

桃 山 学 院 大 学

# 経 済 経 営 論 集

第 61 卷 第 3 号

---

## 論 文

中国における土地株式会社の役割と農家所得に与える影響  
——湖北省J社の事例分析——

..... 王 家 熙 ( 1 )  
大 島 一 二

中国の都市化地域における村民委員会の実態  
——江西省南昌市紅谷灘新区の事例——

..... 滕 媛 媛 ( 15 )  
大 島 一 二

就職活動支援講座における構想と構造：設計のバイタルポイント

..... 辻 洋一郎 ( 29 )

---

2020 年 1 月

桃山学院大学総合研究所

# 中国における土地株式合作社の役割と 農家所得に与える影響

—— 湖北省J社の事例分析 ——

王 家 熙<sup>1)</sup>  
大 島 一 二<sup>2)</sup>

## 1. はじめに

### (1) 課題の設定

中国における協同組合の発展過程は、その社会主義体制の展開のもとで非常に特殊な展開を遂げたということができよう。それは、建国後、萌芽的に生まれた協同組合が、国家の社会主義改造の中に取り込まれ、1950年代末に人民公社という形でいったん全国に普及したが、1970年代末には経済的に大きく行き詰まり、その人民公社自体の解体により協同組合も解消した。そして、約20年の空白をおいて、2000年代後半以降、後述するように、ふたたび新たな協同組合の発展が注目される状況が生まれている。この2000年代後半以降に生まれてきた新しい協同組合は「農民專業合作社」と呼ばれ、現在の中国農村における経済問題に対処する一つの方途となっている。どうして再び中国農村に協同組合が必要とされるようになったのか、また、その現段階の特徴と役割は何なのか、これらの点を中国の協同組合の展開の

1) 大島一二 (2011) 「中国における三農問題の深化と農民專業合作社の展開（中国における農民專業合作社の展開と農産物流通の再編、2010年度大会ミニシンポジウム報告）『農業市場研究』, 19(4), pp 3-8, 日本農業市場学会

2) 筆者は2018年8月に、蓮花橋村の調査を実施した。今回の調査は蓮花橋村の村支部書記袁氏の援助を得た。ここに感謝を申し上げる。

キーワード：中国，土地株式合作社，農家経済，農業振興

大きな流れの中で検討する必要があるだろう。

2007年10月に施行された合作社法により、「農民專業合作社」は「農家生産請負經營を基礎にして、同類の農產品生産經營者、あるいは同類の農業生産經營サービスの提供者と利用者が自発的に連合し、民主的に運営する互助的な經濟組織である。」と定義されている。中国国家工商総局の公表している統計データによると、2015年10月末まで、合作社数は147.9万社に達し、合作社法が施行された直後の2007年度との比較で約57倍増加した。合作社に加入した農民は約7,221万人で、全国農民総数の約27.8%を占めたとされ、農民專業合作社の全国的な普及が拡大している。

農民專業合作社の重要な役割の一つとして、農地の使用権の流動化の促進と利用の効率化があげられる。農地の使用権の流動化（譲渡）について、先行研究では、大島（2011）によれば、土地問題の時期的変遷について農地法制を基準に整理したうえで、法制によって区分された時代ごとに、農地流動化と農地転用に関連した問題点と解決策を探っている。

この先行研究のなかで、本稿との関係で、農地の流動化、集積等に関連してとくに注目できるのは、2000年代末に農民專業合作社が法改正によって法人格を獲得し、普及が開始された2008年前後の土地使用権の譲渡方式が、土地賃貸契約によるものが主流であったことを指摘している点であり、これにたいして本稿では、現在主流となりつつある土地株式合作制度に注目している点が異なる点としてあげられる。

この土地株式合作制度とは、個別農家間、または農家・合作社間の農地利用権の直接的な譲渡ではなく、各農家の農地の持ち分面積をもとに合作社に株式として出資する方法であり、農地利用の効率化を行いやすい特徴がある。1990年代初頭に広東省で土地株式合作制度の基本的な形が考案され、その後、中国各地に普及していった。さらに2000年代に入り、地方政府がその合法性を追認する形で普及していった。現在、同制度は農地利用権の移動のみならず、その農業的利用の効率化にも効力を発揮している。

そこで本論文では、調査対象である武漢市江夏区蓮花橋村に所在するJ農

民專業合作社（以下、J社とする）を事例として、耕作放棄地の再利用における土地株式合作制の効果、農民專業合作社の役割、農家所得への影響について明らかにすることを目的とする。

## (2) 調査対象の概況

今回の調査対象である農民專業合作社は、武漢市江夏区蓮花橋村に所在するJ社である。蓮花橋村は、江夏区の自然生態林保護区に立地しており、全村の土地面積は1,500 ムー（1 ムーは約 6.67a）程度である。このうち自然生態林の保護区の面積が 612 ムーであり。農地が約 500 ムーとなっている。

蓮花橋村の戸籍人口は約 500 人である。合作社成立以前は、18 歳から 65 歳まで労働人口は武漢市近郊という立地条件のため、ほとんど武漢市内等に出稼ぎのため移動しており、耕作放棄地は約 450 ムーに達するなど、農業衰退が深化していた。

蓮花橋村民委員会はこの耕作放棄地の拡大と農業衰退問題を解決するために、「招商引資」（＝地域外資本の誘致）による地域内就業機会の拡大と、出稼ぎ外出者の村への帰還を計画した。しかし、現実には地域外の企業の蓮花橋村への投資は遅々として進まなかった。この原因として、蓮花橋村は自然生態林保護区に立地していることから耕地面積が限定されているため、大規模な農業生産プロジェクトを実施することが難しかったことがあげられる。さらに、蓮花橋村の土質は高くなく、栽培できる農産物の種類が限られていた。このため、農業専門企業は蓮花橋村への投資に慎重になったのである。

このように、蓮花橋村への農業投資の環境は厳しいものであったが、最終的に、J社が蓮花橋村に投資を実行した。これは、耕作放棄地を減少させた蓮花橋村側の事情と、J社の経営問題が関係している。

この時期、J社はもともとの主要部門であった「農家楽」（農家民宿を主とする一種の観光農業）経営が経営的に厳しい状況にあり、赤字を計上していた。これはこの地域にJ社以外にも多くの同業者が乱立していて、競争が激化していたためである。そこで、J社は主要な経営部門の転換を模索してい

た。今回の転換当時、J社の資本総額は約 500 万元であった。この資本の調達、手許の流動資金として 150 万元、さらに「農家楽」のために投資した施設等の売却により 350 万元を調達していた。

J社はこの資金を利用して、蓮花橋村の耕作放棄された農地にハウス等の農業施設を建設し、農薬・化学肥料・種子等の農業資材を投資した。投資総額は 263 万元であった。農地は、蓮花橋村の耕作放棄地を土地株式合作制により村から出資を受け、集中したものである。

## 2. 土地株式合作制の合作社経営に与える効果

### (1) J社の経営転換

上述のように、2017 年に、J社と蓮花橋村は協力体制を構築した。蓮花橋村は 450 ムーの耕作放棄地の農地利用権をJ社に譲渡した。蓮花橋村では、これまでは他地域と同様に、一般に農地賃貸借の方式が利用されてきた。この場合、武漢市の平均的な土地賃貸料は毎ムー当たり 400 (元/年) であり、もしJ社が農地賃貸契約の方式によって農地利用権をJ社に集中したのであれば、この時点で、土地賃貸料だけで 20 万元以上の資金が必要となることになる。経営状況が厳しいJ社にとって、この金額が大きな負担となることは確実であった。

それゆえに、J社は、蓮花橋村との合意のもとに、土地株式出資による方式により、農地集積を実施したのである。この方法は、各々の農家の土地面積、労働力数、土質に基づいて、請負権を有する農家からJ社に農地経営権が委託される。J社によって農地で農業経営が実施され、年末時に、上述の条件および年度農産物の生産額に基づいて、土地株の配当とボーナスを支払うという契約内容である。

実際には、この種の事業を実施する合作社は、湖北省においては少なくない。この要因としては、2010 年以降、湖北省政府は農民の土地請負権の出資が容易になるように誘導し、土地株式合作社を発展させたことによる。2011 年初めには、湖北省全省で実際に流動した農地は 500 万ムーを超えた

という。湖北省農業科学院農業技術経済研究所の調査によれば、この奨励により、「土地株式合作社」と契約を締結した農家は、農家の年所得が20%増えたという。そして、受託した経営主体にとって、1ムー当たり土地の調達コストは10%減少したという<sup>3)</sup>。

同時に、J社は経営戦略も大きく転換した。これまでの前述の「農家楽」モデル中心から、「契約に基づく農林水産物生産」モデルに転換したのである。ここで、この後者のモデルによる農林水産物販売は、主に武漢市洪山区白沙洲社区（「社区」は都市地域の住民コミュニティをさす）の住民を対象としており、この社区の住民との契約生産に基づいて、安心・安全的な野菜等の農産物を供給するシステムに転換したのである。

## (2) J社の農場経営計画

このJ社と武漢市洪山区白沙洲社区との契約栽培システムは、白沙洲社区の約4,000戸の希望する住民が、J社の「社区農場計画」に参加することからはじまった。

J社が計画した「社区農場計画」とは、一種の農地オーナー制度である。これは、参加した住民に対して、1戸当たり50平方メートルの農地が貸し出され、都市住民自ら自家農園として利用することもでき、自家農園として利用できない場合は、50平方メートルで生産できる農産物をJ社から供給されるというシステムである。当初の契約は2017年6月から2018年6月までの1年間であつた。このプログラムへの参加料は1年間1,500元である。これはJ社の重要な資金調達ルートとなった。

また、J社は、農場で農作業を行う職員を、農地利用権を出資した蓮花橋村の農民から優先的に雇用することとし、さらに不足分については地域内外の農家から雇用し調達している。武漢市の農民工の平均月賃金は、およそ

---

3) 王家熙・大島一二(2017)「中国における耕作放棄地の再利用の実態に関する分析—武漢市緑美園会社の事例分析—」『桃山学院大学経済経営論集』第59巻第2号 p.16

2,500～2,800 元であるため、J社はこれを基準として月賃金 2,500～3,000 元を支払っている。

J社は「社区農場計画」の実施に当たって、栽培する野菜の品種を拡大した。例えば、大根、ニンニク、白菜、エンドウ、胡瓜、カボチャ、茄子、枝豆、西瓜、玉ねぎ、ピーマン、じゃがいも、サツマイモ、生姜など多岐にわたる。また、12 月から 2 月の冬季においては、栽培できる野菜の種類が減少するため、この問題を解決するために、J社は新たな投資を行って野菜栽培のための温室を建設した。

すでに述べたように、J社は「農家楽」経営の失敗によって経営状況が悪化したため、この経営内容の転換にあたっての投資資金には大きな問題が生じていた。そこで、前述したように、手許金 150 万元と、「農家楽」設備等の固定資産の売却による 350 万元の合計 500 万元を調達したが、これだけでは不足するため、白沙洲社区の約 4,000 戸から約 600 万元（4,000 戸×@ 1,500 元）を調達した。これにたいして、投資総額は 263 万元（野菜種子、土壌改良費、灌漑設備投資、野菜温室建設、広告宣伝費、従業員賃金、倉庫建設、運輸コスト等から構成）であった。

この結果、2017 年の年末時には、白沙洲社区の約 4,000 戸の住民への農産物供給システムが確立するとともに、農地利用権を委譲した農家にたいしても土地株の配当として 73 万元を支払うことが可能となったのである。また、2017 年末には、J社は実質的な利潤総額 264 万元をあげることも可能となった。

このような、経営システムの大胆な改善の効果により、J社の収益性は劇的に改善し、高まった。そして 2018 年 4 月には、新たな経営項目として家禽養殖を加えた。同時に、2017 年の都市住民への農産物供給が順調であったことから、白沙洲社区において新たに 1,000 戸の住民の「社区農場計画」への参加を実現したのである。

### 3. 農家の所得への影響

2008 年前後の世界経済危機の下で、中国はその影響が比較的軽微と報道されていたが、四川省、湖南省などでは、移動先で失業し、帰郷を余儀なくされた出稼ぎ農民が、農地を貸し出していたために事実上自らの農地の耕作ができなくなるといった問題が発生したことがあった。この問題は、まさに貸し手農民が「失地農民」（土地を失った農民）になってしまった典型的な問題であった。農地の直接取引に基づく利用権の賃貸借においては、こうした問題の発生が常に懸念される。それでは、土地株式合作制は農家の農地利用と所得にたいして、どのような効果をもたらしているのでしょうか。

これまで、蓮花橋村の農家の所得は、主に武漢市等へでの出稼ぎによる所得を源泉とするものであった。今回の調査では、蓮花橋村の農家の中から、30 戸の農家を抽出、聞き取り調査を実施した。これらの農家は、2016 年時点では、所得の源泉は主に武漢市での出稼ぎ所得であり、農地はその大部分が耕作放棄されていた。しかし、2017 年の J 社成立以降は、これらの農家はすべて農地の利用権を J 社に委託したため、農業収入はなくなっている。そして、家庭労働力の中に、J 社に雇用されて農場管理を行っている者がみられる。

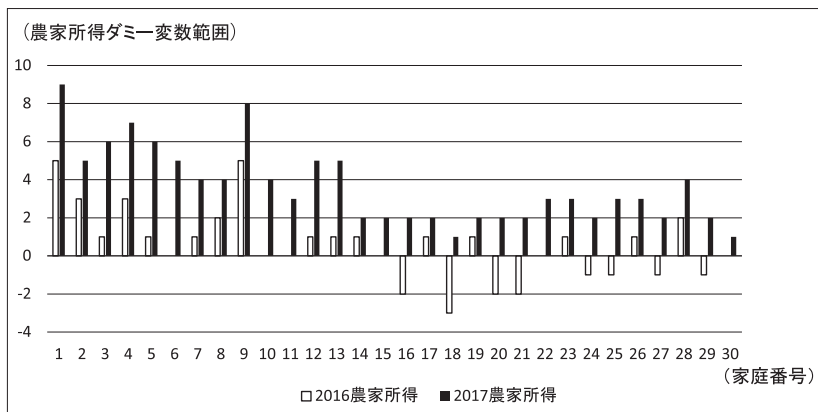
図 1 は、2016 年と 2017 年の調査対象 30 戸の年間所得を土地株式の配当額の多い順に、農家別に示したものである。2016 年の平均年所得は 7 グループ（41,000～45,000 元）の範囲であった<sup>4)</sup>。この年、平均水準以下の農家は 18 戸であった。すなわち、平均水準以下の農家が全体の 60% を占めていたことになる。これにたいして、2017 年時点では、30 戸の平均年所得は 9 グループ（51,000～55,000 元）の範囲に上昇した。1 戸当たり約 1 万円程度増加したことになる。平均水準以下の農家は 12 戸（40%）に減少した。2016 年に比べて 20% 低下している。

この所得の向上の原因は、J 社成立以降、農家所得の構造が変化したこと

---

4) 調査手法の限定から、農家の所得に関係する詳細な数値は入手できなかった。そこで、ここでは範囲を限定したダミー数を代入している。

図1 蓮花橋村の農家の所得範囲の変化(2016年および2017年)



資料:農家調査結果から作成。

による。この点についてさらに詳しく、農家所得を決定する変数に対する回帰分析と要因分解で分析してみよう。

農家所得の関数の理論モデルについては、ハウスホールドモデルに基づいて、完全誘導型の農家所得関数を導出した。農家所得関数の数式の基本構造については、寶劔(2004)に提示されたハウスホールドモデルに基づく非農業就業選択モデルを参照した。また、孟(2012)の誘導型の農家所得関数の導出モデルを参考にしている<sup>5)</sup>。

誘導型の農家所得関数モデルについては、一般に以下のように表示できる。

$Y = Y(K, T, E, R^A, d)$  となる。

K: 農業固定資本

T: 耕地面積

E: 教育水準

5) 孟哲男(2012)「中国内陸農村における所得格差の決定要因—四川省の集計データと農家個票データに基づく要因分析—」p. 46

$R^A$ ：地域特性

d：家庭類型

ただし、本稿のデータは蓮花橋村の農家のみを対象としているので、地域特性の区別は存在しない。また、蓮花橋村の農家はほぼ全戸が農地利用権をJ社に譲渡したので、農業固定資本は土地株の配当に転換している。さらに出稼ぎ所得はほぼJ社での所得に転換している。さらに、家庭類型の中には、労働人口の比率、男性労働人口比率、女性労働人口比率、扶養人口比率、などが含まれる。

ゆえに、蓮花橋村の誘導型の農家所得関数モデルは、以下のように表示できよう。

$Y = Y(K, T, E, W_1, W_2, d)$  となる。

K：土地株の配当

T：耕地面積

E：教育水準

d：家庭類型

$W_1$ ：出稼ぎ所得

$W_2$ ：J社での所得

このモデルは、蓮花橋村の誘導型の農家所得関数モデルの理論モデルである。次は、蓮花橋村の農家所得に対して、重回帰分析の方式により分析する。

農家所得の重回帰分析を行った結果からは、有意性ある説明変数（t値の絶対値2以上）は土地株の配当、出稼ぎ収入、J社での就業所得、消費であった。次は、これらの説明変数を要因分解で分析する、各々要因の寄与度を図2に表す。

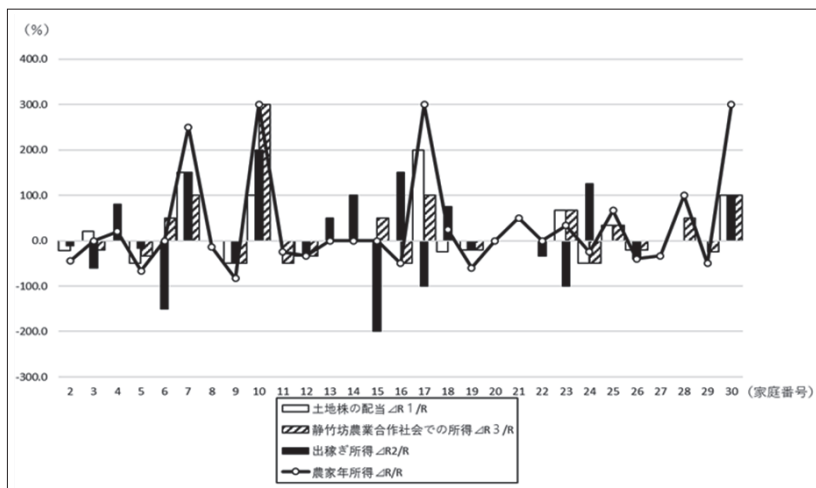
調査対象の30戸の労働力構成は、J社の成立前後で大きく変化している。

表 1 重回帰分析の計測結果

| Intercept   | 標準誤差            | t Stat          | P-value         |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 土地株式の配当     | 3. 60618 E - 16 | 2. 77302 E + 15 | 1. 6179 E - 253 |
| 出稼ぎ収入       | 2. 77778 E - 16 | 3. 6 E + 15     | 1. 9143 E - 255 |
| J社での就業による収入 | 4. 69534 E - 16 | 2. 12977 E + 15 | 1. 4371 E - 251 |

資料:農家調査結果から作成。

図 2 農家年間所得の寄与度の構成



資料:農家調査結果から作成。

現在、調査対象農家ではほとんどの農家で1~2人がJ社に就職し、野菜栽培に従事している。月間賃金は前述したように2,500~3,000円である。これにたいして、2017年以前は、農家の労働力は、若年層のほとんどが地域外への出稼ぎのために外出し、65歳以上の高齢者は、自宅の請負農地で細々と自給野菜の栽培を行うのみであった。よって後者の部分の所得はほぼ皆無であった。現実には請負農地のほとんどは耕作放棄された状態であったのである。

J社の成立はこうした状況を一変させた。農家の若年労働力は相変わらず

都市での出稼ぎを継続するものの、中年から高齢者の就業に大きな変化が発生した。これらの高齢者のほとんどはJ社に就業して、野菜栽培に従事することとなったのである。これらの高齢者は、とくに技術も有さず、体力の低下もみられることから、武漢市等での出稼ぎには適合しないが、J社での農作業であれば、これまでの生活スタイル、労働スタイルの延長で就業可能である。そして、所得面から見ると、武漢市の農民工の平均月賃金が前述したように2,500～2,800元であり、これにたいしてJ社での就業も、ほぼこれに匹敵する月賃金2,500元程度が確保できる。つまり、J社の就業は地域の高齢者にとって魅力の大きいものとなった。

さらに、J社は前述のように、年末に土地株の配当とボーナスを10,000～15,000元程度を、農地利用権を委譲した農家に支払っている（配当金金額は面積により異なる）。このため、各農家の所得にたいして土地の配当等の影響も大きくなるのである。

つまり、J社の成立は、これまでの若年層の出稼ぎ所得に過度に依存していた農家所得構造から、高齢者層のJ社での賃金所得と地代収入を増加させ、大きく変化させたのである。すなわち、土地株式合作社方式は、農地の潜在的な経済価値を高め、農家の生産意欲を刺激して、農家所得を増加させていったと評価できる。

#### 4. まとめにかえて

上述のように、本稿の事例であるJ社の事例にみるように、土地株式合作制は、農民專業合作社の資金調達にたいして、明らかな効果をもたらしている。さらに土地株式合作制は、農民の就業機会の開拓についても、大きな機会を提供した。そして、土地株式配当は農家所得の向上に大きな役割を果たしている。

このように、事例からは土地株式合作制が一定の効果を果たしていることがわかる。

しかし、土地株式合作制には、まだいくつか問題が残されている。すなわ

ち、農家の就業、所得は合作社の経営状態に大きく影響される点である。農家と合作社の関係が非常に緊密であるため、もし農地を受託した合作社の経営が悪化したなら、土地株の配当のみならず、就業機会をも喪失する可能性も高い<sup>6)</sup>。この点については今後さらに検討する必要があるだろう。

また、今回の調査では、地域の農業再編における合作社の役割については十分に調査できなかった。こうした点についてさらに調査を継続していきたい。

#### <引用文献>

大島一二（2011）「中国における三農問題の深化と農民專業合作社の展開（中国における農民專業合作社の展開と農産物流通の再編，2010 年度大会ミニシンポジウム報告）『農業市場研究』，第 19 巻第 4 号，pp 3-8，日本農業市場学会。

王家熙・大島一二（2017）「中国における耕作放棄地の再利用の実態に関する分析—武漢市緑美園公司の事例分析—」『桃山学院大学経済経営論集』第 59 巻第 2 号 p. 16。

関志雄（2014）「加速する農村部における土地の流動化—本格化する信託制度の活用—」『中国経済新論』pp 2-3。

寶劍久俊（2004）「中国における農家調査の実施状況とその特徴—中国の農家標本調査に関するレビュー—」『アジア経済』第 45 巻第 4 号，pp 41-70，2004-04，日本貿易振興機構アジア経済研究所

（おう・かき／経済学研究科博士後期課程・

四川理工学院高等教育研究所客員研究員）

（おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2019 年 5 月 6 日受理）

---

6) こうした問題を背景に、現在「土地流動化信託方式」が検討されている。この方式は土地株式合作社等の従来の手法と比べて、いくつかの利点があるという。今後検討していきたい。

# Research on Role of Land Sharing Cooperatives in China and Improvement of Agricultural Income: Case Analysis of J Cooperative

WANG Jiayi

OSHIMA Kazutsugu

In this paper, J company located in Lianhuaqiao village, Hubei Province, China is taken as an example.

Land reserve cooperative cooperatives located in this area can reduce the cost of entering a company and affect farmers' agricultural income.

In this paper, based on the survey results, we considered the contribution of farmland to profitability and the influence of land reserve cooperatives on land profitability.

From the examination results, good results were obtained for the farmer's economy, farmland income, etc., and the effect of the land reserve cooperative was confirmed.

Keywords : Profitability, Contribution, Farmer income

# 中国の都市化地域における 村民委員会の実態

——江西省南昌市紅谷灘新区の事例——

滕 媛 媛  
大 島 一 二

## 1. はじめに

経済発展に伴って、1990年代以降、中国における都市地域の急速な拡大が顕著となってきた。1990年の中国における市街地面積は13,148 km<sup>2</sup>にすぎなかったが、25年後の2015年には、1990年の3倍以上の40,941 km<sup>2</sup>に達したとされる<sup>1)</sup>。その結果、都市近郊地域の多くの農村が消滅し、多くの農民にたいして土地・住宅を失った代償として都市戸籍が付与され、都市住民に変更された。しかし、これらの消滅した農村の住民組織であった村民委員会は、そのすべてが消失したわけではない。

周知のように、都市と農村の二元的社会構造を有する中国において、基層住民組織は農村部にある村民委員会と都市部にある居民委員会に大別される。村民委員会・居民委員会とも、住民による自己管理、自己教育、自己奉仕を基本とした末端の住民自治組織であると定義されており、両組織は制度上の行政の派出機構ではないが、本稿で述べるように、行政機能の一部を執行し、行政組織と自治組織の両者の性格を有している。しかし、相違点もある。居民委員会は基本的に住民共有の財産を持たないのにたいし、村民委員

1) 各年『中国都市統計年鑑』の建成区面積（Area of Built Districts）から算出した。

キーワード：中国，村民委員会，村財政，都市化

会は、元来の請負農地に起因する、多くの集団財産を所有・管理している。

新都市化地域の開発が進展した場合、新たに設置された新都市地域には、新しい居民委員会が設立されるのが一般的である。しかし、一部の地域では、このような新都市地域において、新たに設置された居民委員会と、過去に存在した農村の村民委員会が依然として存在し、併存する現象が出現している。

本稿は、江西省南昌市において新たに開発された地域である紅谷灘新区におけるS村村民委員会を研究事例とし、現地調査を通じて都市化地域における村民委員会の実態を明らかにし、共存する村民委員会と居民委員会のそれぞれの役割を明確にし、中国農村の都市への転換過程と課題を捉えることを試みる。

## 2. 調査対象地域の概要

### (1) 江西省南昌市の経済発展と市街地域の拡大

南昌市は中国中部にある江西省の省都である。江西省の政治・経済の中心としての南昌市は二千年の歴史を有し、国家歴史文化名城に指定されている。南昌市は6区（東湖区、西湖区、青山湖区、青雲譜区、湾里区、新建区）と3県（南昌県、安義県、進賢県）からなる。その面積は7,402.36 km<sup>2</sup>で、市区面積は820.36 km<sup>2</sup>である。2017年に南昌市の人口は524.66万人、都市戸籍人口は289.78万人であり、全人口の55.23%を占めている。

南昌市には、南昌高新技術産業開発区、南昌経済技術開発区、小藍経済技術開発区の3つの国家級開発区、江西桑海経済技術開発区と臨空経済区の合計5つの開発区を有し、さらに紅谷灘新区という新市区が設置されている。このうち紅谷灘新区は、新しい都心として2000年に計画・設置された新市区である。

2000年に南昌市政府は紅谷灘新区建設を計画し、4.28 km<sup>2</sup>の中心地区建設方案を制定した。これより、政府ビルおよび道路などのインフラ建設が開始された。翌年に政府ビルが建設され、市政府などの行政機関が旧市区から新市区に移転され、新市区は本格的に稼働し始めた。

2002年に南昌市政府が新市区の区画を調整し、その新市区面積は50km<sup>2</sup>に拡大した。そしていくつかの大学が新市区において新キャンパスの建設を開始した。翌年に新大学キャンパスが竣工し、一部の学生が新市区に移転した。また、娯楽施設である秋水広場が落成し、最初の分譲住宅開発も完成した。2007年に新市区の区画が再び調整され、総面積が78km<sup>2</sup>まで拡大された。そして2012年に紅谷灘新区は北部にある生米鎮を加え、面積は175km<sup>2</sup>に拡大した。さらに2015年には、省レベルの行政機関が旧市区から新市区に移転し、新市区が南昌市の政治・経済の中心となった。

## (2) 新市区開発による失地農民の発生

新市区の開発によって、多くの農民は農地と農家住宅が収用され、失地農民となった。農地と農家住宅が収用された失地農民への補償としては、大別して農地収用の補償と農家住宅収用による補償からなる。農家住宅収用による補償としては、不動産権利交換（再定住住宅）または金銭補償が提供される。紅谷灘新区では金銭補償の場合、取り壊された住宅の面積と構造によって補償額が決められる。不動産権利交換の場合、失地農民が再定住住宅と以前の住宅の構造の相違に伴う差額を支払えば、新市区またはその周辺で建設された再定住住宅が支給される。

聞き取り調査によれば、紅谷灘新区の開発による失地農民のほぼ全員が、農家住宅収用の補償として、定住住宅を選択したという。これらの再定住住宅団地においては、新たな住民組織である居民委員会（主に新住民から構成される）だけでなく、従前の村民委員会（後述するS村のように村の資産が多く、同一村民が集住している場合、そのまま村民委員会を引き継ぐことも多い）も存在することになる。

新市区には1つの鎮、1つの街道、3つの管理处（街道弁事処相当）がある。これらの鎮、街道、管理处は、33個の村民委員会、63個の社区居民委員会、3つの管理ステーション（「管理站」）と1つの農場を管轄している。このうち、一部の村ではまだすべての農地の収用が完了していない。

### 3. 調査対象村の農地収用の実態

#### (1) 経済開発とS村の農地収用

S村は、この地域の主要河川に沿いに位置する自然村であり、1997年に周囲の2つの自然村と合併してS村（行政村）となった。現在、3つの組（自然村）を管轄している。新市区開発以前は、S村は約2,000ムーの耕地を有しており、村民は主に農業に従事し、1世帯当たりの農業収入は年間約1万元であった。農閑期には多くの村民が、漁業などの副業に従事していた。2017年のS村の世帯数は1,345戸、人口は4,052人であった。

S村は複数回の農地収用を経て全ての農地が収用され、村民のほとんどは新市区で建設された再定住住宅団地に移転することとなった。S村の農地収用にあって、村民が受け取った補償金は1ムー当たり約1.65万元であった。この農地収用補償金の金額は、S村の農地が新市区開発初期に収用されたため、非常に低かったとされる。その農地収用補償金の一部は村民委員会に残され、一部は村民に支給された。農家住宅の収用補償としては、村民のほぼ全員が再定住住宅の支給を選択し、多くの村民には複数の住宅が支給された。これらの住宅団地の建設時期は比較的早期であったため、新市区の中心部の条件の優れた場所に位置している。

2003年より、村民は新市区管理委員会によって建設された2箇所の再定住住宅団地に入居を開始し、すでに新市区で十年以上生活している。これらの団地は、それぞれの居民委員会の管轄にある。現在、村民全員は南昌市失地農民基本養老保険に加入し、都市戸籍を所有している。

#### (2) S村の財政収入

ここまで、S村は農地収用によって農地を失っても、村民委員会が継続している実態を述べてきたが、それではなぜ、村民委員会は存続しているのだろうか。それは、ここで述べるように、S村には、もともとの請負農地に由来する一定額の資産（不動産等）が残されており、その利用等をめぐって資金の流れが存在するためである。そこで、S村の財政状況をみてみよう。

S村の財政収入は、大別して、上級（郷鎮）から支出される事業経費収入、さらに独自財源からの収入である経営収入、およびその他の収入からなる（表1参照）。この表からは、2015年は前者の事業経費収入の比率が高かったものの、2016年および2017年は前者が4割程度、後者が6割程度と後者の経営収入の比率が高いことがわかる。

2015年の事業経費収入は約658万円で、この中で、もっとも比率が高かったのが農家住宅の取壊し経費で570万円（86.6%）、その他の事業経費収入の合計は約88万円であった。翌2016年の事業経費収入は約253万円で、この中で、もっとも比率が高かったのは取壊し経費収入の142万円（56.1%）で、その他の事業経費収入の合計は約111万円であった。さらに、2017年の事業経費収入は約474万円で、この中、もっとも比率が高かったのが計画出産経費収入の396万円（83.5%）、次が取壊し経費収入の69万円、その他の経費収入の合計は約9万円であった。

表1 S村の財政収入構成（実額と構成比）

| S村の財政収入 | 2015      |        | 2016      |        | 2017       |        |
|---------|-----------|--------|-----------|--------|------------|--------|
| 事業経費収入  | 6,582,232 | 81.4%  | 2,526,779 | 45.2%  | 4,735,341  | 45.2%  |
| 経営収入    | 1,394,936 | 17.2%  | 3,048,292 | 54.6%  | 5,727,895  | 54.7%  |
| その他の収入  | 110,175   | 1.4%   | 9,492     | 0.2%   | 3,628      | 0.03%  |
| 合計      | 8,087,344 | 100.0% | 5,584,563 | 100.0% | 10,466,864 | 100.0% |

資料:「S村 2015-2017 年会計審査報告」から作成。

次に表2には、2015～2017年の事業経費収入の内訳を示した。この表2によれば、事業経費収入は村の安定的な収入源とは言い難いこと状況であることがわかる。これはこの財源が上級郷鎮からの財政支出によるものであるため、上級機関の政策変更等で金額が変動するためである。事業経費収入の中で、3年とも支給された経費収入項目として、社会安定維持費収入（「综治信访维稳」）、文明的都市づくり経費収入（「創建文明城」）、計画出産経費収入、「党建」経費収入、衛生查定奨励金収入、取壊し経費収入があった。しかし、比較的金額が少ない「党建」経費収入以外の各種経費収入の金額は毎年大きく変動し、安定していない。

表 2 S村事業経費収入の内訳(実額と構成比)

| 事業経費収入の内訳    | 2015      |        | 2016      |        | 2017      |        |
|--------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| 「文明的都市づくり」経費 | 141,000   | 17.9%  | 10,000    | 0.9%   | 20,000    | 0.5%   |
| (社会)安定維持費    | 73,000    | 9.2%   | 161,050   | 14.5%  | 20,000    | 0.5%   |
| 農産物貿易市場経費    | 62,336    | 7.9%   |           |        |           |        |
| 計画出産経費       | 42,416    | 5.4%   | 703,691   | 63.5%  | 3,956,300 | 97.8%  |
| 「党建」経費       | 17,040    | 2.2%   | 11,360    | 1.0%   | 10,560    | 0.3%   |
| 衛生査定奨励金      | 1,440     | 0.2%   | 18,378    | 1.7%   | 6,300     | 0.2%   |
| 物業管理費        | 450,000   | 57.0%  |           |        |           |        |
| 事務経費         | 95,000    | 12.0%  |           |        |           |        |
| 水利経費         |           |        | 200,000   | 18.0%  | 30,000    | 0.7%   |
| 文化体育         |           |        | 500       | 0.0%   |           |        |
| 統計経費         |           |        | 2,000     | 0.2%   |           |        |
| 取壊し経費        | 5,700,000 | -      | 1,419,800 | -      | 692,181   | -      |
| 取壊し経費を除く合計   | 789,247   | 100.0% | 1,108,995 | 100.0% | 4,045,177 | 100.0% |
| 合計           | 6,582,232 |        | 2,526,779 |        | 4,735,341 |        |

資料:「S村 2015-2017 年会計審査報告」から作成。

この、事業経費収入にたいして、S村の経営収入（その主要部分は請負農地の収用によって村が得た資金をもとに開始した自主事業による収入）は、主に商業ビルと店舗の賃貸収入からなる。S村は、商業ビル1棟（6階建て、15,543㎡）、店舗（面積合計約6,600㎡、31個人・企業に賃貸中）および農産物貿易市場2箇所（1箇所は臨時市場）を所有している。S村の2015年度の経営収入は約139万元、2016年度、305万元、2017年度、573万元であった。

表3はその内訳を示したものである。2015年に村の主任（村長）が交代してから、S村の経営収入は大幅に増加した<sup>2)</sup>。

なお、S村のその他の収入は主に銀行利息である。

表 3 S村経営収入の内訳(実額と構成比)

| 経営収入の内訳     | 2015      |        | 2016      |        | 2017      |        |
|-------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| 商業ビル        | 1,324,000 | 94.9%  | 1,272,000 | 41.7%  | 480,500   | 8.4%   |
| 農産物貿易市場賃貸収入 | 70,936    | 5.1%   |           |        |           |        |
| 市場区画賃貸収入    |           |        | 855,315   | 28.1%  | 610,663   | 10.7%  |
| 店舗賃貸収入      |           |        | 920,977   | 30.2%  | 4,636,732 | 81.0%  |
| 合計          | 1,394,936 | 100.0% | 3,048,292 | 100.0% | 5,727,895 | 100.0% |

資料:「S村 2015-2017 年会計審査報告」から作成。

2) 前任の村長は2009年に商業ビルを10年契約で賃貸した。しかし、賃貸条件は、最初の1年が無償、2010年9月から2015年8月までに月10万元、2015年9月

以上をまとめると、S村村民委員会の財政収入の特徴として、上級行政機関（郷鎮等）の支出による事業経費収入と、村の自主財源に基づく経営収入から構成されていることがわかる。

このなかで、前者の事業経費収入は不安定で、上級行政機関の政策変更等によって金額と科目が年によって大きく変動し、村の安定した財源とはいえないという特徴がある。また、後者の村の経営収入は、主に請負農地に起因する不動産賃貸収入であり、収入源は単一である。しかも、経営収入は、村の管理者の能力などに影響をうけ、増減する可能性が高いことがあげられよう。

### （3）S村の財政支出

S村の財政支出は、大別して事業支出、経営支出、その他の支出から構成される（表4参照）。事業支出は、前述した上級の郷鎮財政から支出された事業収入から支出したものである。この事業支出は村民委員会の業務を遂行するための経費であると考えられる。2015年度では1,296万円で、この中、割合が最も大きかったのは、前述の取壊し経費の402万円、次が村幹部給料福利費の126万円であった。なお、2015年S村村民委員会の幹部は11人であった。

2016年度の事業支出は約846万円で、この中、割合が最も大きかったのは取壊し経費の199万円、次が村幹部給料福利費の168万円であった。

2017年度の事業支出は約1,083万円で、この中、割合が最も大きかったのは計画出産経費の399万円で、次が村幹部給料福利費の191万円であった。

事業支出から取壊し経費と2017年度の計画出産支出を除いて、支出項目を①日常運営・業務遂行経費と②村民福祉関連支出に分けてみると、それぞれ約半数の割合を占めていることがわかる（表5参照）。

また、経営支出は、村の自主経営のための支出であり、村が経営している

---

から2020年8月までに月10.6万円と、この地域の相場からかなり安価であったため、一部の村民はこの賃貸契約に不満を述べていた。こうした不満の結果、2016年は商業ビルの賃貸契約をめぐる訴訟があったため、経営支出は店舗賃貸にかかわる経営支出が増大している。

物業会社（不動産管理会社）や管轄する組に分配する経費である。S村は2015年に2箇所の再定住住宅団地のメンテナンスのため、出資して2社の物業会社を設立した。2社の物業会社に運営経費として、毎年計40万円を割り当てている。

表4 S村の財政支出(実額と構成比)

| S村の財政支出 | 2015       |        | 2016      |        | 2017       |        |
|---------|------------|--------|-----------|--------|------------|--------|
| 事業支出    | 12,964,617 | 96.3%  | 8,458,118 | 89.5%  | 10,834,013 | 95.5%  |
| 経営支出    | 480,247    | 3.6%   | 958,440   | 10.1%  | 510,000    | 4.5%   |
| その他の支出  | 20,000     | 0.1%   | 29,000    | 0.3%   | 0          | 0.0%   |
| 合計      | 13,464,865 | 100.0% | 9,445,558 | 100.0% | 11,344,013 | 100.0% |

資料:「S村 2015-2017 年会計審査報告」から作成。

表5 S村事業支出の内訳(実額と構成比)

| 事業支出の内訳     |                       | 2015       |        | 2016      |        | 2017       |        |
|-------------|-----------------------|------------|--------|-----------|--------|------------|--------|
| 日常運営・業務遂行支出 | 村幹部給料福利費              | 1,263,856  | 23.9%  | 1,683,085 | 26.0%  | 1,913,480  | 28.7%  |
|             | 文明的都市づくり              | 317,165    | 6.0%   | 189,900   | 2.9%   | 468,137    | 7.0%   |
|             | （社会）安定維持費             | 155,913    | 3.0%   | 421,929   | 6.5%   | 168,475    | 2.5%   |
|             | その他の給料                | 120,960    | 2.3%   | 5,900     | 0.1%   | 157,800    | 2.4%   |
|             | 事務経費                  | 113,604    | 2.1%   | 264,089   | 4.1%   | 15,107     | 0.2%   |
|             | 食堂支出                  | 83,616     | 1.6%   | 136,192   | 2.1%   | 130,598    | 2.0%   |
|             | 水道電気                  | 82,116     | 1.6%   | 75,320    | 1.2%   | 72,161     | 1.1%   |
|             | 計画出産費                 | 29,760     | 0.6%   | 29,000    | 0.4%   | 3,992,300  |        |
|             | 文化体育                  | 27,858     | 0.5%   | 44,100    | 0.7%   | 39,392     | 0.6%   |
|             | 電話代                   | 21,860     | 0.4%   | 20,594    | 0.3%   | 10,788     | 0.2%   |
|             | 「五個の家」                | 16,440     | 0.3%   | 32,248    | 0.5%   |            |        |
|             | 選挙                    | 12,263     | 0.2%   | 5,700     | 0.1%   |            |        |
|             | 購読料                   | 11,824     | 0.2%   | 300       | 0.0%   | 10,915     | 0.2%   |
|             | 割当金                   | 10,800     | 0.2%   |           |        |            |        |
|             | 労働就業                  | 1,350      | 0.0%   |           |        |            |        |
|             | リモート教育                | 1,200      | 0.0%   |           |        |            |        |
|             | 水利                    | 895        | 0.0%   | 66,495    | 1.0%   | 197,018    | 3.0%   |
|             | 会議考察費                 |            |        | 88,350    | 1.4%   |            |        |
|             | 統計費                   |            |        | 14,400    | 0.2%   |            |        |
|             | 民兵武装                  |            |        | 1,900     | 0.0%   | 4,800      | 0.1%   |
|             | 修理費                   |            |        |           |        | 28,890     | 0.4%   |
|             | オフィス緑化                |            |        |           |        | 12,000     | 0.2%   |
|             | 取壊し費用                 | 7,679,586  |        | 1,986,413 |        | 141,385    |        |
| 村民福祉関連      | 環境衛生                  | 1,110,598  | 21.0%  | 1,467,414 | 22.7%  | 1,678,627  | 25.2%  |
|             | 党員・老人・村民福利費           | 1,011,840  | 19.1%  | 1,089,620 | 16.8%  | 1,379,592  | 20.7%  |
|             | 医療保険費                 | 521,218    | 9.9%   | 481,625   | 7.4%   | 1,620      | 0.0%   |
|             | 教育奨励金                 | 129,800    | 2.5%   | 132,000   | 2.0%   | 199,000    | 3.0%   |
|             | 見舞金                   | 109,165    | 2.1%   | 110,180   | 1.7%   | 63,417     | 1.0%   |
|             | 社会保険費                 | 89,991     | 1.7%   | 68,759    | 1.1%   | 113,881    | 1.7%   |
|             | 生活援助                  | 39,880     | 0.8%   | 14,000    | 0.2%   | 7,000      | 0.1%   |
|             | 葬儀                    | 1,060      | 0.0%   | 1,130     | 0.0%   |            |        |
|             | 老人住民センター              |            |        | 27,475    | 0.4%   |            |        |
|             | 取壊し費用と2017年計画出産費以外の合計 | 5,285,031  | 100.0% | 6,471,704 | 100.0% | 6,672,698  | 100.0% |
| 合計          |                       | 12,964,617 |        | 8,458,118 |        | 10,834,013 |        |

資料:「S村 2015-2017 年会計審査報告」から作成。

日常運営・業務遂行経費において、計画出産費、社会安定維持費、水利および「文明的都市づくり」費用は上級行政機関から支出されていたが、実際の支出額を下回っている。表6に、これらの事業の2015～2017年の3年間の経費、支出およびその差の合計を示すと、計画出産費用以外の事業では、3万元から80万元ほどの赤字が生じている。

表6 一部の項目の事業収支

| 2015-2017年 | 収入合計      | 支出合計      | 収入-支出    |
|------------|-----------|-----------|----------|
| 計画出産費      | 4,702,407 | 4,051,060 | 651,347  |
| 社会安定維持費    | 254,050   | 746,317   | -492,267 |
| 水利         | 230,000   | 264,408   | -34,408  |
| 文明的都市づくり   | 171,000   | 975,202   | -804,202 |
| 計          | 5,357,457 | 6,036,987 | -679,530 |

資料:「S村 2015-2017 年会計審査報告」から作成。

村民福祉関連支出において、もっとも大きな支出は環境衛生であり、これは2つの再定住住宅団地の衛生維持費である。集合住宅の居住者は管理費（物業費）を払い、その経費で物業管理会社を雇うことが一般的である。物業管理会社の業務内容として、門番・警備、敷地内の掃除や環境緑化、エレベータの点検、水道・ガス・電気などの設備の管理・修理などが挙げられる。しかし、再定住団地の場合、多くの失地農民が管理費を払う意識がなく、一般の物業管理会社を雇えなくなってしまう。村は自ら物業管理会社を設立し、再定住住宅団地の日常メンテナンスを維持する事例が増加しているという。S村の再定住住宅団地は2003年に建設されたため、経年によって団地内の設備が次第に老朽化している。老朽化した設備の交換・修理も村が負担することになる。

次に大きい支出は党員・老人・村民福利費である。S村において、村民に直接支給する福利費として、①党員・老人・村民福利費、②教育奨励金、③見舞金、④生活援助がある。党員・老人・村民福利費に関して、S村では50歳以上の村民に対し、その年齢に応じて800元から3,500元の福利費を毎年の年末に支給している<sup>3)</sup>。2016年のS村の50歳以上の村民は594人であっ

3) 50～59歳は1,100元、60～69歳は1,800元、70～79歳は2,100元、80～89歳は

た。また、教育奨励金に関しては、貧困家庭の大学生を援助する以外に、高校と大学に進学した村民の子供に対し、それぞれ 2,000 元と 8,000 元を支給する。S村の上級行政機関に聞き取りしたところ、失地農民に子供の教育を重視させるため、村民福祉の科目に教育奨励金を設置するように指導していたとのことであった。新市区では、多くの村が教育奨励金を設置している。さらにS村では貧困家庭に対し、その状況に応じて 350～3,000 元の援助を支給している。なお、見舞金は、村幹部が祝祭日に一部の村民を見舞いしたときに渡した祝儀である。

南昌市政府は、2013 年に失地農民の社会保険加入を促進させる政策を打ち出し、すべての失地農民が社会保険に加入しなければならないと規定した。S村の場合、村は失地農民の医療保険費と社会保険費を負担している。

以上の調査結果をまとめると、S村の事業支出は基本的にその収入を上回っている。つまり、上級行政機関からの業務を遂行する際は村の資産を使用していることになる。また、2015 年から 2017 年までの 3 年間において、その収入と支出の合計の差から見ると、約 1,000 万元の赤字が生じている。こうした状況が続くと、S村の財政状況が悪化することが予測できよう。

#### (4) S村村民委員会の役割の変化

近年の村民委員会の主な業務は、①農地請負権配分に関する役割、②「計画出産」政策の実施、③村民委員会の事業会計管理、④公共的生産財・生活財の建設・維持補修、⑤村民の日常生活における揉め事への対処・仲裁の 5 つにまとめられる。ただし、2000 年代に実施された「税费改革」と 2006 年の農業税関連諸税の廃止によって、村民委員会の経済力が低下した結果、財源不足により③と④は事実上形骸化している（大島、2015）。

S村では、農地収用をきっかけに村の集団資産が巨額になり、村の経済力が大幅に改善された。この過程において、①は農地収用により消失したが、③と④の役割は復活したと考えられる。ただし、④は主に前述した再定住団

---

2,500 元、90 歳以上は 3,500 元が支給される。

地の管理である。また、②は依然として存在している。⑤について、聞き取り調査によると、以前と比べ、失地農民が団地に入居してから日常生活における揉め事が大きく減少しているが、一方で、土地収用補償による紛争が増加しているという。

S村村民委員会の主な業務を整理してみると、①計画出産政策を含む上級行政機関からの各業務の遂行・補助、②村集団資産の管理・運用、③再定住住宅団地の管理、④村民福祉費配分、⑤社会安定維持に関する役割にまとめられる。

#### (5) 居民委員会との相違

「中華人民共和国城市居民委員会組織法」によれば、居民委員会の任務は下記のように定められている。①法律や政策を宣伝し、住民の権利と利益を擁護し、住民が法定義務を負うように教育し、公共財産を愛護し、社会主義精神文明を建設するためのイベントを実施すること、②公共事業を行うこと、③住民の揉め事の対処、④公共衛生、計画出産、セーフティーネット、青少年教育などにおいて、人民政府や上級行政機関を補助すること、⑤行政機関に住民の意見と要求を反映し、提言すること。要するに、その主な業務は、住民に対するサービス機能、人口管理機能、自治機能である（陳、2006）。

これらの機能はS村村民委員会の業務に含まれている。ただし、人口管理機能において大きな相違がある。村民委員会は以前から当該村に戸籍を有する村民で、現在の失地農民しか管理の対象とならない。これにたいし、居民委員会の人口管理機能の対象は、その管轄地域内のすべての住民である。

また、S村村民委員会の②村集団資産の管理・運用、③再定住住宅団地の管理、④村民福祉費配分は居民委員会にない機能である。

## 4. まとめにかえて

本稿は、江西省南昌市の新市区における、経済発展とS村村民委員会の変

化の実態を、とくに農地収用に伴う変化を明らかにし、共存する村民委員会と居民委員会の相違点を明確にした。

表 3 に示したように、失地後の村の収入は主にかつての請負農地の収用等に伴って得られた資金の運用による不動産の賃貸収入からなる。その収入状況は村の幹部の運用能力などによって大きく変化する。また、村民委員会は上級行政機関からの業務を遂行・補助する際、資金不足等から村集団の資金を使用してしまうことがある。これが村の財政が赤字になる原因の一つである。これにたいし、居民委員会は資産を所有していないため、業務を遂行する際は上級から割当られる経費のみで支出している。

村民委員会と居民委員会との大きな相違として、①財産管理機能、②人口管理機能の対象にある。これらの相違によって、村民委員会と居民委員会が共存する場面になったと考えられる。村民委員会の所有する財産の多くは分割しにくい固定資産であるため、その財産管理機能は今後しばらく続くであろう。また、人口管理機能において、失地農民が特殊な都市住民で、その農村生活から都市生活への移行するプロセスにおける支援は不可欠で、居民委員会の普段の住民サービスとは大きく異なる。そのため、村民委員会と居民委員会が共存する場面がしばらく続くと予測できる。

## 参考文献

- 大島一二 (2015) 「中国農村における郷鎮政府・村民委員会組織の再編」, 『桃山学院大学経済経営論集』 57(1), pp. 1-18
- 陳彩玉 (2006) 「中国の「社区」の新しい展開: 「単位人」から「社会人」へ」, 『生活経済学研究』 24(0), pp. 53-64

(とう・えんえん／大阪商業大学JGSS研究センターPO研究員)  
(おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2019 年 7 月 15 日受理)

The Actual Conditions of Villagers' Committees in  
Newly Developed Urban Areas in China:  
A Case Study of Honggutan New District in Nanchang

TENG Yuanyuan  
OSHIMA Kazutsugu

Since the rapid urban growth started in 1990's, a large number of villages disappeared, rural land transformed to part of urban area and the villagers became new urban residents. However, many villagers' committees still remain, even there are no longer villagers.

In China, urban areas and rural areas are separated administratively, so are the urban residents and rural residents as well as their self-government organizations, the urban residents' committees and the villagers' committees. However, in some newly developed urban areas, the urban residents' committees and the villagers' committees are co-existed.

This paper aims to understand the actual conditions of the villagers' committees that remain through the urban development. By taking S villagers' committee in Nanchang as a case study, the differences between two different kinds of committees' roles were examined, as well as the reasons of their co-existence.

As a result, the duties of S villagers' committee changed a lot since the land expropriation. And it is playing an important role in the process of villagers' transition to urban residents. The big differences of duties that irreplaceable between two committees are the function of managing the communal property and the members of committee, which are the reasons of their co-existence.

# 就職活動支援講座における 構想と構造：設計のバイタルポイント

辻 洋一郎

要旨：効果的な就職支援は、進路決定をサポートすること以外にも、学生の主体性の形成や自立的な成長などに寄与すると考えられる。そのためには、学生にどのタイミングで何をどのように提示するのかを設計する必要がある。本学経済学部では、数年前から学部3年次生向けの就職活動支援講座を開講し、一定の成果を得てきた。本稿は、学生の意識の活性化と目標達成を目的としたこの講座についての構想と、向上させるべき複数要素の関係性、いわゆる構造を報告し、就職支援におけるバイタルポイントについて議論する。具体的な講座の運営、教材、教授方法、および結果とその考察については、稿を改めて報告する。

## 1. はじめに

第二次安倍政権発足以降、日本経済は好調を続け、それに伴い失業率は減少し大学生の就職率も上昇が続いている。しかしキャリア教育の面から見れば、昨今の学生の社会人力は向上したとは言い難く、ここに学生は大学時代にしっかりとした価値観・行動力などを磨く必要がある。桃山学院大学経済学部は、特にこの点を強化するために、2013年度から学生の就職活動（以下、「就活」という）支援の独自プログラムを実施してきた。単に就職の率と質を上げる支援に止まらず、社会人として自立すること、そしてそのため

---

キーワード：就職活動，体質強化，変化対応，支援構造，中間段階の課題表現

に身に付けておくべき姿勢、スキル・能力の向上が目的である。

本稿は、この「モチベーションアップ研修」の主体である3年次秋学期に実施している週1回の講座（以下、「本講座」という）の設計の考え方、および向上させるべき要素とそれらの構造的な関係を説明した上で、その意味と今後の展開可能性について議論する。尚、本稿は一定条件での社会人観・学生像をベースに授業を構想・設計・実施し、結果的に所望の成果を得ている、という前提で進めたい<sup>1)</sup>。実際に行った本講座の運営・教材・教授方法、および受講者に実施したアンケート結果に基づく効果などは稿を改めて報告する。

## 2. モチベーションアップ研修の概要と結果

モチベーションアップ研修は、図1のように2013年度より合宿と解禁直前の一日研修を主としてスタートした<sup>2)</sup>。初年度は個々の学生が自主的に活動する補完という立場で設計し、秋学期開始直後の合宿研修でモチベーションを高め、秋学期の各自の活動に弾みをつける狙いであった。しかし、活動を学生の自主性に任せた（結果的に放任状態になった）ため、秋の初めに一旦高まったモチベーションが持続せず、効果が限定的になった嫌いがある。そのため、2014年度から秋学期に本講座を実施することとなった<sup>3)</sup>。

|        |     |           |                |           |
|--------|-----|-----------|----------------|-----------|
| 2013年度 | 61名 | 9月：1泊2日合宿 | 11月：就活講演会      | 2月：1日研修   |
| 2014年度 | 80名 | 6月：1泊2日合宿 | 9月：1日研修        | 秋学期中週1回講座 |
| 2015年度 | 62名 | 6月：1泊2日合宿 | 9月：1日研修        | 秋学期中週1回講座 |
| 2016年度 | 64名 | 6月：1泊2日合宿 | 9月：1日研修        | 秋学期中週1回講座 |
| 2017年度 | 84名 | 秋学期中週1回講座 | 2-3月：個別面談会（数回） |           |

図1. 経済学部モチベーションアップ研修の概要

- 1) 以下に記述する社会人観は筆者の前職である民間企業での勤務経験に、また学生像は本学での授業・ゼミなどを通じた経験にそれぞれ基づく。複数の教員の意見も踏まえ、偏りはできる限り排除したつもりであるが、立場や学生観などが異なれば当然違和感をもたれる向きもあろうかと考えている。著しく偏っている部分があればご指摘いただきたい。
- 2) 大学同窓会から提供された学院開設125周年（大学開学50周年）の周年事業寄付金から、2013～2016年度の4年間に亘り資金提供を受けた。
- 3) 本稿は本講座の紹介と考察が目的なので、合宿研修等の説明はここでは割愛する。

本講座は、2単位の正規授業「経済学特講－モチベーションアップ講座」（秋学期週1回90分間、全15回）である。2016年度までは合宿研修等も併せて実施していたが、費用面・効率面を勘案し、またそれまでの効果の検証から2017年度からは本講座を主体とする形に落ち着いた<sup>4)</sup>。尚、2014年度卒業者の就職率は、進学・結婚・留年者を除くとほぼ100%、それ以降のデータについては表1を参照願いたい。いずれも全学平均・経済学部数値を大きく上回っている。また、毎年選考解禁から3ヶ月後の9月までに少なくとも半数以上の受講者が内々定を得て就活を終了している。このことは就職の率だけでなく、質的にも一定水準を確保できていることを示している<sup>5)</sup>。

|             | 2016年度     | 2017年度     | 2018年度     |
|-------------|------------|------------|------------|
| 講座受講者（対象者数） | 95.2%（64名） | 96.9%（62名） | 95.2%（84名） |
| 経済学部        | 89.7%      | 89.9%      | 86.8%      |
| 全学          | 88.5%      | 90.8%      | 83.4%      |

表1. 講座受講者の卒業時点での就職率

### 3. 講座の設計と構造

#### (1) 講座のベースと企画の動機

本講座は、筆者が3・4年次生に実施している専門演習（いわゆるゼミナール）に併せて行っている就活支援の補習（週1回）が基になっている。十数年の経験から、現時点で企業が求める能力・スキルのレベルに応じて、どの学生にはどのような支援をすれば希望の進路を叶えられるのか、どのような要素が学生を成長させるのかについてささやかな手応えを持つに至って

4) 併せて説明会解禁前に任意参加の個別相談会を、春休み中2週間に1度程度行い、毎回数名～十数名が参加した。

5) たとえば、2017年度受講者には、2018年9月中旬にアンケートを実施したが、受講者中56%が回答し、少なくとも回答者は全員その時点で内々定を獲得していた。また別稿で示すように、終了後に受講者向けに行ったアンケートも、就活を進める上で効果的であった旨の評価を得ている。

いる。そして、進路実現と成長が必ずしも相矛盾するものではないとの感触を得ている。ゼミは少人数であるため、大人数でも同様の効果があるのかを確認する意味も含めて本研修を企画したのである。

## (2) 講座の前提となる3つの要素

具体的な説明に入る前に、設計の前提となる3つの要素を説明する。ひとつは「学生の実像」をベースにすること、次に目指すべき「ゴール（目的）」をどこに置くか、そして最後は学生に求める具体的な「行動目標」である。

### (i) 学生の実像

前提となる本学の平均的な学生像を図2に示す<sup>6)</sup>。大学によって平均的な学生像は異なると思われるが、本学の場合、一言でいえば「これまで周囲が引いてくれたレールに沿って、自分の頭で考える習慣がなく過ごしてきた。同級生との平等意識が強く、先んじたいとは思わないが、人後には落ちたくはない。傷つくことを極力嫌うためチャレンジせず、成功体験に乏しい。飽きやすく、忍耐力に欠ける」というものである。それまでの人生で劣等感を貯め込んでいる、もしくは自尊感情が低い学生も散見される<sup>7)</sup>。支援する側としてはこれらの点を考慮して意欲を喚起するところから考えねばならないのである<sup>8)</sup>。これはゼミ生でも一般学生でも変わらない。とはいえ、自発性・能動性を持っていないのかといえ、そうではないと筆者は考えている。しかるべききっかけや仕掛けがあれば主体的に考え行動し始める潜在性を保有している、という前提でゼミの補習や本講座を設計している。

さて、学生の実像と社会人との差異に視点を移すとき、真っ先に気づくのは本学学生の「対人技能」・「俊敏性」、いわゆるバイタリティの低さである。

6) 飽くまで筆者の主観であり出発点としての前提であるが、本講座の受講でこうした傾向が改善されたり、成長することが別稿（辻・藤間，2019）で確認されている。

7) たとえば、坂口（2018）を参照のこと。

8) もちろん、後述する必要な要素をすでに備えた、いわゆるウォーミングアップが済んだ学生も少数ながら存在する。

たとえば本学学生の多くは、対人的に快活な学生が少ない<sup>9)</sup>。人の話をうなづいて<sup>10)</sup>聞けず、しっかりとした発声が出来ない。そして行動は俊敏さを欠く。就活に限らず社会で生きるためには重要なことであるが、実際に学外の就活セミナーなどではノウハウの教授が中心で、こうした対人技能や俊敏性の向上に焦点を当てることは少ないようである。本講座はこうしたことを含む「学生の実像」を踏まえて設計を行っている。

- ・フットワークが悪い（身体活動性が低い）
- ・平等意識が強く、下のレベルに合わせる（上方硬直性）
- ・自尊心は強いが、自己肯定感が低く、傷つくことを避ける（敏感性）
- ・素直だが、関心の程度が低く、周囲や自分が見えていない（視野狭窄）
- ・目標を持たず、嫌なことはやり過ごす（意欲）
- ・努力の方法を知らず、過去の経験を言語化できない（スキル）
- ・困難や未経験の事象に必要な以上の恐怖感をもつ（思考停止）
- ・飽きやすく、忍耐力に欠ける（継続欠如）

図2. 講座設計の前提とした本学学生の平均的イメージ

## （ii）ゴール（目的）

学生が目指す就活のゴールは、当然、志望企業からの内定獲得である。そしてそのために（後述するような）ノウハウを習得し面接や履歴書作成などの対策を行うわけである。しかし、多くの学生はこうした対策の完成度を上げることにのみ視点が向けられ、それが目的化しているように思われる。採用側の意図を正確に把握していないのである。

多くの企業の採用選考は、「社会人として自立しているかどうか」「その企業で活躍できるか」「精神的に安定しているか」ということがポイントであ

9) 友人同士や気心が知れた親しい仲間には普通に接しても、社会人や見知らぬ人に対しては、距離を置いたり防衛的な態度をとる傾向にある、ということである。「自分は人見知りだ」と言う学生が多いことと通じる。

10) 傾きには「うなづき」「うなずき」と両方の表現があるが本稿では「うなづき」で統一することにしたい。

る<sup>11)</sup> (松下, 2012)。言い換えれば、学生にとっては、行うべき対策が、その先にある「社会で活躍できるレベルであること」<sup>12)</sup>、そして「それを示し」、「相手を納得させること」<sup>13)</sup>であると意識することが重要なのである。たとえば面接を突破するためのノウハウは、社会人に求められる能力としては部分的なものに過ぎない。目の前の面接さえ突破できればよいのでそのための最低限のノウハウを、という学生が多いが、就活で採用側が問うものとなぜれているのである。本講座では、ゴールを「社会で活躍できるレベル」に到達することとして設計しているが、迂遠であってもその方が却って短期的にも効果的と筆者は考えている。

尚、ゴールを「社会で活躍できるレベル」であることとしたが、要求されるものは企業規模、職種や職位、さらに年齢や経験によって様々に異なる。以下では、「新入社員として、職場の期待に応え、成長する可能性を示し得る」レベルをゴールと仮定して進めたい<sup>14)</sup>。

さて、ゴールは学生のレベルや志望する企業によっても異なる。企業の規模、信用度、知名度は千差万別であり、志望者が集中し難関といわれる有名大手企業から、早期離職者が多く常に補充に迫られているところまで多様である。大手企業を志望する場合は、必然的に難度が高い戦いになる。平均的な企業の場合であっても不確実性に対応する必要がある、視野の狭い学生が

---

11) これは実際に社会で働く側から見れば納得のいく基準であると思慮する。学生は、「(最低限) 何をどの程度やれば通り (内定をもらえ) ますか」と最低ラインを細かく値切る質問をよく行うが、そもそも発想が異なるのである。

12) 基本的には、大学の就活担当者が考えるゴールも、単に内定獲得だけではなく「社会で活躍できるレベルになること」にあらう。内定はもらえたが、社会人として不十分である学生を世に送り出すのは、大学としては品質管理ができていないということになる。しかし、場合によっては指導側も学生と同じく、就活のゴールは内定獲得、と思い込んでいることも考えられる。深く顧みられないことが多いが、採用側からみると前者の考え方が最も自然であろう。

13) 社会人からみると当然のことであるが、面接は持てる能力を表現し、相手(企業)の納得を引き出すところまで詰め切ってはじめて主張したといえる。「言葉で適当に話せば何とかなるだろう」という程度の学生は、その意識を変えるところから始まるのである。

14) 筆者のゼミでは卒業時のゴールのひとつは「筆者の所属していた事業部の新人として使える人材になっていること」であり、それを念頭に補習を行っている。

考えるような、「正解」の面接対策や履歴書を作っておけばすべてに通じる（丸岡，2016），との画一的・短絡的な考えでは競争に勝てない場合が多い。その意味で学生は，早期に正解探しから脱却し，ゴールの次元を高くおき，そのための「行動目標」を設定することが重要なのである。

ところでこのようなゴールは，学生にとっては具体的に何をすれば良いのかが見えてこないかもしれない。実際に取り組んでみると判る通り，社会で活躍できるレベルという概念が抽象的過ぎるのである。たとえば，社会人力の代表的なものに「社会人基礎力」（経済産業省，2006）がある。これは，「前に踏み出す力」・「考え抜く力」・「チームで働く力」の3つの能力から構成されており，それぞれ4つの要素，たとえば「主体性」「働きかけ力」「実行力」など12項目から構成されている。これらの必要性は一見納得し易いやすいが，実際に学生が取り組もうとすると，何をどのように，どこまでやらなければならないかがイメージできず，具体的な行動に結びつきにくい嫌いがある<sup>15)</sup>。社会人力をつけようと意識する方向性は正しいのであるが，それでは却って具体的な実践に結びつきにくいというジレンマがあるのである。

### （iii）行動目標：その複雑さと難しさ

最後は具体的な「行動目標」である。学生が就活で要求される具体的なタスクは多岐に亘る。面接・GD・筆記試験などの選考系，履歴書・エントリーシート（ES）・webオープンESなどの書類系，インターンシップ・OB/OG訪問・企業説明会などのイベント系など，学生の目の前には行うべきタスクが目白押しである。これらの対策が難しいのは，いくつかの理由がある。

まず，対策には画一的な「正解」はなく，ノウハウだけでは対応できないことを理解していない学生が多い（丸岡，2016）。それまでの学校教育のせいか，多くの学生は課題には正解があると思込みがちで，即物的にノウハ

15) たとえば，教育の現場でもさまざまな試行錯誤が続いている（たとえば斎藤，2012；松本他，2017；大西，2018 など）。

ウを求めようとする傾向にある。しかし、就活での対応は人によって異なるし、たとえば面接では相手がいて、受け答えには相手への関心に応えるダイナミックな対応が必要となる。自分独自のスタイルや対策が求められるのである。

また学生は就活過程で多かれ少なかれ成長するが、その変化を織り込んだ柔軟な対応が必要になる。変化に伴い、自己分析もやり直しが必要であるし、履歴書も更新しなくてはならないが、いつまでも同じものを使いまわし、それが選考でちぐはぐさを生み出し、躓きになる学生も多い。再発見した知見を盛り込むだけでなく、それを自分がどのように捉えるかという意味で、自分との向き合い方や変化対応が必要になるのである。

さらに要求されるタスクは、一見簡単そうに見えて複雑であることも対応の難しさの一因である。各タスクはいくつもの能力・スキルを前提とし、かつそれらが複雑に絡まっている。そのため基礎的な能力が十分ではない学生は一定のレベルに到達するのに時間がかかる点にある。たとえば企業に提出する履歴書の完成やESの対策は、まず前提として自分のことを十分に理解・把握しておく（いわゆる自己分析をしておく）必要がある。その上である程度の文章力や構成力を用い、自分経験の中から適切に話題を選び、相手が納得するようにそれを展開する必要がある。企業によっては同じ課題でも字数が異なったり、形式が文章ではなく白紙に自由に書くよう求められることもあり（最近では2分程度の動画を求められることも多い）こうした要求に柔軟に対応する力も求められる。これは学生にとっては煩雑かつ高度な作業なのである。さらに面接対策などは傾聴力・対応力などが加味されて、別の意味での難度が上がる。一見ノウハウを修得すれば可能なように思われがちであるが、背景に柔軟性、忍耐力や意志の強さなども求められているのである。

こうした複雑な事情に加えて、学生側の事情もある。まず学生は、アルバイトやプライベートを優先するので、十分に就活対策の時間がとれない（とらない）実情がある。そもそも意欲的に就活に挑戦しようというよりは、逃げ腰の学生が多いのが実態である。学生の抱く本音は、「面倒はできるだけ

先送りしたいし、可能なら避けたいのが就活」なのである。また学生ごとの性格や、それまでの処理能力などのレベルにより対策も異なる。セミナーなどで画一的な内容を教授するだけでは効果が少なく、個別に自分は何を、いつ、どれから、どの程度やればよいのか、を見極める方向に導く必要があるのである。面接や履歴書などは一見シンプルに見えて、複雑で難度の高い作業だけに、知識もノウハウはもちろん、意識、姿勢、処理能力などが不十分な学生は、実際に取り組んで初めてレベルの彼我に困惑するのである。さらに以上の準備は、結果がでるまでに時間がかかり忍耐を要する。学生にとっては長期にモチベーションを維持することになり、精神的にも負担が大きいのである。

このように実際に学生が就活に取り組むタスクは、一見シンプルに見えるが表には現れない難しさがある。単純に時間をかけ努力すれば達成できるというものではなく、忍耐力や柔軟性が必要であるし、そのために意志力も問われる。モチベーションを維持しながらひとつひとつクリアしていくのは（特に図1のような本学の）学生にとっては大変なのである。

先に社会人力を目標にすることが抽象的であり実践的な行動に結びつきにくいことを説明したが、逆に具体的なタスクにもこのような難しさがあるのである。このジレンマの解消は興味深く、かつ重要な問題であるが、その可能性のひとつについては後述の考察で議論する。

以上、本講座の3つの前提について説明してきた。それでは、具体的に本講座ではどのような要素や能力を向上させればよいのだろうか。以下では、学生を参与観察した知見やゼミの補習などで試行錯誤して得た経験を基に、成長に必要な要素・能力について説明する。

### (3) 変化対応：自他への理解とリスク意識

企業の期待は、採用した人物が順調に成長し、企業の一翼を担うことであろう。先に「新入社員として職場の期待に応え、成長する可能性を示し得

る」レベルを学生のゴールとしたが、それではそうした人物は、入社時にどのような志向や意識を持っているのであろうか。

過去のゼミ生には、早ければ入社10年を経ずして一部上場企業の課長職に就任するものも少なくない。また大きな仕事を与えられ、それをやり切って信頼され社内で地歩を固めている者も多い。性別を問わず入社時から周囲と協調し、よき上司・先輩に鍛えられチャンスを与えられ活躍するのである。そうしたゼミOB・OGが学生時代、ゼミで成長しどのような意識やレベルに到達したかを振り返ると、2つの要因が浮かび上がる。ひとつは「自己・他者への理解」の深さであり、もうひとつは自分を取り巻く「外部環境への意識」の高さである。

「自己」の理解と「他者」への理解については、意識の方向は異なるが対象に興味を持つという点では同じである。成長したゼミ生は、おしなべて自分への理解が深い。日々変化する気持ちに敏感で、自分の無意識の行動に「なぜこう感じるのか」「なぜこのように発言・行動したのか」を考える。「なぜ?」「どうして?」と内省する傾向が見てとれるのである。それは現状に留まることなく、自分の価値観・人生観をさらに探求することにつながると思える。普通、内省は苦痛を伴うが、成長する学生にとっては就活を通じて、逆に新たな自分を発見することを楽しむようすら見えるのである。

等身大の自分を知ることはすべての基本であり、これは主体的な行動の起点でもある。自分の実像を直視すると社会人としての最低限のスキルや能力が足りていないことに気づく。すると自ずとそれを補完しなければという意識が生まれ、自律的な行動に結びつくのである。また、自分の周囲やこれから起こる環境を認識することは、自己直視（巖ほか、2014）と相互に良循環を生み出し、将来の不確実性に自覚的になる。

また、自分を見つめようとするまなざしは、自然と周囲や他者にも向けられる。人に興味をもち、相手の意図を理解しようとする姿勢は、相手の共感を生み出し、或いは先を予見して後に述べるリスク回避の行動へもつながる。結果的に学生の社会観・仕事観の醸成に結びつくのである。人や人を取

り巻く環境は日々変化する。ステレオタイプに安住せず、日々自己や他者の見方をアップデートしようとする姿勢は、卒業後に会うたびに筆者が感じる点である。これらは、先に挙げた具体的タスクの向上とも関係しており、ひいては抽象的な要素とも結びついている。

他者への意識の延長上に、自分を取り巻く外部環境への感性（感受性）、ひいてはリスク意識がある。これが高いのも彼ら/彼女らの特徴である。「これではマズイのでは?」「おかしいのでは?」などのリスク意識をもちながら（リスク・センシング）、状況を観察（モニタリング）する力の萌芽が、遅くとも卒業時には芽生えるのである。もちろん、感度はまだまだ低いのであるが、萌芽があれば入社後に成長させることができるし、リスクに気付けば自ずとそれを回避するなど、制御（リスク・マネジメント）するようになる<sup>16)</sup>。

これらの「自己・他者への認識」と「外部環境への意識」は、状況の変化/不確実性への対応に直結する。もちろん、すべての状況の変化に対応することは不可能であるが、その不確実性を低減させて、よりリスクを少なくするように行動することは可能である。少なくともこの2つは「変化対応」力をつける要素と考えられるのである。

尚、これら2つの要素を向上させる契機となり、準備の意味をもつのが本講座やゼミであるが、それだけでは不十分である。準備したことを基盤にして、インターンシップや就活でのGDや面接といった実践でそれを磨くことが成長に必須と考えられる。

#### (4) 変化対応のベースになる「体質」<sup>17)</sup>強化

では、変化対応を構成する自他の理解と外部環境への意識を醸成するためには、どのような準備をすればよいのだろうか。ゼミの補習では、さまざま

16) このことは、学生の幼少期からの環境にも依存するかもしれない。少数であるが、実家が商店や農家で幼い時から親の手伝いをしてきた者や、また、子供にしては過酷な環境を経験したが、幸い素直に育った者は、ゼミ開始当初からこれらの感度が非常に高かった。

17) 就活を円滑に進めるためには行動の俊敏さなどのフィジカル的要素だけでは不足

なレベルの方法を試行錯誤したが、最終的に落ち着いたのが学生の「体質」を強化することである。

体質強化は「スキル要素」、「能力要素」および「フィジカル要素」の3つで構成されている。以下に説明するように、スキル要素は、体質強化の方法論である。能力要素は備えておくべき姿勢の部分、フィジカル要素は文字通り体力的な部分である。これらが揃って初めて相乗的に効果を発揮すると考えている。以下に3つの要素を説明する。

#### (i) スキル要素

スキル要素は、「模倣力」と「言語化力」で構成される。模倣力、すなわち手本や見本をまねることは簡単そうにみえて、学生には手強い課題である。最初は、手本を示し同じようにまねさせてもできないことが多い。本講座では、たとえば履歴書やESはもちろん、GDでは先輩チュータによる実演、面接での受け答えに至るまで出来得る限り手本を示し、とにかくまねて実践するように指導している。しかし、2つの意味で学生は模倣に困難を感じるようである。

まず、学生には模倣すること自体に心理的な抵抗感があるようである。また、オリジナルでなければいけないと独自性にこだわる学生が多い。特に履歴書などは、内容・形式ともに自分らしい特徴、他者との差別化が必要と思ひ込む傾向がある。そしてそれに相応しいネタが見つからず、しかも書く力がないために苦悩する。自己分析が不十分で乏しい国語力にもかかわらず、ゼロからすべて自分のオリジナルにこだわって文章を作ろうとするのである。一般的に合格レベルの自己PR文を集めたとなると、中身の具体例は別にして、主張するキーポイントはさほど多くはなく、いくつかのパターンに大別される。また、形式はある程度決まった構造があり、それに従わないと

---

で、ものの見方、意識や姿勢などが、習慣やクセなどのように身体化されることが重要と考えられる。一時的に向上してもその後落ちるかもしれない体力だけを指すのではなく、一旦身につくと、その後はある程度継続して維持される要素も含め、本稿では「体質」と呼ぶことにしたい。

相手に伝わらない部分がある。自分のこだわりは一旦おき、まずは先輩の自己PRを模倣し形式に習熟するように指導するが、毎年それを理解させて浸透するまでかなりの時間を要している。

次に模倣しようとしてもまね方が甘く、不十分である学生も多い。模倣するには、対象をしっかりとらえ、さらに何のために行うかを自覚しなければならない。これには、後述する能力要素の「認識能力」と「意識」の問題がかかわりあっていると考えている<sup>18)</sup>。

良い手本を（意識的にも、ノウハウ的にも）模倣できるようになった学生は、その後の成長が速い。たとえば、アルバイトなどでもデキル同僚・先輩を観察してノウハウを吸収する、説明会に行けば他の参加者が発する良い質問をメモして後日別の説明会で使う、志望理由も企業のホームページの先輩社員の紹介欄を多数縦覧して活用するなど、生活や就活のあらゆるシーンで役立つと思ったものを受容する姿勢になるのである。そしてそれを咀嚼し自分のものとすることで、単なる模倣ではなく自分の独自色を出すようになる。古来より芸道の上達には「守・破・離」というステップを踏むというが、真似る＝「守」を実践できることは、就活においても上達の近道かもしれない<sup>19)</sup>。

言語化力とは、言い換えればアウトプット力と呼び変えてもよいかもしれない。ここでは、言語化について2つの面から説明したい。まず、学生自身が見ているもの、聞いたことを口に出し言葉にする「発話能力」である。たとえば、春早々のゼミ補習では、大学の広場に集合させ、アナウンサーになり切って大学の様子を実況中継させるワークを行っている。初回は筆者が見

18) 認識能力・意識が高くなるにつれて、模倣力も向上するのは毎年のことである。ただし、その他の要素も含めて複合的にトレーニングしているため、厳密な因果関係は不明である。また、模倣力が向上するから、認識能力・意識も高まるとも言え、相互関係が示唆されるのである。

19) もちろん、まねることは単に最初の一步に過ぎない。その後に自分らしさ、独自性を発揮する段階に入る。ただ模倣力がつくと、単純にまねていても、どこかにその学生らしい独自性が出てくることが多く、独自性を発揮することを強調する必要は実際にはないようである。逆に一旦は独自性を封じて、早く形式に習熟するほうが成長は速いかもしれない。

本を示しても、まともに発話できる者すら少ない。また20秒ほどの短い話をした後に、内容を言わせるワークも同じである。上がってしまっでできない、という言い訳を排除するため、2回目以降も同じようにやるが、なかなか上達しない。何度もさせられる、逃げられないと解って初めて腹をくっけて取り組む者が出てくることから、やはり逃げの意識と「対象を捉える」必要性への意識がポイントと思われる。また、上達に時間がかかるのは、見た、聴いた対象を「構造」として把握する能力が欠けているからかもしれない。見たこと、聴いたことを筋道立てて口にできるようになると、これも飛躍的に理解能力が高まるようである。

次は、「短く言い切ること」である。これも一般的に思われるほど簡単ではない。背後にその必要性の認識、短く言い切る能力と事前の準備があってはじめて可能になるのである。たとえば面接者の質問に対して納得させる回答は、まず的確・簡潔である必要がある。冗長な話は、まずそれだけで相手に関心を失い、聴いてもらえない恐れがある。短い回答で相手が不満げなら、それを察して説明を追加すればよい。最初の短い回答を受けて、さらに追加で理由や具体例を話せば、面接者の納得は深くなるのである。一般的に、学生に質問すると、質問の意図を正確に捉えられていないとか、的外れである以前に、話が長くなる傾向にある。物事を深く考えていない、自分が何を言うべきかを認識していないと、勢い冗長になるのである。

さて、短く言い切る重要性を把握したとしても、それを面接などで実行するのは学生にとっては難題である。短く言い切るためには、核になる論点を明確にしておかなくてはならないが、これは論理力が問われるからである。自分が判っていないことを相手に理解してもらうことはできない。自分の行動の基軸やその動機、および過去の具体例を論理的に整理し、明確にしておく必要がある。いわば自分を構造的に理解・把握しておくことが求められるのである。さらに、その上で、伝えたいことの優先順位を考えておかないと、急に質問された際に短く回答することは難しいのである。

自分の過去を掘り返すことで自分を理解し把握することは、自らを曝けだ

す作業であり、(大部分の) 学生にとっては自虐的な行為とも映り、苦痛を伴う。しかし、これを十分に把握しておくかどうかは、自分を主張し、相手に受け入れてもらうためには必須のポイントである。また論理的に自分の主張を構造化し、優先順位を考えることもそれまでに要求されてこなかった考え方・思考形式であり修得するまでに時間を要する。本講座では、さまざまなワークや教材を通じて繰り返してこの作業を行っているが、以上のスキル要素の2つは、以下の能力要素とも深く、密接にかかわりあっている。

## (ii) 能力要素

もともと生得的に備わっているが、未熟、或いはトレーニングされていないためにレベルが十分ではない能力に「認識能力」と「意識」がある。新たに修得する以前に備わっているという意味で、前述のスキル要素とは区別している。後述のフィジカル要素の「俊敏性」のところで関心・注意力の欠如に触れるが、これも「認識能力」の欠如に関係しているかもしれない。

ここでいう認識能力は、周辺情報に敏感になり構造的に把握する力と言い換えることができる。そのためには「視力」が必要になる。もちろん医学的な視力ではない。これは、視野角・解像度・焦点化の3つに区分される。視野角は、視界の広さ・狭さという範囲の幅と、それを柔軟に切り替える調整力を含んでいる。解像度は、見えるものの精粗であり、関心や目的に沿って焦点深度を変えることを含め、それらにピントを合せられるかという焦点化の能力も重要な技能である。

具体的に、認識能力を向上させるために、本講座では先に触れた「アナウンサーになって実況中継」や「友人の道案内をする」というワークを組み込んでいる。前者は、大学の広場で、放送局のアナウンサーになり切って実況中継するワークである。日時・天候・場所・観察したことを言葉にするだけのごく単純なワークであるが、これが案外難しい。いきなりやらせる場合はもちろん、アナウンスする項目を教え、見本を見せた後でもできるものは少ないのが実情である。他人の前で発話する恥ずかしさのほか、情報の収集・

把握力が弱いのである。

また後者は、最寄り駅のプラットフォームに降り立った友人をスマートフォンで大学まで誘導するという課題である。学生が毎日通っている、慣れ親しんだコースにもかかわらず、すんなり言える者は皆無である。目印になるランドマークを示し、まっすぐとか右へとか方向を示す単純な課題である。しかし、教室で道順に沿ったスライドを映しながらでも発話には困難が伴う。これは意識して対象（外部）を把握する習慣がないことが一因であろう。これらのワークを何回か繰り返すうちに多くの学生は、対象を把握しなめらかに話すことができるようになるが、そればかりではなく、たとえばゼミでは課題や議論でも徐々に焦点があった対応ができるようになる。一旦視力がよくなった学生たちの目は、今まで見過してきた周囲に向けられ、その意味や位置づけを自分の頭で考え始めるようになるようである。

以上、自分以外の外部環境に対する学生の認識能力の欠如を説明したが、さらに深刻なことが（同様の欠如のために）これまで自分自身（内部）を理解することに無関心であった点である。個人が意思決定をするためには、自己の基軸がその判断基準になる。自分の価値観、人生観、世界観などを自覚していないと満足な意思決定につながらないと考えられる。これは人生を生きる上でも避けて通れない問題であり、組織で仕事をする際にも、また個人で活動する際にも大なり小なりそれらの有無により影響が生じる。こと就活においては、あらゆる場面で価値観に基づいて主張すること、自分がこの進路・業界・企業に進む（志望）理由など、自己の基軸を問われる場面が多い。価値観や自己の基軸がブレていると、例えば多角的に質問が発せられる面接等でまともな受け答えをすることは到底望めない。主体的に外部環境を認識すること以上に、内部の自己を「見る」ことが学生に求められるのが就活なのであり、その点で就活によって自分の価値観を深く認識する契機となり、自己を確立することにつながると考えられる。

認識能力は、また「意識」と強く関係している。意識は、自分の「視座」と言い換えてもよいかもしれない。自分の立ち位置・基軸を明確に理解する

ことである。自己の意識は、同時に対象の意味や意図、関係性を認識することに通じる。たとえば、面接の際は、自分が採用してもら側という立ち位置の理解、相手はどのような意図でどのような人材を求めているのかという予測、その質問はどのような意図を持っているのか、自分は相手とどのような関係性を保ちたいのかということを認識しておくことによって、質問への回答や態度が異なってくる。学生は押しなべて、自己・他者への意識、言い換えれば注意のベクトルが方向・深さともに弱い。つまり注意力欠如のために、自分の（内部の）理解、と他者（外部）の理解への無関心につながっているのである。体質強化における意識は、そうした基本的な姿勢を養う部分である。自分の価値観・世界観・人生観などが十分でないと、社会へ出てから仕事をする際にも、また個人の生活面でも満足な意思決定につながらない。大袈裟に言うなら、これを修得できるかどうか人生を左右することになるのである。

変化対応部分の自他の理解は、この意識が確立した後に、変化する自己と環境に対応するという点で異なる。前述したように、学生は就活中に様々な経験を通じて成長し、価値観や判断軸が変化する。都度その変化に応じてESや履歴書の文章表現、面接等での内容・表現を変えていく必要がある。また、たとえば今日の面接で発せられる質問は、内容的には昨日の質問と同じでも、企業により、また面接者により、もっと言えば直前の質問の文脈で対応が異なるのである。企業の面接者の関心は、学生の（部活動での全国大会優勝とか、難しい資格を取得したという）特殊性よりも、その学生の人生観や価値観の深さにあると思われる。そして、どれだけ周囲や相手を意識し関心をもつか、という点が社会で信頼され、組織として活躍できる人材像と関係するのである。

### （iii）フィジカル要素

先に述べたように、筆者が本学着任以来感じているのは学生のバイタリティの低さである。ここでは「4つの対人技能<sup>20)</sup>」と「俊敏性」の2つに区

別して説明する。

4つの対人技能は「笑顔・うなづき・発声・礼儀」で構成される。この4項目は、社会生活上、欠くことができないコミュニケーションの手段である。基本的に誰にでも可能であるし、アルバイト等でも日頃から必要は必ずである。学生たちも最初は、「当たり前のことを、何をいまさら」「幼稚なことをやらされている」と心の中で馬鹿にしがちである。しかし、実際には社会人の水準に達しているものは少数である。

笑顔は、相手に敵ではないという意志表示であり、うなづきは、相手の言葉を受容しているという、どちらも相手に対するシグナルである。また時と場合によって発声を使い分けることは、相手の自分に対する信頼感の醸成につながる。礼儀についても、幼い時から注意されている割には、何が礼儀正しさか基準を持っている学生は少ない。実際に、笑顔、うなづき、発声のワークを実施すると、顔がひきつる、首が痛い、喉が哽れると訴えるものも多い。礼儀正しさを含め、これらの要素は良好なコミュニケーションのために必須であるにも関わらず、自分ができないという意識すら持ち合わせていない、というのが学生の実像なのである。講座では、この技能の必要性を一流ホテルのコンシェルジュが知的に見え、信頼される理由を説明しながら<sup>21)</sup>、トレーニングを行っている。

俊敏性は、要するにフットワークの軽さであるが、平均的なビジネスパーソンと比較して就活前の多くの学生のそれは著しく劣っているように思われる。まず反応が緩慢で、応答もあいまいなことが多い。その後に続く動作や発話が機敏ではなく、実務を行う上でビジネスパーソンから不安感を抱かれる懸念があるように思われる。相手に対する関心・注意力の欠如、予測力・思考力の問題も原因と考えられるが、少なくとも反応できないことは根本的

20) ここでの対象を技能と呼ぶことには、大袈裟との批判もあると考えるが、実際には、ビジネスパーソンも十分習熟していないようである。日本経済新聞のビジネス欄にも、こうした技能について解説がなされている（日本経済新聞、2009；2010；2015a；2015b）。

21) 一流ホテルのコンシェルジュという職業自体を知らない者もいるので、休日に外資系ホテルへ引率し見学した年度もあった。

なトレーニングが不足していることが否めない。

本講座では、毎回最初に行うアイスブレイクでこの4つの対人技能と俊敏性向上の要素を盛り込み、繰り返し行なっている。またグループディスカッションのワークでも、フットワークを意識することにより、短期間で本来の身体の活動性を取り戻すことが可能である。

以上のように、これらの要素は、互いにかかわりあっており、良循環ができれば、相乗作用が期待できる。ゼミの補習では春学期はこれらの要素を徹底的にトレーニングし、夏のインターンシップでの実践経験を経ると、秋学期になるころには次第に自律的に考え、能動的に行動する学生に育つ。それに比べると本講座は時間的に制約があるので、毎回のワークでトレーニングしたことをアルバイトなどの「外部性」（授業以外での経験：後述）を活用し実践することを強く推奨している。こうしたフィジカル要素を鍛えることによって真面目に取り組んだ受講者は、少なくとも外見的には、それまでに比べてエネルギーが高くバイタリティにあふれているように見えるのである。

#### (5) 小括：本講座の能力構造

以上のさまざまな要素は、図3のような構造に集約できる。基礎には「体質強化」部分としての3つの要素がある。この3つを強化することで足場としての「土台」が固まる。この体質強化の部分は、個人が努力と工夫次第で高いレベルに到達できる部分である。3つの要素は独立しているわけではなく、それぞれが相乗作用しレベルが上がるほど全体の完成度は高まると考えられる。この能力の向上は座学である本講座の主たる部分である。

一方、体質強化を基盤とした上部の「変化対応」部分は、自他への理解とリスク意識の2つで構成されている。これらの要素は、現実の状況に即して、自己だけでなく、他者やその時々時代背景や置かれた環境などに左右される、不確実性が高い変化対応のフェーズである。これらは、体質の構築をベースに、面接などの実践経験を積み重ねることで醸成されていく。

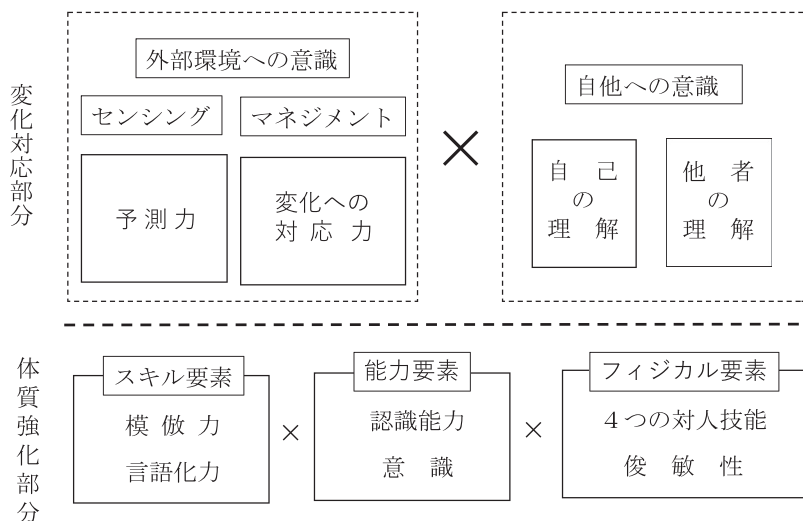


図3. 本稿で議論する就活に必要な能力の構造

変化に対応するには自分の変化，外部環境の変化の両方を理解し続ける必要がある。変化は状況により，機会にも脅威にもなる。体質強化のように実行すれば比較的達成が約束されるものではなく，必ずしも結果に結びつくかは確かではないのである。しかし，少なくとも，失敗の確率を下げることはできると考えられる。就活では，自分に合わない面接者に遭遇する，面接で想定外の質問をされる，また大きくは時代背景（リーマンショック後と2018年時点を比較するだけで時代の外乱の意味はお判りいただけよう）の状況など不可避の不確実性もあるが，自分の変化対応の能力を磨くことによって善処できることも多く存在する。可能な限り不確実性を排除しようとする行為こそが，失敗確率を下げ，状況打開に近づくと考えるのである。

#### 4. 本講座の運営面からの取り組み

実際に本講座を運営する上では，内容面以外にもいくつかの留意点がある。以下，主なものを説明する。

### (1) チュータの起用

本講座やゼミの補習では、すでに就活を終えた上級生（4年次生）をチュータとして起用し、自身の経験を語らせることや授業内外での個別指導を担当させている。授業内で都度、1年前は受講者と同じように不安で、かつ何も知らなかったこと、1年前には同じように先輩から鼓舞されたこと、苦しいながらも就活を乗り越えて達成感を得たことなどを話してもらうのである。たった1年差とは思えないほど自信に満ちた内容に圧倒される一方で、「先輩も同じだったのだ」、「こういう会社にも行けるのか」、とか「私もこのように成長したい、成長できるのだ」と感じる受講者も多い（前平、2018）。

また、本講座では、先に述べたように都度チュータに手本を示させて、受講者が具体的なイメージを喚起しやすいようにしている。GDや面接は、担当者が口で説明しても伝わりにくい。チュータ役の上級生が演じることでリアルな理解ができるし、また自分たちも1年後にはこのレベルに到達できるかもしれない、という希望にもつながる。また、授業が進むなかで、チュータ役の上級生の行動を観察し、話を聴き、アルバイトでの姿勢ややり方、GDや面接での対応の仕方を模倣しようという受講者が出てくるのが毎年の光景である。上級生は、授業理解のための補助の役割のほかに、さらに突っ込んだ模倣の対象として上記の能力を獲得しようとする行動の誘因となるのである。

さらに、本講座では希望者に、授業外でチュータ学生との面談の機会も用意している。面接の練習から、疑問や悩みの相談、自己分析を手伝うなど受講者それぞれの立場で活用しているようである。特に、教員には言えないこと、言いにくいことでも年齢が近い先輩なら忌憚なく相談できるメリットも大きい。チュータには学生の面談ごとに概要を報告させて、対応のフィードバックと指導方法の改善を行っている。チュータにとっても、指導の難しさ、心構えを実感し、1年前とは異なる立場から同じ問題を考える契機となり教育的意義は大きいと考えている。

## (2) 受講者への配慮

講座を円滑に運営するためには、学生の実性への配慮も欠かせない。まず、学生が消極的であることを前提にすること、扱う内容を分類し十分に理解させること、最後に反復トレーニングを意図して、先にも触れた授業以外の外部性を活用することである。

まず、講座は、受講者は心理的には就活に消極的であることを前提としている。学生は、今まで学業その他で継続的に努力してこなかった（できなかった）者が多い。就活に対しても、時期的に周囲からの圧力がかかり「やらなくては」という義務感を持つものの、心理的には「できれば避けたい、楽をしたい、逃げたい」という心理が働く。自己肯定感に乏しい学生も多い。そのために、担当教員は学生の自主的・積極的な活動を前提にできないため、工夫が必要になる。例えば、宿題をやってこない、課題に熱心ではないことを叱ることは、意欲を削ぐだけで結果的に成長につながらない。また単なる知識や社会常識を教え込むだけでは、「またお勉強か」（いつもの授業のように後でレジメを見れば済むと考えてしまう：結局見ない）」と思ってしまう。そのために、できたことを褒めること、毎回、効果を実感できるよう短期的な成果がでるようスモールステップの原理に沿って設計すること、可能な限り見本や手本を提示すること、言葉ではなく体験させることにより効果を実感させる必要があるのである。最初は、復習無用の体制で進め、自発的に取り組む姿勢を醸成していくことが継続的に取り組むためには重要と考えている。

次に内容や教材を「不確実性」に沿って分類し、それを受講者にしっかり認識させる必要性である。先に述べた何をトレーニングし体得させるのか、という要素を考えた時、自助努力であるレベルまで獲得できるものと、不確実性が高く成果が外乱に左右されるものがある。笑顔・うなづき・発声・礼儀・フットワークなど「体質」の強化は自助努力でレベルを上げ、誰から見ても十分なレベルに到達することが比較的容易である。

一方、面接対応などは、受ける企業・面接者・質問内容等、その時々タ

イメージや偶発的要素で、例えば自分に実力があっても、その時々相手のレベル・意識・関心が異なるため、場合によっては評価されない場合もある。この時、学生にある程度の自信や基軸があれば、「たまたま悪い状況にあたった」「できなかったのはこの点が足りないので補おう」と前向きに対応もできるが、一方で実力や自信がなく、また活動を始めたばかりで経験が浅い学生の場合、混乱するばかりで何が問題かを把握できない。混乱し疑心暗鬼に陥ってしまい、折角の自分の良い面を否定し逆効果になることもある。達成すべき要素を、自助努力で到達可能なものと、外乱を含むため結果が不確実性を持つことを織り込んだ上で、それを学生に認識させる必要があるのである。具体的には、面接やGDなど不確実性の高いものは、それぞれ構造化し、要素ごとにレベル分けを行い、比較的対処できるものとそうではないものを仕分けして提示し、全員対象のワークのほか、必要に応じてチュータによる個別の練習を実施している。

最後に、授業以外のトレーニングの機会（外部性）の活用である。本講座で学んだことを授業だけに止めず、生活の中、部活動・サークル・アルバイトなどで実践し能力・スキルを磨くことで、より多くの経験値が蓄積する。たとえばアルバイトで、体質強化の4つの技能を実践すると、反復トレーニングになる一方、職場での上司・同僚・後輩など周囲からの信頼が篤くなり、自信とやる気につながり好循環が生まれる<sup>22)</sup>。社会で活躍できるレベルを目指しているのであるから、当然ながら、外部での実践によってスキルの定着のみならず気づきを得、新たな自分を知り自信につながる場合が多い。そうしたトレーニングが、授業時間内だけが学びの場というところから、いつでもどこでも気づき、学ぶという姿勢や意識の転換につながり、この講座だけで終わらせない外部性を担保することになるのである。

22) 関口（2012）は、中核的自己評価の高い学生ほどスキル多様性の高いアルバイトを志向することや、アルバイト先でのコミットメントが高い大学生ほど、就職活動にむけて高い目標を設定していることを発見し、そして間接的に就職活動の目標設定に影響を与えていることを論じている。また川田（2015；2017）はアルバイトなどの学外活動への取組が進路選択自己効力を高めることを見出している。

### (3) 少人数ゼミと大人数講義との差異

ゼミの補習と本講座の内容・教材はほぼ変わらない。しかし、授業として提示する知識やスキルは同じであるが、以下の事情により効果に差が出る。ここでは信頼関係の構築と、危機感の薄さ、及び時間的制約について説明する。

#### (i) 信頼関係

担当者との信頼関係があるかどうかは、学生の成長や結果に直結する。ゼミや本講座の内容は、今まで言われたことのないこと、経験したことがないことが多く、学生にとっては「本当に効果があるのか？」との疑問が湧くようである。できる限り手本を示し、実例を挙げることで、そして即効果が見えるようには設計しているものの、課題の中には精神的に苦痛を感じるものや、できるまでに時間がかかるものがあり、それだけでなく逃げ腰の学生を引き留めるためには担当者との信頼関係が決定的に影響するのである。

その点、ゼミは自ら志願した少人数であり、3年次春学期から補習を含めると週2回担当者と接すること、課外での面談や合宿、4年次生との交流などがあり、信頼が醸成されやすく4年次生を含むコミュニティが形成される。ゼミ生は心理的に逃げにくく、ロイヤルティは高くなるのである。

一方本講座では、ゼミほどしっかりとした信頼関係を築くのが難しく、授業内でゼロから信頼関係を築かねばならない。受講者の持つバックグラウンドや意欲などによっても異なるが、担当者の話を信用してもらうまでには、どうしても時間がかかる。また、飽くまで一般的な授業なので学生としては出席や遅刻などが甘くなり、課題に対する真剣度もゼミに比べれば低くなる傾向にある。人数も60名以上で、できる限り双方向の授業を展開しているが、ゼミほど密度の高いものにするには限界がある。回を重ねるごとに、ロイヤルティが右肩あがりの集団と、行方内容によって熱心さが変わる集団、そして熱意が一向にあがらない集団に分かれるようである。これは年度によって異なるし、景気等によっても左右されるが、この比率が担当者への信

頼関係の実態を物語っているのかもしれない。

#### (ii) 危機感

3年次秋時点での、受講者の就活に対する意識・危機感は、ゼミ生に比べて低い。(本学の特徴であるが)3年次の秋時点でも周囲で就活を本格化させている学生が少ない、(2019年時点で)ここ数年、企業の採用熱は高く売り手市場であることから楽観的であること、客観的に自分のレベルを推し量る機会が少ないこと、東京地区や上位大学の(すでに夏のインターンシップが主戦場になりつつある)実情が入らないこと、などの理由がある。本学の平均的学生のレベルから考えると、4年次の早期に就活である程度の結果を得ようとするなら、意欲があることを前提に少なくとも半年以上の準備期間が必要と推量しているが、受講者は就活の基礎的情報すらもっていない者も多い。危機感が薄い場合は強めにアピールする場合もあるし、過度に就活に恐れを抱いている傾向があればその対応も必要になる。性格は基本的にコントロールできないが、初回のアンケートなどでボリュームゾーンと傾向を推し量り、授業内での対応を調整することになる。

#### (iii) 時間的制約

ゼミに比べて、半期15回の本講座では繰り返しのトレーニングに十分に時間がとれない。特に、今まで意識面・身体面でのトレーニングを行ってこなかった学生は、繰り返しのトレーニングで具体的要素を(言葉は悪いが)「体に叩き込む」必要がある。毎回の授業の真剣度が下がるとこれが決定的に不十分になるため、何度も授業中に注意喚起することになる。また、たとえば、筆記試験対策は、対処の姿勢や勉強の仕方を示すにとどめ、実際の解法指導や授業中の演習は行わず受講者の自主的活動に委ねることになる。代わりに、自己直視のワークなど、その場で明確に成長を実感できるような事項に絞り担当者の指示への信頼性を高めること、後半では前半の信頼性を基に、環境認識に沿った不確実性の高い課題に取り組ませることである。その

際に後でも述べる「自主性」の涵養と前述の「外部性」の利用を図ることになる。

## 5. 考 察

以上、就活支援講座の考え方、向上させるべき能力要素とその構造、実施における留意点などを説明し、その基になるゼミの内容などにも言及してきた。ここでは、支援構造の意味、体質部分の能力獲得を誘起する中間段階での課題表現の重要性とその設定方法、および本講座の範囲と限界について議論する。

### (1) レジリエンス・アプローチからの視点

就活では、努力が必ずしも結果に結びつくわけではない。大学の3年次になるまで人生でさほど大きな困難を経験してこなかった学生にとって、就活は苦難と忍耐という（学生にとっては）理不尽を強いられる行為のようである。一般学生には心が折れて活動を休止する者もいれば、ネガティブな噂を聞いて最初から敬遠する者もいる。就活の準備を行い、実際に選考に臨んで結果を出すためには、様々な苦難に耐え困難を乗り越えて「しぶとく」対応していくことが求められる。その意味で、就活は学生に一種の「レジリエンス」を問うているのかもしれない。

レジリエンスとは、弾力性・復元性・回復力の優れた状態をあらわす概念である（北村, 2014, 2017; 中島, 2015, 2017）。簡単に言えば、「竹のようにしなやかで、ポキッと折れない性質」（中島, 2016）を備えているということである。レジリエンスは、ものやシステムのような構造物から、医療や原子力発電所のような行為や複雑なプロセスにおいて安全を確保する際の考え方、広くは心の回復力を表現する場合にも用いられるなど広く研究が進んでいる。レジリエンスを維持する、すなわち柔軟性を持つためには、その対象の構造や基盤が確固として構築されていることが前提である。竹のしなやかさは繊維構造にあるし、複雑なプロセスもその基礎的なところで確固とし

た構造，土台が構築されていることが前提なのである。

さて，レジリエンスの興味深い概念のひとつに，「Work-As-Imagined」(WAI)と「Work-As-Done」(WAD)があり，これが本稿の議論に示唆を与えるように思われる。WAIとは「頭の中で考える仕事のやり方」(自分がやっていると思い込んでいること)であり，WADとは「実際の仕事のやり方」(実際にやった結果)である(中島，2015；Wears，2015)。たとえば，自分がやろうと考え，実行できていると納得している行為であっても，実際に行われた作業を第三者の目から客観的に見ると，必ずしもその通りには行われていない場合がある。特に手術などを行う医療現場では，仕事がかまう行われるためにはWAIとWADが近いことが重要であり，これが大きくかけはなれていると重大な問題が生じうる(Hollnagel，2012)のである。WAIとWADの乖離が常態化すると「時として事故につながる」(中島，2015)ということは，サッカーのトレーニングメソッドでも同様に言えるという。村松(2016)は，

「スポーツの練習をするより前に，やっておくべきことがあるんです。

それは、『自分の体を動かす技術』を挙げること。頭でやっていることと実際にやっていることは，ズレてしまう可能性があります」

「ズレている状態のままスポーツを習得するのと，しっかりとした基準を覚えて，それから練習をするのとではまったく違う。だから，自分の体を思ったように動かすトレーニングをすることが一番大事」

という十種競技の元日本チャンピオンの言葉を紹介している。

変化対応のところで述べたように，成長する学生は自己の行動を内省する傾向がある。等身大の自分を認識することであるが，これはレジリエンス・アプローチの視点からはWAI/WADの一致を意識すること，行動とその認識の乖離を抑える方向で修正を加えることと同じと言える。自己を振り返ることが学生の成長にとって有効であるが，単に自問自答せよ，内省せよなど

と抽象的な表現で指導しても十分伝わらず、実効性が乏しい。しかし、たとえば「考えている通りに動いているか自分を観察せよ」などとWAI/WADを一致させるよう意識させることは、客観的に自分の行為を見つめ軌道修正することに結びつく具体的でかつ効果的な方法であると考えられる。この点は後でも考察する。

## (2) 「支援構造」の意味

就活支援において体質を強化し、それを基盤に変化対応できることは、自己と環境を適切に認識しながら、自分をコントロールし変化に対応できるとにほかならない。これは、「想像力」「協調性」「主体性」「課題発見力」「実行力」などの「社会人基礎力」（経済産業省、2006）に直結する要素である。社会人基礎力の各要素をひとつひとつ積み上げていくこともひとつのやり方ではあるが、意識と視野、模倣力と言語化、そしてフィジカルを高め、自他への理解とリスク意識を持つことが社会人基礎力の向上への近道になると考えられる。

また先のレジリエンス・アプローチから考えると就活支援構造の体質強化部分は土台としての足場（foothold）であり、これが変化対応の前提であると見做すことができよう。振り返って考えれば、体質強化部分は自助努力である程度完成できる土台と考えれば、変化対応部分は外部環境に依存し不確実性が高い、一種の仮設足場（scaffold）と言えよう。従って順序としては、体質強化→変化対応で向上させていくのが妥当であろう。その意味で、成長しようと努力する場合、この順序を踏まえておくことが効率の良い上達法になる。

そう考えれば、こうした構造が、他の別の分野での成長や成功のプロセスにある程度の「型」（共通のモチーフ）として存在すると予想することができる<sup>23)</sup>。予備的な調査から、他の分野での成長過程でも同様の要素が構造的に関与している例も見受けられる。その意味で、こうした要素と構造として

23) もちろん、異なる分野では、構成される要素の質や数が異なることは容易に想像

の型は人間の成長を下支えする必要不可欠で、かつ普遍的なものに関係している可能性がある。人間が能力やスキルを習得し成長するためには、図3に示した構造を意識し、その目的でトレーニングすることが有効と言えるのかもしれない。この点については他の分野での事例を調査・分析した上で、稿を改めて議論したいと考えている。

### (3) 「課題を中間表現する」意味とその方法

#### (i) 行動を誘起する中間表現の設定

ものごとを行う上では、着手の前に何を・いつ・どのようにやるのか、「アジェンダ・セッティング」(agenda-setting)しておくことが重要である。これはマスコミ研究の「メディアの議題設定機能」からの示唆である。マスメディアの報道によって言及される量や頻度によって世論やテーマの重要性が決定され、また、引いては世論や政治家の注目する議題(アジェンダ)を設定(セッティング)するという、影響力を持つ機能があるという考えがある(立石, 1996; 竹下, 1998)。同じように、やみくもに行動に着手する前に、対策を詳細に検討した上で課題を設定することは成功への第一歩かもしれない。

さて本稿で対象にしている就活では、「内定獲得」や「社会で活躍できるレベルになる」という目標は学生にとっては抽象的過ぎて行動を誘起する具体的なアクションにつながらない。かといって、面接対策とか履歴書作成などの具体的なタスクは複雑度が高く、到達のためには複数の能力を同時に働かせるための忍耐力を必要とする。飽きやすく忍耐力に欠ける(大部分の)学生にはそのままでは苦行でしかない。

それでは体質強化のために、学生はどのような課題設定をおこなうべきなのであろうか。これまでのゼミや本講座の学生で、順調に成長した学生を観察していると、共通点があることに気づく。抽象的な目標や具体的なタスク

---

できるし、さらに型が重層化することも考えられる。またこうした型は常態ではなく、一時的な遷移状態としての存在であるかもしれない。

を盲目的に追求するのではなく、それらに直結しながら、取り組みやすく継続できる課題をうまく設定して実行しているのである。

ひとつは「ロールモデルを徹底的に模倣する」という目標である。一つ学年が上で、自分が目標とするいわゆる「デキル先輩」に相談し話を聴き、しぐさや話し方、考え方を真似ようとする学生は、体質強化が速いように思われる。目標とする4年次の先輩は成長し先に挙げた能力を（多少の程度の差はあっても）身に着けており<sup>24)</sup>、当然ながら早期に就活を満足裡に終えている。その先輩を目標に、見習い、模倣することで到達目標を設定し、自分の足りない部分を見極め改善する、という具体的な行動につながるのである。

次に、先に述べた「WAI/WADの一致」という目標が挙げられる。実戦経験を積む過程で、最初に作ったESや面接で話す自分の価値観・人生観・社会観を、面接者の反応や手応えに照らし合わせて内省し更新するのである。学生は体質が構築されればそれを応用しながら実践的な経験-面接での質問に答え、後でそれを振り返る-のなかで自分を振り返り観察することで、実際の自分とと思っている自分の差異を感じ、さらに自分の内面を深掘しながら成長する。レジリエンス・アプローチというWAI/WADによる内省を繰り返し、一致を目指すのである。また自分の価値観・人生観のみならず、自分を通した他者への関心、社会観・仕事観なども成長するのである。また自分が思う自分（WAI）と外から見た自分（WAD）の差を直視し内省することは、視力を高め変化対応能力の向上に寄与する具体的なアクションにもつながると考えられる。

最後に「言語化」という目標がある。面接での質問に的確に答えるためには自分の価値観もしくは過去の経験を理解しておくだけではなく、それを言語化し口に出して表現できるようにしておく必要がある。そのためには、日

---

24) 本講座や筆者のゼミでは、一定水準に達した上級生を起用している。景気が良いとレベルが低い学生でも簡単に内定を得られるが、そうした学生はロールモデルになりにくい。ただことさらその点を強調しなくても、3年次生は上級生をよく観察しており、相談相手や模倣対象として自然と一定水準の上級生を選ぶようである。

常から、自分の価値観や経験を可能な限り端的に言い表す習慣をつけることが効果的である。たとえば面接で話が長い学生は、例外なく伝えたいことを自分自身が的確に把握していない。逆に成長した学生ほど、「伝えたいキーワード（例：逃げない）」「その理由（例：高校時代に手を抜いて後悔。二度と味わいたくない）」「それを例証する学生時代の具体的体験（例：アルバイトでは嫌な仕事ほど率先して引き受ける）」など伝えたいことを短く的確にまとめて構造化する傾向にある。このような言語化習慣がついていれば、自分を取りまく環境やその変化を的確にとらえて認識し、変化を客観的に把握することにつながり、思考のフットワークも鍛えられる。

これら3つの課題は、実行した結果をすぐに反省でき、改善を促す点で効果的である。また、やるべきトレーニングが具体的に明確化するので、「やってみようか」「これならやれそうだ」と行動を誘起する効果もある。着手しやすく継続しやすいので、飽きやすく忍耐力のない（大部分の）学生でもモチベーションが維持できる。これらは抽象的な社会人力とも直結しており、複雑なタスクをシンプルな形で包括しているため適度に具体的である。これらの3つの目標のレベルを向上させていくことは、両方の達成につながるのである。

以上のことから、体質強化のためには、この3つの要素を課題設定（agenda-setting）として中間的に表現し、設定するのが妥当であるように思われる。上記の3要素を中間段階として設定することで、そして実行することによって、具体的な課題もクリアし、かつ抽象的な社会人力の向上にも寄与し、早期にレベルアップできると考えることができる。そして目標達成へと効果的・効率的に導くことができるのである。もちろん、就活というより実践的な取り組みのなかでは、この3つの課題以外にも、異なる効果的な課題設定も可能かもしれない。少なくとも、中間段階で課題設定することによって、モチベーションを維持し行動を誘起し、目標達成へと効果的・効率的に導く経路がある、というのが本稿の主張である。そう考えると、3要素は次の図4のような位置づけになる。

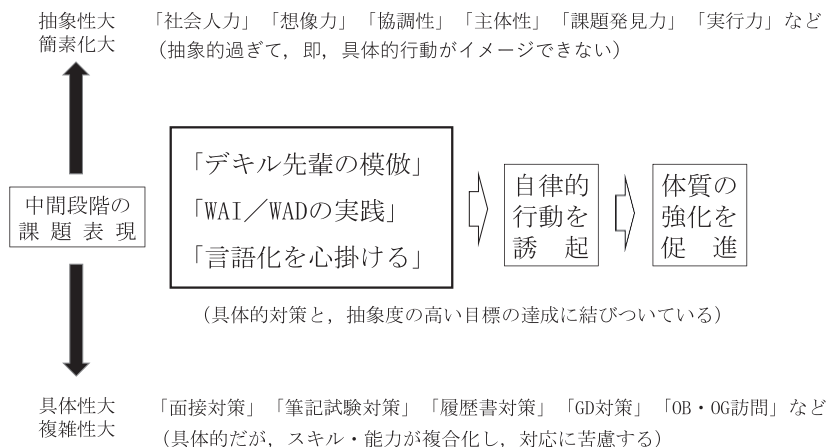


図 4. 就活での学生の行動を誘起する「中間段階の課題表現」

## (ii) 中間表現の類似概念

本稿では、課題を中間表現することを「抽象的かつシンプルなもの、具体的かつ複雑な現実と直面するものの中間段階で適切に課題を表現することが、行為者のモチベーションを喚起し、具体的な行動、ひいては意図した目標の成就につながるもの」と定義する。ここでは、既存文献に見られる類似の概念との比較を行っておきたい。

この課題の中間表現は、マートンの「中範囲の理論」(theories of the middle range ; middle range theories)に近い考え方のように見えるかもしれない。これは、

「日々の調査の間にうんと出てくる、ちょっとした、しかし必要な作業仮設と、社会行動、社会組織、社会変動などについて観察されたすべての斉一性を証明しようとする統一理論を展開するための、一切を包括した体系の努力との中間にある理論」(高坂, 2011 ; 中野, 1986)

「中範囲の理論の例としてマートンは、準拠集団、相対的剥奪、社会移

動、役割葛藤などの限られた範囲の現象についての特殊理論を挙げている」(高坂, 2011)。

という理論である。

本稿で論じている課題の中間表現は、対象が修得すべき能力・スキル要素であり、かつそれが人間のモチベーションややる気など行動を誘起するという点において、マートンの中範囲の理論と(形の上では似ているものの)大きく異なっている。

その意味ではむしろ、片上や斎藤が言及している「中間項」のほうが近いかもしれない。片上(1985)は、デューイの業績を引きながら社会科授業での思考の往復運動が重要であるとし、「筆者(片上)のいう社会科における「中間項の理論」とは、中間地点からのアプローチに立つ社会科授業論のことで、社会科本質論と社会科技術論と区別する意味で、そう名付けている」という。しかし残念なことに、片上(1985)は「中間項の理論」についてこれ以上の定義や説明を行っていない<sup>25)</sup>。また斎藤(2001a, 2001b)は、子どもが養うべき力のうち、生きる力など抽象的なものと、計算力、漢字力、走力などの具体的なものの中間に、コメント力、段取り力、まねる盗む力の「中間項」を設定することが「実践的かつ本質的な力の設定には欠かせない」としている。本稿でも、課題の中間表現に模倣力を採用しており、また段取り力を養成するワークを実際に行っていることが共通している。しかし斎藤(2001a)では、3つの力の説明とそれを養成するための具体的な教材やワーク、及び自身の「斎藤メソッド」の解説が主眼であり中間項は冒頭に紹介さ

25) 片上の著書は副題に「中間項の理論」とあるが、著作の主体はデューイの論に立脚する「思考のワンウェイ論」(一元論的認識論)や知識論であり、それに基づく授業構成や授業の実践など実践について割かれている。片上の著書を評した教育学の専門家の二人も、中間項の理論については詳しく書かれていないこと、あるいはわかりにくいと疑義を呈している。谷川(1986)は「「中間項」の意味であるが、これが単に本質論と技術論の「中間」であるという程度ならば、ややオーバーではないか」と疑義を呈し、「もう少し知識論などの具体的な理論で「中間項」を論じていただきたかった」と述べている。また伊藤(1986)も「この理論は著作を読み返しても難解でわかりにくい」としている。

れるにとどまっている。また斎藤（2001b）でも、主体はさまざまな分野での技化の議論であり、中間項はプロローグで言及されるのみで、その位置づけ、機能、設定方法などについて十分な議論はされていない。

（iii）中間段階での課題表現をどのように設定するか

目標を達成するために、中間段階で課題を表現する重要性を議論しているが、それではどのように課題設定すれば適切なのであろうか。これは就活支援に限らず分野によって特徴があり事情により設定方法が異なる可能性があること、および達成すべき目標の難度とそれに立ち向かう行為者のレベルによっても変化すると予想される。分野ごとに多様であることが予想され、一般的にどのように設定するかは今後の課題である。

本稿で得た知見から言えることは、行為者が中間段階の課題を見出すためには、取り組むべき課題を自覚的に探索し、自分にとっての意味や取り組み方を見出す必要があるということである。目標をひたすら追求するだけでなく、本稿で示したような目標達成を下支えする能力構造を分析し、要素や取り組む自分の能力やレベルを直視し、戦略的に取り組み方を考えることが必要、ということである。これらの要素は図3の変化対応部分の一部であり、この点で中間段階での課題表現は本稿で見出した能力構造に深く関係していると思われる。

具体的には、現時点でできる課題や、行動可能なことの中から、仮にそれが達成されれば、最終的な目標が射程に入るとか、別の新しい展開の可能性が開けるかどうかを、着手前に入念に思考実験することが重要になると考えられる。時間を含め、できることやれることは限られている。しかも人間は簡単にできそうなこと、身近で取り組みやすいことに飛びつく習性がある（寺沢ほか、2007）。やり易いことに飛びつくのではなく、事前にゴールに結びつくのか、新たな価値に結びつくのかを入念に思考実験することが成功確率を上げることにつながると考えられる。一般的な就活において上記の3つは先に述べたように、どれも容易に着手できるものであるが、かつ達成する

ことによって社会人力が向上し具体的な要素や能力が向上するという意味で学生にとっては効果的な攻略ポイントになっているのである。

また、視点を変えると、達成目標（本稿の場合は内定を得ること）だけに執着していると、適切な実行課題が把握し難い。言い換えればやみくもに目標を追求し続けることでは見えてこず、一旦距離をおいて遠目から目標の背景や達成する意味、いわば「メタ認識」を俯瞰することによって実行課題が見えてくる、ということである。背景も含めた自分の行動の全体像を意識し、大きな意味での流れやストーリーを理解するところから、行為を誘起（afford）する中間段階での課題設定が浮かび上がってくるのではないかということである。

以上、ここでは中間段階で課題設定することの意義と機能、そして他の要素との構造的関係などについて議論した。実際、予備的な調査の段階であるが、研修医の熟達、生命科学研究所の現場における発見、イノベーション現場での成功、人工知能研究などで同様の中間段階の課題表現を行っているのではないかという形跡をいくつか確認しており、本稿で議論した能力構造もかわっている可能性がある。これが一般的なものとするなら、異なる専門分野ではあるが熟達・成長・成功のための共通ステップかもしれない。

#### (4) 本講座の範囲と限界

本稿は、教育現場での観察と経験から、飽くまで本学学生に必要な就活支援の一例を論じたに過ぎない。学生の質が異なる大学では、また別の仕組みや仕掛けが必要になるであろう。たとえば、いわゆる「研究大学」に所属する学生は純粋に学力レベルも高く、忍耐力や継続力も幼少期からの受験勉強で養われていよう。その過程で外部環境への意識も磨かれているかもしれない。ウォーミングアップが済んでいる（経験済みの）学生には、本稿のような支援すべては必要ないかもしれない。逆に、それまでの人生経験から性格的に負の部分を負っている学生、自尊感情が極端に低い学生には開始前に

フォローすることが講座の効果を挙げるために必要であろう。

一方、大学によっては、さらに別の体質的要素が必要かもしれない。しかし、必要な能力の項目やレベルは異なるにせよ、ここで論じた要素と構造の枠組みや中間段階での課題表現という枠組みはそう大きく変化しないのではないかと推測している。それは、「社会人として活躍するレベル」という出口部分に必要な要素であり、新社会人として、周囲から信頼され上司・先輩から「使ってもらえる」能力は等しく誰しもが持つべきものだからである。今後、どのような大学でどの程度の要素が必要か、どのレベルまで必要かを比較検証することは、今後の大学論を進める上でひとつの方向性を示唆することになると考えられる。

#### (5) 今後の展開と他の実践分野への適用可能性

今後の展開としては、以下の点が考えられる。まず先述のように、「支援構造」、および「中間段階の課題表現」については異なる分野での熟達・成長、ならびに行動を誘起し成功・完成にむすびつための共通の枠組みになる可能性がある。今後、様々な分野で検討を行い、それらが確認できるのか、共通のモチーフはあるのかを検証する必要がある。逆にその分野独特の変化形やタイプがあるのであればそれがその分野を特徴づける要素かもしれない。様々な分野がこうした検討・議論によってクリアに分類できれば、それを比較することで人間行動の分野で新たな展開の契機になるかもしれない。

次にこの「支援構造」、および「中間段階の課題表現」の2つの相互関係についても、今後の課題である。たとえば、具体的な学生が成長し、目的を達成する過程で、この2つがいつどのように関わり合い、寄与しているのかというダイナミクスは非常に興味深い課題であろう。

本講座の受講者からは、内定獲得以外に「自分に自信がついた」「不安がなくなり、前向きに行動できるようになった」という声も多く聞かれた。「自分を知った。自分を好きになった」というものから「自分を否定的しが

ちだったが、今は積極的な自分になることができた」という者が多いのである。これはゼミ参加者も同様である（前平，2018；森本，2018；坂口，2018）。このことは、本講座では本来の進路実現だけでなく、受講者自身の自尊感情の向上、認知の歪みの修正など、精神的に成長したことを示唆している。何がそうした向上や修正の原因となったのか、どのように向上したのか、具体的に学生の行動特性がどのように変化したのか、は興味深い課題であると思われる。この点については別稿で議論する（辻・藤間，2019）。

就活支援の形でなく、キャリア形成や社会人力形成という観点から見ると、このような講座は、3年次生になる前の段階でも学生の意欲喚起に有用かもしれないが、その際にはさまざまな点に留意する必要がある。その検討を経て、本講座の初年次への適用可能性を探ることは実務的な価値をもつと考えられる。また逆に、卒業を前にしても進路が決まらず、心が（レジリエンス・アプローチ的に言えば）折れてしまい就活への意欲が減退した学生にもこのような講座が有効かどうかにも興味深い。時間が限られているなかで、どの要素から優先的に対処し伸ばしていけばよいか、という課題は必然的に要素の関係性が明確になる。またその際に現時点では明らかになっていない別の要素も発見できるかもしれない。

## 6. おわりに

本稿では、就活支援講座の経緯、設計の考え方を説明し、併せてそこで扱う要素や能力の構造、学生の行動を誘起する中間段階の課題表現やその意義・機能などについて議論してきた。本講座は、学生には潜在的に自発性や能動性<sup>26)</sup>があるという前提で設計している。前述した通り、本学の学生の実像を踏まえると就活という観点からはマイナスからのスタートになる学生もいるが、このような取り組みにより学生が潜在的に保有していた自発性や能動性が稼働し、成長が期待できると考えられる。

26) 高部（2017）も、アクティブ・ラーニングについての議論のなかで、学生はもともと能動性を保有していることに言及している。

本講座は、ある意味、就活に関する必要十分な技術をまとめたということもできる。そして、必要なものが精神論ではなく技術論であるならば、トレーニングによって向上は可能である。生まれもった才能や性格を理由に、或いは漠然とチャレンジを避ける学生が多いが、同じような取り組みで希望を抱き、中間的な課題を設定することでモチベーションが維持され前向きな行動が誘起されるのであれば、それは学業を含めた生き方にも好影響を与えられると思われる。

目標を達成する、あるいは成功するためには、様々な変化に対応すること、言い換えれば不確実性との闘いになる。確実に成功する方法はもちろん存在しない。しかし、見方をかえれば、成功の秘訣ではなく「成功に至るプロセス」というものがあれば、その不確実性をリスクに置き換えることができ、低減することが可能かもしれない。やみくもに目標のみを目指すのではなく、目標に至るプロセスを発見し、適切な課題設定することによって結果に結びつける、いわゆる「できてしまう経緯を設計する」(藤田, 2002) 視点が存在するのである。また、こうしたプロセスは、いかに「間違いにくい局面をつくっていくか」という考え方に通ずるものがある(高川, 2018)。本稿では就活を事例に、そうした成功に至るプロセスの可能性を議論したとも言い換えることができよう。今後、この可能性を彫琢し、他の分野と比較することによって一般的な共通点を見いだすことができれば、人間行動の本質に迫る展開が可能となるかもしれない。

## 謝 辞

マートンの中範囲の理論について、貴重な示唆を下された本学副学長宮本孝二教授(社会学部)、丁寧に草稿を読み、コメントを下された藤間真教授(経済学部)に深謝します。2013年～2016年まで運営資金を援助していただいた大学同窓会と、本講座の実施をお認めいただいた本学経済学部に感謝します。最後に、本講座の参加者と、講座のベースになった筆者の補習に参加してくれた歴代のゼミ生すべてに心より感謝します。

## 参考文献

- Hollnagel, E. (2012) *FRAM: The Functional Resonance Analysis Method: Modelling Complex Socio-technical Systems*, Crc Press.
- Wears, I., Hollnagel, E., and Braithwaite, J. (eds.) (2015) *Resilient Health Care, Vol.2: The Resilience of Everyday Clinical Work. Survey*. Ashgate.
- 伊東亮三 (1986) 「書評 片上宗二編著, 「敗戦直後の公民教育構想」, 教育史料出版会, A5判, 300ページ/片上宗二著, 「社会科授業の改革と展望—「中間項の理論」を提唱する」, 明治図書, A5判, 249ページ」『社会科研究』34 (0), 153-154.
- 巖圭介, 松岡敬興, 藤間真, 辻洋一郎, 山本順一「大学初年次におけるリテラシー教育を下支えする要因に関する一考察」『桃山学院大学総合研究所紀要』39 (2) (2014) 51-84.
- SPIノートの会 (2018) 『これが本当のSPI3だ!』洋泉社.
- 大西好宣 (2018) 「グローバル人材とは何か：政府等による定義と新聞報道にみる功罪」『千葉大学人文公共学研究論集』(36), 168-183.
- オフィス海 (2017) 『2019 最新版 史上最強SPI&テストセンター問題集』ナツメ社.
- 片上宗二 (1985) 『社会科授業の改革と展望』明治図書.
- 川瀬隆千 (2015) 「宮崎公立大学学生の進路選択自己効力の要因としての遂行体験」『宮崎公立大学人文学部紀要』23 (1), 1-12.
- 川瀬隆千 (2017) 「大学生における進路選択自己効力の向上要因：3年間の継続的調査に基づく考察」『宮崎公立大学人文学部紀要』25 (1), 51-62.
- 北村正晴 (2014) 「レジリエンスエンジニアリングが目指す安全Safety-IIとその実現方法」『電子情報通信学会Fundamentals Review』8 (2), 84-95.
- 北村正晴 (2017) 「安全探求方法論の新展開：Safety-IIとレジリエンスエンジニアリング」『ヒューマンファクターズ』21 (2), 37-48.
- 経済産業省 (2006) <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2019年7月20日閲覧>
- 高坂健次 (2011) 「中範囲の理論 R. K. マートン「中範囲の社会学理論」」井上俊・伊藤公雄編『社会学ベーシックス別巻 社会学的思考』所収 世界思想社.
- 斎藤孝 (2001a) 『子どもに伝えたい<三つの力>』日本放送出版協会.
- 斎藤孝 (2001b) 『「できる人」はどこがちがうのか』ちくま新書.
- 斎藤浩 (2012) 「学校教育が創造力の育成を軽視する要因：社会人基礎力獲得の観点から」『佛教大学教育学部学会紀要』11, 79-89.
- 坂口研太 (2018) 「兄とぼくの20年戦争」『2017年度卒業論文集』桃山学院大学.
- 関口倫紀 (2012) 「大学生のアルバイト選択とコミットメントおよび就職活動目標—

- 中核的自己評価と職務特性の役割を中心に―『経営行動科学』25 (2), 129-140.
- 高川武将 (2018)『超越の棋士羽生善治との対話』講談社.
- 竹下俊郎 (1998)『メディアの議題設定機能』学文社.
- 立石芳夫 (1996)「アジェンダ構築とメディア機能: コブとエルダーの理論モデルを軸に」『立命館法學』(245), 370-406.
- 谷川彰英 (1986)「書評: 片上宗二著「社会科授業の改革と展望―「中間項の理論」を提唱する―〈明治図書, 1985年〉」『筑波社会科学』5, 82-83.
- 高部大問 (2017)「能動学習 導入だけでは不十分」日本経済新聞 5月5日朝刊 p 17.
- 辻洋一郎, 藤間真 (2019)「就職活動トレーニングは短期間に学生の自尊感情を向上させる」『経済経営論集』61 (2), 81-116.
- 中島和江 (2015)「レジリエンス・エンジニアリングの医療安全への応用: 日常業務の複雑性を理解し, うまくいくことを増やす」『日本手術医学会誌』36 (3), 239-241.
- 中島和江 (2016)『成功から学ぶ医療安全』日本経済新聞 7月21日朝刊, 27.
- 中島和江 (2017)「レジリエンス・エンジニアリング理論の医療安全への適用可能性について」『Japanese Journal of Endourology』30 (1), 54-60.
- 日本経済新聞 (2009)『声を使い分け, 仕事で好印象』9月12日夕刊, 8.
- 日本経済新聞 (2010)『自然な笑顔で好感度アップ』12月18日夕刊, 7.
- 日本経済新聞 (2015a)『ビジネスは声が肝心』1月5日夕刊, 7.
- 日本経済新聞 (2015b)『声を使い分け, 仕事で好印象』5月18日夕刊, 7.
- 藤田誠 (2002)「先端に人 自己組織化プロセスを使い新材料を創製」『工業材料』50 (8), 1-4.
- 前平朱理 (2018)「就活戦記」『2017年度卒業論文集』桃山学院大学.
- 松下直子 (2013)『採用・面接で「採ってはいけない人」の見きわめ方』同文館出版.
- 松本美紀, 安田雅人, 阪田和哉 (2017)「土木工学系学生を対象とした社会人基礎力調査結果からみる人材育成支援の課題」『土木学会論文集H (教育)』73 (1), 1-11.
- 丸岡邦明 (2016)「無敵の志望動機の作り方: 一社会人への準備教育としての就職活動―」『木更津工業高等専門学校紀要』49, 111-116.
- 村松尚登 (2016)『サッカー上達の科学 いやでうまくなるトレーニングメソッド』講談社.
- 森本実咲 (2018)「私の就活戦記〜桃山動物園から和泉の東大へ〜」『2017年度卒業論文集』桃山学院大学.

## Concepts and Structure of a Job-Hunting-Support Class for University Students

TSUJI Youichirou

Effective job-hunting support for university students seems to improve their initiative activities and progress, except to support to get desired jobs for students. It's necessary to design what support program provides and its timing. Faculty of Economics of St. Andrew's University has provided job-hunting support class for third grade students since 2013, and has got high rating from participants of ever year from viewpoint of class evaluation, self-sustained growth and hunted job quality. In this paper, I provide concept and planning of this support class include several essential factors of growth and their structure.

## 桃山学院大学経済経営学会会則

### 第一条（名称）

本会は桃山学院大学経済経営学会（Association of Economics and Business Administration, St. Andrew's University, Japan）と称する。

### 第二条（目的）

本会は、桃山学院大学における経済・経営の研究を促進し、あわせて相互の親睦をはかることを目的とする。

### 第三条（事務所）

本会の事務所は桃山学院大学内におく。

### 第四条（事業）

本会は第二条の目的を達成するために次の事業を行う。

- 1 研究会の開催
- 2 機関誌その他の編集・刊行
- 3 講演会その他集会の開催
- 4 その他本会の目的を達成するために必要な事業

### 第五条（会員）

本会の会員は次のとおりとする。

- 1 正会員は、本学の教授、准教授、講師、助教または特任教員で社会諸科学を専攻する者もしくはこれに関心をもつ者、または本学院の職員にして、役員会の承認を得た者とする。
- 2 名誉会員は、正会員であった後に定年退職した者およびこれに準ずる者で、役員会の承認を得た者とする。
- 3 準会員は、本学の大学院特別研究員にして、役員会の承認を得た者とする。
- 4 院生会員は、本学の大学院博士後期課程の院生にして、指導教員の推薦を経て、役員会の承認を得た者とする。
- 5 賛助会員は、正会員2名以上の紹介により入会を申し込み、役員会の

承認を受けた者とする。

会員は、本会の総会並びに第四条に規定する研究会その他の集会に出席し、機関誌等を受け取ることができる。

#### 第六条（会費）

会員は別に定める会費を負担しなければならない。ただし、名誉会員、院生会員および準会員からは会費を徴収しない。

#### 第七条（役員）

本会に次の役員をおく。

- 1 会長 1名
- 2 理事 4名
- 3 監事 1名

役員は、すべて総会において正会員の互選によりこれを選出し、その任期は1年とする。但し再選をさまたげない。

#### 第八条（総会）

本会は毎年1回5月に総会を開催する。但し必要に応じて、臨時総会を開催することができる。総会での議決権は正会員のみにあるものとする。

#### 第九条（会計及び監査）

本会の会計年度は4月1日に始まり翌3月31日に終わる。監事は、毎年本会の会計を監査する。

#### 第十条（会則の改訂）

本会会則の改訂は正会員全員の過半数による。

#### 付則

本会則は、1959年2月28日より施行する。

本会則は、1968年6月7日一部改訂施行する。

本会則は、1973年1月26日一部改訂施行する。

本会則は、1983年5月6日一部改訂施行する。

本会則は、1990年5月11日一部改訂施行する。

本会則は、1999年12月10日一部改訂施行する。

本会則は、2003年5月21日一部改訂施行する。

本会則は、2006年6月7日一部改訂施行する。

本会則は、2007年6月27日一部改訂施行する。

本会則は、2008年5月28日一部改訂施行する。

本会則は、2014年7月23日一部改訂施行する。

## 桃山学院大学『経済経営論集』投稿規程

1. 本誌は、定期刊行物であり、原則として1年に4回発行する。
2. 本誌の編集は、桃山学院大学経済経営学会によって選ばれた役員（編集委員）2名によっておこなわれる。
3. 投稿原稿については、「論文」、「研究ノート」、「書誌」、「資料」、「書評」のうちから、投稿者の希望する類別を指定するものとする。ただし、編集の都合で類別が変更されることもある。
4. 本誌に投稿できる者は、本会の正会員、名誉会員、準会員および院生会員とする。ただし、準会員および院生会員のみによる投稿については、正会員の推薦、および編集委員が役員会にはかって選ばれた正会員2人の審査員による学術的評価を得た上でこれを受理することができる。会員以外の外部の研究者等の投稿については、役員会の議を経てこれを受理することができる。
5. 投稿原稿の使用言語は、投稿時において、その原稿内容に最もふさわしいと思われる言語とする。なお、正会員以外の「準会員および院生会員」、「外部の研究者等」の投稿については、使用言語の適切性等についても、4.の「審査員による学術的評価」および「役員会の議」の対象に含める。
6. 本学の大学院博士前期課程を修了した者で、その修士論文が指導教員から学術上特に優れた論文であると認定された者は、本誌への投稿を編集委員に申し出ることができる。この場合編集委員は、役員会にはかって学会の正会員の中から2人の審査員を選び、その学術的評価を得た上で、投稿を認めることができる。
7. 掲載に関しては、あくまで本学会員を優先する。
8. 原稿の提出に際しては、所定の執筆要領に従うものとする。
9. 論文の場合は、400語以内の英文抄録をつける。

10. 論文以外の場合には英文抄録をつけるかどうかは、投稿者の意向に委ねる。
11. 英文抄録については、本人が希望すれば編集委員に申し出て英文のチェックを受けることができる。
12. 英文をチェックしていただいた方に経済経営学会予算より一定の報酬を支払う（5000 円）。
13. 準会員および院生会員等の投稿時の審査員には、一定の報酬を支払うことができる。報酬の額は、役員会で決定する。
14. 論文・研究ノートについては5項目以内のキーワード（日本語）をつける。
15. 本誌に掲載された論文等の著作権のうち「複製権」と「公衆送信権」の行使は、桃山学院大学総合研究所に委託する。
16. 本誌に掲載された論文等については、桃山学院大学学術機関リポジトリに公開することを原則とする。
17. 特別号発行の際、外部の研究者等に寄稿依頼を行ったときには、謝礼を支払うことができる。謝礼の額は、役員会で決定する。
18. 本規程の改廃は、役員会の議を経て、総会の過半数でこれを行う。

#### 付則

本規程は、1991 年 4 月 1 日より施行する。

本規程は、1999 年12月10日一部改訂施行する。

本規程は、2003 年 5 月21日一部改訂施行する。

本規程は、2003 年12月 3 日一部改訂施行する。

本規程は、2006 年 6 月 7 日一部改訂施行する。

本規程は、2008 年 5 月28日一部改訂施行する。

本規程は、2010 年 5 月27日一部改訂施行する。

本規程は、2011 年10月12日一部改訂施行する。

本規程は、2014 年 7 月23日一部改訂施行する。

本規程は、2016 年 5 月11日一部改訂施行する。

## 経済経営学会役員（2019年度）

|            |            |
|------------|------------|
| 会 長        | ：モグベル・ザファル |
| 理事(編集)     | ：田 代 昌 孝   |
| 理事(編集)     | ：中 村 恒 彦   |
| 理事(研究会・会計) | ：濱 村 純 平   |
| 理事(研究会・会計) | ：西 崎 勝 彦   |
| 監 事        | ：澤 田 鉄 平   |

2020 年 1 月24日発行

桃山学院大学経済経営論集

第 61 卷 第 3 号

編 集 桃山学院大学経済経営学会

発 行 桃山学院大学総合研究所

594-1198 大阪府和泉市まなび野1番1号

TEL. 0725-54-3131（代表）

印刷所 東洋紙業高速印刷株式会社

556-0029 大阪市浪速区芦原 2-5-56

TEL. 06-6567-0511（代表）

# ST. ANDREW'S UNIVERSITY

## ECONOMIC AND BUSINESS REVIEW

---

VOL. 61 NO. 3 January 2020

---

### Articles

Research on Role of Land Sharing Cooperatives in China  
and Improvement of Agricultural Income:

Case Analysis of J Cooperative

.....WANG Jiaxi ( 1 )

OSHIMA Kazutsugu

The Actual Conditions of Villagers' Committees in  
Newly Developed Urban Areas in China:

A Case Study of Honggutan New District in Nanchang

.....TENG Yuanyuan ( 15 )

OSHIMA Kazutsugu

Concepts and Structure of a Job-Hunting-Support Class  
for University Students

.....TSUJI Youichirou ( 29 )

---

Published by the Research Institute,

St. Andrew's University

1-1 Manabino, Izumi, Osaka 594-1198, Japan

---