

経営論集

vol.9

2023年3月

目 次

〔論 文〕

- 特別な支援を必要とする子どもの教育にかかわる実践と省察：
音楽講師を対象としたキャリア教育にかかわる課題を中心に
..... 山本 智子 No. 1
- イノベーションの定義の変遷に関する考察
—文脈に込められた一般化の方向性— 田中 克昌 No. 2
- 専門職組織のダイバーシティ・マネジメントに関する考察
—出産及び育児が大手監査法人の女性公認会計士のキャリアパスに
もたらす影響— 田中克昌・首藤洋志・松井彩子 No. 3
- タウンセント・タイ・プロジェクトに関するレビュー：その手法と成果
..... 櫻井 宏明 No. 4
- 公民連携による住宅団地の再生について
—UR花畑団地「ささえあいプロジェクト」の事例— 青木 勝一 No. 5
- 録画型採用面接に対する妥当性評価と影響要因の分析
..... 森 一将・澤田奈々実・大江朋子・橋本貴充・渋谷 進 No. 6

〔活動報告〕

経営学部セミナー

執筆者一覧（掲載順）

文教大学経営学部 非常勤講師	山本 智子 博士（子ども学）
文教大学経営学部 准教授	田中 克昌 博士（経営学）
文教大学経営学部 専任講師	首藤 洋志 博士（経済学）
武蔵野大学経営学部 専任講師	松井 彩子 博士（商学）
学習院女子大学 国際文化交流学部 准教授	櫻井 宏明 博士（経済学）
文教大学経営学部 准教授	青木 勝一 博士（経済学）
文教大学経営学部 准教授	森 一将 博士（学術）
大学改革支援・学位授与機構 研究開発部／早稲田大学大学院文学研究科	澤田奈々実 修士（文学）
帝京大学文学部 教授	大江 朋子 博士（社会心理学）
大学入試センター 研究開発部 准教授	橋本 貴充 博士（工学）
大学改革支援・学位授与機構 研究開発部 教授	渋井 進 博士（学術）



Reflection on Practice in Education Children with Special Needs: Issues Related to Career Education for Music Teachers

Tomoko Yamamoto

Kunitachi College of Music Department of Music Cultures & Education

✉ yamamoto.t@bunkyo.ac.jp

Received: 7, November, 2022

Abstract

This study discusses the outcomes and issues in meeting the educational needs of music teachers teaching children with special needs in support of their career paths, based upon the career educational practice of the author.

Some success appears to have been achieved with educational content and methods in understanding development issues, understanding children with issues, and providing the support required. On the other hand, understanding and responding to relationships with and support for parents, and supportive environments for music teachers, have their own educational needs, and further development of career education to support the career paths of music teachers is required in light of these needs.

Keywords : career education, career pathways, reflection on practice, music teachers, children with special needs

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

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

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

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

I. Preface

I am involved in music education. Special needs education, particularly developmental disabilities, may be an issue with regards to school education in teaching programs and social education in music instructor training.

In the latter training of music teachers, difficulties in dealing with group teaching including children with developmental disabilities is often cited as a particular issue. Music education provided by music teachers consists of extracurricular education conducted at music studios or teachers' homes and may be based on very definite and occasionally highly necessary educational needs possibly involving monthly fees and other burdens. When a child with developmental issues attends group teaching, parents may request individualized support, resulting in other parents filing complaints to ensure that their children are not affected. Music teachers may find themselves in an environment in which they are forced to deal with these issues on their own under restrictive curriculum and instructor assignment conditions.

A previous study examined the practicality of music therapists supporting music teachers who need to respond to diversifying music education needs in social education,¹⁾ in addition to specificities differing from regular school education.²⁾ Examining issues and measures to support music teachers who are in charge of music education, including the increasing

number of children with developmental issues in music studios, will be academically and socially significant to capitalizing on the results of the aforementioned research.

Based on the results of a survey conducted after experiencing the author's educational practice, this study identifies how music teachers have understood and responded to developmental issues and the children involved, and how they have changed after experiencing the above educational practice. The outcomes and issues in meeting educational needs in support of music teachers with regard to the author's educational practice are then presented.

II. Purpose and methods

The purpose of this study is to develop support and music education for music teachers working with children having developmental issues through a review of the outcomes and issues of the author's educational practice.

Based on the results of a survey, how music teachers have understood and responded to issues and the children involved are listed, and how this has changed over the course of the educational practice of the reporter is demonstrated.

The survey was administered to 50 participants, male and female, through the sponsor of the author's educational practice, with a 20-minute response time immediately following the reporter's educational practice. In accordance with sponsor intentions, the

participants were asked to provide open-ended responses regarding what they found helpful and their impressions. Prior to the survey, a verbal explanation was given that the results would be used for research related to education and teaching, and ethical considerations were taken into account so that individuals would not be identified.

III. Results

Participants experiencing the author's educational practice understood and responded to developmental issues and the children involved beforehand as follows.

1. Understanding of children

(1) Understanding of children with developmental issues

- They are increasing in number.
- They seem selfish. (not following directions, loitering, yelling, etc.)
- Seem to be experiencing things for the first time. (sudden inability to do things, self-harm, etc.)

(2) Response

1) Relationship with children

- Sometimes rushed children to finish their assignments in time.
- Sometimes scolded children when they could not do what they seemed able to do or what was desired of them.
- Had a hard time dealing with and teaching children.

- Was frustrated in dealing with them.
- Sometimes wondered if they would be able to keep up given how much they could not learn.
- Sometimes thought teaching would be easier without child (with issues) present.

2) Teaching

- Responded to what is likely to happen.
- Child attending consistently, and working hard to listen.
- Sometimes help outside regular hours.
- Sometimes had to respond based on assumptions.
- Lack of opportunities to learn about characteristics and support for children with developmental issues.
- Personally learned about supporting children with developmental issues.
- Sometimes wonder afterwards if response was appropriate, but difficult to confirm.
- Susceptible to lack of understanding and complaints from parents.
- Group teaching is limited in its ability to support all children and accomplish tasks.

The reporter conducted educational practice as follows for participants who understood and responded to developmental issues and the children involved as described above. The subject matter and content of educational practice were set after confirming and consulting educational needs.

2. Educational practice of author

(1) Content

“What are developmental issues?” was selected as a question, allowing time for thinking and exchanging ideas, and it was then confirmed that there are issues in ‘communication’, ‘behavior’, and ‘learning’.

The following are typical behaviors indicated regarding the first of these three issues.

- Difficulty making eye contact.
- Difficulty imagining things that cannot be seen (feelings, pain, situations, atmosphere, etc.).

The following behaviors were indicated regarding the second issue.

- Difficulty in places or situations when not knowing what to do.
- Difficulty adapting to new changes.
- Tendency to be picky.
- Overly sensitive or insensitive.
- Noticeably clumsy.

The following behaviors were indicated regarding the third issue.

- Difficulty listening and understanding what to do.
- Difficulty concentrating on what is being said.
- Difficulty understanding ‘beginnings’ and ‘endings’.

Then, I confirmed what kind of support is generally needed in connection to individual issues as follows based the outline.

- Avoiding scolding.

- Acknowledging what children do and praising them.
- Understanding disabilities and children with them.

The following are ways to settle children who are or appear restless.

- First, enter a child’s line of sight.
- Read their expressions without relying on words.
- Start things with something that interests them.
- Keep talking as short and simple as possible.
- Be specifically visual in expressing things.

Avoid unviewable, abstract expressions.

- If plans diverge from the norm, tell the child in advance so that they will know.
- When getting their attention, be brief, specific, and positive.
Instead of saying ‘×× is bad’, try Let’s try ○○’, and so on.

(2) Method

Rather than proceeding in a one-way direction, an interactive format was adopted so that questions could be made up frequently, so that participants would have opportunities to think, share and examine their ideas individually or collectively, and also to make use of their experiences.

An outline was distributed to each participant that could be used as a notebook so that they could understand the agenda in advance and provided assistance as needed.

After confirming necessary support based on issues, the participants were supported in understanding and uncovering further issues through a process of making up specific problems as assignments and examining them individually and as a group.

We prepared five different specific problems and tried to share the results of a wider and more diverse range of studies by examining them as a group and then summarizing them as a whole.

The following problems were addressed in assignments.

- Example 1: 'I can't do the necessary steps in order'.
- Example 2: 'I can't do things that look easy'.
- Example 3: 'I can't keep quiet'.
- Example 4: 'Doesn't listen no matter how many times I try to get their attention'.
- Example 5: 'I don't clean up', 'My shoes don't match', and so on.

Participants examined 'what not to make children do' and 'effective support for children' in response to each issue.

3. Evaluation after educational practice

The following items were respectively identified in the survey regarding the author's educational content and methods.

(1) Content

- Renewed desire to make learning fun for all children.
- Want to compliment them for sharing in the

fun and joy of being able to do things.

- Began to feel responsible not only for reaching goals, but also being involved with the children themselves.
- Learned the importance of giving support so they do not give up in trying to do things despite their developmental issues.
- Realized the importance of understanding disabilities and children with them.
- Reaffirmed that education starts with 'knowing the child'.
- Was able to learn about the situations and circumstances of children with developmental issues.
- Have a deeper understanding of disabilities and children with them, especially their behavior.
- Found out there are reasons for children's behavior.
- Learned that problem behaviors in children arise because they are 'restless' and 'want to settle'.
- Learned that children will not do something unless they want to.
- Able to consider responses based upon the situations and circumstances of children.
- Now know how to respond to actual situations.
- Realized the importance of communicating in a positive manner.
- Learned that it is important to give children specific explanations.
- Learned need to be aware to always speak as if it is the first time.
- Realized the importance of children 'liking' themselves, not just being 'able to do' something.
- Wondered if the feelings of the adults would

affect children.

- Got hints on the importance of having a positive and constructive understanding of problems.
- Thought necessary even for children without issues in their development.

(2) Method

- Thought it appeared immediately useful, such as how to express oneself.
- Program helped to understand effective responses, such as getting in a child's line of sight.
- Would like specifically communicate to children what is desired for them to do, with an eye towards what they can do.
- Was able to relate what they actually experienced to how they should behave.
- Was good to share with other lecturers difficulties and efforts.
- There were lessons learned in setting up times and communicating with participants.
- Issues remained, such as the difficulty of dealing with cases in which the cooperation of parents cannot be obtained.
- Would have liked to set up times for individual consultation.

As described above, in evaluations conducted during educational practice, understanding of and support for content and methods was found, but issues dealing with parents rather than children were unresolved and support was sought.

IV. Discussion

Based on evaluations, some success appears to have been achieved with the content and method of the reporter's educational practice in understanding development issues, understanding children with issues, and providing the support required. In particular, participants positively rated the fact that they were able to discover problem-solving strategies through discussions with other participants based on specific situations that actually needed to be addressed. Assuming that there is a high need for such collaborative learning, we would like to improve the program so that it can be developed into a collaborative learning experience based on participant experiences.

Even in music education, where achievement of goals tends to be emphasized, there was a high level of awareness of one's role as a support person involved in nurturing children, not just getting them to do something.

Despite the limited conditions, we would like to continue supporting the development of career paths for music educators by sharing examples of superior practice and difficult cases, so that we can further meet the needs of teachers involved as educators.

On the other hand, the reporter's educational practice could not include sufficient content related to parental support, partly because the content was child-centric at the request of the sponsor. Assuming that there is a considerable need for education related to parental support, I

would like this reflected in advance studies and preparations. I assume that this may have been influenced by the fact that needs identification prior to educational practice was done only with the sponsors. Based on these reflections, the group hopes to develop practice based on the pedagogical needs of music teachers in the future.

Furthermore, participants expressed that the support environment for teachers involved in education itself is not sufficient. In music studios, for example, curriculums are organized in such a way that students are required to complete group work within 60 minutes, and it is common for one instructor to be in charge of the curriculum with parental support. To reduce the burden on teachers with needs who want to be supported as educators, along with improving the educational environment, the task of the reporter is to further develop the content and methods of education, focusing on support related to learning and psychology.

V. Conclusion

Based on the results of a survey of music studio instructors, this study attempts to reflect on the reporter's educational practice in understanding and supporting children with issues.

While the author's educational practice produced results in terms of understanding children and issues, methods for supporting children, and support for music teachers, issues related to understanding and supporting

parents remained. On reflection, future development of educational practice requires support directly responding to the educational needs of music teachers.

Notes

- 1) Saki Matsumoto. What is required for music education in local communities?: Possibilities of support by music therapists for music instructors dealing with diversifying needs, *Heisei College of Music Bulletin 12* (2), 2012, pp. 55-59.
- 2) Kenji Yoshida, Hisashi Yoshinaga, Yasuhiro Shimizu, et al. Lecturers of Yamaha Music Foundation talk about their work in pop music: The kind of knowledge and technique that cannot be learned at a music college, *Pipers*, 18 (11), 1999, pp. 34-36.

References

- Emiko Nakajima, Don't Give Up! Piano Lesson: An Effective Lesson Approach for Children with Developmental Disabilities, Yamaha Music Media 2011.
- Kenji Yoshida, Hisashi Yoshinaga, Yasuhiro Shimizu, et al. Lecturers of Yamaha Music Foundation talk about their work in pop music: The kind of knowledge and technique that cannot be learned at a music college, *Pipers*, 18 (11), 1999, pp. 34-36.
- Masahiro Kawakami, Pianists Evolve, Yamaha Music Media 2012.
- Saki Matsumoto, What is required for music education in local communities?: Possibilities of support by music therapists for music instructors dealing with diversifying needs, *Heisei College of Music Bulletin 12* (2), 2012, pp. 55-59.



経営論集

Vol. 9, No. 1, March 2023, pp. 1-6

ISSN 2189-2490

特別な支援を必要とする 子どもの教育にかかわる実践と省察： 音楽講師を対象としたキャリア教育にかかわる課題を中心に

山本 智子

概要

本稿では、筆者によるキャリア教育実践に基づいて、特別な支援を必要とする子どもの教育を実施する音楽講師のキャリアパスを支援する教育的ニーズに応えるための成果及び課題に関して検討した。

内容及び方法に関して、発達にかかわる課題の理解、課題のある子どもの理解、必要な支援等に関する一定の成果が得られたものと考えられる。一方、保護者との関係や支援、音楽講師の支援環境に関して、理解や対応にかかわる教育的ニーズがあることが明らかにされ、これらのニーズをふまえて音楽講師のキャリアパスを支援するキャリア教育のさらなる発展が求められる。

キーワード：キャリア教育、キャリアパス、教育の実践と省察、音楽講師、特別な支援を必要とする子ども

(投稿日 2022年11月7日)

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

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

経営論集 Vol.9, No.1

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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



イノベーションの定義の変遷に関する考察

—文脈に込められた一般化の方向性—

田 中 克 昌

概要

イノベーション (innovation) の定義はSchumpeter (1926, 1939) を起点に、研究者等の意図や時代に合わせて変遷を続けている。

同時に、イノベーションの研究者等は、イノベーションの定義の前後にある「文脈 (context)」において主張し、説明し、補足することで、定義としての一般化を試みてきた。本研究では、むしろ定義の周辺にある文脈にこそ、研究者等のイノベーションの定義に対する想いが表出していると考えられる。

ところが、先行研究は、イノベーションの定義が、研究者や研究機関、標準化団体の動向に応じて、経時的に変化していることや、その文脈に込められた意図について、十分な検討がなされてきたとはいえない。

本研究では、イノベーションに関する定義の多様性と変遷について、定義の前後に展開された文脈とともに着目し考察することとする。

キーワード：イノベーション、イノベーションの定義、定義の変遷、定義の文脈、一般化

(投稿日 2022年12月1日)

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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

イノベーションの定義の変遷に関する考察

一文脈に込められた一般化の方向性

田中 克昌*

1. はじめに

イノベーション研究は、接頭語付きイノベーション（たとえば、オープンイノベーション (open innovation)）によって類型を追加するとともに、イノベーションに接尾語を付けて動態（たとえば、イノベーションマネジメント (innovation management)）を表現する等により進展している。

その根源となるイノベーションの定義は、Schumpeter (1926, 1939) を起点に、研究者等の意図や時代に合わせて変遷を続けている。同時に、イノベーションの研究者等は、イノベーションの定義の前後にある文脈 (context) によって主張し、説明し、補足することで、定義としての一般化を試みてきた。本研究では、むしろ定義の周辺にある文脈にこそ、研究者等のイノベーションの定義に対する想いが表出していると考えられる。

ところが、先行研究は、イノベーションの定義が、研究者や研究機関、標準化団体の動向に応じて、経時的に変化していることや、その文脈に込められた意図について十分な検討がなされてきたとはいえない。

そこで、本研究の目的は、イノベーションに関する定義の多様性と変遷について、定義の前後に展開された文脈とともに着目し、考察することとする。

2. 研究方法

本研究では、イノベーションの定義を提示した先行研究を取り上げ、その定義の周辺にある文脈とともに、先行研究が伝えようとしたイノベーションの一般化の方向性について、明らかにする。

なお、本研究では、イノベーションに接頭語や接尾語を付記した用語については対象としない。あくまでも、イノベーションの定義自体について考察することとする。

研究対象としては、まず、イノベーションに経済的及び社会的な変革を求めた Schumpeter (1926, 1939, 1950) や、Drucker (1954, 1974, 1985) のイノベーションの定義とその変遷についてレビューする。

続いて、社会学的な視座からイノベーションを定義した Rogers (1962) のイノベーションの定義とその変遷についてレビューする。

さらに、企業の個別現象を積み上げ整理することで、企業の経営に示唆をもたらそうとした Abernathy (1978)、Abernathy & Utterback (1978) 等によるイノベーション自体の定義とその変遷についてもレビューする。

また、OECD & Eurostat (1992, 1997, 2005, 2018) や、ISO56000 (2020) といった国際的な規格団体におけるイノベーションの定義の変遷についてもレビューする。

* 文教大学経営学部

✉ k.tanaka@bunkyo.ac.jp

3. 経済的及び社会的変革と イノベーションの定義

3.1 「新結合」とイノベーションの定義

イノベーションとは何か、という問いに対して引用される最も著名な先行研究は、Schumpeter (1926) であろう。この書籍には、イノベーションに関連する用語である「新結合 (neuen Kombinationen (ドイツ語表記))」が登場する。

ただし、第1版であるSchumpeter (1912) では、「neuen Kombinationen」という用語のみが多数登場するが、「新結合」の分類や、「新結合」とイノベーションとの関係性、イノベーションの定義については、記述がない。

第2版のSchumpeter (1926) とその再版 (第3版) であるSchumpeter (1930) では、「新結合の遂行 (Durchsetzung neuer Kombinationen)」として5つの分類が登場する¹⁾。

Schumpeter (1926) は、和訳単行本 (1937)、和訳文庫本 (1977) として出版されており、日本においては、新結合の5つの分類を目当てに、Schumpeter (1926) が頻繁に引用される。

- Schumpeter (1926) は「新結合」について、
1. 新しい財貨、すなわち消費者の間でまだ知られていない財貨、あるいは新しい品質の財貨の生産。
 2. 新しい生産方法、すなわち当該産業部門において実際上未知な生産方法の導入。これはけっして科学的に新しい発見に基づく必要はなく、また商品の商業的取扱いに関する新しい方法をも含んでいる。
 3. 新しい販路の開拓、すなわち当該産業部門が従来参加していなかった市場の開拓。ただし

この市場が既存のものであるかは問わない。

4. 原料あるいは半製品の新しい供給源の獲得。
この場合においても、この供給源が既存のものであるか—単に見逃されていたのか、その獲得が不可能とみなされていたのかを問わず—あるいは初めてつくりだされねばならないかは問わない。
5. 新しい組織の実現、すなわち、独占的地位 (たとえばトラスト化による) の形成あるいは独占の打破。

の5つがあるとしている (和訳 (1977), pp.182-183)。

ただし、第2版と第3版は、ドイツ語で出版されたため、そもそも「innovation」という用語自体が使用されておらず、これにあたる用語として「Neuerungen」を用いていた (何れも第2版 (1926)・第3版 (1930) のp.100)。また、「新結合」とイノベーションとの関係性、イノベーションの定義については、記述がない。

Schumpeterの書籍に「innovation」という用語が登場したのは、Schumpeter (1934) において、E. Opieが当該研究を英訳し出版した際である (p.65)。ただし、Schumpeter (1934) には「innovation」という単語が登場したが、「新結合」との関係性やその定義については述べられていない。

なお、和訳文庫本 (1977) は、第2版であるSchumpeter (1926) を翻訳したとしており、「原著第一版序文 [1912]」と「原著第二版序文 [1926]」のみが掲載されている。しかし、それ以前に出版された和訳単行本 (1937) の前書きには、上記に加え、「原著第四版緒言 [1935]²⁾」と「原著者英譯書序文 [1934]」が掲載されていることから、和訳単行本 (1937) には、Schumpeter (1934) の英訳版も反映され、和訳文庫本 (1977)

にも影響を与えていると考えられる。

その後、2冊目の書籍として出版された Schumpeter (1939) は、当初より英文で執筆され、第3章を「B. The Theory of Innovation (p.84)」とした。Schumpeter (1939) では、イノベーションを以下のように定義している。

“we will simply define innovation as the setting up of a new production function.”

“we may express the same thing by saying that innovation combines factors in a new way, or that it consists in carrying out New Combinations.” (何れも p.84)

つまり、Schumpeter (1939) では、イノベーションの定義として、「イノベーションとは、新たな生産機能の一つである」、あるいは、「イノベーションとは、要素を新しいやり方で結合する。または、イノベーションとは新結合を遂行することにある」としており、ここで初めて、「新結合」を遂行することが「イノベーション」であると定義され、双方が結び付けられた。

また、Schumpeter (1928) では、「新結合」に関して、「経済の分野における新しい可能性の認識とその実現の要求は、企業家機能の本質の一部でもある。このような経済的リーダーシップは、次のような類型に分類された課題によって裏付けられる」(和訳 (1998), p.31)「中心的課題は常に国内生産力の従来とは違う活用法の実現であり、それはつまりこの国内生産力を従来の使用から解放し、新結合のために活用できるようにすることである」(和訳 (1998), p.31) としており、この文脈から、「新結合の遂行」、すなわち「イノベーション」には、国家レベルの経済環境への変革が求められていると考えられる。

Schumpeter (1950) では、イノベーションに類似する概念である「創造的破壊 (creative

destruction)」において、「すべての要素がその真の特徴や究極の効果を出しつくすには相当の期間を要する過程を取り扱っているのであるから、その過程の成果をある所与の一定時点からみて評価する余地はない。われわれは、数十年ないし数世紀をつうじて展開される全期間について、その成果を判断せねばならぬ」(和訳 (1962), pp.130-131) とし、イノベーションの判断には、時間的な判断を要するとした。

さらに、Schumpeter (1950) は、「われわれは有機的過程を取り扱っているのであるから、その特定部分—たとえば個々の企業または産業—に生ずる現象の分析は、機構の細部を明瞭にするものであっても、それ以上に決定的なものではない」「瞬間的な状態の与件を、あたかもそれに対しては過去も将来もないかのごとくに受け取り、これらの与件に関連せしめて利潤極大の原則をもってこれらの企業の行動を説明しさえすれば、それでまさに理解すべきものを理解しつくしたと思込んでしまう」(何れも和訳 (1962), pp.130-131) とし、個別企業の経営活動の一時的な観察をもって、イノベーションと判断することを否定した。

つまり、Schumpeterの一連の先行研究はその文脈から、イノベーションに対して、後の時代の判定にゆだねる長期的な視点において、個別企業ではなく、国家的なレベルでの経済的変革を求めていると考えられる。

3.2 社会的変革とイノベーションの定義

Drucker (1954) は、経営者の企業家的機能として「マーケティング」「イノベーション」の2つをあげ、イノベーションについては、“There are two kinds of innovation in every business: innovation in product or service; and

innovation in the various skills and activities needed to supply them.” (pp.68-69) として、2つのイノベーションがあるとした。

1つは、「製品やサービスそのもののイノベーション」であり、もう1つは「製品やサービスの提供に必要な技術や活動のイノベーション」であるとした。つまり、Drucker (1954) の時点では、イノベーションに社会的変革を求めているなかったと考えられる。

しかし、Drucker (1974) では、「どの企業にも、本質的にいって三つの種類の革新がある。①製品（ないしはサービス）面での革新、②消費者の行動や価値観や市場の面での革新、③製品（とサービス）をつくって市販するのに必要な各種の技能と活動という面での革新である、それらをそれぞれ、①製品の革新、②社会面の革新（たとえば割賦信用）、③管理の革新と名づけてもよからう」（和訳（上）(1974), pp.172-173) とし、社会面での革新（原文：social innovation (p.107)）を求めようになった。なお、Drucker (1974) の「innovation」は、和訳 (1974) においては統一的に「革新」と訳されている。

さらに、Drucker (1974) はイノベーションに関して、「革新という用語は、技術用語ではない。経済・社会用語（原文：economic and social term (原文：p.785)）である。革新の〔判定〕基準となるのは、『科学』や『技術』ではなくて、経済ないしは社会の環境の変化であり、消費者または生産者、学生、教員その他として人間の行動の変化である。革新は、新知識よりもむしろ、新しい富や新しい行動可能性を生み出す」（和訳（下）(1974), pp.682-683) とした。

続く、Drucker (1985) では、「イノベーションとは、技術に限定されたものではない。物である必要さえない。むしろ、新聞や保険のよう

な社会的なイノベーションのほうが、技術的なイノベーションよりも、社会に与える影響ははるかに大きい」（和訳 (1985), p.49) としており、イノベーションが社会にもたらす影響の重要性を説いた。

つまり、Druckerの一連の先行研究は、経営者の企業家的機能としてイノベーションを取り上げた後、社会的な変革の重要性を強調する形に変遷したと考えられる。

4. 個別現象の積み上げ及び整理とイノベーションの定義

4.1 個の積み上げを社会性としたイノベーションの定義

Rogers (1962) は、個の積み上げを社会性ととらえ、イノベーター理論 (diffusion of innovations theory) を提唱した。

Rogers (1962) では、イノベーションを「イノベーションは、個人によって新しいと知覚されたアイデア（原文ママ）である。人間行動に関する限り、このアイデアが『客観的』にみて新しいかどうかを、それが最初に使用あるいは発見されて以来、経過した時間の量によって測ることは、たいして重要な問題ではない」（和訳 (1966), pp.9-10) とした。Rogers (1962) のイノベーションの定義は、個人単位でもイノベーションの対象であるとし、SchumpeterやDruckerが要求した経済的変革・社会的変革から比較すると、かなり簡便な実現性を持つ内容となった。

その後、Rogers (1971) では、新しいと知覚された「アイデア (idea)」に加えて、「practice」 「object」が追加された。

問題は和訳である。Rogers (1971) は、「新しいものと知覚されたアイデア (idea) や行動 (practice)、または物 (object)」(和訳 (1981), pp.26-27) と訳されたが、その後の Rogers (1982) では「個人もしくは、他の採用単位によって新しいものと知覚されたアイデア (idea)、行動様式 (practice)、物 (object)」(和訳 (1990), p.18) と訳された。さらに、Rogers (2003) では「個人もしくは、他の採用単位によって新しいものと知覚されたアイデア (idea)、習慣 (practice)、あるいは対象 (object)」(和訳 (2007), p.16) と訳しており、「practice」「object」という同じ英単語であるにもかかわらず、まったく異なる和訳があげられ、原著者の意図とは関係なく、日本語訳の揺らぎにより、日本のみイノベーションの定義が変遷してしまった。なお、和訳内の (practice) と (object) は、筆者が追加した。

さらに、日本では、「innovation」そのものに対しても、「技術革新」(経済企画庁, 1956)、「革新」(Drucker (1974) の和訳 (1974))、「経営革新」、「イノベーション」と多様な和訳をあてる傾向にある。極端な事例としては、国立国語研究所「外来語」委員会 (2003) において、「innovation」を「技術革新」と和訳し、置き換えるよう推奨したことであり (p.8)、長きにわたり日本における「innovation」の表現が混迷していたことを表している。

以上を踏まえ、Rogersの一連の先行研究は、イノベーションの定義を個人レベルまで降ろし、その積み上げを社会性にとらえ、イノベーションになり得ると定義したと考えられる。

4.2 企業の個別現象を積み上げ整理したイノベーションの定義

Abernathy (1978) や Abernathy & Utterback

(1978) の「Abernathy-Utterbackモデル (以下、A-Uモデル)」は、自動車産業等の製造業の動向を積み重ね、経営活動に対する示唆として提唱された。

「A-Uモデル」は、製造業のイノベーションの過程である。「プロダクトイノベーション (product innovation)」から始まり、市場にドミナント・デザインが定着すると「プロセスイノベーション (process innovation)」へと移行するとした。これらの研究から本格的に、企業の個別現象を積み上げ、整理することで企業の経営活動に示唆をもたらすことを指向するイノベーションの研究が普及した。

こうした研究においては、Schumpeterの求めた純粋なイノベーションと区別するため、「プロダクトイノベーション」や「プロセスイノベーション」のようにイノベーションに接頭語が付与された。ここから、「接頭語付きのイノベーション」の流行が始まったとも考えられる。

当時の「A-Uモデル」の影響力は大きく、国際標準化団体であるOECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, 経済協力開発機構) とEurostat (Statistical Office of the European Communities, 欧州連合統計局) が中心となり、経済統計を前提としたイノベーションの定義を設定した際にも「A-Uモデル」が反映された。

OECD & Eurostat (1992) 『Oslo Manual 1992 (第1版)』におけるイノベーションの定義は“Technological innovations comprise new products and processes and significant technological changes of products and processes. An innovation has been implemented if it has been introduced on the market (product innovation) or used within a production process

(process innovation)”. (p.27) であった。イノベーションの範囲を「Technological innovations」に限定した上で、その内容を「プロダクトイノベーション」と「プロセスイノベーション」とし、「A-Uモデル」に絞る形で定義した。ただし、この時点では、イノベーションの市場普及における測定は困難であるとしていた (p.10)。

そのため、経済的測定を重視したOECD & Eurostat (1997) の『Oslo Manual 1997 (第2版)』では、対象領域を「individual firm (個企業)」に絞り、あえてユーザー (個人)・イノベーションは除外することを強調した。その上で、イノベーションを「Technological product and process (TPP) innovations」とし、「プロダクトイノベーション」「プロセスイノベーション」という「A-Uモデル」の要素をより強調する内容となった³⁾。

その後の研究者においても、市場における個別事例の積み上げと整理による測定可能なイノベーション研究として、「A-Uモデル」は浸透し、後に多様な「接頭語付きイノベーション」が登場し続けている。

たとえば、von Hippel (1988, 2005) のユーザーイノベーション (user innovation)、Christensen (1997) の破壊的・持続的イノベーション (disruptive innovation, sustaining Innovation)、Chesbrough (2003) のオープンイノベーション (open innovation) 等、関連する先行研究は枚挙にいとまがない。

その中でも、Christensen (1997) はイノベーションの定義として、『「イノベーション」とはこれらの技術の変化を意味する (原文: Innovation refers to a change in one of these technologies)』としている (和訳 (2001), p.6, 原文 (1997), p.9)。

「これらの技術」という表現について、Christensen (1997) は「本書で言う『技術』とは、組織が労働力、資本、原材料、情報を、価値の高い製品やサービスに変えるプロセスを意味する」「この技術の概念は、エンジニアリングと製造にとどまらず、マーケティング、投資、マネジメントなどのプロセスを包括するものである」(何れも和訳 (2001), p.6) と説明している。

つまり、Christensen (1997) はイノベーションの定義の前提となる「技術」という用語に、従来の意味とは異なる多様な意味を持たせていることがわかる。これは、イノベーションに技術的な革新 (technological innovation) を求める当時の風潮において、「技術」という理解の得やすい用語を活用し、ここに概念的意味合いを拡張する文脈を持たせる必要があったためと考えられる。

また、Porter (1990) は、「イノベーションは、新たな製品設計、新たな生産プロセス、新たなマーケティング手法、新たなトレーニングとして現れる。多くのイノベーションは、ありふれた漸進的なものであり、単一の大きな技術的躍進よりも、小さな洞察や進歩の積み重ねによってもたらされる。」(和訳 (1992), p.45) としており、Schumpeterが求めた経済的変革をもたらすイノベーションだけではなく、漸進的 (インクリメンタル, incremental) なイノベーションも存在することを強調した。

こうした研究がもたらされた理由として、山口 (2006) は、「イノベーションとは、技術革新よりも広い概念、つまり、『経済的・社会的成功に帰結するあらゆる改革行為』として論じられてきたことになる。私たちは、ここで一つの自己矛盾につきあたる『イノベーションとは、経済的・社会的成功という結果がもたらされるま

で、それをイノベーションとして定義できない』ということだ。技術革新や経営革新をしたとしても、それが結局のところ経済的・社会的成功につながらなければ、それはイノベーションにはならない。結果をみるまで定義ができないようでは議論がしにくいので、この本では、イノベーションを『人々の生活を経済的にも社会的にも豊かにすることを希求する持続的で総合的な改革への営み』として再定義しておきたい』(p.70)とした。

つまり、山口(2006)が示すように、多くの経営学者は、経済学者であるSchumpeterのイノベーションの定義を十分に理解しながら、研究の進展のため、あえて現象方向へ定義を移行させたと考えられる。そのうえで、経営学者は、「接頭語付きイノベーション」を多用することにより、Schumpeterの純粋なイノベーションと区分し、企業の経営活動に示唆をもたらすことを優先したとも考えられる。

5. Schumpeter の定義を正面からとらえたが対象を経済活動に限定したイノベーションの定義

一橋大学イノベーション研究センター編(2001)は、イノベーションの定義について、「われわれは、Schumpeterの定義をその基本としつつ、本書で扱うイノベーションを『経済成果をもたらす革新』にとらえることにする。このとらえ方には2つのポイントがあり、そこにイノベーションに対するわれわれの見方が表れている」(p.3)とした。その2つのポイントとは、イノベーションを広く革新にとらえ、狭義の技術革新にはとどまらないとしたうえで、「連続的、漸進的イノベーション」も非連続的イノベーション

に劣らない重要性を持つとした(p.3)。これは、非連続イノベーションを重視したSchumpeter(1926)に配慮した文脈であると考えられる。

また、一橋大学イノベーション研究センター編(2001)は「経済成果の追求」も求めており、「イノベーションは、製品や製法が市場で受け入れられてはじめて実現する。新しければイノベーション、変化すればイノベーションのいうわけではない。あくまでも経済的な成果を目指し、それが市場で実現されたものが、イノベーションである」(p.4)とした。これは、Rogers(1962)を強く意識した文脈であると考えられる。

ただし、イノベーションの定義は、時代とともに変遷する。その後の、一橋大学イノベーション研究センター編(2017)では、『第2版』として、イノベーションの定義を大きく変更し、「われわれは、Schumpeterの定義をその基本としつつ、本書で扱うイノベーションを『社会に価値をもたらす革新』にとらえることにする。『社会』と『価値』という2つの側面からイノベーションをとらえていることがこの定義の特徴である」(p.3)とした。

「第2版」で追加された「社会」については、「イノベーションとして成立するか否かは、あくまでも社会の判断にゆだねられる。どんなに優れた機能を実現する技術を開発したとしても、それが社会に受け入れられなければ、イノベーションとは認められない。その意味で、イノベーションとは、常に、事後的に判断されるものである」(p.3)としている。また、同じく追加された「価値」については、「本書ではイノベーションを、経済活動の文脈で生まれる革新に限定して扱うことにしたが、イノベーションが創出する価値を、経済的価値だけに限定して考えているわけではない」(p.4)とした。この変化は、

「経済活動に関わる革新に限定してイノベーションを扱う」としながらも、むしろ、イノベーションに対して、社会への普及と経済的変革をもたらすことを重視したSchumpeter (1939) のイノベーションの定義を忠実に反映したと考えられる。

また、同時期に、OECD & Eurostat (2005) は『Oslo Manual 2005 (第3版)』において、イノベーションの定義を大幅に変更し、“An innovation is the implementation of a new or significantly improved product (good or service), or process, a new marketing method, or a new organisational method in business practices, workplace organisation or external relations.” (p.46) とした。特に注目すべき点は、「第1版(1992)」「第2版(1997)」が「プロダクトイノベーション」「プロセスイノベーション」(Schumpeter (1926) の新結合のうち2つ) に限定していたのに対して、「第3版(2005)」では「マーケティングイノベーション (marketing innovation)」「組織イノベーション (organisational innovation)」を追加し、組織イノベーションには、組織と供給源の新結合の2つ分を盛り込むことで、5つの新結合を練り込んだ内容となったことであった。

ただし、後述するが、次のOECD & Eurostat (2018) の『Oslo Manual 2018 (第4版)』は、「第3版(2005)」のイノベーションの定義を引き継がなかった。

むしろ、「第3版(2005)」のイノベーションの定義を引き継いだのは、OECDとは異なる標準化団体であるISO (International Organization for Standardization, 国際標準化機構) であった。

ISO (2020) の『ISO 56000』では、イノベーシ

ョンの定義を「New or changed entity (3.2.5), realizing or redistributing value (3.7.6) (和訳(2020)：価値(3.7.6)を実現又は再配分する、新しい又は変更された存在物(3.2.5))」(原文(2020)・和訳(2020)ともにp.1)とした。

ただし、この定義には、「価値」「存在物」等に対する用語ごとの定義や注釈が付されており、文脈に溢れた定義である。

特に3.2.5項に記述された「entity (存在物)」の定義については、「認識できるもの又は考えられるもの全て」(p.5)としたうえで、例として「製品、サービス、プロセス、モデル(組織、ビジネス、活動、価値実現)、方法(例えば、マーケティング方法若しくはマネジメント方法」(p.5)としており、定義に登場する用語の定義内に、Schumpeterの5つの「新結合」を練り込ませた構造になっている。

6. ユーザーの個別活動を社会性として昇華させたイノベーションの定義

Nonaka & Takeuchi (1995) は、イノベーションとは、「人間一人ひとりに深くかかわる個人と組織の自己変革」(邦訳(1996), p.11)であり、「イノベーションとしての新たな知識の創造は、アイデアと同じくらいイデアル(理想)を作ること」(邦訳(1996), pp.11-12)であるとした。さらに、「イノベーションの本質は、ある理想やビジョンに従って世界を創り変えること」(邦訳(1996), p.12)とし、イノベーションに対し個人及び組織全員の知識の創造と自己変革を求めた。

また、個人としてのユーザーに着目したvon Hippel (2005) は、ユーザーイノベーションの延長

線上に、フリーイノベーション (free innovation) を掲げた。von Hippel (2017) はフリーイノベーションについて「(1) 消費者が自費で、無給の自由時間に生産し (つまり、報酬を得ていないということ)、(2) 開発者の保護を受けないため、潜在的には誰もが支払いをすることなく無料で手に入れることができる、機能的に斬新な製品やサービス、あるいはプロセスであると定義する」(和訳 (2019), p.1) とした。その上で、「現在の市場中心の定義により、政府統計からフリーイノベーションを除外することは、私たちのイノベーションに対する解釈を捻じ曲げてしまう。OECD の定義を更新することが重要であり、それを望む声も事実、存在している」(和訳 (2019), p.12) と訴え、『Oslo Manual 2005 (第3版)』のイノベーションの定義の変更を迫った。

結果として、OECD & Eurostat (2018) の『Oslo Manual 2018 (第4版)』では、イノベーションの定義が von Hippel (2017) の意に沿う形に変更され、イノベーションの定義から市場性が排除された。

『Oslo Manual 2018 (第4版)』のイノベーションの定義は、“a new or improved product or process (or combination thereof) that differs significantly from the unit’s previous products or processes and that has been made available to potential users (product) or brought into use by the unit (process)” (p.32) となり、再び「プロダクトイノベーション」と「プロセスイノベーション」のみで限定的に構成され、その要件も「新たな製品やプロセスが、他の誰かに活用されればイノベーションとなる」と大幅に緩和された。

特に「第3版 (2005)」で追加された「マーケティングイノベーション」は定義から外された上、「follow-on activities (後続活動)」(p.100) とし

て、イノベーションではない活動という扱いとなった。さらに、“The definition does not require an innovation to be a commercial, financial or strategic success at the time of measurement” (この定義では、測定時にイノベーションが商業的、財務的、または戦略的に成功している必要はない) (p.69) と念を押す形で、市場に普及させイノベーションとなる過程におけるマーケティング活動は、イノベーションの定義から徹底的に排除された。

7. 考察

本稿で論じたイノベーションの定義の変遷を「イノベーションの定義マップ」として提示する(図1参照)。

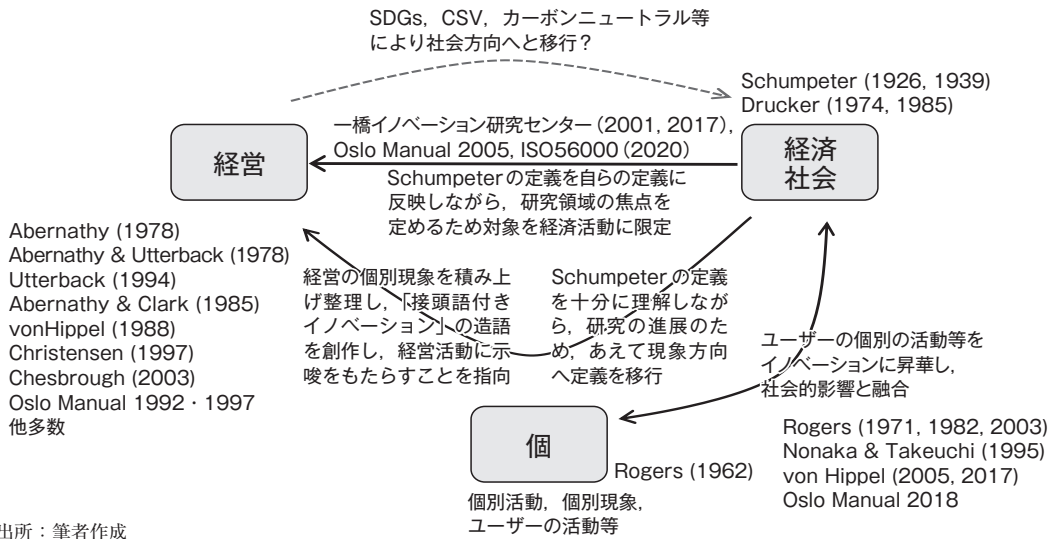
図1に沿って考察すると、イノベーションの定義の起点は、経済的変革や社会的変革を求めた Schumpeter (1926, 1939) や Drucker (1974, 1985) となる。

その後、個の積み上げに社会性を見出した Rogers (1962) をきっかけとして、測定可能性が追求されるようになった。

続いて、Abernathy (1978) や Abernathy & Utterback (1978) の「A-Uモデル」を筆頭に、Schumpeterの定義を十分に理解しながら、研究の進展のため、あえて現象方向へ定義を移行する形で、経営の個別現象を積み上げ整理し、接頭語を付したイノベーションの多様な造語が創作されるようになり、経営活動に示唆をもたらすことを指向するようになった。

一方、一橋イノベーション研究センター (2001, 2017)、OECD & Eurostat (2005) の『Oslo Manual 2005 (第3版)』、ISO56000 (2020) は、Schumpeter (1926, 1939) の定義を自らのイノベ

図1 イノベーションの定義マップ



ーションの定義に忠実に反映しながら、研究領域の焦点を定めるため対象を経済活動に限定するという対応を行ったと考察できる。

革へと移行すると考えられる。

本研究を受け、引き続き、時代とともに変遷するイノベーションの定義に着目し、研究を続けたい。

8. おわりに；

今後のイノベーションの定義

本研究では、Schumpeterを起点としたイノベーション研究とイノベーションの定義が、時代とともにどのように変遷してきたのか、という視点において、研究者や研究機関、国際的な標準化団体によるイノベーションの定義を整理し、考察した。

最後にイノベーションの定義の「今後」について考察したい。

2020年代に入り、SDGs⁴⁾やCSV、カーボンニュートラル等の社会的な要請が、イノベーションに対して、経営活動への示唆をもたらすという役割だけではなく、特に社会的変革へと移行し示唆をもたらすことを求めている。そのため、イノベーションの定義は、今後、社会的変

注

1) 初版本であるSchumpeter (1912)の出版年については、英訳版であるSchumpeter (1934)の序文(PREFACE TO THE ENGLISH EDITION)に、Schumpeter自身の記述として“The book was published for the first time, in German, in the fall of 1911”という記述がある。

しかし、国立国会図書館所蔵の初版本(Schumpeter (1912))には、出版年は1912年であると明記されており、書籍としての正式な出版年は1912年であると考えられる。

2) Schumpeter (1926)の和訳単行本(1937)における「原著第四版緒言[1935]」には、第4版が第3版と同じく、第2版の再刷であるとしている。

3) OECD & Eurostat (1997)の『OSLO MANUAL 1997』におけるイノベーションの定義は以下となっている。“BASIC DEFINITIONS 130. Technological product and process (TPP) innovations comprise implemented technologically new products

and processes and significant technological improvements in products and processes. A TPP innovation has been implemented if it has been introduced on the market (product innovation) or used within a production process (process innovation).” “The TPP innovating firm is one that has implemented technologically new or significantly technologically improved products or processes during the period under review.”

- 4) SDGs (Sustainable Development Goals) の9番目のアイコンは、「9. INDUSTRY, INNOVATION, AND INFRASTRUCTURE」というイノベーションに関連する項目である。本来は「産業、イノベーション、そして社会インフラ (の発展)」という箇条書きの文章であり、SDGsにおけるイノベーションの重要性が強調されるはずであった。

ところが、和訳のアイコンは「9. 産業と技術革新の基盤をつくろう」という意味の通じにくい一文に訳されてしまった。特に「技術革新の基盤」という本来の意味とは異なる内容が要求されているように見えてしまう点は問題である。よく目にするアイコンであるだけに改善が望まれる。

なお、SDGsの正式な9項目は“Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation” (レジリエントなインフラを構築し、誰もが参画できる持続可能な産業化を促進し、イノベーションを推進しよう) である。

参考文献

- Abernathy, W. J. (1978) *The Productivity Dilemma: Roadblock to Innovation in Automobile Industry*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Abernathy, W.J. and J.M. Utterback (1978) *Patterns of industrial innovation*, Technology Review, June/July 80(7), pp.40-47.
- Abernathy, W. J. & K. B. Clark (1985) Innovation: Mapping the winds of creative destruction, *Elsevier Science Publishers B.V.(North-Holland), Research Policy* 14, pp.3-32
- Chesbrough, H. (2003) *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*, Harvard Business School Press.
- Christensen, C. M. (1997) *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*, Harvard Business School Press. 伊豆原弓訳『イノベーションのジレンマ』翔泳社, 2001年。
- Drucker, P. F. (1954) *The Practice of Management*, Harper & Row Publishers. 上田惇生訳『[新訳] 現代の経営 (上) (下)』ダイヤモンド社, 1996年。
- Drucker, P. F. (1974) *Management*, Harper & Row Publishers. 野田一夫・村上恒夫監訳『マネジメント (上) (下)』ダイヤモンド社, 1974年。
- Drucker, P. F. (1985) *Innovation and Entrepreneurship*, Harper & Row Publishers. 小林宏治監訳、上田惇生・佐々木実智男訳『イノベーションと企業家精神』ダイヤモンド社, 1985年。
- ISO (2019) *ISO56002, Innovation management - Innovation management system - Guidance*, ISO.
- ISO (2020) *ISO56000, Innovation management - Fundamentals and vocabulary*, ISO.
- Nonaka, I. and H. Takeuchi (1995) *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press. 梅本勝博訳『知識創造企業』東洋経済新報社, 1996年。
- OECD & Eurostat (1992) *Proposed Guidelines For Collecting And Interpreting Technological Innovation Data —OSLO MANUAL—*, OECD Publishing.
- OECD & Eurostat (1997) *Oslo Manual The Measurement of Scientific and Technological Activities 2nd Edition*, OECD Publishing.
- OECD & Eurostat (2005) *Oslo Manual guidelines for collecting and collecting and interpreting innovation data 3rd Edition*, OECD Publishing.
- OECD & Eurostat (2018) *Oslo Manual guidelines for collecting, reporting and using data on innovation 4th Edition*, OECD Publishing.
- Porter, M. E. (1990) *The Competitive Advantage of Nations*. The Free Press. 土岐 坤, 小野寺武夫, 中辻万治, 戸成富美子訳『国の競争優位 (上) (下)』ダイヤモンド社, 1992年。
- Rogers, E. M. (1962) *Diffusion of Innovations*, The Free Press of Glencoe. 藤竹暁訳『技術革新の普及過程』培風館, 1966年。
- Rogers, E. M. (1971) *Diffusion of Innovations: A*

- Cross-Cultural Approach, Second Edition*, The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. 宇野善康監訳『イノベーション普及学入門：コミュニケーション学、社会心理学、文化人類学、教育学からの学際的・文化横断的アプローチ』産業能率大学出版部、1981年。
- Rogers, E. M. (1982) *Diffusion of Innovations, Third Edition*, The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. 青池慎一・宇野善康 監訳『イノベーション普及学』1990年。
- Rogers, E. M. (2003) *Diffusion of Innovations, Fifth Edition*, Simon and Schuster. 三藤利雄訳『イノベーションの普及』翔泳社、2007年。
- Ruttan, V. W. (1959) "Usher and Schumpeter on Invention, Innovation, and Technological Change" *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 73, No. 4 (Nov., 1959), 596-606.
- Schumpeter, J. A. (1912) *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, Duncker and Humblot.
- Schumpeter, J. A. (1926) *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, 2 Aufl.* Duncker and Humblot. 塩野谷祐一・中山伊知郎・東畑精一訳『経済発展の理論』岩波書店、1937年（単行本）、1977年（文庫本）。
- Schumpeter, J. A. (1928) *Unternehmer, Handwörterbuch der Staatswissenschaften*. 清成忠男編訳『企業家とは何か』[第1章 企業家]、東洋経済新報社、1998年。
- Schumpeter, J. A. (1934) *The Theory of Economic Development*, translated from the German by Redvers Opie, Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A. (1939) *Business Cycles: A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process, 2 vols.* McGraw-Hill Book Company, Inc. 吉田昇三監修・金融経済研究所訳『景気循環論』有斐閣、全5冊、1958-1964年。
- Schumpeter, J. A. (1950) *CAPITALISM, SOCIALISM AND DEMOCRACY*, 3rd ed., New York, Harper & Brothers (1st ed. 1942, 2nd ed. 1947). 中山伊知郎・東畑精一訳『資本主義・社会主義・民主主義』全3巻、東洋経済新報社、1951年（改訂版1962年）。
- Utterback J. M. and Abernathy, W.J. (1975) *A Dynamic Model of Process and Product Innovation*, *Omega*, 3, pp.639-656.
- Utterback, J. M. (1994) *MASTER THE DYNAMICS OF INNOVATION*, Harvard Business School Press. 大津正和・小川進訳『イノベーション・ダイナミクス—事例から学ぶ技術戦略』有斐閣、1998年。
- von Hippel, E. (1988) *The Source of Innovation*, Oxford University Press. 榎原清則訳『イノベーションの源泉 真のイノベーターはだれか』ダイヤモンド社、1991年。
- von Hippel, E. (2017) *Free innovation*, The MIT Press. 鷺田祐一監訳・古江奈々美・北浦さおり・グエン フォン・バオ・チャウ 訳『フリーイノベーション』白桃書房、2019年。
- 明石芳彦 (2021) 「イノベーション概念の再考—日本政府の政策方針を素材として—」大阪商業大学論集 第199号（令和3年1月）社会科学編。
- 経済企画庁 (1956) 『経済白書』昭和31年度版。
- 経済産業省イノベーション100委員会 (2019) 「日本企業における価値創造マネジメントに関する行動指針～イノベーション・マネジメントシステムのガイドライン規格 (ISO56002) を踏まえた手引書」。
- 国立国語研究所「外来語」委員会 (2003) 「『外来語』言い換え提案：分かりにくい外来語を分かりやすくするための言葉遣いの工夫、第2回 中間発表」(2003年8月)、
「『外来語』言い換え提案：分かりにくい外来語を分かりやすくするための言葉遣いの工夫、第2回」(2003年11月)。
- 田中克昌 (2019) 『戦略的イノベーション・マネジメント』中央経済社。
- 一橋イノベーション研究センター編 (2001) 『イノベーション・マネジメント入門』日本経済新聞社。
- 一橋イノベーション研究センター編 (2017) 『イノベーション・マネジメント入門 第2版』日本経済新聞社。
- 山口栄一 (2006) 『イノベーション 破壊と共鳴』NTT出版。



A Study on the Changing Definition of Innovation —The Direction of Generalization Expressed in Context—

Katsumasa Tanaka

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ k.tanaka@bunkyo.ac.jp

Received: 1, December, 2022

Abstract

Starting with Schumpeter (1926, 1939), the definition of innovation has continued to change in accordance with the intentions of researchers and others and with the times. In defining innovation, researchers have attempted to generalize the definition by asserting, explaining, and supplementing it in the “context” before and after the definition. In this study, we believe that it is in the context surrounding the definition that the researchers’ thoughts on the definition of innovation are expressed. Prior studies, however, have not adequately examined how the definition of innovation has changed over time in response to trends among researchers, research institutions, and standardization organizations. Therefore, the purpose of this study is to focus on and discuss the diversity and changes in definitions of innovation, along with the context that has developed before and after the definition.

Keywords: Innovation, definition of innovation, context of definition, generalization

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

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

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

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

経営論集 Vol.9, No.2

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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



専門職組織のダイバーシティ・マネジメントに関する考察

— 出産及び育児が大手監査法人の女性公認会計士の キャリアパスにもたらす影響 —

田 中 克 昌
首 藤 洋 志
松 井 彩 子

概要

本研究の背景には2010年以降における女性活躍推進関連の法整備（育児・介護休業法の改正、女性活躍推進法）がある。これを受け、官民双方からダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（Diversity, Equity & Inclusion）の実現に向けた機運が高まっている。そこで、本研究では、女性のキャリアパスの中でも、特に産前産後休暇（以下、産休）及び育児休暇（以下、育休）を取得した女性の管理職への昇進意向に着目する。

本研究の目的は、高難度の国家資格を取得し、そのスキルを活かせる専門職組織に所属する女性は、産休及び育休を取得する中で、どのような管理職への昇進意向を持っているのかについて考察することである。

本研究では、女性のキャリアパスにおける管理職への昇進意向について考察するため、女性のキャリア発達（女性のキャリア自己効力感）と個人としての信念（ワークライフ・イデオロギー, work-life ideology, 以下、WLI）の2つの視座を設定する。

本研究の対象は、専門職組織としてのBig 4と称される日本の大手監査法人（有限責任あずさ監査法人、EY新日本有限責任監査法人、有限責任監査法人トーマツ、PwCあらた有限責任監査法人）とする。その中で、高難度の国家資格である公認会計士資格を保有し、産休及び育休を取得した経験を持ち、30歳代前半（管理職への昇進対象年齢）の女性の公認会計士（以下、女性会計士）を対象に、インタビュー調査を実施する。本研究では、キャリア自己効力感やWLIについて詳細に調査し、考察するとともに、専門職組織である監査法人に求められる対応についても提言する。

キーワード：女性活躍推進、公認会計士、ワークライフ・イデオロギー、自己効力感、キャリアパス

（投稿日 2022年12月6日）

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

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

専門職組織のダイバーシティ・マネジメントに関する考察

—出産及び育児が大手監査法人の女性公認会計士の キャリアパスにもたらす影響—

田中克昌*
首藤洋志*
松井彩子**

1. はじめに

本研究の背景には2010年以降における女性活躍推進関連の法整備（育児・介護休業法の改正、女性活躍推進法）がある。これを受け、官民双方からダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（Diversity, Equity & Inclusion）の実現に向けた機運が高まっている。

日本企業の管理職に占める女性の比率は13.3%（2020年）であり、欧米やアジア諸国と比較して低い。管理職の女性比率は、全体としては上昇傾向にあるものの、係長級21.3%、課長級11.5%、部長級8.5%、役員級6.2%と、役職が上がるほど低下する傾向にある（内閣府男女共同参画局, 2021）。

そこで、本研究では、女性のキャリアパスの中でも、特に産休及び育休を取得した女性の管理職への昇進意向について着目する。育休を取得した女性の管理職意向に関する先行研究は、キャリアセミナーに参加した大企業の一般的な

従業員が対象（国保他, 2021; 永瀬他, 2021）であり、性別にかかわらず、高度なスキルを要しない業務では、長期的な休暇によって業務情報が失われ、不利な立場になると考えられる。

そのため、本研究では、研究目的を高難度の国家資格を取得し、そのスキルを活かせる専門職組織に所属する女性は、産前産後休暇（以下、産休）及び育休を取得する中で、どのような管理職への昇進意向を持っているのかについて考察することとする。

本研究では、女性のキャリアパスにおける管理職への昇進意向について考察するため、女性のキャリア発達（女性のキャリア自己効力感）と個人としての信念であるワークライフ・イデオロギー（work-life ideology, 以下、WLI）の2つの視座を設定する。

本研究の対象は、専門職組織としてのBig 4と称される日本の大手監査法人（有限責任あずさ監査法人、EY新日本有限責任監査法人、有限責任監査法人トーマツ、PwCあらた有限責任監査法人）¹⁾とし、高難度の国家資格である公認会計士資格を保有し、産休及び育休を取得した経験を持ち、30歳代前半（管理職への昇進対象年齢）の女性の公認会計士（以下、女性会計士）とする。

本研究では、インタビュー調査を実施し、研

* 文教大学経営学部

✉ k.tanaka@bunkyo.ac.jp

✉ shuto@bunkyo.ac.jp

** 武蔵野大学経営学部

✉ a-matsui@musashino-u.ac.jp

究対象者のキャリア自己効力感及びWLIについて詳細に調査し考察するとともに、専門職組織である監査法人に求められる対応についても提言する。

2. 先行研究レビュー

2.1 女性の昇進意向に関連する先行研究レビュー

本研究では、インタビュー調査に向けて、まず、女性の昇進意向に関連する先行研究についてレビューする。

Bandura (1977) は、人間が特定の行動を起こす上で効力予期 (efficacy expectancy) と結果予期 (outcome expectancy) との2種の期待が働くとした。効力予期は行動に向けた必要な行動を自らがうまく遂行できるかという期待であり、結果予期はその行動に対する結果への期待である。

つまり、人間の行動の源泉になるのは、効力期待であり、女性の昇進を目指す行動につながる期待、すなわち、行動以前の女性の昇進意向を押し量る上では効力期待について考察する必要があると考えられる。

そして、van Vianen (1999) や小泉他 (2013) は、効力予期にもとづく感覚に自己効力感 (self-efficacy) があり、期待する成果につながる行動を自分が達成できるという信念の程度を指すとした。

また、Betz & Hackett (1981) は、職業に必要な教育と職務内容に対する自己効力感をキャリア自己効力感 (career-related self-efficacy expectations) とした。

これを受けて、小泉他 (2013) は、女性のキャ

リア発達におけるキャリア自己効力感に対し3概念を示した。つまり、①所属企業で昇進を重ねていく自信の程度を示す昇進効力感、②職場で良好な人間関係を構築し自らの役割や責任を果たすことへの自信の程度を示すメンバーシップ効力感、③所属企業で就業を継続する自信の程度を示す就業継続効力感である。

本研究では、大手監査法人に所属する女性会計士はどのようなキャリア自己効力感を持っているのか、という視座から考察する。

2.2 個人の 仕事 (work) と私生活 (life) の関係性に関する先行研究レビュー

個人の仕事 (work) と私生活 (life) の関係性に関する先行研究についてレビューする。

Carlson, Kacmar, & Williams (2000) は、ワークライフ・コンフリクト (work-life conflict) として仕事と私生活における緊張・時間・行動にもとづく類型化した。その後、認知を加えたワークライフ・インターフェイス (work-life interface) では、認知資源やプロセスについて論じた (Edwards & Rothbard, 2000; Fiske & Taylor, 2008)。

これを受け、Leslie, King, & Clair (2019) は、個人が仕事と私生活のそれぞれに対し信念 (WLI) を持ち、その信念が選好及び行動に影響をもたらすとした。

さらに、国保他 (2021) は、女性それぞれの信念を踏まえた抜擢や育成施策が重要とした上で、上場企業の子会社への調査にもとづき、女性の昇進意向について2つの方向性を示した。

1つは、仕事優先のWLIを持ち、管理職への昇進意向が高い女性が、男女間の差異はないとする平等主義的性役割態度 (鈴木, 1996) を重

視するという方向性であり、もう1つは、家庭優先のWLIを持つ女性が、職場での良好な人間関係を重視するメンバーシップ効力感を強く持ち、メンバーとの関係性に自信がある場合に限り、管理職に昇進する意向が高いとする方向性があるとした。

本研究では、大手監査法人に所属する女性会計士は、どのようなWLIを持っているのか、という視座においても考察することとする。

2.3 産休及び育休が女性の管理職登用にもたらす影響に関する先行研究レビュー

産休及び育休が女性の管理職登用にもたらす影響に関する先行研究についてもレビューする。

労働政策研究・研修機構(2014)は、育休取得と女性の管理職登用の関係について、法定期間(12か月)以内の育休を取得しても、女性の管理職登用に負の影響を与えないとした。

しかし、日本企業において管理職の女性比率や、職位が上がるほど女性比率が低くなる傾向は継続している。

また、育休を取得した女性の管理職意向に対する研究は、キャリアセミナーに参加した大企業の一般的な従業員が対象(国保他, 2021; 永瀬他, 2021)であり、性別にかかわらず、高度なスキルを要しない業務では、長期的な休暇によって業務情報が失われ(情報の粘着性の喪失)、不利な立場になると考えられる。

本研究では、高度なスキルを保有する女性会計士を対象に、産休及び育休が管理職登用にもたらす影響について、考察することとする。

2.4 会計士業界におけるジェンダー問題に関する先行研究レビュー

高難度の国家資格(公認会計士)を保持し、そのスキルが活かせる専門職組織(監査法人)に所属する女性会計士は、産休及び育休を取得する中で、どのような管理職への昇進意向を持っているのだろうか。

過去30年にわたり、主に欧米諸国の会計士を対象とした研究成果が蓄積しているが、日本における当該領域の研究成果は限定的である(Haynes, 2017; Komori, 2008)。

ただし、日本の歴史的及び文化的背景を前提に女性会計士が不利な立場に置かれるジェンダー不平等の状況は継続しており(Komori, 2008; 松原, 2018)、監査法人におけるダイバーシティ経営の重要性が指摘される中で(角ヶ谷, 2019)、女性会計士にとって働きやすい職場については議論され続けてきた(e.g., 茶田, 2021)。

しかし、先行研究では、大手監査法人において、産休及び育休の取得が、女性会計士の管理職への昇進意向にもたらす影響等に関しては明らかにされていない。

3. リサーチクエスション

先行研究レビューを受け、本研究のリサーチクエスションを設定する。

リサーチクエスション1(以下、RQ1):

専門職組織に所属する女性会計士が、産休及び育休を取得する際に、どのようなキャリア自己効力感やWLIを持ち、それが管理職への昇進意向にどのように影響するのか。

リサーチクエスション2(以下、RQ2):

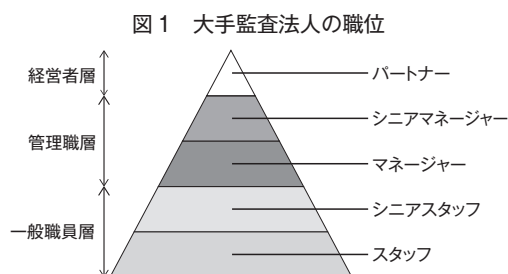
RQ1を受けて、専門職組織(監査法人)はどのような対応が求められるのか。

4. 研究方法（インタビュー調査）

4.1 インタビュー調査の対象

本研究では、RQ1、RQ2について考察するため、インタビュー調査を実施する。

インタビュー調査の対象は、Big 4 と称される日本の大手監査法人とする。大手監査法人の組織の特徴として、職位については下位から一般職員層・管理職・経営者層の3層に区分され（図1参照）、監査業務は顧客ごとに組成されたチーム単位で対応する。また、会計監査を担当



出所：筆者作成

表1 インタビュー調査の対象者一覧

対象者（大手監査法人（Big 4）より各1名）の属性（調査当時）

No.	職位	性別	年齢	婚姻歴	子ども
A	マネージャー	女性	32歳	有	1人（第二子を授かり、産休中）
B	インチャージ（シニアスタッフ）	女性	33歳	有	1人
C	シニアスタッフ→契約職員	女性	33歳	有	2人
D	シニアスタッフ	女性	34歳	有	1人

追加対象者の属性（調査当時）

No.	職位	性別	年齢	婚姻歴	子ども
a	スタッフ	女性	26歳	無	なし
b	マネージャー	男性	33歳	有	1人
c	パートナー	女性	48歳	有	1人

出所：筆者作成

する顧客の決算期によって業務の繁忙期が異なる。

対象者は、大手監査法人（Big 4）で勤務し、女性活躍推進法が施行された2015年以降に産休及び育休を取得、管理職への昇進前後の世代（30歳代前半）の女性会計士（各法人1名ずつ計4名）とした。

また、対象者の職位は、シニアスタッフ、インチャージ（現場主任、シニアスタッフ内の上位職種）という管理職直前の職位、管理職（マネージャー）になった直後の対象者とし、管理職への昇進意向を確認する上で最適な対象者を選択した。なお、主たる対象者の情報を組織階層・年齢層・性別の観点から補完するため対象者を追加した（表1参照）。

2021年6月～8月の調査期間において、対象者には、事前にインタビュー内容を送付し、一部の回答を事前に受領した上で、インタビュー調査（1時間～1時間半程度）を実施した。

4.2 インタビュー調査のプロセス

本研究では、RQについて考察するため、産休及び育休にかかわるプロセスにおいて、インタビュー調査の対象者（以下、対象者）がどのようなキャリア自己効力感やWLIを持ち、管理職への昇進意向に影響がもたらされたのか、という視点からインタビュー調査を実施した。

なお、本研究のインタビュー調査にあたっては、産休及び育休にかかわるプロセスとして、以下の6つのプロセスによってインタビュー調査を実施した。

プロセス1：妊娠の判明

プロセス2：監査法人への妊娠の報告

プロセス3：産休及び育休の取得に向けた監査法人との調整

プロセス4：産休取得までの妊娠期間

プロセス5：産休及び育休の取得中

プロセス6：育休後の職場復帰

5. インタビュー調査の結果

5.1 プロセス1「妊娠の判明」

①キャリア自己効力感の視座

対象者全般の傾向として、妊娠期間と業務の繁忙期が重なり、他のチームメンバーに負担をかけたくないという懸念を抱き、自らの昇進効力感よりも、チームに対するメンバーシップ効力感を優先していた。

②WLIの視座

対象者については、配偶者の対応とWLIが連鎖していた。たとえば、対象者Aの場合は、将来に向けて、配偶者が「仕事を続けてはどうか」と言い、チームメンバーにも恵まれていたため、

仕事を続ける判断をした。また、対象者Bは、配偶者が現状の仕事について気遣う発言があったことで仕事優先のWLIを強めた。一方、対象者Dの場合は、配偶者が「仕事をやめてもいい」と言い、「家庭と子供を優先してくれ、うれしかった」と感じ、家庭優先のWLIを強めた。

ただし、対象者Cは、配偶者が独自の見解を持ち、妊娠当初に「仕事をやめてほしい」と言ったにもかかわらず、妊娠後期に「共働きのほうが金銭的に楽になるため、働き続けてほしい」と見解を大きく変化させた際には、配偶者に対し強い違和感を持ったとのことであった。

5.2 プロセス2「監査法人への妊娠の報告」

①キャリア自己効力感の視座

すべての対象者が、体調が万全でないため、繁忙期に業務上、他のチームメンバーに影響をもたらすことを懸念し、チームへのメンバーシップ効力感を強めた。

②WLIの視座

インタビュー対象者は、監査業務チーム及び業務継続への責任感から、仕事優先のWLIを強めた。

③報告のタイミングと報告先

すべての対象者が、監査法人への妊娠の報告において、安定期に入り妊娠が確定した後、監査法人に報告したいという意向を持っていたが、妊娠時の体調変化への対応に苦慮した。

そのため、主な発言としては「つわりがひどく、体調不良を隠し切れず、安定期に入る前に妊娠を報告した（対象者D）」や、「安定期に入るまで体調不良を我慢し続けた後、報告した（対象者C）」の2つの類型があった。

報告先については、主に直属の上司であった。シニアスタッフ（対象者C・D）は、直属の上

司にあたるインチャージに報告し、インチャージ（対象者B）の場合にも直属の上司であるマネージャーに報告している。ただし、同時に業務関連の部下・上司・上位上司に報告した事例（対象者A）もあった。

5.3 プロセス3「産休及び育休の取得に向けた監査法人との調整」

①キャリア自己効力感の視座

対象者はメンバーシップ効力感を示す中で、産休及び育休の調整しやすいチーム環境として2つの傾向があったとした。

1つは、海外赴任経験のある上司が率いるチームは調整しやすい（対象者A・B・D）という見解である。

欧米の赴任先で家庭優先のWLIを身に付けた上司が、チームの部下に対して、出産及び育児等のライフイベントを優先することに理解があり、調整しやすく、業務の負担軽減等の支援がある（対象者A・B・D）。

もう1つは、公的機関（自治体、学校法人、医療法人等）の顧客を担当するチームは調整しやすい（追加対象者a）という見解である。

顧客である公的機関自身が家庭優先のWLIを持ち、産休及び育休を積極的に取得している。そのため、公的機関を担当する監査法人も理解を得やすいとした。監査法人における女性比率も、「公的機関領域では約3割に高まる（他領域では2割程度）」等、家庭優先のWLIを持つ女性会計士が、公的機関の監査業務環境を希望する事例も増加しているとのことであった（追加対象者a）。

②WLIの視座

管理職に昇進直前の対象者（B・C・D）は、家庭優先のWLIを持ち、育休からの復帰後すぐ

のタイミングでは管理職への昇進を望まないキャリアパスを選択した。

また、対象者B・Dは、家庭優先のWLIを持ち、監査法人側に「育休からの復帰後も、育児を優先し、現状の職位（シニアスタッフ）を維持し、しばらくは管理職への昇進を希望しない」と伝えたとした。

さらに、対象者Cは、第1子の育休後、シニアスタッフとして時短勤務を選択し復帰したが、第2子の出産時の産休及び育休後には、家庭優先のWLIを持ち、育児への不安から退職し、契約職員となった。

なお、マネージャー昇格後に出産した対象者Aも、家庭優先のWLIを示した。

③監査法人側が用意した調整窓口

Big 4では、女性活躍推進法を踏まえ、女性会計士に復帰してもらい、昇進を促し、女性の管理職を増やしたいという意向から、専用の調整窓口を設置し、積極的なコミュニケーションに取り組んでいる。調整窓口としては、大手監査法人ごとに、多様な対応が行われていた。

たとえば、対象者Bが所属する監査法人では、専属のコーチを設置し、業務上の相談や面接、直属の上司等との360度評価を行う他、産休及び育休期間のスケジュール調整も担当するとした。また、コーチは女性会計士限定で、定期的な面談、食事会の開催、他の会計士との面談のセッティングも要望できる。

対象者Cが所属する監査法人では、チーム横断の業務アサイン担当マネージャーとともに、会計士1人に1名、ライン外の上司カウンセラーを付け、年4回程度の定期的な面接、業務上の相談等の役割を付与するとした。

対象者Dが所属する監査法人では、人事担当パートナーを設置し、産休及び育休の取得時期

の相談と調整を行うとともに、産休及び育休の取得の他、仕事への復帰意向や復帰時の勤務形態等も定期的に相談するとした。

なお、各対象者（B・C・D）を担当したコーチ、カウンセラー、人事担当パートナー等は、すべて男性会計士が担当していた。また、対象者Aの監査法人には、特定の窓口がなく、直属上司と産休及び育休の日程調整を行ったとのことであった。

5.4 プロセス4「産休取得までの妊娠期間」

①キャリア自己効力感の視座

全対象者がチーム活動を優先するメンバーシップ効力感を示した。その中で、対象者によると、チームメンバーとの関係性と理解度の違いが、仕事の量と質の変化という形であらわれているとのことであった。

②WLIの視座

このプロセスにおいては、対象者である女性会計士自身のWLIではなく、男性会計士を中心としたチームに対するメンバーシップ効力感を優先し、同じチームの男性会計士が持つWLIに引きずられてしまうという傾向があり、大きく2つの類型に分かれた。

1つは仕事優先のWLIに合わせて働くことで、仕事の量も質も変わらず、長時間労働につながったというタイプである（対象者B・C）。対象者Bは、「女性会計士が極端に少ない職場であり、男性会計士側が女性会計士の扱い方をわからないようだと感じながら、妊娠前と変わらない仕事の量と質をこなした」とした。

また、対象者Cは「妊娠当初は事業部を異動して間もない時期であり、チームメンバーと打ち解けておらず、相談できる相手がいなかった。繁忙期に長時間残業もこなし、妊娠の安定期に

入った後には、飛行機移動も含め長時間を要する顧客先への往査や県外への出張も継続した。体調が悪化した際にもリモートワークに切り替え、長時間労働をやり抜いた」とした。

一方、もう1つの類型は、監査法人に妊娠と家庭優先のWLIを伝えた上で、職場の配慮により、仕事の質を維持したまま、仕事の量が減ったという類型（対象者A・D）であった。

この類型に当てはまる対象者A・Dによると、女性会計士の体調に合わせ、リモートワークで対応可能な業務のみを割り当てられ、移動もないため、無理なく業務に取り組むことができたとのことであった。

5.5 プロセス5「産休及び育休の取得中」

①キャリア自己効力感の視座

すべての対象者が、産休及び育休期間中に職場への復帰を意識したタイミングは、保育園の申し込みを行った際であった。

対象者は、復帰のタイミングの検討において、復帰後のチームを強く意識し、メンバーシップ効力感を示した。

②WLIの視座

この時期のWLIに大きく影響した事象は、対象者の配偶者（男性）が全員、育休を取得しなかったことであった。

配偶者の勤務先は、大手企業及び大手監査法人（対象者A・C・D）、公的機関（対象者B）である。

対象者A・C・Dの配偶者が育休を不取得であった理由は、業務が多忙で調整が困難だったことや、出産前後に有給休暇を取得するのみで間に合ったこととした。なお、対象者Bの配偶者は、監査法人から公的機関に転職した結果、定時勤務となり時間的余裕があったことが理由で

あった。

配偶者の対応を受けて、女性会計士は家庭優先のWLIを強め、育児に対する責任感を高めた上で、産休及び育休を取得した。

対象者Dによると、「女性会計士が産休と育休を取ることは当たり前という雰囲気がある一方、男性会計士は監査法人から『時期をよく考えてね』と言われる傾向がある」とのことであった。

5.6 プロセス6「育休後の職場復帰」

①キャリア自己効力感の視座

対象者によると、職場復帰のタイミングにおいては、チームに対するメンバーシップ効力感を最優先し、復帰時期を復帰したチームのメンバーから感謝される時期とするため、慎重に吟味していた。

対象者Aによると、「保育園は復帰の前年の9月に確保できたが、監査業務の繁忙期を想定して、復帰すべき時期を逆算し、翌年の2月初旬に復帰することにした」とのことであった。

対象者A（職位：マネージャー）が復帰時期を選択した理由は、「繁忙期前に復帰すると、もともとチームにいた人という扱いになる。その状態で時短勤務を宣言すると、メンバーに自分の仕事量が増えるというネガティブな印象を与えてしまう。しかし、繁忙期に復帰すれば、繁忙期にマネージャーレベルの人がチームに加わってくれるというポジティブな印象を与えられる」とした。

②WLIの視座

対象者の職場復帰後のWLIと昇進意向については、昇進に消極的という傾向があった。

対象者全般において、家庭優先のWLIを強く保持し、産休及び育休の調整時と同様、産休及

び育休取得前の職位を維持した上での職場復帰を望んでいた。

対象者B・Dは、産休及び育休取得の調整時点で職場復帰後の昇進を拒んでいる。特に対象者Cは家庭優先のWLIを最優先した結果、監査法人を退職し、契約職員という自由な雇用形態を選択した。その際、対象者Dの実感として、女性会計士が女性上司を持つ比率は1割程度であるというコメントもあった。

一方、対象者Aからは、「一旦、職場を離れても、いつでも専門職として戻って来られる」という自信が示されたことに代表されるように、すべての対象者から公認会計士という高難度の国家資格を保持していることへの確かな自信も示された。

③職場復帰時の勤務形態

対象者の勤務形態は、時短勤務ルールあり（対象者A・C・D）、時短勤務ルールなし（対象者B）に分かれた。なお、時短ルールなしの監査法人の場合には、定時勤務で残業なしという勤務形態を事実上の時短勤務とみなすとのことであった。ただし、COVID-19を機に、インタビュー調査対象者は共通して職場復帰時に、自宅で育児をしながら働くリモートワーク環境を手に入れているという前提である。

対象者Bによると、「監査法人では、7年程前まで、出産した女性が職場復帰後に配属される部門（アドバイザー部門、通称：ママさん部）が決まっていた。それを知っているため、出産を機に退職していた。最近でも、女性会計士が出産後、職場復帰し、上場企業の監査業務を担当する事例は珍しい」とのことであった。

これを裏付けるように、経営者層の追加対象者cからも「この10年で以前より職場に女性が増えた実感はない」とのコメントがあった。

④経営者側の実感

女性会計士かつ内部昇格者としてパートナーになった追加対象者cによると、一部の女性会計士の消極的な昇進意向に対応するため、監査法人は、「管理職の責任を嫌い、昇進を拒否する人材のために、管理職を選択しないキャリアパス（エキスパートシニアスタッフ）という非管理職の職位を設置した」（追加対象者c）とのことである。

追加対象者cによると、「監査法人には女性を活躍させるためのノウハウが足りない」としており、「組織内外での積極的なD&I活動は、良いチームの構築につながり、監査サービスの高品質化を実現するはずである」と強調した。

⑤入職時点での状況

追加対象者aによると、男女を問わず、多くの会計士が将来の転職を前提に入職しており、難度の高い内部昇進を目指す人材は1割程度しかいないということであった。

ただし、「その1割に限れば、女性の比率が高い」（追加対象者a）との指摘もあり、ごく少数だが、入職時点から監査法人内で昇進を目指し、昇進効力感及び仕事優先のWLIを強く持つ女性会計士も存在するとのことである。

6. 考察

6.1 RQ1に関する考察

インタビュー調査の結果を受けて、RQ1、RQ2について考察する。

まず、RQ1（専門職組織に所属する女性会計士が、産休及び育休を取得する際に、どのようなキャリア自己効力感やWLIを持ち、それが管理職への昇進意向にどのように影響するのか）

について考察する。

インタビュー調査の結果、女性会計士は、前述の6つのプロセスにおけるキャリア自己効力感及びWLIについて、以下の傾向を持つことが明らかになった。

まず、キャリア自己効力感については、常に監査法人のチーム内での人間関係を重視しメンバーシップ効力感を示した。また、育休後の職場復帰タイミングもメンバーシップ効力感をもとに選定されていた。

WLIについては、出産及び育児と正面から向き合うプロセス3やプロセス5では、家庭優先のWLIに移行し、育休を取らない配偶者の動向も相まって、女性会計士の昇進意向が減退していた。また、チームに迷惑をかけると懸念したプロセス2やプロセス4では、仕事優先のWLIも示された。

つまり、高難度の国家資格を保有する女性会計士であっても、常に監査チームへのメンバーシップ効力感を持つと同時に、旧来の社会慣習のもと、出産及び育児の経験を通じて家庭優先のWLIを強く持つことで、昇進意向が減退しており、監査法人における管理職以上の女性比率を低減させる要因につながっていることが明らかになった（図2参照）。

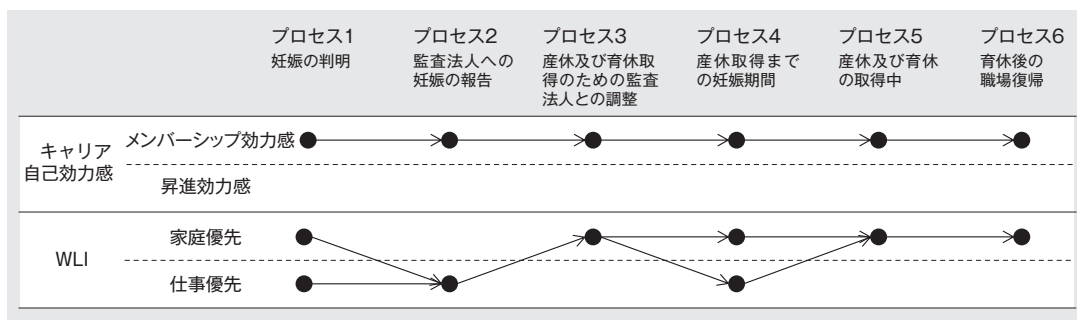
6.2 RQ2に関する考察

続いて、RQ2（RQ1を受けて、専門職組織（監査法人）はどのような対応が求められるのか）について考察する。

RQ2については、監査法人による3つの対応の重要性が明らかになった。

まず、1つ目は、チーム体制の重視と整備である。産休及び育休を取得した女性会計士は、職場復帰以降、家庭優先のWLIを持つとともに、

図2 「産休及び育休関連プロセス」とキャリア自己効力感及びWLIとの関係性



出所：筆者作成

監査チームに対するメンバーシップ効力感を重視していた。

監査法人は、この層の女性会計士をボリュームゾーンと認識し、昇進意向上を高める必要がある。ただし、女性会計士からはチーム体制と、顧客の特性を見極められてしまう。

そこで、監査法人は、女性会計士が産休及び育休から職場復帰する際、チームメンバーのWLIを把握し、女性会計士が相談しやすいメンバーを加えた働きやすいチームの構築、顧客特性の把握、リモートワーク等の柔軟な就業環境の提供等、細心の注意を払ったチーム体制の整備が求められる。また、顧客とのコミュニケーションにより、監査法人の働き方改革に賛同を得る取り組みも重要である。

一方、入職時点から管理職への昇進意向が高く、昇進効力感及び仕事優先のWLIを強く持ち、男女間の差異はないという平等主義的性役割態度を重視するという女性会計士も存在している。ただし、この層は少数である可能性があり、今後、この層の増加策も並行して検討する必要がある。

2つ目は、配偶者の役割の見直しである。産休及び育休を取得した女性会計士の配偶者全員が、育休を取得していなかった。

そのため、高難度の国家資格を持ち、豊富な経験を有していても、女性会計士が家庭優先のWLIを持ち、家事や育児に対して強い責任感を持つ状況にあった。この背景には、育児や家事の分担では、女性会計士の負担が大きいという日本独特の文化的影響が残存していると考えられる。

こうした問題は、監査法人のみでは対応が困難であり、監査法人以外の民間企業も、公的機関と同様、男性が育休を取得しやすい柔軟な就業環境を整備することが求められる。

ただし、追加対象者aによると、「監査法人においても、従来の勤務時間数による評価から、勤務の成果及びパフォーマンスを評価する方向へと移行している」とのことである。評価基準の改善によって、勤務時間を確保し難い女性会計士も生産性の視点から、正当に評価されるようになることが期待できる。

3つ目は、ジェンダー間の公平性（男性会計士への配慮）である。従来、ジェンダー不平等は、男性優位の社会において、女性が不利な立場にあるという状況に対して使用されていた。しかし、今回のインタビュー調査では、女性会計士から従来とは異なる意味付けによって「ジェンダー不平等」（対象者B、追加対象者a）が

使用されていた。

大手監査法人では、女性会計士を経営者層や管理職層に昇進させる取り組みが強化され、「女性を退職させてはいけない。好きなチームを選んでもらおう」(対象者B) という気遣いの中、女性会計士は「同期入所の男性会計士よりも早く昇進できそうだという実感があり、現在のジェンダー不平等は自分にとってチャンスである」(追加対象者a) という見解を有していた。

これは同時に、男性会計士のモチベーションを著しく低下させ、監査チーム内に軋轢を生む要因にもなりうる。監査法人は、女性会計士が重視する働きやすいチームを構築するため、ジェンダー間の公平性のバランスにも注意し続ける必要がある。

7. 今後の課題

本研究では、高難度の国家資格(公認会計士)を持ち、専門職組織(監査法人)に勤務し、産休及び育休を取得した女性会計士へのインタビュー調査によって、出産や育児が女性会計士のキャリアパスの中でも、特に管理職への昇進意向にもたらす影響について考察した。

ただし、限られたインタビュー調査の機会では、特徴点をつかめたものの、全体像をつかむには至っていない。今後は、アンケート調査等も活用し調査の対象を拡げることで、専門職組織におけるダイバーシティ・マネジメントについて、考察を深めたい。

参考文献

- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981) The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), pp.399-410.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, W. (2000) Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, pp.249-276.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000) Linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25: pp.178-199.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2008) *Social cognition: From brains to culture*. Boston: McGraw Hill.
- Haynes, K. (2017) "Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender", *Critical Perspectives on Accounting*, 43, pp.110-124.
- Komori, N. (2008) "Towards the feminization of accounting practice: Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(4), pp.507-538.
- Leslie, L. M., E. B. King, & J. A. Clair (2019) Work-Life Ideologies: The Contextual Basis and Consequences of Beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), pp.72-98.
- Van Vianen, A. E. M. (1999) "Managerial Self-Efficacy, Outcome Expectancies, and Work-Role Salience as Determinants of Ambition for a Managerial Position", *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 3, pp.639-665.
- Yin, R. K. (1994) *Case Study Research 2nd Edition*, Sage Publications.
- 小泉大輔・朴弘文・平野光俊 (2013) 「女性活躍推進施策が若年女性のキャリア自己効力感に与える影響」『経営行動科学』第26巻第1号, pp.17-29.

- 公認会計士・監査審査会（2006～2021）「公認会計士試験の合格発表の概要について」。
- 国保祥子（2018）「女性管理職育成施策としての実践知獲得教育の可能性」『経営と情報 静岡県立大学・経営情報学部研究紀要』第30巻第2号, pp.57-74.
- 国保祥子, 神吉直人, 黒澤壮史（2021）「女性従業員の管理職意向に関する心理的要因の影響—女性研修応募者のデータ分析—」組織学会, 2021年度組織学会研究発表大会予稿集1C09, pp.1-6.
- 鈴木淳子（1996）「若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について—就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン—」『社会心理学研究』, 第11巻第3号, pp.149-158.
- 茶田佳世子（2021）意見交換会開催報告「女性会計士にとっての働きやすさについて—コロナ禍でのリモート・在宅勤務等による環境変化を受けて—」『会計・監査ジャーナル』第33巻2号, pp.84-87.
- 角ヶ谷典幸（2019）「ダイバーシティ（経営）の実現—女性会計士の更なる活躍—に向けて」『会計・監査ジャーナル』第31巻8号, pp.134-142.
- 内閣府 男女共同参画局（2021）『男女共同参画白書』令和3年版.
- 永瀬伸子・石井愛美・井上愛香・加納優香・高田美耶・前田うて奈・森松美波・山崎里紗・渡邊有稀（2021）「女性のキャリア形成の課題 2010年以後の育児休業取得者へのインタビューを通して」, お茶の水女子大学生活科学研究会『生活社会科学研究』第27号, pp.59-74.
- 日本公認会計士協会（2021）「今年度の公認会計士試験合格者の採用活動の開始時期について（お願い）」。
- 法務省大臣官房人事課（2006～2021）「司法試験の採点結果」。
- 労働政策研究・研修機構（2014）「育児休業が女性の管理職登用に与える影響」『JILPT調査シリーズ No.119』, pp.167-185.



Journal of Public and Private Management

Vol. 9, No. 3, March 2023, pp. 1-12

ISSN 2189-2490

The Impact of Childbirth and Childcare on the Career Path of Female CPAs in Professional Organizations

Katsumasa Tanaka, Hiroshi Shuto

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

✉ k.tanaka@bunkyo.ac.jp, shuto@bunkyo.ac.jp

Ayako Matsui

Faculty of Business Administration, Musashino University

✉ a-matsui@musashino-u.ac.jp

Received: 6, December, 2022

Abstract

The purpose of this study is to examine the impact of childbirth and childcare on the career path of female CPAs (Certified Public Accountants), and to propose means required by major auditing firms, which are professional organizations. In this study, interview surveys were conducted with female CPAs in their early 30s who work for the "Big 4" major auditing firms in Japan and have highly challenging national qualifications, and who have taken maternity and parental leave. Through this survey, the reality of the impact of childbirth and childcare on career-related self-efficacy expectations and the work-life ideology of female CPAs is pursued, especially with regard to their promotion intentions on their career paths.

Keywords: promotion of women, CPA, work-life ideology, self-efficiency expectations, career path

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

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

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

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

経営論集 Vol.9, No.3

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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



タウンセント・タイ・プロジェクトに関するレビュー： その手法と成果

櫻井 宏 明

概要

本論文は、タウンセント教授（元シカゴ大学、現マサチューセッツ工科大学）がこれまでタイにおいて約20年にわたり実施されてきた家計調査とその成果について日本語で簡便に紹介することである。本論文を通じて伝えていきたいことは以下3点と考えている。まず第1に、研究成果自体は世界的な経済誌に多数が掲載され、ミクロ計量経済学及び開発経済学を大きく発展させてきたが、その調査手法等は地域研究をはじめより広範にわたる学問分野にも影響を与えうるという点である。第2に、タウンセント・タイ・プロジェクトでも調査を開始してから論文が刊行されるまで数年間という時間を要しているなど、調査には手間と時間がかかるという点である。第3に、企業部門が黒字化した近年の日本では金融仲介機能が重要視されることも減少したが、改めて経済成長の中で経済格差縮小のために金融機能が重要であるという点である。

キーワード：タウンセント・タイ・プロジェクト、開発経済、地域研究

(投稿日 2023年1月10日)

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

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

タウンセント・タイ・プロジェクトに関するレビュー： その手法と成果

櫻井 宏 明*

1. はじめに

「タウンセント・タイ・プロジェクト」は当時シカゴ大学に在籍されており、現在マサチューセッツ工科大学にて研究を続けられているロバート・タウンセント教授 (Dr. Robert M. Townsend) が中心となってタイ農村部を中心に1990年代初めから実施されている大規模な家計経済調査である。

当該プロジェクトでは家計調査を継続的に行うとともに、ミクロ経済学及び計量経済学に基づく実証分析を行うことにより、今世紀に入ってからミクロ計量に基づく開発経済学として当該分野を大きく牽引してきた。また、その成果は経済学分野で世界的な論文に数多く掲載され、書籍にもとりまとめられている。ただし、これはある意味当然でもあるが、当該プロジェクトの基本となる様々な調査実施手法上の工夫は、初期の論文には記載があるものの、研究が蓄積される中で先行研究の一つとなり、その重要性は繰り返し述べられるわけではない。

このため、本稿では、タウンセント・タイ・プロジェクトを実施するにあたっての調査実施手法及びその成果の一端を改めて概要を簡単に紹介することで、当該プロジェクトに関するわが国内での知識を広めることを目的とする。

2. 調査の前提

経済成長が続く中で貧困に取り残される者のメカニズムについては研究が進められてきたが、理由の一つに事業を開始する際に資金融資を受けられない「信用制約」があげられる。タイについては高度成長が始まった1980年代後半に経済格差が広がったことが知られているが、タイ開発研究所 (Thailand Developing Research Institute: TDRI) グループが主たる執筆者となっている Siamwalla et al. (1990) では、ナコンラチャシマ県での村落調査の結果から信用制約があったことや、インフォーマルセクターの金利も中央部では月あたり2~3%であるのに対して北部や東北部では月あたり5~7%、一部の県では同10%超となっているなど地域間に金利差があることを示している。タウンセント・タイ・プロジェクトの当初目的も金融機能と家計の関係について詳しく調査分析することであった。

3. 調査の概要

本章ではタウンセント・タイ・プロジェクトの調査の実施概要について、主に Townsend (2016) をもとに他の先行研究を付記しながらとりまとめる。一口に「プロジェクト」といっても20年以上にわたる調査であるため、先行調査、ベースライン調査、継続調査と3つのフェーズに分類されている。

* 学習院女子大学国際文化交流学部
(文教大学経営学部非常勤講師)

✉ hiroaki.sakurai@gakushuin.ac.jp

3.1 先行調査 (1989 年から)

先行調査は1989年から1991年にかけて第一段階、第二段階として実施された。この内容はTownsend (1995)により詳しく記述されているため、本節では主にTownsend (1995)から内容をとりまとめている。

調査の第一段階では1989年夏にチェンマイ県Mea Chaem (เม้าแจ่ม) 郡及びOmkoï (อหมก้อย) 郡 (Townsend 1995ではamphoeのうち各々Maajam及びOmgoiと表記)、ランプーン県Li (ลี) 郡 (Townsend 1995ではLeeと表記) の3つの郡から各々3つの村 (Village) を選択した。3つの村は地域の中心部、中心部から離れた (Outlying) 地域、その中間として選択した。このとき、3つの村は主に農業振興を担当する地方行政官により選択された。この際、偏りが発生しないよう、少数民族 (hill tribe) 居住地区ではなくドナー界からも注目されない地域を選択している。

質問内容は、家族構成、所得 (収穫高と勤労所得)、過去5年でよい年と悪い年、家畜の売買、悪い年の勤労の状態、友人・親戚・組織との金銭貸借、現金のため保有すべき穀物を売却したか、等である。

調査の第二段階では1989年秋にMea Chaem (เม้าแจ่ม) 郡内4つの村、Omkoï (อหมก้อย) 郡内3つの村、Li (ลี) 郡内3つの村でヒアリングを実施した。第三段階では1990年夏に実施、最終段階は1991年冬に実施した。

3.2 ペースライン調査 (1997 年)

当該調査は1997年に拡充された。このときの手法はTownsend (2016) p.205及びBinford et al. (2004) に詳しいが、簡単に概観する。

まず対象地域としては貧困地域かつ農村部である東北部のシーサケット県とブリナム県、開発された中央部のロップリ県とチャチュンサオ県を選択した。対象県の選択についてはタイの家計調査 (全国約4000世帯を対象に実施) を参考にしている。4つの県から各々12タムボン (タイに存在する郡と村の間の行政単位) を選択した。タムボンの選択は人工衛星データからみる土壌などの環境状態を加味しつつランダムに行った (Binford et al. 2004では、森林が近いタムボンでは土壌が豊かになるなどの傾向がみられるという)。各々のタムボンの中から各4つの村を選択し、集落毎に15家計ずつを選択した。その結果、計2880世帯を調査対象としている (15家計×4村×12タムボン×4県=2880世帯)。

3.3 継続調査 (1998 年以降)

1997年7月にはタイで金融危機が発生した。そのインパクトを計測すべく、4県から各々ランダムに選択した4タムボンに調査を行い、その後毎年調査を行うこととなった。対象数は15家計×4村×4タムボン×4県=960世帯である。

また、1998年からは毎月調査を行っている。例えばFelkner et al. (2009)によると、シーサケット県4村137世帯から5年間の調査をもとに、気候変動が収穫に与える影響について分析を行っている。

2003年には南部2県での調査を開始、2004年からは北部2県での調査を開始した。このうち南部1県は政情不安のため、北部1県は予算の都合上調査をとりやめている。また、2005年には都市部6県での年次調査を開始、2013年にはそのうち4県での月次調査を開始している。最終的にタウンセント・タイ・プロジェクトの対象家計数は3,890となっている。

3.4 調査概要に関するまとめ

いうまでもなく、こうした長期にわたる継続調査は信頼関係がなくなるとして成立しない。この点で継続率の高さが当該プロジェクトの強みである。毎月調査については回答をしなくなった世帯は1年あたり1%未満である。この結果、1998年に開始された710世帯のうち、16年経過した2014年でも回答数は602世帯となっている。また、年次調査については過去5年間の回答率は98%を維持している (Townsend 2016, p.215)。もう一点、フィールドワークがコンピュータ入力アンケート調査に比した優位性は調査結果がおかしいとき等に再度訪問してフォローアップできることである。実際にこうした調査の大変さはTownsend et al. (2013) にあるが、塚田 (2015) が書評として簡便にまとめている。

4. 調査の成果

タウンセント・タイ・プロジェクトは20年近く継続的に実施された調査であって、その成果は多数の論文として刊行されている。こうした成果のうち主要部分は書籍としてとりまとめられている。このうち、Samphantharak and Townsend (2010) では、家計が消費主体であるのみならず、自営業としての生産主体である点と、生産するための金融的側面に着目し、研究成果をとりまとめたものである。また、Townsend (2011) ではより一般的な読者も想定し、前半となる第5章まではタイ政府の実施した統計調査の分析なども含めたタイ経済の基本的な分析結果を紹介し、タウンセント・タイ・プロジェクトの成果は主に第6章以降で紹介している。Townsend (2016) ではタウンセント・タイ・プ

ロジェクトのレビュー論文として、Townsend (2011) 以降の成果も含めまとめられている。

本章ではタウンセント・タイ・プロジェクトの主要な成果として、①家計が直面するリスクの共有、②家計間のつながり、③自然実験の例としてのマイクロファイナンス、の3点に絞り、主にTownsend (2016) から一部を要約していく。

4.1 家計が直面するリスクの共有

家計が生活を維持できなくなる理由の一つに、作物の不作や不景気などにより所得が失われ、生活維持のため資産を使い果たす、ということがあげられる。これを経済学では家計が一定の確率であるリスクに直面していると考え、各家計がリスクから回避できる対応策を考えることが重要になる。また、ここでのリスクは、経済全体のリスク (Aggregated Risk) と、個々の家計が直面するリスク (Idiosyncratic Risk) に分類される。このうち、経済全体のリスクは村の収入が各世帯とも同じように増減するため、個々の家計が直面するリスクと区別することができる。また、各家計の立場からは経済全体のリスクはある程度家計間で危機感を共有して消費を減らすという類似の対応を行うことが可能であるのに対し、個々の家計が直面するリスクにはこうした対応が不可能である。この点、理論的には個々の家計が直面するリスクは保険でカバーしうることになる。

実際に、タウンセント・タイ・プロジェクトにおいて84か月にわたるパネルデータを調査・分析した結果、個々の家計が直面するリスクからの回避手法は家計により多様であることがわかってきた。この回避方法は各家計の危機嫌厭度 (Risk Averse) という「好み」に依存してい

る一方、資産家ほどハイリスク・ハイリターンとなる事業に進出するという直観とは異なり、必ずしも家計の保有する資産量とは関係ないことがわかってきている。

ここから、政策的には個々の家計が直面するリスクに対する一定の保険制度を考えることができる。国全体の景気循環以上の収入減等に対応する保険を考えると、家計のリスク回避に貢献することが可能と考えられる。例えば、毎年3%の保険料を払う代わりに一定以上の収入減には補償されるといった制度を考える際に、賛成する家計もあればよりリスク回避的に高い保険料を払う代わりにより少額の収入減にも補償される保険を求める家計もあるだろう。このような新しいタイプの保険（補償制度）が重要に思えるが、現在のところ村には高度な金融機能は存在していない。しかしながら、村内には各家計の収益率を平準化することでこうしたリスクを共有する合理的な仕組みが考案・実施されていることがわかってきた。

まず、経済全体のリスクは資本収益率（収益÷資産）により各家計から一定率を徴収し、不況に備える方法である。好不況により収入が左右されやすい業種ほど好況時には保険料が高くなり不況時の払い戻しも多くなる。次に、個々の家計が直面するリスクについても一定率を徴収し、リスクに直面したときには払い戻す方法である。より具体的には、個々の家計が直面するリスクは、リスク全体の55~88%を占めている一方、こうしたリスクに対する保険料は調査4県中3県で67~80%となっていることがわかった。各村で実施されているリスク共有システムは、同プロジェクトにより調査・分析した結果として、数理的にみても徴収保険料と支払保険金が結果的にほぼ一致する「自立的なモデル」

が形成されていることがわかってきた。

このリスク共有システムは顕著な政策結果を示している。例えば、貧しい家計は不況など経済全体のリスクにより脆弱で、収入も安定しない。このため、保険料負担により安定的な生活を送ることができる一方、家計の事業をより拡張させたいと考えても好景気の蓄積を生かした投資などが不可能となる信用制約に直面することになる。この点、タイ中部ではより裕福な家計は貧困な家計よりリスクに調整されたより高い利益を得られ、タイ東北部よりも高い利益であったこともわかってきた。

また、村内では3世代が同居しているようなケースもあり、家族等があたかもインフォーマルな金融仲介機能を働かせているようにもみえる。この点、少量の贈与（Gift）や貸し借りが少なくとも部分的には個々の家計が直面するリスクから回避するために役立っているようである。収穫の悪い年には銀行や村落基金といった正規ルートから借入を行うことが難しく、家族や友人、金貸しといったインフォーマルなルートで資金調達を行い正規ルートの借入を返済、再度正規ルートによる借入を行うようなケースがある。このようなインフォーマルルートは重要であると認識される。

4.2 家計間のつながり

次に、インフォーマルなつながりが貸し借りや贈与に関係するか、という点について考える。この点、Bank of Agriculture and Agricultural Cooperatives: BAACが共同ローンを組んだときの効果について計測を行った。共同ローンは共同名義となるため、モラルハザードが発生する場合、相手の返済に任せて自分は何にもしないほうがよくなる一方、この場合には金利は高

くなる。これに対し、限定的な執行の場合、可能な協力を行うことで返済額を減らすことができる。調査の結果、全体的に、貧困層が多くインフラも弱い東北部では限定的な執行を行うほうが効果的であるのに対し、より豊かな中央部では個々の審査を行うほうが効果的であった。つまり、より貧困地域では共同で事業等を運営する方法がより効率的であるのに対し、より発展した地域では個々の審査を行うための情報量を得られるか、が問題となることを意味している。

また、事業に参入する場合でも中央部ではモラルハザードの発生を予想するのが最善であるのに対し、東北部では限定的なコミットメントとしたほうがよいといった違いがわかった。加えて、資産が増加した場合、中央部では自己資金で事業を実施するため借入が減少するのに対し、東北部では縁者との関係で借入が増加した。

なお、本節についてはTownsend (2011) 第7章により詳しい記述がある。

4.3 マイクロファイナンス：自然実験の例

2001年にタクシン首相（当時）が100万バートの村落基金を設立した。この村落基金は村落の戸数にかかわらず同額であったため、一戸あたりの借入可能額は経済状態に関係なく村落の規模によりランダムに変化した。この村落基金は当時のGDPの1.5%程度とマイクロファイナンスとしては最大規模となった。

この村落基金は自然実験としての効果測定については絶好のものであり複数の手法を用いて効果分析を実施した。分析結果として、短期的には投資や所得に効果があっても長期的には必ずしも効果がみられなかった。この点、ニューヨークなどではマイクロファイナンスの実施に

より生産性向上がみられるのと異なる結論であり、村落への基金は非効率ではないにせよ、疑わしいことがランダムに発生するようである。

なお、本節についてはTownsend (2011) 第8章により詳しい記述がある。

5. おわりに

タウンセント・タイ・プロジェクトからは、いわゆる金融機関は存在しないものの、村内での自主的な保険制度によるリスク共有、家計間の融通による資金調達など、タイの農村で行われている経済活動が窺える。

タウンセント・タイ・プロジェクトはタイの農村を中心とした家計調査を継続的に実施、最新の経済学の手法を用いた分析により世界的な経済誌に多数の研究結果が掲載され、開発経済学を大きく発展させてきたが、地域研究をはじめ学際的にも調査手法やその成果など勉強になりそうである。また、改めて金融機能が経済格差拡大防止のために重要であることが推察されるであろう。タウンセント・タイ・プロジェクトは他のプロジェクトの先駆けともなっており、本稿で紹介しきれなかった論文等も数多く存在する。いずれにせよ、本分野の研究進展により、あるべき政策等がさらに明確になっていくことが期待される。

参考文献

- Binford M. W., Lee, T. J., and Townsend, R. M. (2004) "Sampling Design for an Integrated Socioeconomic and Ecological Survey by Using Satellite Remote Sensing and Ordination" *PNAS* 101(31), 11517-22.
- Felkner, J., Tazhibayeva, K., and Townsend, R. (2009) "Impact of Climate Change on Rice Production in Thailand" *American Economic*

- Review: Papers and Proceedings 2009, 99(2), 205-210.
- Samphantharak, K. S., and Townsend, R. M. (2010) *Households as Corporate Firms*, Cambridge University Press.
- Siamwalla, Ammar, Pingthong, Chirmsak, Poapongsakorn, Nipon, Satsanguan, Ploenpit, Nettayarak, Prayong, Mingmaneeakin, Wanrak, and Tubpun, Yuavares (1990) "The Thai Rural Credit System: Public Subsidies, Private Information, and Segmented Markets," World Bank Economic Review 4(3), 271-295.
- Townsend, R. M. (1995) "Financial Systems in Northern Thai Villages," Quarterly Journal of Economics 110(4), 1011-46.
- Townsend, R. M. (2011) *Financial Systems in Developing Economies: Growth, Inequality, and Policy Evaluation in Thailand*, Oxford University Press.
- Townsend, R. M., Sakunthasathien, Sombat, and Jordan, R. (2013) *Chronicles from the Field: The Townsend Thai Project*, The MIT Press.
- Townsend, R. M. (2016) "Village and Larger Economies: The Theory and Measurement of Townsend Thai Project," Journal of Economic Perspectives 30(4), 199-220.
- 塚田和也 (2015) 「書評 Chronicles from the Field: The Townsend Thai Project」『アジア経済』LM-3, pp.181-185。



Journal of Public and Private Management

Vol. 9, No. 4, March 2023, pp. 1-6

ISSN 2189-2490

Review of Townsend Thai Project: Methodologies and Outcomes

Hiroaki Sakurai

Faculty of Intercultural Studies

Gakushuin Women's College

✉ hiroaki.sakurai@gakushuin.ac.jp

Received: 10, January, 2023

Abstract

This study introduces the household surveys and outcomes held in Thailand over 20 years known as the Townsend Thai Project in Japanese, which is applying to not only in economics but also other fields such as social and regional studies. Main topics by reviewing the way of survey and outcomes as following three points. First, in addition to many research results have been published and contributed to the development economics and micro econometrics, methodologies of surveys are also quite useful for regional studies. Second, it takes time and money for continuing the survey. Most studies were published several years after beginning of the survey. Third, the financial intermediation is important for inclusive growth although it is almost forgotten in Japan recently. I hope this study is contributed to strengthen the regional studies.

Keywords: Townsend Thai Project, Development economics, regional studies

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

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

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

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

経営論集 Vol.9, No.4

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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



公民連携による住宅団地の再生について

—UR花畑団地「ささえあいプロジェクト」の事例—

青木 勝一

概要

高度経済成長期に大量供給された住宅団地において、入居当時は若かった世代が、今や一斉に後期高齢者となり、コミュニティの年齢構成に大きな偏りが生じている。高齢化の進行に対応し、住宅団地のコミュニティは、現在の住民に適したルールを改めて策定することが必要となっている。

このルール策定の際の重要な視点となるのが公民連携である。というのも、公共領域の問題解決には、公（行政）と民（住民、企業など）の連携による課題解決の必要性がますます高まっているためである。

本稿は、多くの住宅団地を供給してきたUR都市機構が近年各地で進めている「団地再生事業」に着目し、その一つであるUR花畑団地の「ささえあいプロジェクト」を事例として、コミュニティの新たなルール策定における公民連携について考察することを目的とする。

公民連携から「ささえあいプロジェクト」を考察すると、今回の防災計画策定がコミュニティの自立性や自発性を構築する機会を提供する点がまず重要である。さらに、コミュニティ再構築の機会提供の観点から見ると、行政（足立区）は個別のコミュニティに関わることには限界があるため、コミュニティから区に対して「ささえあいプロジェクト」に必要な連携についての積極的に提案が必要となる。

今回の防災計画策定により、コミュニティの自立性の向上と行政に連携に関する提案のできるレベルへのコミュニティ力の引き上げを目指し、実効性ある防災計画の策定に取り組むことが期待される。

キーワード：住宅団地、コミュニティ、公民連携、UR、団地再生、ささえあい

(投稿日 2023年1月10日)

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

TEL：03-5688-8577 FAX：03-5856-6009

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

公民連携による住宅団地の再生について

—UR花畑団地「ささえあいプロジェクト」の事例—

青木 勝一*

1. はじめに

日本における少子高齢化の進行に伴い、都市部、非都市部の区別なく、コミュニティにおける高齢化率の高まりと年齢構成の偏在化という新たな状況が生じている。この状況が顕在化している場所の一つが住宅団地である。

詳しくは後述するが、住宅団地は、高度経済成長期に政策的に大量供給された公営住宅に、当時20～30代であった世代が一斉入居した。現在、それらの世代が後期高齢者となることで、コミュニティの年齢構成に大きな偏りが生じている。

このように、高齢化の進行の速い住宅団地では、コミュニティ自身が現在の住民に適したルールを改めて策定することが必要となる。公民連携は、このルール策定の際に重要な視点となる。というのも、公共領域の問題解決には、個人、国・地方自治体以外に、民間企業、NPO法人、市民団体といった様々な主体が解決に取り組んでおり、公（国・自治体）と民（住民個人、住民団体、地域の企業、NPOなど）が連携して課題解決を図るべき場面が増えているためである。

本稿は、多くの住宅団地を供給してきたUR都市機構（以下、URという）が近年各地で進め

ている「団地再生事業」に着目し、その一つであるUR花畑団地の「ささえあいプロジェクト」を事例として、コミュニティの新たなルール策定における公民連携について考察することを目的としている。

本稿の構成は以下の通りである。次の第2章において考察の視点である公民連携の概念を述べ、第3章では本稿の研究対象である住宅団地について、実態及び懸念される点を述べる。第4章において、URの住宅団地の現状及び「団地再生事業」を、さらに第5章において、花畑団地の団地再生に向けた取り組み「花畑ささえあいプロジェクト」をそれぞれ説明する。第6章は、公民連携の観点から事例の考察を行う。

2. 公民連携の概念

ここで、本稿の考察の視点である公民連携について述べる。公民連携とは、「行政と民間が連携して、お互いの強みを生かすことによって、最適な公共サービスの提供を実現し、地域の価値や住民満足度の最大化を図るもの」(内閣府PPP/PFI推進室)であり、政策課題遂行の重要な考え方である。

公民連携は、Public Private Partnership(PPP)の訳語であるが、標準的な定義は存在していない。米国の非営利団体であるNCPPP(National Council for PPP)によれば、PPPとは、以下のようなものであるという。

* 文教大学経営学部

✉ masa@bunkyo.ac.jp

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

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

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

根本の定義は、主に第3セクターを念頭に、対象事業が市場「リスク」の大きな事業でありながら独立採算型事業とされたこと、リスクの役割分担が「契約」上明記されていなかったために、その多くが経営の悪化や破綻といった結果に至ったという反省に立ち、限定的なものとなっている。しかしながら、PPP、すなわち公民連携をあまりに厳格に定義することはかえっ

て自治体から見た場合の政策的手法の選択肢を狭めることにつながる恐れがあることから、本稿では内閣府の定義に従うこととする。

3. 住宅団地の実態

(1) 住宅団地とは

次に、本稿の研究対象である「住宅団地」について、概念と実態を述べ、懸念される点を指摘する。住宅団地は、戦後の高度成長期における産業構造の転換に対応した大都市圏への人口集中への対応のため国策として整備されたものである。国土交通省は住宅団地を以下の①②を満たすものと定義している（国土交通省（2018））。

- ①国土交通省土地・建設産業局の提供する全国のニュータウンリスト¹⁾にある住宅団地
- ②計画的に開発された市街地であって一斉入居等住宅団地特有の要因によって課題が顕在化している一定規模以上（おおむね5ha以上を想定）の住宅団地（公共団体が任意に設定）

(2) 住宅団地の実態

国土交通省は、2017年度に「住宅団地に関する市区町村への調査（第1次）」を実施し、住宅団地の数や現状に対する市区町村の問題意識などを調査している（国土交通省（2018））。本節では、この調査に基づき、全国の住宅団地の実態を述べる。

①住宅団地における団地数（図表1）

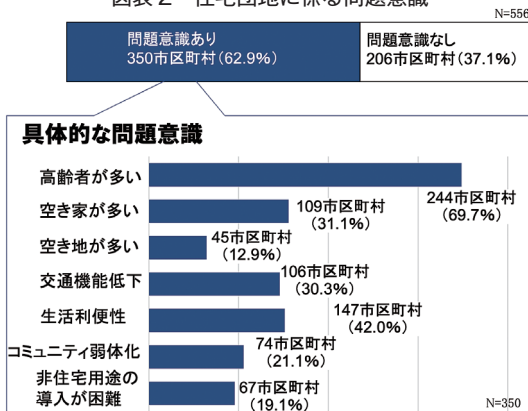
全国の市区町村が住宅団地²⁾として認識している箇所は2,886団地である。なかでも、戸建住宅を含む団地が最も多く、戸建て住宅のみの団地が団地全体の半数程度を占めている。

図表1 住宅団地を構成する住宅種別と住宅団地規模別の団地数

	総数	5ha以上	16ha以上	50ha以上	100ha以上	200ha以上	500ha以上
団地全体	2,886	2886 100.0%	2265 78.5%	1319 45.7%	479 16.6%	131 4.5%	16 0.6%
戸建住宅を含む	2,659	2659 100.0%	2108 78.5%	1252 45.7%	458 16.6%	125 4.5%	15 0.6%
うち 戸建住宅のみ	1,468	1468 100.0%	1034 70.4%	490 33.4%	146 9.9%	30 2.0%	1 0.1%
公共共同賃貸住宅 を含む	507	507 100.0%	413 81.5%	276 54.4%	141 27.8%	45 8.9%	10 2.0%
うち公共共同賃貸住宅 のみ	91	91 100.0%	49 53.8%	17 18.7%	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%
民間共同賃貸住宅 を含む	975	975 100.0%	902 92.5%	640 65.6%	249 25.5%	77 7.9%	12 1.2%
共同分譲住宅 を含む	555	555 100.0%	504 90.8%	359 64.7%	171 30.8%	56 10.1%	13 2.3%

(出典) 国土交通省 (2018)

図表2 住宅団地に係る問題意識



(出典) 国土交通省 (2018)

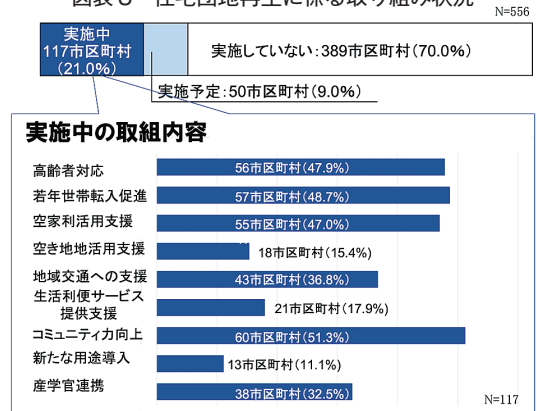
②住宅団地に対する市区町村の問題意識

(図表2)

住宅団地が所在する市区町村のうち6割以上が何らかの問題意識を有している。

具体的な問題意識では「地区の高齢化」が最も多く、問題意識を有する市区町村の7割近くが挙げている。次いで、「生活利便性の低下(42.0%)」、「空き家が多い(31.1%)」「交通機能の低下(30.3%)」が多く挙げられている。

図表3 住宅団地再生に係る取り組み状況



(出典) 国土交通省 (2018)

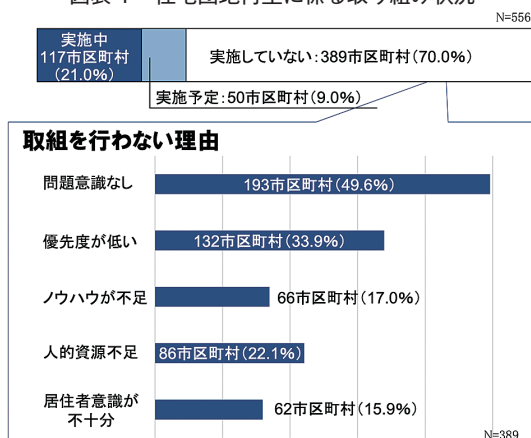
③住宅団地に対する市区町村の取り組み状況

(図表3)

住宅団地が所在する市区町村のうち約2割の市区町村で住宅団地再生に係る取り組みを実施中である。

取り組み内容の中で最も多いものが「コミュニティ力の向上」であり、取り組みを実施中の市区町村のうち5割以上が行っている。次いで、「若年世帯転入促進(48.7%)」「高齢者対応(47.9%)」「空家利活用促進支援(47.0%)」が多

図表4 住宅団地再生に係る取り組み状況



(出典) 国土交通省 (2018)

い。

④住宅団地再生に係る取り組みを行わない理由

住宅団地再生に係る取り組みを行わない理由として、住宅団地再生の取り組みを行っていない市区町村の約5割が「問題意識なし (49.6%)」としている。この他、「優先度が低い (33.9%)」というものも多い (図表4)。

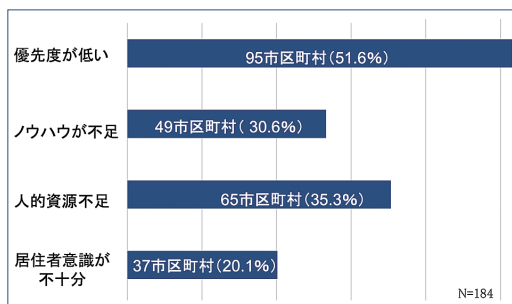
次に、「住宅団地に対して問題意識を有する者」に限定し、住宅団地再生に係る取り組みを行わない理由を見ると、最も多いのが「優先度が低い」であり、5割以上の対象市区町村が挙げている。次いで、対象市区町村の3割以上が「人的資源不足 (35.3%)」「ノウハウ不足 (30.6%)」を挙げている (図表5)。

(3) 住宅団地の課題

市区町村の住宅団地に対する問題意識 (図表2) を見ると、「高齢者の増加」「空き家の増加」「生活利便性の低下」が喫緊の課題であるとの認識が多い。また、多くの市区町村が「若年世帯転入促進」に取り組んでいる。こうしたことを踏まえると、

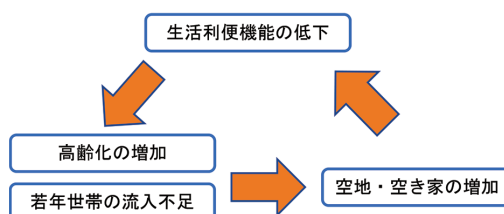
①高齢者の増加

図表5 住宅団地に対して問題意識を有する者の住宅団地再生に係る取組を行わない理由



(出典) 国土交通省 (2018)

図表6 住宅団地において今後懸念されること



(出典) 筆者作成

②若年世帯の流入不足

③空き家の増加

④生活利便性の低下

といった要素が連鎖することが懸念される (図表6)。

4. URにおける住宅団地の現状と団地再生事業

(1) URの住宅団地の現状

URは、「都市機能の高度化及び居住環境の向上を通じた都市再生」と「良好な居住環境を備えた賃貸住宅の安定的な確保」を目的としている。

前者に関しては、市街地の整備改善及び賃貸住宅の供給の支援、後者に関しては、賃貸住宅等の管理等が実現に当たっての業務である。た

だし、URの対象地域は、「機能的な都市活動及び豊かな都市生活を営む基盤の整備が社会経済情勢の変化に対応して十分に行われていない大都市及び地域社会の中心となる都市」と限定されている。

①ストックの現状

URの管理する賃貸住宅は、2018年11月末時点で全国に71.8万戸、団地数は1,532団地存在している（図表7及びUR（2019））。また、URの住宅団地は、1965年（昭和40）年～1975（昭和50）年代前半に管理開始したストックが過半を占めている（図表7）。

1955（昭和30）年代以降の経済成長、大都市への人口集中、時々の社会経済情勢や住宅・都市政策を反映して団地の規模や立地条件、住宅の規模や設備水準等が極めて多岐にわたっており、老朽化しているものも少なくない（UR（2019））。2004（平成16）年以降は、新たな住宅ストックを増やすのではなく、1955（昭和30）年代、1965（昭和40）年代に管理開始した団地の建替え事業による新規供給を進めている（図表7）。

②居住者の属性

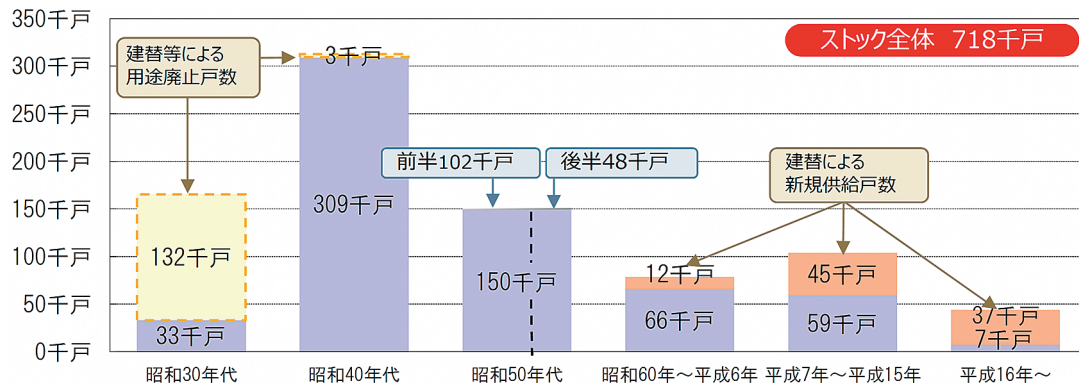
URは、UR賃貸住宅居住者の現状やニーズを

定期的に把握するため、1970（昭和40）年から5年ごとに「UR賃貸住宅居住者定期調査」を実施している（UR（2021））。2020年に実施した12回目の調査では、四大都市圏583,648戸を母集団として62,229戸を抽出し、回収票数48,573戸（回収率78.0%）となっている。本項は主にこのUR（2021）に依拠している。

2020年調査を前回の2015年調査と比較すると、第一に、少子高齢化について、年少人口の減少幅と高齢人口の増加幅が縮小し、少子高齢化の進展は緩やかになったものの、年少人口の減少と高齢人口の増加は続いている。第二に、高齢者の単身世帯は、前回ほどの増加率ではないが、それでもなお増加が続いている。第三に、世帯収入は増加している。これに関し、共働き世帯の増加と65歳以上の有職率の上昇が寄与しているとの指摘もある（図表8及びUR（2021））。

UR入居者の高齢化率は、2000年までは全国を下回っていたが、2005年以降は全国を上回り、2015年には全国との差が8ポイント以上に拡大している（図表9）。また、UR賃貸住宅の年齢別人口構成を見ると、前回調査と比べ、男女ともに44歳未満の年齢層の割合の減少と44歳以上の年齢層の割合の増加が生じており、45歳を境

図表7 URの住宅ストックの管理開始年代別管理戸数（2018年度末現在）



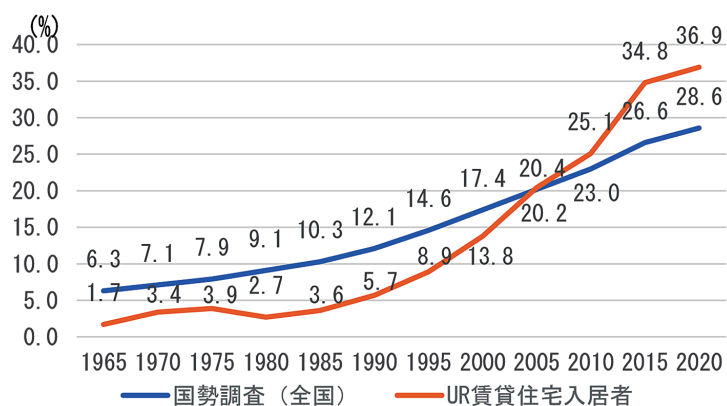
（出典）UR（2019）

図表8 UR賃貸住宅入居者の年齢等

項目		2010年	2015年	2020年	2020年－2015年の増減
居住者年齢（平均）		46.6歳	51.2歳	52.7歳	+1.5歳
人口	高齢人口	25.1%	34.8%	36.9%	+2.1pt
	年少人口	10.8%	8.6%	8.1%	△0.5pt
高齢者（65歳以上）単身世帯		14.9%	20.7%	23.2%	+2.5pt
世帯主年齢65歳以上の有職率		37.3%	38.8%	41.5%	+2.7pt
年収（世帯全体平均）		484万円	453万円	470万円	+17万円
共働き世帯割合の推移		37.3%	36.7%	41.1%	+4.4pt

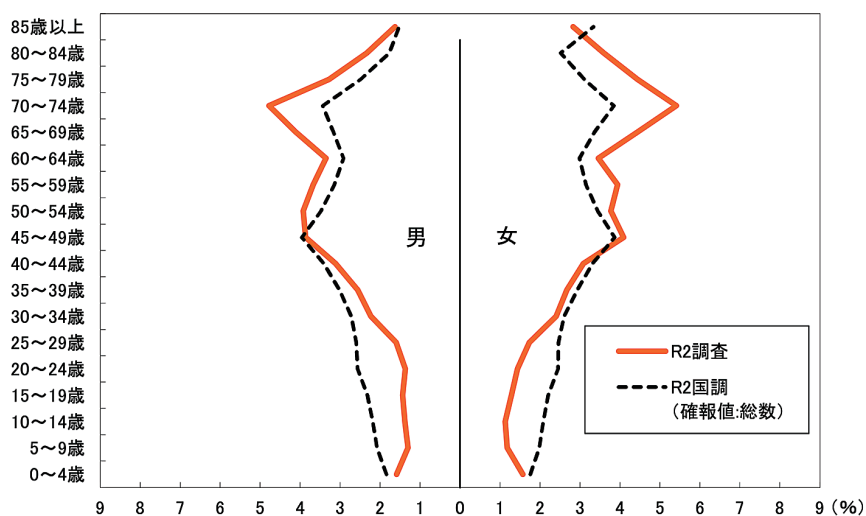
（出典）UR（2021）に基づき筆者作成

図表9 UR賃貸住宅入居者の高齢化率の推移



（出典）URの公表資料を基に国勢調査の最新データを加え、筆者作成

図表10 年齢別人口構成及び国勢調査との比較



出典 UR（2021）

界として増加と減少が分かれている（図表10）。特に、65歳～74歳までの前期高齢者における増加割合は顕著である。

これらから、URの住宅団地では、高齢化率の上昇がここ15年間日本全体の高齢化率を上回り、その幅は拡大していること、人口構成は、高齢者割合が増加していることが分かる。

(2) 団地再生事業

URは2018（平成30）年度に『UR賃貸住宅ストック活用・再生ビジョン』を公表し、
 ・多様な世代が安心して住み続けられる環境整備
 ・持続可能で活力ある地域・まちづくりの推進
 ・賃貸住宅ストックの価値向上
 の3点に基づき、住宅ストックの活用に関する方向性を打ち出している。

さらに、これまでのUR賃貸住宅によるストックについて、地域・団地ごとの特性に応じた多様な活用を行うため、団地を「ストック活用」「ストック再生」「土地所有者等への譲渡・変換等」の3つに類型化している³⁾。この中にある「ストック再生」については、UR自身が「団地再生事業」を進めるとしている。

URは、団地再生事業実施の手法に、以下の4つを掲げ、いずれかの手法に基づき、該当地域の再生を進めている（図表11）。

5. 団地再生に向けた取り組み： 足立区花畑団地のケース

(1) 花畑団地の概要

花畑団地は、東京都足立区花畑五丁目に所在するURの住宅団地であり、1964（昭和39）～1974（昭和49）年に管理が開始された。一部最近建設され、2014（平成26）～2015（平成27）年に管理が開始された棟もある。住宅戸数は1,605戸であり、うち1974年度までの管理開始分が1,568戸と全体の約98%を占めている。

公開された数字はないが、花畑団地も他のUR団地と同様、高度経済成長期に一齐に入居した居住者が総じて高齢化しており、年齢層の高齢者への偏在化傾向が顕著になっているようである。このことから、花畑団地においては、「若年世代の流入不足」「空地・空家の増加」「生活利便機能の低下」が悪循環に陥ることが懸念される。また、花畑団地は、URの賃貸住宅ストック活用・再生ビジョンにおいて、「ストック再生」に分類されており、団地再生事業の対象団地でもある。そこで、URが中心となり、「花畑団地団地再生事業」に取り組んでいる。

図表 11 UR団地再生事業における4つの再生手法

名称	概要
建替え	団地の一部（又は全部）について建替えを行いつつ地域の特性に応じた新たな機能を導入
集約	団地の集約化（同一生活圏等のエリア単位での団地の集約化を含む。）に併せて、地域の特性に応じた新たな機能を導入
用途転換	団地全体を地域の特性に応じてUR賃貸住宅以外の用途（民間住宅等を含む。）としてまちづくりに活用
改善	団地の特性に応じて、高齢年化への対応（長寿命化、バリアフリー化、耐震化等）のための改善を行いつつ共用部又は住戸内の改修等も実施

（出典）UR（2018）

(2) 花畑団地再生事業と「花畑ささえあいプロジェクト」

①花畑団地再生事業

花畑団地では、「地域の生活・世代・環境・街並みを結び『誰もが安心して生活できる緑豊かで賑わいあるまち』をつくる」という地区の将来像を設定し、〈まちづくりの基本目標〉に以下の4点を掲げる（図表12）。

i：生活を結ぶ

商業施設や子育て・高齢者支援施設などを誘導し、地域内の交流やコミュニティ、生活の中心地をつくる。

ii：世代を結ぶ

複合地区には広大な用地を活用し、多世代が共に集う新たな活力創造の場をつくる。

iii：環境を結ぶ

地域で育まれた緑を回廊により緑地・公園・広場と結ぶことで環境のネットワークを作る。

iv：街並みを結ぶ

1kmに及ぶ緑と空が広がる東西通りを再整備し、地域に誇れる沿道景観や安全で潤いのある歩行者空間をつくる。

この花畑団地再生事業も先述のUR全体による団地再生事業の一環として取り組みを進めており、4つの再生手法（建替え、集約、用途転換、改善）のいずれかに従っている。これらの手法は主に「ハード整備」中心のものであることから、先述の「住宅団地の課題」で指摘した懸念に対処していくには、団地内の住民相互の関係や住民と周辺施設との関係を強化し、コミュニティのつながりをさらに充実する「ソフト面」での取り組みも重要となる。本稿では、このソフト面での具体的取り組みとして「花畑ささえあいプロジェクト」を取り上げる。

②花畑ささえあいプロジェクト

花畑ささえあいプロジェクトは、住民と地域関係者（足立区、大学、スーパー、高齢者施設、

図表12 花畑団地再生事業の概要



(出典) UR資料

保育園等)との協働による地区防災計画策定をきっかけとした緩やかな連携体制づくりを推進するというものであり、団地の居住者だけでなく、地域コミュニティの様々なステイクホルダーが「緩やかに」連携することで、新たなコミュニティの姿を探ろうとしている(図表13)。

「連携」の具体的局面は多岐にわたるが、URは最初に着手する分野に「防災」を設定し、コミュニティの災害対策である「地区防災計画」の策定を目標に、この計画の策定プロセスを通じて、団地内の連携を強化していこうと考えて

いる。

③地区防災計画について

花畑ささえあいプロジェクトがコミュニティの再構築の手始めに選んだ「地区防災計画」とはどのようなものか。地区防災計画は、地区居住者等が市町村と連携しながら、自助・共助による自発的な防災活動を推進し、地域の防災力を高めることを目的としている。

計画の主体は、地域住民であり、町会・自治会、自主防災組織⁴⁾が多い。災害リスクを理解するために、住民が主体になって、地域のなか

図表13 花畑ささえあいプロジェクトなど



(出典) UR資料

で発生する災害や危険な箇所を調査し、地域固有の状況に基づく防災計画としている。災害時には自主防災会だけでなく地区が一丸となって対応する必要があるため、地区内の他の主体との連携を行い、計画に反映させることもしばしば行われている。例えば、PTA、子ども会、民生・児童委員、地域安全関係団体、高齢者の見守りボランティア団体が挙げられる。

また、地区居住者等が計画の素案を作成し、市町村地域防災計画に定めるよう、市町村に提案できることが特徴である。地区防災計画が地域防災計画に定められている地区は、2021年4月1日現在、2,030地区（37都道府県140市区町村）、地区防災計画の策定に向けた活動が行われている地区は5,181地区（47都道府県310市区町村）ある。

策定にあたっては、広く住民の意識を高め、地域の課題を把握するため、住民によるワークショップ、防災訓練、講習会、アンケートなどを実施することが多い。また、策定のプロセスにおいて、地域の多様な団体（学校関係、福祉関連施設、まちづくりNPO等）との交流や地域で生活・活動する様々な主体が被災時に課題となりえる事項や支援可能な事項などを共有することが計画の実効性を高めるために重要である。

④ワークショップ「みんなでつくろう防災計画」

先述の通り、地区防災計画の策定においては、地域課題や課題解決の方向性を住民や周辺の関係者が理解し、共有するため、住民や関係者によるワークショップが実施されることが多い。

ささえあいプロジェクトも、「地域に関わる人や組織・施設が一緒になって、地域活動や助け合いを気軽に続けていける関係をつくること」を目的とし、ワークショップ（「みんなでつくろう防災計画」）を通じた計画策定を行っている。

ワークショップは、団地住民や団地周辺の施設、足立区といった花畑団地に関わる関係者が議論を行い、災害対策を行う上での課題や対応の方向性を考えることを主眼としている。2022年8月～2023年5月に5回開催の予定であり、2022年12月現在、2回実施されている。

第1回は2022年8月7日（日）に参加者44名、第2回は同11月26日（土）に参加者37名で行われた。第1回では地域課題の洗い出しを行い、第2回においてそれらの課題について解決の方向性を議論している。なお、第1回のワークショップには、文教大学から青木ゼミの3年生10人が議論に参加した。

筆者も実際にこのワークショップでの議論の一部に参加した。筆者のグループは、団地住民2名、団地内の保育所、介護サービス関連事業者の計5名という構成であり、団地住民の1名が司会進行という形で議論を進め、「防災に関してそれぞれの立場から課題を提示する」というテーマで意見交換を行った。

まず、「高齢者が多いため、特に昼間の災害では高齢者が取り残される可能性がある（団地住民）」、「園児を保護者に安全に引き渡すのか、それまでの園児の安全をどのように確保すればよいのか（保育所）」など、災害が日中に発生した場合の対応を不安視する意見が出された。

次に、「高齢者のことはある程度把握できるが、それ以外の年齢層とは知り合う機会がない。団地において高齢者層と他の世代との関係はあまり実感できない（介護事業者）」、「保育所の開設当初は団地住民と保育所や園児との交流もあったようであるが、今は殆どない（保育所）」など、日常生活における団地住民間、団地住民と周辺施設等との関係の希薄さも指摘された。

通常、コミュニティにおける議論は、「高齢

者」と「若者」という二分論と「若者が高齢者の世話をすべき」という結論に流れやすい。しかしながら、「高齢者」と「それ以外」とすれば、高齢者以外の世代には20～60代前半までの非常に広範囲な層が含まれる。また、性別、職業、勤務形態などにより、年齢に縛られない個別の人間関係を探ることが必要であろう。そうしたなかで、団地住民の中から、「実際には高齢者が大多数であり、実際に目にするのは高齢者しかない。であれば、最初から他の世代に頼るのではなく、我々高齢者でできることは何かを考えることが先決ではないか」という意見もあった。現実を直視したものであり、こうした意見も重視すべきと思われる。

とはいえ、高齢者だけでは限界があることも確かである。今後のワークショップを経て、実態に即した各主体の役割分担、実際の災害発生時に有用な防災マニュアルを策定することが期待される。

6. 公民連携の視点から見た「花畑ささえあいプロジェクト」

本章では、本稿の主眼である公民連携の視点に基づき「花畑ささえあいプロジェクト」の課題を考察する。地区防災計画の主体は住民であり、行政機関が策定を主導すること適切ではない。足立区も必要に応じてこの防災計画策定に関わるという方針のようである。

一方で、今回の花畑団地の地区防災計画策定が「住民主体」かという点と必ずしもそうとはいえない。URの団地再生事業の中に「ささえあいプロジェクト」があり、地区防災計画は当該プロジェクトの取り組みの一つである。また、ワークショップの調整や実施もUR及び委託事業者が行っている。

花畑団地の住民が自発的に開始した取り組みとは言い難いが、花畑団地のコミュニティが現時点では計画策定を自発的にできるレベルには

図表 14 足立区に行っている町会・自治会に対する事業

事業名	内容
運営助成	・区に登録された町会・自治会に対し、世帯に応じた活動助成金を交付
町会・自治会掲示板設置費用助成	・加入者相互の連絡事項、行政機関の広報、その他町会・自治会の活動に必要な情報を地域住民に周知するための掲示板であり、新設や移設、または老朽化により建て替え・補修するものに対し、世帯数に応じ、設置費用の60%を助成
町会・自治会活動活性化用物品購入助成	・町会・自治会が事業で使用する物品 ^(※) の購入経費の60%（上限10万円）を助成 ※テント、法被、ジャンパー、草刈機、AED、机、イス、のぼり、町会・自治会の事業で使用する調理器具
防災倉庫設置事業助成	・①及び②を行う町会・自治会に対し、費用の60%（上限：防災倉庫1棟あたり40万円）を助成 ①防災用資機材等を収納・管理する目的で設置する防災倉庫 ②防災倉庫の機能回復・向上を目的とする改修
町会・自治会会館整備助成・法定手続助成	・法人化している町会・自治会を対象に、会館の新築、増築、改築等の一部を助成（建設経費・用地取得経費の60%、上限1,000万円） ※法定手続については不動産登記に伴う費用の50%
地域活性化事業助成	・町会・自治会（複数可）による地域の活性化に効果的な取り組み、将来的に継続して行う新たな事業活動、地域の資源（自然・文化・伝統など）を活用した新たな取り組みなどに対し、20万円（複数の場合は100万円）を助成

(出典) 足立区公表資料に基づき筆者作成

ないため、やむを得ないことでもある。今回の計画策定には、まずはコミュニティの自立性や自発性を構築する機会を提供するという意味が大きいのではないだろうか。

コミュニティ再構築の機会の提供という点で捉えた場合、足立区の果たすべき役割は何か。足立区による町会・自治会を対象とした事業は6事業あるが、それらはすべて補助金の提供にとどまる(図表14)。足立区という行政機関が個々のコミュニティに関わっていくことも難しさの現れとも言えよう。また、町会・自治会だけで区内に430あることを考えると、一般的な事業としてはこれ以上を行うことは現実的ではない。であれば、花畑団地サイドから区に対して「ささえあいプロジェクト」に必要な連携について積極的に提案していくことも必要となる。

花畑団地のコミュニティ再構築はまだ始まったばかりである。今回の地区防災計画の策定を手掛かりに、コミュニティの自立性が高まり、足立区への公民連携の提案ができるレベルにコミュニティの力を高めることを目指し、実効性ある地区防災計画を策定することが必要と思われる。

注

- 1) 全国のニュータウンリストは、以下の要件を満たす住宅・宅地開発事業で開発された地区を掲載している。
条件① 昭和30年度以降に着手された事業
条件② 計画戸数1,000戸以上又は計画人口3,000人以上の増加を計画した事業のうち、地区面積16ha以上であるもの
条件③ 郊外での開発事業(事業開始時にDID外であった事業)
- 2) 住宅団地面積が5ha以上のもの
- 3) UR賃貸住宅のストック活用に関する類型の詳細は以下の通りである。

①ストック活用

既存の建物を活かしながら 地域及び団地ごとの特性に応じた多様な活用を行う団地

②ストック再生

多様な活用を行うために再生の必要がある 高経年団地(主に2019年4月時点で管理開始から40年が経過する団地)

③土地所有者等への譲渡・返還等

土地や建物の所有者の方との協議が調った場合に譲渡、返還等を行う団地

- 4) 自主防災組織は、地域住民が協力して「自分たちの地域を自分たちで守る」ために立ち上げる組織である。平常時は災害に備えた取り組みを実践すること、災害時は被害を最小限に食い止めるための応急活動が主な活動となる。

参考文献

- ・鈴木直也(2006)「コミュニティビジネスの起業プロセス—特徴と支援者の役割—」, 国民生活金融公庫調査季報 第78号
- ・鈴木正明(2009)「社会的企業をどのように支援すべきか—収益性向上の取り組みから得られる含意—」, 日本政策金融公庫論集 第4号
- ・国土交通省(2018)「住宅団地の実態調査～現状及び国土交通省の取組について～」, 住宅団地の再生のあり方に関する検討会(第2期)第3回
- ・内閣府(2015)「我が国における社会的企業の活動規模に関する調査」
- ・根本祐二(2010)「PPP研究の枠組みについての考察(1)」, 東洋大学PPP研究センター紀要 第1号
- ・UR(2018)「UR賃貸住宅ストック活用・再生ビジョンについて」2018年度UR都市機構記者発表
- ・UR(2019)「UR賃貸住宅ストックの現状と活用・再生等について」国土交通省住宅地分科会第1回勉強会資料1
- ・UR(2021)「令和2年UR賃貸住宅居住者定期調査結果について」2021年度UR都市機構記者発表資料



Housing Complex Revitalization by Public-private Partnership —Case of UR “Hanahata Supporting Project”—

Masakazu Aoki

Bunkyo University Faculty of Business Administration

masa@bunkyo.ac.jp

Received: 10, January, 2023

Abstract

In housing complexes, which were massively supplied during the high economic growth period, the generation who were young at the time of moving in has now become Elderly Person all at once, creating a large imbalance in the age composition of the community. Responding to the aging population, housing complex communities need to re-establish rules that are suitable for the current residents.

Public-Private Partnership(PPP) is an important point of view when formulating these rules. This is because there is an increasing need to solve problems through cooperation between the public (administrative agency) and the private sector (residents, companies, etc.) in order to solve problems in the public domain.

This paper focuses on the “housing complex revitalization projects” that UR (Urban Renaissance Agency), which has supplied many housing complexes, has been promoting in various places in recent years. The purpose is to consider PPP in the formulation of new rules.

Considering the "Hanahata Supporting Project" from the perspective of PPP, it is first important that the formulation of this disaster prevention plan provides an opportunity to build community autonomy and spontaneity. Furthermore, from the perspective of providing opportunities for community reconstruction, the administration (Adachi City) has a limit to assist communities individually, so the community actively promotes the necessary cooperation with the city through a "support project". proposal is needed.

Through the formulation of this disaster prevention plan, it is expected that efforts will be made to formulate an effective disaster prevention plan, with the aim of improving the independence of the community and raising the community's ability to a level where they can make proposals regarding cooperation with the City.

Keywords: Thousing complexes, communities, Public-Private Partnership(PPP), UR, housing complex revitalization projects, “Hanahata Supporting Project”

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

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

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

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

経営論集 Vol.9, No.5

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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



録画型採用面接に対する妥当性評価と影響要因の分析

森 一 将
澤 田 奈々実
大 江 朋 子
橋 本 貴 充
洪 井 進

概要

本研究では大学生の録画型採用面接に着目し、面接評価の一致度や妥当性や面接参加者の表情が評価に与える影響を分析した。結果、企業人事担当者の面接評価の一致度や妥当性が非常に高い反面、既に上場企業に内定した学生の評価は一致度や妥当性が低いことが明らかになるとともに、顔表情の感情の起伏や表情の豊かさが面接評価に影響を与える可能性が示唆された。これらの基礎的な知見は、今後の採用面接訓練法の開発や、採用面接における決定プロセスの更なる研究に活用されることが望まれる。

(投稿日 2023年1月10日)

文教大学経営学部

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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

録画型採用面接に対する妥当性評価と影響要因の分析

森 一将*, 澤田 奈々実**, 大江 朋子***, 橋本 貴充****, 渋井 進*****

1. はじめに

本研究では大学生の採用面接に着目し、面接評価の一致度や妥当性や面接参加者の表情が評価に与える影響を分析する。具体的には、パソコンやスマートフォンなどで課題に対しスピーチ・録画を行い、録画された動画を評定する方式の採用面接（録画型採用面接）を前提とし、実際の企業の人事部マネージャー、人事部スタッフ（企業人事担当者）や既の上場企業に内定した大学生に評定を求め、評価の一致度や妥当性を検証する。加えて、録画された採用面接の参加者の表情を専用ソフトウェアで計量化し、表情データと企業人事担当者の評価の関係を分析する。

本研究は評価妥当性の分析と表情が面接評価に与える影響の分析の2つを同時に行うものである。そのうち、評価妥当性の研究については古く1980年代から行われている。その概要はWiesnerf and Cronshaw (1988) やMcDanuiel et al. (1994) に網羅的にまとめられているが、代表的なものはWeekley and Gier (1987) のように非定型型対面面接と（営業職の）生産性の相

関を調べるような比較的観察研究に近いものである。また近年では録画型採用面接に関する同様の研究も出ているが（例えば、Gorman et al., 2018）、妥当性の検証の基準も生産性や自己評価などの採用に関する意思決定から離れたものが多い。このような研究成果は採用する側（企業など）が適切な人事選考システムや面接方式を定め、よりよい人材を採用する仕組みを整備することには貢献するが、採用される側（大学生など）に対して適切な面接訓練法を提示する基礎結果としては不足する部分があり、より採否に結び付く評価に基づく結果の導出が期待される。

この採用される側に対する面接訓練法の提示に関して、有力な要素は面接時の表情変化の研究である。この分野でよく扱われるのは笑顔（Smiling）と評価の関係である。これに関しては笑顔が面接評価に与える影響は相反する結果が示されている。例えば近年の研究であるRuben et al. (2015) ではある一定の条件で笑顔の回数が多いと面接評価が低くなったり、笑顔の回数が少ないと適切な評価を得られることを示している。一方で、山口（2002）では、笑顔が面接評価に与える影響を肯定的に扱い、適切に笑顔を表出することで人事評価に正の影響を与えることを示している。これらの研究の問題点は、対象として扱う顔表情を主に笑顔に限定していることである。言うまでもなく、人間の表情は笑顔意外にも多岐にわたり、コミュニケーションの過程においてそのすべてが他者の意思決定

* 文教大学

** 大学改革支援・学位授与機構／早稲田大学

*** 帝京大学

**** 大学入試センター

*****大学改革支援・学位授与機構

✉*morik@bunkyo.ac.jp

に影響を及ぼす可能性がある。表情の多様性は、Ekman (1971) によって示された文化を超えて普遍的とされる基本6表情を示した研究や、Schlosberg (1941) や Russell (1980) の感情空間をはじめとし、多くの研究によって示されている。これらの基礎的な結果を用いながら、統合的な面接参加者の表情変化がどのように面接評価に影響を与えるかを検討する必要がある。

これらの先行研究の検討を踏まえて、本研究では以下の2点に留意して実験を行う。まず1つ目は、評価基準をより生態学的妥当性の高いものとするために、採用面接における採否の決定に最も重要な役割を果たす企業人事担当者に評価を行わせる。この方式の採用により、より実際の就職面接により近い状況を体験させることができ、就職活動を行う大学生に有益な結果を提供することが可能となる。また、企業人事担当者の評価の特徴を明らかにするため、実験の時点で既に上場企業に内定した学生（以下、上場企業内定生）にも同様の評価を行わせ、比較を行う。2つ目は、録画した面接スピーチ動画を専用ソフトウェアを用いて解析することで、前述のEkmanの基本6表情などの表情モデルを基盤とした計量化を行い、被面接者の表情変化が採用面接評価に与える影響を統合的に分析する。

本論文は、4つの章に分かれる。第2章では実験の概要を説明し、第3章で主要な結果を提示する。結果のまとめと今後の展望は第4章に記される。

2. 実験の概要

本研究ではオンライン用のコミュニケーションアプリであるZoomを用いて模擬就職面接を

行い、その模様を録画した内容を、ある企業の人事担当者に評定してもらった。実験は2022年1月に私立大学の学部3年生15名に対して行われた。手続きは以下の通りである。

- ① 参加者は任意の場所からZoomにアクセスし、「(志望する企業の) 志望動機」と「自己PR」を1分程度スピーチし、その内容が録画された。
- ② 録画されたスピーチを企業（人材サービス業）の人事部マネージャー、人事部スタッフ（企業人事担当者）が評定し、志望動機・自己PR・総合評価の3つに対して5段階で評定を行った。これらの評価者は、評価に際して、「5段階評定を行い、最も悪いものを1、最もよいもの5とすること」、「概ね評価4以上の学生（参加者）は内定とするように評価すること」の2点を依頼された。実験者や評価者の間で、評価に関する他のやり取りは行わず、各自が独立に直感的な評定を行った。
- ③ 同様に、録画されたスピーチを実験参加時点で既に上場企業に内定した大学4年生4名（以下、上場企業内定生とする）が評定し、志望動機・自己PR・総合評価の3つに対して5段階で評価を行った。ここでも、②の人事部マネージャー・スタッフと同様に、5段階評価であること、4以上の学生を内定とするような評価にすることのみを依頼し、事前のすり合わせは行わず直感評定をさせた。
- ④ 最後に、録画されたスピーチを感情認識AI（Affedex; Affectiva社）が搭載された表情解析ツールである心Sensor（株式会社シーエーシー社）を用いて分析し、参加者の表情に対する計量データを計算した。心sensorでは、参加者の表情筋の動きに基づいて10種類の感情と23種類の表情、さらに表情の豊かさの発



図 1 録画された模擬面接のイメージ

現率が主に0から100の数値で測定された。さらに、否定的感情と肯定的感情を表す感情価が-100から+100の数値で表された。各値は0.033秒単位で計算され、分析終了後に面接時間全体における各値の平均値、中央値、標準偏差を算出した。

図1に録画された模擬面接のイメージを示す。

3. 主要な結果

分析 1：企業人事担当者の評価一致度

表1に人企業人事担当者が行った志望動機、自己PR、総合評価に対してKendallの順位相関係数を計算した結果を示す。なお、表1で添え字にMとあるのがマネージャー (Manager) の評

価であり、Sとあるのはスタッフ (Staff) の評価である。加えてマネージャー、スタッフが同じ項目を評価した場合の相関係数を太線で囲った。

まず、表1において太線で囲われた志望動機・自己PR・総合評価の評価一致度を見ると、すべての項目が有意の中程度以上の正の相関を持っており、同じ項目に対する評価は整合していることが分かった。実験者や評定者の間で事前のすり合わせなどを行っていないことから、この結果から、人事部のマネージャーとスタッフが学生を評価する際の評価モデルの類似性が高いことが分かる。

次に、表1において太線で囲われた以外の部分の相関を見てみる。すると、総合評価と他の評価項目の関係である総合評価－志望動機、総合評価－自己PR間の相関は0.627～0.851と中程度から強い相関を持っている。一方で自己PR－

表 1 企業人事担当者の評価一致度

	志望動機_M	志望動機_S	自己PR_M	自己PR_S	総合評価_M	総合評価_S
志望動機_M	1					
志望動機_S	0.717**	1				
自己PR_M	0.536*	0.739**	1			
自己PR_S	0.467	0.695**	0.763***	1		
総合評価_M	0.851***	0.812**	0.739**	0.627*	1	
総合評価_S	0.666**	0.902***	0.702**	0.756**	0.735**	1

志望動機間の相関は0.467~0.739と比較的その程度は強くない。このことは、2点の結果に要約される。1点目は、総合評価を主たる評価としたときの志望動機、自己PRの収束的妥当性が高いことである。志望動機と自己PRは一般の就職対策本（例えば、中谷, 2018）でも非常に重要な評価項目とみなされているが、実際の企業の人事担当者も総合評価をする際にこれらの項目についての評価を利用した評価を行っていることが確認された。2点目は、面接者が自己PRと志望動機について異なる評価をしていることである。どちらも同一の学生に対する評価であるため、志望動機と自己PRの評価の間には相関が見られるが、その大きさは中程度にとどまっている。一般的に自己PRが学生（参加者）の「過去の」経験や結果から導かれるものであることに対し、志望動機は学生が志望企業に対して提案する「未来の」希望やキャリア計画が含まれていることを考えると、面接者は、自己PRから学生の過去の経験を評価しており、志望動機から彼らの未来の計画を評価していたと考えられる。

分析2：上場企業内定生の評価一致度

分析1と同様に、表2に上場企業内定生が行った志望動機、自己PR、総合評価に対してKendallの順位相関係数を計算した結果を示す。なお、表2で添え字にA, B, C, Dとあるのはそれぞれ上場企業内定生4人の評価である。加えて上場企業内定生が同じ項目を評価した場合の相関係数を太線で囲った。

企業人事担当者の結果（表1）と比較した場合の表2の特徴は以下の3点にまとめられる。まず、太線で囲われた志望動機・自己PR・総合評価の評価一致度に有意な値が少なく、有意なも

のに対しても相関が低くなっている。相関係数の検定で有意でないことは、2つの項目間の評価傾向が整合的でないことを意味するため、上場企業内定生はある特定の項目に対し、相互に類似性の高い評価を行っていないことが分かる。また、有意な相関係数も低い値にとどまることは、企業人事担当者と異なり、上場企業内定生間の評価モデルの類似性は低い、あるいは、そのような評価モデルが存在していないことが示唆される。企業人事担当者（表1）と上場企業内定生（表2）の結果の違いから、評価モデルの共有には面接評価に対する習熟が必要となる可能性がある。今後は、企業人事担当者の評価モデルを上場企業内定生に事前学習（面接内容と企業人事担当者の評価結果を見せて評価の基準を学習させる行為）させた場合の評価一致度の改善度合いを調べる必要があるだろう。

同一の項目で学生内の相関が高い一方で、学生間の相関が低かったことに加え、表2では、総合評価を主たる評価としたときの収束的妥当性（志望動機や自己PRとの相関）及び、自己PRと志望動機の相関は、有意でないか低い相関にとどまっている。これらの結果についても、学生どうしの評価モデルの類似性が低く、主には面接評価に対する習熟度に起因するものと思われる。

これらの結果を併せると、上場企業内定生の評価は企業人事担当者のもものと比較すると一致度や妥当性が低く、企業に求められる人材像を描くことができているとは言えない。上場企業に内定している学生でも面接スピーチへの取り組みは、主に狭い意味での彼らの自己流の評価に基づいてなされていると考えられるため、面接のような就職活動のプロセスについての外部評価を取り入れ、客観化することによって、よ

表2 上場企業内定生の評価一致度

	志望動機_A	志望動機_B	志望動機_C	志望動機_D	自己PR_A	自己PR_B	自己PR_C	自己PR_D	総合評価_A	総合評価_B	総合評価_C	総合評価_D
志望動機_A	1											
志望動機_B	0.398	1										
志望動機_C	0.176	0.754**	1									
志望動機_D	-0.018	0.616*	0.708**	1								
自己PR_A	0.682**	0.276	0.395	0.156	1							
自己PR_B	0.526*	0.639*	0.520*	0.131	0.566*	1						
自己PR_C	0.327	0.778***	0.809***	0.672**	0.605*	0.570*	1					
自己PR_D	0.407	0.167	0.116	0.364	0.356	0.102	0.354	1				
総合評価_A	0.841***	0.401	0.336	0.086	0.750**	0.555*	0.378	0.134	1			
総合評価_B	0.584*	0.848***	0.613*	0.335	0.442	0.867***	0.627*	0.217	0.610*	1		
総合評価_C	0.311	0.792***	0.946***	0.678**	0.553*	0.570*	0.934***	0.286	0.406	0.660*	1	
総合評価_D	0.097	0.528*	0.631*	0.774***	0.081	0.184	0.533*	0.452	-0.04	0.295	0.577*	1

57

り効果的かつ効率的な面接訓練を学生に提供できる可能性がある。

分析3：上場企業内定生の評価妥当性の検証

これまでに、企業人事担当者の面接評価は整合性があり、かつ評価項目の構成概念妥当性も高いことを示した（分析1）。一方で、上場企業内定生の面接評価は整合性や評価項目の構成概念妥当性が低いことも示した（分析2）。それでは、評価される経験は多いが、評価する経験の少ない上場企業内定生の面接評価は、評価の専門家である企業人事担当者との程度一致するのだろうか。このことを分析するために、人事部マネージャーと人事部担当者の評価の平均値（企業人事担当者評価）を基準とし、上場企業内定生4名（A～D）の評価の相関係数を計算した。

結果を表3に示す。この結果を見ると、上場企業内定生の間でも企業人事担当者の評価との一致度に差があることが分かる。最も高い一致度を示したのは上場企業内定生C（3つの有意な中程度～高い正の相関）であり、次が上場企業内定生B（2つの有意な中程度の正の相関）である。一方上場企業内定生A,Cは企業人事担当者とは一致した評価を行わなかった。この結果の差異の原因の1つは就職活動の量であるかもしれない。上場企業内定生C, Bは内定前の就職活動においてインターンシップや会社説明会への参加が20社以上あり、活動量が多い。一方で上場企業内定生A, Dは10社前後であり、活動量はあまり多くない。このように就職活動の量が評価妥当性に影響を及ぼす可能性については、今後、実証的な検討を必要がある。

表3 上場企業内定生の評価妥当性（企業人事担当者評価と上場企業内定生の相関係数）

	上場企業内定生_A	上場企業内定生_B	上場企業内定生_C	上場企業内定生_D
企業人事担当者評価との相関係数（志望動機）	-0.203	0.603*	0.679**	0.58*
企業人事担当者評価との相関係数（自己PR）	0.568*	0.674**	0.807***	0.238
企業人事担当者との評価の相関係数（総合評価）	0.032	0.457	0.804***	0.355

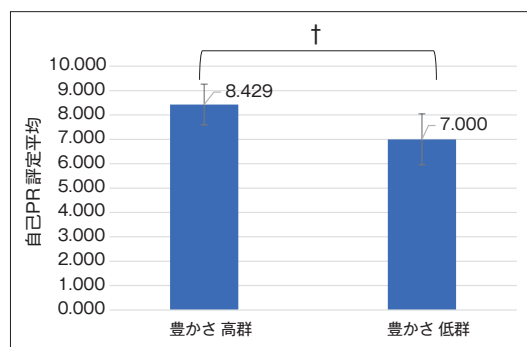


図2 感情価高群－低群ごとの志望動機評価平均

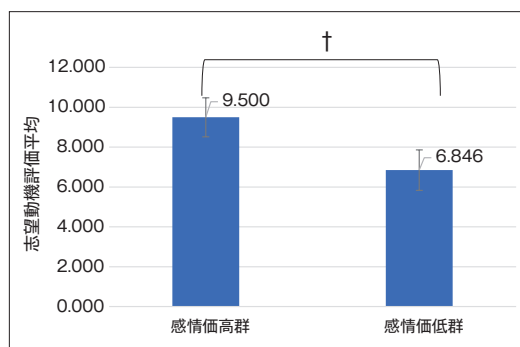


図3 豊かさ高群－低群ごとの自己PR 評定平均

分析4：顔表情と面接評価の関係の分析

分析4では面接参加者の表情に着目し、企業人事担当者評価と顔表情の関係を分析する。具体的には心Sensorで計量化された顔表情データのうち、感情価 (valence) 及び表情の豊かさ (engagement) を基準とし、これらの次元ごとに平均値分割した高群と低群の人事評価平均を比較した。その結果、感情価高群－低群ごとの志望動機評価平均と表情の豊かさ高群－低群ごとの自己PR評価平均に有意傾向が見られた (図2, 図3)。このことから、就職面接においては表情の作り方がある程度面接評価に影響を及ぼす可能性が示唆された。

4. 結論と考察

本研究では大学生の採用面接に着目し、評価の一致度や妥当性や面接参加者の表情が評価に与える影響を分析した。その結果以下の3点が明らかになった。

1点目は、企業人事担当者間の評価の一致度は高く、かつ総合評価を基準とした場合の他の評価項目 (志望動機、自己PR) の評価の構成概念妥当性も高いことである (分析1)。このことは経験を積んだ企業人事担当者はお互いに評価する人材像 (評価モデル) を共有しており、それに基づき妥当性が高くかつ整合性の高い評価を行っていることを意味する。一方で、この結果は本研究で評定を依頼した企業人事担当者の経験や素質に依存する可能性もあるため、今後異なる経験を持つ人事担当者と同様の実験を行わせ、業務経験等が評定に与える影響を調べる必要がある。

2点目は上場企業内定生の評価は一致度や妥

当性が低い (分析2)、企業人事担当者評価を基準とした場合の妥当性は、就職活動の量が多い学生は高い可能性があるということである (分析3)。このことは、インターンシップや会社説明会への参加など、就職活動の量を増やすことにより経験的に面接評価のポイントが習得できる可能性や、企業人事担当者と同様に客観的な面接評価を行える可能性を示唆している。この結果を活用すると、就職活動の早期において他者評価に合わせて自己評価を行いその差異を認識させることによって、自分の面接評価を客観視するとともに面接スキルを効果的に向上させることができるかもしれない。

3点目は面接評価には感情価や表情の豊かさといった全体的な印象が影響を及ぼすことである (分析4)。このことは、就職活動の前半に表情作りのトレーニングを行うことで面接評価を改善することができる可能性を示唆しているため、有益である。今後はどのようなトレーニングが有効かを実験研究していきたい。

最後に今後の課題を示す。まずは、上で記した通り、評価者 (企業人事担当者、上場企業内定生) に対する追加実験である。特に企業人事担当者はより実験参加者を増やし、業務経験等による評価結果の違いを実験的に分析していきたい。また、同様な実験研究を異なる面接形態でも行う必要がある。本研究ではオンラインの録画型個別面接を対象としたが、グループディスカッションのような対面型集団面接は採用面接において重要な位置づけを占める。このようにより応用範囲の広い面接形態においても実験研究を行い、知見を見出すことは今後のキャリア教育や関連する研究にも有用な結果をもたらすだろう。

謝辞：本研究の一部は科学研究費・基盤C・20K03157の支援を受けている。

参考文献

- [1] Ekman, P. (1971). "Universals and cultural differences in facial expressions of emotion," in *Nebraska Symposium on Motivation*, ed. J. K. Cole (Lincoln, NE: University of Nebraska Press), 207-283.
- [2] Gorman, C., Robinson, J. and Gamble, J. S. (2018). An investigation into the validity of asynchronous web-based video employment-interview ratings. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, **70**, 2, 129-146.
- [3] McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., Maurer, S. D. (1994). The Validity of Employment Interviews: A Comprehensive Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 4, 599-616.
- [4] Ruben, M. A., Hall, J. A. and Mast, M. S. (2015). Smiling in a Job Interview: When Less Is More. *Journal of Social Psychology*, **155**, 107-126.
- [5] Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, **39**, 1161-1178.
- [6] Schlosberg, H. (1941). A scale for the judgment of facial expressions. *Journal of Experimental Psychology*, **29**, 229-237.
- [7] Weekley, J. A. and Gier, J. A. (1987). Reliability and Validity of the Situational Interview for a Sales Position. *Journal of Applied Psychology*, **72**, 3, 484-487.
- [8] Wiesnerf, W. H. and Cronshaw, S. F. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, **61**, 275-290.
- [9] 中谷彰宏(2018). *面接の達人* バイブル版. ダイヤモンド社.
- [10] 山口一美(2002). 自己宣伝におけるスマイル, アイコンタクトとパーソナリティ要因が就労面接評価に及ぼす影響. *実験社会心理学研究*, **42**, 55-65.



Journal of Public and Private Management

Vol. 9, No. 6, March 2023, pp. 1-8

ISSN 2189-2490

Some Analysis of Validity and Effect Factors for Asynchronous Job Interview Ratings

Kazumasa Mori, Nanami Sawada, Tomoko Oe,

Taka-mitsu Hashimoto and Susumu Shibui

Bunkyo University Faculty of Business Administration

morik@bunkyo.ac.jp

Received: 10, January, 2023

Abstract

In this study, we analyzed consistency and validity of ratings in asynchronous job interview. We also explored effect factors of facial expression to the job interview. As a result, we found that interview ratings of personnel management officer were consistent and valid comparing with employee candidates and that valence and engagement of examinees' facial expression effects the interview ratings positively. These basic results will apply developments of new training methods of job interview.

Faculty of Business Administration, Bunkyo University

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

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

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

経営論集 Vol.9, No.6

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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

2022年度 経営学部セミナー 実施報告

経営学部 研究推進委員会

2022年度経営学部セミナーでは次の研究報告等（7件）がなされたことを報告します。

1. 2022年度 第1回 経営学部セミナー

キャリアとの向き合い方 ―なりたい自分になるためのヒント―

公認会計士 鈴木 雄太 先生

日時：2022年5月21日（土） 10時50分～12時20分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 2302教室（併せて、オンラインでライブ配信）

内容：講師に鈴木雄太先生をお迎えし、「キャリアとの向き合い方 ―なりたい自分になるためのヒント―」と題しご講演いただきました。鈴木雄太先生の公認会計士としての会計監査実務、スペインでのMBA取得、並びに外資系大手証券会社での証券アナリスト実務経験を織り交ぜ、様々な観点からキャリア形成に関する思考法やアイデアをご紹介いただきました。まず、「自分の頭で考え、色々な選択肢に挑戦しよう！」との観点から「挑戦」というキーワードに即して周りの意見に流されずに自分で考え自らの結論を出す姿勢。次に、「将来的になりたい自分を常にイメージしよう！」との観点から、仮でもよいし、変わってもよいので、自身の将来を真剣に構想し、過去の経験を棚卸ししたうえで未来と過去をつなぐために今必要なことに取り組む行動。そしてさいごに、「会計と英語の可能性は無限大、今すぐ始めよう！」との観点から、自らの海外留学経験を踏まえ、「会計と英語は世界共通」であり、社会で活躍するための一つの武器になり得るとの特長を伝えていただきました。ご講演後のQ&Aセッションでは、8名の学生から質問が積極的に発せられ、鈴木先生のご見解の共有が会場全体で進みました。なお、本セミナーの参加者は約120名（学生約120名、教員2名）でした。

2. 2022年度 第2回 経営学部セミナー

自分を信じて、前に進もう！—女性会計士のあきらめない人生—

EY新日本有限責任監査法人 マネージャー/公認会計士 川上 留美 先生

日時：2022年6月11日（土） 10時50分～12時20分

場所：文教大学 東京あだちキャンパス 2302教室（併せて、オンラインでライブ配信）

内容：講師に川上留美先生をお招きし、「自分を信じて、前に進もう！—女性会計士のあきらめない人生—」と題しご講演いただきました。川上留美先生の公認会計士としての会計監査実務、とりわけ上場企業や外資系企業の監査経験に基づき、キャリア形成に関する思考プロセスや視点をご共有いただきました。まず、「会計・監査、公認会計士」について、会計を勉強すると経済ニュースが捉えやすくなり、世界で活躍できる可能性が広がる点に言及。その魅力は、「経営者から直接お話が聞けること」「(会計監査の過程で) 様々な業種や会社に関与すること」「(資格を武器に) 柔軟に働けること」にあるとのことでした。次に、「Globalに働く」視点から、英語を使った仕事はスムーズではない面もあったが、チャンスに対してアンテナを広げ、手を挙げ続けることで業務の幅や将来の可能性が広がってきたとのこと。英語のおすすめ勉強法にも触れ、おすすめの書籍数冊を学生にその場でプレゼントするとサプライズがありました。さいごに、「ライフイベントとキャリア形成」について、結婚や出産といったライフイベントの中で、どのように自身のキャリアを創っていくのかを常に考え続ける必要があるというメッセージ。国際的に日本は女性会計士の比率が低いものの、だからこそ女性が活躍できるチャンスは多いというポジティブな現状・未来像を示し、これからも「夢、目標をもって仕事をし続けたい」と笑顔でお話をまとめていただきました。ご講演後のQ&Aセッションでは、10名以上の学生から積極的な質問が続きさらに議論がなされました。なお、本セミナーの参加者は約120名（学生約120名、教員2名、一般2名）でした。

3. 2022年度 第3回 経営学部セミナー

選挙区の広がりを見測する試みとその応用

文教大学 経営学部 根本 俊男 先生

日時：2022年6月29日（水） 15時～16時15分

会場：文教大学 東京あだちキャンパス 3302教室

内容：講師に根本俊男先生をお招きし、「選挙区の広がりを見測する試みとその応用」と題しご講演いただきました。まず、参議院選挙における合区を念頭に、選挙区の広がりを見指標化したい動機や研究背景そしてリサーチ・クエスチョンが提示されました。それに対して、有権者の

位置と候補者の移動に着目した最適遊説経路をモデルとして利用するアプローチが示され、導出された数値から得られる帰結や様々な示唆を共有しました。選挙分野への応用に限らず、様々な分野での活用可能な指標の一つとしての可能性が伝わってくるご講演となりました。ご講演後の質疑応答でも、異なる地域レベルへの展開や経路長と市町村規模との関連付けの新しいアイデアの提案など興味深い議論が予定時間を超え展開されました。なお、本セミナーの参加者は3名（教員3名）でした。

4. 2022年度 第4回 経営学部セミナー

Follow Your Heart —自分のキャリアと向き合うヒント—

武田薬品工業株式会社 米国公認会計士（イリノイ州） 古谷 静香 先生

日時：2022年10月22日（土） 10時50分～12時20分

会場：文教大学 東京あだちキャンパス 2302教室（併せて、オンラインでライブ配信）

内容：講師に古谷静香先生をお招きし、「Follow Your Heart —自分のキャリアと向き合うヒント—」と題しご講演いただきました。まず、「キャリア形成における自己理解の大切さ」について、様々な経験を積む中で度重なる挑戦と失敗を繰り返した過程で、自分自身のルーツにも目を向けつつ「人生の目的」に沿ってキャリアを考えることの大切さに気づき、大きな転機になった点を紹介いただきました。次に、「自身の価値観を知ることの重要性」について、「幸せなキャリア」を自身の価値観に基づく人生の選択の積み重ねと言葉化しました。積み重ねでするので意識的な選択のみならず無意識的な選択にも目を向け、そこから人生の目的を理解し、心に従った選択が大切であることを説明いただきました。さいごに、「会計を学ぶことの意味」について、会計を学ぶことは新たな言語を習得することに等しいとの捉え方を示しました。会計というビジネス言語を使いこなせるようになることにより、特定の会社や業種に縛られずに働くことができ、個人が有する他のスキルや強みとの親和性の高さが武器になるということでした。そして、ご自身が大切にしている「人生とは、邂逅である」という亀井勝一郎氏の言葉を学生に贈り、締め括られました。その後のQ&Aでは8名の学生から質問がなされ、その回答の中で「キャリア選択のヒント（答え）は自分自身の中にある」というメッセージが印象的でした。なお、本セミナーの参加者は約110名（約110名、教員1名）でした。

5. 2022年度 第5回 経営学部セミナー

My Purposeを実現するためのキャリアプラン

EY新日本有限責任監査法人 公認会計士 白倉 崇弘 先生

日時：2022年11月26日（土） 10時50分～12時20分

会場：文教大学 東京あだちキャンパス 2302教室（併せて、オンラインでライブ配信）

内容：講師に白倉先生をお招きし、「My Purposeを実現するためのキャリアプラン」と題しご講演いただきました。はじめに、現役公認会計士としてシドニーでの海外勤務経験をもつ白倉先生は、会計監査業務、公認会計士というキャリア、監査法人でのキャリア、グローバルに働くことについて、概要をご説明くださいました。続いて、自分自身のパーパス（人生の目的）を見つけ、「個人の目的」をベースに仕事を考えることの大切さをお話してくださいました。さいごに、「大学時代を全力で楽しみ、なりたい自分をイメージしつつ、挑戦を続けて欲しい」というメッセージとともに、本講演は締め括られました。その後のQ&Aセッションでは8名の学生から積極的な質問が行われ、質問に対する白倉先生のご見解を共有いただきました。なお、本セミナーの参加者は、約110名（学生約110名、教員1名）でした。

6. 2022年度 第6回 経営学部セミナー

異文化コンピテンシー尺度の開発

文教大学 経営学部 山崎 佳孝 先生、遠山 道子 先生

日時：2022年12月21日（水曜日） 16時～17時10分

会場：文教大学 東京あだちキャンパス 3302教室

内容：講師に山崎佳孝先生と遠山道子先生をお招きし、「異文化コンピテンシー尺度の開発」と題しご講演いただきました。はじめに、グローバル企業などにおいて従業員や組織における異文化コンピテンシーを「測る」重要性と、その「測る」ことを実装する難しさを説明され、研究背景が共有されました。そのうえで、異文化コンピテンシーモデルの構築に関する既存研究、そして、経験学習理論に基づき構築した異文化コンピテンシー尺度の開発過程がわかりやすく順を追って解説されました。そして、実際の調査と統計データ分析を通じた結果より、経験学習理論を基礎とした初めての異文化コンピテンシー尺度が実装された成果が報告されました。異文化コンピテンシーを「測る」という多くの研究者が興味を持つテーマであったこともあり、様々な分野からの参加者から多くの質問やコメントが提示され、ご講演後にも刺激の多いディスカッションが交わされました。なお、本セミナーの参加者は13名（教員8名、一般1名、学生4名）でした。

7. 2022年度 第7回 経営学部セミナー

学生よ、今こそ海外に飛び立て！

—日系企業の海外進出の事例とビジネスに関する知見—

NEC Corporation of America President & CEO 池野 昌宏 先生

日時：2023年1月10日（火） 14時50～16時20分

会場：文教大学 東京あだちキャンパス 1205教室（併せて、オンラインでライブ配信）

内容：講師にNEC Corporation of America（NECアメリカ）の池野昌宏先生をお迎えし、北米における日系企業のITビジネスの現状や学生に向けた海外進出のアドレスをいただきました。NECアメリカは顔認証システムの導入において北米有数の実績を誇っています。導入対象も入国審査などの公的なものから、テーマパークのチケット、ハンバーガーショップの決済など多岐にわたります。同社はこのような顔認証の活用や行動履歴の蓄積を行うことで消費者へのサービス向上を図る仕組みを作っています。また、行動履歴蓄積において消費者に提供する情報を選別させ、プライバシー問題を解決しているのも重要な取り組みです。このような北米地域での成功の背景には、池野先生が海外で20年以上取り組んだ経験の蓄積がありました。先生は学生に対して積極的にアイデアを社会実装するために行動することを勧めました。多くの国が経済的に豊かになった現在、今後の国際ビジネスは日本が持つ多様性や関係性の尊重が重視されてきます。若者には日本的マインドを持ち海外で活躍してほしいとエールをいただきました。なお、本セミナーの参加者は51名（学生48名、教員2名、一般1名）でした。

■ 文教大学経営学部紀要発行規程 ■

(目的)

第1条 この規程は、文教大学経営学部紀要（以下、紀要という。）に関する基本事項を定めることを目的とする。

(責任)

第2条 紀要の編集及び発行については、経営学部研究推進委員会の下に編集委員会を設置し作業を担う。

- 2 編集責任者として編集長を編集委員の中から互選する。
- 3 発行責任者は学部長とする。

(誌名)

第3条 紀要の誌名は『経営論集』とする。その英語名称は、『Journal of Public and Private Management』とする。

(区分)

第4条 紀要に掲載する論文その他の文章（以下「論文等」という。）を次のとおり区分する。

- (1) 論文
 - (2) 研究ノート
 - (3) 解説
 - (4) その他
- 2 論文等の区分は、その論文の執筆者が投稿時に希望を提示する。
- 3 「その他」に区分する場合は、執筆者が講演録、書評など希望する具体的な名称を投稿時に提示する。
- 4 区分に関する決定は編集委員会が行う。

(投稿資格)

第5条 紀要へは経営学部専任教員および非常勤教員が投稿できる。また、経営学部専任教員の推薦を得た者が投稿できる。

(投稿要領)

第6条 論文等の投稿は、編集委員会が別に定める『経営論集』投稿要領に基づき行う。

- 2 『経営論集』投稿要領に基づかない論文等の投稿は、受理されないもしくは掲載されない場合がある。

(掲載論文等の選択)

第7条 紀要に掲載する論文等の選択は、編集委員会が行う。

- 2 選択に際して、編集委員会が適切な第三者にその審査を依頼する場合がある。

(発行回数)

第8条 紀要の発行は年1回とする。

(発行形態)

第9条 紀要は電子化されインターネット上にて発行する。

- 2 インターネット上での発行とは別に、論文等を印刷し冊子形態にしたものを経営学部専任教員および執筆者の希望者に資料として提供する。ただし、編集委員会の判断によりその全部または一部を提供しない場合もある。

(抜き刷り)

第10条 論文等の執筆者には抜き刷りの電子データ（PDF ファイル）を提供する。抜き刷りの印刷を希望する場合は執筆者の負担により可能とする。

(改廃)

第11条 この規程の改廃は、経営学部研究推進委員会の議を経て、経営学部教授会が行う。

附則

この規程は、平成26年9月17日から施行する。

文教大学経営学部紀要『経営論集』投稿要領

1. 募集する論文内容と使用言語

- ① 未発表の論文、解説、及び、その他の文章（以下、論文等）。
- ② 日本語または英語の論文等を原則とします。

2. 投稿原稿書式

- ① A4 サイズ横書きで表現された電子ファイル（Word ファイルまたは業者が扱うことができるファイル）での投稿を求めます。
- ② 特にページ数に制限は設けていません。
 1. ただし、ページ数やカラー面の多さによっては、執筆者への印刷資料の提供を委員会の判断で見送る場合があります。

3. 論文等形式

投稿する論文等には下記の内容を含むことを原則とします。

※ 英語を用いた論文等の場合は題名・著者情報・要約・キーワードを冒頭に英語にて表記し、最後に日本語での題名・著者情報・要約・キーワードを別ページで付すこと。

- | | |
|---|---------------|
| <ol style="list-style-type: none">① 題名② 著者情報（氏名、所属、問合せ先メールアドレス）③ 概要④ キーワード | } <以上までで1ページ> |
| ⑤ 本文 | |

⑤ 本文

- a. 文章の区切りには読点「、」、句点「。」を用いる。
- b. 本文の章、節、項の見出しには、番号を付与する。番号はアラビア数字とコンマ「.」の組合せによって表し、3段階（章. 節. 項）までとする。
- c. フォント 和文 明朝体 10.5ポイント、英文 Times New Roman 10.5ポイント

(参考)

1. はじめに
2. 研究内容（既存研究の整理、本論文の位置づけ、意義、内容説明、結果、考察）
 - 2.1 先行研究
 - 2.1.1 わが国における研究
3. 結論

⑥ 参考文献

※必要に応じて図表・付録

----- (下記は別ページで付す)

<新たなページとして>

- | | | |
|---|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none">⑦ 英語題名⑧ 英語による著者情報⑨ 英語による概要⑩ 英語によるキーワード | } | <以上までで1ページ> |
|---|---|-------------|

4. 投稿資格

- ① 経営学専任教員および非常勤教員が投稿できます。
- ② また、経営学部専任教員の推薦を受けた者の投稿も可能です。

5. 投稿方法

- ① 次の印刷記入済み書類と電子ファイルを編集委員会に提出してください。
 - 記入済み書類：「投稿申込書」、「著作権使用許諾書」
 - 論文等印刷物：投稿論文等の印刷物1部（電子ファイルとの内容確認用）
 - 電子ファイル：「論文等ファイル」※メール添付またはUSBメモリ等にて※提出に必要な書類は経営学部事務室にて入手可能です。電子ファイルは本学経営学部ホームページにて提供しています。または、編集委員長にメールにて請求してください。
- ② 提出先： 『経営論集』編集委員長
- ③ 締切日時 別途案内を参照してください。

6. 掲載の通知とその後の作業

投稿された論文等の『経営論集』への掲載は編集委員会が投稿締切日後に選択します。選択結果は投稿者にメール等にて通知します。投稿締切後約半月以内に通知が届かない場合は編集委員長にお問い合わせください。

『経営論集』掲載に選択された論文等の整形は編集委員会が業者に委託し行います。整形後原稿の校正は投稿者が編集委員会から提示された期日までに行います。

7. 問合せ先：投稿に関する相談やお問い合わせは『経営論集』編集委員長まで。

8. その他

『経営論集』編集及び発行は、文教大学経営学部紀要発行規程に従います。また、本投稿要領は編集委員会の下で随時改訂されます。最新の要領に従い投稿をお願いします。

(2014年9月17日版修正) 2015.1.25

編集委員会

山崎 佳孝（委員長）

根本 俊男

経営論集 Vol.9

ISSN 2189-2490

2023年 3月31日発行

発行者 文教大学経営学部 石塚 浩

編集者 文教大学経営学部 研究推進委員会

編集長 山崎 佳孝

〒121-8577 東京都足立区花畑5-6-1

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

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

印刷所 (株)外為印刷

Journal of Public and Private Management

Vol. 9

March 2023

Contents

Articles

- Reflection on Practice in Education Children with Special Needs:
Issues Related to Career Education for Music Teachers Tomoko Yamamoto No. 1
- A Study on the Changing Definition of Innovation
—The Direction of Generalization Expressed in Context—..... Katsumasa Tanaka No. 2
- The Impact of Childbirth and Childcare on the Career Path of Female CPAs in
Professional Organizations..... Katsumasa Tanaka, Hiroshi Shuto and Ayako Matsui No. 3
- Review of Townsend Thai Project: Methodologies and Outcomes Hiroaki Sakurai No. 4
- Housing Complex Revitalization by Public-private Partnership
—Case of UR “Hanahata Supporting Project” — Masakazu Aoki No. 5
- Some Analysis of Validity and Effect Factors for Asynchronous Job Interview Ratings
..... Kazumasa Mori, Nanami Sawada, Tomoko Oe,
Taka-mitsu Hashimoto and Susumu Shibui No. 6

Published by

Faculty of Business Administration, Bunkyo University
5-6-1 Hanahata, Adachi, Tokyo 121-8577, JAPAN