計基準」を公表した。その結果、日本にも、IASBが公表した国際財務報告基準 (International Financial Reporting Standards: IFRS) 第15号「顧客との契約から生じる収益」(IASB, 2014) と共通点が多い収益認識モデルが導入された (首藤, 2020)。

以上のように、グローバル化の中、経済社会に影響を与える「会計 (accounting)」は、大学のビジネス関連学部において、核となる学問に位置づけられている (Andrews and Higson, 2008)。会計とは、「ある経済主体の経済事象を、貨幣単位により (認識・) 測定し、情報利用者に伝達する行為」(片山他, 2020, 14頁。括弧内

一筆者) である。多くの会計初学者が、会計の導入的な位置づけで学ぶ簿記 (一般に、帳簿記入の略称) は、「会計構造の中心」(青柳, 1976, 10頁) であり、会計の一連の行為の中に含まれている<sup>1)</sup>。

渡邊 (2020) は、会計学の必要性を誰もが認める一方で、巷に並ぶ会計や簿記に関わる本には、「簿記や会計学を勉強する意義や役割の基本的な説明が欠けている」(7頁) と指摘した。たしかに、会計 (簿記) は、汎用性の高い学問として知られ、実際に大学の経営 (経済) 学部、商学部を中心に広く学ばれている (藤永, 1998 参照)。しかし、「なぜ会計を学ぶのか」、「なぜ会計が役に立つのか」、「なぜ会計が汎用性の高い学問なのか」といった問いに正面から取り組んだ先行研究は多くない。換言すれば、初学者が会計 (簿記) を学ぶモチベーションになるような、会計 (的思考) の意義については看過されてきたように思われる。

したがって、本稿では、会計を学ぶ意義について論じることを目的とする。具体的には、会計学における基本的な論点、すなわち、①基本となる3つの財務諸表、②2つの会計利益観及び③2つの会計の体系に焦点を当てる。そのう

1) 会計は、営利会計と非営利会計に区分されるが、一般に会計といえば営利会計、すなわち企業会計を指すことが多い。企業会計とは、「企業の投資を数字に表して、その現状と成果を一覧できるようにする仕組み」(斎藤, 2016, 12頁) である。また、会計は、財務会計 (例えば株主や投資家、債権者などの企業外部に報告するための会計) と管理会計 (企業の経営管理や意思決定に役立てるべく企業内部に報告するための会計) に分けて考えることもできる (片山他, 2020, 15頁)。

\* 文教大学経営学部  
✉shuto@bunkyo.ac.jp

えで、経済社会の中にあるありふれた日常生活に目を向け、会計的思考に関する5つの事例を確認する作業を通じて、会計を学ぶことによって得られる意義を明らかにする。

以下、具体的に、第2節では、「会計を学ぶ意義」、「経済社会で必要とされるスキルとしての会計」に関連する先行研究をレビューする。第3節では、基本となる3つの財務諸表—貸借対照表、損益計算書及びキャッシュ・フロー計算書—を題材にする。第4節では、2つの会計利益観—資産負債観 (asset and liability view) 及び収益費用観 (revenue and expense view)—に着目する。第5節では、2つの会計の体系—公正価値会計 (fair value accounting) 及び歴史的原価会計 (historical cost accounting) —に焦点を当てる。最後の第6節では、以上を総括し、本稿の限界に言及する。

## 第2節 先行研究レビュー

本節では、会計を学ぶ意義について検討するために、会計の意義や会計スキルに関連する先行研究をレビューする。具体的には、「会計を学ぶ意義」、「経済社会で必要とされるスキルとしての会計」の順に先行研究を確認していこう。

### 2.1 会計を学ぶ意義

会計は、「企業と多種多様の利害関係者を結び付ける不可欠の手段 (であり、) …中略…多くの点において大なる社会的意義を有する事実上の手段として発展」(Littleton, 1953, p.7; 訳書, 12頁。括弧内—筆者) してきた。Littleton (1953) によれば、会計はその存在によって、企業 (経営者や財務諸表作成者) の「公正な行動」や「道徳的責任」などの「共通の善に、貢献するもの」

である (p.17; 訳書, 25頁)。

友岡 (2010) は、説明責任や受託責任といった会計基礎概念を整理したうえで、IASBを中心とした財務報告の国際的調和化 (コンバージェンス) や、2008年世界金融危機後の時価会計基準の緩和などに触れ、会計それ自体によって人々 (投資家) が行動している可能性を示唆している。また、「簿記の社会的役割」について論じている林 (2009) では、次のように述べられている。

「会計とその計算構造を支えている複式簿記は、単なる理論や技術ではない。私たちの生活に役立つものとして誕生し、進化し続けてきた。…中略…会計とその計算構造を支えている複式簿記の社会的役割を正しく理解したうえで、簿記を学ぶことが必要である。」(82頁)

また、可児島 (2014) は、はじめて会計学を学ぶ学生を対象として、大学で会計や簿記を学ぶことの意義について論じている。可児島 (2014) では、500年余りの歴史をもつ簿記の普遍性に触れたうえで、次のように述べられている。

「会計は、経済・社会・法律・情報技術などの企業環境の変化や国家・文化と密接に関連するので、こうした点との結びつきを会計の特質として学ぶ必要性がある。…中略…卒業後に民間企業へ就職希望の場合には、まずは簿記の基本を学ぶことが肝要である。…中略…ただし、公認会計士や税理士等の会計プロフェッション (会計専門職)、あるいは、国際会計基準適用のグローバル企業で実際に財務諸表作成に携わる財務・経理職をめざす学生であれば、それ相当の高度な簿記を学ぶ必要はあると思われる。」(34-35頁)

さらに、渡邊 (2020) は、会計 (簿記) が経済

活動において果たす役割について、次のように述べている。

「経済とは、人が生きていく上で欠かすことのできない活動である。そのため、経済の語源は、経世済民、「国を治め、民を救う」にあるといわれている。この経世済民を具体的な計算構造の側面から支えているのが会計学であり複式簿記なのである。すなわち、企業の経済活動、なかでも商品の生産や販売、あるいはサービスの提供に伴って生じる財の増減過程を理論的に捉えているのが会計学であり、その具体的な損益計算構造を支えている技法が複式簿記なのである。」(4頁)

## 2.2 経済社会で必要とされるスキルとしての会計

ビジネスやマネジメントに関連するスキルは、先行研究の中で多くの定義が与えられており(e.g. Andrews and Higson, 2008; Schulz, 2008; Rainsbury et al., 2002)、会計(スキル)をソフトスキルとの関係で論じている先行研究も存在する。ハードスキルが、技術的な側面に関連するスキル(例えば、データ処理スキル、資格や大学の学位など)である一方、ソフトスキルは、対人関係スキル(例えば、コミュニケーション能力、他者理解力、社交性など)と呼ばれることが多い(Rainsbury et al., 2002; Andrews and Higson, 2008; Schulz, 2008; De Villiers, 2010)。会計関連の職場においては、コミュニケーション

ン能力などのソフトスキルを前提に、会計スキルと分析スキルが重要になる(Kavanagh and Drennan, 2008; De Villiers, 2010)。

Kavanagh and Drennan (2008)は、オーストラリアにある3つの大学の卒業生と会計を学んだ学生を雇用している多くの組織や業界(会計専門サービス、商工業及び政府)における28人の実務家に対して、データ収集を含む調査を実施した。その結果、雇用主が学生に期待するスキルのトップ3に、「基本的な会計スキル(Basic accounting skills)」がランクインしていることが明らかにされた<sup>2)</sup>。また、Low et al. (2016)は、ニュージーランド内にある会計事務所の、リクルートに直接関わっているマネージャーとパートナーを対象としたインタビュー調査を行った。その結果、雇用主は対人関係スキルを最重要視したうえで、少なくとも会計の基本的なスキルを身に着けていることを重視していることが明らかにされている<sup>3)</sup>。

以上要するに、会計(簿記)の知識は、経済や社会の中でなくてはならない有意義なものだということができる<sup>4)</sup>。それでは、会計を学ぶ意義は、経済や社会の中にしか見出だせないのだろうか。以下では、会計学における基本的な論点、すなわち、①基本となる3つの財務諸表、②2つの会計利益観及び③2つの会計の体系を題材として、経済や社会の中にある、個人の日常生活における会計的思考の事例を確認することで、会計を学ぶ意義を検討していきたい。

2) ちなみに、雇用主が学生に対して最も期待しているスキルは「分析スキル/問題解決 (Analytical skills/problem-solving)」であり、次いで、「ビジネス意識/実生活における'経験 (Business awareness/real life' experience)」である(Kavanagh and Drennan, 2008, p.293)。

3) なお、林(2017)では、「『財務・会計』スキルは、企業や組織が置かれている状況をしっかりと把握することにつながる重要なスキルであり、公認会計士のような専門家や財務部、経理部といった専門部署にのみ必要なものではなく、様々なビジネスの場面においても重要なものである」(8頁)と述べられている。

4) 稲盛(1998)は、会計がわからなければ真の経営はできないと、ビジネスにおける会計の重要性を主張している。

### 第3節 貸借対照表、損益計算書及びキャッシュ・フロー計算書

本節では、会計を学ぶ意義を確認するために、貸借対照表、損益計算書及びキャッシュ・フロー計算書に焦点を当てる。具体的には、各財務諸表の定義とその構成要素（区分）の内容を確認する。そのうえで、個人の事例を用いて、日常生活にみられる両者の考え方（会計的思考）の具体例を示すことで、財務諸表の観点から会計を学ぶ意義を明らかにしたい。

#### 3.1 貸借対照表の定義とその構成要素

「戦後日本の企業会計の在り方を規定した」（山地他, 1994, 17頁）企業会計原則によれば、貸借対照表とは、「企業の財政状態を明らかにするため、貸借対照表日におけるすべての資産、負債及び資本を記載し、株主、債権者その他の利害関係者にこれを正しく表示するもの」（第三貸借対照表原則 一）である<sup>5)</sup>。貸借対照表は、図表1に示される通り、資産、負債及び純資産という3つの構成要素からなる。

〔図表1〕 貸借対照表の概念図  
20X1年3月31日

(単位：円)

資産 10,000	負債 5,000
	純資産 5,000

(出典)筆者作成。

続いて、貸借対照表の構成要素一すなわち、資

産、負債及び純資産—の定義を整理する。ASBJが2006年に公表した討議資料『財務会計の概念フレームワーク』（ASBJ, 2006）によれば、それぞれの定義は図表2のように示される。

〔図表2〕 貸借対照表における構成要素の定義

構成要素	定義
資産	「過去の取引または事象の結果として、報告主体が支配している経済的資源」
負債	「過去の取引または事象の結果として、報告主体が支配している経済的資源を放棄もしくは引き渡す義務、またはその同等物」
純資産	「資産と負債の差額」

(出典) ASBJ (2006, 15-16頁) を参考に、筆者作成。

図表1、図表2で整理した貸借対照表及びその構成要素について、単純化して理解するために、日常生活における個人のケース〔事例1〕をもとに考えてみよう。

#### 〔事例1〕 貸借対照表の考え方

20X1年3月31日

明日からあなたはよいよ大学生。実家から大学に通うため、当面の生活費の心配はない。今、あなたの財布の中には10,000円入っている。そのうち5,000円は、両親から借りたお金であり、残りの5,000円はお小遣いを貯めておいたものである。あなたの全財産は、財布の中に入っているお金のみである。

(出典) 筆者作成。

この場合、財布の中にある10,000円は、3月31日時点の資産（過去の事象の結果としてあなたが支配している経済的資源）である。両親から借りた5,000円は、同時点の負債（過去の両親との取引の結果としてあなたが両親に返済し

5) より簡単にいえば、貸借対照表とは、「資産と負債・資本を対照して企業の財政状態を表示する報告書」（青柳, 1976, 14頁）である。

なくてはならない義務)である。そして、資産(10,000円)と負債(5,000円)の差額(5,000円)が、同時点の純資産(あなた自身に帰属するお金)である。このように、貸借対照表を理解すると、企業の財政状態が読めるのみならず、日常生活における財政状態を的確に理解・分析できるため、戦略的に資産、負債及び純資産の状況を管理することが可能になる。

### 3.2 損益計算書とその構成要素

企業会計原則によれば、損益計算書とは、「企業の経営成績を明らかにするため、一会計期間に属するすべての収益とこれに対応するすべての費用とを記載して経常利益を表示し、これに特別損益に属する項目を加減して当期純利益を表示」(第二 損益計算書原則 一)するものである<sup>6)</sup>。損益計算書は、図表3に示される通り、収益及び費用という2つの構成要素からなる。

〔図表3〕 損益計算書概念図  
20X1年4月1日~20X1年4月30日  
(単位:円)

費用 2,000	収益 5,000
利益 3,000	

(出典)筆者作成。

続いて、損益計算書の構成要素—すなわち、収益及び費用—の定義を確認する。ASBJ(2006)によれば、それぞれの定義は図表4のように示される。なお、利益(または損失)は収益と費用の差額となる<sup>7)</sup>。

〔図表4〕 損益計算書における構成要素の定義

構成要素	定義
収益	「純利益または少数株主 <sup>8)</sup> 損益を増加させる項目であり、特定期間の期末までに生じた資産の増加や負債の減少に見合う額のうち、投資のリスクから解放された部分」
費用	「純利益または少数株主損益を減少させる項目であり、特定期間の期末までに生じた資産の減少や負債の増加に見合う額のうち、投資のリスクから解放された部分」

(出典) ASBJ(2006, 17頁)を参考に、筆者作成。

図表3、図表4で整理した損益計算書及びその構成要素について、単純化して理解するために、日常生活における個人のケース〔事例2〕をもとに考えてみよう。

#### 〔事例2〕 損益計算書の考え方

20X1年4月1日

あなたは大学生になり、カフェでアルバイトをしたいと考えた。アルバイト先を探し、履歴書を用意して面接を受ける準備を始め、いくつかの候補をリストアップした。

6) より簡単にいえば、損益計算書とは、「費用と収益を対応させて企業の経営成績を表示する報告書」(青柳, 1976, 14頁)である。

7) なお、ASBJ(2006)では、純利益や包括利益についても構成要素としての定義が整理されている。しかし、財務諸表の構成要素として簿記で仕訳に計上されるのは、資産、負債、純資産、収益及び費用である。したがって、本稿では議論を単純化するために、本稿の主題と直接的な関連性が希薄な純利益や包括利益の定義には触れず、利益は収益と費用の差額という説明に留める。

8) ASBJが2013年に公表した「連結財務諸表に関する会計基準」及び「企業結合に関する会計基準」等の改正により、少数株主持分から非支配株主持分へと表現が見直された。

20X1年4月30日

無事にアルバイト先（カフェ）が決まり、アルバイト初日を迎えた。アルバイトを始めるにあたり、制服の購入代金（1,500円）と往復電車代（1日あたり500円）を現金で支払った。今月は本日のみのシフトであり、合計勤務時間は11:00から16:00までの5時間だった。アルバイトの時給は1,000円であるため、当日5,000円のアルバイト代を現金で受け取った。

なお、制服はアルバイトを続ける限り使用し続けることができるが、あなたは制服の購入代金（1,500円）を4月度の費用とすることに決めた。

（出典）筆者作成。

この場合、貴重な5時間を捧げて稼ぎ出した成果たる5,000円は、4月度（1ヶ月間）の収益である。一方で、5,000円の収益を稼ぎ出すために払った努力たる2,000円（制服の購入代金1,500円と往復電車代500円）は、同1ヶ月間の費用である。その結果、あなたは同1ヶ月間において、収益（5,000円）と費用（2,000円）の差額である利益（3,000円）を手にした。このように、損益計算書を理解すると、企業の経営成績が読めるのみならず、日常生活における経営成績（収支）を的確に理解・分析できるため、戦略的に収支の状況を管理することが可能になる。

### 3.3 キャッシュ・フロー計算書

キャッシュ・フロー計算書とは、「一会計期間におけるキャッシュ・フローの状況を一定の活動区分別に表示するものであり、貸借対照表及び損益計算書と同様に企業活動全体を対象とする重要な情報を提供するもの」（企業会計審議会、1998、二）である。キャッシュ・フロー計算書は、図表5に示される通り、「営業活動によるキャッシュ・フロー」、「投資活動によるキャッシュ・フロー」及び「財務活動によるキャッシ

ュ・フロー」の3つに区分される（企業会計審議会、1998、三、3(1)）。当該3区分の合計金額が「現金及び現金同等物の増減額」となり、「現金及び現金同等物の期首残高」に加減された結果、「現金及び現金同等物の期末残高」が示される。

〔図表5〕キャッシュ・フロー計算書の概念図  
20X1年4月1日～20X1年4月30日

（単位：円）

営業活動によるキャッシュ・フロー	4,500
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,500
財務活動によるキャッシュ・フロー	5,000
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	8,000
現金及び現金同等物の期首残高	10,000
現金及び現金同等物の期末残高	18,000

（出典）筆者作成。

営業活動によるキャッシュ・フローとは、「商品及び役務の販売による収入、商品及び役務の購入による支出等、営業損益計算の対象となった取引のほか、投資活動及び財務活動以外の取引によるキャッシュ・フロー」（企業会計審議会、1998、三、3(2)）であり、会社の本業に関連するものといえる。投資活動によるキャッシュ・フローとは、「固定資産の取得及び売却、現金同等物に含まれない短期投資の取得及び売却等によるキャッシュ・フロー」（三、3(3)）であり、会社の投資に関連するものといえる。財務活動によるキャッシュ・フローとは、「株式の発行による収入、自己株式の取得による支出、社債の発行・償還及び借入れ・返済による収入・支出等、資金の調達及び返済によるキャッシュ・フロー」（三、3(4)）であり、資金調達や返済に関連するものといえる。

以上において整理したキャッシュ・フロー計算書について、単純化して理解するために、日常生活における個人のケース〔事例3〕をもとに考えてみよう。

### 〔事例3〕 キャッシュ・フロー計算書の考え方

20X1年4月1日

ケース2と同様。

20X1年4月30日

ケース2と同様。

ただし、制服(1,500円の現金支出)はアルバイトを続ける限り使用し続けることができるため、初期投資的な性格を有する。また、往復電車代(500円の現金支出)は、アルバイト収入を稼ぎ出すために必要な支出である。

今月は十分なアルバイト代を稼ぐことができなかったため、両親から追加で5,000円を借りた。

(出典) 筆者作成。

この場合、貴重な5時間を捧げて稼ぎ出した現金収入(5,000円)とアルバイト先に向かうために支払った往復電車代の現金支出(△500円、支出は△表記)は、4月度(1ヶ月間)の「営業活動によるキャッシュ・フロー」(収入:相殺して4,500円)である。続いて、収入を得るために制服購入に投資した現金支出(△1,500円)は、同1ヶ月間の「投資活動によるキャッシュ・フロー」(支出:△1,500円)である。最後に、両親から借りた現金5,000円は、同1ヶ月間の「財務活動によるキャッシュ・フロー」(収入:5,000円)である。このように、キャッシュ・フロー計算書を理解すると、企業のキャッシュ・フローの状況が読めるのみならず、日常生活における資金繰りを的確に理解・分析できるため、戦略的に資金繰りの状況を管理することが可能になる。

## 第4節 資産負債観と収益費用観

本節では、「財務報告と密接に関係」(Beaver

and Demski, 1979, p.38) する利益の測定(方法)に関連して、会計利益観、すなわち、資産負債観と収益費用観に焦点を当てる<sup>9)</sup>。具体的には、まず、資産負債観と収益費用観それぞれの定義と利益測定(方法)を整理し、両者の特徴を確認する。続いて、個人の事例を用いて、日常生活にみられる両者の考え方(会計的思考)の具体例を示すことで、会計利益観の観点から会計を学ぶ意義を明らかにしたい。

### 4.1 資産負債観の定義及び特徴

会計利益観をはじめて定義したFASB(1976)によれば、資産負債観とは、資産を企業の経済的資源の財務的表現、負債を将来他の実体に資源を引き渡す義務の財務的表現と捉え、両者を財務諸表構成要素の鍵概念(key concept)に据える会計利益観である。資産負債観においては、資産・負債の属性とそれらの変動を測定することが財務会計における基本的な測定プロセスとされ、利益は一期間における純資産の変動額として定義される(par.34; 訳書, 53頁)。

例えば、貸借対照表と損益計算書の連携を前提とする場合、利益の測定と資産・負債の測定は表裏の関係をなす。しかし、資産負債観を前提とする場合には、資産・負債の測定が先に決まり、利益の測定は後に決まるため、利益の測定は資産・負債の測定の従属変数(dependent variable)となる(FASB, 1976, par.37; 訳書, 54頁)。

### 4.2 収益費用観の定義及び特徴

FASB(1976)によれば、収益費用観とは、収益を企業の収益稼得活動からのアウトプットの財務的表現と捉え、費用を当該活動へのインプ

9) なお、資産負債観と収益費用観については、首藤(2019)を参照されたい。首藤(2019)は、先行研究のレビューにより、資産負債観と収益費用観、それぞれの共通点・相違点や特徴を整理し、両者の優位性に言及している。

ットの財務的表現と捉え、両者を財務諸表構成要素の鍵概念に据える会計利益観である。収益費用観においては、一期間における成果（収益）と努力（費用）の対応が会計における基本的な測定プロセスであると考えられ、利益は収益と費用の期間差額と定義される（Paton and Littleton, 1940, p.7; 訳書, 11頁; FASB, 1976, paras.38-39; 訳書, 55頁）。

なお、上述のように、財務諸表の連携を前提とする場合、利益の測定と資産・負債の測定は表裏の関係をなす。しかし、収益費用観における利益測定は、収益・費用（ならびに利益）の測定が先に決まり、資産・負債の測定は後に決まる。よって、後者は前者の従属変数と捉えられる（FASB, 1976, par.41; 訳書, 56頁）。

### 4.3 日常生活にみられる資産負債観と収益費用観

以上に要約した2つの会計利益観は、もちろん企業の業績（利益）を測定するための考え方である。しかし、我々は、会計（学）にかかわらず、日常生活においてもそれぞれの考え方を自然と使っている。ここでは、日常生活にみられる両者の考え方（会計的思考）の相違を、個人が貯金額の推移を確認するケース〔事例4〕を用いて確認してみよう。

#### 〔事例4〕貯金額推移の確認方法

20X5年4月1日

大学を卒業したあなたは社会人1年目を迎え、1人暮らしをするべく、本格的に貯金を始めることにした。現在の貯金（普通預金口座）残高は5万円であり、今月から家計簿をつけることにした。なお、生活費は必要な都度、普通預金口座から必要な金額を引き落とすことにしており、手元に現金はもっていない。

20X5年4月30日

今月の給料20万円（残業代を含めた手取額）が、あなたの普通預金口座に入金された。1ヶ月分の家計簿を確認すると、今月の生活費として、家賃5万円、食費2万円、通信費1万円、雑費2万円の支出が記録されていた。本日、通帳記入をすると、あなたの普通預金口座残高は15万円であることがわかった。

（出典）筆者作成。

この場合、1ヶ月間で増えた貯金増加額（会計的に言えば「利益」のようなもの）には、2つの測定方法がある。

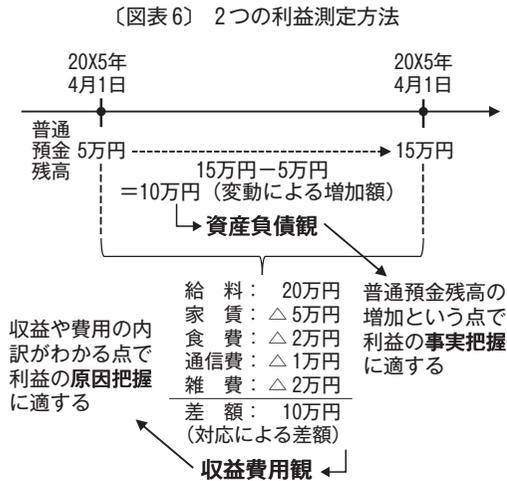
第1に、ストック（時点）情報に基づき、4月1日の普通預金残高（5万円）と4月30日の普通預金残高（15万円）の差額を、貯金増加額として計算する方法である。このように、ある時点とある時点と比較した残高の変動額を計算する考え方が、資産負債観である。

第2に、フロー（期間）情報に基づき、4月（1ヶ月間）の、収入（給料の手取額20万円）から支出（10万円＝家賃5万円＋食費2万円＋通信費1万円＋雑費2万円）を控除した差額を、貯金増加額として計算する方法である。このように、ある一期間における収益（収入）と費用（支出）を対応させて差額を計算する考え方が、収益費用観である。

森田（2000, 15頁）によれば、資産負債観は、資産・負債概念を確定し、そのうえで純資産の変動額として利益を定義することによって、「会計上の利益の現実性を高めようとする考え方」である。他方、収益費用観は、期中の収益・費用を把握・対応させ、その差額として利益を算定することによって、「利益の原因分析の精度を高めようとする考え方」である。つまり、森田（2000）の言葉を借りれば、資産負債観は利益の

事実把握に適しており、収益費用観は利益の原因把握に適しているため、両者を併用することが肝要である。

図表6は、事例4の計算方法を用いて、各会計利益観の優位性を図で示したものである。



(出典) 筆者作成。

## 第5節 公正価値会計と歴史的原価会計

かつて Littleton (1941) は、「会計とは測定である」(p.339) と述べた。測定に関連して、本節では、2つの会計の体系、すなわち、公正価値会計と歴史的原価会計に焦点を当てる。公正価値とは、簡単にいえば時価（いま市場で売ることができる金額）であり、歴史的原価とは、簡単にいえば取得原価（資産を取得した際に実際に支払った金額）である。以下では、まず公正価値会計と歴史的原価会計の定義と特徴を確認する。続いて、個人の事例を用いて、日常生活にみられる両者の考え方（会計的思考）の具体例を示すことで、会計の体系の観点から会計を学ぶ意義を明らかにしたい。

### 5.1 公正価値会計

公正価値会計とは、貸借対照表上の諸資産・諸負債（ストック）を公正価値で評価する会計の体系である（浦崎, 2002, 2頁）。公正価値会計のもとでは、資産・負債が歴史的原価に代えて公正価値で評価・測定され、収益・費用・利益が実現・未実現にかかわらず（Cooper, 2015）、貸借対照表における公正価値変動差額（期首と期末の差額）と捉えられる（Barth et al., 1995; 角ヶ谷, 2015）。極論すれば、公正価値会計における利益概念は、貸借対照表で算定された公正価値の変動を報告するものであり、損益計算書に基づいて利益概念が導出されるわけではない（Nissim and Penman, 2008; 訳書, 2012）。

先行研究をレビューすると、公正価値会計に関して次のような特徴が確認できる。Bullen and Crook (2005) によれば、公正価値と歴史的原価を巡るトレード・オフの関係について、公正価値情報は歴史的原価情報と比較して信頼性に劣るが、目的適合性の面で優れている。また、Barth (2006) は、「資産・負債の測定に公正価値を使用することは、IASBのフレームワークにおいて有用な財務諸表情報として要求される質的特性の多くに合致するため魅力的である」(p.274) と述べている。さらに、Power (2010, p.199) によれば、公正価値（会計）の支持者は、公正価値の有する「ありのままの事実伝達及び透明性向上の概念」に優位性を見出している。

### 5.2 歴史的原価会計

歴史的原価会計とは、資産を取得するのに実際に支出した価額、すなわち歴史的原価を基礎として資産評価及び費用測定を行う会計のことである（森田, 1979, 49頁; Penman, 2011, p.167;

訳書, 240頁)<sup>10)</sup>。Paton and Littleton (1940) 以降、会計実務に根付いたとされる歴史的原価会計は (Zeff, 2007)、費用と収益の対応によって決定される利益概念に主眼をおく会計である (Nissim and Penman, 2008, p.12; 訳書, 28頁)。歴史的原価会計のもとでは、主たる関心は貸借対照表ではなく損益計算書に置かれ、利益は顧客との取引から受け取った収益 (成果) と仕入先との取引で引き渡した費用 (努力) の差額として算定される (Nissim and Penman, 2008, p.15; 訳書, 32頁)。

先行研究をレビューすると、歴史的原価会計に関して次のような特徴が確認できる。つまり、実際の取引記録 (収支)、すなわち資金的裏付けに基づく歴史的原価会計は、客観性、信頼性や検証可能性に優れているという特徴をもつ (Ijiri, 1983)。また、歴史的原価会計は、企業の内側からの評価であり (Ijiri, 1981, p.17)、原始の取得原価や償却原価に基づき資産・負債を評価・測定することから利益操作の余地が少なく、信頼性の程度が高い (換言すれば、堅固性を有する) (Laux and Leuz, 2010; 角ヶ谷, 2019; 首藤, 2020)。

### 5.3 日常生活にみられる公正価値会計と歴史的な原価会計

公正価値会計と歴史的な原価会計は、実際使い分けられている。ここでは、日常生活にみられる両者の考え方 (会計的思考) の相違を、個人が取得した資産の状況を確認するケース [事例5] を用いて確認してみよう。

#### 〔事例5〕取得した資産の状況

20X7年3月31日

あなたが社会人になってから2年が経過した。あなたは、この2年間に購入した主要な資産を振り返り、本日現在における個人貸借対照表に記載する金額を計算してみようと考えた。あなたが取得した資産の概要は以下の通りである。

- ① iPhone (自己利用目的で、現金一括購入) :  
130,000円  
20X5年3月31日に取得。耐用年数4年、残存価額10,000円、定額法で減価償却。
- ② 投資<sup>11)</sup> 金額 (投資信託の購入対価: 500,000円<sup>12)</sup>)  
20X6年1月に証券口座を開設し、つみたてNISA<sup>13)</sup>をはじめた。つみたてNISAの投資枠400,000円/年は、すべて全世界株式インデックス・ファンドに投資した。現在の累計投資金額は50万円 (20X6年度: 40万円、20X7年度: 現時点で10万円) であった。本日現在、当該投資信託の評価額 (時価) は、600,000円である。

(出典) 筆者作成。

10) 昨今の公正価値会計への傾斜に対して警鐘を鳴らすPenman (2011) では、歴史的な原価会計の呼称に関して次のように述べられている。「よい会計を追求するためには、公正価値会計の概念を捨て去り、取得原価主義会計の改善に焦点を当てるべきである。…中略… 実際の取引に基づいているので、それは事実に基づく客観的なものである。取得原価主義会計 (Historical Cost Accounting: 歴史的な原価主義会計) という名前は残念である。会計が歴史のように聞こえてしまう。これを取得時取引会計 (Historical Transactions Accounting: 過去の取引による会計) と呼ぶことにしよう」(p.187; 訳書, 264-265頁。斜体、太字は訳書ママ)。

11) 斎藤 (2016) の言葉を借りれば、投資とは「不確実な将来の成果を期待して、保有資金をリスクにさらす行為」(12頁) である。投資を行う際には、投資理論や投資対象についてよく学び、リスクとリターンを考慮することが肝要である。

12) 実際には手数料等がかかるが、本稿では議論を単純化するために無視する。

13) 金融庁のHP (<https://www.fsa.go.jp/policy/nisa2/about/tsumitate/overview/index.html>, 最終アクセス: 2022年1月15日) によれば、つみたてNISAとは、2018年1月にスタートした、「特に少額からの長期・積立・分散投資を支援するための非課税制度」である。つみたてNISAの対象商品は、「手数料が低水準、頻繁に分配金が支払われないなど、長期・積立・分散投資に適した公募株式投資信託と上場株式投資信託 (ETF) に限定されており、投資初心者をはじめ幅広い年代の方にとって利用しやすい仕組み」となっている。

この場合、iPhoneの取得原価は、歴史的原価である130,000円となる。一方、貸借対照表に記載する帳簿価額は、取得原価から2年分の減価償却費60,000円(=[取得原価130,000円-残存価額10,000円]÷耐用年数4年×2年分)を控除した残額の70,000円である。歴史的な原価会計のもとでは、自己利用目的で保有する有形固定資産を時価評価せず、減価償却(価値の減少を反映させる手続)により費用を使用期間(耐用年数)に配分する。つまり、購入時の取得原価は、全額購入時の費用として考えるのではなく、会計的には使用期間に按分して費用計算すべきということになる。

一方、投資金額合計50万円分の投資信託の貸借対照表価額は、評価額(時価・公正価値)である600,000円となる。なぜなら、投資信託は取得原価(購入対価)からの値上がりによる利益(キャピタル・ゲイン)や分配金(インカム・ゲイン)の獲得を目的とした投資であり、当該事例においては、実際600,000円で売却することが可能なためである。長期に渡り経済成長が見込まれるといわれている市場(例えば、全世界の株式市場や米国の株式市場、S&P500<sup>14)</sup>などの指数)を対象としたインデックス投資<sup>15)</sup>を、長期・積立・分散<sup>16)</sup>で行う場合、偉大なる複利の効果により資産の堅調な増加が期待できる(Malkiel

and Ellis, 2013参照)<sup>17)</sup>。

以上に挙げた事例は、公正価値会計と歴史的な原価会計を適用する1つの例に過ぎないが、自身の資産を、時価評価すべきか、取得原価(+減価償却)で評価すべきかを、分けて考えることができるだけでも、モノ・コトの価値を正確に把握することができるようになる。会計学(簿記)の学習を通じて、モノ・コトの本質的な価値を判断できるようになることは、ビジネスのみならず、人生においても有意義なことだろう<sup>18)</sup>。

## 第6節 おわりに

本稿では、主要財務諸表(貸借対照表、損益計算書及びキャッシュ・フロー計算書)、会計利益観(資産負債観・収益費用観)及び会計の体系(公正価値会計・歴史的な原価会計)について整理したうえで、会計を学ぶ意義について検討を試みた。検討の結果、会計は、ビジネス、日常生活そして投資などの資産形成過程において、有意義な思考(視点)を与えてくれることが明らかになった。

会計を学ぶことにより、自身の務める企業や身近に存在する企業(例えばトヨタ自動車、資生堂など)の財政状態や経営成績(換言すれば、

14) S&P500とは、簡単にいえば、全米を代表する大企業500社の平均株価の動きを示す指数である。

15) インデックス投資とは、市場全体の動きに連動する指数(インデックス)と同じ値動きをするような運用成果を目指す投資手法のことである。指数(インデックス)には、例えば、日本の日経平均株価やTOPIX、米国のS&P500やNYダウなどがある。つまり、インデックス投資は、ある特定の会社等ではなく特定の市場全体に投資するため、リスク分散が効いた投資方法といえる。

16) いわゆる“老後2,000万円問題”の発端となった金融審議会(2019)でも言及されているように、若くから「長期・積立・分散投資による資産形成」(25頁)について勉強して、リスクを理解したうえで投資を始めることが肝要である。

17) 複利の効果など、投資を始めるにあたり理解しておきたい基本事項については、さしあたり金融庁のHP(<https://www.fsa.go.jp/policy/nisa2/knowledge/basic/index.html>, 最終アクセス:2022年1月15日)が参考になるだろう。

18) ちなみに、“投資の神様”として著名なウォーレン・バフェットも、大学で何を専攻すべきかという問いに対して、「会計だよ。会計はビジネスの言語だから」と答えている(Buffett & Clark, 2008, p.29; 訳書, 51頁)。

自身の生活に関連するビジネス情報)をより深く知ることができるようになる。また、会計と英語のスキルを掛け合わせることで、Apple Inc. (iPhoneユーザーは多い)やThe WALT Disney Company (ディズニーが好きな人も多い)の英文財務諸表も読むことができる。

以上要するに、会計を学ぶことにより、あらゆるビジネスに対する理解力・実践力が高まり、日常生活でも(特に、お金に関わる)意思決定の精度を高めることができる。つまり、会計を学ぶことは、より豊かな人生を紡ぐための技術を身に着けることに等しい。会計スキルを習得することで、あなたはグローバル化した経済社会(資本市場)において、貴重な人財(戦力)になる第一歩を踏み出すことになるだろう。

現代は、変化の激しい時代だとか、人生100年時代などと呼ばれている(e.g. Gratton & Scott, 2016)。このような時代においては、一度就職したからといって、一生安泰などと考えるには早計である。働きながらも、常に知識をアップデートし、新しいことを学び続けながら、自身のキャリアを積極的かつ主体的に構築し続けなければならない。いずれにせよ、以上に論じた通り、会計が多くの大学生やビジネスパーソンにとって意義深いことは間違いない。

最後になるが、本稿には次のような限界が残されている。第1に、本稿は財務会計に焦点を当てたため、管理会計(例えば、原価計算や設備投資意思決定など)には触れることができなかった<sup>19)</sup>。第2に、スキルとしての会計についていえば、本稿で論じた内容以外にも異なる考え方が存在するかもしれない。したがって、これらの論点に言及するのは将来の検討課題としたい。

19) 本稿は、もしかすると財務会計(外部に報告するための会計)を、個人の日常生活を一例として、半ば管理会計(内部で利用するための会計)的に論じた、といえるかもしれない。

## 参考文献

- 青柳文司(1976)『会計学への道』同文館出版。
- 稲盛和夫(1998)『稲盛和夫の実学—経営と会計—』日本経済新聞出版社。
- 浦崎直浩(2002)『公正価値会計』森山書店。
- 片山覺・山内暁・高久隆太・井出健治郎・成岡浩一・根岸良平(2020)『入門会計学 改訂版—決算書が読めるようになるエッセンス—』実教出版。
- 可見島達夫(2014)「大学で会計学を学ぶ意義」『彦根論叢』No.400, 32-39頁。
- 企業会計基準委員会[ASBJ](2006)討議資料『財務会計の概念フレームワーク』。
- 企業会計審議会(1998)「連結キャッシュ・フロー計算書等の作成基準の設定に関する意見書」。
- 金融審議会(2019)市場ワーキング・グループ報告書『高齢社会における資産形成・管理』金融庁。
- 斎藤静樹(2016)『企業会計入門—考えて学ぶ—[補訂版]』有斐閣。
- 首藤洋志(2019)「収益費用観と資産負債観に関する独立説から結合説への変容過程—歴史的な原価会計と公正価値会計との関連性に触れながら—」『経済科学』(名古屋大学)67巻1・2号, 1-14頁。
- (2020)「資産負債観に基づく歴史的な原価会計—収益認識会計基準を手がかりにして—」『簿記研究』3巻2号, 11-22頁。
- 角ヶ谷典幸(2015)「会計観の変遷と収益・利益の認識・測定パターンの変化」『企業会計』Vol.67, No.9, 33-43頁。
- (2019)「歴史的な原価会計は危機に瀕しているのか」『企業会計』Vol.71, No.1, 60-68頁。
- 友岡賛(2010)「会計の意義」『三田商学研究』52巻6号, 37-67頁。
- 林敬子(2017)「シンポジウム「財務・会計スキルが広げる女性活躍社会のいま」開催報告」『会計・監査ジャーナル』29巻1号, 8-15頁。
- 林康子(2009)「簿記の社会的役割」『商学研究』(愛知学院大学)50巻1号, 67-85頁。
- 藤永弘(1998)「日本の大学における会計教育の歴史と現状」藤田幸男編著『21世紀の会計教育』白桃

- 書房, 205-230 頁。
- 森田哲彌 (1979) 『価格変動会計論』 国元書房。
- (2000) 「資産・負債アプローチと簿記—資産・負債アプローチにおける複式簿記記録の位置付け—」 森田哲彌編著『簿記と企業会計の新展開』 中央経済社, 3-16 頁。
- 山地秀俊・鈴木一水・梶原晃・松本祥尚 (1994) 『日本の企業会計の形成過程』 中央経済社。
- 渡邊泉 (2020) 『原点帰帰の会計学—経済的格差の是正に向けて—』 同文館出版。
- Andrews, J., and H. Higson (2008) “Graduate employability, ‘Soft Skills’ versus ‘Hard’ business knowledge: A European study” *Higher Education in Europe*, Vol.33, No.4, pp.411-422.
- Barth, M. E. (2006) “Including estimates of the future in today’s financial statements” *Accounting Horizons*, Vol.20, No.3, pp.271-285.
- Barth, M. E., W. R. Landsman, and J. M. Wahlen (1995) “Fair value accounting: Effects on banks’ earnings volatility, regulatory capital, and value of contractual cash flows” *Journal of Banking & Finance*, Vol.19, pp.577-605.
- Beaver, W. H., and J. S. Demski (1979) “The nature of income measurement” *The Accounting Review*, Vol.54, No.1, pp.38-46.
- Buffett, M., and D. Clark (2008) *The tao of Warren Buffett: Warren Buffett’s words of wisdom explained*. Pocket Books. (峯村利哉訳 (2008) 『史上最強の投資家 バフェットの教訓—逆風の時でもお金を増やす 125 の知恵—』 徳間書店。)
- Bullen, H. G., and K. Crook (2005) *Revisiting the concepts: A new conceptual framework project*. FASB and IASB. May.
- Cooper, C. (2015) “Accounting for the fictitious: A Marxist contribution to understanding accounting’s roles in the financial crisis” *Critical Perspectives on Accounting*, Vol.30, pp.63-82.
- De Villiers, R. (2010) “The incorporation of soft skills into accounting curricula: Preparing accounting graduates for their unpredictable futures” *Meditari Accountancy Research*, Vol.18, No.2, pp.1-22.
- FASB. (1976) *FASB Discussion Memorandum. An Analysis of Issues Related to Conceptual Framework for Financial Accounting and Reporting: Elements of Financial Statements and Their Measurement*. December 2. (津守常弘監訳 (1997) 『FASB財務会計の概念フレームワーク』 中央経済社。)
- Gratton, L., and A. Scott (2016) *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*. Bloomsbury Information. (池村千秋訳 (2016) 『ライフシフト—100年時代の人生戦略—』 東洋経済新報社。)
- IASB. (2014) *International Financial Reporting Standard (IFRS) No.15, Revenue from Contracts with Customers*. May.
- Ijiri, Y. (1981) *Historical cost accounting and its rationality*. The Canadian Certified General Accountants’ Research Foundation.
- (1983) “On the accountability-based conceptual framework of accounting” *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol.2, No.2, pp.75-81.
- Kavanagh, M., and L. Drennan (2008) “What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations” *Accounting and Finance*, Vol.48, pp.279-300.
- Laux, C., and C. Leuz (2010) “Did fair-value accounting contribute to the financial crisis?” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.24, No.1, pp.93-118.
- Littleton, A. C. (1941) “Questions on accounting standards” *The Accounting Review*, Vol.16, No.4, pp.330-340.
- (1953) *Structure of accounting theory*. American Accounting Association (AAA) Monograph No. 5, AAA. (大塚俊郎訳 (1955) 『会計理論の構造』 東洋経済新報社。)
- Low, M., V. Botes, D. Dela Rue, and J. Allen (2016) “Accounting employers’ expectations: The ideal accounting graduates” *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, Vol.10, No.1, pp.36-57.

- Malkiel, B., and C. Ellis (2013) *The elements of investing: Easy lessons for every investor, updated edition*, John Wiley & Sons. (鹿毛雄二・鹿毛房子 訳 (2018) 『投資の大原則—人生を豊かにするための ヒント— [第2版]』日本経済新聞出版社。)
- Nissim, D., and S. Penman (2008) *Principles for the application of fair value accounting*. Center for Excellence in Accounting and Security Analysis, Columbia Business School. (角ヶ谷典幸・赤城論士 訳 (2012) 『公正価値会計のフレームワーク』中央経 済社。)
- Paton, W. A., and A. C. Littleton (1940) *An introduction to corporate accounting standards*. AAA. (中島省吾訳 (1958) 『会計基準序説 [改訂版]』 森山書店。)
- Penman, S. H. (2011) *Accounting for value*. New York: Columbia University Press. (杉本徳栄・玉川 絵美訳 (2021) 『価値のための会計—賢明なる投資 家のバリュエーションと会計—』森山書店。)
- Power, M. (2010) “Fair value accounting, financial economics and the transformation of reliability” *Accounting and Business Research*, Vol.40, No.3, pp.197-210.
- Rainsbury, E., D. Hodges, N. Burchell, and M. Lay (2002) “Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions” *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, Vol.3, No.2, pp.8-18.
- Schulz, B. (2008) “The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge” *Journal of Language and Communication*, June, pp.146-154.
- Zeff, S. A. (2007) “The SEC rules historical cost accounting: 1934 to the 1970s” *Accounting and Business Research*, Special Issue: International Accounting Policy Forum, pp.49-62.



## Why accounting?

Hiroshi SHUTO

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ shuto@bunkyo.ac.jp

Received: 15, January, 2022

### Abstract

The purpose of this paper is to discuss the significance of studying accounting. Accounting and bookkeeping are known as highly versatile academic discipline, and are actually widely studied, especially in the faculties of business administration, economics, and commerce of universities. However, there are only a limited number of papers that focus on questions such as "why learn accounting", "why accounting is useful?", and "why accounting is a versatile academic discipline?". In other words, it seems that the significance of accounting (thinking), which motivates beginners to learn accounting and bookkeeping, has been overlooked.

Through the examination of this paper, it is clarified that learning accounting enhances understanding and practical ability for all businesses, as well as improve the accuracy of decision making in daily life (especially related to money). In short, learning accounting is equivalent to acquiring the skills to create a richer life. By mastering accounting skills, you will take the first step towards becoming a valuable human resource in a globalized economic society. There is no doubt that accounting will be important for college students and many businessperson.

Keywords: accounting, bookkeeping, financial accounting, significance of accounting, financial statements, asset and liability view, revenue and expense view, fair value accounting, historical cost accounting, investment

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.7

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>





## CiteSpaceに基づく屋外排泄に関する先行研究の ビブリオメトリクス分析

孫 明 超

### 概要

発展途上国が経済成長を遂げるための課題に対して、途上国における健康被害を招く屋外排泄に関連する研究は、ここ数十年で注目されている。本稿は、世界中の屋外排泄に関する高レベルの学術論文を包括的に分析することを目的としている。

本稿は、従来型の質的な文献レビューと異なり、文献間の関係性を時間・空間から直感的に観察できるCiteSpaceを用いて、文献著者の所属国・所属研究機関、文献の著者・カテゴリー、引用論文のジャーナルと被引用文献の6つの側面から量的な分析を行う。

分析において、本研究はWeb of Scienceデータベースから取得した426件の直近約30年間の文献レコードデータを用いている。主な分析結果としては、次の4点からあげられる。まず、屋外排泄を扱った文献数が年々増加傾向にあることを発見し、屋外排泄に関する分野では、アメリカが絶対的なリーダーであり、インド、イギリスがそれに続く。次に、屋外排泄による被害問題が深刻化するインドでは、先進国の研究機関との研究連携の取り組みが積極的に行われ、文献数が圧倒的に多いが、同じ被害問題を抱えているほかの国への注目度が相対的に低い。これらの国々と先進国の研究機関との協力関係をより強化する必要があることが示唆されている。そして、屋外排泄に関する研究は、公衆衛生・環境衛生・産業衛生と環境科学・生態学の分野に集中している傾向がある一方、国際的な中核著者協力共同体はまだ形成されていない。最後に、高く評価される屋外排泄に関する文献の共通認識として、屋外排泄による健康被害の問題に対処するためには、地域住民のトイレ使用の行動や習慣の変容を促すことが重要であることを明らかにした。

キーワード：屋外排泄、CiteSpace、ビブリオメトリクス分析、共起ネットワーク

(投稿日 2022年1月15日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# CiteSpaceに基づく屋外排泄に関する先行研究の ビブリオメトリクス分析

孫 明 超\*

## 1. はじめに

発展途上国の人的資本の欠如は、これらの国々の経済発展を妨げる大きな要因の一つである。人の健康は重要な人的資本として、常に研究者の関心事である。健康に影響を与える環境衛生の問題も、さまざまな分野の研究者から重視されている。屋外排泄に関連する研究は1990年代にさかのぼることができるが、2010年頃まで広く認識されておらず、それ以降、文献の数は年々増加している。過去30年間の関連研究によると、発展途上国では、屋外排泄が感染症の蔓延を悪化させ、成人と子供の健康に影響を及ぼし、開発途上国での人的資本の蓄積を妨げる可能性がある。

屋外排泄は、発展途上国の経済発展に関係し、世界銀行、世界保健機関や国際連合児童基金などの国際機関に注目されているにもかかわらず、さまざまな学問分野における重要な研究課題である。それゆえ、屋外排泄に関連する研究成果は蓄積されつつある。しかし、この分野では、ビブリオメトリクス分析を使用した研究はほとんどなく、屋外排泄に関する研究の研究動向と現在の研究状況等を詳細に分析する必要があると考えられる。

以上を踏まえ、本研究では、「屋外排泄」をキ

ーワードとして、Web of Scienceデータベースで収集した文献データをもとに、情報計量学、ネットワーク分析、情報可視化技術の手法を取り入れ、屋外排泄に関する文献をレビューする。具体的に、Web of Scienceデータベースで登録されるすべての屋外排泄の研究論文を、中核著者名、著者に所属する研究機関、著者に所属する国・地域、カテゴリー、被引用ジャーナルと被引用文献の6つの側面からCiteSpaceを用いて分析する。本稿では、屋外排泄に関連する英語の研究論文を分析し、当分野の研究の変遷と現状をまとめる。

本研究の特徴は主に2つある。まず、屋外排泄に関する研究では、初めてビブリオメトリクス分析を使用しレビューする。次に、本研究に使われるデータには、1995年から2021年までの間に発行されたすべての雑誌論文が含まれて、屋外排泄に関する研究の歴史と最近のトレンドを包括的に見ることが期待できる。

本論文は以下のように構成される。セクション2では、データと研究方法について説明し、セクション3では、ビブリオメトリクス分析の分析結果を報告する。最後のセクション4で結論を述べる。

## 2. データと研究方法

### 2.1 データソースと検索手順

本稿では、2022年1月5日にWeb of Science

\* 上智大学大学院経済学研究科

✉ mingchao-sun@sophia.ac.jp

Core Collectionを利用し、文献検索を行った。データベースの更新によるバイアスを回避するため、すべての検索を同日中に行った。また、多くの学者が屋外排泄の説明には“open defecation”を使用するため、検索対象語は“open defecation”とした。出版年が1995年から2021年までの期間を設定し、英語で書かれた論文から、トピック検索を行った。最終的に、426件の論文のレコードをダウンロードした。

## 2.2 研究方法

本研究では、過去26年間の屋外排泄に関連する研究の進捗状況をビブリオメトリクス分析によりレビューする。分析には、Chen et al. (2004)によって開発されたJavaアプリケーションのCiteSpaceを使用し、関連文献の構造的・時間的パターンを可視化し、屋外排泄の研究動向とともに研究フロンティアを探索してみる。

具体的に、本研究では、1995年から2021年までのデータを用いて、CiteSpace 5.8.R3を利用し、可視化マップを作成する。CiteSpaceの分析対象は、原文献と被引用文献に分けることができる。原文献は、データベースから直接取得したものである。被引用文献は、オリジナル文献を公開する際に著者が引用した文献である。CiteSpaceは、分析対象が原文である場合、国名、機関名、著者名とカテゴリーの共起分析が可能である。分析対象が被引用文献の場合、被引用ジャーナルと被引用文献のそれぞれの共起分析ができる。(Xu et al., 2021)

国、機関、著者の共起分析は、論文中の国、機関や著者が同時に存在し、協力関係にあると見なす。国、機関、著者の共起分析と同様に、カテゴリーの共起分析は、ある単語群が同時に論文中に現れると、その単語群は共起関係を形

成する。その関係性は共起回数で測定することができる。ジャーナルの共引用ネットワーク分析は、ある分野における重要な知識源の分布が得られる。この分野の研究においてどのジャーナルが引用され、これらのジャーナルの間にもどのような関係があるのかを答えることができる。文献の共引用ネットワーク分析は、どの論文が高被引用論文なのか、どの論文との関係がより密接に関連しているかを知ることができる。文献の共引用ネットワーク分析は該当分野における中核的な知識基盤を明らかにすることができる。

## 3. 分析結果

### 3.1 ネットワーク図の解釈方法

本節では、本研究におけるネットワーク図の解釈方法について説明する。Chen et al. (2014)はネットワーク図のノードから、主に出現頻度と中心性（仲介中心性）の2つの指標が読み取れる。ノードの大きさは、国、著者、カテゴリー、引用文献などの分析対象に対応する論文の出現頻度（論文の数）を示す。ノードが大きいことは出現頻度が高いことを意味する。中心性とは、ネットワークにおけるノードの重要度を測る指標である。中心性の高いノードは通常、複数の異なるノードをつなぐ重要なハブである。CiteSpaceにおいて中心性の点数が0.1以上のノードはキーノードと呼ばれる。

CiteSpaceで作られるネットワーク図は分析テーマ（著者の所属国、著者の所属研究機関、著者名と論文のカテゴリーなど）によって、異なる意味を表している。図中のノードのリングは大きければ大きいほど、出現頻度（あるいは引用頻度）が高いことを意味する。ノードのリン

グが複数の色で構成される場合は、各色が分析前に設定された年間隔に対応し、異なる年間隔に出版された（あるいは引用された）論文の数を表している。ある年間隔のリングの幅が広いのは、対応する年間隔に論文が出版（引用）される頻度が高いという意味である。本研究では、濃紫色から黄色への6色の変化は、初期の1995年から2021年への時間の変化を示し、各色が5年間隔（ただし、黄色が1年間隔）を表している。具体的には、濃紫、紫、青、緑、黄緑、黄の6色はそれぞれ、1995年～1999年、2000年～2004年、2005年～2009年、2010年～2014年、2015年～2019年と2020年～2021年を表している。また、ノードをつなぐ線は共起（または共引）関係を表し、その太さは共起（または共引）の強さを示し、色はノードの最初の共起（または共引）の時期に対応する。

### 3.2 出版論文数および被引用数

図1では、1995年から2021年までの屋外排泄に関する文献の分布がヒストグラムで示され、研究の発展過程を散発段階と急速発展段階の2

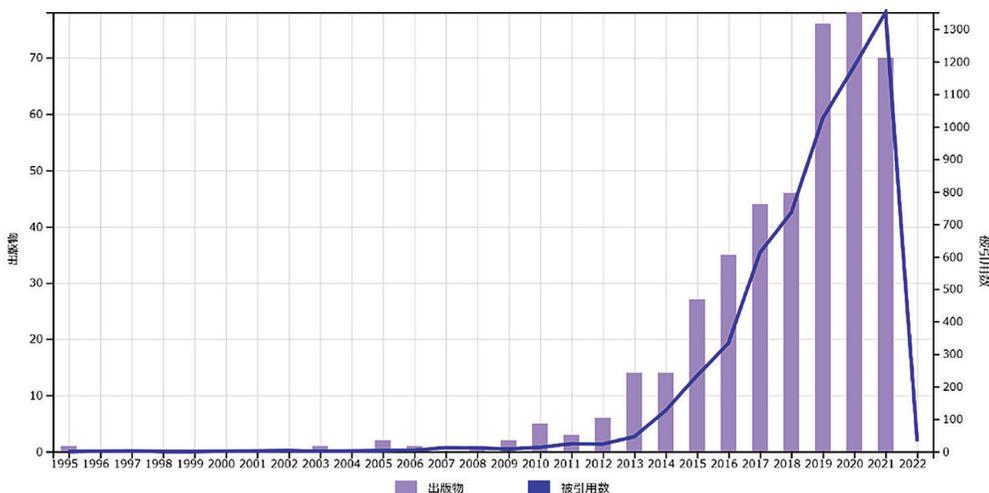
つに分けられる。まず、屋外排泄に関連する研究は1995年から2011年まで散発的に行われたことが見られる。次に、論文数については、2012年の論文量は2011年の2倍、2013年の論文量は2012年の2倍、2015年の論文量は2014年の2倍、2019年の論文量は2018年の1.7倍であり、2012年から2019年にかけて急速的に増加した。図1のように、屋外排泄に関連する論文数は、近年、持続的に増加する傾向が現れている。これは、発展途上国の屋外排泄問題への注目が高まり、より多くの研究者がこの分野に関わり始めたことを示している。

図1の折れ線は、年代別の被引用論文数の統計結果を示している。折れ線グラフによると、被引用論文数は2013年から急上昇する傾向にある。被引用の論文総数は2013年の46件から2021年の1352件まで年々上昇し、平均被引用数は13.6件となっている。

### 3.3 ジャーナルの分布

426件の論文がどの雑誌に掲載されたかを知るには、以下の3つの手順で行った。まず、Web

図1 屋外排泄に関する文献の分布および文献の被引用数



(備考) Web of Science Core Collection の検索結果を引用。

表1 掲載ジャーナルの分布

順位	出版物名	レコード数	% (426件)
1	JOURNAL OF WATER SANITATION AND HYGIENE FOR DEVELOPMENT	37	8.69
2	BMC PUBLIC HEALTH	25	5.87
3	PLOS ONE	25	5.87
4	INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH	18	4.23
5	AMERICAN JOURNAL OF TROPICAL MEDICINE AND HYGIENE	14	3.29
6	PLOS NEGLECTED TROPICAL DISEASES	12	2.82
7	SCIENCE OF THE TOTAL ENVIRONMENT	10	2.35
8	ENVIRONMENTAL SCIENCE TECHNOLOGY	9	2.11
9	SOCIAL SCIENCE MEDICINE	8	1.88
10	INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL HEALTH RESEARCH	7	1.64

(備考) Web of Science Core Collectionの検索結果をもとに筆者作成。

of Scienceで426件の論文を確認し、次に検索バーの隣にある「結果分析」をクリックし、最後にプルダウンから「出版物名」をクリックした。ジャーナル分布の詳細な結果は表1に示したように、屋外排泄に関する論文は、JOURNAL OF WATER SANITATION AND HYGIENE FOR DEVELOPMENT、BMC PUBLIC HEALTHやPLOS ONEに多く掲載されていることが明らかになった。この3つの雑誌に載せた論文数が全体の約2割を占めている。上位10件の出版物名

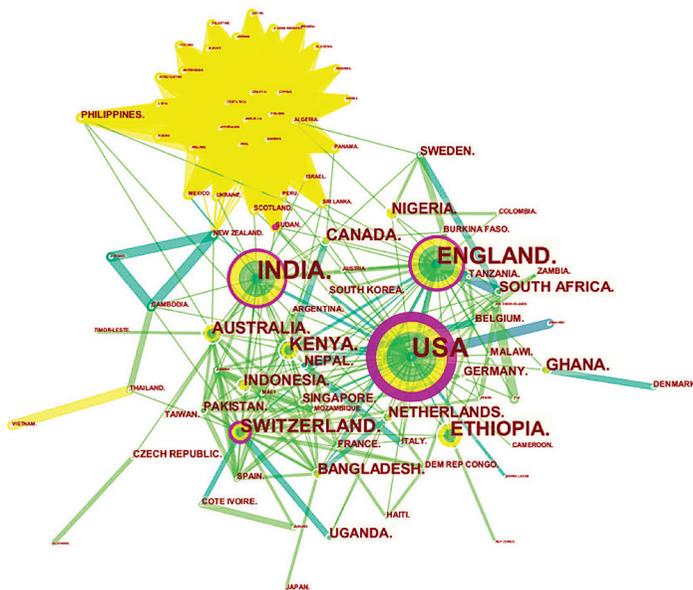
を見ると、屋外排泄は、公衆衛生学、疫学や医学の雑誌に多く掲載され、感染症の拡大や人類の健康問題に深く関わっていることが推測できる。

### 3.4 共起ネットワーク分析

#### 3.4.1 著者の所属国間の共起ネットワーク分析

著者の所属国家間の研究連携を知るため、著者の所属国間の共起ネットワーク分析を行った。分析の結果によると、426本の論文が108カ国に分布している。図2では、アメリカの円形のサ

図2 著者の所属国間の共起ネットワーク分析



(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

表2 著者の所属国間の共起ネットワーク分析

順位	国名・地域名	出現頻度	中心性	出現開始年	順位	国名・地域名	出現頻度	中心性	出現開始年
1	USA	169	0.46	2005	1	BANGLADESH	16	0.03	2010
2	INDIA	110	0.18	2008	2	NIGERIA	15	0.02	2016
3	ENGLAND	78	0.13	2009	3	SOUTH AFRICA	14	0.01	2009
4	ETHIOPIA	39	0.03	2013	4	NETHERLANDS	13	0.01	2009
5	SWITZERLAND	30	0.18	2012	5	UGANDA	12	0.00	2013
6	KENYA	27	0.01	2014	6	NEPAL	11	0.01	2010
7	AUSTRALIA	22	0.05	2015	7	PAKISTAN	8	0.00	2016
8	CANADA	18	0.03	2014	8	SINGAPORE	8	0.00	2016
9	GHANA	17	0.03	2013	9	GERMANY	7	0.00	2016
10	INDONESIA	16	0.00	2015	10	SWEDEN	7	0.01	2013

(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

イズがもっとも大きく、世界一位を占めている。屋外排泄の研究において、アメリカの研究力と国際的な影響力の強さが図2に示される。中心性を表す円の外縁（ピンク色の部分）の厚さを見ると、アメリカ、インド、イギリスとスイスがほかの国々と比べると、大きな存在感を持ち、国家間の研究連携が活発的に行われていることが伺える。

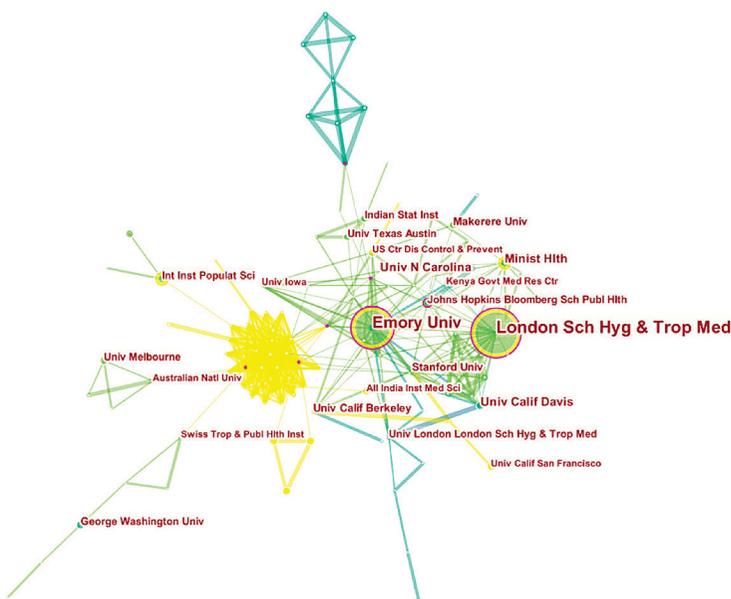
表2では、上位20カ国は合計637回が出現、全体108カ国・地域の76.5%を占めている。このうち、アメリカが169回、インドが110回、イギリスが78回で、上位20カ国全体の56.0%を占めている。一方、ノードサイズは、表2に示すように、アメリカが1位、インドが2位、イギリスが3位である。この順位付けは、アメリカ、インドとイギリスが屋外排泄の研究を非常に重視し、この分野で他国をリードしていることを明確に示している。また、表2の中心性によれば、アメリカ、インド、イギリス、スイスがいずれも0.1を超え、トップ4順位に入っている。これは、アメリカ、イギリスとスイスの先進国が途上国の屋外排泄問題に大きな関心を寄せていることと、インドが自国の屋外排泄問題に重視し、先進国との研究連携が積極的に取り組んでいることを示唆している。

### 3.4.2 著者の所属機関間の共起ネットワーク分析

研究機関別の分析結果は図3と表3に示すように、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院が34本の論文で1位、エモリー大学が続く2位。しかし、中心性の順位は、研究機関の出版頻度とは異なっている。中心性の高い上位3機関は、エモリー大学、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院、ジョンズホプキンス大学であり、これら3機関の重要性を示している。研究機関の所属国から見ると、上位3つの研究機関のうち、2つがアメリカからであり、アメリカが屋外排泄の分野で重要な貢献をしていることが強調される。屋外排泄問題に直面するインドでは、インド統計大学が研究の中心的存在であるにもかかわらず、中心性が0.02にすぎない。屋外排泄の研究分野では、インド統計大学が先進国の研究機関と比べて存在感が薄れている。

なお、図3では、著者の所属研究機関間の共起ネットワークには、783のノートと2290の共引用ネットワークがあり、ネットワークの密度が0.0075となっている。多くの国や研究機関が共同研究を進めている一方、研究機関の間にルースなネットワークが形成されていることが見られる。また、途上国研究機関の関連研究の出現は2013年であり、先進国より開始が8年遅れ

図3 著者の所属機関間の共起ネットワーク分析



(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

表3 著者の所属機関間の共起ネットワーク分析

順位	機関名	出現頻度	中心性	出現開始年	順位	機関名	出現頻度	中心性	出現開始年
1	London Sch Hyg & Trop Med	34	0.11	2011	9	Univ London London Sch Hyg & Trop Med	8	0.06	2005
2	Emory Univ	33	0.16	2012	14	Univ Texas Austin	7	0	2016
3	Univ N Carolina	12	0.01	2012	14	Indian Stat Inst	7	0.02	2016
4	Minist Hlth	10	0.05	2015	16	Indian Inst Technol	6	0	2019
4	Univ Calif Davis	10	0.01	2005	16	Univ Calif San Francisco	6	0	2020
6	Stanford Univ	9	0.02	2015	16	Kenya Govt Med Res Ctr	6	0	2014
6	Univ Calif Berkeley	9	0.03	2010	16	US Ctr Dis Control & Prevent	6	0.02	2016
6	Makerere Univ	9	0.02	2013	16	All India Inst Med Sci	6	0	2015
9	Univ Melbourne	8	0	2016	16	Swiss Trop & Publ Hlth Inst	6	0.07	2015
9	Int Inst Populat Sci	8	0.03	2019	16	Australian Natl Univ	6	0.04	2015
9	Johns Hopkins Bloomberg Sch Publ Hlth	8	0.14	2013	16	Univ Iowa	6	0.02	2015
9	George Washington Univ	8	0.03	2013	16				

(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

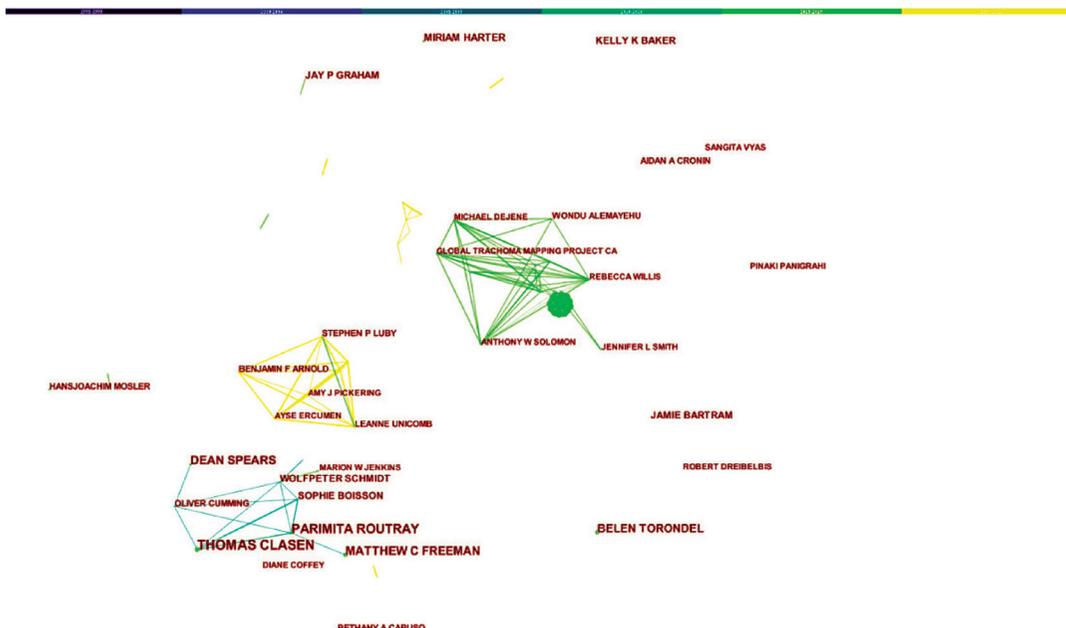
ていて、途上国と先進国の研究機関間の協力関係を強化する必要があると思われる。

### 3.4.3 著者間の共起ネットワーク分析

屋外排泄の分野で活躍している中核研究者を把握するため、著者間の共起ネットワーク分析(図4と表4)を行った。分析結果によると、出版される論文数のランキングにおいて、エモリー大学のThomas Clasenが14本の論文で1位を

占め、2位はロンドン大学衛生熱帯医学大学院のParimita Routrayで12本の論文である。Thomas Clasenの主な研究テーマは、発展途上国における水、衛生状態および家庭室内の環境汚染による健康影響評価である。Parimita Routrayは、主にインドを研究対象とし、地域住民の衛生施設利用意向の決定要因とその影響について研究している。表5の結果によると、上位5人の著者は2人(Thomas ClasenとMatthew C Freeman)

図4 著者間の共起ネットワーク分析



(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

表4 著者間の共起ネットワーク分析

順位	著者名	出現頻度	中心性	出現開始年	順位	著者名	出現頻度	中心性	出現開始年
1	THOMAS CLASEN	14	0.00	2013	7	KELLY K BAKER	6	0.00	2015
2	PARIMITA ROUSTRAY	12	0.00	2013	7	SOPHIE BOISSON	6	0.00	2013
3	MATTHEW C FREEMAN	10	0.00	2014	7	JAMIE BARTRAM	6	0.00	2016
4	DEAN SPEARS	10	0.00	2013	7	JAY P GRAHAM	6	0.00	2013
5	BELEN TORONDEL	9	0.00	2015	7	WOLFPETER SCHMIDT	6	0.00	2012
6	MIRIAM HARTER	7	0.00	2018					

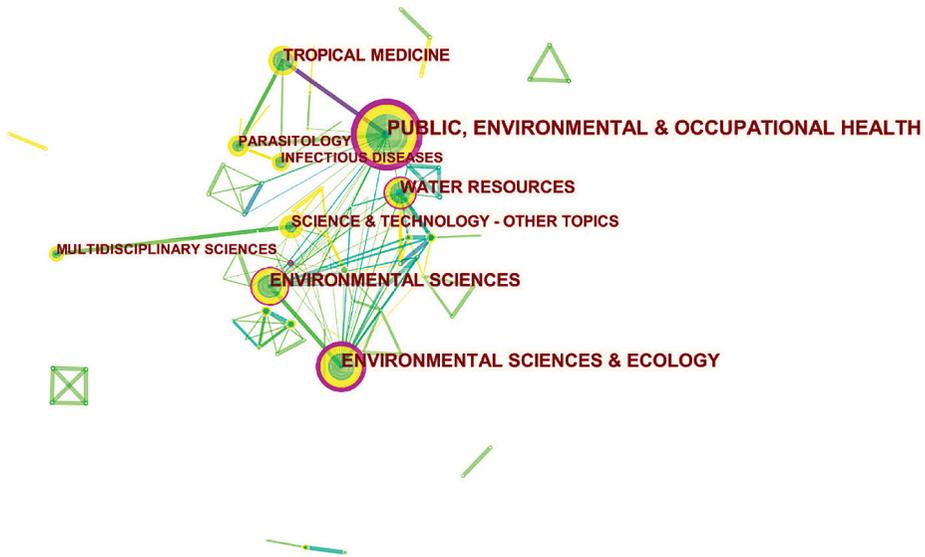
(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

がエモリー大学、2人 (Parimita Roustray と Belen Torondel) がロンドン大学衛生熱帯医学大学院、Dean Spears がテキサス大学 (アメリカ) に所属している。また、彼らの論文の発表初年度は2013年である。この結果は、中核研究者が過去8年間に屋外排泄に関心を示したことを示唆している。しかし、ノートのつながりから見ると、国際的な著者協力共同体の中核はまだ形成されていないと言える。

### 3.4.4 カテゴリー間の共起ネットワーク分析

カテゴリーの共起ネットワーク分析は、屋外排泄の主要な研究分野を見つけるのに役立つ。CiteSpace の「カテゴリー」で、1年間のスライスからもっとも多く出現したカテゴリーの上位10レベルを選択すると、カテゴリーマップが得られる (図5)。また、上位10位までのカテゴリーの出現頻度や中心性の点数を表5に示す。公衆衛生・環境衛生・産業衛生 (150)、環境科学・生態学 (93)、環境科学 (85) が頻度の高い

図5 カテゴリー間の共起ネットワーク分析



(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

表5 カテゴリー間の共起ネットワーク分析

順位	カテゴリー	出現頻度	中心性	出現開始年
1	PUBLIC, ENVIRONMENTAL & OCCUPATIONAL HEALTH	150	0.71	1995
2	ENVIRONMENTAL SCIENCES & ECOLOGY	93	0.41	2003
3	ENVIRONMENTAL SCIENCES	85	0.19	2003
4	WATER RESOURCES	63	0.13	2009
5	TROPICAL MEDICINE	52	0.00	1995
6	SCIENCE & TECHNOLOGY - OTHER TOPICS	41	0.07	2006
7	PARASITOLOGY	33	0.07	1995
7	MULTIDISCIPLINARY SCIENCES	33	0.00	2006
9	INFECTIOUS DISEASES	31	0.04	2015
10	ENGINEERING	25	0.04	2009

(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

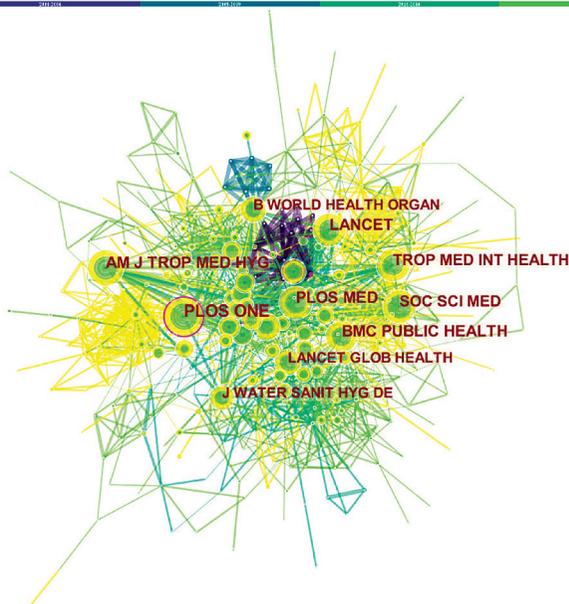
上位3位を占めている。特に、この3つの研究分野が環境と関連し、環境は重要な研究分野であることが伺える。中心性から見ると、公衆衛生・環境衛生・産業衛生 (0.71) が1位、環境科学・生態学 (0.41) が2位、環境科学 (0.19) と続いている。屋外排泄の研究において、公衆衛生・環境衛生・産業衛生の分野と環境科学・生態学が重要な中間的役割を担っていることが示される。

### 3.5 被引用の共起ネットワーク分析

#### 3.5.1 被引用ジャーナル間の共起ネットワーク分析

図6に示すように、ノードが大きいほど、そのジャーナルはより重要である。同時に、図6のリンクは、屋外排泄のジャーナルが密接に接続されていることを明確に示している。分析の結果によると、屋外排泄に関連する研究が448

図6 被引用ジャーナル間の共起ネットワーク分析



(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

表6 被引用ジャーナル間の共起ネットワーク分析

順位	ジャーナル名	出現頻度	中心性	出現開始年	順位	ジャーナル名	出現頻度	中心性	出現開始年
1	PLOS ONE	206	0.14	2013	6	TROP MED INT HEALTH	148	0.01	2012
2	BMC PUBLIC HEALTH	159	0.07	2014	7	SOC SCI MED	136	0.04	1995
2	LANCET	159	0.06	2010	8	B WORLD HEALTH ORGAN	115	0.06	2009
4	PLOS MED	153	0.03	2013	9	LANCET GLOB HEALTH	112	0.01	2015
4	AM J TROP MED HYG	153	0.02	2010	10	J WATER SANIT HYG DE	108	0.01	2013

(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

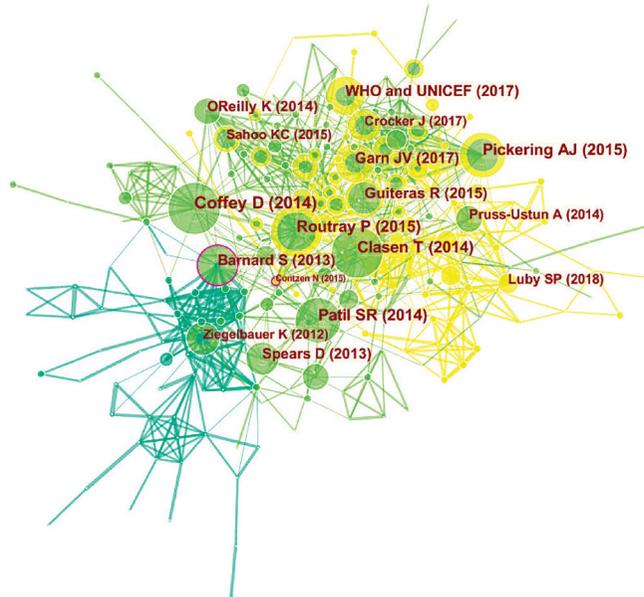
種類のジャーナルに出版されている。表6は、この分野で被引用頻度が100以上ある学術ジャーナルのトップ10位を示したものである。1位はPLOS ONEで206回を記録し、次いでBMC Public Health、The Lancetで159回の被引用頻度を記録している。3位タイにはPLOS MedicineとAmerican Journal of Tropical Medicine and Hygieneで、被引用頻度は153回である。中心性において、PLOS ONEが唯一0.1を超え、全ジャーナルの中でもっとも中心性が高いジャーナルである。中心性の結果から、PLOS ONEは屋外排泄に関する研究においてほかのジャーナ

ルよりも影響力があることがわかる。

### 3.5.2 被引用文献間の共起ネットワーク分析

被引用文献の分析は、ある分野における知識構造を明らかにするための分析である。分析により、2つの文献が同時に別の文献に引用される頻度を求めることができる。CiteSpaceでは、図7のような被引用論文間の共起ネットワークが得られる。引用文献マップのリンクの色は、最初の共引用が行われた年を表している。図7によれば、すべてのリンクの色が緑、黄緑や黄である。これは、被引用文献間の共起が2010年

図7 被引用文献間の共起ネットワーク分析



(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

表7 被引用文献間の共起ネットワーク分析

順位	著者名	出現頻度	中心性	出版年	論文タイトル
1	Coffey D	41	0.03	2014	Revealed Preference for Open Defecation
2	Patil SR	40	0.03	2014	The Effect of India's Total Sanitation Campaign on Defecation Behaviors and Child Health in Rural Madhya Pradesh: A Cluster Randomized Controlled Trial
3	Clasen T	38	0.02	2014	Effectiveness of a rural sanitation programme on diarrhoea, soil-transmitted helminth infection, and child malnutrition in Odisha, India: a cluster-randomised trial
3	Routray P	38	0.09	2015	Socio-cultural and behavioural factors constraining latrine adoption in rural coastal Odisha: an exploratory qualitative study
5	Pickering AJ	36	0.09	2015	Effect of a community-led sanitation intervention on child diarrhoea and child growth in rural Mali: a cluster-randomised controlled trial
6	WHO and UNICEF	31	0	2017	Progress on drinking water, sanitation and hygiene: 2017 update and SDG baselines
6	Garn JV	31	0.01	2017	The impact of sanitation interventions on latrine coverage and latrine use: A systematic review and meta-analysis
8	Barnard S	30	0.18	2013	Impact of Indian Total Sanitation Campaign on Latrine Coverage and Use: A Cross-Sectional Study in Orissa Three Years following Programme Implementation
9	Guiteras R	29	0.04	2015	Encouraging sanitation investment in the developing world: A cluster-randomized trial
10	O'Reilly K	26	0.03	2014	The toilet tripod: Understanding successful sanitation in rural India

(備考) CiteSpaceの分析結果をもとに筆者作成。

から始まったことを意味する。この結果は、屋外排泄に関連する研究が主に2010年以降に集中的に増えていることを示している。

屋外排泄に関する主な論文は、2013から2017年までに発表される(表7)。出現頻度を見ると、Coffey et al. (2014)、Patil et al. (2014)、Clasen

et al. (2014) と Routray et al. (2015) が上位3位の文献である。いずれも2014年と2015年に発表されたもので、これも近年集中している関連研究を間接的に反映している。また、中心性を見ると、Barnard et al. (2013) がネットワークの中心に位置けられ、他の研究者に多く引用

され、重要な役割を果たしている。

この分野の研究内容をより深く具体的に理解するために、上位5位の論文内容を確認した。Coffey et al. (2014) はインド政府のトイレ建設投資による地域住民の屋外排泄の習慣が変わるかどうかに注目し、住民のトイレを使用する意思を変えないと、大多数の人はトイレがあっても、使用しないことを発見した。Patil et al. (2014) は、インドの農村部でクラスター無作為化比較試験を実施し、トイレの普及率向上が子供のトイレの使用を増やせたが、トイレの普及率の改善だけでは、子供の下痢、寄生虫感染、貧血などの健康問題を改善することはできないと主張した。Clasen et al. (2014) はインドの100の村を対象とした無作為化比較試験を行い、現地のトイレの普及率が上昇しても、普及率の上昇に伴う糞便性病原体への曝露リスクの減少や感染病の予防効果は必ずしもないことを明らかにした。Routray et al. (2015) の定性的研究により、インドの農村部では、トイレを建設しても、それが確実に使われるとは限らない。トイレの利用を増やすには、地域の文化に深く根ざした行動の壁を越える必要があると指摘した。Pickering et al. (2015) はマリで実施されたコミュニティ主導型総合衛生管理 (CLTS: Community Led Total Sanitation) が、下痢の有病率を減少させなかったが、子供のトイレの使用を増加させ、発育阻害の発生率を減少させた効果があることを示した。

また、中心性が一番高いBarnard et al. (2013) は横断的調査を通じて、「トータル・サニテーション・キャンペーン」が実施されてから3年後のインド東部オリッサ州にある20ヶ村におけるトイレの普及率と使用状況を調査した。彼らは、キャンペーンによってトイレの普及率が上

がったものの、一部の村では、まだ普及率と屋外排泄の習慣が残っていることを発見し、屋外排泄が広く行われる村では、人間の排泄物にさらされることは、現地住民の健康に継続的にダメージを与える恐れがある点を指摘した。

被引用文献の分析結果をまとめると、まず、上位の被引用論文がインドを中心に展開されていることが見られる。そして、屋外排泄が大人や子供の健康に悪い影響を与えることは研究者間の共通認識である。最後に、屋外排泄による健康への悪影響を改善するためには、単にトイレを建設するだけでなく、現地住民によるトイレ使用の行動変容を促すことが重要である。

#### 4. おわりに

近年、屋外排泄に関する研究は急速に発展して、屋外排泄と関連性の高い学術文献も徐々に増えている。過去数十年間、アメリカやイギリスはこの研究分野では誰もが認めるリーダーであり、顕著な貢献をしてきたと言える。また、研究対象国として、インドは重要な貢献をしており、この分野に必要な不可欠な存在感を示している。しかし、屋外排泄に関する研究の蓄積は、インド以外の途上国を対象としたものがまだ少ないと言える。今後、先進国とインドの間だけでなく、排泄の衛生問題が深刻なほかの開発途上国の研究者間でも、研究協力ネットワークが形成されることが期待される。

また、著者の共起分析結果から、アメリカやイギリスの中核的な著者グループがほとんどであることが見られる。Web of Scienceで掲載されているハイレベルの文献の中で、公衆衛生・環境衛生・産業衛生と環境科学・生態学は二つの主流分野である。引用されたジャーナルを見

ると、米国、英国のジャーナルが大きな割合を占めている。

そして、被引用文献の分析からなされる政策提言は、屋外排泄が招く健康被害をなくすためには、トイレの建設に投資するだけでなく、現地住民の行動をいかに変えていくかに取り組むプロジェクトなどに投資すべきである。

最後に、本研究にはいくつかの限界がある。文献探索の際に、Web of Scienceのみを利用したことで、分析結果にバイアスがかかっている可能性がある。それゆえ、異なるデータベースを利用して、もっと広い範囲の文献を対象とした分析を行うことと、ホットトピックや研究フロンティアまで掘り下げるキーワードの共起ネットワーク分析を行うことが今後の課題である。

---

#### 参考文献

- Barnard, S., Routray, P., Majorin, F., Peletz, R., Boisson, S., Sinha, A., and Clasen, T. (2013) Impact of Indian Total Sanitation Campaign on latrine coverage and use: a cross-sectional study in Orissa three years following programme implementation. *PloS One*, 8, e71438.
- Can, X., Deming, Y., Hao, Y. and Shiyao, Y. (2021). 20 years of economic corridors development: a bibliometric analysis. *Journal of Applied Economics*, 24(1), 173-192.
- Chen, C. (2004). Searching for intellectual turning points: Progressive knowledge domain visualization. *Proceedings of the National Academy of Science*, 101(suppl.1), 5303-5310.
- Chen, Y., Chen, C. M., Hu, Z. G., and Wang, X. W. (2014). Principles and applications of analyzing a citation space. Science Press. (In Chinese)
- Coffey, D., Aashish, G., Payal, H., Nidhi, K., Dean, S., Nikhil, S., and Sangita, V. (2014). Revealed Preference for Open Defecation: Evidence from a New Survey in Rural North India. *Economic and Political Weekly*, 49(38): 43.
- Clasen, T., Boisson, S., Routray, P., Torondel, B., Bell, M., Cumming, O., Ensink, J., Freeman, M., Jenkins, M., Odagiri, M., Ray, S., Sinha, A., Suar, M., and Schmidt, W. (2014). Effectiveness of a rural sanitation programme on diarrhoea, soil-transmitted helminth infection, and child malnutrition in Odisha, India: a cluster-randomised trial. *Lancet Global Health*, 2(11), e645-53.
- Garn, J.V., Sclar, G.D., Freeman, M.C., Penakalapati, G., Alexander, K.T., Brooks, P., Rehfuess, E.A., Boisson, S., Medlicott, K.O., and Clasen, T.F. (2017) The impact of sanitation interventions on latrine coverage and latrine use: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 220 (2, part B), 329-340.
- Guiteras, R., Levinsohn, J., and Mobarak, A.M. (2015) Sanitation subsidies. Encouraging sanitation investment in the developing world: a cluster-randomized trial *Science*, 348, 903-906.
- O'Reilly, K. and Louis, W. (2014) The toilet tripod: Understanding successful sanitation in rural India. *Health & Place*, 29, 43-51.
- Patil, S.R., Arnold, B.F., Salvatore, A.L., Briceno, B., Ganguly, S., Colford, J.R., and Gertler, P.J. (2014). The effect of India's total sanitation campaign on defecation behaviors and child health in rural Madhya Pradesh: a cluster randomized controlled trial. *PLoS Medicine*, 11, e1001709.
- Pickering, A.J., Djebbari, H., Lopez, C., Coulibaly, M., and Alzua, M.L. (2015) Effect of a community-led sanitation intervention on child diarrhoea and child growth in rural Mali: a cluster-randomised controlled trial. *Lancet Glob Health*, 3, 701-711.
- Routray, P., Schmidt, W.-P., Boisson, S., Clasen, T., and Jenkins, M.W. (2015). Socio-cultural and behavioural factors constraining latrine adoption in rural coastal Odisha: An exploratory qualitative study. *BMC Public Health*, 15 (1), 880.
- WHO and UNICEF (2017) Progress on drinking water, sanitation and hygiene: 2017 update and SDG baselines. World Health Organization, Geneva.



## A bibliometric analysis of previous studies on open defecation using CiteSpace

Mingchao Sun

Graduate School of Economics, Sophia University

✉ mingchao-sun@sophia.ac.jp

Received: 15, January, 2022

### Abstract

In response to the issue of developing countries achieving economic growth, research on open defecation, which is a health concern in low-income countries, has garnered much attention in recent decades. The purpose of this paper is to provide a comprehensive analysis of high-level academic papers on open defecation from around the world.

Unlike traditional qualitative citation reviews, this paper uses CiteSpace to visually observe the relationship between articles in six dimensions in time and space, including country of the citation author, the institution of the citation author, author of the citation, category of the citation, journal of the cited article, and the cited literature.

This paper uses data from 426 bibliographic records obtained from the Web of Science database over approximately 30 years. The primary analysis results are as follows. First, this paper finds that the number of literature related to open defecation increases year by year. The United States is the absolute leader in this field, followed by India and the United Kingdom. Second, due to the severe impact of open defecation, India has actively carried out research cooperation with research institutions in developed countries. Therefore, there is a vast literature focusing on India. However, less attention has been paid to other countries with the same victimization problem. It is suggested that the cooperation between these countries and research institutions in developed countries needs to be further strengthened. Third, research on open defecation is concentrated in public health, environmental sanitation, industrial hygiene, and environmental science ecology, and the international core author cooperative community has not yet formed. Finally, the authoritative literature collectively agrees that community members must be encouraged to change their toilet use behaviors and habits, not just to build the toilet.

Keywords: open defecation, CiteSpace, bibliometric analysis, co-occurrence network

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.8

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>





## 多科目型大学入試における得点調整法について

森 一 将

### 要旨

本研究では、大学入試における得点調整に着目し、その概観や特徴を考察し、私大入試に適する方法や関連する手続きについて考察を行った。その結果、現時点において中央値補正法が得点調整法として適しているという結論を導いた。合わせて本研究では、この方法にもいくつかの欠点が存在すること、その欠点を補完するための手続きについても議論し、私大入試への適用可能性について検討を行った。

キーワード：多科目型入試、得点調整法、偏差値、中央値補正法、私大入試

(投稿日 2022年1月15日)

### 文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

# 多科目型大学入試における得点調整法について

森 一将\*

## 1. はじめに：得点調整による試験の公正性と真の学力の推定

本研究では、大学入試における得点調整に着目し、その概観や特徴を考察し、私立大学の入学試験（私大入試）に適する方法や関連する手続きについて考察を行う。得点調整とは、大学入試において多科目のテストを実施したときに、特定科目のテストの得点（素点）を変換し、比較可能な状態にする手続きである。大学入試における得点調整の必要性とは、言うまでもなく受験結果の公正性の確保であるが、この考え方は近年公正性という概念に拡張されてきた。文部科学省（2019）によると、大学の入試選抜改革の方向性は画一的な一斉試験で知識の再生を一点刻みに問い、その点数のみに依拠した選抜が「公平」であるとする考え方に縛られず、多様な背景を持つ一人ひとりが身につけた多様な力を多様な方法で「公正」に評価することを重視しようとするものであると述べられている。このように多様な入試方式や科目で実施された入試結果を適切に判断し、公平かつ公正に合否判定を行うことは大学に課せられた重要な課題と言える。そこで本論文では私立大学の入学試験を想定しながら、現在大学入試において用いられる得点調整法の概要を解説し、その特徴について検討を行う。加えて私大の入試で得点調

整を行う場合に適した方法や導入の留意点についても考察を行う。

得点調整と試験の公正性については古くから研究が行われてきた。例えば塗師（1981）は昭和55（1980）年の共通一次学力試験に着目し、得点調整の必要性について論じている。また、公正性の観点からは林・倉元（2003）が総合的な議論を繰り広げている。彼らによると公正性とは規範的議論と経験的議論に大別され、前者は公正な資源配分を明らかにする試みであり、法学・哲学・厚生経済学・社会的選択論などの議論が該当する一方、後者は人々の公正に関する考え方や知覚の仕方に議論を当て、社会学や社会心理学における議論が該当する。このように、大学入試における得点調整とは教育統計学や教育測定論といったデータ処理の問題のみならず、人文科学分野における公正性という大きな議論を含むものであることが分かる。

一方で、データ処理の観点からも得点調整は重要なテーマとして扱われてきた。例えば、前述の塗師（1981）では、得点調整を行うことによりテストの「真の得点」を推定することをその目的の1つとして挙げているが、この真の得点とは、試験問題に起因する出来不出来（「ヤマが当たった」などの偶然要因）や試験実施日の状況に起因する不確定要因（知らない試験会場で緊張してベストを尽くせなかった）などを排除した結果に残る、受験者の発揮しうる最良の学力を示し、教育統計学における重要なテーマとなっている。この真の学力の推定は古典的テス

\* 文教大学経営学部

✉morik@bunkyo.ac.jp

ト理論では既に注目されている議論であり（池田, 1973）テスト研究において真の学力を推定するためのテスト作問方法や採点、評価方法はそれ自身が研究目的となりうるテーマである。したがって、教育統計の専門家は得点調整を行う目的を真の得点の推定という文脈で理解する場合が多い。

このような議論を踏まえ、本研究では得点調整を公正性の確保という立場からは受験者の心理的な満足感としての公正感を保証するものとしてとらえ、かつ教育統計の立場からは真の得点を適切かつ簡便に推定する手続きと考えて議論を進めていく。

本論文は4章で構成される。2章では大学入試における典型的な得点調整法の概観を解説し、その長所短所について考察を行う。3章では私大入試において現時点で適切な得点調整法について検討し、導入時の留意点について述べる。これらの議論は4章でまとめられる。

## 2. 大学入試における典型的な得点調整法

本章では、大学で複数教科型入試を導入した際に典型的に用いられる得点調整法を概観し、その特徴についてまとめる。

### 2.1 素点主義による無調整

意外に感じるかもしれないが、大学入試において最も採用される方式は素点主義、つまり複数教科間の得点差を調整せず、そのまま合否の判断に使う方法である。例えば、わが国で最も受験者数が大きい試験である大学入試共通テスト（共通テスト）やその前身である大学入試センター試験（センター試験）は理科、社会にお

いて得点調整を行ってきたことがあるが、その前提になるのは「20点以上の平均点差が生じ、これが試験問題の難易差に基づくものと認められる場合」に限られ、それ以外の場合は素点主義をとっている。この背景になるのは真弓ほか（1999）によると2つの考え方である。

1つは作問者への要請や作問の品質の観点である。当然のことながら入試におけるすべてのテストはすべて受験生の学力を適切かつ公正に測定することを要請されており、そのために問題チェックや校閲など複数の品質管理のための手続きが行われている。このような過程を通して提供されるテストは既に一定の品質が保証されていると考えられるため、得点調整のような補正の手続きは行う必要はないし、行うべきではないという考え方である。もう1つは受験者への利便性の観点である。共通テストやセンター試験は、通常正解と配点が後日新聞等で公表され、受験生はその情報を基に自分の成績を自己採点し、2次出願する大学を決定する。この場合、受験生が自分の判断の基準に用いるのは公表された正解と配点に基づき計算した素点であり、この素点を得点調整により変更することは、受験生の判断に大きな影響を与えるため望ましくないという考え方である。

これらの観点は考え方としては適切なものであると思われるが、実際においては試験科目、方式の多様化や作問過程における不具合などの理由で複数科目間に無視できない得点差が生じてしまうことはありうる話である。したがって、現実的な対策として共通テストやセンター試験は通常素点主義をとるが、前述の通り平均点差が20点以上かつ試験問題の難易差に基づく場合と限定して部分的に得点調整を行っている。

## 2.2 偏差値による得点調整

偏差値とはテスト素点の標準化の一種で以下の式で表される。

$$\bar{x}_i = 10 \times \frac{x_i - \bar{x}}{s_x} + 50 \quad (1)$$

ここで、 $x_i$ は特定科目における受験者*i*のテスト素点、 $\bar{x}$ はその科目におけるテストの素点による平均点、 $s_x$ はその科目におけるテストの標準偏差を表す。標準化とは元となるデータの平均による異なりを補正し（中心化）、単位などに起因するバラツキの異なりを補正する（単位の統一）を行う手続きであることから、上記の式が標準化の一種であることが分かる。大学入試における典型的な偏差値の使い方は2種類ある。1つは、受験科目ごと、かつ受験者ごとに偏差値を計算し、判定方式に応じて偏差値化したテスト得点を合算したものをを用いることにより合格判定を行うものである。もう1つは、判定方式ごとに素点を基にした合計得点を計算し、それに対して偏差値を計算するものである。後者は、判定方式ごとに異なる偏差値を計算する必要があり手間がかかるためあまり使われず、通常偏差値による得点調整というと前者を指すことが多い。この偏差値方式を用いることの根拠となるのが、前述の標準化による変換が変数の順序を保存していることである。つまり、偏差値によって変換を行う前後で得点の大小は変化せず、比較の結果は素点と偏差値で変わらない。大学入試のように他者と得点を比較しその合格を判定するテストにおいては、このように得点の順序が保存されている形式ならば全体として偏差値の適用により合格の結果が変化することはあまり起きないだろうというのが従来の考え方である。なお、自動車運転免許や検定試験の

ように他者との得点の比較がなく、ある一定の合格点のみにより合格を判定する方式のテストにおいては、このような考え方は通用せず、偏差値の利用は慎重になる。

このように偏差値方式は一定の根拠を持ち、計算も簡便であることから多くの大学入試で用いられている方式であるが、真弓ほか（1999）はこれに対しても批判をしている。その主なものは科目ごとの得点分布に偏りがある場合に偏差値は適切な指標にならないというものである。例えば著しく高得点者が多く、高得点の方向に偏った得点分布（統計用語では、負に歪んだ分布）の場合には満点の偏差値が60を下回る事が起こりうる一方で、得点分布が正規分布のように左右対称であり、かつ平均点が70点のように適切なものである場合、恐らく偏差値は70を越えるだろう。このように、線形変換の一種である偏差値は得点分布が大きく異なる科目間の得点調整法としては適切とは言えないことがある。これらについては、非線形変換として百分位点法などの方法も提案されているが、計算方式の難しさからあまり現実的に適用されている例は少ない。

## 2.3 中央値補正法による得点調整

中央値補正法は、近年大学入試の得点調整で多く用いられている方法の1つである。菊地・中畝（2021）によると、表1に示す通り、2020年までに21もの大学がこの方式を採用している。中央値補正法とは区分線形等化法の1種であり、テストの中央値が満点の5割など、特定の点数となるように線形変換を行う方式である。具体的には、以下のような式で示された変換を行う。（菊地・中畝，2021）

$$\tilde{x}_i = \begin{cases} \frac{t}{m} \times x_i & (x_i < m) \\ \frac{f-t}{f-m} \times (x_i - m) + t & (x_i \geq m) \end{cases} \quad (2)$$

ここで、 $x_i$ は特定科目における受験者*i*のテスト素点、 $f$ はテストの満点、 $m$ はテストの中央値、 $t$ は満点の5割といった中央値を変換する先の得点を示す。

表 1 中央値補正法を採用している大学  
(菊地・中畝, 2021)

大学名 (50音順)	
愛知淑徳大学	創価大学
亜細亜大学	デジタルハリウッド大学
大阪産業大学	同志社女子大学
開志専門職大学	新潟医療福祉大学
金沢星陵大学	広島修道大学
関西医療大学	広島文教大学
関西大学	北海学園大学
関西学院大学	桃山学院教育大学
甲南大学	桃山学院大学
神戸学院大学	森ノ宮医療大学
摂南大学	

中央値補正法の実際の計算は (2) に基づいて行うが、簡易的な判断基準としては変換表を出すこともある。例えば同志社女子大学 (2021) では国語と数学の間で得点補正を行うイメージを表 1 のように説明している。これを見ると中央値 (6位) に位置する得点が丁度満点の5割である50点として変換され、満点である100点に満点に変換されていることがわかる。合わせて、中央値の前後の素点がほぼ線形に変換されていることもわかる。

この中央値補正法は、中央値を満点の5割 (50点)、満点を満点 (100点) と変換する方式であるので、偏差値による得点調整法と比較して分布の偏りの違いによって補正点が影響を受けにくく、科目間の不公正が生じることはあまりないことは利点である。加えて、この変換方式は順位が保存されるため、一つの科目に着目すると変換後の順位も同じになるという利点もある。また、計算も簡便である。一方でこの方法にもいくつかの問題が指摘されている。例えば、前述

表 2 中央値補正法による得点補正のイメージ (同志社女子大学, 2021)

順位	調整前得点 (素点)		順位	調整後得点 (補正点)	
	国語 100点満点	数学 100点満点		国語 100 点満点	数学 100点満点
1	100	100	1	100	100
2	85	65	2	79	68
3	80	60	3	71	64
4	75	55	4	64	59
5	70	50	5	57	55
6	65	45	6	50	50
7	60	40	7	46	44
8	55	35	8	42	49
9	50	30	9	38	33
10	45	25	10	35	28
11	0	0	11	0	0
平均点	62.3	45.9	平均点	52.9	49.1

の菊池・中畝 (2021) では、シミュレーション研究を用いてテスト分布が正規分布となる場合に、元の得点分布の平均が高く標準偏差が大きいテストが、能力上位者にとって有利となるように得点調整されることを指摘している。このように近年多く用いられている中央値補正法も、公正な得点調整を行えない場合が生じるため、万能なものではないことには留意すべきだろう。

## 2.4 分位点差縮小法による得点調整

分位点差縮小法(真弓ほか, 1999, 前川, 2001)は、センター試験やその後継である共通テストで用いられている非線形な得点調整法である。大学入センター (2021) によると、分点差縮小法とは、得点調整の対象となる科目のうち最も平均点の高い科目と最も平均点の低い科目の得点の累積分布を比較し、図1において、縦軸の受験者数の累積割合 (%) が等しい点 (等分位点) の差 (分位点差) を一定の比率で縮小する方式である。また、平均点が最大及び最小以外の科目についても、素点の平均点差が同一の比率で縮小されるよう調整する。縮小の比率が、 $15 \text{ 点} \div (\text{最も平均点の高い科目の平均点} - \text{最も平均点の低い科目の平均点})$  とする。この方式により、最も平均点の低い科目の得点の累積分布は、図中の点線で描かれた分布に移動することとなる。この点線の分布が調整後の得点の累積分布となり、横軸上の素点から矢印に沿って進み、再び横軸上に戻った点が調整後の得点となる。変換方式の詳細は前川 (2001) を参照してほしい。

この分位点差縮小法は、前節までに述べられた偏差値法、中央値補正法と異なり累積分布を用い、非線形な変換を行うことで得点調整法の得点分布への依存を最小限にしながらより公正

性の高い調整を行うことが可能になっている。一方でこの方法を適用するには複雑な計算式とそれに基づくデータ処理が必要になり、実際の得点調整時には換算表が公開されている。このような方式は、私大入試などのテスト分析の専門家が存在せず、かつ短期間で合否判定をしなければいけないような場合には適さないだろう。分位点縮小法は日本有数の受験者に適用し、テスト評価の専門家が事後評価を行える共通テストだからこそ適用できる得点調整法と言えるのかもしれない。

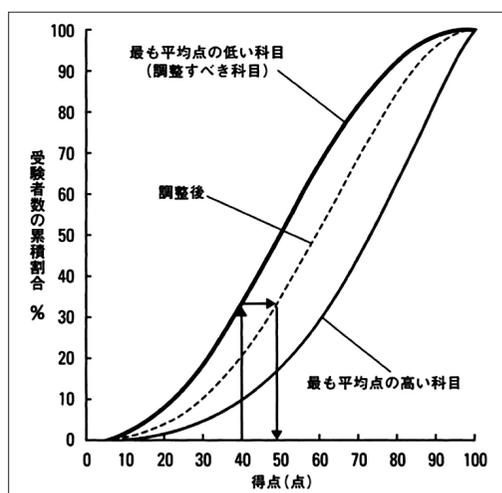


図1 得点の累積分布図 (大学入試センター, 2021)

## 2.5 アンカー得点による得点調整

アンカー得点による得点調整法とは過去にセンター試験で導入が検討されていた方法である。(真弓ほか, 1999) これは、受験者全員が受験する科目 (群) を「アンカーテスト」として定義し、このアンカーテストを用いて得点調整を行う方式である。例えば、センター試験では国語、数学、外国語の素点に重みづけした和得点をアンカーテストと定義し、理科・社会科のテストに対して「共通テストを用いた等百分位点法」

(前川, 1997) によって得点調整を行うことを想定していた。実は、このような方法は大学教育の効果測定において用いられることがある。よく用いられるケースとしては、大学入学後どの学生も受講する必修科目（基礎英語など）の成績をアンカーテストとして扱い、この成績をもとに単純な手法（単回帰分析など）を用いて異なる科目の得点調整を行い、教育効果の比較を行うというものである。このようにこのアンカー得点による方法は簡便であり、結果の妥当性もそれなりに高い。一方で、真弓ほか（1999）が指摘しているように受験者の科目選択が多様化するとアンカーテストの定義が難しくなり得点調整が困難になるという問題も存在する。

## 2.6 その他検討されている方法

このように2章ではこれまでに実際に用いられている5つの得点調整法の概観を見てきたが、どの方法も一長一短が存在する。以降は現在テスト評価研究において検討されている得点調整法や得点調整の実施基準、評価基準の概要を示しながら、その適用可能性について検討する。

### 2.6.1 スタナインによる得点調整

スタナイン (Stanine; Angoff, 1984) とは、受験者を得点順におおよそ 4, 7, 12, 17, 20, 17, 12, 7, 4% の群に分割し、科目別得点の低い方から順に 1 から 9 までの 9 段階に換算する方式である。橋本ほか（2021）ではこのスタナインを使い得点調整を行う方法を提案している。これは以下のような式で表される。

$$\tilde{x}_i = 10 \times p_i + 10 \quad (3)$$

ここで  $p_i$  は受験者  $i$  のスタナインを示す。橋本ほか（2021）では特定大学の理系学部を対象にこのスタナインによる方法と分位点差縮小法に

よる合否判定の結果を比較しているが、96% の受験者で合否の反転はなかったことが示された。このようにスタナインによる方法は計算が複雑な分位点差縮小法と同等の結果を示す反面、(3) で示されたように変換方式も簡便で実用的な方法である。一方でこの方法をとると、受験者の変換後の得点は 10 点刻みでしか表すことができないため、同点の受験者が多く存在することになり、合格ライン上の受験者の判定が今まで以上に困難になるという問題も残されている。

### 2.6.2 得点調整実施の基準：多重指標モニタリングによる判断

得点調整の実施については、無条件に実施される場合と科目間の成績の不公平が著しくなるなど特定の場合のみ実施する場合の 2 つの場合が存在する。前者は表 1 で示された中央値補正法を導入している私大など、多くの私大の入試で取られている方法であり、後者のように条件付きで得点調整を導入するのは共通テストなどの限られたテストのみである。共通テストでは得点調整は「20 点以上の平均点差が生じ、これが試験問題の難易差に基づくものと認められる場合」という条件が明示されているが、これについてもいくつか指摘が行われている。例えば 庄島ほか（2007）では、分布の違いをパーセントイル得点差や絶対平均偏差、偏差平方平均平方根、完全情報最尤法による平均点差などの複数の指標によって監視するという「多重指標モニタリング」という得点調整手続きを提案し、その妥当性を評価している。このような手続きは厳密であり、成績の公正性の向上に役立つと思われる一方で、複雑で時間がかかるため短期間で合否判断を行う必要がある大学入試には適しているとは思えない。しかし、前節までに指摘

したように得点調整法とは用い方によっては素点による判定以上に不正が広がる場合が存在するため、その導入は慎重に行わなければならない。簡易的な条件に基づいた限定的な運用が望ましい。

### 2.6.3 得点調整法の評価：合否入替り率による評価

合否入替り率とは、「本来は合格しているけれど、その試験を合計点から除いた場合には不合格となってしまったものの合格者に対する割合」であり、各科目がどれくらい効いているかを示す指標の1つとされている。(池田, 1981) この合否入替り率が高いということはその科目が合否に与える影響が強いこととなるため、科目間の成績評価の公正性から考えても望ましい状況とは言えない。阿部ほか(2007)では、シミュレーションを用い、平均点差を調整する得点調整方式において、調整後の平均点差が小さい場合は合否入替り率が高くなることを示している。このように合否入替り率は得点調整法の優劣を評価する指標となるため、特定の方式の導入時には過去のデータを用いて合否入替り率を基準にした検証(トレースバック検証)を行うことが望ましい。

## 3. 私大入試への適用の検討

まず、2章で提示された得点調整法の特徴を以下の4つの視点からまとめてみる。

- ① 受験生の分かりやすさ：真弓ほか(1999)で指摘されているように得点調整に必要な要素として受験生にとってその方法がわかりやすいものであることは大切な視点である。これは、受験生の公正感の向上にもつ

ながる。

- ② 外れ値得点への頑健性：外れ値得点とは受験集団全体の傾向と異なり、極端に高い、または低い値を付けた得点のことを示す。外れ値得点が生じたとき、得点調整による調整後の得点が公正感を阻害しないものであることも要求される視点である。
- ③ 得点分布の歪みへの頑健性：同様に得点分布に歪みが生じたとき、得点調整による調整後の得点が公正感を阻害しないものであることも要求される視点である。
- ④ 計算の簡便さ：例えば私大の大学入試は、特定の時期に複数の入試が実施され、短期間で合否判定をする必要がある。このような場合には、真弓ほか(1999)で指摘されているように計算が簡便で、調整作業が短期間で処理可能なものであることが望ましい。

この4つの視点から3章で挙げられた方法を区分したものが表3である。これを見ると現時点大学入試でよく用いられる得点調整法の中では、中央値補正法が比較的優れていると考えられる。現に、中央値補正法は表1で挙げられたように多くの大学での導入が始まっており、今後注目される方法と言える。しかし、この方法は3.3節で示した通り特定の得点分布の偏りにおいて成績上位者が必要以上に有利になったり、成績下位者が有利になる場合があるため適用には注意が必要である。加えて、受験生のわかりやすさという点では素点主義や、未だに高校入試などで多用される偏差値法には及ばない。したがって適用するときには表2のような得点調整のイメージを事前に受験生に提示するなどして情報公開を行い、方法の説明と理解に努めるべきである。

表 3 3章で挙げられた得点調整法の特徴のまとめ

	受験生の分かりやすさ	外れ値得点への頑健性	得点分布の歪みへの頑健性	計算の簡便さ
素点主義	○	×	×	○
偏差値法	○	×	×	○
中央値補正法	△	○	○	△
分位点差				
縮小法	×	○	○	×
アンカー得点法	×	△	△	×
スタナイン法	×	○	○	△

また、どのような得点調整法でもあらゆる状況に対応できるものは存在しない。多科目入試において無条件に得点調整を行うのではなく、条件付きで調整を行うという考え方も議論すべきだろう。例えば共通テストでは20点以上の平均点差が生じた場合を得点調整実施の条件の一つに挙げているが、これは比較的簡便で妥当な基準の1つである。条件付き実施に関するより詳細な議論は伊藤(2002)などを参照してほしい。加えて、大学入試で新たに得点調整を行う場合には得点調整法と共に実施条件を変更した場合の合否入替り率を基準にした検証(トレースバック検証)を行うことは、議論の整理に役立つといえる。合わせてこれらの検証は、導入時のみではなく定期的に行い、得点調整の手続きの妥当性を検証することも必要になるだろう。

#### 4. まとめ

本研究では、大学入試における得点調整に着目し、その概観や特徴を考察し、私大入試に適する方法や関連する手続きについて考察を行った。その結果として、現時点においては中央値補正法が比較的適切な方法であるが、合否入替り率を基準にしたバックトレース検証が継続的

に必要であることを示した。

一方で、教育統計学の分野で開発されている手法の中では、本研究で触れなかったものもある。その代表的なものが項目反応理論(Item Response Theory; IRT)モデル(豊田, 2012)である。IRTとは、テストにおける問題の正答、誤答(および部分点)を「項目反応」としてとらえ、その背後に存在する「能力」の値を統計的に推定するモデルである。この能力値というのは、1章で述べた真の得点に相当するものであり、その根本的思想は同様のものとなる。IRTは米国における大学入試の共通テストに相当する大学能力評価試験(Scholastic Assessment Test; SAT)やわが国におけるITパスポート試験などで採用されている。このIRTは、得点調整が公正性の観点から不具合が生じたときのみに行う暫定的な手続きであるのに対し、項目反応-能力といった統一的な枠組みでテストを扱うモデルであり、手続きとしての整合性が高い。推定の手続きが数的に複雑であり、専用ソフトウェアが必要であるなどの課題は多いが、IRTは今後の多科目入試における合否判定で注目される方法であると言える。

加えて、本研究では得点調整法を導入する際の判断基準や適用法の妥当性の検証についてもあまり触れてこなかった。判断基準については

前述の通り共通テストで用いられる平均点差による判断が1つの候補として考えられるが、得点調整を行う平均点差の基準については、現実の入試の現場で慎重に考える必要があるだろう。また、適用法の妥当性の検証方法については合否入替り率によるものが典型的であり、入試の現場では最も利用されているものであろうが、公正性の観点から考えると当事者である受験生(および入学後の大学生)を含んだ総合的な調査に基づく検証が必要であろう。

私大入試は、様々な変革の時期に立たされている。我々は本研究で得られた結果を基礎としながら公正性が高く、かつ学生の人材育成に貢献する新たな入試の設計・運営を随時行う必要があることを肝に銘じなければならない。

謝辞：本研究においては、独立行政法人 大学入試センター 橋本貴充先生に有益なご助言や資料提供をいただきました。また、文教大学教育学部 山縣朋彦先生にも本論文の執筆について有益なご助言をいただきました。厚く御礼申し上げます。

本研究の一部は科学研究費・基盤C・20K03157(研究代表者 森一将)の支援を受けている。

#### 参考文献

[1] 文部科学省(2019).「大学入学者選抜の公正確保等に向けた方策について(最終報告)」。大学入学者選抜の公正確保等に関する有識者会議。  
[2] 塗師斌(1981). テスト得点の等化(equating)の方法. 教育心理学年報, 第20集, 133-140.  
[3] 林洋一郎・倉元直樹(2003). 公正研究から見た大学入試. 教育情報学研究, 第1号, 1-14.  
[4] 池田央(1973). 「心理学研究法8 テスト2」。東

京大学出版会。

[5] 真弓忠範・村上隆・白旗慎吾・吉村功・前川眞一(1999). 大学入試センター試験の得点調整—基本的な考え方と方法—. 大学入試フォーラム, No.21, 4-18.  
[6] 菊地賢一・中畝菜穂子(2021). 中央値補正法による得点調整の評価. 日本テスト学会誌, Vol.17, No.1, 1-7.  
[7] 同志社女子大学(2021). 入試について. <https://www.dwc.doshisha.ac.jp/admissions/qa/exam> (2022年1月10日閲覧)  
[8] 前川眞一(2001). 大学入試センター試験における選択科目間の得点調整について. 計測と制御, 40巻8号, 568-571.  
[9] 大学入試センター(2021). 得点の調整. <https://www.dnc.ac.jp/albums/abm00006943.pdf> (2022年1月10日閲覧)  
[10] 前川眞一(1997). 得点調整について. セミナー資料(入試研究の基礎知識), 国立大学入学者選抜研究連絡協議会, 20-34.  
[11] Angoff, W. H. (1984), Scales, Norms, and Equivalent Scores. Educational Testing Service. (Reprint of chapter in R. L. Thorndike (Ed.) (1971) Educational measurement (2nd ed.). American Council on Education.)  
[12] 橋本貴充・莊島宏二郎・宮澤芳光・石岡恒憲・前川眞一(2021). スタナインを得点調整に使うと. 日本行動計量学会大会抄録集 Vol.49, 114-117.  
[13] 莊島宏二郎・石塚智一・橋本貴充・大津起夫・前川眞一(2007). 多重指標モニタリングによる得点調整手続きの試案. 大学入試センター研究紀要, No.36, 53-70.  
[14] 池田央(1981). 得点の分布と科目間の調整—共通一次学力試験を例にして—. 行動計量学 Vol.8, No.1, 30-41.  
[15] 伊藤祐(2001). 入学試験における得点調整の理論と実際. 久留米大学商学研究, 第8巻第1号, 196-218.  
[16] 豊田秀樹(2012). 「項目反応理論[入門編](第2版)」。朝倉書店。



**Journal of Public and Private Management**

Vol. 8, No. 9, March 2022, pp. 1-9

ISSN 2189-2490

## **On the score adjustment methods of entrance examination in the universities**

**Kazumasa Mori**

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ morik@bunkyo.ac.jp

Received: 15, January, 2022

### **Abstract**

In this study, we explore characteristics of score adjustment method in the entrance examination of the university. As a result, we conclude that the adjusted median method is best at the moment and that we need additional procedure for validating for the entrance examination. We also discuss about application of adjusted method to the private university.

Our results will contribute to reconstruction of entrance system in the private university.

**Faculty of Business Administration, Bunkyo University**

5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN

Tel +81-3-5688-8577, Fax +81-3-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

**経営論集** Vol.8, No.9

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



## 「アクティブ・スクール・マネジメント」基調講演録

経営学部就職委員会

委員長 櫻井 宏明

委員 新井 立夫

2021年度において、7月17日（土）13：00～17：00「キャリア教育の視点を踏まえた新たなる『リーダーシップ教育』の在り方 Ver. 3」研究会（参加申込者100名）、10月30日（土）13：00～17：00「キャリア教育の視点（食育・職育）を踏まえた『主体的・対話的で深い学び』と『探究の時間』の在り方 Ver. 5」研究会（参加申込者95名）ですが、本委員会を中心に開催いたしました。2回にわたるこの研究会の基調講演を講演録として経営論集に記録として残し、今後の「アクティブ・スクール・マネジメント」をよりキャリア形成に有効な研究会として活かして実施していけるようにご報告いたします。

### 【基調講演】

テーマ：「これからの社会が求めるリーダーシップ教育の推進と展望」

株式会社イノベスト代表取締役 松岡 洋佑

新井 基調講演のテーマは『これからの社会が求めるリーダーシップ教育の推進と展望』。株式会社イノベスト代表取締役であります、松岡洋佑様をお願いしたいと思います。松岡様は、早稲田大学をはじめ多くの大学等で講演もされており、リーダーシップ教育の新なる展開のことについて造詣が深いものですから、今日は、良いお話が聞けると思います。それでは松岡様、よろしくお願ひしたいと思います。ミュート解除して、ご講演よろしくお願ひします。

松岡 それでは皆さま、お待たせしました。本日、80分ということで、目安としては14時30分に私のパートを終了させていただこうと思います。改めまして、イノベストの松岡洋佑と申します。私の音声、皆さま、明瞭に聞こえていらっしゃるでしょうか。ありがとうございます。もし何かあれば、いつでもおっしゃっていただければと思います。

私のパートでは、主に二つの機能を使わせていただきます。一つは、私から皆さまに対して画面共有させていただきます。それから二つ目は、後ほど皆さんとも一緒に使ってみたいなと思っておりますけれども、チャットの機能を使いながら、双方向にやりとりができればというふうに考えています。早速今日、私の資料を皆さまがたに、画面の共有をさせていただいております。こちらも皆さん、問題なくご覧いただけてますでしょうか。小島先生、ありがとうございます。うなずいていただいておりますので、大丈夫だなということを確認できました。

本日ですけれども、タイトルは『キャリア教育の視点を踏まえた新なる『リーダーシップ教育』の在り方 Ver. 3』という所を今回、赤くしております。本日ご参加の皆さまは、いろいろな全国大学、高校、企業、それから、中には学生の皆さまにもご参加いただいているというふうに聞いておりますが、その中でも過年度、この本研究会にご参加いただいている方も一部いらっしゃるということで、毎年、全く同じ話をしても意味がありませんので、バージョン3、どういうところを更新したかということも、過年度ご参加いただいた皆さまにつきましては、ご覧いただければと思っております。また、本日の講演資料、同じものではないのですが、配布版を、データで後ほど、皆さまにチャット上から、それから事後お問い合わせいただいたら、ご参加の皆さまにお送りできる準備も新井先生と連携をしておきたいというふうに思います。

それでは早速ですが、私の自己紹介から始めさせていただきたいと思います。松岡洋佑といいます。2011年、東日本大震災があったその年に今の会社を創業しております、ちょうどこの7月で10年たちましたけれども、普段、私個人としては、6年ほど前から名古屋大学の招聘教員として、今コロナ禍ですので、昨年1年は、実際には名古屋に行けてないのですが、新井先生の縁深い名古屋の地、私自身も毎週、名古屋大学に行って、リーダーシップの授業を担当しております。また、名古屋では名古屋工業大やその他いくつかの大学でも、お仕事をさせていただいております。そんな松岡が、今日は皆さんと一緒に、14時30分までリーダーシップの旅をするということですが、先ほどの予告のとおり、今日は適宜質問またはご意見、提案、いつでもチャットに入力してもらって構いません。私、通常、いつも学生に対する授業でもそうですが、複数画面でモニタを見てますので、いつでもおっしゃってください。

今回、皆さまにご一緒いただく上で、ぜひ冒頭にご案内をしておきたいと思うのは、私の恩師を、まず、お一人紹介をします。私は学生時代の恩師、当時は立教大学の経営学部でリーダーシップのプログラムを立ち上げた、日向野幹也教授です。現在は早稲田大学にて、全国のリーダーシップ教育の推進、展開を推進されています。日向野先生は今、ここにボードを持ってらっしゃいますが、そこに書かれている「不平不満があったらぜひ提案せよ」ということで、私、普段の授業もそうですが、こうした研究会、皆さんと一緒にあたっては、通信環境の問題、画面のいろいろな切り替えの問題で、皆さんからすると、もっとこうしていただけると楽なんだけどな、分かりやすいんだけどな、いろいろな、不平不満と言うとちょっと違うかもしれませんが、お気づきいただくこともあろうかと思っております。そうした内容がぜひあれば、提案はいつでもウエルカムですので、ご連絡いただければと思います。

そして、私のパートにおいては、まず、皆さまがた、基本はミュートの状態でご参加をいただきたいと思います。もし何かありましたら、チャットのほうでお知らせいただくようにしていきたいと思います。

そして自己紹介、もうちょっとだけ続けます。私の、イノベストという会社を経営しているわけですが、どんな会社かという、主に大学、高校に対してリーダーシップ教育がもっと広まるよというということで、教学に関する支援を普段しております。その中では、新しい学部、学科をつくる、こういったことをサポートしたりもしていますし、一方で企業の皆さまにも大学、高校と連携をいただく、そのためのコーディネートや、企業の皆さまに対する、リーダーシップ開発と呼ばれるリーダーシップの教育を提供、展開したりということもしております。この辺りも最後ちらっと、またご紹介できればと思います。

今まさに、全国いろいろな大学でリーダーシップ教育が広がっていますが、そのリーダーシップ教育の広がりというところでは、2016年あたりを境に急増しています。今ご覧いただいているのは、いわゆる大学における正課科目、単位の出る授業のことですね。この授業でリーダーシップがきちんと扱われている大学の一例です。現在、われわれの認識している限りにおいては、20大学を超えました。こうした多くの大学の皆さんとともに、リーダーシップ教育のネットワークを強めつつ、また同時に、高校におかれましては、来年度からさらに始まっていきます探究学習のつながりであるとか、こういったことも、今日は少し話題に触れたいというふうに思っています。また、高校についても、今ご覧いただくように、今日、お越しのコジマ先生、藤沢清流高校をはじめとして、多くの高校でもこのリーダーシップ教育が広がりを見せています。この辺りの事例、または実際、現場で、そうはいつたって、実際のところどうなのよというところも、ご質問等、または、この後のパートで皆さんと議論できればなというふうに思っております。

私のパートから、まず皆さんと共有をしたい、14時30分までのわずかな時間で達成できたらなと思っている、三つの目標を共有します。一つは、世界標準のリーダーシップなるものを、皆さんにご理解いただけたらなと思っております。そして二つ目、リーダーシップ教育に対する疑問・疑念、または質問、こういったものを皆さんから頂戴する。そして3番目は、今後、求められる教育。これは、例えば一つに、総合的な探究の時間というところが挙げられるかもしれませんが、こうした探究学習であるとか、またはリーダーシップとのそうした教育の関係性ということも、少し皆さまにイメージをいただきたいと思います。

下のかっこの中は、昨年度、同じ研究会の中で扱ったときには、この3番目の内容は、コロナ禍の中で特にリーダーシップの教育を行うってどういうことなのだろうということも扱ったよということも再掲しています。ですので、今年、初めてご参加される皆さんは、今、この聞いているリーダーシップの教育を、まさに、例えばZoom、同期双方向型オンラインでリーダーシップ教育をやることの意味であるとか、なぜ今、このリーダーシップ教育をやる必要があるのかということも、皆さまがたの中で、いろいろお考えを深めていただきながら聞いていただけると幸いです。

早速コンテンツのほうに進んでいきますが、今日は短いので、テンポよくいきますが、パートは全

部で七つですね。とはいいましても、既に自己紹介とゴールの確認は終わりましたので、早速、皆さんとともにアイスブレイクということで、今日は皆さん同士のアイスブレイクするというよりは、私から皆さまがたとの間のアイスブレイクするというのが一つの目的。そして、皆さまがたに、この研究会にチェックインしていただくということですね。つまり、ご自分ごとにしていただくための、最初のちょっとした導入をしたいと思います。その後、私から一方的ではありますけれどもリーダーシップの概説、その後、皆さまから疑義・疑念、質問を頂戴し、最後にリーダーシップを実際開発するってどういうこと、そして探究と呼ばれるものに対する関係性ということも、もう少しだけ触れて、ラップアップにしたいと思います。

というわけで、まず最初に皆さまと一緒したいのは、今から1分間、60秒だけお時間を取りますので、皆さまの、今日、今、この場にご参加をいただいている今のお気持ちや、または、この、特に私のパートにご期待をされていること、ありましたら、その内容について、箇条書きでも結構ですので、チャットのほうに皆さん、書き出していただきたいと思います。よろしいでしょうか。では早速、60秒だけお待ちします。皆さまがた、チャットにぜひ、今のお時間の期待されることやお気持ちを記入してみてください。どんなことでも結構です。お願いします。

クタジマ様、ありがとうございます。楽しい気持ちです。いいですね。前向きなお気持ちをいただくと、私としても、安心しながら進められそうです。マツモト様も、ありがとうございます。初めてご参加ということで、リーダーシップ教育が何かということを知っていただければというふうに思います。ありがとうございます。もう、あと数十秒ですけれども、皆さまがた、引き続き、皆さんがこの時間にご期待されることというところを、ぜひ書いていただけたらと思います。全国の高校になかなか広がってないのではないかなというようにことごとく、逆に、新鮮な気付きがありましたという、ヤナギモトさんからの書き込みもいただきました。その他、大学、高校でどういうことをやっているかということを知りたいということも、お考えいただけているようですね。ありがとうございます。引き続き皆さん、書き出してください。私、見ながら先に進めていきたいと思います。続々とありがとうございます。

では、皆さんが今お感じいただいている、この期待。これにどういうふうにお応えしていくかというところなのですが、まず最初に、皆さんと一緒にリーダーシップを考える上で、共通のアイスブレイクと小さな経験を、3分ほどで終わります、一緒にしていきたいと思います。こういうふうに進める進め方は、実際に高校や、または大学でもオンラインを活用したリーダーシップの授業でやっている流れと似ていますので、こういうふう、例えば、各教科であるとか授業の中で、導入部分、使えるのではないかなというようなことも連想しながら、お話、聞いていただけたらと思います。続々とありがとうございます。

皆さんには、今から2枚の写真をお見せします。まず、1枚ずつお写真、見せます。この次のスライドで、ある写真が出ますので、その写真で人物が写し出されています。その人物はどんなことを皆さんに伝えようと、訴えようとしているのかということをお話してください。60秒で、また皆さん、チ

チャットお書きいただけるということは、今、直前のパートで分かりましたので、ぜひチャットに60秒で、この方は一体、何を訴えているか、書いてみてください。1枚目です。では、始めてください。こちらの方は60秒、皆さんは、どんなことをお感じになりますか。何を訴えているのでしょうか。ぜひタイトルを付けて、チャットのほうに共有してください。

絶望感。不安がある。調子が悪いよ。悲しいことがあった。失恋。何か落胆することがあった。ミヤギさん、なぜ分かってくれないのか。新井先生、思いどおりいなくて苦しんでいる。衝撃。おなかが痛いよ。面白いですね。極度に緊張している。あと10秒ほどですかね、お待ちします。スーツを着ているので仕事中新网じゃないか。予想しないことが起こり、困惑している。調子が悪い。悲痛。緊張。胸の痛み。ありがとうございます。今60秒がたちました。

実はこの写真、このモデルさん、外国人、南米の方なのですが、この方に、あるテーマをお渡ししています。このテーマを表してくださいということのをわれわれからお伝えて、この表情、ポーズをとっていただいているのです。ですので、ある意味で、この方が伝えようとしていることには今回、正解があります。そのテーマは何か。これは後悔だそうです。えーと思われる方もいるかもしれませんが、彼の中で、まさにこの表情を表しているテーマというのは、後悔だそうです。どうでしょうか。後悔というのはなく、割と多かったのは、胸が痛いとか、逆に言うと、おなかが痛いということもあった。あと、ちょっと苦しそうだということを感じられた方が多いようですね。

では、続いてです。こちらはどうでしょう。こちらと同じく60秒です。あるテーマをお渡しして、彼にはこの表情、態度をとっていただいています。これが最後です。2枚目、こちらについて、皆さん、先ほど同様、何を表しているのだろうかということ、ぜひ書いてください。怒り。怒りが続きましたね。いら立ち。戦闘モードに入るところ。オオタキさんですね。抗議、犯行、不満。不満と怒り。やはりこれも、おなかが逆に痛いのではないかと。怒り、不満というのが結構、多いですね。あとは、納得してない。アイカワさん、面白いですね。何か忘れ物をしてしまって焦っている。ポケットに手を添えているようにも、確かに見えますよね。誰かに裏切られたことへの怒り。虚勢。皆さん鋭いですね。いろんなところを推察していただいています。今60秒がたちました。ありがとうございます。

また皆さんに、えーと言われるかもしれません。今回はこれ、テーマは勝利です。勝利。これ、実は彼の出身国、南米ではサッカーがとても有名なのです。サッカー競技がすごく盛んです。サッカーの地元のチームを応援するというのは、まさに命懸けで彼らは応援するそうです。地元のサッカーチームが勝ったときの雄たけびを表現したというふうには言っていました。これが勝利というと、なかなか日本人には、スポーツで自分の応援しているチームが勝っても、ここまでの形相はなかなかできないんじゃないかなという気がしてしまいますが、彼にとっては、これが勝利なのです。

じゃあ、この2枚の写真で皆さんにお答えいただいたアイスブレイクですが、皆さんがチャットに書き込みいただけるということの確認と、自分ごとにして少しでもいただけたかなということも、狙いはありますが、何よりも人は言います、見たら分かるじゃんって。言ったら伝わるよねって言うのですけれど、どうでしょう。今回、文化が違うということもあるかもしれませんが、やはり見ただけ

では、どうしたって伝わらないことって、いっぱいありますよね。まして、言っても伝わらないこともあるぐらいですから、見ても伝わらないということは、よく起こるわけです。他にも実は、いろんなカット、いろんな写真を撮って、いろんなテーマをやってもらったのですが、なかなか一致しないことも、いろいろあるんですね。

今日、何を知っているでしょうかというゲームはこれぐらいにして、実際に皆さんにお伝えしたかったのは、ギャップマップと呼ばれるものです。これは、ハーバード・ケネディスクールで教鞭を執られている、ダグラス・ストーン先生がフィードバックという授業で扱っているものを、われわれが日本語訳したものなのですが、左側に皆さん自身がいるというふうにお考えください。にこちゃんマークですね。人は、先ほど、勝利、感じたことを皆さんに伝えようと思うと、いろんな表情をしたり言葉を使ったり態度で表すわけです。その意図が皆さん、周りの方に正しく伝わるか。相手に影響を及ぼすまでには、さまざまなこうした段階、ギャップがあります。当然、見りゃ分かるじゃん、言ったら伝わるよねといっても、ギャップがあるわけですので、伝わらないこと、多々あるわけですね。この伝わらないギャップは当然、初めましての方、または国籍が違ったり、文化や背景が違えば違うほど、ギャップが大きくなる傾向がありますが、一方で、家族であっても、長年連れ添ったパートナーであっても、幼なじみであっても、このギャップは当然ありますよね。つまり、多かれ少なかれ自分以外の誰かと関わる上では、このギャップというものが存在するわけです。こうしたギャップが存在する上で、皆さんが、そうはいったって自分の感じたことを相手にちゃんと伝えたい。そのための努力、または、そのギャップを埋める行動というのが、一つ、リーダーシップなのだということを、皆さんにはお感じいただきたいというのが最初のアイスブレイクでした。

そして人は、このギャップを埋めるべく、いろんな工夫をします。リーダーシップを発揮してギャップを埋めていくのです。ですが、したつもりで終わってしまうと、その先、発展がありませんね。ですから、ギャップがあるなど前提を置きながら、ギャップを埋めるべく何かをやってみる。そして、実際どうだった？ということを手相に聞いて、それを受け取る。フィードバックを受け取るということです。この繰り返し、すごくリーダーシップを皆さんにお考えいただくには、最初の導入として非常に重要ですので、まず、ギャップマップというものを皆さんにお示ししました。

このギャップを、じゃあ、皆さん、埋めるためには、どんなことができるといいですかね。少し古い心理学の理論ですが、これはジョハリの窓といいます。ジョセフ先生とハリー先生が考えたので、ジョハリの窓というのですが、最近アニメ、マンガ等々でも扱われますから、学生は目にしたことがある方もいるかもしれませんが、注目していただきたいのは左上、『Open Self』と書かれた開かれた窓です。自分のことは自分が一番よく知っていると皆さん思うのですけれど、意外と最近こうだよということを他の方から言われると、ご経験、過去の人生を振り返っていただくと、ありますよね。自分の知らない意外な一面というのは、他の人からまさにフィードバックを受け取ることで、知ることができます。これが右上の『Blind Self』です。自分の知らない、でも他の人から知ってもらっている自分です。これはフィードバックによって、この開かれた窓が見えない窓をどんどん開けて大きくすることができます。一方で、自分のことを、そうはいっても、知ってもらう自己開示、縦ですね。隠

された窓、Hidden Selfと呼びます。自己開示と、このフィードバックをもらおうということを繰り返していくと、自分の知っている自分と、他の人から知ってもらっている自分が、どんどん大きくなります。そうすると、リーダーシップを発揮しよう、先ほどのギャップマップ、このギャップを埋めようとするときに、とても効果的です。少なくとも、自分のことを、プライベートまで何でもかんでも知ってもらふ必要はないかもしれませんが、どんなことに快適を感じるのか、どんなことに不快を感じるのか、快不快といいますが、この快不快について知ってもらうだけでも、このリーダーシップをお互いに発揮してギャップを埋めるのに役立ちますね。その一つが、このアイスブレイクの役目だったりします。このリーダーシップ教育においては、左上の『Open Self』をどんどん開いていくということが、一つ、やり方としては効果があります。

じゃあ、そもそもリーダーシップって何？というところについては、ここから皆さんと一緒に考えていきましょう。というわけで、皆さんにとってリーダーシップとは、どんなものを今イメージされてますか。これを、また少しお時間、取ります。もし書いていただける方がいれば、チャットにご記入いただきたいと思います。共有したくないということがあれば、お手元のメモでも構いません。頭の中での整理でも結構です。少しお時間、取ります。2分間、今度は120秒、お時間を取りますので、ちょっとお待ちしてみます。もし書き出していただける方いらっしゃれば、チャットのほうにも、私にとってのリーダーシップって、今こんなものかなというふうに感じてますよということを、ご共有いただきたいと思います。

あと60秒弱ですね。60秒ほどで2分間、一度、区切りをしたいと思いますので、あらためて皆さんにとって、今、現時点でイメージをされるリーダーシップとはどんなものかということ、少し整理してみてください。

カワモトさん、ありがとうございます。同じ目標に向かって頑張る。そのメンバーを育てるということなのではないかと。人をまとめて先頭に立って指針を示す。いいですね。人ごと、自分ごととして捉える。周りの方をサポートできる力なんじゃないか。もう間もなく、一度、思考を整理いただくための時間を区切りたいと思います。あと10秒ほどで一度、区切ります。全員が発揮できる影響力。集団をまとめて行動する上で求められる能力なんじゃないか。周りを巻き込むというワードもいいですね。さあ、今2分たちました。皆さん、ありがとうございます。引き続き皆さんの中で、現時点でご自分の思うリーダーシップ、リーダーシップ持論というふうにあります、これを皆さんの中で整理いただければ、この時間、セッションの目的が達成されます。

今、皆さんにいろいろなリーダーシップ感をお伺いしました。リーダーシップというのは、皆さんが今、書いていただいたものが、私の理解では過去100年のさまざまな理論の中に、整理がされていきます。リーダーシップの理論的な変遷という意味では、リーダーシップの学術領域というのは、他の分野と比べるとまだ100年程度の歴史の浅い分野なのです。皆さんの、今いろいろ共有いただいたリーダーシップの考え方に、それぞれの時代背景とともに考え方が変わったり、整理されたりということをしてきています。唯一の正解がないというふうにいわれています。リーダーシップは、例え

ば、あの人ってすごい結果出す人だね、成果を出してるよね、どんな人なのだろうとよく観察するという理論もあれば、同じすごいなと思った人でも、会社ではすごいんだけど、どうも身近な仲間内だとそうじゃないな。ということは、環境によってリーダーの、またはリーダーシップの違い、どうやらあるのかな。こういう研究もありました。いろいろな研究がある中で、近年、ずっといわれている、世界標準のリーダーシップの考え方というのはこちらです。リーダーシップは、後天的かつ開発可能だといわれます。そして、成果達成のための正の影響力というふうにも表現します。どういうことか。漢字がいっぱい出てきましたが、要するに、後天的。後からでも誰もが。開発というのはdevelopmentから来ています。引き出すという意味がありますね。後から誰もが身に付けることができ、皆さんの中にリーダーシップの種は多かれ少なかれ、種がありますので、これを引き出して育てていくことができるんだ。これが今の、世界標準のリーダーシップの考え方です。そして、このリーダーシップというのは、成果を達成するために、周りに与える影響力というふうに定義されます。皆さんのお考えは、この中にどの程度、合致していますかね。ここで皆さんに特に押さえていただきたいのは、後からでも誰もが発揮することができるし、誰もがこのリーダーシップを育てていくことができるんだというところ、ここをまず押さえてください。

リーダーシップの考え方は、左から右にシフトしています。これまでは何とか長と名の付く、いわゆる権限、役職者だけの者、リーダーと呼ばれるかたがただけが発揮するのが、リーダーシップだというふうに考えられてきましたけれども、現在、現代の考え方としては、誰もが発揮する。つまり、例えば、会社においては新入社員が上長に対しても。学校であれば、学生が先生と呼ばれる人に対しても。職員の皆さん同士。または職員と先生の間。あらゆる双方向でリーダーシップは発揮することができるし、発揮すべきだというふうに、考え方がシフトしています。ここでクエスチョンが出る方もいるかもしれません。リーダーとリーダーシップってどうやら違うのかな。いや、同じでしょなど、皆さん、いろんなお考えをお持ちになるかもしれません。ぜひ私のこの概説の中で、皆さんの中で、このはてなをいろいろと出すということも、同時に進めてください。いずれにせよ今、リーダーシップの考え方は左から右にシフトしてきています。

そして、その具体的な行動として挙げられるのが、リーダーシップ最小三行動です。目標をまず設定して、共有する。そして、その成果目標を達成するために、自ら動く。率先ですね。単に自ら動くだけではありません。動いて手本を示す。これ、英語の部分を見ていただくと、よりイメージ、分かりやすいかもしれません。手本を示すのだというところが、率先垂範というポイントですね。そして、成果を達成するためには自ら動くだけでなく、周りを巻き込み、支援する。また、時に支援を求めるということも、実はリーダーシップにおいてはすごく重要です。なぜならば、成果を達成するために発揮するのが、リーダーシップだからです。そして、このリーダーシップというのは、成果を達成するためにあるわけですが、その達成には1人だけでなく、人が2人以上いる場面ということを前提に想定されていますので、人が2人以上いる場合に、その他者に与える影響力のことをリーダーシップというふうにいいます。

もう少し分かりやすく、皆さんと、このリーダーシップの具体行動例というのを見てみましょう。

なぜ今リーダーシップが必要かということ、指し示す例です。これはボート競技、右側。左側はラフティングと呼ばれる、川で行うアクティビティです。右側のボート競技を見てみましょう。この中でボート競技、されたことある方、そんなに多くいらっしゃらないかもしれません。ボート競技は、先頭に1人だけ違う方向を向いている女性、いらっしゃいますね。この方、コックスと呼ぶんですね。このコックスの女性、実はボート競技というのは、お一人だけ進行方向を向いています。この方の号令指示に従って、他の方は後ろを向きます。一斉にその指示に従って、オールをこぐのですね。これがボート競技です。なんでこんな泳法かという、当然、速いからです。これが最も成果達成のために生産的だから、こういった泳法をとっているのですね。一方で左側、ラフティングしたことある方って、どのくらいいらっしゃいますかね。イメージは今、写真をご覧くださいと分かるかなと思いますが、川下りです。激流で、皆で、笑顔である必要はないのですけれども、数人で下っていくアクティビティですね。全員、前、向いています。この左側のような川下りで右のように1人だけが前を向いて指示を出して、他の方が後ろを向いたらどうなりますかね。恐らく数秒以内に沈没するか、沈んでいってしまう方、乗組員が出てきそうですよね。なぜこの違いがあるか。環境が違うからです。

右側のボート競技は、イギリス、ロンドンが発祥といわれています。平たん、なだらか、見通しが良く、唯一のゴールが見えている環境の中で、この競技は行われます。そういう環境においては、1人の方があそこに行くぞ、その号令に従って皆が同じように力を合わせるということが、最も成果達成のためにいいやり方なのですね。一方で、左のようにどこに岩場があるか分からない、変化が激しく、環境変化の激しいこの左側の激流下においては、全員が前を向いて、年齢や役職、ポジションにかかわらず、岩が来ているなど感じれば、先頭になった人は、岩、来てるぞと乗組員に声を掛ける必要があります。時に、岩があれば、自分のパドルで岩をたたく必要があるわけですね。

皆さんが社会環境、生活を営まれている環境は、右のように平たん、なだらか、見通しが良く、唯一の答えがある環境なのか。それとも、どこに岩場があるか分からない、変化が激しい社会かといわれれば、恐らく、左のような環境だと思えます。従って、今、リーダーシップが皆に求められている理由というのが、ここにあるとおり、激流の中で皆さんが生活をするためには、一人一人が判断をし、乗組員と力を合わせて成果を達成するために前を向く必要があるのですね。裏を返すと、環境によっては1人だけがリーダー、または役職、ポジションがある人が指示を出して、それに従って、皆が同じように手を合わせることも、すごく限定的ではありますが、成果を発揮するということもあります。ただ、全員が発揮する理由というのを指し示していますが、一方で影響力という観点では、どちらも成果を達成するために、周りに対してどう影響を与えるかという点では、リーダーシップの定義からは実は外れてないのです。時代とともに求められるリーダーシップ像が変わってきてるんだということ、ここではご理解いただきたいと思っています。

さて、リーダーシップ、こうした、今、解説した世界標準のリーダーシップを育むためには、実際に何かを経験して振り返る、そして、またやってみるということ、繰り返し行うことが重要だと呼ばれています。この辺りがPBL、いわゆる課題解決、問題解決型の授業と呼ばれるものを、こうしたリーダーシップ教育で扱っていく理由の一つにもなりますし、今日後半で扱う、探究の時間とのひも

付きというところにも、この辺が少しヒントになるかもしれません。

さて、ここまでの私の解説を踏まえて、皆さんにまた、もう少し、ここで時間を取ります。また120秒取ります。この段階で皆さんがお感じになる、リーダーシップへの疑問、疑念、洗い出しは、少しできそうでしょうか。いや、全くないよ、全部、共感できるということであれば、特にどんなところに共感いただけそうですかね。皆さん、先ほど、幾名かの方には、実際にチャットのほうに、リーダーシップとはどんなものをイメージするか書いていただきました。その中で、共立女子大学のナカツさんからは、影響力というキーワードを書いていただきましたね。そういう意味では、ここで解説した影響力にも非常に近いものをお考え、お感じいただいたんじゃないかなと思います。一方で、先頭に立って指針を示すということも、何名かの方にお示しいただきました。それも間違いなくリーダーシップです。ただ、今の時代に求められているリーダーシップの考え方は、一方で、少しシフトしてきているのだということも解説をしました。そうしたリーダーシップの、今の考え方を比べて、皆さんが今、現時点でお感じのリーダーシップに対する疑問、疑念、疑義ということ、またはご質問があれば、この120秒で少し整理をして、またチャットのほうに書き出してみてください。お願いします。ぜひチャット、書いていただける方は、質問でなくても感想や共感いただけるポイントでも構いません。今、120秒で、今、ここまで解説したリーダーシップへの疑問、疑念、疑義、または共感できることを、ご共有ください。

残り60秒弱、お時間を取りたいと思います。ノザワさん、ありがとうございます。船頭多くして船山に登る状態にはならないか。目標のずれをどう解消するか。確かに。共感いただけるよというコメントをいただいているかたがたも、いらっしゃいますね。ありがとうございます。小学生ではどうでしょうか。小学校でならどう実践できるかということも、一つポイントですね。面白いです。ありがとうございます。続々と皆さん、お書きいただいています。ありがとうございます。ちょうど今2分ほどがたちました。私、また後ほど、皆さんにコメントいただいた内容も確認しながら回答していきますが、抜けてくれないじゃないかということがあれば、またぜひ、お知らせいただきたいというふうに思います。

今、皆さんに、いろいろお考え、お感じいただいた疑問、疑念にお答えをしていきます。まず、このご質問をいただいている中とも重複する、よく、こうした会で取り上げられる疑問、疑念のパターンを、いくつか出しました。それを簡単にピックアップした後、また皆さんから個別いただいている質問にも、併せてご回答していきたいなというふうに思います。

まず、いいですね、ノザワさんがトップバッターでご回答いただいたところですね。これは、皆がリーダーシップを発揮することで混乱はないかというご質問と同じかなというふうに、私の中では整理をさせていただきました。事前に特に打ち合わせはしていませんけれども、ちょうど私のスライドの所でも、船頭多くして船山登るという言葉が載せています。リーダーシップは、みんなが発揮しているのだ。でも、じゃあ、みんなが発揮したら混乱しないのか。ここについての解説です。船頭多くして船山登るということわざは、船頭、つまり船のキャプテンが一隻の船に集まると、俺のやり方はこ

うだ、いや、私のやり方はこうなんだ、それぞれのやり方とか、リーダー級の人たちがたくさん集まりますから、混乱しちゃうんじゃないのということを示すことわざですね。船の本来の目標、成果目標、目的とは何でしょうか。場合によって、いろいろあるかもしれませんね。ただ、多くは、大前提として船というのは、A地点からB地点に安全に運行するということが船の目標のほうです。この目標がきちんと共有されていれば、普段、自分流のやり方で号令を通して人たちが一隻の船に集まっても、安全に運行するために自分がその船に貢献できること、周りに支援できること、また、時にリードできることを買って出るはずですね。従って、俺のやり方はこうだ、私のやり方はこうだということで、船が山に登ってしまうということはないわけです。つまり、正しく、普段リーダーを務めている人たちも、リーダーシップを持っていれば、船は山に登ることなく、混乱することは起こりません。ただし、ここ、難しいのは、ポジションが乱立していると、確かに混乱は生まれます。つまり、リーダーが複数同時に存在していると、混乱が生まれやすいということはありません。ただし、リーダーシップが全員発揮していて混乱するということがないよというのが、ここで皆さまにお伝えしたかったことです。

その他も実際に失敗例、成功例という意味で、皆さんがどのぐらい身近か分かりませんが、例えば、高校、大学の部活動をよくイメージしていただきたいのですが、これまで高校で、全国で優勝したキャプテンクラスの人たちが、推薦で有名なある大学の体育会に所属した。そしたら、その体育会のあるチームって、混乱して弱くなりますかね。混乱されているチームも、確かにありそうですね。でも、その4年間の中で、または大会に出ている3年間の中で、強豪チームというのは、これまでリーダーだった人たちもそれぞれがリーダーシップを発揮して、新しい環境の中で、そのチームで貢献できるように成果を達成するべく、自分のやれることを買って出ていますよね。そういうことができているチームは、まさに皆がリーダーシップを発揮して、高い成果を出しているわけです。これが一つ目の、船頭多くして船山登る状態にはならないよ。ただ、ここでノザワさんからご指摘いただいている、目標のずれをどう解消するかという、少しテクニックのお話というのは、また後半、取り扱っていきたいと思います。

さて、その他、共感いただいているいくつかの、人が2人以上いるということが前提、あらためて共感しますというところ。ここについて関連して、一つ共有をしたいと思います。この4番目ご覧いただくと、人が2人以上いる場合は常にリーダーシップが必要と書いていますが、主体性という言葉。主体的な学びということは、よく高校現場でも使われます。主体性とリーダーシップの違いです。

コロナ禍、オンラインになって、よくお菓子作り、パン作りが盛んになったりしたというニュースがありました。ご自分、自宅でクッキングされるというのは、主体的ですね。でも、リーダーシップがあるとは、あまりいいません。なぜかという、お一人で完結するからです。一方で、ホームパーティーとか、ご自宅で、ご家族で料理を皆で分担して作る。こうなった途端に、これはリーダーシップが必要なのです。なぜなら、協力が不可欠。人が2人以上、関わるからです。これがリーダーシップと主体性の違いです。従って、日本語で主体性という言葉と関連付けるのであれば、主体的かつ協働的な力というのが、リーダーシップという英語に非常に近い表現になろうかと思います。

また、ここに押さえているポイントとしては、コミュニケーションとリーダーシップの違いも重要です。リーダーシップは、今、先ほど来ずっと、お話の中で出てきていますが、ある成果を達成するというのが前提にあるのです。これがすごく重要です。従って、成果を達成するためには、関係性は維持するのですが、時に、そのかたがたに反対意見をきちんと伝えることができる力というのが、リーダーシップと呼びます。これがコミュニケーションとの違いです。コミュニケーションは特に、相手との関係性を構築する、維持するということに重きが置かれます。これが、リーダーシップとコミュニケーションの違いというふうにいわれます。これが、オオタキさんから、あらためて共感できますと言っていたいたところに関連しながら、お伝えをさせていただきました。

コジマ先生から、小学生ならどうやって実践できるだろうか。非常に深い、難しい問いだなと思っていますが、これは後ほど、『フィードバックとは』という所で少し、私なりの意見を伝えさせていただきますというふうに思います。

大学生、企業人は、日々いろいろな経験をしています。その意味は、ホームルームもそうです。教科の中でもプロジェクト型の学習の中でも、アルバイト、企業であれば実際の日々の業務、お仕事、あらゆる経験からリーダーシップを学ぶことができます。どうやって。これも後ほど、フィードバック、またはリーダーシップをどう開発するかのパートでお伝えします。

そして最後、ここで少し扱おうと思うのは、フジモトさん、それからモリナガさんからは、ピラミッド型だった場合、どうやってそれを職場に適用させるのか。そういうふうなことをイメージで強くお持ち、ステレオタイプを持っている方に、どう影響を与えることができるのか。そしてこれは、スミトモ様から共有いただいています、目標の共有って結構、簡単に言うけど難しいよ。だって、見りゃ分かるじゃんって言ったって分からないし、伝えて言葉にしても伝わらないのですよ。どうやって目標を共有するのですかということですね。これ、ノザワ様からのお話とも、また近いですよ。目標のずれをどう直していくか。こういった、いろんなかたがたがいる中で目標を共有し、今の世界標準のリーダーシップをご理解いただくためのすべを、どういうふうにしていくかということですね。これも、一つの答えはフィードバックにあります。そして、もう一つの答えは、リーダーシップの教育開発を実際に経験していただくということですね。これは確かに、先ほど触れていたように、制約があることです。ここでは、その他の質問、もし疑問等があれば、スライドを後ほど共有しますので、そちらでご確認をいただこうと思います。

今、皆さん、最後に触れていきますよというところを回答するには、リーダーシップというのはどのように開発されていくかということ、まず、お伝えすることが重要です。従って、ここからは、私からリーダーシップがどのように開発されていくかということ、解説した後、先ほど皆さんから頂戴した疑問、疑念に、残り、答えていこうというふうに思います。

リーダーシップは経験から学ぶんだというふうにお伝えしました。この経験から学ぶというところの中では、経験をして自分の行動に対して、ジョハリの窓でも扱いましたが、フィードバック、実際どうだったということ、関係者から受け取ります。そして、その素材を基に振り返って、また改善計画を立ててやってみるということを日々、日常、繰り返していただきます。このことは、コルプとい

う方の経験学習サイクルということに基づいて、リーダーシップの開発というのは、概念としては前提を形成しています。今お伝えしたことを、ただそのままループにいただけなのですが、実際に何かをやって発揮してみる、フィードバックを受けて振り返り、行って、改善計画を立て、また仮説、計画を立て、動かしてみる。ループさせるということですね。このループなのですが、肝は、経験をしたらフィードバックを受ける、またはフィードバックを行う。このフィードバックという言葉にあります。

さて、よくフィードバックという言葉、最近ニュースでも出てきますし、いろいろな職場でも、フィードバックという言葉が使われている職場も多いと思うんですが、皆さん、どうでしょう。フィードバックと評価の違いって、言葉でご説明いただけそうですかね。ここで二つを並べて、クエスチョンしているぐらいですから、似て非なるものなんだということをお伝えしたいということは、伝わるかもしれません。フィードバックと評価って、どう違うのでしょうか。例えば、私自身、松岡が、今日の研究会で、ここまで1時間弱お話をさせていただきました。松岡の話し方、または、ここまでの内容、満足度は皆さん、5点満点中何点でしょうか。これ、評価です。素晴らしい、5点と言っていた方がいらっしゃるかどうか分かりませんが、一方で、ありがとうございます、ミヤギさん、書いていただいていますね。一方で、もうちょっとテンポ良く、私、もっと参加型で話したいんだよ、2点かなという方も、いらっしゃるかもしれません。じゃあ、5点満点だよと言っていた方に、お伺いします。どういうところが5点ですかね。私がまた皆さんと一緒するときに、また次の場面でも、偶然でなく5点を取れるためには、松岡が、たまたま今日、快晴でいいコンディションだからテンポがいいだけじゃなく、雨の日でも楽しく話せるようにするためには、どんな工夫ができそうです。これを伺っていくのが、フィードバックです。

一方で、松岡さん、2点ですね。でも、2点は取れています。私、ポジティブです。どんなところが2点取れていますか。1点とご評価された方も、1点は取れています。どんなところが1点取れていましたか。教えてください。そこを基に2点にするには、3点にするには、点を上げて5点満点に近づけていくためには、どんなことができるのか。これを伺うのがフィードバックです。従って、ミヤギさんが書いていただいたとおり、評価というのは、英語ではevaluationという言葉に近いですが、ある基準を設けて、それは自分の中の物差しでも、それが皆に明示されている客観的な物差しでも、どちらでも結構です。いずれにせよ、ある物差しでジャッジするものが、評定するものが評価です。これは過去、行ったことに対して、その物差しを基に評価をいただきます。そして、その評価を受けて、実際に未来に向けて、どういうことをさらに伸ばしていくことができるか、改善できるかというのが、フィードバックだということですね。従って、ミヤギさん、まさにうまくまとめたいただいたとおりなんですけれども、このフィードバックがリーダーシップを開発する上では、とても重要です。そして、小学生に、または中学生に、ご家庭でリーダーシップ教育をしようと思うと、このフィードバックが最も効果的です。さらには、官僚型、またはピラミッド型というふうに、今回、冒頭でも石塚先生のほうからお示しをいただきました。また、ここでフジモトさんからも、それからモリナガさんからもいただいている、旧来型のイメージをお持ちの方に対して、リーダーシップを知ってもらうため

の入り口も、実はフィードバックというのが、すごく鍵になります。

このフィードバックなのですが、じゃあ、皆さん、どのぐらい実践されていますか。または、やってみてくださいと言うと、早速やったださる方います。僕が、こうした研究会を終えた後にお声掛けいただく方、いるんです。フィードバック、じゃあ、松岡さん、させていただきますね。松岡さん、ありがとうございました。これ、フィードバックですかね。どうでしょう。感謝をしていただいたのは、僕、すごく心が気持ちよくなりますし、笑顔になりますが、感謝も大事です。ですが、感謝とフィードバックは、またこれも、少し異なります。皆さん、こんな経験ありませんか。この前ありがとうなど、皆さん言うのです。この前って、いつですか。何がありがとうなんでしょう。感謝は伝わりました。そのことによって安心したのですか。それとも助かったのでしょうか。どんな影響があったか。実はフィードバックというのは、このSBI。SBIフィードバックと呼びますけれども、どんなSituationで、どんなあなたのBehaviorが私にどうImpactしたのかということを伝えるということが、すごく重要なのです。従って、例えば松岡が、先ほど来の例で適用させていきますと、いいフィードバックをもらうとなると、例えば、冒頭のアイスブレイクのところでSituation、松岡さんが、皆さんに時間を取って話を振ってくれたという行動、Behaviorが、私、参加者にとって最初、チャットで書き出す一歩になったので助かりました、Impactですね。例えば、僕、ポジティブですね。勝手に皆さんがポジティブに受け取っていると思って、ポジティブなSBIフィードバックの例をお伝えしましたが、こんなフィードバックを受け取ることができると、僕にとってのポジティブフィードバックを、皆さんからいただけたということになります。

一方で、当然、成果を達成するためにあるのがリーダーシップと言いました。つまり、いいことばかり言っているのは、成果、出ないケースもありますよね。つまり、どう、もっと改善していったらいいのだろうか。これは今、私はポジティブな例を指し示しましたが、関係性が構築されていたら、または職場組織、このチーム、環境が醸成されていれば、次第に安心、安全、心理的安全性という言葉、昨今またフィーチャーされていますけれども、この心理的安全性が担保されている環境下においては、negative、constructive、betterといろいろな表現、ありますが、このコンストラクティブ・フィードバックと呼ばれるものが、とても重要になってきます。つまり、もっとこうすると、こう良くなると思いますよということも、相手に伝えていくということです。

リーダーシップについて、もう一度おさらいをしましょう。何か発揮してみる。発揮したら、私、実際、研究会でいろんな工夫をしてみる、やってみる。やってみたら、皆さんからフィードバックをいただく、受け取る。それを基に、私自身が内省する。reflectionといいます。反省ではないです。内省です。そして内省をしたら、私は次回、また皆さんとお会いするとき、または違う研究会でご一緒するとき、どういうことができるかな。次ご参加される方は、こういうかたがただから、よかったよと言われたこと、改善したほうがいいよと言われたことを基に、こうしたら、きっとまた、うまくいくんじゃないかと仮説を立ててみる。そして、また次回の場で、私、やってみる。これを日々どんどん、ぐるぐる回していくということによって、私のリーダーシップは磨かれていくわけです。

これは今、私を例にしましたが、皆さんも同様です。まさに、ここまでのお時間の中でも、チャット

しか、今回は皆さんと接している場面ありませんが、いきなり顔が見えない中でもチャットを書き出すということも、皆さんにとっては、実は結構ハードルが高いことだったりしますよね。そんな中でも皆さん、最初にアイスブレイクのところで、怒り、衝撃、なぜ分かってくれないのか、タイトル付け、楽しみながら分かりませんが、ご協力をいただきました。あれも皆さんの率先垂範です。手本を示す。まず書き出す。それが手本を示して、こんな感じで書けばいいんだと他の方の行動を促しました。あれが率先垂範。そして、どんな、それは成果目標の達成のためか、この研究会を、みんなで学び深い時間にしようという成果を、皆さんが共有いただけたので、そうした行動が出てきたというふうに考えています。これが皆さんの、リーダーシップの行動です。こうした行動を、皆さんは日々、無意識にやってらっしゃるかもしれませんが、意識的にできるようにする。そして、それを意識するためには、この評価でなく、フィードバックということが重要なわけです。

さて、小学生に、このリーダーシップの教育、またはリーダーシップを発揮してもらうためにはどうしたらいいか。前提は、ピラミッド型組織の方であれ、小学生であれ、リーダーシップは多かれ少なかれ、誰にも備わっているという前提を、皆さん、もう一度、押さえてください。そして、限定的であっても、すごく小さな一歩であっても、皆さんの身の回りの、そうしたかたがたも、リーダーシップを発揮されています。その行動を、皆さん自身が、まず発見してあげてください。小学生が、ねえ、お父さん、今日のご飯って何？ 分かりませんが、これも見方によっては、単に自分が食べたいから、それを聞いているだけじゃないかと思うかもしれませんが、ただ、それを聞くことによって、夕食の準備を皆さんで進めるために、家族に対してポジティブな影響があるんだよということを、ちゃんと、言ってくれた小学生、息子さんに伝えてあげるとか。それが私に対してどんな影響があるか。実は、私が食べたい、例えば、何々を食べたいんだよというふうに伝えるだけじゃなくて、どういうものがみんなは食べたいの？ ということを質問に変えてみたら、どんな影響があるかな。周りに対する影響、または、自分がやっている行動というのが、どういう、いい影響を周りに及ぼしているかということを皆さん、発見して、皆さん自身が子ども、または皆さんの身の回りの、リーダーシップを理解がまだ十分でないかたがたに、ポジティブフィードバックをするということを、最初のステップにしてください。そうすると、あ、これがリーダーシップなんだということを、次第にラベリングをしてあげることによって、その方自身が自分で、自分の行動を無意識から意識化することができるようになります。そして、特に人は、いい影響を与えたことを伝えてもらうと、うれしいんです。要するに、ポジティブなSBIフィードバックをしてもらうと、笑顔になります。褒め褒めフィードバックなんていいです。まず、うれしい行動って、人はまたやってあげようと思います。なぜなら、いい影響を及ぼすと周りが笑顔になってくれるからです。また笑顔にしてあげたいというふうな行動というのは、リーダーシップ、特にポジティブなリーダーシップを促します。また、リーダーシップ行動が出てきたら、ポジティブフィードバックをしてあげてください。ここで大事なのは、評価ではないことです。つまり、あなたの行動がいい、悪いで終わらないことです。あなたのこういう行動が、僕にこういういい影響与えたから笑顔になったんだということまで、伝えてあげることが重要です。

これをやっていくと、次にこんな変化が訪れます。本人がポジティブなフィードバックを受け取れ

るようになると、皆さんとの関係性が構築されます。関係性が強固になります。先ほどの言葉で言えば、心理的安全性が高まります。また、コーチングの世界では、ラポール、心の架橋、フランス語から来るのですが、心の架橋がつながる、架かるというふうにありますけれども、このラポールが形成されると次第に、この人の言うことだったら、もうちょっと耳、傾けようというふうに、相手は思ってくれます。そうすると、次第に皆さんは今度はconstructive、つまり建設的に成果達成のために相手に、でも、こういうところ、いいんだけど、こういうところは、もっと直してもらえると、僕もっと笑顔になれそうだよ。negative、constructive、betterのフィードバックを交換できるようになります。そうすると結果が出ます。いい結果が出ると、この人とまたやってみようと思うんですね。従って、また関係性が深まります。これを成功循環のモデルというふうにあります、ダニエル・キムという先生の。よく研修の世界なんかでは、企業の皆さまはご存じかもしれません。関係性という質が高まると、人は思考の質も変わります。この人となんかやったらいいことが生まれるのじゃないかというふうに、思考がポジティブになるわけです。思考がポジティブになると、行動が変わるといいます。なんか一緒にやれたらよさそうだから、やってみようと思うのです。ポジティブな思考で何かやってみると、いい結果が生まれることが多いです。結果の質が伴うといいます。いい結果が出ると、ほら見た、この人とやるといいんだよ、またやってみようと思う。関係性がさらに深まります。このループをさせるということが、実はリーダーシップ教育に、またはリーダーシップという概念に、それを知らないかたがたを巻き込む上での、最初のループの一步というふうにあります。このループをどこから始めるかというのも自由です。つまり、結果から出してみようということも最初かもしれませんし、関係性をまず深めるところから始めるパターンもあります。とにかく一緒に経験してみる。行動から始めるというやり方もあります。ただ、ループをさせていくというところがポイントです。このループを促すのは、ここに今、皆さん、ご覧いただいているポジティブなSBIフィードバックが要ですね。

このSBIフィードバックですが、先ほど、冒頭お伝えした、ギャップマップです。まさに自分なりに意図を持ってやってみるのですが、やった結果というのは、その相手に聞いてみないと分からないわけです。僕なりに、今日皆さんに、皆さんの参加構成を見て、学生もいらっしゃる、高校の先生もいれば大学の先生もいて、企業の方もいらっしゃるな。過年度、参加したこともある方いるな。その方にとって、同じ話してもなと、私なりに、いろいろ想定するわけですね。仮説を立てるわけです。実際、皆さんに対して、皆さんに一定程度それぞれのお立場での学びがあるように、設計をしたつもりですけど、実際どうでしたかということ聞いてみないと、私としても、実際どうだったかということは分からないわけです。これはよく、アンケートを採ること多いと思うのですが、こういう研究会でアンケートを採る理由というのは、評価を受けたいということもさることながら、まさにフィードバックをもらいたいからですね。どういうところが良くて、どういうところをもっと改善できたらいいかということを知りたいために、実はアンケートって行います。そういうことからすると、アンケートフォーマットって、5点満点になっていたりするのがよくありますよね。あの評価そのものは、それはそれで重要なのです。平均して、いい会だったかどうかというのは、また次、この会をやるかど

うかを決裁するときには重要ですね。判断するときには重要だから、点数で評価を受けることも大事なのですが、ぜひ本当は、書いてもらいたいのは、どうしたらもっと良くなるか、どういうところが具体的にSBIとしてよかったかということが、お伺いしたかったりするわけです。

実は、結構こういう講演とか授業とか、皆さんの身の回り、生活の中でも、評価とフィードバックが混在している場面が、どうやらありそうですね。従って、皆さんもぜひ、その中でもフィードバックに着目して、ぜひ、ご家族、友人、パートナー、または職場、評価が隣接しているような業務のところでも、フィードバックを試してみてください。まさに、この後からフィードバックというスキルは、リーダーシップもそうなのですが、ライフスキルと呼ばれます。つまり就職活動のためだけのものでも、今日は入試というテーマの中で、高大接続というキーワードがありますが、必ずしも入試のためだけに考えるべきスキルではないですね。従って、この会、終わった直後から、皆さん、お使いいただけるスキルなわけです。ですので、ぜひ今日のうちに、まだ、お一人でも、あと、動画見て終わりですという方でない限りは、この研究会が5時に終わった後、どなたかと触れ合ったら、その際、ちょっとリーダーシップを発揮するというのも意識していただけたらいいなと思っています。

この、フィードバックを受け取ってギャップを埋めていくということですが、このリーダーシップというのは、実は開発に段階があるんです。そのお話が最後、皆さんと少し共有をさせていただく上で、特に先ほどの、他者に対して、つまり旧来のリーダーシップ像を抱えている者に対して、どういうふうに今流のリーダーシップを伝えていくかという話とリンクするんですけれども、リーダーシップというのは、ここ、下から上に上がっているのですね。ですので、このピラミッドの、ちょっと同じピラミッドが出ちゃうので誤解がありますが、このピラミッドの下の部分から順に、リーダーシップの開発というのは高次になっていきます。積み上がっていきます。キーワードだけ見ると、要するに個人、つまりセルフリーダーシップといいます。自分自身のリーダーシップを磨いた後に、他者のリーダーシップを開発することができるんだというふうにいわれています。ここには、今日、教員のかたがた、または企業人であれば、部下をお持ちのかたがたも多くご参加されていると思います。そういうかたがたは、私も含めて、つい自分は、もうリーダーシップについて、今日勉強したので、ぜひ部下とか、逆に今度は生徒、学生にリーダーシップを伝えていきたいんだと思うんですけれども、これ、伝えるためにはまず自らリーダーシップを発揮したい、リーダーシップを身に付けていかないと、なかなかその次の他者へのリーダーシップの開発というのが、かなわない難しさがあります。ただ、リーダーシップの旅に終わりはないといいます。つまり、これも検定か何かがあるわけじゃないので、個人のリーダーシップのレベルというのは、どこかで終わりが来るものでない以上は、同時に自分のセルフリーダーシップを磨きながら、周りのかたがたのリーダーシップも開発していくということ、同時並行していくわけです。分かりやすく言えば、リーダーシップの授業を行っていたり、探究の時間、または総合的学習の時間の中でリーダーシップの要素を入れたければ、それを入れつつ、でも、ご自分も個人としてもリーダーシップを磨いていく必要があるんだということです。企業であれば、ご自分もプレーヤーとして、またはマネジャーとしてリーダーシップを磨きつつ、部下に、または時に上司に対しても、リーダーシップを、影響を与えて気付いてもらうということが、必要にな

るんだということです。従って、ここでご覧いただきたかったのは、それぞれの段階で経験から学ぶ。そして、個人のリーダーシップを、まず発揮してみる。そこから自分自身のリーダーシップを磨き、一緒に働くチーム、組織に対して、リーダーシップの発揮を引き出すための挑戦をして、最終的には個人に対して、リーダーシップを引き出してあげる。そういう支援もできるようになると、リーダーシップ開発者、リーダーシップ教育者としても完成されていく、高次になっていくというふうを考えられています。

ここまでが、リーダーシップ開発の手順です。残り15分で扱うことは、まず、それぞれちょっと問いを立ててみました。ここからは、結局のところ、皆さんにとってリーダーシップって、どんないいことがあるのか。根源的なところに立ち返りながら、今後、求められていく、いろいろな、教育とリーダーシップ教育の関係性というところ、そして少しだけ事例を扱って、ラップアップしたいと思います。

皆さんにとって、リーダーシップがあると、どんないいことがありますかね。これ、やはりご自分の言葉で整理していただくということが、実はすごく効果的です。今日は皆さんに、いろいろなリーダーシップ感を整理、持論を整理いただきながら、ここまで進んできましたから、1問目の問いは、さらっと進めていきます。リーダーシップがあると、結局のところ、成果が達成するために非常に強力な武器になるよということです。リーダーシップを皆が発揮すれば、達成したいことが、より皆さんの近くに来るよ。これが、リーダーシップがあるといいことです。なぜならば、リーダーシップというのは、成果達成のために周りに与える影響力だからですね。このリーダーシップを発揮するときには、コミュニケーションとの違いでもお伝えしましたが、関係性は維持します。ですが、関係性は維持しながら、時に反対意見をきちんと伝えられるようになることが、すごく重要です。この何か成果を達成するためにリーダーシップはあるのだということを、まず、ここでは押さえていただいた上で、続いて、皆さんに少しお感じ、お考えいただきたいポイントというのは、ここですよ。リーダーシップ教育と総合的な探究の時間との関係って、例えばこれは、学生の皆さんは、まだ、びんとこないかもしれませんが、高校の先生がたについては結構、重要な課題のお一つなんじゃないかなと思います。今日も実際にチャットのほうでは、この時間に期待することというところでコメントをいただいた先生、いらっしゃったかなというふうに思います。どこだったかな。モリナガ先生でしたね。総合探究における展開をお伺いしたいですということも、コメントいただいていたのですが、これもよく、もう皆さん、ご覧になっている方もいるかもしれませんが、文科省の学習指導要領の所から、解説されている資料をそのまま持ってきていますが、ですので、これは、いわゆる高校におけるということで、総合的な学習の時間と探究の時間の違いで、よく使われる図の一つですよ。この右側が、2022年度から高校では、この探究の時間として扱われてくる。ここに書いてあるのは難しいですよ。自己の在り方、生き方と一体的で不可分な課題を発見し、解決していく。とにもかくにも、何か課題を発見して解決していくことは重要そうだと。ただ、それと同時に、自分の在り方、自分の生き方ということも考えてもらおうよというのが、どうやらこの総合的な探究の時間ということになりそうですね。この、リーダーシップ教育、先ほどまでお伝えしてきましたが、成果を達成するために他者に

与える影響力という言葉と、少しひも付けてみましょう。必ずしもイコールではありませんが、この成果を達成するというのは、課題を発見して解決するというプロセスに、非常に類似していきます。そして、それと同時に、自分の在り方を考える。つまり、先ほど来、扱ってきましたが、この後ちょっと解説しますけれども、ジョハリの窓、自分自身を知って、自分がどう周りに影響を与えたのかを基に、自分自身のリーダーシップを磨いていく、自己の在り方を探っていくというのは、実は、まさにこれを両方行うというのは、リーダーシップ教育とかなり近い類似点、共通点があるわけです。

特にこの、成果を達成するのだというところ、つまり問題、課題を発見、解決するというところについては、少しこちらの図を基に解説したいと思います。これは皆さん、なじみがある方、ない方、分かれるかもしれませんが、イノベーション研究の第一人者であられます、京都大学に移られた武石彰先生という方の『イノベーションの理由』という、非常にイノベーション研究では有名な良著があるのですが、この本の中でまとめられている、イノベーションはどのようなプロセスで起こるのか。イノベーションという言葉もまた、用語なので、いろんな幅がありますが、ここでは要するに、何かを、丸々、始めたいとか、こんな社会課題を解決したいとか、何かをしたいのだと思を持っている人が出てきます。登場人物、左側の人物像、アイコンがありますが、何か始めたい、課題を解決したい、こんな社会課題に挑戦したいのだという人が出たときには、必ず反対、疑問、抵抗、非難、失敗という、さまざまなチャレンジが立ちはだかるというふうに言われています。この反対、疑問、抵抗、非難、失敗を、どうにか自分の思い、固有の理由を持って協力者を募り、この成果を達成するために、課題を解決するために人、物、金、情報、いろんな資源を動員して、それを乗り越えていくプロセスこそが、実はイノベーションなのだというふうにいわれているのですね。世界のいろいろなイノベーションと呼ばれるプロセスを見ても、突拍子もないアイデアがそのままビジネスにつながったというケースもありますが、実はその裏側ですね。多くのイノベーションは、まさにアイデアが面白いということ以上に、こんなこと始めたいのだ、あんなことを解決したい、いろんな課題意識とか問題意識、これに対する問題、反対、疑問、抵抗、非難、失敗というチャレンジを乗り越える力、これはまさにリーダーシップです。これを乗り越える力があって初めて、実現するのだというふうにいわれているのですね。

じゃあ、少し戻りましょう。成果を達成するために他者に与える影響力。課題を発見、解決する、これは実現までに9年、10年かける必要もなければ、社会課題という大きな問題、課題でなくても同じことなのです。身の回りにある、ちょっとした、自分にとって解決したい課題、問題、自分として挑んでみたい問題、課題、または企業と連携するPBL、アクティブラーニングと、さまざまな表現される大学、学校における授業形式で掲示される課題テーマを、皆さん、学生、生徒が解決していくことも同じかもしれません。何かを始めたい、解決したいという問題、課題、解決のために訪れる反対、疑問、抵抗、非難、失敗をいかに乗り越えていくかというのが、リーダーシップチャレンジであり、リーダーシップの発見、開発のプロセスなのです。この壁を越えていくための途中のプロセスでは、先ほど皆さんとご一緒したフィードバック、これによってリーダーシップを磨きながら、山をどんどんと越えていくわけです。この山を越えていくリーダーシップ開発のプロセスでは、まさに自己の在

り方、自分の生き方を知るわけです。自分はこういう人間だと思っていたけれども、自分の知らない自分をフィードバックによって、右側、Blind Selfが窓、どんどん開いていくこともあれば、自分の在り方を、自分の、もっと自信を持って自己開示をしていったり、自己肯定感、有用感という表現ありますが、自分の開かれた窓を、他者にもっと開示をしていくことによって、周りにいい影響を与えていけるようになる。つまり、Open Selfをどんどん大きくするということは、自己の在り方を見つめ直し、強化していくということと非常に関連性が強い、高いわけですね。これが、リーダーシップ開発、教育というものが、この探究という時間とも非常に親和性が高く、また、これからの社会に求められる力の一つだということが、私たちなりに皆さんに対する提示です。

実際にこれをやっていく上では、最後、後半、何度か言葉としては挙がりましたが、心理的安全性とかということもありましたけれども、それから自分のリーダーシップ、セルフリーダーシップを開発することが重要だ。まずは自分に対しても、自分でいい影響を与えられるようになるということも、実は結構ポイントですね。ここまで他者への影響力という言葉はずっと使ってきましたが、決してこれは、他の人の顔色を伺って何かを生きていくということではないわけです。自分、自己というものがあって、自分自身のありたい姿、これを実現するために他者と主体的だけでなく、かつ、協働するためにどういうふうに影響を与えていけるのかというのがリーダーシップ開発なので、自分を愛しなさいとかというと、よく、そういう表現を使うこともあるのですが、自分自身をちゃんと認めてあげられるか、自分自身にいい影響を与えられる自分であるかというところが、実は最初の出発点だったりもします。そんなこともあるので、私の例で、SBIフィードバック、ありましたね。今日、松岡の話し方はどうだというときにも、随分、松岡がポジティブだなと思われた方もいるかもしれませんが、ポジティブな自分であるということも、能天気であってはいけませんけれども、自分自身を愛して、自分自身に良い影響を与えるという上では、すごく重要なことだということ、こうして、例えば、これが今日、80分もうすぐ終わりますけれども、一つの授業だったというふうに考えていただくと、そこを受けた皆さんがたに対しても、少し前向きな気持ちが与えることができれば、これもリーダーシップ教育、授業としては、一つ成功の事例なのかなというふうに、私自身、考えています。

さて、皆さん自身に、今日、冒頭お伺いして書き出していたいただいた、この時間の期待していることはどうでしょう。解決、または得ることはできましたか。どうでしょうか。その他にご質問あるよという方いらっしゃれば、この後、それぞれの事例のご紹介、ご発表をいただいた後、またパネルとして、皆さんと接する場面ありますので、その際ぜひ、きたんなくご質問いただければと思っておりますので、よろしくをお願いします。

そして、私から、残り、最後5分では、事例も知りたいよということも当然あるかと思っておりますので、この事例について、簡単に資料で解説といえますか、お示しをした上で、そのデータについても、まずは、ここ、いろんなデバイスでご参加をされていると思いますが、現在パソコンで、また、このファイルをダウンロードできるよという方向けには、一度、今日、ここまで使っている資料の配布版資料を、今からチャットのほうでお送りをしますので、ダウンロードしてみてください。今、正常にアップロードができたというふうに、私のほうでは出ておりますので、もしご興味、関心ある方は、

こちらをダウンロードしてみてください。

今、ここまでご説明してきたリーダーシップ教育は、多くの大学、約40を超える大学でも、また、高校でも広がりを見せているということをお伝えしましたが、この大学での事例として、今日、実際にここに載っている大学の学生、または、教職員の皆さまにも一部ご参加をいただいておりますが、こんなところでこんな規模で、こんな内容でやっているよということも、ここでは例示をします。この例示をした上で、特に細部、こういう環境だったら、または、こういう大学だったら、高校だったら、こういう地域、環境、こういうツール、つまりオンライン下だったり、または対面だったら、いろいろな皆さん、制約条件の中で、リーダーシップ教育をどうできるのかというご質問があれば、また、これも後ほどの時間に、またはその間、チャットでも構いませんので、ご質問をいただければ、ご回答したいと思います。今ここでは、こんな大学でこんな規模でやっているんだということの例示です。こちらでも示しますが、理工系でも行います。女子大でも、地方も越えて、それから大学がシャッフルで行うような授業もあれば、必修授業で行うもの、選択さまざま、本当いろいろな場面で授業が展開されていますし、こうした授業と連携する企業さんというのも増えています。高校とも、また大学とも連携をしています。ここに、ちょっと字が小さくて、ご覧いただきにくい場面も一部あるかもしれませんが、ご覧いただくと、いわゆるCMで目にする、学生、生徒がよく目にするような有名な企業もあれば、B to C、B to Bという表現でいわれる、いわゆる企業と企業、B to B、こうした企業も多く、今、こうしたリーダーシップ教育にご参画いただいております。これは2枚目のスライドですね。そして、最後が3枚目ですね。本当に多くの企業の皆さんと、いろんな課題解決をしながら、学生、生徒の皆さんとリーダーシップを育む経験を疑似的につくっているというのが、リーダーシップ教育の一つのやり方です。そんな、こうしたリーダーシップ教育を中心に置いている大学が増えているということでは、共立女子大学では2020年度から、ビジネス学部という学部が開設されています。大阪では、桃山学院大学というのが2019年度、学科、そして今年度から学部に昇格した形で、新たに授業が必修の形で展開されています。こんなように、いろいろな大学でもリーダーシップ教育が広がっているのだということ、ここではお示しをしました。参考文献も載せております。

(文責：松岡洋佑)

講演録に関する対応者：経営学部 新井立夫

メールアドレス：tatsuo@bunkyo.ac.jp

**経営論集** Vol.8, No.10

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



2021年10月30日(土) 13:00~実施 「アクティブ・スクール・マネジメント」

### 【基調講演】

テーマ：「キャリア形成・学びを図るころとからだの健康づくりについて」

足立区教育委員会学務課 学校給食担当係長 小宮美千代  
おいしい給食担当係長 澤田 健二  
文教大学健康栄養学部 准教授 渡邊 美樹

### 【小宮美千代】

足立区学務課学校給食担当の小宮と申します。私からは、足立区の全体の健康施策として実施しています、『住んでいるだけで自ずと健康になるまちづくり あだちベジタベライフ～そうだ、野菜を食べよう～』、についてお話をさせていただきます。

あだちベジタベライフは、平成25年から取り組んでおり、この右側のチラシは、平成25年に作成したものです。『足立区民の健康寿命は都平均より約2歳短いのか』という、衝撃的なチラシを作成してPRをしていきました。

まず、足立区の概要について、お話しをさせていただきます。足立区は、東京都の東部で、23区の北側、埼玉県川口市や草加市と隣接した地域です。人口が69万1002人で23区5番目、面積は53.25平方キロメートルで23区3番目の広さです。この地図ではわかりにくいですが、四方を川に囲まれていて豊かな水辺もあり、また都立舎人公園をはじめ、区内に多くの公園が点在している、自然豊かな地域です。この左上の足立区のシンボルマークも、足立区の頭文字のAをモチーフに、水と緑のカラーとなっています。また、足立区には西新井大師などの多くの名所旧跡もあり、歴史を感じられる町です。

以前は、足立区のイメージは、あまり良いものではありませんでしたが、大学を誘致したり、ビューティフル・ウィンドウズ運動という、町をきれいにする運動なども行いまして、令和2年の世論調査では、暮らしやすい、どちらかといえば暮らしやすいと回答した区民が82.4パーセントに上っているなど、足立区のイメージも良くなっていると思います。

今日は、足立区健康課題について、そして、あだちベジタベライフの推進、見え始めた成果につ

いて、お話しさせていただきます。

まず、足立区の健康課題についてです。あだちベジタベライフは平成25年から取り組んでいますので、平成25年の時点の課題になります。先ほどのチラシにもありましたが、足立区の健康寿命が都の平均よりも約2歳短いという実態が分かりました。健康寿命は、平均寿命から、寝たきりや認知症、介護状態などの時間を差し引いた、元気で自分で生活ができる期間ですが、これが全国と都はあまり変わりませんが、足立区は約2歳、男性で1.97歳、女性で1.94歳の差があるという現状がありました。

そして、その原因を調べていく中で、一人当たりの糖尿病医療費・受診件数が23区で最も高いということが分かりました。こちらのグラフの一番右端が足立区ですが、両方とも高いということが分かります。

また、重症化するまで対処されないケースが多く、糖尿病未治療などの健康無関心層が約4割存在するということも分かりました。糖尿病の合併症を防ぐためのヘモグロビンA1c目標値は7.0パーセント未満ですが、7.0パーセント以上でも薬を飲んでいないという方を健康無関心層としました。このグラフの中でオレンジの部分が約4割です。ヘモグロビンA1cが10パーセント以上の方でも服薬をしていない方が多い現状がありました。

そこで、足立区では糖尿病対策の一環として、「あだちベジタベライフ～そうだ、野菜を食べよう～」という取り組みを開始しました。

まず、今までは高血圧や高脂血症、がん、運動不足、喫煙など様々な健康課題に対し、総花的な健康づくり対策を行っていましたが、糖尿病が多いという実態がわかりましたので、糖尿病対策に焦点をあて、一点突破をしていく取り組みを行うことにしました。

糖尿病対策として分かりやすい取り組みはないか。この上のグラフですが、ご飯からではなくて、野菜から食べるだけで、血糖値がゆるやかに上昇するというデータがあります。また、足立区民の野菜摂取量が、国の推奨している野菜摂取量350グラム以上よりも100グラム以上足りないという実態もありました。そこで、野菜を食べる、野菜から食べるということを区民の方にもっとPRしていこう、そして、野菜を食べる環境づくりによるアプローチをしていこう、ということで、あだちベジタベライフの取り組みをスタートしました。

これは、あだちベジタベライフの三つの基本方針を、図で示したものになります。方針1「野菜を食べやすい環境づくり」、方針2「子どもの頃からの良い生活習慣の定着」で、区民全体にアプローチをしていく、方針3「重症化予防」で、既に糖尿病の方が重症化しないようにハイリスクアプローチを行っていく、という取り組みです。この山を全体的に健康状態が良いほうに持っていくということを目指しています。

この基本方針に沿って、実際にどんな取り組みを行っているのかをご説明します。まず、基本方針1「野菜を食べやすい環境づくり」としては、あだちベジタベライフ協力店を展開しています。例えば居酒屋などでも野菜料理を先付けに出す、サラダを先に出すなど、ベジファーストのお店を、また野菜がたっぷり入っているメニューを出すお店をあだちベジタベライフ協力店として登録しています。当初は82店舗でしたが、令和3年3月31日現在では、910店舗のお店にご協力をいただいております。

食店全体の約15パーセントになります。

また、多くの民間企業と連携し、あだちベジタベライフの啓発を行っています。左側は、食育の日の6月19日に近所の八百屋さんで野菜を購入した方に、先着でオリジナルベジタベエコバックと野菜レシピをプレゼントしていただきました。中央は、地場産物などを販売しているJA東京スマイルあだち菜の郷で、野菜100グラムレシピを配布していただきました。右側は、地元の信用金庫さんが実施するお客さま感謝デーの景品に、野菜詰め合わせセットを用意していただきました。

そして、6月の食育月間には、さらに多くの民間企業にご協力をいただいて、取り組みを行っています。こちらは、セブン&アイホールディングスさんで、大きな『ベジタベライフはじめませんか?』というのぼりを、デニーズさんやセブン-イレブンさん、イトーヨーカドーさんで、掲げていただきました。セブン-イレブンさんでは、野菜を販売している場所に、小さなポップを貼っていただいたり、商品の横に、その商品を使った「ちょい増し野菜レシピ」を置いていただきました。イトーヨーカドーさんでは、野菜100グラムレシピを置いていただきました。

また、北千住のマルイさんでは、6月の月間中に、駅前の目立つ場所に大きな懸垂幕『ちょいまし野菜だ!』を掲示していただいたり、地下の八百屋さんに小さなのぼりやポップを置いてPRしていただきました。写真の中央にある、上からつるされているポップは、マルイさんのほうで作成していただいたものです。

基本方針2「子どもの頃からの良い生活習慣の定着」では、足立区糖尿病対策アクションプランの中に、おいしい給食・食育対策編、「あだち食のスタンダードde元気宣言」を作成しました。子どもの頃から望ましい食習慣が身に付いていれば、将来、大人になった時の健康にもつながっていくということで、中学校卒業時まで、三つの実践力「あだち食のスタンダード」を身に付けるという取り組みです。

実践力1は、1日3食野菜を食べるなど望ましい食習慣を身につける、実践力2は、栄養バランスの良い食事を選択できる、コンビニで昼食を買う時に、ご飯と野菜とタンパク質を選ぶというような、バランスの良い食事を選べる力です。実践力3は、ごはん・みそ汁・目玉焼き程度の簡単な料理を作ることができる、です。

保育園から中学校まで給食はありますので、「おいしい給食」による食習慣づくりを行っています。給食を食べる前に、「ひと口目は野菜から、いただきます」という声かけをしたり、毎月1回、「野菜の日」として野菜メニューを提供したり、家庭科の授業と連動して夏休みに料理を作る宿題など、栄養士だけでなく、教員の方とも連携しながら行っています。おいしい給食の詳細については、後ほど澤田のほうから、お話しさせていただきます。

あだち食のスタンダードな取り組みのご紹介をさせていただきます。保健センターでは、3、4カ月健診、1歳6カ月健診、3歳児健診で来所された方に、個別相談や集団指導の中で、「野菜を食べましょう」という話をしています。保護者の中には、料理が苦手という方も多いので、簡単な野菜料理の紹介などもしています。この右側の朝ベジバッチリ1週間レシピは、包丁を使わず、電子レンジだけで作れるような、本当に簡単なメニューです。

幼稚園の出張教室は、保健センターの栄養士が出向いて行う教室です。栄養士がいる幼稚園は少ないので、食育の授業がなかなかできないということがありますので、園児向けと保護者向けの教室を行っています。園児向け教室は、オリジナルストーリーで、朝ご飯を食べないワン太くんが元気になるには、どういった朝ご飯がいいかな、と子どもたちに問いかけながら、朝ごはんの大切さや野菜のはらたきなどを伝えています。また、保護者向け教室では、実際に簡単な野菜レシピをデモンストレーションしたり、試食をして、家庭での実践につなげていく教室を行っています。

こちらは、保育園の調理体験の様子です。メニューは、小松菜のりノリ炒めで、小松菜ともやしを園児がノリノリ気分で炒めます。レンコンのバター醤油ソテーは、子どもたちが包丁で切ったレンコンをホットプレートで調理します。後ほど、澤田のほうから、こしひかり給食の話もありますが、保育園では、魚沼産コシヒカリを透明の鍋で炊いて、その様子を子どもたちが観察するという取り組みなども行っています。

農家や市場と連携した取り組みでは、4、5歳児がいる公立、私立保育園と、希望する幼稚園に、小松菜の栽培キットを配布していますが、小松菜がなかなかうまく栽培できない、栽培のコツを教えてほしいと希望した園に、農家の方に直接出向いていただき指導をしていただいています。また、市場と連携して、野菜のおいしい食べ方教室を行っています。こちらの中央に写っている方は、NHKの『プロフェッショナル』にも取り上げられた、有名な八百屋さんの中の八百屋さんで、こちらの方からお話をいただき、その後に親子料理教室を行っています。

また、学童保育室での調理体験教室を行っています。こちらも保健センターの栄養士が出向いて行っています。学童保育室に通われるご家庭の場合、親御さんがお忙しく、なかなか子どもたちと一緒に料理をする機会が少ないのでは、ということで、調理体験を中心にした教室です。お米の研ぎ方のデモンストレーションを行い、子どもたちが野菜を切ってみそ汁を作ります。包丁を使うので、食育サポーターというボランティアさんに見守っていただいています。足立区で作成した資料、『あだち食のスタンダード サポートBOOK 自分で作ろう!』の『ごはん・みそ汁編』を配付し、おうちでも実際にできるように、教室を行っています。

こちらは、居場所を兼ねた学習支援の場(主に中学生)での教室です。「コンビニ活用塾」では、料理カードを選んでバランスを確認した後、実際に500円を持ってコンビニに行き、昼食を買います。この左の下の写真は、実際に子どもが買ってきたものです。そして、「やる気スイッチONキッチン」では、自分たちで考えたメニューを作ります。

次に高校での教室の様子です。保健センターの栄養士が出向き、食事カードを使ってバランスを考えるものや野菜量、飲み物についてのパネルを展示します。また、調理実習を行い、本当に簡単な、電子レンジでできる、包丁いらずのメニューを紹介しています。

コロナ禍でこういった出張教室ができないので、代わりに、家庭でも取り組める『ひと口目は野菜からチャレンジシート』を作成し、配付しました。左側は保育園で配付したもので、シールを貼っていきます。小学校低学年は少しレベルアップをし、朝食、昼食、夕食に、野菜から食べたら色を塗るようになっていきます。アンケートから、家でもひと口目は野菜から食べる割合に変化が見られ、取り

組み後には、家庭へも浸透している様子が伺えました。

重症化予防としては、おうちで「スマホdeドック」を実施し、区内の薬局ではヘモグロビンA1cが測定できたり、また、なかなか健康診断を受ける機会のない18歳から40歳前の方々を対象に、健診を受けていただく機会を作っています。

見え始めた成果として、「野菜から食べる効果を知っている」区民割合が増加しています。平成25年度から行っていますが、平成27年度までは認知で世論調査をし、8割の区民が認知しているということが分かったので、平成28年度からは行動の調査を行っており、野菜から食べる区民は、65パーセントとなっています。

そして、ベジタベライフ、糖尿病対策、野菜を食べようという取り組みが、健康意識と行動に良い影響を与えているということが分かりました。喫煙や運動不足などは徐々に下がり、健診を受けている方は、年々、増加しています。

また、子どもの頃からよい食習慣が定着しているか、ということでは、ひと口目は野菜から食べる子どもたちが増えています。そして、右側のグラフでは、自分1人でごはん・みそ汁・目玉焼きを作れる割合が、令和元年度までは上がっていましたが、令和2年度は大きく落ちてしまいました。これは、家庭科で調理実習が実施できなかったことが大きく影響しているのではないかと考えています。体験の大切さを再確認できたと思います。

最大の効果ですが、健康寿命が都の平均と差が縮まり、男性で1.53歳、女性で1.14歳となりました。

発表の中で、いろいろな紹介をしてきましたが、区では様々なレシピを作成しています。区のホームページにも載っていますので、ぜひ、こちらをご覧くださいと思います。クックパッドに公式キッチン「東京あだち食堂」があり、440品ほどのメニューを掲載しています。また、動画で見るとレシピで「ちょい増し野菜レシピ」や「やさしい100gレシピ」、朝ベジ1週間レシピなどがあり、本当に簡単なのに栄養バランスも取れるようなメニューです。また、「あだち 食のスタンダード サポートBOOK 自分で作ろう！」は、ステップ1、ステップ2、ステップ3とあり、小学生、中学生、高校生以上の大人向けを対象としており、その世代に合った内容になっていて、とても分かりやすい冊子です。評判もよいので、ぜひ、ご覧くださいと思います。

以上、あだちベジタベライフの取り組みについて、お話しさせていただきました。自ら健康になろうと選択しなくても、区内で食べていけば、つい野菜から食べてしまうという仕組みを作り、習慣化することを目指し、区の文化へと醸成していきます。足立区は、食で街を変えていこうとしています。おいしい給食の詳しい内容につきましては、澤田よりお話しさせていただきます。ご静聴ありがとうございました。

(文責：小宮美千代)

## 【澤田健二】

澤田 それでは、足立区のおいしい給食の取り組みにつきまして、お話をさせていただきます。足立区教育委員会学校運営部学務課おいしい給食担当係長の澤田と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

先ほど小宮から足立区の概要についてお話いたしました。足立区の学校数については、小学校が69校、中学校が35校、計104校ございまして、約3万人の児童、約1万3千人の生徒が在籍しております。次に、足立区の給食についてですが、給食センターでの調理ではなく、それぞれの学校に給食室があり、調理員さんが調理をする、自校調理方式を採用しています。また、学校ごとに配置されている栄養士により、献立の作成や食材の調達を行い、給食を実施しています。

次に、おいしい給食事業についてご説明いたします。おいしい給食事業は、現在の足立区長である、近藤やよい区長が就任された平成19年度に取り組みが始まりました。区長就任前の都議会議員時代に、環境問題に取り組みされておりました。学校給食の食べ残しが、都内から出る生ゴミの大きな割合を占めているということを知られたそうです。そして、区内の、ある学校に通っている親御さんから、区内で転校したお子さまが、前の学校では給食がおいしくて大好きだったのに、転校先の学校に行ったら、おいしくなくて、あまり好きではなくなったという声を聞いたそうです。同じ足立区の学校で給食を食べているのに、こんなに味が違うのかということを知りまして、まず、学校の間での給食に差が出ないように、よく食べている学校の水準まで、全校のレベルアップを図るべく、おいしい給食事業を開始いたしました。

足立区の「おいしい給食」とは、ただ単に味が良いとか、贅沢をさせるとか、子どもたちが好きなものばかりを提供するのではなく、給食を生きた教材として、体にとって大切な食べ物などの基礎的な栄養知識を学び、自ら食を選ぶことができるようになることをコンセプトに実施しています。

また、足立のおいしい給食を実現するために、四つの柱を掲げており『①生きる力、②感謝の気持ち、③給食時間の充実』、そして、『④残菜ゼロ』を目指しています。この柱を中心としまして、毎日のおいしい給食を、学校、行政、保護者、調理業者、生産者等が協力し合って、生活習慣病を予防し、たくましく生き抜く力を育み、感謝の気持ちを持ち続けながら、給食時間の充実をさせ、その結果、食べ残しを減らしていこう、という取り組みになります。

この四つの目的を達成するための取り組みをご紹介します。『体験・交流を通して心を豊かにする』とあります。先ほども少し触れましたが、足立区の友好都市である、新潟県魚沼市での自然教室を中学1年生で実施しております。区内の半分の学校が田植えを行い、残りの半分の学校が稲刈りをするという、農作業体験をしております。そして、地元の民宿などのお世話になりながら、食事の準備など、宿のお手伝いなどを行い、地元の人との交流を図り、農作業体験を通じて、食べ物や生産者への感謝の気持ちを育んでいます。また11月には、その収穫したお米を、魚沼コシヒカリ給食の日として、区内の小中学校、そして区立保育園にも提供し、実施しているところです。なお、この事業は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、現在は実施できていない状況です。その他に、先ほども触れましたが、区内の保育園、幼稚園の年長の児童が、地域の小学校で給食を体験する、体験給食、区内の

農園などでの農作業体験などの交流も行っております。いずれも、新型コロナウイルス感染拡大に伴い実施できていないものがあります。

続きまして、『地域で採れる産物に親しむ(地産地消)』ですが、こちらも毎年11月に、JA東京スマイルさんの事業の一環としまして、足立区産の小松菜を無償で提供していただき、小中学校全校で一斉に小松菜給食を実施しております。この献立についても、各学校の栄養士が独自に考えております。また、先ほども触れましたが、保育園、幼稚園でも、区から配付している小松菜栽培キット等を使って、ほぼ同じ時期に小松菜給食を実施しています。

続いて、『食育を通して健康な体を育む食べ物を知る』ですが、小中学校において、各学校ごとに、学年単位の食育目標を定めて、教科と関連させた食の指導計画を作成しております。そのため、各学校に1名、食育リーダーを担っていただいている先生がいらっしゃいます。そして、学校にいる栄養士さんと協力して、この、食育を通して健康な体を育む食べ物を知るという取り組みを行っています。

次に、『給食献立から食文化を学ぶ』というものがございまして、こちらは、子どもたちの健康、食育に配慮して、行事食や野菜をたっぷり使った給食メニューなど、全校共通で使えるオリジナルレシピ集を作成して、全校の栄養士が見られるような形を取り、各校間のばらつきを極力なくすようにしています。

また、毎月、小中学校の栄養士が一堂に会する、「おいしい給食検討会」を実施しています。経験の浅い栄養士もグループで検討、討議することでレベルアップを図っているところです。また、レシピ集は家庭でも作ってもらえるように、家庭用レシピも掲載しまして、各学校で保護者向けに配布する給食だよりや、区のホームページ、クックパッド等にも掲載しています。

『楽しく食べる喜びを分かち合う』につきましては、先ほど説明しました、コシヒカリ給食、右の上になります。それから、卒業時などにランチルームで実施するバイキング給食、そして、子どもたちに給食に関心を持ってもらうために実施するセレクト給食などを実施しています。これも、残念ながら現在、一部、実施していないものがあります。

続いて、『もりもり給食ウィーク』ですが、もりもり給食ウィークは6月の食育月間と、1月の全国給食週間に合わせて、各1週間、給食時間の確保、食育指導などの取り組みを全校で一斉に実施しています。ちなみに、この、ラッキースター給食は、カレーの上に星形のニンジンがあると思うんですが、星形のニンジンが入っていると景品がもらえたり、今後の給食メニュー、献立のリクエストができるというような楽しみなど、各学校で工夫を凝らした取り組みを実施しています。

そして、『給食メニューコンクール』というものも実施しております。毎年、夏休み期間に、区から小中学校にテーマを出し、そのテーマに合わせたオリジナルの給食メニューを考案し、応募していただくコンクールです。これは、令和2年度のものになるのですが、令和2年度のテーマは、コロナ禍にありましたので、『パワーアップ！ 家族や友達が元気になる給食』というテーマで作品を募集しました。小中学校合わせて、約4,800あまりの作品が応募されております。外出を控えたり、家で過ごす時間も多かったため、家庭での、保護者とのメニュー考案など、食への関心が高まったものと考えています。

続いて、『足立のおいしい給食のPR』についてですが、先ほども小宮が触れましたが、クックパッドに、足立の給食メニューを家庭用にアレンジしたものが掲載されております。

そして、毎年10月に荒川河川敷で開催されている「あだち民まつり」において、おいしい給食をPRするブースを出展して、懐かしい揚げパンの販売などをしてPRを行っておりますが、こちらも、残念ながら台風やコロナによって、3年間、実施できていない状況です。

こちらは、平成23年7月に発売いたしました、足立の給食を家庭用にアレンジしたレシピ本、『東京・足立区の給食室』という本です。こちらは、トータルで7万7千部発行されております。この本の発売を機に、多くのマスコミ、メディアに取り上げられまして、足立区の給食が全国的に有名になった一つのきっかけになっております。こちらは現在、販売されておきませんが、区内の図書館等に蔵書があると伺っておりますので、もし機会があったらご覧いただければと思います。

このような取り組みに加えまして、平成31年から、おいしい給食指導員という職員を導入しました。このおいしい給食指導員というのは、学校栄養士歴50年以上のベテランの栄養士なのですが、このベテラン栄養士の経験やスキルを生かして、食べ残しの多い学校や、採用、配属間もない若い栄養士さんがいる学校を中心に巡回をしております。巡回の際は主に、給食調理の時から給食室に入りまして、給食室での調理の様子などを確認したり、出来上がった給食を実際に食べたり、各教室を巡回して、児童、生徒が食べている表情、様子、感想などを確認したりしています。そして最後に、校長、副校長、栄養士さん等への助言などを行う役割をしているものです。私もできる限り同行しています。

平成19年度から開始した、おいしい給食の取り組みですが、平均残菜率という数字をご紹介します。平成20年度から調査しているのですが、年間の平均残菜率を表したグラフがこちらです。平成20年度から令和2年度を比較しますと、小学校では、この下の青いラインです。9%パーセントあったものは、令和2年度では1.8%、中学校では14%から4.3%と、約3分の1に毎年度減少しております。そして残菜量も381tから94tと、取り組み開始から287tの残菜量が削減されています。

また、取り組みを始めてから、平均残菜率、残菜量は減少しているところですが、こちらのグラフは、残菜率の一番高い学校と一番低い学校の数値を示しています。こちらは小学校です。令和2年度現在でも、一番低い学校では0.1%、一番高い学校で4.3%となっています。それでも、かなり低い状態だと思うのですが、中学校も同じで、一番低い学校が0.6%、高い学校が8.3%となっております。

全体的に、残菜率は下がっていますが、今ご覧いただいたように、『残菜率が高い学校と低い学校が二極化傾向にある』という課題があります。そして、もう一つ、先ほど小宮から説明がありました糖尿病対策では、野菜の摂取が足りないということが課題となっておりまして、足立区糖尿病対策アクションプラン「おいしい給食・食育対策編」というものを、平成29年3月に策定し、取り組みを進めています。これも、先ほどと被ってしまうのですが、『～そうだ、野菜を食べよう～』ということで、野菜を食べていただくものです。

この糖尿病アクションプラン「おいしい給食・食育対策編」では、「おいしい給食事業」を通じて足立区における食育をさらに発展させるために策定されたもので、先ほども申し上げましたが、子どもの頃からの望ましい食習慣を身に付ける、「あだち食のスタンダード」の定着に重点を置いています。

これも先ほど、小宮から紹介がありましたが、この三つの実践を続けているところです。例えば、実践力1、『1日3食野菜を食べるなど望ましい食習慣を身につける』については、この右側のポスターを教室や廊下の掲示版ですとか、給食を食べる際には黒板に掲示していただいて、『ひと口目は野菜から、いただきます』というような声掛け、それから、担任の先生からも、『野菜から食べるんだよ』というような声掛けを行っていただいています。

続いて、『栄養バランスのよい食事を選択できる』につきましては、中学校では、それぞれワークシートを活用して、3食分の献立を考えたり、その後の栄養素の過不足を修正する学習を行って、栄養バランスの良い食事の計画が立てられるよう学習を行っています。

昨今、コロナ禍の中で、家庭科の授業がなかなか進んでいない部分がありますが、こういったことを実施しようという実践力です。

続いて、三つ目ですが、『簡単な料理を作ることができる』ということで、こちらは、小学校卒業までにはご飯が炊ける、みそ汁が作れる、そして、中学校卒業までには、これに加え、目玉焼き程度の簡単な料理を作ることができるというように、こちらも調理実習の風景なんですけど、こういったことで実践力を身に付けていただけるような取り組みを行っています。

また、何度も同じことを申し上げておりますが、中学校卒業までに、ただいま紹介した三つの実践力を身に付けていただくということで、様々な機会を捉え食育事業を継続しています。現在、コロナ禍でありますので、新しい生活様式や学校現場の実情をふまえながら、こういった事業を、いろいろ工夫した上で継続し、学校・家庭における食への関心、意識を低下させることなく、三つの実践力の定着と向上をめざしていきたく思っております。

そして、昨今はSDGs、フードロスなどのキーワードもよく聞くかと思いますが、こういったことも意識し、残菜率の推移を見守りながら、無駄にせず食べていただく。そしてまた、同じようですが、食への関心、意識を高めていければと思っております。こういった形で今後も、足立区のおいしい給食事業を進めていきたく思っております。私からは、足立区のおいしい給食事業のご紹介をさせていただきました。どうもありがとうございました。

新井 澤田係長、どうもありがとうございました。写真を見るからにして、おいしいっていう、よく学校給食で、あれほどのメニューがそろえられて、おいしさが、写真でも感じるような、言葉でも、普段の食生活が未来の自分をつくるという形で、このキャリア形成に健康っていうのは絶対、欠かせないところですので、それが、足立区の取り組みが非常によく分かりました。

それでは、次に移らせていただきたいと思います。文教大学健康栄養学部の准教授であります、渡邊美樹先生に、次の基調講演を、お願いしたいと思います。画面を共有して始めていただきたくお願いいたします。

(文責：澤田健二)

## 【渡邊美樹】

渡邊美樹と申します。本日はお時間いただきまして、ありがとうございます。よろしく願いいたします。画面を共有させていただきます。

文教大学健康栄養学部管理栄養学科の渡邊美樹と申します。本日は、先ほど足立区の小宮様、澤田様から、貴重なお話をいただきまして、ありがとうございます。本当に、学生に聞かせたい内容そのもので、後で新井先生にお願いして、録画したものを、ぜひ分けていただこうと思っております。私は、管理栄養士を養成しております健康栄養学部にも所属しております、後ほど自己紹介のスライドもありますが、栄養教育、あとは、栄養教諭の教育実習の担当などをしております。本日お時間いただきまして、お話をしていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

こちらは、まさに今、窓の外に写っているのですけれども、私、今日は湘南校舎といたしまして、茅ヶ崎の、湘南といいながら、富士山に見える山のほうにあるキャンパスですけれども、こちらのほうにおります。少し学校の紹介といたしますか、健康栄養学部の管理栄養士の就職先を、グラフでご確認いただきたいと思っております。こちら、丸を付けたのですが、先ほどお話しいただいたような、栄養教諭、それから公務員、学校の栄養士であったり、市役所、それから保健所などの公務員、それから保育園などの食育に携わるところに、大体このような割合で卒業生が出ております。で、それ以外にも、こちらのほう、栄養士、半分ぐらいということで、他に、給食会社ですとか、病院、高齢者施設、薬局などに勤務している者もおります。

簡単に自己紹介、本当に短めにしたいと思います。病院の管理栄養士をしておりまして、その後、短大の後半、2000年から本学に参りまして、この頃は栄養士を養成しております、2010年からは管理栄養士養成という形になりまして、現在に至ります。研究分野に関するキーワード、栄養教育・食教育・摂食障害などがありまして、そういったものに関連した仕事も少し兼ねて、仕事というよりは、活動をさせていただいております。それから、担当科目ということで、こちら、主に実習担当をしておりまして、講義をしている先生と連携しながら、学外に、管理栄養士養成のための臨地実習ですとか、それから、教育実習などに行かせていただいております。卒業生で栄養教諭をしている者も、本日、出席させていただいております。ありがとうございます。その他、主な研究としましては、摂食障害、それから、食習慣と成績の関係、それから、学生が使いやすい栄養計算ソフトの授業活用などの研究をしております。

この辺、少し、授業風景です。まさに、先ほど足立区の先生がたのスライドから見ますと、本当に、学校で試しにやっていますよっていうのがありありで、お恥ずかしいですけれども、一応、高齢者施設の、高齢者に見立てた学生たちの前で指導をする、そんなロールプレイング。それからこちらは、食育弁当を考案して、調理をして、そして、おいしそうな給食と、すみません、こちらはでも、みんな一生懸命、作ったのですけれども、こんなふうに盛り付け予想図を作って、お弁当を作るということで、小学校の皆さんの食育をしているところと、大学生と、でも、みんな食べる、おいしそうなものを作る気持ちは一緒ではないかなと考えております。

それから、こちらのほうも、先ほど地産地消ということでお話しいただいたのですが、こちらのほうは、本学のあります茅ヶ崎市と、それから寒川町で獲れる魚ですとか、野菜類、あとは、ワカメ、その他ですね。そういうものを取り込んだ形での給食のテーマ、献立と、それから、調理実習などをした写真になっています。

ということで、本日お時間いただいたのですが、あまり長くないようにということで、食育、それから、若い世代に対する食教育、それから、こころとからだの健康づくりということで、本当に、まとまりのない話題提供というような形になりますが、最近の大学生の事情なども踏まえて、お話ししていきたいと思います。

これはよく、私が授業の最初のところで、1年生の授業を持っているときに聞いたりするのですが、最近少し、この話題を投げ掛ける時間が、少し足りなくなって、顔を見ながらでないと、いうのもありますので、あまり出さなくなってきていますけれども、「あなたの願いが叶えられるとしたら、あなたは何を願いますか」ということを聞いたりします。そうすると、最初のうちに出てくるのは、例えば、立派な管理栄養士になりたいとか、あとは、お金がいっぱいあって、おいしいものをいっぱい食べられてっていうような話、いろいろと出てくるのですが、そういった中で、いろいろ話していく中で、健康でいたいとか、元気で長生きっていう話題が出てきたときに、それらの部分に関しては、その健康というところがベースになった上で、そこにさらに、どんなことができるかなって考えられる、こんな社会が、今は平和なのだよってっていうような、そういう話題。生きるとか、健康でいられるっていうこと自身が脅かされるような人もいますねとか、そんな話なんかにも膨らんだりするような、そんなテーマなのですが、こちらのほうが一応、私のほうも、いつも考えながら授業をしたりしております。

こちら、先ほど足立区の皆さまからも話題に出たのですが、日本人、元気で長生きっていうようなことを、よく話題で出ていますけれども、実際にこれは、昨年の主な死因の構成割合ということで、人口動態統計月報から、まさにそのまま引っ張ってきたのですが、死因ですね。どんな原因で亡くなっているかっていうことの三大死因が、少し変化してきている現状があります。がん、それから心疾患、ここは不動なのですが、脳血管疾患とか、それから、肺炎のところは、誤嚥性と分かれたりしたこともあって、順位を下げますと、老衰が3位に上がってきたりっていうような形で、統計の仕方が変わるからなのですが、こういった形で、でも共通しているのは慢性疾患で、こちらに食のことが関連してくるねって、そういうような話題につながっていくという感じがあります。

実際のところ、これも、もしかしたらもうご存じとありますが、見慣れているかと思うのですが、日本人は、ほぼ、平均寿命も健康寿命もランキングで見ますと、割合高めというところなのですが、実際に、どんな人がっていうことで、これはどこでも、今、便利ですので、ネットで出てきたものを、少し編集した感じですが、女性の今、一番、長生きの方は118歳、すみません、これ、19年にまとめたのですが、最近、調べましたら、今も元気でご存命の方で、この方が118歳で、今、世界で一番、長生きの女性。それから男性のほうも、今、最高齢の111歳の上田さん、いら

っしゃいますけれども、食事も完食するほど、『長生きの秘けつは成り行きに任せることです』なんていうコメントをなさるような方で。この方も、2013年までご存命でいらっしゃった木村さん、ご存じの方もいらっしゃるかもしれないのですけれども、この方は、現在も含めて世界で一番、長生きをした男性ということで、日本人というような、そんな背景があります。

日本人の平均寿命はだんだん延びているねというような話題、そして、平均寿命と、それから健康寿命というものも、2000年からは発表になっていますけれども、ここの差ですよ。ここの差が、支援、介護を必要とする長さって表現するわけで、ここを縮めたいということで、国全体、それから各都道府県、そして市区町村のところで、差を縮めるにはどうしたらいいかっていうことで、管理栄養士含めて、栄養士みんなで検討しながら、食育、それから栄養教育などを進めていると思っております。

栄養教育・栄養指導の意義・目的という、これは本当に、皆さんには釈迦に説法という感じだと思うのですが、学生によく、一番、初めに説明するスライドですので、少し持ってきてみました。健康でいられるように。あとは、疾病にかからないように。最近ですと、未病なんていう言葉も出たりしますけれども。それから、再発防止のために、この対象者、それぞれの皆さんの食行動を変えるといいますか、習慣化させるというようなことですよ。こちらのほうをしていきたいということで、PDCAサイクル、少し見せましたけれども、食育というこのキーワードにつながると思っております。

食育というキーワードを基に、法律が平成17年に、2005年にできまして、以降、5年ごとに計画を立てて、先ほどお話しいただいた足立区の皆さまも含めまして、この市区町村に至るまで計画を立てて、一つずつ進めているという状況です。国の食育推進計画に関しましては、今年の4月から、新たなものが出まして、こちらは、先ほど副学長の石原先生からお話がありましたので、この辺は少し省略していきます。食育基本法というこの法律の体系を踏襲しまして、食育ということでのこの、第4次食育推進基本計画というのが、今年の4月から動いております。

この食育推進基本計画の重点事項として、今回、4月からは、この三つの項目、これの一つ前の、第3次食育推進基本計画のときは、もう少し目標の数が多かったのですけれども、まずは重点事項ということで、この三つが発表されております。ここの部分、第3次のときは、頭に、若い世代への食育っていうことが出ていましたけれど、そこをもう一步踏み込んで、国民全体のということで、「生涯を通じて、心と体の健康を支える」。そして次に、先ほど、SDGsの話も出ましたけれども、「持続可能な食を支える」。そのためのということで、社会的、環境的、文化的な視点での食育の推進。そして、コロナ禍のところが、特に加速度を増すきっかけになったと思うのですけれども、「新たな日常」やデジタル化に対応した食育の推進ということで、広くわたった、いろいろな立場を横断的に見る視点での食育推進計画の重点事項というものが一応、提示されております。

この辺、先ほどのスライドでも、こういった、農林水産省が出しているパンフレットなどにも出ていますけれども、こちらのほうでも、これが強調されております。

そしてこれは、こういう細かい字はネットでゆっくり見ていただくか、後の資料で、すみません、今日は、お渡しせずにここで見せてしまっていますが、後ほど、細かいところは見ていただければと

と思いますが、先ほど申しあげました三つの重点事項というのは、こちらのほうにまとまっていて、これを基に、実際の目標、それから、推進する内容という形で、施策が書かれている表になっています。

こちらのほうが、具体的な目標ということで、今回のこの5年間で達成したい目標ということで掲げられていますけれども、この黄色い所は、私が黄色くしたのではなくて、元々黄色くなっているのですが、特にこの丸の所、こちらが今回、食育、全体がもちろん食育なのですから、子どもたち、若い世代、それから栄養教諭、そういったところに関する食育の目標ということで、少し注目したいと思って、丸を付けさせていただきました。

朝食欠食の国民を減らす、子どもを減らす、それから、学校給食における地場産物を活用した取り組み、そして、郷土料理や伝承料理のこと。あとは、ここ、基礎的な知識を持ち、今回の、多分今日の研修会の目標かと思うのですが、自ら判断する国民ということで、ここを育てるための、若い頃からの教育といったところが、目標として掲げられていると思っております。

こちらにも本当に細かいですので、3枚セットでしたので、すみません、一緒に連れてきてしまったのですが、各重点事項、先ほどの三つの重点事項と、それに伴う主な取り組みが文字として書かれているのですが、これを実際に、一つ一つ実現していらっしゃるの、先ほどの足立区の例だと思っております。

ここで、その食育に関する、いろいろ出ているものも紹介しておこうということで、本当に、ざっと情報提供、紹介です。保育所の食育に関しては、『保育所保育指針』という本に書かれていますが、それ以外で、すみません、ここ、少し輪郭が消えましたので、ただ、ここだけになっているのですが、冊子になっていて、約80ページの、『保育所における食事の提供ガイドライン』というのが、厚生労働省から、平成24年3月に出ておまして、こちら、どういうものかといいますと、施設長の責任のもと、保育士・調理員・栄養士・看護師など全職員で創意工夫し、食育を推進しようという、この保育指針から合わせて、こちらのほう、保育所の食事をより豊かなものにしていくための、そういったもの。参考とするために作って、「子どもの健康と安全の向上」がベースになっているということで、食事の提供形態は保育園によって多様化していますので、自分の園だけではなくて、外部委託・外部搬入など多様化しているところも含めて、どのように提供して、どのように食育をするかというようなことが書かれております。

それから、こちらは文部科学省から出ている、『食に関する指導の手引』ということで、学校給食のところ、それから、栄養教諭の先生がたが、こちらを基にご指導なさっていると思うのですが、約280ページの改訂版ですが、学校における食育を推進する観点からということで、こういった項目について、学校教育の活動全体で指導に当たる、それから、家庭・地域・他校種、小学校、中学校、高校を超えた連携、大学も含めてだと思っております。そういった連携を深め、学校における食育の一層の推進を図るというようなことが書かれております。

この辺、『発達段階に応じた「食生活に対する正しい知識と望ましい食習慣」を身につける』という、ここは先ほど、足立区の取り組みの中で、これに応じた、このすてきなパンフレット、冊子、具

体的な表紙もを見せていただいて、中もぜひ拝見したいと思いました。ちなみに、7万7000部出ているという足立区の給食のあの本は、私は、もちろん持っています。ありがとうございます。

そして、こちらは少し前の年代になりますけれども、『授乳・離乳の支援ガイド』。こちらも、やはり食育の一種だと思うのですが、対象、子どもですよね。赤ちゃんに対しての、親御さんに視点を当ててのガイドということで、60ページの、こういったガイドも出ています。あとは、食生活指針としまして、妊産婦だけではなくて、妊娠前からの指針っていうようなものも最近、更新されているのですけれども、すみません、少しスライドは省略させていただきます。こちらのガイドは、こんなふうに概要が書かれていまして、かなりエビデンスといえますか、実際にガイドが一度できて、10年たっている中で、ここのところはエビデンスではなくて、思い込みとまでは言わないですけど、エビデンスがそれほどないものに関しては見直す、そんな形で進んでいる、こんなガイドが新しくできております。

ここで情報提供ということですので、いろいろな研修会のところで届いた食育に関するご意見などを、少しお話し、紹介したいと思います。保育園、児童福祉施設の皆さん、保育士の方ですとか栄養士の方から、現場での、最近のお悩みだったり、あと、感じたことっていうので挙げていただきました。取り組みに関しては、先ほど、足立区様のほうからも出ましたけれど、子どもたち、育てたり、それから体験するっていうことで、野菜や食への興味・関心が出ました。で、もし嫌いだとしても、そのときは食べられたり、おうちに帰ると食べられないのだけれどねっていうこの悩みも含めてですけども、そんな話題。それから、食育集会、定期的に開催します。で、マナーですとか、あとは、食べ物と体の関係、こんなことを知る、あるいは、食物アレルギー児が増加するにあたっての対応もそうなのでですけど、周りの子どもたちも理解をするっていうようなことも含めての悩みだったり、共有の大事さっていうことを感じております。

それから、その一方で、やはり不安っていう部分では、食の大切さの認識が薄かったり、マナーを知らなかったりする親御さんと、その子どもにもそれがつながっていく中で、どのような形で、そこを保育園としてというか、この施設ですので、そういうところで守っていかうかっていうようなことを検討していきたいねっていう話題も出ています。口をそろえてといえますか、皆さんおっしゃるのが、いろいろなその施設の、一人一人の栄養士だったり、それから、その現場にいらっしゃる保育士の皆さんのところで、皆さんの取り組み・アイデアを知りたいっていうことをおっしゃいます。ですので、こういったところをみんなで共有できる、そういう仕組みが、やはり大事だなということを感じております。

それから、小学校に関しても、保健所の研修会で、少しお目に掛かる機会がありましたので、少し出ていまして、これ本当に、これは神奈川県のほうで出たもので、先ほどの足立区様のところで、実際の取り組みを見せていただいたのですが、でも、「残したらもったいない」というところ、こういうことを考える若者が少し減ってきているのでしょうか、であるとか、「限られた時間で、残さずに食べさせる」っていうこの指導、どうなのだろうっていうようなことも悩んだり。それから、食べられる量・体格だったり好みだったり、その他含めて、この差をどういうふうに埋める、あるいは、埋める

必要があるのかとか。それから、その他、いろいろな問題をどんなふうに、家庭・地域との連携について、実現しやすいきっかけづくりやアイデアなど、この、実際が知りたい、連携したいっていうところ。それから、先ほど、調理のしやすい料理のお話、提供いただいたのですけれど、『(ハードル低めでスタートを切りたい)』っていうこの部分ですとか、こんな話題があったのですけれど、ここに、先ほどいただいたアイデアをぜひ提供したいですねって、そんなことも思ったりしながら拝聴させていただきました。

それから、こちらは、中高生、大学生、親世代っていうことで、この辺のところ、神奈川県の場合、中学校の給食が選択制だったり、お弁当制だったりっていう地域が、まだありますので、そういったところでは、どういうふうに、そういった中学の中でどんなふうに食育を進めていこうとか、それから、生活の環境の中で、食で孤立する、孤食になるっていうようなこと、ならざるを得ない、そんなところで、どうやって解決しようかなとか、あとは、食の管理が、親から離れることによって、安くておなかいっぱいになればいい、あるいは、お菓子が食べたいからご飯はやめておく、それから、痩せ願望とか摂食障害のような、こういった食に関する問題なども、この年代では心配になってくるという、そんな話題も出ています。それから、親からの伝承よりも、ネットとかSNSとか、メディアの情報に操られ、振り回されている、そんな子たちも多いかなということで、このところを、現状に即した食育をどのように進めたらよいのでしょうかっていう、そんな話題も出たりしています。

若い世代に関してということで、少し短めでいきたいと思います。若い世代っていいますと、食育の輪の「すきま」になりやすいっていうことですが、ただ、先ほど、隙間を作らない工夫ということで、話題提供いただいていますので、一般的な部分ということで、少し隙間がでやすいこと、というところを、少しだけスライドで紹介します。義務教育としての、栄養士、栄養教諭がいるところから離れたり、それから、自分たちが下宿したりして、自立しているようであって、就職したり、結婚したり、育児をしたりっていうことで、自分の健康に過信したり無関心になっています。少し広い世代で、20代、30代まで含めると、この辺、食育の隙間になりやすい世代かなということがありまして、ここをどう埋めるかということ。先ほども、朝食欠食でも、多いところですよ。ですので、その手前の部分で引き留めようということで、この義務教育までの部分が、食育が手厚くなるっていう、そんなイメージもあります。

先ほど、孤食っていう話をしましたけれど、食育を、仕事のキャリアのほうの職育と、新井先生が、すてきな、いろいろな言葉兼ねてくださったのですけれど、孤食も今7種類ぐらい、「こ食」っていう言葉で、いろいろな「こ食」が取り上げられていたりしていますけれども、『避けたい』というふうにあるのですけれども、そうせざるを得なかったり、それが絶対いけないっていうことでもないようなものなんかも、あるかとは思いますが、こんな言葉で注目するっていうのも、一つの方法ですね。

あとは、大学生の食事情ということで、少し、本学の学生なんかにも話を聞いたりしますと、たくさん食べる日、ほとんど食べない日があったり、食事調査3日間っていうことで、特別な日ではないけれどっていうので見せてくれたメニュー、今日は時間の関係で省略したのですけれど、カップラーメン2個だけとか、それから、ジュースだけとかいうような日があつて。それは別に、たまたまそう

っていうよりも、いつもそんな感じなんていうような子もいたりするってというのは、やはり現実として、今あります。

それから、女子学生においては、この摂食障害ってというようなデータ、少し簡単なもの、1枚だけ今日は持って来たのですけれども、病型として、痩せ型といますか、そういった、摂食障害というよりも、食べたい物は食べて、でも、それをかみ砕いただけで外に出すとか、あとは、戻ってしまうってというような、そういった型の摂食障害の方が、少し増えてきているようにも思います。摂食障害の病型につきましても、食欲不振って言う言い方は、今回といますか、新しい形になっていくときに、その名称は消えるようになっていまして、痩せている、過食があるって言う、こういうストレートな日本語訳になってきたりしています。

そして、ここから引き起こされる、非行に近いように見えたり、氷山の一角の表現で、こういったことなんかも、食べるって言うところに出てきますけれども、こちらの心の問題と一緒に考えるというような図などもありますので、少し、情報提供で提示させていただきました。これは、摂食障害に関する、本人と、それから周りの人向けの公式のサイトがあるのですけれども、そこから少し持ってきてみたのですけれども、学校の、養護の先生、学級担任の先生、スポーツ指導の先生がたへって言うものがあります。これ、前のほうのページには、栄養士だったり、あとは、お友達、それから本人へって言うふうに、いろいろな方向けがあるので、早期発見、早期治療って言うことでは、こういった形で、やはり、食育もこれの一端を担っていると思っております。こんなふうに、チームの中のイメージですね。

ということで、若い世代の食意識を少し、もう本当に、情報という感じで、あまりまとまりなく、ざっと見てきたのですけれども、20歳代の男女に、『食育白書』などで聞いてみますと、大勢の方は、みんな、体調不良をきっかけに見直したり、大事だなんて分かっているけれど、しかし一方で、実施しているかっていいますと、それはまた別よって感じの現実があるという、そんなことが書かれています。

その理由としては、必要性やメリットを感じないって言う人も多いということで、体調不良をきっかけに見直す人もいるのですけれども、元気ですと、あまり無関心、関心を持たないって言う人も一定数いるというところで、そういったところに、どうやって食育を推進するかって言うようなことで、85年も歴史をほこるような例から始まりまして、いろいろな、こういった取り組みの紹介、先ほどいただいた足立区様の取り組みも含めて、いろいろなところのこういう情報を、どういうふうにも実際の現場につなげていくかっていうことは、これから考えていきたいと思えます。

こちら、突然ですが、本学の取り組みの例を、少しだけ紹介していきたいと思えます。こちら、今コロナ禍で、それこそ、少し去年から中止していますけれども、学生限定で、「1日の活力は朝食から」ということで、100円で、1日限定60食の朝食を提供しています。これは、スポンサーは、父母と教職員の会という、学生の親御さんと、あと、教員がお金を出し合って、共同出資でやっている、そんな取り組みで、こんなポスターが貼られていました。ただ、今は休止中なのですけれども、再開・再会に期待したいと思っています。

それから、大学からの食育の発信について、最後に少しお話ししておきたいと思います。いろいろなところから、大学から、食育に関する発信ができるでしょうか、可能性を感じておきまして、教職員から、あるいは、学生に向けてのもの、そして、地域の方向けにということで、いろいろなイベントですとか講演会などが、開催できるかなと思っております。それから、学生自身から、せっかくでするので、例えば、管理栄養士養成校の学生の場合ですと、自分の身も見てねっていうのはありますけれども、かなり知識が付いてきたら、みんなに向かって発信、ゼミなどでもそうですし、それから、大学全体からっていうことでの発信、それから、大学だけではなくて、いろいろな領域、職域の皆さん、職種の皆さんと情報交換して連携していければ、そのつなぎ役に大学がなれたらっていうことも感じております。

大学からの発信の、本学の取り組み例なのですが、運動部の生徒さん、例えば、学生の卒業した学校だったり、それから、大学自身だったり、他大学も含めてのサポートであるとか、それから、食育推進事業、市で行っているものに関わったり、あるいは、こちらは文教大学湘南総合研究所というところが窓口になって行っている事業ですけれども、田んぼプロジェクト、地域の企業と一緒に田んぼを、一緒に耕したり、稲刈りまでっていうイベントですとか、これ、学生も関わる、それから、地域のスポーツクラブ等っていうことで、今年度まだ始まったばかりではありますが、市と、それからこのスポーツクラブという企業と、大学で何か連携して、何かできないかなっていうことを始めたばかりです。

それから、こちらはサークルの学生が、市立図書館に「食」にまつわる絵本の読み聞かせ会に行ったり、紹介チラシを作って置いたりなんていうことを、やっております。そして、レシピ提供。大学のレシピなどを提供しています。これは、ポスターの例です。田植え、田んぼのプロジェクト、それから、これは調理サークル、少し顧問をしている調理サークル、今コロナ禍で、オンライン食事会しかできていないですけれども、そういったところが学食のメニューを提供したり。あとは、これは、本学の健康栄養学部教員の笠岡教授ですけれども、が、地元のスイーツ店や保健所と連携しているものであるとか。それから、こちらは藤沢市、お隣の市ですけれども、子ども料理教室を開催するというので、地域活動と一緒に加わったりっていうこともして、こういったものも連携できることでしょうか、というふうに思っております。それからこれが、すみません、真ん中にいますが、保育園の調理担当者の皆さんと、テーマを決めて研修会を行ったり、これも、少し今年度はお休みしていますけれども、こんなことなんかも、一つの連携になるのではないかなというふうに思っております。

最後、すみません、最後と言いながら少しだけ、まとめて代えてですけれども、『こころとからだの健康づくり』というタイトルを最初にいただきましたので、大学生に、このコロナ禍について少し聞いたことをお話ししておこうと思います。生活が制限されてしまって、学業や就職活動の不安、ただ、その一方で、アルバイトは人と関わられて嬉しいですけれども、一方で、「感染が不安」です。ただ、オンラインのメリットもあって、教育実習・就職活動で実家に戻っていても教員とつながれる、オンラインで面談ができたり、保護者の顔が見られたりっていう、オンラインのメリットを感じたっていうようなこともありました。

それから、実際に、せっかくなのでということで、学生に、どう？っていうことを、本当に限られた、周りの学生ですけれど、インタビューしてみたところ、このコロナ禍どう思いますか？っていうことを言いますと、この丸の所は、ほとんどデメリットというか、不安の話なのですけれど、初めは時間があり、自由でよいと思ったけれどっていう、この『けれど』で、その後が、課題に取り組むのに、友達と相談ができない、グループワークがないのが結構不安、不満。それから、対面の授業っていうのは、拘束されている』と今まで思っていたけれど、そこは集中できることなのだなっていうことに気づきました。それから、オンラインですと、提出日を、そのオンライン環境における公平化の下に、余裕のある提出日に行っていることで、かえって課題の優先順位が分からなくて、溜めてしまったっていう、そんな感想。それから、誰かと一緒にいることで、そこから出てくる「やる気」もあるなっていうふうに感じました。この辺は、管理栄養士の国家試験に向けて勉強しているっていう環境である、本学の学生の特性もあるかもしれないのですけれども、こういったことを回答してくれました。

ただ、最後に少し、心強い意見として、自由っていうことで、放り出された中で、自分で計画を立てないといけない、自分がやらなきゃいけないっていう力は付きましたっていう、前向きな意見が出てきて、とても嬉しく思っています。

そして今度は、最後に私、教員のひとりとしてなのなのですが、オンライン授業は手探りでした。で、年甲斐もなく、寝不足&徹夜、正直こういうの、少し年甲斐もなく、体に悪そうです。あとは、対面でないとできないこと、オンラインだからできることっていうのを、よく考えてみたいなって感じました。それから、気になったら、とにかくオンラインでも、それから直接でも、声を掛けて、情報交換・情報共有は大切だなっていうことを感じました。

食育のイメージも、いろいろなところに栄養士、管理栄養士、就職先があるのですけれども、みんな食育をするというイメージだと思っております。こちら、保育所で、子どもの食事のガイドラインっていうことで出てくるものなのですけれど、この『子ども』っていうところが、子どもに限らずみんなに共通するのではないかと思います。最後にイラストを、挙げさせていただきました。お腹がすくりズムが持てる、食べたいもの、好きなものが増える、一緒に食べたい人がいる、食事づくり、準備に関わる、食べものを話題にする、こういったことができたらいいなというふうに思っております。

少し長めになりましたけれども、私の話は以上です。どうもありがとうございました。

(文責：渡邊美樹)

講演録に関する対応者：経営学部 新井立夫

メールアドレス：tatsuo@bunkyo.ac.jp

**経営論集** Vol.8, No.11

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>



# 2021年度 経営学部セミナー 実施報告

経営学部 研究推進委員会

2021年度経営学部セミナーでは下記の研究報告等(10件)がなされたことを報告します。

## 1. 2021年度第1回経営学部セミナー

### キャリアの創り方 ―会計・監査関連業務の変化を踏まえて―

EY新日本有限責任監査法人 マネージャー/公認会計士 佐潟 直弥 先生

日時：2021年6月19日(土) 10時50分～12時20分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 1305教室

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師に佐潟直弥先生をお招きし「キャリアの創り方 ―会計・監査関連業務の変化を踏まえて―」と題し、「公認会計士とは?」、「会計・監査について」、そして「キャリアの創り方」という3パートでご講演をいただきました。第1の「公認会計士とは?」のパートでは、公認会計士という職業や、公認会計士の使命・職責についてご説明のうえ、公認会計士という資格が有するキャリアの多様性について言及。第2の「会計・監査について」のパートでは、会計や株式会社の仕組みを概観し、公認会計士の独占業務である会計監査について、詳細に説明。加えて、公認会計士という職業の魅力について、①人との関わりの中で成長できること、②様々な企業(業種)の内側がみられること、③女性が活躍しやすいこと、④グローバルに活躍できること、⑤プロフェッショナルとしての無限の可能性を有すること、の5点を示しました。さらに、近年、公認会計士業界に起こっている「変化」に関連して、「公認会計士という職業がAIやロボットに置き換えられるのか」という大変興味深い論点についても共有できました。第3の「キャリアの創り方」のパートでは、自身の大学生活や、社会人経験を振り返りつつ、人生100年時代とも呼ばれる現代において、大学生がどのように自身のキャリアをデザインしていくべきかという観点から、キャリアの創り方のヒントを提示。「世の中は知らないことだらけであること」を認識しておくことの重要性を強調したうえで、有限の時間に対するタイムマネジメントにより自身のキャリア形成や成長機会の創出を行い続けることの必要性の理解につながりました。講演後の質疑応答では、7名の学生から質問が行われ、その質問に対するご見解を共有いただき、力強い期待や応援のメッセージとともに、拍手喝采の中終了しました。なお、参加者は約75名(学生約70名、教員3名)でした。

## 2. 2021年度第2回経営学部セミナー

### SNSにおける発言しないユーザーの影響力の実証研究

文教大学 経営学部 松井 彩子 先生

日時：2021年6月30日（水） 15時30分～16時45分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 3302教室

内容：講師に松井 彩子先生をお招きし、「SNSにおける発言しないユーザーの影響力の実証研究」と題し、ソーシャル・ネットワーキング・サービス (SNS) 上での非発言者の影響力を実証的に明らかにする一連の研究内容についてわかりやすくご講演をいただきました。マーケティングにおけるインフルエンサーと呼ばれる影響力のある発言者に着目した既存研究に対し、積極的な発言はしないが「いいね」や「リツイート」による行動をとるユーザー層に着目し、消費者間情報伝達の社会的影響を科学的に示す興味深いトークが提供されました。紹介された一連の研究により個人の集積の持つ影響力に関する議論の基盤が整備されてきている状況に触れるきっかけとなり刺激の多いセミナーとなりました。その参加者への刺激が引き金となり講演後の質疑応答では、非発言者の捉え方や社会心理学としての視点、そして、公開データと実験手法の新たなアイデアなど活発な意見交換がなされました。なお、参加者は6名〈教員6名〉でした。

## 3. 2021年度第3回経営学部セミナー

### 向き合い方次第で生まれる“成長の機会”—会計・監査関連業務を通して—

EY新日本有限責任監査法人 後藤 彩風 先生

日時：2021年7月17日（土） 10時50分～12時20分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 1305教室

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師に後藤彩風先生をお招きし、「向き合い方次第で生まれる“成長の機会”—会計・監査関連業務を通して—」と題し、これまでの公認会計士としてのご経験に基づき、「働くということ」、「自分を知ること」という2つのパートを設けてご講演をいただきました。第1の「働くということ」のパートでは、働くことが「自分を大きくする成長の機会」であるという中心軸にして話が展開。自身が仕事をすることの意義を「将来の選択肢を増やすこと」、「豊かな人間になること」、そして「世の中を知ること」の3つに求め、働くことはあくまでも自身の人生をより豊かにするための「手段」であり、「目的」ではないということを強調されました。第2の「自分を知ること」のパートでは、自身の大学生活や、社会人経験を振り返りつ

つ、ジョハリの窓診断を例にとり、「自分で見ている自分」と「他者から見えている自分」の間に存在する差異を識別・分析し、他者の認識を素直に受け入れることで、より客観的に自分のよさを知ることができると説明。とりわけ、「盲点の窓」と呼ばれる「自分自身は気づいていないが、他者は認識している自分」のことに気づくことが、まだ見ぬ自分の特徴の発見、その後の人生にとって重要な要素になり得ることを紹介していただきました。そして、キャリアを積むことは、「自分自身の人間性を磨き続けること」であり、自分のことをしっかりと知りながら、どのような出来事にも受け身ではなく能動的かつ前向きに向き合うことで、成長の機会をいくらかでも増やすことができるというメッセージをくださいました。講演後の質疑応答では8名の学生から質問が行われ、その質問に対する後藤先生のご見解を共有いただき、力強い期待や応援のメッセージとともに、拍手喝采の中終了しました。なお、参加者は約75名〈学生約70名、教員2名〉でした。

#### 4. 2021年度 第4回 経営学部セミナー

### オープンイノベーション3.0

#### — 中国のスマートフォンメーカーにみるイノベーションの潮流 —

文教大学 経営学部 田中 克昌 先生

日時：2021年7月28日(水) 15時30分～16時45分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 3302教室

内容：講師に田中 克昌 先生をお招きし、「オープンイノベーション3.0 —中国のスマートフォンメーカーにみるイノベーションの潮流—」と題し、企業が経営資源の制約を超えて価値を創造するオープンイノベーションを実践する有効性について明らかとする一連の研究内容についてわかりやすくご講演をいただきました。特に事例研究として採用したオープンイノベーションを活用し急速な事業拡大と進化を遂げる中国のスマートフォンメーカーの事業戦略についての緻密な考察を通じ、企業はどのようにオープンイノベーションを実践し成長を実現しているかとの基盤的な問いに正面から応えていく研究成果が示され、経営学の最前線での理論が実際に企業活動に影響を与え実践されている状況に触れる刺激の多いセミナーとなりました。その参加者への刺激が引き金となり講演後の質疑応答では、オープンイノベーション研究と経営者（経営陣）が採用する戦略との関係や課題へのアプローチ手法など様々な角度からの意見交換が展開されました。

## 5. 2021年度 第5回 経営学部セミナー

### 21世紀の経営倫理とコロナ後の就職・キャリア企画

慶応ビジネススクール 客員教授/元米国商務参事官・領事 八木 エドワード 先生

日時：2021年11月2日（火） 16時30分～17時30分

場所：オンライン開催

内容：講師に八木エドワード先生をお招きし、ご専門の経営倫理の問題や学生に向けて国際社会で活躍するためのアドバイスをいただきました。講演では倫理学が社会の合意や規範であることから始まって、そこから始まった社会ルールの範囲や許容される行為について論じました。はじめに、その例のひとつとして、死刑制度を廃止した国が増加し、さらにEUなどの国際組織に加入する条件となり、世界標準になっていく経緯が国際化に伴う基準の統一化と同じ流れであることが紹介されました。経営倫理も国際化の流れに伴い変化するものであることを分かりやすく伝えていただきました。次に、集団倫理をコミュニティにおいて守るべきルールという観点から国際化における様々な交流におけるイベントに基づいてそのルールが変化することを指摘し、八木先生がご提案されたモデルを使って統合的に論じていただきました。さらに、倫理に反する行動で職を失った政治家の事例を提示しながら、法律と倫理（道徳性）が必ずしも一致せず、その際の社会的罰則が状況によって異なる場合があるなど興味深い事例が示されました。さいごに、先生のご自身の体験からこれからグローバル社会に歩み出す学生向けに有益なアドバイスをいただきました。なお、参加者は15名〈学生13名、教員1名、一般1名〉でした。

## 6. 2021年度 第6回 経営学部セミナー

### キャリアとしてコンサルティングを考える

株式会社 ベイカレント・コンサルティング マネージャー/公認会計士 藤沢 雄治 先生

日時：2021年11月6日（土） 10時50分～12時20分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 2302教室

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師に藤沢雄治先生をお招きし、「キャリアとしてコンサルティングを考える」と題し、「コンサルティングとは」、「コンサル業界におけるキャリア」、「コンサル業界における会計スキルの活かし方」、「キャリアを構想するヒント」という4つのパートを設けてご経験に基づきご講演をいただきました。第1の「コンサルティングとは」のパートでは、コンサルティングを「企業の医者」に例えて、「企業経営における課題（患部）を特定し、解決に向けた打ち

手（治療法）を提案し、打ち手（治療）を実行する」仕事であると例示。第2の「コンサル業界におけるキャリア」のパートでは、プロジェクト単位のアサイン制度であることや徹底した実力主義であることに触れ、Up or Out（昇進するか出ていくか）といった一面も業界の文化を説明。また、ひとえにコンサルティングといっても、そのキャリアパスは一様ではなく、多岐に渡ること言及。第3の「コンサル業界における会計スキルの活かし方」のパートでは、企業経営における全プロセスにおいて、財務会計は必須のスキル（知識）であることを強調して、会計スキル（知識）をもったうえで、戦略的にキャリアを構想する必要がある、どのフィールドであれば自身のスキルを効果的に活かせるかを考えることが大事とのこと。第4の「キャリアを構想するヒント」のパートでは、目的思考（人生の目的と必要な条件を踏まえ次のステップを決める思考法）、仮説思考（現時点でわからないことに仮の答えを持って進む思考法）、及び比較思考（常に複数の選択肢を持ち、変化へ備える思考法）という3つの戦略的思考法を紹介。さらに、ご自身が新社会人の頃、常に100%の品質を求めていたがゆえに視野が狭くなってしまっていたことを振り返り、完璧主義でいることよりも、完璧でなくても様々なことに挑戦し、視野を広げることも大切であるというメッセージが寄せられました。講演後の質疑応答では、5名の学生から質問が行われ、ご見解を共有いただき、力強い期待や応援のメッセージとともに、本講演は拍手喝采の中終了しました。なお、参加者は約160名（学生約160名、教員1名）でした。

#### 7. 2021年度 第7回 経営学部セミナー

### 多様な働き方 ―資格を武器に独立した経験を踏まえて―

西桜税理士法人 代表社員 公認会計士/税理士 櫻井 賛 先生

日時：2021年11月13日（土） 10時50分～12時20分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 2302教室

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師に櫻井賛先生をお招きし、「多様な働き方 ―資格を武器に独立した経験を踏まえて―」と題し、経験に基づき、「働き方は1つではない！」というキーメッセージを軸に「就業形態の変遷と多様化」「私の事例」「まとめ」という3つのパートを設けてご講演をいただきました。第1の「就業形態の変遷と多様化」のパートでは、従来の日本型雇用システム（例えば、終身雇用、年功序列および企業別組合等）が、バブルの崩壊、少子化、IT化および新型コロナウイルスの蔓延等により、変容し続けていることを説明。すべてのビジネスパーソンにとって、個々人の「スキル」（換言すれば、資格ともいえる）が今後より重要になる可能性が高いことを強調されました。第2の「私の事例」のパートでは、①大学時代に公認会計士試験の受験を志した「受験時代」、②公認会計士としての「監査法人勤務時代」、③監査法人退職後

の「独立開業時代」の3つに分けて、大学生が自身のキャリアについて考えるうえで、重要になる考え方（企業勤務と独立のメリット・デメリット等）を提示。例えば、受験時代においては、「自身のやる気さえあれば必ず道は拓ける」といった話や、独立開業後、金銭的安定が得られなかった頃を乗り越えて様々な業務を受注できるようになるまでの葛藤などについては、特に力強いメッセージでした。第3の「まとめ」の部分では、現代社会では様々な働き方が許容されていることを強調。例えば、企業勤務、独立開業および起業のみならず、企業に勤務しながら個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方をすることや、副業をする働き方なども出てきていることが示されました。さいごに、「様々な働き方の選択肢がある中で、最終的に自身に合った働き方を見つけて、仕事もプライベートも充実した人生を歩んでいただきたい」という思いを伝えられ、そのためには、今できる限りの努力をして自分だけの「スキル」を身に付け、将来の働き方の選択肢を少しでも広げておくことが大切だというメッセージがありました。講演後の質疑応答では、6名の学生から質問が行われ、ご見解を共有いただき、力強い期待や応援のメッセージとともに、拍手喝采の中終了しました。なお、参加者は約160名（学生約160名、教員1名）でした。

#### 8. 2021年度 第8回 経営学部セミナー

### ヨーロッパの一員としてのスペインの経済・文化と位置づけについて

スペイン貿易庁 ジャイル・モレーノ 先生

日時：2021年11月27日（土） 15時～16時

場所：文教大学 東京あだちキャンパス

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師にジャイル・モレーノ先生をお迎えし、スペインの経済と貿易の現状やヨーロッパにおける雇用問題の現状についてご講演をいただきました。先生が所属するスペイン貿易庁はスペインの物産・サービスの輸出、スペインへの投資を促進するための組織で日本のJETRO（日本貿易振興機構）に相当し、世界85か国に事務所を持つ大きな組織です。ご講演はまずスペイン経済やスペインへの海外からの投資の現状から始まりました。スペインのGDPは1.2兆ドル程度と世界14位、EUでは2位の経済規模を誇る国家で、海外からの投資の一定割合は中南米に進出する企業からの投資で構成されている点が紹介されました。これは、中南米に投資を行うとき、スペイン経由で行うと税金が安くなるためであり、非常に特殊な例とのこと。一方で、スペインの貿易相手の大半はEU圏内の国々で、その意味でEUに依存した「単一経済」である現状を、さらに対日輸出はあまり大きくなく、豚肉、医薬品などの従来からスペインに強みのある物産品に加え、近年では風力発電のための風車部品など高度な技術を要する製品の輸出も増えているとのことが示されました。その後、文化の位置づけに話は展

開し、「生活の質」調査ではスペインは世界1位、観光資源に関する調査も世界2位と特徴を有すること。企業の構成比率は中小企業が高く、いわゆる「残業文化」があるなど日本と似ている部分が例示されました。さいごに、スペインが抱える課題についても言及があり、その一つとして雇用問題が取り上げられました。大学を卒業した新卒者は日本のようにすぐに就職して給料を受け取ることができず数か月の無休研修を受ける必要があること、新卒者の就職枠が存在せず既卒者との激しい競争に巻き込まれ若年層の就職率がとても低くなっている現状が示されました。このような現状を踏まえ、これからスペインを始めとするヨーロッパに進出する若者には十分な業務経験とキャリアを身につけることが勧められました。なお、参加者は15名〈学生14名、教員1名〉でした。

#### 9. 2021年度 第9回 経営学部セミナー

### タイと日本のビジネス関係、そしてタイの出版の歴史

ソムムット出版社/早稲田大学大学院 ウィパーウィークン・クリッタポン 先生

日時：2021年12月21日(土) 10時50分～12時20分

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師にウィパーウィークン・クリッタポン先生をお迎えし、「タイと日本のビジネス関係、そしてタイの出版の歴史」と題し、ASEANやタイの経済と貿易の現状、日本の東南アジア進出の変化、タイにおける出版ビジネスについてご講演をいただきました。まず、ASEANと日本の関係を紹介。日本をはじめとした先進国はこれまでコストの安さなどの理由で中国に進出し工場を稼働させていましたが、近年の投資コストの上昇から「チャイナプラスワン」と呼ばれる投資の分散を行い、ASEAN諸国への投資比重が高まっており日本とASEANの結びつきは強くなっている点が示されました。次に、タイについて解説。タイの国情、タイ文化の多様性から、経済・社会に話題は移り、成長の鈍化、高齢化社会、発展は都市部や工業地帯に集中し、国内での貧富の格差などの経済や社会問題について共有されました。日本との経済面でのつながりについては、日本からの進出について工業中心からサービス中心への移行している背景が示されました。さいごに、タイ出版史そして出版ビジネスについて解説。日本は雑誌優位構造である一方でタイは書店優位構造であること、日本は再販制度などのとした集团的取引慣行が優位である一方でタイは競争優位な業界であることなど、出版ビジネスの違いについて興味深い指摘がなされました。なお、参加者は9名〈学生6名、教員3名〉でした。

10. 2021年度 第10回 経営学部セミナー

## 損益分岐点分析雑感

文教大学 経営学部 志村 正 先生

日時：2022年1月28日(金) 13時30分～14時30分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 3302教室

[オンラインでのライブ配信]

内容：講師に志村正先生をお迎えし、「損益分岐点分析雑感」と題しご講演をいただきました。

ご講演は損益分岐点分析の歴史を織り交ぜながら、固定費と変動費の取り扱い方を巡る学術的な問題意識の概観が紹介され、その中から今後取り組むべきリサーチ・クエスションの方向性が整理され示されました。管理会計、そして、原価計算の学問的な面白さがストレートに伝わってくる刺激の多いセミナーとなりました。その刺激が引き金となり講演後の質疑応答では、人件費の取り扱い方への考え方や企業活動を捉える指標へのアイデアなど活発な意見交換がなされました。さいごに、志村先生から本学情報学部への着任、そして、経営学部に至る大学での経験を踏まえたご挨拶をいただき、今回のご講演に加え、永年のご活躍に対する拍手喝采の中終了しました。なお、参加者は8名〈教員8名〉でした。

## ■ 文教大学経営学部紀要発行規程 ■

### (目的)

第1条 この規程は、文教大学経営学部紀要（以下、紀要という。）に関する基本事項を定めることを目的とする。

### (責任)

第2条 紀要の編集及び発行については、経営学部研究推進委員会の下に編集委員会を設置し作業を担う。

- 2 編集責任者として編集長を編集委員の中から互選する。
- 3 発行責任者は学部長とする。

### (誌名)

第3条 紀要の誌名は『経営論集』とする。その英語名称は、『Journal of Public and Private Management』とする。

### (区分)

第4条 紀要に掲載する論文その他の文章（以下「論文等」という。）を次のとおり区分する。

- (1) 論文
  - (2) 研究ノート
  - (3) 解説
  - (4) その他
- 2 論文等の区分は、その論文の執筆者が投稿時に希望を提示する。
- 3 「その他」に区分する場合は、執筆者が講演録、書評など希望する具体的な名称を投稿時に提示する。
- 4 区分に関する決定は編集委員会が行う。

### (投稿資格)

第5条 紀要へは経営学部専任教員および非常勤教員が投稿できる。また、経営学部専任教員の推薦を得た者が投稿できる。

### (投稿要領)

第6条 論文等の投稿は、編集委員会が別に定める『経営論集』投稿要領に基づき行う。

- 2 『経営論集』投稿要領に基づかない論文等の投稿は、受理されないもしくは掲載されない場合がある。

### (掲載論文等の選択)

第7条 紀要に掲載する論文等の選択は、編集委員会が行う。

- 2 選択に際して、編集委員会が適切な第三者にその審査を依頼する場合がある。

### (発行回数)

第8条 紀要の発行は年1回とする。

### (発行形態)

第9条 紀要は電子化されインターネット上にて発行する。

- 2 インターネット上での発行とは別に、論文等を印刷し冊子形態にしたものを経営学部専任教員および執筆者の希望者に資料として提供する。ただし、編集委員会の判断によりその全部または一部を提供しない場合もある。

### (抜き刷り)

第10条 論文等の執筆者には抜き刷りの電子データ（PDF ファイル）を提供する。抜き刷りの印刷を希望する場合は執筆者の負担により可能とする。

### (改廃)

第11条 この規程の改廃は、経営学部研究推進委員会の議を経て、経営学部教授会が行う。

### 附則

この規程は、平成26年9月17日から施行する。

## 文教大学経営学部紀要『経営論集』投稿要領

### 1. 募集する論文内容と使用言語

- ① 未発表の論文、解説、及び、その他の文章（以下、論文等）。
- ② 日本語または英語の論文等を原則とします。

### 2. 投稿原稿書式

- ① A4 サイズ横書きで表現された電子ファイル（Word ファイルまたは業者が扱うことができるファイル）での投稿を求めます。
- ② 特にページ数に制限は設けていません。
  1. ただし、ページ数やカラー面の多さによっては、執筆者への印刷資料の提供を委員会の判断で見送る場合があります。

### 3. 論文等形式

投稿する論文等には下記の内容を含むことを原則とします。

※ 英語を用いた論文等の場合は題名・著者情報・要約・キーワードを冒頭に英語にて表記し、最後に日本語での題名・著者情報・要約・キーワードを別ページで付すこと。

- |                                                                                                                     |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 題名</li><li>② 著者情報（氏名、所属、問合せ先メールアドレス）</li><li>③ 概要</li><li>④ キーワード</li></ol> | } <以上までで1ページ> |
| ⑤ 本文                                                                                                                |               |

#### ⑤ 本文

- a. 文章の区切りには読点「、」、句点「。」を用いる。
- b. 本文の章、節、項の見出しには、番号を付与する。番号はアラビア数字とコンマ「.」の組合せによって表し、3段階（章. 節. 項）までとする。
- c. フォント 和文 明朝体 10.5ポイント、英文 Times New Roman 10.5ポイント

(参考)

1. はじめに
2. 研究内容（既存研究の整理、本論文の位置づけ、意義、内容説明、結果、考察）
  - 2.1 先行研究
    - 2.1.1 わが国における研究
3. 結論

#### ⑥ 参考文献

※必要に応じて図表・付録

----- (下記は別ページで付す)

<新たなページとして>

- |                                                                                                                   |   |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>⑦ 英語題名</li><li>⑧ 英語による著者情報</li><li>⑨ 英語による概要</li><li>⑩ 英語によるキーワード</li></ul> | } | <以上までで1ページ> |
|                                                                                                                   |   |             |
|                                                                                                                   |   |             |
|                                                                                                                   |   |             |

#### 4. 投稿資格

- ① 経営学専任教員および非常勤教員が投稿できます。
- ② また、経営学部専任教員の推薦を受けた者の投稿も可能です。

#### 5. 投稿方法

- ① 次の印刷記入済み書類と電子ファイルを編集委員会に提出してください。
  - 記入済み書類：「投稿申込書」、「著作権使用許諾書」
  - 論文等印刷物：投稿論文等の印刷物1部（電子ファイルとの内容確認用）
  - 電子ファイル：「論文等ファイル」※メール添付またはUSBメモリ等にて※提出に必要な書類は経営学部事務室にて入手可能です。電子ファイルは本学経営学部ホームページにて提供しています。または、編集委員長にメールにて請求してください。
- ② 提出先： 『経営論集』編集委員長
- ③ 締切日時 別途案内を参照してください。

#### 6. 掲載の通知とその後の作業

投稿された論文等の『経営論集』への掲載は編集委員会が投稿締切日後に選択します。選択結果は投稿者にメール等にて通知します。投稿締切後約半月以内に通知が届かない場合は編集委員長にお問い合わせください。

『経営論集』掲載に選択された論文等の整形は編集委員会が業者に委託し行います。整形後原稿の校正は投稿者が編集委員会から提示された期日までに行います。

#### 7. 問合せ先：投稿に関する相談やお問い合わせは『経営論集』編集委員長まで。

#### 8. その他

『経営論集』編集及び発行は、文教大学経営学部紀要発行規程に従います。また、本投稿要領は編集委員会の下で随時改訂されます。最新の要領に従い投稿をお願いします。

(2014年9月17日版修正) 2015.1.25

編集委員会

---

山崎 佳孝（委員長）

根本 俊男

---

---

---

**経営論集** Vol.8

ISSN 2189-2490

2022年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集者 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL : 03-5688-8577 FAX : 03-5856-6009

<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/business/>

---

---

印刷所 (株)外為印刷



# Journal of Public and Private Management

---

Vol. 8

March 2022

---

## Contents

### Articles

- Sustainable Incremental Innovation to Increase Labor Productivity in Small and Medium-sized Manufacturers ..... Katsumasa Tanaka No. 1
- Support to social enterprise by new private public partnership: Implication of Quartier de l'innovation in Montreal ..... Masakazu Aoki No. 2
- Study on comprehensive cooperation agreements between local governments and companies ..... Masakazu Aoki No. 3
- A Preliminary Study to Develop a Cross-Cultural Learning Style Measurement ..... Yoshitaka Yamazaki and Michiko Toyama No. 4
- The Relationship between the Pro-sociality and Four Human Values for third-year university students under the COVID-19 crisis ..... Tatsuo Arai, Hiroaki Sakurai and Hiroshi Ishizuka No. 5
- Review of the Career Education: Previous Studies and the Background ..... Hiroaki Sakurai No. 6
- Why accounting? ..... Hiroshi Shuto No. 7
- A bibliometric analysis of previous studies on open defecation using CiteSpace ..... Mingchao Sun No. 8
- On the score adjustment methods of entrance examination in the universities ..... Kazumasa Mori No. 9
- 

Published by

Faculty of Business Administration, Bunkyo University  
5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN