ISSN 0286－9721

桃　山　学　院　大　学

経済経営論集

第 66 巻 第 4 号

2025 年 2 月

桃山学院大学総合研究所

目　　次

論　文

中国におけるトウガラシの流通・販売の現状と課題
——眉山市P区の事例を中心に——
…… トウ　ハイトウ（3）
大　島　一　二

下水道を活用した資源再利用システムの開発と課題
——こうべ再生リン肥料化事業を中心に——
…… 喬　　彦　　楠（25）
大　島　一　二

就職活動で学生が遭遇するパラドックスについて：
対応能力の観点から
…… 辻　　洋一郎（47）

就職活動で学生が遭遇するパラドックスについて：
マインドセットの観点から
…… 辻　　洋一郎（77）

インバウンド観光におけるコンテンツ認知と観光意向
——中国人旅行者を対象に——
…… 辻　本　法　子（109）

管理会計論における起業の再検討
―― コーゼーションとエフェクチュエーション ――
…… 山田伊知郎 (141)
関浩成

専門職の人材不足を低減する施策の探索
―― HR施策とIT，AIの活用の観点から ――
…… 三輪卓己 (165)

水道事業の水需要予測の差に関する定量的な分析
―― 計画給水人口と現在給水人口の乖離に焦点を当てて ――
…… 田代昌孝 (201)

外国人技能実習制度における失踪問題の深化と対策
―― 実習実施者と監理団体の事例を中心に ――
…… 澤村美喜 (227)
大島一二

研究ノート

資本主義の成立時期に関する予備的考察
…… 望月和彦 (259)

3部門コブ・ダグラス型最適成長モデルの計算
…… 金江亮 (287)

中国におけるトウガラシの流通・販売の現状と課題

―― 眉山市P区の事例を中心に ――

トウ　ハイトウ
大　島　一　二

1．はじめに

1．1．課題の設定

中国では，1992 年に穀物の直接管理の制度が廃止され，1994 年に「卸売市場の管理に関する法律」が制定され，農産物流通改善のための新しい市場システムが提起された。こうした状況の中で，本稿の研究対象地である四川省においても農業の市場化が進展した。2018 年には，四川省には 12 の大規模な農業卸売市場が建設され，2020 年の時点で，大中規模の都市の農産物の 70% 以上が卸売市場を通じて供給されているとされる。残りの 3 割は地元の農業関係企業が扱っていることになる。

一方，近年，インターネット通販の普及による農産物電子商取引の発展により，卸売市場を経由しない農産物の流通システムが拡大している。こうした農産物のオンライン産直は，流通コストの削減，農家の収入の増加，消費者の利益，都市部と農村部の格差の縮小などの効果が期待されている。このインターネット通販の拡大により，従来の卸売市場と専門買い付け企業は大きな影響を受けている。

中国では各地域で独自の農産物生産と多様な食文化が形成されている。とくに四川省においては，トウガラシが重要な調味料として，生産規模と消費

キーワード：トウガラシ，インターネット販売，中国，四川省，企業への販売

量が大きく一つの特徴となっている。そこで本稿では，トウガラシの流通と販売の現状およびその問題点に焦点を当て，四川省眉山市P区を具体的なケースとして分析する。

眉山市は中国のトウガラシ生産の主要地域の一つであり，とくに「二荊条」（トウガラシの一品種）の生産量と品質は国内外で高く評価されている。しかし，眉山市P区のトウガラシの流通と販売は，物流インフラの未整備，市場情報の欠如，および農民の収入向上を妨げる構造的な問題など，多くの問題に直面している。こうした点を踏まえて，本稿では，眉山市P区におけるトウガラシの流通と販売の現状を農家アンケート調査，現地でのヒアリング調査等の成果に基づいて現状を分析し，問題の所在を明らかにしたい。

本稿作成に当たって，2022年8月および9月に眉山市P区において，農家および流通関係者のヒアリング調査，トウガラシ生産農家のアンケート調査を実施した。

2．調査地域の概況とトウガラシ生産の拡大

2．1．四川省における二荊条の生産状況

中国は世界最大のトウガラシ生産と消費国の一つである。トウガラシは中国で広く栽培されているが，四川省は中国の最も主要なトウガラシ産地の一つである。四川省の気候と土壌条件はトウガラシの生長に適しており，トウガラシの品種は多種多様であるが，その中で，二荊条トウガラシは四川省の著名な品種の一つである[1)]。

2022年の全省の二荊条トウガラシの栽培面積は約5.6万ムーで，優れた地理環境の優位性と歴史の長い二荊条トウガラシ栽培の伝統により，眉山市の二荊条トウガラシ栽培は国家地理的表示製品認証を獲得している。

消費者の高品質トウガラシに対する需要の増加に伴い，二荊条トウガラシの市場需要は年々増加し，その価格も安定して上昇傾向を示している。特に

1）二荊条トウガラシは甘辛が適度で，濃厚な香りと独特の風味を持っている。四川省で広く栽培され，独特の食感と料理効果で人気がある。

火鍋料理や四川料理などの飲食業の発展により，二荊条トウガラシの市場は拡大している。

四川省の二荊条トウガラシの流通は，農貿市場，スーパーマーケット，電子商取引プラットフォーム，輸出など，様々なチャネルが形成されている。とくに近年，電子商取引プラットフォームの発展が二荊条トウガラシの販売を大いに促進している。

このように，二荊条トウガラシは市場で一定の成功を収めているが，その流通と販売にはいくつかの課題も存在する。例えば，市場競争が激しく，偽造品や粗悪品が出回ることがあり，二荊条トウガラシのブランドイメージが損なわれたことがある。また，農家の市場情報の入手方法や現代農業技術の応用においてさらなる向上が必要である。

2．2．眉山市P区の概況

調査対象地域は中国の四川省眉山市のP区である。P区は四川省の二荊条生産面積の 35% と生産量の 40% を占めており，中国の最大の二荊条生産地の一つである。2022 年，眉山市P区には二荊条トウガラシ栽培基地が 350 ムー余りあり，ムー当たりの生産量は 1,500 斤から 3,000 斤程度で，ムー当たりの生産額は 1 万元から 1.5 万元程度である。

従来の二荊条農家の主要な販売先は，全国各地から来訪する仲買商人と現地の農民専業合作社であった。収穫時期になると，全国から来訪する仲買商人，現地の合作社，地域商人，農家等の多様な主体による流通ルートを通じてトウガラシ販売を行ってきた。

しかし，近年，四川省眉山市の二荊条トウガラシは市場販売および流通面で顕著な変化を遂げ，インターネット通販が拡大しているのである。四川省の特産品として，二荊条トウガラシはその独特な風味と高品質により国内外の市場で高く評価され，省外からも多くの発注が届いている。眉山市の二荊条トウガラシのインターネット通販は，近年顕著な成果を上げている。淘宝，京東，拼多多などの電子商取引プラットフォームが主要な販売チャネル

となり，トウガラシの全国的な販売を促進している。これらのプラットフォームを通じて，農家は製品を直接全国の消費者に販売することができ，販売効率を向上させるだけでなく，農家の収入も増加している。

3．調査対象トウガラシ農家の生産と流通

3．1．調査対象トウガラシ農家の生産・販売状況

調査地域の農家 1 戸あたりの平均農地面積は約 3.5 ムーである。ここでは調査対象であるトウガラシ生産農家を，農地面積別に，1〜3 ムー，4〜6 ムー，6〜10 ムーの 3 類に区分した。それぞれ暫定的に小規模農家，中規模農家，大規模農家とする。

表 1 は小規模農家の生産販売状況である。

表 1　小規模農家の生産販売状況

	農家A	農家B	農家C
世帯主年齢（歳）	45	50	60
経営耕地面積（ムー）	3	3	3
インターネット通販量（kg）	3,000	3,000	500
インターネット通販額（元）	40,000	35,000	5,000
販売実態	主にインターネット通販モデルの使用に習熟している	主にインターネット通販	農産物市場で販売され，インターネット通販は主に家族や友人に依存している

出所：調査データから筆者作成。

農家Aは，インターネット通販の初期であった 2016 年にインターネットを販売手段にしてインターネット通販ショップを立ち上げ，品質や原産地でブランドをつくり，固定の購買層を獲得している。現在は主にインターネット通販で販売しており，年間生産量の 90% をインターネット通販で販売している。

農家Bは，2020年までは，主に龍頭企業（農村の農業関係大中規模企業をさす）への販売を中心としてきた。2020年以降は新型コロナウイルスの感染拡大を受けて，インターネット通販を開始し，現在は生産量の90%をインターネット上のプラットフォームの仲介業者を通じて販売している。

農家Cは，後継者が別の都市で暮らしている高齢の夫婦で，インターネット通販の経験がなく，年間生産量の95%を市場販売している。都市に住む親戚が毎年購入している。

表2は中規模農家の生産販売状況である。

表2　中規模農家の生産販売状況

	農家D	農家E	農家F
世帯主年齢（歳）	35	60	40
経営耕地面積(ムー)	6	4	5
インターネット通販量(kg)	7,000	2,000	2,500
インターネット通販額(元)	91,000	26,000	31,000
販売実態	主にインターネット通販	半数は加工企業へ販売，半数はインターネット通販	半数は加工企業へ販売，半数はインターネット通販

出所：調査データから筆者作成。

農家Dは，若年層で，インターネット通販に詳しい。主にインターネット通販に依存し，地域内外の固定顧客に販売している。近年，インターネット通販を積極的に行い，生産量の大部分をインターネットで販売している。顧客との長期的な関係を築き，品質保証や顧客満足度の向上に注力している。

農家Eは，生産量の約半数を市場や加工企業に販売し，残りをインターネット通販で販売している。やや高齢であるが，インターネット通販を取り入れて，顧客を拡大している。従来の取引先と新規顧客の双方に対応するなど，多角的な販売戦略を採用している。

農家Fは，生産量の半数を地域の加工企業に販売し，残りはインターネッ

ト通販で販売する。加工企業との契約が強固で，信頼関係を維持しながら，インターネット通販を通じて売上も拡大している。インターネット通販は主に国内市場向けで，特定の消費者層をターゲットにしている。

表 3 は大規模農家の生産販売状況である。

表 3　大規模農家の生産販売状況

	農家G	農家H	農家I
世帯主年齢（歳）	42	47	50
経営耕地面積（ムー）	10	10	10
インターネット通販量（kg）	11,000	5,000	5,000
インターネット通販額（元）	140,000	62,000	65,000
販売実態	主にインターネット通販	半数は加工企業に販売，半数はインターネット通販	半数は加工企業に販売，半数はインターネット通販

出所：調査データから筆者作成。

農家Gは，生産量全量をインターネット通販で販売しており，他の販売方法は利用していない。世帯主は 42 歳で，経営耕地面積は 10 ムーである。年間のインターネット通販量は 11,000 kgで，インターネット通販金額は 140,000 元に達しおり，ブランドも形成されている。

農家Hは，インターネット通販と加工企業への販売を併用している。この農家は，生産量の半数を加工企業に売却し，残りの半数をインターネット通販で販売している。世帯主は 47 歳で，経営耕地面積は 10 ムーである。年間のインターネット通販量は 5,000 キログラムで，インターネット通販金額は 62,000 元である。農家Hは，複数の販売チャネルを利用することでリスクを分散し，収益を最大化している。

農家Iも，インターネット通販と加工企業への販売を併用している。生産量の半数を加工企業に売却し，残りの半数をインターネット通販で販売している。世帯主は 50 歳で，経営耕地面積は 10 ムーである。年間のインター

ネット通販量は5,000キログラムで，インターネット通販額は65,000元である。農家Iも農家Hと同様に，複数の販売チャネルを活用してリスクを分散し，安定した収益を確保している。

このように，インターネット通販の拡大により，従来の市場や仲介業者を介した流通経路が大きく変化している。農家A・Gのように，インターネット販売を通じて直接消費者に販売するモデルが成功している例が見られる。この流通経路の変化は，中間業者の役割を減少させ，農家と消費者の直接的な関係を強化することにつながっている。消費者は，インターネットを通じて直接農家から購入することで，新鮮で品質の高い農産物を手に入れることができる。こうした動向は，特に品質や原産地を重視する消費者に支持されており，固定顧客の獲得にも寄与している。インターネット通販を取り入れることで，農家はより高い収益を上げることができているのである。特に，ブランド化に成功した農家A・Gは，他の販売チャネルに依存せずに高収益を維持している。これにより，農家の経済的な安定が図られるとともに，地域経済にも貢献している。このように，インターネット通販の拡大は，二荊条トウガラシの流通に大きな影響を与えているといえよう。特に，品質や原産地にこだわる農家がインターネット通販を通じて成功を収めている例が増えている。

また，消費者の購買行動も変化し，新鮮で高品質な農産物を求める傾向が強まっている。これらの変化は，農家の収益性向上や地域経済の活性化にも寄与しており，今後もインターネット通販の重要性は増すと考えられる。総じていえば，小規模農家はインターネット通販を活用し，市場の変化に柔軟に対応しながら，地域の顧客や少数の固定顧客との長期的な関係を築き，比較的高い利益を得ている。中規模農家はインターネット通販と企業買収を組み合わせることで，販売チャネルの多様化を図り，ブランド構築と安定供給を実現している。大規模農家はインターネット通販を通じて全国市場をカバーし，規模の経済を活用してコストを削減しているが，物流管理の強化が必要であることも課題として挙げられる。ヒアリング調査によると，イン

ターネット通販を主とする農家は収益が高いが，変動が大きいとの意見が聞かれた。一方，企業への販売を主とする農家は収益が安定しており，リスク削減を可能にする方法である。各農家にとってより適切な販売チャネルを選択することが，収益を向上させる鍵となっている。

3．2．大規模農家による龍頭企業との連携

楊（2005）によれば，WTO加盟後，中国政府は，「三農問題」を解決するために，2002 年 12 月に，「農業法」を改訂し，農家の権益確保を初めて新「農業法」を公表した。さらに 2004 年春，5 年以内に農業税を廃止すると宣言した。一方，政策だけではなく，契約農業が奨励され，「龍頭企業＋農家」などに代表される産業化した農業経営を全国的に展開させようとしている[2)]，と述べている。

いまだインターネット通販が普及していなかった時期においては，農民が農産物を販売する主な手段は，市場での小売販売と，龍頭企業への直接販売であった。しかし，中国のWTO加盟（2001 年）以降，農業の生産構造には大きな変化が起きた。穀物や搾油作物の生産量と作付け面積の減少の一方で，野菜，果実，家畜，水産物，その他の農産物の生産量は着実に増加している。政府は農業税を大幅に引き下げたが，農業生産手段の価格や輸送コストの上昇により，WTO加盟前と比べると農業生産コストは依然として高い。農民所得の減少は，2002 年頃から徐々に回復したが，その主因は非農業所得の増加であった。農民と都市住民の所得格差，東部・中部・西部の農村部における所得格差は拡大している。農村開発が遅れ，農業生産性も低く，低収穫の問題を根本的に解決する必要があり，農業生産構造の調整による農業の工業化の促進は，当時の喫緊の課題であった。このような状況下では，「龍頭企業＋農家」の契約農業モデルが，農家の所得向上に一定の効果があると考えられる。大規模生産者の育成や産地の集積など，原材料の長期

2）楊丹姥・方志権・藤田武弘(2005)「現代中国における龍頭企業と農家の契約に関する一考察」『農業市場研究』第 14 巻第 2 号（通巻 62 号)。

安定確保，生産コストの低減，生産管理の合理化などの観点から，企業の支援が課題となっている。

大規模農家は通常，一定の耕作面積と労働力を有しているが，管理と技術の面で課題を残している。龍頭企業は先進的な農業技術と科学的な管理方法を提供することで，農家の栽培プロセスを最適化し，生産効率を向上させるのを支援する。例えば，農業技術の指導により，適切な施肥や灌漑を行い，コストを削減し，収量を増やすことを可能とする。近年の事例では，耐乾性や耐病性のあるトウガラシの新品種を企業が普及し，収量と品質を向上させ，病害虫の被害の削減に貢献している。龍頭企業は広範な市場チャネルと強力なブランド力を有しており，大規模農家の販売拡大を支援する。龍頭企業との協力を通じて，農家は農産物を迅速に市場に投入し，売上と利益を向上させることができる。例えば，四川省では，龍頭企業の輸出チャネルを通じて，眉山市のトウガラシの海外への輸出も可能となっている。

ここでは，眉山市の食品加工企業の例として，「眉山紅太陽農産品有限公司」を説明する。この企業は，農産品加工企業であり，特にトウガラシの買い付けと販売において重要な役割を果たしている。この企業は地元の大規模農家と密接に協力し，契約農業モデルを採用してトウガラシの生産と供給を安定させている。「眉山紅太陽農産品有限公司」は，以下のような契約方式を採用している。長期契約では大規模農家と 5 年契約を締結し，優れた苗木と技術研修を提供している。生産資金に関しては，前払いの資金を提供し，農家の初期投資を支援している。年間買い付け額は，最低保証量として毎年 20 トンを買い付け，単価は品質に応じて変動するが，基準単価を 10 元/kg（2023 年時点）に設定して，価格安定に努めている。

表 4 によれば，2020 年以降，眉山紅太陽農産品有限公司の買い付け総額は毎年増加しており，単価も上昇傾向にある。眉山紅太陽農産品有限公司は販売チャネルを提供するだけでなく，最新の栽培技術を農家に提供し，効率的な灌漑システムと害虫防除技術を導入している。毎年の作付けシーズン開始前に必要な資金を前払いし，農家の資金繰りを支援している。収穫された

トウガラシは厳格な品質検査を経て，基準を満たしたもののみが買い付けられる。これらの政策の下で，各大規模農家のトウガラシの生産量は 30% 増加したという。向上した栽培技術により，収穫された二荊条トウガラシの品質は顕著に高まり，市場価値も大幅に上昇し，市場競争力も高い。長期契約と前払いにより，農家経済は安定し，栽培と生産に専念できる。眉山紅太陽農産品有限公司と大規模農家の協力は双方に利益をもたらしたと評価できよう。

表 4　企業の買取量, 買取額の推移

年度	買取量（トン）	単価（元/kg）	総買取額（万元）
2020	20	8.5	17
2021	20	8.5	17
2022	20	9.0	18
2023	20	10.0	20

資料：調査データをもとに筆者作成。

また，表 5 は，2020 年から 2023 年の企業への販売が農家J・Kに与えた影響を示したものである。この表からは，2020 年から 2023 年にかけて，農家Jと農家Kの総収入および純収入は顕著に増加している。具体的には農家Jの総収入は70,000元増加し（41.2% 増），純収入は65,300元増加した（41.5% 増）。農家Kの総収入は 70,000 元増加し（43.8% 増），純収入は 66,000 元増加した（44.4% 増）。

しかし，表 6 に示したように，2020 年から 2023 年にかけて，農家Jと農家Kの総コストも増加していることには注意しなければならない。農家Jの総コストは 4,700 元増加し（37.6% 増），農家Kの総コストは 4,000 元増加している（34.8% 増）。

表 7 に示したように，2020 年から 2023 年にかけて，農家Jと農家Kの生産量はそれぞれ 4,000 kg増加している。

この調査結果から，龍頭企業による買い付けが農家Jと農家Kに与えた影響は以下のように整理できよう。

表 5　大規模農家J･Kの生産状況(2020 年, 2023 年)

	農家J 2020年	農家J 2023年	農家K 2020年	農家K 2023年
経営耕地面積(ムー)	12	12	12	12
二荊条生産量(kg)	16, 000	20, 000	15, 000	19, 000
企業の買収量(kg)	0	20, 000	0	19, 000
小売販売量(kg)	10, 000	0	9, 000	0
農業粗収益(元)	170, 000	240, 000	160, 000	230, 000
種子費用(元)	3, 200	1, 200	3, 000	1, 000
肥料費用(元)	6, 500	11, 000	6, 000	10, 000
水電費用(元)	2, 200	5, 000	2, 000	4, 500
労働力コスト(元)	600	0	500	0
総コスト(元)	12, 500	17, 200	11, 500	15, 500
総収入(元)	170, 000	240, 000	160, 000	230, 000
純収入(元)	157, 500	222, 800	148, 500	214, 500

資料：調査データをもとに筆者作成。

表 6　農家Jと農家Kの総コストの変化

年	農家J総コスト（元）	農家K総コスト（元）
2020	12, 500	11, 500
2023	17, 200	15, 500

資料：調査データをもとに筆者作成。

表 7　農家Jと農家Kの生産量と販売方式の変化

年	農家J 生産量(kg)	農家J 企業買い付け量(kg)	農家J 小売販売量(kg)	農家K 生産量(kg)	農家K 企業買い付け量(kg)	農家K 小売販売量(kg)
2020 年	16, 000	0	10, 000	15, 000	0	9, 000
2023 年	20, 000	20, 000	0	19, 000	19, 000	0

資料：調査データをもとに筆者作成。

まず，収入と利益の顕著な増加が見られる。2020 年から 2023 年にかけて，農家Jの総収入は 41.2% 増加し，純収入は 41.5% 増加した。農家Kにおいても同様に，総収入は 43.8% 増加し，純収入は 44.4% 増加した。これらの増加は，龍頭企業への販売が農家の経済的安定と成長に寄与したことを示している。とくに種子費用においては，龍頭企業が市場価格よりも低い価格で種子を提供し，買い取り時に支援を行うことにより，農家の生産コストが大幅に削減され，最終的には純収入の増加につながったと考えられる。

さらに，販売方式の変化も注目に値する。2023 年には農家J・Kのすべての生産物が龍頭企業に買い付けされ，小売販売は行われなくなった。これにより，農家は安定した収入源を確保できるようになり，販売リスクと不確実性が軽減されている。特に，企業買い付けが主要な販売チャネルとなったことで，農家は市場の変動に左右されることなく，安定的な収入を得ることができるようになったのである。

総じて，龍頭企業による買収は農家J・Kに対して大きな経済的利益をもたらした。しかし，将来的にはいくつかの課題に対処する必要がある。まず，龍頭企業との協力体制が今後も安定的に維持されるかという問題である。また，提供される優遇政策を最大限に活用できるかも重要である。次に，コスト管理の最適化を継続し，特に種子，肥料，人材に関して効率的なコスト管理を行う必要がある。最後に，生産と販売の多様化を図り，他の潜在的な販売チャネルを探求することで，リスクへの対応と市場競争力をさらに向上させることが重要である。

これらの施策を講じることで，農家J・Kは今後も安定した成長を遂げることが期待できる。

4．販売方法による農家収益の比較

4．1．龍頭企業の介在とインターネット通販の利益比較

ここでは，調査対象農家の中から 4 農家を選択し，それぞれの収益とコストを比較することで，龍頭企業への販売とインターネット通販が農家の利益

に与える影響を明らかにする。ここで4農家とは，農家J・K・Y・Tであり，農家J・Kは龍頭企業への販売により高収益を上げている一方で，農家Y・Tはインターネット通販を通じて収益を確保している。両者の手法の違いが農家の経済的安定性と利益にどのように寄与するかを検討する。

表8は，販売方法の相違による農家の利益を示したものである。その特徴は以下のように読み取れる。

表8　農家利益の比較分析

	農家J	農家K	農家Y	農家T
家族労働者	3	4	2	3
経営耕地面積（ムー）	12	12	6	6
インターネット通販用栽培面積（ムー）	0	0	6	6
二荊条生産量（kg）	20,000	19,000	9,000	10,000
ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ通販量（ｋｇ）	0	0	9,000	10,000
龍頭企業の買い付け量（ｋｇ）	20,000	19,000	0	0
農業粗収益（元）	240,000	230,000	120,000	140,500
総コスト（元）	17,200	15,500	11,000	11,500
1ムーあたりの収益（元）	20,000	19,167	20,000	23,417
1ムーあたりのコスト（元）	1,433	1,292	1,833	1,917
販売単価（元）	12.0	12.1	13.3	14.1

資料：調査データをもとに筆者作成。

(1)農家J・Kの経営耕地面積はそれぞれ12ムーであり，家族労働者は3人と4人である。主な違いは家族労働者の人数と生産コストにある。農家Jの総コストは17,200元であるのに対し，農家Kは15,500元である。これは農家Jが生産過程でより多くの資源を投入していることを示しており，労働効率が相対的に低いことを示している。農家Y・Tの経営耕地面積はそれぞれ6ムーで，家族労働者はそれぞれ2人と3人である。農家J・Kに比べて

経営規模は小さいが，販売単価が比較的高いインターネット通販に集中しているため，収益は高い。

(2)表から分かるように，農家Jの農業粗収入は240,000元で最も高く，次いで農家Kが230,000元である。農家Y・Tの農業粗収入はそれぞれ120,000元と140,500元である。これは，規模の経済が農業粗収入に影響することを示している。農家J・Kは生産規模が大きいため，より多くの生産量を生み出し，龍頭企業の買い取りにより高い総収入を得ている。

(3)表から分かるように，各農家の1ムー当たりのコストと収益を分析すると，単価が高いため収益はインターネット通販の方が高い。一方で，農家Jのコストは収益の7.2%，農家Kのコストは収益の6.7%，農家Yのコストは収益の9.2%，農家Tのコストは収益の8.2%であることがわかる。農家Kは企業の支援を受けており，生産効率が最も高いため，コストと収益の割合が最も低い。農家Tはムー当たりの収入が最も高いが，インターネット通販の問題により，生産効率は高いがコストも高くなる。総合的に見ると，企業の支援を受けているため，農家J・Kは，農家Y・Tよりも低コストとなる。将来的には，農家Y・Tは市場の状況に応じて生産性を向上させるか，コストを削減する措置を講じれば，全体的な収益を最適化することができる。

このように，インターネット通販がもたらす利益は大きいが，コスト管理においては企業による買い付けを受けた農家には及ばないことがわかる。また，市場の変動がインターネット通販を行う農家に与える影響は，企業による買い付けを受けた農家に比べてはるかに大きい。

つぎに表9は生産量と農家の販売単価を示したものである。

農家J・Kは龍頭企業と契約を結び，企業が毎年買い取る生産量は農家Y・Tを上回っている。しかし，農家Y・Tは主にオンライン販売を通じて二荊条トウガラシを販売しており，そのため単価はJとKよりも高い。また，オンライン販売の単価はブランドの効果により変動し，最高時には1kgあたり15～17元に達することもある。現在の市場価格では，1kgあたりの二荊

条トウガラシの価格は約６元であるので，これらの農家の販売価格はかなり高いことがわかる。また，企業への販売農家のコストは農家Y・Tよりも低く，安定性も企業買い付けが有利である。

龍頭企業による買い付けとインターネット通販の組み合わせにより，二荊条トウガラシ市場の急速な発展が促進された。企業への販売により，農家の販売チャネルが安定し，販売量が増加し，収入も顕著に向上した。インターネット通販は販売市場をさらに拡大し，エンドユーザーに直接販売することで，販売利益率も向上した。企業への販売とインターネット通販は，物流，包装，電子商取引運営などの関連産業の発展を促進し，多くの雇用機会を創出した。これにより，農村労働力の雇用機会が増え，地域経済の発展にも寄与している。

表９　農家販売単価の比較分析

	二荊条生産量（kg）	農業粗収入（元）	販売単価（元）
農家J（企業買い付け）	20,000	240,000	12.0
農家K（企業買い付け）	19,000	230,000	12.1
農家Y（インターネット通販）	9,000	120,000	13.3
農家T（インターネット通販）	10,000	140,500	14.1

資料：調査データをもとに筆者作成。

４．２．今後の販売上の課題

今回の現地調査では，流通業者関係者を対象にヒアリングを実施した。そこでは以下のような農産物市場の課題が明らかになった。

（1）コールドチェーン物流体系の構築

前述のように，インターネット通販の普及に伴い，消費者と生産者の距離は縮まった。しかし，生産地と消費地の流通システムに課題がある場合，高効率な流通は阻害される。生産地から消費地への物流効率を向上させるためには，コールドチェーン物流と共用配送センターの設立が必要である。コー

ルドチェーン物流は，生鮮農産物の品質と新鮮度を保つために不可欠である。特に二荊条トウガラシのような生鮮食品においては，温度管理が重要な役割を果たす。冷蔵車両や冷凍倉庫を導入し，輸送中の温度を適切に管理することで，消費者に新鮮で高品質な商品を届けることができる。また，コールドチェーン物流の効率化により，流通コストの削減も期待できる。

（2）共用配送センターの導入

情報共有プラットフォームの構築も重要である。生産者，消費者，および流通業者間でリアルタイムに情報を共有できるプラットフォームを構築することで，供需のバランスを図る。これにより，生産者は消費者の需要に基づいて生産計画を策定することができるようになる。李（2016）は，共用配送センターは，生産者や流通業者が共同で利用できる物流拠点である，と指摘している。これにより，物流コストの分担と配送効率の向上を図ることが可能となる。共用配送センターでは，集荷，保管，仕分け，配送の各プロセスを一元管理し，迅速かつ効率的な物流体制を構築する。これにより，消費地までの物流効率が向上し，消費者に対するサービス品質も向上する[3]，と述べている。

（3）品質管理

張（2022）は，品質標準化は，二荊条トウガラシの国内外市場での競争力を強化するための基本である，と述べている。現代農業技術と管理手法の導入により，栽培過程の標準化と品質管理を徹底し，製品の安定した品質を確保することが重要である[4]，と述べている。具体的には，専門機関が収穫後のトウガラシを検査し，品質基準を満たしているかを確認する。その結果をインターネット通販プラットフォームに提供し，消費者が購入時に確認できるようにする。また，認証マークを商品に付与することで，品質保証の証として活用する。これにより，消費者の信頼を獲得し，ブランド価値を向上で

3）李芳・张华（2016）「农业信息化管理」中国农业出版社，pp 33−38。
4）张宏斌（2022）「农产品质量标准化的重要性」『农业发展杂志』第 15 期，pp 32−35。

きる。

（4）ブランド戦略

インターネット通販において，農産物のブランド価値を高めることは非常に重要である。呉（2015）は，ブランド価値を高めることで，消費者に対する訴求力を強化し，商品の競争力を向上させることができる，と述べている。地方特産品である二荊条トウガラシのブランド化を推進し，地域の特性や生産者のこだわりを消費者に伝えることで，ブランドの認知度と信頼性を向上させる[5)]。生産者のストーリーや生産過程を消費者に伝えることで，商品の背景にある価値をアピールする。具体的には，生産者がどのような努力をして高品質なトウガラシを栽培しているのかを紹介し，消費者に親しみを感じてもらう工夫を行う。また，地域の伝統や文化を織り交ぜたプロモーションを展開し，地方特産品としての価値を高める。

（5）付加価値の創造

李（2015）は，農産物に付加価値を加えることで，収益性を高めることができる。加工品や有機認証，地方ブランド化などの手法を活用し，消費者に対する訴求力を強化する[6)]，と述べている。例えば，二荊条トウガラシを使用した加工品（例えば，豆板醤等）を開発し，付加価値を加えて販売する。また，有機認証を取得することで，健康志向の高い消費者層にアピールし，価格のプレミアムを実現する。地方ブランドとしての認知度を高め，地域の特産品としての価値を高めるプロモーションを展開するのである。

5．まとめにかえて

本稿では，四川省眉山市の二荊条トウガラシの産地での聞き取り調査とアンケート調査を実施し，調査結果から，農家の規模などに応じたインターネット通販の展開状況と経営戦略の違い，インターネット通販を行う農家と企業への販売を行う農家の実態と対応要因を分析した。

5）吴丽华・王志明（2015）「农业品牌管理」『经济管理出版社』，pp 77−82。
6）李敏，赵静（2015）「农产品加工与增值」『机械工业出版社』，pp 45−48。

トウガラシ生産農家のアンケート調査結果からは，インターネット通販が農業の販売に重要な影響を与えていることがわかった。また，その一方で，企業への販売が農家の経済的安定と成長に寄与していることも明らかになった。企業は市場価格より低い価格で種子を提供し，買い付け時には支援を行うことによって，農家の生産コストを大幅に削減し，最終的には純収入の増加につながっていた。

また，4 で述べたように，企業への販売を主とする農家とインターネット通販を主とする農家のデータを比較分析した結果，総収益においては規模の大きさにより，企業への販売を行う大規模農家がインターネット通販の農家を上回ったが，単価ではインターネット通販の農家が大規模農家を上回っていることが判明した。コスト管理においては，企業からの支援があるため，企業への販売を行う農家はインターネット通販の農家よりも優れていた。また単価の比較では，両方の販売モデルがいずれも農産物市場の単価を上回っていた。

こうしたことから，企業への販売とインターネット通販の有効な組み合わせをおこなうことが，農家にとって有利であることがわかる。企業への販売を通じて，農家の販売チャネルは安定し，販売量が増加し，収入も著しく向上する。一方，インターネット通販はさらに販売市場を拡大し，直接顧客に販売することで，販売利益率も向上する。企業への販売とインターネット通販は，農家自らの経営規模の大小，労働力，インターネット通販技術の習得程度などに基づいて，有利な販売モデルの選択を行うことが収益増加の鍵であり，農家自身に適した販売モデルを選択することが必要であることを示している。

参考文献

刘建鑫・王可山・張春林(2016)「生鲜农产品电子商务发展面临的主要问题及对策」『中国流通经济』30(12)，pp 57−64。

徳田博美・王夢嬌・孫墁(2019)「中国における電子商取引を利用した農産物マーケ

ティングの展開」『農業市場研究』27(4)，pp 39−45。
唐跃桓・杨其静・李秋芸・朱博鸿(2020)「电子商务发展与农民增收：基于电子商务进农村示范政策的考察」『中国农村经济』6 月，pp 75−94。
宋瑛・谢浩・王亚飞(2022)「农产品电子商务有助于贫困地区农户增收−兼论 农户参与模式异质性的影响」『农业技术经济』(1)，pp 65−80。
楊丹姥・方志権・藤田武弘(2005)「現代中国における龍頭企業と農家の契約に関する一考察」『農業市場研究』第 14 巻第 2 号（通巻 62 号)。
李芳・张华「农业信息化管理」中国农业出版社，pp 33−38。
张宏斌（2022)「农产品质量标准化的重要性」『农业发展杂志』第 15 期，pp 32−35。
李敏・赵静（2015)「农产品加工与增值」『机械工业出版社』，pp 45−48。
吴丽华・王志明（2015)「农业品牌管理」『经济管理出版社』，pp 77−82。

（とう・はいとう／経済学研究科博士前期課程）
（おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2024 年 7 月 15 日受理）

Current Status and Issues of Distribution and Sales of Capsicum annuum in China

—— A Case Study of P District, Meishan City ——

DENG Peidong
OSHIMA Kazutsugu

In this paper, we conducted interviews and a questionnaire survey in the production area of Erjingjiao pepper in Meishan City, Sichuan Province. Based on the survey results, we analyzed the differences in the development status and management strategies of Internet mail-order sales according to farmer size and other factors, and the actual situation and corresponding factors between farmers and firms buying Internet mail-order products.

The results of the questionnaire survey of pepper farmers indicated that Internet mail-order sales have had an important impact on the agricultural sales model. On the other hand, it also revealed that sales to firms contribute to the economic stability and growth of farmers. By offering seeds at below-market prices and providing assistance at the time of purchase, the firms significantly reduced farmers' production costs, which ultimately led to higher net incomes.

In addition, as mentioned in section 4, a comparative analysis of data from the two types of farmers, those who mainly sell to companies and those who mainly do Internet mail-order sales, showed that in terms of gross revenue, the large farmers who sell to companies exceeded those who do Internet mail-order sales due to their larger scale, but in terms of unit cost, those who do Internet mail-order sales However, in terms of unit cost, the Internet mail-order farmers outperformed the large-scale farmers. In terms of cost control, the data obtained from the survey indicate that

farmers with corporate purchases outperformed Internet mail-order farmers in terms of cost because of the support they receive from the corporations. In addition, a comparison of unit costs showed that both sales models exceeded the unit costs of the produce market.

These results indicate that farmers can benefit from an effective combination of corporate sales and Internet sales. Through sales to businesses, farmers have a stable sales channel, increased sales volume, and significantly higher income. On the other hand, Internet mail order further expands the sales market and increases the sales margin by selling directly to customers. Sales to firms and Internet mail-order sales indicate that the key to increasing profits is to select a favorable sales model based on the farmer's own business size, labor force, and level of mastery of Internet mail-order technology, and that the farmer must select a sales model that is appropriate for him or herself.

下水道を活用した資源再利用システムの開発と課題

── こうべ再生リン肥料化事業を中心に ──

喬　　彦　　楠
大　島　一　二

1．はじめに

現在全世界が直面している，地球温暖化，人口増大，資源の需給逼迫という大きな課題は，今日我々の日々の生活において，異常気象の頻発，巨大台風の襲来，気温上昇，ガソリン価格の高騰，食料不足，農産物・食品価格の高騰などというさまざまな形で姿を現し，まさに全地球規模で取り組まなければならない喫緊の課題となっている。この地球温暖化，人口増大，資源の需給逼迫という大きな課題は，地球の自然環境全体を脅かすだけでなく，人類社会の持続可能な発展にも大きな影響を及ぼしつつあるといえるだろう。こうしたなかで，これらの大きな課題に対処するために必要な方途として，循環型社会，低炭素社会への転換が求められている。

こうした全地球的な大きな課題に対応するために，国連は 2015 年に，周知のSDGsを採択した。SDGsの全称は，「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」であり，これは，経済的，社会的，環境的な持続可能性を実現するため，グローバルな目標を提示し，2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際的目標なっている[1)]。SDGsは発展途

1）外務省（2024）「持続可能な開発目標SDGsエス・ディー・ジーズとは」https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html。この目標は，17 ゴール・169 ターゲットから構成される。

キーワード：神戸市，再生リン，下水道，肥料

上国だけでなく，先進国も取り組む普遍的なものであり，日本政府も積極的に取り組んでいる。

例えば，近年日本政府は，下水道の役割強化とその再利用可能性に注目している[2)]。省エネルギー，循環型社会を実現するため，これまでほとんど再利用されてこなかった下水道を循環の要の一つとして積極的に位置付け，下水道における汚水と汚泥の活用に注目しているのである。

周知のように，下水道は都市インフラの重要な一部であり，生活環境を改善するだけでなく，公共用水域の水質を維持して，公衆衛生と環境維持に重要な役割を果たしている。しかし，一方で下水道の運営には多額の経費が必要となり，エネルギー消費や温室効果ガスの排出も伴っている。国土交通省(2023)によると，日本の下水道では，全国の電力消費量の約 0.8%（約 72 億kWh）を消費し，日本の温室効果ガスの約 0.4%（CO_2 換算約 516 万トン）を排出しているという試算も存在する[3)]。地方自治体が行う公共事業の中で，下水道は最も多くの温室効果ガスを排出していると指摘されているのである。この現象は，本稿で述べるように，まさに下水道資源の十分な有効利用が実現できていないために発生している問題であり，これは日本に限ったことではなく，世界の多くの国が下水道システムで同様の問題に直面している。

現在の下水道における汚水処理の基本的なプロセスは以下の通りである。まず，汚水中の固形物が濾過・除去され，微生物が汚水に溶解している有機物を分解する。微生物は沈殿して固形物となり，この固形物が除去される。この沈殿・除去された汚泥を消化槽に入れ，空気や光から遮断された状態で有機物の分解が促進される。これによりメタンと二酸化炭素を含むガスが生み出される。その後，汚泥を脱水し，焼却すると，基本的な下水処理が終了するプロセスである。

2）SDGsの「実施に当たっての指針」中の「重点事項」として，「③地球規模課題への取組強化」において，「地域循環共生圏」の構築が掲げられているが，本稿の検討の中心はこの部分に係わるプロジェクトである。
3）国土交通省（2023）「令和 6 年度下水道事業予算概算要求の概要」pp. 17−18.

こうして得られた汚泥に含まれる有機物の焼却は，熱をエネルギーに変換することができ，残った灰は土壌改良や建築資材として利用することができるなど，これまでも下水資源の一部が再利用されてきた。また，下水道の熱エネルギーを再利用することで，エネルギーの利用効率を高めることもある程度可能となる。こうした下水道利用のプロセスを通じて，二酸化炭素の排出を抑え，環境保護に留意した持続可能なエネルギーとしての供給が開始されつつあるが，それはまさに緒に就いた段階にすぎない。

では，なぜ緒に就いた段階であるのか，それは，この従来型の下水処理プロセスにおいては，下水や汚泥に含まれる貴重な資源の再利用プロセスが決定的に脱落している点が大きな問題であるからである。つまり，下水は単純に廃棄物として存在しているわけではなく，地域循環型社会の構築において資源再利用を実現するための貴重な資源となり得るのである。例えば，前述したように，下水には有機物が豊富に含まれており，嫌気性消化などの技術によってこれをバイオガスに変換し，エネルギー源として利用することができる。また，本稿の関心としてさらに重要と考えるのは，下水にはリンや窒素などの豊富な栄養素が含まれており，これらはリサイクルして肥料の原料として再利用することができることである。このように，下水に関連して，開発可能な再利用資源は数多いが，具体的な利用はいまだ緒に就いた状況に留まっている。

こうしたことから，もしこれらの下水に含まれる貴重な諸資源の有効利用が可能となれば，今後のグローバルな環境問題への対応，循環型社会の構築において重要な役割を果たすことになると考えられよう。

こうした考え方に基づいて，現在日本では，まず国土交通省内に「下水道におけるリン資源化検討会」[4]（2009 年開始）が組織され検討が開始された。その後，各地の地方行政において地域の下水の有効利用と資源循環を目的に，具体的に下水道から再生リンを取り出し，肥料化するプロジェクトが開

4）国土交通省が 2008 年に組織した「下水・下水汚泥からのリン回収・活用に関する検討会」から発展的に組織されている。

始されている[5]。本稿で中心的研究対象としている神戸市の「資源循環こうべ再生リンプロジェクト」もその一環である。

後に詳しく述べるように，天然資源が乏しい日本においては，リン肥料はそのほとんどを輸入に依存しているが，近年の天然資源の価格高騰により，その調達にしばしば困難が発生しており，リン資源確保の価格上昇と不安定化が日本の農業生産の安定に大きな影響を与える事態となっている。こうしたことから，下水の再利用は，資源の再利用による循環型社会の構築に有効であるだけでなく，農業生産の安定化にも大きな影響を与えているのである。

こうした社会経済情勢のなかで，下水道における再生リン資源の開発にかんする先行研究も徐々に数を増している。次にこれについて確認していこう。

2000 年代において，この問題に関する研究は，黒田章夫・滝口昇・加藤純一・大竹久夫（2005）が嚆矢となった。ここでは，「人口増加，経済成長によって，食料要求量が増大すると考えられる。特に発展途上国ではリン肥料の枯渇や高騰は食糧危機の大きな社会的問題を引き起こす可能性が高い」ため，リン資源再利用システムの早期確立の必要性を指摘し，それらの問題の解決によって，今後のリン資源枯渇の危機を回避することが期待できると述べた。

その後，2010 年代に入ると，この問題を現代の日本社会経済におけるリン資源調達問題にひきつけた研究が発表されている。たとえば，松八重一代・長坂徹也（2012）は，高品位のリン鉱石の枯渇と産出国による資源開発制限，輸出国の輸出管理の強化などという事象の発生を背景に，日本のリン鉱石の輸入量が減少する一方で，リン鉱石の価格が高騰しているという問題を指摘し，この対策の必要性を訴えている。

また，松田信治・村田雄一（2023）では，こうしたリンの価格高騰という

5）本稿で中心的に取り上げている神戸市の事例のほかに，横浜市，東京都，福岡市，北九州市等で取り組みが進められている。

大きな問題への対策の一つとして，北九州市における下水道資源の有効利用事業を事例に，リン回収事業の実態について述べている。さらに神田崚（2024）では，神戸市の下水道事業を中心的な研究対象として，再生リン事業の展開による地域資源循環システムの構築の必要性を述べている。

このように，地球的な視点に立てば，人口増大と経済発展によって，全世界の作物栽培量および必要量はますます増加しており，これは肥料としてのリン資源等の消費量を増加させる原因となっている。こうしたなかで，世界的なリン資源の需給逼迫に対処するため，未利用のリン資源の存在を重視し，再利用できるリン資源の持続可能な利用方法を開発する必要性が高まっているのである。こうした状況は，リン資源のほとんどを海外に依存している日本においては喫緊の課題である。

こうして，下水と汚泥の処理における資源の再利用と，エネルギー消費および温室効果ガス排出の削減は，世界的な課題となっており，この問題をどう解決していくかが求められているのである。

したがって，全世界的な地球温暖化，人口増大，資源・エネルギーの制約という課題に対応するためには，たんに省エネルギーや排出削減対策を採用するだけでなく，下水道システムにおけるエネルギーや資源の再利用を積極的に促進する必要がある。そのため，下水や汚泥の資源回収率を高める新技術の開発や，エネルギー回収・利用の効率を高めるシステム設計の最適化が求められているのである。

このように，下水道システムでは，循環型社会と低炭素社会の構築において重要な役割を果たしていると考えられる。実践的かつ効果的な対策を採用することで，下水道からのエネルギー消費と温室効果ガス排出を削減するだけでなく，下水道を資源・エネルギー制約問題の解決策の一つの方途とすることができる。これは環境保護に役立つだけでなく，持続可能な社会経済の発展にも貢献できるのである。

こうしたことから，本稿では，この下水道の活用による持続可能な循環型社会の構築を研究するための第１歩として，下水中のリンの資源化について

注目する。本研究では，とくに神戸市で実用化されつつある「資源循環こうべ再生リンプロジェクト」を研究対象とし，現在進められているプロジェクトの概要，収支，農業分野における再生リンの利用実態，直面する課題等について明らかにすることを目的とする。

本稿でこうした問題に注目するのは，前掲先行研究の多くが，この事業の開発開始から時間的に間もないことから，プロジェクトの現状を報告した短報に近い研究成果が多く，事業の成果物である再生リンの農業分野への応用と農業分野からの評価などの分野について総合的に検討した研究が比較的限られているためである。しかし，この再生リン事業では，生産物である再生リン肥料の，現実の農業分野での応用が良好に実施できるか否か，たとえば，肥料として従来までのリン肥料との同一点と相違点，農作物の生育への影響，農業者にとってのコスト負担や利便性などが事業全体の成否に係わる重要事項であることは明らかであり，この問題の検討を抜きにしてこのプロジェクト全体の長期的な持続可能性を語ることはできないと考えるからである。なお，紙幅の都合から，本稿においては，前半部分のプロジェクトの背景と経緯，基本的なシステム構築の実態について検討し，次稿において，残された現実の農業分野での応用実態，輸入リンとのコスト比較，未解決の課題等について検討することとする。

本稿の作成にあたって，著者は 2024 年 6 月中旬に，神戸市の建設局下水道部計画課において，再生リン事業を対象としたヒアリング調査を実施した。この調査では，とくに神戸市の消化汚泥からリン資源の再利用を可能にする事業に注目し，下水資源の再利用の必要性，神戸市の事業の展開過程，具体的な取り組み，技術的特徴，直面する課題を明らかにすることを目的にヒアリングを実施した。

2．日本のリン資源の現状と再利用事業

2．1．リン資源輸入の現状

周知のように，窒素（N），リン酸（P），塩化カリウム（K）は農作物の

成長に必要な三大栄養素であり，農業生産の継続のためには必要不可欠な肥料資源である。しかし，日本ではリン鉱石から得られる天然資源としてのリンの生産鉱脈がほぼ存在しないため，国内のリン産出量は皆無に近い状況である。このため，日本農業と国民が日常生活に必要なリン資源は，そのほぼすべてを輸入に依存しているのが現状であり，現実にリン鉱石やリン化成品という形態で膨大なリン資源が海外から輸入されている。

農林水産省が発表した「肥料をめぐる情勢」[6]によると，肥料の主原料である尿素，リン，カリは，そのほとんどを国外の一部の原産国からの輸入に依存しているのが現状である。尿素の主要輸入先国はマレーシア，中国，サウジアラビアであり，リンの主要輸入先国は中国，モロッコ，アメリカなどに限られ，さらにカリの主要輸入先国はカナダ，イスラエル，ベラルーシ，ロシアなどに限られているのが現状である。

しかし，2021 年以降，国際情勢の変化からリンの国際価格が上昇傾向を示し，これに加えて中国からの肥料原料輸出に係わる検査の厳格化が進められるなど，輸入肥料原料の安定的な供給に問題が生じている。そのため，日本政府は他の原産国からの肥料原料の輸入を進めるとともに，前述したような，日本国内で調達可能なリン等の肥料資源の開発を進める必要性を重視するに至っているのである。

農林水産省が発表した，前掲「肥料をめぐる情勢」によると，2022 年のリンの総輸入量は 466 千トンであり，うち中国からの輸入量は 288 千トンで全体の 62% を占める。第 2 位モロッコからの輸入量は 76 千トン（全体の 16%），第 3 位米国からの輸入量は 46 千トン（同 10%），その他の輸入先国からの輸入は 56 千トンで 12% を占めるとされている。このように，リンの輸入においては，中国への依存が全体の 3 分の 2 を占めており，供給が限定された一部の国に偏っていることがわかる（農林水産省（2024））。こうした一部の国への依存状況を改善するため，輸入先国の分散化と日本国内に存在するリン資源の開発が急がれているのである。

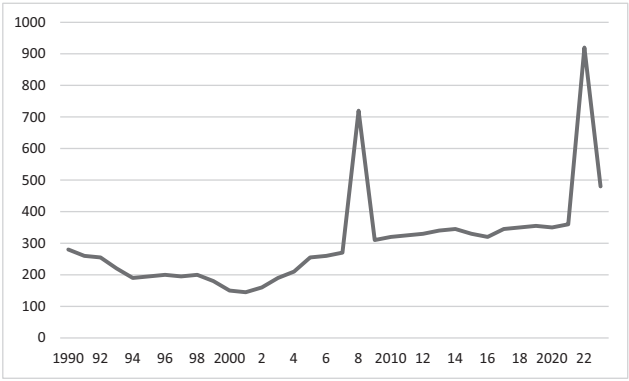
6）農林水産省（2024）「肥料をめぐる情勢」pp. 5–8.

2．2．リン再利用事業の展開

2．2．1．リン輸入価格の急騰と乱高下

前述したように，日本においては，リン資源のほぼ全量が海外からの輸入に依存しており，しかも供給元が一部の国に偏っているため，リン資源の長期的な安定確保において深刻な問題が発生している。日本農業にとって，食料生産の安定のために肥料の安定供給は必要不可欠であり，リン等の肥料の自給率を高めつつ，輸入リンと日本の既存リン資源比率を適宜調整し，国内資源の有効利用を促進することは非常に重要な課題である。近年，全世界的な高度経済成長に伴って，とくに新興国の高速経済成長による世界的なエネルギー需要の増大，食料生産の拡大という趨勢の中で，肥料原料の価格も徐々に上昇している。とくに，リンの国際取引価格は，近年の資源価格の上昇と輸出国の輸出規制の影響もあり，ここ数年で国際市況は大きく変動し，上昇傾向にある。第 1 図はこの点について，近年のリンの輸入価格の推移を示したものである。

第 1 図　近年のリン輸入価格の推移（円/kg）



資料：財務省貿易統計から筆者作成。

この第 1 図によれば，1990 年代以降，リンの輸入価格は一時的に低下した時期もあったが，長期的には上昇傾向にあり，とくに，2009 年前後と 2022 年前後に突出して大きく上昇していることがわかる。このうち後者の

2022 年前後の急激な価格上昇は，主要な原産国である中国が 2021 年 10 月以降，尿素，リン等の肥料原料の輸出検査を厳格化したため，日本の肥料原料の輸入が停滞し，2022 年以降の輸入価格の急激な上昇がもたらされたと考えられる。この価格上昇の結果，リンを全面的に輸入に依存している日本では，長期的なリン資源の確保が懸念される事態となった。

2．2．2．下水中のリン処理問題

また，こうしたリン資源の価格上昇問題の一方で，下水から再生リンを採取する技術と経済性の確立が求められる背景として，以下に述べるような下水中のリンが環境に放出されることにもたらされる一種の公害問題の拡大，エネルギー消費の増大等の深刻化があげられる。

一般に，下水中に含まれるリンは，窒素成分とともに閉鎖性水域である湖沼・内湾に放出されると，湖沼や内湾における富栄養化をもたらし，植物プランクトンの異常増殖を引き起こす原因となる。この結果，湖沼や内湾の環境を悪化させ，湖沼・海の生態バランスの破壊が起こる可能性が高い。そのため，下水処理場での処理が不可欠となるのである。

また，リンの年間輸入量のうち，人間は食品を通じてリンを摂取し，生活排水で下水汚泥にリンが流入するため，結果として下水汚泥中に豊富なリン資源が含まれることになる。この結果，国内に輸入されるリン約 46 万トン中の約 5 万トンが下水に流れ込むと推定され（伊藤歩（2018））ている。こうして，下水を中心としたリン回収システムは持続可能な物質循環に貢献する大きな可能性があると考えられる。また日本は，耕地に蓄積されているリンの濃度が比較的高く，土中に蓄積されたリンは，しばしば下水に流入するため，下水に含まれるリンの総量は想定よりもさらに大きいものと考えられる。よって，リン輸入を削減し，国内に存在するリン資源の有効利用を促進することは，大きな可能性を有しているのである。

しかし，前述したように，これまで一般に日本の下水処理場ではリンや窒素の除去を強化する処理方式が採用されてきた。具体的には，「下水中のリ

ンは，凝集剤で化学的に沈殿させるか，浄化微生物の体内にポリリン酸として過剰に摂取させて，汚泥（固形物）として取り除く」処理方式である（伊藤歩（2018））。この処理によって発生する下水汚泥の総発生量は年間で約 220 万トンに達し，そのうちの約 7 割が焼却処理されているとされる。この現在実施されている処理法の結果，下水から除去されたリンの多くは，下水汚泥の焼却灰に含有される結果となる。この焼却灰は一部がセメントなどの建設資材の原料として利用されるが，大部分は最終処分場に埋め立てされ，膨大なコストと最終処分場用地が必要となるうえに，前述したように，膨大な電力消費と温室効果ガスの排出を伴うことになる。このように，これまでの処理法では，膨大な処理コストを必要とする一方で，下水中のリンは肥料などとしては有効に利用できない状況であった。

また，この処理技術の問題のほかに，これまでの処理方法では，リンの処理時に，リンが海水中の他の成分と化学反応を起こし，下水処理場施設の配管を閉塞させる問題がしばしば発生してきた。この対策としては，配管のメンテナンスや交換が必要となり，これにも多くの労働力と費用が必要となる。

つまり，従来の処理方法では，下水中のリンの多くが有効に利用できないばかりか，焼却工程に膨大な費用とエネルギーを必要とし，さらに焼却灰の処理には温室効果ガスの排出が伴い，これに加えて，配管のメンテナンス等に再び莫大な費用が必要となるなど，さまざまな大きな問題を抱えてきたのである。

2．2．3．資源循環「こうべ再生リン」プロジェクトの開始

こうした一連の下水における課題への対策として，下水中のリンを回収し，いかに有効に再利用するかが重要となっている。そこで，本稿で研究対象としている下水から再生リンを取り出し，これを原料として肥料を製造するプロジェクトの技術的な確立と運用が効果的な解決策となるのである。さらに，下水からリンを回収し，肥料として農業に再利用することは，資源を

再利用に直結し，様々な環境負荷と経費を軽減し，地域における循環型資源利用を推進することが可能となる。

神戸市では，この対策として，「資源循環「こうべ再生リン」プロジェクト」が 2011 年に開始された。小川美智子（2023）では，この間の進捗を「神戸市では，下水処理場の配管閉塞の解消と資源の有効利用を図るため，2011 年度より「KOBE ハーベスト（大収穫）プロジェクト」を開始した。さらに 2012・2013 年度「神戸市東灘処理場栄養塩除去と資源再生（リン）革新的技術実証事業」が，国土交通省の B−DASH プロジェクト「下水道革新的技術実証事業」として採択された。」と説明している。さらに「2022 年度より「資源循環「こうべ再生リン」プロジェクト」（以下，本稿では「こうべプロジェクト」とする）と名称を変更し，こうべ再生リンの利用促進を目指すプロジェクトが進められている。

このプロジェクトの展開の詳細は後述するが，このプロジェクトの生まれた背景は，すでに述べてきた，既存の下水処理方法が直面する課題が大きく，それを解決する一つの方法として考案されたのである。

2．3．日本政府の肥料政策の転換と下水汚泥利用

すでに述べてきた各種輸入肥料の価格高騰と供給不安定化は，いうまでもなく，日本農業に大きな影響を与えている。この問題への対策として，農林水産省は 2023 年に「食料安全保障強化政策大綱」を発表した。これによると，食料安全保障の方面から，国内資源の有効利用を重視する必要があり，肥料の国産化と肥料価格の抑制のため，下水汚泥等の未利用資源の利用拡大が掲げられ，2030 年までに，下水汚泥資源・堆肥の肥料利用量を倍増し，肥料の使用量（リンベース）に占める国内資源の利用割合を 40% にまで拡大するとの目標が示された（農林水産省（2023））。

農林水産省がほぼ同時期に発表した「みどりの食料システム戦略KPI 2030 年目標の設定について」（第 1 表）によると，2030 年までに化学肥料の使用量を 20% 減少させ，さらに 2050 年までに化学肥料の使用量を 30% 低減す

るという目標が示され（農林水産省（2022)），窒素，リン，カリから生産される化学肥料使用量全体の削減も提起されている。

第 1 表　みどりの食料システム戦略における化学肥料使用削減目標

	化学肥料使用量	低減目標	取り組み内容
基準値（2016）	90 万トン		
2020 年～2030 年	72 万トン	20% 低減	①化学肥料の使用量の低減 ②国内資源の活用 ③土壌診断による肥料使用の適正化
2030 年～2050 年	63 万トン	30% 低減	①土壌・農産物施肥のスマート化 ②下水汚泥など未利用資源からの高度肥料成分の回収技術の開発・利用

資料：「みどりの食料システム戦略KPI 2030 年目標の設定について」に基づいて筆者作成。

近年，全世界的な人口増大と新興国の経済発展に伴うグローバルな食料増産は，とくに化学肥料として使用される原材料としてリンの価格高騰に影響を及ぼしている。よって，日本政府としては，「リンとその化合物は，農産物の安定生産と増産のため，化学肥料を安定的な供給する必要があり，自給率向上と食料安全保障を議論しつつ，国内に存在するリン資源を充分に活用することが重要であり」（農林水産省（2023)），化学肥料全体の使用量は削減しつつも，下水汚泥等の活用によって，リンを回収して再利用できる体制を構築し，自給率を高めようというものである。こうした日本政府の大きな方針の下で，神戸市の「こうべプロジェクト」も始動したのであった。

3．神戸市の「こうべプロジェクト」の展開

3．1．「こうべプロジェクト」の概要

神戸市は兵庫県の南部に位置し，人口は約 151 万人である。農水省によると，同市の総土地面積は 55, 702 ヘクタールで，うち農地面積は 4, 350 ヘクタールである。農地面積のうち約 9 割を水田が占める。下水道整備面積は約 19, 241 ヘクタール，下水道普及率は 98. 7% であり，現在 6 箇所の下水処理

場が運用されている。

本稿において，神戸市における「こうべプロジェクト」に注目した理由は，神戸市下水道事業の先進性による。

神戸市では，処理場を大口径，大深度の汚水管でつなぐ下水道ネットワークシステムにより，処理場間のバックアップを可能とすることで，都市の安全・安心に貢献する災害に強い下水道を構築してきた。これは，神戸市が1995年の阪神・淡路大震災で神戸市の下水処理場は壊滅的な被害を受け，この機会を下水道事業の再生と捉え，処理場復旧の過程において，下水道に存在している資源の有効利用を視野に入れた「処理場での再生可能エネルギーの積極的な活用」の推進を取り組んできたからである。この成果として，「下水資源の地産地消」，「こうべバイオガス」，「こうべ再生リン」などの，下水道施設や下水汚泥を有効利用し，温室効果ガスの排出量を抑制し，低炭素，資源再生の実現が目標とされ，下水道の環境対策事業が日本においてもっとも進展している地域の一つであるからである。

処理施設の運営調整等を行う神戸市では，2011年から「水ing株式会社」，「三菱商事アグリサービス株式会社」が共同研究体として，下水からリンを再利用する新技術に取り組んでいる。神戸市は，リン濃度が高い消化汚泥からリン（MAP）を回収し，肥料製造に適した形状の再生リン，さらに配管閉塞等の原因の一つであるリンを除去することによる水処理・汚泥処理の維持管理性の向上を目指している。

国土交通省国土技術政策総合研究所（2014）によれば，「下水処理場では，脱炭素社会への貢献として，省エネルギー対策やエネルギー回収の観点から，嫌気性消化が注目されている。一方で，高濃度のリンから生成したスケール[7)]により，配管閉塞や機器トラブルも報告されており，これらの課題

7）「スケール」とは，水中に溶けている無機塩類が析出した物質であり，配管内に析出・付着し，これを放置するとやがて堆積する。スケールは非常に硬く，水に溶けにくい「難溶性物質」であり，金属ブラシや水改質装置では容易に削り落としや析出・付着防止が困難である。当然この除去には多額の費用と労働力が必要となる。

解決が求められている」と述べ，従来の処理法では，スケールの発生により配管閉塞や機器トラブルが多発し，これによってメンテナンス，更新コストの増大が不可避であった。

この課題に対して，神戸市では，下水処理場の配管閉塞の解消と資源の有効利用を図るため，前述した「KOBE ハーベスト（大収穫）プロジェクト」，「神戸市東灘処理場栄養塩除去と資源再生（リン）革新的技術実証事業」が国土交通省の B−DASH プロジェクト（下水道革新的技術実証事業）等が採択された。「これを機に，消化汚泥から直接リンを回収後，肥料として有効かつ循環利用することを目的とした実証事業を国土技術政策総合研究所の委託研究として開始し，本市東灘処理場に下水汚泥からリンを回収する施設を設置した。回収したリンは 2014 年に「こうべ再生リン」として肥料登録を完了し，市場への流通を開始した。2022 年度より「資源循環「こうべ再生リン」プロジェクト」と名称変更し，こうべ再生リンの利用促進を目指すプロジェクトとして進めている。」（小川美智子（2024））と事業が進展した。

下水処理過程におけるリンの回収方法として，神戸市では消化汚泥からの「MAP晶析法」を採用している。「脱水分離液ではなく，消化汚泥に水酸化マグネシウムを添加し，リン酸マグネシウムアンモニウム六水和物（MAP: Ammonium Magnesium Phosphate hexahydrate）の結晶を得ることで，溶存したリン酸態リンに加え，下水処理過程で自然発生したMAPも回収できる効率のよい方法である。」（小川美智子（2024））と解説されている。

さらに，「回収されたMAPは，装置内での均一な晶析反応の進行と，システム内での種晶同士の衝突・研磨効果により，直径 100〜700 μm程度の丸みを帯びた均一な顆粒状の結晶となる。」（小川美智子（2024））とされ，より利用が容易な形状に調整された。

この改良は以下の問題への対応を可能にした。それは，一般に「下水灰中のリンの多くは水に溶けにくいリン酸アルミニウムやリン酸鉄として存在し，また，下水灰は微量ながらも有害な重金属類も含んでいる。従って，下

水灰をそのまま肥料として利用することは難しい。」（伊藤歩（2018））という問題である。この問題に対して，MAPは「成分量が年間を通して安定しており，有害成分の含有量も非常に少なく，許容値を超過することはないことが確認されている。」（小川美智子（2024））という成果である。

こうした下水道をめぐる諸課題に対して，神戸市は企業と協力し，技術革新性・安定性を維持すると共に，建設コストや維持管理コストの削減を検討し，一定の成果を収めたといえよう。次に，こうした得られた成果を，地域農業にどのように還元するかが大きな問題となる。

3．2．「こうべプロジェクト」の農業への展開

このように，消化汚泥にマグネシウムを加え，化学反応が起きた後に，分離装置と乾燥装置でリンとアンモニウム，マグネシウムを結合・結晶化させ，さらに他の不純物を取り出し，乾燥し，粉末化した後，リン酸マグネシウムアンモニウムを取り出すことに成功したのである。こうした処理プロセスを経て，消化汚泥から再生リンを回収することに実現した神戸市では，これを「こうべ再生リン」として肥料原料としての販売を開始した。

この一連の研究から生産された「こうべ再生リン」は，2014 年 4 月に「化成肥料」として登録され，現在は 2019 年に新設された公定規格の「りん酸マグネシウムアンモニウム」に分類されている。（小川美智子（2024））によれば，「神戸市では「こうべ再生リン」の「肥料成分」及び「重金属含有量」についてこれまで自主的に継続して分析を行っており，その結果としては，成分量が年間を通して安定しており，有害成分の含有量も非常に少なく，許容値を超過することはないことが確認されている。また，これらの分析結果は，本市ホームページで公表しており，「こうべ再生リン」の肥料としての有効性や安全性について広報を行っている。」とのことであった。前述したように，この肥料は重金属を含まないメリットがあり，都市部集積された下水には，工事排水等さまざまな排水による，重金属の混入が懸念されるが，こうべ再生リンは，製造過程でリンだけを抽出していることから，重

金属混入の可能性はほとんどない。こうした点は農業生産者に安心・安全を担保するのに役立っている。

2014 年には，「こうべ再生リン」が化成肥料として登録されたことから，回収した再生リンを原料に製造した「こうべ再生リン」が肥料として実際に農地で使用されることとなった。これ以降，肥料登録により品質が保証された「こうべ再生リン」を活用した，再生リンの普及・展開を進めるために，神戸土壌と農業システムに適合した肥料の開発が必要となった。つまり，「こうべ再生リン」は，植物の生育に必要となるリンや窒素，マグネシウムを含み，そのままでもある程度肥料として使用できる製品であるが，しかし，窒素分が少なく，また粉末状で飛散しやすいため，農業に使用するには，農業者が使いやすい成分・形状に加工する必要があったためである。

その後，地域の農業事情に詳しい「JA兵庫六甲」，「兵庫県神戸農業改良普及センター」，市内の農業関係者，肥料協会等と「こうべ再生リン」の利用方法について協議を重ねるとともに，JA全農兵庫や大手の肥料生産会社から情報を収集し，肥料の流通状況の調査が実施された。

こうした関係者の協力の下，2015 年に，「こうべハーベスト 10−6−6−2」の開発に成功し，さらにキャベツ，ダイコン，レタス，ニンジン等の野菜の施肥に供される「野菜・花卉用」が開発された。現在は「野菜・花卉用」，「水稲用」，「山田錦用」の 3 種類の肥料が開発され，「こうべハーベスト」という名称で市内の農業者に流通するに至っている。開発された肥料の形状はペレット状で，課題であった施肥時の飛散を防ぐと同時に機械による散布を実行しやすいよう設計されている。

2020 年からは収穫された米を神戸市内の学校に提供する試みも開始され，小学 4 年生を対象に，循環型社会に関する出前授業とスイートコーンの収穫を通して，食育・環境教育を提供することも可能となった。学校給食の供給，山田錦用酒米などへの再生リン肥料の開発や地域での利用促進など，リンの有効利用が拡大している。こうして「こうべプロジェクト」は徐々に軌道に乗っていった。

3．3．「こうべプロジェクト」と再生リン利用の拡大

第2表は，「こうべプロジェクト」で回収された再生リン出荷量と，肥料である「こうべハーベスト」販売量の推移を示したものである。野菜・花卉用肥料である「こうべハーベスト10−6−6−2」は，「こうべ再生リン」20%を配合し，窒素，カリウム，50% の有機肥料などを加えた野菜・花卉用の肥料である。2014年に試験栽培を開始し，2015年から農業者への販売を開始した。この「こうべハーベスト」は，化学肥料の使用量を減らし，再生エネルギーを利用し，市内のブランド野菜の栽培にも使用されている。

「水稲用肥料こうべハーベスト水稲一発型」は，「こうべ再生リン」を15% 配合し，他に窒素，リン酸，カリウム，マグネシウムを加えた水稲用肥料である。学校給食用米の「きぬむすめ」，日本酒用酒米「山田錦」にも利用されている「こうべハーベスト」肥料である。2016年に試験栽培を開始し，2023年から販売が開始された。

この第2表によれば，「こうべ再生リン」の出荷量は2015年以降増加傾向にあり，前述のように，輸入リンの価格が大幅に高騰した2022年には出荷

第2表　「こうべ再生リン」生産量，「こうべハーベスト」販売量の推移

年度	「こうべ再生リン」の出荷量（t）	「こうべハーベスト10−6−6−2」の出荷量（袋）	「こうべハーベスト水稲一発型」の出荷量（袋）
2015年	4.2	676	—
2016年	15.1	3,660	—
2017年	21.2	3,600	—
2018年	26.4	4,035	550
2019年	29.1	4,528	650
2020年	21.9	4,200	1,198
2021年	24.8	4,249	2,444
2022年	78.0	12,769	850

資料：「神戸市下水道事業における汚泥肥料化の推進」に基づいて筆者作成。

量も 78.0 トンと大きく増加している。このように，「こうべ再生リン」生産事業は一定の事業規模に達したと考えてよいであろう。さらに，「こうべ再生リン」出荷量の増加に伴って，「こうべハーベスト」肥料の販売量も増加傾向にあることがわかる。

こうしたなかで，この新開発された肥料の普及と定着が，今後どのような展開を示すのかについては，二つの課題が考えられる。一つは，国際的な輸入リン価格と「こうべ再生リン」価格の関係である。前述したように，輸入リン価格はこれまでも大きな価格変動を経験してきた。そうであれば，今後想定される価格変動（とくに価格低下）により，「こうべ再生リン」から生産した「こうべハーベスト」価格が一時ではあっても輸入リン価格を上回ることが想定できる。そうした事態に至ったときに，この「こうべプロジェクト」の継続に支障が発生しないのかという疑問がのこる。

また今ひとつの課題は，たんに価格問題だけではなく，「こうべハーベスト」自体が生産農家にとって技術的に利用しやすい肥料であるのか否か，という問題である。

前者の課題については，具体的な「こうべハーベスト」の生産過程の把握とコスト計算，国際リン価格との比較等が必要となろう。

また，後者については，農家と農協等関連団体を対象としたヒアリング調査が必要となると考えられる。

4．まとめにかえて

ここまでみてきたように，2022 年度から神戸市で実施されている「資源循環「こうべ再生リン」プロジェクト」（「こうべプロジェクト」）は，下水中の諸資源の有効利用と，コスト削減，環境対策，さらに持続可能な農業生産への寄与を目指した総合的資源循環型プロジェクトであり，現在期待されている循環型社会と低炭素社会の構築のために有効であると評価できる。

とくに農業分野においては，再生リン肥料の使用は，土壌の肥沃度を向上させ，農作物の生産性を高める。持続可能な資源利用は，将来的な農業生産

の安定を保証し，食料安全保障に寄与することが可能となる。こうして，今後再生リンの生産規模の拡大により，安価な再生リン肥料の供給が可能となれば，肥料価格の低下と農家の収益の向上に帰結し，農業生産の安定と地域全体の経済活動の活発化にも寄与しよう。

また，下水中のリンの回収と再利用のプロセスには，新しい技術と設備の導入が必要であり，これにより新たな雇用が創出される。市民は資源のリサイクルと持続可能な利用の重要性を理解し，地域社会全体として循環型社会と低炭素社会の構築，さらに環境保護に貢献する意識が高まるという効果も期待できる。

本稿の残された課題として，前述したように，①国際リン価格と「こうべハーベスト」肥料のコスト比較，②農業生産分野における「こうべハーベスト」利用の技術的問題の実態，の解明があげられる。これらについて，神戸市において農家と農協等を対象としたヒアリング調査が必要となると考えられる。これらの課題については近日中に予定している関係機関，農家調査によって明らかにする計画である。

＜引用文献＞

黒田章夫・滝口昇・加藤純一・大竹久夫（2005）「リン資源枯渇の危機予測とそれに対応したリン有効利用技術開発」『環境バイオテクノロジー学会誌』Vol. 4, No. 2, pp. 87−94　p. 93。

松八重一代・長坂徹也（2012）「国際貿易に伴う世界および日本のリンフロー」『生物工学会誌』90(8), pp. 470−472, 日本生物工学会。

松田信治・村田雄一（2023）「北九州市における下水道資源の有効利用に向けた取組み:鉄鋼スラグによるリン回収，下水汚泥固形燃料化物の肥料利用」『用水と廃水』「用水と廃水」編集委員会編，65(10), pp. 732−737, 産業用水調査会。

神田崚（2024）「下水道からの地域資源循環の構築」『沙漠研究』33−4, pp. 141−145。

国土交通省水管理・国土保全局下水道部(2023)「令和 6 年度下水道事業予算概算要求の概要」p. 17。

伊藤歩（2018）「下水処理場を地域のエネルギー・リン資源供給ステーション化へ！」『国立大学 55 工学系学部ホームページ』https://www. mirai-kougaku. jp/eco/

pages/180817. php（最終閲覧日：2024 年 8 月 30 日）。
農林水産省（2024）「肥料をめぐる情勢」。
食料安定供給・農林水産業基盤強化本部（2023）「食料安全保障強化政策大綱」。
農林水産省（2022）「みどりの食料システム戦略KPI 2030 年目標の設定について」pp. 2−11。
小川美智子（2023）「神戸市における下水からのリン資源再生・循環の取組み」『建設マネジメント技術』2023 年 12 月号，pp. 91−95。
小川美智子（2024）「資源循環「こうべ再生リン」プロジェクト」『Re』No. 221（2024. 1），一般財団法人　建築保全センター。
国土交通省国土技術政策総合研究所（2014）『B−DASHプロジェクトNo. 6 消化汚泥からのリン除去・回収技術導入ガイドライン（案）』。

（きょう・げんなん／経済学研究科博士前期課程）
（おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2024 年 9 月 15 日受理）

Development of Resource Reuse System Utilizing Sewerage System and its Challenges

—— Focusing on Kobe Recycled Phosphorus Fertilizer Project ——

QIAO Yannan
OSHIMA Kazutsugu

A major problem with Japan's conventional sewage treatment process is that it omits a process for reusing the valuable resources contained in sewage and sludge. In other words, sewage does not simply exist as waste, but can be a valuable resource for resource reuse in the construction of a regional recycling society.

For example, sewage is rich in organic matter, which can be converted into biogas and used as an energy source through anaerobic digestion and other technologies. Of further interest to this paper is the fact that sewage contains nutrients such as phosphorus and nitrogen, which can be recycled and reused as a source of fertilizer. Thus, there are a number of reusable resources related to sewage that can be developed, but their concrete use is still in its infancy.

Therefore, if these valuable resources contained in sewage can be effectively utilized, they will play an important role in the construction of a recycling-oriented society in the future.

In this paper, we focus on the conversion of phosphorus in sewage into resources as a first step toward building a sustainable, recycling-oriented society through the use of sewage systems.

This paper focuses on the "Resource Recycling Kobe Recycled Phosphorus Project," which is being put into practical use in Kobe City, and clarifies the outline of the project currently underway, the balance of payments, the actual use of recycled phosphorus in the agricultural sector, and the challenges being faced.

就職活動で学生が遭遇するパラドックスについて：対応能力の観点から

辻　　洋一郎

1．はじめに

本稿の目的は，多くの大学生が就職活動（以下，「就活」と略す）を行う際に遭遇する，逆説的な状況（ここでは「パラドックス」と表現する）のうち対応能力の観点から代表的なものを抽出し，その原因となる「落とし穴」（ピットフォール）を分類したうえで，自己成長しながら円滑に活動するために必要な要因について議論することにある。

(1) 研究の動機と背景

筆者は桃山学院大学（以下，「本学」という）に着任以来 20 年に亘り，学生の就活を支援してきた。3・4 年次のゼミ生への対応をはじめ，個別にオフィスアワーなどに相談にくる学部の一般学生のほか，2013 年度から 10 年間本学経済学部の就活講座[1)]の運営に携わってきた。毎年 100 名近くの学生の就活支援をしながら，どうすれば短期間に就活スキルが上達するのか，就活を通して人間的に（自己）成長するのか，また就活に止まらずそれを超えて社会人として活躍するための能力向上にどのように資するのか，などについて試行錯誤を繰り返してきたのである。学生は，就活の過程で自分の能力

1）この講座の詳細は，辻・藤間（2019），辻他（2020），辻（2020，2022，2023）を参照いただきたい。

キーワード：就職活動，パラドックス，ピットフォール，対応能力，上達構造

の向上を図るとともに，新たな知識やモノの見方（社会への理解を含め，就職するとはどのようなことか）といった一種の就職観を確立して成長することになる。その際，初心者にとっては取り組んだことのない課題や解決の糸口を探しあぐねる局面に直面し，苦悩・困惑することになる。筆者にアドバイスを求める学生も毎年多く，意図せず学生の動向を参与観察することとなる。

多くの大学生にとって就活は，それまでの学生生活では経験したことがない取り組みである。社会人からみれば当然のこと/常識と思われることも，学生にとっては立場が異なるため対応が難しく，就活に積極的な学生であっても，戸惑い/違和感/取り組みづらさを経験する。特に，本学のような平均的（大学受験の偏差値帯で中位）な大学の学生が活動を進める場合，中学受験や大学受験などで修羅場をくぐり抜けていないこともあり，いきなり理解不能な状況に遭遇し，理不尽さや不条理を感じることが多いようである。実際，就活を終えて成長した段階で，自分が未熟だったと省みる学生も多いが，一部には就活に理不尽さや矛盾を回顧する者もいる[2)]。たとえば自分はうまくいかない一方で，一見遊んでいるような同級生が楽に内々定を得ている不条理，自分なりに今まで以上にがんばっているのに成果に結びつかない悩みなどである。「なぜなのか？」「どうしてなのか？」と学生からすれば一種の逆説（パラドックス）的状況に陥り，悩み，苦しむ学生が多いのは毎年のことである。

ところで，こうしたパラドックスは学生自身の知識・経験のなさ/基礎的な能力不足など学生の未熟さに起因していることが多く，就活に慣れ，上達したあとにはパラドックスではなくなる。ただ毎年のように同じような逆説・矛盾＝パラドックスを感じる学生が多いということは，少なくとも大多数が同じ轍を踏んでいることを示しており，パラドックスの原因となる落と

2）もちろん 1 年次からインターンシップに参加するような学生，社会人を経て大学に入学した学生のように経験値が高い者，または事務処理能力に長けている者，要領良く器用な学生はこの限りではない。

し穴（ピットフォール）を分析することは，逆に学生の上達や成長を理解する一助になることを示唆していると思われる。

以下では，実際に学生の訴えや参与観察をした際に抽出した代表的なパラドックスを抽出し，その現象のもとになる要因：ピットフォールを議論する。ピットフォールは学生の成長に向けた，改善すべきポイントともいうことができる。本稿では，特に対応能力の観点[3]からみた要因を明らかにし，それらの構造（要因の関係性）を考察する。

(2) 分析対象

本稿で対象とするのは，2004 年度から現在までの筆者のゼミ生，2013 年度から 2023 年度までの経済学部の就活講座に参加した学生などを参与観察して得た発言や行動の断片である。本稿では敢えて行為者の属性や特性は考慮していない。本学は入学時の偏差値帯でいえば 50 前後の大学生としては平均的な学力レベルにある。経済学部生の入学時の推薦：一般の比率は 65：35 前後で推薦が多い。

2．既存文献の検討

ここでは先行研究について概観する。本稿では就活におけるパラドックスを分析対象とし，さらにその分析から就活での成長や向上に必要な要因とその関係を議論することから，学術的な文献のほかに，一般に「就活本」と呼ばれる実用書についても前者と区別して検討したい。

(1) 就活での成長に関する文献[4]

就活，特に学生の成長に焦点を当てた研究は，国立情報学研究所のデータ

3）筆者は本稿で取り上げる対応能力の観点でのパラドックス以外にも多くのものを抽出しており，それを事前に分類している。就活での上達に関する観点は，「取り組み姿勢」や「マインドセット」なども考えられるが，全体像を一度に提示するのは説明が複雑になってしまう。そのため，他の観点についての検討は別稿で行い，その後，改めてすべてを総括し体系的に議論する。

4）2019年までの文献については，髙橋（2018），および増淵（2019）を参考にした。

ベース（CiNii）で検索する限り，一般的な自己概念の明確化，職業的自己概念の明確化，進路選択に対する自己効力，自己概念の関連を検討した浦上（1996a）に遡る。また，浦上（1996b）では学生の能力，性格，生き方に関する自己成長力を検討している。それ以来，自己成長とアイデンティティの関係（杉村，2001），自我発達とアイデンティティ（土田他，2010），他者関係の構築の重要性（高橋・岡田，2013；2014），他者関係の構築とうつ等の感情抑制（村瀬，2017），自己成長と自己明確化・自己肯定化との関係（大西，2018），自己明確化と関係性強化（風間・山下，2018），自己成長と自己効力感の関係（大森，2020）自己成長と就活の軸の関係（砂原，2021），自己成長と感情抑制の関係（藤田，2022；2023），自立に関する価値観の向上（小島，2024）などについて研究が深化している。

後述するように本稿は学生が就活において成長する要素と構造について焦点を当る目的で検討するが，これに関しては高橋・岡田（2013）が「課題の遂行スキル」や「自己理解と自己受容」が充実行動を促進するとしている。また藤里・小玉（2011）は「首尾一貫感覚」という概念を提出し，それが成長感に影響を及ぼすことを議論している。特に「処理可能感」と「有意味感」が自己成長を促進し，「把握可能感」が逆に抑制することを論じている。高橋（2017）は，「就職活動による自己成長感の促進には，進路探索行動及び経験再評価を積極的に行えるようにする働きかけが効果的」であることを明らかにしている。しかしながら「課題の遂行スキル」や「自己理解」「自己受容」とは具体的にどのようなものなのか，そして「処理可能感」や「有意味感」などの関係性，構造的な意味づけは必ずしも明確にはなっていない。また，進路探索行動や経験の再評価が重要であることは理解できるが，それらの行動を下支えする部分にまでブレイクダウンすることが次の課題であるように思われる。

⑵ 就活対策に関する実用書のまとめ

就活対策に関する学生向けの対策本は従来から数多く出版されている。上

述のパラドックスの存在と意味は就活本のなかでどのように扱われているのであろうか。ここでは現時点で入手可能な代表的な就活本[5]を縦覧する。本稿では概要を示すために便宜上4つに分類したが，初心者向けであるほど概要を満遍なく記載する傾向が強く，たとえば森田（2024）のように4つが混ざり合っているものが多く，厳密に区別することはできない。

ⅰ）就活の理想論が中心の文献

原田（2010）は，ESの書き方・修正に力点が置かれているが，学生のモチベーションをあげるために「このようにすべき」という理想的な作法を説いている。また，田中（2018）は，就活の基本的な情報や取り組み方の説明を主としている。これらは，就活は，このように「あるべきだ」「するべきだ」という規範的な考えに基づいているように思われる。

ⅱ）独自のノウハウを提示する文献

一般的な就活のノウハウを提示するものは，安藤，高橋（2021）や竹内（2024）など数多い。そのなかで光城（2017）はいくつかのキャラクター別に分類して対応方法を例示している。饗場（2019）は負担が少なく効率のよいシンプルな就活法を独自の持論として提示している。ただの元人事（樋熊）（2023）も上記の光城（2017）に近く，面接・自己PR・学チカなどのテーマに沿ってノウハウを詳細に説明している。坂本（2019）はノウハウを提示しつつ，こうすべきだという主張が強い点では上記の分類 i）の色合いが濃い。

5）多くは就活に関する攻略本である。当然ながら就活を行う学生は学力・事務処理能力・思考の癖・個性など千差万別で一括りにはできないので，ノウハウにしても理想論にしても万人に共通する部分だけでは十分に効果をあげることはできない（個別に対応が必要な部分，個人の属性に起因する成功要素が多い）と思われる。そこに一般的な就活本の限界があるように思われる。大枠の範囲であってもある程度の分類をしたうえで提案しないと効果が薄いように思われるのである。その点，本文中で後述する光城（2017）は独自のキャラクター分類で対処方法を提示している点では一線を画している。

iii）就活の見取り図を提示する文献

就活関係の文献は多かれ少なかれ就活の概要に触れているので，見取り図を提示する意味では大部分がこの分類に入ることになる。ユースフル（2022），就活塾キャリアアカデミー（2024）や内定塾（2024）はその代表的なもので，一般的な就活講座のテキストを意識して，初歩的な事項を網羅している。そのなかでも林（2021）は厚生労働省や経団連の報告書や提言などの情報や一般常識なども盛りこんでいる。

iv）就活の現実（実像）を提示する文献

学生にとっては世間の常識や，あるべき論に接して思い込みが強くなる嫌いがあるが，それがパラドックスにつながる一因でもあろう。就活を行う学生も同じで，武野（2013）は学生の常識や思い込みの事例を収集している。海老原（2015）は学生が素朴に抱きそうな質問に答える形式で，就活の実像を描いている。また石渡（2024）は客観的データを基に就活の実像を浮き彫りにし，提言を行っている。特に石渡（2021）はコロナ禍での就活状況の変化をデータで示し，変化に対応する必要性を強調している。

v）小　括

以上のように，学生にとっては有益なノウハウが提示されているが，本稿で対象とするパラドックスの記述は部分的に散見される程度で，（就活本という目的から当然のことではあるが）その原因や落とし穴には言及されてはいない。橋本（2022）は行動経済学の立場から就活の事例を解説しており，本稿で取り上げるようなパラドックスやピットフォールに近い，就活学生が陥りそうな事例を一部で解説している。ただ基本的には行動経済学を学ぶための入門書であり，就活を題材にしているのは単に学生に関心をもたせるためにすぎないように思われる。就活の現場で見られるパラドックスを探求しているとは言い難く，従ってパラドックスの分類と体系化，意味の抽出の視点はみられない。

3．本稿で取り上げる対応能力に関係する代表的なパラドックス[6)]

学生が感じるパラドックスは複雑かつ多岐に亘るが，事前の予備的検討から，筆者はこれらをおおむね①対象への対峙の仕方や自己管理・戦略的などの「取り組み姿勢」の面，②モチベーションとメンタルなどの心理的な「マインドセット」の面，および③自発性と環境変化への対応力という「対応能力」の面に分類できると考えている。本稿では③の対応能力に焦点を当てた分析・考察を行う。

筆者がゼミでの学生対応，就活講座での参与観察を通じて得たパラドックス例を以下に示す。

＜代表的なパラドックス例＞

① 情報をたくさん集めれば集めるほど，情報を活かせない
② 評判のやり方をとっているのに，うまくいかない
③ 就活最盛期なのに，アルバイトのシフトを目いっぱい入れてしまう
④ 準備やトレーニングなしで，いきなり第一志望の面接に挑む
⑤ 急な予定変更や状況の変化に，自分のペースを崩されてしまう
⑥ 自分にベストの方法を探すことには熱心だが，やりこなせない
⑦ 目標は明確だが，それに時間や労力を集中できない
⑧ 先手を打っているはずが，後手に回ってしまう
⑨ どんなことでも理解は速いが，定着していない
⑩ 面接で質問に真剣に答えようとするあまり，面接者の表情やしぐさに注意がいかない
⑪ 先生の指導の通りにやっているのに，叱られる
⑫ 3年次春に書いた履歴書を，改定せず就活最盛期の面接で失敗する
⑬ 集団面接で質問に対して長々と自分の回答を開示して，落とされる

6）以下に示すパラドックスは，厳密にはパラドックスとは言えないものも若干含めている。また，常識的に考えればパラドックスとみなせないとの反論もあるかもしれないが，飽くまで学生が困難や困惑と感じ，また陥りやすい行動を把握する目的で記述しているとお考えいただきたい。

⑭　GDの議論の流れについていけず，落とされる
⑮　履歴書/ESを数多く作成するうちに，似た課題に既存の文章を援用してしまう
⑯　学生時代の経験は豊富なのに，面接でそれが伝わらない
⑰　努力し頑張り続けるが，ささいなことで足元をすくわれる
⑱　自分ではやっているつもりだが，成果があがらない
⑲　明確な目標に向かって効率的にやればやるほど，遠ざかってしまう
⑳　企業研究のため合同説明会に参加するうちに，参加が目的になる

以上，学生の就活を参与観察した過程で感じた代表的なパラドックスを 20 項目挙げた[7]。それぞれ就活の準備や，実践場面：面接やグループ討議（Group Discussion：以下「GD」と略す）などでみられる代表的な例を挙げたが，その本質的な問題点は，別の場面，異なる状況でも同じように存在している。

4．学生はなぜパラドックスと感じるのか

さてパラドックスとは逆説・矛盾のことであり，当然のことながら就活に対してトレーニングしていない初心者段階だからこそ感じる矛盾であり，ついやってしまう陥穽である。そしてその行動や心理に学生の本質が投影される。では具体的にこれらはどのような落とし穴：ピットフォールを含んでいるのだろうか。以下では，これら 20 項目のパラドックスを説明し，一種の種明かしを試みる。

＜各パラドックスの説明＞

①　情報をたくさん集めれば集めるほど，情報を活かせない

就活にかかわらず一般的に情報収集は重要ではあるが，目的意識な

7）この 20 項目は御覧いただければわかるとおり，学生の就活相談にのるキャリアセンターや教員の方々が日常で感じるものであり，決して特殊なものではない。

く，また分別基準を持たずに集めれば，かえって混乱や迷いを生み出してしまう。情報を有効活用するには，無邪気に収集するだけでなく，整理・活用するための基準，方針が前提となる。

② 評判のやり方をとっているのに，うまくいかない

たとえば定評のある参考書に取り組むが，自分にはレベルがあわない/良いアドバイスをもらうが，自分の性格とは合わない/難関企業向けセミナーを受けるものの，基礎ができていないので効果がでない，などレベル差を考えない行為が散見される。

③ 就活最盛期なのに，アルバイトのシフトを目いっぱい入れてしまう

人（この場合はアルバイト先の店長）にNoをいえない/状況が悪化しても先が読めず，自分のペースを崩さないなど，状況を合理的に判断し柔軟に対応できない状態が続くことがある（就活を避けたい/逃げたいとの姿勢：心理的な側面も原因となる）。

④ 準備やトレーニングなしで，いきなり第一志望の面接に挑む

後々マズいと自覚しているのに準備を怠り，いよいよ間際で仕方がない，やるしかないと無謀な賭けに出るケース。面接や性格検査では素を出すべき，と馬鹿正直に対応するケースも同様である。誰もが予想し準備できる陥穽にわざわざ嵌るのである。

⑤ 急な予定変更や状況の変化に，自分のペースを崩されてしまう

想定外のことが起こり，自分のペースで進められない/ペースが乱される。うまく物事を進めるには，事前準備をするとともに，想定外が起こることも予想し，それを織り込みながら，余裕のある対応をすること，精神的な安定維持することが必要になる。

⑥ 自分にベストの方法を探すことには熱心だが，やりこなせない

情報収集には熱心であるが，実行段階でひとつに決めて集中して取り組まず，次から次へと目新しいことに飛びつき，結局中途半端になってしまう。たとえば，筆記対策の新たな参考書が出ると飛びつくが，結局どれも最後までやり切れない者も多い。

⑦　目標は明確だが，それに時間や労力を集中できない

目標が明確にもかかわらずそれに専心せず，目先の面白そうなことやなんとなく役立ちそうなものに，つい「折角だから」と余計なことをして自分の資源（時間や労力）を浪費してしまう。「戦略とは何をやらないか」[8]の姿勢とは真逆のタイプである。

⑧　先手を打っているはずが，後手に回ってしまう

友人に先駆けて 2 年次から準備を開始したものの，ただでさえ勉強が好きではなく避けたい就活の準備なので，がんばるほど就活が嫌になる/飽きてしまう。当然，準備が雑になり，むらが多くなる。先手を打ったつもりが逆になってしまうのである。

⑨　どんなことでも理解は速いが，定着していない

できたつもり/やったつもり/判ったつもりになるが，いざ実践でやってみるとできない。たとえば筆記試験の参考書などを熱心にこなすものの，やり方が型通りで，通り一遍の表面的な「勉強」で満足してしまい，実戦で点数が稼げない，など。

⑩　面接で質問に真剣に答えようとするあまり，面接者の表情やしぐさに注意がいかない

面接はプレゼンテーション大会ではなく，面接者とのコミュニケーションがその本質である。多くの学生は，質問されるとそれに集中するあまり，もっとも重要な面接者へ意識を向けず，言葉と表情のキャッチボールをないがしろにする傾向にある。

⑪　先生の指導の通りにやっているのに，叱られる

型通りにやることに関心が向いてしまい，なぜその型をやる必要があるのかという部分まで深く考えない，もしくは微妙に違う部分があるのにそれを感じようとはせずお手本を盲従してしまうので，指導者

8）ポーターは「戦略の本質は，何をやらないかを選択することだ」といっており，経営戦略論の中核の考え方のひとつである（ポーター，1995；グロービス経営大学院，2017）。

からすると仏造って魂入れずと見なされる。

⑫　3年次春に書いた履歴書を，改定せず就活最盛期の面接で失敗する

就活の過程で学生は成長するのが普通である。半年/1年前に書いた履歴書の自己PRを面接で参照された場合，成長した本人と食い違い，それが失敗につながる契機になりかねない。それに気が付かない，違和感をもたないことが多いように思われる。

⑬　集団面接で質問に対して長々と自分の回答を開示して，落とされる

初心者は概して，準備してきたことをすべて話し切ろうと夢中になるか，質問とは関係ない内容を長々と開陳することが多いという。面接者への関心が薄くモニターもしないので，自分の回答が受け入れられているかどうかに目が向かないのである。

⑭　GDの議論の流れについていけず，落とされる

GDは与えられたテーマを参加者同士で議論をする選考である。参加者は多様で議論の進め方には柔軟性が求められる，非常に難度が高い選考である。他者を尊重しつつ，自分の立ち位置を決めアピールするためには観察し状況認識する能力が問われる。

⑮　履歴書/ESを数多く作成するうちに，似た課題に既存の文章を援用してしまう

学生は数多くの企業に履歴書/ESを提出するが，課題は似通ったものも多い。効率を考える学生ほど，過去の文章を蓄積しておき使いまわすが，細心の注意を払わないと似て非なる課題を以前と同じと思い込みの文章を流し込み，失敗してしまう。

⑯　学生時代の経験は豊富なのに，面接でそれが伝わらない

学生時代の留学やボランティア経験は，就活での有力なアピール材料である。しかしほとんどの学生は体験しただけで満足してしまう。アウトプットを想定した言語化や就活の視点でまとめることまで考えて取り組んでいる学生は非常にすくない。

⑰　努力し頑張り続けるが，ささいなことで足元をすくわれる

たとえば馬力のあるクルマでも道が凸凹では十分なスピードが出ないのと同じで，学生も生活態度が杜撰/細かな雑用を放置/想定内の突発事項に翻弄される，などいわゆる整理・整頓ができていない場合には，頑張る割には結果が伴わない。

⑱　自分ではやっているつもりだが，成果があがらない

日ごろから努力の機会が少ない学生は，がんばっている，努力していると「やった感」が生じて，実際に効果がでているのかに目が向かない。自分の行為と目的を照らし合わせば，たとえばやり方の改善の必要性が浮かび上がるなど，軌道修正が可能になる。

⑲　明確な目標に向かって効率的にやればやるほど，遠ざかってしまう

目標に向かって楽に速く達成しようと効率化するほど，目標を下支えする重要な要素を軽視し，目標到達には逆に遠回りになるケースである。たとえば，履歴書は先輩のものを真似れば効率は良いが，自分で試行錯誤する機会を逸してしまう。

⑳　企業研究のため合同説明会に参加するうちに，参加が目的になる

活動的で進取の姿勢の学生ほど，夢中で行動しているうちに「手段が目的化」することも多い。たとえば合同説明会への参加を熱心に続けるうちに，参加すること自体に達成感を感じ，そこで満足し止まってしまうという本末転倒が起こるのである。

以上のように，一口に就活といっても単純なものではなく，多数の要素が関与し，かつそれらを柔軟に駆使して目的を達成する行為であり，そのプロセスは複雑である。しかも，活動する学生一人ひとりの性格，生い立ち，志向，および能力が異なるため上達の方法はそれぞれ異なることになる。また活動の過程で自己を見つめ，他社への対応を図るため人間的成長にもかかわるため，その修得には大袈裟にいえば一種の「就活道」の様相を呈する場合もある。奥が深い行為ともいえ，就活も上達プロセスのひとつの事例ととらえることができる。

それでは就活の上達に必要な要素はどのようなもので，それらがどのように関係しあっている（構造化している）のであろうか。本稿では上述のパラドックスとその説明の過程で明らかになった原因としてのピットフォールをまとめ，就活の上達を下支えするポイントについて議論する。

5．パラドックスの体系化とその意味

まず 20 項目のパラドックスを 4 つに分類したうえで，その意味を比較するために体系化する。

(1) 4 タイプの分類

ⅰ）パラドックス①～⑤：タイプA

就活に関心がない，やろうとは思っているが着手していない，もしくは着手はしたが右顧左眄しているタイプである。概して自分からアクションを起こすことが苦手で，自分にとって切実な問題であっても関心がなく，状況が切迫してもマイペースを続けるタイプ，と表現することが具体的なイメージかもしれない。総じて先が見通せないか，もしくは見通そうとしないタイプである。自分の就活に対して「受け身で他人事，問題に直面しても反応が鈍い」という印象の学生が思い浮かぶ。これらに共通するピットフォールとして「無防備」というキーワードが浮かび上がる。

ⅱ）パラドックス⑥～⑩：タイプB

問題への認識力はあり，周囲の変化に即応できるものの自分からアクションを起こすことは苦手なタイプである。ただ，その時々の気分や感情で行動するため，行為の精度に濃淡が生じる，いわゆるムラが発生しがちで，自己管理の面で不安定要素がある。また，直面する問題には反応するものの，好き嫌いや得意不得意などで対応に温度差がでるため，同じ時間や労力をかけても成果に差が出てしまうイメージである。これらに共通するピットフォールとしては「無頓着」というキーワードが当てはまるように思われる。

iii）パラドックス⑪～⑮：タイプC

自分から行動を起こす力があるものの，周囲への関心が低く状況の変化への対応が遅れてしまう，いわゆる真面目で指示されたことにはやる気を持って対応するが，指示されないこと以外はしない/できない，いわゆる空気が読めない印象を与えてしまう種類の学生である。活動的であるものの，環境変化に無関心に見えるのは，周囲が見えていない，もしくは見ようとしない，いずれにしても一種の視力（視野角・解像度・焦点化：辻，2020）の欠如の問題であろう。これらの学生に共通するものとして，周囲環境への「無関心」という姿勢があるように思われる。

iv）パラドックス：⑯～⑳：タイプD

問題を切実にとらえて自発的に行動し，周囲の変化に敏感で環境変化に対応しようとするタイプである。就活をがんばっている，努力している，熱心で，ある程度向上しつつあるタイプである。このタイプは対応能力としてはもっとも成長・向上している区分けであるが，さらに進化するためには別の観点からの検討が必要になる。逆にいえばこのままでは成長の踊り場にとどまる，俗にいう「成長の壁」（西口，2022）にぶつかっている状態といえる。この時期はがんばっている割には成果に結びつかない/成長を実感できなこともあり，いささか空回りに陥ることがあり，上達には別の要素[9]を必要とする学生が区分される。「無自覚」を解消するというピットフォールに留意することが重要と思われる。

(2) 4 タイプの体系化

以上のように，対応能力の観点から学生を 4 タイプに分類したが，これらはどのように体系化できるであろうか。いささか唐突ではあるが，ここではひとつの切り口として，生物物理学の知見を援用して考える。大沢（2005,

9）具体的には別稿で議論する取り組み姿勢（アウトプットの品質管理や戦略）の要素の補強が必要になると考えられる。

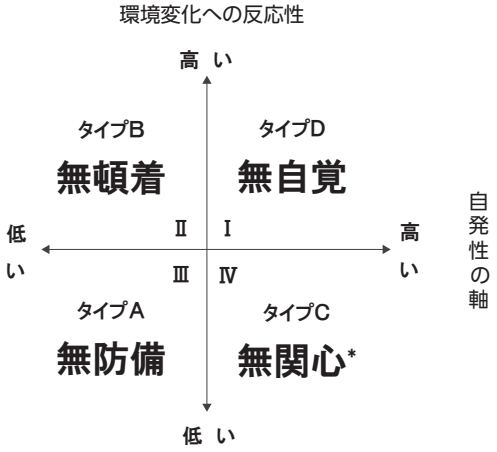
2017）は原生動物（ミドリムシ）の温度感受性，遊泳速度変化，方向転換性などの研究を基に，様々な生物の行動の特徴を規定する要因として，その生物が「自発性」と「環境変化に対する反応性」の２つに分け，その大小関係がその生物の行動のタイプを決める重要な要素であると結論付けている。自発性とは，「その生物がもともともっていた一様な環境での自発的方向転換」の時間的因子であり，環境変化に対する反応性は，生物の「状態変数が環境変化に追随するのに要する」時間因子である（大沢，2005）。こうした特性は脊椎動物，そして哺乳類にも存在するように，生物の進化の過程でも保存されていることから，生物にとって普遍的な特徴と考えられる（大沢，2017）。そしてこの考え方を学生の就活における行動と重ね合わせた場合，対応能力はこの自発性と環境変化に対する反応性の２つにわけることができ，それぞれの高低によって分類する可能性が生まれると思われる。

学生の就活としては，「自発性」とは課題や問題を自分事として考え能動的に行動するか，もしくは他人事として行動するにしても受動的かどうか，と言い換えることができる。当事者意識の問題（自分事↔他人事）といってよいかもしれない。一方，「環境変化に対する反応性」は変化対応を迫られたときに十分な行動ができるかどうかという，自発性とは異なる能力となる。

そこで，この２つの軸を設定して４タイプを割り付けたのが図１である。

本稿では生物物理学の知見を援用して仮説的にこのように分類したが，こうした分類の結果，２つのことが見えてくる。まず，対応能力を構成する要因として，結果的にではあるがこの２軸で分析すると，大きな矛盾や齟齬がなく説明できるように思われる点である。いいかえれば概ねスジとスワリ[10]が良いということである。そしてこの体系化に沿って考えることで，学生の就活の上達に方向性がみえてくるのである。

10）「一般常識人の眼で見て程よい合理性があって不自然さがない」（門口他，2015）ことを「スジとスワリ」が良いという。訴訟など法律分野で俗語的に使用される用語であるが，裁判官は判決を下す際，「スジとスワリ」を重視した判決が良いといわれている（中村，2015）。



*：第Ⅳ象限は環境に対する無関心ということである

図 1．4 タイプの学生の類型化

6．ピットフォールを改善する視点

就活での上達には，工夫・改善が必要であることは当然であるが，方向性をもたず努力する/闇雲にがんばるだけでは徒労に終わる。対応能力を改善する方向で，自分がどの位置づけにあるのかを自覚し，欠点を見出し改善してピットフォールに陥らないようにすることが真に効果的と考えられる。その意味で図 1 の体系化は，学生に指針を与えるひとつの羅針盤の例ともいえる。それでは自分の位置する（もしくは指導者からみて担当する学生の位置づけの）象限が判明した際は，どのように工夫・改善すればよいのであろうか。

もちろん学生それぞれの性格や志向が異なるので，個別に取り進め方を考える必要があるが，図 1 の体系化をしたことで，対策の大きな方向性が見えてくるように思われる。以下にタイプごとの改善とトレーニングの方向性を議論する[11)]。

11）ここで記述するのは，長年の参与観察で把握した傾向であり，トレーニングについては，筆者のゼミ，就活講座でのささやかな試行錯誤の経験に基づく。詳細に

ⅰ）タイプA（第Ⅲ象限：無防備）

このタイプの学生は，自発性も環境変化への反応性も弱いことから受動的な姿勢から能動的な姿勢への転換を指向する必要があるように思われる。自発性の涵養には心理的状態の改善，すなわちマインドセットの充実がもっとも効果的と考えられるが，活動する学生を参与観察した結果からは，心理状態の改善は時間がかかり早期には難しいと思われる[12]。一方，環境変化への反応性を高めることはそれに比べれば対応策があるように思われる。たとえば現時点では欠落している（もしくは非常に弱いと思われる）危険を自覚する意識を改善するのは，今までの指導の経験から効果的なトレーニング方法がいくつか考えられる。そのポイントは，自分の許容範囲，ここまではできて/ここからは出来ない，ここまでは安心して進める/これ以上やると危ないといった感覚はある程度トレーニングで養うことが可能である。自分の許容範囲を認識して設定することができれば「危険予知能力」を磨くことができ，この象限の学生の成長につながると考えられる。

ⅱ）タイプB（第Ⅱ象限：無頓着）

この区分の学生は，環境変化への反応性は高いものの，変化を自分事としてとらえるのが苦手なため当事者意識が低く，その場の感情や好き嫌いで行動してしまい，パフォーマンスがその時々で変動しむらが大きい，つまり当たり前のことが安定的にできない，という傾向がみられるのである。もちろん人間であるから，常に冷静かつ客観的でいるのは難しい。ただそうした傾向があることを自覚しているかどうか，そして自らの行為を修正していく能力が問われるのがこの象限の学生であるように思われる。原因は，自分の行為をモニターして修正することに慣れていない/知らない/できないことにあるのである。修正能力が低い学生にみられるのは安定/安全/安心を求め冒険しない，いいかえれば試行錯誤しないことが特徴である。小さなこと，簡単

ついては辻（2020），辻他（2020）を参照いただきたい。

12）マインドセットの改善については別稿での議論を予定している。

なことから身体を動かし，頭をつかい試行錯誤することで「修正能力」を向上させるトレーニングが有効と考えられる。

iii）タイプC（第Ⅳ象限：（環境に対する）無関心）

自発性があり能動的であるものの周囲が見えていないために，行動と結果にズレが生じたり，うわべだけを真似て，本質的な部分まで注意が行き届かない，というような学生が多いのがこのタイプである。視力を養い，周囲に対する関心をもつことで感受性を養い，違和感を発動させることが第Ⅰ象限へと成長する契機となる。何かおかしい，ちょっと違う，という違和感をもつためのトレーニングとして，筆者は自分のなかに判断基準を持つように仕向けることが効果的であると考えている。なにげないことをあいまいにせず，シロクロつけることを習慣化するトレーニングは自分の中での基準の確立に寄与し，「違和感の発動」に役立つと考えられるのである。

iv）タイプD（第Ⅰ象限：無自覚）

4 つの分類のなかではもっとも成長したタイプである。自発性も高く，環境変化への反応性もよく，対応能力としては高いジャンルに分類される。ただ先に述べた取り組み姿勢：アウトプットの品質管理や戦略意識をもつことによって獲得目標への自覚ができ，判断軸がブレなくなるためより一層の成長が期待できると思われる。

対応能力を構成する要素は雑多なようにみえて理解するのが難しいが，以上のようにタイプに分けて概観すると，これらを包括する上位概念：「危険予知能力の向上」，「違和感の発動」「修正能力の向上」の 3 つにくくり直すことができるように思われる。逆から考えても，少なくともこれらは対応能力を向上させるための必要条件であると考えられる。

7．考　察

(1) 対応能力に関する上位概念間の関係

以上のように対応能力の向上に必要な分析から，基礎となる３つの上位概念を導き出したが，これらは厳密にいえば必ずしも独立事象ではなく，多かれ少なかれ相互に関連し，依存しあっていると考えるのが妥当であろう。たとえば，違和感の発動と関係し，試行錯誤することで許容範囲が認識され，基準が確立するのは当然のことであろう。対応能力に関するさまざまな要素がすっきり明確に区分できないのもここに理由があるように思われる。ただ，この３つは概略互いに補い合い，それぞれ１つずつより２つ，そして３つ揃うことによって対応能力が段階的に向上すると思われる。その意味でこれらの上位概念は，図２のように表現することが適切ではないかと考えている。

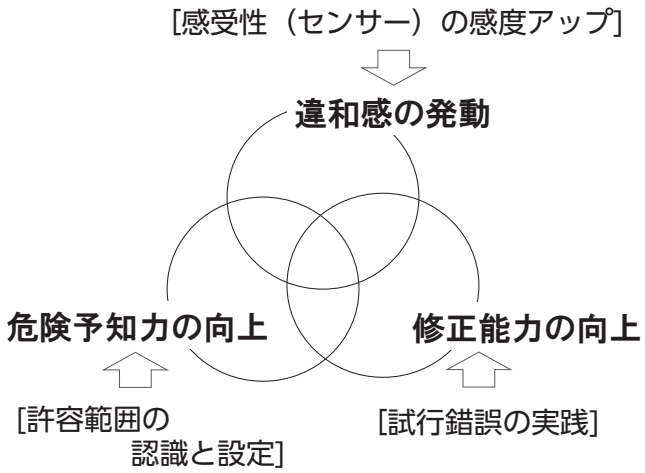


図 2.　対応能力の向上に必要な要素

(2) 上位概念の背後にある条件

対応能力を向上させるにはさまざまな要素が関係する。これらを包括する上位概念を抽出することは，対応能力を体系的に理解するうえで役に立つと思われる。それではこうした上位概念を下支えする条件はどのようなものだろうか。

「危険予知力」の向上を下支えする条件は，一般的には，ここまでは大丈夫/ここからは危険，という一種の線引きの認識を指す。就活の具体的事案でいえば，たとえば面接選考時には，これは言うべき/ここは言わないでおくというラインをあらかじめ設定しておく，もしくは面接中に瞬時に判断して対応できる能力のことである。またGDの場合は，参加者の意図せざる行動に動揺したり，対応を求められることは当然予想される。どんなに精神的に動揺してもこのように振る舞おうという範囲[13]を事前に決めておく，もしくは柔軟に判断する能力のことといえる。事前準備をすること，もしくは変化に柔軟に対応することのいずれにしても，ここまでは許される/ここからは要注意という線引きの心構え：「許容範囲の認識」を意識することが危険予知力の向上を下支えしていると考えるのが妥当であろう。

「違和感」は，何か違う/おかしいという感覚である。これを発動するためには，自分の五感を研ぎ澄ます：センサーの感度を挙げておく必要がある。就活でいえば，面接選考では面接者に受けのよい発言をしようと自分の発話に夢中になる学生が多いが，発言するだけでなく面接者の受け取り方を表情やしぐさで感じ取り，都度発言を軌道修正することが求められる（そうしないと，一方的なプレゼンテーションになってしまう）。また企業選びにしてもさまざまな企業情報に接するなかで得た違和感は，その原因をたどっていけば背後に隠された重要な事実に気が付く契機になったり，逆に今まで

13）GDの選考では議論の結果の良し悪しよりも，企業で働く際に周囲との協調性があるかどうか，建設的な議論に貢献できるかなどの観点が重視されているように思われる（石渡，2022；竹内，2024）。相手の発言を遮らない，否定しない，熱くなって暴走する学生を止めながら，発言がない学生にはそれとなく促すなど事前に心構えをしておくということである。こういうイメージで準備するのとしないのとでは，雲泥の差になる。

気が付かなかった自分の潜在的な欲求や価値観を見出すことにつながる。「感受性（センサー）の感度アップ」は違和感を得るために重要であろう。

「修正能力」の向上の前提条件として，まず「試行錯誤の実践」が挙げられる。当然のことながら，間違わない人間はいないので，間違うことを回避したり否定するのは得策ではない。ただ学生の多くは間違いを恐れ，絶対間違わないようにと気を遣う。そうなると最初に決めたことを墨守する傾向が強くなり，状況の変化には対応できない。トライして間違えたら修正を繰り返すのが最も自然で，素直な方向であると思われる。そのためには積極的に試行錯誤を繰り返し，間違えたら微調整を繰り返すのが最善の方法であろう[14)15)]。

こうした条件を課題としてとらえて改善することで，上位概念それぞれが向上する，その結果，対応能力を下支えする要素も改善され，対応能力そのものが磨かれていくと考えられるのである。

(3) 対応能力の真の意味

前項では，対応能力の向上に必要な概念として，危険予知力，違和感の発動，修正能力の３つの涵養が重要であることを指摘した。実は本稿では，これまで「対応能力」については敢えて定義をせずに使用してきた。一般的には対応能力とは対象や問題に対処する能力，と漠然と了解されるが，改めて就活の場での対応能力を具体的に考えると途端に表現が多様化するのである。しかしこれら３つの概念の向上で考えると，逆に対応能力とは，対象の認識（視力）と自らの行動を直結し「対象との間合いとタイミング」をはか

14）試行錯誤とはいえ，大胆に大きく失敗してしまうとその余波は大きく，修復ができない場合もある。「方向性を概ね間違わずに，あとで補正が効くところまでリスクヘッジ」することが大切になる（國松，2019）。軽い失敗（重大な結果につながらない範囲）をした時点で引き返したりやり直すことが必要で，これは先の「危険予知力」に関係する。その意味で，本節（1）で議論したようにこの２つは独立事象ではない。

15）とはいえ就活上の問題点としては，試行錯誤を繰り返す時期が限られている点がある。早めに準備している学生は，試行錯誤を繰り返す余裕があるが，当然ながら４年次直前の就活最盛期で試行錯誤をするのは危険が伴う可能性が高い。

る行為ととらえなおすことができると思われる[16]。

たとえば，就活の面接選考では，面接者と学生の良好なコミュニケーションが求められるが，言い換えればお互いの間合いを図り，同じ意味の回答をする場合も話すタイミングを計れるかどうかが問われる[17]。また，筆記試験の対策をするにしても，何をどこまで，どのようにやるのか，自分の目的にあわせて参考書の位置づけや取り組み方を変える，時期やタイミングに応じて参考書の勉強よりも面接対策や企業研究を優先させるなど柔軟に取り進めることが要求される。DGの選考の場合は，課題が事前にわからないのは当然であるが，初見で，しかも初対面の複数の参加者と協力しながら，イレギュラーな事態に対応しつつ議論をしなければならないため（いわゆる学生がいう）テンプレートや通り一遍のパターン[18]で進めることは不可能であり，間合いとタイミングの高度な調整が必要となる。

「対象との間合いとタイミング」とは，表現を変えると距離感の調整を可能にする能力と言い換えることができよう。自分の能力を見極めたうえで対象を把握し，取り組みを進めるにしても進めないにしても，常に判断基準に照らし合わせて違和感を発動し，試行錯誤しながら自らの行動を修正する。その結果これ以上は進まないほうがよいとか，もうすこし頑張ったほうがよいとか周囲の状況や変化をはかりながら危険を予知して対応する。危ないと思ったら立ち返る，立ち返るべき基本のホームポジションを準備しておく。具体的な就活の行動でいえば，これは実行する/実行しない，今はやめておく/果敢に攻めるなどの，対象との距離感を計り，出処進退のタイミングを判断する＝迷ったり危ないと思ったら基本に立ち返る，対象との間合いとタ

16）この点は，注11に通底する議論である。
17）パラドックスの⑩⑬にみられるように，初心者ほど面接をプレゼンテーション大会と勘違いして準備してきた内容を話すことだけに夢中になる傾向がある。面接者の質問の意図をくみ取り相手の理解に合わせて言い方や表現を変えたり，面接者の表情やしぐさを読み取り内容を即座に変える，といった臨機応変さがあればあるほど面接者に「柔軟な対応ができる学生」との印象を与えるのは言うまでもない。
18）GDの必勝パターンがないわけではない。ただ，その修得のためには学生はある程度の熟練度が要求される，という意味で高度な調整能力が前提となるのである。

イミングを計ることが対応能力の本質といえるのであろう[19]。

(4) 対応能力以外の上達要素との関連

以上のように本稿では，対応能力の観点から列挙したパラドックスから学生が陥りやすいピットフォールを指摘し，成長．改善するために必要な上達の要素を抽出した。ただ上達に必要な観点は対応能力だけではなく，これら要素だけを向上させても総合的に十分な成長は見込めないと考えられる。本稿のなかで都度注釈しているとおり，予備的分析を通じて対応能力の観点以外の２つの観点：①戦略的/自己管理的な特徴をもつ「取り組み姿勢」の観点，および②モチベーションとメンタルなどの心理的な「マインドセット」の観点での成長余地が考えられ，これらは同じように上達の要素を包含し，構造化していると考えられる。

これら２つの観点から導き出される要素を考えたとき，本稿で概観した要素とは独立事象であるのか，クロストークしているのか，相互補完の関係にあるのか，拮抗しているのかなど，どのような関係にあるのかが興味深い問題として残されているように思われる。

(5) 本稿の限界と展望

本稿で議論した要素は，飽くまで本学経済学部の学生を参与観察した結果から抽出したものであり，大学生の就活一般に適用できるかどうかには，さらなる検討が必要である。

今後検討すべき課題としては，①対応能力の観点から抽出された要素・概念を向上させ（もしくは問題点を改善し），ひいては対応能力をどのように向上させるのかという方針に関するもの，および②学生の成長や成果に結び

19) ところで，間合いとタイミングとは時間的な対応の観点である。とするなら，何を/どこまで/どうやって，という空間的な観点からの対応も必要になってくると考えられる。これは別稿で「取り組み姿勢」の観点から検討する際に議論する。また心理学的アプローチが上達論のひとつの領域になっているように，実行主体の精神的/心理的要素も上達にかかわる重要な観点である。

つけるための留意点やトレーニングなどの具体的な方法がある。また，就活における上達には，本稿で議論した対応能力のほかにも考慮すべき観点があり，それらについての検討が必要である。これらについては別稿で検討したい。

8．まとめ

本稿では，学生が感じる代表的なパラドックスのうち対応能力に関連するものを検討することによって，就活における上達の要素を議論した。すなわち，それらのパラドックスを感じる原因：学生が陥りやすいピットフォールを抽出しそれを体系化することで就活において学生が留意し改善するポイントやその方向性を提示した。

筆者としては，本稿で抽出した要素は就活のみならず，様々な分野での上達や成長過程に共通して観察できるのではないかと推測している。これまでさまざまな分野で上達や熟達，成功や成長の方法や法則が議論されてきた。その多くは，各分野のエキスパートの体験談や心理学的知見から導かれる方法論が多い[20]。特に前者は非常に有益な示唆に富むものもあるが，一方で自己の経験に基づきこうあるべきという自説を述べるにとどまるものも混在するのが現状で，統一的な議論が難しい状況にあるように思われる。客観的な上達の要素を抽出し，構造化することができれば，これまでに得られている知見を整理することができ，より建設的な議論が可能になると考えられる。そうすれば各分野で効果的かつ効率的な上達法の考案が可能かもしれない。それは各分野の違いを一般論として整理して提示することになり，ひいては人間行動の本質に迫る議論も可能になると考えている。本稿での議論・考察が，上達論の建設的な探求の一助になることを期待している。

20）スポーツ，ボードゲームをはじめとして，上達の秘訣や方法論は様々なメディアで発信され，枚挙に暇がない。一例をあげれば，心理学面からの研究では岡本（2002），岡本（2006），児玉（2011），外山（2020），スポーツや武術・武道に関しては，たとえば為末（2023）や甲野・方条（2020 があげられる。

謝　辞

筆者のゼミに参加してくださった学生諸君，就活講座に参加してくださった受講者と，個別に相談に来てくれた学生諸氏，就活講座の機会を与えてくれた本学経済学部に深謝します。

参考文献

饗場俊行（2019）『就活兄貴の非常識な就活 悩める９割の就活学生を救う!!』みらいパブリッシング.

安藤至大，高橋亮子（2021）『（著）経済学部教授とキャリアコンサルが教える就活最強の教科書』日本経済新聞出版社.

石渡嶺司（2021）『就活のワナ あなたの魅力が伝わらない理由』講談社.

石渡嶺司（2024）『ゼロから始める 就活まるごとガイド　2026年度版』講談社.

浦上昌則（1996a）「女子短大生の職業選択過程についての研究―進路選択に対する自己効力，就職活動，自己概念の関連から―」『教育心理学研究』44，No. 2，195−203.

浦上昌則（1996b）「就職活動を通しての自己成長―女子短大生の場合―」『教育心理学研究』44，No. 4，400−409.

海老原嗣生（2015）『なぜ７割のエントリーシートは，読まずに捨てられるのか？：人気企業の「手口」を知れば，就活の悩みは９割なくなる』東洋経済新報社.

大沢文夫（2005）『飄々楽学：新しい学問はこうして生まれつづける』白日社.

大沢文夫（2017）『「生きものらしさ」をもとめて』藤原書店.

大森真穂（2020）「大学生の就職活動における学びと成長のプロセスの検討：履歴書作成の事例に着目して」『キリスト教教育研究』37，1−24.

大西将史（2018）「大学生の就職活動を通した自己形成―就職活動による自己成長感尺度の作成とアイデンティティとの関連性の検討―」『福井大学教育実践研究』42，37−46.

岡本浩一（2006）『「上達の型」を身につける：能力アップの実践心理学』ライオン社.

岡本浩一（2022）『上達の法則 効率のよい努力を科学する』PHP研究所.

風間文明，山下倫実（2018）「就職活動中のストレスと自己成長感の規定因に関する縦断的検討―就職活動前の自己効力感，進路決定，役割占有感に着目して―」『十文字学園女子大学紀要』48，No. 1，157−166.

國松淳和（2019）『病名がなくてもできること―診断名のない3つのフェーズ 最初の最初すぎて診断名がない あとがなさすぎて診断名がない 不明・不定すぎて診断名がない 単行本』中外医学社.

グロービス経営大学院編・著（2017）『[新版] グロービスMBA経営戦略』ダイヤモンド社.

甲野善紀，方条遼雨（2020）『上達論』PHP研究所.

小島弥生（2024）「就職活動が大学生の価値観に及ぼす影響（1）―大学3年生を対象とした探索的検討―」『北陸大学紀要』56，121−132.

児玉光雄（2011）『上達の技術 一直線にうまくなるための極意』ソフトバンククリエイティブ.

坂本直文（2019）『最小の努力で「トップ内定」し「仕事力」も高める 就活テクニック大全』東洋経済新報社.

就活塾　キャリアアカデミー（2024）『「納得の内定」をめざす 就職活動1冊目の教科書』KADOKAWA.

杉村和美（2001）「関係性の観点から見た女子青年のアイデンティティ探求― 2年間の変化とその要因―」『発達心理学研究』12，No. 2，87−98.

砂原啓毅（2021）「短大生の就職活動の成果に至るプロセスに関する検討：「就活の軸」と就活のプロセス・結果への納得に着目して」『国際短期大学紀要』36，31−42，2021.

髙崎美佐（2015）「入社後の仕事への自信に影響を及ぼす就職活動の要因に関する研究―キャリア探索に着目して―」『キャリアデザイン研究』11，67−76.

高橋南海子（2017）「就職活動における成長を規定する要因の縦断的検討」『日本教育心理学会総会発表論文集』59，438−438.

髙橋南海子（2018）「大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題」『明星大学明星教育センター研究紀要』8，1−15.

髙橋南海子，岡田昌毅（2013）「大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討」『産業・組織心理学研究』26，No. 2，121−138.

髙橋南海子，岡田昌毅（2014）.「大学生の就職活動による自己成長感が入社初期の対処態度及び適応感に及ぼす影響」『筑波大学心理学研究』47，25−36.

竹内健登（2024）『就活の教科書 これさえあれば。2026年度版』TAC出版.

武野光（2013）『就活あるある：内定する人しない人』主婦と生活社.

ただの元人事（樋熊晃規）（2023）『人事がこっそり教えるヤバい内定術』フォレスト出版.

田中研之輔（2017）『先生は教えてくれない大学のトリセツ』筑摩書房.
為末大（2023）『熟達論：人はいつまでも学び，成長できる』新潮社.
辻洋一郎，藤間真（2019）「短期間に学生の自尊感情を向上させる就職活動トレーニング」『経済経営論集』61，No. 2，81−116.
辻洋一郎（2020）「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」『経済経営論集』61，No. 3，229−69.
辻洋一郎，巖圭介，木村佳弘，藤間真，西崎勝彦，吉弘憲介（2020）「社会人力養成を目的とした就職活動トレーニング：その内容と実践報告」『桃山学院大学総合研究所紀要』45，No. 3，57−97.
辻洋一郎（2022）「遠隔授業の問題点と限界：就職活動支援講座における実践報告」『桃山学院大学総合研究所紀要』47，No. 3，105−138.
辻洋一郎（2023）「自己直視が自尊感情を向上させる：遠隔・対面授業の比較から」『桃山学院大学経済経営論集』64，No. 4，209−239.
辻洋一郎（2025）「就職活動で学生が遭遇するパラドックスについて：マインドセットの観点から」『桃山学院大学経済経営論集』66，No. 4，77−108.
土田恭史，平部正樹，田島佐登史，川原正人（2010）「大学生の職業決定と自我発達との関連―心理学的な就職活動支援のための基礎研究―」『目白大学心理学研究』6，13−24.
外山美樹（2020）『実力発揮メソッド パフォーマンスの心理学』講談社.
内定塾（2024）『2026 年度版 就活をひとつひとつわかりやすく。』Gakken.
中村直人（2015）『訴訟の心得』中央経済社.
西口一希（2022）『企業の「成長の壁」を突破する改革 顧客起点の経営』日経BP.
橋本之克（2022）『なんで？を解き明かす行動経済学が導く【納得就活】～就活を成功させるための心理テクニック』宣伝会議.
原田康久（2010）『原田デスクのすべらない就活［2012 年度版］：勝てるエントリーシート負けない面接テクニック』中央公論新社.
林晃佑（2021）『「正しい努力」で結果を出す 図解 戦略就活メソッド』日本実業出版社.
藤里紘子，小玉正博（2011）「首尾一貫感覚が就職活動に伴うストレスおよび成長感に及ぼす影響」『教育心理学研究』59，No. 3，295−305.
藤田拓勧（2022）「就職活動における困難な体験が大学生の自己成長感に与える影響」
藤田拓勧（2023）「就職活動における困難な体験が大学生の自己成長感に与える影響（継続研究）」『埼玉工業大学人間社会学部紀要』21，65−74.

『埼玉工業大学人間社会学部紀要』20，1−9.
ポーターM. E.（1995）『競争の戦略』ダイヤモンド社.
増淵裕子（2019）「大学生における就職活動を通しての自己成長に関する研究の動向」『学苑』940，55−61.
光城悠人（2017）『内定力』すばる舎.
村瀬玲子（2017）「就職活動中の女子大学生におけるアイデンティティが，抑うつや自己成長感に与える影響―3 波のパネル調査による検討―」『聖心女子大学大学院論集』39，No. 1，55−78.
門口正人，末吉亙，中村直人，佐藤久文（2015）『訴訟の技能 会社訴訟・知財訴訟の現場から』商事法務.
森田昇（2024）『生涯収入を最大化する「就活の技法」』日本能率協会.
ユースフル（2022）『トップ就活 最強の教科書 超人気企業・人事部出身者が教える 240 の内定法則』小学館.

（つじ・よういちろう／経済学部教授／2024 年 10 月 21 日受理）

Paradoxes which University Students face on their Job-Hunting : from the viewpoint of their Response Ability

TSUJI Youichirou

The author has provided Job-Hunting support for student over 20 years, and found they face several problems, which they feel difficult to find clues to solve. Though an expert or an experienced may seem obvious or find solutions easily, most of students as party are confused their situations as “paradoxes”. Such as paradoxes are thought to be caused by several pitfalls, lack of knowledge, approaching attitude, mindset, or response ability (in any case, it causes by students’ immaturity), those paradoxes are not arranged systematically in previous research. This paper extracts representative paradoxes and arranges their causes from the viewpoint of “response ability”. The author also discusses such causes from the viewpoint of improvement.

就職活動で学生が遭遇するパラドックスについて：マインドセットの観点から

辻　　洋一郎

1．はじめに

本稿の目的は，多くの大学生が就職活動（以下，「就活」と略す）を行う際に遭遇する，逆説的な状況（ここでは「パラドックス」と表現する）のうちマインドセット[1)]の観点から代表的なものを抽出し，その原因となる「落とし穴」（ピットフォール）を分類したうえで，自己成長しながら円滑に活動するために必要な条件について議論することにある。

(1) 研究の動機と背景

筆者は桃山学院大学（以下，「本学」という）に着任以来 20 年に亘り，学生の就活を支援してきた。3・4 年次のゼミ生への対応をはじめ，個別にオフィスアワーなどに相談にくる学部の一般学生のほか，2013 年度から 10 年間本学経済学部の就活講座[2)]の運営に携わってきた。毎年 100 名近くの学生の就活支援をしながら，どうすれば短期間に就活スキルが上達するのか，就

1）マインドセットとは，「心のあり方」（ドゥエック，2016）「心構え」（チョウドリ，2018），「経験や教育，先入観などから形成される思考様式および心理状態のこと」（大久保，2024）というような考え方，思考方法（牛尾，2023），やものごとの見方の「癖」のようなものを意味する。

2）この講座の詳細は，辻・藤間（2019），辻他（2020），辻（2020，2022，2023）を参照いただきたい。

キーワード：就職活動，パラドックス，ピットフォール，マインドセット，上達構造

活を通して人間的に（自己）成長するのか，また就活に止まらずそれを超えて社会人として活躍するための能力向上にどのように資するのか，などについて試行錯誤を繰り返してきたのである。学生は，就活の過程で自分の能力の向上を図るとともに，新たな知識やモノの見方（社会への理解を含め，就職するとはどのようなことか）といった一種の就職観を確立して成長することになる。その際，初心者にとっては取り組んだことのない課題や解決の糸口を探しあぐねる局面に直面し，苦悩・困惑することになる。筆者にアドバイスを求める学生も毎年多く，意図せず学生の動向を参与観察することとなる。

多くの大学生にとって就活は，それまでの学生生活では経験したことがない取り組みである。社会人からみれば当然のこと/常識と思われることも，学生にとっては立場が異なるため対応が難しく，就活に積極的な学生であっても，戸惑い/違和感/取り組みづらさを経験する。特に，本学のような平均的（大学受験の偏差値帯で中位）な大学の学生が活動を進める場合，中学受験や大学受験などで修羅場をくぐり抜けていないこともあり，いきなり理解不能な状況に遭遇し，理不尽さや不条理を感じることが多いようである[3)]。実際，就活を終えて成長した段階で，自分が未熟だったと省みる学生も多いが，一部には就活に理不尽さや矛盾を回顧する者もいる。たとえば自分はうまくいかない一方で，一見遊んでいるような同級生が楽に内々定を得ている不条理，自分なりに今まで以上にがんばっているのに成果に結びつかない悩みなどである。「なぜなのか？」「どうしてなのか？」と学生からすれば一種の逆説（パラドックス）的状況に陥り，悩み，苦しむ学生が多いのは毎年のことである。

ところで，こうしたパラドックスは学生自身の知識・経験のなさ/基礎的な能力不足など学生の未熟さに起因していることが多く，就活に慣れ，上達

3）もちろん留学やインターンシップに参加するような学生，社会人を経て大学に入学したような経験値が高い学生，または事務処理能力に長けている学生，要領良く器用な学生はこの限りではない。

したあとにはパラドックスではなくなる。ただ毎年のように同じような逆説・矛盾＝パラドックスを感じる学生が多いということは，少なくとも大多数が同じ轍を踏んでいることを示しており，パラドックスの原因となる落とし穴（ピットフォール）を分析することは，逆に学生の上達や成長を理解する一助になることを示唆していると思われる。

以下では，実際に学生の訴えや参与観察をした際に抽出した代表的なパラドックスを抽出し，その現象のもとになる落とし穴：ピットフォールを議論する。ピットフォールは学生の成長に向けた，改善すべきポイントともいうことができる。本稿では，特にマインドセットの観点[4)]からみた要素を明らかにし，それらの関係性（構造）を考察する。

(2) 分析対象

本稿で対象とするのは，2004 年度から現在までの筆者のゼミ生，2013 年度から 2023 年度までの経済学部の就活講座に参加した学生などを参与観察して得た発言や行動の断片である。本稿では敢えて行為者の属性や特性は考慮していない。本学は入学時の偏差値帯でいえば 50 前後の大学生としては平均的な学力レベルにある。経済学部生の入学時の推薦：一般の比率は 65：35 前後で推薦が多い。

2．既存文献の検討

先行研究の詳細については辻（2025）で総括しているので，ここでは概要のみを述べる。就活に関する先行文献は学術文献のほかに，俗に就活本と呼ばれる実用書も数多く存在するため前者と区別して紹介することにしたい。

4）筆者は本稿で取り上げるマインドセットの観点以外のパラドックスも多く抽出しており，それを事前に分類している。就活での上達に重要な要因は，取り組み姿勢や対応能力の観点からも考えられるが，全体像を一度に提示するのは説明の点から複雑になってしまう。そのため，ほかの観点に付随するパラドックスは本稿では敢えて取り上げず，マインドセットの観点に絞って議論したい。本稿で取り上げた以外の代表的パラドックスについては別稿で議論し，改めてすべてを総括し体系的に説明するつもりである。

(1) 就活対策に関する実用書のまとめ

実用書は，学生向けに就活に関する攻略本が中心であるが，大きく分けて① 就活の理想論が中心のもの（原田，2010；田中，2018 など），② 独自のノウハウを提示するもの（光城，2017；饗場，2019；安藤・高橋，2021；ただの元人事（樋熊），2023；竹内，2024；坂本，2019 など），③ 就活の見取り図を提示するもの（林，2021；ユースフル，2022；就活塾キャリアアカデミー，2024；内定塾，2024；森田，2024 など），④ 就活の現実（実像）を提示するもの（武野，2013；海老原，2015；石渡，2021；2024 など）に分類される。

学生にとっては有益なノウハウが提示されているものが多いが，（就活本という目的から当然のことではあるが）本稿で対象とするパラドックスの記述は部分的に散見される程度で，ましてやその原因や落とし穴については示されてはいない。橋本（2022）は行動経済学の立場から就活の事例を解説しており，本稿で取り上げるようなパラドックスやピットフォールに近い（就活学生が陥りそうな）事例を一部で解説している。ただ学生にとって身近な就活を題材にした行動経済学の入門書の色合いが濃く，就活の現場で見られるパラドックスを深く探求しているとは言い難く，従ってパラドックスの分類と体系化，意味の抽出の視点はみられない。

(2) 就活での成長に関する学術文献[5)]

就活，特に学生の成長に焦点を当てた研究は，国立情報学研究所のデータベース（CiNii）で検索する限り，浦上（1996a；1996b）に遡る。それ以来，自己成長と，アイデンティティ（杉村，2001；土田他，2010），他者関係の構築（村瀬，2017），自己肯定化（大森，2020），自立に関する価値観の向上（小島，2024）などについて研究が深化している。

後述するように本稿は学生が就活において成長する要素と構造について焦

5）2019 年までの文献については，髙橋（2018），および増淵（2019）を参考にした。

点を当てる目的で検討するが，これに関しては高橋・岡田（2013）が「課題の遂行スキル」や「自己理解と自己受容」が充実行動を促進するとしている。また藤里・小玉（2011）は「首尾一貫感覚」という概念を提出し，それが成長感に影響を及ぼすことを議論している。特に「処理可能感」と「有意味感」が自己成長を促進し，「把握可能感」が逆に抑制することを論じている。高橋（2017）は，「就職活動による自己成長感の促進には，進路探索行動及び経験再評価を積極的に行えるようにする働きかけが効果的」であることを明らかにしている。しかしながら「課題の遂行スキル」や「自己理解」「自己受容」とは具体的にどのようなものなのか，そして「処理可能感」や「有意味感」などの関係性，構造的な意味づけは必ずしも明確にはなっていない。また，進路探索行動や経験の再評価が重要であることは理解できるが，それらの行動を下支えする部分にまでブレイクダウンすることが次の課題であるように思われる。

3．本稿で取り上げるマインドセットに関係する代表的なパラドックス[6)]

学生が感じるパラドックスは複雑かつ多岐に亘るが，事前の予備的検討から，筆者はこれらを概ね①対象への対峙の仕方や自己管理・戦略的などの「取り組み姿勢」の面，②モチベーションとメンタルなどの心理的な「マインドセット」の面，および③自発性と環境変化への対応力という「対応能力」の面に分類できると考えている。本稿では②マインドセットに焦点を当てた分析・考察を行う。

筆者がゼミでの学生対応，就活講座での参与観察を通じてみてきたパラドックス例を以下に示す。

6）以下に示すパラドックスは，厳密にはパラドックスとは言えないものも若干含めている。また，常識的に考えればパラドックスとみなせないとの反論もあるかもしれないが，飽くまで学生が困難や困惑と感じ，また陥りやすい行動を把握する目的で記述しているとお考えいただきたい。

＜代表的なパラドックス例＞

① 周囲も就活を始めていないと安心していたら，いつのまにか置きざりに
② 今まで成り行きで何とかなっていたのに，就活では「何とかなる」が通じない
③ 内定者のアドバイスを取り入れるものの，少し試してうまくいかず諦めてしまう
④ どの企業をみても同じようにみえて，選べない
⑤ 情報を集めれば集めるほど，就活をやらない理由に結びついてしまう
⑥ 自分のやり方が正しいことを常に確認しているのに，間違えてしまう
⑦ やるべきことは決めたのに，実行できない
⑧ 筆記試験の参考書：悩み抜いて決めても，すぐに別の選択肢に目移りする
⑨ 企業選びで情報を集め考えるほど，欠点が目についてしまう
⑩ 他人の活動状況や最新情報の入手に熱心だが，自分の行動に反映できない
⑪ 競争率の高い難関企業向けの対策を受講してがんばるが，結果がついてこない
⑫ 合同説明会にたくさん参加したが，受ける企業が決まらない
⑬ 筆記試験の講座をしっかり理解して参考書も入念にやったが，結果がついてこない
⑭ 資格をたくさん取ったが，就活で活かせない
⑮ グループ討議：リーダーとしてうまく議論をリードしたつもりなのに，落とされる
⑯ 成功したお手本の先輩をしっかり真似ているのに，同じ結果が出ない
⑰ 面倒であんなに嫌だった就活が，次第に面白くなってきた
⑱ 指導者のアドバイスとは別のやり方を試行し，目標を達成した
⑲ 来年はゼミで後輩を指導する立場だと自覚したら，やる気がでてきた
⑳ 就活をしているうちに，好き嫌いでなく損得で判断するようになった

以上，学生の就活を参与観察した過程で感じた代表的なパラドックスを20項目挙げた[7]。それぞれ就活の準備や，実践場面：面接やグループ討議（Group Discussion：以下「GD」と略す）などでみられる代表的な例を挙げたが，その本質的な問題点は，別の場面，異なる状況でも同じように存在している。

4．学生はなぜパラドックスと感じるのか

さてパラドックスとは逆説・矛盾のことであり，当然のことながら就活に対してトレーニングしていない初心者段階だからこそ感じる矛盾であり，ついやってしまう陥穽である。そしてその行動や心理に学生の本質が投影される。では具体的にこれらはどのような落とし穴：ピットフォールを含んでいるのだろうか。以下では，これら20項目のパラドックスを説明し，一種の種明かしを試みる。

＜各パラドックスの説明＞

① 周囲も就活を始めていないと安心していたら，いつのまにか置きざりに

一部の学生は就活の開始を先延ばしにしつつ，一方で自分だけ取り残されるのを非常に嫌い，周囲の動向を殊更気にかける。ただ同級生は同じように見えて，陰で準備していたり，基礎があるとレベルアップが速いので，気が付くと置いてきぼりになってしまう。基本的姿勢ができていない学生ほどその傾向が強いように思われる[8]。

② 今まで成り行きで何とかなっていたのに，就活では「何とかなる」が通じない

現在までの人生を成り行き次第で過ごし，大学入学まで殊更努力し

7）この20項目は御覧いただければわかるとおり，学生の就活相談にのるキャリアセンターや教員の方々が日常で感じるものであり，決して特殊なものではない。
8）基礎的な経験や土台となる能力が不足している学生ほど，就活のスタートを先延ばしにする傾向がある（逆に，先を読み，器用に立ち回れる学生ほど着手が早い）ことは，就活指導の経験がある方々であれば首肯されることと考えている。

なくてもなんとかなってきた（そこそこうまくやれてきた）という経験があるので，「どうせ就活も同じはずだ」という思い込みがある学生も多い。渋々活動しても当然ながら結果はついてこないが，自分は悪くないと周囲や社会に原因をもとめる傾向にある。

③　内定者のアドバイスを取り入れるものの，少し試してうまくいかず諦めてしまう

内定を得た先輩の「こうしておくべき」との後輩へのアドバイスは，自分と先輩の性格・志向・能力の差に留意しないとミスマッチを起こす懸念があり非常に危険である。もちろん有効な場合も多いが，その場合は一般的なものか，もしくは彼我を主体性に考慮すべきである。複数の先輩の助言を無秩序に受け入れるのはさらに危険を招く。

④　どの企業をみても同じようにみえて，選べない

企業選びには，自分なりの判断軸を持ち，OB/OG訪問，説明会，インターンシップへ足を運び，ホームページの情報を調べることしか方法がない。しかし，毎年「企業選び」の悩みが一番多いように，行動せず堂々巡りの思案にとどまる学生が多いのである（自分の判断基準がないので，SNSの玉石混交の情報に翻弄される場合もある）。

⑤　情報を集めれば集めるほど，就活をやらない理由に結びついてしまう

一般に就活では情報収集が重要といわれているが，情報収集をすればするほど，自分の嫌なことをがんばらないといけないものだと決めつけ，傷つく事例を誇大に感じ取って就活をしない言い訳に結びつける学生も存在する。過去になんらかの失敗やトラウマがありそれが劣等感になる，一種の思い込みが多いように思われる。

⑥　自分のやり方が正しいことを常に確認しているのに，間違えてしまう

常に正しくなくてはいけない，間違ってはいけないと考えるほど，自分で判断しようとするのではなく，指導者や他人の承認を要求することになる。間違ってはいけないと考えるほど迷いが生じることになり，神経質になり余裕がなくなる。他人に判断を依存するほど行動に

勢いがなくなり，それが結果的につながらないことも多い。

⑦　やるべきことは決めたのに，実行できない

現状が快適で居心地が良く，それを変えたくない，という気持ちが強い学生は，しっかり状況を把握し考えてはいるものの，肝心の行動が伴わない傾向（一種の茹でガエル状態）にある。特に新しい挑戦はリスクがある，怖い，傷つきたくない，などの言い訳のタネには事欠かず，それを理由にしてますます行動から遠ざかることになる。

⑧　筆記試験の参考書：悩み抜いて決めても，すぐに別の選択肢に目移りする

何事もベストでないと気が済まない学生（そして選ぶことが最大の問題で，それをどう使うかは放置される）は一定数存在する。本来，筆記試験対策用の参考書は手段であるにもかかわらず，そうした学生にとっては「参考書選びが目的」になる。どんな参考書でもいったん決めたらやり切る＝行動しないと結果が伴わないことになる。

⑨　企業選びで情報を集め考えるほど，欠点が目についてしまう

上記④が判断軸の欠如であるのに対して，ここでは批判的なものの見方にこだわる（一種の思い込みの）あまり，どの企業を見ても満足しない，受け入れられない，積極的に受験する気持ちになれないという違いがある。こだわりが強い場合が多いが，潜在的な就活忌避による言い訳的な行為の場合もあるように思われる。

⑩　他人の活動状況の入手に熱心だが，自分の行動に反映できない

就活が一種の競争ととらえる向きがある[9]以上，ライバルをモニターすることは正当なのかもしれない。しかし，就活から逃げたい学生ほど活動していない/自分より遅れている学生をみつけては安心し，結果を出している学生をみては落ち込むなど，一喜一憂する。他の仲

9）競争環境をつくり鼓舞するのもひとつのやり方であると思われるが，筆者は就活の場合はむしろ仲間とは競争ではなく協力関係をつくるほうが得策と考えており「就活は団体戦」と学生に説明している。詳細は，辻（2022）を参照いただきたい。

間に学ぶ，前向きな行動に結びつける姿勢が重要であるように思われる。

⑪　競争率の高い難関企業向けの対策を受講してがんばるが，結果がついてこない

高い志を持つのは悪いことではない。しかしそうした学生は即効性を求め，一足飛びに無理なレベルの対策に取り組みがちであるように思われる。基礎をおろそかにして応用問題を解くようなもので，土台を固めたうえで，自分の実力を勘案した対策から始めて徐々にレベルをあげていかないとの成長につながらないように思われる。

⑫　合同説明会にたくさん参加したが，受ける企業が決まらない

数十社がブースを設置して学生を集めて行うイベントは，熱心に何度も異なる合同説明会に参加しても「就活をやっている気分」に満足するだけに終わってしまう懸念がある。企業研究と受験先を決めるという目的意識をもつ（行為の意味を理解する）ことがないと，その後の企業選びに反映されず，かけた手間暇が無駄になってしまう。

⑬　筆記試験の講座をしっかり理解して参考書も入念にやったが，結果がついてこない

講座では問題にじっくり時間をかけることができるが，それに慣れた状態で実戦に臨むと，時間制限があるため勝手が違い得点に結びつかない場合が多い。また，本学の学生の多くは過去の受験を無手勝流で乗り切ってきたため勉強の仕方を知らず[10]，通常の学習も表面的に熟してできたつもり/わかったつもりになりがちである。

10）中学受験，あるいは高校・大学受験を経験して鍛えられてきた学生は合理的な問題の解き方，勉強の仕方を修得している場合が多い。勉強時間は多くとっても結果が伴わないと意味がないので，やったつもり/わかったつもり/できているつもりにならないよう自分で考えて工夫し，もしくはやり方を教わっているのである。本学のような中堅大学の学生の多くは推薦入試組が多く，また一般受験組でもそう高い水準での結果を問われないので，実質的に意味のある勉強方法・学習方法を知らないままであることが多い。実際，ゼミなどで中学受験の経験者や難関公立高校出身者に筆記試験の勉強の方法を開陳させると，他のゼミ生は彼我の違いに驚くことになる。

⑭　資格をたくさん取ったが，就活で活かせない

一般的に資格取得は奨励されているが，資格があれば就活に有利と考えて野放図に取得するのは危険である。学生自身が自分の将来と目的を考えて進めないと，たとえば面接で「なぜばらばらの資格をたくさん？」と質問されて説明できないことになる。それが契機で面接のテンポが狂い，不調になった学生を過去かなり多く見てきた。

⑮　グループ討議：リーダーとしてうまく議論をリードしたつもりなのに，落とされる

グループ討議は目立つこと，アイデアを主張，リーダーシップを発揮すべき，と考えリーダーを志願すべきだと学生は誤解し，背伸びをしないといけないと考えがちである[11)]。企業が先行でこの方法を課す意図に思いを巡らせれば，自ずと対処方針がみえるが，勝手な思い込みによる行動では，どれだけ活躍したとしても効果が薄い。

⑯　成功したお手本の先輩をしっかり真似ているのに，同じ結果が出ない

よいお手本を模倣することは上達のひとつの早道であるが，彼我の性格や試行などの違いをよく考えずいたずらに表面的な模倣だけに走っても効果が薄い。行為の動機やモチベーションの源泉まで深く知る必要がある。結果が出なければ，どうしてかを考え，行動に違和感があれば，その理由を探求する思考の柔軟さが求められる。

⑰　面倒であんなに嫌だった就活が，次第に面白くなってきた

毎年第一志望に早々内定がでても，終了とせず引き続き企業を受験したり，同級生の相談に乗り，指導をする学生があらわれる。面接で

11）GDの選考では議論の結果の良し悪しよりも，企業で働く際に仲間との協調性があるかどうか，建設的な議論に貢献できるかなどの観点が重視されているように思われる（石渡，2022；竹内，2024）。一方で，リーダーをつとめるのが有利と主張する実用書も存在する（兵頭，2017）が，問題はリーダーを務めたかどうかではなく，審査する側にどのように映ったかであると思われる。少なくともこの20年の経験で，前者の視点をもつゼミの学生はリーダーではない場合でもGDの選考をほとんど通過している。

相手を説得する/納得させる/自分に共感してもらう，面接を支配するというプロセス：面接で柔軟に思考し，試行錯誤することが面白くなり就活自体に面白さや意味を見出すのである。

⑱ 指導者のアドバイスとは別のやり方を試行し，目標を達成した

ゼミ生のなかには，次第に指導に（こちらのアドバイスをよく聞いた上であるが）異を唱える者もあらわれる。自分に合ったアドバイスかどうかを多角的に考えて逆提案することもあり，成長が感じられるようになる。その際も言い方を工夫しこちらが理解できるように説明し，了解を得ようと工夫していることがみてとれるのである。

⑲ 来年はゼミで後輩を指導する立場だと自覚したら，やる気がでてきた

就活解禁直前でもやる気がでない 4 年次生もいるが，3 年次ゼミで体験談を語ることでやる気を喚起できた経験がある。1 年間のゼミでの体験を自分の言葉で総括し，自分の口で説明する。最初は後輩指導というやらされ感がいっぱいであるが，アドバイスすることで次第に自分の立場と実力を改めて自覚し，やる気が湧くのかもしれない。

⑳ 就活をしているうちに，好き嫌いでなく損得で判断するようになった

初心者は，感性：好き嫌いで物事を判断する傾向が強い。成長につれ志向が柔軟になり，さまざまな選択肢や可能性を試すようになり，理性的・客観的に判断するようになる。誤解を恐れずに表現すれば，好き嫌いの感覚も維持しながら，冷静に損得，善悪での判断も併せて総合判断できるようになると考えられる。

以上のように，一口に就活といっても単純なものではなく，多数の要素が関与し，かつそれらを柔軟に駆使して目的を達成する行為であり，そのプロセスは複雑である。しかも，活動する学生一人ひとりの性格，生い立ち，志向，および能力が異なるため上達の方法はそれぞれ異なることになる。また活動の過程で自己を見つめ，他社への対応を図るため人間的成長にもかかわるため，その修得には大袈裟にいえば一種の「就活道」の様相を呈する場合

もある。奥が深い行為ともいえ，就活も上達プロセスのひとつの事例ととらえることができる。

それでは就活の上達に必要な要素はどのようなもので，それらがどのように関係しあっている（構造化している）のであろうか。本稿では上述のパラドックスとその説明の過程で明らかになった原因としてのピットフォールをまとめ，就活の上達を下支えするポイントについて議論する。

5．パラドックスの体系化とその意味

まず20項目のパラドックスを4つに分類したうえで，その意味を比較するために体系化する。

(1) 4タイプの分類

ⅰ）パラドックス①～⑤：タイプA

このタイプは「動けない，動かない」と表現できるかもしれない。問題があってもあたかも他人事のように扱い，やるべきことをギリギリまで先延ばしにして，一発逆転を狙うが玉砕してしまう。その経験が活かせず，「何とかなる」と根拠のない自信を口にし，再び同じ状況になっても同じ行動を繰り返す。素直に人のアドバイスは受け入れるが，自分で考えないのでいつまでたっても応用がきかない，熟慮するようにみえて思考停止しているだけで，危機感をもったとしても行動には結びつかないのである。時々，突然一念発起して無謀な行動にでることがあるが，思考がついていかないため柔軟性に欠け，結果には結びつきがたい。このタイプをひとことで言い表すなら，他人事，いいかえれば「傍観者的」に就活をみているタイプと呼べるかもしれない。

ⅱ）パラドックス⑥～⑩：タイプB

問題や課題は認識しており，いろいろ考えることは考えるが行動しない，というのがこのタイプである。指導者や他人に判断を依存し，その承認がな

いと動けない者も多く，その裏返しであるがつねに正解を求め，間違わないように気を配るが，バランスがとれていないのでかえって間違えてしまうのもよくみかけることである。思考は柔軟で様々なことを考えるが行動に結びつかないので，たとえば机に（スマホに）向かって（多くはSNSで）情報を収集するが，玉石混交の情報に一喜一憂するイメージである。理性的に考えるほど雑念や疑念が湧き，不安になったり心配したりすることが余計に行動を阻害する原因となる。他者に判断を依存する学生も，その判断を信じ切れない場合は，何を信じてよいのかわからない堂々巡りに陥る。自分で行動し試行錯誤しながら確かな経験を積む行動が伴わないとバランスがとれないように思われるのである。

iii）パラドックス⑪～⑯：タイプC

上記のタイプBと反対に，行動力はあるものの，ものごとをよく考えない，思考に柔軟性がないのがこのタイプCである。言われたことや指示されたことは率先してやるので，一見問題はないようにもみえるかもしれない。ただ，課題の意味を理解していなかったり，問題の背景や留意点を考慮せず行動するタイプなので，状況の変化があると戸惑うことになるし，試行錯誤はするが考えないので，失敗してしまうことも起こりうる。「自主的」ということはできるかもしれないが，自分の頭で思考判断する主体性があるとまでは言えないと考えられる。試行錯誤しているうちにうまくいけばよいが，違和感をもたず考えないので改善に結びつかない，という点は，手段としてのがんばりが目的にすり替わっているのかもしれない。

iv）パラドックス：⑰～⑳：タイプD

自分事として柔軟に思考し判断し，行動面でも試行錯誤もできるタイプで，先のタイプCに比べると人から指示されることがなくても，自分の頭で必要なことを考えて実行できる「主体的」なタイプということができる。失敗しても，原因を考え，試行錯誤することで問題や課題を解決したり，切り

抜けるのである。そうした経験を通じて自信を得，それが次のやる気，さらなる前向きな行動につながるという両循環を生み出す。このタイプがさらに成長するには，本稿で取り上げたマインドセット以外の観点：取り組み姿勢の改善，対応能力の向上などがポイントになると考えられる。このタイプの代表的なキーワードを挙げるなら「主体的」と言い表せよう。

(2) 4 タイプの体系化

マインドセットの観点から学生を 4 タイプに分類したが，これらはどのように体系化できるであろうか。この 4 タイプの詳細をみると「思考」と「試行」に関連するキーワードが頻出する。そこでこの 2 つのキーワードをひとつの切り口として，「思考のフットワーク」と「試行のフットワーク」のそれぞれの高低を 2 軸として体系化したのが図 1 である。

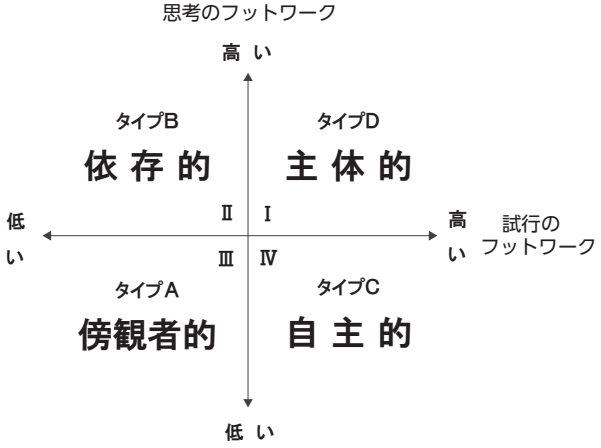


図 1. 4 タイプの学生の類型化

図 1 は体系化のひとつの切り口として 4 タイプを分類したが，この結果，2 つのことが見えてくる。まず，マインドセットを構成する要素として，結

果的にではあるがこの 2 軸で分析すると，大きな矛盾や齟齬がなく説明できるように思われる点である。いいかえれば概ねスジとスワリ[12]が良いということである。そしてこの体系化に沿って考えることで，学生の就活の上達に方向性がみえてくるのである。

6．ピットフォールを改善する視点

就活での上達には，工夫・改善が必要であることは当然であるが，方向性をもたず努力する/闇雲にがんばるだけでは徒労に終わる。マインドセットを改善する方向で，自分がどの位置づけにあるのかを自覚し，欠点を見出し改善してピットフォールに陥らないようにすることが真に効果的と考えられる。その意味で図 1 の体系化は，学生に指針を与えるひとつの羅針盤の例ともいえる。それでは自分の位置する（もしくは指導者からみて担当する学生の位置づけの）象限が判明した際は，どのように工夫・改善すればよいのであろうか。

もちろん学生それぞれの性格や志向が異なるので，個別に取り進め方を考える必要があるが，図 1 の体系化をしたことで，対策の大きな方向性が見えてくるように思われる。以下にタイプごとの改善とトレーニングの方向性を議論する[13]。

(1) 各タイプの学生が成長・向上するためのポイント

ここでは各タイプの特徴と学生が成長・向上するためのポイントを，思考と試行のフットワークの枠組みに沿って説明する。

12）「一般常識人の眼で見て程よい合理性があって，不自然さがない」（門口他，2015）ことを「スジとスワリ」が良いという。訴訟など法律分野で俗語的に使用される用語であるが，裁判官は判決を下す際，「スジとスワリ」を重視した判決が良いといわれている（中村，2015）。

13）ここで記述するのは，長年の参与観察で把握した傾向であり，トレーニングについては，筆者のゼミ，就活講座でのささやかな試行錯誤の経験に基づく。詳細については辻（2020），辻他（2020）を参照いただきたい。

ⅰ）タイプA（第Ⅲ象限：傍観者的）

このタイプの学生は，思考も試行のフットワークも低いことから，受け身の姿勢が強く，自分から努力することが少ない。このタイプが成長するためには，理屈で説得するか，もしくは当たり前のこと，できるはずのことをやらせてみるという方法がある。

たとえば，前者は就活を行う意味を理解させること：危機感を理解させること（今のままやらなければ損をする）もひとつの手段であるし，義務感や使命感に訴えかけるなど行為の意味（就活の捉え方）を理解することも効果があるかもしれない。また利得の面を強調するなら「今，このようにやれば得をする」こともちろん考えられる。

後者は，実に多くの学生が当たり前のことができないことに起因する。たとえば社会人なら日常で当たり前に行っている動作：人に笑顔で接する，相手の話に頷き・相槌を打つなどは，意外なことにまともにできない学生が非常に多い（辻，2020）。しかし学生は「できるつもり」「わかったつもり」で「現状の自分で何の不都合がある」というように現状維持に胡坐をかいている場合が多い。就活講座などでは，面接のノウハウ以前に，最初に笑顔・頷き・相槌の特訓を行う理由はここにあるのである。

ⅱ）タイプB（第Ⅱ象限：依存的）

この区分の学生は「これでうまくいきますか？」という口癖の者が多いのが特徴である。思考のフットワークが高いものの，行動する体質にないため，逆にマイナス面での不安や心配をしだすようになる。他人の活動が気になったり，指導者に逐一「これでいいですか？」「これで大丈夫ですか？」と確認を求める，正しい活動をしているかどうかが気になり，右顧左眄する，基本的には保守的で，失敗の原因を自分以外に求める：自分は正しいと自己正当化するので，勢い間違ってはいけない，失敗したくないと守りに入るのである。3年次秋口であれば就活最盛期まで時間に余裕があるのでこの状態であっても，少しずつ試行錯誤させて小さな失敗を経験させて，徐々に

自信をつけさせることは可能である（逆に，就活直前ではこの手段は使えず，難しいことになる）。

iii）タイプC（第Ⅳ象限：自主的）

素直で従順なタイプで指示したことはキチンとやるが，それ以上のことはしない，課題があればとにかくがんばってみるという姿勢は評価できるものの，物事をしっかり把握したり，考えたりしないため効率が悪いというタイプである。好きなことはがんばるが，嫌いなことからは距離をおく，というケースも散見される。こうした自主的なタイプに対しては，好き嫌いの感情で動くのではなく，理性的に考える，極端な例ではあるが，損得で考えるように仕向けるのも効果があると感じている。また，このタイプにはシミュレーションのトレーニングが有効かもしれない。もし面接でこの質問が出たらこうする，更問でこの条件が加わったら，こう考えてみる，などと模擬演習を行うのである[14)]。

iv）タイプD（第Ⅰ象限：主体的）

4 つの分類のなかではもっとも成長したタイプである。様々な選択肢を自分の頭で考え，試行錯誤を繰り返すので，小さな失敗はあっても大きな方向性で間違いは少なく，かりに間違ってもすぐに気づき軌道修正できる。たとえ最初は就活に嫌悪感ややらされ感を抱いていても，意味を理解したり，自発的に義務感や使命感を発動し，前向きに取り組む。現状維持に陥ることなく，行為を自覚し改善を図る（自己を正当化しない）。こうしたタイプのさらなる成長には別稿ですでに議論した対応能力の向上（辻，2025）や取り組

14）実際，医療の診断現場で研修医の上達に有効な方法は，具体的な事例をもとに，「もし別の場合だとどう診断するか？」「この条件が加わるとどう対処するか？」などのシミュレーション・トレーニングをすることが有効という（野口・福原，2008）。また訴訟を扱う弁護士の裁判対応のトレーニングや陳述書や答弁書の上達においても，同様のシミュレーションが効果的だという（中村，2015；中村，2016）。

み姿勢の改善が有効であろう。

ｖ）各タイプに共通する事項

それぞれのタイプごとに特徴と成長・向上するための方向性を，ゼミや就活講座などの経験を踏まえて説明した。各タイプに共通する部分としては，次の２点がある。

ひとつは，たとえば就活講座などでの指導で心がけたことは，できる限り個別の学生に対して，自分に合った（適切な）「難度レベル」で行うよう指導することを心がけている。学生は放っておくと，後先を考えず，いきなり自分の身の丈に合わない高度，もしくは難しいことを始めてしまう。SNSや他の講座などで一般的な対策であると紹介されても，自分の現状とはかけ離れた課題である場合も多い。自分のレベルとはかけ離れた課題の場合，できないとそれだけで意気消沈してしまうし，成長が見込めない。筆者の就活講座での指導経験からすると，現状からみてちょっと頑張ればできる，少し高めのレベル[15)]の課題に挑戦し続けることで，向上が図れる場合が多いと感じており，これは４タイプに共通して学生の成長を促す要素であると考えている。

また，（強弱はあるが）各タイプの学生に共通する阻害要素として「思い込み」の強さが考えられる。これらは思考や試行の柔軟性を抑制し，モチベーションを低減させる原因となる。特にタイプA＞タイプB・C＞タイプDの順で阻害作用が大きい。理屈では「こうすべき」とわかっていても，思考が固定的で，行動が伴わない。就活講座で指導しても「でも…」「だって…」と反論したり，口ごもるタイプの学生は思い込みが強く，成長に時間がかかることを経験している。「思い込み」は，成長要素とは逆の意味で良好な成長を阻害する，４タイプに共通して作用する要素であると考えられる。

15）就活講座では，たとえば10回やれば，７回はできるが３回は失敗するようなレベルの課題を，確実に10回成功するまで繰り返しやらせる場合が多い。

(2) 上達にかかわる要素の分類

以上，学生が遭遇するパラドックスとその原因となるピットフォールを分析しタイプごとに体系化し，併せて各タイプの学生の成長・向上のポイントを考察した。ここでは具体的な対応を離れて，マインドセットの観点から純粋に上達に関係する要素を考察する。

上記で抽出した上達に関連する構成要素は一見多岐に亘り複雑にみえる。ここでは全体を整理するために 2 つに大別して考える。マインドセットを「心のあり方」（ドゥエック，2016），「思考様式および心理状態」（大久保，2024）など心理的，精神的なものと考えると，ひとつは思考・試行のフットワークを促進するモチベーション要因であり，もうひとつは，逆にそれを阻害もしくは拮抗するバイアス要因の 2 つが浮かび上がる。行動への促進（プラス）要因と阻害（マイナス）要因であり，構成要素をこの 2 つに分けて考えると理解が深まると考えられる。以下，この 2 つに分けて，それぞれを構成する要素について検討する。

ⅰ）モチベーション要因

先に記載した就活におけるモチベーションの向上させる要素を概観すると，複数の要素を区分する要素，すなわち①「意味の理解」，②「適切な難度レベルの選択」，および③「利得があること」の 3 つがあると考えられる。以下詳細に検討していく。

①「意味の理解」とは，自分のなかで就活をどのように位置づけるのかを明確にすることがモチベーション向上に大きく作用する，ということである。初心者であっても，活動するうちに就活が面白くなることも起こりえる。できないことができるようになる，面接者に自分を理解してもらえた，説得できた/納得してもらえたなどの経験は，就活自体を面白くし，もっとやろうという契機となる。またそうでなくても，義務感，危機感があればそれが原動力になる。使命感をもつこともあるかもしれない。

②「適切な難度レベルの選択」は，仮りにやる気になっても取り組む課題

が自分にとって高度であるとか，取り組みにくいもので，がんばっても成果がでない場合は意欲を阻害する。適度な難度，ちょっと上のレベルでがんばれば到達しそうだという見込みが立つ/見当がつくものであればやる気がでると考えるのは順当であると思われる[16)]。

③「利得があること」は，まさに行動することで得るものがある，自分に有利になるなど，現状からプラスになるような影響が予想される場合にやる気になることは当然であろう。また，遅れている/劣っている現状をキャッチアップして周囲に追いつけそうだ，との見込みがつけば積極的になる。そしてこうした心理状態になれば，ものごとを考える基準に，冷静に損得で考えることが加わるようである。裏返せば，感情的に好き嫌いだけで判断しないように変化するということでもある。

ⅱ）バイアス要因

就活において学生の思考や試行を阻害するマイナス要因を概観すると，複数の要素，すなわち①「思い込み」，②「現状維持圧」，そして③「自己正当化」の３つが浮かび上がる。

①「思い込み」は，学生一人ひとりの個性を形成する要素，すなわち固定観念（Stereotype），偏見（Prejudice/Bias），劣等感（Inferiority Complex），執着（Obsession）である。これらは，それまで生きてきたなかで培われ，自分の存在意義や生活上の存続基盤：家族，友人，生育・教育歴，および生活環境などとも密接に関係しているので，容易に解消することは難しいと思われる。一方，後付けで刷り込まれた「一般的な常識」は比較的修正は容易

16）この点については，限界学習の理論を提唱したエリクソン（エリクソン，プール；2016），方条・甲野（2020）が類似した考え方を示している。また，玉木（2019）はゲーム設計の立場からユーザーを虜にするやり方に同様の方法を採用しているし，下山（2005；2007）は体育指導の立場から，小学生が跳び箱，逆上がりや自転車乗りができるようになるためには，実践で失敗しながら経験を積み重ねるよりも，運動を自分ができる要素に細分化してそれぞれを磨き上げる方が習熟に寄与する（上達が速い）と述べており，これらも行為者のレベルに合わせた難度調整と見なせるかもしれない。

であると思われる。世間で流布されている常識や当たり前のうちいくつかは，実は根拠がない（もしくは薄弱）場合もありえる。先にみたように「就活の常識」にはその傾向が多いように思われる。

②「現状維持圧」は，新しいことに挑戦しない，リスクをとらない，安心・安全でいたい，ということから現在の状況を変えたくない，変わりたくないという意味で，①，③と一線を画する。環境は変化するので，現状維持自体がリスクになることもあり得るが，居心地のよさに安住している状況では行動に結びつかないのである。

③「自己正当化」は，自分は正しい，少なくとも悪くない，という外部への責任転嫁，自己防衛の態度といえる。外部から指摘を受けても省みることはなく，逆に自分が被害者の様相で自分の正当性を主張することに焦点が絞られる。自己を反省し，改善しようとする前向きな姿勢とは程遠く，やる気をだす，思考を巡らし試行錯誤するというよりは守りの体制に入ってしまうのである。これも認知バイアスの一種であるが，②現状維持圧とは意味合いが異なるように思われる。

以上の成長を促すモチベーション要因と阻害するバイアス要因の構成要素をまとめたものが，図 2 である。

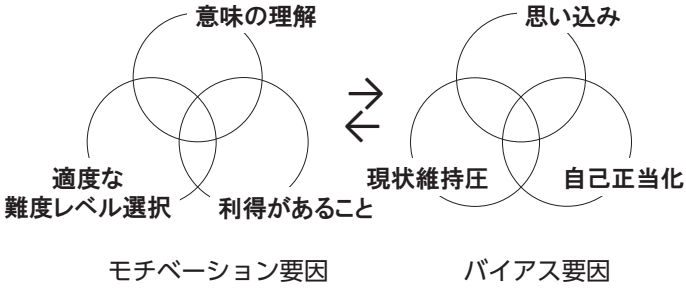


図 2.　マインドセットに関する 2 つの要因とそれぞれを構成する概念

7．考　察

(1) マインドセットを２つの要因に分けることについて

本稿では，マインドセットを理解するひとつの切り口として，これをモチベーション要因とバイアス要因の２つに分けて議論している。マインドセットをどのように分析的に意味づけていくのかについてはさまざまな立場から議論があると思われ，この２つの切り口に分けることの妥当性は別途検討すべきことであろう。ただこのような切り口で議論することは，いくつかの利点がある。

ひとつは，心理的要因としてプラス要因（モチベーション要因）とマイナス要因（バイアス要因）に分けることによって，マインドセットの構成要素が整理され議論がやりやすくなる点にある。それぞれの構成要素は，厳密に考えると必ずしもプラスに限定されるものでもマイナスな要因しかないと見なされるものでもない。たとえば，モチベーション要因の「意味の理解」には使命感や義務感が含まれるが，それらが肯定的な働きをしない場合も考え得る。そしてバイアス要因の「思い込み」の固定観念も場合によっては，強固な行動力を生み出す要因となり，必ずしも良くないものとも言い切れない。どの要素にも例外的な働きをする場合が存在する。ただそれは状況依存であり一般的にはその可能性は確率的には低いと考えられ，大きな枠組みとしてこのように構成することで全体像としての理解が深まるものと考えている。

次に，就活の上達に関する要素が明瞭になり，成長や向上のためにはどの要素を改善していけば良いのかが明確となる。単純に考えれば，モチベーション要因を向上させつつ，バイアス要因を排除していけば，就活の上達に資すると考えられる。具体的には，就活をすることの意味を明確に自覚し，自分のできそうなレベル（少しがんばれば手が届くような課題）を選択しチャレンジして乗り越えることで小さな成功体験を得て，さらに同じようなステップアップを繰り返すことや場合によっては面白さや好奇心をかきたてられる（「意味の理解」の強化）ことでさらにやる気が喚起される。そうしてアドバンテージを得ることは自信につながるであろう。一方，その試行錯

誤や工夫・改善の過程は現状維持から脱却し，思い込みを修正していく契機となる。自信が生まれれば自分を正当化する必要もなく，よりバイアスのない行動へと導かれると考えられる。

また，マインドセットは，このモチベーション要因とバイアス要因の相互作用のバランスの上に成り立っていると仮定することが可能になる。先にみたようなモチベーション要素が起点となってメンタル要因を抑制して好循環が生じるのであれば，就活における成長や向上に資するわけであるが，その一方で，逆にバイアス要因が強くモチベーション要因を抑制することも考えられる。このバランスをどのようにとっていくのか，そしてバランスをとるためにはどのような要素が必要なのかは，新たな問いとして意味を持つと考えられる。

さらに，このように分類することによって，取り組み姿勢の観点や対応能力の観点との関係性を明確にすることも期待できる。このことについては，後述する[17]。

(2) マインドセットの真の意味

就活での上達に関係する条件をマインドセットの観点から検討し，モチベーション要因とバイアス要因に分けそれぞれ 3 つの要素に分けられることを議論してきた。マインドセットについては，論じる立場によって微妙に定義や考え方が違い，さまざまな議論をよぶ原因になっているが，心理学的観点からのドゥエック（2016）のマインドセット論が最も広範囲に支持されているように思われる。ただこの文献にしても，具体例を挙げて「成長マインドセット」と「硬直マインドセット」を説明しているものの，どのようにすればマインドセットがしなやかになるのかというポイントについては「あるべき論」に終始しており，具体的な分析や探求はおこなわれていない。その点，本稿で分析したようにモチベーションとバイアスの 2 つの要因に分けて

17）各要素の機能についての議論は，全体像が提示されたところ：3 つの観点を統合し，総合的に検討する別稿で行う予定である。

それを構成する要素を考えると，成長・改善の方向性がみえ，建設的な議論の端緒になるのではないかと考えられる。たとえば，バイアスの軽減のためには，ドゥエック（2016）がいうような単に「とにかく実行してみよう」では，「がんばってみよう」と同じで成算のある行動指針にはならないように思われる。たとえば先に示した就活講座では，課題の意味を理解する：自分の使命感，義務感，危機感を認識する，ことで真剣度や行為の精度が大きく違ってくることを学生が実感し，前向きな方向に成長することを観察しているし，就活の課題を遂行する際にその学生に適した難度レベルを選択するよう指導し，段階的に難度レベルをあげることが小さな成功体験を積み上げることにつながり，結果として，パーソナリティの改善や現状から一歩踏み出す契機になったことを観察している。これらは一例であるが，こうしたモチベーションを下支えする要素を改善することでバイアス要因も軽減する方向につながるのではないかと考えている。つまり，思考と試行のフットワークの質を向上させることで探求意欲を喚起することが，モチベーションを上げてバイアスを抑制することにつながり，ひいてはそれが主体的な行動を誘発する可能性があると考えられる。この関係性についてはさらに検討する必要があり，今後の検討課題である。

(3) マインドセット以外の２つの観点との関連

以上のように本稿では，マインドセットの観点から学生の陥りやすいパラドックスを枚挙，さらにその原因となるピットフォールを説明し，成長．向上するために必要な要素を，モチベーションとバイアスという心理的観点から抽出した。ただ上達に関係する方向性としてはマインドセットだけではない。この概念だけを向上させても総合的に十分な上達や成長は見込めないと考えられる。上達に関係する他の２つの観点：「取り組み姿勢」と「対応能力」との関係で，要素間の関係をより具体的かつ明確に示すことができると期待される。他の２つの観点と「マインドセット」の観点という大きい枠組みでは解像度が粗く，関係性を明確に示すことが難しいが，より具体的な要

素に落とし込んで議論すると，就活の上達構造全体の関係性が明確になると思われるのである。これら 3 つの観点から導き出される要素を包括的に考えたとき，3 つが独立事象であるのか，クロストークしているのか，相互補完の関係にあるのか，拮抗しているのかなど，どのような関係にあるのかが興味深い課題として残されているように思われる。

(4) 本稿の限界と展望

本稿は，飽くまで，20 年間に亘る特定大学の学生の参与観察から抽出したものであり，大学生全体に一般化できるかどうか，将来的にも担保されるものかどうかはさらに検討が必要である。また上達・成長に関する要素といっても，就活という限定された，かつ特殊なジャンルからの知見に過ぎない。

上述したように就活の上達に関する 3 つの観点のうち，マインドセットの面から考察しており，上達や成長に関してさらに彫琢するためには残された 2 つの観点からの分析が必要となる。すでに「対応能力」の面からは分析をまとめており（辻，2025），残る「取り組み姿勢」の面からの分析も追ってまとめるので，その段階で全体像を明確にする予定である。全体像が明確になれば，上達や成長のステップや効果的な方法が明らかになり，他の分野との比較や一般化が可能になると考えられる。

8．まとめ

本稿では，学生が感じる代表的なパラドックスのうちマインドセットに関連するものを検討することによって，就活における上達の要素を議論した。すなわち，それらのパラドックスを感じる原因：学生が陥りやすいピットフォールを抽出しそれを体系化することで就活において学生が留意し改善するポイントやその方向性を提示した。

筆者としては，本稿で抽出した要素は就活のみならず，様々な分野での上達や成長過程に共通して観察できるのではないかと推測している。これまで

さまざまな分野で上達や熟達，成功や成長の方法や法則が議論されてきた。その多くは，各分野のエキスパートの体験談や心理学的知見から導かれる方法論が多い[18)]。特に前者は非常に有益な示唆に富むものもあるが，一方で自己の経験に基づきこうあるべきという自説を述べるにとどまるものも混在するのが現状で，統一的な議論が難しい状況にあるように思われる。客観的な上達の要素を抽出し，構造化することができれば，これまでに得られている知見を整理することができ，より建設的な議論が可能になると考えられる。そうすれば各分野で効果的かつ効率的な上達法の考案が可能かもしれない。それは各分野の違いを一般論として整理して提示することになり，ひいては人間行動の本質に迫る議論も可能になると考えている。本稿での議論・考察が，上達論の建設的な探求の一助になることを期待している。

謝　辞

筆者のゼミ，および就活講座に参加してくださった学生諸君，個別に相談に来てくれた学生諸氏，就活講座の機会を与えてくれた本学経済学部に深謝します。

参考文献

アンダース・エリクソン，ロバート・プール（2016）『超一流になるのは才能か努力か？』文藝春秋.

饗場俊行（2019）『就活兄貴の非常識な就活 悩める 9 割の就活学生を救う !!』みらいパブリッシング.

安藤至大，高橋亮子（2021）『（著）経済学部教授とキャリアコンサルが教える就活最強の教科書』日本経済新聞出版社.

石渡嶺司（2021）『就活のワナ あなたの魅力が伝わらない理由』講談社.

石渡嶺司（2024）『ゼロから始める 就活まるごとガイド 2026 年度版』講談社.

18）スポーツやボードゲームをはじめとして，上達の秘訣や方法論は様々なメディアで発信され，枚挙に暇がない。一例をあげれば，心理学面からの研究では岡本（2002），岡本（2006），児玉（2011），外山（2020），スポーツや武術・武道に関しては，たとえば為末（2023）や甲野・方条（2020）があげられる。

浦上昌則（1996a）「女子短大生の職業選択過程についての研究―進路選択に対する自己効力，就職活動，自己概念の関連から―」『教育心理学研究』44，No. 2，195−203.

浦上昌則（1996b）「就職活動を通しての自己成長―女子短大生の場合―」『教育心理学研究』44，No. 4，400−409.

海老原嗣生（2015）『なぜ 7 割のエントリーシートは，読まずに捨てられるのか？：人気企業の「手口」を知れば，就活の悩みは 9 割なくなる』東洋経済新報社.

牛尾剛（2023）『世界一流エンジニアの思考法』文藝春秋.

大久保孝俊（2017）「3 Mで学んだイノベーションの設計図（第 32 回）いかにしてストレスを味方に付けるか」『日経ものづくり』756，72−77.

大森真穂（2020）「大学生の就職活動における学びと成長のプロセスの検討：履歴書作成の事例に着目して」『キリスト教教育研究』37，1−24.

大西将史（2018）「大学生の就職活動を通した自己形成―就職活動による自己成長感尺度の作成とアイデンティティとの関連性の検討―」『福井大学教育実践研究』42，37−46.

岡本浩一（2006）『「上達の型」を身につける：能力アップの実践心理学』ライオン社.

岡本浩一（2022）『上達の法則 効率のよい努力を科学する』PHP研究所.

風間文明，山下倫実（2018）「就職活動中のストレスと自己成長感の規定因に関する縦断的検討―就職活動前の自己効力感，進路決定，役割占有感に着目して―」『十文字学園女子大学紀要』48，No. 1，157−166.

甲野善紀，方条遼雨（2020）『上達論』PHP研究所.

小島弥生（2024）「就職活動が大学生の価値観に及ぼす影響（1）―大学 3 年生を対象とした探索的検討―」『北陸大学紀要』56，121−132.

児玉光雄（2011）『上達の技術 一直線にうまくなるための極意』ソフトバンククリエイティブ.

坂本直文（2019）『最小の努力で「トップ内定」し「仕事力」も高める 就活テクニック大全』東洋経済新報社.

下山真二（2005）『日本で一番わかりやすい体育の本 かけっこが速くなる！ 逆あがりができる！』池田書店.

下山真二（2007）『日本で一番わかりやすい体育の本 跳び箱ができる！ 自転車に乗れる！』池田書店.

就活塾　キャリアアカデミー（2024）『「納得の内定」をめざす 就職活動 1 冊目の教

科書』KADOKAWA.
杉村和美（2001）「関係性の観点から見た女子青年のアイデンティティ探求―2年間の変化とその要因―」『発達心理学研究』12，No. 2，87−98.
砂原啓毅（2021）「短大生の就職活動の成果に至るプロセスに関する検討：「就活の軸」と就活のプロセス・結果への納得に着目して」『国際短期大学紀要』36，31−42，2021.
髙崎美佐（2015）「入社後の仕事への自信に影響を及ぼす就職活動の要因に関する研究―キャリア探索に着目して―」『キャリアデザイン研究』11，67−76.
髙橋南海子（2017）「就職活動における成長を規定する要因の縦断的検討」『日本教育心理学会総会発表論文集』59，438−438.
髙橋南海子（2018）「大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題」『明星大学明星教育センター研究紀要』8，1−15.
髙橋南海子，岡田昌毅（2013）「大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討」『産業・組織心理学研究』26，No. 2，121−138.
髙橋南海子，岡田昌毅（2014）.「大学生の就職活動による自己成長感が入社初期の対処態度及び適応感に及ぼす影響」『筑波大学心理学研究』47，25−36.
竹内健登（2024）『就活の教科書 これさえあれば。2026年度版』TAC出版.
武野光（2013）『就活あるある：内定する人しない人』主婦と生活社.
ただの元人事（樋熊晃規）（2023）『人事がこっそり教えるヤバい内定術』フォレスト出版.
田中研之輔（2017）『先生は教えてくれない大学のトリセツ』筑摩書房.
玉樹真一郎（2019）『「ついやってしまう」体験のつくりかた 人を動かす「直感・驚き・物語」のしくみ』ダイヤモンド社.
為末大（2023）『熟達論：人はいつまでも学び，成長できる』新潮社.
チョウドリ・シビル（2018）『そこそこ成長する人，ものすごく成長する人：あなたの人生に変化をもたらすケアリング・マインドセット』双葉社.
辻洋一郎，藤間真（2019）「短期間に学生の自尊感情を向上させる就職活動トレーニング」『経済経営論集』61，No. 2，81−116.
辻洋一郎（2020）「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」『経済経営論集』61，No. 3，229−69.
辻洋一郎，巖圭介，木村佳弘，藤間真，西崎勝彦，吉弘憲介（2020）「社会人力養成を目的とした就職活動トレーニング：その内容と実践報告」『桃山学院大学総合研究所紀要』45，No. 3，57−97.

辻洋一郎（2022）「遠隔授業の問題点と限界：就職活動支援講座における実践報告」『桃山学院大学総合研究所紀要』47，No. 3，105−138.

辻洋一郎（2023）「自己直視が自尊感情を向上させる：遠隔・対面授業の比較から」『桃山学院大学経済経営論集』64，No. 4，209−239.

辻洋一郎（2025）「就職活動で学生が遭遇するパラドックスについて：対応能力の観点から」『桃山学院大学経済経営論集』66，No. 4，47−75.

土田恭史，平部正樹，田島佐登史，川原正人（2010）「大学生の職業決定と自我発達との関連―心理学的な就職活動支援のための基礎研究―」『目白大学心理学研究』6，13−24.

ドゥエック・S.・キャロル（2016）『マインドセット：「やればできる！」の研究』草思社.

外山美樹（2020）『実力発揮メソッド パフォーマンスの心理学』講談社.

内定塾（2024）『2026 年度版 就活をひとつひとつわかりやすく。』Gakken.

中村直人（2015）『訴訟の心得』中央経済社.

中村直人（2016）「どうやって訴訟に勝つか？―弁護士vs裁判」『久保利英明ロースクール講義 君は〈正義〉のために闘えるか？』日経BP社.

野口善令，福原俊一（2008）『誰も教えてくれなかった診断学―患者の言葉から診断仮説をどう作るか』医学書院.

西口一希（2022）『企業の「成長の壁」を突破する改革 顧客起点の経営』日経BP.

橋本之克（2022）『なんで？を解き明かす行動経済学が導く【納得就活】～就活を成功させるための心理テクニック』宣伝会議.

原田康久（2010）『原田デスクのすべらない就活［2012 年度版］：勝てるエントリーシート負けない面接テクニック』中央公論新社.

林晃佑（2021）『「正しい努力」で結果を出す 図解 戦略就活メソッド』日本実業出版社.

兵頭秀一（2017）『受かる面接，落ちる面接 人事経験者だけが知る採用と不採用の境界線』あさ出版.

藤里紘子，小玉正博（2011）「首尾一貫感覚が就職活動に伴うストレスおよび成長感に及ぼす影響」『教育心理学研究』59，No. 3，295−305.

藤田拓勧（2022）「就職活動における困難な体験が大学生の自己成長感に与える影響」『埼玉工業大学人間社会学部紀要』20，1−9.

藤田拓勧（2023）「就職活動における困難な体験が大学生の自己成長感に与える影響（継続研究）」『埼玉工業大学人間社会学部紀要』21，65−74.

方条遼雨，甲野善紀（2020）『上達論』PHP.
増淵裕子（2019）「大学生における就職活動を通しての自己成長に関する研究の動向」『学苑』940，55−61.
光城悠人（2017）『内定力』すばる舎.
村瀬玲子（2017）「就職活動中の女子大学生におけるアイデンティティが，抑うつや自己成長感に与える影響―3 波のパネル調査による検討―」『聖心女子大学大学院論集』39，No. 1，102−79.
門口正人，末吉亙，中村直人，佐藤久文（2015）『訴訟の技能 会社訴訟・知財訴訟の現場から』商事法務.
森田昇（2024）『生涯収入を最大化する「就活の技法」』日本能率協会.
ユースフル（2022）『トップ就活 最強の教科書 超人気企業・人事部出身者が教える 240 の内定法則』小学館.

（つじ・よういちろう／経済学部教授／2024 年 10 月 21 日受理）

Paradoxes which University Students face on their Job-Hunting : from the Viewpoint of their Mindset

TSUJI Youichirou

The author has provided Job-Hunting support for student over 20 years, and found they face several problems, which they feel difficult to find clues to solve. Though an expert or an experienced may seem obvious or find solutions easily, most of students as party are confused their situations as “paradoxes”. Such as paradoxes are thought to be caused by several pitfalls, lack of knowledge, approaching attitude, mindset, or response ability (in any case, it causes by students’ immaturity), those paradoxes are not arranged systematically in previous research. This paper extracts representative paradoxes and arranges their causes from the viewpoint of “Mindset”. The author also discusses such causes from the viewpoint of improvement.

インバウンド観光における コンテンツ認知と観光意向

── 中国人旅行者を対象に ──

辻　本　法　子

1．はじめに

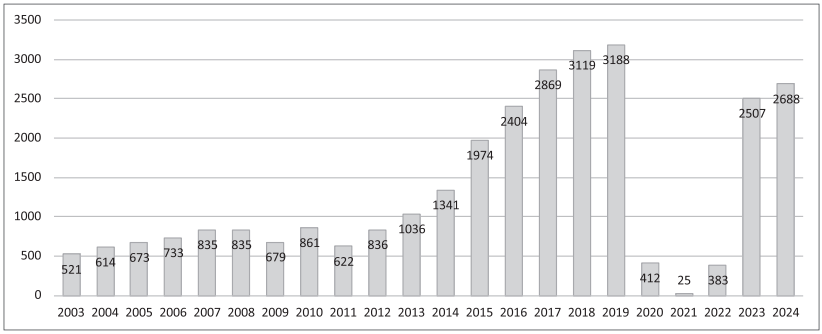
コロナウイルス感染症の影響で，2019 年に過去最高の 3188 万人であった訪日外国旅行者数が 2020 年には 412 万人，2021 年には 25 万人と激減し，インバウンド需要は消滅した状況であったが，2022 年 10 月 11 日より訪日外国人へのビザ免除の再開，入国者数上限の撤廃や個人旅行の解禁がなされ，2023 年は 2507 万人，訪日外国人旅行消費額は 5 兆 3,065 億円（2019 年比 10.2% 増）と急速に回復し，2024 年 1 月から 9 月期の訪日外国旅行者数は 2688 万人，旅行消費額は 5 兆 8,582 億円とすでに 2023 年を上回り，2024 年は過去最高の訪日客数と消費額になると予測されている（観光庁 2024）[1)]。国籍・地域別の旅行消費額は，中国が 1 兆 3,140 億円（構成比 22.4%）と最も大きく，観光土産の購買と見なせる買物代も中国が 5,782 億円（構成比 33.1%）と最も大きく，ポスト・コロナのインバウンド観光においても主要なターゲットであるといえる（観光庁 2024）。

政府の目標である 2030 年の訪日外国人旅行者数 6,000 万人，消費額 15 兆円の達成には，訪日リピーターの獲得が不可欠であり，リピーターの興味・関心を把握し，それに対応したマーケティング・コミュニケーションを行な

1）2024 年 7 月から 9 月期は速報値である。

キーワード：インバウンド観光，コンテンツ，中国人旅行者，観光意向，
多母集団の平均構造分析

図表 1.1　訪日外国人客数の推移（2003 年～2024 年 9 月）　　単位:万人



出所:「国籍/月別 訪日外客数」(日本政府観光局[JINTO])

うことが重要である。近年，旅行者の興味・関心が「モノ消費」から日本の文化体験などの「コト消費」に変化していると言われるが，「コト消費」であるサービスの特性として，生産と消費が同時に行われる不可分性や，在庫を持つことが不可能である消滅性がある（恩蔵 2022)。そのため，「コト消費」による消費拡大には限界があり，「コト消費」を観光土産の購買などの「モノ消費」に結びつけることにより，さらなる消費拡大を図っていく必要がある。

本論は中国人を対象に，日本の伝統文化や大衆文化など，それ自体が消費対象となるコンサマトリーなコンテンツに対する認知と観光意向の関係について，辻本（2023）の買物の要素を加えた「自然・癒し観光」「歴史・文化学習観光」「ポップカルチャー観光」「ご当地グルメ観光」「有名ブランド観光」の 5 つの構成概念からなる観光意向の検証モデルを用いて明らかにすることを目的としている。コンサマトリーなコンテンツは，コンテンツ自体の「コト消費」と，コンテンツを使用した商品の「モノ消費」が発生し，かつコンテンツをマーケティング・コミュニケーションのツールとして利用できるという特徴をもっているため，コンテンツの認知と観光意向の関係が明らかになれば，旅行中や旅行前後に，旅行者の観光意向に対応したコンタクトポイントにおける，「コト消費」と「モノ消費」を結びつけるマーケティン

グ・コミュニケーションが可能になると考える。

2．先行研究

2．1 コンテンツの分類

本論はコンテンツに焦点をあてているが，コンテンツが意味する対象はメディアで流通する著作物に加え，文化資産全般，さらにはレジャーやエンタテインメント産業におけるアトラクションを含む場合まであり，その定義が定まっていない（大場 2017）。山川（2004）はコンテンツを，コンテンツ自体が売り物なのかそうでないのか（有償情報か無償情報か）とコンテンツの創作性の程度（創作性が高いのか低いのか）の 2 軸で分類し，有償情報のコンテンツをさらに，それ自体が消費の対象となるもの（コンサマトリー）なのか，何かのために役立てる情報（インストゥルメンタル）なのかで分類している。辻本（2023）は，近年では写真・動画共有SNSであるインスタグラム（Instagram）や動画配信SNSであるユーチューブ（YouTube）などのSNSによる個人が発信する情報の内容が消費者に利用される場合があることから，私的情報を無償情報で創作性の程度が低いコンテンツとみなすことができるとし，山川の分類に追加している（図表 2.1）。

本論は，コンテンツ自体が消費対象となるコンサマトリーで創作性が高い「作品型コンテンツ」に焦点をあてる。作品型コンテンツは，コンテンツ自体の「コト消費」と，コンテンツを使用した商品の「モノ消費」が発生し，かつコンテンツをマーケティング・コミュニケーションのツールとして利用できるという特徴をもつ。たとえば，アニメ映画は劇場で鑑賞すると「コト消費」となり，主人公のキャラクターグッズを購入すると「モノ消費」となり，キャラクターを使用した日本の観光促進キャンペーンを実施すると，マーケティング・コミュニケーションのツールとなる。このように，「コト消費」を「モノ消費」につなぐことが容易で，かつ様々なコンタクトポイントでのコミュニケーションが可能なことが，作品型コンテツを対象とした理由である。

図表 2.1　コンテンツの分類

	有償情報		無償情報
	コンサマトリー	インストゥルメンタル	
創作性が高い	**作品型** 映画・演劇・テレビ・ラジオの番組，小説・詩歌・エッセイ・漫画・音楽・絵画等の美術・ゲームなど，それ自体に表現テーマや世界観を有した文化作品	**知識型** 知識体系，ハウツー，授業，講演内容，辞書，教科書，学術書の類	広告
創作性が低い	**ライブ型** ・競技エンタテインメント ・アーカイブエンタテインメント ・パフォーマンス	**データ型** ・報道 ・データベース ・情報提供	・公的情報 ・SNSなどによる私的情報

出典：『コンテンツのマーケティング』7 頁，辻本（2023）

作品型のコンテンツを消費することを「作品を鑑賞する」と表現する場合がある。「鑑賞」とは芸術作品を理解し，味わうことであるが，ある作品に対し，作品を「理解できる者と理解できない者」が生み出される（Bourdieu 1979）。

Bourdieu（1979）は，消費者が作品を鑑賞するような文化的な慣習行動や，鑑賞のためにどのような作品を選択するかという選好の傾向は，消費者の教育水準や出身階層と密接に関係していて，それゆえ作品のジャンルにおいて社会的に公認されたヒエラルキー（階層）は，消費者の社会的ヒエラルキーに対応するとみなし，作品を学校教育で教養の育成のために公認されるような正統的作品と，そうではない大衆的作品に分類している。さらに，正統的作品を認知しそれらの作品がそれ自体として称賛されるべきものであることを見抜く適性や能力と，学歴の高さに正の相関があるとしている。

またBourdieu（1979）は，文学や演劇における正統的作品の形式上の探求は消費者に難解さを感じさせるものであるが，大衆的作品は見世物として華やかさを訴求するゆえに観客の個人的参加や，その見世物をきっかけに祭りのように集団的な参加を引き起こし，参加者は集団での馬鹿騒ぎに参加す

る感覚を味わうことで，満足を得るとしている。つまり消費者は，学校で学ぶような正統的作品は理解することが難しいと感じる一方で，華やかな見世物的な要素が強い大衆的作品は理解が容易で参加している他の消費者と一緒に熱狂することで，より高い満足を得ることができる。

新井（2004）によると，コンテンツがこれまであまりマーケティング研究の対象として取り上げてこられなかった背景は，コンテンツは「作品」という側面をもつために，例えば小説や映画は芸術作品であり，それらのコンテンツを生み出す小説家や映画監督は芸術家であるがゆえに，この芸術という領域に「いかに売るか」というビジネスの考え方を持ち込むのは「下世話」なことで，芸術とビジネスは相いれず，さらに「多くの人に受ける」ことは「大衆受けすること」であり，芸術性が低いという評価を受ける場合があるためであるとしている。辻本（2023）は，作品型コンテンツをマーケティング戦略の目標として顧客数の最大化を設定せず，作り手の意図が十分に反映された，作品を理解できる消費者のみをターゲットとした正統的作品（正統的コンテンツ）とマーケティング戦略の目標として顧客数の最大化を設定し，商業的な成果を目指す大衆的作品（大衆的コンテンツ）に分類し，流通の形態ごとに静止型，映像型，ライブ型に整理し，この分類のメリットを同一の階層において静止型から映像型，映像型からライブ型などのように流通形態を移転するマーケティング戦略が明示できること，作品の社会的な階層性でコンテンツを分類することで，同時に正統的作品を嗜好する消費者層と大衆的作品を嗜好する消費者層の分類が可能になると述べている（図表2.2）。本論は辻本の分類を採用し，正統的コンテンツと大衆的コンテンツの認知の程度で旅行者を分類することを試みる。

具体的に調査対象とする正統的コンテンツは，ライブ型正統的作品で古典芸能である能楽，浄瑠璃，歌舞伎と，日本において伝統的な文化とみなされ消費者が体験することが容易な茶道と華道である。大衆的コンテンツは，中国でも知名度の高い映像型大衆的作品であるアニメ映画とし，分部（2021）の資料を参考に，中国における日本映画作品の興行収入が大きい

図表 2.2　作品型コンテンツの流通形態と作品の階層性による分類

	静止型	映像型	ライブ型
正統的作品	・古典文学 ・純文学 ・絵画（正統的特性） ・音楽（正統的特性） など	・映画（正統的特性） ・ライブ型正統的作品の映像化 など	・伝統芸能 ・演劇（正統的特性） ・オーケストラ，室内楽，オペラ など
大衆的作品	・大衆文学 ・マンガ ・絵画（大衆的特性） ・音楽（大衆的特性） など	・映画（大衆的特性） ・TV，ラジオ番組 ・ゲーム ・静止型，ライブ型大衆的作品の映像化 など	・演劇（大衆的特性） ・ポップス，ロック，ジャズ，歌謡曲のコンサート ・静止型，映像型大衆的作品の舞台化 など

出典：「コンテンツのマーケティング」12 頁，辻本（2023）

「君の名は」（興行収入 5.8 億元，以下同様），「千と千尋の神隠し」（4.9 億元），「名探偵コナン」（2 作品計 5.1 億元）を対象としている。

2．2　観光の形態

コンテンツを対象とした観光における研究にコンテンツツーリズムの研究がある。コンテンツツーリズムに関する研究は 2010 年代から盛んに行われるようになった（佐藤 2019）。「平成 16 年度国土施策創発調査」（2005）によるとコンテンツツーリズムとは「地域に関わるコンテンツ（映画，テレビドラマ，小説，まんが，ゲームなど）を活用して，観光と関連産業の振興を図ることを意図したツーリズム」のことである。安田（2015）は，コンテンツツーリズムの定義を「小説・映画・テレビドラマ・マンガ・アニメ・ゲーム・音楽・絵画などの作品に興味を抱いて，その作品に登場する舞台，作者ゆかりの地域を訪れる観光現象のことで，コンテンツを通じて醸成された地域固有の『物語性』を観光資源として利活用する観光のこと」とし，岡本（2019）は，コンテンツ（映画，音楽，演劇，文芸，写真，漫画，アニメーション，コンピュータゲームその他の文字，図形，色彩，音声，動作若しくは映像若しくはこれらを組み合わせたもの又はこれらに係る情報を，電子計

算機を介して提供するためのプログラムであって，人間の創造的活動により生み出されるもののうち，教養又は娯楽の範囲に属するもの）を動機とした観光・旅行行動や，コンテンツを活用した観光・地域振興のことと定義している。

辻本（2023）は，コンテンツツーリズムは消費する側である旅行者の「コンテンツ」を動機とする消費者行動と，提供する側である地域の行政や事業者による「コンテンツ」を活用したマーケティング戦略という 2 つの側面を持ち，地域がその観光資源に着目して行う旅行者に対するマーケティング・コミュニケーションの諸活動であるとみなせるとしている。

コンテンツツーリズムは，コンテンツを動機とする旅行であるために，旅行者が対象となるコンテンツを理解する能力が必要である。コンテンツには様々な形態や階層があり，消者自身のコンテンツに対する興味や造詣の程度により消費の対象となるコンテンツは異なるため，Bourdieu（1979）は，美術館を訪れる，食事をする，何かを購買するなどのあらゆる文化的慣習行動は教育水準と出身階層に密接に結びついているとしている。また，Urry and Larsen（2011）は，観光は階層がはっきり見える消費の形態であるとし，以下のように観光の成り立ちについて説明している。

（1）観光の初期形態は，17 世紀末に貴族や中産階級の子弟が行った見聞を広める「グランドツアー」である。「グランドツアー」では，画廊や博物館，高級な文化的作品について感情を排除した観察・記録が行われた。

（2）次いで，温泉町という形態での大規模な観光施設が発展し，風景観光や美や崇高という個人的で情動的な体験を意味する「ロマン主義的グランドツアー」が登場した。

（3）19 世紀後半に，鉄道による団体・大衆観光が登場した。大衆観光とは，「大衆が基本的に仕事と関係のない理由で，時期を問わずどこかへ出かけ，何かにまなざしを向け，そこに滞在する」ことで，最初のトーマスクックのパッケージ・ツアーには，すでに買い物推奨店と「まなざしを向ける」べき名所旧跡案内が含まれていた。

つまり，Urry and Larsen（2011）の説明によると，作品型コンテンツの分類軸である社会的な階層性軸が，観光の形態の分類に適用が可能であり，観光は「正統的な観光」と「大衆的な観光」に分類できる。具体的には，「正統的な観光」は美術館や博物館における高級な文化的作品の鑑賞や，風景や自然の体験を志向し，「大衆的な観光」は，名所旧跡の案内に則して巡ることや，推奨された店での購入を志向するものであるといえる。

しかし，現在の多くの観光は学習と融合し，ある意味では「グランド・ツアー」への回帰が見られ，正統的な文化と結びついていた美術館や博物館へ行くことが，いまではむしろ大衆層がいろいろな種類の「美術・博物館」の「読み取り」や愉しむことを創り出していて，多くの観光は学習と融合し，遺産産業や美術館・博物館の重要性が増し，美術館・博物館は商業活動の場になっている（Urry and Larsen 2011）。そのため，美術館・博物館に行くという行為は，展示されるコンテンツによって，正統的観光市場をターゲットとしているのか，大衆的観光市場をターゲットとしているのかを区別する必要があると考える。

2．3　観光意向の意思決定プロセスとブランド認知

消費者の購買の意思決定プロセスでは，購買の意思決定は「問題認識」，「情報探索」，「選択肢評価」，「購買」，「購買後評価」の順に行なわれる（Blackwell, Miniard and Engel 2006）。意思決定プロセスに基づくと，観光で日本を選択しどのような観光内容を選択するのかは「情報探索」で購買者の旅行前における情報収集や，旅行中の体験を通しての情報収集であるとみなせるが，情報を取得しようとする動機づけは個々人の消費者の関与の程度に影響される。関与とは個人の動機付けられた状態を定義するものであり，消費者がある対象に関して知覚する重要性や興味，愛着，覚醒，活性化などの程度を意味する（Laaksonen 1994）。つまり，消費者の関与の程度が日本における観光意向に影響を及ぼすと考えられる。

そこで本論では，中国人旅行者のコンテンツに対する関与が日本における

観光意向に影響を及ぼすと仮定し，コンテンツの認知の程度と観光意向の関係を検証する。ブランド認知は，あるブランドがある商品カテゴリに明確に属していることを，潜在的購買者が認識あるいは想起することができることである（Aakar 1991）。ブランド認知のレベルはブランドを知っているという感覚から，その製品クラスではそれしかないという信念に至るまで様々であり，ブランド認識はブランド名を提示しそのブランド名を聞いたことがあるかどうかを確認する助成想起テストで確かめられる。この手法をコンテンツの認知に応用し，旅行者のブランドの認知の程度を確認することにする。

3．仮説モデルの設定

分析手法は，辻本（2023）の 2 次因子の観光意向の検証モデルを用い，コンテンツの認知の程度により回答者を分類しグループ間の差異を測定するために多母集団の平均構造分析を行う（図表 3. 1）。

辻本（2023）の観光意向を構成する 5 つの構成概念は次の通りである（図表 3. 2）。

（1）風景や自然の体験および温泉での癒しの体験を志向する因子として，「日本の自然を体験できる場所に行きたい」，「日本の四季を体験できる場所に行きたい」，「日本の癒し（リラックス）を体験できる場所に行きたい」，「日本のおもてなしを感じる接客をしてくれる場所に行きたい」の 4 変数からなる「自然・癒し観光因子」。

（2）日本の伝統文化や歴史の学習を志向する因子として，「日本の歴史を知ることのできる場所に行きたい」，「日本の伝統的な文化を知ることのできる場所に行きたい」，「日本の技術力を体験できる場所に行きたい」，「日本の人々と触れあうことができる場所に行きたい」の 4 変数からなる「歴史・文化学習観光因子」。

（3）大衆的なコンテンツ消費であるアニメやキャラクターの消費体験，流行の体験を志向する因子として，「日本の現代的な文化を知ることのできる場所に行きたい」，「日本の最先端の流行を知ることのできる場所に行きた

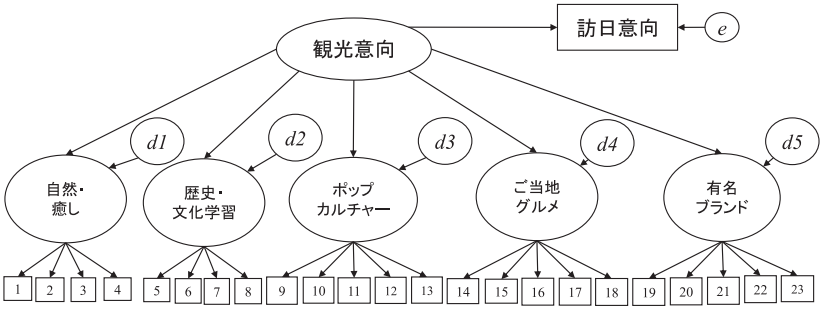
い」,「有名なテーマパークに行きたい」,「日本のアニメや漫画，ゲームなどを知ることのできる場所に行きたい」,「アニメや漫画，ゲームのキャラクターグッズが購入できる場所に行きたい」の 5 変数からなる「ポップカルチャー観光因子」。

(4) 日本の食材の消費や食事の体験を志向する因子として,「訪れた地域で収穫した農産物が味わえる場所に行きたい」,「訪れた地域で収穫した海産物が味わえる場所に行きたい」,「訪れた地域の有名な料理が味わえる場所に行きたい」,「中国ではあまり知られていない，日本で有名な場所に行きたい」,「訪れた地域の特産品が購入できる場所に行きたい」の 5 つの変数からなる「ご当地グルメ観光因子」。

(5) 中国人に特に顕著にみられる有名ブランドの消費や体験を志向する因子として,「世界的に有名な高級ブランドを購入できる場所に行きたい」,「日本の有名ブランドを購入できる場所に行きたい」,「中国で良く知られている，有名な場所に行きたい」,「できるだけ安く商品を購入できる場所に行きたい」,「商品の価格は気にせず欲しいものを購入できる場所に行きたい」の 5 変数からなる「有名ブランド観光因子」。

分析の手順は，本モデルの適合度を確認したのち，回答者のコンテンツ認知があるグループとないグループに分類し，観光意向の差異を多母集団の平

図表 3.1　観光意向の検証モデル



※図は観測変数の誤差分散を省略して表記している

出典:「インバウンド観光におけるコンテンツと観光土産」148 頁（辻本 2023）

均構造分析により比較する。比較は標準化された平均値差である効果量で行う（豊田 2007，豊田，福中，川端，片平 2008）。本分析モデルを採用した理由は，2次因子の解釈がしやすいこと，1次因子の誤差分散成分（d1～d5）の大きさを純粋に独自因子として解釈できるためである（豊田 2003）。

図表 3.2　仮説モデルの観測変数

構成概念		観測変数
自然・癒し観光	1	日本の自然を体験できる場所に行きたい
	2	日本の四季を体験できる場所に行きたい
	3	日本の癒し（リラックス）を体験できる場所に行きたい
	4	日本のおもてなしを感じる接客をしてくれる場所に行きたい
歴史・文化学習観光	5	日本の歴史を知ることのできる場所に行きたい
	6	日本の伝統的な文化を知ることのできる場所に行きたい
	7	日本の技術力を体験できる場所に行きたい
	8	日本の人々と触れあうことができる場所に行きたい
ポップカルチャー観光	9	日本の現代的な文化を知ることのできる場所に行きたい
	10	日本の最先端の流行を知ることのできる場所に行きたい
	11	有名なテーマパークに行きたい
	12	日本のアニメや漫画，ゲームなどを知ることのできる場所に行きたい
	13	アニメや漫画，ゲームのキャラクターグッズが購入できる場所に行きたい
ご当地グルメ観光	14	訪れた地域で収穫した農産物が味わえる場所に行きたい
	15	訪れた地域で収穫した海産物が味わえる場所に行きたい
	16	訪れた地域の有名な料理が味わえる場所に行きたい
	17	中国ではあまり知られていない，日本で有名な場所に行きたい
	18	訪れた地域の特産品が購入できる場所に行きたい
有名ブランド観光	19	世界的に有名な高級ブランドを購入できる場所に行きたい
	20	日本の有名ブランドを購入できる場所に行きたい
	21	中国で良く知られている，有名な場所に行きたい
	22	できるだけ安く商品を購入できる場所に行きたい
	23	商品の価格は気にせず欲しいものを購入できる場所に行きたい

4．調査と分析

4．1　調査概要

調査は，北京，上海，広州，成都に居住する 20 代から 60 代の訪日経験者（直近の訪日が 2015 年以降）を対象に，2023 年 9 月 27 日から 2023 年 10 月 6 日の期間にインターネット調査会社（クロス・マーケティング）経由で実施した。有効回答数は 799（男性 399，女性 400）である。質問項目は，回答者の属性（性別，年齢，職業など），訪日経験（1 回から 11 回以上），直近の訪日の購買観光土産，観光意向に関する質問（25 項目，5 件法），日本への訪問意向（5 件法），コンテンツの写真を提示した伝統的コンテンツ（茶道，華道，能楽，歌舞伎，浄瑠璃）と大衆的コンテンツ（アニメ映画 3 タイトル）への態度に関する認知（助成想起，純粋想起），感情（関心の程度），行動（消費体験），連想するイメージ（自由回答）を設定した。分析には，IBM SPSS 29.0，Amos 29.0 を使用した。

4．2　回答者の属性

回答者の職業，世帯月収，訪日経験については以下のとおりである。

4．2．1　回答者の職業

回答者の職業は多い順に，「会社勤務（管理職）」が 293 名（36.7%），「会社勤務（一般社員）」が 209 名（26.2%），「専門職（弁護士・税理士等・医療関連）」が 68 名（8.5%），「会社経営（経営者・役員）」が 59 名（7.4%），「SOHO（在宅のフリーランス）」が 48 名（6.0%），「公務員・教職員・非営利団体職員」が 25 名（3.1%），「自営業（商工サービス）が 20 名（2.5%），「学生」が 20 名（2.5%），「専業主婦・主夫」が 15 名（1.9%），「その他の職業」が 16 名（2.0%），「無職」が 26 名（3.3%）であった（図表 4.1）。比較的収入が高いと考えられる「会社勤務（管理職）」「会社経営（経営者・役員）」「専門職（弁護士・税理士等・医療関連）」が回答者の半数，「会社勤務（一般社員）」などの一般層が半数となり，訪日旅行が富裕層だけではなく一般層にも拡大していることがうかがえる。

図表 4.1　回答者の職業

職業	度数	構成比（%）
会社勤務（管理職）	293	36.7
会社勤務（一般社員）	209	26.2
専門職（弁護士・税理士等・医療関連）	68	8.5
会社経営（経営者・役員）	59	7.4
SOHO	48	6.0
公務員・教職員・非営利団体職員	25	3.1
自営業（商工サービス）	20	2.5
学生	20	2.5
専業主婦・主夫	15	1.9
その他の職業	16	2.0
無職	26	3.3
合計	773	100.0

図表 4.2　回答者の世帯月収

世帯月収	度数	構成比（%）
6,000 元未満	1	0.1
6,000 － 7,999 元	5	0.6
8,000 － 9,999 元	11	1.4
10,000 － 11,999 元	25	3.1
12,000 － 13,999 元	26	3.3
14,000 － 15,999 元	43	5.4
16,000 － 17,999 元	33	4.1
18,000 － 19,999 元	75	9.4
20,000 － 29,999 元	161	20.2
30,000 － 39,999 元	110	13.8
40,000 元以上	308	38.5
未回答	1	0.1
合計	799	100.0

4．2．2　回答者の世帯月収

回答者の世帯月収は，「2 万元未満」が 219 名（27.4%），「2 万元以上 3 万元未満」が 161 名（20.2%），「3 万元以上 4 万元未満」が 110 名（13.8%），「4 万元以上」が 308 名（38.5%）で，2 万元以上の世帯月収者が全体の 7 割を占める（図表 4.2）。甘ら（2017）の調査では 2017 年の中国の全世帯の平均年収は 8.4 万元（月収換算で 0.7 万元）で，そのうちサラリーマン世帯の平均年収は 15.4 万元（月収換算で 1.3 万元）とされるが，本調査の回答者は 9 割以上が月収 1.4 万元以上であり，2017 年時点でのサラリーマン世帯の平均以上の経済力を持ち，回答者の約半数がサラリーマン世帯の平均の 2 倍以上の収入を得ており，比較的高所得世帯のサンプルとなっている。

4．2．3　回答者の訪日経験

回答者の訪日経験は，最も多い訪日回数は 2 回の 283 名（35.4%），次いで 1 回の 203 名（25.4%）であり，3 回以上の訪日回数の回答者が 313 名（39.1%）である。本サンプルは比較的高所得者に偏りがあるが，回答者の 7 割以上が複数の訪日経験を持っている（図表 4.3）。

回答者の直近の訪日年は，2017年以前が126名（15.8%），2018年が120名（23.4%），2019年 が125名（15.6%），2020年 が46名（5.8%），2021年が30名（3.8%），2022年が157名（19.6%），2023年が195名（24.4%）である。コロナウイルス感染症の拡大による渡航制限が2020年の3月以降に始まったことから，2020年より前の訪日をコロナ以前，2021年より後の訪日をコロナ以降とみなすと，コロナ以前（52.2%）とコロナ以降（47.8%）がほぼ半数ずつのサンプルとなっている（図表4.4）。

図表4.3　回答者の訪日経験

訪日回数	度数	構成比（%）
1回	203	25.4
2回	283	35.4
3回	166	20.8
4回	62	7.8
5回	41	5.1
6回	18	2.3
7回	5	0.6
8回	8	1.0
9回以上	13	1.6
合計	799	100.0

図表4.4　回答者の直近の訪日年

訪日年	度数	構成比（%）
2015	20	2.5
2016	46	5.8
2017	60	7.5
2018	120	15.0
2019	125	15.6
2020	46	5.8
2021	30	3.8
2022	157	19.6
2023	195	24.4
合計	799	100.0

図表4.5　訪日意向

項目	度数	構成比（%）
とてもあてはまる	195	24.4
ややあてはまる	372	46.6
どちらでもない	115	14.4
あまりあてはまらない	82	10.3
全くあてはまらない	35	4.4
合計	799	100.0

図表4.6　最も訪問したい都道府県

都道府県	度数	構成比（%）
北海道	332	41.6
東京都	144	18.0
秋田県	41	5.1
神奈川県	36	4.5
大阪府	32	4.0
京都府	28	3.5
宮城県	21	2.6
千葉県	20	2.5
沖縄県	17	2.1
その他	121	15.1
不明	7	0.9
合計	799	100.0

4．3　回答者の訪日意向

回答者の訪日意向を確認するための「渡航制限が解除されたので，日本に旅行に行きたい」という質問に対し，「とてもあてはまる」と回答したのは195名（26.1%），「ややあてはまる」が372名（43.1%）で，7割の回答者に訪日意向がある（図表4.5）。最も訪問したい都道府県は北海道が332名（41.6%），次に「東京都」が144名（14.5%），「秋田県」が41名（4.8%），「神奈川県」が36名（4.8%），「大阪府」が32名（4.0%）の順になっており，「北海道」の訪問意向が特に強い（図表4.6）。辻本（2023）は「秋田県」が高い理由として，東北6県に宿泊する旅行者に対して数次ビザが発行されていた影響があるのではないかとしている。その際に秋田県を訪問した経験により秋田県に対し愛着の態度形成がなされている可能性がある。

4．4　回答者のコンテンツの認知

正統的コンテンツで最も認知が高いのが，茶道の501名（62.7%）で，順に浄瑠璃が429名（53.7%），能楽が415名（51.9%），華道が258名（32.3%），歌舞伎が236名（29.5%）である（図表4.7）。大衆的コンテツのアニメ映画で最も認知が高いのは「名探偵コナン」の705名（88.2%），次に「千と千尋の神隠し」が616名（68.3%），「君の名は」が546名（68.3%）であ

図表4.7　コンテンツの認知

	コンテンツ	認知あり		認知なし	
		度数	構成比（%）	度数	構成比（%）
正統的コンテンツ	茶道（伝統文化）	501	62.7	298	37.3
	華道（伝統文化）	258	32.3	541	67.7
	能楽（古典芸能）	415	51.9	384	48.1
	歌舞伎（古典芸能）	236	29.5	563	70.5
	浄瑠璃（古典芸能）	429	53.7	370	46.3
大衆的コンテンツ	君の名は（アニメ映画）	546	68.3	253	31.7
	千と千尋の神隠し（アニメ映画）	616	77.1	183	22.9
	名探偵コナン（アニメ映画）	705	88.2	94	11.8

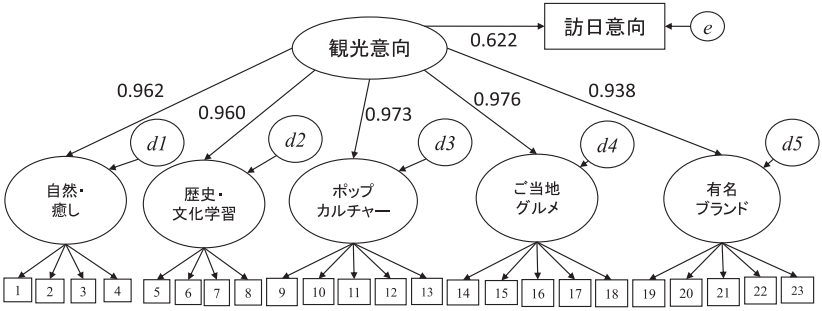
る。アニメ映画は 3 種類とも正統的コンテンツの認知率を上回っているため，日本の正統的コンテンツと比較し大衆的コンテンツであるアニメコンテンツの優位性がうかがえる結果となった。

4．5　仮説モデルの検証

4．5．1　仮説モデルの構成概念の妥当性

仮説モデルによる検証の前に，購買意向の 2 次因子モデルの 4 つの構成概念について信頼性の検討を行う。各構成概念においてクロンバックの α 係数が高ければ尺度の内的整合性が高いと判断ができる。α 係数は 0.8 以上であれば十分な内定整合性があると判断されることが多く，0.5 を切ると尺度の再検討が必要とされる（小塩 2011）。分析の結果「自然・癒し観光」の α 係数が 0.788,「歴史・文化学習観光」が 0.811,「ポップカルチャー観光」が 0.828,「ご当地グルメ観光」が 0.788,「有名ブランド観光」が 0.770 であった。おおむねそれぞれの構成概念において 0.8 に近い値であり内的整合性が高いと判断できるため分析を進める（図表 4.9）。

図表 4.8　仮説モデルの推定結果



適合度　GFI 0.934, AGFI 0.920, CFI 0.958, RMSEA 0.044

※推定値はすべて有意確率0.001以下
分析はIBM Amos29.0を使用

4．5．2 モデルの推定結果

モデルを推定した結果，仮説モデルの適合度はGFI 0.934，AGFI 0.920，CFI 0.958，RMSEA 0.044となり，本モデルのあてはまりは良いと判断できる（図表4.8）。「観光意向」から「訪日意向」への係数（標準化推定値）は0.622であり，観光意向が訪日意向に影響を与えることが確認できた。「観光意向」から「自然・癒し観光」への係数は0.962，「歴史・文化学

図表4.9　仮説モデルの信頼性係数と標準化推定値

構成概念		観測変数	標準化推定値	信頼性係数
自然・癒し観光	1	日本の自然を体験できる場所に行きたい	0.711	0.788
	2	日本の四季を体験できる場所に行きたい	0.677	
	3	日本の癒し（リラックス）を体験できる場所に行きたい	0.683	
	4	日本のおもてなしを感じる接客をしてくれる場所に行きたい	0.703	
歴史・文化学習観光	5	日本の歴史を知ることのできる場所に行きたい	0.692	0.811
	6	日本の伝統的な文化を知ることのできる場所に行きたい	0.728	
	7	日本の技術力を体験できる場所に行きたい	0.713	
	8	日本の人々と触れあうことができる場所に行きたい	0.745	
ポップカルチャー観光	9	日本の現代的な文化を知ることのできる場所に行きたい	0.746	0.828
	10	日本の最先端の流行を知ることのできる場所に行きたい	0.746	
	11	有名なテーマパークに行きたい	0.666	
	12	日本のアニメや漫画，ゲームなどを知ることのできる場所に行きたい	0.609	
	13	アニメや漫画，ゲームのキャラクターグッズが購入できる場所に行きたい	0.608	
ご当地グルメ観光	14	訪れた地域で収穫した農産物が味わえる場所に行きたい	0.669	0.788
	15	訪れた地域で収穫した海産物が味わえる場所に行きたい	0.553	
	16	訪れた地域の有名な料理が味わえる場所に行きたい	0.627	
	17	中国ではあまり知られていない，日本で有名な場所に行きたい	0.660	
	18	訪れた地域の特産品が購入できる場所に行きたい	0.709	
有名ブランド観光	19	世界的に有名な高級ブランドを購入できる場所に行きたい	0.682	0.770
	20	日本の有名ブランドを購入できる場所に行きたい	0.693	
	21	中国で良く知られている，有名な場所に行きたい	0.683	
	22	できるだけ安く商品を購入できる場所に行きたい	0.605	
	23	商品の価格は気にせず欲しいものを購入できる場所に行きたい	0.618	

※推定値はすべて有意確率0.001以下

習観光」へは 0.960,「ポップカルチャー観光」へは 0.973,「ご当地グルメ観光」へは 0.976,「有名ブランド観光」へは 0.938 であり,「購買意図」は 5 つの構成概念に強い影響があるとみなせる。5 つの構成概念からそれぞれの観測変数への係数は，図表 4.9 に示すとおりである。

4．6　多母集団の平均構造分析

仮説モデルの当てはまりが良いことが確認できたため，コンテンツ認知の程度がある回答者とない回答者では，観光意向に差異があるかを検証するため，多母集団の平均構造分析の効果量を用いて比較する。多母集団の平均構造分析を行う場合，以下の手順で分析を行ない，測定不変性が成立することが望ましく，少なくとも配置不変性が成立している必要がある（豊田 2007）。

(1) 母集団ごとの分析でモデルの当てはまりを確認する。

(2) 配置不変性の検討を行う。

(3) 測定不変性の検討を行ない，成立した場合に平均構造の導入が可能であると判断し，分析を行う。

今回調査対象とした 8 種類のコンテンツのうち,「華道」「歌舞伎」はサンプル数の関係で (1) の母集団ごとの分析でモデルが不適解となったため，平均構造分析に進むことができなかった[2)]。そのため，今回は測定不変性が成立した「茶道」「能楽」「浄瑠璃」「アニメ映画」について分析をすすめる。

4．6．1　「茶道」の認知の程度による比較

茶道の検証モデルは測定不変が成立していると判断できたため，平均構造の導入が可能である[3)]。茶道の認知がある回答者（Y群 501 名）と比較をするため，茶道の認知がない回答者（N群 298 名）の 1 次因子（独自因子）と 2 次因子の平均を 0，分散を 1 に固定し，観測変数の切片および因子パター

2）推定方法にベイズ推定を採用することで不適解を回避できる。

3）測定不変モデルのRMSEAは 0.035 であり，モデル評価の指標であるAIC（Akaike's Information Criterion）が 1178.6 で，配置不変モデル（AIC=1183.0）よりも小さく，測定不変が成立していると判断できる。

ン，誤差分散を群間で等しいものとし，さらに構成概念の切片に 0 制約をおいた。

Y群の 1 次因子の独自因子の平均および分散と 2 次因子の平均および分散を固定するか推定するかで，8 つのモデルを構成して比較を行う。1 次因子の独自因子の平均と 2 次因子の平均をどちらも 0 に制約すると，平均構造がなくなってしまうため，因子の平均は 2 通り，分散は 4 通りの制約を組み合わせ，8 つのパターンのモデルを構成して比較を行う（図表 4. 10）。

最も当てはまりの良いモデルはAICが 2411. 6 のM8 であった。1 次因子の効果量の比較は 2 次因子の平均と分散を固定し，1 次因子の独自因子の平均と分散を推定したM2（AIC=2419. 7）で行い，2 次因子の効果量の比較は 2 次因子の平均と分散を推定し，1 次因子の独自因子の平均と分散を固定したM7（AIC=3943. 1）で行う。M7 はAICがM2 と比較して当てはまりが良くないため，1 次因子の独自因子を比較することがより適当であると言える。2 群の比較は効果量[4)]で行う。効果量とは標準化された平均値差のことで，効果量が 0. 3 ならば偏差値で 3 の違いがあることを意味し，ある程度の差があるみなせる（豊田 2007）。Cohen（1969）は効果量の基準を 0. 2 は小

図表 4. 10　8 モデルの比較（茶道）

	2 次因子の分散	1 次因子の分散	モデル	χ 二乗値	df	p値	CFI	RMSEA	AIC
2 次因子の平均　固定	固定	固定	M1	3799. 8	570	0	0. 645	0. 084	3955. 8
1 次因子の平均　推定	固定	推定	M2	2253. 7	565	0	0. 815	0. 061	2419. 7
	推定	固定	M3	3790. 9	569	0	0. 646	0. 084	3948. 9
	推定	推定	M4	2248. 1	564	0	0. 815	0. 061	2416. 1
2 次因子の平均　推定	固定	固定	M5	3802. 5	574	0	0. 646	0. 084	3950. 5
1 次因子の平均　固定	固定	推定	M6	2257. 5	569	0	0. 815	0. 061	2415. 5
	推定	固定	M7	3793. 1	573	0	0. 647	0. 084	3943. 1
	推定	推定	M8	2251. 6	568	0	0. 815	0. 061	2411. 6

4）効果量 $= \dfrac{\text{Y群の平均} - \text{N群の平均}}{s^*}$

$$s^* = \sqrt{\frac{\text{Y群のサンプル数} \times \text{Y群の分散} + \text{N群のサンプル数} \times \text{N群の分散}}{\text{Y群のサンプル数} + \text{N群のサンプル数} - 2}}$$

さな効果，0.5 は中程度の効果としている。

茶道の認知がある回答者（Y群）は茶道の認知がない回答者（N群）と比較して，1 次因子の独自因子の効果量の差が最も高いのは，「ご当地グルメ観光」(0.422)，次に「自然・癒し観光」(0.393) であった。2 次因子の「購買意図」はY群が 0.287 高かった（図表 4.11）。

図表 4.11　効果量（茶道）

項目		平均	分散	効果量
		推定値	推定値	
M2	自然・癒し観光	0.253	0.066	0.393
	歴史・文化観光	0.171	0.03	0.273
	ポップカルチャー観光	0.173	0.049	0.272
	ご当地グルメ観光	0.265	0.032	0.422
	有名ブランド観光	0.168	0.063	0.261
M7	観光意向	0.260	0.712	0.287

4．6．2 能楽の認知の程度による比較

能楽の認知がある回答者（R群，415）と能楽の認知がない回答者（F群，384）の因子平均を比較することにより，能楽のコンテンツ認知の程度と観光意向の関係を確認する[5)]。Y群と比較するために，N群の 1 次因子（独自因子）と 2 次因子の平均を 0，分散を 1 に固定し，4.5.1 と同様の制約をおいた。モデルの比較は 4.5.1 の条件と同様で，M2 のモデルで 1 次因子の効果量を，M7 で 2 次因子の効果量を比較する（図表 4.12）。

能楽の認知がある回答者（Y群）は能楽の認知がない回答者（N群）と比較して，1 次因子の独自因子の効果量の差が最も高いのは，「歴史・文化観光」(0.532)，次に「ご当地グルメ観光」(0.425)，「ポップカルチャー観光」(0.373)，「自然・癒し観光」(0.358)，「有名ブランド観光」(0.340) であっ

5）測定不変モデルのRMSEAは 0.034 であり，モデル評価の指標であるAIC（Akaike's Information Criterion）が 1165.0 で，配置不変モデル（AIC=1171.7）よりも小さく，測定不変が成立していると判断できる。

図表 4. 12　8 モデルの比較（能楽）

	2 次因子の分散	1 次因子の分散	モデル	χ 二乗値	df	p値	CFI	RMSEA	AIC
2 次因子の平均　固定	固定	固定	M1	3768. 5	570	0	0. 642	0. 084	3924. 5
1 次因子の平均　推定	固定	推定	M2	2492. 8	565	0	0. 784	0. 065	2658. 8
	推定	固定	M3	3756. 9	569	0	0. 643	0. 084	3914. 9
	推定	推定	M4	2482. 8	564	0	0. 785	0. 065	2650. 8
2 次因子の平均　推定	固定	固定	M5	3768. 8	574	0	0. 643	0. 084	3916. 8
1 次因子の平均　固定	固定	推定	M6	2493. 5	569	0	0. 785	0. 065	2651. 5
	推定	固定	M7	3757. 4	573	0	0. 644	0. 084	3907. 4
	推定	推定	M8	2483. 6	568	0	0. 786	0. 065	2643. 6

た。すべての因子で，認知の程度にある程度の差がみられる結果となった。2 次因子の「購買意図」はY群が 0. 398 高かった（図表 4. 13）。

図表 4. 13　効果量（能楽）

項目		平均	分散	効果量
		推定値	推定値	
M2	自然・癒し観光	0. 254	0. 043	0. 358
	歴史・文化観光	0. 373	0. 018	0. 532
	ポップカルチャー観光	0. 269	0. 073	0. 373
	ご当地グルメ観光	0. 301	0. 037	0. 425
	有名ブランド観光	0. 246	0. 078	0. 340
M7	観光意向	0. 363	0. 676	0. 398

4．6．3 浄瑠璃の認知の程度による比較

浄瑠璃の認知がある回答者（R群，429）と浄瑠璃の認知がない回答者（F群，370）の因子平均を比較することにより，浄瑠璃のコンテンツ認知の程度と観光意向の関係を確認する[6)]。Y群と比較するために，N群の 1 次因

6）測定不変モデルのRMSEAは 0. 035 であり，モデル評価の指標であるAIC（Akaike's Information Criterion）が 1185. 5 で，配置不変モデル（AIC=1190. 0）よりも小さく，測定不変が成立していると判断できる。

子（独自因子）と 2 次因子の平均を 0，分散を 1 に固定し，4. 5. 1 と同様の制約をおいた。モデルの比較は 4. 5. 1 の条件と同様で，M2 のモデルで 1 次因子の効果量を，M7 で 2 次因子の効果量を比較する（図表 4. 14）。

図表 4. 14　8 モデルの比較（浄瑠璃）

	2 次因子の分散	1 次因子の分散	モデル	χ 二乗値	df	p値	CFI	RMSEA	AIC
2 次因子の平均　固定	固定	固定	M1	3819. 0	570	0	0. 634	0. 085	3975. 0
1 次因子の平均　推定	固定	推定	M2	2453. 9	565	0	0. 787	0. 065	2619. 9
	推定	固定	M3	3794. 9	569	0	0. 636	0. 084	3952. 9
	推定	推定	M4	2431. 4	564	0	0. 790	0. 064	2599. 4
2 次因子の平均　推定	固定	固定	M5	3819. 7	574	0	0. 634	0. 084	3967. 7
1 次因子の平均　固定	固定	推定	M6	2455. 5	569	0	0. 787	0. 064	2613. 5
	推定	固定	M7	3796. 1	573	0	0. 637	0. 084	3946. 1
	推定	推定	M8	2433. 4	568	0	0. 790	0. 064	2593. 4

浄瑠璃の認知がある回答者（Y群）は浄瑠璃の認知がない回答者（N群）と比較して，1 次因子の独自因子の効果量の差が最も高いのは，「歴史・文化観光」（0. 618），次に「ご当地グルメ観光」（0. 446），「自然・癒し観光」（0. 440），「ポップカルチャー観光」（0. 395），「有名ブランド観光」（0. 331）であった。すべての因子で，能楽と同様に認知の程度にある程度の差がみられる結果となった。2 次因子の「購買意図」はY群が 0. 438 高かった（図表 4. 15）。

図表 4. 15　効果量（浄瑠璃）

項目		平均	分散	効果量
		推定値	推定値	
M2	自然・癒し観光	0. 305	0. 029	0. 440
	歴史・文化観光	0. 424	0. 012	0. 618
	ポップカルチャー観光	0. 280	0. 070	0. 395
	ご当地グルメ観光	0. 308	0. 025	0. 446
	有名ブランド観光	0. 236	0. 080	0. 331
M7	観光意向	0. 384	0. 564	0. 438

4．6．4 アニメ映画の認知の程度による比較

アニメ映画の認知が2タイトル以上ある回答者（Y群，642）とアニメ映画の認知が1タイトル以下の回答者（N群，157）の因子平均を比較することにより，アニメ映画のコンテンツ認知の程度と観光意向の関係を確認する[7]。Y群と比較するために，N群の1次因子（独自因子）と2次因子の平均を0，分散を1に固定し，4.5.1と同様の制約をおいた。モデルの比較は4.5.1の条件と同様で，M2のモデルで1次因子の効果量を，M7で2次因子の効果量を比較する（図表4.16）。

図表4.16　8モデルの比較（アニメ映画）

	2次因子の分散	1次因子の分散	モデル	χ二乗値	df	p値	CFI	RMSEA	AIC
2次因子の平均　固定	固定	固定	M1	3869.9	570	0	0.636	0.085	4025.9
1次因子の平均　推定	固定	推定	M2	1801.5	565	0	0.864	0.052	1967.5
	推定	固定	M3	3854.7	569	0	0.638	0.085	4012.7
	推定	推定	M4	1780.8	564	0	0.866	0.052	1948.8
2次因子の平均　推定	固定	固定	M5	3874.7	574	0	0.636	0.085	4022.7
1次因子の平均　固定	固定	推定	M6	1805.7	569	0	0.864	0.052	1963.7
	推定	固定	M7	3858.6	573	0	0.638	0.085	4008.6
	推定	推定	M8	1784.4	568	0	0.866	0.052	1944.4

アニメ映画の認知が2タイトル以上ある回答者（Y群）はアニメ映画の認知が1タイトル以下の回答者（N群）と比較して，1次因子の独自因子の効果量の差が最も高いのは，「ポップカルチャー観光」（0.613），次に「有名ブランド観光」（0.487），「ご当地グルメ観光」（0.436），「自然・癒し観光」（0.395）であった。アニメ映画の認知が高い回答者のポップカルチャー観光への意向が最も高くなっているのは整合的である。2次因子の「購買意図」はY群が0.295高く，古典芸能のコンテンツである能楽や浄瑠璃ほどの差は

7）測定不変モデルのRMSEAは0.035であり，モデル評価の指標であるAIC（Akaike's Information Criterion）が1197.2で，配置不変モデル（AIC=1201.5）よりも小さく，測定不変が成立していると判断できる。

図表 4.17　効果量（アニメ映画）

項目		平均	分散	効果量
		推定値	推定値	
M2	自然・癒し観光	0.191	0.046	0.395
	歴史・文化観光	0.101	0.069	0.201
	ポップカルチャー観光	0.279	0.013	0.613
	ご当地グルメ観光	0.203	0.025	0.436
	有名ブランド観光	0.244	0.067	0.487
M7	観光意向	0.250	0.646	0.295

見られなかった（図表 4.17）。

4.6.5 訪日経験の程度による比較

訪日経験が 2 回以上の旅行者（R群，596）と 1 回の旅行者（F群，203）の因子平均を比較することにより，旅行者の訪日経験（リピーターとビギナー）と観光意向の関係を確認する[8]。R群と比較するために，F群の 1 次因子（独自因子）と 2 次因子の平均を 0，分散を 1 に固定し，4.5.1 と同様の制約をおいた。モデルの比較は 4.5.1 の条件と同様で，M2 のモデル

図表 4.18　8 モデルの比較（訪日経験）

	2 次因子の分散	1 次因子の分散	モデル	χ 二乗値	df	p値	CFI	RMSEA	AIC
2 次因子の平均　固定	固定	固定	M1	3763.3	570	0	0.652	0.084	3919.3
1 次因子の平均　推定	固定	推定	M2	1888.4	565	0	0.856	0.054	2054.4
	推定	固定	M3	3757.0	569	0	0.652	0.084	3915.0
	推定	推定	M4	1878.7	564	0	0.857	0.054	2046.7
2 次因子の平均　推定	固定	固定	M5	3764.5	574	0	0.652	0.084	3912.5
1 次因子の平均　固定	固定	推定	M6	1889.6	569	0	0.856	0.054	2047.6
	推定	固定	M7	3758.3	573	0	0.653	0.084	3908.3
	推定	推定	M8	1879.9	568	0	0.857	0.054	2039.9

8）測定不変モデルのRMSEAは 0.034 であり，モデル評価の指標であるAIC（Akaike's Information Criterion）が 1163.2 で，配置不変モデル（AIC=1168.3）よりも小さく，測定不変が成立していると判断できる。

で1次因子の効果量を，M7で2次因子の効果量を比較する（図表4.18）。

訪日経験が2回以上の旅行者（R群）は1回の旅行者（F群）と比較して，1次因子の独自因子の効果量にある程度の差が見られたのは，「歴史・文化観光」（0.338）であり，それ以外の因子の効果量で0.3以上のものは無かった。2次因子の「購買意図」はR群が0.179高く顕著な差は見られなかった（図表4.19）。

図表4.19　効果量（訪日経験）

項目		平均	分散	効果量
		推定値	推定値	
M2	自然・癒し観光	0.052	0.040	0.097
	歴史・文化観光	0.185	0.061	0.338
	ポップカルチャー観光	0.124	0.027	0.237
	ご当地グルメ観光	0.153	0.025	0.293
	有名ブランド観光	0.097	0.086	0.172
M7	観光意向	0.163	0.767	0.179

5．まとめと今後の課題

本論では，2015年から2023年の訪日中国人旅行者を対象に，伝統文化や大衆文化などそれ自体が消費対象となるコンサマトリーなコンテンツに対する認知と観光意向の関係について調査分析を行なった。コンテンツは，正統的コンテンツは茶道と華道，古典芸能の能楽，歌舞伎，浄瑠璃，大衆的コンテンツはアニメ映画の「君の名は」「千と千尋の神隠し」「名探偵コナン」の3タイトルを調査対象とした。分析の結果は以下のとおりである。

回答者のコンテンツの認知率は，「名探偵コナン」が88.2%と最も高く，アニメ映画は3種類とも正統的コンテンツの認知率を上回っているため，日本の正統的コンテンツと比較し大衆的コンテンツであるアニメコンテンツの優位性がうかがえる結果となった。しかし，茶道が62.7%，浄瑠璃が53.7%，能楽が51.9%と，正統的コンテンツのなかにも5割以上の認知率があるコンテンツが存在することがわかった。

次に「自然・癒し観光」「歴史・文化学習観光」「ポップカルチャー観光」「ご当地グルメ観光」「有名ブランド観光」の 5 つの構成概念からなる 2 次因子モデルである観光意向の検証モデルを用い，茶道，能楽，歌舞伎，アニメ映画の認知の程度と訪日経験の程度で比較を行った（図表 5.1）。分析手法は，2 次因子モデルでの多母集団の平均構造分析を採用している。

図表 5.1　観光意向および観光意向を構成する概念の比較

	自然・癒し	歴史・文化	ポップカルチャー	ご当地グルメ	有名ブランド	観光意向
茶道	○			○		
能楽	○	◎	○	○	○	○
浄瑠璃	○	◎	○	○	○	○
アニメ映画	○		◎	○	○	
訪日経験		○				

※効果量　◎≧ 0.5，0.5 ＞ ○ ≧ 0.3

結果として，訪日経験のみの分類では，「歴史・文化学習観光」のみが強い消費者が分類できるだけであり，観光意向の高い消費者を分類することができず，古典芸能の能楽，浄瑠璃の認知がある旅行者は，特に「歴史・文化学習観光」に対して高い関心を持ち，その他の 1 次因子である「自然・癒し観光」「ポップカルチャー観光」「ご当地グルメ観光」「有名ブランド観光」と 2 次因子の「観光意向」が高い旅行者を分類することができる結果となり，観光全体に対する汎用性が高いコンテンツであることが明らかになった。アニメのコンテンツの認知の有無では，認知度がある旅行者が多いため，「観光意向」の高い旅行者を分類することができない結果となった。そのため，古典芸能をコミュニケーションツールとして活用することで，観光意向の高い旅行者に訪日旅行のマーケティング・コミュニケーションによるアプローチができる可能性が示唆される結果となった。

文化庁の「文化に関する世論調査報告書（令和 2 年度調査）」（2021）によると，どのような文化のジャンルを日本の文化芸術の魅力として諸外国に発信すべきか尋ねたところ，全体では「伝統芸能」が 45.9% で最も多く，つ

いで「食文化」（45.8%），「日本の伝統音楽」（44.7%），「美術」（39.4%），「歴史文化」（38.3%）と続いており，観光を提供する側は，日本の伝統や歴史などの正統的な文化を発信すべきという回答が多い。これまではアニメやマンガを代表とする大衆的なコンテンツを日本の魅力として発信してきたが，それに加えてインバウンド新時代における「コト消費」には，日本の伝統的な芸術や歴史などの正統的なコンテンツを日本の魅力として発信していく必要がある。

さらに，これからのインバウンド観光においては古典芸能の活用にも光をあて，訪日旅行の広告へのコンテンツの利用，「歴史・文化学習観光」のコンタクトポイントでの上演はもちろんのこと，「自然・癒し観光」「ポップカルチャー観光」「ご当地グルメ観光」「有名ブランド観光」のコンタクトポイントにおいても，コンテンツと触れ合う機会を設けることで，旅行者のニーズを満たすことができ，古典芸能自体の新たな顧客の獲得につなげることもできる。

インバウンド観光は今後も日本における重要な経済施策であり，コロナウイルス感染症収束後のインバウンド観光の再開を見据え，今後はより詳細に訪日旅行者の正統的コンテツと観光意向の関係を把握したいと考える。

謝辞

本研究はJSPS科研費JP22K12605 の助成を受けたものです。

参考文献

Aakar, D.（1991）, Managing Brand Equity, The Free Press.（陶山計介，中田善啓，尾崎久仁博，小林哲訳『ブランド・エクイティ戦略―競争優位をつくりだす名前，シンボル，スローガン』（1994），ダイヤモンド社.）

Blackwell, R., D., Miniard, P., W., Engel, J., F.（2006）, *Consumer Behavior*, Thomson / South - Western.

Bourdieu, P.（1979）, *LA DISTINCTION Critique Sociale du Jugement*, Raris, Editions de Minuit.（石井洋二郎訳『ディスタンクシオンⅠ』（2020），藤原書店.）

Cohen, J.（1969）, *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, Academic Press, New York, 101−105.

Laaksonen., P.（1994）, *Consumer Involvement-Concepts and Research*, London: Routledge.（池尾恭一，青木幸弘訳『消費者関与―概念と調査―』（1998），千倉書房.）

Urry, J and Larsen, J.（2011）, THE TOURIST GAZE 3.0. London, Sage Publications.（加太宏邦訳『観光のまなざし 増補改訂版』（2014），法政大学出版局.）

新井範子（2004），“コンテンツ消費を考える”，新井範子，福田敏彦，山川悟『コンテンツマーケティング』PART 4，同文舘出版，101−139.

大場吾郎（2017），“はじめに”，公益財団法人情報通信学会コンテンツビジネス研究会編『コンテンツビジネスの経営戦略』，中央経済社，ｉ−ｖ.

岡本健（2019），“コンテンツツーリズムを研究する”，岡本健編著『コンテンツツーリズム研究』01，福村出版，10−13.

恩蔵直人（2022），「第 13 章　サービス・マーケティング」，『マーケティング戦略』（和田充夫，恩蔵直人，三浦俊彦），有斐閣.

小塩真司（2011），『SPSSとAMOSによる心理・調査データ解析第 2 版』，東京書籍.

甘犁，魏昆，路暁蒙，趙雨培，趙雨培，王香（2017），「中国工薪階層信貸発展報告」，西南財経済大学中国家庭金融調査研究中心，（https://chfs.swufe.edu.cn/Upload/中国工薪阶层信贷发展报告详細版．pdf，2021 年 3 月 14 日参照）.

佐藤翔（2019），“コンテンツツーリズム研究の分布”，岡本健編著『コンテンツツーリズム研究』09，福村出版，40−45.

辻本法子，田口順等，荒木長照（2013）“贈与動機が消費者の購買行動にあたえる影響―熊本県における観光土産の実証研究―”，『桃山学院大学経済経営論集』第 55 巻，第 1. 2 号，225−255.

辻本法子（2019），「インバウンド観光における観光土産の受け手に関する研究―受け手の訪日経験と購買行動の関係について―」，『桃山学院大学総合研究所紀要』第 45 巻，第 1 号，43−59.

辻本法子（2023），「序章　コンテンツのマーケティング」「第 4 章　インバウンドにおけるコンテンツと観光土産―どらやきの研究―」，『コンテンツの，コンテンツによるコンテンツのためのマーケティング』（辻本法子，田口順等，野澤智行，荒木長照），大阪公立大学出版会.

豊田秀樹（2003），『共分散構造分析　疑問編』，朝倉書店.

豊田秀樹（2007），『共分散構造分析　Amos編』，東京書籍.

豊田秀樹，福中公輔，川端一光，片平秀貴（2008），“2 次因子分析における構成概念の平均値の比較”，『行動計量学』，第 35 巻，第 1 号，91−101.

安田亘宏（2015），「ブームで終わらせないコンテンツツーリズム研究」，『コンテンツツーリズム学会論文集』，コンテンツツーリズム学会，第 2 巻，1.

山川悟（2004），“なぜ，コンテンツマーケティングなのか”，新井範子，福田敏彦，山川悟『コンテンツマーケティング』PART 1，同文舘出版，1−38.

＜官公庁公表資料等＞

文化庁（2021），「文化に関する世論調査報告書（令和 2 年度調査）」，文化庁，（https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/pdf/93040901_01.pdf，2022 年 8 月 5 日参照）.

分部悠介（2021），第 21 期文化審議会著作権分科会国際小委員会（第 2 回）資料「我が国のコンテンツの中国展開における現状，課題および方策案」（令和 3 年 9 月 22 日），文化庁，（https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/chosakuken/kokusai/r03_02/，2022 年 8 月 5 日参照）.

訪日外客統計（2024），「国籍/月別訪日外客数（2003 年〜2024 年 9 月末）(Excel)」，日本政府観光局（JINTO），（https://www.jnto.go.jp/statistics/data/visitors-statistics/，2024 年 10 月 20 日参照）.

観光庁（2024），「インバウンド消費動向調査」，国土交通省，（https://www.mlit.go.jp/kankocho/siryou/toukei/syouhityousa.html，2022 年 10 月 20 日参照）．平成 16 年度国土施策創発調査（2005），「映像等コンテンツの制作・活用による地域振興のあり方に関する調査報告書」，国土交通省総合政策局観光地域振興課，経済産業省商務情報政策局文化情報関連産業課，文化庁文化部芸術文化課，（https://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/souhatu/h16seika/12eizou/12_1.pdf，2022 年 8 月 26 日参照）.

（つじもと・のりこ／経営学部教授／2024 年 10 月 29 日受理）

Effect of Awareness Toward Japanese Culture on Tourism Intentions of Chinese Tourists

TSUJIMOTO Noriko

This study focuses on the effect of awareness toward Japanese culture on Chinese travelers' tourism intentions in the post-COVID-19 era.

Manga and animation, which constitute Japanese popular culture, are well-known worldwide. Additionally, Japan features traditional performing arts, such as Noh, Kabuki, and Ningyo Johruri, in its high culture.

This study proposes a tourism intention model for a secondary factor analysis. The first-order factor comprises five factors: nature and relaxation tourism, historical and cultural-learning tourism, pop-culture tourism, local-gourmet tourism, and famous-brand tourism.

An online survey was conducted in Beijing, Shanghai, Canton, and Chengdu via the online research company Cross Marketing Inc. The survey included 799 Chinese individuals (399 male and 400 female) aged between 20 and 69 years who had visited Japan.

Consequently, the model fitted the data (GFI = 0.934; AGFI = 0.920; CFI = 0.958; RMSEA = 0.044). Effect sizes were calculated via multigroup mean and covariance structural analyses. The results revealed the following:

1) The factors of tourism intention, namely, "nature and relaxation tourism," "historical and cultural learning," "pop-culture tourism," "local-gourmet tourism," and "famous-brand tourism" of Chinese tourists with awareness of Noh are higher than those without.

2) The factors of tourism intention, namely, "nature and relaxation tourism," "historical and cultural learning," "pop-culture tourism," "local-gourmet tourism," and "famous-brand tourism" of Chinese tourists with awareness of the Ningyo Johruri are higher than those without.

3) The factors of tourism intention, namely, “nature and relaxation tourism,” “pop-culture tourism,” “local-gourmet tourism,” and “famous-brand tourism” of Chinese tourists with awareness of Japanese animated films are higher than those without.

管理会計論における起業の再検討

―― コーゼーションとエフェクチュエーション ――

山　田　伊知郎
関　　浩　成

はじめに

起業するにあたって，優れたアイデアとともに，着実な計画を立てることが勧められることが多いだろう。ただし，多くの起業家や研究者が指摘するように，詳細すぎる計画を立てることはあまり勧められない。なぜなら，一旦事業を起こし，起業家が社会に出たときから，計画通りに進むことは困難であり，詳細な計画はすぐに無駄になってしまうことが多いからである。

一方，経営者のための戦略実行や組織の管理を研究領域とする管理会計論の分野においては，計画を立て，事業を実行し，計画と実績の差異を把握し，事業を修正していく。さらには，計画を修正していくというPDCAを繰り返すということが主張される。管理会計論の中には，これ以外のトライアンドエラーであるとか，戦略を修正するという思考や手段，方法があまり含まれていない。成熟した大きな組織を対象とし，ある程度不確実性の低い社会においてうまく継続することが経営上重要なケースであれば，現状維持でよいかもしれない。しかし，不確実性が高く，起業の重要性が今後も高まっていく世の中においては，実務上研究上のニーズを満たしているとは言えない。

本論の主張は，管理会計論の今後において，エフェクチュエーションの考え方をサポートするツールが望まれるであろうという点にある。管理会計論における現時点での考え方はコーゼーションの考え方が主流であるといえ

キーワード：エフェクチュエーション，因果関係，管理会計論，
ミャンマーにおける起業，COVID-19

る。そこで，最初にコーゼーション（因果論）とエフェクチュエーションについて，概要を紹介する。因果関係を重視して過去の事象から現状を説明したり，現状から将来を予測するという方法は，コーゼーションと名付けられている。エフェクチュエーションについては，高い不確実性に対して予測ではなくコントロールによって対処する思考様式であると簡単に説明しておこう。次に管理会計論におけるコーゼーションとエフェクチュエーションを検討する。最後に，起業する経営者の側にたって，管理会計論的視点にコーゼーションとエフェクチュエーションの考え方が今後どのように導入されるべきかを検討する。最後に，コーゼーションだけでなく，エフェクチュエーションの考え方が必要であることを，実際の起業のケースを振り返ることで確認したい。

1．コーゼーション（管理会計論的視点）

まず，管理会計論において，どのようにコーゼーションが重要な位置を占めているかを明らかにする。経営学，特に経営者のための会計である管理会計においては，コーゼーションが主要なテーマとなるものとして，バランストスコアカードや予算管理，コスト・マネジメントが挙げられるだろう。この３つのトピックスについて，管理会計論的視点からコーゼーションがどのように主要な考え方としてなり立っているのかについて述べていく。

1．1．バランストスコアカード

バランストスコアカードは，組織において戦略を実現させるための手法である。このことについて，最初に少し視野を広げて俯瞰してみたい。各々の組織においては，それぞれの存在意義を有しているはずである。組織が作り出された意義や目的があり，それらはモットーと呼ばれたり，企業であれば社是と呼ばれるものである。その組織の意義や目的を達成するために，組織成員にビジョンを示す。ビジョンとは，その組織のあるべき姿であり，組織がビジョンを達成した暁には，組織の目標が達成された状態にあるというこ

とである。そして，当然のことではあるが，現状とビジョンはかけ離れており，現状からビジョンに到達する努力をしていかなければならない。その道筋は，一本であるというよりは，通常いくつかの道筋，方法が考えられるだろう。その方法を戦略と呼んでよいだろう。組織はある戦略をとる。優れた戦略を見出すことは重要であり，経営学においては戦略論という大きな研究領域があり，研究が蓄積されてきた。一方，現実問題としてその戦略を実現させることは，通常困難な道筋である。多くの組織は，多額の費用と長い時間をかけてもなお，ビジョンを達成することは困難であることは，周知の事実である。バランストスコアカードは，組織内で立案され，採択された戦略を実現させるための手法である。戦略実現の困難さをいかにして現実のものとするかに注目している。

次に，バランストスコアカードのしくみの概略を紹介しておこう。キャプランとノートンによって提唱されたバランストスコアカードは，かれらが著した書籍や他の研究者によって，位置づけが少しずつ変化してきたが，現在では次のように理解されているといって良いと思われる。まず，戦略マップを作成する。これは，組織内の様々な活動結果の因果関係を図で表したものである。組織の最終目標となる指標の原因となる指標を見つけて，目標値を設定する。さらに下位の原因となる指標を見つけていくということを繰り返していく。次に，バランストスコアカードを作成していく。戦略マップで確認した因果関係をもとに，最終目標の指標数値を決定する原因となる指標の目標数値を決めていく。これを繰り返すことによって，バランストスコアカードを完成させていく。作成されたバランストスコアカードは，四半期ごとあるいは半期ごと，年単位などに評価や見直しがなされ，最終的に戦略の実現に貢献していくという仕組みである。

以上見てきたように，組織の存在意義，ビジョンから設定した戦略の策定，さらには，戦略を実現するための手法であるバランストスコアカードの内容に至るまで，徹頭徹尾因果関係に基づいて達成すべきことが決められ，それに基づいた行動をしていくことが想定されている。

1．2．予算管理

予算管理とは，予算に基づいて経営管理を行う方法である。予算は，資金に関する将来の計画である。組織においては，資金は希少で重要な資源の一つであり，組織行動にとって大きな制約となりうる。予算管理は，予算をどのように立案するのかという前半部分と，立案された予算を用いてどのように経営管理を行っていくのかという後半部分に分けて考えることができる。ここでは，因果関係に注目していることから，後者の予算を用いた経営管理の方法について，概要を見てみることにする。

予算管理の後半では，PDCAサイクルがあてはめられる。予算管理を行うにあたり，まず計画・予算（Plan）を作成する。次に，計画に基づいて実行（Do）し，例えば四半期ごとに実際と予算との乖離がどの程度あるのかないのかチェック（Check）される。予算と実際の差額をもとに計画の進捗を管理するため，予実管理と呼ばれる。計画より業務が遅れているとか，予定とは異なる社会環境になったなどの想定外の変化があれば，Checkの段階で兆候が表れる。計画との差異にどのように対処するかが決定され，対応するための処置が実行（Action）される。

このように，予算管理においては，常に計画・予算と実際の進捗状況を把握し，比較していくことが基本とされ，計画通りに実行され，計画と実際に差が少ないことが最も望ましいことと想定されているのである。実績をもとに，原因を探し出し，経営管理に活かしていくという方法をとっている。

1．3．コスト・マネジメント

コスト・マネジメント，特に伝統的コスト・マネジメントと呼ばれている標準原価計算を用いたコスト・マネジメントは，因果関係に基づいた管理方法であることを示そう。

標準原価計算においては，最初に標準のコストを設定しておき，それ以降生産する段階で標準のコストとの差額に注目して，実際のコストを算出していく。標準原価計算を用いたコスト・マネジメントとは，最初に設定した標

準のコストである標準原価と毎月計算されてくる実際原価の差異に注目・分析し，原因を究明し，以降のコストをマネジメントしていこうとする方法である。例えば，材料消費価格差異に大きな不利差異が出ていれば，取引関係や，購買ロットの大きさなどに変化はなかったかといった原因究明をし，以後は不利差異を減らす行動をとるよう注意を促す。もし，有利差異が出ていれば，原因を把握することによって，それ以降のコストを下げることができる機会としてとらえられれば，標準のコストも下げて製造できていくかもしれない。

このように，標準原価計算を用いた伝統的コスト・マネジメントでは，手探りではあるが，最初に標準のコストを決めておき，その差異を管理する，あるいは標準のコストを改定していくという方法をとる。繰り返しになるため詳細な検討は控えるが，戦略的コスト・マネジメントとされるABC（活動基準原価計算）も同様の考え方をしている。

予算管理においては，予算と実績との比較を行って管理していたが，コスト・マネジメントにおいては，標準と実際の比較を行う差異分析によって管理している。結果をもとに，原因を探し出し，経営管理を行っていくという方法をとっているという点で，両者は相似している。

バランストスコアカード，予算管理，コスト・マネジメントというトピックスについて，因果関係を中心に経営管理の方法を見てきた。上記３点が管理会論のすべてではないが，管理会計論においては，因果関係が手法の根本的な考え方になっていることは明らかであろう。

２．エフェクチュエーション

２．１．エフェクチュエーションとは何か

ここでは，エフェクチュエーションの考え方を簡単に紹介し，情報の不足や不確実性の高い状況に対する効果を検討してみる。その後，起業の実際において，エフェクチュエーションの考え方がどのように発現されてくるのかを複数のケースで検討することにする。

エフェクチュエーションとは，「熟達した起業家に対する意思決定実験から発見された，高い不確実性に対して予測ではなくコントロールによって対処する思考様式」とされている（吉田・中村，2023）。エフェクチュエーションという考え方は，サラスバシー教授の研究から始まっている。以下では主として，吉田・中村（2023）から要約・抽出する。ここでエフェクチュエーションを取り上げるのは，次の理由からである。起業における成功要因を探る中で，起業家は従来とは異なる考え方をして成功していることがわかってきた。従来の考え方とは，起業のように不確実性が高い行動をとる場合，詳しく環境を分析し，原因と結果との関係を可能な限り正しく推定し，その実現に向けた正しい計画を立てることが重要だとするものである。これは因果関係を重視して現状や将来を予測するという方法をとるため，コーゼーションと名付けられた。一方，従来とは異なる考え方というのは，手持ちの手段（資源）からスタートして，これを活用して生み出すことのできる効果を重視するという考え方をする。効果を重視することからこの考え方をエフェクチュエーションと呼んでいる。

具体的に，熟達した起業家はどのような考え方をするのかを次のように整理している。起業家は，すでに持っている手持ちの手段（資源）を活用することで何ができるかというアイデアを発想する。アイデアを実行に移す段階においては，期待できるリターンの大きさではなく，うまくいかなかった場合のリスクを考慮し，その損失が許容できるかどうかでコミットメントするかどうかの判断を行う。GOとなれば，ステークホルダーやパートナーのコミットメントを得て，新たな手段・資源が追加されることにより，何ができるかが拡張される。これらエフェクチュエーションのプロセスを繰り返しながら，資源の拡張や目的の追加が継続的に起こり，これを積極的に活用とする段階に入る。手持ちの手段が増え，拡張されていくことにより，事業を根本から再構築され，学習機会の増加や新たな行動を生み出していく。

エフェクチュエーションによる起業のプロセス自体には，因果関係は含まれていない。ただ，サラスバシー氏は起業にコーゼーションは不要であると

は言っておらず，エフェクチュエーションを含めた複合的な考え方が有用であるとしている。

起業プロセスにおいて，エフェクチュエーションの重要性に気づかされる指摘を取り上げ，起業におけるエフェクチュエーションの親和性を確認してみたい。以下は，主に田所（2017）によった。

2．2．起業アイデア

前節で紹介したエフェクチュエーションがスタートアップにとって，どのように貢献しているのかについて，いくつかの視点から紹介することにする。

2．2．1．起業アイデアの評価

どのような起業アイデアが望まれるのかについて，馬場隆明氏は次のように述べている。1）誰が聞いてもよいアイデア，2）一見悪そうだけど良いアイデア（ほかの人も知っている），3）99% の人から見たらUnsexyだが，実はSexyなアイデアという 3 分類をすれば，3）が最もよく，1）は避けなければならないという。起業アイデアは，スタートアップにとって非常に重要であるが，誰もが思いつく程度のアイデアでは，競争に勝つことができない。すばらしい起業アイデアを生み出す方法は因果関係から導き出すことは困難であり，具体的な優れた方法が見出されてきたわけではない。

2．2．2．起業のタイミング

スタートアップ 200 社以上へのアンケート調査により，成功要因のトップ 5 は，タイミング（42%），チーム/実行力（32%），アイデアの付け抜け度（28%），ビジネスモデル（24%），資金（14%）であった。サム・アルトマン[1)]は「なぜ 2 年前でなく 2 年後でもなく，今そのスタートアップを行っているのか？」と，タイミングの重要性を指摘している。例えば，IT関連の

1）OpenAI社の最高経営責任者でYコンビネータの元代表であり，アメリカ合衆国の起業家兼投資家でプログラマーである。

スタートアップがIPOに至った確率は，1983 年は 52%，1985 年は 18% となっており，起業のタイミングが成功にいかに重要な要素であるのかが見て取れる。何に関するタイミングが重要性であるかについては，市場環境の流れ，PEST分析などを活用して分析するなどを行うことが判断材料となる。市場の流れとは，世の中の流れを読み，今どの場所にいるのが最も有利何かを適切に察知する能力が必要である（佐藤航陽[2]）。PEST分析とは，以下のものを指す。Politics（市場の枠組み・規制に影響するもの），Economy（バリューチェーンに影響するもの），Society（需要構造に影響するもの），Technology（競争ステージに影響するもの）である。

2．2．3．リーンキャンパス

起業のアイデアが出来上がってきたら，リーンキャンパス[3]上でプランを作成する。この手順は省くが，その後，ピボットを行っていくことになる。ピボットとは，ビジョンを変えずに現行の戦略を変えることである。現行の約 66% の企業がピボットを行っているとしている。ピボットは起業モデルに大きな影響を与えてしまうが，適切なタイミングで実行しないと，破綻してしまうことになる。スタートアップにとっては，コーゼーションによる想定範囲が狭すぎるため，通常想定外だと思われることが将来起こることを想定しなければならない。否が応でも，エフェクチュエーションの考え方をとらなければならない。

2．3．顧客獲得・製品やサービスによる課題の質の確認

起業アイデアは，課題のソリューションの質に注目するのではなく，起業することによって改善される課題の質に注目すべきであるとされる。そのよ

2）著書に，「スマホで世界をねらうために知っておきたい 3 つのこと」(2012)，『世界 2. 0』，『お金 2. 0』などがある。
3）起業家アッシュ・マウリャ氏が著書『Running Lean ―実践リーンスタートアップ』において提唱した手法で，1 枚のシートでビジネスモデルを可視化するためのフレームワークである。

うにして起業の目的を立てた次の段階では，課題の仮説を立て，ブラッシュアップしていくことになる。顧客が本当にその問題に困っているのか。そのコストで顧客のニーズを満たせられるのか。起業家が考えたソリューションが本当に顧客の問題を解決できるのかといった課題について，少人数による狭い視点だけで多くの顧客全体像を想定してしまうこと，コーゼーションだけに頼ることはリスクが高い。それを確認するときに，多くの人にインタビュー調査などを行うことになる。起業家の事業に対する見通し・想定のみに頼るのではなく，実際の顧客へのアプローチが重要とされる。

2．4．考察：管理会計論的視点への応用

1章においては，管理会計論的視点として，コーゼーションが非常に重要な役割を果たしていることを確認してきた。2章においては，エフェクチュエーションの紹介，およびスタートアップの成功のためには重要な考え方であることを示した。本節では，管理会計論がスタートアップも含めて有用なツール・考え方であり続けるためにエフェクチュエーションの考え方を取り込むことについて考察したい。

スタートアップがおかれている環境は，情報に関して不確実性の高い状況におかれている。スタートアップにとって，その目的とする成果（結果）とそれに影響を与える情報（原因）の因果関係の強さは多くの場合不確かである。そのため，コーゼーションによる方法は比較的無力となってしまう。一方，管理会計論の主たるツールや考え方が主としてコーゼーションをもとにして成り立っているということから，これらは環境の変化の少ない組織については効果を発揮するともいえるだろう。しかし，組織の外部環境の変化が緩やかである世界は徐々に狭まって減少してきているように思われる。外部環境の変化が大きい現代の社会において，健全な組織運営していくためには，管理会計論においてもエフェクチュエーションの視点を含むことが望まれるはずである。

コーゼーションを中心に対応を考えてきた組織に，エフェクチュエーショ

ンによる補強をいかにして取り込もうかと考える場合，組織を取り巻く外部環境の変化を認識するところから始まるだろう。組織の中で最も早く，敏感に外部環境の変化から影響を受ける部分は，組織内部ではなく，組織の辺縁であろう。組織の皮膚感覚を磨き，組織外部の小さな変化を見逃さず，変化の意味を正しく咀嚼できるツールがその役割を果たすと考えられる。

クリステンセンら（2012）は，アメリカでオートバイ事業を創めたホンダの経営者や小売業であるウォルマートを起業したウォルトンを例示し，起業当時における顧客のニーズの把握に，意図的戦略だけではうまくいかず，創発的戦略が必要であったと指摘している。ミンツバーグ（1998）が指摘した創発的戦略は，いわばボトムアップによる戦略の決定といえる。起業におけるエフェクチュエーションは，予測だけにたよらず，実際のニーズに合わせることも重視するという点からすれば，従来の経営学で研究された創発的戦略と概念的に近い考え方であろう。創発的戦略は意図的戦略の対応概念であり，エフェクチュエーションはコーゼーションの対応概念であるが，研究課題として今後はこれらの概念の整理が望まれる。

会計は，対象を写し取り，要約し，伝えるという機能を持っている。管理会計は，組織のための会計である。管理会計には，組織のために，組織内部だけでなく組織がおかれている環境を写し取り，要約し，伝えるという機能を果たすツールが望まれる。製品市場，部品市場，労働市場，政府の政策や法律などによる制度といった外部環境の変化を敏感に感じ取り，経営に取り込み，正しく対応できる管理会計論的手法が望まれる。

次章では，どのようにコーゼーションとエフェクチュエーションの見方で説明しうるのかを実際の起業例から検討していく。

3．ケース研究

ミャンマーはCOVID-19 によるパンデミックの最中，軍事政権による突然のクーデターが起こり，それに引き続く内戦状態に陥っている。しかしこのような状況下でも企業は経営を維持続行し，起業行為もなされている。ここ

では大きな社会情勢の変化に対する起業家達の対応と，その対応において，コーゼーションとエフェクチュエーションのどちらが重視されたかをみてゆく。

1　概要

新型コロナ感染症（COVID-19）は2019年末から警戒され始め，2020年後半からは世界中で猛威を振るった。そして各国がその対応に追われていた2021年2月，ミャンマーでは突如として軍事クーデターが起こり，それまでミャンマーの民主化の波を推進していたアウンサンスーチーは再度軟禁状態に置かれた。ミャンマー国民はすぐさまミャンマー各地で大規模なデモを行い，クーデターを起こしたミャンマー国軍に反対する意思を示した。しかし，デモを行った民主派の行動は功を奏せず，現在ミャンマー各地で，ミャンマー軍側と複数の民主派勢力との間で内戦状態に陥っており，収束の兆しはまだ見えていない。

ミャンマー国内でスモールビジネスとしてスタートし，今後成長してゆくと思われた起業もこの二つの想定外の変化のために大きな影響を受けている。このような社会情勢の大きな変化の渦中において，起業家はどのように対応してきただろうか。

この節では具体的な事例として，ミャンマー北部における起業家に対する調査と聞き取りの事例を2件取り上げる。

この事例では，民主化が刻々と進展してゆくミャンマーで調査と報告を行った2013年8月～2020年8月をⅠ期として二つの想定外の事態が起こる以前の状況とし，続く新型コロナウィルスによるパンデミックの影響下にある時期をⅡ期，そして引き続いて生じた軍事クーデターにより社会情勢が変化した状況をⅢ期とする。

2事例紹介

事例A　ミャンマー国マンダレー市における観光タクシー事業と内戦の影響

新型コロナウィルスによる世界的なパンデミックが起きる以前の2019年まで，L氏はミャンマー北方にある都市，マンダレー管轄区を起点としてタ

クシー業を営んでいた。

ミャンマー北方，マンダレー周辺地域では，調査を行った2013年8月～2020年8月（Ⅰ期）にかけて，自転車タクシー，バイクタクシー，自動車タクシー（含むトゥクトゥクタクシー）の三種が併存していた。これらのうち，自転車タクシーは2015年までに大きく台数を減らし，バイクタクシーもマンダレー市内の排気ガス規制強化やレンタルバイク業の台頭によって台数を減らしつつある中，マンダレー市中ではトゥクトゥクタクシーが目立つようになり，そして自動車によるタクシーも多くなりつつあった。二輪のタクシー業から自動車へのタクシー業へという遷移は，経済の発展や法整備とともに低開発国では一般的にみられる傾向かもしれない[4]。

L氏は，2013年時点ですでに乗用車による予約タクシー業を営んでいた。そして「ようやく始まった民主化の波は今後も着実に進んでゆき，ミャンマーにはこれからも外国人観光客が増えてゆく」と予想を立てていた。そしてL氏の人柄と語学力は，海外からの観光客のリピーターを作ってゆき，Ⅰ期におけるタクシー事業は，上記の予想のとおり先駆的な起業となっていった。Ⅰ期でのL氏の収入は，タクシー事業とその他副業（輸送）によるものから成り立っていたが，主収入は，海外の観光客のミャンマー及び周辺地域の観光タクシー事業であった。

ミャンマーでは金銭のやりとりに関し，銀行を介する取引は希有であり，通常は当事者間のその場での現金の収受がメインである。加えてL氏は会計帳簿を付けているわけではなかった。したがって以下はL氏からの聞き取り調査からの推定年収ではある。

L氏は，3月と8月と12月に海外のリピーター観光客を相手に予約タクシー業を営んでいた。1日あたりのタクシー料は約10万k[5]であり，大まかに5日間の予約が入るので1回50万kであるが，ガソリン代（2019年当時，

4）「ミャンマー・マンダレーおよびその周辺地域における起業行為」桃山学院大学総合研究所紀要第48巻3号
5）k(チャット)はミャンマーの通貨単位

日本より10% 高い感覚であった）2回分（12万k）を差し引くと38万kである。各月に2−3回の需要があるため，年間で8回の観光予約を受けていた場合，年間売上げは304万kということになる。ここから車のメンテナンス料や外食費などの雑多な諸経費を差し引くことになるが，それらは不明である。このⅠ期においてマンダレー周辺の大学卒銀行員初任給が10万k程度，年収にして120万kであったので，L氏はこの海外からの観光客タクシー収入だけでも十分な年収を得ていたといえる。

このタクシー事業の副収入として，観光案内をしながら頼まれた荷物をついでに運んだりする（多い時にはトラックを借りてきて運送をしていた）ほか，空いた時間に市中の住民のタクシーを引き受けたり，あるいは農作業や軽作業を手伝ったりするなど，独立した副収入があったようである。しかし，それらの収入を合計したりする習慣はないため，L氏の副収入にあたる事業収入は不明である。

推測するに，市中のタクシー料金は，海外の人か，地元の人かといった人間関係によって上下するが，マンダレー市内であれば1回3000 k程度である。一日に3回の顧客があれば，9000 kであり，これで家族の夕食一食分程度がまかなえる。妻も働いているようであるため，L氏の家庭は，海外観光客を相手にしたタクシー事業の海外旅行客を相手にするタクシー業は，そのまま貯蓄や投資に向けることができる。

これは，数年間積み重なってきた過去の経験や因果を基にして授業展開の予測や三段ができたためであり，この時期はコーゼーションを重視していた時期と言うことができる。

しかしパンデミックのⅡ期に入ると海外からの観光客が激減し，事業を維持することが難しくなった。そこでL氏は副業であった市中の人々に対するタクシー業を大きくしたり，貯蓄を切り崩したり，郊外にいる親族の農業を手伝ったりして生計を立てていた。

先述のようにL氏の事業に会計的な記録はないため，これも推測であるが，市中のタクシー業に展開しようとしても他の外国人観光客向けタクシー

業者の参入もあるうえに，パンデミック下での人々の移動は減り，タクシー業では家計を支えることはできていなかった。したがって，L氏は妻を始め，家族や親族同士で労働や金銭や物資を融通し合ったり，また，親族の農業への労働の対価として食料現物支給を得たり，あるいはそれまでの貯蓄を使って生計を維持していた。

この時期は，Ⅰ期における経験則や因果を適用することが難しいため，エフェクチュエーションを重視して他の事業を展開しつつ，従来の事業の維持を図ろうとしたと言える。

Ⅲ期に移行するとミャンマー軍に対する街頭デモや昨今の各地での内戦により，人々の移動や物流はいっそう逓減した。また，ガソリンスタンドのガソリンが枯渇状態となることも多く，価格も高騰したことにより，タクシー事業自体が成り立たなくなってしまった。L氏は，自動車の老朽化や維持費と社会情勢と事業の先行きを考え，事業に用いていた自動車も売却し，現在，ミャンマー茶を売買する店を自ら開店し。経営している。

このⅢ期においてもさらなる不測の事態により，Ⅰ期における事業展開で培った経験を因果として活かすことは難しく，エフェクチュエーションを重視した時期だといえる。

以上をⅠ期，Ⅱ期，Ⅲ期に沿って総じてまとめると，

Ⅰ期　コーゼーション重視期
　　比較的安定した経済発展を見込めたため，海外からの観光客からのタクシー業収入で事業資金を蓄えた。

Ⅱ期　エフェクチュエーション重視期
　　想定外の事態ではあったが，終わりのある事態であったため，急場しのぎの他事業展開を行い，タクシー事業を維持した

Ⅲ期　エフェクチュエーション重視期
　　先行きが見通せなくなり，また，物理的にもタクシー事業の成立が困難になったため，事業転換をした。

事例B　ミャンマーミンジャン地域における日本語学校の運営と内戦の影響

先のマンダレーから国道を西へと4時間ほど車を走らせると，ミンジャン（Myingyan）村に到着する。この村に技能実習生（育成就労生）として日本で働くために，あるいは日本に留学して就労することを目標として日本語を学ぶ数多くの学生が集まっている。村内には少なくとも2校の日本語学校があるが，その一つがWINNER TRANING CENTERという日本語学校（以下，W校と略する）である。この事例は，W校の校長先生や先生達へのインタビューを基に報告する。

このW校は，民主派勢力が非常に強い地域に位置する。したがって，国道や村落の境界や街中には，軍服姿で自動小銃を構えて立っている兵士や，私服で村人を装って徘徊している見張り役，密告役がおり，隠然と超法規的な規制がなされているようであった。2023年8月に訪れた際は，内戦以前の2020年までに幾度となく訪れた際の雰囲気とは異なっていた。箇条書きでまとめると，

① バイク乗車への人数制限が始まっていた。バイクは2人までで，後ろに乗っていいのは女性のみ。男性が後ろに乗っていた場合，火炎瓶を投げるなど反政府活動を行うおそれがあるとみなされ，紛れ込んでいる国軍側の住人から通報されて，国軍側兵士から銃撃されることもある。村や村落は，どこも国軍側の人間と民主は側の人間が同居している状態である。支持している住民の割合によって，国軍側の地域，民主派の地域と言われているだけであり，民主派勢力が強い村でも政治に関する自由な言動はできない。

② 通信制限がされていた。現在，携帯もインターネットも使用できず，限定的なwi-fiのみ使用できる状態であった。その通信は容易に内容を傍受できるようにされており，反政府活動への利用を困難にされていた。

　このミンジャンより西方の，より民主派勢力が強い地域に行くと，wi-fiも使用できないとか，郵便物も禁止とか，車両に運転手以外の人を乗せてはならない等，通信や移動に，より規制が強くなっていくようで，ミンジャンまで乗せてくれたタクシーの運転手も「ここから西方

は，危険すぎて行けない」と断られた。

③　受講している生徒の中には国軍側の生徒も混じっていた。国軍側の人間だからといって受講を拒否した場合，学校の許可が取り消される可能性もあり，やむなく受け入れ続けているそうである。

　その生徒の両親は，私が学校に来ていることを知り，わざわざ正装をして近隣の村から来校し，一緒に記念写真を撮った。しかしその後聞いた話では，この父親は近隣の村で国軍側にたって警察活動をしているようで，しかも民主派だった村の村長達を射殺したばかりということであった。

④　ミンジャンでは学校対抗のサッカー大会の表彰や日本語授業や就職面接対策を行い，また，リモートで授業をしている生徒とのコミュニケーションもはかってきた。マンダレー市内にある日本語学校（すみれ日本語学校）に戻ると，軍から電話があり，スタッフは 2 時間に及ぶ詳細な活動報告やその意図の説明を強いられた。

内戦は，よくイメージされるような銃弾飛び交う前線から構成されているではない。その地に生きて日常生活を送っている多くの地元の住人に及ぼす影響も内戦の重要な構成要素である。そのような内戦という状況下で，日本語学校はどのように運営されているのか，聞き取り調査を基にして報告する。

Ⅰ期のコロナパンデミック以前のW校の運営状況は，生徒数 100 人前後で（正式な生徒や，授業料不払いの生徒，就職など諸手続きのために一時的にいる生徒など，生徒の在校の状態は様々である），その中から年間 30 人前後が日本に技能実習生（旧称）として働きにいっていた。W校の主な事業は，日本語教育事業（授業料や寮費）と就労支援事業（就職が決まった際にミャンマーの送り出し機関から支払われる紹介手数料など）である。生徒に日本語を教える授業料より，生徒が日本で働くことが決まった際に，日本企業から支払われる紹介手数料の方が売上は多い。したがって，学校側は経営的な観点からも授業料をとるために生徒を学校に留め置こうとするよりは，海外

就労を促進しようとする。

日本人が首都ヤンゴンに作ったシステマティックな送り出し機関（Myanmer Unity）が，ミャンマーの地方都市や田舎の方にも日本での就労を希望する学生を募集し始めたため，この時期は日本で働くことを希望する学生がますます増えていきそうな雰囲気があった。事業売上げの概算をすると，生徒からの授業料は，平均100人生徒が在校しているとして授業料は年間で100万k，紹介料は30人紹介したとして年間で300万k（3000ドル），合計400万kである。ここからヤンゴンへの面接のための費用，パスポート申請料，ビザ申請料などの事務手続きの経費やスタッフの給料，校舎の維持・管理費などの諸経費を引くことになるが，詳細な金額は記録になく，不明であるため，参考数値として売上げ400万kを基準にする。

この時期は安定した社会環境を背景にそれまでの事業展開を因果としてコーゼーションが重視された時期だと言える。

2020年に入ると，ミャンマーも新型コロナウィルスによるパンデミック状態となった。授業は休講となったり，現地の日本語の先生がコロナに罹患したりしたため，W校は10ヶ月間断続的に休校状態になった。しかし，ZOOMを用いた遠隔授業を開始するなど，コロナ期に適応させた運営形態へ切り替え，生徒数自体は100人台と変わらなかった。ただし，授業料は取らず，かつ日本への就労支援事業も中止となったため，売上は悪化し，W校は授業数や先生を含む人員の削減でこれに対応した。

この時期は，Ⅰ期における経験を活かすことはできず，限定的に手探りの経営をやった時期であり，どちらかといえばエフェクチュエーション重視期であったといえる。

さらに2021年のクーデター発生により，状況は大きく変わった。クーデターの発生した2021年2月，そしてミャンマー国民が全国各地で国軍派に対する大規模な街頭デモ戦略（国民的意思の表明と国際支援へ期待）を採っていた2022年半ばくらいまで，W校等，日本語学校どころか通常の公教育でさえも休止状態が続き，ほぼ全ての生徒や学生が，そのままの現状の学年

にとどまることになった。たとえば大学4年生は卒業することもできず，就職を見送ったり，高卒資格で就職をしたりした。2022年春から徐々に学校が再開し始めたが，学校運営が国軍側であるため，不登校を維持する学生もまだまだ多い。この時期，W校の学生教員一同はデモに参加するために，全ての事業が止まり，学校の運営は休止状態となっていた。

ところが，個々人の生活の犠牲を伴う街頭デモの継続には限界があり，また，今回のクーデターに関して，デモに訴えかけても国際的解決や大きな国際的支援が期待できないことが判明してゆく。そしてデモが沈静化してゆくにつれ，クーデターに反対する民衆側とクーデター当事者である国軍側との対立は，複数の少数民族と国軍と間で戦われる複雑な内戦状態に移行する。国軍による民衆派の家や村に対する不条理な事件が頻発し，また，若者，特に男性は国軍に兵役を強いられたり，徴兵に応じない場合には不利益を課せられたりするようになった。

ここにおいてミャンマーを出て，隣国のタイを初めとする東南アジア，そして日本で働こうとする若者が激増し，そして家族も子どもには他国で働いてもらおうという希望のもと，子どもの海外留学や海外就労に，いっそう経済的支援を行うようになった。

そしてW校においても2023年から日本の就労を希望する学生が急増した。学校へ行くことを拒否し，長期にわたって自宅待機をしていた多数の学生が動き始め，W校へ通学を希望する生徒は一気に800人台となった。W校は，近隣に新しく校舎を造ってこれに対応した。この時点でのW校の事業売上げを推算すると，先の計算に基づき，授業料800万k，そして日本への就労者が100人程度で1000万kの合計で1800万kと，Ⅰ期の4.5倍に伸びていることになる。しかしながら，先ほどの経費も生徒人数が増えた分増加しており，かつ，物価の高騰やミャンマーチャットの対米ドル為替レートの凋落（Ⅰ期と比べて半減以下に）し，生徒のパスポート申請やビザ申請などの米ドル払いの手続きに関しては，学校が負担する費用が増しているため，利益がどの程度増加したかは不明である。

2024年4月，ビザの発給を担う国軍側の機関が，若年男性（18歳から28歳）のビザ発給に大きな制限を設けた。そのため，W校に在籍する就労を目的とした男子生徒は在校する目的が薄れてしまった。そのうえ2024年8月現在，ミンジャンからマンダレーへ通じる2本の道路のうち，1本が戦闘で通行不可能となり，また，ミンジャン周辺の生徒達が居住する村々への空爆や国軍と民主派勢力との戦闘も始まった。このため，W校は休校とし，生徒全員，自分の故郷へ帰省するという事態にもなった（2024年8月時点）。以降，この休校措置は断続的に行われるようである。

この時期は，Ⅰ期における経験を活かしながらも先行きが予測できない状況変化に臨機応変に対応せざるを得ない時期でもあり，コーゼーションとエフェクチュエーションの双方が採用されていた時期だと言えるだろう。

以上をⅠ期，Ⅱ期，Ⅲ期の区分にしたがってまとめる。

Ⅰ期　コーゼーション重視期

年間400万k程度の事業売上げが見込める事業に成長した。

Ⅱ期　エフェクチュエーション重視期

パンデミックの終わりに向けて講義形式を変化（wi-fiを導入したリモート授業）させつつ，学生数の維持に努めたが，事業売上げはゼロになった。

Ⅲ期　コーゼーション，エフェクチュエーションのミックス期

爆発的な生徒増に対応すべく，新しい校舎を作る。事業売上はⅠ期の4.5倍に到る。しかし周囲で内戦がひどくなり，一定期間休校状態に追い込まれたり，学校の存続自体が危うくなったりすることもある。

3事例の総括

ここで先に見た事例Aと事例Bを総括する。双方の事業者は，Ⅰ期を安定期として捉え，そしてⅡ期とⅢ期はいずれも突然の想定外の状況となったが，Ⅱ期は，いずれはⅠ期に戻る比較的短期の暫定的な不確実性のある期間として，そしてⅢ期は先の見えない真の不確実性が蔓延した期間として認識されている。

まず，Ⅰ期においては，今後も民主化が進んでいき，そして経済的な発展が期待されていた時期であった。この認識と期待感は，この時期の海外からの直接投資データからも分かるように[6]，ミャンマー国内外の投資家や事業を営む起業家達にも共有されていた。このⅠ期においては，比較的安定的に先行きを見通すことができるため，事業の業績を伸ばすには，これまでの過去の経験が参考になる。そのため，事例Aにおいても事例Bにおいても，事業主は，この事業の売上げや利益を数字化して業績を確認し，そして次の仕事の売上げや利益を予測することができた。

この時期において両事例においてコーゼーションが重視されていた理由は，社会情勢が安定し，過去の経験から予想可能なその事業の売上げサイクルができており，将来の予測において既存の因果関係が働きやすいと考えるためである。したがって居住する地域やその周辺に，その社会環境を暴力的に破壊する戦争や動乱の恐れがなく，また，法制度実効性やインフラの整備が進んで将来の行動予測ができ，再びミャンマーの社会環境が安定してきたら，これまでの経験やデータを基にした売上げのサイクルと，そして将来予測が可能な状況ができあがり，因果が重視されたコーゼーションが重視される経営となるかもしれない。

もっとも，事業における独立した売上げサイクルという説明モデルは，ミャンマー北部の小規模事業者においてはやや特殊である。起業家は複数の事業を複雑に絡ませながら経営している複業家であるのが一般的であるため，その中の特定の一事業だけで一定期間の売上げや利益を予測するのはそもそも現地の起業家にとっては，実感にそぐわない面もある。というのも小規模事業家にとっては，どの事業も全体の収支の一部である。全体というのは個人や会社組織ではなく，親族を中心とした緩やかな人間関係であり，事業というのは事業部門ごとに独立しているわけではなく，他の複数の事業と人間関係も含めてケースバイケースで絡んできている。このような状況では，事業が成功したのか失敗したのかの見極め，収支を何時の時点で評価す

6）https://www.ceicdata.com/ja/indicator/myanmar/foreign-direct-investment

べきかは難しい[7]。このような事業状況がありつつも，Ⅰ期においてコーゼーションが重視されていると評価できるのは，事例Aや事例Bの事業家が，Ⅰ期においては，特定の事業において売上げや収支を数値的に語ることができたからである。

そして続くⅡ期は，想定外のパンデミック期の状況であるが，起業家はこの時期が一過性のもので，遠からずⅠ期の状態に戻るという認識を持っていた。したがって，事業自体は売上げが激減したり休止状態に陥ったりしたが，再起できる時期まで事業を維持するために，これまでの資産の切り崩しや食料の現物調達，物資の物々交換によって事業を継続しようとした。事業を再開するために，資産を切り崩したり，他事業で維持経費を補おうとしたりという断定措置が採られた時期であり，事業自体の業績は非常に低迷した。ケースAの事業者もケースBの事業者も，エフェクチュエーション重視期を重視して，大きく展開していこうと計画していた事業を，他の事業や手法で維持しようとしていた時期だと言える。

そしてⅢ期の軍事クーデター時期に到ると，事例Aのタクシー業者の方は当初の目算が大きく異なるとみてタクシー事業継続を断念して他事業に転換し，事例Bの日本語学校の方は，需要の激増とそれへの対応（追加投資）を行いつつ，事業の休止を併せて考える状況となった。Ⅰ期やⅡ期とは異なった想定外な状況変化によって，一方は廃業と事業転換，もう片方は事業の急成長という結果になっている。

このⅢ期の社会情勢は，突如起きた軍事クーデターによる民主化の波の収束と，その後の内戦状態に至るまでの状況把握の困難さと予測の不可能性がある。不確実性という概念を用いて表現するならば，従前の事業の継続如何の判断は，これまでの経験が参考にならない想定外の社会情勢を背景とした，計測不可能な真の不確実性（ナイトの不確実性）を前提にしたものとなる。

7）「ミャンマー・マンダレー及びその周辺地域における起業行為」桃山学院大学総合研究所紀要 2023 年 3 月

つまり，Ⅱ期の場合には，パンデミックという不確実性が存在するが，それは一過性の不確実性であり，外国人観光客の減少も日本語学習者の減少も一時的な現象と想定することができ，Ⅰ期における売上げサイクルの経験を基に，事業規模を縮小すればいい，という予測を立てることが可能である。しかしⅢ期はⅡ期の状況はこれとは異なる。事業Aのタクシー事業であれば，外国人観光客の増減どころか，そもそも観光地とされていた地域やアプローチルートが戦場となって進入禁止，通行不可能となったり，車で行ける範囲でも突然通行制限や検問にあったりする。また，ガソリン価格や車のメンテナンスの可否も予測できない。事業Bの日本語学校の経営であれば，今後の生徒数の動向どころか，在校生徒の安否情報，周辺の村々の戦況（空爆されている村もある），遠隔授業に必要な通信手段の遮断期間の不規則性，そして日本語学校のライセンスの維持が恣意的判断にさらされるなど，これまでの状況とは大きく異なる不確定要素がある。

このような計測不可能な真の不確実性が社会に存在している状況を前提に，事例に上げた起業家がしたことは，事業を終了して他の起業家仲間とティーショップを開店したり，急増した国外就労希望者のために校舎を増設したりしたことであるが，起業家は二人とも，その場をしのぐための回避行動を決断したわけでもなければ，過去の経験を基にして綿密な事業計画を描いて事業転換や事業拡大を実行したわけでもない。現状自分が持っている有限な資源（それぞれ事例で上げた事業以外の全ての事業）を基に，その範囲で真の不確実性へ積極的に対応している。そしてその対応に際して，これまでの不測の事態が存在しなかった時期における経験則やデータは参考になりにくく，事例AもBも，彼らは他の事業を一緒にやっている起業家仲間とミーティングをする中で試行錯誤の連続で行動を決定していた。

ミャンマー北部では，ある事業を行っている起業家は，他の事業も併行して営み，売上げを複数存在させている複業家であることが常態であり，かつ，その事業に従事する者は，起業家や経営者と生計が独立した会社員ではなく，起業家と家計を一にする配偶者であったり，子どもであったり，金銭

の貸し借りやツケ払いを恒常的にやっている親族であったりすることも多く，また，別の事業では上司と部下という雇用関係が入れ替わってしまう友人であったりするような人間関係から組織が構成されていることもある。このような複雑な事業形態である場合，会計年度や売上や人件費という用語，役員や社員という役職の意味，そして企業組織の概念も異なってくる。彼らは原則として事業も家計も＜その日暮らし＞で，変動しやすい社会の変化に応じて事業を次々と適応させてゆかねばならない側面を持っている。

以上のような特性は，総じてエフェクチュエーションの特徴に重なってくる。すなわち，事業計画などの目的を立てるのではなく，自分が持っている資源から採りうる手段を考え，予期せぬ事態に自分の事業全体の配分を調整して適応させ，固定的な組織ではなく流動的なパートナーシップが築かれ，そしてこれまでの経験則や将来予測よりも現状のコントロールが重視される。

参考文献

Clayton M. Christensen, James Allworth, and Karen Dillon.(2012), “How Will You Measure Your Life,” HarperCollins Publishers.

Maurya, Ash(2012), “Running Lean,” Eric Ries Series Editor.

Mintzberg, H., B. Ahlstrand and J. Lampel(1998) Strategy Safari. Free Press(齋藤義則監訳『戦略サファリ』東洋経済新報社，1999 年).

佐藤航陽(2012),「スマホで世界をねらうために知っておきたい 3 つのこと」，日経BPマーケティング.

田所(2017),『起業の科学　スタートアップサイエンス』，日経BP社.

吉田・中村(2023),『エフェクチュエーション　優れた起業家が実践する「5 つの原則」』，ダイヤモンド社.

関浩成・山田伊知郎,「ミャンマー・マンダレーおよびその周辺地域における起業行為」，桃山学院大学総合研究所紀要第 48 巻 3 号

（やまだ・いちろう／経営学部教授）

（せき・ひろなり／本学経営学部外部講師／2024 年 10 月 30 日受理）

Causation and Effectuation: On the Rethinking of Startup in the Management Accounting Theory

YAMADA Ichiro
SEKI Hironari

It is not recommended that making a too detailed plan very much so that many entrepreneurs point it out. It is difficult to advance as scheduled since I launch business once, and an entrepreneur appeared in the society, and this is because the detailed plan is often wasted immediately. Effectuation is a mind-set dealing with high uncertainty by control not a prediction.

On the contrary, in the management accounting theory, almost all techniques are based on the causation. With the causation, a result is supposed from causes. The purpose of this study investigates what kind of techniques are expected to aim at the administrative accounting supporting startups.

Let us take up an example of three technique from an administrative accounting theory and clarify that all is based on causation. Then, taking away a representative text of the start-up and clarify what kind of technique are expected for startups.

Finally, considering two startups cases as an example, we will confirm that both causation and effectuation are necessary concretely there.

専門職の人材不足を低減する施策の探索

── HR施策とIT，AIの活用の観点から ──

三　輪　卓　己

1．はじめに

本研究は，今後の社会で活躍が期待される専門職の人材不足を解決，あるいは低減するための施策を明らかにしようとするものである。本稿では，主に先行研究のレビューを通じて，今後の研究の基本的な分析枠組みと，暫定的，概略的な仮説を探索していきたい。

現在の日本では，少子高齢化の進行と，それに伴う労働力人口の減少により，あらゆる産業で人材不足が常態化しつつある。そして本研究の対象である専門職は，特にその傾向が強いといえる。専門職には一定期間の教育訓練や，公的資格の取得が必要であるため，人材の需要の急増に供給が追い付くことが容易ではない。また専門職の仕事の中には，心身の負担が大きいものもあるため，それを志す人がなかなか増えないことが問題になっている。

本研究はこうした専門職の人材不足に注目しているのであるが，本研究が取り上げる専門職には大きく分けて二つのタイプがある。

一つは知識労働者（knowledge worker）に該当するような専門職である。知識労働者とは，高度な専門知識や思考力を活かして，これまでになかった製品やサービスを作り出したり，顧客・クライアントが抱える問題を解決する人材である。近年ではIT（information technology）技術者や各種のコンサルタント，アナリスト，プロデューサーのような仕事をする人が急増し，あらゆる産業で活躍している。

そしてもう一つは，感情労働型専門職と呼ばれるような専門職で，医療や

キーワード：専門職，知識労働，感情労働，HR施策，IT・AIの活用

介護，福祉，教育分野で働く対人支援職，あるいは学習支援職に従事する人たちである。これらの仕事は多分に感情労働（emotion work）に従事するのだが，そこに人材不足の原因が存在している。

感情労働とは，Hochschild（1983）によると，その職務にふさわしい感情（感情規則）にそって自分の感情を管理すべき仕事であり，「自分の感情を誘発したり抑圧したりしながら，相手の中に適切な精神状態を作り出すために，自分の外見を維持する労働」である（邦訳書，7 頁）。先に見た専門職の他にも，接客や販売，サービスに関わる多くの仕事において感情労働が行われている。

感情労働は本来，顧客やクライアントのためを考え，その満足度を高める仕事なので，やりがいがある仕事だといえる。しかし，時には自分の感情を偽らざるを得ないこともあり，ストレスが多く，バーンアウト[1)]にもなりやすいことがよく議論されている。それゆえ，労働市場において人気の高い職種にはなりにくく，特に仕事内容がハードな割には処遇条件が低いとされている介護や福祉の仕事においては，人材不足が慢性的なものになっている。

今世紀に入って以降，知識社会（knowledge society）の進展や高齢者の増加が著しいが，それを考慮すれば，これら二つの専門職の人材不足を低減していくことが，企業にとっても，社会全体にとっても重要な課題であることがわかる。これらの専門職に対する需要は今後ますます大きくなり，その一方で人材の供給や育成は難しいからである。

本研究の目的は，この重要な課題を解決するための企業の施策を探索することである。そしてそれを，企業のHR（human resource）施策と，ITやAI（artificial intelligence）の活用方法の両面から考えていくことが本研究の特徴だといえる。

HR施策とは，企業の人的資源管理（human resource management）にお

1）バーンアウト（burnout）とは，人にサービスを提供する職業において，今まで普通に仕事をしていた人が，急に，あたかも「燃え尽きたように」意欲を失い，休職，ついには離職してしまう現象である（久保，2011；73 頁）。

ける具体的な施策のことであり，当然ながら本研究が注目するのは，企業が人材を獲得し，定着させ，成長させていくための施策である。どのような採用活動や職場での社会化戦術，育成のための施策が有効であるのか等が議論されることになる。

一方，ITやAIがうまく活用されれば，専門職の人材不足が低減される可能性がある。ITやAIは専門職の仕事を効率化し，彼（彼女）らの負担が減少させることができる。ITやAIは専門職の仕事の一部を代替するだろうし，仕事のプロセスや成果を速く，正確なものにすると思われる。またそれだけでなく，専門職の思考や学習を助け，成長を促す可能性もある。ITやAIは現在，急速に進歩しているが，それらを有効活用することが専門職の量的な人材不足と，質的な人材不足（高度な人材の不足）の低減に効果を発揮することが期待できるといえるだろう。

今後予測される専門職の人材不足は簡単には解決できるものではなく，企業等の組織にとっては，その成果や存在意義を左右するような重要な問題になっている。顧客が知識労働や感情労働に求める仕事のレベルは年々高くなっており，それに応えるためには，相当数の専門職を確保するだけでなく，高度な人材の育成を進める必要がある。

そう考えればこれからの企業は，上記のようなITやAIの効果と，HR施策を併用することにより，専門職の量的・質的不足に対処していく必要があるものと思われる。以下ではこのような問題意識に則り，それに関わる領域の先行研究について見ていきたい。

2．知識労働型専門職と感情労働型専門職

2－1　知識労働型専門職

ここからは，本稿の研究課題に関連する先行研究をレビューしていく。それを通じて本研究の分析枠組みや概略的な仮説を探索していきたい。

まず本稿の研究対象として取り上げる専門職についての先行研究をみていく。先述の通り，本稿における専門職には，知識労働者に該当する専門職

と，感情労働に深く関わる専門職がある。本稿では前者を知識労働型専門職，後者を感情労働型専門職と呼んで，それぞれの特徴や違いも考慮しながら，人材不足の低減策を考えていきたい。

それでは，知識労働型専門職からはじめよう。Drucker（1993）は，知識労働者を正規の高等教育を受け高度な知識を保有している人と表している。またDavenport（2005）は，知識労働者を，「高度の専門能力，教育または経験を備えており，主に知識の創造，伝達，または応用を目的として働く者」と定義している（邦訳書，28頁）。この定義からわかるように，知識労働者は幅広い概念であり，多くの職種がそこに含まれているといえる。

その中で本稿が具体的な研究対象とするのは，IT技術者と各種のコンサルタントなのであるが，それらは近年需要が急増し，それに伴って人材不足も深刻になっている職種だといえる。2024年8月1日の日本経済新聞によると，アクセンチュアなどの大手コンサルティング・ファーム7社の日本オフィスの従業員は，3年間で4割増加している。それだけこの仕事の需要が増加し，人材獲得競争が起きていることがわかる。またIT技術者の需要の増加や人材不足については長年にわたって議論されており，独立行政法人情報処理推進機構（IPA）の白書等[2)]においても常に取り上げられている。

本研究では先行研究にならい，知識労働者を「何らかの専門知識，ならびに関連する知識や思考力を用いて，知識の創造，伝達，編集，あるいは応用や改善を行う仕事に従事する者」と幅広く定義するのであるが，上記のような状況認識に基づき，IT技術者とコンサルタントに焦点を当てて研究していきたい。

さてここで，そうした知識労働者の特徴について整理しておきたい。最初に知識労働者の特徴としてあげられるのが，彼（彼女）らが高い自律性を持つことである（Drucker, 1993：三輪，2011）。彼（彼女）らは自分の意志を重視して働いており，一般的なホワイトカラーのように組織コミットメントは強くない。したがって彼（彼女）らを雇用する組織においても，その自律

2）IPAの『IT人材白書』や『DX白書』において毎回議論されている。

性を尊重するマネジメントが求められることになる。

またそれに続いてあげられるのが，知識労働者は自律性が高いがゆえに，彼（彼女）らのキャリアは変化が大きく，労働移動も多くなりやすいことである。組織の境界を自由に超えるバウンダリーレス・キャリア（boundaryless career）や，変幻自在なプロティアンキャリア（protean career）といった概念[3]も，知識労働者をモデルとして作られたものだといって過言ではない。彼（彼女）らは高度な専門性と自律性を持っているがゆえに組織を変わりながらも活躍できるのであり，言い換えれば，彼（彼女）らを長く組織に定着させることは簡単ではないということである。

そして知識労働者の特徴として最後にあげられるのが，彼（彼女）らは特定の専門性だけでなく，仕事の課題に関連する複数の領域の知識や，対人能力を駆使して働くということである（三輪，2011）。

現代の知識労働者には，顧客や課題の文脈，背景をよく理解したうえで，それに応じて専門知識を活用することが求められている。たとえば顧客企業の人事情報システムを構築するIT技術者は，IT技術のことだけではなく，人事の仕事の内容やそのプロセス，そこにおいて重要となる情報やその利用方法をよく理解しなければならない。さらにその背景にある顧客企業の事業特性や経営戦略なども理解しておく必要もあるだろう。IT技術者はこのような様々な知識や課題の文脈に関連した知識を駆使し，それらを組み合わせて活躍するのである。

そのため，IT技術者にはそうした多様な知識を迅速に，効率的に学ぶことが求められるのだが，それを可能にするのが優れた対人能力なのである。つまり彼（彼女）らは多くの人と接触し，そこで積極的にコミュニケーションを行いながら，関係者から課題に必要な知識を得ていくのである。三輪（2011）では成果の高いIT技術者やコンサルタントの学習や行動の特徴が明

3）バウンダリーレス・キャリア（Arthur and Rousseau, 1996）はシリコンバレーのIT技術者のキャリアから生まれた概念であり，プロティアン・キャリア（Hall, 2002）はギリシャ神話の変身の神であるプロテウスからその名がつけられている。

らかにされているが，そこにおいても，知識の幅広さや他者とのコミュニケーションは，重要な要件とされている。優秀な知識労働者とはこのような特徴を持つ人なのであり，組織が獲得し，育てたい知識労働者もそうであると言えるだろう。

2－2　感情労働型専門職

さて次に感情労働型専門職についてみていこう。彼（彼女）らは人と接する仕事を行い，そこで感情労働に多くの時間を割いているのであるが，その一方で何らかの専門知識を持ち，それを活用してサービスを提供している。

永井（2009）は，教員を対象とした研究の中で，彼（彼女）らを感情労働型専門職と呼んだのであるが，本研究が取り上げるのは，対人支援職，あるいは学習支援職と言われる仕事であり，例えば介護や看護等のケア・ワークに従事する人たちや，キャリア発達，能力開発を支援するキャリアコンサルタント，コーチといった人たちである。

そしてそれらの人たちの最大の特徴としてあげられるが，「高度な感情労働」に従事している点だろう。これらの分野の仕事は，販売などに見られる単純な接客サービスのように，顧客に快適な感情だけを与えればよいというものではない。時には顧客，あるいはクライアントを厳しく指導したり，苦言を呈す，考えさせる，導くといったことをしなければならない。それだけ複雑で多様な感情管理[4]，感情表現が求められるもので，かなり難易度の高い感情労働であるといえる。

それゆえ，感情労働型専門職には顧客やクライアントとの緊密な信頼関係を築くことが求められてくる。高度な感情労働には顧客，あるいはクライアントとの接触時間がある程度長く，かつそれが一定期間継続されるという特徴がある。それだけコミュニケーションの頻度や連続性が高く，それゆえ良好な信頼関係が構築されなければ仕事を続けることはできないものだとわか

4）感情労働には，感じるべき感情の種類や強さ，長さに関する規範，ガイドラインのようなものがあり（感情規則），感情管理とはそれに従って適切な感情を感じるように努力することをいう。

る。

さて知識労働型専門職と同様，感情労働型専門職も人材不足が問題になっているのであるが，その原因として，感情労働による心理的な負担の大きさがあると考えられる。従来から感情労働の研究では，その心理的負担の大きさがストレスやバーンアウトの原因になっていることが盛んに議論されてきた。そのためか感情労働型専門職は，社会的な需要は高いものの，知識労働型専門職のような人気職種にはなり得ていない。それゆえ，それらの仕事を志す人が少なく，それが人材不足の大きな原因になっているといえる。感情労働型専門職の人材不足を解決しようとするならば，こうした心理的負担に関する問題に取り組むことが必要になってくるのは間違いないだろう。

また感情労働に該当する職種については，離職者が多いことも問題になっているのだが，それについては，心理的負担以外にも原因があるといわれている。吉田（2014）や厚生労働省（2020）の保育士に関する調査，また介護労働安定センター（2018）が公表している介護職に関する調査によると，低賃金や長時間労働をはじめとする労働環境の悪さが，彼（彼女）らの離職の原因になっていることがわかる。

介護や保育の職場では，女性や高齢者が多く働いているのだが，それらの人たちはかつて労働市場においてあまり優位な立場にはいなかった。いずれも非正規従業員や低賃金の仕事で働くことが多かったわけであるが，それと同様のことが，感情労働の職場で起こっているという批判もある。

つまり，感情労働に従事する人たちは心理的負担が大きい中で働いているにも関わらず，低賃金で，長時間労働を強いられているといえるのである。これらを改善することが感情労働型専門職の人材不足を低減するために不可欠であることは論を待たないだろう。今後，感情労働型専門職を増やし，長く働ける仕事にしていくためには，こうした問題の解決がぜひとも必要である。

3．採用と組織的社会化

3－1　採用の施策

ここからは専門職の人材不足に対処するための施策について，先行研究をレビューしながら考えていきたい。まずはHR施策についてである。

組織が人材を確保して維持するためには，労働市場から人材を獲得し，それを組織に定着させていく必要がある。そう考えるならば，HR施策の中でも，採用に関わる施策と，組織への定着を促す組織的社会化の施策が特に重要になることがわかる。

まず採用から考えるのであるが，知識労働者を対象とした場合，そもそもそのHRMの方針には，ヒューマン・キャピタル・アドバンテージ（human capital advantage）を重視するHRMを行うか，ヒューマン・プロセス・アドバンテージ（human process advantage）を重視するHRMを行うかに代表されるような議論がある（Alvesson，2004）。すなわち，優秀な個人を獲得，維持するHRMか，優秀なチームを育てるプロセス重視のHRMかといった議論である。

前者は特に有能な個人を集め，その人たちが自由に才能を発揮することを促すHRMであり，後者は個人の卓越した能力に依存するのではなく，優れた協働のプロセスによってチームの成果を高めていくHRMといえるだろう。それらは知識労働者のHRMを考えるうえで，代表的かつ対照的な2つの方針といえるのだが，先述の通り，知識労働者は自律的であり，優秀な人は自分の意志で職場を選ぶことができる。そう考えれば前者の方針は知識労働者の自律性等に立脚したものだといえるだろう。一方，知識労働者は専門知識以外の幅広い知識を用いて働き，優れた対人能力を求められるという別の特徴を持っている。後者の方針は，そこにあるチームワークや協働意欲を重視したものだといえるだろう。知識労働者はこのような複雑な特徴を持っているがゆえに，HRMの方針にも異なるものが存在するのだと思われる。

もちろん，そのどちらの方針に基づくかによって，採用の施策が大きく変わってくると考えられる。前者に基づくならば，特に優秀な人材を厳選して

（時間をかけて）採用することになるだろうし，後者に基づくならば，協働意欲の強い人を採用して，その後の人材育成を重視することになる。こうした採用の施策が，専門職の量的，質的な人材不足にどう影響するのかが，本研究にとっての大きな問題となるのである。

ただし，上記の議論は個人の自律性や競争を尊重するHRMと，チームとしての協働を促すHRMの優劣を決めるような，二者択一のようなものであってはならない。両者の組み合わせや中間形態が存在することは十分に考えられることである。それを踏まえた現実的な考察と検証が必要である。実際，三輪（2015）では，個人の自由や競争を重視するマネジメントに，人材育成を組み合わせたようなHRMにおいて，知識労働者の定着意志と成長感が最も高いことが明らかにされている。そのような混合形態のHRMが人材不足を低減する可能性は十分にある。

またHRMの方針は，即戦力となる中途採用者を重視するのか，組織に馴染むことが容易であろう新卒採用者を重視するのかにも影響を与えるものと思われる。他にも，性別，年齢，国籍，あるいは考え方を含め，多様性に富んだ採用を志向するのか，同質的な人材を採用しようとするのかといったことにも影響するだろう。それらの点についても考慮する必要があるだろう。

そして当然ながら，知識労働型専門職と感情労働型専門職とでは有効な採用の施策も異なると考えられる。前者に比べ後者は，それほど自律性も高くない。また専門知識の市場競争力も強くないだろう。それどころか福祉や介護の仕事をする人については，労働条件や労働環境が悪いことが度々議論されている。それを考慮すれば，何よりも安定的な雇用や安心できる職場を重視するHRMが求められており，採用もそれに基づいて行われる必要があるかもしれない。本研究では，こうしたことについても注意する必要がある。

3－2　組織的社会化の施策

さて次にあげる組織的社会化は，人材の定着と成長の両方に関わる概念といえる。

Van Maanen and Schein（1979，p. 962）では，組織の社会化とは，「個人

が組織の役割を担うために必要な社会的知識とスキルを習得するプロセスのことである」とされている。組織に参入した個人が組織に馴染み，そこで貢献できるようになるプロセスを表しているものと思われる。

日本では高橋（2002，32 頁）が，「組織への新規参入者が組織の規範・価値・文化を習得し，期待されている役割を遂行し，職務遂行上必要な技能を獲得することによって，組織に適応すること」と定義している。組織の規範・価値・文化への適応がより強調された形になっているが，かつての労働移動の少ない日本の企業社会においては，それらへの適応がより重要になっていたのであろう。本研究においてもこの定義に則って組織的社会化について考えていきたい。

組織的社会化の研究にはかなりの蓄積があるのだが，そこでは多様な社会化戦術やその効果について様々な議論がされている。そしてその中で，社会化の結果として個人が過去の組織の慣習等を引き継ぐ人材になるのか，あるいはそれらを革新する人材になるのかといった議論もされている。

最も先駆的な研究として知られるVan Maanen（1978）から見ていこう，そこでは社会化の戦術が 7 つの次元によって詳しく述べられている。

(1) フォーマルかインフォーマルか

社会化プロセスのフォーマルさとは，それが行われる場が，進行中の仕事の文脈から隔離されている（例えば集合研修による社会化）度合いと，個々の新人の役割が強調される（職場での社会化）度合いを指す。

(2) 集団的か個人的か

この違いは，バッチ生産方式と単位生産方式の違いに似ている。一括生産または大量生産の場合，新入社員は最初に一まとめにされ，同一の経験を通じて処理され，比較的似たような結果がもたらされる。集団が一緒に社会化プログラムを受けると，ほとんど「同じ船に乗っている」集団意識が形成される。

(3) 逐次的かランダムか

逐次的社会化とは，組織内で定められた役割と地位を達成するために，個人

が通過しなければならない一連の個別かつ特定可能な段階によって特徴付けられる移行プロセスを指す。例えば計画的ジョブ・ローテーションなどはそれにあたる。

(4) 固定的か変動的か

固定的社会化プロセスでは，あるステップを完了するまでにかかる時間について，新人に正確な情報を与える。また移行時期は標準化されている。一方，変動的な社会化プロセスでは，移行スケジュールを事前に知らされることはない。

(5) コンテストかトーナメントか

能力，野心，経歴の違いに基づいて，選抜された新人グループを異なる社会化プログラムまたはトラックに分けるというやり方は，トーナメント型社会化プロセスの本質を表している。一方，コンテストの社会化プロセスでは，明確に上位者と下位者が峻別されることはない。さまざまな社会化プログラムを通じて移動する経路はオープンに保たれる。

(6) 連続的か分断的か

組織の中で同じような役割を担おうとする新人を，経験豊富なメンバーが指導するという連続的社会化プロセスは，組織を安定化させる最良の方法であろう。一方，新人がその足跡をたどることのできる前任者がいない場合，社会化パターンは分断的とみなされるかもしれない。分断的プロセスには複雑化と混乱のリスクがある。しかし，分断型はまた，新人に創意工夫と独創性を発揮するチャンスを与える。

(7) 付与か剥奪か

付与プロセスは，その人がすでに持っている特性の有効性と有用性を批准し，確立するものである。それに対し，剥奪プロセスは，新入社員のある種の特性を否定し，取り除くものである。聖職に就いた牧師，プロのスポーツ選手，職人，大学教授，職業軍人などは，特定の（主に高度な）職業においては，一人前と認められるまでに，相当な苦難と屈辱を味わい，言い換えれば自己否定を伴う学習が求められることになる。

Van Maanen（1978）のこうした主張は多くの研究に影響を与え，上記の次元を応用した研究も盛んに行われている。その中で，従来通りの組織の規範を受け入れ，それに順応する人材を生み出すような社会化と，組織の中で革新的な役割をするような人材を生み出す社会化に関する議論も行われている。

例えばVan Maanen and Schein（1979）では，仕事内容や役割の革新のための訓練（すなわち，革新的な反応を引き出すような社会化）を試みるのであれば，集団的なプロセスを可能な限り最小化し，共通または共有された集団規範の形成を回避することが必要になることが述べられている。

またフォーマルな社会化は，新人が組織内の新しい地位やランクを引き受けることに関連するのに対し，インフォーマルな社会化は，新人が新しい技能，方法，または実践的能力を学ぶことに強く関連していると述べられている。

一方，Jones（1986）では，先に見た社会化戦術の次元を，制度化された社会化戦術（フォーマル，集団的，固定的，逐次的，連続的，付与）と，個人化された社会化戦術（インフォーマル，個人的，変動的，ランダム，分断的，剥奪）に大別したうえで，異なる社会化のパターンが，異なるタイプの新人の組織適応をもたらすことを示唆している。

具体的には，制度化された戦術は管理的役割志向をもたらし，個人化された戦術は革新的役割志向をもたらすとされている。また，自己効力感がこの学習過程を調整することも示唆されている。具体的には，新人の自己効力感が低い場合には，社会化戦術はより強い管理的役割志向を生み出すということである。

同時に，革新的な役割志向が個別化された実践の主な成果であること，あるいは逆に，制度化された戦術が保守的な役割志向をもたらす可能性が最も高い戦術であることも示唆されている。

同様の結果が，Ashforth and Saks（1996）にもみられており，それらのことから，制度化された社会化戦略は新人にとって必要なものではあるが，

それによって革新的な役割志向を引き出すことは難しく，そうした人材を育てないのなら，個別化された社会化戦術の方が望ましいということになるだろう。

こうした先行研究をみると，組織的社会化が人材の定着やその後の成長に影響を与えるものであることは間違いなさそうである。したがって，本研究においても重視すべき概念であることが分かる。

そして本研究の対象が専門職であることを考慮した場合，革新的な役割を担う人材を生み出す個別化された社会化が特に重要になるように思われる。ただ，もちろん制度化された社会化が不要というわけではなく，組織活動の維持のためにしっかりと行われる必要があるのは当然である。特に感情労働型専門職を対象とする場合には，革新的な人材のみを求めるわけではないので，むしろ制度化された社会化がより重要になるとも考えられる。

4．人材育成

4－1　丁寧な人材育成と自由な学び

ここからは，人材育成に注目して専門職の人材不足の低減を考えてみたい。専門職の人材不足とは，必要な人数の確保といった量の問題だけではない。むしろもっと重要なのは人材の質であり，企業の競争力の源泉になるような優秀な専門職が充足していることが求められるのである。

元より専門職が高度な専門性を持ち，常にそれを磨いて働く必要があるのは自明のことであるが，彼（彼女）らを雇用する組織には，それを支援，あるいは促進する必要性と責任があるといえる。

一般に人材育成に熱心な企業というと，従業員のためにキャリアパスを整備し，教育研修の機会を充実させて，大事に人材を育てていくというイメージがあるが，知識労働者の先行研究を見ると，そういう企業ばかりが人を育てる企業ではないこともわかる。

三輪（2015）によれば，多くのIT技術者やコンサルタントを雇用する企業では，人事部門主導で人材育成を行う企業もあれば，個人や現場主導で人

材育成を行う企業もある。前者では，社内での公式な教育研修等を充実させて丁寧に人材を育てているのだが，後者では，会社や人事部門からの介入を最小限に抑制し，知識労働者の自由な学びを容認することで，個人と現場の意志に基づいた学習を促しているのである。そしてそうした企業では，優秀な同僚と自由に接触したり，あるいは自分のアイディアをもとにプロジェクト・チームや社内ベンチャーを組織することが認められており，その活動から多くの学びを得るのである。このような，一見すれば放任主義で乱暴ともいえる人材育成は，旧来の日本企業には馴染みにくいものかもしれないが，知識労働者には有効な場合がある。このことは，今後の専門職の育成を考えるうえで，重要なポイントであると認識しておく必要があるだろう。

また従来から多くの日本企業では，マネジャーやジェネラリストを目標とした人材育成が行われていたといわれているが，そのような人材育成においては，働く人の専門性はどうしても犠牲になりがちであった。専門職の重要性が高くなる今後の社会を考えれば，マネジャーやジェネラリストを偏重する考え方を改める必要があるものと思われる。

日本にもマネジャーになる以外に，専門職として昇進・昇格が可能な専門職制度を整備している企業は多数存在するが，多くの場合専門職はそれほど重視されておらず，専門職制度は事実上ポスト対策の形骸化したものだと批判されてきた。そうした問題への対処も今後の日本企業における課題となってくるだろう。

4－2　省察学習と探索型の学習

さて人を育てるということは，人に学びの機会を与えるということを意味している。高度な知識や思考力を用いて働く専門職には，学びの機会は生涯にわたって重要なものだといえるが，専門職の学びには忘れてはならない大きな特徴がある。

その一つが，経験とその振り返りに基づく省察学習であり，もう一つが組織内外に新しい知識を求める探索型の学習である。前者は顧客やクライアントの文脈に配慮した問題解決を行うために重要となるものであり，知識労働

型専門職においても，感情労働型専門職においても重要なものである。一方後者は，独創的な製品やサービスを生み出すために重要となるものであり，特に知識労働型専門職に重要なものである。

まず省察学習からみていこう。省察学習に関する代表的な先行研究としてSchön（1983）があげられるが，そこでは医学や法学，工学の専門知識を用いて働く人がメジャーな専門職[5]であるのに対し，社会福祉や教育関連の仕事に従事する人がマイナーな専門職として位置づけられている。そして前者は技術的熟達者として自己を捉え，学習するのに対し，後者は反省的，あるいは省察的実践家（reflective practitioner）として自己を捉え，省察学習（reflective learning）を行うとされている。

省察学習は，Dewey（1933）の省察的思考（reflective thinking）に基づく学習であり，実践を振り返り，経験を捉え直すことで行う学習である。Baker（1996，pp. 19−22）は，省察学習を「創造的にそれぞれの経験を見直し，自分の言葉でその意味を明らかにし，探究する過程であり，自己認識，自己実現，新しい知識の発展を促すものである」と定義している。そこでは本来，知ることと行うことは分かちがたく結びついていると考えられており，テキストや教室で学ぶことよりも実践を通じて学ぶことが重視されている。

マイナーな専門職は，その専門性がメジャーな専門職に比べ，高度に体系化されていないことが多い。それゆえ，技術的熟達者に見られるような科学的な理論と技術を現実に適用するような問題解決はあまり行わない。むしろ顧客，クライアントが抱える問題が不安定な文脈の中にあることを考慮したうえで，理論的な厳密性よりも，クライアントの問題や要望に適切に応えることを優先した支援や提言をしようとするのである。

そして，こうしたマイナーな専門職にとっての省察学習の重要性を指摘した研究は数多くみられる。例えば南（2007，3頁）においては，「ソーシャ

5）メジャーな専門職と呼ばれるのは，伝統的なプロフェッショナルに該当する職種が多く，Schön（1983）によると，技術的合理性を重視し，基礎科学のような一般的な原理が最も高次のレベルにある知識であり，具体的な問題解決が最も低次のレベルにあるものと考える傾向が強い。

ルワーカーは自己の実践をふりかえり，状況理解を深め，さらに自分自身に気づき，気づいて変えていこうとする『省察力』を身につけていくことが望まれる」と述べられている。また教員を対象とした，Rushton and Suter（2012）やAppleyard and Appleyard（2015）においても，省察やアクションリサーチを中心に据えた能力開発が論じられている。そこでは自分の行動を振り返ることや，同僚やメンターとそれについて話し合うことの意義が論じられている。こうした他者との対話が省察を深いものにし，そこからの学習をより良いものにすると考えられているのである。

感情労働従事者に関する研究では，省察学習は一つの大きなテーマとして確立されているといってよいのだが，そこでは本来，知ることと行うことは分かちがたく結びついていると考えられており，テキストや教室で学ぶことよりも実践を通じて学ぶことが重視されている。感情労働型専門職の人材育成を進めようとするならば，こうした省察学習の機会を豊富にしていくことが求められるのは間違いないだろう。

そして忘れてはならないのが，知識労働型専門職にとっても省察学習は重要だということである。特に顧客の文脈に応じた提案を行うような知識労働者にとっては，省察学習は仕事の成果を左右する重要なものだといえる。顧客が抱える問題を的確に把握し，それに対して適切な提言をしなければならないコンサルタントはもちろん，IT技術者においても，システム開発の要件定義をするような上流工程の技術者にとっては，他者との話し合いを含めた省察学習の機会を持つことは非常に大切なことである。こうした文脈に依拠した学習は，経験とその振り返りによって行うしかない。それは感情労働型専門職に限らず，他者と接触してその要望に応えなければならない仕事にとって重要なものなのである。

さて，今度は探索型の学習についてみていきたい。とりわけ創造的な仕事に従事する知識労働者には，職場での省察学習以外の学習も重要になってくる。それが人的ネットワークを活用した学習であり，特に組織外部に広がったネットワークからの学習が重要になる。

バウンダリーレス・キャリアの研究等にもあるように，優秀な知識労働者は豊富な人的ネットワークを持っていることが多く，それを有効活用して仕事の質を高め，成長を遂げている。こうした議論は古くはAllen（1979）のゲートキーパー（gatekeeper）に関する研究や，一連のインヴィジブル・カレッジ（invisible college）に関する研究にも見られる[6]。

そして近年では村上（2023）が，日本の知識労働者がどのような人的ネットワークを持ち，それをどう活用しているかを明らかにした。その中で本稿が注目したのは，知識労働者は，①日々の業務に関わる実践的な問題解決の知識を得るために組織内部の人的ネットワークを活用し，②専門分野における最先端の知識を得るために外部の人的ネットワークを活用するという研究結果である。日々の実践的な問題解決は仕事の文脈に深く関わるものであるため，それに有効な知識を得ようとするならば，文脈を共有している組織内の仲間が頼りになるのだろう。それに対し，最先端の知識は特定の文脈に依拠していないため，それを探すうえでは，広く組織内外の人的ネットワークを活用する必要があるのだろう。

おそらく最先端の知識を探すということは，March（1991）のいう知識の探索（exploration）によく似た行為であると思われる。March（1991）は知識の探索と深化（exploitation）という概念を明らかにしたが，前者は新しい知識の追求であり，組織が現在持つ知識の基盤から離れることを意味している，一方，後者は既にある知識の活用であり，組織に現存する知識基盤に基づくことを意味している。したがって，より新しいもの，より独創的なものをめざそうとするほど，知の探索が必要になるのであり，村上（2023）によれば，そこでは組織外の人的ネットワークからの学習が重要になるのである。

このような人的ネットワーク，特に組織外部のネットワークの形成は，知

6）ゲートキーパーは組織の外にある専門知識を探索し，有益なものを選んで組織内に取り込む有能な研究者や技術者を指す概念であり，インヴィジブル・カレッジ（見えざる大学）とは，元々は研究者の中でもわずかな人数の，真に有能なメンバー達からなる非公式な専門グループ（そこにおける相互作用）のことである。

識労働者の自律性や，あるいは専門職としてのコスモポリタン的な職業意識に基づくものであることが多い（三輪，2011）。そのような自律性や職業意識を醸成し，組織内外のネットワークの形成と活用を支援することが，知識労働者の人材育成において重要になるだろう，そしてそれは，知識労働者が創造的な仕事に従事するほど，強く求められるものと考えられる。

従来の日本企業では，従業員が組織の外で活動することを積極的に認めなかったし，またそこから何かを学ぶということを意識してこなかったといえるだろう。そうした姿勢を改めることが，まず必要になると思われる。

5．その他のHR施策

採用や人材育成以外にも，専門職が組織に定着するうえで重要なHR施策は当然あるだろう。ここでは特に，感情労働型専門職を念頭においたうえで，ストレス対策と労働環境の改善について考えたい。

感情労働型専門職が増加し，かつ働き続けるために，まずストレスを減らすための施策が最も重要なものになると思われる。多くの先行研究がそのことを議論し，自分の感情を偽ることによる感情的不協和（emotional dissonance）の問題[7]等を指摘してきた。

田村（2018）は，感情労働の特徴を，①情緒的エネルギー，心のエネルギーを大量に消費する，②顧客などの相手と感情労働を行使する者の間は互酬関係ではない（感謝されるとは限らない），③不可視性が高く，周囲に気づかれにくく，評価の対象と認識されにくい，と論じているが，そこから，感情労働は負担が大きいだけでなく，報われることが少ない仕事だとわかるだろう。

そのうえで，田村（2018）は感情労働従事者のストレスを軽減させ，バーンアウトを防ぐためには，個人レベル（コミュニケーション・スキルの強化

7）感情労働に従事する人はともすれば実際の感情とは異なる感情表現をしなければならない。その自然な感情経験と感情表現のずれが感情的不協和と呼ばれている。

やストレス・コーピング）の対応だけでなく，チーム，組織レベルでの対応が必要だと主張している。一人でストレスに対応するのではなく，仲間や同僚と助け合うことが求められているといえよう。

そしてその中で本稿が特に注目しているのが，感情労働に従事する者同士の情報共有や学び合いである。すなわち，感情労働における問題や悩みをチームや組織単位で共有し，一緒に解決策を探るような取り組みだといえる。

三輪（2023）では，教員，介護福祉士，社会保険労務士，キャリア支援職を対象に，彼（彼女）らの学習や感情的不協和が分析されたのであるが，その中で，教員の感情的不協和が特に強い傾向にあることが明らかになった。そしてその理由の一つとして，教員の仕事が基本的に一人で行われることがあげられている。

教員は他の職種と比べて同僚と情報交換したり，他者から励ましやアドバイスの言葉をもらう機会が少なかった。いわゆる支え合いや教え合いの場が少なく，問題を一人で抱え込む人が多いようなのである。

それをみると，感情労働型専門職の心理的負担を減らすためには，定期的なストレスチェックや健康診断も重要であるが，こうした日常的な社会的支援がさらに重要であることがわかる。それゆえ本研究では，情報共有や学び合いを中心に据えたストレス対策を，専門職の人材不足を低減する重要なHR施策の一つとしてとりあげたいと考えている。

またそれだけでなく，当然ながら賃金や労働時間に代表される労働環境についても見ていく必要があるだろう。感情労働型専門職が勤務する組織には，小規模なものも多く，そのことが良い労働環境の実現を難しくしていることも考えられる。それらを改善していくことも，本研究における重要なHR施策とみなすことができるだろう。

6．ITやAIの活用

6－1　ITやAIの進歩とその影響力

ここからは専門職の人材不足の低減に，ITやAIを役立てることができるのか，あるいはITやAIにはどのようなメリットがあるのかといったことについて議論していきたい。もちろん，それらの技術は日々進歩しているので，本稿で論じることも即座に古いものになっていくのであるが，本研究の課題への影響力の大きさを考えれば，避けて通るわけにはいかないものだと考えられる。

ITを経営や組織活動に活かすということは，古くから盛んに行われてきたことである。今ではすべての企業において何らかの形でITは活用されているし，いわゆる情報システムは経営の基盤となっている。ただ近年のITの進歩はますます大きく，かつ急速なものになっており，AIが身近なものになりつつある現在，その影響力が様々な分野で議論されるようになっている。

ITを構成しているのは，簡単にいえばコンピュータのハードウェア技術とソフトウェア技術，そして通信技術であり，AIもITの中に含まれることになる。ただ従来のITに比べて，AIは推論機能とディープ・ラーニング（deep learning）が格段に進歩しており，事前にプログラミングされていないことについても，徐々に対応可能になる点が大きく異なっている。

周知のように，ITは企業の様々な仕事を自動化，効率化することによって人間を助け，コミュニケーションや意思決定を支援してきた。もちろんAIも人間の仕事を補完することができるものであるが，特にAIは，頭脳労働や知識労働の一部も代替できるところが革新的であるといわれている。

それを論じたFrey and Osborne（2013）の研究は，世界中で大きな反響を巻き起こすことになった。そこにおいて，AIによって消滅する可能性のある仕事が具体的に列挙されたことにより，大きな不安を覚えた人も少なくなかったようである。そしてその中には，いわゆる定型的な作業労働や比較的単純なサービス労働だけでなく，保険の審査担当者，給与・福利厚生担当

者，税務申告書代行者，苦情の処理・調査担当者，簿記・会計・監査の事務員，金融機関のクレジットアナリスト等の知識労働も含まれていたのである。もちろんそれらの仕事が完全に消滅してしまうと断じるのは早計であるが，今後の知識労働者や専門職の仕事に何らかの影響を与え，人材の需要等を変えてしまうのは明らかであろう。

またそれに関連して，Gratton and Scott（2016）は，先進的なテクノロジーは中スキルの労働者を代替して，高スキルの労働者を補完すると述べている。創造的な仕事や高度な問題解決に従事する人は，ITやAIを使って知識労働の比較的容易な部分（情報の探索や整理等）を効率化でき，彼（彼女）らの持ち味（創造性や提案力）を存分に発揮できるようになるというのである。この議論に従うならば，ITやAIをうまく活用すれば，専門職の仕事に関わる余計な負担を減らしつつ，最も重要な仕事に集中させることが可能になる。そしてそのことは，専門職の人材不足を大幅に低減することにつながるだろうし，専門職の育成も促進することになると考えられる。

6－2　ITの活用方法の変遷

ここでは専門職の仕事にITがどのように活用されてきたか，その変遷について考えていきたい。

おそらく最も早い時期の基本的なITの仕事への活用目的は，定型業務の効率化や自動化であったと思われる。ITが導入される最初の段階で目指されたのは，日常的に発生する定型業務や，付帯的な事務作業をできるだけ簡単にして，働く人たちの負担を減らすとともに，正確に業務を遂行することだったといえる。

そこからITは様々な形で発展を遂げ，コミュニケーションの効率化や意思決定の支援，グループワークの円滑化などに役立てようとされたてきたわけであるが，専門職に注目した場合，彼（彼女）らの持つ知識の蓄積や共有，そしてそれに基づいた学習の促進が目指されたことが，大きな特徴だといえるのではないだろうか。

ではまず，情報システムを使った知識の蓄積・共有・再利用への取り組み

についてみていきたい。その代表的な事例は，1980 年代に日本のIT企業において導入されたファクトリー方式のソフトウェア開発だと考えられる（Cusumano，1991）。例えば生産管理や販売管理といった特定のアプリケーション領域において多くの顧客を持っているIT企業等が，この方式を導入している。

ファクトリー方式のソフトウェア開発においては，開発工程が可能な限り標準化され，管理される。そしてプロジェクト内でのソフトウェア技術者の分業体制も確立されており，ルールに則った形での開発プロセスが展開される。同時に，設計の標準化，規格化が追求され，開発されたプログラム，モジュール等はライブラリーと呼ばれる共有データベースに記録され，可能な限り再利用が試みられるのである。

つまり，ベストプラクティスと呼ばれるようなプログラムやモジュールがライブラリーに蓄積されており，未熟練の技術者はそれを見ることによって学び，またそれを使うことによってより正確な仕事ができるようになるのである。

ファクトリー方式では，技術者はライブラリーに登録された互換性の高い部品を使って仕事をすることが求められ，同時にライブラリーに登録可能な部品を開発することが求められる。それゆえファクトリー方式は，高い生産性，あるいはコスト・パフォーマンスが実現されることが大きなメリットとなるのだが，もちろん，そこには専門職（技術者）の人材不足に対処するといった効果もあったものと思われる。

Cusumano（1991）によれば，ファクトリー方式の導入によって多くの日本企業が情報システム開発の効率化に成功したのだが，同時に，そこで働く技術者の技術やスキルも規格化，平均化が進むため，際立って優秀な技術者の育成や，独創的な技術開発は起こりにくくなるといったデメリットがあることも考えられる。

いずれにしても，ファクトリー方式のソフトウェア開発は，知識の蓄積や共有，再利用にITをうまく活用した事例だと考えられるが，そうした取り

組みは，後にナレッジ・マネジメントと呼ばれる活動へとつながっていったと考えられる。

ナレッジ・マネジメントとは本来，知識の創造・移転・活用といったプロセスの組織的，戦略的なマネジメントであり，組織内の知識を扱う包括的概念だといえる。その中で多くの企業が取り組んだのが，情報システムを使った知識の蓄積・共有・再利用であったといえるだろう。

そこでは，優秀な専門職が作成した企画書や資料，あるいはデータベースやプログラムが全社で共有される。そしてそれを参考に他の専門職が学び，自分の仕事を遂行していくのである。またこの頃には，仕事で問題を抱えた専門職が，オンライン上でそれに関するアドバイスを同僚に求め，その問題に詳しい他の専門職がそれに応えるといったことも，一般的に行われるようになっていった。ITは専門職同士のコミュニケーションを活発にし，彼（彼女）らの学習を促進することにも役立てられるようになったのである。

6－3　2020 年代の新しい動向

そして，2020 年前後からITの活用方法はさらに進化し，中でも従業員の学習を支援するための取り組みが充実してきている。

その最も代表的な例として，コロナ禍を契機に教育研修をオンライン化し，従業員が好きなカリキュラムを都合のいい時間に受講できるようにした企業が急増していることがあげられる。同じような時期から，従業員のリスキリングの重要性が喧伝されはじめたこともあり，オンラインで受講できるカリキュラムを充実させ，従業員の学びの選択肢を広げる努力が盛んに行われているのである。

こうした取り組みは，例えば講義動画のオンデマンド配信等により，従業員の学びの利便性を向上させているのであるが，近年ではさらに進んだ取り組みも見られるようになってきた。オンライン上で共通のテーマについて学びたい者が集まり，学習のためのコミュニティを作っているのである。

おそらくそれは，オンライン上における一種の実践共同体（community of practice）といえるものだろう。Wenger, McDermott and Snyder（2002）

は実践共同体を，「あるテーマに関する関心や問題熱意などを共有し，その分野の知識や技能を持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団である」と定義しているが（邦訳書，33 頁），こうした相互学習の場がオンライン上に作られているのである。

そのことにより専門職の学習は，より現実の仕事にかかわりの深い具体的なものとなり，かつ組織の文脈に根差したものになったと考えられる。感情労働型専門職の省察学習において，同僚の対話が重要になることを指摘したが，こうした実践共同体は，それを自由にできる場としても位置付けることが可能である。そのように考えれば，ITの活用は，専門職の量的人材不足を低減するだけでなく，彼（彼女）らの学習を支援することによって，質的な人材不足の低減に貢献することも可能だと考えられる。

そしてさらに，2020 年前後からのもう一つの新しい動向として，著しいAIの進歩があげられるだろう。AIが活用されることによって，これまでITが果たしてきた専門職の負担を軽減する効果や，学習を支援する効果のいずれもが，より高いレベルで実現されるようになってきているのである。

対話型生成AIを例にあげるならば，それを用いて文章を作成することもできれば，文章を校正したり，要約することもできる。また，プレゼンテーションの資料の原案を作ったり，そのための画像を作り出すこともできる。さらには簡単なプログラムやシステムのプロトタイプを作ることも可能である。

またそれだけでなく，生成AIに問いかけることによって企画を立案するためのアイディアを出すことも可能である。このように，ある程度非定型的な仕事にも活用できることが，これまでのITとの大きな違いであるといえよう。

そこから考えると，それらはGratton and Scott（2016）の言う通り，知識労働の比較的定型的な仕事や，準備段階の作業の負担を軽くできるので，人材不足の有効な対策になり得るだろう。またその効果を感情労働型専門職について考えたとしても，各種の記録や報告書等を迅速に作成するのに大きく

役立つであろうし，例えばケアワーカー等が様々な付帯業務を短時間で終わらせることにも役立つだろう。やはり人材不足の対策になり得るものと考えられる。

そしてもっと重要なことであるが，AIを使うことは，専門職の学習を支援することにつながるため，質的な人材不足の対策になり得ると考えられるのである。生成型AIはweb上にある膨大な情報を参照するため，そこから得られるアイディアや文章には，専門職にとってそれまで知らなかった知識や，なかなか気づかない有意義な情報が含まれている場合もある。それらに接することは，専門職にとって重要な学習の機会になり得るのである。

このようにAIが専門職を補助し，また学習も支援する可能性が高まっているのだが，もちろんだからといってITやAIのみによって専門職の人材不足が解決するわけではない。詳しくは後述するが，ITやAIに頼るだけでは不十分なこともありえるのであり，ITやAIの活用と，HR施策の組み合わせや併用が必要になると思われるのである。

7．本研究の基本的な分析枠組み

ここからは，これまで見てきた先行研究に則り，本研究における基本的な分析枠組みを設定していきたい。

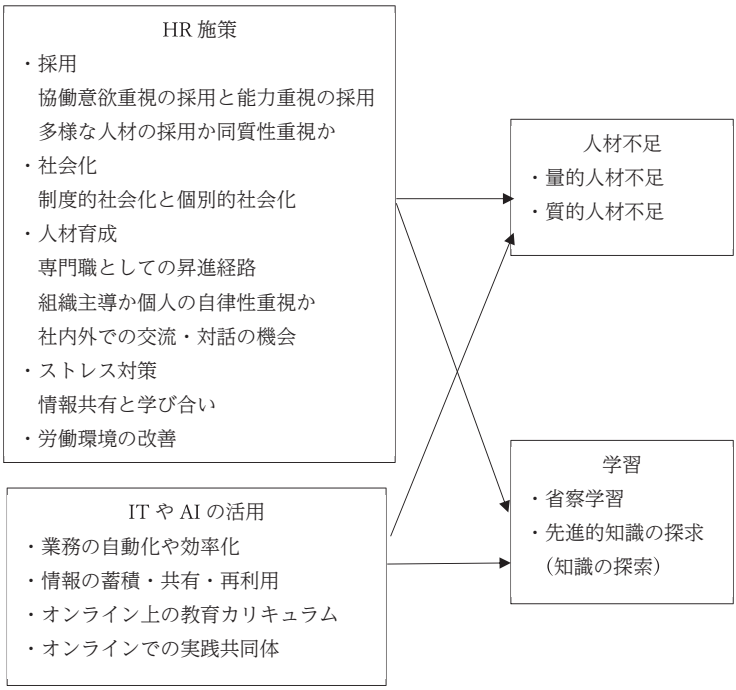
第1図にあるように，本研究は専門職の量的，質的人材不足を低減できるHR施策の内容と，ITやAIの活用方法を明らかにしようとするものである。同時に，専門職としての質を高める学習を促進することに寄与するHR施策の内容と，ITやAIの活用方法も明らかにしようとしている。

まずHR施策についてであるが，専門職人材の不足を防ぐためには，人材の確保（採用）と，組織的社会化を通じた人材の定着が必要になるのはいうまでもない。また質的な人材不足を防ぐために，人材育成を推進して優秀な専門職を増やしていく必要がある。

先行研究では，これらのHR施策にはいくつかの方向性の異なる取り組みや，様々な社会化戦術があることが示されていた。それらの中で，専門職に

対して有効なものは何であるかが検証されることになる。

第 1 図　本研究の基本的な分析枠組み



出所）筆者作成

その際，注意が必要なのは，そのうちの特定の施策だけが有効であり，ベストの施策であるというような，単純な結果になるとは限らないということである。現実の組織では，性質の異なる施策を同時に行う必要性に迫られることがあるし，同じ企業の中で従業員を複数の人材群に分け，それぞれに異なる施策を適用する場合等もあると考えられる。

そしてそれらの組み合わせや，何らかの配列が効果を発揮することが十分に考えられるし，その組み合わせ，配列も一通りではない可能性がある。そうした結果を理解し，その意義を解釈するためには，それぞれの施策が有効になる背景や，それらが組み合わさって生み出される一貫性やバランスの意

味を考えることも必要になるだろう。それゆえ，本研究の分析は単純な因果関係の検証ではすまないということになる。もちろん，そこには知識労働型専門職と感情労働型専門職の違いも存在することと思われるため，それらを比較して分析することも必要になるだろう。

さて，特に専門職の学習を見る際には，もう一つ注意すべきことがある。ITやAIの活用と，HR施策の補完効果を考えることである。前節でみた通り，ITやAIを活用して専門職の仕事の負荷を減らしたり，知識の蓄積・共有・再利用を行うことが可能である。特に近年では，ITやAIを使った学習支援の取り組みの充実が著しい。そのため，ITやAIを積極的に活用していくことは，今後の専門職の育成に必要不可欠なことだと考えられるのだが，ITやAIに頼るだけでは限界もあるのである。

ITやAIは決して，未熟な専門職の仕事を急に高いレベルに引き上げたり，短期間で高度な知識を体得させられるような魔法ではない。ITやAIをうまく使いこなせるのは，日々の仕事の経験から多くのことを学び，地道な学習も活発に行っている人材なのである。生成AIから良い答えを引き出すには，良い質問をすることが必要であるが，それができるのは熟練した専門職や，常日頃から様々な学習を行っている専門職であろう。それを考えれば，ITやAIだけで専門職が十分に学習できるとは思えない。

またITやAIに依存しすぎると，かえって専門職の学習が阻害されてしまう恐れもある。専門職がオンラインやライブラリーからの手軽な知識の入手や学習に慣れてしまうと，自らの努力で人材ネットワークを形成して組織内外から希少な知識を探し出したり，独自のアイディアを考えだしたりする姿勢が弱くなる可能性も出てくると思われる。

元より，深刻な人材不足といいつつ，その需要の高まりによって専門職の人数自体は急増しているといえる。以前であれば，学生時代からその専門分野に興味を持ち，継続的に学んできた人や，なんらかの強い信念を持った人が専門職を目指すことが多かった。ところが専門職への需要が急増すると，人気職種であることや採用数の多さが専門職を志望する動機になり得る。そ

のような状況においては，専門職の大衆化[8]が起こりやすくなるといえる。

そのことにより，かつて専門職が本来持っていた自律性や向上心，クライアントへの貢献意欲等が弱くなれば，量的な人材不足はともかく，質的人材不足はさらに深刻になるだろう。そうした事態を避けるには，AIやITに頼るだけではなく，社会化をはじめとするHR施策を併用して，専門職らしい意識を醸成して学習を促進していく必要がある。

特に，感情労働型専門職において強調されていた省察的学習は経験を通じたものであり，人との対話によって深くなっていくものであるため，オンデマンドで受講するような学習とは性格が異なるものである。経験を意味づける振り返りとは，他者との対話によって促進されることが多く，優れた他者との交流の機会，経験を共有する機会などが必要である。

さらに知識労働型専門職で重要になる先進的知識の探求，あるいは探索型の学習についても，オンラインでの講座やカリキュラムの受講以上の学習が求められる。

講座の中で学べる知識は，すでにある程度確立され，教材などが整備されているものである。一方，先進的な知識の多くはテキスト化も，カリキュラム化もされておらず，オンラインで手軽に学ぶことはできないものである。優れた見識と職業意識を持った個人が，将来を展望したうえで，広く組織内外を探索したうえで見つけられる知識であり，おそらくは少人数の高度な専門職による議論を通じて学ばれ，高められるものだろう。先進的で創造的な専門職であるためには，まさにこうした学習が求められているのであり，彼（彼女）らを雇用する組織には，それを促すHR施策が求められるものと思われる。

ただ，こうした省察的学習や，先進的知識の探求に，ITやAIがまったく役に立たないというわけではない。先に見たオンライン上の実践共同体に

8）ここでいう大衆化とは，ものごとが多くの人たちに広く行きわたって親しみのあるものになることと，非個性化すること，すなわちそのもの本来の特性が希薄になることの双方を意味している。

は，そうした学習をするための土台となる可能性があるように思われる[9]。同一組織内とはいえ，意欲的な専門職同士のコミュニケーションが活発になれば，それが個人の組織内外における，より自律的な学習につながっていくことも期待できるだろう。社内の人的ネットワークを通じて，新たに社外の人的ネットワークが形成されることも考えられるし，オンラインでのディスカッションが，対面でのディスカッションを促進することにつながるかもしれない。

そのように考えると，やはりITやAIと，HR施策の補完効果を考えることは重要である。オンライン上の実践コミュニティと，他のHR施策を組み合わせることによって，省察的学習や探索型学習を促進することが可能になるかもしれないのである。

8．今後の研究に向けて

本稿の最後に，本研究におけるこれからの研究方法について検討し，どのような仮説や分析が考えられるか展望してみたい。

前節でみた分析枠組みに則るならば，考えられる研究方法の代表的なものとして，専門職人材に対するサーベイリサーチがある。多くのサンプルを集め，統計分析をすることによって，人材不足の低減に有効なHR施策やIT，AIの活用方法を，因果関係として検証するのである。本研究の目的に照らした場合，こうした分析はぜひとも必要なものだろう。

本研究では今後，サーベイリサーチにおける質問項目や仮説を設定するつもりだが，現段階で考えられる暫定的かつ概略的な仮説をあげるならば次のようなものになるだろう。

① 協働意欲重視の採用や制度化された社会化戦術，ならびに充実した社内人材育成システムは，専門職の量的人材不足を低減する。

② 協働意欲重視の採用や制度化された社会化戦術，ならびに充実した社内

9）実践共同体が感情労働に従事する人の省察学習に役立つことが，多くの研究において議論されている。例えば高橋・槇石（2015）などを参照されたい。

人材育成システムは，感情労働型専門職の質的人材不足を低減する。

③　能力重視の採用や個別化された社会化戦術，ならびに自由競争に基づく人材育成は，知識労働型専門職の質的人材不足を低減する。

④　ストレス対策と労働環境の改善は，感情労働型専門職の量的・質的人材不足を低減する。

⑤　ITやAIを活用した業務の効率化，知識の蓄積・共有・再利用は，専門職の量的人材不足を低減する。

⑥　ITやAIを活用した学習カリキュラムや学習ツールの整備は，専門職の量的・質的人材不足を低減する。

⑦　専門職の省察的学習や探索型学習は，ITやAIの利用だけでなく，採用，社会化戦術，ならびに人材育成等のHR施策との併用によって強化される。

⑧　オンラインでの実践共同体の積極的活用は専門職の省察的学習や探索型学習を促進する。

これらの仮説の検証が本研究の中心的な分析になるだろう。量的な人材不足と質的な人材不足では，有効な施策が異なることが考えられる（仮説①～③）。同時に，知識労働型専門職と感情労働型専門職では，質的人材不足を低減する施策は異なるだろう（仮説②，③，④）。前者においては自律性や競争に基づく施策がより重要となり，後者においては安心や安定，協働をベースとした施策がより重要になると思われる。それに加えて，ITやAIの効果と限界（仮説⑤，⑥，⑦），そのさらなる可能性に関する分析（仮説⑧）が必要となる。

ただし，本研究ではサーベイリサーチだけでなく，定性的な研究方法，例えば専門職自身や彼（彼女）らを雇用する組織の経営者，管理者へのインタビュー調査にも取り組む必要があると考えられる。人材不足を低減する施策は，何らかの施策が単独で効果を発揮するとは限らず，その組み合わせや配列にも注意することが必要である。

簡単に考えただけでも，例えば人材不足の低減のためには，HR施策やIT

ツール等の数の充実が大事なのか，それら施策の組み合わせの一貫性や補完性が大事なのかといった問題が想定できる。施策の数が多いというのは，取り組みが多様で網羅的だということを意味するので，効果が大きいようにも思われる。しかしながら，反対にそれらは色々あればいいというものではなく，そこに施策間の一貫性や補完性がなければ効果が出ないことも考えられる。それらを正しく理解するために，定性的な調査が必要になるだろう。

さらに考えると，その一貫性のある施策や配列というのは何通りくらいあるのか，またそれが複数あるのであれば，異なる配列が有効になる各々の背景要因は何かといった問題も浮かび上がってくる。そうしたことを解き明かすには，専門職や彼（彼女）らを雇用する組織に対して丁寧な聞き取りを行うことが求められるだろう。

もちろん，他にも検討すべき研究方法や仮説はあるだろうが，今後はこうした複数の研究方法を視野に入れつつ，研究を進めていきたい。

※本稿は学術研究助成基金助成金による支援（24K05076）を受けた研究成果の一部である。

（引用文献）

Allen, T. J. *Managing the Flow of Technology：Technology Transfer and the Dissemination of Technological Information within the R&D Organization,*（MIT Press, 1979）.

Alvesson, M.（2004）*Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms,*（Oxford University Press, 2004）.

Appleyard, N. and Appleyard, K. *Reflective Teaching and Learning in Further Education*,（Critical Publishing, 2015）.（三輪建二訳『教師の能力開発 ―省察とアクションリサーチ―』鳳書房, 2018 年。）

Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. *The Boundaryless Career ― A New Employment Principle for a New Organizational Era,*（Oxford University Press, 1996）.

Ashforth, B. E. and Saks, A. M. ‘Socialization Tactics：Longitudinal effects on newcomer

adjustment' *Academy of Management Journal,* Vol. 39, No. 1, 1996, pp. 149−178.

Baker, C. R. 'Reflective learning：A teaching strategy for critical thinking.' *Journal of Nursing Education.* 35(11), 1996, pp. 19−22.

Cusumano, M. A. *Japan's Software Factory：A challenge to U. S. management,* (Oxford University Press, 1991). (富沢弘之・藤井留美訳『日本のソフトウェア戦略 アメリカ式経営への挑戦』三田出版会, 1993 年)。

Davenport, T. H. *Thinking for a Living：How to Get Better Performance and Results from Knowledge Workers,* (Harvard Business School Press, 2005) 藤堂圭太訳『ナレッジワーカー ―知識労働者の実力を引き出す経営―』ランダムハウス講談社, 2006 年。

Dewey, J. *How We Think：restatement of the relation of reflective thinking to the educative process.* (Henry Regnary Co. 1933) 植田清次訳『思考の方法』春秋社, 1950 年。

Drucker, P. F. *Post Capitalist Society,* (HarperBusiness, 1993) 上田淳生訳『ポスト資本主義社会』ダイヤモンド社, 2007 年。

Frey, C. B. and Osborne, M. A. 'The future of employment：how susceptible are jobs to computerisation' *Technological Forecasting & Social Change,* vol. 114, Jan. 2017, pp. 254−280.

Gratton, L. and Scott, A. *The 100−year Life：Living and Working in an Age of Longevity,* (Bloomsbury Information Ltd, 2016). (池村千秋訳『LIFE SHIFT』東洋経済新報, 2017 年。)

Hochschild, A. *The Managed Heart：Commercialization of Human Feeling,* (The University of California Press, 1983) 石川准・室伏亜希訳『管理される心 ―感情が商品になるとき―』世界思想社, 2000 年。

Hall, D. T. *Careers In and Out of Organizations,* (Sage Publications, 2002).

Jones, J. 'Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations', *Academy of Managemeny Journal,* Vol. 29, No. 2, 1986, pp. 262−279.

March, J. G. 'Exploration and exploitation in organizational learning' Organization Science, Vol. 2, No. 1, 1991, pp. 71−87.

Rushton, I. and Suter, M. *Reflective Practice for Teaching in Lifelong Learning,* (Open International Publishing, 2012). (三輪建二訳『教師の省察的実践 ―学校教育と生涯教育―』鳳書房, 2018 年。)

Schön, D. A. *Transformational Dimensions of Adult Learning,*（Jossey-Bass, 1983）柳沢昌一・三輪建二監訳『省察的実践とは何か ―プロフェッショナルの行為と思考―』鳳書房，2007 年。

Van Maanen, J.（1978）. 'People Processing：Strategies of Organizational Socialization'. *Organizational Dynamics , 7,* 1978，pp. 18−36.

Van Maanen, J. and Schein, E. H. 'Toward a theory of organizational socialization' Working papers from Massachusetts Institute of Technology（MIT）, Sloan School of Management，No. 960−77，1979.

Wenger, E and McDermott, R. and Snyder, W. M. *Cultivating Communities of Practice,*（Harvard Business school press, 2002）野村恭彦監修・野中郁次郎解説・桜井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティス ―ナレッジ社会の新たな知識形態の実践―』翔泳社，2002 年。

公益財団法人介護労働安定センター「平成 29 年度介護労働実態調査」，2018 年。

久保真人編『感情マネジメントと癒しの心理学』朝倉書店，2011 年。

厚生労働省 保育の現場・職業の魅力向上検討会「保育士の現状と主な取組」，2020 年。

高橋弘司「組織社会化」宗方比佐子・渡辺直登編著『キャリア発達の心理学 ―仕事・組織・生涯発達―』2002 年，第 2 章，31−54 頁。

高橋満・槇石多希子編著『対人支援職者の専門性と学びの空間 ―看護・福祉・教育職の実践コミュニティ―』創風社，2015 年。

田村尚子『感情労働マネジメント ―対人サービスで働く人々の組織的支援―』生産性出版，2018 年。

永井聖二「感情労働者としての教師のあり方 ―その成長と自己回復の場をどこに求めるか」『児童心理』63(9)，2009 年，79−86 頁。

日本経済新聞 2024 年 8 月 1 日「国内コンサル 7 万人に膨張　大手 7 社　アクセンチュアは買収で補強」。

南彩子「ソーシャルワークにおける省察および省察学習について」『天理大学社会福祉研究室紀要』，2007 年，3−16 頁。

三輪卓己『知識労働者のキャリア発達 ―キャリア志向・自律的学習・組織間移動』中央経済社，2011 年。

三輪卓己『知識労働者の人的資源管理 ―企業への定着・相互作用・キャリア発達―』中央経済社，2015 年。

三輪卓己「高度な感情労働とその学習の特徴 ―インタビュー調査を通じた探索的分

析―」『桃山学院大学環太平洋経営研究』23，2023 年，47−71 頁。
村上由紀子『ナレッジワーカーの知識交換ネットワーク』飛翔舎，2023 年。
吉田輝美『感情労働としての介護労働 ―介護サービス従事者の感情コントロール技術と精神的支援の方法―』旬報社，2014 年。

（みわ・たくみ／経営学部教授／2024 年 10 月 31 日受理）

Exploring Practices to Reduce the Shortage of Professionals and Specialists

MIWA Takumi

The purpose of this research is to identify practices to reduce the shortage of human resources in the professinals or specialists that are expected to play an active role in society in the future.

Since the beginning of this century, the development of the knowledge society and the increase in the number of elderly people have been remarkable, and considering this, it can be seen that reducing the shortage of human resources for professionals or specialists engaged in creative works and those in the fields of medicine, nursing care and welfare is an important issue for both companies and society as a whole.

And the feature of this research is that it considers this from two perspectives: companies' human resource (HR) practices and how to utilize IT and AI (artificial intelligence). In this paper, we will mainly conduct a review of previous research to explore the basic analytical framework for future research and outline hypotheses.

水道事業の水需要予測の差に関する定量的な分析

── 計画給水人口と現在給水人口の乖離に焦点を当てて ──

田　代　昌　孝

目次

はじめに
第Ⅰ章　水道事業の水需要予測と計画給水人口
第Ⅱ章　水道事業における水需要予測の差に関する現状分析
第Ⅲ章　水道事業の水需要予測の差と水道料金，有収水量，管路老朽化との関係
おわりに
参考文献・参考資料

はじめに

人口減少社会において，バブル時代に積極的に実施された水道インフラ整備は明らかな過剰投資となっている。とりわけ，過疎地を中心に厳しい経営状況にある水道事業体は，過剰投資となった水道インフラが老朽化する傾向にある。水サービス供給は生命維持に必要不可欠であり，ハードな更新投資を行わなければならないであろう。将来的には，水道料金の値上げが求められるものの，議会の承認を得る必要がある。そのため，合理的な水需要予測に基づき，今後は水道事業の過剰投資を可能な限り，避けなければならないであろう。

水道料金算定要領に基づけば，水道料金は総括原価主義，合理的な給水需要予測に基づく施設計画から，誠実かつ能率的な経営の下における適正な営

キーワード：水需要予測の差，過剰な見積もり，過小な見積もり，過剰投資

業費用に健全な運営を確保するための資本費用を加えて算出することが基本原則となっている。さらに，料金算定期間が 3 から 5 年の水需要予測を行う必要性がある以上，各水道事業体は計画的な給水を中期的に変化させながら水道料金の算定を行うことになる。したがって，当初予測していた計画給水人口が当該年度での現在給水人口と異なる場合，過大な水需要予測に伴う様々な過剰投資が生じることとなり，水道事業の経営に大きな悪影響を及ぼすことになろう。

より最近では，人口減少社会，あるいは節水器の普及により水需要が減少する傾向にある。結果として，過剰な水需要予測が各水道事業体で生じやすいと考えられる。そのため，各水道事業体はいかに合理的な水需要予測を行うか，さらに当初予定していた計画給水が現実の給水人口をどの程度反映しているかの定量的な分析は必要であるように思える。日本水道協会編『水道統計（平成 21 年度から令和 3 年度)』には，計画給水人口や現在給水人口に関する情報やデータが豊富にある。本稿では『水道統計（平成 21 年度から令和 3 年度)』のデータに基づいて，水道事業の水需要予測の差に関する定量的な分析を行っている。

従来の研究では水道事業の過剰投資を考える場合，経営の非効率性を実証分析から把握して議論するケースが多かった。具体的には，Aida et al.[1998]，中山[2003]，原田[2004]，林田[2010]等が代表的な研究として挙げられよう。ところが，過剰投資の原因となる水需要予測の差，すなわち計画給水人口と現在給水人口の差については定量的な分析があまり行われていないように思える。本稿では計画給水人口と現在給水人口との差分を水需要予測の差と見做して，水道事業の水需要予測の差に関する定量的な分析を行っている点で従来の研究と異なっていると考えている。

水道事業の計画給水人口を考慮する理由を考えてみると，①「水道料金算定要領」において，3 から 5 カ年と言う具体的な水需要予測が示されており，その蓋然性については十分な議論がされていないこと，②水道事業経営は地理的環境に左右される部分が大きく，生産効率性に関する基準が必ずし

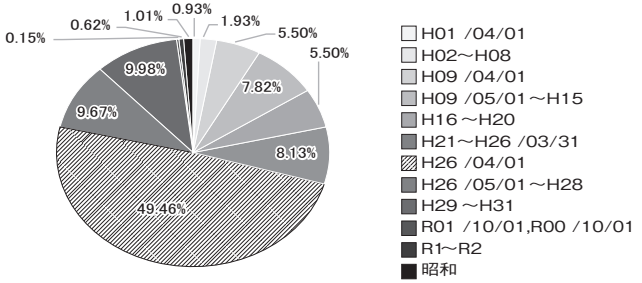
も現実に即していない可能性が考えられること等が挙げられよう。本稿の構成は以下の通りである。第Ⅰ章では，水道事業の水需要予測と計画給水人口を議論する。第Ⅱ章では，水道事業の水需要予測の差に関する現状分析を行う。第Ⅲ章では，水需要予測の差と水道料金，有収水量，管路老朽化との関係を定量的な分析から明らかにする。おわりにでは，全体のまとめと若干の政策提言を行う。

第Ⅰ章　水道事業の水需要予測と計画給水人口

日本水道協会「水道料金算定要領」に基づけば，3から5年の水需要予測に基づき，水道料金を算定することになっている。ただ現実的には，資産維持費を考慮しない水道事業体もあることを考えると，「水道料金算定要領」にどの程度の強制力が働いているかどうかには疑問が残る。水道料金の決定が議決事項である以上，総括原価主義に基づく料金設定が妥当なものであるとは必ずしも言えない側面もあろう。

人口減少社会である状況下で，水道事業が地方公営企業法に基づく独立採算を重視するのであれば，積極的な料金の値上げが必要となる。ところが，家庭用水道料金に限定すれば，水道料金の改定がほとんど行われていない水道事業が多数存在している。それゆえ，水道事業の水需要予測に基づいて，水道料金改定が行われているかどうかの検証は必要となろう。図表1には1292の水道事業体を分析対象にして，前年度における水道料金改定の円グ

図表1　前年度における水道料金改定



出所：日本水道協会編『水道統計（令和3年度）』より作成。

ラフが描かれている。

消費税率の改正が行われた年は，平成元年，平成 9 年，平成 26 年の 4 月 1 日であり，直近だと令和元年の 10 月である。水道料金の改定は消費税率の変更に伴い，実施されているのが分かる。令和元年の『水道統計』から前年度水道料金の改定が実施されたのは，平成 26 年 4 月 1 日であり，消費税率が 5 から 8% に引き上げられるのと同時に，49.46% の水道事業体が水道料金を改定していた。以降，平成 29 から平成 31 年度に水道料金の改定を行った水道事業体が 9.98%，平成 26 年 5 月 1 日から平成 28 年度までのそれが 9.67% となっており，平成 26 年度税制改正の影響を水道事業体が受けているものと想定されよう。

平成 9 年 4 月 1 日の税制改正と同時に，水道料金の改定を行った水道事業体は，5.50% であり，平成 9 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに期間を延長すると，26.93% となった。約 3 割未満の水道事業体が平成 9 年 4 月 1 日税制改正の影響を受けて，水道料金の改定を行ったが，平成 26 年度税制改正では水道料金の改定を行わなかったものと考えられよう。昭和，あるいは平成元年 4 月 1 日消費税率導入以降から料金の改定を行わなかった水道事業体は，それぞれ 1.01%，0.23% となっており，全体の 1.24% に過ぎない。水道インフラの新設や更新投資に伴う財源調達のため，多くの水道事業体が料金の改定を実施している。

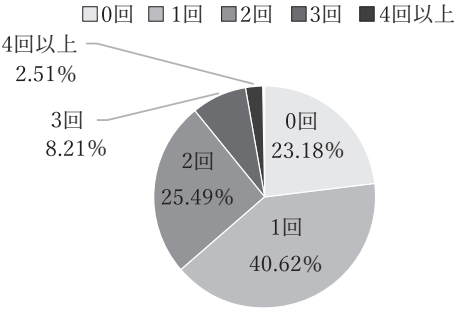
平成 9 年 4 月 1 日の 5.50%，平成 26 年 4 月 1 日の 49.46% を合わせれば 54.96% であり，消費税率改正の影響を受けて約半数超の水道事業体が料金の改定を行っている。「水道料金算定要領」に基づけば，3 から 5 年の水需要予測に基づき，水道料金は改定されることとなっている。ただ現実的には，水サービス供給は生命維持に必要不可欠であり，消費税率が引き上げられても，不況等の理由で料金の改定を断念したものと思われる[1)]。消費税率

1）たとえば，静岡県伊豆市では平成 16 年 4 月 1 日の市町村合併により水道料金を一律化する必要があったものの，観光客の激減やサブプライムローンに始まる金融危機の影響により料金改定が難しかったことをヒアリング調査で確認している。

改正の影響を除いて，水道料金の改定が実施されるのは市町村合併時であり，多くの自治体が水需要予測から水道料金の改定を行うのが難しい現状が想定されよう[2)]。

市町村合併を除いて，水需要予測が頻繁に行われているならば，計画給水人口も変化することが予測される。今度は1352の水道事業体を分析対象にパネルデータを作成したうえで，平成21年度から令和3年度における計画給水人口の変更回数を考えてみよう（図表2）。

図表2　計画給水人口の変更回数



出所：日本水道協会編『水道統計（平成21年度から令和3年度）』より作成。

平成21年度から令和3年度の期間において，各水道事業体が計画給水人口を変更させた回数は1回が最も多く，40.62%となっている。以降は，2回が25.29%，0回が23.18%と続いており，約89%は3回未満しか計画給水人口を変化させていないことになる。「水道料金算定要領」に基づき，3から5年の水需要予測を実施しているならば，20年間で最低でも4回は計画給水人口を変化させることが予測される。ところが，時系列でも計画給水人口は平行移動しており，人口減少社会から現在給水人口も減る以上，水道事業の過剰投資は増えていく傾向が考えられるのである。

今後は過剰な水道インフラを効率的にさせるべく，水道事業の広域化が求

2）田代[2017]では，各水道事業体が市町村合併により料金を統一するかどうかの意思決定モデルを実証分析している。

められるであろう。実際のところ，水サービスの供給は地理的環境により大きく異なる。特に，人口点在地域では，水道事業の広域化に要する費用が莫大となってしまう。その一方で，水道事業の広域化から得られる規模の経済は，人口密集地でなければ機能しないであろう。より深刻なのは，過疎地における簡易水道事業では，官庁会計方式で運営されているケースが多く，厳しい経営状況となっている。

総務省「令和 2 年度　簡易水道事業決算の概況」では，簡易水道となる法非適用の水道事業の給水人口は前年度に比べて，35.2% 減少しており，収支差引に関しては前年度に比べて 29.5% 減少していると言う結果を出している[3)]。老朽化する水道インフラの維持管理に関する費用は嵩む一方で，料金収入は減少しているのが簡易水道の現状であると予測されよう。また，一般的な上水道は独立採算による企業会計方式で運営されており，会計方式が異なる水道事業体を統合させるのは難しいかもしれない。

『水道統計（平成 21 年度から令和 3 年度)』に基づき，計画給水人口を 4 回以上変更させている水道事業体数を具体的に考えてみよう。平成 21 年度から令和 3 年度の期間において，計画給水人口を 4 回変更させた水道事業体は 34 体，以降，5 回が 12 体，6 回が 2 体，9 回が 1 体となっている。これらの水道事業体は，何らかの形で水需要予測を行い，計画給水人口を変更させているものと想定される。重要なのは，「何年度の時点における計画給水人口の算出であるか」により，水需要予測の差に関する推計が各自治体で異なってしまう可能性があることである。そのため，各水道事業体が個別に行う水需要予測の事例を考える必要があろう。

実際に，水道事業の水需要予測に関する事例を幾つか紹介してみよう。総務省「水道事業経営の現状と課題」に基づけば，日本の人口変動や節水機器が普及した結果，有収水量が 2000 年をピークに減少しており，50 年後の 2065 年にはピーク時より約 4 割減少すると言う[4)]。水道事業基盤強化方策検

3）総務省「令和 2 年度　簡易水道事業決算の概況」，1−4 頁。
4）総務省「水道事業経営の現状と課題」，6 頁

討会「水道事業の基盤強化方策に盛り込むべき事項（平成 28 年 1 月）」では，有収水量は 2009 年 3700 万㎥/日から 50 年後の 2060 年には 2200 万㎥/日と 2009 年の 59% まで減少し，100 年後の 2110 年には 1100 万㎥/日と 2009 年の 30% まで減少すると言う推計結果を出している[5]。

人口減少社会だけでなく，節水器の普及により料金収入が不足する結果，水道事業の経営は危うくなる。水道財政の健全化を確保するならば，50 年後は 4 割程度の人口減少を考慮して，相応の料金値上げが必要となろう。そのうえで，水道事業の基盤を強化するための有収水量を増加させなければならない。

大阪広域水道企業団「大阪広域水道企業団の水需要予測【―水道用水供給事業―】（令和 4 年 6 月）」に基づけば，将来水需要の推計結果から令和 15 年度 1 日最大給水量は上位予測で 144 万㎥/日，中位予測で 135 万㎥/日，下位予測で 130 万㎥/日となっており，平成 13 年度の実績値 200 から 220 万㎥/日を大きく下回る結果になっていると言う。また，1 日平均給水量に関しても，令和 15 年度には上位予測が 130 万㎥/日，中位予測で 125 万㎥/日，下位予測で 121 万㎥/日となっており，平成 13 年度の実績値 160 万㎥/日超程度を下回っているとの推計結果を大阪広域水道企業団は出している[6]。大阪広域水道企業団では，上位，中位，下位に分けて精緻な水需要予測を行っているが，いずれの予測でも水需要予測は減少傾向にある。広域的な水道事業体でも減少傾向にある以上，過疎地での水需要予測はより深刻な減少傾向が想定されよう。

大阪市水道局「大阪市上水道水需要予測（令和 5 年 3 月版）」で，人口減少に歯止めをかける都市のケース①と少子高齢化で人口が減少してしまう都市のケース②とに分けて，水需要予測の推計を行っている。その結果，1 人 1 日当たり使用水量はケース①，②ともに今後は減少傾向が予測されるもの

5）水道事業基盤強化方策検討会「水道事業の基盤強化方策に盛り込むべき事項（平成 28 年 1 月）」，4 頁。
6）大阪広域水道企業団「大阪広域水道企業団の水需要予測【―水道用水供給事業―】（令和 4 年 6 月）」，27 頁。

の，生活用水はケース①で横ばい，ケース②で減少傾向が予測されると言う結果を出している[7]。大阪市では，各区で給水人口の時系列的推移が異なっており，水道事業の過剰投資が都市部で深刻にならない可能性が考えられる。

さらに，国土交通省関東地方整備局「その他参考資料（水需給計画の確認及び水質関係）（平成 23 年 11 月）」では，東京都の水需要予測を実施している。国土交通省では，東京都水道の 1 日の最大給水量は平成 3 年 6000 千㎥/日超程度が平成 21 年には 5000 千㎥/日未満程度まで減少する一方，1 日の平均給水量は平成 3 年約 5000 千㎥/日が平成 21 年には約 4500 千㎥/日まで減少するという水需要予測をしている。もっとも，生活用水に関しては平成 22 年度の再評価において，1 日平均使用水量は長期的に増加を続けており，一般家庭で使用される水に関しては，水需要予測が適切であるとの判断もしている[8]。東京都では企業の進出と同時に一般家計が増えることから，家庭用の生活用水で水需要の増加傾向が見られるものと考えられよう。したがって，東京一極集中が想定される状況下では，大阪市と同じように，水需要予測の過剰な見積もりから生じる過剰投資が深刻にならないと言えよう。水道事業の過剰投資は過疎地域を中心として深刻になっているように思える。

第Ⅱ章　水道事業における水需要予測の差に関する現状分析

今日，水道事業の広域化が求められる背景には，バブル時代に行ったハードな建設事業の過剰投資があるように思える。橋本[2019]は水道施設の利用率が平均 6 割であることから，平均 4 割は主に昭和時代による過大投資であり，その更新投資よりもダウンサイジング，施設の縮小が必要であると主張している。そのうえで，都市部でも東京を中心に無用なダム建設を廃止して，現有施設の有効活用を橋本[2019]は求めている[9]。

7）大阪市水道局「大阪市上水道　需要予測（令和 5 年 3 月版）」，5−18 頁。
8）国土交通省関東地方整備局「その他参考資料（水需給計画の確認及び水質関係）（平成 23 年 11 月）」，3−4 頁。
9）橋本[2019]，35−36 頁。

現在の人口減少社会をバブル時代において将来推計していたならば，水道インフラの新設や更新投資は控えるべきという考えもあろう。水道事業の実務家である夕張市土木水道課上下水道管理係長の佐々木氏は広域化に関する討論会において，市内の公営水道と炭鉱水道が統合された結果，PFI事業により2箇所の浄水場更新での設計の共通化から，コストの削減と給水人口1万人までのダウンサイジングに成功したと言う見解を示している[10)]。

水道インフラの過剰投資は水需要予測を見誤った結果により生じる。過剰に見積もった人口予測に基づいて行われたインフラ整備は，老朽化とそれに伴う維持管理のための新設や更新投資の費用を増加させ，水道事業経営を圧迫する。そのため，各水道事業体が見積った計画給水人口と現在給水人口との差を分析することは重要であるように思える。とりわけ，前章では大阪広域水道企業団，東京都の事例から各地域で水需要の予測が異なることが分かった。そのため，ここでは都道府県別で水需要予測の差に関する現状を考えてみよう。図表3には都道府県別で見た水需要予測の差に関する現状が示されてある。

図表3　都道府県別で見た水需要予測の差

都道府県名	水需要予測の差	都道府県名	水需要予測の差	都道府県名	水需要予測の差	都道府県名	水需要予測の差
北海道	10598	東京都	-33155	滋賀県	3602	愛媛県	2976
青森県	6553	神奈川県	14632	京都府	4268	高知県	4181
岩手県	2676	新潟県	6618	大阪府	12379	福岡県	7896
宮城県	4053	富山県	4378	兵庫県	10787	佐賀県	3662
秋田県	2654	石川県	4198	奈良県	7495	長崎県	4259
山形県	3239	福井県	2850	和歌山県	6807	熊本県	5060
福島県	4043	山梨県	5617	鳥取県	2397	大分県	2971
茨城県	7305	長野県	2915	島根県	1481	宮崎県	2802
栃木県	4480	岐阜県	4324	岡山県	4164	鹿児島県	2424
群馬県	8099	静岡県	5245	広島県	4643	沖縄県	2623
埼玉県	8121	愛知県	3574	山口県	5358	全体平均	5719
千葉県	10136	三重県	13379	徳島県	9703		

出所：日本水道協会編『水道統計（平成28年度から令和3年度）』より作成。

図表3は平成28年度から令和3年度までの水需要予測の差の平均値を各

10）早稲田大学総合研究機構水循環システム研究所シンポジウム「パネルディスカッション「上下水道の官民連携と災害」―官民連携導入と災害時への万全な対応とポイントを探る―」，54頁。

都道府県で出したものである。東京都では令和 3 年度を除けば，すべて計画給水人口よりも現在給水人口の方が上回っており，とりわけ令和元年度では現在給水人口が計画給水人口を 6752 人も上回っていた。

しかし，都市部で現在給水人口が必ずしも計画給水人口を上回っている訳でもなく，逆に神奈川県や大阪府では，それぞれ 14632 人，12379 人も計画給水人口が現在給水人口を上回っており，水需要予測の差が大きい。したがって，都市部でも東京を除けば，水道インフラのダウンサイジングが求められているとも言えよう。

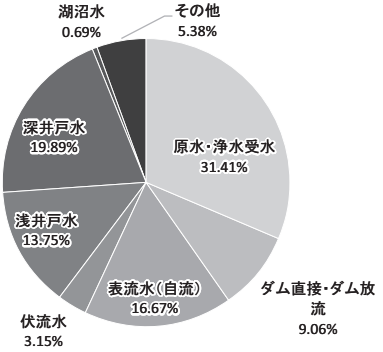
それ以外に，地方では北海道や三重県における水需要予測の差が大きくなっており，それぞれ 10598 人，13379 人となっている。全体平均での水需要予測の差は 5719 人であり，全国的に水道インフラのダウンサイジングは必要な傾向にあると言えよう。

以上のことから，東京都以外の都道府県別にある水道事業体では，計画給水人口が現在給水人口を上回る過剰な見積もりが問題となる一方で，東京都では現在給水人口が計画給水人口を上回る過小見積もりが問題となることが分かる。すなわち，従来は水道事業の過剰な見積もりが問題となるケースが多かったが，東京都では積極的に新設や更新しなければならない水道インフラの整備が充分に実施されていない状況が想定される。

さらに，今度は主水源別に水需要予測の差を考えてみよう。水道事業は地理的環境により大きく左右されてしまう。たとえば，九州地方にある水道事業では，同じ都道府県下にある水道事業体でも山脈を隔てて，水源が豊富な地域と乏しい地域がある。都道府県のみの比較だけでは，水道事業体間にある地理的環境の違いを十分に考慮していないかもしれない。そのため，今度は主水源別で水需要予測の差を議論してみよう。図表 4 には主水源別で見た水需要予測の差に関する割合が示されてある。

図表 4 から水需要予測の差については，原水・浄水受水が全体に対して占める割合が大きく 31.41% となっており，以降深井戸水が 19.89%，表流水（自流）が 16.67% と続いている。すなわち，自己水源を保有する用水供給

図表 4　主水源別で見た水需要予測の差に関する割合



出所：図表 1 と同じ。

事業体だけでなく，受水団体となる末端給水事業体でも水需要予測の差が大きくなっている。

もっとも，ダム直接・ダム放流は 9.06% と比較的少ない割合であり，水需要予測の差が小さいケースが多い。ダム直接・ダム放流を主水源とする水道事業体は，都市部で多く見られることが想定されよう。熊谷[2016]はある一定以上の人口密度となる市街地において水の自給自足は不可能なだけでなく，水資源開発のために水資源機構等の多目的ダムに参画するのが一般的だと言う見解を示している[11]。都市部では企業誘致やそれに伴う家庭用水サービスの供給増加が見込まれるため，水需要予測の差が少ないものと考えられる。

水需要予測の差を議論する場合，前章の図表 2 で示したように，個別の水道事業体を時系列で継続的に観察する必要があろう。各水道事業体がどの時点における計画給水人口であるかは異なっており，パネルデータに基づく水需要予測の差を時系列で見なければならない。また，水需要予測の差は水道事業の経営に大きな影響を及ぼすことから，主水源を考慮した分析も必要となろう。主水源が異なる，たとえば，自己水を保有するか否かで水サービス

11）熊谷[2016]，157 頁。

供給のための費用が変化してしまうことにより，水道事業の経営が大きく影響を受けてしまう。図表 5 には 1129 体の水道事業体を分析対象にして，パネルデータに基づく水需要予測の差の時系列的推移が示されてある。

図表 5　パネルデータに基づく水需要予測の差の時系列的推移　　単位：人

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
全体	7737	7447	7226	6913	7153	6969	6622	6243	5888	5846	5615	5784	6508
ダム	15767	15846	15838	14277	16943	15567	15494	13984	10975	10507	10285	11062	15549
原水・浄水受水	9867	9131	8909	8607	8671	8305	7767	7470	7671	7423	6980	7194	7708
表流水	7294	7267	6680	6104	6007	6324	5246	4502	4210	4307	3864	4137	4667
伏流水	4169	4197	4633	4908	4714	4388	4528	4707	3515	3776	4010	4316	4704
浅井戸水	3908	3924	3484	3450	3530	3588	3803	3746	3702	3811	3914	3865	3869
深井戸水	5055	4913	4904	4994	4915	4957	4945	4861	4669	4852	4774	4650	4763
湖沼水	9143	8504	8429	8671	8374	8327	7142	7590	7444	7615	7749	8881	9268
その他	2848	2930	2858	2925	2883	2944	2738	2708	2600	2731.78	2773	2656	2798

出所：図表 2 と同じ。

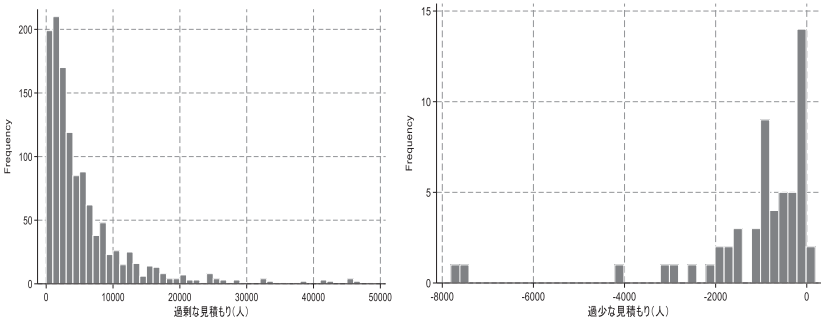
水需要予測の差，計画給水人口が現在給水人口を上回る人数は平成 21 年度 7737 人から平成 24 年度 6913 人まで減少傾向にあったものの，平成 25 年度は 7153 人と一時的に増加した。それ以降，令和元年度の 5615 人まで水需要予測の差は，時系列で徐々に減少しており，令和 2 年度には 5784 人と再び増加した[12)]。平成 23 年度には東日本大震災が発生しており，その外生的なショックにより水需要予測の差は 7226 人から 6913 人と急激な減少となっている。もっとも，平成 26 年度水道事業会計基準の見直しが行われたが，平成 25 年度制度導入前と平成 26 年度制度導入後では，t 検定で統計的な有意性が確認できず，あまり大きな影響を及ぼしていないと考えられる。また，平成 30 年度と令和元年度の比較においても，コロナの感染拡大が発生しているが，水需要予測の差に対して，統計的に大きな影響を及ぼすことはなかった。以上のことから，水需要予測の差，計画給水人口が現在給水人口を上回る人数は，震災のように甚大な建物被害を伴うような現象の影響を強

12）統計的な有意性を確認するために，両側のt検定を行ったところ，平成 21 年度と 22 年度，平成 23 年度と平成 24 年度，平成 27 年度と平成 28 年度で 5%，令和元年度と令和 2 年度等の比較で 5% 有意となっている。それ以外に，平成 22 年度と 23 年度で 10%，平成 26 年度と平成 27 年度で 1% 有意であった。

く受けていると考えられよう。

しかし，ここでの議論は水道事業全体の計画給水人口と現在給水人口の差となる水需要予測の差を分析対象にしており，水需要予測の過剰な見積もりと過小な見積もりを分けていない。図表5からも分かるように，東京都では現在給水人口が計画給水人口を上回っており，新設・更新等のハードな更新事業が充分ではなかった。水道事業では過疎地域を中心とした水需要予測の過剰な見積もりに着目して，水道インフラのダウンサイジングを議論することが多い。ただ現実的には，水サービス供給が生命維持に必要不可欠である以上，水需要予測の過小な見積もりが問題になると言うケースもあろう。図表6には水需要予測の差が正となる過剰な見積もりと負となる過小な見積もりとに分けて，ヒストグラムが示されてある[13)]。

図表6　水需要予測の過剰見積もりと過小見積もりに関するヒストグラム



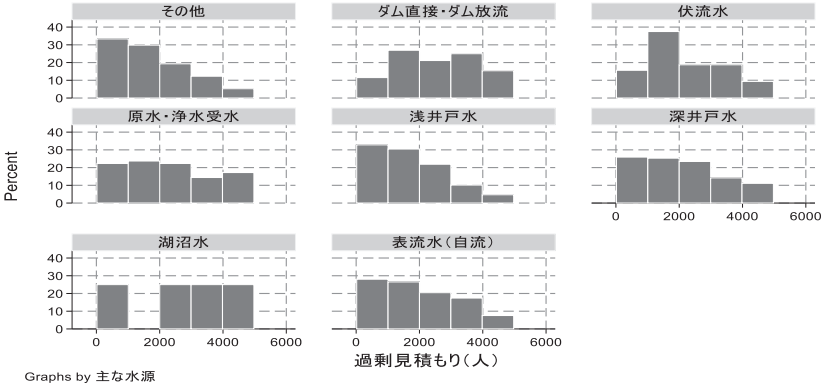
出所：図表1と同じ。

計画給水人口が現在給水人口を上回る水需要予測の差が正となる過剰な見積もりに着目して議論すると，水需要予測の差については1万人未満のケースで頻度（Frequency）が多くなっている。過剰見積もりが約200人になっているところが200団体超と最も多い。それに対して，過少見積もりでは，8000人未満が外れ値として幾つか存在している。また，4000超にも僅かだ

13）ヒストグラムを作成する便宜上，過剰な見積もりは5000人，過少な見積もりは8000人を上限としている。

が過小見積もりが見られた。さらに，今度は主水源別に過剰見積もりのヒストグラムを見てみよう（図表 7）。

図表 7　主水源別に見た過剰見積もりのヒストグラム

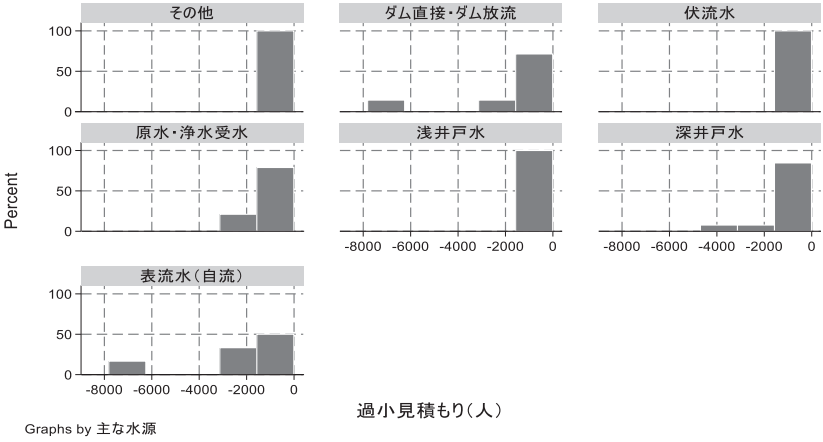


出所：図表 1 と同じ。

主水源別でみると，浅井戸水，深井戸水，表流水（自流），その他では過剰見積もり 1000 人が 20% から 30% 超と最も多くなっており，過剰見積もりが増えるにつれて，その割合は減少傾向にある。過疎地では小規模な過剰見積もりが多いものの，時系列で徐々に減少する傾向にあるのと同時に，同じような形のヒストグラムを浅井戸水，深井戸水，表流水（自流），その他の水源で持つ傾向にある。ダム直接・ダム放流については 1000 人から 2000 人，あるいは 3000 人から 4000 人までの過剰な見積もりが多かった。

原水・浄水受水は 1000 人から 2000 人の過剰な見積もりがやや多いものの，0 から 1000 人，あるいは 2000 人から 3000 人の過剰見積もりとほぼ同じ水準の過剰見積もりとなっている。都市部ではダム直接・ダム放流，あるいは原水・浄水受水を主な水源とすることが多いが，過剰な見積もりのヒストグラムに関する形状は異なっている。伏流水では 1000 人から 2000 人程度の過剰見積もりが最も多く，逆に湖沼水では 1000 人から 2000 人までの過剰見積もりは見られなかった。さらに，今度は主水源別に見た過小見積もりのヒストグラムを見てみよう（図表 8）。

図表 8　主水源別に見た過小見積もりのヒストグラム



出所：図表 1 と同じ。

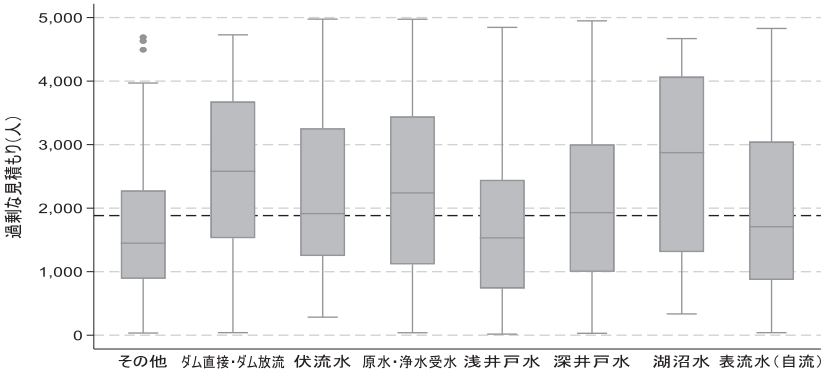
伏流水，浅井戸水，深井戸水，その他を主水源とする水道事業体では，2000 人未満規模で過小見積もりの割合が多く，計画給水人口より現在給水人口が上回っている金額が少ないことが想定される。過疎地域，比較的人口が減少している市町村では，過小な見積もりがあったとしても，その規模は個別で大きな金額とはなっていない。したがって，過疎地域を中心に問題となるのは，水需要予測の過剰な見積もり，計画給水人口が現在給水人口を上回っている人数であると言えよう。

それに対して，ダム直接・ダム放流では，2000 人未満規模で過小見積もりの割合が多いのと同時に，8000 人未満までの過小見積もりの割合も 10% 程度見られた。同じような傾向は，表流水（自流）を主水源とする水道事業体でも見られており，8000 人未満程度の過小見積もりが 15% 程度となっている。ダム直接・ダム放流と表流水（自流）とで比べてみると，表流水（自流）の方が 2000 人超で現在給水人口が計画給水人口を上回る割合が多くなっている。

原水・浄水受水を主水源とする水道事業体では，2000 人未満規模で過小見積もりの割合が多かったが，2000 人超でも現在給水人口が計画給水人口

を上回る水道事業体が 20% 程度見られた。ダム直接・ダム放流と表流水（自流）の過小見積もりが多く，その理由として，一部の水道事業体が予想以上の大規模な水需要があり，たとえば，大企業の企業誘致やそれに伴う家計の増加が想定されよう。そのため，今度は主水源別に過剰見積もりと過小見積もりとに分けて，水需要予測の差に関するデータのバラつきを論じてみよう。図表 9 には主水源別における過剰見積もりの箱ひげ図がまとめてある[14]。

図表 9　主水源別における過剰見積もりの箱ひげ図



出所：図表 1 と同じ。

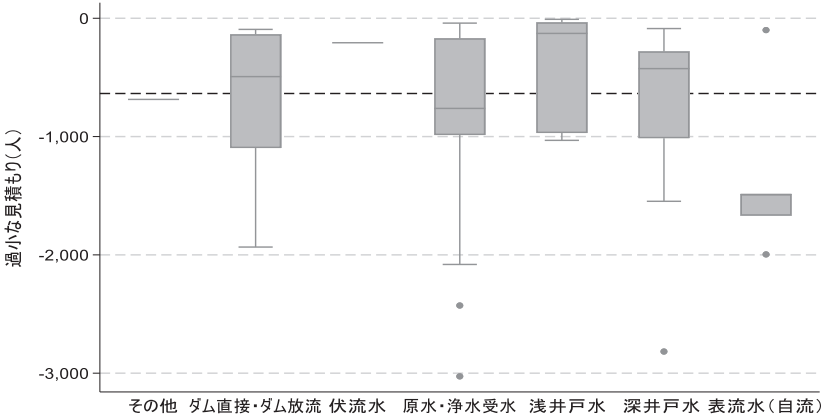
ダム直接・ダム放流，原水・浄水受水，浅井戸水，深井戸水を主水源とする水道事業体は，箱のほぼ真ん中に中央値があり，2 分位と 3 分位でバランスの取れた分布を持つデータの特性を持っている。これらの主水源を中央値で比べてみると，ダム直接・ダム放流の過剰な見積もり，計画給水人口が現在給水人口を上回る人数は最も多く，逆に浅井戸水が最も少なくなっている。重要なのは箱の長さであるが，原水・浄水受水，ダム直接・ダム放流，深井戸水，浅井戸水の順で箱の長さが変化しており，過剰な見積もりにバラつきが見られる。すなわち，原水・浄水受水，ダム直接・ダム放流を主水源

14）便宜上，5000 人を超える過剰な見積もりをした水道事業 461 体をここでは取り除いている。

とする水道事業体が多い都市部において，計画給水人口が現在給水人口を上回っている人数のバラつきが多いと想定されよう。

湖沼水を主水源とする水道事業体では箱が最も長く，過剰な見積もりのバラつきが多い一方で，その他では箱が短く，過剰な見積もりがまとまっていると言えよう。今度は現在給水人口が計画給水人口を上回る過小見積もりを分析対象にして，水需要予測の差に関するデータのバラつきを議論してみよう。図表 10 には主水源別における過少見積もりの箱ひげ図がまとめてある[15)]。

図表 10　主水源別における過小投資の箱ひげ図



出所：図表 1 と同じ。

ダム直接・ダム放流は箱が長く，水需要予測における過小見積もり，現在給水人口が計画給水人口を上回る人数にバラつきがあると考えられる。浅井戸水や深井戸水は中央値より過小見積もりが多い人数でデータのバラつきがある。浅井戸水に比べて深井戸水は箱の長さが短く，データのバラつきが少ないものの，最大と最小の格差は大きい。原水・浄水受水を主水源とする水道事業体は，外れ値となる過小見積もりを伴いながら，中央値より少ない箇

15）便宜上，3030 人を超える過小な見積もりをした水道事業 6 体をここでは取り除いている。

所でデータのバラつきがある。表流水（自流）を主水源とする水道事業体は，－1000 人から－2000 人の間でデータがまとまっている一方で，その他や伏流水の過小見積もり，現在給水人口が計画給水人口を上回るケースは見られなかった。

第Ⅲ章　水需要予測の差と水道料金，有収水量，管路老朽化との関係

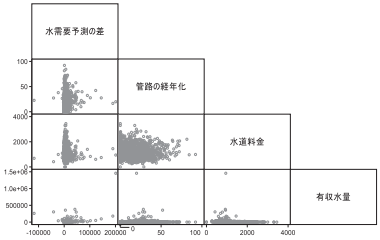
従来の水道事業の経営効率性に関する分析は，具体的には，Aida et al.[1998]，中山[2000]，原田[2004]，林田[2010]等を中心に盛んに行われてきた。効率性を分析するに当たって，地理的な条件を示す変数を考慮すれば，相応の成果は出るかもしれない。しかし，それでもなお技術的水道事業の経営効率性を考える場合，必ずしも経営，あるいは経済的な分析のみでは議論しきれない部分があると考える。簡易水道が官庁会計方式を基本[16]としながら，一般会計や国や県からの補助金に依存しなければならない現状を踏まえると，経営の効率性のみから議論出来ない面がある。

2024 年度水道事業は厚生労働省から国土交通省に移管されたものの，元来は厚生労働省の管轄であり，水道事業はコレラ等の伝染病拡大防止を目的とした社会保障的意味合いが強い[17]。水供給サービスが最低限の生活維持に必要となる以上，赤字経営でも過疎地域への様々な補助が必要となる。すべての国民に生存権が保証される以上，効率性，すなわち費用の無駄を定義するのが難しい。たとえば，寒冷地での凍結した水道管路を溶かす費用，人口点在地域への水供給費用全般に関して，経営の効率性のみから議論すべきではない。そのため，水道事業の水需要予測差が家庭用の水道料金[18]，経営指標の有収水量，水道の基本インフラとなる管路の老朽化といかに関連しているかを定量的に見極める作業が重要となろう。図表 11 には水道事業の水需

16）石原・菊池[2011]，11−31 頁。石原・菊池[2011]は民間企業と同じ複式簿記を採用する水道事業は，地方公営企業法が全部適用されるが，簡易水道事業は任意適用となることを詳述している（石原・菊池[2011]，11−31 頁）。
17）齋藤[2003]，18−23 頁。
18）本稿で述べている水道料金は，全て家庭用の水道基本料金である。

要予測差と水道料金，有収水量，管路老朽化との散布図マトリックス・相関係数がまとめてある。

図表 11　水需要予測差, 水道料金, 有収水量, 管路老朽化の
散布図マトリックス・相関係数



	水需要予測の差	管路の経年化	水道料金	有収水量
水需要予測の差	1			
管路の経年化	0.0821*	1		
水道料金	-0.0647*	-0.0966*	1	
有収水量	0.4566*	0.0600*	-0.1062*	1

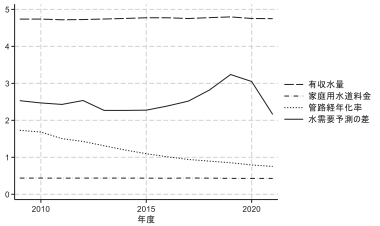
注）＊は 5% 有意水準を満たす。
出所：図表 1 と同じ。

水需要予測の差と管路経年化，及び有収水量との間には，正で有意な相関関係が見られた。計画給水人口が現在給水人口を上回るほど，水道管路が老朽化しているだけでなく，有収水量も多いものと思われる。その一方で，水需要予測の差と家庭用基本料金との間では，負で有意の相関関係が見られている。計画給水人口が現在給水人口を上回るほど，家庭用の水道基本料金は安くなる傾向が想定されよう。管路経年化と家庭用基本料金との間で負の相関関係が見られる一方，有収水量との間では正の相関関係がみられた。家庭用基本料金では有収水量との間に負の相関関係が見られている。

以上のことから，水需要予測の差は水道インフラの基礎となる管路の経年化，水道経営の指標となる有収水量，生命維持に必要な家庭用水道料金と強い相関関係があると考えられよう。また，管路の経年化も家庭用水道料金や有収水量と強い相関関係があり，今後重要となるのは，各水道事業体間にある水需要予測の差に関する格差が水道料金や有収水量，あるいは管路経年化等の格差といかに関連しているかであろう。図表 12 には水道事業の水需要予測の差，水道料金，有収水量，管路老朽化に関する変動係数の時系列的推移がまとめてある。

図表 12　水需要予測の差, 水道料金, 有収水量, 管路老朽化の変動係数の時系列的推移

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
水需要予測の差	2.532	2.470	2.430	2.536	2.269	2.269	2.275
有収水量	4.738	4.739	4.719	4.726	4.740	4.755	4.774
家庭用水道料金	0.438	0.439	0.437	0.438	0.439	0.438	0.437
管路経年化率	1.730	1.685	1.506	1.430	1.313	1.198	1.098
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	平均
水需要予測の差	2.387	2.520	2.821	3.239	3.051	2.159	2.535
有収水量	4.774	4.754	4.778	4.797	4.755	4.750	4.754
家庭用水道料金	0.434	0.441	0.437	0.431	0.430	0.430	0.436
管路経年化率	1.015	0.942	0.897	0.854	0.794	0.754	1.170



出所：図表 2 と同じ。

水需要予測の差の変動係数が平均 2.535 であり，平成 26 年度から令和元年度まで徐々に大きくなる傾向にある。特に，令和元年度において，水需要予測の差の変動係数は急激に上昇しており，計画給水人口と現在給水人口の差の格差は拡大した。令和元年度以降におけるコロナ感染拡大の影響が大きいものと予測されよう。もっとも，令和 3 年度には水需要予測の差に関する変動係数がかなり小さくなっており，一部の水道事業体が計画給水人口を低く見積もっている可能性が考えられる。

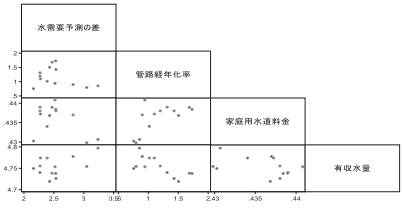
それに対して，有収水量の変動係数は平均 4.754 であり，時系列でほぼ一定の高い水準にあることから，水道事業体間の格差が大きいものと言えよう。企業誘致やそれに伴う家計の増加が考えられる都市部に対して，過疎地域は人口減少が継続的にある状況が想定されよう。家庭用水道料金での変動係数は平均 0.436 であり，時系列で見ても有収水量と同じように時系列でほぼ平行に推移している。水需要予測の差や有収水量に比べて，水道料金は水道事業体間の格差が小さい。水道料金の改定が議決事項であると同時に，水サービス供給が生命維持に必要不可欠であることから，料金の値上げが実施出来ていない水道事業体が多くあるものと思われる。

最後に，管路経年化率の変動係数は平成 21 年度の 1.730 から徐々に減少傾向にあり，令和 3 年度にはその値が 0.754 まで低下している。平成 21 年度当初では，定期的な新設や更新事業を行った水道事業体と管路の老朽化が

進んでいる水道事業体があったことが想定されよう。ところが，より最近では全体的に水道事業の新設や更新事業が滞っている結果，管路老朽化の格差が縮小したことが考えられる。

重要なのは，水需要予測の差，計画給水人口が現在給水人口をどの程度上回っており，その水道事業体との間の格差が，水道料金や有収水量，あるいは管路の経年化との格差にどのように関連しているのかを見極めることである。図表 13 には平成 21 年度から令和 3 年度における水道事業の水需要予測の差，水道料金，有収水量，管路老朽化に関する変動係数の相関係数がまとめてある。

図表 13　水需要予測の差, 水道料金, 有収水量, 管路老朽化に関する変動係数の相関係数



	水需要予測の差	管路の経年化	家庭用水道料金	有収水量
水需要予測の差	1			
管路の経年化	0.4552	1		
家庭用水道料金	-0.4417	-0.4184	1	
有収水量	-0.3173	-0.6784*	0.6377*	1

注）＊は 5% 有意水準を満たしている事を示す。
出所：図表 2 と同じ。

水需要予測の差と有収水量の変動係数との間には，正の相関関係が見られたが，有意水準を満たしてはいなかった。逆に，水需要予測の差と家庭用水道料金や管路経年化率の変動係数との間では，負の相関関係が見られたが，同じように統計的に有意な結果は得られなかった。統計的に有意となったのは，管路経年化率と有収水量との間で負の相関関係が見られたこと，あるいは家庭用水道料金との間で正の相関関係が見られたことである。有収水量は管路の老朽化や水道料金の値上げの影響を受ける可能性が示唆されよう。

水需要予測の差，計画給水人口が現在給水人口を上回る人数の格差は，住民サービスの基礎となる家庭用の水道基本料金，経営の指標となる有収水量，あるいは水道インフラの基盤となる管路の経年化等の格差との間に相関

関係があまり見られていない。したがって，水需要予測の差，とりわけ過剰な見積もりが問題となるのは，過疎地域と都市部との間に見られる格差ではなく，東京都を除いて全国的に見られる現象であるように思える。バブル期に引き起こされた水道事業の過剰投資は，将来的な人口減少社会を過小評価したことから引き起こされている。今後の水道事業は長期的な水道ビジョンに基づき，合理的な計画給水人口の見積もりをいかに行うかが重要であると考えられよう。

おわりに

人口減少社会において，バブル時代に積極的に実施された水道インフラ整備は明らかな過剰投資となっている。将来的には，水道料金の値上げが求められるものの，議会の承認を得る必要があろう。そのため，合理的な水需要予測に基づき，今後は水道事業の過剰投資を可能な限り，避けなければならないであろう。

水道料金算定要領に基づけば，総括原価主義から料金算定期間は 3 から 5 年の水需要予測を行うと定められている。各水道事業体は計画的な給水を中期的に変化させながら，水道料金の算定を行うことになる。したがって，当初予測していた計画的給水人口が当該年度での現在給水人口と異なる場合，過大な水需要予測に伴う様々な過剰投資が生じてしまい，水道事業の経営に悪影響を及ぼすと予測されよう。

従来の研究では水道事業の過剰投資を考える場合，経営の非効率性を実証分析から把握して議論するケースが多かった。本稿では計画給水人口と現在給水人口との差分を水需要予測の差と見做して，水道事業の水需要予測の差に関する定量的な分析を行っている。

定量的な分析結果から，①計画給水人口を変化させない水道事業体が多く，東京では現在給水人口が計画給水人口を上回る水需要予測の過小な見積もりが問題となっている，②主水源別では，水需要予測の差が原水・浄水受水を水源とする水道事業体で多く，ダム直接・ダム放流を主水源とする水道

事業体では，水需要予測の差が少なかった，③計画給水人口が現在給水人口を上回る過剰な見積もりに着目すると，原水・浄水受水，ダム直接・ダム放流，深井戸水，浅井戸水の順で過剰な見積もりにバラつきが見られ，都市部における過剰な見積もりのバラつきが多い，④現在給水人口が計画給水人口を上回る過小な見積もりに着目すると，ダム直接・ダム放流では過小な見積もりにバラつきがある一方で，深井戸水は過小な見積もりがまとまっている，⑤水需要予測の差と管路経年化，及び有収水量との間には正で有意な相関関係が見られる一方で，家庭用水道基本料金との間では，負で有意の相関関係が見られたこと，⑥もっとも，水需要予測の変動係数と管路経年化，有収水量，家庭用水道基本料金の変動係数との間に有意な相関関係が見られず，東京都を除いた全国的に見られる過剰な見積もりが将来的に問題となるように思える等が確認された。

本稿の定量的な分析結果が正確であるものとして，若干の政策提言を行っておこう。バブル期に引き起こされた水道事業の過剰投資は，人口減少社会を過小評価したことから生じた水需要予測の見誤りから生じたものと考えられる。今後の水道事業は長期的な水道ビジョンに基づき，合理的な計画給水人口の見積もりを行う作業が必要であると考える。ただ現実的には，多くの水道事業体で計画給水人口を変化させておらず，3から5年の正確な水需要予測が十分ではないように思える。したがって，国や県の主導による各水道事業体の水需要予測に関するモニタリング体制の整備が必要となろう。

参考文献

石原俊彦・菊池明敏［2011］『地方公営企業経営論』関西学院大学出版会。
齋藤博康［2003］『水道事業の民営化・公民連携―その歴史と21世紀の潮流―』日本水道新聞社。
田代昌孝［2017］「市町村合併と水道料金改定に関する分析」『公共選択』第68号。
熊谷和哉［2016］『水道事業の現在位置と将来』水道産業新聞社。
中山徳良［2003］『日本の水道事業の効率性分析』多賀出版。
橋本淳司［2019］『水道民営化で水はどうなるのか』岩波ブックレット1004。

林田吉恵［2010］「わが国水道事業の効率性分析―地域特性による非裁量要因を考慮して」日本地方財政学会編『地方財政破綻と再生』勁草書房。
原田禎夫［2004］「水道事業の効率性分析」『経済学論叢』第 55 巻第 4 号。
Aida, K. , W. W. Cooper, J. T. Pastor, and T. Sueyoshi［1998］“Evaluating water supply services in Japan with RAM：A range-adjusted measure of inefficiency”, *Omega,* Vol. 26, No. 2.

参考資料

大阪市水道局「大阪市上水道　需要予測（令和 5 年 3 月版）」,
https://www.city.osaka.lg.jp/suido/cmsfiles/contents/0000555/555736/jyuyoyosokuR503.pdf, 2024 年 11 月 6 日アクセス。
大阪広域水道企業団「大阪広域水道企業団の水需要予測【水道用水供給事業】（令和 4 年 6 月）」,
https://www.wsa-osaka.jp/material/files/group/2/02_r4_mizujuyouyosoku_youkyou_sankou.pdf, 2024 年 10 月 16 日アクセス。
国土交通省関東地方整備局「その他参考資料（水需給計画の確認及び水質関係）（平成 23 年 11 月）」, https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000050299.pdf, 2024 年 10 月 16 日アクセス。
水道事業基盤強化方策検討会「水道事業の基盤強化方策に盛り込むべき事項（平成 28 年 1 月）」, https://www.mlit.go.jp/common/830003074.pdf, 2024 年 11 月 6 日アクセス。
総務省「令和 2 年度　簡易水道事業決算の概況」,
https://www.soumu.go.jp/main_content/000800645.pdf, 2024 年 11 月 6 日アクセス。
日本水道協会「水道料金算定要領（平成 27 年 2 月）」,
http://www.jwwa.or.jp/houkokusyo/pdf/suidou_santei/suidou_santei_02.pdf, 2024 年 11 月 6 日アクセス。
早稲田大学総合研究機構水循環システム研究所シンポジウム「パネルディスカッション「上下水道の官民連携と災害」―官民連携導入と災害時への万全な対応とポイントを探る―」,
https://www.waseda.jp/inst/cro/assets/uploads/2020/07/0a6c398a868709eef968c455893f8eac.pdf, 2024 年 3 月 29 日アクセス。

（たしろ・まさゆき／経済学部教授／2024 年 11 月 5 日受理）

Quantitative Analysis of Differences in Water Demand Forecasts for Water Utilities

—— Focusing on the Difference between the Planned Water Supply Population and the Current Water Supply Population ——

TASHIRO Masayuki

In a society with a declining population, the water infrastructure development that was aggressively implemented during the bubble era has clearly become an excessive investment. Therefore, it will be necessary to avoid excessive investment in water supply projects as much as possible in the future based on rational water demand forecasts.

Based on the water rate calculation guidelines, it is stipulated that water demand should be forecasted over a period of three to five years based on the full cost principle. Each water utility will calculate water charges while changing planned water supply over the medium term. If the originally projected planned water supply population differs from the current water supply population in the relevant year, various excessive investments will occur due to excessive water demand forecasts, which is expected to have a negative impact on the management of water supply utilities.

Previous research that considers excessive investment in water utilities have focused on management inefficiency. This paper regards the difference between the planned water supply population and the current water supply population.

Quantitative analysis results show that many water utilities do not change their planned water supply population, and that underestimating water demand forecasts is a problem in Tokyo. In addition, the difference in water demand forecasts is smaller for water utilities whose main water sources are direct dam discharge. While there is a positive and significant

correlation between the difference in water demand forecasts, and revenue water volume, aging of pipes, there is a negative and significant correlation with the basic household water charge. The coefficient of variation in water demand forecasts does not affect disparities in water rates, revenue water volume, or aging of pipes. The excessive estimates seen nationwide, excluding Tokyo, will become a problem in the future.

The over-investment in water supply projects that occurred during the bubble period is thought to have resulted from a misjudgment in water demand forecasts with a declining population. In reality, many water utilities have not changed their planned population. Therefore, it will be necessary to establish a monitoring system for water demand forecasts led by the national and prefectural governments.

外国人技能実習制度における失踪問題の深化と対策

―― 実習実施者と監理団体の事例を中心に ――

澤村美喜
大島一二

1．本稿の課題

1．1 研究の背景

外国人技能実習制度に対する最大の批判は，「技能実習生の失踪問題」にある。この問題を裏付けるかのように，技能実習生の失踪者数は，この10年余りで増加の一途をたどり，2023年には過去最多の9,754人（表1参照）に達している。依然として収束の兆しが見えないこの状況は，失踪の根本的な要因を分析し，その解決策を検討する必要性を強く示唆している。

表1　技能実習生の失踪者数の推移（単位：人）

年	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
総数	4,847	5,803	5,058	7,089	9,052	8,796	5,885	7,167	9,006	9,754

注：失踪者数は，在留資格「技能実習」をもって本邦在留中に，監理団体等から外国人技能実習機構に対し，「行方不明」となった旨の技能実習実施困難時届出書が提出された者を集計したもの（技能実習終了後に，帰国困難等の理由により他の在留資格へ変更となった者は含まない。）。
資料：出入国在留管理庁（2024）「技能実習生の失踪者の状況」から作成。
https://www.moj.go.jp/isa/content/001425159.pdf

これまで，「技能実習生の失踪問題」を解決するため，さまざまな対策が講じられてきた。具体的には，2017年11月に施行された「外国人の技能実

キーワード：外国人技能実習制度，監理団体，送出機関

習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律」（以下，「技能実習適正化法」とする）では，失踪防止策の一環として，「入国後講習」のカリキュラムに，専門家による法的保護講習が義務化された。また，優良認定を得るために外国人技能実習機構（以下「OTIT」とする）に提出する「優良要件適合申告書[1)]」には，監理団体や実習実施者（企業など，以下同じ）の失踪者数の多さが減点となるポイント制が導入された。さらに，法務省が 2018 年 11 月に立ち上げた「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」[2)]では，失踪技能実習生および失踪を発生させた実習実施者に対する調査も実施されている。この結果，2019 年から毎年「技能実習生の失踪者の状況」が公表され，2021 年 6 月には「外国人技能実習生の失踪を発生させないために」と題した啓発リーフレットが配布された。この中で，失踪原因を「賃金等の不払いなど，実習実施側の不適切な取扱い」および「入国時に支払った費用の回収等，実習生側の経済的な事情」と記述され，これら二つの要因に配慮した対策が官民一体で進められてきたのである。

しかし，こうした多様な対策が講じられてはいるものの，期待された効果は見られていない。そこで，政府は前述した二つの失踪原因に加えて「転職ができない制度上の欠陥」を掲げ，2024 年 6 月に技能実習適正化法を改正[3)]し，一定条件を満たした技能実習生（育成就労生）の転職を可能とする「育成就労制度」の創設に舵を切ったのである。

一方，技能実習適正化法が成立[4)]したこの 8 年の間に，失踪の兆候を察知した際の対応方法にも変化が生じている。当該法の成立前は，このような技能実習生に対しては，途中帰国させることが主な対応策とされていた。これは当時の入国管理局において，「不適格な外国人を国内に留めおくべきではない」という考え方が，暗黙の了解として広まっていたためである。しか

1）法務省令様式第 2−14 号（監理団体用），同第 1−24 号（実習実施者用）
2）技能実習適正化法の施行状況の検討等を行い，運用上の改善を図ることを目的に，2018 年 11 月 16 日付で法務省に設置。
3）2024 年 6 月 14 日に国会で可決成立。
4）平成 28 年 11 月 18 日成立，同年 11 月 28 日公布。

し，法成立後は，「たとえ不適格な技能実習生であっても，監理団体は保護すべきである」という法解釈[5]が定着しつつある。

このように，技能実習生にとって有利な制度へと整備されてきたにもかかわらず，なぜ失踪は相変わらず発生しているのか。技能実習生は計画的に失踪しているのか，それとも偶発的なものなのか，あるいはまったく別の視点から捉えるべき事象なのか。その要因の究明には，いまだ十分な分析がなされていない。

筆者澤村は，2001 年から現在に至るまで，事業協同組合の役員として監理団体の運営に携わり，多くの実習実施者の不適正事例や技能実習生の問題行動に接してきた。しかし，法務省の失踪対策が効果を見いだせないことと同様に，監理団体においても，技能実習生の失踪事案に関しては，その兆候を察知する難しさを痛感している。これは，監理団体が技能実習生と接する機会が限られていることに加え，技能実習生の失踪に至る動機や経済的事情が，時代の変化とともに多様化していることも影響していると考えられる。

しかしながら，筆者の経験から考えると，失踪は必ずしも問題行動が多い技能実習生によってのみ引き起こされるものではなく，また，リスクを知らない技能実習生によってのみ引き起こされるものでもない。むしろ周囲との良好な関係を築くことが不得手な技能実習生によって失踪が起きている，という印象を持っている。

したがって，失踪の原因や対策を検証する際には，技能実習生自身の意思決定プロセスや心理的要因に加えて，失踪に至る動機を形成した外部的要因についても包括的に分析する必要があるのではないかと考えている。

1．2　先行研究と本稿の目的

「技能実習生の失踪」に関する先行研究は多い。特に送出機関をテーマにした研究では，ほぼ「失踪者の多さ」という問題に言及している。石塚二葉（2018）は，ベトナム人労働者の失踪率の高さは，日本以外に台湾，韓国で

5）技能実習適正化法第 51 条の「必要な措置を講じる」を類推適用。

も共通の課題であるとしたうえで，失踪の主要原因は，日本大使館と労働傷病兵社会省双方が，「より高い賃金を得られる場所を求めて失踪する，という理解で一致した。」と述べている。そのうえで，技能実習生の採用・送出しに介在する非公式なブローカーや関係者への賄賂分配などを規制するためのベトナム政府の政策が意味を失っている実態にも触れている。望月優大（2019）は，技能実習生を受け入れる企業の 7 割以上に法令違反があるにもかかわらず，技能実習生が労基署に対して助けを求めない要因として，「国内外のブローカーの存在」，「来日前の多額の借金」，「転職の不自由と孤立」を挙げ，劣悪な環境の実習実施者から逃げ出す行動を「失踪」ではなく「避難」と呼ぶべき実態に言及している。同じく，安里和晃（2022）は，送出機関に支払う高額斡旋料と低賃金雇用が，「失踪」を誘発する構造的な問題としつつも，日本の企業にベトナムやミャンマーのような高額斡旋国が好まれる実態に触れている。また，巣内尚子（2024）は，「失踪」を非正規移住と表現し，実際に失踪を経験したベトナム人への調査を通じ，その動機形成について，「渡航前費用の債務と低賃金による経済的困難，搾取，差別，自由の侵害などの複合的困難による」と指摘している。

「技能実習生の途中帰国」に関する先行研究としては，萩野剛史（2023）が，技能実習生の帰国に関連する朝日新聞の記事 25 件を対象に調査を実施し，技能実習生が帰国に至る直接的な要因を，「在留期限切れや期間満了などの在留管理制度に起因する事象」，「技能実習生の心身の変化・健康問題などに起因する事象」，「職務怠慢による強制帰国」の三つに大別している。また，帰国に関与した主体を，多い順に「実習実施者・監理団体」，「技能実習生」，「社会一般・同僚・自然現象」，「在留管理制度」であると示している。さらに，相田華絵他（2021）は，WHOの定義に基づいた保健学の調査研究を通じて，技能実習生の増加と外国生まれの結核患者数増加との関連性について検証し，解雇や強制帰国に対する不安から体調不良であっても受診しづらい状況が存在することを指摘している。しかし，「技能実習生の途中帰国」だけを取り扱う研究は，管見の限り存在しない。これは，後述するが，公式

な統計データが存在していないため，研究テーマとして取り上げづらい現状があると考えられる。

また，「技能実習生の犯罪」に関する先行研究は，「犯罪＝失踪」と定義づけたものはあるが，「犯罪」だけを取り上げたものは管見の限り存在しない。中嶋裕子（2022）は，失踪は自主的な判断に基づいた行為として捉えられがちであるが，実際には，搾取的な低賃金労働，奴隷的な扱い，虐待的環境からの止むにやまれぬ選択の結果であると説明し，技能実習生においては転職が認められていないため，「失踪者」「犯罪者」としての烙印が押され，その結果，より抑圧された厳しい環境の下で働くか，犯罪組織に巻き込まれる可能性が高まると述べている。

これらの先行研究をまとめると，失踪する技能実習生は，「人権侵害や労働環境の厳しさといった複合的な困難に直面し，高額な斡旋料の債務を返済するため，より高い賃金を求めて失踪する」という傾向を示し，途中帰国する技能実習生は，「心身の健康問題や職務上の不適応，あるいは職務怠慢により，実習実施者や監理団体が主導して帰国する」との傾向があると述べている。しかし，特に失踪防止に関する有効な対策については依然として明らかになっていない。

そこで本稿[6]では，技能実習生の失踪が「計画性」と「偶発性」の混在によって決断されると仮定し，「偶発性」に深く関与する技能実習指導員と生活指導員（以下「指導員」とする）との人間関係や，技能実習生が受ける経済的なプレッシャーとの関係性について明らかにする。さらに，失踪者数の増加や高止まりの要因については，技能実習制度の変遷に伴う社会情勢の変化に加え，技能実習適正化法における「保護義務」の解釈が誤用されているとの仮説を立て，途中帰国や犯罪が絡む失踪事例を通じて，これらの因果関係を明らかにする。そして，実習実施者や監理団体が主体的に取り組むことができる失踪防止対策をまとめ，今後の失踪リスク軽減に資する対応策を提示することを目的とする。

6）本稿作成にあたって科研費（23K05437）の支援を得た。

なお，外国人技能実習制度の概要については法務省，厚生労働省，OTIT が公表しているため，本稿では割愛する。

2．失踪問題の概要

2．1　技能実習生の失踪状況

技能実習生の総数および失踪者数の推移（表 2 参照）をみると，2014 年は技能実習生数 237, 739 人，失踪者数 4, 847 人であったが，2023 年には，技能実習生数 507, 970 人，失踪者数 9, 753 人と，この 9 年でいずれも 2 倍以上に増加している。

一方，特筆すべきは「失踪率」の推移である。2014 年度の失踪率は 2. 03% と高水準であり，技能実習適正化法が成立した 2016 年には一時的に減少したものの，2018 年度には再び 2. 13% に上昇している。また，後述するが政府による失踪対策が強化された 2019 年度や，新型コロナウイルス感染症が流行した 2020 年度は一時的に減少したが，2021 年度以降は再び上昇している。このように，失踪問題は政策的要因や社会情勢に大きく左右されながらも，全体としては高止まりで推移しており，依然として根本的な改善に至っていない実態が浮き彫りになっている。

表 2　技能実習生数に占める失踪者数の比率（失踪率）（単位：人）

年	2014	2015	2016	2017	2018
技能実習生総数	237, 739	264, 645	298, 786	356, 277	424, 394
失踪者総数	4, 847	5, 803	5, 058	7, 089	9, 052
失踪率	**2. 03%**	**2. 19%**	1. 69%	**1. 99%**	**2. 13%**
年	2019	2020	2021	2022	2023
技能実習生総数	517, 232	494, 798	401, 623	475, 573	507, 970
失踪者総数	8, 796	5, 885	7, 167	9, 006	9, 754
失踪率	1. 70%	1. 19%	**1. 78%**	**1. 89%**	**1. 92%**

注：「技能実習生総数」は，①前年末の在留技能実習生と②当年に新規入国した技能実習生の合計人数。なお，令和 5 年度の法務省資料は，③在留資格変更許可を受けた技能実習生を加算しているが，2018 年以前は未公表であるため，算出基準を統一して①②の数値のみを使用。

資料：表 1 のデータを参考に筆者作成。

2．2 政府による失踪対策

第1章で述べたように，技能実習適正化法による失踪対策は，当初からつまずく形となり，国会審議において政府の対策不足が指摘された。これを受け，法務省は2018年11月に「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」[7]を立ち上げ，16回にわたって技能実習適正化法の運用や失踪事案に関する検討会を行い，2019年3月に調査・結果報告書[8]を取りまとめた。その中で，失踪事案については，実地・電話・書面による聞き取りのほか，失踪後に別の調査で得られた聞き取り内容も含め，失踪技能実習生4,743人，実習実施者3,892機関の調査結果が報告されている（表3参照）。

表3　失踪事案に関する調査結果

	失踪技能実習生	延べ人数	実習実施者
不正行為の疑いを認める	721人	893人	631機関
内訳　最低賃金違反		57人	51機関
契約賃金違反		64人	61機関
賃金からの過大控除		92人	86機関
割増賃金不払い		176人	156機関
残業時間等不適正		223人	189機関
その他の人権侵害		30人	23機関
重大な書類不備		222人	195機関
その他の不正行為等		29人	25機関
不正行為が認められない	4,022人		3,261機関
合計	4,743人		3,892機関

注：「不正行為が認められない」には，軽微な書類不備を含む。
資料：技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームの調査・検討結果概要データを参考に筆者作成。

このほか，同プロジェクトチームが検討した失踪対策も公表され，監理団体や実習実施者に対して失踪防止への協力を呼び掛けた[9]のである。具体的

7）技能実習適正化法の施行状況の検討等を行い，運用上の改善を図ることを目的に，2018年11月16日付で法務省に設置。
8）調査・検討結果報告書，2019年3月28日公表
9）2019年12月24日，出入国在留管理庁長官発信「技能実習制度における失踪問題への対応について」参照。

には，「失踪における初動対応の強化」，「失踪技能実習生への聴取票見直し」，「失踪に帰責性がある実習実施者の新規受入れを停止」，「技能実習生の給与支払いを口座振り込みに限定」，「二国間取決めの対象国拡大および運用強化」，「在留カード番号の活用を含むより強力な不法就労対策の実施」，「技能実習生に対する支援・保護の強化」などである。

加えて，2019 年 11 月に出入国在留管理庁が策定した「失踪技能実習生を減少させるための施策」では，送出機関が徴収する手数料や悪質なブローカーの介在について，送出国政府を通じることなく，国内で初めて対策が講じられた。この施策は，失踪者の発生が著しい送出機関に対し，新規受入れを停止するものであり，最初の措置は 2021 年 8 月にベトナムの送出機関 5 社に対して実施され，さらに，2023 年 9 月にカンボジアの送出機関 3 社に対しても同様の措置が取られた。これらの機関は改善が認められるまで，監理団体との求人・求職情報のやり取りが禁止され，送出管理費の受領も認められないこととなった。

それだけでなく，出入国在留管理庁が公表する 2018 年度以降の「技能実習生の失踪者数の推移」に関する統計資料は，より詳細なものとなっていった。具体的には，技能実習生の失踪者数を職種別，都道府県別にまとめるようになり，2021 年度以降はこれに加え，失踪技能実習生のうち「3 月以内に所在把握ができた者」の数も公表されている。さらに，2023 年度には，過去 5 年間で失踪した者のうち，「いまだに所在が不明の者」が 9, 976 人[10]いることが初めて公表された。このように，政府が失踪対策に本腰を入れて取り組む姿勢は，より明確な形で表れつつある。

2．3　技能実習実施困難届が示す傾向

技能実習生は周知のとおり，OTITから認定を受けた「技能実習計画」に従って技能実習を行っているが，技能実習生が失踪した場合，監理団体[11]が

10）2024 年 7 月 22 日時点。
11）企業単独型の場合は実習実施者。

OTITに対し「技能実習実施困難時届出書」[12]を提出する必要がある。これは，技能実習を継続することが困難となった「事由」を報告するための共通様式であり，「病気・怪我」，「実習意欲の喪失・ホームシック」，「行方不明（失踪）」，「家族の都合」などの本人に起因する事由のほか，監理団体の許可取消しおよび事業廃止，実習実施者の認定取消しおよび倒産なども含まれている。これらの届出件数は毎年OTITによって公表されており，2023年度は36,913件（以下，「人」と表示する）である（表4参照）。なお，この報告書の統計結果から読み取ることができるのは「行方不明」（失踪）に関する数値であり，「途中帰国」の発生件数は把握できない。

表4　2023年度 事由別技能実習実施困難者数（単位：人）

	団体監理型	企業単独型	合計	割合
技能実習生（在留者総数）	397,788	6,768	404,556	
技能実習実施困難者（合計）	36,582	331	36,913	
［事由別］				
監理団体都合（小計）	121	—		0.3%
許可取消	29	—		0.1%
監理事業の廃止	3	—		0.0%
その他	89	—		0.2%
実習実施者都合（小計）	3,222	45	3,267	8.9%
認定取消	141	4	145	0.4%
経営・事業上の理由	2,326	32	2,358	6.4%
その他	755	9	764	2.1%
技能実習生都合（小計）	33,239	286	33,525	90.8%
病気・怪我	3,352	42	3,394	9.2%
実習意欲の喪失・ホームシック	5,621	47	5,668	15.4%
本国の家族都合	6,918	104	7,022	19.0%
行方不明	8,211	5	8,216	22.3%
その他	9,137	88	9,225	25.0%

資料：令和5年度外国人技能実習機構業務統計「事由別 技能実習実施困難時届出件数」，法務省「国籍・地域別在留資格（在留目的）別在留外国人」統計を用い筆者作成。

しかし，「途中帰国」に関しても重要な側面があり，これについては後述

12）法務省令様式第18号（団体監理型），同第9号（企業単独型）。

する。

表 4 の技能実習実施困難の事由を見ると，全体の 9 割以上が「技能実習生の都合」によるものであり，そのうち行方不明（失踪）は 8,216 人となっている。また，「病気・怪我[13]」，「実習意欲の喪失・ホームシック」，「本国の家族都合」などは，いずれも「途中帰国」の事由として挙げられるが，特に件数が多い「その他」の事由については詳細が公表されていない。しかし，筆者澤村の経験に基づけば，これら「その他」の事由の大半は「自身の結婚・出産・就職による帰国」であると推察でき，これらも「途中帰国」に該当している。

このように，技能実習生が期間の途中で技能実習を中断する事案は，「失踪」よりも「途中帰国」の方が圧倒的に多いことは明らかである。したがって，失踪防止策を検討するには，「途中帰国」に至る経緯や動機との関連性を十分に把握することが不可欠であると考えられる。

3．実習実施者・監理団体の失踪対策と課題

3．1　実習実施者の失踪対策と課題

実習実施者は，技能実習生の失踪防止において最も重要な役割を担っている。特に，技能実習生と最も長い時間を共有する指導員の存在は大きい。しかし，技能実習生の能力・適性・意欲には個人差があるうえ，指導員との相性も異なる。さらに，技能実習生の中には理解が遅い者，モチベーションが低い者，問題行動が多い者なども混在しており，こうした技能実習生が失踪に至るケースも少なからずある。一方，何の予兆もなく失踪するケースもあり，それゆえ，指導員がすべての技能実習生に対して平等・公平なコミュニケーションを取ることは容易ではなく，失踪防止に取り組む精神的負担は大きい。むしろ，常に問題行動を注意されている技能実習生や指導員に不満を表明し交渉している技能実習生の方が，失踪に対する抑止力が働いている可

13）「病気・怪我」については，国内に在留したまま，一時的に在留資格「特定活動」の告示第 25 号（医療滞在）を取得している場合がある。

能性さえある。

実習実施者が取り組むことができる失踪防止対策の一つとして，技能実習生のモチベーションを下げない工夫が挙げられる。前述のリーフレットの失踪原因にあるように，「賃金の不払いなど，実習実施者側の不適切な取扱い」を発生させないために，技能実習生との間で締結される「雇用契約書」や「労働条件通知書」に明記された内容を着実に実行することは当然の義務である。しかし，明記されていない福利厚生の面にも適切な配慮が求められる。具体的には，適度かつ適切な時間外労働の実施，寮費や水道光熱費など妥当な自己負担，作業着や安全靴などの無償支給，日本語や職種試験などの合格による資格手当の支給，キャリアパスに連動した昇給額や賞与額の明確化，さらに食事会や地域行事などへの参加同行などが挙げられる。

しかし，これらの配慮が失踪対策に効果をもたらすことを十分に理解していたとしても，実習実施者の経営状況や資金的制約，指導員の勤務時間の制限といった現実的な問題から，実行が難しい状況であることは依然として課題である。

3．2　監理団体の失踪対策と課題

監理団体は，技能実習生との定期的な面談を通じて精神面や身体面のフォローアップを行うだけでなく，失踪防止においても重要な役割を担っている。監理団体は，実習実施者から正確に聞き取った雇用条件や作業内容を技能実習生に提示し，送出機関とともに誠実に職業紹介を行う必要がある。これにより，「採用ミスマッチ」を防止する役割を果たしている。

厚生労働省の調査[14]によると，2020 年 3 月に日本の高等学校や大学を卒業した新規学卒就職者の離職率は，「就職後 3 年以内に新規高卒就職者」で 37.0%，「新規大卒就職者」で 32.3% に達しており，日本国内でも採用ミスマッチが顕著に見られることが分かっている。このような状況を踏まえる

14）厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和 2 年 3 月卒業者）」2023 年 10 月 20 日。

と，採用ミスマッチの防止策は，3 年間の技能実習制度における失踪対策の中でも最も重要な課題の一つといえる。

技能実習生の採用ミスマッチが問題とならない事例であっても，実習開始後に様々な情報に接することで，失踪や途中帰国，さらには犯罪に巻き込まれるリスクは依然として残っている。監理団体では，重大な問題行動によって指導員との関係が希薄になった技能実習生や，他の技能実習生との関係が円滑でない技能実習生に対し，最終的な解決策として「途中帰国」を検討することがある。しかし，多くの技能実習生が出稼ぎ目的で来日しているため，日本での就労継続を希望するケースが大半である。このような状況に至った際，否応なく監理団体は転籍先の支援など，適切な保護措置を講じる必要が生じる。たとえ問題行動があったとしても，技能実習生が技能実習適正化法に基づき保護される立場にある限り，監理団体はOTITから保護責任を迫られるからである。

また，保護措置が技能実習生にとって歓迎されない場合もある。一方で，実習実施者の中には，問題行動のある技能実習生の対応を監理団体に押し付けようとする姿勢が強く見られることもある。これらの点から，監理団体が負う責務には依然として複雑な利害関係の対応が課されている。

他方，技能実習中に犯罪に関与していたことを実習実施者や監理団体に知られた直後に失踪することがある。また，明確な問題行動が見られなかった技能実習生が，通常の理由で途中帰国した後，本人が住んでいた宿舎に多額の請求書や訴状が届く詐欺事件が発覚する事例も発生している。

このように，技能実習生の失踪・途中帰国・犯罪は，それぞれ社会的評価が異なるものの密接に関連している事例も多く，決して個別の事案にとどまらない。本来であれば，これらを統計的に数値化し十分な分析が行われるべきである。しかし，長年にわたってそのような取り組みが進まなかった背景には，途中帰国の理由を「技能実習生のホームシックや環境の不一致」と決めつけ，失踪とは無関係とみなしてきた側面がある。さらに，失踪が特別に扱われる風潮の一因として，実習実施者の違法行為に対する技能実習生の正

当防衛という考え方が根強く存在していることも挙げられる。

それでは，筆者澤村が所属する監理団体において，実際に発生した技能実習生の失踪事件や失踪未遂事件の事例をもとに，途中帰国や犯罪とどのように関連しているのかについて検証していこう。

4．技能実習生の失踪事件や未遂事件の事例検証

4．1　途中帰国・犯罪が関連する失踪事例

4．1．1　技能実習評価試験初級の不合格による失踪（A社の事例）

長野県で製造業を営むA社は，2015 年から延べ 28 人の技能実習生（溶接職種）を受け入れてきた。これまでの失踪者は 2 人（本事例を含む），途中帰国者は 1 人である。

2017 年 10 月に入国したベトナム国籍のF氏（当時 20 歳）は，入国後 9 ヶ月目に受験した技能実習評価試験の初級試験が不合格となり，再試験を受けたものの再び不合格となった。そこで，日本に残留できるようOTITに救済措置を求めたが，対処の余地がないとの助言がなされる一方で，失踪防止対策に関連して違法行為[15]が行われないよう注意が促された。その後，F氏へ途中帰国が不可避であることを通知したところ，納得したかのように振る舞っていたが，帰国便が出発する当日の朝，失踪したのである。

本事例から浮き彫りになる課題として，技能実習 1 号から 2 号へ移行する際に義務化されている技能検定の基礎級や技能実習評価試験の初級試験において，本人の受験意欲に関係なく職種ごとの難易度が均一ではないことが問題点として考えられる。実際に技能実習評価試験の合格率に関する統計データが在存しないため詳細は不明であるが，筆者澤村が所属する監理団体の主要な職種の合格率一覧（表 5 参照）をもとに分析してみると，特に溶接職種[16]では，技能実習 2 号時の専門級や技能実習 3 号時の上級試験において

15）技能実習適正化法第 46 条（監理団体による暴力，脅迫，監禁等の禁止）
16）一般社団法人日本溶接協会は，技能実習評価試験（溶接職種）の試験実施機関である。

も，他の職種と比較して合格率が低いことが顕著に表れている。

表 5　技能検定･技能実習評価試験「実技試験」の合格率
（2016 年 4 月から 2024 年 10 月までの 8 年 6 ヶ月間について）

試験区分	職種	随時 3 級・専門級			随時 2 級・上級		
		受検者/人	合格者/人	合格率/%	受検者/人	合格者/人	合格率/%
技能検定	機械加工	65	64	98.4	14	4	28.5
	仕上げ	66	66	100.0	26	26	100.0
	家具製作	136	131	96.3	23	8	34.7
	コンクリート圧送	18	18	100.0	12	6	50.0
	染色	121	121	100.0	18	11	61.1
	プラスチック成形	178	178	100.0	49	35	71.4
技能実習評価試験	**溶接**	**29**	**16**	**55.1**	**11**	**6**	**54.5**
	建設機械施工	25	25	100.0	13	12	92.3
	惣菜製造業	128	128	100.0	19	15	78.9
	紡績運転	118	118	100.0	8	7	87.5
	織布運転	79	79	100.0	6	6	100.0

資料：筆者所属の監理団体の合格実績をもとに筆者作成。基礎級･初級試験は，本事例以外の合格率が 100% のため省略。

ただし，基礎級・初級試験が不合格になった根本的な要因にも目を向ける必要がある。本事例が技能実習生自身の怠慢によるものなのか，実習実施者の指導不足によるものなのか，その要因は，本来，途中帰国を判断するうえで重要な指標となるはずである。もし，単に試験の難易度が原因であるならば，救済措置や支援が用意されていないことは重大な問題と言える。特に，受験意欲のある技能実習生が基礎級・初級試験の不合格を理由に途中帰国を強制された場合，その精神的な負担や経済的プレッシャーから自棄になり，失踪や犯罪に走るリスクが高まるからである。一方で，技能実習生の受験意欲が喪失している場合は，どんな理由で試験を放棄したのかを検証する必要性がある。いずれにしても，監理団体においては，このような技能実習生を不当に拘束することなく，失踪を防ぐための有効な手段を見出すことが難しい現状がある。いかにして法令を遵守しつつ，失踪を防止するかが大きな課題として残る。

4．1．2　入国前の借金を苦にした失踪事例（B社の事例）

愛知県で製造業を営むB社は，2017年から延べ8人の技能実習生（機械加工職種）を受け入れてきた。これまでの失踪者は1人（本事例を含む），途中帰国者はいない。

2023年7月に入国したベトナム国籍のG氏（当時21歳）は，入国後9ヶ月が経ったある日，何の予兆もなく突然失踪した。監理団体から同僚の技能実習生H氏に対し，心当たりを聞いたところ，「G氏には，オンラインギャンブルの借金があると聞いたことがある。」との回答を得た。その後，監理団体から送出機関へ確認したところ，G氏の家族から「ギャンブルの借金が160万円あった」との情報を得た。そこで監理団体は，再度H氏に確認したところ，「じつは，G氏の借金は300万円くらいだったので，私と同じ会社での技能実習を勧めた。日本に来たらギャンブルをやめると約束したのに，約束を破った。」と憤りを見せた。

本事例から浮き彫りになる課題として，入国前の借金が相変わらず大きな問題であることに加えて，技能実習生同士の関係性が必ずしも失踪や問題行動の全容解明につながらない点が挙げられる。G氏は，同僚であるH氏の縁故で来日しており，二人の関係性を尊重したH氏が，G氏の借金の事実を実習実施者や監理団体に相談しなかったように，二人の間には一定の信頼関係が存在していたと考えられる。このようなケースでは，監理団体が失踪の予兆を察知することが難しく，対策が後手に回ることも少なくない。また，送出機関でも，H氏という紹介者がいたことで，G氏の十分な信用調査を行えなかった実態も浮かび上がり，採用段階でどこまで踏み込んだ確認ができるかが課題となる。

さらに，この事例では，友人や同僚の信頼関係を裏切ることになったとしても，「技能実習生側の経済的な事情」が優先される実態も浮き彫りになった。実習実施者や監理団体が，技能実習生の交友関係まで介入することは現実的ではないものの，失踪防止や予兆を察知するためには，これらの情報の把握が有効な手段となり得ることも事実である。

4．1．3 計画的失踪事例と日本語の習熟度問題（C社の事例）

岐阜県で製造業を営むC社は，2008 年から延べ 57 人の技能実習生（帆布製品製造職種）を受け入れてきた。これまでの失踪者は 5 人（本事例を含む），途中帰国者は 11 人である。

2022 年 7 月に入国した中国国籍のI氏（当時 49 歳），J氏（当時 51 歳），K氏（当時 52 歳），L氏（当時 45 歳）の 4 人は，採用当初，縫製工という人気の低い職種の募集に対しようやく集まった貴重な人材であった。

I氏とJ氏が，失踪したのは入国してからわずか 2 ヶ月半後のことである。C社の代表者から監理団体へ失踪の報告があった際，「失踪前夜，会社付近で中国人男性が乗った自家用車に遭遇した。声を掛けると『人材紹介会社の手配で迎えに来た』と言われたため，車のナンバーを控え，その場を離れさせた。」との報告もあった。その後，残った 2 人に失踪した 2 人の普段の様子を尋ねたところ，「部屋も食事も別だったため，あまり分からない。人間関係や金銭面で悩んでいる様子はなかったが，仕事がうまくいかないことを気にしていた。」との回答があった。また，代表者と指導員への聞き取りでは，「日本語の理解が不十分で，指導内容が伝わっていないようだった。」という指摘もあった。

その 1 ヶ月後，残った 2 人のうちK氏のみが同様の方法で失踪した。その際，最後に残ったL氏が，「2 人を追いかけて失踪しよう」とK氏から誘われていたことを吐露した。しかし，さらに半月後にL氏も失踪したのである。

C社の生活指導員は，中国国籍の社員であったため，技能実習生の採用時は，日本語能力よりも技術力を優先する傾向があった。現に 4 人は，来日直後の入国後講習はほぼ日本語が話せず，日常生活に支障をきたす状態であった。

本事例から浮き彫りになる課題として，第一に「失踪の計画性」が挙げられる。これは，中国の送出機関による信用調査が十分に行われていなかった可能性が高い。第二に「計画を手引きしたブローカーの存在」である。正規のルートで来日し，日本での失踪先が事前に決まっていた可能性は高く，さ

らにその手引きが中国語で行われていたことも推察される。第三に「日本語能力の不足」である。たとえ職場に同じ国籍の指導員がいたとしても，日常的に頼れる人間関係を十分に構築できていたとは考えにくい。日本語を習得しない背景には，それ相応の理由やリスクが存在することも考慮すべきである。

また，C社の途中帰国者 11 人のうち 10 人が，入国後 2 年以内に帰国している点も見過ごせない。日本語能力の低さによって国籍が同じ指導員への依存度を高め，その結果，人間関係の良し悪しが途中帰国の発生件数に影響を与えた可能性が高いと推察できる。

4．2．失踪を回避した事例

4．2．1　犯罪隠蔽のため奇行を繰り返し途中帰国した事例（D社の事例）

福井県で製造業を営むD社は，2016 年から延べ 19 人の技能実習生（紡績運転職種）を受け入れてきた。これまで失踪者はおらず，途中帰国者は 3 人（本事例を含む）である。

2019 年 10 月に入国したベトナム国籍のM氏（当時 21 歳）が，入国から 9 ヶ月後に自傷行為を行った。宿舎で暴れるM氏を見た救急隊員によって精神病院へ搬送され，「急性一過性精神疾患」と診断を受けて入院した。監理団体による同僚技能実習生への聞き取りでは，「日本語検定の勉強をしていた。従業員から好かれていた。」との証言が得られた。しかし，治療が進むうち，M氏の精神疾患が詐病であることが判明した。

D社では，M氏が自傷行為を行う約 3 ヶ月前から社内で窃盗事件が相次いでおり，自傷行為の当日も警察による調査が行われていた。M氏は，精神疾患を装うことでこれらの疑いから逃れようとしたと考えられる。その後，M氏は本国の母親による説得を経て，途中帰国を選択したのである。

本事例から浮き彫りになる課題として，実習実施者や監理団体が精神疾患の症状に対処するための専門知識を持っていないことが挙げられる。精神疾患が詐病であるかどうかを判断することは素人には難しく，また，専門的な

医療機関と連携している監理団体もほとんど存在しないため，対応が遅れた点が問題である。さらに，窃盗事件に関する情報が実習実施者と監理団体の間で十分に共有されていなかったことも課題である。技能実習生を疑うことへのためらいがあったにせよ，犯罪行為や失踪リスクに関する情報を早期に共有し，適切な対応が取られていれば，M氏のとった行動は異なったものになったかもしれない。

M氏が犯罪に至った背景には，金銭目的があったことは事実だが，窃盗が発覚した後も失踪に至らず，途中帰国に応じた点は注目すべきである。このケースでは，監理団体や実習実施者が途中帰国を進めたことで，失踪を未然に防いだ可能性があるが，家族の助言がそれを後押ししたことは言うまでもない。

4．2．2　団体交渉権を労働組合に委任し転籍した事例（E社の事例）

岐阜県で製造業を営むE社は，2015 年から延べ 19 人の技能実習生（家具製作職種）を受け入れてきた。これまで失踪者はおらず，途中帰国者は 2 人である。

2022 年 10 月に入国したベトナム国籍のN氏（当時 22 歳）は，朝礼や残業を嫌がる傾向が強く，その後，会社を誹謗中傷する書き込みをSNSに投稿するなど，問題行動を繰り返していた。また，仕事中のスマホ操作やトイレ休憩の頻度について職場の仲間から批判を受けていた。E社では，これらの問題行動が発生するたびにN氏に対して注意勧告や警告を行い，本人から反省文を受領していた。なお，監理団体では，これらの通訳を仲介するとともにN氏の行動をたしなめながら対応にあたっていた。

その後，2024 年 9 月，E社はN氏の解雇を決定し，監理団体に報告したうえで通訳者の派遣を要請した。さらに，E社は独自でN氏の帰国便を手配し，強制的に帰国させる計画を立てていたため，監理団体は「技能実習生を保護する必要がある。雇用契約期間の残存があるため解雇は実習実施者の不利になる。」と指摘し解雇の撤回を進言した。しかし，E社は最終的にこの助言

を無視し，「解雇予告通知」を行ったのである。

解雇を言い渡されたN氏は，問題行動を否定し不満を口にしたものの，一連の事実を把握していた監理団体の通訳者が自身の味方ではないと考え，口を閉ざしてしまった。その後N氏は，相談先として地域の合同労働組合[17]に身を寄せ，E社の不当解雇に対する団体交渉権を同労働組合に委任することとなったのである。

監理団体はSNSを通じ，N氏自身がどのような援助を希望しているのかを尋ねるメッセージを送ったが返信はなかった。それどころか，同労働組合の担当者がN氏の代弁者として監理団体との交渉を始め，労働組合法と技能実習適正化法における保護義務の解釈を巡って言い争う状況に発展していったのである。

本事例から浮き彫りになる課題は，N氏が技能実習生として適格性を持っていたかどうかという疑義と，E社が技能実習生に対して適切な指導力を発揮できたかどうかという両者の整合性に関わる問題である。このような事例は，従来であれば，失踪に至っても不思議ではないが，これを回避できた要因は，労働組合という「逃げ道」があった可能性が高い。

一方で，労働組合が団体交渉に関与したことで，監理団体の立ち位置に関する別の課題も浮上している。監理団体には技能実習適正化法により「転籍を希望する技能実習生に対する必要な措置を講じる義務」[18]が課されている。他方，労働組合は労働組合法に基づき，「労働者から委任を受け，労働協約の締結に関して交渉する権限を持つ」[19]とされ，労働者を保護する義務がある。このように，両者がそれぞれの根拠法に基づく保護義務を有することから，問題解決がより複雑になる側面も指摘される。

なお，N氏は労働組合から助言を受け，監理団体に対し反省の意を示した

17）「合同労組とは，当該組合の規約に賛同する労働者であれば個人の誰でも組織でも加入できて一定地域を基盤に労働三権を行使する労働組合である」（呉学殊（2015 年），労働政策研究・研修機構主任研究員）
18）技能実習適正化法第 51 条
19）労働組合法（令和五年法律第五十三号）第 6 条

うえで，新しい実習実施者を探して欲しいと要望したため，監理団体は，新たな監理団体および実習実施者を手配したのである。解雇から約 2 ヶ月経った現在，N氏は新たな環境で技能実習を続けている。

4．3　失踪に至る要因

これまでの事例から浮かび上がる共通点は，失踪が単なる不満や問題行動の結果ではなく，複数の要因が複雑に絡み合って発生するという実態である。その経緯は，偶発的な出来事が引き金となり，徐々に失踪の意思が固まり，最終的には計画的に実行された，もしくは失踪を試みたが失敗したと推察できる。したがって，失踪を防止するためには，この「偶発的な出来事」，「失踪意思の高まり」，「計画的な失踪」のいずれかの段階で，予兆を察知できるかが重要となる。例えば，借金を抱えて来日した技能実習生に対し，監理団体が返済計画から完済までを支援したり，監理団体が失踪した技能実習生の交友関係を把握し，次のリスクを予想することができれば，失踪者を減少できる可能性がある。しかし，こうした対策はいずれも現実的には困難であるうえ，過度な監視行為になりかねない。ちなみに，これらの段階は，途中帰国にも共通したプロセスであるため，今一度，「失踪」を「失踪・途中帰国」と読替えていただきたい。そのうえで，「偶発的な出来事」や「失踪意思の高まり」が，どの時点でどのように影響するかについて検証してみる。

まず，技能実習生と指導員との人間関係についてである。信頼関係が良好な場合は，たとえ「実習実施者側の不適正な取扱い」があったとしても，技能実習生は直接指導員に対して提案や交渉を行うことが容易にできるのである。さらに，技能実習生自身が経済的な事情を抱えていたとしても，指導員に相談しやすい状態にあると考えられる。これは，神山敬次・澤村美喜共著（2024）において，特定技能 2 号取得者を輩出した建設企業が，外国人材の定着につながった会社側の工夫の一つとして「不安・不満・改善点などは直接聞き取り，金銭で解決できることは速やかに実行する。」と回答していることからも推察できる。

一方で，信頼関係が不十分な場合，技能実習生は指導員に悩みや問題を相談しづらくなり，孤立感を抱えやすくなる。その際，何らかの「偶発的な出来事」が起こることで，失踪の意思が芽生える可能性は大いにあり得る。このような状況で指導員から執拗に注意された場合は，技能実習生はさらに居心地の悪さを感じることとなり，これが「失踪意思の高まり」に影響を与えることも十分に考えられる。しかし，幸いなことに，大半の技能実習生は法律やルールを守ろうと努め，多少の不満があっても我慢するケースが多い。したがって，失踪防止を論じるにあたっては，信頼関係を築きやすい環境づくりが重要であり，具体的には複数の指導員を選任し，技能実習生との相性や考え方に合わせて役割を分担することが効果的な対策となるといえる。

次に注目すべき失踪要因は，技能実習生自身の経済的事情ではなく，それを共有している「本国の家族からのプレッシャー」である。本国の家族は，技能実習生の来日に深く関与し，特に出国に要した費用を工面している場合も多い。このように，技能実習生の家族は来日に際し大きな後ろ盾となってくれるため，それゆえに技能実習生に対する経済的な期待やプレッシャーも強い。上述の失踪事例を見ても，家族が技能実習生の失踪や居所を知っていた例は少ないが，たとえ居所を知っていたとしても，経済的な事情から意図的に知らないふりをしている可能性も否定できない。

最後になるが，失踪要因の段階の一つである「失踪意思の高まり」を抑制する対策として，本国の家族からの説得や，労働組合など第三者の介入も有効である。技能実習生の相談相手は，必ずしも実習実施者や監理団体に限られる必要はない。技能実習生の入国当初は，ホームシックなどのメンタル面の不安定さに加え，指導員からの厳しい指導によって困難を感じることもあるだろう。しかし，信頼できるメンターのような存在が現れることで，「失踪意思の高まり」を防ぐ大きな支えとなるのである。

5．失踪者増加の要因

5．1　スマートフォンの普及による情報収集力の発達

ここまで述べてきた失踪に至る要因や背景は，技能実習制度が始まった時期から，それほど大きく変化しているわけではないだろう。しかし，技能実習適正化法の成立により技能実習生の保護義務が強化され，法務省プロジェクトチームによる失踪対策が講じられた後も，失踪者数の増加は留まることがない。ではなぜ，失踪者が減少しないのか，その要因を筆者澤村の知見とともに，最近の社会情勢の変化に焦点を当てながら検証していく。

まず，1 つ目の要因として挙げられるのは，コロナ禍における入国時の検疫手続きで，スマートフォンの携行とアプリの登録が義務化されたことによって，すべての技能実習生がスマートフォンを持参して来日するようになったことである。加えて，コロナ禍の外出禁止措置に伴い，実習実施者が技能実習生の宿泊施設にWi-Fi環境を整備するケースも急増し，簡単にインターネットに接続できる環境が整えられ，技能実習生が日常的に情報収集やSNSを自由に利用できるようになったのである。白崎弘泰（2020）によると，スマートフォンは技能実習生にとって，本国との連絡手段としてだけでなく，生活に必要な情報を収集・発信するための重要なツールとなっていると説明している。さらに，澤田晃宏（2020）は，ベトナム人技能実習生の失踪を支えているのは，失踪者向けの仕事や偽造の在留カードの作成を請け負う会社の情報が見られるフェイスブックの地域別グループであると言及している。また近年は，働き方改革の影響で，以前よりも時間外労働に制限が設けられた結果，技能実習生は自分の時間を多く持てるようになり，一見するとワークライフバランスが改善されたかのように見える。しかしその一方で，手取額が減少したことによって経済的な不満やストレスを抱えやすくなっている。このような状況について，澤田晃宏（2020）は，技能実習生の大半が技術や知識を学びに来るのではなく，収入を得ることを目的に来日しているため，長時間労働を歓迎していると述べている。また，正木大貴（2020）によると，若い世代のSNS依存が強まる心理的特徴について，依存

傾向の高い人は，現実の人間関係やコミュニケーションにストレスを抱えていると指摘している。

技能実習生が孤独感を抱える中で，インターネットを利用する時間が増えると，特に経済的事情を抱える技能実習生は，金銭目的で失踪を手引きする悪質な情報に触れるリスクが高まるといえる。これは，技能実習生にスマートフォンの携行が義務化されるまで見られなかった特徴である。

5．2　人権保護意識の高まりによる過剰反応

2つ目の要因として挙げられるのは，国際的な人権保護意識の高まりである。特に，日本人特有の集団意識がもたらす「行き過ぎた同調圧力」ともいえる過剰反応である。2017年に技能実習適正化法が施行される前までは，不適格な技能実習生を途中帰国させることを是としてきた官民の共通認識は，人権侵害として問題視されることはなく，前述で示したとおりである。これについては，外国人労働者の受け入れ業界にとどまらず，日本の商慣習として根付いていたことは言うまでもない。それが大きく変わり始めたのが，2020年頃である。羽生田慶介（2022）が著書まえがきの中で，「実のところ，2020年ごろまで『ビジネスと人権』のテーマで日本企業の経営者と対話すると，会話がかみ合わないことがほとんどだった。」と述べていることからも窺える。

これらの意識変化が反映された社会現象の一つに，国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）[20]の100の指標に基づいて世界の企業を5段階でランク付けする「CHRB」[21]の公表がある。2018年にこのベンチマークにランキング入りした企業のうち，上位3ランクまでをドイツ，イギリス，オーストラリア，ブラジル，イタリア，アメリカが占め，日本は4ランク目にわ

20）ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護，尊重及び救済」枠組実施のために（A/HRC/17/31），2011年3月21日

21）CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）は，企業の人権問題への対応を評価する英国拠点の非営利団体。2017年の試行に続いて2018年から評価採点を行う。

ずか 2 社と低い評価であった。また，翌年の「CHRB 2019」では，日本企業の 1 社が 3 ランク目に評価されただけで，14 社が最下位ランクにかろうじて入る程度であった。これを契機に，日本政府および日本企業において，人権問題への取り組みが強く動機づけられ，2020 年 10 月に日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画」[22]を策定したのである。

しかし，ここで再度触れるが，技能実習生が適格性を欠いていた場合でも人権を保護することが国際的に求められているのか，という点である。このような対応は一種の過剰反応ではないか，と考えることもできる。さらに，技能実習適正化法に規定されている「技能実習生の保護」という言葉の解釈にもズレが生じているのではないか，という疑問も浮かび上がってくる。

「保護」という言葉について，国連ビジネスと人権に関する指導原則の一般原則に基づくと，以下のように定義されている。

a.　国家の義務＝基本的自由を尊重，保護，実現すること
b.　企業の役割＝人権を尊重すること
c.　権利及び義務が侵されるとき＝適切で実効的な救済を行うこと

つまり，人権は「国家が保護し」，「企業が尊重する」ことをグローバル基準として定めているのである。これを踏まえて，技能実習適正化法における「技能実習生の保護」に関する各主体の責任条項を比較すると，国，地方公共団体，実習実施者又は監理団体の上部団体の三者については，「保護を図る」と規定されているが，実習実施者や監理団体の二者に関しては「保護について重要な役割を担う」と規定されており，責任の重さに違いがあることがわかる（表 6 参照）。

さらに，監理団体に選任義務[23]がある監理責任者に関する条項には，その統括管理義務の内容に，「技能実習生の保護に関すること」という一文が存在する。この「保護」というワードが，ある局面では，国の保護責務に同調

22）政府が取り組む分野別行動計画にほか，企業活動における人権デュー・ディリジェンスの導入への期待などが表明されている。
23）技能実習適正化法第 40 条第 1 項第 3 号

しなければならないという過剰な認識につながっているのではないかとも考えられる。

表6　技能実習生の保護責任に関する技能実習適正化法の条文比較

条項	主体	責任（「技能実習生の保護」に続く条文）
第4条	国	～を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない
	地方公共団体	～を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない
第5条	実習実施者	～について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し，（中略）国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない
	監理団体	～について重要な役割を果たすものであることを自覚し，（中略）国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない
	実習実施者又は監理団体の上部団体	～を図るために必要な指導及び助言をするように努めなければならない。
第7条	主務大臣	～に関する基本方針を定めなければならない。

資料：技能実習適正化法の条文をもとに筆者作成。

したがって，「たとえ不適格な技能実習生であっても，監理団体は保護する義務がある」という解釈については，国の出先機関であるOTITの繊細な助言に含まれるニュアンスが影響しているものと推察される。その結果，監理団体がこれらの義務を助言どおり完璧に実行しようとする過程で生じる方向性のズレ，すなわち，避けようのない失踪を引き起こしている可能性があり，これが失踪増加の一因となっているのではないかとも推察できる。もし，国際的に批判を受けることなく，また技能実習適正化法を正しく解釈し，不適格な技能実習生を適切に途中帰国させることができていたなら，上述のA社やC社の事例は，そもそも発生しなかったといえるだろう。

6．総括と展望

これまで述べてきたように，技能実習生が「失踪」に至る背景には，「途中帰国」や「犯罪」が密接に関わっているという共通点がある。実際に法務省が失踪要因として発信している「賃金等の不払いなど，実習実施側の不適切な取扱い」は，失踪や途中帰国の一因となり得るものの，それらが明確に

「失踪」「途中帰国」の要因として区別されることは少ない。したがって，政府が失踪のみを対象とした啓発活動や統計分析では，現場の実情や課題を十分に反映できているとは言い難く，これらを同じ枠組みで検討できていないという問題は，今後の残された課題として強調しておく。

このことを踏まえ，監理団体や実習実施者などの民間レベルで取り組むことができる失踪防止策を総括したい。

第一に，技能実習生と実習実施者との信頼関係の構築が挙げられる。ロナルド・スチュアート・バート（2006）の「構造的空隙理論[24]」を和訳した安田雪（2009）が実施した外国人労働者に関する意識調査によると，外国人との良好な信頼関係を築くうえでは，「橋渡し型」の行動が重要であり，公私にわたる諸問題を相談し合う関係には好循環が認められるとしている。この調査では，「外国人と信頼しあえる」という共感の醸成や外国人に対する寛容度が，信頼関係の形成に寄与することが言及されている。具体例を挙げるとすれば，技能実習生の入国時の借金額や日本での収入目標を，可能な限り指導員と共有することもその一つの手段である。このような情報は比較的タブー視されがちだが，指導員から声を掛けることが望ましい。そして，信頼しあえる関係があれば，時間外労働や休日出勤に関する相談に応じやすくなり，技能実習生にとっては，その配慮をいつか返そうとする「恩返しの動機」にもつながる。ただし，技能実習生は十人十色の個性を持つため，指導員とともに公私の時間を楽しむことができる者もいれば，干渉を避ける者もいる。こうした個性に対応するため，指導員の増員や会社全体で技能実習生と関わる柔軟な人員体制を整える必要があるだろう。これらを実習実施者が主体的に研究し実践を重ねていくことが，その実習実施者だけが有する貴重なノウハウとなるのである。

第二に，技能実習生を対等なパートナーと位置づけ，職場を「内なる国際

24）互いに知り合いでない人々を橋渡しすることが好きな，いわば風通しの良い関係を築く人を「橋渡し型」。一方，自分の周囲に知り合いかつ，強い結びつきがある堅固な人間関係を作る人を「結束型」とする理論。

化」にすることである。この視点は，海外拠点がある中小企業の取り組みからも学べるものであり，弘中史子他（2022）によると，日本企業が「外に出ていく国際化」の一環として，現地社員の定着率を向上させるために，キャリアパスの明示や昇給頻度の向上に加え，社員を家族のように大切にする取り組みが重要であると述べられている。具体的な対策としては，これらの取り組みを取り入れたうえで，技能実習生の資格取得や昇格・昇給の機会を日本人社員と同様に提供することである。この目標を指導員と技能実習生が共有しながら，技能実習制度（育成就労制度）に次いで特定技能制度までの歴史を積み上げていくことが望ましい。

第三に，上述二つの取り組みを導入してもなお信頼関係の構築ができず，問題行動が発生した場合には，監理団体が新たな実習実施先を探すことが前提ではあるが，それが難しい場合には，特定技能制度における他分野転換の仕組みを活用[25]するなどの有益な情報を提供し，「途中帰国」を勧めることである。いずれの場合も，誠意をもって対応することで，技能実習生が失踪を思いとどまる可能性が高まるといえる。途中帰国は従来とは違い，「二度と来日できない」というものではないため，適切な手続きを経たうえで，新たな選択肢として有効に活用することが望ましい。

以上のことから，失踪防止に最も寄与する対策は，「技能実習生と実習実施者との信頼関係の強固さ」に他ならないといえる。信頼関係を基盤とした失踪防止策の見直しは，技能実習制度が国際的に評価される一助となり，また，育成就労制度が開始された後も制度運用の方向性をより明確にする効果が期待できる。このような取り組みにより，技能実習制度（育成就労制度）は，実習実施者と技能実習生との共存共栄が実現する協調的な仕組みとして位置づけられるほか，国内外の評価が得られる持続可能な制度として発展していくのではないだろうか。

25）技能実習職種とは異なる分野の特定技能１号試験に合格し，他分野の企業へ転職するなど。

参考文献

石塚二葉（2018）「ベトナムの労働力輸出―技能実習生の失踪問題への対応―」『アジア太平洋研究』成蹊大学アジア太平洋研究センター，pp 99−115，http://hdl.handle.net/10928/1150

望月優大（2019）「ふたつの日本―『移民国家』の建前と現実―」『講談社現代新書』，pp 112−140

安里和晃（2022）「国際労働市場と高額化する斡旋料：技能実習制度における価格管理の失敗」『京都社会学年報』第 30 号（2022），pp 1−25

巣内尚子（2024）「日本の農業と非正規移住―なぜ技能実習生は受け入れ企業から出ていくのか―」『生活経済政策』2024. 1 No. 324，pp 13−20

萩野剛史（2023）「技能実習生が『帰国』に至る要因」『東洋大学/福祉社会開発研究』15 号，pp 5−14

相田華絵，森淑江（2021）「技能実習生の健康に関する文献研究―国際生活機能分類（ICF）を用いた一考察―」『産業衛生学雑誌』2021;63(5)，pp 162−178

中嶋裕子（2022）「コロナ禍における技能実習制度の転換と技能実習生の現状」『福山平成大学福祉健康科学研究』(17)，pp 15−23

技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム（設置要綱，調査・検討結果）https://www.moj.go.jp/isa/policies/conference/nyuukokukanri07_00180.html，URL記載資料の最終閲覧日は 2024 年 11 月 6 日。

厚生労働省 新規学卒就職者の離職状況（令和 2 年 3 月卒業者）https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00006.html，URL記載資料の最終閲覧日は 2024 年 11 月 6 日。

呉学殊（2015 年）「合同労組の現状と存在意義―個別労働紛争解決に関連して」『日本労働研究雑』，労働政策研究・研修機構，pp 47−65

神山敬次，澤村美喜（2024）「建設分野における特定技能制度の将来性に関する一考察」『早稲田大学政治経済学術院コロナ後の国際労働力移動と日本農業の受入競争力 研究報告書 I 』2023 年度，pp 123−155

白崎弘泰（2020）「技能実習生のスマートフォンの使用状況とその特徴」『国際広報メディア・観光学ジャーナル』31，pp 39−59

澤田晃宏（2020）「ルポ技能実習生」『ちくま新書』，pp 149，pp 182

正木大貴（2020）「なぜわれわれはSNSに依存するのか？：SNSに“ハマる”心理」『現代社会研究科論集』京都女子大学大学院現代社会研究科博士後期課程研究紀要/京都女子大学大学院現代社会研究科 編(14)，pp 161−170

羽生田慶介（2022）「すべての企業人のためのビジネスと人権入門」『日経BP』，まえがき

国際連合広報センター（https://www.unic.or.jp/）ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護，尊重及び救済」枠組実施のために，2011 年 3 月 21 日

ロナルド・スチュアート・バート（2006）『競争の社会的構造―構造的空隙の理論』新曜社。

安田雪（2009）「外国人との人間関係」『Works Review』Vol.4，リクルートワークス研究所，pp 114−125

弘中史子，寺澤朝子（2022）「中小企業における『内なる国際化』と社員の国際意識向上に関する試論」『彦根論叢』Winter/Jan. 2022/No.430，pp 74−87

（さわむら・みき／本学経済学部ゲスト講師）

（おおしま・かずつぐ／経済学部教授／2024 年 11 月 7 日受理）

The Deepening of the Program of Technical Intern Training for Foreign Nationals and Countermeasures

—— Focusing on the Cases of Implementing Organization and Supervising Organizations ——

SAWAMURA Miki
OSHIMA Kazutsugu

The biggest criticism of the Program of Technical Intern Training for Foreign Nationals is the problem of the disappearance of technical intern trainees. As if to confirm this problem, the number of missing technical intern trainees has continued to increase over the past decade or so, reaching a record high of 9,754 in 2023. This situation, which shows no signs of abating, strongly suggests the need to analyze the underlying causes of disappearances and consider solutions.

This paper clarifies the disappearance of technical intern trainees from the perspective of the relationship between the technical intern trainees and their technical training and daily life supervisors. Furthermore, the reasons for the increase in the number of disappearances and the high level of disappearances will be examined from the perspective of changes in social conditions accompanying the transition of the Program of Technical Intern Training.

Based mainly on case studies, it is believed that the decisive factor contributing to the prevention of disappearances is the strong relationship of trust between the technical intern trainees and the training provider. Reviewing measures to prevent disappearances based on a relationship of trust will help the Program of Technical Intern Training gain international recognition, and will further clarify the direction of the program's operation after the start of the training and employment program.

It is hoped that these efforts will enable the technical intern trainees and the Implementing organization to understand each other's position and expectations and build a relationship that is beneficial to both parties, so that the program can develop into a sustainable program.

＜研究ノート＞

資本主義の成立時期に関する予備的考察[1)]

望　月　和　彦

近代以前の社会における余剰の処分について

人びとが過去の事象つまり歴史を理解しようとするときに陥り易い誤ちがある。それは現在の社会のイメージをそのまま過去に投影してしまうことである。一例として企業の役割が挙げられよう。現代社会の生産活動の主要な部分は企業つまり会社によって担われている。そこで過去においても主要な経済活動は企業が占めていたのであろうと考えがちである。しかし事実として，株式会社が普及するようになったのは 19 世紀のことであり，ごく最近の出来事である。株式会社の歴史は古く，イギリス東インド会社は 1600 年に，1602 年にはオランダ東インド会社が株式会社として設立されている。だがやがて株式会社がバブルの原因になったことから株式会社の自由設立は許されず，イギリスの場合には株式会社を設立するには議会の承認が必要となり，長いあいだ株式会社は特例的な存在でしかなかった。

産業革命以降の社会の近代化の中で，さらには技術進歩により大規模生産

1）本稿は，筆者が本学に赴任した翌年度に発表した論文の続編に当たる。40 年前と比べて社会経済状況は随分変わってしまったが，問題意識はずっと変わらずにもっていたことになる。
拙論「経済発展開始以前における資本蓄積の役割について」『桃山学院大学経済経営論集』第 27 巻第 4 号，1986 年 3 月。
また本研究は行論に不十分なところが散見されると思われるだろうが，これはあくまでも研究ノートであり，アイデアの段階でのスケッチの部分が残っているということでご容赦願いたい。

キーワード：資本主義，剰余処分，生産要素の商品化，人工知能，少子高齢化

の利益が明確になるにつれて生産規模の拡大，そのための大規模な資金調達の必要性が生じて，株式会社の自由設立が認められるようになった。それ以降たかだか 200 年ほどの間に株式会社は人間の生産活動の主体となり，株式会社以外の組織・個人は周辺的な役割にとどまるような状態となった。

私たちが生きている資本主義社会では，資本という生産要素が生産活動で主要な地位を占めている。それは単なる物的資本にとどまらず，知識，技術，技能，ノウハウといった人的資本も含まれる。これらの資本の投入（投資）が生産に決定的な影響を及ぼす。その意味で現代の社会は資本主義社会であると言ってよい。

では資本主義以前の社会では資本の役割はどうだったのか。現代社会と同様に資本投入（投資）は重要だったのか。はじめに述べたように人間はどうしても現代社会のイメージを過去に投射してしまいがちである。すなわち，古代社会においても人間社会はひたすら蓄積に努め，生産力を増強しようとしてきたと考えてしまう。もちろんそのすべてが誤りではない。きわめてゆるやかなペースではあるが人間社会は経済発展をしておりそこに資本蓄積が一定の役割を果たしてきたことは否定できないであろう。

しかしながら近代以前の社会，つまり工業化以前の社会は基本的には農業中心の社会である。主要な産業は農業であり，それ以外の産業は付随的なものであった[2)]。ヒュームやスミスの論説をみても経済成長の源泉は商業や貿易であり，製造業ではなかった[3)]。これは彼らが生きていた時代が産業革命期であり，まだ製造業が発達していなかったからである。彼らが言う資本，それはcapitalとともにstockという言葉が使われているのだが，それは現代

2）キャメロンによると，1688 年のイングランドの所得のうち，第一次産業由来のものは 40%，第二次産業のそれは 21% であった。
Rondo Cameron, et al., *Banking in the Early Stages of Industrialization,* Oxford Uni.Press, London, 1967, p. 16.

3）マクナリーはアダム・スミスを含む 17 世紀から 18 世紀の政治経済学者が想定していたのは製造業を中心とした資本主義ではなく農業を主体とした資本主義（agrarian capitalism）であるとしている。
David McNally, *Political Economy and the Rise of Capitalism,* Univ. of California Press, Berkeley, 1988, p. xiv.

で言うならば運転資本であり，固定資本ではなかった。つまり当時は固定資本が必要な産業はほとんど存在していなかったことを示している。商業に必要なのは販売する商品の仕入れ・売上げにかかる買掛金・売掛金という信用であり，販売に必要な労働者を雇う資金なのであった[4]。それでも商業や貿易の発達は従来売れ口のなかった生産物に対する需要を喚起するという意味で生産を刺激し，経済成長の源泉となると考えられていたのである。

そのような社会でどの生産要素が最も重要であったのか。工業化以前の社会であるので機械は例外的存在であり，風車や水車はあってもそれ以外の機械の動力源は人力か畜力しかない状況であった。したがって資本と呼べるものは道具程度のものしかない時代であった。このような状況で資本投下するといっても限界がある。そもそも投資先が見つからない。

農業社会でもっとも重要な生産要素は土地である。耕地の拡大，耕地の改良は農業生産を拡大する上でもっとも重要な要素であり，農業社会で経済成長をしようとすれば土地投入を拡大するしかなかった。そしてその土地投入を拡大（開墾）するためには労働投入が必要であった。この場合の労働投入は現在とは違って人的資本の要素はほとんどなく，単なる単純労働で良かった。さらにはこの労働投入は賃労働ではなく強制労働によるケースも多数あった[5]。そのため耕地の拡大は容易ではなかった。労働投入の制約が耕地拡大を制限していたのである。

労働投入さえ行えば耕地の拡大や改良は可能となる。だが近代以前の社会では人口成長率は長期的にはほぼゼロの状態であり，戦争・飢饉・疫病により人口が大幅に減少することもあった。

現代の資本主義社会では経済成長率は人口成長率を大幅に上回り，その結果として１人当りの所得が上昇している。それは人口成長率に関係なく資本投下を増やせるからである。現代資本主義社会では多様な財・サービスが生

4）Cameron, *op. cit,* p. 36.
5）D・アセモグル＆J・A・ロビンソン，櫻井祐子訳『自由の命運』下巻，早川書房，2020 年，367 ページ。

み出されており，人びとはそれらから多大の便益を享受し，豊かな生活を送っている。他方，近代以前の農業社会では衣食住の基本的なニーズは辛うじて確保されてはいるが，多様性はなく自給自足体制が基本であった。生産は土地に規定され，その土地の供給も労働供給に制約されており，人々はさまざまな義務により生まれた土地に縛り付けられたままであり，労働供給は人口成長に規定され，人口成長率はほぼゼロパーセント近傍にとどまっていた。

そのような社会で余剰はどのように使われたのか。どのような社会でも平年なら消費以上の生産は行われていた。時としてマルサス法則が支配することもあったかもしれないが，人間の生活が常に生存水準（subsistence level）に止まっていたわけではない。

農業社会であるならその余剰とは農作物となる。余剰の一部は次年度以降の投資として残されていたであろうし，そのまま貯蔵されるものもあったであろう。だが穀物であっても長く貯蔵するのは難しい。冷蔵や冷凍を始めとする保存技術のない時代には腐食，品質劣化，ネズミや虫などの害により食料品を長期に保存することは望めないであろう。

現代社会なら私たちの貯蓄は金融機関を通じて企業に貸し出され，投資に変わって生産過程に投入され，将来の生産増加につながっていく。それだけ多様な投資先があるために貯蓄が無駄になることはあまり考えなくてよい。だが近代以前の社会はそのような多様な投資先があるわけではない。また貯蓄を投資に結び付ける金融機関があるわけでもない。チッポラによると工業化以前の社会では有利な投資先が欠如していたために金持ちたちは貯蓄を貨幣の保蔵という形で蓄積していたという[6)]。

工業部門がほとんど存在せず，工業部門への投資には明らかな限界がある社会を考えよう。そのような社会では資本蓄積に意味がないことは明らかである。つまり社会には常に余剰は存在するが，投資先が存在しない状態になっている。これが近代以前の社会の状況であると考えられる。

6）Carlo M. Cipolla, *Before the Industrial Revolution,* 3rd edition, N.Y., W.W. Norton, 1976, p. 35.

このような社会における余剰の処分はどのようにして行われるか。一つの典型例は「ポトラッチ」と言われる「富の破壊」である。部族の首長のところに蓄えられた財産が他の首長に惜しげもなく与えられたり，財産を破壊したりして処分する風習のあることが文化人類学の研究により明らかになっている。このようなポトラッチは現代の私たちには奇異な風習に見える。だが投資先がなければ財産の処分は避けられない。財産を維持するためにもコストがかかるからである。

そこで財産を他人に惜しげもなく与えたり，わざと高価なものを破壊することで自らの富を顕示し，自らの威信を高めたのである。したがってポトラッチのような財産処分は投資先のない社会における余剰処分の一形態とみることができ，それなりの合理性が認められる[7)]。

もう一つの典型例は古代社会からしばしば見られる建造物の建設である。すなわちピラミッド，古墳，宮殿・神殿・寺院・教会建築である。これらの建設には膨大な労働者を必要とし，建設に必要な建材の調達，労働者を給養するための財・サービスの供給，建設のためのインフラ整備等々莫大な余剰が必要となる。これらは近代以前の社会における公共事業ということもできよう。例えば，約 4500 年前に建てられたギザのクフ王のピラミッドは総勢 25000 人の労働者が約 20 年かけて作ったものだという。そしてこれらピラミッド建設のための労働者は強制労働ばかりではなく，十分な報酬を与えられた熟練労働者も多数いたという[8)]。

7）みずからの勤労で得た剰余を社会が強制的に収奪する事例も見られる。これを論者によっては所有権の未確立によるものとし，これによって勤労インセンティブや投資インセンティブに悪影響を与え，経済発展を阻害したとする主張もなされている。

D・アセモグル＆J・A・ロビンソン前掲書上巻，197−198 ページ。

だが余剰処分に限界があり，それが有効に使われない状況では，剰余が強制的に分配されることにはそれなりの合理性がある。経済成長のない世界ではしばしば利子が禁止されていたのも同様の考え方に基づくと言える。そこでは成長よりも分配の平等の方が重要であった。古代ユダヤ社会における「ヨベルの年」もそのような考え方に基づいていたのであろう。

8）D・アセモグル，S・サイモンほか，鬼澤忍・塩原通緒訳『技術革新と不平等の 1000 史』上巻，早川書房，2023 年，185−186 ページ。

これらの事業のなかには運河の開削，灌漑・水道施設の建設，道路の整備といった今日的にいうインフラ整備に含まれるものもあり，これらは経済発展に貢献したといえる。だがその多くは宗教的な意味合いをもつものであり，経済活動に直接貢献するものではなかった。宗教は社会的統合に貢献し，間接的に経済活動に貢献したかもしれないが，その価値を計るのは難しい。

これらの宗教的象徴に古代の社会が費やした資源は当時としては途方もない規模であったと想像される。現代の私たちから見れば，単なる「お墓」を作るのに余剰を湯水のように使うことは理解できないかもしれない。当時の支配者にとっては自分たちの権威を高めるためにそのようなものを作ったと正当化するのだろうが，現在の私たちからはほかに有効な余剰の使い方がなかったのかという疑問も出されるであろう。

だがこのような行動も当時の余剰の保存の困難さを考えれば，余剰を処分するもっとも有効な使い道がこうした建造物の建設であったと考えることができる。余剰を処分して自分たちの支配の権威を高めることができるのである。

この傾向は近代社会初期においても見られた。富裕な人びとはその富を使用人を増やすことに費やしていたのである。多くの使用人をもっていることはその人の威信を高めた。家来の数は時として軍事力にもなった。

現代的観点からは使用人を増やして家事サービスを増やすことは富の不効率な使い道のように見えるが，ほかに有利な投資先がなければこのような使い道くらいしかなかった。一種のポトラッチのような浪費であっても正当化されよう。アダム・スミスの時代では労働者に支払う賃金は「ストック」と見なされていた。いうならば運転資本であることは既に述べた。これは人を雇うことは剰余処分であった時代の名残とも言えよう。

現代社会においては資本蓄積は経済発展における最重要の要素であり，これに技術進歩や革新を加えれば経済発展のほぼすべてが説明できると考えられる。だが，だからといって近代以前の社会でも資本蓄積が必要であったとすることはできない。

経済史では工業化に先立つ時代における「本源的蓄積」が問題になるが，余剰はいつの時代，どの社会にも存在するのであり，とくに工業化初期に必要とされる元手という意味での資本は自己資金または家族・知人からの借金で十分賄える額であった。その意味で蓄積が徐々に進行し，ある「閾値」を超えると蓄積が爆発的に伸びるというような発展パターンは必要なかった。大規模生産の段階になると，内部留保では賄いきれなくなり，後述する金融上の革新が必要となった。つまり貯蓄の動員の仕方・対象が変わったのである。

取り引きの始まり

現代のような資本主義社会がいつ成立したかについては，資本主義をどのように定義するかによりさまざまな説が存在する。前節で述べたように余剰処分という観点で見た場合，工業化以前の社会ではそもそも資本投下自体に意味が無く，その意味で資本蓄積も意味がなかったと言えるため資本主義があったということはできない。

もちろん異説もある。例えばウォーラーステインは遠隔地貿易に着目して15世紀末から16世紀初頭にかけて資本主義は成立したとする。確かにミクロ的にみれば地域により時代によって経済的に栄えた事例はいくらでも見つけることができる。古代ギリシャ時代のアテネやそれに先立つフェニキアにも資本主義的経済活動が見られたということもできるだろう。

そもそも「取り引き」という行為は石器時代から存在する。アフリカで当時貴重な品物であった石斧が広範囲に取り引きされていたことは考古学的に認められている。わが国でも縄文時代の三内丸山遺跡において当時の宝飾品であった黒曜石の取り引きがあったことが認められている。これらの黒曜石は三内丸山遺跡から遠く離れた場所で採掘されたものであった。ではその当時から市場経済または自由経済があったと言えるのか。さらに時代が下って貨幣が登場した後，貨幣を通じて自由経済が成立していたと言えるのか。その経済は資本主義的であったと言えるのか。近代以降の資本主義的な取り引

きと近代以前の社会の取り引きの違いは一体何なのか。一体私たちは資本主義社会とそれ以前の社会のどこに「線引き」をすべきなのだろうか。

カール・ポラニーは近代以前の社会では経済活動は社会のなかに埋めこまれていたと主張する。取り引きは近代以前の社会でも行われていたが，それは例外的な行為であり，大多数の人間の居住する村落では基本的には自給自足で生活が行われ，交換ではなく互恵・互酬・分配により必要なものが供給されていた。そこではまず人間関係が存在しており，人間関係に基づいて経済活動が行われていた。現代社会においても家計内では家族という人間関係に基づく互恵・互酬・分配を通して財・サービスのやりとりが行われている。

交換を行うのは人間だけであり，人間以外の動物には交換は見られないという[9]。また猿など一部の動物は協力して狩りをするが，この協力はあくまでも仲間内にかぎられており，見知らぬ者と協力することはない。動物でも社会関係の存在が経済活動の基礎となっている。経済関係の始まりは「交換」とされているが，交換に先立つものとして互恵があるとする説もある。見知らぬ者同士が何かを交換する場合，そこにはある種の信頼がなければ交換に内在する各種のリスクを払拭することができず，交換を成立させるのは難しい。

人間関係が先行して存在する場合，一方的給付を互いに行うことは可能である。人は贈り物を受ければそれをいつか返そうとする。そのような貸し借りは人間関係を深める役割も果たす。人間関係に基づく互恵から発する物々交換はこのような形で始まったと考える方が，いきなり見知らぬ者同士が物々交換を始めるようになったとする考え方よりも合理的である。売買に先だって人間関係があったことから売買の始めから信用売買も行われた。古代バビロニアでもビールの信用売買，つまり「ツケで飲む」ことが行われていたという。

9）Y・N・ハラリ，柴田裕之訳『サピエンス全史』上巻，河出書房新社，2016 年，53 ページ。

もちろん，古代にも都市は存在しており，そこでは人間関係のみに基づく取り引きですべてを賄うことはできない。一人の人間が維持できる人間関係は 150 人という上限があると言われている。その上限を超えればいやでも見知らぬ人と取り引きせざるを得ない。そのため地縁や血縁をたどって信用関係を確保しながら取り引きを行っていたであろうと想像される。

農村に比べれば都市では濃密な人間関係によらない経済活動が行われ，それだけ分業・協業が発達し，生産性が高くなっていたと考えられる。商業地の拠点としての都市の発達である。内陸貿易，海外貿易，中継貿易の拠点として古代より多くの都市が勃興し，やがて衰退していった。先に触れたウォーラーステインはこれらの貿易によって都市が繁栄しそれが資本主義の始まりとなったのだという。もちろんそのような見方もできる。だが産業革命以前の社会に資本主義体制を認めることは資本主義の特質を無視することにつながるのではないか。

国内もしくは海外貿易で栄えた例は古来よりいくつもある。だが栄枯盛衰という言葉があるように，近代以前の社会では「持続的成長」は見られず，循環的変動しかなかった。貿易は価格差に由来する裁定取引であり，価格差が大きければ利ざやも大きい。また輸出先が開拓されれば遊休資源が活用され，生産自体が増大することもある。その意味で輸出は成長のエンジンであることは間違いない。だが，貿易だけで持続的成長ができるかというとそうではない。古来より貿易で繁栄した都市は数え切れないが，それが工業化を引き起こしたわけでもないし，持続的成長を維持できたわけでもない。

交換の場としての市場とシステムとしての市場の両者は異なっており，混同してはならない[10]。単なる交換の場としての市場は恐らく先史時代からどこの場所においても存在していたであろうが，需給が価格を決定し，価格メカニズムを通じて需給が調整されるという意味での市場，すなわちシステムとしての市場は近代になってから現れる。

それ以前の世界では生産は行われていたが，市場メカニズムを通じて調整

10）Gareth Dale, *Polanyi*, Polity Press, Cambridge, UK, 2010, p. 184.

が行われていたわけではなく，慣習や他の政治・社会構造に規定されたルールに従い人びとは生産を行い，生活をしていたのだとポラニーは主張した。そこでは交換だけでなく互酬や分配も行われて資源や財の配分が決定されていた。市場メカニズムは部分的に存在していたが，それは非経済的な社会のなかに「埋め込まれた」存在であった[11]。

資本主義社会の成立

では資本主義の特質とは何だろうか。これは資本主義の定義ともかかわる。カール・ポラニーはそれを「生産要素の商品化」にあるとした。単なる財・サービスの取り引きであれば古代よりそれらは取り引きされてきた。それゆえ取り引きが行われていればそれは資本主義だと言うことはできない。そこで生産要素，つまり土地，労働，資本が商品化された段階になることを資本主義と呼んだのである[12]。

もっともポラニーは資本主義で商品化されている生産要素（労働・土地・資本（貨幣））はそれらが市場で売られるために生産されたものではないことからこれを商品と呼ぶのは誤っており，それらは擬制的商品（fictitous commodities）であるとしている[13]。つまりこのポラニーの考え方によると生産要素が擬制的商品化された時点で資本主義が成立したことになる。資本主義のもとで自然，貨幣，人間が非自然的なものである土地，資本，労働に変換された[14]。

これらの生産要素がすべて商品化され，自由に売買できるようになったの

11）Christoph Deutschmann, *Disembedded Markets; Economic Theology and Global Capitalism,* Routeledge, 2019, p. 18.

12）もっともポラニーは別のところで市場社会の特徴は労働（人間）と土地（自然）が商品化することであると述べており資本の商品化については触れていない。K. Polanyi, “Economics and the Freedom to Shape Our Social Destiny”, in K. Polayi, *For a New West,* Polity, Cambridge, 2014, p. 34.

13）Fred Block & Margarett R. Somers, *The Power of Market Fundamentalism ——Karl Polany's Critique,* Harvard Uni. Press, Cambridge, 2014, p. 32.
同様な議論は 78–79 ページでもおこなわれている。そこではポラニーの擬制的商品の概念はマルクスのいう商品の物神化とは別物であるとされている。

14）Fred Block & Margarett R. Somers, *op.cit,* p. 49.

は以下に述べるように産業革命以後であり，19 世紀から 20 世紀になってからである。ミクロ経済学の世界のように経済活動により資源配分が効率的になるためにはまずこれらの生産要素が商品として自由に売買されることが前提となる。ここでいう商品化というのは自由に売買されることであり，それ以上の意味はない。ここでの思考枠組みはあくまでポラニーの考え方に沿っており，マルクス主義的枠組みではないことを予め断っておく。

以下，生産要素の商品化過程を産業革命発祥の地であるイギリスを例にとって説明する。

労働の商品化

近代以前の社会では人間は土地に拘束されており，自由に移動することは基本的にできなかった。大多数の人間が土地に拘束されている状態のなかで例外的に都市などに移動し，農業以外の仕事に就く者がいた程度である。イギリスでは労働者は 1351 年の労働者規定法のもとで雇主に対して半強制的な関係性の下で働かされた。また 1562 年から 63 年に制定された職人規制法も強制的な労働を義務づけ，契約満了までに職人が雇用先を辞めることを禁じていた[15]。

中世ヨーロッパでは農民は農奴と呼ばれ領主に隷属する状態であった。だが時代が下るにつれ，隷属状態が緩められ，各種の貢納に代わって地代に変わっていき，その地代も現物納から金納に変化していく。土地への拘束も解かれて自由な労働も生まれる。とくにイギリスでは囲い込み運動により農民が土地から追い出されて賃労働者に変わっていった。それでもイギリスで強制労働が消滅したのは，種々の主従法が撤廃された 1889 年のことであるとされる[16]。

労働の自由な移動の邪魔になっていたのが救貧法である。救貧法により人々は教区に拘束されることになり，移動が妨げられていた。他方，本当の

15）D・アセモグル，Sサイモンほか，前掲書上巻，281 ページ。
16）D・アセモグル＆J・A・ロビンソン，前掲書下巻，367 ページ。

貧困者は教区をたらい回しにされて救済を受けられないようになっていた。教区から証明書（certificate）を出してもらえれば移動はできるがなかなか証明書を出してもらえなかった。

アダム・スミスによれば，この移動制限によって地域間の賃金格差が発生している[17]。つまりこの点でこの時点では労働は完全には商品化されていないということになる。人々は土地に縛り付けられており，不完全雇用の下で様々な商売・サービスを行い，手間賃を稼ぐような状況であった。

イギリスで労働が商品化したのは，1834 年の救貧法改正による。貧民救済のための救貧法は 1563 年にまで遡るが，規定が曖昧であった。そこでより具体的な救済法を定めたのが 1795 年のスピーナムランド法である。だがこの貧民救済法は 1810 年代から 20 年代の賃金と労働生産性の破壊の原因となったと批判されている。これは最低の食料を始めとする生活資料がスピーナムランド法で保障されているため，貧民は追加的賃金を得るだけで良く，そのため賃金全般が下方圧力を受けて低下したからだとポラニーは主張した。低賃金ならば低生産性でもよいことになり，生産性の低い雇用も存続したであろう。

他方，賃労働の発生自体はもっと古く，オランダでは 13 世紀から発展しはじめ，16 世紀には農業を含むすべての労働の三分の一が賃金・俸給を対価とする自由な契約労働の形になっていた[18]。オランダに少し遅れてイギリスでは 16 世紀から 18 世紀の間にエンクロージャーを通じての大経営的農業が拡大するとともに自由な賃労働が拡大した[19]。

この背景には急速な工業化・内外商業の拡大があり，都市や農村で工業の拠点が形成され，そこで生じた雇用口に農村の人々は殺到する。だが景気変動で不況になるとこれらの雇用は失われ人々は失業してしまい，もとの農村の教区に帰るしかなくなる。ところが第二次エンクロージャーのために農地

17）Adam Smith, *The Wealth of Nations,* Penguin Classics, 1986, p. 244.
18）ユルゲン・コッカ，山井敏章訳『資本主義の歴史』人文書院，2018 年，86 ページ。
19）ユルゲン・コッカ，前掲同書，86−87 ページ。

は失われ，農村に帰った人々が糊口をしのぐ術がなくなっている状況の下でスピーナムランド法が作られたのである。この救貧措置によって補助金つきの賃金が支払われ，結果として農村に雇用が貼り付けられることになり，労働移動が減少した[20]。

ところが商工階級が台頭した1832年の議会で救貧法改正が審議され，34年に成立すると人々はどんなに悪い労働条件でも働かなければならなくなった。労働を強制されるようになったのである。これが労働市場の成立の契機となる[21]。ブロットとソマーズも1834年が転回点であり，そこで産業資本主義と労働者階級が成立したと述べている[22]。

土地の商品化

土地の商品化過程は国によって異なるが，例としてイギリスを考えると，ノルマンコンケスト以降の土地所有単位は荘園であり，荘園領主は国王に対して軍事力提供の見返りに荘園の保有を認められていた。そのため領主が死亡すると荘園は国王に回収された。つまり荘園の所有権は領主にはなかった。これは土地保有には軍隊の提供という義務が付随しており，こうした軍隊を提供できる能力のあるものに土地が提供されたからである。だがこのルールは相続を通じて変化し，荘園の所有権が相続を通じて徐々に認められるようになる[23]。

相続を通じて所有権が確立される過程についてノースたちは次のように述べている。

> 「1100年のヘンリー一世の戴冠憲章は，原則として直接受封者が国王から土地を買い戻す必要はなく，正当で合法的な相続上納金を支払う

20）Fred Block & Margarett R. Somers, *op.cit,* p. 50.
21）Fred Block & Margarett R. Somers, *op.cit,* pp. 36−37.
22）Fred Block & Margarett R. Somers, *op.cit,* p. 88.
23）D・C・ノース，J・J・ウォリス，B・R・ワインガスト，杉之原真子訳『暴力と社会秩序』NTT出版，2017年，96−97ページ。

ことで，相続地を継承することが可能であると定めた。…土地保有者の死後，国王または領主が一時的に土地を取り戻したとしても，最終的には男子後継者が父親の土地を相続するという考えは，12 世紀に確立された。戴冠憲章はこうした考えを決定付けたが，後継者がどの時点で所有権を手に入れるのかという問題は解決されていなかった。しかし 12 世紀末までには，後継者は被相続人の死後すぐに所有権を得るとするルールが確立した[24]。」

さらにヘンリー 8 世が 1534 年に国教会を創設すると，1536 年以降，各地の修道院の所有する土地を収用していった。全人口の 2% しかない宗教界が全国土の四分の一を所有していたが，それを収用し売却したのである[25]。

イギリスでは封建制に見られるように土地所有は身分，そして身分に伴う各種の権利・義務と結びついておりそもそも売買できるようなものではなかった。だが相続を繰り返すうちに土地の所有権が独立してくる。土地からステータスや各種の権利・義務が剥ぎ取られ，生産要素としての性質のみが残るようになる。

椎名重明によるとイギリスで土地の所有権が確立される契機になったのは，イギリス市民革命を背景にした 1641 年の星法院裁判所の廃止と 1656 年の囲い込み規制法案の最終的否決であったという[26]。これによって第 1 次囲い込みによる土地集中が可能になった。つまり所有権移転による土地集中が起こった。

さらにイギリスでは 18 世紀初めから 19 世紀中頃まで続いた第二次囲い込み運動によりそれまで全国の農地の三分の一を占めていた共有地が私有地になったという[27]。それでもイギリスの場合にはある種の不動産の自由処分には制約が課されていた。すなわち継承的不動産法（law of strict settlement）

24）D・C・ノース，J・J・ウォリス，B・R・ワインガスト，前掲同書，96–97ページ。
25）D・アセモグル，S・サイモンほか，前掲書，上巻，253 ページ。
26）椎名重明『近代的土地所有』東京大学出版会，1973 年，25–26 ページ。
27）D・アセモグル，S・サイモンほか，前掲書上巻，190 ページ。

の対象となる不動産の所有者は「一代限りの保有権者」と見なされ，不動産の自由な処分は認められなかった。これはイギリス土地所有貴族の所有地の細分化を防ぐための法律であった。このような継承的不動産形態の所有地はイングランドの半分以上三分の二に近かったという[28]。この制約がなくなり無条件的所有権（estate in fee simple）と同様に自由に処分ができるようになるのは 1880 年代の継承的不動産権法の改正（内容的には廃棄）による[29]。

資本の商品化

資本の商品化は幾分分かりづらいかもしれない。資本の一部である貨幣はもともと商品の性質をもっているからである。貨幣は売買のために用いられるのであり，商品としての性質をもっている。

そのため貨幣の商品化を資本主義の成立要件とすると誤解が生じる可能性がある。貨幣にはさまざまな種類と品質があり，それに外国為替も加わって貨幣間の両替は古代から行われてきた。そこで両替される貨幣は一種の商品であり，これをもって資本主義の成立としてしまうと，市場の存在を資本主義の要件とすることと同じで，はるか古代より資本主義はあったと言うことになる。

銀行の設立は 15 世紀のイタリアに遡るという。当時多種多様な通貨が流通しており，それらの通貨の両替から銀行業は始まった。信用の供与はすでに述べたとおり，古代バビロニアから確認されている。

だが資本の対価である利子はキリスト教世界では長らく教義に反するものとされ，高利貸しは禁止されていた[30]。やがて貨幣という資本形式は商業から工業へと拡大する。さらにそれはそれまで生産されたものから生産可能なものへと拡大される[31]。

資本主義成立という観点から資本の商品化を定義するとすれば，大規模な

28）椎名重明前掲書，105 ページ。
29）椎名重明前掲書，140 ページ。
30）Christoph Deutschmann, *op.cit,* p. 2.
31）Christoph Deutschmann, *op.cit,* p. 12.

資金調達ができるようになった時期はいつかという設定になる。資本主義が大量生産という特徴を持っているからである。その意味で近代における生産要素としての資本の商品化は例えば株式や債券が取引所で売買されるようになった 19 世紀以降の欧米で起こったと言うことができる。

ビジネスやインフラ建設のための投資資金を必要とする者が株式や債券を発行し，貯蓄をしようとする者がこれらの株式や債券を購入する。これによって生産要素である資本が金融商品として売買されるようになり，大規模生産システム構築のための大規模な資本が市場から調達できるようになった。間接金融にしても，銀行が預金者に対して預金という金融商品を売り，それを企業貸し付けという形で運用していると考えれば生産要素としての資本が商品化されていると見ることができる。産業に対する金融を目的に 1852 年に設立されたクレディモビリエがその象徴と言えるだろう[32]。

またキンドルバーガーが言うように工業化の初期段階では大規模な資本は必要なかった。事業に必要な資本は企業家自らの財産や家族の財産，友人から借金で賄え，事業を始めれば事業利益の再投資で賄うことができた。株式を公開すれば大量の資金を集めてより多くの利潤を得ることができたかもしれないが，彼らはそのような利益獲得の可能性よりも企業の支配権を失うリスクの方を恐れた。つまり産業革命初期段階では事業資金は内部化されており，外部からの資金調達は考えなくて良かった。1808 年 1 月のイギリスでは 42 の会社が設立されたが，そのなかに綿工業の会社はなかった。製鉄業もまれであった。その主要な産業は醸造業であり，保険であった。工業化を象徴する綿工業で会社設立を必要としなかったのは資本を自身で調達できたからである[33]。外部資本を入れる必要はなかった。その意味で資本は商品化

32）C.P.Kindleberger, *A Financial History of Western Europe,* George Allen & Unwin, London, 1984, p. 266.
クレディモビリエは後発国における適応タイプの一種とするのがガーシェンクロンの見方であった。
A.Gerschenkon, *Economic Backwardness in Historical Perspective,* Harvard Uni. Press, 1962.

33）C. P. Kindleberger, *op.cit,* p. 198.

されていなかったと言える。その状況が変わるのは，鉄道の建設が始まってからである。鉄道建設に必要な資本は膨大であり，多数の人間から資金を調達しなければならなかった[34]。

そしてこれらの資金調達は株式会社という組織を通じて行われた。その意味で株式会社は岡部洋實のいうように資金調達のための技術であったと言える。岡部洋實は，「株式会社制度は，固定資本の巨大化と非競争的な資本蓄積の展開，資本主義の枠組みに収まりきれてなかった社会的資金の広汎な残存という具体的諸条件の下で資本蓄積を強行し，社会的資金をその蓄積の中枢へと動員するための手段として活用された技術だったのである[35]」と述べている。

資本の商品化とは貨幣が産業資本に転化すること，国民貯蓄が産業投資に回ることをいう。他方で政府赤字の資金調達が銀行業の発達に貢献したことは事実である。その過程で国民貯蓄が政府赤字を賄ったことも明らかである。だが政府赤字は，その幾分かがインフラ投資に向かったかもしれないが，本質的に政府消費であり，政府赤字によって資本主義が発達したわけではない。また政府赤字の存在と資本主義は無関係である。資本主義の存在と無関係に政府赤字は発生する。そこで政府赤字の資金調達問題は考慮から外す。

このような資本の商品化が進んでいたのはヒルファディングが彼の「金融資本論」で分析した金融資本が成立した時期，すなわち 19 世紀後半から 20 世紀初頭であると思われる。

以上のことから土地，労働，資本の各生産要素が商品化される時期は異なっており，すべての生産要素が商品化されるのは 19 世紀後半から 20 世紀初頭であると考えられる。この時期にはイギリス以外の欧米や日本も各生産要素の商品化が完了していると考えられるので，イギリスでまず産業革命に

34）C. P. Kindleberger, *op.cit,* p. 193.
35）岡部洋實「『資本の商品化』論に関する批判的一考察」『経済学研究』（北海道大学）第 56 巻第 2 号，2006 年 11 月，130 ページ。

よって資本主義が成立したのではなく，19 世紀後半から 20 世紀にかけて現在の先進国でほぼ同時に資本主義が成立したのだと言える。

このように生産要素が商品化され，自由に取り引きされるようになること，これが資本主義の特質であるとポラニーは主張したのである。それとともにかつては社会のなかに埋めこまれていた経済活動が自立したものとして顕在化するようになった。そしてその経済活動はあらゆる財・サービスを商品として取り込むようになった。これをポラニーは「悪魔の挽き臼」と呼んだのである。

資本主義のさらなる変容　資本主義に代る知能主義・情報主義

生産要素が商品化され，自由に売買できるようになると，人びとは金銭インセンティブに従って各人の効用を最大化するように行動する。その結果，生産力は最大限に解放され，未曾有の経済発展がもたらされた。経済学はこの経済発展の流れのなかで合理性と効率性の旗を振り，この両者が豊かさの手段となり，この世の諸悪の終わりとなり，この世での楽園を実現すると唱道してきたのである[36)]。

本稿では資本主義の成立時期に関して考察を試みた。ここでなぜ資本主義の成立時期に拘るのかというと「ミネルヴァのフクロウ」の譬どおり，これまでの資本主義がある種の終わりを迎えているのではないかと考えているからである。従来は資本主義の終わりは社会主義革命によってもたらされるものとされた。本稿で言う資本主義の終わりは社会主義革命の到来によるものではない。資本主義がさらなる変容を遂げていることを言う。無形資本の比重の増加である。

21 世紀に入り，知性やデータが商品化されようとしている。ブロックチェーン技術により個々のデータが識別できるようになり，所有権がつけられるようになった。所有権があるということは売買できると言うことである。データが付加価値の源泉となり，それが商品化されると言うことはこれ

36）Christoph Deutschmann, *op.cit,* p. 7.

から資本主義から一歩進んだ「知能主義」とも言える体制の変化が予想されると言うことである。多くの商品がコモディティ化し，三次元プリンターによって多様な商品が場所を問わず生産できるようになれば，商品生産のための設備，物流制度にそれほどの資本を必要とせず，したがって経済活動における資本の役割は低下していくと考えられる。

サービス分野ではチャットGPTを初めとするAIによるサービスが生産効率を高め，これまで人間が提供してきたサービスを提供しようとしている。

情報化社会においては商品の物神化ではなく商品のサービス化が進んでいる。ミルが19世紀に指摘したように，私たちが商品を求めるのはその商品そのものに価値があるためではなく，その商品から何らかの効用を得るためであるが，現代社会では効用そのものをサービスとして提供するようになっている。つまり効用そのものも商品化しているのである。

経済学は伝統的に生産要素を土地，労働，資本に限定してきた。だが情報化社会では情報が，そしてAIの本格的登場により知能が生産要素になっているとみた方がよい。資本は物的生産において重要な生産要素であり続けるが，そもそも国民所得のなかで占める物的生産のウエイトは低下しており，それに代わってサービスのウエイトが高まっている。そしてそのサービスの内容も商業や金融といった従来型サービスから情報や知能によって生み出されるサービスのウエイトが高くなっていくと予想される。

もともと生産要素のうち，土地はほとんど変化せず，埋め立てや開発，または高層化によって供給を限界的に増やすことは可能という程度であり，土地の供給が経済成長を左右するわけではない。従来の生産関数でも土地は変数として省かれることが多かった。

また労働も頭数だけでみれば人口成長に制約され，現在はむしろ人口減少に直面する社会が続出している状況で経済成長の重要な要因とは言えなくなっている。むしろ単純な頭数ではなく人的資本の蓄積の方が重要と言えるだろう。そして資本は先程も述べたように物的生産では重要であり続けるが，情報や知能が生み出すサービスにおいてはそれほど重要な役割を果たす

わけではない。

そう考えると，これからの経済社会を捉える際に，生産要素として土地，労働，資本だけを考えるという思考枠組みは有効でないことが分かる。従来は生産関数の中に技術進歩を入れて補ってきたわけであるが，それを明示的に情報と知能を生産要素として含め生産関数を考えた方がよい。

資本が重要な働きをするのが資本主義というのであれば，情報が重要な働きをするのは情報主義であり，知能が重要な働きをするのであれば知能主義ということになる。

従来の生産要素が一定であっても情報や知能の投入量が増えれば生産量は増加する。それはウーバーやAirbnbのようなサービスをみれば明らかである。これはシュンペーターのいう革新であり，新結合ということもできるが，従来これは外生的に扱われてきた。もしくは研究開発投資で代表されてきた。これを内生化することになる。

問題なのはインプットとなる情報や知性はいまや人間が操作するものではなく，AIが自らインプットするものとなることである。人間は新たな生産要素である情報や知性のインプットをコントロールすることができない。これでは経済学は成り立たなくなる。そしてそこに予定調和的な解があるかどうかは分からない。

しかし他方で資本主義に内在していた「疎外」という問題も生じる。生産手段を切り離された人間がその労働に見合う価値を受け取ることができないというのが疎外であるが，情報や知能が生産要素の場合の疎外とは以下のような現象を指すと思われる。

まずAIの登場によりこれまでの知識・情報の一部が陳腐化していく。その陳腐化していく職業は往々にして従来は高所得で社会的地位も高かったものであるがゆえに，技術革新によってこれらの職業から離れる人間はある種の「格下げ」感を抱くことになろう。これが社会全体としてルサンチマンを高める結果をもたらすかもしれない。これは社会の安定にとって好ましくない要因を形成する。バーバラ・F・ウォルターはこの格下げ感がアノクラ

シー（民主主義と専制の中間地帯）にある社会において市民が武装して内乱を起こす有力な原因であるとしている[37]。専門職や管理職など従来まで高い地位を保ってきた人々がその職や地位を追われ，それに見合う職や地位を得られなければ彼らは「格下げ」感を抱き，彼らの社会に対する不満は高まることになる。そして彼らこそ社会のオピニオンリーダーであり，彼らがその不満を過激な主張に転嫁し，それをSNSを通じて拡大再生産すれば社会の不安は極限にまで高まり，やがて内戦という事態に立ち至るかもしれない。最終的には人間は社会の変化に適応することになるだろうが，その過渡期において動乱が発生する恐れがある。

AIの普及による雇用構造の変化，所得分配上の変化に対応して社会保障のあり方も変化する。技術進歩を止める必要はないがAI社会への移行期の混乱が最小になるように人々の生活を保障するような政策をとらねばならない。ポラニー的な考え方をすれば，市場の諸力に対抗して生活を守るために人々は政治的な権力を利用して市場メカニズムを抑える方向に向かうことになる。

現在，シンギュラリティ，すなわちAIが人間の知性を超える点がやってきて，AIが人間を滅ぼすのではないかという終末論的な主張が見られるようになった。もしAIが人間の知性を上回り，独自に科学的知見を蓄積し，社会制度を設計するようになるのであれば，そのような危険もないわけではない。それはまさに究極の「疎外」（それは人間が生みだし，それによって人間が駆逐される）であると言えるだろう。しかし科学的仮説を立て，社会制度を設計できるのは人間だけであると考えられる。

そもそもAIは生命体でないため，生存本能もなく感情もないはずである。そのようなAIに「価値」があるはずもない。それゆえAIには人間を超えられない領域があると考えることも出来る。だが人間にとっても価値，すなわち善悪の定義は本来的に不可能であり，経験的に曖昧な判断を下しているだ

37）バーバラ・F・ウォルター，井坂康志訳『アメリカは内戦に向かうのか』東洋経済新報社，2023年，97ページ。

けに過ぎない。もしそうならば確率の高い事象の組合せのなかで下すAIの判断もまた同じようなものだということができる。この意味で人間の下す判断とAIの下す判断には本質的な違いはない。善悪の基準を確率的に求めることに不合理性はない。それゆえAIの判断が人間の判断よりも優れているという時代がやってきてもおかしくない。

AIの能力を過信し，AIを人類の敵と規定し，AIの発達を阻止すべきとする議論もある。まさに現代版ラダイツ運動である。しかしAIのプログラムの多くは公知のものとなっており，AIに関する知識をこの世から取り去ることはできない。他方，落合陽一はネットワークシステムと個々の人間の存続期間を比較すれば，前者の方がはるかに長く，ネットワークシステムは人間を絶滅しようと考えなくても，後者の寿命が余りにも短いために放置しておけばいずれ人間のほうが絶滅してしまうことから単にその時機を待てばよいと述べている[38]。またハラリはデータ至上主義が人間中心主義に取って代わると人間そのものの存在が単なるデータとなってデータの奔流の中に溶けて消えてしまう可能性を示唆している[39]。だが次節で述べるようにむしろ人間の方が自滅することも考えられる。

現代資本主義の結末

現代に生きる私たちは経済取り引きをするのが当たり前だと思っている。人は大人になれば生活するために働かねばならず，働いて賃金を稼ぎ，そのお金でさまざまな財・サービスを購入する。私たちは経済システムに否が応でも参加し，その分業・協業システムに巻き込まれていくのである。資本主義という悪魔の挽き臼はいよいよ多くの人間を巻き込み，人間の営みを取り引きに置き換えようとする。

しかも私たちが経済取り引きをする際，人間関係の存在は前提とされな

38）落合陽一『デジタルネイチャー』PLANETS/第二次惑星開発委員会，2018 年，第 6 章。
39）Y・N・ハラリ，柴田裕之訳『ホモ・デウス』下巻，河出書房新社，2022 年，326 ページ。

い。物を買うとき私たちはその売り手が誰だか知らないし，知る必要もない。逆に仕事として誰かにサービスを提供するとき，私たちはサービスを提供する相手が誰かを知る必要がない。定められたサービスを提供して代価を得ればその取り引きはその場で終了となる。ネットで取り引きするときには相手の名前や顔も分からないし，配達する人間も知らないし，決済サービスを誰がしているのかも知らない。

私たちはこのように多数の無名の人と取り引きを行い，分業・協業を行っている。このようなシステムを作り上げたことが近代における人間社会の未曾有の繁栄につながった。そこにはもはや取り引きに先立つ人間関係は必要とされない。

もちろん，人間関係がないのであるから取引の安全を担保するための仕掛けが必要である。それが信頼であり，法秩序が保たれていること，信用に違えることをした場合のペナルティーが必ず加えられ，正義が回復されることが前提となる。その意味でどこの社会でもそのような信頼が成りたっているわけではなく，信頼の維持のための努力はどの社会でも必要であり，それが崩れてしまうと経済が後退するケースもある。

いわゆる先進国ではこのような信頼状態が確保され，無名の取り引きが常態化し，高度な分業・協業が実行されて豊かな生活が実現している。そこには濃密な人間関係は必要なく，都市部ではむしろそのような人間関係は忌避されているように見える。その結果，核家族が一般化し，家族関係でも人間関係は希薄になっている。成長して一人で生活するようになっても所得さえあれば生活するのに困ることはない。生活に必要な財・サービスはいつでも手軽に手に入る。

そもそも市場システムに倫理は埋めこまれていない。需要があれば供給は生まれる。その需要の善悪は市場システム内部では問われることはない。善悪を決めるのは社会である。

ポラニーは自動調整をおこなう市場（self−adjusting market）はユートピアであり，そのような制度は一時でも存在することはできず，もし存在すれ

ば人間と社会の実質を破壊せずにはおかない，それは物理的に人間を破壊し，環境を野生の自然に戻すであろうと述べている[40]。だがそれを防ぐための政府の干渉政策も副作用があり社会を別の意味で危機に陥れるというのである。

確かに労働を人間の生活やコミュニティから引き剥がして，単に商品とすれば悲劇的なことが起こる。自由な市場で決定される賃金は最低生活に必要な水準をクリアしているとは限らない。失業期間の生活の保障がない。同様に病気や事故，高齢化によって労働能力を失ったときの保障もない。そして社会全体としてみたときにも人間を再生産できる，つまり社会を維持できる保障もないのである。

無名の分業・協業システムは豊かな生活という巨大な利益を人間に与えた。だがそれは同時に絶え間ない人間関係の希薄化を招いている。人間関係を求めなくても人間は生活できるとなれば人びとは孤立化してしまうことも厭わなくなる。その結果がほぼすべての先進国で生じている少子高齢化である。これはやがて深刻な人口減少を引き起こす。

市場システムはある程度までコミュニティの代わりを果たす。近代以前の社会で人間の生活を支えてきたコミュニティに代わって財・サービスを供給し，社会保障すら提供する。しかし市場システムが家族関係まで完全に代替することはない。したがって，家族・社会の再生産を保障することはできない。現実世界において多くの先進国や中進国が少子高齢化社会に突入し，その一部はさらに進んで人口減少社会に移っている。

人間関係を前提としない市場取り引きに依存する現代社会は人間関係を忌避する現代人にとっては便利この上ないシステムのように見えるが，そこには重大な陥穽があるように思われる。この傾向を放置すればいずれ資本主義，というか人間社会そのものが消滅してしまう。資本主義はその成功の故に滅亡するのである。それは誰か一人またはグループの意思によるものでな

40）Karl Polanyi, *The Great Transformation,* Beacon Press, Boston, 1944, p. 3. Fred Block & Margarett R. Somers, *op.cit,* p. 92.

く，社会の構成員一人ひとりの選択の結果である。

このように市場経済メカニズムを放置すれば人間社会のコミュニティは破壊され，その結果として少子高齢化が進み，やがて人類は滅亡に向かう。それにAIは拍車をかけることになるだろうが，AI自体が人間を滅ぼす必要はないだろう。

だが，他方でポラニーは市場のもつ悪魔の挽き臼のような力に対する対抗力が働くとする。これを二重の運動（double movement）といい，「土地，労働，貨幣の商品化が結果として社会の分解を招くとき，社会は自分自身を守るために国家に仮想的な商品化を規制するように依存しなければならなくなる」というものである[41]。

自由主義と対立する形でファシズムや社会主義が生まれてきたのではなく，二重の運動の結果，自由主義に胎胚する形でファシズムや社会主義が生まれてきた[42]。自由主義の中にその反対物が備わっていた。社会は自らを守るためにそのような制度を作り出したというのである。現代でいうならば，二重の運動とは市場の拡大に対する人間のコミュニティの反撃ともいうべきものである。

現在進行中の市場の拡大と少子高齢化の進行はいずれこの二重の運動による抵抗を受けその趨勢は変化するものと考えられるが，その具体的なイメージは未だ現れていない。それがファシズムのような抑圧社会でないことを祈るばかりである。

参考文献

邦文・訳本

T・S・アシュトン，中川敬一郎訳『産業革命』岩波文庫，1973年。
D・アセモグル&J・A・ロビンソン，櫻井祐子訳『自由の命運』上・下巻，早川書房，2020年。

41）Gareth Dale, *op.cit,* p. 71.
42）Gareth Dale, *op.cit,* p. 72.

D・アセモグル，S・サイモンほか，鬼澤忍・塩原通緒訳『技術革新と不平等の 1000 史』上・下巻，早川書房，2023 年。
板谷敏彦『金融の世界史』新潮選書，2013 年。
I・ウォーラーステイン，川北稔訳『近代世界システム』Ⅰ，名古屋大学出版会，2013 年。
I・ウォーラーステイン，川北稔訳『史的システムとしての資本主義』岩波文庫，2022 年。
バーバラ・F・ウォルター，井坂康志訳『アメリカは内戦に向かうのか』東洋経済新報社，2023 年。
岡部洋實「『資本の商品化』論に関する批判的一考察」『経済学研究』（北海道大学）第 56 巻第 2 号，2006 年 11 月。
落合陽一『デジタルネイチャー』PLANETS/第二次惑星開発委員会，2018 年。
レイ・カーツワイル，NHK出版編『シンギュラリティは近い』NHK出版，2016 年。
柄谷行人『力と交換様式』岩波書店，2022 年。
倉都康行『金融史の真実』ちくま新書，2014 年。
J・M・ケインズ，山岡洋一訳『ケインズ説得評論集』日経ビジネス人文庫，2021 年。
ユルゲン・コッカ，山井敏章訳『資本主義の歴史』人文書院，2018 年。
M・コヤマ，J・ルービン，秋山勝訳『「経済成長」の起源』草思社，2023 年。
椎名重明『近代的土地所有』東京大学出版会，1973 年。
J・スウィフト，深町弘三訳『奴婢訓』岩波文庫，2021 年。
ロバート・スキデルスキー，山岡洋一訳『なにがケインズを復活させたのか？』日本経済新聞出版社，2010 年。
カビール・セガール，小坂恵理訳『貨幣の「新」世界史』早川書房，2016 年。
A・D・チャンドラー，丸山惠也訳『大企業の誕生』ちくま文庫，2021 年。
中沢新一『愛と経済のロゴス』講談社選書メチエ，2003 年。
中沢新一『対称性人類学』講談社選書メチエ，2004 年。
西垣通『超デジタル世界』岩波新書，2023 年。
D・C・ノース，瀧澤弘和・中林真幸監訳『ダグラス・ノース　制度原論』東洋経済新報社，2016 年。
D・C・ノース，J・J・ウォリス，B・R・ワインガスト，杉之原真子訳『暴力と社会秩序』NTT出版，2017 年。
J・ハスケル，S・ウェストレイク，山形浩生訳『無形資産が経済を支配する―資本のない資本主義の正体』電子版，東洋経済新報社，2020 年。

Y・N・ハラリ，柴田裕之訳『サピエンス全史』上・下巻，河出書房新社，2016 年。
Y・N・ハラリ，柴田裕之訳『ホモ・デウス』上・下巻，河出書房新社，2022 年。
R・ヒルファディング，岡崎次郎訳『金融資本論』（上・中・下）岩波文庫，1955 年。
ニーアル・ファーガソン　仙名紀訳『マネーの進化史』早川書房，2009 年。
N・ファーガソン，櫻井祐子訳『劣化国家』東洋経済新報社，2013 年。
L・プリチェット「ロボットか労働者か――少子高齢化時代の労働力」『フォーリンアフェアーズリポート』2023 年 4 月号。
K・ポランニー，福田・池田・東風・佐久間訳『経済と自由』ちくま学芸文庫，2015 年。
R・マルサス，高野岩三郎・大内兵衛訳『人口の原理』改版，岩波文庫，1962 年。
B・ミラノヴィッチ，西川美樹訳『資本主義だけ残った』みすず書房，2021 年。
J・S・ミル，末永茂喜訳『経済学原理』第一巻，1959 年，岩波文庫。
望月和彦「経済発展開始以前における資本蓄積の役割について」『桃山学院大学経済経営論集』第 27 巻第 4 号，1986 年 3 月。
K・ロゴフ，村井章子訳『現金の呪い』日経BP社，2017 年。
N・ワプショット，久保恵美子訳『ケインズかハイエクか』新潮社，2012 年。

英文

Fred Block & Margarett R. Somers, *The Power of Market Fundamentalism――Karl Polany's Critique,* Harvard Uni. Press, Cambridge, 2014.

Michele Cangiani, "Prelude to The Great Transformation: Karl Polany's Articles for Der Oesterreichische Volkwirt", in Kenneth McRobbie (ed), *Humanity, Society and Commitment On Karl Polany,* Black Rose Books, London, 1994.

Carlo M. Cipolla (ed.), *The Industrial Revolution,* The Fontana Economic History of Europe 3, William Collins Sons & Co. Ltd, Glasgow, 1973.

Carlo M. Cipolla, *Before the Industrial Revolution,* 3rd edition, N.Y., W.W.Norton, 1976.

Rondo Cameron, et al., *Banking in the Early Stages of Industrialization,* Oxford Uni. Press, London, 1967.

Gareth Dale, *Polanyi,* Polity Press, Cambridge, UK, 2010.

Christoph Deutschmann, *Disembedded Markets; Economic Theology and Global Capitalism,* Routledge, 2019.

Daniel R. Fusfeld, “Karl Polany’s Lectures On General Economic History――A Student Remembers”, in Kenneth McRobbie (ed), *Humanity, Society and Commitment On Karl Polany,* Black Rose Books, London, 1994.

A.Gerschenkon, *Economic Backwordness in Historical Perspective,* Harvard Uni. Press, 1962.

Silvio Gesell (tr. Philip Pye M.A.), *The Natural Economic Order,* Peter Owen Limited, London, 1958.

E. Gilbert & E. Helleiner (eds), *Nation−States and Money,* Routledge, London, 1999.

C. P. Kindleberger, *A Financial History of Western Europe,* George Allen & Unwin, 1984.

David McNally, *Political Economy and the Rise of Capitalism,* Univ. of California Press, Berkeley, 1988.

Ludwig von Mises, *Economic Freedom and Interventionism,* Liberty Fund, Indianapolis, 1990.

Karl Polanyi, *The Great Transformation,* Beacon Press, Boston, 1944.（邦訳 K･ポランニー，吉沢・野口・長尾・杉村訳『大転換』東洋経済新報社，1975 年）

G. Resta & M. Catanzariti(ed.), Karl Polanyi, *For a New West, Essays, 1919−1958,* Polity Press, Cambridge, 2014.

Eugene Rotwein (edited and introduced), *David Hume, Writings on Economics,* Nelson, Edinburgh, 1955.

Adam Smith, *The Wealth of Nations,* Penguin Classics, 1986.

（もちづき・かずひこ／経済学部教授／2024 年 11 月 4 日受理）

＜研究ノート＞

3部門コブ・ダグラス型最適成長モデルの計算

金　江　　亮

はじめに

マルクス派最適成長論とは，消費財・資本財の2部門モデルで，それぞれの財が究極的には労働のみで生産されている最適成長モデルである。“究極的には”という意味は，労働以外のあらゆる財の生産は，結局は労働のみで生産されている，意味である。本源的生産要素が労働のみということも意味している。

山下・大西[2002][2003]では，消費財は資本と労働で生産されていて，資本は労働のみで生産されている2部門モデルが検討されている。本論文では基本モデルと呼ぶことにする。

金江[2011][2013]では，消費財・資本財が共に資本と労働で生産されているモデルが検討されている。本論文では拡張モデルと呼ぶことにする。これは，資本財が労働のみで生産されるという仮定がきつすぎることと，仮に資本が資本と労働で生産されているとしても，究極的には労働のみで生産されているとみなすことができることを表わしている。

Roxangul，金江[2009]では，資本財が2つあり，古い技術を表わす資本財1と，新しい技術を表わす資本財2とし，最初は資本財1だけが生産されている経済に，新しい技術である資本財2が登場した際の移行動学を扱っている。ただし，この2つの資本財ともに，生産は労働のみでなされ，減価償

キーワード：3部門モデル，最適成長論，コブ・ダグラス型

却も無いと仮定している。また，連続モデルでなく離散モデルが扱われている。

資本が労働のみで生産される基本モデルは，非常に計算がしやすく，直感的にも理解しやすく様々な思考実験やモデルを膨らませる出発点のモデルとして優れているが，一般化という点では，やはりあらゆる財の生産にあらゆる財が投入されていると定式化し，その下で，基本モデルで成り立つ様々な性質が成り立つことを示す必要がある。たとえば，これまで多部門モデルで労働価値説が成り立つか，黄金律はどうなるか，などを金江[2022][2023]などで不十分ながらも扱ってきた。

本稿では，まず最初に，2 部門モデル（拡張モデル）の計算方法を振り返る。その後に，3 部門モデルを検討する。資本財には資本財 1 と資本財 2 の 2 つあるとする。変数としてはK, Qとする。この両資本財は，それぞれ資本財 1，2 と労働で生産されるとする。生産関数はコブ・ダグラス型とする。これは，2 部門拡張モデルの自然な拡張である。

最後に，その途中結果と，意義を述べる。なお本稿は，まだ不十分な計算の途上であることをあらかじめ述べておく。（計算自体はできるが，簡単に直感的に計算できる方法ではなく不満がある。）

2 部門モデル（拡張モデル）

2 部門モデルは，以下のように定式化される。なお，後の 3 部門への拡張に合わせて金江[2024]と少し添字を変えている。

$$
\begin{aligned}
&\max_{L_0,L_1} \int_0^{\infty} e^{-\rho t} U(Y)\,dt \\
&s.t. \\
&Y = F(L_0, K_0) \\
&\dot{K} = G(L_1, K_1) - \delta K \\
&L_0 + L_1 = L(=const.) \\
&K_0 + K_1 = K \\
&K_0, K_1, L_0, L_1 \geq 0
\end{aligned}
$$

L ：労働（定数）
K_0：資本
L_0：消費財部門に配分される労働
L_1：資本財部門に配分される労働
K_0：消費財部門に配分される資本
K_1：資本財部門に配分される資本
Y ：消費財
$U(Y)$：消費財 Y から得られる効用
δ ：減価償却率（$0 \leq \delta \leq 1$）
$\dot{K}$ ：K の時刻 t での微分
$F(L_0, K_0)$：消費財部門の 1 次同次生産関数
$G(L_1, K_1)$：資本財部門の 1 次同次生産関数

(1)

L_0, L_1は制御変数で，Kは状態変数である。

制約条件をラグランジュ関数として組み入れた，経常価値ハミルトニアンを以下のようにおく。

$$\Omega = U(Y) + p(F(K_0, L_0) - Y) + \lambda(G(K_1, L_1) - \delta K) + R(K - K_0 - K_1) + w(L - L_0 - L_1)$$

1 階条件を求める。

$$\begin{cases} \dfrac{\partial \Omega}{\partial Y} = 0 & \Leftrightarrow U'(Y) = p \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial K_0} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial K_1} = 0 & \Leftrightarrow R = pF_K = \lambda G_K \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial L_0} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial L_1} = 0 & \Leftrightarrow w = pF_L = \lambda G_L \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial K} = \rho\lambda - \dot{\lambda} & \Leftrightarrow R - \lambda\delta = \rho\lambda - \dot{\lambda} \Leftrightarrow R - \lambda\delta + \dot{\lambda} = \rho\lambda \end{cases} \tag{2}$$

ラグランジュ乗数は経済学的には以下のように解釈できる。

効用単位で測ったとする。ここでは簡単に，効用単位を円と同じ扱いとする[i)]。

p :消費財価格
λ :資本財価格
$\dot{\lambda}$:キャピタルゲイン
R :資本財のレンタル率
w :（名目）賃金率
ρ :利子率

(2)の第 1 式は，消費の限界効用が消費財価格であることを表わしている。第 2 式は，資本レンタルが，消費財部門・資本財部門それぞれで資本の限界生産性に等しいことを表わしている。第 3 式は，（名目）賃金率が，消費財部門・資本財部門それぞれで労働の限界生産性に等しいことを表わしてい

i) 詳細は金江亮[2024]を参照。

る。第 4 式左辺は，資本 1 単位を所有して生産に用いた場合，資本レンタルを収益として得て，減価償却分を経費として差し引き，キャピタルゲインを資産価格の含み益として得られることを表わしており，右辺は，資本 1 単位分の金額を銀行に預けた場合に得られる利子を表わしている。この両者は，資産市場の裁定により等しい，というのが第 4 式である。

同じことではあるが，以下のように比で表わすことも，計算上，経済学的意味も分かりやすい。

$$\begin{aligned}&\frac{1}{p}:F_L:F_K\\=&\frac{1}{\lambda}:G_L:G_K\\=&1:w:R\\=&1:w:(\rho+\delta)\lambda-\dot{\lambda}\end{aligned}\tag{3}$$

(3)は，1 円の価値:労働の限界生産性:資本の限界生産性の比をいろいろな財の量で表わしている式で，第 1 行では消費財で，第 2 行では資本財で，第 3 行・第 4 行では円で表わしている。どのような財で測っても，価値の比率は変わらない。

さて，関数形を以下のように特定する。

$$\begin{aligned}&F(L_0,K_0)=AL_0^{\alpha_0}K_0^{\alpha_1}\\&G(L_1,K_1)=BL_1^{\beta_0}K_1^{\beta_1}\\&\alpha_0,\alpha_1,\beta_0,\beta_1>0\\&\alpha_0+\alpha_1=1\\&\beta_0+\beta_1=1\end{aligned}\tag{4}$$

ここで，以下の式が成り立つことに注意しておく。

$$F_L=\frac{\alpha_0F}{L_0},F_K=\frac{\alpha_1F}{K_0},G_L=\frac{\beta_0G}{L_1},G_K=\frac{\beta_1G}{K_1}\tag{5}$$

たとえば，F_LはLで偏微分することはLの指数α_0を前に出してLの次数を1下げることと考えると分かりやすい。他の3つも同様である。

このとき，(3)の第1行・第2行から，

$$\frac{\alpha_0 F}{L_0}:\frac{\alpha_1 F}{K_0}=\frac{\beta_0 G}{L_1}:\frac{\beta_1 G}{K_1}$$ となり，結局，$$L_0:L_1=\frac{\alpha_0}{\alpha_1}K_0:\frac{\beta_0}{\beta_1}K_1 \qquad (6)$$

が得られる。

さて，定常状態での資本労働比率を求めよう。定常状態での変数には，＊を付けることにする。

(2)の第2式・第4式で$\dot{\lambda}=0$として

$$G_K=\rho+\delta$$

(1)に$\dot{K}=0$を代入して(4)より

$$\delta K^*=G \qquad (7)$$

この2式と(5)から

$$\frac{\beta_1\delta K^*}{K_1^*}=\rho+\delta \qquad \therefore K^*:K_0^*:K_1^*=\rho+\delta:\rho+\delta-\beta_1\delta:\beta_1\delta \qquad (8)$$

よって(6)より$L_0^*:L_1^*=\alpha_0(\rho+\beta_0\delta):\alpha_1\beta_0\delta$

$$L_0^*=\frac{\alpha_0(\rho+\beta_0\delta)}{\alpha_0\rho+\beta_0\delta}L$$

$$L_1^*=\frac{\alpha_1\beta_0\delta}{\alpha_0\rho+\beta_0\delta}L \qquad (9)$$

が得られる。

(7)(8)から

$$\delta K^*=BL_1^{*\beta_0}K_1^{*\beta_1} \qquad \therefore \delta\left(\frac{K^*}{K_1^*}\right)=B\left(\frac{L_1^*}{K_1^*}\right)^{\beta_0}$$

(8)(9)より

$$\frac{K^*}{L}=\frac{\alpha_1\beta_0}{\beta_1(\alpha_0\rho+\beta_0\delta)}\left\{\frac{B\beta_1}{(\rho+\delta)^{1-\beta_0}}\right\}^{\frac{1}{\beta_0}}$$

が得られる。

この式から，定常状態における資本量は，時間選好率ρ，減価償却率δについて単調減少，資本財部門の全要素生産性Bについて単調増加となっている。時間選好率ρが低いほど目先の消費より将来の消費を重視すること，減価償却率δが低いほど，全要素生産性Bが高いほど資本財の生産量が増えることから，これは自然な結果である。また，消費財部門の全要素生産性Aが現われていないのは，基本モデルと同様である[ii]。

3 部門モデル

2 部門モデルを拡張して，3 部門モデルを以下のように定式化する。

$$\max_{L_0,L_1,L_2}\int_0^\infty e^{-\rho t}U(Y)dt$$

$s.t.$

$$Y=F(L_0,K_0,Q_0)$$
$$\dot{K}=G(L_1,K_1,Q_1)-\delta_1 K$$
$$\dot{Q}=J(L_2,K_2,Q_2)-\delta_2 Q$$
$$L_0+L_1+L_2=L(=const.)$$
$$K_0+K_1+K_2=K$$
$$Q_0+Q_1+Q_2=Q$$
$$L_0,L_1,L_2,K_0,K_1,K_2,Q_0,Q_1,Q_2\geq 0$$

L ：労働（定数）
K_0：資本
L_0：消費財部門に配分される労働
L_1：資本財部門に配分される労働
L_2：知識財部門に配分される労働
K_0：消費財部門に配分される資本財
K_1：資本財部門に配分される資本財
K_2：知識財部門に配分される資本財
Q_0：消費財部門に配分される知識財
Q_1：資本財部門に配分される知識財　（10）
Q_2：知識財部門に配分される知識財
Y ：消費財
$U(Y)$：消費財 Y から得られる効用
δ_1：資本財の減価償却率$(0\leq\delta\leq 1)$
δ_2：知識財の減価償却率$(0\leq\delta\leq 1)$
$\dot{K}$：K の時刻 t での微分
$F(L_0,K_0,Q_0)$：消費財部門の 1 次同次生産関数
$G(L_1,K_1,Q_1)$：資本財部門の 1 次同次生産関数
$J(L_2,K_2,Q_2)$：知識財部門の 1 次同次生産関数

ii）山下・大西[2003]を参照。

L_0, L_1, L_2は制御変数で，K, Qは状態変数である。

2 種類の資本財は，第 1 資本財，第 2 資本財と呼ぶ方が自然かもしれないが，呼称の単純化のために，資本財・知識財と呼ぶことにする。といっても，1 次同次の生産関数を仮定しているから，知識のスピルオーバーなど外部性は考慮しておらず，普通の資本と同じと思ってよい。

制約条件をラグランジュ関数として組み入れた，経常価値ハミルトニアンを以下のようにおく。

$$\Omega = U(Y) + p(F(L_0, K_0, Q_0) - Y) + \lambda(G(L_1, K_1, Q_1) - \delta_1 K) + \mu(J(L_2, K_2, Q_2) - \delta_2 Q) + R(K - K_0 - K_1 - K_2) + S(Q - Q_0 - Q_1 - Q_2) + w(L - L_0 - L_1 - L_2)$$

1 階条件を求める。

$$\begin{cases} \dfrac{\partial \Omega}{\partial Y} = 0 & \Leftrightarrow U'(Y) = p \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial L_0} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial L_1} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial L_2} = 0 & \Leftrightarrow w = pF_L = \lambda G_L = \mu G_L \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial K_0} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial K_1} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial K_2} = 0 & \Leftrightarrow R = pF_K = \lambda G_K = \mu G_K \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial Q_0} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial Q_1} = \dfrac{\partial \Omega}{\partial Q_2} = 0 & \Leftrightarrow S = pF_Q = \lambda G_Q = \mu G_Q \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial K} = \rho\lambda - \dot{\lambda} & \Leftrightarrow R - \lambda\delta_1 = \rho\lambda - \dot{\lambda} \Leftrightarrow R - \lambda\delta_1 + \dot{\lambda} = \rho\lambda \\ \dfrac{\partial \Omega}{\partial Q} = \rho\mu - \dot{\mu} & \Leftrightarrow S - \mu\delta_2 = \rho\mu - \dot{\mu} \Leftrightarrow S - \mu\delta_2 + \dot{\mu} = \rho\mu \end{cases} \tag{11}$$

ラグランジュ乗数は経済学的には以下のように解釈できる。

効用単位で測ったとする。ここでは簡単に，効用単位を円と同じ扱いとする[iii]。

iii）詳細は金江亮[2024]を参照。

p :消費財価格
λ :資本財価格
$\dot{\lambda}$:資本財のキャピタルゲイン
μ :知識財価格
$\dot{\mu}$:知識財のキャピタルゲイン
R :資本財のレンタル率
S :知識財のレンタル率
w :(名目) 賃金率
ρ :利子率

(11)の式の経済学的意味は,(2)の場合と同様である。違いは，知識財が追加されていることである。

以下のように比で表わすこともできる。3 部門モデルは 2 部門モデルより，比の形の方が計算しやすい。

$$\begin{aligned}
&\frac{1}{p}:F_L:F_K:F_Q \\
&=\frac{1}{\lambda}:G_L:G_K:G_Q \\
&=\frac{1}{\mu}:J_L:J_K:J_Q \\
&=1:w:R:S \\
&=1:w:(\rho+\delta_1)\lambda-\dot{\lambda}:(\rho+\delta_2)\mu-\dot{\mu}
\end{aligned} \tag{12}$$

(12)は，1 円の価値:労働の限界生産性:資本の限界生産性:知識財の限界生産性の比をいろいろな財の量で表わしている式で，第 1 行では消費財で，第 2 行では資本財で，第 3 行は知識財で，第 4 行・第 5 行では円で表わしている。どのような財で測っても，価値の比率は変わらないことを意味している。なお，これらの式は任意の時点で成立している。

さて，関数形を以下のように特定する。

$$F(L_0,K_0)=AL_0^{\alpha_0}K_0^{\alpha_1}Q_0^{\alpha_2}$$
$$G(L_1,K_1)=BL_1^{\beta_0}K_1^{\beta_1}Q_1^{\beta_2}$$
$$J(L_2,K_2,Q_2)=DL_2^{\gamma_0}K_2^{\gamma_1}Q_2^{\gamma_2}$$
$$\alpha_0,\alpha_1,\alpha_2,\beta_0,\beta_1,\beta_2,\gamma_0,\gamma_1,\gamma_2>0 \qquad (13)$$
$$\alpha_0+\alpha_1+\alpha_2=1$$
$$\beta_0+\beta_1+\beta_2=1$$
$$\gamma_0+\gamma_1+\gamma_2=1$$

ここで，以下の式が成り立つことに注意しておく。

$$F_L=\frac{\alpha_0F}{L_0},F_K=\frac{\alpha_1F}{K_0},F_Q=\frac{\alpha_2F}{Q_0}$$
$$G_L=\frac{\beta_0G}{L_1},G_K=\frac{\beta_1G}{K_1},G_Q=\frac{\beta_2G}{Q_1} \qquad (14)$$
$$Q_L=\frac{\gamma_0J}{L_2},Q_K=\frac{\gamma_1J}{K_2},Q_Q=\frac{\gamma_2J}{Q_2}$$

このとき，(12)の第 1〜3 行から，

$$\frac{\alpha_0F}{L_0}:\frac{\alpha_1F}{K_0}:\frac{\alpha_2F}{Q_0}=\frac{\beta_0G}{L_1}:\frac{\beta_1G}{K_1}:\frac{\beta_2G}{Q_1}=\frac{\gamma_0J}{L_2}:\frac{\gamma_1J}{K_2}:\frac{\gamma_2J}{Q_2}$$

となり，結局，

$$\frac{L_0}{\alpha_0}:\frac{L_1}{\beta_0}:\frac{L_2}{\gamma_0}=\frac{K_0}{\alpha_1}:\frac{K_1}{\beta_1}:\frac{K_2}{\gamma_1}=\frac{Q_0}{\alpha_2}:\frac{Q_1}{\beta_2}:\frac{Q_2}{\gamma_2} \qquad (15)$$

が得られる。これは，任意の時点で成り立っている。

特に，資本財，知識財比率を労働で表わすと以下となる。

$$K_0:K_1:K_2=\frac{\alpha_1}{\alpha_0}L_0:\frac{\beta_1}{\beta_0}L_1:\frac{\gamma_1}{\gamma_0}L_2,\quad Q_0:Q_1:Q_2=\frac{\alpha_2}{\alpha_0}L_0:\frac{\beta_2}{\beta_0}L_1:\frac{\gamma_2}{\gamma_0}L_2 \qquad (16)$$

さて，定常状態での労働の配分比率を求めよう。定常状態での変数には，＊を付けるべきだが，以下では表記の簡単化のため省略する。以下ではすべての変数は定常状態での値とする。

(11)で $\dot{\lambda}=0$，$\dot{\mu}=0$ として

$$G_K = \rho + \delta_1, J_Q = \rho + \delta_2 \tag{17}$$

(10)に$\dot{K} = 0$を代入して

$$\delta_1 K = G, \delta_2 Q = J \tag{18}$$

この 2 式と(16)から

$$\begin{aligned} \frac{\beta_1}{K_1} &= \frac{\rho + \delta_1}{\delta_1 K} \qquad & \therefore K : K_1 &= \rho + \delta_1 : \beta_1 \delta_1 \\ \frac{\gamma_2}{Q_2} &= \frac{\rho + \delta_2}{\delta_2 Q} \qquad & \therefore Q : Q_2 &= \rho + \delta_2 : \gamma_2 \delta_2 \end{aligned} \tag{19}$$

(19)から

$$K_0 + \left(1 - \frac{\rho + \delta_1}{\beta_1 \delta_1}\right) K_1 + K_2 = 0$$

$$Q_0 + Q_1 + \left(1 - \frac{\rho + \delta_2}{\gamma_2 \delta_2}\right) Q_2 = 0$$

この 2 式に(16)を用いて

$$\frac{\alpha_1}{\alpha_0} L_0 + \left(1 - \frac{\rho + \delta_1}{\beta_1 \delta_1}\right) \frac{\beta_1}{\beta_0} L_1 + \frac{\gamma_1}{\gamma_0} L_2 = 0$$

$$\frac{\alpha_2}{\alpha_0} L_0 + \frac{\beta_2}{\beta_0} L_1 + \left(1 - \frac{\rho + \delta_2}{\gamma_2 \delta_2}\right) \frac{\gamma_2}{\gamma_0} L_2 = 0$$

これと$L_0 + L_1 + L_1 = L$から，以下の行列表記の式が得られる。

$$\begin{bmatrix} 1 & 1 & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1 - \dfrac{\rho + \delta_1}{\beta_1 \delta_1}\right) \dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1 - \dfrac{\rho + \delta_2}{\gamma_2 \delta_2}\right) \dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} L_0 \\ L_1 \\ L_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} L \\ 0 \\ 0 \end{bmatrix}$$

$$X := \begin{bmatrix} 1 & 1 & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{bmatrix}$$ と置く。Xが正則ならば

クラメルの公式より，以下の解が得られる。

$$L_0 = \frac{\begin{vmatrix} L & 1 & 1 \\ 0 & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ 0 & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 1 & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}}, L_1 = \frac{\begin{vmatrix} 1 & L & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & 0 & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & 0 & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 1 & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}}, L_2 = \frac{\begin{vmatrix} 1 & 1 & L \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & 0 \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & 0 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 1 & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}} \quad (20)$$

Xは普通は正則であると考えられるが，たとえば全部門で労働，資本財，知識財の生産性が等しく$\alpha_0 : \alpha_1 : \alpha_2 = \beta_0 : \beta_1 : \beta_2 = \gamma_0 : \gamma_1 : \gamma_2$，時間選好率$\rho = 0$，減価償却率$\delta = 0$の場合には正則でない。しかし，そもそも時間選好率$\rho = 0$であれば(10)の目的関数が発散するため，その場合はもともと仮定していない。(ただし，最適成長論の嚆矢となるRamsey[1928]では，時間選好率がない。時間選好率がなく，減価償却率が 0 のモデルならば，解が存在しない，もしくは無数にあり得ることにはなる可能性がある。)

さて，他の解であるが，まずこのモデルは未知数と方程式が同じ数で閉じていることを確認しておく。このモデルは未知数が$L_0, L_1, L_2, K_0, K_1, K_2, K, Q_0, Q_1, Q_2, Q$の 11 個，方程式が以下の 11 個である。(第 8 式の比の式は，分けて書くと式が 4 つになることに注意。)

$$G(L_1, K_1, Q_1) = \delta_1 K$$
$$J(L_2, K_2, Q_2) = \delta_2 Q$$
$$G_K = \rho + \delta_1$$
$$J_Q = \rho + \delta_2$$
$$L_0 + L_1 + L_2 = L \qquad (21)$$
$$K_0 + K_1 + K_2 = K$$
$$Q_0 + Q_1 + Q_2 = Q$$
$$\frac{L_0}{\alpha_0} : \frac{L_1}{\beta_0} : \frac{L_2}{\gamma_0} = \frac{K_0}{\alpha_1} : \frac{K_1}{\beta_1} : \frac{K_2}{\gamma_1} = \frac{Q_0}{\alpha_2} : \frac{Q_1}{\beta_2} : \frac{Q_2}{\gamma_2}$$

よって解くことはできるはずであるが，非常に煩雑な計算となる。K を求めてみよう。

(21)の第 3，4 式の G，J に(13)の関数形を入れて

$$\beta_1 B \left(\frac{K_1}{L_1}\right)^{\beta_1 - 1} \left(\frac{Q_1}{L_1}\right)^{\beta_2} = \rho + \delta_1$$
$$\gamma_2 D \left(\frac{K_2}{L_2}\right)^{\gamma_1} \left(\frac{Q_2}{L_2}\right)^{\gamma_2 - 1} = \rho + \delta_2$$

(21)の第 8 式より $\frac{Q_1}{L_1} = \frac{\beta_2}{\beta_0}\frac{\gamma_0}{\gamma_2}\frac{Q_2}{L_2}, \frac{K_2}{L_2} = \frac{\beta_0}{\beta_1}\frac{\gamma_1}{\gamma_0}\frac{K_1}{L_1}$ を使って変形すると

$$\left(\frac{K_1}{L_1}\right)^{\beta_1 - 1} \left(\frac{Q_2}{L_2}\right)^{\beta_2} = \frac{\rho + \delta_1}{\beta_1 B} \left(\frac{\beta_0}{\beta_2}\frac{\gamma_2}{\gamma_0}\right)^{\beta_2} \quad ①$$

$$\left(\frac{K_1}{L_1}\right)^{\gamma_1} \left(\frac{Q_2}{L_2}\right)^{\gamma_2 - 1} = \frac{\rho + \delta_2}{\gamma_2 D} \left(\frac{\beta_1}{\beta_0}\frac{\gamma_0}{\gamma_1}\right)^{\gamma_1} \quad ②$$

$\frac{①^{\gamma_2 - 1}}{②^{\beta_2}}$ より $\left(\frac{K_1}{L_1}\right)^{(\beta_1 - 1)(\gamma_2 - 1) - \gamma_1 \beta_2} = \frac{\left\{\frac{\rho + \delta_1}{\beta_1 B}\left(\frac{\beta_0}{\beta_2}\frac{\gamma_2}{\gamma_0}\right)^{\beta_2}\right\}^{\gamma_2 - 1}}{\left\{\frac{\rho + \delta_2}{\gamma_2 D}\left(\frac{\beta_1}{\beta_0}\frac{\gamma_0}{\gamma_1}\right)^{\gamma_1}\right\}^{\beta_2}}$

(19)より $K_1 = \dfrac{\beta_1\delta_1}{\rho+\delta_1}K$ だから，(20)の L_1 を代入して

$$K = \frac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\left[\frac{\left\{\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1 B}\left(\dfrac{\beta_0}{\beta_2}\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0}\right)^{\beta_2}\right\}^{\gamma_2-1}}{\left\{\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2 D}\left(\dfrac{\beta_1}{\beta_0}\dfrac{\gamma_0}{\gamma_1}\right)^{\gamma_1}\right\}^{\beta_2}}\right]^{\frac{1}{(\beta_1-1)(\gamma_2-1)-\gamma_1\beta_2}} \frac{\begin{vmatrix} 1 & L & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & 0 & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & 0 & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 1 & 1 \\ \dfrac{\alpha_1}{\alpha_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_1}{\beta_1\delta_1}\right)\dfrac{\beta_1}{\beta_0} & \dfrac{\gamma_1}{\gamma_0} \\ \dfrac{\alpha_2}{\alpha_0} & \dfrac{\beta_2}{\beta_0} & \left(1-\dfrac{\rho+\delta_2}{\gamma_2\delta_2}\right)\dfrac{\gamma_2}{\gamma_0} \end{vmatrix}}$$

が求まる。Q も同様にして求められる。

結語

マルクス派最適成長モデルは，主に 2 部門モデルを中心に扱い，3 部門モデルでは 2 つの資本財が共に労働のみで生産されると仮定して解いた。その場合は，解きやすい。しかし，2 つの資本財が共にコブ・ダグラス型と仮定しただけで，明示解を得るのが急に面倒になる。ただ，解のうち，L_0, L_1, L_2 は行列式を用いて機械的に求まった。K_0, K_1, K_2, K, Q_0, Q_1, Q_2, Q は，行列式のように機械的でなく手計算で累乗を調整して解いた。これらの変数も，行列式で機械的に解けるようにすることが課題である。また，定常状態や，そこに至る移行過程の比較静学・比較動学の検討が課題として残されている。

参考文献

Roxangul Wufure，金江亮[2009]「3 部門『マルクス派最適成長論モデル』と強蓄積期間」京都大学『経済論叢』第 183 巻第 1 号，pp. 79−87。

大西広[2020]『マルクス経済学　第 3 版』慶應義塾大学出版会。

金江亮[2011]「マクロ経済動学と価値・価格問題―線型効用・拡張モデルの場合―」京都大学『経済論叢』第 185 巻第 2 号，pp. 63−71。

金江亮[2013]『マルクス派最適成長論』京都大学学術出版会。

金江亮[2022]「固定係数でない多部門モデルにおける労働価値説」桃山学院大学経済経営論集第 64 巻第 3 号，pp. 79−92。

金江亮[2023]「ソローモデルと労働価値説」桃山学院大学経済経営論集第 64 巻第 4 号，pp. 497−504。

金江亮[2024]「多部門モデルの黄金律と労働価値説」桃山学院大学経済経営論集第 65 巻第 3 号，pp. 169−181。

山下裕歩・大西広[2002]「マルクス理論の最適成長論的解釈」『政経研究』No 78, pp. 25−33，財団法人政治経済研究所。

山下裕歩・大西広[2003]「「マルクス・モデル」の諸性質と生産要素としての労働の本源性」京都大学『経済論叢』第 172 巻第 3 号，pp. 198−213。

R. J. バロー/X. サラ−イ−マーティン，大住圭介(訳)[2006]『内生的経済成長論 I［第 2 版］』九州大学出版会。

Hiroshi Onishi，Shunya Yoshii[2019]“A Proof of Labor Theory of Value Based on Marginalist Principle”World Review of Political Economy volume 10，Issue 1.

F. P. Ramsey[1928]“A Mathematical Theory of Saving”The Economic Journal, Vol. 38，No. 152，pp. 543−559.

（かなえ・りょう／経済学部准教授／2024 年 11 月 10 日受理）

Calculation of 3-Sector Optimal Growth Model of Cobb-Douglas Type Production Function

Ryo Kanae

The Marxian theory of optimal growth is a two-sector model of consumption and capital goods, each of which is ultimately produced solely by labor. “Ultimately”means that all goods other than labor are ultimately produced solely by labor. It also means that the only essential factor of production is labor.

Yamashita and Onishi[2002][2003]examine a two-sector model in which consumption goods are produced by capital and labor, and capital is produced only by labor.

In Jin Jiang[2011][2013], a model in which both consumption and capital goods are produced with capital and labor is considered.

Roxangul and Jin Jiang[2009]treat the transfer dynamics when two capital goods, capital good 1 representing old technology and capital good 2 representing new technology, are introduced into an economy where only capital good 1 is initially produced and capital good 2, a new technology, is introduced. However, both capital goods are assumed to be produced solely by labor, and there is no depreciation.

The basic model in which capital is produced only by labor is very easy to calculate and intuitively understandable, making it an excellent starting point for various thought experiments and model expansions. However, in terms of generalization, it is still necessary to formulate that all goods are input into the production of all goods, and to show that the various properties of the basic model are valid. For example, the theory of the value of labor in a multisectoral model and what happens to the golden rule have been addressed, albeit inadequately, in Jin Jiang[2022][2023]and other works.

In this paper, we first review the calculation method of the two-sector model(extended model). Then, we consider a three-sector model in which all sectors have Cobb-Douglas type production functions. Assume that there are consumption goods and two types of capital goods, each of which is produced by two types of capital goods and labor. This is a natural extension of the two sector extension model.

As a result, we find that the solution can be computed using determinants, but it is much more complicated than the two sector model.

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ある。

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。

Contents

Articles

Current Status and Issues of Distribution and Sales of
Capsicum annuum in China
—— A Case Study of P District, Meishan City ——
……DENG Peidong （ 3 ）
OSHIMA Kazutsugu

Development of Resource Reuse System
Utilizing Sewerage System and its Challenges
—— Focusing on Kobe Recycled Phosphorus Fertilizer Project ——
……QIAO Yannan （ 25 ）
OSHIMA Kazutsugu

Paradoxes which University Students face on their Job-Hunting :
from the viewpoint of their Response Ability
……TSUJI Youichirou （ 47 ）

Paradoxes which University Students face on their Job-Hunting :
from the Viewpoint of their Mindset
……TSUJI Youichirou （ 77 ）

Effect of Awareness Toward Japanese Culture on
Tourism Intentions of Chinese Tourists
……TSUJIMOTO Noriko （109）

Causation and Effectuation: On the Rethinking of
Startup in the Management Accounting Theory
……YAMADA Ichiro （141）
SEKI Hironari

Exploring Practices to Reduce the Shortage of
Professionals and Specialists
……MIWA Takumi (165)

Quantitative Analysis of Differences in
Water Demand Forecasts for Water Utilities
—— Focusing on the Difference between the Planned Water Supply
Population and the Current Water Supply Population ——
……TASHIRO Masayuki (201)

The Deepening of the Program of Technical Intern
Training for Foreign Nationals and Countermeasures
—— Focusing on the Cases of Implementing Organization and
Supervising Organizations ——
……SAWAMURA Miki (227)
OSHIMA Kazutsugu

Notes

The Preliminary Study on the Establishment Period of Capitalism
……MOCHIZUKI Kazuhiko (259)

Calculation of 3-Sector Optimal Growth Model of Cobb-Douglas
Type Production Function
……Ryo Kanae (287)

経済経営学会役員（2024年度）

会　　長	：室　屋　有　宏
理事(編集)	：大　島　一　二
理事(編集)	：齋　藤　巡　友
理事(研究会)	：見　浪　知　信
理事(会計)	：岳　　理　恵
監　　事	：金　江　　亮

2025年2月14日発行

桃山学院大学経済経営論集

第66巻第4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. 0725-92-7129

制　作　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）

印刷所　オフィス・メディア株式会社
105-0004 東京都港区新橋6-17-19
TEL. 03-3438-5580（代表）

ST. ANDREW'S UNIVERSITY ECONOMIC AND BUSINESS REVIEW

VOL. 66 NO. 4 February 2025

Published by the Research Institute,
St. Andrew's University
1-1 Manabino, Izumi, Osaka 594-1198, Japan