

1910年代後半の埼玉県における銀行合同の種

—武州銀行の設立を事例として—

清水太陽

キーワード：岡田忠彦，渋沢栄一，「埼玉産業銀行」，銀行合同

要旨

本稿では，弱小銀行が乱立していたという意味で，金融構造が脆弱な時期において，その構造を克服するために進められた銀行合同の種を検討する。

具体的には，岡田忠彦埼玉県知事によって1910年代後半に進められた，「埼玉中央銀行」設立構想の検討を通して，岡田知事の主導性と地元銀行家などの主体性が，中井銀行という都市銀行の存在を前提に，混濁しながら進展するプロセスを明らかにする。

「埼玉中央銀行」設立構想は，岡田知事の当初の思惑どおりに実現したわけではなかった。一方で，その構想は武州銀行の設立に帰着し，武州銀行の存在が後に本格化した埼玉県の銀行合同の核となったことから，武州銀行の事例は，埼玉県における銀行合同の種と位置づけるべきであろう。

また，武州銀行の事例は，産業組合の機関銀行である「産業銀行」の先駆的な事例としても捉えることができ，その意味においてもユニークな事例であった。

はじめに

埼玉県知事の岡田忠彦は，第一次世界大戦終了間際の1918（大正7）年3月，「埼玉中央銀行」と呼ばれる新銀行の設立構想を発表した。『国民新聞』は，この新銀行を「公益と営利を兼ねた埼玉中央銀行」と報道した^①。「公益」とは，「県下の公益」のことであり，県下の産業発展という目的のために，新銀行の設立によって，県民の貯蓄思想を涵養すること，新銀行が県内の預金の吸収を行うこと，県内における既存の小資本の銀行との連絡を行うことを指す。「営利」とは，新銀行が，県下の産業に広く放資することによって，利益をあげられることを指す。

本稿は，岡田知事の「埼玉中央銀行」設立構想の検討を通して，岡田知事の主導性と地元銀行

家などの主体性が、中井銀行の存在を前提に、混濁しながら進展するプロセスを明らかにしようとするものである。その背景には、弱小銀行が乱立していたという意味で、金融構造が脆弱な時期において、その構造を克服するために進められた銀行合同の種を検討するという問題意識がある。本稿のタイトルになった理由は、結論の一部を先取りすることとなるが、①武州銀行の設立が、岡田の当初の構想どおりに実現したわけではなかったこと、②武州銀行の存在が、後に本格化した、埼玉県銀行合同の核となったことによる。実際に、武州銀行は1920年～1926年の間に6行を合併した。

ところで、銀行合同史によれば本稿が対象としている時期は、銀行合同の第2期にあたりとされている⁽²⁾。第2期とは、第一次大戦勃発時の1914年～終了直後の1919年ないし1920年の春期頃までの時期であり、地方長官が進んで管轄県下における銀行の合同を斡旋し、有力銀行の建設に尽力した点に特色がみられる。他方では、地方銀行のなかには、小資本で⁽³⁾経営基盤が脆弱であったものも、依然として多く見られた。例えば山梨県では、県内の銀行数は、1926年末で依然として60行余あった⁽⁴⁾ことからわかるように、銀行合同が進まない地域もあった。

なお、銀行合同の第1期は1896年～1913年までの時期であり、①銀行数減少の原因は大部分が解散、破産、廃業等によるものであって、合同はわずかな部分を占めているに過ぎないこと、②合同は年々行われてはいたが大して増加する傾向も見えず、合同に参加する銀行も極めて小規模のもののみであり、合同は、一般的には大して重要性を有するには至らなかったことが特色である⁽⁵⁾。第3期は1920年～1934年までの時期であり、特色は、①合同数の著しい増加、②合同の基調が、銀行業務の整理縮小にあったこと、③銀行合同における政府方針の強化であった⁽⁶⁾。

銀行合同史の文脈から考察すると、佐藤政則の整理によれば⁽⁷⁾、加藤俊彦⁽⁸⁾、進藤寛⁽⁹⁾、後藤新一⁽¹⁰⁾らの研究によって、①都市金融と地方金融との分断性を主張する、金融の「二重構造」論に基づく「地方的合同」の進行、②次第に政府が銀行合同の斡旋に乗り出し、最終的に戦時期の「一県一行主義」に収束するという、銀行合同行政の「基本的流れ」が明確にされた⁽¹¹⁾。しかし、白鳥圭志が指摘しているように、これらの先行研究⁽¹²⁾は、銀行合同を大蔵省や日本銀行など政策主体の側からみており、銀行合同政策の対象となる地方銀行の側からの考察が欠けている。

武州銀行については、飯田晶夫⁽¹³⁾、加藤隆⁽¹⁴⁾、秋谷紀男⁽¹⁵⁾らの興味深い研究がある。飯田は織物金融の面から北足立郡と入間郡の郡長答申を取り上げ、武州銀行の設立を論じた。しかしながら、「埼玉中央銀行」設立構想自体の検討はほとんどされていない。加藤は中井銀行との対抗という視点から、武州銀行の設立を論じた。ところが、埼玉県の地域経済に関する検討が希薄である。秋谷は、武州銀行の設立にかかわる基本史料を紹介しつつ、武州銀行の設立に岡田だけでなく、埼玉県内の銀行家、実業家、埼玉県信用組合連合会（県信連）なども関与したことを明らかにした。だが、岡田の「埼玉中央銀行」設立構想の変容についてはほとんど検討されていな

いため、この設立構想が、ストレートに武州銀行の設立につながってしまっている。

すなわち、これらの研究では武州銀行の設立を、埼玉県における銀行合同史の一環としてみる視点が希薄であるにも関わらず、全国的な観点から武州銀行の設立をみている。そのため、政治家、県信連、銀行家、郡長など、埼玉県における地域経済の利害関係者が、「埼玉中央銀行」設立構想について、どのような見解を持っていたかの検討が不十分であるという問題が残された。井上幸治は⁽¹⁶⁾、埼玉県のそれぞれの地域が、多様な地域経済をつくりあげていたことを指摘している。武州銀行の設立に関しても、その多様な地域経済の様子が反映されていたのである。

岡田の「埼玉中央銀行」設立構想の変容を検討した研究としては、清水太陽の研究がある⁽¹⁷⁾。清水は、北足立郡と入間郡にとどまらず、全郡長の答申書を取りあげ、郡長の答申書⁽¹⁸⁾が変容に関して、重要な役割を果たしたことを指摘している。だが、中井銀行の存在をほとんど等閑視しているため、都市銀行との競合を視野に入れて「埼玉中央銀行」設立構想を論じることができていない。また、当時の新聞記事もあまり活用することができていない⁽¹⁹⁾。本稿では、これらの先行研究を念頭におきつつ、岡田知事の「埼玉中央銀行」設立構想の検討を通して、岡田知事の主導性と地元銀行家などの主体性が、中井銀行の存在を前提に、混濁しながら進展するプロセスを明らかにする。

1 「岡田県政」と既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想

1-1 「岡田県政」について

まず、岡田忠彦知事の略歴を述べることから始めたい。岡田は、岡山県岡山で1878（明治11）年に生まれ、東京帝国大学（東京大学）卒業後高等文官試験に合格し、1903年4月に内務省に入省した⁽²⁰⁾。1915年には東京府（東京都）内務部長となり、1916年10月に第17代埼玉県知事に就任した。なお、第二次世界大戦終戦時の鈴木貫太郎内閣では厚生大臣を務めた。

岡田は、第一次世界大戦の中から、民本主義的傾向と国家主義的傾向が現れてきたと考えた。民本主義的傾向とは、官僚・軍閥・財閥などが「専制的」に政治を行うことや政治に関わることを打破し、民衆の世論に基づき「公開的」に政治を行うことである。国家主義的傾向とは、「各人が各々其国を負担」することである⁽²¹⁾。岡田は、この2つの傾向を矛盾するものとは考えず、この2つの傾向を調和させることが重要であると考えた⁽²²⁾。岡田は、健全な民意を助長することによって、地方自治を振興して、民衆がその町村を負担するという責務を自覚させることが、結果的に、民衆が国家主義的傾向を持つことにつながると考えた。

いわゆる「岡田県政」は、1919年6月までつづくが、その柱は、埼玉県内の産業振興であった。そのために、岡田は「集合的経済」の実現を重要視した。小山博也によれば、「集合的経済」とは、

統一的合同的な経済的社会的運営体制⁽²³⁾のことである。小山は、それが具体的に何を指すかは述べていないが、「岡田県政」の中身から判断すると、埼玉県内の各地域が、それぞれの利害関係を乗り越えて大同団結することによって、埼玉県の産業振興を実現することを指すと解釈できる。岡田はそのための手段として、教育の振興、治水計画の確立、勸業の奨励に力点を置いた。教育の振興は、浦和高等学校（埼玉大学）の誘致に、治水計画の確立は13河川の改修計画の立案、工事着手に結実した。勸業の奨励は、生糸販売利用組合連合会埼玉社の設立に結実した。小山は、「岡田県政」について、「地方自治体を中央政府の単なる下請機関として考えていなかった点で明治時代の地方長官と趣を異にしていた⁽²⁴⁾」と評価している。もちろん、「岡田県政」の背景には、政友会の「積極主義」の影響もあった⁽²⁵⁾。

以上のことを踏まえると、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想は、埼玉県内の産業振興のために、岡田が「集約的経済」を実現することの一環として行ったものと位置づけることができる。

岡田は、1917年11月、埼玉県議会で1918年度の予算案に関する説明を行った。岡田は第一次大戦期の好況は、戦争で得たところの僥倖に過ぎなく、一時的なものと考えていた⁽²⁶⁾。大戦後の世界経済の波瀾や曲折の有様を想像すると、「吾々は警戒⁽²⁷⁾」すべきであると認識していた。その対策として、必要な事業を洗い出し、改革を断行し、「民力の根帯に培ひ、以て他日の経済戦に於て、社会に闊歩すると云ふことの基礎を確立する⁽²⁸⁾」ことが急務であるという見解を示した。すなわち、岡田は「大戦景気」の反動を危惧してもいたのである。

1-2 埼玉県の金融構造と既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想

次に、埼玉県の金融構造について検討する。1917年末時点で、埼玉県内に本店を有する銀行を挙げると表1のようである。

表1 埼玉県内に本店を有する銀行一覧（1917年末時点）（単位：円）

番号	種別	銀行名	所在地	創立年月	資本金	払込資本金
1	普通	第八十五銀行	入間郡川越町	1878年5月	1,000,000	800,000
2	普通	口黒須銀行	入間郡豊岡町	1900年2月	700,000	325,000
3	農工	埼玉農工銀行	北足立郡浦和町	1898年4月	600,000	600,000
4	普通	深谷銀行	大里郡深谷町	1896年3月	500,000	350,000
5	普通	所澤銀行	入間郡所澤町	1893年2月	500,000	300,000
6	貯蓄	川越貯蓄銀行	入間郡川越町	1896年9月	500,000	290,000
7	普通	口川越渡邊銀行	入間郡川越町	1913年8月	500,000	250,000
8	普通	飯能銀行	入間郡飯能町	1901年10月	500,000	125,000

9	普通	所澤商業銀行	入間郡所澤町	1895年11月	300,000	300,000
10	普通	本庄商業銀行	児玉郡本庄町	1894年12月	300,000	150,000
11	普通	西武商工銀行	秩父郡秩父町	1896年9月	300,000	150,000
12	普通	入間銀行	入間郡入間川町	1893年12月	225,000	131,250
13	普通	秩父銀行	秩父郡秩父町	1894年7月	200,000	200,000
14	普通	川越商業銀行	入間郡川越町	1896年7月	200,000	200,000
15	普通	寄居銀行	大里郡寄居町	1897年3月	200,000	146,000
16	普通	熊谷銀行	大里郡熊谷町	1894年7月	200,000	140,000
17	普通	深谷商業銀行	大里郡深谷町	1901年4月	200,000	140,000
18	普通	口栗橋銀行	北葛飾郡栗橋町	1898年7月	150,000	100,000
19	普通	浦和商业銀行	北足立郡浦和町	1900年5月	150,000	75,000
20	普通	壬子銀行	入間郡越生町	1909年2月	150,000	66,000
21	普通	口鴻巣銀行	北足立郡鴻巣町	1916年8月	150,000	37,500
22	普通	口越生銀行	入間郡越生町	1897年1月	120,000	99,000
23	普通	口加須銀行	北埼玉郡加須町	1897年3月	120,000	75,000
24	普通	忍商業銀行	北埼玉郡忍町	1896年4月	100,000	100,000
25	普通	△鈴木銀行	南埼玉郡越ヶ谷町	1897年12月	100,000	100,000
26	普通	大宮商業銀行	北足立郡大宮町	1898年3月	100,000	100,000
27	普通	口小川銀行	比企郡小川町	1884年4月	100,000	85,000
28	普通	小鹿野銀行	秩父郡小鹿野町	1896年5月	100,000	82,000
29	普通	口比企銀行	比企郡小川町	1884年8月	100,000	77,500
30	普通	口熊谷商業銀行	大里郡熊谷町	1900年8月	100,000	70,000
31	普通	粕壁銀行	南埼玉郡粕壁町	1895年12月	100,000	60,000
32	普通	武蔵松山銀行	比企郡松山町	1900年3月	100,000	60,000
33	普通	武毛銀行	秩父郡下吉田村	1899年1月	100,000	40,000
34	普通	口杉戸銀行	北葛飾郡杉戸町	1900年2月	100,000	40,000
35	普通	宝珠花銀行	北葛飾郡宝珠花村	1900年5月	100,000	35,000
36	普通	口羽生銀行	北埼玉郡羽生町	1898年11月	80,000	80,000
37	普通	桶川銀行	北足立郡桶川町	1900年5月	80,000	30,000
38	普通	狭山銀行	入間郡三ヶ島村	1899年4月	75,000	28,750
39	普通	扇町屋銀行	入間郡坂戸町	1884年3月	70,000	70,000
40	普通	口騎西銀行	北埼玉郡騎西町	1898年7月	70,000	53,900
41	普通	口大門銀行	北足立郡大門村	1900年4月	60,000	27,000
42	普通	口菖蒲銀行	南埼玉郡菖蒲町	1898年8月	50,000	40,000
43	普通	口久喜銀行	南埼玉郡久喜町	1898年3月	50,000	30,000

44	貯蓄	入間川貯蓄銀行	入間郡入間川町	1900年6月	50,000	30,000
45	貯蓄	忍貯金銀行	北埼玉郡忍町	1897年12月	50,000	12,500
46	普通	×丸保銀行	児玉郡児玉町	1895年11月	30,000	30,000
47	貯蓄	大宮貯金銀行	秩父郡秩父町	1897年4月	30,000	30,000
48	普通	武蔵銀行	入間郡飯能町	1898年4月	30,000	30,000
49	貯蓄	氷川貯蓄銀行	北足立郡大宮町	1898年11月	30,000	30,000
50	普通	橋本銀行	入間郡南古谷村	1900年8月	30,000	21,000
51	貯蓄	埼玉貯蓄銀行	児玉郡本庄町	1895年12月	30,000	15,000
52	貯蓄	熊谷貯蓄銀行	大里郡熊谷町	1895年12月	30,000	15,000
53	貯蓄	明治貯蓄銀行	南埼玉郡粕壁町	1896年4月	30,000	15,000
54	貯蓄	所澤貯蓄銀行	入間郡所澤町	1898年4月	30,000	15,000
55	貯蓄	川越貯金銀行	入間郡川越町	1898年10月	30,000	15,000
56	普通	共榮銀行	北足立郡横水村	1900年10月	30,000	10,500
57	貯蓄	飯能貯蓄銀行	入間郡飯能町	1897年9月	30,000	7,500
58	貯蓄	桶川貯蓄銀行	北足立郡桶川町	1901年2月	30,000	7,500

出所) 埼玉県史編纂室編『1917年埼玉県統計書第3巻』埼玉県庁, 203 - 207頁より作成
備考) □は貯蓄を兼営している普通銀行, △は合名会社, ×は合資会社を表す

最も資本金が大きい銀行は第八十五銀行で、100万円である。一方で、資本金10万円以下の銀行が35行に達し、全体の60%を占めており、この数字から埼玉県の金融構造の脆弱さをうかがうことができる。所在地で見ると、19行が入間郡に集中しており、最多である。次いで9行が北足立郡に集中している。

当時の埼玉県で有力な銀行は、中井銀行と第八十五銀行であった。中井銀行は東京に本店があり、その支店が埼玉県内にあった。中井銀行の資本金は100万円であり、第八十五銀行と同額であった。中井銀行は埼玉県東部の「御用預金」を扱い、第八十五銀行は埼玉県西部の「御用預金」を扱っていた⁽²⁹⁾。県内の「御用預金」を両行が二分していたという事実は、県の全域にまたがった銀行の不在を意味していた。後に県内を代表することになる銀行としては、第八十五銀行のほかに、忍商業銀行、飯能銀行がある⁽³⁰⁾。表1を見ると、飯能銀行の資本金が50万円なのはまだしも、忍商業銀行はわずか10万円であり、この時期においては、まだ県内を代表する銀行とは言いがたかった。

銀行業に関して、埼玉県下の銀行を概観した結果、「拾萬圓以下の小資本を有つて居るものが少ない⁽³¹⁾」という憂慮すべき状態であることが明らかになった。岡田は僅か10万円以下の資本金額では、大きな事業をすることは難しいと考えていたため、県内に本店を持つ銀行は段々時運に応じて「合同して、其基礎を益々強固にすることが必要」との認識を示した。表1、表2を

見ると、既述したように、県内に本店を有する銀行は総じて資本金額が小さく、銀行数 58 行のなかで、資本金 10 万円以下の銀行は 35 行になり、全体の 60% を占めている。

表 2 1917 年末時点での県内銀行資本金別階層

資本金	銀行数
100 万円以上	1
50 万円以上 100 万円未満	7
30 万円以上 50 万円未満	3
20 万円以上 30 万円未満	6
10 万円以上 20 万円未満	18
10 万円未満	23
合計	58

出所) 埼玉県史編纂室編『1917 年埼玉県統計書第 3 巻』埼玉県庁, 203 - 207 頁より作成

岡田が指摘したように、小資本の銀行が多く、脆弱な金融構造であることが窺える。また、岡田は、県内の各銀行が孤立しており、連絡に乏しいため、営業に不利益であることも併せて指摘している⁽³²⁾。

以上から、岡田が銀行合同の必要性を感じていた理由は、①「大戦景気」の反動に備えるため、②当時の現状に鑑み、やがて県内の諸産業で⁽³³⁾、大規模な資金需要が発生した時に応えるため、③埼玉県内には小資本の銀行が多く、金融構造が脆弱であったため、さらに④県内の各銀行がそれぞれ孤立しており、連絡に乏しいためであった。

したがって、岡田は県下の既存銀行を、資本金の大小を問わず一挙に合同して、規模を大きくし、銀行業の基礎体力を強固にする必要性を感じていた。この構想が、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想であった。同時に、この構想が実現するということは、既存銀行にとっては、自行の消滅を意味していた。

いずれにせよ、岡田は埼玉県の金融構造の脆弱さを改善するには、既存の銀行を合同して、埼玉県の金融の核となる新銀行を設立しなければならないと考えたのである。この考えの具体化が、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想であった。

つまり、岡田によるこの構想の意図は、①資本金の大きな銀行を設立して、埼玉県の産業金融を活発にし、県内の資金が東京に流れるのを阻止することによって、埼玉県の資金の流れを変えること、②弱小銀行を淘汰して、埼玉県の金融構造を強化することであったと考えられる。その際に、岡田は当然ながら中井銀行の強力な存在を視野に入れており、後に岡田は、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想が変容した際に、新たに資本金が約 1,000 万円の銀行を設立

して、「以て従来中井銀行の如き本店を東京に有するものの為に県下の資金を中央に吸収する弊を防ぎ一面地方資金の融通を円滑ならしめん⁽³⁴⁾」と述べていることを指摘したい。

とにかく岡田は、中井銀行が、埼玉県内で集めた預金を埼玉県内で運用せず、東京に持って行って、東京で放資していることを深刻な問題として捉えていた。これは、都市銀行の支店により行われたことで、いわゆる「地方資金の流失問題」として、当時全国的に問題となっていた現象である⁽³⁵⁾。論点としては、都市銀行の支店が地方で集めた資金を、そのままその地方の産業にどれだけ放資していたかであり、その際に重要視されるべきは、放資の絶対量ではなく、その地域の需要に応えられるだけの量の放資が実際にされているかであることを指摘するに留めておくこととし、その実態の検討は筆者のこれからの研究課題としたい。

中井銀行の1917年末時点での資本金は100万円、貸付額は3,653万円、預金量は4,378万円となっていて、預貸率は83.4%であった。ただし、これは中井銀行の支店すべてと本店をあわせた数値であるため、県内支店の実態を知りえない。また、白鳥は、そもそも貸付額、預金額など、この数値自体が粉飾されている可能性が高いことを指摘している⁽³⁶⁾。そこで、中井銀行の県内支店の所在地に着目する。中井銀行の県内支店の所在地は、北葛飾郡の杉戸支店、南埼玉郡の岩槻支店、粕壁支店、越ヶ谷支店、北埼玉郡の忍支店、北足立郡の川口支店、浦和支店のあわせて7支店であった⁽³⁷⁾。所在地の特徴としては、埼玉県の東部に集中していることがわかる。加藤は、中井銀行の埼玉への早期進出により、県内の金融構造がとりわけ県東部において弱体化したことを指摘している⁽³⁸⁾。岡田の既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想の背景には、既述したように、強力な中井銀行の存在が視野に入れられており、その存在は、県内の既存銀行、地場産業関係者の間でも共有されていた。このように、岡田のこの構想は、中井銀行に対抗するという側面を強く持っていた。

2 埼玉県信用組合連合会（県信連）と「埼玉産業銀行」設立構想

2-1 県信連の事業活動

田中四一郎埼玉県信用組合連合会（県信連）会長、森田熊吉同常務理事、町田嘉之助同会員は、県信連の剰余金の預金先を求めて、1917年のはじめに埼玉県庁を訪ね、岡田に県信連の「機関銀行」となるいわゆる「埼玉産業銀行」の設立を要望した。その背景として、県信連の事業活動が関係していた。

県信連の事業活動は、①組合員に、低利で産業資金を貸し付けることであった。組合員は主に単位産業組合で構成されており、県信連が各産業組合に資金を貸し付けていた。単位産業組合は、県信連加入の際、県信連に出資金を払っていた。その関係を、『国民新聞』は、「1917年度産業

組合低利資金として政府より埼玉県に供給されたるは金三萬八千圓にて（筆者省略）同県信用組合連合会に於て一手に借受け同会より各産業組合に貸付くる事となり⁽³⁹⁾と報道した。

②産業組合の余裕資金を預かり、運用することであった。県信連は事務所を埼玉県庁内に置き、営業区間は埼玉県一円であった。当時の埼玉県における産業組合数は1912年の324から1916年の336と微増程度であるにもかかわらず、貸付金が1912年の88万4,800円から1916年の167万7,500円と約1.8倍に⁽⁴⁰⁾、また信用組合の貯金が1912年の48万500円から1916年には117万3,600円へと約2.4倍になっていた⁽⁴¹⁾。このように信用組合の余裕資金は増加していた。この様子を『東京日日新聞』は「遊金頗る多し」と報道した⁽⁴²⁾。すなわち、県信連の課題は、剰余金の安定性を確保しつつ、それをどのように有利に運用していくかであった⁽⁴³⁾。

ところで、埼玉県は全国のなかでも早い段階で、農村を中心にして、産業組合が普及していた。とりわけ、信用組合の数が多かった。1916年末の埼玉県で、産業組合の数を組合種別に見ると、信用事業を営んでいる組合数が308あり、産業組合全体数の336に対し、約91%を占めていた⁽⁴⁴⁾。なお、この時期になると、単営信用組合ではなく兼営信用組合がほとんどであった。

産業組合については、県内を代表する信用組合として、汐止信用組合を例にあげて検討する⁽⁴⁵⁾。汐止信用組合は、1903年に設立された。設立の理由としては、汐止村（八潮市）が東京市（当時）に隣接しているため、東京市（当時）の影響を強く受け、村民の生活が奢侈風に流れ、風紀の乱れる傾向が強かったため、村の弊風を防止し、村民の利益を蓄積して、村を再建するためであった。田中四一郎組合長によると、組合の資金が、運用できる程なく、設立当初の経営は「非常な苦痛」であった⁽⁴⁶⁾。田中は、自身の懐から金を出したり、村吏員の勧誘に努め、「勤儉貯蓄」を奨励した結果、段々と経営状態が改善し、汐止村は、埼玉県を代表する優良な信用組合となった⁽⁴⁷⁾。1909年には、全産業組合の連絡と指導にあたる機関である大日本産業組合中央会から、模範的な組合の1つとして表彰を受けた。さらに汐止村は、1911年には「地方改良運動」の模範村にも選ばれた。

2-2 「埼玉産業銀行」設立構想と既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想

埼玉県全体としては、信用組合の剰余金は1912年の56,840円から、1915年には、96,849円、1918年には、162,617円へと順調に増加した⁽⁴⁸⁾。しかし、一方では「農村経済の振興機能を果たさない⁽⁴⁹⁾」と評価されるような、不良な産業組合もあった。その原因としては、①小規模産業組合が濫立していたこと、②農民の側における産業組合結成の意識が十分でなく、有力な組合指導者を欠いた産業組合が多かったことである⁽⁵⁰⁾。つまり、産業組合間に格差があり、産業組合の質の強化が課題であった。

以上の考察から、「埼玉産業銀行」設立構想は、①県信連の剰余金の預金先として、②産業組合の質の強化につながることを目的としていたことがわかる。そこで、既述したように田中らは、1917年のはじめに埼玉県庁を訪問し、岡田に県信連の「機関銀行」となるいわゆる「埼玉産業銀行」の設立を要望した。

田中らは新たに設立される「埼玉産業銀行」の資本金の規模を、100万円程度と想定していた。ただし、彼らは、「埼玉産業銀行」の形態については、言及していない。その理由としては、彼らは「埼玉産業銀行」が、産業組合の指導機関となり、かつ県信連の「機関銀行」となることに主眼を置いたためと思われる。この時の様子について後に、森田は「…私は1917年に田中その他2～3人の同志達と岡田知事に我々の中央機関が出来ないから産業組合の指導機関として銀行を作ってください。そして埼玉県産業組合が中央に頼らずやっつけられるよう相談したんです⁽⁵¹⁾」と回想した。田中らによるこの構想を、『国民新聞』は、「埼玉産業銀行」と報道した。ちなみに、本稿が田中らの構想を「埼玉産業銀行」設立構想と呼ぶのは、この報道による⁽⁵²⁾。

すなわち、岡田の「埼玉中央銀行」設立構想と田中らの「埼玉産業銀行」設立構想は、埼玉県内の産業金融を活発にし、埼玉県内の産業振興に貢献するという点で共通の認識を持っていたのである。

3 既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想の否定と新設による「埼玉中央銀行」設立構想

3-1 既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想の否定

岡田は田中らによる「埼玉産業銀行」設立構想を受け入れつつ、既述したように、自身の見解とあわせて、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想とした。この構想を実現するために、綾部利右衛門第八十五銀行頭取、松岡三五郎忍商業銀行頭取、岡田健次郎大宮商業銀行取締役、斎藤安雄深谷商業銀行頭取など10数名の県下の有力銀行の首脳を招き、銀行統合について協議した⁽⁵³⁾。彼らは「埼玉中央銀行」設立の必要性そのものには賛成したが、既存銀行の合同という形態には、賛成しなかったのである。彼らが「埼玉中央銀行」設立の必要性そのものには賛成した理由は、この銀行が地元銀行ではなく、中井銀行と対抗できる銀行であったことをあげたい。

理由としては、①県下の有力銀行は、自行の独立を捨てて既存の有力銀行や弱小銀行と合同しなくても、なんとかやっつけられる状態だったからである。例えば飯能銀行の1917年下半期の貸出は60万9,800円、預金は80万9,200円であり⁽⁵⁴⁾、貸出も預金も比較的順調に伸びており、他の銀行と合同する必要性は確かに感じられない。②県下の有力銀行は、既存銀行との合同によって「埼玉中央銀行」が設立された場合、その実態について不明なところが多く、不安を感じ

ていたからである。後の埼玉銀行の利根川俊吉調査役（当時、後に頭取）は、「海のものとも山のものとも解らない銀行に入るより小じんまりやっている方が良いと言って皆尻ごみしてしまった⁽⁵⁵⁾」とこの模様を回顧している。特に「小じんまりやっている方が良い」という表現は、県内の銀行の実態をうかがわせるものがある。③既存の銀行はそれぞれ地場産業と密接な関係を有しており、地域的な情実から、容易に合同できないからである。④大蔵省や県庁からの合同の勸奨に強制力がなかったことが挙げられる。例えば、佐賀県では1926年の取付けと1927年の金融恐慌で、「佐賀財閥」の崩壊が決定的となった⁽⁵⁶⁾。1927年に佐賀県は「地域の中心銀行」に近隣の中小銀行を合併して、県内本店銀行を普通銀行6行、貯蓄銀行1行に再編する計画を提案した。しかし、大蔵省や県の勸奨に強制力がないなかでは、単独で存続できる銀行はなかなか合同に応じなかったのである。

このようにして、「全県下の銀行を打って一丸とする⁽⁵⁷⁾」と表現された、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想は否定された。

3-2 新設による「埼玉中央銀行」設立構想

岡田は、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想が否定されてしまったので、飯野喜四郎県会議員に、県内金融機関整備の具体案に関して意見を求めた⁽⁵⁸⁾。否定されたのは既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想であって、「埼玉中央銀行」設立の必要性そのものではなかったことが、岡田にとっての救いであった。

飯野は、①金融機関について検討すると、県内の100に余る銀行⁽⁵⁹⁾はいずれも小資本のもので、その力も弱いこと、②この現状は、県産業の開発上遺憾の点が多いばかりでなく、県にとってその生命線ともいべき治水の完成に関しても、県内に融資を求める事ができないこと、③各銀行ともそれぞれ所在地における特殊の因果関係によって設立されたので、俄かに合併を企てても、銀行の経営者ばかりか、銀行と取引をしている地元民も合併を望まないこと、④県民は、県内の各銀行がそれぞれ孤立していて、県内に有力な大銀行がないことを不便に感じていると現状を分析し、以上の分析から、「小生（飯野一引用者）は統一は大賛成なるも其実行に困難⁽⁶⁰⁾」との見解を示した。また、飯野は、「比較的大資本を有する中井銀行の如きもかえって本県の資金を吸収して、これを東京の経済界に放資しているので、県内の遊資はそのまま県内の産業方面に投資されるべきであり、さらに進んで「大東京の資本を県下に投資させるようにしなければならぬ⁽⁶¹⁾」と岡田に献策した。飯野もまた中井銀行によって、既述したように、いわゆる「地方資金の流出問題」が起きていることを深刻な問題として捉えていた。

したがって、飯野は具体策として、大資本の銀行を新設し、将来適当な機会をみて、既存の小銀行を新設する銀行に合併させることを献策した⁽⁶²⁾。また、飯野は新設する銀行の組織を株式

会社とし、日本銀行と直接取引を行えるようにすることもあわせて進言した⁽⁶³⁾。

3-3 新設による「埼玉中央銀行」設立構想の進言時期の検討

ここでは新設による「埼玉中央銀行」設立構想の進言時期について検討する。この進言の時期に関しては、どの先行研究でも年月は明言されていないことをあらかじめ指摘しておきたい。先行研究の解釈としては、遅くとも1917年12月までには、この進言があったとする解釈である。この解釈は、それぞれの「埼玉中央銀行」設立構想に関する具体案については、飯野と岡田の間にはっきりとした意見の対立ができたとする見方である⁽⁶⁴⁾。先行研究では、1917年12月中旬、斎藤、松岡、岡田健次郎ほか10数名を岡田知事の名において招致し、その意見を聴取した結果、いずれも既存銀行間における合併の困難を説き、株式組織による大銀行の新設に賛成し、飯野の案が採用されることになったとしている⁽⁶⁵⁾。この解釈では、飯野の進言は1917年内にはされていたことになる。

一方で、本稿の解釈は飯野の進言は1918年1月～2月初旬にされたとする解釈である。これは、「埼玉中央銀行」設立構想をめぐって、岡田が既存銀行の合同によることよりも、「埼玉中央銀行」設立構想を実現することを重視したという見方である。飯野は自身の進言についての岡田の反応を、「本年（1918年—引用者）1月知事より県下銀行統一に関し談偶々起り、小生は統一は大賛成なるも其実行に困難なり、右に付ては小生は予て中央銀行設立の必要を感じ、其方法は斯斯と…」見解を述べたところ、「知事は大に小生の案を喜び直に計画すべしと述べられたり⁽⁶⁶⁾」としている。ここから岡田が飯野に、県下銀行統一に関して話を持ちかけ、飯野が岡田に新設による「埼玉中央銀行」設立構想を進言した時期は早くとも1918年1月であることがわかる。加えて、自身の案とは違う面があるとはいえ、岡田が飯野の進言を喜んだ理由は、既存銀行の合同という形態ではないものの、とにかく、「埼玉中央銀行」設立構想が実現する可能性の出たことによつてであることを、指摘しておく。

また、1918年2月6日には、岡田は、県内務部長の名で各郡長に対して、新銀行設立に関する大規模な調査を実施している。これに対する各郡の回答が「郡長の答申書」である。この答申書には、あらかじめ「既存銀行と新設銀行の関係について」という項目があり、飯野の進言を受け入れた形態になっている。つまり、飯野が進言を行ったのは、遅くとも2月初旬であることがうかがえる。そこで、本稿では飯野の進言は、1918年1月～2月初旬にされたとする解釈をしている。

どちらの解釈を採用しても、1917年12月の段階で、岡田知事案である、既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想は、すでに県内の有力銀行家、有力実業家によって否定されていた。岡田としても、自身の「埼玉中央銀行」設立構想とは多少違うとしても、「埼玉中央銀行」設立

構想自体を実現するためには、飯野の進言に乗る以外に道はなかったといえよう。飯野が、「今日の案は斯の如く小生の意見を容れられたるもの積年の持論始めて実行の運びに至りたるは欣喜に堪へざる所なり⁽⁶⁷⁾」や「因に記す、本銀行は小生の発意にて岡田知事へ金融機関の件に付、埼玉中央銀行の必要を献策せるに由る⁽⁶⁸⁾」と述べていることや、実際に、新設による「埼玉中央銀行」設立構想が、実現したことから考えて、飯野の進言が果たした役割は大きかった。

ところで、埼玉県内務部は1918年2月6日に、各郡に「銀行設立に関する調査の件⁽⁶⁹⁾」を通達し、県内の各郡長に対して、埼玉中央銀行の設立に関する意見を聴取した。これがいわゆる「郡長の答申書」である。この検討は別稿で行ったので、本稿では詳しい検討は行わない⁽⁷⁰⁾。さしあたり、以下の指摘にとどめておく。北葛飾郡の郡長は、同郡は商工業において特に見るべきものがなく、農業に必要な資金は「産業組合地主及穀商肥料商等の一部商人」から融通されていたので、「銀行新設の必要を認めず」と結論づけていた⁽⁷¹⁾。

他の郡は「埼玉中央銀行」の設立に賛成であった。その理由としては、①埼玉県では各地域、各行がそれぞれの地域の地場産業との関わりあい強いが、競争もなく分立しており、既存銀行同士の合同は不可能であった。そのため、既存銀行に、資金を供給するという親銀行の存在が必要とされたこと、②各郡によって好不況の差が激しいこと、③好況の地域では、地場産業のより大規模な資金需要に応えるために、既存銀行よりも大規模な銀行が必要であったこと、④既存銀行のほとんどは、小規模で信用力が乏しいために、埼玉県内に支店がある都市銀行よりも高い金利で貸出資金を供給せざるを得ず、不利な状況に置かれていた。その打開策として、大規模な銀行を新設し、安い金利で地場産業に資金を供給する必要があったこと、⑤既存銀行の経営状態が不振の郡では、既存銀行の整理の必要のために大規模な銀行の存在が必要であったこと、⑥郡内の一部の有力者は地元の銀行に預け入れることを危険視していたため、預金が県外に流出してしまっていた。そこで、大規模な銀行を新設し、郡内の有力者の預金を県内に戻す必要があったこと、⑦既存銀行を整理し、新設銀行の県内支店とするためなどの理由をあげておく。

4 武州銀行の設立と渋沢人脈

4-1 武州銀行の設立

1918年8月5日に、岡田は発起人のうち35名を招致し、発起人総会に提出するための議案を附議するために、協議会を開催した⁽⁷²⁾。その席では行名を埼玉中央銀行から武州銀行に変更することが提案されて、承認された。埼玉中央銀行では行名がやや長いというのがその理由であった。なお、この協議会では武州銀行ではなく、武陽銀行とする案も出たが、この協議会の数日前に、幹部就任予定者との間で、いわゆる「武州銀行協定書⁽⁷³⁾」を取り交わしていたこともあり、

武陽銀行という行名案も否定されている。

さて、表3は開業当初において、武州銀行の株式を500株以上保有している株主である。これを見ると、各郡から万遍なく、株主として入っていることがわかり、武州銀行の全県性をうかがわせる。

表3 株式会社武州銀行株主名簿 1919年6月30日時点

順位	氏名	住所	持株数	経歴（一部）
1	田中五郎	入間郡	2,652	政治家
2	尾高次郎	東京府	2,000	東洋生命（株）社長
3	発智庄平	入間郡	1,600	黒須銀行頭取
4	有限責任埼玉県信用組合連合会会長 田中四一郎	北足立郡	1,100	潮止信用組合会長
4	永田甚之助	東京府	1,000	第一銀行深川支店支配人
6	斎藤秀一	比企郡	858	不明
7	船井正一	入間郡	824	不明
8	斎藤善八	南埼玉郡	800	町会議員、久喜銀行頭取
9	発智太郎	入間郡	680	黒須銀行川越支店長
10	柿原定吉	秩父郡	600	秩父鉄道社長
11	新井信太郎	北葛飾郡	570	村会議員
12	森田熊吉	比企郡	540	県信連常務理事
13	大川平三郎	東京府	501	王子製紙社長
14	渋澤同族会社社長 渋澤敬三	東京府	500	会社社長
14	西野吉蔵	北足立郡	500	埼玉織物同業組合鳩ヶ谷区長
14	増田啓次郎	北足立郡	500	川口鑄物同業組合長
14	繁田武平	入間郡	500	黒須銀行常務取締役
14	株式会社渡邊銀行 渡邊吉右衛門	入間郡	500	呉服太物商、町会議員
14	斎藤安雄	大里郡	500	埼玉農工銀行取締役
14	橋本喜助	北埼玉郡	500	足袋製造経営者
14	渡邊湜	北葛飾郡	500	第八十五銀行取締役

出所) 武州銀行『武州銀行第一期営業報告書』（1919年上期）より作成

武州銀行は、1918年11月に設立され、1919年1月に開業した。資本金は500万円（払い込み資本金125万円）となり、本店は浦和に置かれた。開業当日は預金が150万円以上に達し、預金者のなかには東京方面からわざわざ預金に来た人々もおり、武州銀行の銀行員一同昼食を食べる暇もないくらいの盛況ぶりであったと『東京日日新聞』は報道した⁽⁷⁴⁾。

ところで、岡田にとって、武州銀行の設立はどのように捉えるべきであろうか。いわば、既存

銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想という岡田の「理想」と、武州銀行の設立という「現実」についての距離を検討する。確かに、形態こそ、既存銀行の一挙合同から、新設へと変容を余儀なくされたものの、本稿の考察から、「埼玉中央銀行」設立構想自体はおおむね実現されたと評価できる。しかしながら、岡田は武州銀行が開業する直前の時期において、各有力銀行は武州銀行と適当な方法で資本の合一を計れば、県経済の統一だけでなく、第一次世界大戦後の経営についても、強大な力を有することができ、「希くは県下各銀行家に於ても刻下経済界の大勢に鑑みて速やかに武銀（武州銀行－引用者）を中心として合併せられん事を希望して已まず⁽⁷⁵⁾」と述べており、自身のかねてからの「埼玉中央銀行」設立構想を捨ててはいなかった。既存銀行の合同による「埼玉中央銀行」設立構想という岡田の「理想」と武州銀行の設立という「現実」との、距離はある程度あったと評価するべきであろう。

岡田の「理想」は、さしあたり1918年11月の武州銀行の設立に結実し、岡田の「理想」の実現は第二次世界大戦中の1943（昭和18）年7月の、忍商業銀行、第八十五銀行、飯能銀行、武州銀行の合併による埼玉銀行の設立まで待たなければならなかった。とはいうものの、武州銀行の存在が、後に本格化した埼玉県の銀行合同の核になったこともまた事実である。武州銀行の設立は、埼玉県の銀行合同の動きに拍車をかけたからである。実際に、武州銀行は1920年～1926年の間に6行を合併した。この期間を平均すると、1年に1行を合併するという、非常に早いテンポであった。すなわち、武州銀行の存在は、埼玉県における銀行合同の種となったのである。

4-2 武州銀行と渋沢人脈

武州銀行の設立には、渋沢栄一の関与があったことは、既存の渋沢に関する研究においても、管見の限り、あまり知られていない。渋沢の関与の様子は「渋沢栄一翁が埼玉県の銀行の将来を憂えて、ひそかに岡田知事に銀行合同を慫慂し、その具体策を指導した⁽⁷⁶⁾」と国民新聞などに報道された。また、入間郡長の答申書では、新設される銀行の頭取の人選について、「県下に最も因縁深き渋沢男爵の如き実業界の重鎮を頭取と仰くこと最も必要と存せられ⁽⁷⁷⁾」と述べられている。

頭取の人選にあたって、株主たちは、県内から人選すべきであると主張し、斎藤詢、田島竹之助の名前をあげていた。これに対して、岡田は「必ずしも県内に求むるを要せず広く江湖に求め、銀行業に十分な識見と経験とを有し又東京方面に於ける有力なる銀行業者とも相対して折衝を為し得る如き人物」がふさわしいと述べた⁽⁷⁸⁾。頭取の人選は難航したのである⁽⁷⁹⁾。協議会では、頭取を尾高次郎とすることに決まった⁽⁸⁰⁾。最終的には、渋沢の推薦、大蔵省、日本銀行の働きかけなどにより、渋沢の女婿である尾高次郎を頭取に据えることで決着した⁽⁸¹⁾。尾高は常務取

締役に腹心の柴田愛蔵を据えたため、武州銀行は渋沢の影を感じさせる銀行となった。同時にこのことは中井銀行を牽制することになったように思われる。

岡田が渋沢に武州銀行の創立委員長を要請したところ、渋沢から代わりに尾高を推薦された。さらに頭取の人選に関しては、大蔵省、日本銀行も尾高を推薦した⁽⁸²⁾。後の埼玉銀行の長島恭助相談役（当時、後に頭取）は、「同銀行（武州銀行－引用者）の首脳についてはおそらく渋沢さんのお考えで決まったものと思います⁽⁸³⁾」と証言した。翌日発起人会が開かれ、その会に出席したある銀行家は、「第一銀行が実質上澁澤（原文ママ）男爵の銀行なるを以て一面より見るとき我が武州銀行は第一銀行の子銀行の如き関係を生ずるを以て業務執行上直接間接に多大の便宜を得るに至るべく⁽⁸⁴⁾…」と述べた。これは武州銀行に第一銀行との連携を期待していることの表れである。中井銀行を牽制するためには、より有力な都市銀行の傘下に入ることが必要だったのであり、同時に株主を納得させるためにも必要だったように思われる。表3の株式会社武州銀行株式名簿を見ると、永田甚之助、渋澤敬三、大川平三郎などが株主として入っており、渋沢の関係者が、500株以上保有している株主に占める割合は約22%となっている。このことから、武州銀行と、渋沢人脈との関係の深さを感じさせる。

おわりに

本稿で明らかになった武州銀行の事例を、他県の事例と比較しつつ検討することで結びとしたい。まず本稿が対象とした時期は、地方長官が進んで管轄県下における銀行の合同を斡旋し、有力銀行の建設に尽力した時期である⁽⁸⁵⁾。その典型的な事例に岡山県の第一合同銀行⁽⁸⁶⁾と広島県の芸備銀行⁽⁸⁷⁾がある。第一合同銀行は、1919年に岡山県下の既存銀行が6行合同して成立した。芸備銀行は、1920年広島県下の既存銀行が7行合同して成立した銀行である。既存銀行の一挙合同による「埼玉中央銀行」設立構想は、この時期の特徴と整合的であるといえよう。その一方で、武州銀行の事例は、この構想が否定され、大資本の銀行を新設するというかたちへと変容していったという点でユニークな事例といえる。両県と比較すると、埼玉県は地域の分立が激しいために既存銀行の合同が否定され、武州銀行は各郡の地域利害を満たすための「全県の銀行」となることを期待されて設立された。表4は、武州銀行株主の地域的分布である。この分布を見ると、人間郡を筆頭にして、各郡から満遍なく武州銀行の株主になっている。

表4 武州銀行株主の地域別分布 1919年6月末日時点

住 所	持ち株数	全体に占める割合	株主数	全体に占める割合	平均持ち株数
入間郡	33,650	34%	932	28%	36
北足立郡	12,796	13%	533	16%	24
大里郡	12,786	13%	476	14%	27
北埼玉郡	10,018	10%	433	13%	23
比企郡	7,938	8%	297	9%	27
秩父郡	6,290	6%	233	7%	27
北葛飾郡	4,727	5%	128	4%	37
南埼玉郡	4,278	4%	191	6%	22
東京府	4,267	4%	9	0%	474
児玉郡	3,250	3%	98	3%	33
全 体	100,000	100%	3,330	100%	30

出所『武州銀行第一期営業報告書』（1919年上期）より作成

いずれにせよ、①武州銀行の設立が、岡田の当初の構想どおりに実現したわけではなかったこと、②武州銀行の存在が、後に本格化した、埼玉県の銀行合同の核となったことから、武州銀行の事例は、埼玉県における銀行合同の種と位置づけるべきであろう。武州銀行の設立は、埼玉県の銀行合同の動きに拍車をかけた。実際に、武州銀行は1920年～1926年の間に6行を合併した。この期間を平均すると、1年に1行を合併するという、非常に早いテンポであった。

また、武州銀行の事例は、産業組合の機関銀行である「産業銀行」の先駆的な事例として捉えられ⁽⁸⁸⁾、鳥取県の因伯産業銀行の設立においてのモデルケースとなった。このことから、武州銀行の設立がユニークな事例であったことをうかがわせる。

【注】

- (1) 「公益と営利を兼ねた埼玉中央銀行 岡田知事大抱負を発表す」埼玉県立文書館所蔵『国民新聞』（埼玉版）、1918年3月26日付、「埼玉中央銀行 設立経過の報告と希望 岡田知事記者に語る」埼玉県立文書館所蔵『東京日日新聞』（埼玉版）、1918年3月26日付を参照。
- (2) 金融研究会編『我国に於ける銀行合同の大勢』金融研究会、1934年、42頁を参照。
- (3) 後藤新一『銀行合同の実証的研究』、日本経済評論社、1991年、3－17頁を参照。
- (4) 池上和夫「若尾銀行の破綻と銀行動揺」石井寛治・杉山和雄編『金融危機と地方銀行一戦間期の分析一』東京大学出版会、2001年、209頁、池上和夫「山梨県」日経金融新聞編・地方金融史研究会著『日本地方金融史』日本経済新聞社、2003年、166頁を参照。
- (5) 『我国に於ける銀行合同の大勢』、17－19頁を参照。
- (6) 同上、60－62頁を参照。
- (7) 佐藤政則「日本銀行の銀行統合構想（1940～45年）」伊藤正直・霧見誠良・浅井良夫編『金融危機と革新—歴史から現代へ—』日本経済評論社、2000年、178頁を参照。

- (8) 加藤俊彦『本邦銀行史論』東京大学出版会, 1957年, 加藤俊彦編『日本金融論の史的研究』東京大学出版会, 1983年を参照。
- (9) 進藤寛「わが国地方銀行合同政策の展開」『金融経済』第100・108・115号(1966年12月, 1968年2月, 1969年4月)を参照。
- (10) 後藤新一『本邦銀行合同史』金融財政事情研究会, 1968年, 後藤新一『銀行合同の実証的研究』を参照。
- (11) これに対して伊牟田敏充は, 経営規模・営業範囲・業務内容などによる普通銀行の階層性に応じて展開される「重層的金融構造」論を提起し, 地方銀行(有力地方銀行が軸)と他の金融機関との関係の連関性を明らかにした。伊牟田敏充「日本金融構造の再編成と地方銀行」朝倉孝吉編『両大戦間における金融構造—地方銀行を中心として』御茶の水書房, 1980年, 佐藤政則「解説—重層的金融構造仮説を巡って—」伊牟田敏充『昭和金融恐慌の構造』経済産業調査会, 2002年, 347—354頁を参照。
- (12) 白鳥圭志『両大戦間期における銀行合同政策の展開』八朔社, 2006年。ほかに銀行合同に関する代表的な研究として, 朝倉孝吉編『両大戦間における金融構造—地方銀行を中心として』, 後藤新一『銀行合同の実証的研究』, 石井寛治・杉山和雄編『金融危機と地方銀行—戦間期の分析—』などを参照。
- (13) 飯田晶夫「地域産業金融に関する経営史的研究—武州銀行の成立と綿織物産地—」『國學院大学栃木短期大学紀要』第18号(1984年3月)を参照。
- (14) 加藤隆「東京・中井銀行の埼玉県進出とその影響」『地方金融史研究』第20号(1989年3月)を参照。
- (15) 秋谷紀男「埼玉県銀行合同史料(1)—武州銀行の創設過程—」『明治大学大学院紀要』第24集(3)政治経済学篇(1987年2月)を参照。
- (16) 井上幸治「埼玉県の経済構造の歴史的考察—明治・大正初期—」埼玉県社会経済総合調査会編『埼玉県産業金融史研究報告書』, 1982年を参照。
- (17) 清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」『立教経済学論叢』第72号(2009年2月)を参照。
- (18) 埼玉銀行調査部編『武州銀行史』埼玉銀行, 1988年では郡長の答申書に関して検討されていない。
- (19) 清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」56—57頁で, 『東京日日新聞』(埼玉版)をわずかに引用しているのみである。
- (20) 埼玉県教育委員会編『埼玉人物事典』埼玉県, 1998年, 198—199頁, 清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」45—46頁を参照。
- (21) 小山博也「第十七代知事 岡田忠彦—リーダーシップを發揮—」小山博也『埼玉県政と知事の歴史的研究』新興出版社, 1996年, 181頁を参照。
- (22) 小山博也「歴代県知事—人と業績—その1 第十七代 岡田忠彦」『埼玉県史研究』第12号(1983年3月), 69頁を参照。
- (23) 同上, 69頁では, 「統一的合同的な経済的社会的運営体制」としており, 小山博也「第十七代知事 岡田忠彦—リーダーシップを發揮—」, 181頁では, 「集合的経済」という表現を用いている。前後の文脈と照らしあわせると, 両者は同じことを意味していると考えて良いであろう。
- (24) 小山博也「埼玉県の政治家たち」『埼玉県史研究』第28号(1993年3月), 38頁を参照。
- (25) 「岡田県政」については「政友宣言」『国民新聞』(埼玉版追補), 1917年6月19日付, 埼玉近代史研究会編『埼玉人物小百科』埼玉新聞社, 1983年, 74—75頁, 小山博也「第十七代知事 岡田忠彦—リーダーシップを發揮—」小山博也『埼玉県政と知事の歴史的研究』177—196頁, 「明治大正期知事事務引継書9・10巻掲載知事プロフィール」埼玉県教育委員会編『埼玉県史料叢書10(下)明治大正期知事事務引継書3』埼玉県, 2005年, 31—34頁を参照。
- (26) 埼玉県議会図書室所蔵『埼玉県会会議録1917年』, 埼玉県議会, 21頁を参照。
- (27) 同上, 22頁を参照。
- (28) 同上, 23頁を参照。
- (29) 第八十五銀行に関しては, 佐々木寛司「川越第八十五国立銀行の創設過程」『地方史研究』第32巻第3号(1982年6月), 遠英治「健全経営の銀行ビジネス・モデルの歴史的考察—1900～1935年, 第八十五銀行を手がかりに—」『横浜国際社会科学研究所』第14巻第5号(2010年1月)(加筆の後, 遠英治「第八十五銀行の金融ビジネスモデル—1900～1935年—」として粕谷誠・伊藤正直・齋藤憲編『金融ビジネスモデルの変遷—明治から高度成長期まで—』日本経済評論社, 2010年に所収)を参照。

- (30) 忍商業銀行に関しては、飯田晶夫「忍商業銀行史」埼玉県社会経済総合調査会編『埼玉県金融史—埼玉県金融史編纂事業調査研究報告書—』埼玉県社会経済総合調査会、1982年、飯能銀行に関しては、竹内良夫「飯能銀行史」『埼玉県金融史—埼玉県金融史編纂事業調査研究報告書—』を参照。
- (31) 同上、52頁、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」50頁を参照。
- (32) 「県下各銀行を合同して県経済の統一を計れ—岡田本県知事の談」『国民新聞』（埼玉版）、1919年1月17日付を参照。
- (33) 当時の埼玉県の経済構造については、井上幸治「埼玉県の経済構造の歴史的考察—明治・大正初期—」『埼玉県産業金融史研究報告書』を参照。
- (34) 「秘密会議の内容は大銀行設立の前提か」『東京日日新聞』（埼玉版）、1918年3月16日付、「銀行設立凝議」『国民新聞』（埼玉版）、1918年3月16日付、加藤隆「東京・中井銀行の埼玉進出とその影響」33頁、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」56頁を参照。
- (35) 「地方資金の流失問題」に関しては、都市銀行の支店の預貸率の低さが論拠として用いられている。白鳥圭志「両大戦間期における銀行合同政策の歴史的諸前提」白鳥圭志『両大戦間期における銀行合同政策の展開』、49—56頁を参照。ただし、白鳥も指摘しているとおりに金利の問題が明示的に取り上げられていないため、その実態は解明されたとはいえない。
- (36) 白鳥圭志「中井銀行の破綻過程」白鳥圭志『両大戦間期における銀行合同政策の展開』、374頁を参照。
- (37) 加藤隆「東京・中井銀行の埼玉進出とその影響」、31頁を参照。
- (38) 同上、47頁を参照。
- (39) 「低利資金を付」『国民新聞』（埼玉版）、1918年3月7日付を参照。
- (40) 『1916年埼玉県統計書第3巻』、209、212頁を参照。
- (41) 同上、213頁を参照。
- (42) 「信用組合聯合会の成績」『東京日日新聞』（埼玉版）1918年1月10日付を参照。
- (43) 大正期における県内の産業組合信用事業の推移に関しては清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」、49頁（表3）を参照。
- (44) 埼玉県史編纂室編『1916年埼玉県統計書第3巻』埼玉県庁、1918年、210—211頁を参照。なお、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」49頁、表3と本稿の組合員数が異なるのは、後者が組合数種別の数値なのに対し、前者が組合出資口数金額及積立金の調査組合数の数値だからである。
- (45) 以下は、八潮市編『田中四一郎演述集—八潮市史調査報告書8—』八潮市、1983年、11—13頁、181—184頁、白戸伸一「近郊農業と信用組合—汐止村を事例とする若干の検討」『八潮市史研究』第5号（1984年6月）、179—198頁を参照。
- (46) 『田中四一郎演述集—八潮市史調査報告書8—』、253—275頁、埼玉県教育委員会編『埼玉人物事典』、515—516頁、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」、47頁を参照。
- (47) 他には、例えば深谷信用組合がある。深谷信用組合については、産業組合中央会編『市街地に於ける信用組合実例 第2輯』産業組合中央会、1917年、22—27頁を参照。
- (48) 『1916年埼玉県統計書第3巻』、214頁を参照。
- (49) 松井一郎「埼玉県産業組合発達史」『埼玉県金融史—埼玉県金融史編纂事業調査研究報告書—』、551頁を参照。
- (50) 同上、548—550頁を参照。
- (51) 「森田熊吉氏から〔武州銀行〕を聴く（埼玉銀行調査課）（日時は1963年8月28日）」4頁、埼玉銀行史料383、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」、48頁を参照。
- (52) 「大銀行設立具体案」『国民新聞』（埼玉版）、1918年3月20日付を参照。
- (53) 『武州銀行史』、8頁を参照。
- (54) 竹内良夫「飯能銀行史」329、330頁を参照。
- (55) 「森田熊吉氏から〔武州銀行〕を聴く（埼玉銀行調査課）」を参照。
- (56) 神山恒雄「佐賀県の銀行合同」石井寛治・杉山和雄編『金融危機と地方銀行—戦間期の分析—』、321—329頁を参照。
- (57) 埼玉銀行史編纂委員会編『埼玉銀行史』埼玉銀行、1968年、132頁を参照。

- (58) 飯野の発言は埼玉県立浦和図書館編『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』埼玉県立浦和図書館、1970年、99頁、『武州銀行史』埼玉銀行、1988年、9頁を参照。
- (59) これは、貯蓄銀行の支店、普通銀行の支店と県内に支店のみを有するものも含めた数値であると思われる。『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』98頁を参照。
- (60) 「飯野喜四郎日記」1918年3月24日付、埼玉県蓮田市教育委員会編『飯野喜四郎日記Ⅱ』2004年、77頁に所収を参照。
- (61) 『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』、99頁、『武州銀行史』、9頁、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」52頁を参照。
- (62) 青木平八『埼玉県政と政党史』埼玉県立浦和図書館、1986年、368頁、『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』100頁を参照。
- (63) 『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』100頁、『武州銀行史』10頁を参照。
- (64) 『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』、100頁、『武州銀行史』、9頁を参照。
- (65) 『飯野喜四郎伝—付県政重要日記抄』、100頁、『武州銀行史』、10頁を参照。
- (66) 「飯野喜四郎日記」1918年3月24日付、『飯野喜四郎日記Ⅱ』、77、78頁。
- (67) 「飯野喜四郎日記」1918年3月24日付、『飯野喜四郎日記Ⅱ』、78頁を参照。
- (68) 「飯野喜四郎日記」1918年8月5日付、『飯野喜四郎日記Ⅱ』、83頁を参照。
- (69) 埼玉県立文書館所蔵「銀行設立ニ関スル調査ノ件」『商工務部・銀行会社』埼玉県行政文書大970H-1、970H-2を参照。
- (70) 秋谷紀男「埼玉県銀行合同史料(1)—武州銀行の創設過程—」278、282—283頁、加藤隆「東京・中井銀行の埼玉県進出とその影響」33—34頁、埼玉編『新編埼玉県史 通史編5近代2』埼玉県、1989年、209—210頁、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」53—56頁を参照。
- (71) 「銀行設立ニ関スル調査ノ件」埼玉県行政文書大970H-2を参照。
- (72) 発起人に関しては、秋谷紀男「埼玉県銀行合同史料(1)—武州銀行の創設過程—」292—298頁を参照。
- (73) 「武州銀行協定書」埼玉銀行史料3257を参照。
- (74) 「武州銀行開業」『東京日日新聞』(埼玉版)、1919年1月11日付を参照。
- (75) 「県下各銀行を合同して県経済の統一を計れ」『国民新聞』(埼玉版追補)、1919年1月17日付を参照。
- (76) 「埼玉の歴史と人と 大正7年武州銀行の創立」『埼玉新聞』1971年4月27日付、「人生ノート(35) 私の歩んだ道 武州銀行のころ(5) 長島恭助(埼玉銀行頭取) 初代頭取に尾高氏就任」『埼玉新聞』1976年2月24日付を参照。
- (77) 秋谷紀男「埼玉県銀行合同史料(1)—武州銀行の創設過程—」、283頁を参照。
- (78) 「埼玉中央銀行—設立経過の報告と希望、岡田知事記者に語る」『東京日日新聞』(埼玉版)、1918年3月26日付、「埼玉中央銀行の頭取は県外から—総会は本月下旬に開く—」『東京日日新聞』(埼玉版)、1918年6月19日付を参照。
- (79) 「埼玉中央銀行の頭取と支配人—知事と株主の主張が違ふ」『東京日日新聞』(埼玉版)、1918年6月19日付を参照。
- (80) 尾高次郎については、清水太陽「岡田忠彦の武州銀行設立構想」、61頁を参照。
- (81) 「武州銀行と改称 頭取は渋沢男の女婿」『東京日日新聞』(埼玉版)、1918年8月6日付を参照。
- (82) 「武州銀行と改称 頭取は渋沢男の女婿」『東京日日新聞』(埼玉版)、1918年8月6日付を参照。
- (83) 『武州銀行史』、26頁を参照。
- (84) 「武州銀行創立発起人会」『東京日日新聞』(埼玉版)、1918年8月7日付を参照。
- (85) 『我国に於ける銀行合同の大勢』、42頁を参照。
- (86) 粕谷誠「中国有力銀行の有価証券投資」石井寛治・杉山和雄編『金融危機と地方銀行—戦間期の分析—』、257—262頁を参照。
- (87) 同上、247—257頁を参照。
- (88) 「因伯産業銀行と武州銀行 我邦で2番目」『大阪朝日新聞』1919年4月13日付を参照。

日本企業で活躍する高度外国人材をめぐる現状

—— 企業と高度外国人材の認識ギャップを中心に ——

塩谷由美子・葦原恭子*・島田めぐみ*・奥山貴之*

キーワード：日本人性、外国人性、日本企業のグローバル化、外国人社員の日本化

要旨

日本社会における労働力人口の減少と日本企業のグローバル化の進展により、元外国人留学生を高度外国人材として採用する企業が増えている。2016年には日本企業等に就職した元留学生の数は過去最高となった。しかし、一方で、日本企業の「内なる国際化」は依然として進んでおらず、ダイバーシティ・マネジメントが浸透しているとは言い難い。高度外国人材は、日本人と異なるメンタリティーや日本人にない発想など「外国人としての特性」、いわゆる「外国人性」を強調したいと考えているが、企業は、日本型キャリアパスに適應できる、日本語運用能力が高く、「日本人と同質な特性」、いわゆる「日本人性」がある人材を求めている。

本研究では、企業が求める「日本人性」に元留学生はどのように対応しているか、そして、留学生が求める「外国人性」が実際のビジネス場面ではどのように発揮されているのか明らかにするため、日本企業で異なる業種に就いて活躍している高度外国人材にインタビューを実施した。その結果、高度外国人材をとりまくビジネス現場の現状の一端が浮き彫りとなった。

I はじめに

近年、日本では企業において、高度人材としての外国人社員の需要がますます高まっている。その背景となっているのは、日本社会における労働力人口の減少と日本企業のグローバル化の進展である。日本の大学や大学院を卒業、修了した高度外国人材は、少子高齢化が進む日本では大きな戦力になり得るとされている。政府、経済界からは、日本社会には短期滞在者ではなく、定住する移民としての外国人受け入れが必要であるとの声も上がってきており、日本で教育を受け、日本社会・文化に精通した高度人材かつ定住者予備軍への期待は高まる一方である¹⁾。

*葦原恭子（琉球大学）、*島田めぐみ（日本大学）、*奥山貴之（沖縄国際大学）

2016年度に日本企業等への就職をした元留学生の数は19,435人で、前年比28.1%増となり、過去最高となった²⁾。これら元留学生の高度外国人材³⁾の活躍の場を日本企業にさらに広げていくことは日本における喫緊の課題の一つとなっている。そして、日本企業で活躍する外国人高度人材は着実に増加傾向にあるが、更なる就職促進のためには、外国人の採用に対する企業の意識や労務管理のあり方をグローバル化に対応したものに改革することが不可欠である。

しかし、その一方、採用の時点で日本企業が求める人材と留学生が求める働き方などの面で齟齬があることも指摘されている。企業は、日本語力に優れ、日本人と協調ができる、いわゆる「日本人性」の高い人材を求めているのに対し、留学生はそればかりではなく、外国人としての特性、いわゆる「外国人性」も求めてほしいと望んでいるというのである。このような状況下で日本企業に就職した高度外国人材は、どのような問題に直面し、その問題を解決し、活躍しているのだろうか。

本稿では、就職時に企業と留学生間に存在する齟齬が、就職後の高度外国人材にどのような影響を与えているのか、さらに、企業に「日本人性」を求められる状況にどのように対応しているのか、そして、留学生が求める「外国人性」が実際のビジネス場面ではどのように発揮されているのかを明らかにするため、日本企業で異なる業種に就いて活躍している高度外国人材にインタビューを実施し、高度外国人材をとりまくビジネス現場の現状の一端を浮き彫りにする。

II 先行研究

1 日本における高度人材の受入れをめぐる状況

内閣府の高度人材受入推進会議（2009）は、「高度人材」を「現行の就労可能な在留資格である専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人労働者」と定義し、日本の高度人材政策についての基本的な方向性や戦略について提言をしている。その中で、少子・高齢化、人口減少社会が本格的に到来し、日本の経済活力と潜在成長力を高めるため、またグローバル化が進展する中で、日本の国際競争力を維持・強化しつつ、内需主導型の経済成長を達成していくためには「成長戦略」を着実に実行していかなければならないとしており、日本が持続的成長を遂げるためには、高度外国人材の発想や能力・経験を活用し、イノベーションを引き起こすことが重要であるとしている。また、高度人材の受入れの必要性に対する企業や大学等研究機関の意識は高まっているが、その受入れは十分に進んでいるとは言い難い状況にあり、日本企業において、基幹人材として外国人が十分に登用されている状況とはなっていないと指摘している。そして、積極的に高度外国人材を呼び込むためには、外国人ならではの発想力・技術を生かし、企業や大学等研究機関の中核部門で活躍することを可能とするよう、将来のキャリアパスの明示や、給与や昇進システ

ムなどの処遇体系についても、成果や業績重視の柔軟な仕組みに切り替えていくことが求められるとしている。さらに、日本人とは異なるバックグラウンドやセンス・発想力を持つ優れた高度外国人材の能力と日本人の能力をうまく組み合わせ、両者が切磋琢磨することで、日本人の潜在力を開花させ、チームとしての付加価値想像力を高めていくべきであるという。そして、日本が積極的に受け入れるべき高度人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「日本の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人と切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」であると定義づけている。

2 外国人留学生の日本企業への就職活動をめぐる現状

横須賀（2007）は、外国人留学生の就職に関する人材ニーズに焦点を当て、全国の企業 264 社と外国人留学生 400 名を対象に質問紙による調査を実施した。その結果、両者の意識に格差が見られたとしている。すなわち、企業は、求める人材に対し、「日本語力」、「日本人との協調性」を重視しており、一方、留学生は、「外国人特性」⁴⁾（「日本人と異なるメンタリティー」「日本人にない発想」）を重視してほしいと望んでいるという。そして、企業が期待する留学生の日本語力については、「ビジネスレベルで日本人の社員や顧客と円滑にやりとりができる言語運用能力と、社会、文化に関する知識を含めた総合的なコミュニケーション能力」であるとしており、企業環境への適応を求める日本企業と異文化性の評価を期待する留学生との意識格差は就業前に既に大きいことが明らかになったとしている。そして、この意識格差を縮小し、留学生採用の機会を拡大するためには、双方が意識差を自覚、認識し、十分理解し合い、双方から歩み寄るような超文化的姿勢が求められると指摘している。さらに、日本企業がよりグローバルな企業価値を創造するためには、旧来の慣行に留学生を一方向的に適応させるのではなく、異文化によるキャリア観を許容し、日本人以外にも適用可能なハイブリッドな採用戦略を構築する必要があると提言している。

加藤・陳（2011）は、企業が外国人留学生にどのような資質を求めているのかについて明らかにするため、226 社への質問紙調査を実施した。その結果、企業側は留学生採用にあたって、留学生の「コミュニケーション能力」、「日本人との協調性」、「性格・礼儀・振る舞い」が重要であると考えていることが示されたとしている。そして、日本企業は留学生に対し、いわゆる日本型キャリアパスに適応できる「日本人性」の高い人材を求めていることが明らかになったとしており、「日本人性」を「日本語に優れ、日本人と協調ができる、社会人としてのマナー、常識を持つ、いわゆる日本人と同質な特性」と定義している。一方、留学生は、日本人と異なるメンタリティーや日本人にない発想など「外国人としての特性」（いわゆる「外国人性」）を強調したいと考えて

いることも明らかになったとしている。

徳永（2013）は、外国人留学生の就職活動時の疑問や戸惑い等に注目し、外国人留学生を採用している企業の人事や元外国人留学生へ就職活動前後に関するインタビューから、企業と元留学生との間に生じる就職活動や人事諸制度に関する意識の差を明らかにした。その中で、外国人留学生は、「総合職」で入社後、どのような職務に就くか不明確な状況のなか、自分の将来的なキャリアがどのようなようになるかが不安になることがあり、どのようなキャリアを積めるのか、説明なしにはキャリアビジョンが描けないため、外国人の自分がなぜ採用されたのか、何を期待されているのかの説明を求めているとしている。一方、企業の外国人留学生の採用理由については、「国籍を問わないで人材を確保するため」が59.0%と最も多く、次いで「海外拠点で将来活躍する人材確保のため」という明確な理由も41.8%と多かったとし、採用理由を「明確な理由」で実施している企業もある半面、国籍に関係なく人材を獲得するために実施している企業も多いと指摘している。そして、外国人留学生は、就職活動を行う際に、日本人学生と同等に採用されることについては、好意的に感じているが、元外国人留学生を採用する明確な理由があるにもかかわらず、そのことを留学生に伝えていないケースが多いことなどからギャップが生じ、入社後、この好意的な感情が不満感に変わっていることも把握できたとしている。

中橋・アンダーソン（2018）は、就職活動時の問題やなぜ就職に至らなかったのか、その意識と要因について、調査協力者の経験やそれらを取り巻く環境などの全体を当事者の視点から明らかにするために、日本の大学院の英語コースに所属し、日本での就職を希望する修士課程2年生3名に調査を実施した。その結果、留学生は日本語のハンディを克服するため、優位性として「日本人と異なるメンタリティー」「日本人にない発想」といった「外国人としての特性」の重視を望んでいるのに対し、企業はそれらよりも日本社会で問題なく就業できるような日本人との同質性を求めており、双方で大きなミスマッチが生まれていると指摘している。そして、外国人に日本企業での適応を要求するのではなく、日本人社員も外国人社員に適応していかなければグローバル企業とはいえないと結論づけている。

以上の先行研究は、いずれも、元外国人留学生の高度人材が日本企業に就職する際には、その時点で、既に、企業と高度人材の間に認識のギャップが存在することを指摘している。特に、企業が求める「日本人性」と留学生が発揮したいとしている「外国人性」がその要因の一つになっていることがわかる。そこで、本稿では、「日本人性」と「外国人性」に注目し、それらをめぐる現状を浮き彫りにする。次節では、このようなギャップを抱えたまま日本企業に就職した高度外国人材をめぐる現状に関する先行研究を見ていく。

3 日本企業への就職後の高度外国人材をめぐる現状

谷口（2008）は、企業組織ではコミュニケーションにより業務が進むことから、異なる文化背景を持つ社員同士に起こる異文化摩擦を避けることはできないとしている。鍋島（2015）は、日本においては、日本語を使用して働く外国人社員に葛藤があることは明らかであるとしている。ただ、日本の大学を卒業した外国人社員が日本企業でどのように働いているのか、ミクロレベルにおいては、その実態は明らかにされていないと指摘している。そして、日本の大学を卒業した外国人社員と日本人社員がどのように協働⁵⁾しているのかに注目し、次の3点を明らかにすることを目的として、インタビュー調査を実施している。1) 外国人社員にどのような葛藤があるのか。2) 葛藤状況を日本人社員に提示することにより、彼らがどのように葛藤を解決しようとするのか。3) 外国人社員の葛藤は、日本人社員にも起こることなのか。当該調査は、外国人社員3名、その日本人上司、及び同期の日本人社員2名を対象に行われ、その結果、葛藤の原因の一つは、OJTを始めとする社員研修のあり方に対する認識の違いであり、その上、日本人上司は外国人社員の葛藤を十分に理解していなかったことが明らかになったとしている。

新日本有限責任監査法人（2015）は、外国人留学生の就職や、その後の企業への定着に関する課題を明らかにすることを目的にアンケート調査とヒアリング調査を実施している。アンケート調査は、企業・外国人社員・外国人留学生の三者を対象とし、ヒアリング調査は、企業・大学・外国人社員の三者を対象としている。その結果、以下のような点が明らかとなったとしている。

- 1) 理系留学生が希望する「研究開発」や「システム開発・設計」など国籍に関わらない専門性を活かした職種においては、留学生の希望と企業における配属の実態の間にギャップがない。
- 2) 文系留学生は、自らの強みを活かせる「国際業務」「貿易業務」への配属を希望する者が多いが、実際は「営業・販売」に配属する企業が多く、ギャップがある。
- 3) 専門職、もしくは募集時に職種を分けて採用に至った場合には、本人の描くキャリアパスと企業側のそれとのギャップが生じにくい。
- 4) 短期間でキャリアアップを望む外国人社員と、長期的な人材育成を望む企業との間のギャップが外国人社員の離職理由の一つとなっている。
- 5) 外国人社員の定着支援に関する最大の課題は、キャリアパスに関する外国人社員の認識と企業の認識のギャップである。

当該調査では、上記のようなギャップへの企業側の対応策は「企業のグローバル化」と「外国人社員の日本人化」の二つに分けられると結論付けている。「企業のグローバル化」とは、日本人社員も含めて、多くの海外企業と同様に職種・職務を限定した配慮を行い、外国人社員にとってなじみやすい人事制度を構築することでギャップを解消するものであり、こうした企業は少数

派であるとしている。一方、「外国人社員の日本人化」とは、企業内の「日本的な」人事制度は維持し、外国人社員がそういった制度を理解し、なじんでいくことによってギャップを解消するというものである。こうした企業は、外国人の日本人社員への同質化を求めることになり、そのために採用段階からそうした特性を見極めて、すなわち「日本人化できそうな」外国人社員を採用するといったことになりがちであり、現状では多くの企業は後者であるという。さらに、日本の企業内には「グローバル化推進」と「日本の特質の維持」の相克があると指摘している。すなわち、全社的な要請として（経営者ないし人事部の判断として）、ダイバーシティや優秀な人材の確保という観点から外国人雇用が行われ、この場合はどちらかというところ「日本人とは異なる」外国人が求められるが、その背景には企業のグローバル化を進めるという考えがある。他方、業務における要請あるいは外国人が配属される現場でのニーズとしては、日本市場において、日本語を使いこなし、日本の事情に通じ、日本社会に溶け込める「日本人化した」外国人が求められるという。結論として、このような現状では、ダイバーシティ推進の一環として採用された留学生在が日本人社員と同一の育成システム・評価制度が適用された結果、日本人社員との同質化が進んで“留学生らしさ”がなくなり、職場の活性化につながらないという矛盾があるため、日本人社員とは異なる特性や能力を発揮し、日本人社員に対する相乗効果が得られるような人材活用の方策が求められると提言している。

藤（2015）は、日本国内の大企業で働く中国人高度外国人材4名と韓国人高度外国人材3名を対象としてインタビュー調査を実施した。その結果、仕事上で感じる困難点として「スケジュール管理」、「言語運用」、「常識」、「企業の制度的、人的な環境」が挙げられたとしており、言語面に限らず、文化面や日本企業の体制に対しても、困難を感じていることが明らかとなったとしている。さらに、日本企業では、外国人高度人材に対して「日本人性」の高さを無意識に強めていることがその困難な状況を助長しているとしている。また、調査対象とした中国人と韓国人の高度人材は、外見が日本人に類似していることから、日本企業ではより厳しく日本人化を要求する傾向があったと指摘している。

横須賀（2016）は、日本の大学・大学院を卒業・修了した元留学生外国人社員115名を対象に職務満足に焦点を当てて、日本の企業での組織社会化の現状を明らかにすることを目的としてWEBアンケート調査を実施した。その結果、「あなたは現在の仕事に満足しているか」という問いに対し、「非常に満足している」と「満足している」が6割弱（58.2%）で「不満」（12.2%）をはるかに上回る結果となったとしている。また、「不満」、「どちらとも言えない」の満足以外群の特徴をみると、「職務適合」については、満足群との顕著な相違が見られ、「希望した職場ではない」「勤務年数が足りなければ海外の仕事などにチャレンジさせてもらえない」「外国人として自分の特性を生かせる仕事できていない」といった回答があったとしている。さらに、入社

前の期待と入社後の現在の実感を比較すると、「入社後の現実」が「入社前の期待」を下回っており、期待と現実の実感の落差を認識しているとしている。特に、入社前は「能力や知識を活かしたい」、「外国人としての特性を活かしたい」、「グローバルな社会に貢献したい」の3項目において高い期待を抱いていたのに対して、現実はそのほど自身の知識・能力や異文化的特性が活かされていないと感じていることが明らかになったとしている。そして、当該調査によって、採用や雇用管理などの企業側の問題も示唆されたことから、企業による外国人社員の活用実態についても合わせて検証していく必要があると指摘している。

岡村・文・加賀美（2016）は、先行研究によって明らかにされた日本企業が求める「高度外国人材」と留学生が希望する働き方が異なるという点に注目した。そして、採用時点からの両者の意識の齟齬が、入社後にも影響を及ぼす可能性があるとして、韓国人高度外国人材10名を調査対象とし、職務上で、どのようなことに葛藤を抱くのか、それをどのように解決しているのかといった実態の把握を目的としてインタビュー調査を実施した。韓国人を対象とした理由としては、葛藤解決方略については、文化差があるが、先行研究では、国籍の違いが考慮されていないと指摘した上で、日本国内での就職が2番目に多いことから選択したとしている。調査の結果、韓国人高度外国人材の職務上の葛藤は、「企業の多様性への不寛容さ」「日本人社員との職務に対する意識の差」「日本人社員との人間関係に対する意識の差」「韓国と異なる企業体質」という4つの大カテゴリーと、「韓国人社員の過度な韓国人気質」という中カテゴリーに分類されたとしている。

以上の先行研究から、就職時に採用側の企業との間で齟齬を抱えたまま就職した高度外国人材は、企業からは「日本人性」を求められながらも、自らが持つ「外国人性」を発揮する上で、様々な局面で困難に遭遇している様子が窺える。はたして理系か文系かといった専攻分野によって、また国籍によって、あるいは、就業した職種によって、その状況は異なるのだろうか。先行研究では明らかにされていない。そこで、本稿では、専攻、国籍、職種が異なる高度外国人材にインタビューによる質的調査を実施することとした。質的調査を選択したのは、先行研究による量的調査では全体の傾向を掴むことができたが、高度外国人材が直面していることや体験を当事者の視点で真摯に語るにより、現状をより可視化することができると思われるためである。

III 研究の目的

本研究は、就職後の高度外国人材と日本企業の間には存在するギャップを浮き彫りにし、高度外国人材が直面している現状について明らかにすることを目的として日本企業で活躍している高度外国人材にインタビューを実施する。そして、下記の3点について、高度外国人材の所属先によ

る違い、さらに、大学等での専攻、国籍、職種によってどのような違いがあるのかについても考察する。

- 1) 日本企業において高度外国人材に求められる「日本人性」とはどのようなことか。
- 2) 日本企業において高度外国人材が「外国人性」をどのように発揮しているか。
- 3) 日本企業において高度外国人材の「外国人性」はどのように受け止められているか。

IV 高度外国人材に対する調査

1 調査の概要

本研究では、日本企業に就職し、高度外国人材として活躍している元留学生を対象として、個別に半構造化インタビューの形式で調査を実施した。調査時期は2018年3月下旬である。

(1) 調査対象者

本調査の協力者の内訳は表1の通りである。

表1 調査対象者の内訳

No.	国籍	性別	業種	配属部署	就業年	専攻
A	韓国	男	IT関連	システム開発事業部	2015年	理系
B	スペイン	男	ゲーム制作	制作チームCG部	2014年	理系
C	ドイツ	男	精密機器	システム営業部	2015年	文系
D	ドイツ	男	アパレル	通販事業部	2017年	文系
E	中国	女	学校事務	学生課	2017年	文系

(2) 調査の内容

本調査の主な質問項目は以下の1)から4)の通りである。インタビューは対象者の許可を得て録音・文字化した。

- 1) 経歴・業務内容
- 2) 仕事への取り組み方
- 3) 困難を覚えること・やりがいを感じる事
- 4) その他・今後の展望など

2 調査結果

(1) 高度外国人材 A

年齢・性別	20代後半・男性
国籍	韓国
言語	母語：韓国語 母語以外に使用可能な言語：日本語、英語、中国語
日本在住歴	2年6ヶ月
日本語学習歴	7年（日本語能力試験 N1 合格）
学歴（専攻）	韓国の国立大学卒（工学士）
日本留学経験	1年
現職	IT 関連企業・システム開発事業部主任
職歴	2015年から現職
業務内容	企業のアウトソーシングのニーズに応える形で日本企業へ出向している。 金融関係のウェブシステムを構築している。
企業において求められる「日本人性」	<ol style="list-style-type: none"> 1) 日本人は個人作業なので、業務中に質問をしたりして邪魔をしない。 2) 日本人は黙々と自分の責任を果たし、業務の進捗を報告しない。 3) 日本人はよく考えてから発言する。 4) 日本人は会議で司会者の話を聞いていて、あまり意見を言わない。 5) 日本人はバラバラで個別に退社する。 6) 日本人は職場の人と飲み会にあまり行かない。 7) 日本人は本音が顔に出にくい。
高度外国人材が発揮している「外国人性」	<ol style="list-style-type: none"> 1) 韓国人は業務中お互いによく質問をする。 2) 韓国人は自分から進捗を他人に報告したり、進捗を聞かれたりする。 3) 韓国人は思ったことをすぐ口に出す。 4) 韓国人は会議で意見を活発に出す。 5) 韓国人は一緒に同時に退社する。 6) 韓国人は職場の人と飲み会が多い。 7) 韓国人は本音が顔に出やすい。
企業における「外国人性」の受け止め方	日本人がいる職場で韓国人の後輩の指導をするときは自分が責任を持たなければならないので、後輩と日本人のやり取りを聞いていて、必要に応じて助け舟を出す。自分は日本人と韓国人の違いについて敏感であり、常に気を配り、日本人に対して失礼がないように振舞っているが、そのようなことをしている韓国人の同僚は少ない。特に2,3年程度の経験しかない場合はそのような傾向が強い。10年以上の経験がある韓国人社員は日本の文化を尊重している。日本人が韓国人に合わせて態度を変えるという状況はまったく見られない。
やりがいを感ずること	システム開発については、新人の時はできなかったことができるようになったことと、給料が他の職種よりは高めなので、やりがいを感じている。

<考察>

高度外国人材 A は、専攻が理系で「システム開発・設計」など国籍に関わらない専門性を活かした職種についていることから、先行研究が指摘した通り、自身の希望と企業の配属の実態の間にはギャップがなく、現状に満足し、やりがいを感ずっている。出向先では、日本人技術者の業務に対するスタイルやスタンスに極力合わせるように努力しており、「日本人化」している。また、後輩の韓国人にもそのように指導している。企業側や日本人社員は、高度外国人材が「専門性」を発揮することを求めているが、「外国人性」を発揮することを一切求めていない様子が窺える。

(2) 高度外国人材 B

年齢・性別	30代前半・男性
国籍	スペイン
言語	母語：スペイン語 母語以外に使用可能な言語：日本語、英語、仏語、伊語、葡語
日本在住歴	4年6ヶ月
日本語学習歴	13年（日本語能力試験N2合格）
学歴（専攻）	スペインの公立大学卒（工学士）
日本留学経験	半年
現職	ゲーム制作会社 CGデザイナー
職歴	2014年からアニメ制作会社勤務、その後、転職し2018年から現職
業務内容	ゲーム制作
企業において求められる「日本人性」	1) スペインは裁量労働制が多いが、日本の会社はそうではない。 2) スペインでは残業が少なかったが、日本では皆遅くまで残っている。 3) 日本人は完璧主義なところがある。自分も完璧主義ではあるが、時間をかけすぎるのは失敗だと思うので、バランスをとるように気をつけている。 4) 日本人は真面目だが、自分もスペイン人にしては真面目なので、スペインより日本が合っていると思う。
高度外国人材が発揮している「外国人性」	1) 今後、欧米諸国とのやりとりが増える可能性が大なので、英語ができる自分が海外とのやりとりを担当する可能性が高い。 2) 今後はゲームを翻訳する業務がある可能性がある。 3) 日本人を見ると、生きるために働いているのではなく、働くために生きているように見えることがある。自分は仕事を楽しまたいと思う。
企業における「外国人性」の受け止め方	1) 自由な社風なので、外国人が勤めていても、特に問題はない。 2) アニメやゲームの会社では、意見を言うことが歓迎される。内容は常に専門的で会議では皆、活発に意見を交換し合う。建設的で自由な感じである。
やりがいを感ずること	前職のアニメ会社では、自分が関わったアニメ作品が大きな賞を受賞したので、やりがいを感ずた。現職は、アニメ制作会社の時とは異なり、国際的な市場との関わりが増えることになり、外国人としての自分が活躍する場面が増えることを期待している。

＜考察＞

高度外国人材 B は、A 同様、理系で、国籍に関わらない専門性を活かした職種についている。前職のアニメ制作会社でも、転職先のゲーム制作会社でも自身の希望と企業における配属の実態の間にはギャップがなく、その点では困難を感じたことはなかった。ただ、4年間アニメ制作に関わり、専門技術が向上したところで、自分の持つ「外国人性」をより活かせる職場を探し、国際的な活躍が望めるゲーム制作会社に転職をした。国際的なゲーム制作者になるという幼少時からの夢がかない、よりやりがいを感じていた。元来の性格がスペイン人よりは日本人に近く、日本人女性と結婚したこともあり、日本が大好きで永住したいとも語っており、求められる「日本人性」への対応に抵抗は少ないようであった。転職先のゲーム制作会社は、グローバル化し、国際市場に展開したいという意図で B を雇用した。今後は、自由な社風の中で、さらに良い方向で「外国人性」を発揮していく可能性が高いと思われる。

(3) 高度外国人材 C

年齢・性別	30代後半・男性
国籍	ドイツ
言語	母語：ドイツ語 母語以外に使用可能な言語：日本語、英語
日本在住歴	5年
日本語学習歴	7年（日本語能力試験N2合格）
学歴	ドイツの公立大学 大学院修了（日本学修士）
日本留学経験	1年9ヶ月（2回）
現職	精密機器製造会社 システム営業部
職歴	2015年から現職
業務内容	海外の代理店・顧客とのやりとり・海外営業
企業において求められる「日本人性」	1) 日本人はドイツ人に比べて厳しい。 2) 常に他社の情報を調べておいて、顧客の質問に答えることが必要。 3) 顧客の質問に答えられないことは恥ずかしく、失礼にあたる。 4) 日本の会社の営業では説得と納得が重要だとされる。 5) 会議では議論が少なく、説明が多い。 6) 技術者は急な指示を出すことが多く、困惑する。
高度外国人材が発揮している「外国人性」	1) ドイツ語や英語を使って外国籍の他社メーカーの情報を収集するように上司から命じられるが、他社は情報を渡さないで、板挟みになっている。 2) 営業部で海外向けの営業担当は自分だけなので、他の国内営業の日本人と関係する仕事はない。 3) 海外の取引先と日本人の考え方や時間の使い方が違うため、トラブルになることがあり、トラブル処理するのが大変である。 4) ドイツの取引先へ社長や部長が出張する時、通訳として同行する。
企業における「外国人性」の受け止め方	自社はドメスティックな会社であり、英語等外国語ができる社員が少ない。契約社員で3回契約更新をしている、あと2年の更新で正社員になれるが、また一から新入社員の待遇で始めなければならないので、給料も下がり、問題がある。現在の会社で正社員を目指すことへの意義はあまり感じていない。転職する可能性もあると思う。転職するのであれば、もっと外国人社員が多くて、国際的な会社に入りたいと思う。
やりがいを感じる点	自分が関係している仕事の予算を立てることと値引き交渉もすること、ドイツへの出張はやりがいを感じる。

<考察>

高度外国人材 C は、ドイツの大学院で日本学を修めた。大学と大学院時代に2度日本留学しており、日本での日本企業への就職を強く希望していた。そして、いわゆる総合職の契約社員として、精密機器メーカーに勤務した。文系ではあるが、比較的、機械関係に興味があり、語学など自らの強みを活かせる国際業務へ配属されている。しかし、所属先の社風は純日本風であり、一人で海外の取引先とのやりとりを全て担っている。そのため、常に「日本人性」の強い所属会社と「外国人性」の強い取引先の板挟みとなり、強いジレンマを感じている。企業側は長く勤めることも望んでいるが、正社員になると、雇用条件が悪くなるため、Cは抵抗を感じている。これは、先行研究でも指摘があった短期間でキャリアアップを望む外国人社員と、長期的な人材育成を望む企業との間のギャップの事例である。このギャップが将来の離職の一因となりかねない。

(4) 高度外国人材 D

年齢・性別	20代前半・男性
国籍	ドイツ
言語	母語：ドイツ語 母語以外に使用可能な言語：日本語、英語（TOEIC985点）
日本在住歴	3年
日本語学習歴	7年（日本語能力試験N1合格）
学歴	ドイツの公立大学卒（日本学学士）
日本留学経験	1年（交換留学）別途、ワーキングホリデーで1年滞在
現職	アパレル会社・通販事業部
職歴	2017年から現職
業務内容	通販ウェブサイト管理・商品撮影・イベント通訳・ウェブサイト翻訳
企業において求められる「日本人性」	1) ドイツには敬語がないが、日本人は常に敬語で話している。 2) 社内では他に外国人がいないため、常に日本語で話している。 3) 朝礼の習慣はドイツにはなく、とても日本らしいと思った。 4) あいさつを皆で復唱する習慣もとても珍しいと思った。
高度外国人材が発揮している「外国人性」	1) 日本的な社風をアメリカ風に変えていきたいという社長の方針で、社内で初めての外国人として採用された。 2) 海外からのアーティストとのコラボイベントで英語で通訳をした。 3) 日本人とやり方が異なり、注意されたら気をつけるようにしているが、外国人である自分が何も変えなければ、社風を変えることはできない。
企業における「外国人性」の受け止め方	1) ドイツでは上司にはっきりと意見を言えたが、日本ではできない。意見をはっきり言った方がいいと言われても、言うとは批判される。 2) 上層部は社風を国際的に変えていきたいと言っているが、人によって考え方が違うため、方向性は見えているが浸透しているわけではないと思う。 3) 上層部は自分の個性を出してほしいと言うが、出し過ぎると抵抗を示す社員もいる。
やりがいを感ずること	1) 自社の撮影で自社商品を着てモデルをしたとき、アクセス数が上がってやりがいを感ずた。 2) 海外のアーティストとのコラボイベントで英語で通訳をしたときに、自分がとても役にたっていると感ずた。

<考察>

高度外国人材 D は、企業をグローバル化し、アメリカ風の社風に近づけたいという社長や常務など企業の上層部から求められ、勤務先では初めての外国人社員として雇用された。パイオニアと言われているという。上層部以外の社員の中には、文化の違いや考え方の違いを良しとし、協力的な社員もいるが、実際、業務をする段になると日本的なやり方をさせる傾向があるという。D は、企業のグローバル化に貢献するには、「自分の成長と自分の勉強のために何が必要なのかを自分で考える能力が必要である」と述べた。さらに「自分が任されている仕事のために自分で行動を起こさなければならない」と述べ、企業が求める「日本人性」に対応しつつも、パイオニアとして期待されている「外国人性」を発揮しようと模索している。海外アーティストの通訳を任されたときは、入社して以来、最もやりがいを感ずたとし「このために自分は採用されたのだ」と実感したという。D の勤務先には、先行研究で指摘があった、日本の企業内における「グローバル化推進」と「日本の特質の維持」の相克が存在していることが窺えた。

(5) 高度外国人材 E

年齢・性別	20代後半・女性
国籍	中国
言語	母語：中国語、韓国語 母語以外に使用可能な言語：日本語、英語
日本在住歴	5年
日本語学習歴	9年（日本語能力試験N1合格）
学歴	日本の国立大学 大学院修了（教育学修士）
日本留学経験	4年6ヶ月
現職	語学学校 教務課
職歴	2017年から現職
業務内容	学生対応・学籍管理・ビザ申請書類作成
企業において求められる「日本人性」	1) 所属している部署の職員は中国籍の者がほとんどだが、職場では常に日本語で話している。中国人職員同士で話すときも、中国語を使用しない。 2) 日本国内で大学や大学院に進学したいという学生のニーズに合わせて、自分が日本で進学した経験を活かし、進路指導をすることがある。 3) 日本式の方法で、学生の出席率を管理することが大切だが、外国人学生の管理が難しいこともある。
高度外国人材が発揮している「外国人性」	1) 学生対応をするときは、学生の日本語レベルに合わせて、日本語、中国語、韓国語を使い分けている。 2) 様々な外国人学生がいるため、状況に合わせて様々な対応をしている。
企業における「外国人性」の受け止め方	1) 上司は日本在住歴が長い中国人で、職場では日本語で話しているが、時々面談があり、仕事についての希望や状況を聞いてもらうことができる。 2) 同僚に中国人が多く、学生も中国人が多いので、学んだ日本語を活用できるか心配だったが、職場では常に日本語を使用しているので満足している。
やりがいを感じる点	学校事務は好きで、楽しく、働きやすいと思っている。 残業はあまりない。代休、有給やボーナスがある。

<考察>

高度外国人材 E は、中国籍の朝鮮族出身であることから、中国語と韓国語が母語であり、大学と大学院で日本語教育を学んだことから日本語のレベルも超級である。学校事務は以前からしたいと思っていた仕事であり、中国語と韓国語のバイリンガルであることも活かして、日本の大学に留学したこと、日本の大学院を修了したことが、学生指導に活かせるのでやりがいがあると語っていた。将来的には、学生の就職支援業務にも興味があり、やってみたいと思っているという。日本語を教えることにも興味をもっているが、同僚の日本語教員の仕事を間近で見ると、大変そうなので、当面は事務をやっていきたくて述べていた。E の職場は、語学学校であることもあり、一般企業と比べるとグローバル化が進んでいると思われる。E は「日本人化」することを強いられることはまったくなく、マルチリンガルである自身の能力を発揮し、日々のやりがいを感じながら、業務に当たっている様子が窺えた。先行研究が指摘する専門職であり、募集時に職種を分けて採用に至った場合には、本人の描くキャリアパスと企業側のそれとのギャップが生じにくいという事例の好例であると思われる。

V まとめ

本研究では、就職後の高度外国人材と日本企業の間には存在するギャップを浮き彫りにし、高度外国人材が直面している現状について明らかにすることを目的として、日本企業で活躍している高度外国人材5名にインタビューを実施した。本研究のインタビューに際し、高度外国人材からは、自身がおかれている状況を冷静かつ客観的に分析しつつ、真摯に対応していた。その結果、次のようなことが明らかとなった。

(以下、高度外国人材 A～E を、A～E と表記する。)

- 1) 調査対象者が所属する日本企業は次の3パターンに分類された。
 - ①「企業のグローバル化」が進んでいる企業 (B, E)
 - ②「外国人社員の日本人化」が強いられている企業 (A, C)
 - ③上層部は「グローバル化」を求め、現場が「日本人化」を強いている企業 (D)
- 2) 1)の①の企業においては、高度外国人材が「外国人性」を発揮することについて肯定的であり、積極的に活用しようという姿勢が見られた。②の企業においては、高度外国人材が「日本人化」することについて、企業側では当然のことに受け止められているという現実があった。③の企業では、高度外国人材が、上層部と現場の板挟みになり、常に模索状態に陥っていることが窺えた。
- 3) 理系留学生在が希望する「研究開発」や「システム開発・設計」など国籍に関わらない専門性を活かした職種についている高度外国人材 (A) は、自身の希望と企業における配属の実態の間にギャップがなく、業務にやりがいを感じていた。
- 4) 文系出身の高度外国人材 (D) は、自らの強みを活かせる「国際業務」「貿易業務」への配属を希望しているが、実際は「営業・販売」に配属されておりギャップがあった。
- 5) 専門職、もしくは募集時に職種を分けて採用に至った高度外国人材 (E) の場合には、本人の描くキャリアパスと企業側のそれとのギャップが生じず、やりがいを感じていた。
- 6) アジア系の高度外国人材 (A, E) は「日本人化」し、日本語能力を駆使して業務に当たるといった企業側の期待に応えていた。
- 7) 欧州出身の高度外国人材 (B, C, D) は、高度外国人材の「外国人性」を活かして、日本語運用能力以外に英語力を駆使することも求められていた。さらに、欧州出身の高度外国人材を雇用することをグローバル化のきっかけとしたいという企業の意図が窺えた。
- 8) 日本の企業内には、「グローバル化推進」と「日本人的特質の維持」の相克が存在していた (B, C, D)。

VI おわりに

横須賀（2015）は、企業が期待する留学生の日本語力について、「ビジネスレベルで日本人の社員や顧客と円滑にやりとりができる言語運用能力と、社会、文化に関する知識を含めた総合的なコミュニケーション能力を意味する」としており、このような能力を保有していない就職活動中の留学生は、日本語のハンディを克服するため、自身の優位性として「外国人性」を重視してもらいたいと思っていると指摘していた。本研究の調査対象者5名は、いずれも日本語能力レベルが上級もしくは超級であり、企業が期待する日本語運用能力を備えていたため、対象者らが業務上で「外国人性」を発揮しているのは、日本語のハンディを克服するためでは決してなく、企業側が「外国人性」を求めているという状況に應えるためであった。

白木（2008）は、「外国人留学生の良さは、日本人学生とは異なる異文化性であったり、自己主張の強さ、個人主義的感性であり、まさに日本人と異なる点にあると言っても過言ではない。だが、そうした外国人留学生の良さを生かすために、外国人採用枠を設けて、採用を、日本で行っている企業はいまだ少ない」と指摘しているが、本調査からもその片鱗が垣間見られた。

横須賀（2015）は、「問題の解消に向けては、外国人自身と日本企業が相互に歩み寄る形で双方の満足感を高める状況を整え、多様な文化を背景にした人間同士が相乗効果を生むような異文化シナジーの活性化に向けて、一層の努力が必要となるだろう」と指摘している。本研究による調査では、高度外国人材側は、企業側のニーズや企業が求めることに応じるため、「日本人性」および「外国人性」を発揮するよう努力し、歩み寄ろうとする姿勢で業務に当たっていたが、企業側は必ずしも、彼らの「外国人性」を正當に評価しているとは言えず、「日本人化」しているという現状を把握しているとも言えなかった。

白木（2018）は、今後の日本企業の発展のためには企業が、「内なる国際化」する必要がある、さらに「ダイバーシティ・マネジメント」へとシフトすべきであるとしている。「内なる国際化」とは、「日本企業が従来の同質性の良さを維持しながら異質の人材にどのように活躍の場を提供するか」という。さらに、ダイバーシティについては、「『多様性』というのが元来の意味であるが、多様性を認めるだけでなく、多様性・異質性を組織に包含（Inclusion）し、積極的に活用することも含意しているという点が重要である」としている。そして、日本企業には、「グローバル化によって、一層高まる多様性・異質性を、適切に競争優位性に転換できるマネジメント能力を習得すること」が求められていると指摘している。

日本の持続的成長のためには、その発想や能力・経験を活用することが重要だとされ、注目が高まった高度外国人材ではあるが、日本企業が「内なる国際化」の必要性を痛感し、従来のパラ

タイムをシフトし、「ダイバーシティ・マネジメント」を活用しない限り、イノベーションを起こすことは難しいと思われる。

本研究の調査対象は、5名と少数であり、調査結果を一般化することはできないが、高度外国人材の視点から見た、彼らがおかれている現状の一端を浮き彫りにすることはできたと思われる。今後は、高度外国人材を雇用している企業の担当者にも調査を実施し、さらなる問題点、および改善策について考察することを課題とする。

【注】

- 1) 横須賀 (2015)
- 2) 法務省「平成28年度における留学生の日本企業への就職状況について」
<http://www.moj.go.jp/content/001239840.pdf> (2018年8月30日閲覧)
- 3) 先行研究では、「外国高度人材」という語も用いられているが、本稿では「高度外国人材」とする。
- 4) 横須賀 (2007) は「外国人特性」と「外国人性」を同定義で使用している。本稿では「外国人性」とする。
- 5) 山本 (2011) で「協働」とは、「一般的に目的を達成するために人びとが協力する活動」と定義されている。

【引用文献】

- 岡村佳代・文吉英・加賀美常美代 (2016) 「文化就労場面における韓国人元留学生の異文化間葛藤と解決方略」『高等教育と学生支援・お茶の水女子大学紀要』7. pp.106-119. お茶の水女子大学
- 加藤里美・陳静 (2011) 「日本企業で働く外国人留学生に求められる資質」『朝日大学大学院経営学研究科紀要』12. pp.33-47. 朝日大学大学院経営学研究科
- 新日本有限責任監査法人 (2015) 「平成26年度産業経済研究委託事業 (外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査)」http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf (2018年8月31日閲覧)
- 白木三秀 (2008) 「留学生の採用活性化に向けて (特集 グローバル人材開発留学生採用にどう取り組むか)」『グローバル経営』315. pp.4-9. 日本在外企業協会
- 白木三秀 (2018) 「日本企業の『内なる国際化』とグローバルな人材活用の方向性」『世界経済評論』pp.8-16. 国際投資貿易研究所
- 谷口真美 (2005) 『ダイバーシティ・マネジメント 多様性を生かす組織』白桃書房
- 徳永英子 (2013) 「外国人留学生の就職・採用に関する研究—留学生の就職活動に対する“戸惑い”から考察—」『Works review: リクルートワークス研究所研究報告』8. pp.62-73. リクルートワークス
- 中橋真穂・アンダーソン, ショーン (2018) 「日本における外国人留学生の就職状況に関する一考察」(英語コースに所属する外国人留学生のライフストーリー分析から)『グローバル人材育成教育研究』第5巻第2号. pp.33-45. グローバル人材育成学会
- 鍋島有希 (2015) 「日本の大学を卒業した外国人社員の職場における葛藤と解決方略 (中小製造業企業を事例として)」『グローバル人材育成教育研究』第2巻第2号. pp.33-45. グローバル人材育成学会
- 内閣府高度人材受入推進会議 (2009) 「外国高度人材受入政策の本格的展開を (報告書)」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf> (2018年8月30日閲覧)
- 藤美帆 (2015) 「元留学生外国籍社員が仕事で感じる困難点に関する質的分析」『比較文化研究』117. pp.103-116. 日本比較文化学会
- 山本志都 (2011) 『異文化間協働におけるコミュニケーション 相互作用の学習体験化および組織と個人の影響の実証的研究 第1版』ナカニシヤ出版
- 横須賀柳子 (2007) 「企業の求人と留学生の就職に関する意識比較」『留学生教育』12. pp.47-57. 留学生教育学会

横須賀柳子（2015）「元留学生外国人社員の就業の現実と課題—2014年度調査中間報告を中心に—」ウェブマガジン『留学生交流』2015年3月号 Vol.48. pp.8-21

https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2014/_icsFiles/afieldfile/2015/10/23/201503yokosukaryuko.pdf（2018年8月30日閲覧）

横須賀柳子（2016）「元留学生外国人社員の職務満足の実態——組織社会化に関する調査より——」『異文化コミュニケーション』19. pp.181-193. 異文化コミュニケーション学会

※本稿は、科学研究補助金 基盤研究（C）「高度外国人材に求められるビジネス日本語フレームワーク構築のための調査研究」課題番号 15K02644（研究代表者・葦原恭子，研究分担者・奥山貴之，塩谷由美子，島田めぐみ）の研究成果の一部である。

Current Status of Highly Skilled Foreign Professionals playing active roles in Japanese Companies
— Focusing on the recognition gap between Japanese companies and foreign professionals —

Yumiko Shiotani · Kyoko Ashihara · Megumi Shimada · Takayuki Okuyama

Keywords : Japanese-like characteristic, Foreign characteristic, Globalization of Japanese companies, Japanization of foreign workers

Abstract

Japanese companies hiring former international students as foreign professionals are increasing in association with declining in the labor force population of the Japanese society, and the globalization of Japanese companies. The number of former international students who have found employment at Japanese companies reached the highest-ever in 2016.

On the other hand, however, the internal internationalization of Japanese companies remains as backward as ever, and the diversity management has not fully infiltrated among Japanese companies.

The foreign professionals are willing to emphasize their foreign characteristic, but Japanese companies are seeking foreign personnel who have Japanese characteristic, that is to say, the similar personality with Japanese personnel, and are able to adjust to Japanese style career paths.

In this work, we interviewed five foreign professionals who were playing active roles at five different industries in Japan in order to clarify how the former international students were corresponding to the Japanese-like characteristic which Japanese companies demanded, and how they were showing their foreign characteristic at business scenes. As an outcome, the survey showed a part of the current status of foreign professionals' workplace environment.

旅育がもたらす社会的能力向上に関する分析

～国際化社会で成功するための施策と海外旅行の効果～

鬼木 一直

キーワード：旅育，グローバル化，人材育成，アウトバウンド，インバウンド，海外旅行，
二極化，社会的能力

要約：

世界中にインターネットが普及し、グローバル化は急激に進展している。文部科学省はグローバルに活躍する人材の育成に力を入れており、大学の教育や組織の改革、会社での社員のグローバル化対応力の強化など多くの対策を講じている。高校、大学においては留学制度の充実化、企業では海外出張の支援など海外への道筋が作られているにも関わらず、日本人のアウトバウンドは2000年以降横ばい状態が続いており、海外経験の少なさが危惧されている。

本稿では、若者のアウトバウンド減少の原因を様々なデータを元に検証し、海外に行ったことがある人と行ったことがない人の間で二極化傾向があること、アウトバウンド減少は、海外不安、状況不安、衛生不安の3つの要因により海外に行かない人が海外への疎外感を拭えないことに起因していることを明らかにした。

また、文部科学省は2018年の文部科学省の教育振興基本計画答申の中で、伝統と文化の尊重、語学力、コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野でグローバルに活躍できる人材を育成することを目指していると記載しているが、グローバル化の進展は未だ十分とはいえない。日本人のグローバル人材育成は高等教育、企業での対応だけでは十分ではなく、一朝一夕でグローバル人材を育てることは難しいのが現状である。

これまで、多くの企業で旅育の取組が行われているものの、旅育が社会人能力向上にどのように影響するのかを研究した例はほとんどない。本稿では、子どもの頃に海外旅行をする、いわゆる旅育がグローバル化に必要な社会的能力向上に寄与し、グローバル人材の育成に有効であるという仮説を立て研究を行った。その結果、子どものうちから海外旅行に行くことは将来の視野の拡大、国際意識向上、ハプニング対応力、コミュニケーション能力などと強い相関があることを明らかにした。さらに、海外旅行の回数と社会的能力との関係を分析することで、海外旅行を重ねると社会的な多くの能力を強く意識できていることがわかった。

1 はじめに

2018年の文部科学省の教育振興基本計画答申の中で、社会の持続的な発展を牽引するための多様な力を育成するという目標を掲げており、その一つとしてグローバルに活躍する人材の育成を挙げている。グローバル化に向けては、「伝統と文化を尊重し、それらを育んできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度や、豊かな語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野でグローバルに活躍できる人材を育成する。」と記載している¹⁾。

具体的な施策として、「伝統や文化等に関する教育の推進」、「英語をはじめとした外国語教育の強化」、「国際化に向けた先進的な取組を行う高等学校・高等専門学校・大学等への支援」、「日本人生徒・学生の海外留学支援」、「外国人留学生の受け入れ環境の整備」を掲げている。実際に、文化芸術教育や体験機会の充実を図る取組を推進、外国語教育の小学校中学年での導入や高学年での教科化、国際的な連携に向け取り組む学校の支援、海外留学に関する情報発信、海外勤務や海外留学の経験者の協力を得た海外留学への関心の喚起に向けた取組や留学支援、国際通用性の高い教育組織・環境の整備などを行っている。

グローバル人材とは、2011年に日本経済団体連合会(経団連)が、「日本企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスで活躍する日本人及び外国人人材」と定義している。しかし、経団連はその育成に関して、国民一人一人がそれぞれの持つ能力を最大限に発揮し、質の高い優れた人材として、経済社会の活力の維持・向上に貢献できるよう、人材の育成への取り組みを一段と強化していく必要があるとしながらも、初等中等教育におけるゆとり教育、大学全入時代における大学生の質の低下、若者の間に広がる内向き志向などにより、現状では、産業界の求めるグローバル人材と、大学側が育成する人材との間に乖離が生じていると記載している。

また、呉(2013)は、グローバル化に向けて、語学力はもちろんのこと、コミュニケーション能力、主体性、国際感覚などを併せ持つ、グローバル人材の育成に一層力を注いでいく必要があるとしながらも、将来グローバル人材として活躍が期待される若者の海外志向は低下傾向にあるのが日本の現状であると述べている。日本の若者の内向き志向は日本の高等教育の環境からも影響を受けていると言われており、日本の大学は、欧州およびアジア諸国の大学と比較して外国人留学生の比率および外国人教員の比率が低く、大学や企業のグローバル化に関する取り組みは遅れを取っている。それゆえ、「経団連をはじめとする日本を代表する団体や機関から発された報告書や会議での提言を具現化すべく、産学官のこれまでの連携を一層強化し、様々な政策や提言を早急に実行に移し、真にグローバル世界で活躍できる人材の育成に着手すべきである」と記

載している²⁾。

さらに、吉田（2014）は、グローバル人材の育成には、社会と接続した教育機関である大学の役割が重要であるとした上で、グローバル化に向けては、英語力不足と内向き志向という大きな問題があり、大学教育の課題と指摘している。大学の教育や組織の改革、会社での社員のグローバル化対応力の強化が重要とし、「学校教育だけではなく、産学官のリソース（ヒト、モノ、カネ）を最大限に活用し、社会全体で育成することが必要である」と主張している³⁾。また、企業でのグローバル人材育成は、企業内部の人材育成というローカルな問題に根差したものであるとし、本来目指すべきグローバリゼーションに向けての対策は不十分であるとしている。

グローバル人材とは、2010年産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会の中で、1. 社会人基礎力を備え、2. 外国語（英語）でのコミュニケーション能力をもち、3. 異文化理解・活用力があるものと記載している⁴⁾。さらに、2011年に日本経済団体連合会（経団連）においては、「日本企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスで活躍する日本人及び外国人人材」と定義している⁵⁾。

世界的に見てもインターネットが普及し、ますますグローバル化が進展していく中、世界規模で観光旅行者は増え続けており、日本においても「爆買い」「民泊」などの言葉がメディアを賑わせ、インバウンド（海外から日本に来る外国人観光客のこと、またはその数）は増加の傾向を示している。しかし、アウトバウンド（海外に行く日本人観光客のこと、またはその数）は2000年以降横ばい状態であり、日本旅行業協会は、日本人の海外旅行者を増やすために「JATA アウトバウンド促進協議会」を2017年2月に発足し、アウトバウンドの増加を促している。JATA アウトバウンド促進協議会においては、2016年のアウトバウンド1,711万人を2020年に2,000万人に増やすことを目標として掲げている。グローバル化がこれほど進んでいるにもかかわらず、なぜアウトバウンドは増加しないのだろうか。

情報化社会といわれ価値観の多様化が進む中、机上の知識だけではなく留学や旅行などを通じて日本とは異なる環境を体験することは大変重要である。多くの情報はインターネットで獲得できるが、実際に海外に行くことで、朝起きた時から睡眠に至るまで常に異なる言語・異なる文化の中に身を置くことができ、多様な人々と意思疎通を図りながら、物事を進めることでコミュニケーション能力など社会人基礎力を向上することが可能となるのではないだろうか。グローバル化の問題を解決へと導くためにも、まず相手を理解して、その場の状況や人との関わりを考慮しながら、自分の意思を伝えていくことも必要である。これまでの常識だけでは通じない海外での経験の中でこそ、外国語を使った実践的なコミュニケーション能力を高めていけると考える。

このように、日本人のグローバル人材育成は高等教育、企業での対応に力を入れてきたが、一朝一夕でグローバル人材を育てることは難しいのが現状である。本稿では、子どもの頃に海外旅

行をする、いわゆる旅育がグローバル化に必要な社会人能力向上にどのように影響するのかについて先行研究にはない独自の視点で調査を行った。

森下（2013）は、旅育の定義として、旅育とは、旅は人間性の成長を促すとする考え方で、旅によって得られる知識や興味・価値観の広がり、共感力を人の成長に役立てようとするものとしている⁶⁾。しかし、現在の企業、組織による旅育の取組としては、家族旅行の商品化・販売促進、体験プログラムの提案・商品化、海外家族旅行の広告宣伝の手段などの商品化・販促手段、または、地域貢献、観光地の地域活性化などの社会貢献活動にとどまっていると指摘している⁷⁾。

また、中村（2015）は、海外旅行に行かない人の特徴を明らかにするため、ライフサイクル別、また収入別の海外旅行実施状況を調査し、ライフサイクル別では子育て中の親、収入別では低収入者が海外旅行に行かない傾向があることを示している。さらに、海外旅行への関心と意向に与える要因についての分析を行い、過去の旅行経験は間接的に旅行への関心、意向の効果を及ぼすと主張した⁸⁾。

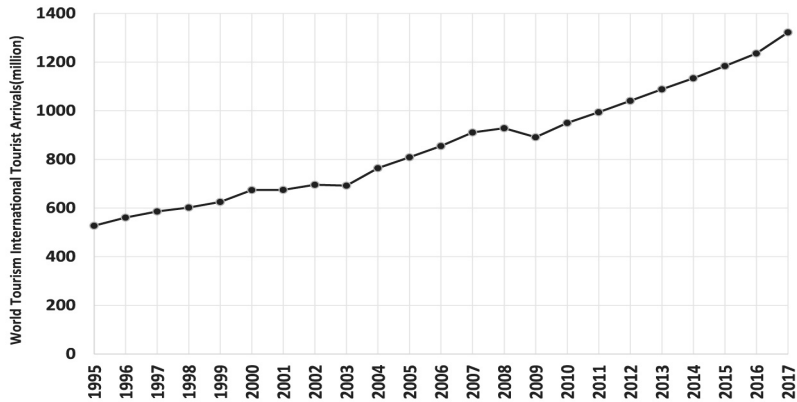
すでに、鬼木（2017）は、海外に行ったことがある人と行ったことがない人で二極化する傾向があること、海外旅行により多くの能力が身に付くと感じていることを示唆している⁹⁾。本稿ではその結果を受け、さらに日本人が海外旅行に行かない要因を詳細に分析することで、二極化の実態を明らかにした。また、本稿では旅育が社会人能力向上に良好な影響を与えるのではないかという視点で研究を進め、日本人のグローバル人材育成は高等教育、企業での対応だけでは不十分であり、子どもの頃に海外旅行をする、いわゆる“旅育”がグローバル化に必要な社会人能力向上に寄与し、グローバル人材の育成に有効であるという仮説を立て検証を行った。海外旅行に関する調査データを元に因子分析、クロス分析等の手法を用いて分析を行った結果、子どものうちから海外旅行をすることは視野の拡大、国際意識向上、ハブニング対応力、コミュニケーション能力などと強い相関があることが明らかになった。さらに、海外旅行の回数と社会的能力との関係についても分析を行った。

2 アウトバウンドに関する現状分析とアウトバウンドが増えない要因

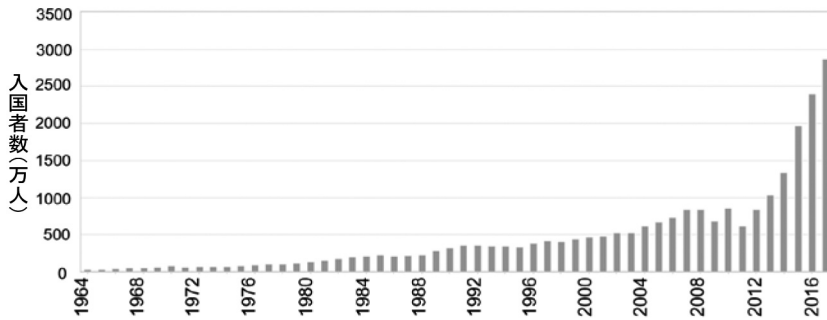
国連世界観光機関（UNWTO）が2018年1月に発表した「世界観光指標（World Tourism Barometer）」による国際観光客到着数の変遷を図表1に記載したが、2017年の国際観光客到着数（宿泊者数）は前年比7%増の13億2,200万人であり、世界的規模で観光旅行者は増え続けている。

日本に目を向けると、インバウンドは図表2に示したように1962年以降順調に増え続け、2000年の476万人から2017年には2,869万人と6.03倍にも増加している。それに対し、ア

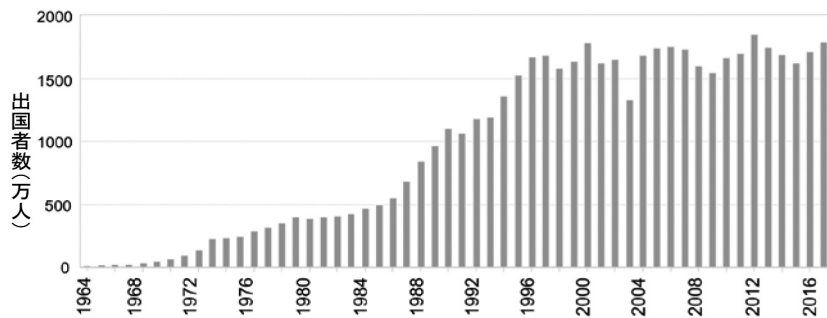
ウトバウンドは、図表3に示したように1962年から2000年までは増加傾向にあったものの、2000年以降は横ばいとなっている。インバウンドとアウトバウンドの推移を同一グラフで比較すると、図表4のように、2015年にはインバウンドの方がアウトバウンドを上回り、逆転現象が起きている。為替の変動など経済環境による影響も大きいものの、根本的な人口統計や経済成長率をみると、インバウンドが上回る状況が当面続くことが予想される。



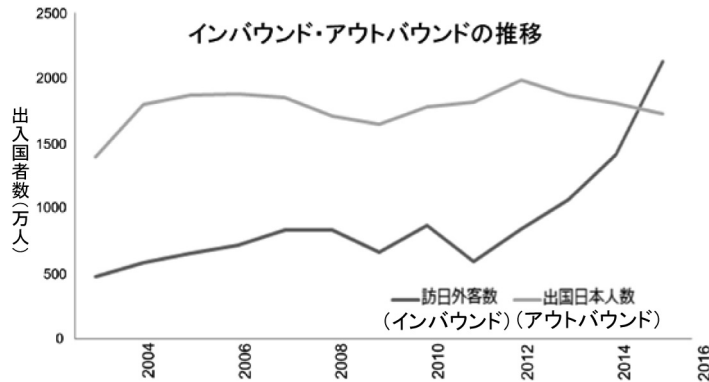
図表1. 国際観光客到着数の変遷（World Tourism Barometer データ）



図表2. 年別インバウンドの推移（JNTO データ）



図表3. 年別アウトバウンドの推移（JNTO データ）



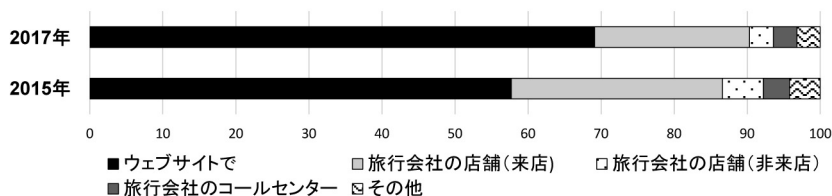
図表4. インバウンドとアウトバウンドの推移 (JNTO データ)

2003年以降日本政府は観光立国の実現を目標に掲げ、「ビジット・ジャパン・キャンペーン」¹⁰⁾と呼ばれる訪日プロモーション活動を進め、インバウンドの増加を推進してきた。さらに、インターネットの普及で、日本の伝統文化、アニメなどのポップカルチャーが浸透した影響や、アジア地域における高い経済成長による所得水準の向上、各国のビザ緩和といった制度面の変化もインバウンドの増加に寄与したと考えられる。

アウトバウンドも、1964年の東京オリンピックが開催された年に渡航自由化が行われて以降、1980年代の海外ハネムーンブーム、円高、1990年代の子連れ旅、留学・語学研修ブーム、世界遺産ブーム、韓流ブームなどもあり増加を続けてきた。しかし、2000年以降は横ばい状態が続いており、2012年の1,849万人をピークに増加傾向は見られていない。

日本では多くの企業や大学等でグローバル化への取り組みを行っており、海外との交流がますます盛んになっている背景を考慮すれば、アウトバウンドはもっと増加してもいいように感じる。図表5に示したように、2017年の海外旅行の申し込み方法はウェブサイトが主流で、全体の69.1%と7割近くを占め、2015年の57.7%より大きく増加しており、今後もさらに増加していくことが予想される。

インターネットの普及によりウェブで手軽に旅行の申し込みが可能となったにも関わらず、アウトバウンドが増えない理由は何であろうか。インターネットにより容易に画像や海外情報を確認できるため、“旅行疑似体験”が可能になったことはその要因の一つと言えるだろう。また、ここ数年は、不況、テロなど、国内外の社会不安の影響も大きい。日本は島国であるがゆえの海外に対する恐怖心、治安に対する不安感、そして、英語が苦手という劣等感などの理由により、海外への敷居が高いと感じる人も多いようである。

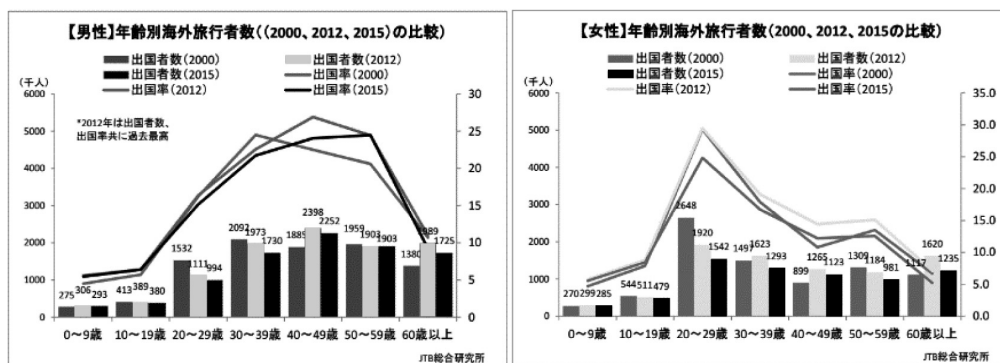


図表 5. 海外旅行の申し込み方法 (JTB 総合研究所データ)

また、日本人の海外留学者数は2004年の8万3千人をピークに減少傾向しており、BUSINESS INSIDERの2017年度のデータでは2015～2016年度のアメリカの大学への留學生数は、中国が32万8千人、インドが16万6千人、韓国が6万千人であるのに対し、日本からの留學生数はわずか1万9千人と非常に少ないことがわかる。さらに、2018年の就職みらい研究所のデータから、就職先として海外を希望する学生は2018年度卒業の学生の6.1%とグローバル化に向けて大きな不安を抱える結果となっている。

3 若者のアウトバウンド減少に関する分析

グローバル化の促進に向け、年代別のアウトバウンドはどうなっているのだろうか。図表6は年代ごとのアウトバウンドを比較したグラフである。男性、女性共に、2000年から2015年にかけて20歳代前後の若者の海外旅行者数が減少しているのがわかる。昨今の少子化を考慮に入れても若者の海外旅行離れは顕著であり、大きな課題である。日本の旅行ブームを支えた世代はすでに40歳代から50歳代となっており、海外旅行経験が少ない20歳代前後の若者が親になったとき、アウトバウンドの減少はさらに懸念される。



図表 6. 年代別のアウトバウンド
((株) JTB 総合研究所 (2016) 「2016年海外旅行の現状についての調査」から)

では、なぜ若者のアウトバウンドが減少しているのだろうか。その実態を検証すべく、本学の学生に対して調査を行った。

まず、本学学生が海外旅行に行った回数を図表7に示した。一度も行ったことがない学生が68.5%を占めており、海外に行った回数が1回の学生が2.9%、2回は8.6%、3,4回は11.4%と一度海外旅行を経験した人は複数回経験しているケースが多いこともわかった。さらに、海外に行ったことがある学生に対し、海外旅行の同行者を示したのが図表8である。学生への調査ということもあり、家族での旅行が47.4%を占め、学生同士での旅行が10.5%、学生以外の友人との旅行が21.0%、一人旅が21.1%という結果であった。

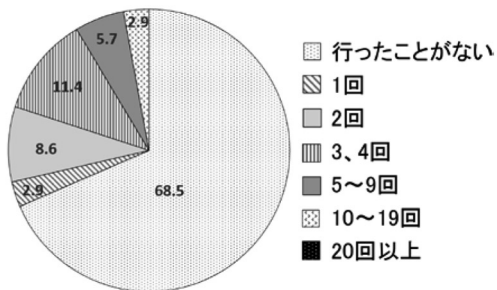
また、図表9はツーリズム・マーケティング研究所(JTM)の海外旅行の回数別に今後の海外旅行の予定について調査したデータである。海外旅行経験のない人は1年以内に海外に行く予定、または、予定はないが是非行きたいという割合が13%であったのに対し、1回行ったことがある人は28%、10回以上海外経験のある人は66%にも及ぶことが分かった。この結果においても海外旅行経験のない人は半数以上が海外旅行に対してネガティブな反応を示していることが読み取れ、逆に海外旅行を経験した人は次の旅行の計画を立てる人が多いことが分かった。このことは、海外旅行のリピータ率が高いことを示しており、海外旅行経験者は海外旅行選択を好み、海外旅行未経験者は海外旅行選択を避ける傾向がある。つまり、海外旅行に行ったことがある人と行ったことがない人の二極化が起こっていることが明らかとなった。

調査名称：海外旅行の頻度に関する調査

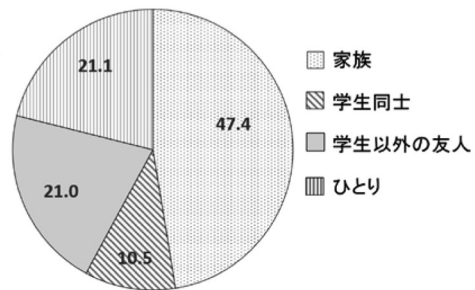
調査対象：本学学生（2年生～4年生）人数85人

調査時期：2017年3月～4月

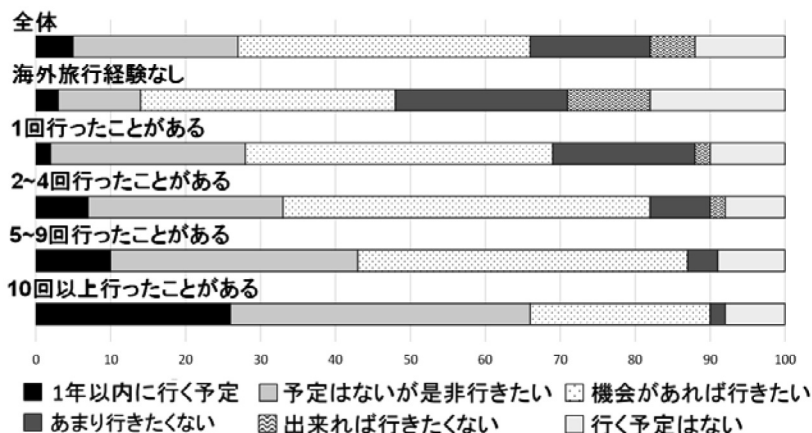
調査方法：web アンケート



図表7. 本学学生が海外旅行に行った回数



図表8. 海外旅行の同行者



図表 9. 海外旅行回数別海外旅行予定
 ((株) ツーリズム・マーケティング研究所 (JTM) (2013)「海外旅行志向調査」データからグラフ作成)

では、なぜ二極化が発生するのだろうか。一度も海外に行ったことがない学生に、行かない理由を調査した結果が図表 10 である。「旅行代が高い」、「時間が取れない」、「英語が苦手」というのがその主な理由であった。やはり、資金の問題は大きな要素であるといえる。以前であれば、学生はお金はないが時間はあるというのが一般的な考え方であったが、2018 年 4 月から 6 月にかけて本学学生 544 人に対して行った学生調査の項目の中のアルバイト実施率データから 70.2%と非常に多くの学生がアルバイトをしているという結果が出ており、時間面においても財政面との関係を排除することはできない。

さらに、本アンケートを詳細に分析するため、因子分析を行った。因子分析による固有値表を図表 11 に、因子ごとの因子負荷量を図表 12 に示した。なお、因子の推定方法としては最尤法、因子の回転は斜交回転プロマックス法とした。また、プロマックス法斜交回転後の因子 1 と因子 2 の因子プロットを図表 13 に、因子 1 と因子 3 の因子プロットを図表 14 に示した。

因子分析を行った結果、学生が海外旅行に行かない理由は、海外不安、状況不安、衛生不安の 3 つの因子に分類できることがわかった。図表 13 から、海外不安は治安による不安が最も大きく、英語ができないこともその要素となっている。状況不安は旅行代の懸念、飛行機の不安、時間の問題など様々な要因が少しずつ影響していることがわかる。また、図表 14 から、衛生不安は食事の不安がかなり大きく、日本では食べたことのない料理に大きな懸念があることが考えられる。

旅行代など金銭的な問題、時間の問題など状況不安は、旅行を行うにあたり大きな阻害要因であるが、治安の影響や英語力などによる海外不安は、旅行先の選定やツアーなどの旅行スタイルによって対処法が十分考えられる。また、食事の不安などの衛生不安は十分調査を行うことで対

応できるものであり、海外経験の不足が海外旅行を阻害していることを裏付けているといえる。

逆に、海外に行った経験のある学生に「初めて海外に行った理由」について調査を行ったグラフを図表 15 に示した。その結果、「友人、親戚、知人に誘われた」、「海外文化に興味があった」、「親に連れられて」が上位であり、初めての旅行は誰かに後押しされたというケースが多い。つまり、海外旅行阻害要因として、財政面、時間面などの問題以外に、「行くきっかけがなかった」ということも大きいと言えそうである。図表 14 のアンケートにおいて海外に興味がないという学生はわずか 5% しかおらず、海外に行くきっかけさえあれば、海外旅行のリピーターとなる可能性があると考えられる。

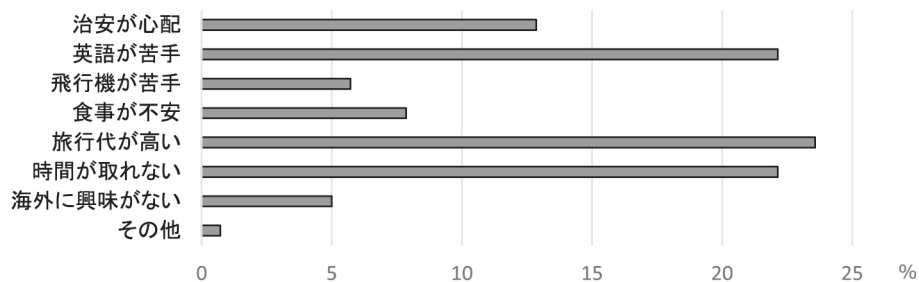
これまでの調査から、海外旅行に行かない因子として、海外不安、状況不安、衛生不安を抽出したが、海外不安、衛生不安は経験や現地調査などによって和らげることができ、子どもの頃に親や親戚など海外経験のある人に海外旅行に連れて行ってもらうなど状況不安を解消できれば、海外に行くきっかけとなる可能性がある。また、子どもの頃に海外旅行に行ったことがある人は再度海外に行く傾向がある点からも子どもの海外旅行が、若者のアウトバウンドの減少を食い止める要因になるのではないかと考える。

調査名称：本学学生が海外旅行に行かない理由と行った理由に関する調査

調査対象：本学学生（2年生～4年生）人数 85 人

調査時期：2017 年 3 月～4 月

調査方法：web アンケート



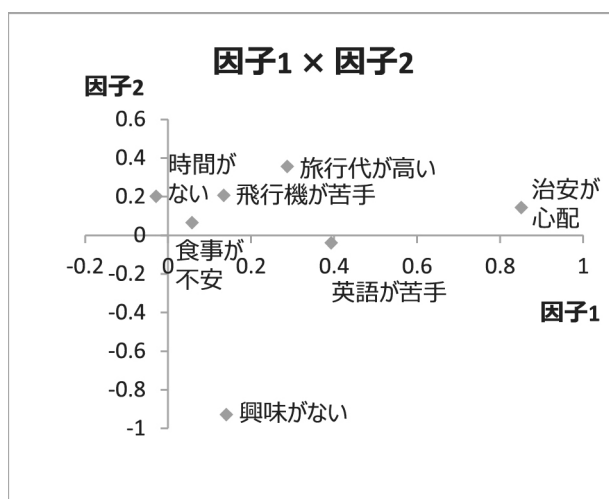
図表 10. 本学学生が海外旅行に行かない理由

因子	初期解			抽出後			回転後 因子構造の平方和
	固有値	寄与率	累積寄与率	固有値	寄与率	累積寄与率	
1	2.2544	32.21%	32.21%	1.3167	18.81%	18.81%	1.8890
2	1.3198	18.85%	51.06%	1.6419	23.46%	42.27%	1.1456
3	1.2848	18.35%	69.41%	0.3651	5.22%	47.48%	1.9041
4	0.8922	12.75%	82.16%				
5	0.6366	9.09%	91.25%				
6	0.4245	6.06%	97.32%				
7	0.1877	2.68%	100.00%				

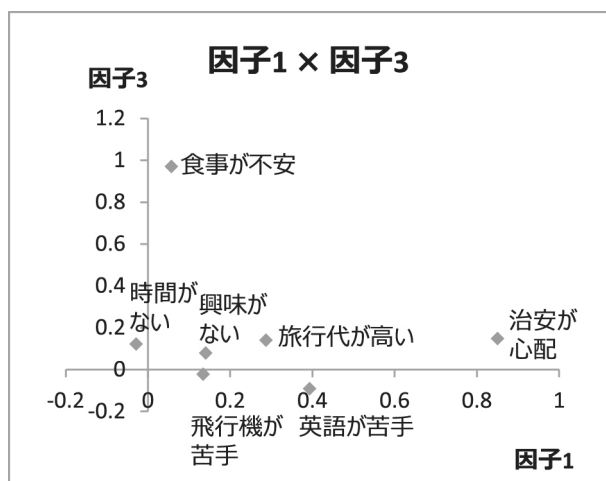
図表 11. 因子分析による固有値表

変数	海外不安	状況不安	衛生不安
	因子1	因子2	因子3
治安が心配	0.8508	0.1438	0.1485
英語が苦手	0.3934	-0.0387	-0.0910
飛行機が苦手	0.1345	0.2059	-0.0217
食事が不安	0.0576	0.0660	0.9699
旅行代が高い	0.2873	0.3554	0.1406
時間が長い	-0.0283	0.2023	0.1214
興味がない	0.1407	-0.9289	0.0793

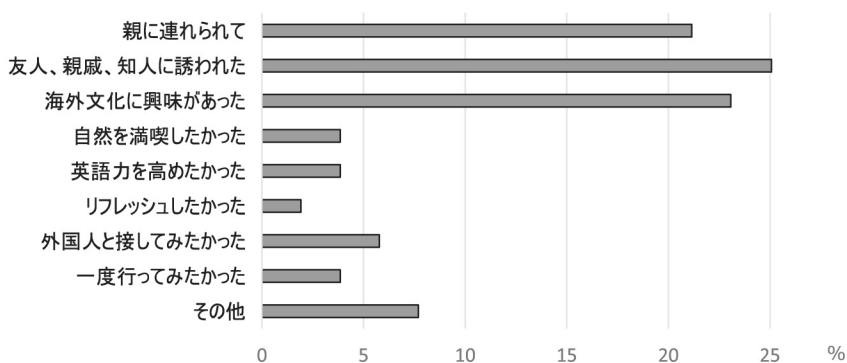
図表 12. 因子ごとの因子負荷量



図表 13. 斜交回転プロマックス法による因子1と因子2の因子プロット



図表 14. 斜交回転プロマックス法による因子1と因子3の因子プロット



図表 15. 本学学生の海外旅行に行った理由

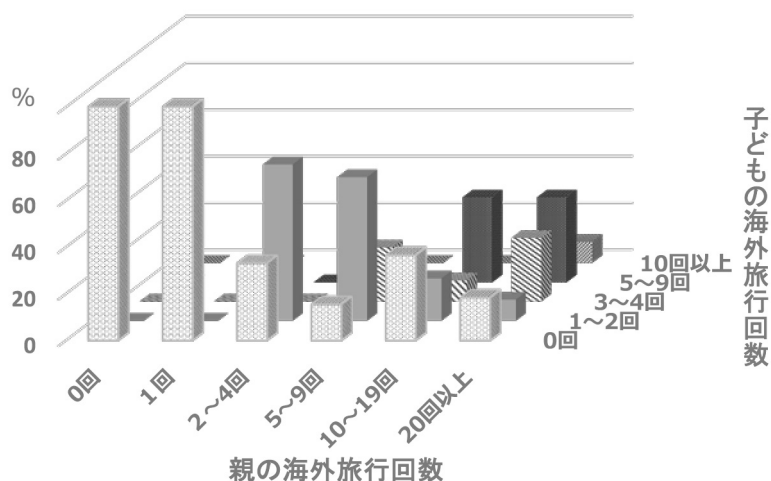
また、子どもの旅行回数は親の旅行回数とどのような関係があるのだろうか。社会人に対し、アンケートを行った結果を図表 16 に示した。この結果から、親が海外旅行未経験、または海外旅行に1回しか行っていない子どもは海外旅行に行く機会が全くなく、親の海外旅行回数が多い子どもは多くの海外旅行経験を積んでいくことになる。この結果は、先に示した海外不安、衛生不安を親の経験から払拭し、状況不安も海外への敷居の低さから乗り越えられた成果と考えられる。

調査名称：親の海外旅行回数と子どもの海外旅行回数との相関に関する調査

調査対象：社会人（契約社員から経営者まで幅広く調査）人数 66 人

調査期間：2017 年 3 月～ 4 月

調査方法：web アンケート



図表 16. 親の海外旅行回数に対する子どもの海外旅行回数との相関（社会人アンケート）

4 海外旅行のメリットと旅育の効果

これまでの調査から、子どもの頃の海外旅行経験がアウトバウンド減少の要因となる可能性を示唆したが、国際化社会で成功する人材育成という観点で子どもの頃の海外旅行はどのような効果があるのだろうか。若者の海外旅行が人生観を変えるなど、人格形成においても大きな影響を与えることは誰もが漠然と感じていることであるが、社団法人日本ツーリズム産業団体連合会（現在の公益社団法人日本観光振興協会）は、2007 年頃から旅育という言葉を使い始め、首都圏の小中学校を対象に「旅育」の出前授業を行っている。その後、JR 西日本で小学校や幼稚園などの団体向けの体験学習プログラムに「旅育」という名称を使用したり、星野リゾートの「家族旅行のすすめ」というウェブサイトで子どもの成長には「旅育」が効果的と謳うなど多くの旅行業界、観光業界で「旅育」という言葉が使われている。

	形態	内容	企画・運営
商品化・販促手段	①家族旅行の商品化・販売促進	「かぞking」シリーズとして、教育評論家・尾木直樹氏が薦める「旅育紹介文」を看板に、国内の家族旅行を商品化（エースJTB）	JTB 中部
	②家族両行の提案・販売促進	旅育専門の旅行会社としてホームページを利用し、子連れ旅行の提案と推進	たびえもん（第3種）
	③体験プログラム提案・商品化	「旅いく」の名前でキャンプ・昆虫採集や職業体験、農業体験などのプログラムを商品化	JTB 法人東京
	④海外家族旅行の広告宣伝の手段	海外家族旅行の広告宣伝として“旅育”の言葉を使用	H. I. S.
社会貢献活動	⑤地域貢献	近隣自治体の小学校や幼稚園などの団体に、駅の業務や運転士の訓練室などを見てもらう	JR 西日本
	⑥観光地の地域活性	街の地域資源の掘り起こしと産業の活性化を目的に、旅育をテーマにしたモデル事業募集	北海道・ニセコ町

図表 17. 企業・組織による旅育の取り組み例（森下（2013）「“旅育”の現状と定義を考える」より）

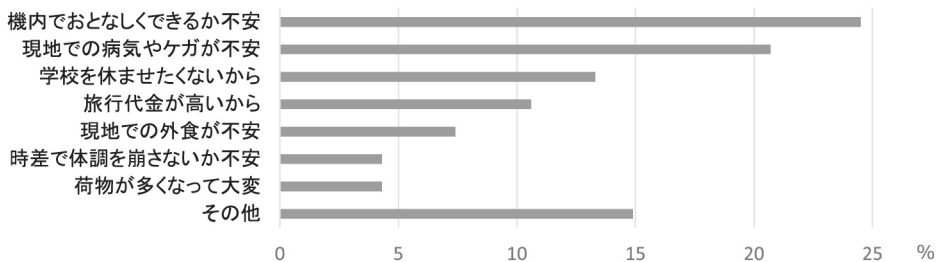
図表 17 に企業・組織による旅育の取り組み例を示した。現在、旅育は商品化・販促手段といった営利活動と、社会貢献活動として主に使用されていることがわかる。このように、多くの企業で旅育を推進しているが、小さな子どもがいると海外旅行に行きたくても実際には行けないというケースが非常に多い。では、小さな子どもを持つ親は何故海外旅行を躊躇するのだろうか。図表 18 は地球の歩き方の「子供と行く海外旅行の本音調査」において、子連れで海外に行かなかった理由を示したグラフである。海外旅行は飛行機での移動を伴うため、「機内でおとなしくできるか不安」という結果が第 1 位であった。それに次ぐ第 2 位は「現地で病気やケガが不安」、第 3 位は「学校を休ませたくないから」となっている。

しかし、図表 19 にソニー損保の「子連れ海外旅行に関する調査」による、実際に子連れで海外旅行をした人のアンケート（既婚者で子連れ海外旅行経験者 1,000 人対象）結果を示したが、機内でのトラブルはほとんどなく、子どもに関するトラブルも 10% 以下と、旅行に行くまでの不安要素と実際のトラブル内容には大きな乖離があることが分かった。子連れでの旅行は大変、飛行機での移動なんて考えられない、という先入観が海外旅行を拒み、逆に一度海外に行った人は何とかなるといった気持ちが次の旅行を後押しする傾向があると考えられる。この結果も、海外旅行者の二極化を招く要因ではないだろうか。

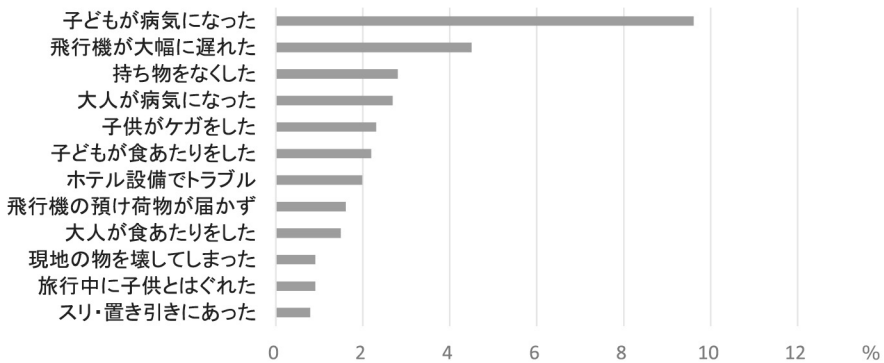
図表 20 は同じく既婚者で子連れ海外旅行経験者の子どもの海外旅行デビューの年齢を示したグラフであり、圧倒的に多いのは 1 歳となっている。これは、国際航空券が 2 歳未満が幼児運賃であることが大きな理由の一つと考えられる。国際航空券は航空会社によって多少異なるが、原則として、2 歳未満は大人運賃の 10%、2 歳以上になると小児運賃となり、大人運賃の 75% がかかり、かなりの金額差といえる。つまり、大人運賃が 10 万円だとすると、1 歳までの赤ちゃんは 1 万円で済むのに対し、2 歳になった途端、7 万 5 千円もかかるという計算になる。ちなみに、

国内線の場合は3歳未満は基本的に無料なので、その金額は非常に大きい。また、0歳児、1歳児の旅行は思ったよりも楽しかったという声をよく聞く。それは、歩き回ることがないこと、寝ている時間が長いこと、軽いので抱っこ負担が大きくないこと、食事も基本的には授乳、もしくは粉ミルクでいいので、現地の食事の心配がいらぬことなどが挙げられる。

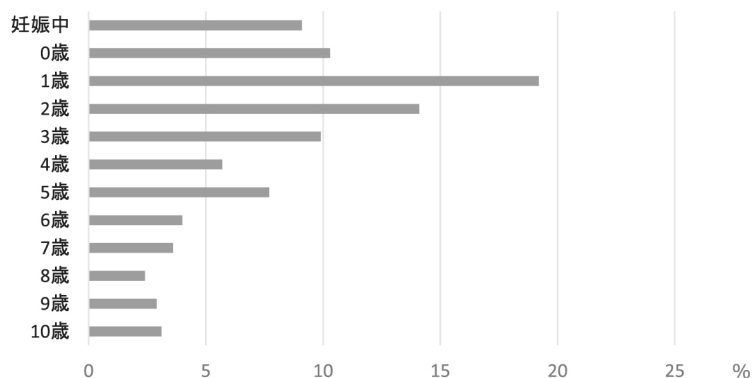
海外旅行デビューの年齢は、2歳以降になると徐々に減ってくるが、6歳になると小学生になり学校を休ませにくく、その前の5歳に旅行を計画するケースが多いようである。



図表 18. 子連れで海外に行かなかった理由
 (地球の歩き方 (2014)「子供と行く海外旅行の本音調査」から)



図表 19. 実際の子連れでの海外トラブル
 (ソニー損保 (2009)「子連れ海外旅行に関する調査」から)



図表 20. 子どもの海外旅行デビューの年齢
(ソニー損保 (2009) 「子連れ海外旅行に関する調査」 から)

また、図表 21 は、中村 (2015) が 2015 年 3 月にインターネット・リサーチ会社が実施した調査データを元に、属性として、年齢、性別、婚姻状況、子どもの有無、末子年齢、職業を把握し、回答者の家庭のライフサイクル、年取ごとに過去 1 年以内の旅行実施率の分析を行った結果である。ゼロ回層とは、観光庁で定義された用語であり、「過去 1 年以内に国内旅行・海外旅行を一度も実施していない人」のことである。図表 21 の全体の割合からわかるように、ゼロ回層は全体の 36.1%にも及び、1 年以内に海外どころか国内旅行にも行ったことがない人が 3 割近くいるということである。その他、海外には行っていないが国内旅行はしたが 48.3%，海外旅行をしたが 15.6%という結果であった。

		ゼロ回層	海外なし・国内あり	海外あり
全体 (N=832)		36.1%	48.3%	15.6%
FLC	独身子どもなし (N=223)	49.8%	38.6%	11.7%
	既婚子どもなし (N=97)	33.0%	43.3%	23.7%
	既婚末子0-6歳 (N=100)	28.0%	61.0%	11.0%
	既婚末子小中高生 (N=142)	33.1%	51.4%	15.5%
	既婚末子19歳以上 (N=161)	37.3%	46.6%	16.1%
	既婚子ども独立 (N=109)	20.2%	59.6%	20.2%
年取	300万円未満 (N=191)	59.2%	34.0%	6.8%
	300-500万円未満 (N=232)	35.8%	49.6%	14.7%
	500-700万円未満 (N=177)	27.1%	55.9%	16.9%
	700-1000万円未満 (N=146)	24.7%	58.2%	17.1%
	1000-1500万円未満 (N=65)	26.2%	41.5%	32.3%
	1500万円以上 (N=20)	15.0%	50.0%	35.0%

図表 21. ライフサイクル (FLC)、年取別の過去 1 年以内の旅行実施率
(中村哲 (2015) 「日本人の海外旅行への関心と意向に影響を与える要因」 から)

		絶対に行きたい	行きたい	どちらかと言え ば行きたい	どちらでも ない	どちらかと言え ば行きたくない	行きたくない	絶対に行きたくない	現実的に 難しいと 思う
全体 (N=832)		13.3%	15.5%	19.5%	19.1%	8.5%	8.1%	6.7%	9.3%
FLC	独身子どもなし (N=223)	10.8%	12.1%	12.6%	25.1%	9.9%	8.5%	9.9%	11.2%
	既婚子どもなし (N=97)	19.6%	11.3%	23.7%	18.6%	5.2%	10.3%	5.2%	6.2%
	既婚末子0-6歳 (N=100)	10.0%	22.0%	21.0%	20.0%	7.0%	7.0%	4.0%	9.0%
	既婚末子小中高生 (N=142)	9.9%	20.4%	22.5%	15.5%	9.2%	2.1%	6.3%	14.1%
	既婚末子19歳以上 (N=161)	13.7%	11.8%	23.0%	18.0%	8.7%	14.3%	6.2%	4.3%
	既婚子ども独立 (N=109)	20.2%	19.3%	19.3%	12.8%	9.2%	4.6%	5.5%	9.2%
年収	300万円未満 (N=191)	8.9%	13.1%	13.1%	23.0%	8.4%	11.0%	12.0%	10.5%
	300-500万円未満 (N=232)	10.3%	13.4%	20.3%	19.0%	10.3%	7.8%	7.3%	11.6%
	500-700万円未満 (N=177)	16.9%	14.7%	23.7%	17.5%	7.9%	6.2%	2.8%	10.2%
	700-1000万円未満 (N=146)	11.0%	17.8%	22.6%	17.8%	9.6%	8.2%	6.8%	6.2%
	1000-1500万円未満 (N=65)	30.8%	23.1%	18.5%	16.9%	1.5%	4.6%	1.5%	3.1%
	1500万円以上 (N=20)	20.0%	25.0%	15.0%	15.0%	10.0%	10.0%	0.0%	5.0%
前年 旅行状況	ゼロ回層 (N=300)	5.3%	9.0%	16.3%	24.0%	10.0%	11.7%	12.7%	11.0%
	海外なし・国内あり (N=402)	9.7%	15.9%	23.9%	19.4%	9.5%	7.7%	4.2%	9.7%
	海外あり (N=130)	43.1%	29.2%	13.1%	6.9%	2.3%	0.8%	0.8%	3.8%

図表 22. 今後5年以内の海外旅行実施意向
 (中村哲 (2015)「日本人の海外旅行への関心と意向に影響を与える要因」から)

ライフサイクル別にみると、「既婚末子0-6歳」「既婚末子小中高生」では半数以上が海外旅行はしていないが国内旅行に行っており、旅行に対する関心はあるものの子どもが小さいため、仕方なく国内旅行としていることが考えられる。海外旅行実施者が2割を超えるのは「既婚子どもなし」と「既婚子ども独立」という状況であり、子どもがいないか、手のかからない状態になり、時間が取れるようになってから海外旅行の割合が高くなっていることが分かった。また、注目すべきは「独身子どもなし」の層の49.8%と半分近くがゼロ回層であり、若者の旅行離れを象徴した結果ともいえる。

また、年収別では、年収が高いほど海外旅行の実施率が高い傾向が顕著であり、年収「300万円未満」の人は6.8%しか海外に行っていないことがわかった。海外旅行に行かない理由として、資金の問題が浮き彫りとなった。

さらに、今後5年以内の海外旅行実施意向を示したのが図表22である。海外旅行を「絶対に行きたい」から「現実的に難しいと思う」までの8段階の評定としている。全体としては、「絶対に行きたい」という前向きな意向が13.3%となった。FLC別では、「絶対に行きたい」が「独身子どもなし」の10.8%に対し、「既婚子どもなし」は19.6%と圧倒的に多いが、子どもができると、「既婚末子小中高生」が10.0%、「既婚末子小中高生」が9.9%と子どもがいるという現実

を直視した中で、行きたいという願望も抑えられているようである。そして、「既婚末子19歳以上」は「絶対に行きたい」が13.7%、「既婚子ども独立」は20.2%と子どもが自立してきてから、旅行に行きたい気持ちが再燃していることがわかる。逆に、「絶対に行きたくない」という回答が最も少なかったのは、「既婚末子0-6歳」であり、子どもが小さく行けない状況の中行きたいという気持ちを抑えているものの、行ける状況さえ許せば行きたいという人が多いといえる。

一方、年収別でみると、「絶対に行きたい」の割合が最も低かったのは、年収が「300万円未満」の人で8.9%、続いて「300-500万円未満」で10.3%という結果となっており、年収の少ない人は海外旅行に行く意思が弱いことが分かった。図表21のデータから、年収の少ない人は海外旅行に行かない人が多いという結果であったが、海外旅行に行きたいという意思が弱いことも大きな要因であることが分かった。これは、資金に余裕がない中、海外旅行に行く資金を出してまで海外旅行に行きたいとは思わないという経済的な理由もあると思うが、海外旅行に関する知識、子どもの頃からの海外への意識、親の海外経験、社会情勢に対する不安などいろいろな要素もあると考える。

さらに、前年の旅行状況による海外旅行実施意向を見てみると、「絶対に行きたい」の割合は「ゼロ回層」が5.3%、「海外なし・国内あり」は9.7%、「海外あり」は43.1%とここでも海外に行ったことがある人と行ったことがない人の二極化が明確に表れた。特に、「ゼロ回層」は12.7%の人が「絶対に行きたくない」と答えており、情報化社会であっても実際に行ってみないと、海外旅行に行きたい気持ちが高くならないことがわかる。

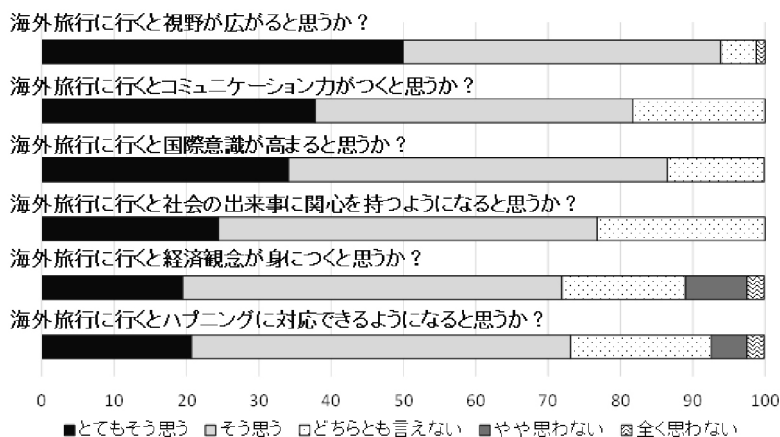
これまでの検討において、海外旅行に連れて行く子どもの年齢層、子連れで海外旅行に行かない理由がわかってきたが、旅育は子どもの成長という観点では本当に効果があるのだろうか。海外旅行によって人はどのような影響を受けるのかについて詳しく研究した例は少ない。そこで、本稿では学生、社会人に対して、いくつかのアンケートを行うことで、旅育の効果について検証した。

調査名称：海外旅行の効果に関する学生調査

調査対象：本学学生（2年生～4年生）85人

調査時期：2017年3月～4月

調査方法：web アンケート



図表 23. 海外旅行の効果に関する学生調査結果

因子	初期解			抽出後			回転後 因子構造の平方和
	固有値	寄与率	累積寄与率	固有値	寄与率	累積寄与率	
1	2.9521	49.20%	49.20%	1.9342	32.24%	32.24%	2.2152
2	1.0205	17.01%	66.21%	1.1999	20.00%	52.23%	1.3542
3	0.6786	11.31%	77.52%				
4	0.6060	10.10%	87.62%				
5	0.4539	7.56%	95.19%				
6	0.2889	4.81%	100.00%				

図表 24. 因子分析による固有値表

変数	社会への関心		実務対応力	
	因子1	因子2	因子1	因子2
コミュニケーション能力向上	0.5115	0.4351		
視野拡大	1.0322	-0.1841		
国際意識上昇	0.4296	0.3234		
社会の出来事への関心	0.4725	0.3672		
経済感覚	0.4180	0.3060		
ハプニング対応	-0.0295	0.6558		

図表 25. 因子ごとの因子負荷量

学生は海外旅行に行く効果についてどのように考えているのだろうか。図表 23 にその結果を示したが、「海外旅行に行くと視野が広がると思うか」という問いに対して、とてもそう思う、そう思うが 93.9%と非常に高く、ほとんどの学生は海外旅行に行くことで広い視野を身につけ

られると感じているようである。「海外に行くコミュニケーション力がつくと思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが81.7%であり、海外旅行でのコミュニケーション力を養うことの重要性を感じていると考えられる。「海外に行く国際意識が高まると思うか」、「海外旅行に行く社会の出来事に関心を持つようになると思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うがそれぞれ86.5%、76.8%であり、社会人よりも学生の方が海外旅行による国際意識、社会の出来事への関心の向上を期待しているといえる。「海外旅行に行く経済観念が身につくと思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが71.9%、「海外旅行に行くハプニングに対応できるようになると思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが73.1%という結果であった。このように、学生は、まだ海外旅行の経験が少ないうえにもかかわらず、海外旅行に行くことへの強い効果を感じていることがわかった。

また、この調査データに因子分析を行い、因子の抽出を行った。回答は「とてもそう思う」を5、「そう思う」を4、「どちらとも言えない」を3、「やや思わない」を2、「全く思わない」を1とした。因子分析による固有値表を図表24に、因子は社会への関心、実務対応力とし、因子負荷量を図表25に示した。なお、因子の推定方法としては最尤法、因子の回転は斜交回転プロマックス法とした。

分析の結果、因子1（社会への関心）の因子負荷量は、視野拡大が圧倒的に大きく、続いてコミュニケーション能力向上、社会の出来事への関心となり、国際化社会で必要とされる能力に影響を与えているといえる。因子2（実務対応力）の因子負荷量は、ハプニング対応、コミュニケーション能力の順で大きく、海外への対応力を示した。

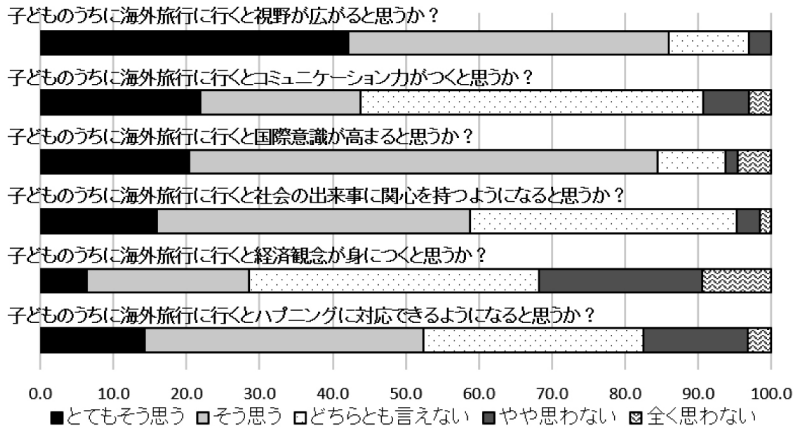
続いて社会人は海外旅行に行く効果についてどのように考えているのだろうか。学生へのアンケートと同様の調査を行った。

調査名称：海外旅行の効果に関する社会人調査

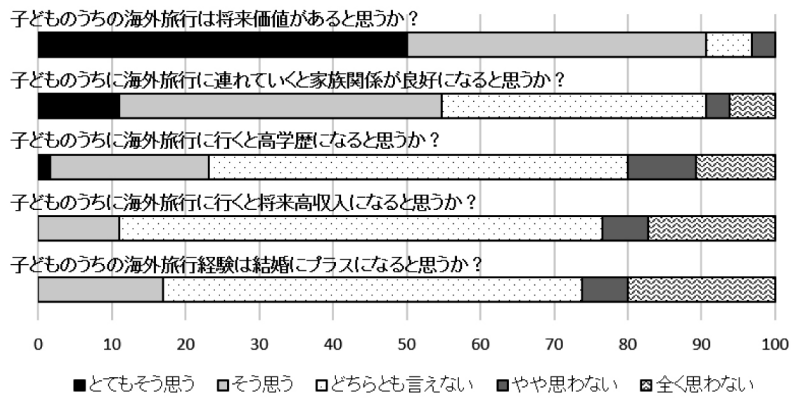
調査対象：社会人 66 人

調査時期：2017 年 3 月～ 4 月

調査方法：web アンケート



図表 26. 海外旅行の効果に関する社会人調査結果



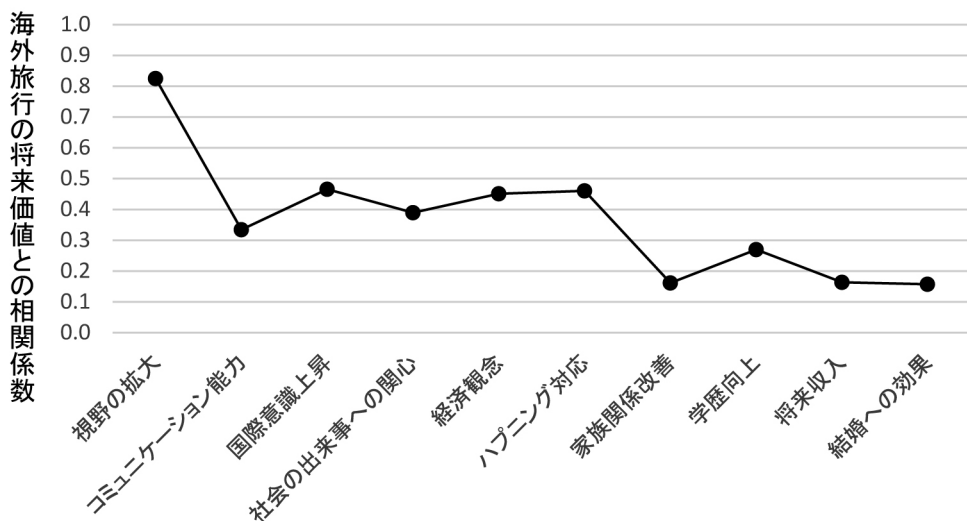
図表 27. 子どもの将来の生活向上に関する社会人調査結果

因子	初期解			抽出後			回転後
	固有値	寄与率	累積寄与率	固有値	寄与率	累積寄与率	因子構造の平方和
1	5.3970	49.06%	49.06%	4.8880	44.44%	44.44%	4.0547
2	1.5792	14.36%	63.42%	1.3174	11.98%	56.41%	3.6271
3	0.9939	9.04%	72.46%				
4	0.8155	7.41%	79.87%				
5	0.6376	5.80%	85.67%				
6	0.4553	4.14%	89.81%				
7	0.3568	3.24%	93.05%				
8	0.2701	2.46%	95.50%				
9	0.2249	2.04%	97.55%				
10	0.1660	1.51%	99.06%				
11	0.1037	0.94%	100.00%				

図表 28. 因子分析による固有値表

変数	生活向上力	国際的視野
	因子1	因子2
視野の拡大	-0.0769	0.9324
コミュニケーション能力向上	0.4007	0.3589
国際意識上昇	0.3781	0.4887
社会の出来事への関心	0.4365	0.3658
経済観念	0.4411	0.4523
ハプニング対応	0.3299	0.4248
将来の価値	-0.1128	0.9114
家族関係改善	0.3968	0.0788
学歴向上	0.9413	-0.0192
将来収入	0.8854	-0.0706
結婚への効果	0.6863	-0.0154

図表 29. 因子ごとの因子負荷量



図表 30. 各変数と海外旅行の将来価値との相関係数

調査の結果、図表 26 に示したように、「子どもの旅行体験は将来価値があるか」という問いに対し、とてもそう思う、そう思うという回答はなんと 91.2%にも及び、旅行の価値を感じている社会人が非常に多いことが分かった。また、「子どものうちに海外旅行に行くと視野が広がると思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うという回答が 84.2%と多くの社会人が海外旅行によって視野が広がると感じているようである。それに対し、「子どものうちに海外旅行に行くとコミュニケーション力がつくと思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが 43.9%と半数以下に留まり、ただ海外に行くだけではコミュニケーション力がつくわけではなく、その内容によるものと考えられる。ツアーで旅行した場合はツアーコンダクターに従い、現地の人との会話が全くないケースもあり、旅行スタイルも重要な要素といえそうである。また、「子どものうちに海外旅行に行くと国際意識が高まると思うか」という問いに対しては、84.2%がとてもそう思う、そう思うと回答しており、インターネットで容易に海外情報を入手できる時代であっても、実際に自分の目で海外の国々を見ることは国際意識を向上するのに効果があるといえそうである。「子どものうちに海外旅行に行くと社会の出来事に関心を持つようになるか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが 56.1%であり、旅行での目的にもよるため、どちらとも言えないという回答が多かった。さらに、「子どものうちに海外旅行に行くと経済観念が身につくと思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うがわずか 26.3%と低く、旅行の中で国ごとの経済事情の違いを把握するのは困難であると考えられる。「子どものうちに海外旅行に行くとハプニングに対応できるようになると思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが 54.4%であり、旅行の中でハプニングを経験したかどうか回答に表れた可能性がある。「子どものうちに海外旅行に行くと家族関係が良好になるか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが 54.4%であり、半数以上が良好になると答えている。

また、図 27 には、子どもの将来の生活向上に関する社会人調査結果を示した。「子どものうちの海外旅行は将来価値があると思うか」という問いに対して、とてもそう思う、そう思うが 90.6%もあり、子どもの将来に対して海外旅行が大きな価値を持つと認識していることがわかった。また、「子どものうちの海外旅行は将来価値があると思うか」という問いに対しては、とてもそう思う、そう思うが 54.7%であり、半分以上の社会人は海外旅行が家族関係に良好な影響を与えていると考えられていることがわかった。それに対し、「子どものうちに海外旅行に行くと高学歴になると思うか」、「子どものうちに海外旅行に行くと将来高収入になると思うか」、「子どものうちの海外経験は結婚にプラスになると思うか」という子どもの将来の状況に対する質問に対しては、それぞれ、どちらとも言えないという回答が最も多く、直接的な関係は現時点ではわからないという見解であった。

さらに、これらの調査データに因子分析を行い、因子の抽出を行った。回答は学生調査における分析と同様、「とてもそう思う」を5、「そう思う」を4、「どちらとも言えない」を3、「やや思わない」を2、「全く思わない」を1とした。因子分析による固有値表を図表28に、因子は生活向上力、国際的視野とし、因子負荷量を図表29に示した。なお、因子の推定方法としては最尤法、因子の回転は斜交回転プロマックス法とした。

分析の結果、因子1（生活向上力）の因子負荷量は、学歴向上、将来収入、結婚への効果の順に大きく、因子2（国際的視野）の因子負荷量は、視野の拡大、将来の価値、国際意識向上の順で大きくなった。また、図30に海外旅行の将来価値と各変数との相関係数をグラフにしたものを示した。海外旅行の将来価値との相関は、視野の拡大が非常に強く、国際意識上昇、ハプニング対応、経済観念、社会の出来事への関心の順となった。学歴や収入、結婚への効果などは海外旅行の将来価値との相関が弱く、海外旅行で向上できる能力は社会人としての基本的な能力に限られるといえる。

このように、子どものうちに海外旅行に行くことは、様々な社会人能力に影響を与えていると感じていることが分かった。海外では、文化、言葉、習慣、常識、気候、景色など多くの点が日本とは異なっており、インターネットで写真や文章を読んでいるだけではわからない多くのことに感動を覚え、興奮し、思考を巡らすことができると考える。

さらに、図表26に示した社会人の海外旅行の効果に関するデータを海外旅行回数とクロス分析した結果を図表31に示した。その結果、すべての項目において海外旅行回数が多い方がポイントが高くなる傾向を示しており、特にコミュニケーション力、社会の出来事への関心、経済感覚、ハプニング対応は海外旅行回数が増えると格段に向上していると感じていることがわかった。初めての海外旅行では、ツアーに入る傾向が高く、現地の人とのコミュニケーションを取る余裕がないことが多いが、旅行回数を重ねるごとに自分でプランを考え行動範囲を広げることで、多くの人とやり取りを行い、コミュニケーション力アップに結び付いていることもその原因の一つと考えられる。ハプニングも旅行回数が増えるとハプニングに遭遇する回数が増え、より対応力がついてくるのではないかと感じる。

	全体	2回以下	3,4回	5～9回	10～19回	20回以上
視野が広がった	68%	56%	71%	67%	73%	87%
コミュニケーション力が高くなった	37%	28%	25%	31%	49%	60%
国際意識が高まった	54%	40%	50%	54%	62%	76%
社会の出来事に関心が高まった	26%	10%	17%	17%	27%	73%
経済感覚が高まった	14%	10%	13%	18%	13%	25%
ハプニングに対応できるようになった	23%	3%	13%	17%	37%	67%

図表 31. 海外旅行による効果と海外旅行回数の相関
 (海外旅行の効果に関する社会人調査結果よりクロス分析)

このように、海外旅行に行くこと、さらには回数を重ねることによって多くの能力の向上を感じることができることが明らかになった。このことは、旅育の最大の効果であり、グローバル人材育成にとって大事な要素であるといえる。情報化社会の中、海外の情報も容易に手に入る時代ではあっても、子どもの頃に実際に海外に行った経験は他には代え難い財産になると考える。

5 調査結果と考察

本稿では、各種調査データ、独自の大学および社会人に対するアンケート結果から、グローバル人材として必要な社会的能力は、大学教育、会社での実践だけでは不十分であり、子どもの頃に海外経験を得る、いわゆる旅育が有効であるという仮説を立て、旅育がもたらす社会人能力について検証した。その結果、子どものうちに海外旅行を経験することで、視野の拡大、コミュニケーション能力の向上、国際意識の向上などグローバル化に必要な社会人能力向上に影響を与え、旅行回数が増えるとその相関がさらに強くなることが明らかとなった。また、子どもの頃の海外旅行の経験は広い視野、国際意識を高めるとともに、コミュニケーション能力、経済感覚などを高める効果があり、国際化に向けての人材育成に大きな効果を与えることがわかった。

子どもを海外旅行に連れて行かない理由として、機内でおとなしくできるかの不安、現地での病気やケガの懸念、食事の問題などが挙げられたが、実際には機内でのトラブル事例は非常に少なく、子どもに関するトラブルも10%以下であり、旅行に行くまでの不安要素と実際のトラブル内容には大きな乖離があることがわかった。一度も海外に行ったことがない人は、先入観が海外旅行を拒み、逆に海外経験者は過去の経験を踏まえ、何とかするという気持ちが次の旅行を後押しすることも海外旅行の二極化の原因の一つと考えられる。

ライフサイクル別に旅行実施状況を見ると、海外旅行に行きたい割合は、子どものいない家庭の方が圧倒的に多いが、逆に、絶対に行きたくないという割合が低かったのは、末子が0歳から6歳の親であり、子どもが小さく行けない状況の中、行ける状況さえ許せば行きたいという人が

多いことがわかった。6歳以下の子どもがいると海外旅行に行くのは強い意志が必要であるが、旅育の価値を共有することで海外旅行の疎外感を低減し、アウトバウンドを増加させる可能性がある。

一方、年収別でみると、年収の少ない人は海外旅行に行く割合が低いことは容易に推測できたが、海外に行きたいという意思も弱く、海外旅行に関する知識、子どもの頃からの海外への意識、親の海外経験、社会情勢に対する不安などいろいろな要素が影響すると考える。

また、海外旅行によってもたらされる効果を因子分析によって分析した。因子の推定方法としては最尤法、因子の回転は斜交回転プロマックス法とした。海外旅行の効果に関する学生調査結果から、因子として社会への関心、実務対応力が抽出された。社会への関心の因子負荷量は、視野拡大が圧倒的に大きく、続いてコミュニケーション能力向上、社会の出来事への関心となり、国際化社会で必要とされる能力に影響を与えているといえる。実務対応力の因子負荷量は、ハプニング対応、コミュニケーション能力の順で大きく、グローバル化における実務的な対応力との関係が強く示された。

さらに、社会人に対して、子どものうちの海外旅行の効果に関する調査において、因子分析による因子としては生活向上力、国際的視野を抽出し、生活向上力の因子負荷量は、学歴向上、将来収入、結婚への効果の順、国際的視野の因子負荷量は、視野の拡大、将来の価値、国際意識向上の順の大きさとなった。また、海外旅行の将来価値と各変数に対する相関を求めたところ、視野の拡大が最も強い相関係数を示し、続いて、国際意識向上、ハプニング対応、経済観念、社会の出来事への関心、コミュニケーション能力という結果になった。学歴向上、将来収入などは生活向上力の因子負荷量は大きいですが、海外旅行の将来価値との相関は低いことがわかった。子どもの頃の海外経験は、社会人の基礎的な能力への影響は大きいですが、生活向上力を高めるためには他の要因が複雑に寄与するため、直接的な効果は低いと考える。このように、子どものうちに海外旅行に行くことは、将来多くの社会人能力に影響することがわかったが、特に、視野の広がり、国際意識の向上など子どもの頃から海外に目を向けることがグローバル人材育成には重要といえる。高等教育、企業での人材育成は多く行われているものの、それまでの期間に海外への意識付けができていないかどうかは大変重要な要素であると考えられる。

また、海外旅行の回数が社会人能力にどの程度影響するのかを、海外旅行の効果に関する社会人調査結果のデータを元にクロス分析することで相関を示した。その結果、視野の拡大、コミュニケーション力の向上、国際意識の上昇、社会の出来事への関心、経済感覚、ハプニング対応、すべての項目に関して海外旅行回数が多い方が効果が高いというデータとなった。特にコミュニケーション力、社会の出来事への関心、経済感覚、ハプニング対応は海外旅行回数が増えるほど格段に向上していると感じていることがわかった。初めての海外旅行ではツアーに入る傾向が高

く、現地の人とのコミュニケーションを取る頻度が少ないが、旅行回数を重ねるごとに現地の人との触れ合いが増え、文化の違いを認識し、価格交渉も行い、時にはトラブルに巻き込まれるなど多くの経験を肌で感じることができる。このことこそが、旅育の最大の効果であり、グローバル人材育成にとって大事な要素であると考え。日本でも国際化を意識した教育は可能であるが、感受性が豊かな子どもの頃に海外で未知の文化、習慣などを体験することで多くの驚きを感じることで、新たな考え方が生まれていくのではないだろうか。驚きを新しいことを考える力に変え、それをまた記憶し、活用することで思考をどんどん広げていくのである。

グローバル化がますます進展していく中、旅育を一つのきっかけとし、多くのことに興味を持ち、積極的にチャレンジすることができれば、国際社会での活躍も現実となってくるとともに、アウトバウンドの増大も実現可能と考える。情報化社会と言われ、海外の情報が容易に手に入る時代ではあっても、子どもの頃に実際に海外に行った経験は他には代えがたい財産になると考え、グローバル人材育成に向け、積極的な海外旅行への決断を期待したい。

6 まとめ

グローバル化は急激に進展している中、文部科学省はグローバルに活躍する人材の育成に力を入れており、大学の教育や組織の改革、会社での社員のグローバル化対応力の強化など多くの対策を講じている。しかし、若者のアウトバウンドは減少しており、今後の国際対応に多くの不安を残している。

そこで、若者のアウトバウンド減少の原因を様々なデータを元に検証した結果、海外に行ったことがある人と行ったことがない人の間で二極化傾向があること、アウトバウンド減少は、海外不安、状況不安、衛生不安の3つの要因により海外に行かない人が海外への疎外感を拭えないことに起因していることがわかった。しかし、海外不安、衛生不安は海外経験や事前の現地調査などにより和らげることができ、状況不安が解消できればアウトバウンドの増大につながる可能性があることを示唆した。

また、本稿では、国際化社会で成功するグローバル人材育成には高等教育、企業での対応だけでは十分ではなく、旅育が有効であるという仮説を立て研究を進めた。その結果、子どものうちから海外旅行に行くことは将来の視野の拡大、国際意識向上、ハプニング対応力、コミュニケーション能力などと強い相関があることが明らかとなった。さらに、海外旅行の回数と社会的能力との関係を分析することで、海外旅行を重ねると視野の拡大、コミュニケーション力の向上、国際意識の上昇、社会の出来事への関心、経済感覚、ハプニング対応に関してさらに高い効果が得られることがわかった。特にコミュニケーション力、社会の出来事への関心、経済感覚、ハプニ

ング対応は海外旅行回数が増えると格段に向上していると感じていることが明らかとなった。海外旅行の回数を重ねると、現地の人との触れ合いが増え、文化の違いを認識し、価格交渉も行き、時にはトラブルに巻き込まれるなど多くの経験を肌で感じるができる。この経験を子どもの頃に行うことで、多くの驚きを感じ、新たな考え方が生まれていくと考える。情報化社会の中、海外の情報も容易に手に入る時代ではあっても、子どもの頃に実際に海外に行った経験は他には代え難い財産になると確信する。

本稿では、グローバル人材育成に旅育が有効であるという仮説を検証したが、さらに、旅育を経験した子どもが実際に大人になり、国際化社会でどのように貢献できているのかについての研究が必要であると考え。また、海外旅行の目的や計画性、事前準備、旅行後のあり方など旅育には複雑な要因が多く存在するため、具体的にどのような旅行が効果的であるのかを深く検証することが今後の検討課題といえる。このような課題は残ったものの、旅育の価値を認識し、アウトバウンドの増加、日本人の国際化社会での活躍に本稿における調査が少しでも役に立てれば幸いである。

【注】

- 1) 文部科学省 (2018), P.61.
- 2) 呉淑儀サリー (2013), P.92.
- 3) 吉田文 (2014), P.32.
- 4) 産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会報告書 (2010), P.33.
- 5) 日本経済団体連合会 (2011), P.2.
- 6) 森下昌美, 島川崇, 松園俊志 (2012), P.7.
- 7) 森下昌美 (2013), PP.50-51.
- 8) 中村哲 (2015), PP.38-50.
- 9) 鬼木一直 (2017), PP.2-4.
- 10) 2003年1月に当時の首相であった小泉純一郎が「2010年に訪日外国人を1,000万人にする」と観光立国を宣言し、2003年4月に国土交通大臣を本部長とする「ビジット・ジャパン・キャンペーン実施本部」を設置。人口減少などにより低迷が続く日本国内の消費を喚起するため、その後の歴代政権が成長戦略の一環としてこれに取り組んでいる。

【参考文献】

- ・文部科学省 (2018) 「教育振興基本計画答申」.
- ・呉淑儀サリー (2013) 「日本企業におけるグローバル人材育成の現状と課題についての一考察」『亜細亜大学経営論集』第48巻第2号.
- ・吉田文 (2014) 「「グローバル人材の育成」と日本の大学教育—議論のローカリズムをめぐる一—」『教育学研究』第81巻第2号.
- ・産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会報告書 (2010) 「産学官でグローバル人材育成を」.
- ・日本経済団体連合会 (2011) 「グローバル人材の育成に向けた提言」.
- ・森下昌美, 島川崇, 松園俊志 (2012) 「公開シンポジウム 旅が育む家族の絆と人間性 Part5 ～未来ある真の“旅

- 育”のために～」社団法人日本観光振興協会後援.
- ・森下昌美（2013）「“旅育”の現状と定義を考える」『日本国際観光学会論文集』第20号.
 - ・中村哲（2015）「日本人の海外旅行への関心と意向に影響を与える要因」『玉川大学観光学部紀要』第3号.
 - ・鬼木一直（2017）「アウトバウンドが増加しない原因に関する情報分析と旅育の効果」『観光情報学会論文集』第15回研究発表会.
 - ・日本政府観光局（JNTO）（2017）「統計データ」.
 - ・国連世界観光機関（UNWTO）（2018）「世界観光指標2018」.
 - ・（株）JTB総合研究所（2016）「2016年海外旅行の現状についての調査」.
 - ・（株）ツーリズム・マーケティング研究所（JTM）（2013）「海外旅行志向調査」.
 - ・株式会社マクロミル（2009）「海外旅行に関する調査」.
 - ・木舟周作（2015）『海外旅行で子供は育つ!!』イカロス出版.
 - ・地球の歩き方（2014）「子供と行く海外旅行の本音調査」.
 - ・ソニー損保（2009）「子連れ海外旅行に関する調査」.
 - ・就職みらい研究所（2018）「就職プロセス調査2018年卒調査報告書」.

簿記初学者の課題演習時間に主体的学習支援環境を 提供することによる影響の調査 —自律性支援と内発的動機付けの関係について—

福山 倫基

キーワード：主体的学習，グループワーク，課題時間における主体的学習支援環境，自律性支援，
内発的動機付け

要約：

教員主導となる傾向にある簿記教育の課題演習時間において，学生主導で課題演習を行うための学習支援環境を提供することで，内発的動機付けが向上することを説明するために，グループ内で教員の行為を学生自身が疑似的に実行する仕組みが重要な要因になることを提唱し，その検証を行った。簿記初学者に対して，一定期間を通して設計した学習支援環境を適用するグループと適用しないグループに分けた後に，自律性支援と内発的動機付けに関する検証を行った。その結果，学習支援環境を適用したグループは，自律性支援と関係性，内発的動機付けが期間を通して高くなることが分かった。一方，適用しないグループでは測定結果に安定性が無かった。これら二つの結果は，学生主導で実行できる自律性支援の仕組みを提供することが，継続的に関係性を介して内発的動機付けを向上させることを示し，学生の主体的学習を促進する手段の一つとなり得ると結論付けた。

I. はじめに

学生の主体的学習を大学教育の過程で実現する学習環境（以下，主体的学習支援環境）に対する要請は年々大きくなっているといえる。世論的な側面から主体的学習支援環境に関する要請をみると，平成24年8月24日に出された中央教育審議会の答申（以下，答申）において，大学学士課程教育の質的転換に関する要請が主たるものとなる。この要請の中で，学士過程教育における主体が学生となるように，講義の場に対して，学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修への転換が必要であることが述べられている。会計教育の側面からも主体的学習支援環境に関する要請があり，柴（2007）が挙げた，会計学教育においても，覚える教育から，

考えそして創造する教育へ転換する段階にきているという示唆が該当する。この示唆も、学生自らが主体的学習を行うような学習環境の提供が大学教育の役割であるとみることができる。

このように、大学教育ならびに会計教育において、主体的学習支援環境に対する要請がある中で、会計教育の入門科目である簿記教育では次の理由から主体的学習支援環境を設計することが難しいと考えられる。その理由として、簿記は普通科高校を卒業して大学に入学する学生にとって、初めて学ぶ学問であることが挙げられる。簿記は、高等教育までの学習内容と連続性が無いため、学生は、高校卒業までに培った知識を用いて教科内容を類推することが困難なのである。そのため、講義形式として教員が主導とならざるを得ず、学生は教えられた内容を覚えることが中心とならざるを得ない。このように、入門科目である簿記に対しては、主体的学習支援環境を設計することが困難であるという事実があるが、この困難さを解消する先行研究も見受けられる。例えば、木本（2016）では反転授業を行うことで、講義時間をグループワークと質疑応答の場として設計することを実現し、主体的学習支援環境の設計に成功している。また、工藤（2016）は、取引や簿記の知識を開発したゲームを通して学生自身に体験させることで、講義時間を主体的学習支援環境として設計した。これらの先行研究は、講義時間の内、教員から学生に片方向的な知識伝達を行う講義活動部分に関して学生主導で行う仕組みを提供し、一定の効果を挙げているといえる。

しかし、入門簿記の講義時間にはもう一つ大きな活動時間がある。その活動時間とは、教授した内容を反復練習する課題演習時間である。このことは、次の二つの調査からも確認できる。日本簿記学会簿記教育研究部会最終報告（平成14年）のアンケートで学生は学習のコツを「反復練習」が多いと回答していることが確認されている（柴（2007））。また、日本会計研究学会スタディ・グループ最終報告（平成18年）のアンケートで実際に行ってきた簿記の授業は反復練習型の授業が多いことが確認されている（柴（2007））。したがって、入門科目である簿記においては、課題演習時間に関しても学生が主体的学習を行うことが出来るような仕組みを提示する必要があるのではないかということに問題意識を持った。

現状、学生における課題演習時間の活動は、教員が提示した課題をやらされ、解答解説を聞かされているという形式になってしまう。内容としても、基礎科目であるがゆえに独学を行い、解答解説を用いて振り返りを自身の手で行える程度である。そのため、課題に取り組むという活動に対して主体性が乏しくなってしまうのかもしれない。では、グループで活動することや、課題演習時間に教員が行う活動をグループ内の特定の学生に役割として与えるなど、自分と同じレベルだと思っていた学生に疑似的な識者の役割を持たせ、その学生を中心に共同で課題に取り組むという活動時間に変えれば、独学でも出来るといった感覚や強制的な感覚がなくなるのではないだろうか。言い換えれば、疑似的な識者をグループに投入することにより、課題演習時間の主体

的学習が促進されるのではないか。

本稿では、課題演習時間において学生の主体的学習が促進される環境を設計し、実際に主体的学習の促進がなされたかということを検証する。

II. 検証事項の設定

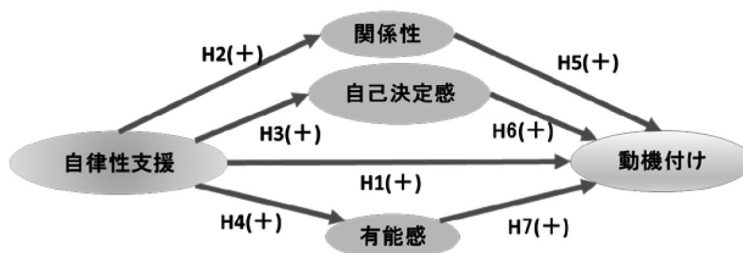
本稿第I節で述べた検証事項を具体的な仮説として提示するために、次の点を明らかにする。まず、本稿の目的とする主体的学習の定義を行う。次に、定義した主体的学習の効果を測る尺度と、学生の主体的学習を促進するために行った教員の働きかけに関する効果を測る尺度について明らかにする。最後に、本稿における検証事項を仮説として提示する。

まず、本稿の目的とする主体的学習の定義を行う。主体的学習を促す教授法として、アクティブラーニングがあり先行研究も多数存在する。その中で、アクティブラーニングの定義についての整理は、三浦（2010）、須長（2010）、溝上（2014）などがある。これらの先行研究におけるアクティブラーニングの定義をまとめると、学生が学習することや学びの場である授業に対して主体的・能動的に取り組む仕組みということとなる。しかし主体的学習は、学習者自身の講義内容に対する知識量や講義の特性などにより、細かな定義が異なると考えられる。本稿で対象としている講義は、「入門簿記」である。この講義を受講する学生は、商業高校出身の学生でない限り、大学で初めて会計学に触れる学生であり、知識に乏しい状態にある。また、商業高校出身の学生の比率も高くはない。そのため、「入門簿記」の講義形式ではまず知識伝達が行われ、その講義内容を元に反復練習や復習といった課題に取り組むことで理解を深める形式となる。このように、学生の特性としては知識に乏しく、課題に取り組むことにより理解を促進する講義形式における主体的な学習をどう定義すべきか。この疑問に対する解に最も近い考えとして、溝上（2015）がある。溝上（2015）は、学習者の主体性を強調する学習の深まりが、課題依存型の主体的学習、自己調整型の主体的学習、自己物語型の主体的学習の順に、主体性の捉え方がより対自的になるという、主体的な学習スペクトラムを提示している。溝上（2015）は課題依存型の主体的学習を、「この課題に取り組むのはおもしろい」といった例を元に、学習者の課題への働きかけの力点が、学習者よりも課題のほうにあるような学習であることを述べた。また溝上（2015）は、学校教育の文脈においては学習それ自体が多くの生徒学生にとって与えられ、課せられるものであることから、この課題から発現する主体性から考えることが主体的な学習論の基本であると述べている。この課題依存型の主体的学習の定義は、先述した本学における入門簿記の講義形式や学生の知識量といった特性を考慮すると入門簿記における主体的学習の定義として適用することは自明の理であるといえる。よって、本稿における主体的学習を、「与えられた課

題に対して学生自身が主体的に取り組むこと」と定義する。

次に、定義した主体的学習の効果を測る尺度と、学生の主体的学習を促進するために行った教員の働きかけに関する効果を測る尺度について明らかにする。まず、主体的学習の効果を測る尺度について検討する。この尺度に関しては、内発的動機付け¹に関する尺度が妥当であると考えた。なぜなら、本稿における主体的学習は課題に依存しているため、課題を主体的に行うこと自体に対する内発的な動機が必要となるからである。また、Deci & Ryan (1985, 1999, 2002)において、内発的動機づけを高めるためには関係性・自己決定感（先行研究によっては自律性と記載。以下、本稿では自己決定感とする）・有能感の三つの心理的欲求が満たされることが条件であるとしている。このことから、主体的学習の効果を測る尺度として、内発的動機付け並びに関連する関係性・自己決定感・有能感²を用いる。次に、学生の主体的学習を促進するために行った教員の働きかけに関する効果を測る尺度について考察を行う。先述したように、主体的学習の効果を測る尺度を検討する際、関係性・自己決定感・有能感の三つの欲求を高める重要性が明らかになった。この三つの欲求を高める先行研究を鑑みると、自律性支援の重要性が指摘されていることがわかる（例えば、市川（1995）、速水（1998））。自律性支援とは、選択を与え、外的な圧力を小さくすることで、自律性の欲求を満たす風土・環境のことを指す（安藤（2002））。Baard, Deci (2004) では、管理者が自律性支援を行っていることを部下が認知することで、有能感や自己決定感、関係性といった自己から生じる欲求が満たされることを述べている。このことは教育実践研究の中でも同様な結果が報告されている。田中・桜井（1996）は、学生の自律性支援の認知がクラスの関係性に正の影響を及ぼしたことを述べている。また、鹿毛・上淵・大家（1997）では自律性支援の信念を強く持つ教師の学級では児童の有能感が高くなると述べている。さらに、安藤（2000）では、自律性を支援されていると認知している生徒は、より自己決定の程度の高い動機づけを持つことが示されている。これら先行研究から、学生の主体的学習を促進するために行った教員の働きかけに関する効果を測る尺度は、自律性支援を用いることが妥当であると考えた。

最後に、本稿における検証事項を仮説として提示する。主体的学習の効果を測る尺度と、学生の主体的学習を促進するために行った教員の働きかけに関する効果を測る尺度を明らかにする過程から、下図並びに H1～H7 の仮説が提示できよう。



図表1 本稿における仮説モデル

- ・ H1…自律性支援の認知は内発的動機づけに正の影響を及ぼす。
- ・ H2…自律性支援の認知は関係性に正の影響を及ぼす。
- ・ H3…自律性支援の認知は自己決定感に正の影響を及ぼす。
- ・ H4…自律性支援の認知は有能感に正の影響を及ぼす。
- ・ H5…関係性は内発的動機づけに正の影響を及ぼす。
- ・ H6…自己決定感は内発的動機づけに正の影響を及ぼす。
- ・ H7…有能感は内発的動機づけに正の影響を及ぼす。

また、課題学習時間に対して提供する主体的学習支援環境の効果は、提供しない場合より効果的であるということの時系列的に検証する必要もある。そこで、下記の検証事項を群内比較並びに群間比較を行うことで検証する。

- ・ 検証 1… 課題演習時間に主体的学習支援環境を提供すれば、主体的学習支援環境を提供しない場合と比べて学生が教員による自律性支援の認知をし、内発的動機づけを向上させる。
- ・ 検証 2… 講義期間を通して課題演習時間に主体的学習支援環境を提供すれば、学生が教員による自律性支援の認知をし、内発的動機づけは継続して高くなる。

以上の仮説及び、検証事項に対して次節の方法を用いて検証を行う。

III. 方法

1. 調査対象者・測定時期・狙い

入門簿記の講義を受講している東京富士大学の大学生 44 名を対象とした。受講者の性質は、大学に入学して初めて簿記講義を受講する学生である。また、設計した主体的学習支援環境の効果の有無を見るために、受講者を、設計した主体的学習支援環境を利用する学生群（20 名）と利用しない学生群（24 名）に分けた。受講者の分割は、事前に学生に説明をしたうえでアンケートを用いて行った。測定時期は、オリエンテーション講義後の 4 月第 3 週、商品売買取引に関する講義終了後の 6 月第 3 週、現金預金取引に関する講義終了後の 7 月第 1 週、期末試験終了

後の8月第1週の四回行った。調査の狙いは、第1回目の測定において講義開始前の受講生の状態を調査したうえで、その後の測定時期において、設計した主体的学習支援環境を利用する学生群と利用しない学生群における課題演習時間の主体的学習に関する変化を見るため、本稿第二節で設定した測定尺度を用いて時系列的に記録することである。

2. 課題演習時間における主体的学習支援環境の設計

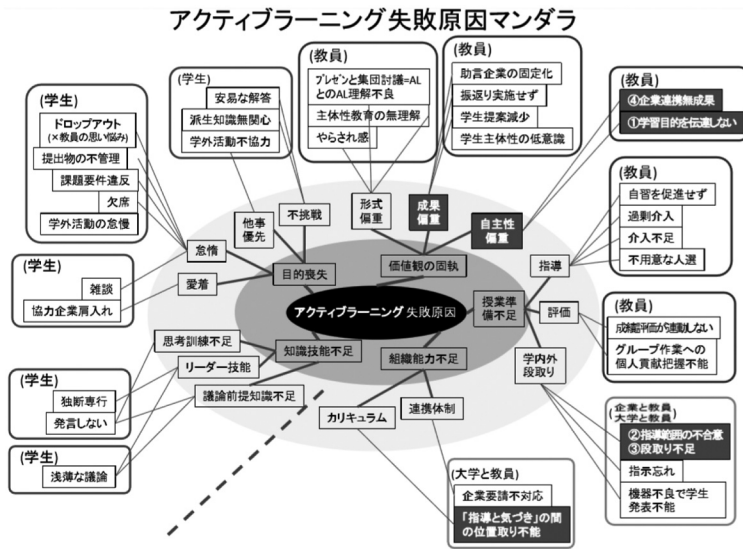
課題演習時間を主体的学習支援環境として設計するために以下の二点を明らかにする。一点目は、本学講義「入門簿記」における目的と課題演習の現状についてである。二点目は、課題演習時間を、グループワークをベースに設計するため、グループワークを行う上で起こりうる問題点を、先行研究を元に明示化することである。

上記二点を明らかにしたうえで、それらを考慮し設計した主体的課題演習時間における学習支援環境を紹介する。

2. (1). 「入門簿記」に関する概要とグループワーク上生じる問題点

まず、本学における「入門簿記」に関する概要を説明する。当該授業は、日商簿記検定3～4級程度の内容を対象に、財務諸表作成までの簿記一巡の手続きの説明から出発し、その後は基本的な商取引に関する会計処理を一通り説明し、その技法を習得することを目的としている。また、本講義における課題演習内容は、技法の習得並びに背後にある理論の理解を図るため、日商簿記検定に出題される設問を改良したものをを用いることが主となる。直近2年間の学期末に、この課題演習の難易度並びに取り組み方に関する簡単なアンケートを実施したところ、次の傾向が読み取れた。難易度に関しては、難しいと感じる学生が多い傾向がある。また、取り組み方に関しては、教員の解答解説をメモし復習するという傾向が強かった。このアンケートから、本学学生は課題演習に関して、自身から積極的に解答を求める活動を行ってはいないことが見受けられる。

次に、グループワーク上生じる問題点を、先行研究を元に明らかにする。丹治(2013)はグループワークを、二人以上の個人が集団活動に参加することで相互に影響を受け、心理的に変化・成長・発達するプロセスと定義した。また、岩崎・小野原(2003)はグループワークの狙いを、学生一人一人が、講義内容に対して自分なりの意見を持った上で積極的・主体的に関与していくという構図を作り出すことが主たる狙いであると述べている。このようなグループワークの定義や狙いを鑑みれば、確かに課題演習時間をグループワーク化すれば、学生の主体的学習を促進することは実現するのかもしれない。ただ、グループワークには次のような失敗事例も存在する。平成26年度に文部科学省による『アクティブラーニング失敗事例』の中で、特にグループワークにおける失敗事例が多く紹介されている。(図表2参照)



図表 2 アクティブラーニング失敗原因（出典：名古屋商科大学（2015））

図表 2 を鑑みるに、主体的学習の未実現には、役割の不明確さ、評価ポイントの不明確さ、グループ内のいざこざといった、第二節に挙げた内発的動機づけを高める有能感・自己決定感・関係性の三つの欲求を向上させる自律性支援の仕組みに欠けている点が散見される。そこで、設計した主体的学習支援環境では上記の三つの欲求を刺激する自律性支援の要素を取り入れた。

2. (2). 設計した主体的課題演習時間における学習支援環境について

設計した主体的課題演習時間における学習支援環境（以下、設計した環境）について紹介を行う。設計した環境は次の二つのパートから構成されている。一つは、グループ内の関係性を高めるためのゲームパート、もう一つは、役割を割り振り、ロールプレイを行いながら課題演習を行うパートである。以下に、それぞれのパートの紹介を行う。

2. (2) . ①. グループ内の関係性を高めるためのゲームパートについて

まず、グループ内の関係性を高めるためのゲームパートについて概説する。このゲームは、「インサイダーゲーム」というボードゲームを元に開発したゲームである。このゲームの主たる目的は、割り振ったグループの関係性を構築することにあるが、次の副次的な効果もある。副次的な効果として、学生の勘定科目に対する演繹的な思考能力を高めることである。これらが発現するように、どのようなゲームを開発したか述べる。

まず、このゲームに登場する役職と勝利条件を以下の図表 3 に示す。

	庶民	マスター	インサイダー
所属する陣営	庶民陣営	庶民陣営	インサイダー陣営
役割と勝利条件	ゲームごとに「答え」を探り当て、かつプレイヤー間に紛れたインサイダーを多数決によって告発することで勝利を目指す役職である。 勝利条件はインサイダーを特定すること。	いわゆるゲームマスターだが、庶民陣営の一員としてゲームに参加するプレイヤーでもある。「答え」を事前に知ることができ、基本的に質問フェイズ中は発言することを許されておらず、庶民たちが質問してきたときのみ、その質問に対して「はい」か「いいえ」、「回答不能」で答えることができる。一方で推理フェイズでは自由に発言でき、庶民陣営としてインサイダーを追求することになる。多数決の投票権も有する。勝利条件は、庶民と同じ	庶民陣営に敵対する役職である。マスター以外（つまり、質問フェイズに参加するプレイヤー）では唯一「答え」を知っている。プレイヤーたちのなかに潜伏し、制限時間内に庶民たちがうまく「答え」にたどり着くように誘導しつつ、インサイダーであることを悟られないよう行動しなければならない。制限時間内に「答え」を庶民陣営に当てさせ、かつ告発フェイズでインサイダーとして指名されなかった場合に勝利することになる。

図表3 ゲームに登場する陣営並びに役割と勝利条件

次に、ゲームの流れを紹介する。ゲームは、役職決め、「答え」の決定、質問フェイズ、推理フェイズ、告発フェイズの順に進行する。

まず、役職決めが行われる。役職の書かれた札（人数分）を裏面にしたまま各プレイヤーに配る。プレイヤーは他プレイヤーにわからないように自分の役職を確認する。マスターに当たった場合は札を開示してマスターであることを宣言し、以後進行を取り仕切る。それ以外の庶民とインサイダーは、ゲーム終了まで役職を公言してはならない。役職のうちわけは基本的にマスター一人、インサイダー一人、それ以外が庶民である。

次に、「答え」の決定である。マスター以外のプレイヤーたちは目を閉じる。マスターは裏面にして場に置かれた20枚の勘定科目が書かれたカードを一枚めくり、表面にして置く。マスターはカードの表面に書かれた勘定科目を「答え」として記憶する。もちろん、「答え」を他言してはならない。次に、マスターは表面にしたカードをそのままにして目を閉じ、インサイダーにだけ目を開けるよう指示する。インサイダーは制限時間内に「答え」を確認し、ふたたび目を閉じる。インサイダーによる確認が終わったら、マスターは再び目を開け、「答え」の表示されたカードを裏面にする。それが終わったらプレイヤー全員に目を開けるように指示する。

質問フェイズでは次のことを行う。マスターが5分間タイムキーパーを行いながら、プレイヤーたちからの質問を受け付ける。プレイヤーたちは「それは将来お金をもらえる権利ですか?」「それは商取引に関係しますか?」「それは借方項目ですか?」など質問をしていき、マスターはそれに「はい」「いいえ」「わからない」のみで応答する。発言の順番は自由。プレイヤーが「それは〇〇ですか?」（例：「それは売掛金ですか?」）と「答え」（あるいはその別称）を名指しして正解したら、推理フェイズへ移行する。制限時間内に「答え」に辿りつけなかった場合、庶民

陣営もインサイダー陣営も共倒れの敗北扱いとなる。

推理フェイズでは次のことを行う。プレイヤーたちは互いに相談しあい、制限時間5分以内にその場にいるインサイダーが誰であるかを推理する。このとき、ゲームマスターも話し合いに参加することができる。インサイダーは自分に嫌疑がかからないようにする。

告発フェイズでは、まず、正解者がインサイダーであるかの多数決を（マスターを含めた）挙手で取る。決を取ったのち、過半数を超えても越えなくても、正解者は札を開示する。挙手が過半数を超えた場合、正解者がインサイダーとして指名される。正解者が本当にインサイダーだった場合は庶民陣営の勝利。はずれ（庶民）だった場合は、インサイダーの勝利となる。挙手者が過半数を超えなかった（正解者をインサイダーとして告発しなかった）場合、正解者の正体がインサイダーであったらインサイダーの勝利。正解者が庶民と明らかになった場合、更にインサイダーを追求するべくゲームは続行される。

正解者がインサイダーとして告発されず、かつ正解者が庶民であった場合にのみ、告発フェイズの第二段階へと進む。投票である。プレイヤーたちは自分の考えるインサイダーを各々一斉に指さして指名する。もちろんこのとき、すでに札が開示されているマスターと正解者庶民は投票先から除外される（どちらのプレイヤーも投票権は有する）。投票で一番多くの票を獲得したプレイヤーがインサイダーとして告発される。告発されたプレイヤーは札を開示する。それがインサイダーであれば庶民陣営の勝利。庶民であればインサイダーの勝利となる。

このような進行でゲームが進むが、このゲームの主たる目的は先の述べたようにグループ内の関係性を構築することにある。なぜ、ゲーム形式で構築したかということ、2016年度に学生に提供した本学学生のための学習支援サイトのアクセスログを解析したところ、ゲーム・アクションカテゴリのサイトの閲覧傾向が高いという結果が参考となり、ゲームという共通の関心事項を通して関係性が構築されると考えたからである。

2. (2) .②. 役割を割り振りロールプレイを行いながら課題演習を行うパートについて

次に、役割を割り振り、ロールプレイを行いながら課題演習を行うパートについて概説を行う。このパートの目的は、自己決定感と有能感を刺激することにある。これらが発現するように、どのようなパートに設計したか述べる。

まず、このパートに登場する役職と役割を述べる。役職は、教員陣営と学生陣営に分かれる。

教員陣営は、司会者と解説者が所属する。司会者の役割は、筆者が直近20回分の日商簿記検定三級試験の問1を、商品売買取引や現金預金などに分類したシステム（以下、設問選択システム）から、任意の設問を選択する権限を持つ。解説者は、学生陣営の挑戦者が設問に解答をしている間に、設問選択システムの解答と解答導出のヒントを確認し、学生陣営に説明する準備並びに説明を行う。

学生陣営は、挑戦者とライターが所属する。挑戦者は、司会者から出された設問を解答する。ライターは、解説者の解説でどの部分がポイントであったかをまとめる。

次に、このパートの流れを紹介する。このパートは、役職決め、司会者の活動、挑戦者の活動、解説者の活動、ライターの活動の順でおおむね進行する。

役職決めは、役職の書かれた札（人数分）を表面で各学生に配る。役職が決まったら司会者の活動に移る。司会者は、設問選択システムから課題演習時間前に教員が行った講義内容に合致する分類から設問を選択する。設問を選択したら司会者は学生陣営に設問を見せる。設問を見せ終わったら、画面遷移ボタンを押して解答解説画面に遷移するので、解説者に端末を渡す。

挑戦者の活動は、司会者から見せられた設問に解答する。その間に解説者の活動も開始される。解説者は、解説のポイントを自分の言葉で説明できるよう準備をする。そして、準備が終わりかつ、挑戦者の解答が終わった段階で解答解説を行う。ライターの活動は、解説者が解答解説を行うときから始まる。ライターは解説者の解答解説を聞き、解答を出すポイントを記述し、解説が終わった段階で解説者に確認をする。

次に、自己決定感と有能感を刺激するという目的がどのように達成されると考えたか以下に示す。

まず、有能感に関して述べていく。参考にした先行研究では次のことが述べられていた。Murphey (1998) によると、教員は学習者と年齢的、社会的地位において差がありすぎるため、必ずしも理想的なお手本になるわけではないと述べている。また Dörnyei (2001) では、学習者と同年齢の仲間に近いお手本のような「身近な小型神」のような様々な望ましい態度や実践を、モデリングのため活用することが効果的であると述べている。このことから、解説者は設問に関する解説を行うという点で「身近な小型神」になり得る。このとき、解説者は関連の簿記問題の解説をできるという点で有能感を感じ、挑戦者とライターは解答に正解することや、解説のポイントを正しく抑えることで有能感を感じるといった、役割間の相互作用にて有能感が生じると考えた。

また、司会者に設問の選択権を与えた根拠は次の先行研究である。安藤 (2000) では、授業内における行動の選択権などを生徒に与えるなど、自律性を支援されていると認知している生徒は、より自己決定の程度の高い動機づけを持つことが示されている。そこで設問の選択肢を与えることで自己決定という自律性が芽生えたと考えた。このように課題演習時間における学習支援環境を設計した。

2. (3). アンケートに用いた質問事項について

アンケートに用いた尺度は次のとおりである。内発的動機づけに関しては、桜井・高野 (1985) が開発した尺度を用いた。この尺度は、Harter (1981) の内発的動機づけ尺度の日本語版（桜

井（1983）を参考に、内発的動機づけという感情機能に含まれるさまざまな構成要素を網羅的に測定するためのものである。構成要素としては、桜井（1983）における①知的好奇心（興味や好奇心から知的課題に取り組む傾向）、②達成（教師や友人に頼ることなく自分の力で問題に取り組もうとする傾向）、③挑戦（難しい課題に取り組もうとする傾向）の三要素で構成されている。

内発的動機づけに影響を及ぼす要因である、有能感・自己決定感・関係性については、廣森（2003）で開発された尺度を用いた。この尺度は、3変数のそれぞれについて各4項目計12問の質問で構成されているものである。本稿では、3変数それぞれの質問の中から2項目を選択し使用した。

自律性支援に関しては、安藤（1999）で使用した認知尺度10項目の中から3項目を選択し使用した。

以上の尺度の選択肢は、リッカート尺度5件法（まったく当てはまらない・当てはまらない・分からない・当てはまる・非常に当てはまる）を用いた。

3. 手続き

一度目と四度目（4月第1週、8月第1週）の調査は集団形式で、アンケートを配布し行われた。二度目と三度目の調査（6月第3週、7月第1週）は、集団形式で、以下の手続きで行われた。

- ①課題演習時間において、設計した環境を適用するグループ（以下、Cグループ）と、適用しないグループ（以下、NCグループ）に分ける。
- ②Cグループは、課題演習時間において本節で述べたゲームパートを行った後に、役割を割り振り、ロールプレイを行いながら課題演習を行った。また、NCグループは、課題演習時間において教員が用意をした仕訳の設問を解答し、教員による解答解説を聴講した。
- ③それぞれにグループが商品売買取引や現金預金取引の受講内容を受講した後、即日アンケートを配布した。アンケート内容は一回目から四回目まで共通の内容であり、それに関するアンケートへの回答を求めた。

IV. 調査結果

四回分のアンケート調査結果の基礎統計量に関して、各変数の平均および標準偏差（以下、SD）を図表4に全体・自律性支援の有無別に示した。

	全体 (N=44)		学習支援環境あり (N=20)		学習支援環境なし (N=24)		
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	
1回目	自律性支援	2.433	0.749	2.410	0.691	2.452	0.803
	内発的動機づけ	2.810	0.796	2.924	0.728	2.714	0.844
	関係性	2.708	0.713	2.786	0.740	2.643	0.692
	自己決定感	2.065	0.713	2.114	0.718	2.024	0.715
	有能感	1.974	0.827	1.971	0.822	1.976	0.841
2回目	自律性支援	2.961	0.822	3.486	0.623	2.524	0.707
	内発的動機づけ	3.398	0.818	3.943	0.475	2.944	0.768
	関係性	3.338	1.008	4.171	0.618	2.643	0.692
	自己決定感	2.513	0.815	2.729	0.843	2.333	0.754
	有能感	2.370	0.837	2.129	0.711	2.571	0.887
3回目	自律性支援	3.143	0.769	3.457	0.647	2.881	0.772
	内発的動機づけ	3.481	0.758	3.924	0.518	3.119	0.739
	関係性	3.416	0.937	4.114	0.631	2.833	0.730
	自己決定感	2.682	0.786	2.843	0.784	2.548	0.772
	有能感	2.552	0.849	2.329	0.795	2.738	0.857
4回目	自律性支援	3.091	0.766	3.429	0.703	2.810	0.707
	内発的動機づけ	3.537	0.686	3.867	0.561	3.262	0.665
	関係性	3.370	0.991	4.157	0.735	2.714	0.636
	自己決定感	2.818	0.839	3.029	0.785	2.643	0.850
	有能感	2.922	0.855	2.857	0.879	2.976	0.841

図表4 各変数の平均および標準偏差（全体および学習支援環境適用の有無別）

四回にわたる反復測定の結果を元に、自律性支援、内発的動機づけの変化を対応のある t 検定で群内比較した。その結果を図表5に示す。

	学習支援環境あり (N=20)			学習支援環境なし (N=24)			
	平均値	SD	t値	平均値	SD	t値	
2-1の差	自律性支援	1.076	0.458	13.903 **	0.071	0.261	1.776
	内発的動機づけ	1.019	0.548	11.002 **	0.230	0.558	2.672 *
3-2の差	自律性支援	-0.029	0.187	-0.902	0.357	0.692	3.344 **
	内発的動機づけ	-0.019	0.113	-1.000	0.175	0.664	1.705
4-3の差	自律性支援	-0.029	0.169	-1.000	-0.071	-0.684	0.396
	内発的動機づけ	-0.057	0.338	-1.000	0.143	0.521	1.776

図表5 自律性支援・内発的動機づけの群内比較 (** p < .01, * p < .05)

また、四回にわたる反復測定の結果を元に、自律性支援、内発的動機づけの変化を Welch の t 検定で群間比較した。その結果を図表6に示す。

		学習支援環境あり (N=20)		学習支援環境なし (N=24)		t値
		平均値	SD	平均値	SD	
2-1の差	自律性支援	1.076	0.458	0.071	0.261	11.518 **
	内発的動機づけ	1.019	0.548	0.230	0.558	6.237 **
3-2の差	自律性支援	-0.029	0.187	0.357	0.692	-3.462 **
	内発的動機づけ	-0.019	0.113	0.175	0.664	-1.859
4-3の差	自律性支援	-0.029	0.169	-0.071	0.677	0.396
	内発的動機づけ	-0.057	0.338	0.143	0.521	-2.027 *

図表6 自律性支援・内発的動機づけの群間比較 (** p < .01, * p < .05)

さらに、四回にわたる反復測定の調査結果を元に、自律性支援を行った講義における、内発的動機づけと関連する有能感・自己決定感・関係性の三要素と、有能感・自己決定感・関係性と自律性支援の認知の各関係間における相関係数を算出した。その結果を図表7に示す。

自律性支援と内発的動機づけと関連する三要素・内発的動機づけ(※図表中は動機づけと表記)の相関係数					
測定回数	自律性－関係性	自律性－有能感	自律性－自己決定感	自律性－動機付け	
1	.291	.263	.436 **	.356 *	
2	.440 **	.253	.305	.163	
3	.516 **	.224	.358 *	.207	
4	.473 **	.245	.546 **	.373 *	
内発的動機づけと内発的動機づけに関連する三要素					
	関係性－動機付け	有能感－動機付け	自己決定感－動機付け		
1	.433 **	.652 **	.317		
2	.402 *	.342 *	-.224		
3	.419 *	.355 *	-.130		
4	.729 **	.536 **	.276		

図表7 変数間の相関係数 (** p < .01, * p < .05)

これらの結果を元に、次節にて第二節で立てた仮説並びに検証事項を次に考察する。

V. 考察

まず、図表5の結果から検証2に関する考察を行う。Cグループでは、設計した環境適用後の二回目測定時点において自律性支援が1.076、内発的動機づけが1.019向上している。この変化は、対応のあるt検定で有意である (p < .01)。また、三・四回目測定地点で自律性支援・内発的動機づけはごくわずかに低下しているが、この変化は対応のあるt検定で有意でないため変化はなかったとみることができる。一方、NCグループを見てみると、変化は不確実であった。この群内比較の結果から、課題学習時間において学習支援環境を提供することは、課題の取り組みに対

する内発的動機づけの継続的な向上に影響を及ぼしたと解釈することができる。自律性支援と学習の内発的動機づけの関係については、Black & Deci, (2000) や Deci, Schwartz, Sheinman & Ryan, (1981) の先行研究にもあるように、教師が自律性支援的であるほど、児童・生徒の内発的動機づけが高まるとされている。しかしこれらの先行研究では、自律性支援の認知が学生の学習に対する内発的動機づけに正の影響を及ぼすことのみが明らかで、同じ自律性支援の仕組みを継続適用しても正の影響を及ぼし続けるということは明らかではない。では、なぜ本稿の郡内比較結果が表すような、自律性支援が継続的に内発的動機づけに正の影響を及ぼす結果になったのであろうか。この結果は、次の先行研究を鑑みることで解釈が容易になる。Reckert, H. W. (1994) は、テストを受ける学生に対して、テストを受けること自体が楽しいという条件付けを行うことによって、テストに対する不安を取り除くことに成功したことを述べている。Reckert, H.W. の研究は、条件付けに関する研究の結果であるが、本稿における C グループもこの条件付けが設計した環境を活用する中で為されたと考えられる。つまり、C グループは課題を行う前に、入門簿記に関連するゲームという好奇心を想起させる行為を紐づいて行っていたため、課題を行うこと自体も楽しい・興味があるという感情が条件付けされたのであろう。そのため、C グループでは内発的動機づけが安定して高い状態で時系列を遷移したと解釈した。よって、設計した環境を適用すると、ゲーム部分で得られる感情が課題活動に紐づき、内発的動機づけに継続的に影響を及ぼすという示唆を得た。

次に、検討 1 について考察するために図表 6 にある群間比較を行った。図表 6 にある三回目測定時点では、自律性支援において t 値が -3.462 ($p < .01$) となり、NC グループの方が自律性支援の変化が正に有意なものとなった。また、四回目測定時点では内発的動機づけにおいて t 値が -2.027 ($p < .05$) となり、NC グループの方が内発的動機づけの変化が正に有意なものとなっている。このように時系列でみると、NC グループの方が内発的動機づけや自律性支援の認知の測定で効果が出ているように見える。しかしこの現象は、先に行った郡内比較の結果を元にする事で解釈が容易になる。郡内比較の結果、C グループでは内発的動機づけが条件付けされ安定して高い推移を行うのに対し、NC グループでは内発的動機づけは低い状態で不安定に推移している。すなわち、C グループの効果が発現する二回目測定時点における群間の平均の差に着目すれば、2 郡の内どちらが内発的動機づけの変化に影響を及ぼすか検討することができよう。二回目測定時点において、 t 値が自律性支援では 11.518 、内発的動機づけが 6.237 となった。この 2 群の平均の差は、共に統計的に有意である ($p < .01$)。この結果は、設計した環境を適用する方が、学生の内発的動機づけや自律性支援の認知に大きな変化を与えたと解釈することができる。この解釈は、郡内比較の解釈にも挙げた Black & Deci, (2000) や Deci, Schwartz, Sheinman & Ryan, (1981) の先行研究からも支持されるものである。これらの郡内比較・群間比較の解釈か

ら、簿記初学者の講義内課題演習時間に対して主体的学習支援環境を提供することは、課題の取り組みに関する内発的動機づけを継続的に向上させる役割を果たすといえよう。

しかし、郡内比較・群間比較では内発的動機づけや自律性支援の認知という変数に差があるかどうかを検討することしかできないため、設計した環境が学生のどのような感情機能に作用し内発的動機づけを向上させるに至ったかという、効果を及ぼすプロセスに関しては明らかにならない。そこで、Cグループから得られた反復測定データに関して相関分析を行うことで内発的動機づけに効果を及ぼすプロセスを考察する。

まず、自律性支援と有能感、内発的動機づけの関係についての仮説である、H4とH7について考察する。図表7をみると、自律性支援と有能感の間には有意な相関関係は見られず、有能感と内発的動機づけの間の相関係数 ($r(20)=.652, p<.01$, $r(20)=.342, p<.05$, $r(20)=.355, p<.05$, $r(20)=.536, p<.01$, 左から一回目, 二回目, 三回目, 四回目) より、正の相関関係がみられた。つまり、有能感と内発的動機づけの間には正の相関関係がみられるが、自律性支援と有能感の間には相関関係はないことがうかがえる。有能感と内発的動機づけとの関係については、本稿第二節にも挙げた Deci & Ryan (1985, 2002) が述べる、内発的動機づけの源泉は有能感・自己決定感・関係性であるとの先行研究からも支持されるものである。しかし、自律性支援と有能感に相関関係が見られなかった結果は、鹿毛・上淵・大家 (1997) にある学生の自律性支援の認知が有能感の向上につながるという先行研究の結果と異なる。では、自律性支援と有能感に関する本調査結果と先行研究結果の異なりの原因はどう解釈すべきか。この異なりの原因を考察するためには、測定対象者の有能感に関して考察を行う必要がある。小塩 (2001) は、有能感は自己主張性と関連していることを述べている。そして、Halford (1982) は、不安の高さが自己主張性を阻害させる可能性を述べた。これら先行研究を元に、測定対象者の大学が行っている POMS 短縮版を用いた気分の調査結果 (以下、気分調査) と照らし合わせて考察する。気分調査の不安—緊張尺度結果³をみると、9.18 という値となっている。この数値は、POMS 短縮版を標準化して出された不安—緊張の値 (男性: 6.7, 女性: 7.1) よりも高い数値となっており、不安や緊張を感じやすいと解釈することができる。このことから、測定対象者は不安を感じやすいため自己主張性が安定せず、結果、有能感も得にくい状態にあると推測できる。さらに、測定対象者は簿記学習初学者であり、講義の内容や課題は初見である状態が講義期間を通して続くため、その課題に対する自分の解決策に対して常に不安を覚えていたと考えられる。この常に不安に置かれる状態であったということが原因となり、有能感を促す教員のふるまいが認知されず、有能感の値が不安定となったと推測する。よって、自律性支援と有能感に関する本調査結果と先行研究結果の異なりの原因は、不安を覚えやすい対象者の性質が有能感の測定値を不安定なものとさせたことが原因と解釈した。

次に、自律性支援と自己決定感、内発的動機づけの関係についての仮説である、H3とH6について考察する。図表7をみると、自律性支援と自己決定感の間の相関係数 ($r(20)=.358$, $p<.05$, $r(20)=.546$, $p<.01$, 左から三回目, 四回目) より、正の相関関係がみられた。一方、自己決定感と内発的動機づけの間には有意な相関関係は見られなかった。つまり、自律性支援と自己決定感の間には一部正の相関関係がみられるが、自己決定感と内発的動機づけの間には相関関係はないという結果になる。自律性支援と自己決定感の関係に関する結果については、本稿第二節でも挙げた安藤(2000)の先行研究を支持するものである。しかし自己決定感と内発的動機づけとの関係については、先に挙げたDeci & Ryan(1985, 1999, 2002)の先行研究結果と異なるものとなった。この異なりを解釈するために、Rob.C, Reb.R, Adam.G(2016)の心理的安全性⁴を担保したグループによる共同作業は生産性を高めるという研究結果を鑑みることで解釈が容易になる。Cグループでは、各測定時点を通して関係性の尺度が高い値となった。すなわち、グループ内の関係性が構築されることで心理的安全性という感情機能が発現し、課題に取り組む単位はグループであると認知が広まった結果、その認知が自己決定感のような個人の感情に起因する測定値を抑制したと解釈した。

さらに、自律性支援と関係性、内発的動機づけの関係についての仮説である、H2とH5について考察する。図表7をみると、自律性支援と関係性の間の相関係数 ($r(20)=.440$, $p<.01$, $r(20)=.516$, $p<.01$, $r(20)=.473$, $p<.01$, 左から二回目, 三回目, 四回目) より、正の相関関係がみられた。また、関係性と内発的動機づけの間の相関係数 ($r(20)=.433$, $p<.01$, $r(20)=.402$, $p<.05$, $r(20)=.419$, $p<.05$, $r(20)=.729$, $p<.01$, 左から一回目, 二回目, 三回目, 四回目) より、正の相関関係がみられた。自律性支援の認知と関係性に関する結果は、田中・桜井(1996)による、学生の自律性支援の認知がクラスの関係性に正の影響を及ぼしたという先行研究からも支持されるものである。また、関係性と内発的動機づけの関係に関する結果は、先に挙げたDeci & Ryan(1985, 1999, 2002)の先行研究結果から支持されるものであった。

最後に、自律性支援と内発的動機づけの関係についての仮説である、H1について考察する。図表7をみると、自律性支援と関係性の間の相関係数 ($r(20)=.356$, $p<.05$, $r(20)=.373$, $p<.05$, 左から一回目, 四回目) より、正の相関関係がみられた。この結果は、先に挙げたBlack&Deci,(2000)やDeci, Schwartz, Sheinman& Ryan,(1981)の先行研究を一部支持するものとなった。

以上、設計した環境を適用した学生は、どの様なプロセスを経て内発的動機づけを向上させるに至ったかということに関して考察をした結果をまとめる。本稿で設計した環境を課題学習時間に適用した結果、自律性支援が関係性と相関し、関係性が内発的動機づけと強い相関をした。しかし、測定対象者の有能感と自律性支援が相関せず、自己決定感が内発的動機づけと相関しない

といった点が先行研究で述べられている結果と異なった。しかしこの結果に基づくのであれば、有能感・自己決定感という内発的動機付けを向上させる欲求を個人が抱かなくとも、グループを形成し、グループ内の関係性構築に関する仕組みに注力した主体的学習支援環境を課題活動時間に取り入れることが出来れば、主体的学習の促進を期待できるという示唆を得ることができた。

VI. まとめと今後の課題

本稿における調査で、課題演習時間に対して、疑似的な識者をグループ内に投入することに着目して設計した主体的学習支援環境を継続的に適用すると、内発的動機づけが高まり学生の主体的学習を支援するということが検証した。また、主体的学習支援環境を適用した場合における内発的動機づけ向上の効果が生じるプロセスを、内発的動機づけに影響を及ぼす三要因である有能感・自己決定感・関係性と自律性支援の尺度を用い、相関関係を調べることで検証を行った。その結果、自律性支援の向上が関係性の向上させること、関係性の向上が内発的動機づけを向上させることにそれぞれ相関関係があることが検証され、有能感や自己決定感に関しては先行研究とは異なり、相関関係は見られなかった。しかし、本研究における内発的動機づけに効果を及ぼすプロセスによると、関係性の継続的な高まりを維持することで内発的動機づけの向上も維持されるという結果を得た。

これらの結果は、会計学教育の中でも特に入門教育において次の貢献をもたらすことが考えられる。まず、答申にある学生の主体的学習を、簿記などの課題演習時間の比率が多い講義科目で実現する場合、グループの関係性構築を支援する仕組みに注力した主体的学習支援環境を適用することが有効な手段の一つとなることを提示した点である。また、内発的動機づけを継続的に向上させる手段の一つ明らかにしたことも貢献であろう。なぜなら、内発的動機づけに影響を及ぼす三要因のいずれかを継続的に向上させ続ければ、内発的動機づけに影響を及ぼし続ける可能性があるということは、主体的学習を支援するための講義設計を行いやすくすると考えられるからである。例えば、英語を学習した経験がある子どもは、フランス語やドイツ語も比較的容易に習得できるといったような、学習の正の転移を用いて有能感を主に刺激することで内発的動機づけに影響を及ぼす講義や、課題やテスト内容を複数用意し、学生に選択させることで自己決定感を高め続け内発的動機づけに影響を及ぼす講義など、各大学の学生に適した講義を設計できると考えられるからだ。また、グループワークの方法論に関しても一定の貢献を与えると考えられる。それは、現在アクティブラーニングの実施方法としてグループワークが行われることが多いが、本稿第三節でも取り上げたように、必ずしも上手くいくわけではない。その解決策の一つとして、本稿で行ったような学生同士の関係性を構築しやすい仕組みであるゲームを緩衝材として適用す

ると有効であるということを提示できたからである。

今後の課題としては、まず、本研究で示された結果は統計的に有意であるということしか明らかではないため、結果の一般性を確認するための研究が必要であると考えられる。また、本研究は学生の主体的学習を促進するという学習の質的側面にしか着目していないため、理解という側面の調査も必要となる。さらに本研究は、関係性の向上によって内発的動機づけを向上させ続けるといったこと自体に潜む問題点が残る。なぜなら、クラスサイズが大きくなればなるほどクラス内のグループを管理することが困難となり、関係性向上を実現できなくなる可能性が高くなるからである。この問題点解消のためにも、学生の主体的学習を促進するための教員の支援に関する研究は必要となる。さらに、学士過程教育の質的転換が実現できているのかということをも真の意味で捉えるためには、大学入学から卒業後に至るまで大学内外における様々なデータを元に判断する必要がある。そのため、大学全体で学士過程教育の質的転換に関する理解や協力が必要となり、その実施をいかにするかといった点も課題となる。

このような課題は残ったものの、学生が大学生活を通して様々な課題に対して主体的に取り組む姿勢を育成するために、教員が支援できることはなにかということを探る教育研究は必要なものであろう。その中で、本稿における調査が少しでも今後の会計教育研究の役に立てれば幸いである。

〈注〉

- 1 活動することそれ自体がその活動の目的であるような行為の過程. Deci, *et al* (1999).
- 2 関係性とは、親や教師など大切な他者から受容されているという感覚をいう (田中・桜井, 1996)。自己決定感とは、自己が何にも拘束されずに自発的に行動しているという感覚をいう (Deci, 1981)。有能感とは、自己が環境に効果的に影響を及ぼしているという感覚をいう (Deci, 1981)。
- 3 数値が高ければ高いほど不安—緊張を感じやすくなると解釈する。
- 4 他者への心遣いや同情、あるいは配慮や共感を指す Rob.C, Reb.R, Adam.G (2016)。

【参考文献】

- (1) Baard, P. Paul, Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: Motivational Basis of Performance and Well-being in Two Work Settings, *Journal of Applied Social Psychology*, Volume 34, Issue 10, pp.2045-2068.
- (2) Black, A. E. & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84, 740-756.
- (3) Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L. & Ryan, R. M. (1981). An instrument to assess adults' orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of educational Psychology*, 73, 642-650.
- (4) Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- (5) Deci E. L. and Ryan R. M. and Koenstner R. (1999). A meta-analytic review of experiments

- examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation, *Psychological Bulletin*, Vol. 125, No.6, pp.627-668.
- (6) Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: *University of Rochester Press*.
 - (7) Deci, E.L. 著, 安藤延男・石田梅男訳 (1980) 『内発的動機づけ実験社会心理学的アプローチ』, 誠信書房.
 - (8) Dörnyei, Z. (2001). *Motivational Strategies in the Language Classroom*. *Cambridge University Press*.
 - (9) Duchastel, P. C. and Waller, R. (1979). Pictorial illustrations in instructional texts, *Educational Technology*, Vol.29, No.11, pp.20-25.
 - (10) Halford K., Foddy M. (1982). Cognitive and social skills correlates of social anxiety. *Clinical Psychology Volume 21, Issue 1*, pp. 17-28.
 - (11) Harter, S. (1981). A new scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom : Motivational informational components, *Developmental Psychology*, 17, pp.300-312.
 - (12) Murphey, T. (1998). Motivating with near peer role models. pp.201-205.
 - (13) Leif Singer, Kurt Schneider (2012). It Was a Bit of a Race: Gamification of Version Control. *2nd International Workshop on Games and Software Engineering*, pp.5-8.
 - (14) Reckert, H. W. (1994). "Test anxiety... removed by anchoring in just one session?" in *Multimind, NLP Aktuell*, No.6, November/December.
 - (15) Rob Cross, Reb Rebele, Adam Grant (2016). Collaborative Overload, *Harvard Business review, January-February*, pp.74-79.
 - (16) 安藤史高 (1999) 「重視する英語技能の生徒—教師間での一致・不一致が動機付けに及ぼす影響」『日本教育心理学会第 41 回総会発表論文集』 358 頁.
 - (17) 安藤史高 (2000) 「重視する英語技能の生徒—教師間での一致・不一致が動機付けに及ぼす影響」『心理発達科学』第 47 巻, 185-195 頁.
 - (18) 安藤史高 (2002) 「自律性の欲求が自律性支援の効果に及ぼす影響」『日本教育心理学会第 44 回総会発表論文集』 267 頁.
 - (19) 市川伸一 (1995) 『学習と教育の心理学 (現代心理学入門 3)』. 岩波書店.
 - (20) 稲垣佳世子 (1980) 「内発的動機付けに及ぼす外的強化の効果」『心理学評論』第 23 巻, 第 1 号, 121-132 頁.
 - (21) 岩崎紀子, 小野原雅夫 (2003) 「講義型授業において学生の主体的学びを支援する試み: ワークシートを活用した講義改革」『京都大学高等教育研究』9 号, 31-41 頁.
 - (22) 木本圭一 (2016) 「会計学初等教育における反転授業の導入と効果」『商学論究』63 巻 3 号, 345-358 頁.
 - (23) 工藤栄一郎 「簿記の学びの伝統と革新—第 4 章モノポリーで学ぶ簿記の意義」『第 31 回日本簿記学会全国大会簿記教育研究部会中間報告』 55-67 頁.
 - (24) 倉本到, 柏木一将, 植村友美, 渋谷雄, 辻野嘉宏 (2006) 「Weekend Battle: エンタテインメント性の作業環境への提供により作業意欲を維持向上させるシステム」『ヒューマンインタフェース学会論文誌』Vol.8, No.3, 331-342 頁.
 - (25) 小塩真司 (2001) 「自己愛傾向が自己像の不安定性, 自尊感情のレベルおよび変動性に及ぼす影響」『性格心理学研究』10 (1), 35-44 頁.
 - (26) 桜井茂男 (1983) 「Harter の内発的—外発的動機づけ尺度の検討」『日本教育心理学会第 25 回総会発表論文集』 368-369 頁.
 - (27) 桜井茂男・高野清純 (1985) 「内発的—外発的動機づけ測定尺度の開発」『筑波大学心理学研究』7 号, 43-54 頁.
 - (28) 鹿毛雅治・上淵寿・大家まゆみ (1997) 「教育方法に関する教師の自律性支援の志向性が授業過程と児童の態度に及ぼす影響」『教育心理学研究』第 45 巻, 第 2 号, 192-202 頁.
 - (29) 柴健次 (2007) 「第 4 章 簿記から発想する会計教育論」柴健次編著 (2007) 『会計教育方法論』, 関西大学出版部: 81-110 頁.
 - (30) 菅原智・菅尾尚代・政岡孝宏 (2016) 「会計体操の学習動機に与える影響に関する研究」『会計教育研

- 究』第4号, 12-23頁.
- (31) 須長一幸 (2010) 「アクティブ・ラーニングの諸理解と授業実践への課題—activeness 概念を中心に」『関西大学高等教育研究』1号, 1-12頁.
 - (32) 田中秀明・桜井茂男 (1996) 「内発的動機づけ理論における関係性概念の検討」『日本教育心理学会総会発表論文集』第38巻.
 - (33) 丹治光浩 (2013) 「学校教育におけるグループワークの方法と課題」『花園大学社会福祉学部研究紀要』21号, 111-117頁.
 - (34) 名古屋商科大学 (2015) 『アクティブラーニング失敗事例ハンドブック【公刊版】』<https://www.nucba.ac.jp/archives/151/201507/ALshippaiJireiHandBook.pdf> (2018年11月1日現在).
 - (35) 速水敏彦 (1998) 『自己形成の心理—自律的動機づけ—』金子書房.
 - (36) 廣本友人 (2003) 「学習者の動機づけは何によって高まるのか—自己決定理論による高校生英語学習者の動機づけの検討—」『JALT Journal』第25号(2), 173-186頁.
 - (37) 福浦幾巳 (2008) 「ICT化の進展を背景とした会計教育の課題」『企業会計』, 60巻1号, 113-118頁.
 - (38) 三浦真琴 (2010) 「Active Learning の理論と実践に関する一考察—LA を活用した授業実践報告 (1)」『関西大学高等教育研究』1号, 25-36頁.
 - (39) 溝上慎一 (2014) 『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』東信堂.
 - (40) 溝上慎一 (2015) 「主体的な学習からアクティブラーニングを理解する」学研教育みらい主催高校教育フォーラム2015資料, http://www.gakuryoku.gakken.co.jp/pdf/highschool_forum/2015dl/03_documents_201508.pdf. (2018年11月5日現在).
 - (41) 中央教育審議会 (2012) 『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～』http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf. (2017年12月1日現在).
 - (42) 横山和仁 (2005) 『POMS 短縮版：手引と事例解説』金子書房.

社会人基礎力の向上に与える状況的学習の効果 ～レイヴ&ウェンガー著“Situating Learning”の考察から～

鬼木 一直

キーワード：状況的学習，授業外学習，主体性，社会人基礎力，アルバイト

要約：

経済産業省は、2018年に人生100年時代の社会人基礎力を「新社会人基礎力」と定義し、従来の社会人基礎力を継承した上で、「何を学ぶか」「どのように学ぶか」「どう活躍するか」という新たな3つの視点を追加した。そのような状況の中、社会人基礎力を育成するにあたり実践経験の重要性が見直され、状況的学習が注目されている。本稿は、「状況的学習 (Situating Learning)」という言葉の元となった、人類学者ジーン・レイヴと人工知能研究者エティエンヌ・ウェンガーの同名の著書“Situating Learning—Legitimate Peripheral Participation”を深く考察することで、現代の社会人基礎力の向上における状況的学習のあり方を模索し、どのような状況的学習が必要であるのかを検討することを目的とした。

調査の結果、状況的学習は社会人基礎力の多くの要素に大きな影響を与えていることがわかった。さらに、因子分析を行うことにより、学外授業を行うことで社会人基礎力の能力の中でも特にコミュニケーション力、チームワーク力に対して高い効果を示すことが明らかになった。しかし、社会人基礎力の向上には状況的学習を遂行するのみならずその中身が重要であり、授業の中だけで状況的学習を賄うことは困難であることを指摘した。状況的学習に関する例は多数報告されているが、大学の授業内での取り組みに終始したものが多く、大学の状況的学習に関し、授業外での活動による効果を報告した例は非常に少ない。

そこで本稿では、授業の中だけではなく授業外学習において、状況的学習の効果をさらに高めることができるという仮説を設定し検証を行い、大学内の実行委員、ボランティア、アルバイトなどが社会人基礎力向上に効果があることを明らかにした。さらに、アルバイトとキャリア形成の関係进行分析することで、アルバイトは、社会人基礎力向上に効果があるが、職種、勤務内容、勤務時間などによりその効果に差が見られ、勤務時間が多くなると学習時間が短くなるなど悪影響も出てくることがわかった。また、アルバイトの時間は、スキルの高さ、キャリアの主体性、

仕事や組織の適正などによって最適値があることを示唆した。

1. はじめに

総務省統計局「学校基本調査」によると、2017年の大学進学率は男子が52.1%、女子が56.9%と平成7年からの20年間で約1.8倍にも増加している。大学進学率が高まる中、大学教育における質がますます重要となっており、仕事や実社会で必要となるような知識、技能の向上が強く求められている。経済産業省は、2006年に「社会人基礎力」を提唱し、企業や組織の中で仕事を行う上で必要となる基礎的な能力として3つの能力、さらに12の能力要素の育成を掲げた。さらに、2018年には「社会人基礎力」がその重要性をさらに増しているとし、人生100年時代の社会人基礎力を「新社会人基礎力」と表現し、社会人基礎力を発揮するにあたって、目的、学び、組合せのバランスを図ることが、自らキャリアを積む上で必要と位置付けた。新社会人基礎力は、従来の社会人基礎力を継承した上で、「何を学ぶか」「どのように学ぶか」「どう活躍するか」という新たな3つの視点を追加している¹⁾。

また、文部科学省は、中央教育審議会の2018年答申の中で、今後の教育政策に関する基本的な方針として「夢と志を持ち、可能性に挑戦するために必要となる力の育成」、「社会の持続的な発展を牽引するための多様な力の育成」、「生涯学び、活躍できる環境の整備」、「誰もが社会の担い手となるための学びのセーフティネット構築」、「教育政策推進のための基盤整備」を挙げている²⁾。さらに、知識、技能、思考力、判断力、表現力等、学びに向かう力、人間性等の資質、能力の調和がとれた個人の育成、学習を通じて身に付けた知識・技能や経験を地域や社会での活動に生かしている者の割合の向上等を掲げている。これらを学ぶ手段としてアクティブラーニングを推奨し、小中学校の学習指導要領改訂案では、「主体的・対話的で深い学び」と記載し、やはり受動的な授業よりも能動的な教育の重要性を指摘している³⁾。新社会人基礎力を高めるためには、このような教育方針に基づいた実践的な学習が必要であり、本稿では社会人基礎力を育成する重要な案件である状況的学習を取り上げた。

藤井ら(2010)は、山口大学でアクティブラーニング型授業を、専門知識を実践の場で展開・活用するための普遍的基礎能力の育成と意識付けに目的を絞って科目として開講したことを報告している。「自分を成長させる技術の習得」を目標に、特に学生が自ら学び成長する態度を植え付けることを狙いとした。開講初年度は教授した技術を授業内ワークショップにより同世代の学生を相手に実践し身に付ける授業であったが、その後は、社会人基礎力を「成長」の能力指標として位置付け、履修生に教授した自己成長の技法を産学連携して実施するプロジェクト課題の場で実践させることで、学生の能力強化を目指す授業へと変更したとしている。このような形態の

授業は、PBL（Project Based Learning）と言われるアメリカの教育学者ジョン・デューイによって提言された学習理論で、与えられた課題を解決していく中で能力の育成を目指す課題型解決型学習である。この例のように、アクティブラーニング型授業が学生の主体性、チームワーク力などの向上に効果を発揮することは多くの事例で紹介されているが、藤井らは、課題として「学生が持てる素養や経験から少しの背伸びで専心して取り組むことのできる具体的な課題を設定することが何よりも大事である。」と記載している⁴⁾。つまり、授業という短い期間の中で、身の丈に合った課題を具体的に与えることの難しさを指摘している。また、主体性向上という観点から、多人数を受け入れることは好ましいとは言えないと指摘しており、授業という設定の中での制約条件を十分考慮することも大事であると考えられる。

また、川田ら（2015）は、地域貢献ボランティア団体と連携したアクティブラーニング型授業の報告を行っている。このプロジェクトでは、地域や社会問題への関心を広げ、グループでの協同学習により社会人基礎力を高めることを目的としている。ここでは、地域貢献ボランティアという題材を取り込み、アクティブラーニングをより自発的な活動に結び付ける手法を活用した。このようなプログラムを実行することにより、学生自らが将来必要な学習の意味を確認することが可能となる。しかし、本プロジェクトは学生が実際にボランティアを行うわけではなく、あくまでも授業の中で学習効果を高めるための教材である。川田らは、「このプログラムにおいて、学生が地域社会の一員として何ができるのか、「気づき」をさせることが必要である。」と述べている⁵⁾。

東京富士大学（以下、「本学」と称する）においても、社会人基礎力の向上は教育における大きな軸の一つであり、“実務IQ”というキャッチコピーを掲げ⁶⁾、実務能力をバランスよく統合した人材の育成を目指している。地元企業と連携を取り、授業の中で企業を訪問するプログラム、イベント会社と連携し実際にイベント現場の経験を積む各種イベント実習、企業において情報をどのように活用しているのかを学ぶ経営情報学など状況的学習を実践する授業、活動を多く行っている。

上記例のように多くの大学でアクティブラーニング型授業が増えているが、社会人基礎力の向上という観点で見ると、状況的学習⁷⁾をどのように授業の中に取り入れるかが重要であると考えられる。アクティブラーニング型授業は参加型であり、主体的に授業参加できるのが特徴であるが、具体的な課題の設定に苦慮するケースが多い。近年、教育実践研究の重要性が見直され、状況的学習が注目されてきている。状況的学習とは、レイヴとウェンガー（1991）が提唱した言葉であり、「教える、あるいは学ぶという経験は、常にその活動の実践の中に埋め込まれている」ということを指しており、より実務に近い学習形態である。松本（2006）は、「状況的学習が社会との動的で複雑な社会的構成として捉えながら、個人と社会との二項対立を乗り越えている」と主張し

ている⁸⁾。学習を社会的相互作用とし、実践コミュニティへの参加が学習効果を高めていくのである。

本稿では、「状況的学習 (Situating Learning)」という言葉の元となった、ジーン・レイヴとエチエンヌ・ウェンガーの同名の著書“Situating Learning—Legitimate Peripheral Participation”を深く考察することで、現代の社会人基礎力の向上における状況的学習のあり方を模索し、どのような状況的学習が必要であるのかを検討することを目的とした。また、本学の状況的学習の実例を挙げ、状況的学習の社会人基礎力向上への効果がどの程度であるのか、社会人基礎力のどのような要素に影響を与えているのか、そして、企業で役に立つ人材を育てることに貢献しているかを検証した。その結果、社会人、学生ともに状況的学習が社会人基礎力向上の多くの要素に強く寄与しており、企業で働く上で価値があると認識していることが明らかになった。しかし、すべての授業で状況的学習を取り入れられるわけではなく、授業のみで社会人基礎力を高めることに限界があるのではないかという仮説を立て、授業外学習が状況的学習を促進するためにもたらず効果を検証し、授業外学習の社会人基礎力向上への効果についてさらに詳しく検討した。

2. 状況的学習とは

「状況的学習 (Situating Learning)」という言葉は、人類学者ジーン・レイヴ (1991) と人工知能研究者エチエンヌ・ウェンガー (1991) の同名の著書“Situating Learning—Legitimate Peripheral Participation”において主張されたもので、「状況に埋め込まれた学習」とも言われ、「教える、あるいは学ぶという経験は、常にその活動の実践の中に埋め込まれている。」ということを指している。

状況的学習の特徴としては、以下のものが挙げられる。

- ① 参加：学校教育のような訓導を介さず、実際的な活動に従事する。
- ② 貢献：社会的な共同体の中で自分の役割を発見ないし創出する。
- ③ 自己実現：学習の到達点として、その共同体の一員として一人前になる。

状況的学習は、学習とそれが生起する社会状況との関係に焦点を当てているものであり、レイヴとウェンガーは学習が命題的知識の獲得と定義するのではなく、特定タイプの社会的共同参加という状況の中に置くという考えに立っている。つまり、学習によって獲得される技能は極めて相互作用的であり、生産的な役割を持っているということである。また、状況的学習は、正統的周辺参加 (Legitimate Peripheral Participation) という条件のもとで、実際に仕事の過程に従事

することによって業務を遂行する技能を獲得しているとしている。学習は一人一人の意図が受け入れられ、社会文化的な実践の十全的参加者になるプロセスを通してその意味が形作られると述べているのである⁹⁾。

レイヴとウェンガーは、状況的学習の例として、徒弟制を挙げているが、徒弟（見習い）と親方（熟練者）の関係は学生と教師（講師）の関係と同様であり、人々の思考や行為が時間・空間内に位置付けられているということだけを意味するのではなく、知識や学習がそれぞれ関係的事であること、意味が交渉（negotiation）で作られること、さらに学習活動が、そこに関与した人々にとって関心を持たれたものであることなどについての主張の基礎になるとしている。さらには、学習活動において、“状況的でない活動はない”ということの意味し、幅広い理解が全人格を取り込むと共に、事実に知識のかたまりを「受容する」ようなものではないことを強調し、世界の中で、世界と共に行う活動を重視し、また、行為者、活動、および世界が互いに相手を作り上げているという見方をとっている。

3. 状況的学習の社会的実践

レイヴとウェンガー（1991）は、著書“Situated Learning—Legitimate Peripheral Participation”（訳書「状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加」）の中で、「社会的実践の理論は、行為者、世界、活動、意味、認知、学習、さらに知ることに関係論的相互依存性を強調するのである。意味が本質的に社会的に交渉されるものであることを強調し、活動に従事中の人の思考と行為の関与的性格を強調することである。」と述べている¹⁰⁾。つまり、思考と行為はさまざまな相互作用のうちであり、社会的実践における関係論的相互依存性がとても大切であるとしている。レイヴとウェンガーは、社会的実践への参加が学習の基本的な形態だとする状況的学習の重要性を説いているが、実際にはどのようにして状況的学習を行っていくのかは簡単な議論ではない。また、同著書の中でその実践例として徒弟制を多く使用している。レイヴとウェンガーは、メキシコのユカタン地方のマヤ族の産婆たち、リベリアのヴァイ族とゴラ族の仕立て屋たち、アメリカ海軍の操舵手の作業習得場面、アメリカのスーパーの肉屋、アルコールックス・アノニマスにおける禁酒中のアルコール依存症者たちの5つの学習を例に取り、状況的学習のあり方を説明している。マヤ族の産婆たちの例は、積極的な教育をしなくても、熟練者の産婆術を経験することで、状況的学習を学ぶというものであり、教育の目的が明確にならないままでは授業のための授業となり、その価値を下げってしまうことを示している。ヴァイ族とゴラ族の仕立て屋たちの例は、カリキュラムの重要性を暗示している。仕立てのプロセスを順を追って教えるのではなく、ステップを逆にたどることで先に全体像を把握させ、それぞれの段階が最終形のどの部分に貢献

しているのかを理解させるのである。これは、教育におけるカリキュラムの目的、順序の重要性を説いている。海軍の操舵手の作業習得の例は、分散された複雑な仕事の内容を習得するには、一つ一つの業務内容を理解するだけでは不十分であり、その流れや他の作業者との相互の関わり的重要性についても記載している。つまり、この時すでに「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」など、現代の社会人基礎力の重要性を述べているのである。

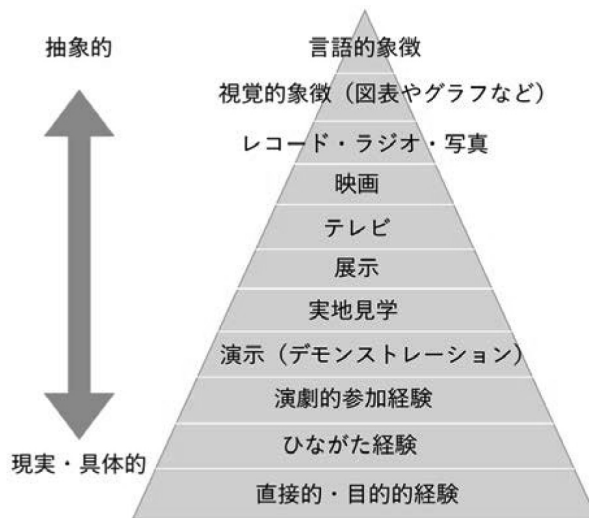
さらに、スーパーの肉屋の例は、実践的な学習経験を積みれば必ずしも学習効果が高まるわけではないという実例を示しており、徒弟制がすべて効果的ではないことを説明している。ここでは、労働効率を高めるために新しい徒弟が来るまで同じ工程を繰り返す。作業の全域を見ることなく、熟練はされるが学習的效果が低い。つまりは、状況的学習を行うだけでは十分ではなくその中身が重要であり、形式的な実践が学習効果を高めていないことを示唆している。最後にアルコール依存症者たちの例を挙げているが、ここでは、アルコール依存症の入門者を徒弟とし、古参者とのやり取りによる入門者のアイデンティティの変化に注目している。古参者は集会の中で自らの飲酒歴、いかにして最初一杯を避けるか、どのようにして自分自身がアルコール依存症であることに気付いたかなどその多くを伝えることで、入門者は他から見た「アルコール依存症者」という事実と、自己分析による「アルコール依存症でない飲酒者」という意識の違いに気が付き、アイデンティティを形成していくのである。この例は、その他の徒弟制の4例とはやや異質であり、状況的学習において目標、課題、知識獲得だけでは表現できない心理的な側面にまで言及しており、徒弟制が親方と徒弟の関係のみならず、実践においては驚くほど多様であることも暗示している。学習は情報の伝達であってはならず、カリキュラムは実践への関わりに対する機会の中で展開するのである。熟練というものが親方にあるわけではなく、親方自体が実践共同体の組織の一部になっていると解釈することもできる。

教育、学習は時代とともに進化を遂げていかなければならない。実践という複雑な形態を通して我々教育者は学習を常に見直していく必要がある。特に、教育は社会環境の中で育まれるものであり、学習の中に社会的実践があるのではなく、学習が社会的実践の中にあるという考え方も大事なことである。では、我々は状況的学習をどのように実践するべきなのだろうか。レイヴとウェンガーは、著書“*Situated Learning—Legitimate Peripheral Participation*”の中で、「何が学習されたかは、何が教えられたかということとは同じとはいえないことをあいまいにしておくことはしない。」と述べている¹¹⁾。つまり、教えたことが学習されたと捉えるのは十分条件ではなく、単純な授業だけでは学習としては不十分であり、身になる学習のために何をすべきなのが重要といえる。さらに、レイヴとウェンガーは学校教育の位置づけに疑問を持ち、学校教育の世界と、より一般的な大人の世界との関係、さらに学校での実践と、学校で“授ける”ことになっている知識が学校という仕組みの中でどのように意味を持つかが重要であるとしている。レイ

ヴとウェンガーは、同著書の中で「熟練というものが親方の中にあるわけではなく、親方がその一部になっている実践共同体の中にある」とも述べている¹²⁾。これは学校教育に置き換えると、学習は、教育者の中にあるわけではなく、教育者がその一部になっている実践共同体の中にあるといえる。すべての学習を授業の中で賄うことは非現実的であり、状況的学習の本質を常に見極め、実践共同体を有効に活用していくことが大切であると考えられる。

4. 経営学部における状況的学習の取り組み

状況的学習が社会的実践の中にあるという考え方は前章で述べた通りであるが、実際に状況的学習を大学の授業に取り入れることにより社会人基礎力向上にどれほどの効果があるのだろうか。エドガー・デール（1946）はアメリカの National Training Laboratories において学習経験の分類図を提唱、平均学習定着率（Average Learning Retention Rates）を調査し、図表1に示したようなラーニングピラミッド¹³⁾として表現した。これは、授業から半年後に内容を覚えているどうかを、学習形式によって分類比較したものであり、抽象的なものから具体的な次元に沿って11の段階に分類している。この調査から見ると、言語的象徴、視覚的象徴である講義形式では半年後にはたった5%しか覚えてなく、演劇参加、雛型経験、直接的、目的に応じた経験など自ら経験する状況的学習では75%も記憶に残っているという結果となった。このピラミッドからも、講義形式の授業より状況的学習が学習定着率という観点でも優れているといえる。



図表1. ラーニングピラミッド

では、状況的学習は実際に大学教育の中でどの程度の効果を示しているのだろうか。それを検証するため、社会人に対してアンケート調査を行った。なお、社会人基礎力、状況的学習の意味については、その定義を事前に周知した上でアンケートを遂行した。なお、周知した文章は以下の通りである。

社会人基礎力：「企業や組織の中で仕事を行っていく上で必要となる基礎的な能力」

状況的学習：「様々な社会実践、実務活動などの学習環境（状況）を通じて学ばれる知識と技能の習得のこと」

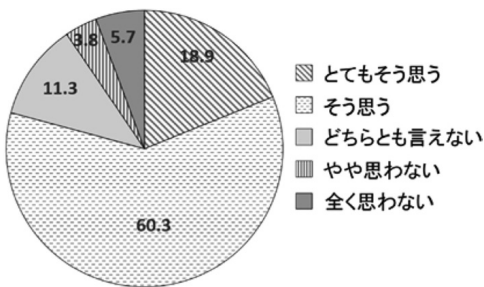
調査名称：社会人に関する社会人基礎力と状況的学習に関する調査

調査期間：2017年5月～7月

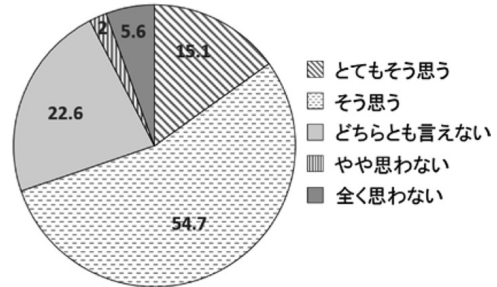
調査対象：社会人（契約社員から経営者まで出身学部には偏りが無いよう幅広く調査）

件数：社会人51件

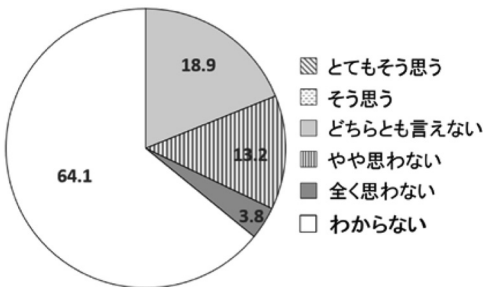
調査方法：web アンケート



図表 2. 大学で状況的学習を取り入れた授業を行うことは社会人基礎力向上に繋がると思うか



図表 3. 就職活動を行うにあたって状況的学習は必要であると思うか



図表 4. 経営学部のカリキュラムにおいて十分な状況的学習が行われていると思うか

図表2に示したように、大学で状況的学習を取り入れた授業を行うことは社会人基礎力向上に繋がると思うかどうかを社会人に対して調査したところ、79.4%もの人が、とてもそう思う、思うと答えている。多くの社会人は、状況的学習が社会人基礎力に直結していると考えていることが分かる。また、図表3は、就職活動を行うにあたって状況的学習は必要であると思うかという問いに対する回答であるが、とてもそう思う、思うという回答が69.8%であり、就職活動においても状況的活動が有効と考えているようである。

このように、状況的学習は社会人基礎力向上、就職活動などに良好な影響をもたらすと考えられるが、大学の学部によっては状況的学習を実践しにくい現実もあるのではないだろうか。理工学部の力学検証、科学実験、医学部の臨床実習、栄養学部の調理実習、福祉学部の介護実習、教育学部の教育実習などは実務要素を非常に多く含んだ学習といえるが、経営学部では学内で行うことができる実習の授業が少ないことが問題視されている。図表4は、状況的学習が経営学部においてどの程度行われているかを調査したものである。経営学部のカリキュラムにおいて十分な状況的学習が行われているかという質問に対し、とてもそう思う、そう思うという回答は32.1%しかなく、多くの社会人は状況的学習が不足していると捉えているようである。

5. 本学の状況的学習の現状

社会人基礎力の向上は、教育現場において大きな課題であり、多くの大学で社会人基礎力を高めるために多種多様な施策を行っている。筆者が所属する東京富士大学においても、社会人基礎力を高めることを重要課題と感じており、“実務IQ”というキャッチコピーを掲げ（IQは「Integrity Quotient」）、実務能力をバランスよく統合した人材の育成を目指している。

本学では、地元企業と連携を取り、授業の中で企業を訪問する“GMT（地元）企業訪問プログラム”、イベント会社と連携し実際にイベント現場の経験を積む各種イベント実習、企業において情報をどのように活用しているのかを学ぶ“経営情報学”など状況的学習を実践する授業、活動を多く行っている。

図表5はその一例を挙げたものであり、それぞれ社会人基礎力の主たる要素を合わせて表示した。特にイベント実習では、様々なプログラムを実戦形式で学び、多くの体験を行うことが可能である。



図表 5. 本学で行った状況的学習の例

このように、状況的学習を取り入れることにより、社会人基礎力向上に繋がっていかようとしている状況の中、社会人は実際に働き始めた新入社員をどう捉えているのだろうか。図表 6 に示したように、新入社員は状況的学習が不足していると感じるかという問いに対し、とてもそう思う、そう思うと答えた社会人は 60%にも上る。各大学で多くの取り組みを行っているにもかかわらず、入社時点では状況的学習はまだ不足していると考えられているようである。

経済産業省は「身につけてほしい能力水準」が企業と学生で大きな意識の差があるということも指摘している。図表 7 に、経済産業省が行った「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」結果を示した。既に身につけていると思う能力、不足していると思う能力を学生と企業で比較した結果、粘り強さ、チームワーク力、主体性、コミュニケーション力などに関して、学生の認識は「十分できている」であるが、企業の認識は「まだまだ足りない」と、双方の意識のギャップがあることを示している。また、ビジネスマナー、語学力、業界の専門知識、PC スキルなどに関しては、学生の認識は「まだまだ足りていない」であるのに対し、企業の認識は「できている（これからで良い）」と、やはりギャップがある。

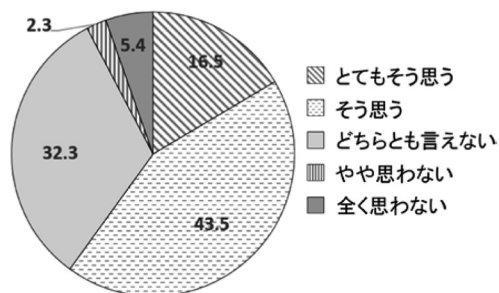
調査名称：新入社員の状況的学習に関する意識調査

調査期間：2017 年 5 月～7 月

調査対象：社会人

件数：社会人 51 件

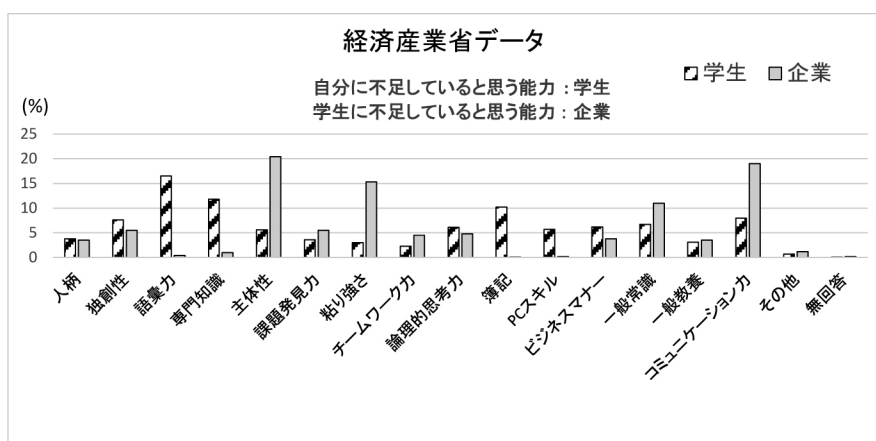
調査方法：web アンケート



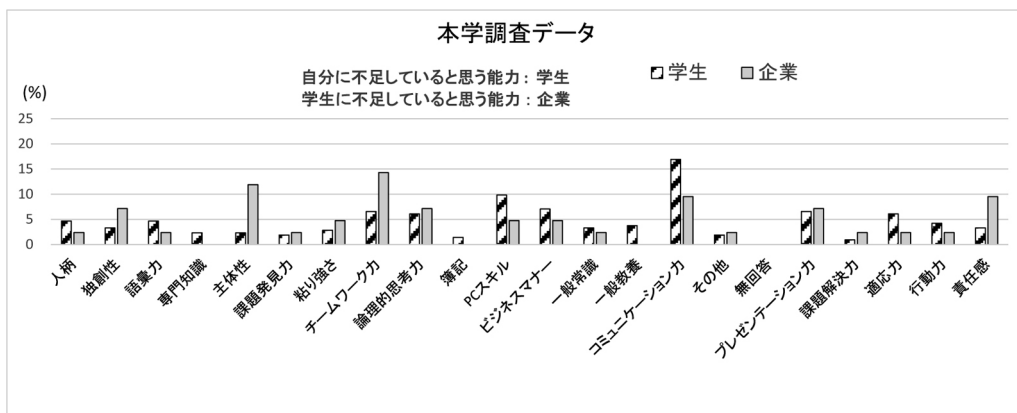
図表 6. 新入社員は状況的学習が不足していると感じるか

本学においても図表 8 に示したように、同様の調査「自分に不足している能力に関する調査」を 2015 年 10 月～12 月にかけて、学生 114 件、企業 36 件に対して行った。その結果、多くは経済産業省の調査と同様の結果を得た。しかし、経済産業省の調査結果と本学で行った調査結果において違いも見受けられた。自分に不足していると思う能力において、経済産業省における調査よりも本学での調査の方がポイントが高かった

項目としては、コミュニケーション力、プレゼンテーション力、適応力、チームワーク力などであった。それは学生がこれらの能力が重要であることを認識していると考えることができ、これらの項目への意識が高いともいえる。本学では、上記実務 IQ を推奨し実務能力向上に力を入れており、その効果が表れている可能性が考えられる。



図表 7. 大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査



図表 8. 自分に不足していると思う能力に関する本学調査
(鬼木, 志塚 (2016)「経営学部の教育カリキュラムにおける状況的学習の重要性」)

さらに、本学学生が社会人基礎力、状況的学習をどう捉えているのかについて調査を行った結果を以下に示した。社会人に対して行った調査と同様、社会人基礎力、状況的学習の意味については、その定義を社会人への調査と同様、事前に周知した上でアンケートを遂行した。

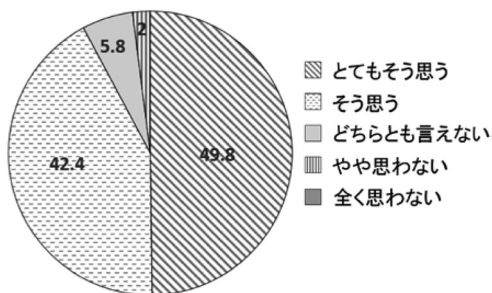
調査名称：本学学生の社会人基礎力と状況的学習に関する調査

調査期間：2017年5月～7月

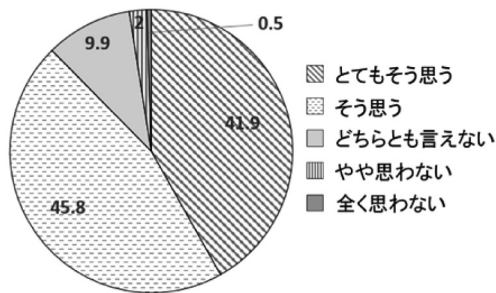
調査対象：本学経営学部学生2年生～4年生

件数：81件

調査方法：web アンケート



図表 9. 状況的学習は社会人基礎力向上に効果があると思うか

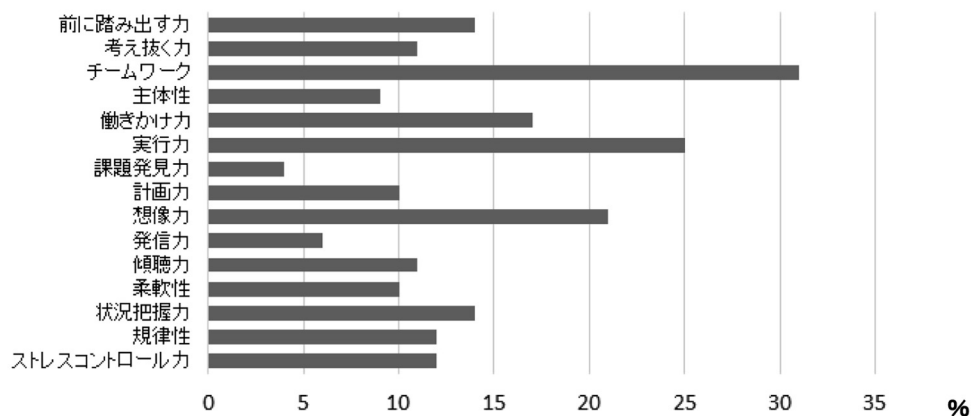


図表 10. 社会人基礎力は授業外学習を通して学んだ方が身につくと思うか

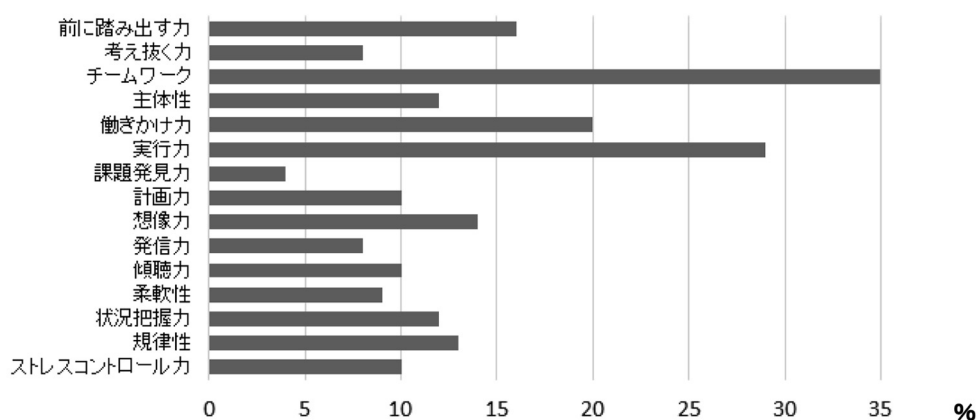
その結果、図表 9 に示したように、状況的学習は社会人基礎力向上に効果があると思うかという問いに対し、92.2%もの学生がとてもそう思う、そう思うと回答している。さらに、図表 10 では、

社会人基礎力は授業外学習を通して学んだ方が身につくと思うかという問いに対して、87.7%の学生がとてもそう思う、そう思うという回答であった。多くの学生は、社会人基礎力向上には状況的学習が効果的であると考えているのに加え、授業外学習も社会人基礎力向上に有効であると考えていることがわかった。

では、学生は社会人基礎力の要素の中で、どの要素に自信を深めているのであろうか。図表11に複数回答でアンケートを行った結果を示した。最も多かったのはチームワークであり、その次に多かったのは実行力という結果であった。本学には経営学部の中に経営学科とイベントプロデュース学科という学科があり、特にイベントプロデュース学科はチームで活動する機会が多いことから、クロス集計を行いイベントプロデュース学科のみの集計結果を図表12に示した。（イベントプロデュース学科の回答率は全体の38%）そのアンケート結果から、イベントプロデュース学科には、チームワーク、実行力に自信がある学生が特に多いことがわかった。



図表 11. 社会人基礎力の中で自信がある能力（学生アンケート，複数回答）



図表 12. 社会人基礎力の中で自信がある能力（イベントプロデュース学科のみ集計，複数回答）

このように、多くの学生が状況的学習は社会人基礎力に効果があると考えており、また、授業外学習によって社会人基礎力が身につくと感じていることがわかったが、状況的学習は学生のような能力を高める効果があるのだろうか。図表8に示したように、本学調査では本学学生はコミュニケーション力、チームワーク力、主体性、責任感、独創性が特に不足していると感じているため、本学の状況的学習を受講している学生に対し、その学習において上記能力を高めることができているかどうかについて調査を行った。授業科目は、図表5で紹介した経営情報学、ポップカルチャーイベント研究、キャリアゲーミフィケーション、おも活サービス介助、フェイスベインティング、ブラインドサッカー、インプロ（即興）、救助救命講習、GMT企業訪問プログラムに加え、少人数で双方向の授業を行っている専門演習とした。

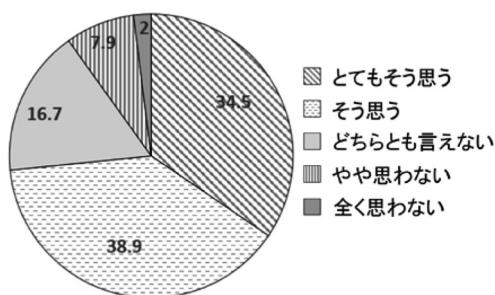
調査名称：本学の状況的学習受講者の社会人基礎力要素向上効果に関する調査

調査期間：2017年5月～7月

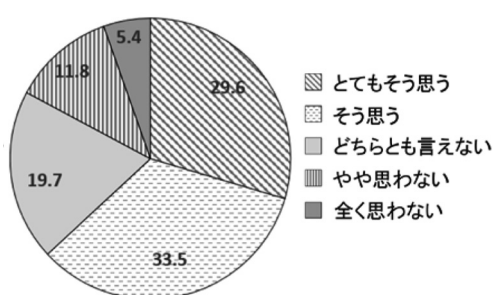
調査対象：本学経営学部学生2年生～4年生、本学の状況的学習授業受講者

件数：203件

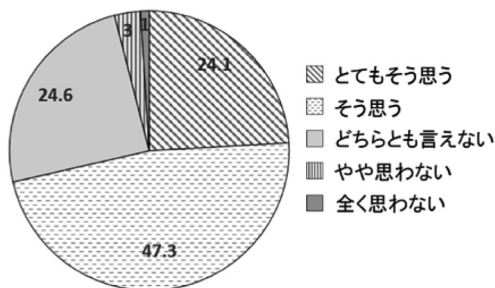
調査方法：webアンケート



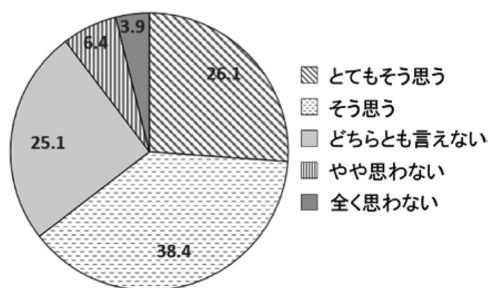
図表13. この授業でコミュニケーション力を高めることができると思うか



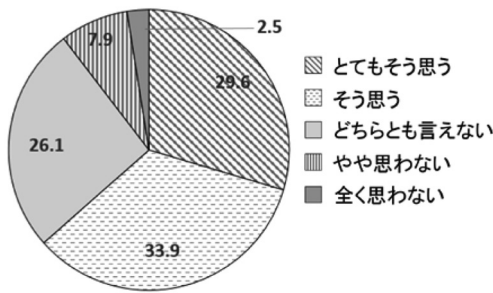
図表14. この授業でチームワーク力を高めることができると思うか



図表15. この授業で主体性を高めることができると思うか



図表16. この授業で責任感を高めることができると思うか



図表 17. この授業で独創性を高めることができると思うか

本学で状況的学習を受講している学生の調査結果を、図表 13～17 に示した。図表 13 から、この授業でコミュニケーション力を高めることができるかという問いに対し、とてもそう思う、そう思うという回答が 73.3%，図表 14 から、この授業でチームワーク力を高めることができると思うかという問いには、とてもそう思う、そう思うという回答が 63.1%，図表 15 から、この授業で主体性を高めることができると思うかという問いには、とてもそう思う、そう思うという回答が 71.4%，図表 16 から、この授業で責任感を高めることができると思うかという問いには、とてもそう思う、そう思うという回答が 64.5%，図表 17 から、この授業で独創性を高めることができると思うかという問いには、とてもそう思う、そう思うという回答が 63.5%といずれも非常に高い数値となった。

さらに、これらの質問項目を変数としたときの回答を数値化し因子分析を行った。回答は「とてもそう思う」を 5、「そう思う」を 4、「どちらとも言えない」を 3、「やや思わない」を 2、「全く思わない」を 1 とした。因子分析による固有値表を図表 18 に、因子は協働能力、実務意識とし、因子負荷量を図表 19 に示した。なお、因子の推定方法としては最尤法、因子の回転は斜交回転プロマックス法とした。

因子	初期解			抽出後			回転後 因子構造の平方和
	固有値	寄与率	累積寄与率	固有値	寄与率	累積寄与率	
1	3.2839	46.91%	46.91%	2.8157	40.22%	40.22%	2.5980
2	1.4009	20.01%	66.93%	1.0444	14.92%	55.14%	1.7602
3	0.7121	10.17%	77.10%				
4	0.5827	8.32%	85.42%				
5	0.4312	6.16%	91.58%				
6	0.3348	4.78%	96.37%				
7	0.2543	3.63%	100.00%				

図表 18. 因子分析による固有値表

変数	因子1 (協働能力)	因子2 (実務意識)
状況的学習は社会人基礎力向上に効果があると思うか	0.0023	0.6797
社会人基礎力は授業外学習を通して学んだ方が身につくと思うか	-0.0032	0.8198
この授業でコミュニケーション力を高めることができると思うか	0.8710	-0.1349
この授業でチームワーク力を高めることができると思うか	0.8698	-0.1068
この授業で主体性を高めることができると思うか	0.5435	0.2547
この授業で責任感を高めることができると思うか	0.5560	0.3113
この授業で独創性を高めることができると思うか	0.4528	0.2681

図表 19. 因子ごとの因子負荷量

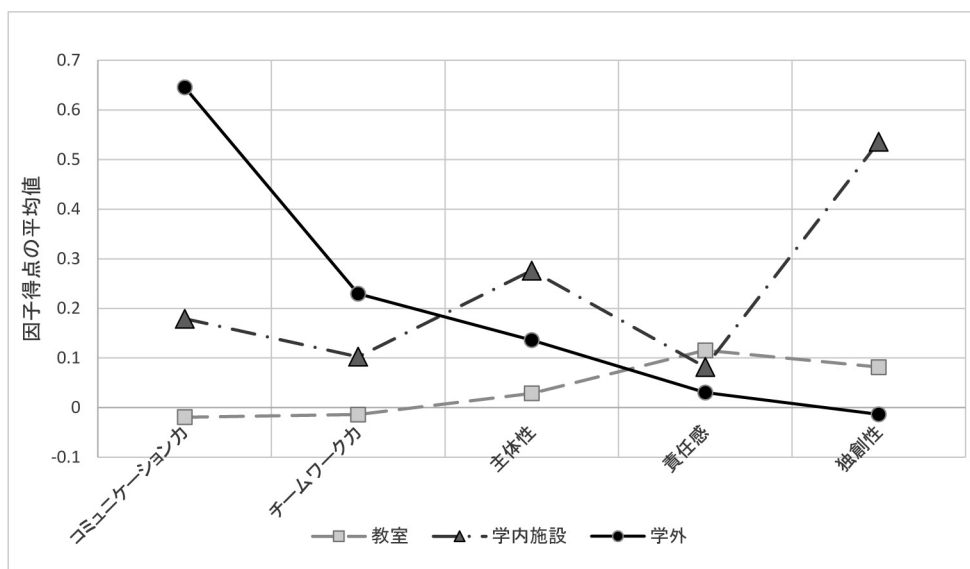
また、学生へのアンケート 203 件のデータから、授業の開催場所ごとに因子得点の分析を行った。開催場所の分類は以下の通り。

教室：専門演習，経営情報学，キャリアゲーミフィケーション

学内施設：ポップカルチャーイベント研究，おも活サービス介助，フェイスペインティング，インプロ（即興），救急救命講習

学外：ブラインドサッカー，GMT 企業訪問プログラム

図表 20 は開催場所をクラスタとし、実務意識の因子得点の平均値をグラフにしたものである。このグラフから、教室で行っている授業では、コミュニケーション力、チームワーク力、主体性、責任感、独創性いずれも因子得点が低いが、学内の教室以外の施設を活用した授業では主体性、独創性の因子得点が高く、学外で行った授業では、コミュニケーション力、チームワーク力の因子得点が高くなっていることがわかった。ここで分析した教室での授業は受動的なものではなく、能動的なものを選んでいるが、学内施設で行った授業は、ポップカルチャーイベント研究、おも活サービス介助、フェイスペインティング、インプロ、救急救命講習など、テーマが日常的なものではなく、高い独創性を感じたとともに、テーマに主体的にかかわる時間が多かった結果が反映されたといえる。また、学外に出るということは、必然的に大学関係者以外の人との接触が増え、コミュニケーション力、チームワーク力の因子得点が高くなったと考える。このように、因子分析を行うことで、学外授業においては、社会人基礎力の各能力の中でも特にコミュニケーション力、チームワーク力に対して高い効果を示すことが明らかになった。



図表 20. 授業開催場所ごとの実務意識の因子得点の平均値

さらに、本学の状況的学習を受講した卒業生からの就職後の学習効果に関する実際の声をいくつか紹介する。

・事例 1 郵便局勤務 男性

「GMT 企業訪問プログラム」という地元企業を訪問する授業内の質疑応答が、郵便局内の目上の方との接し方、話し方などのコミュニケーションにとっても活かされています。

・事例 2 イベント業務 女性

「ポップカルチャーイベント研究」の授業を受けた時の経験が、ライブでの仕事の際の新しい発想に結びついていると感じています。

・事例 3 サービス業 男性

「おも活サービス介助」という車椅子やギブスなど補助が必要な人の体験をする思いやり活動に参加し、相手への配慮、相手に合わせた会話術などを学び、業務の中でも自ら行動できるようになったと思います。

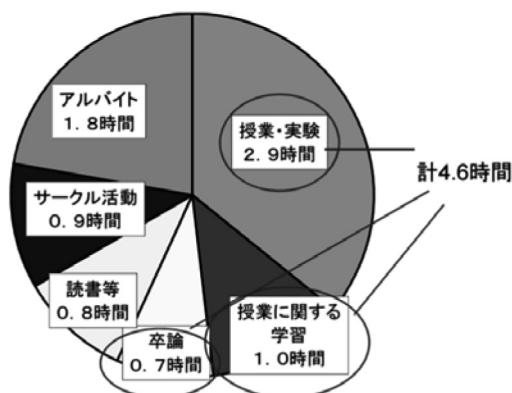
・事例 4 商品の卸売業 女性

「ブラインドサッカー」に参加しイベントの裏方の作業を行った経験が、販売促進の場などで積極性に繋がっている感じます。呼びみやトラブル時の対応なども積極的にできるようになりました。

このように、状況的学習の中で得た経験、知識が実業務の中でも様々な場面で活かされていることがわかった。特に学内施設や学外で行った授業はより実践的であり、かつ印象的なものも多く、実務の中でイメージとして繋がりやすいと感じる。ブラインドサッカー、GMT企業訪問プログラムなどの学外授業は因子分析においてコミュニケーション力、チームワーク力が高い因子得点であったが、卒業生のコメントにおいても、その効果が発揮されているといえる。また、ポップカルチャーイベント研究、おも活サービス介助は、学内施設で行った授業であり、主体性、創造性において高い因子得点であったが、こちらも実業務の中で自ら取り組む姿勢、発想力などが活かされている部分があると感じる。このように、状況的学習は多くの場面で実務に影響を与え、社会人基礎力の向上に寄与しているといえる。

6. 授業外学習による社会人基礎力向上の期待

文科省の省令で定められている大学設置基準においては、授業外を含めて45時間の学修を1単位と規定している。ただし、授業時間の1時限90分は2時間の授業として計算されるものと定義しているため、半期2単位の授業では毎週4時間の授業外学習が必要という計算になる。仮に半期で16単位取得する場合は、週12時間の授業時間に加えて、週32時間の授業外学習が必要ということになる。土日は除き、週5日で割ると、1日2.4時間の授業、6.4時間の授業外学習が必要となる。しかし、現状はどうであろうか。図表21は、東京大学大学経営政策研究センター（CRUMP, 2009）が2006年から2008年にかけて44,905人対して行った全国大学生調査であり、学生の1日の実質活動時間は平均8.2時間、授業時間は実験などを含めても2.9時間であり、授業の予習、復習、卒論などの時間を合わせてもたった4.6時間程度であるのが現状である。

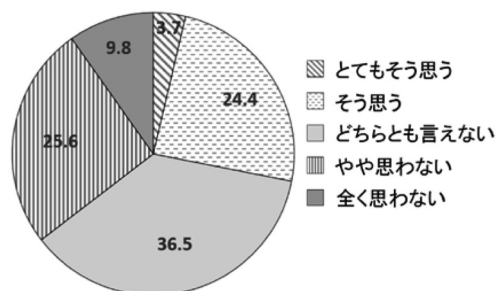


図表 21. 学生の活動時間分布（東京大学大学経営政策研究センター（2009）「全国大学生調査」）

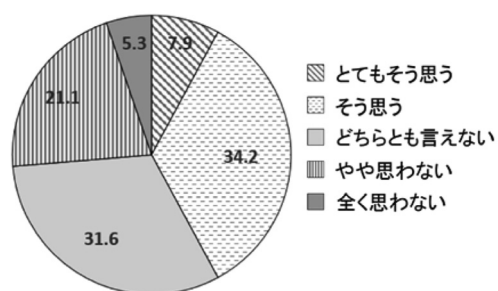
ここで、あらためて授業外学習について考察してみたい。学習というと、予習、復習などの勉強をイメージしがちであるが、社会人基礎力を高めるという命題を考えると、授業の勉強以外の日常の中でも授業外学習と同様の効果を得ることも可能だと考えられる。社会に出ると、マニュアルが明記されているケースは稀であり、求められるのは知識を適用する場面を自ら判断し、社会人基礎力を使って多くの人と成果を創り上げていくことである。例えば、実行委員、ボランティア活動、アルバイト、インターンシップ、サークル活動など、日常的な行動の中から社会人基礎力を高めていくことも重要であると考え。これらも広く見れば学習であり、実際に、江口ら（2009）は、インターンシップは業務スキル習得や企業文化把握、サークル活動はコミュニケーション能力、リーダーシップ育成に効果があると報告している¹⁴⁾。

また、レイヴとウェンガーも状況的学習の多様性について述べており、社会的実践における相互のかかわりの価値を主張している。実践共同体は多くの場所に存在し、どの共同体を選択するかが重要となってくるのである。

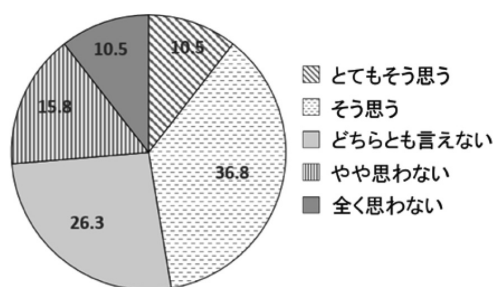
授業外学習による社会人基礎力への効果を検証するため、5章の「本学学生の社会人基礎力と状況的学習に関する調査」の調査データを実行委員経験者、ボランティア経験者、アルバイト経験者にクロス集計で分離し、それぞれの経験者ごとに社会人基礎力達成度を分析した。図表 22 は本学学生が社会人基礎力をどの程度満たしていると思うかを全体集計（81 名）した結果である。自分が社会人基礎力をどの程度満たしているかという問いに対し、28.1%の学生がとてもそう思う、そう思うと回答している。では、実行委員、ボランティア、アルバイトなどを行っている学生の意識はどうか。図表 23 に示したように、社会人基礎力をどの程度満たしているかという問いに対し、実行委員経験者（38 名）は 42.1%，図表 24 からボランティア経験者（19 名）は 47.3%，図表 25 からアルバイト経験者（68 名）は 43.1%がとてもそう思うと回答している。つまり、実行委員、ボランティア、アルバイトなどの授業外学習を経験している学生は、社会人基礎力を満たしていると感じている人が多いといえる。



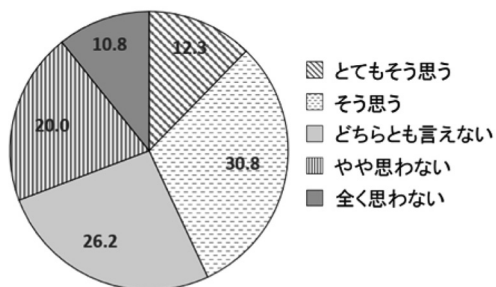
図表 22. 社会人基礎力をどの程度満たしていると思うか（全体集計）



図表 23. 社会人基礎力をどの程度満たしていると思うか（実行委員経験者）



図表 24. 社会人基礎力をどの程度満たしていると思うか (ボランティア経験者)



図表 25. 社会人基礎力をどの程度満たしていると思うか (アルバイト経験者)

また、図表 26 は学生に社会人基礎力向上に効果があると思う授業外学習は何かを調査したものであるが、学生はインターンシップ、アルバイト、留学、ボランティア活動、サークル活動、地域貢献、旅行などが社会人基礎力向上に高い効果があると感じていることがわかった。同様の質問を社会人に行った結果が図表 27 である。社会人は、アルバイト、インターンシップ、旅行、留学などが社会人基礎力向上への影響が大きいと考えているようである。インターンシップ、留学、サークル活動などは多くの大学が力を入れ、社会人基礎力向上に繋げていることは周知の事実である。しかし、アルバイト、地域貢献、旅行などはどうか。地域貢献に関しては、2013 年度から文部科学省が開始した、大学が自治体と連携し全学的に地域を志向した教育・研究・地域貢献を進める「大学における地(知)の拠点整備事業(大学COC)」において、各大学で観光をテーマに複合的な授業プログラムを実施している。また、観光、旅行に係る地域政策学部、観光学部などの学部を設立している大学もあり、PBL型授業を積極的に取り入れている。本学でも観光、地域活性化に力を入れており、地域や観光におけるイベント、展示会、会議やセミナーの運営について学び、観光客を呼び込む商品開発やアミューズメント施設の企画、誘致、人員手配など、プランナーとして必要な知識の習得も行っている。図表 28 は実際に社会に出て学生時代のどの経験が活かされているかという問いを社会人にしたところ、最も多かったのがアルバイトであり、サークル活動、旅行がそれに続いた。さらに、図表 29 は今のアルバイトが社会人基礎力向上に効果があると思うか、という問いに対する学生の回答、図表 30 はアルバイトが社会人基礎力向上に効果があると思うか、という同様の問いに対する社会人の回答結果である。いずれも、とてもそう思う、そう思うという回答が全体の 73.2%、75.0%と非常に高く、学生も社会人もアルバイトは社会人基礎力向上に効果的であると考えていることがわかった。また、図表 31 は、アルバイトの職種で社会人基礎力向上に効果があると思うものを聞いた結果であり、サービス関連、IT・PC 関連、飲食店が上位を占めた。これらは、社会人になってからすぐに必要とされるコミュニケーション能力、チームワーク力、パソコンスキルなどが身につく職種であり、アルバ

イトの中でも授業外学習効果が高いものを選択することが重要であるということを示しているといえる。

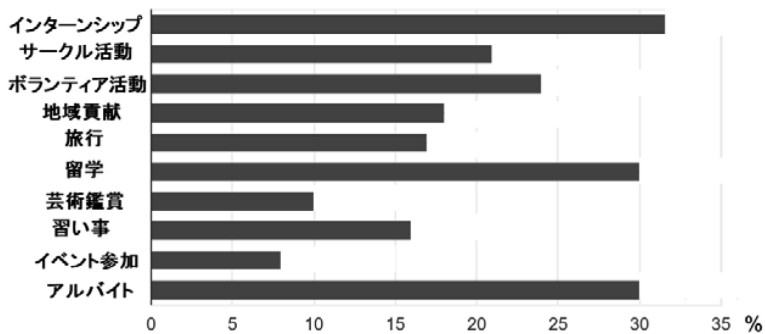
調査名称：社会人基礎力向上に関する調査

調査期間：2017年5月～7月

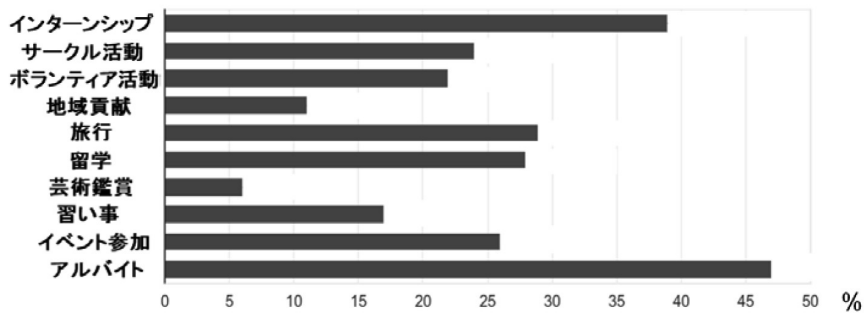
調査対象：本学経営学部学生2年生～4年生，社会人

件数：学生81件，社会人51件

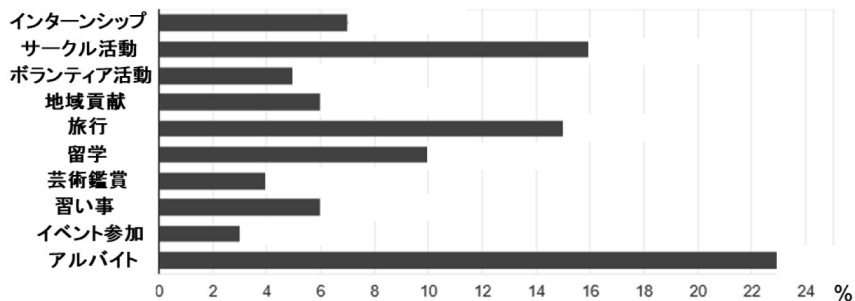
調査方法：web アンケート



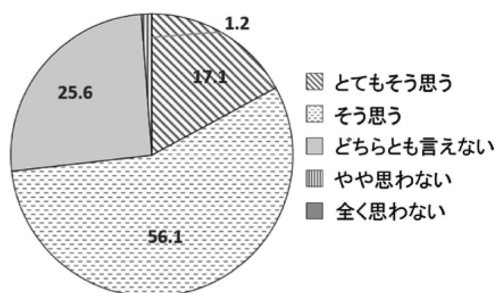
図表 26. 社会人基礎力向上に効果があると思う授業外学習（学生アンケート，複数回答）



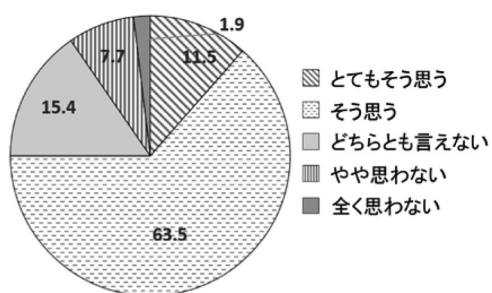
図表 27. 社会人基礎力を身につけるために効果のあると思われるもの（社会人アンケート，複数回答）



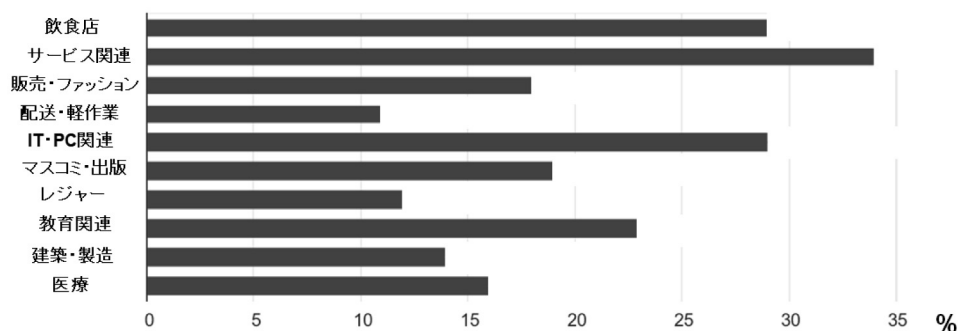
図表 28. 実際に社会に出て学生時代のどの経験が活かされているか（社会人アンケート，複数回答）



図表 29. 今のアルバイトが社会人基礎力向上に効果があると思うか (学生)



図表 30. アルバイトは社会人基礎力向上に効果があると思うか (社会人)



図表 31. アルバイトの職種で社会人基礎力の向上に効果があると思うものは何か (社会人アンケート, 複数回答 鬼木 (2017) 「状況的学習の主体性向上に関する分析」)

関口 (2010) は、大学生のアルバイト経験とキャリア形成に関し、主因子法およびバリマックス回転による因子分析を行っている¹⁵⁾。因子としては、スキル多様性、職務自由度、主体的ジョブデザイン行動、主体的キャリア行動、キャリアの焦点、職場メンバーとしての自己効力感、就職活動事故効力感などを設定している。

スキル多様性の具体的項目としては、

1. 仕事を進めるにあたってはさまざまなスキルを必要とする
2. 仕事を終わらせるためにはさまざまな異なるスキルを使わなければならない
3. 仕事では複雑かつレベルの高いスキルが求められる
4. 仕事では数多くのスキルが求められる

主体的キャリア行動の具体的項目としては、

1. 将来の仕事や職業について、家族や友人、先生などとよく話を交わしてきた
2. 将来の仕事や職業において必要となると思われる知識やスキルを身につけようとしてきた
3. 将来の仕事や職業に役立つような経験をしてきた

4. 将来の仕事や職業についてのアドバイスを得るために積極的に人脈を増やしてきた
5. 将来の仕事や職業について、家族や友人、先生などに積極的にアドバイスを求めてきた
6. 将来の仕事や職業についての情報を得るために積極的に人脈を増やしてきた
7. 卒業後に自分の仕事において何を成し遂げたいのかをもっと考えるようになった
8. 私は卒業後の自分の仕事についてよく練られた計画を持っている

キャリアの焦点の具体的項目としては、

1. どのような仕事が一番自分に最も合っているかよくわかっている
2. どのような組織（会社）が一番自分に最も合っているかよくわかっている

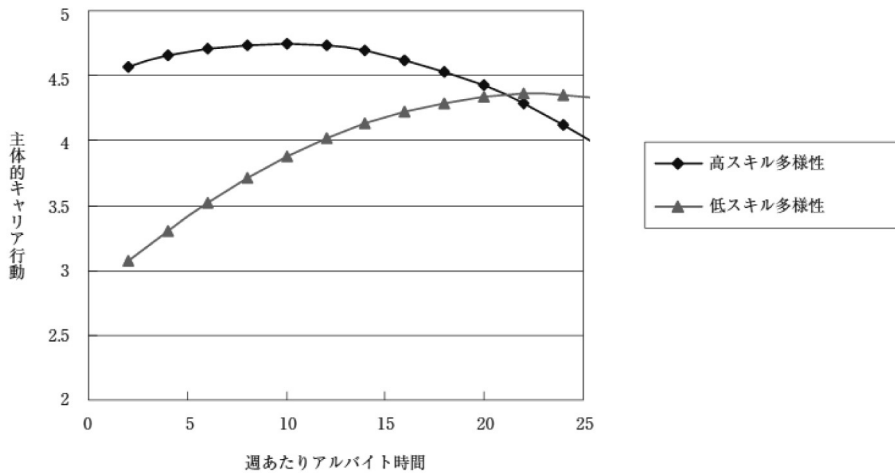
である。

さらに、週あたりのアルバイト時間を含めたデータを階層的重回帰分析し、週あたりのアルバイトの時間と主体的キャリア行動との関係を示したものを図表 32 に示した。その結果、主体的キャリア行動は、週あたりのアルバイト時間に対して上に凸の曲線となり、アルバイト時間が長すぎると主体的キャリア行動は低下することがわかる。主体的キャリア行動が最も高くなる週あたりのアルバイト時間は、高スキル多様性のアルバイトと低スキル多様性のアルバイトで異なり、高スキル多様性のアルバイトでは 10 時間、低スキル多様性のアルバイトでは 24 時間であることが分かった。つまり、よりスキルが必要であるアルバイトに従事する場合、短めのアルバイト時間でもキャリア形成の度合いが高く、最適なアルバイト時間も短めであることがわかる。

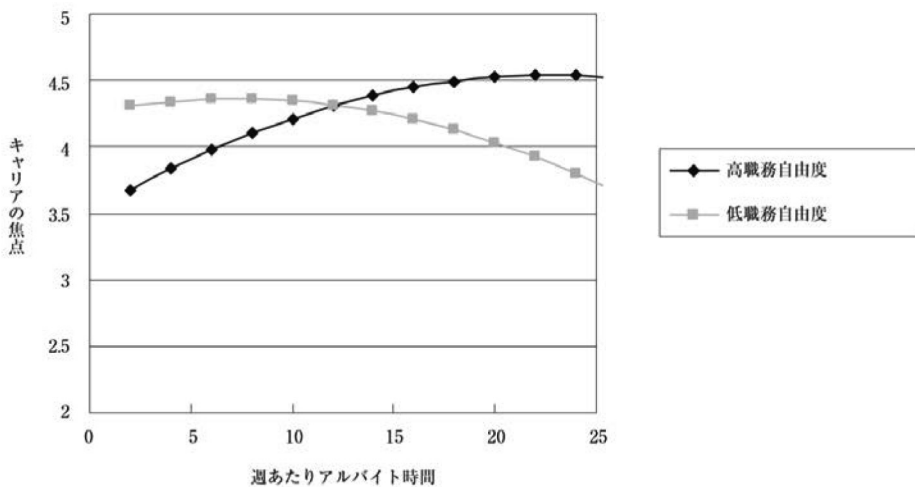
図表 33 には、週あたりのアルバイト時間とキャリアの焦点との関係を示した。こちらも週あたりのアルバイト時間に対し、キャリアの焦点は上に凸の曲線となっており、アルバイト時間が長くなりすぎると、仕事、組織が自分に合っているかどうかの理解度が落ちてくることを示している。このように、主体的キャリア行動、キャリアの焦点ともに、アルバイトの時間に対する最適値が存在し、アルバイトを長くすればいいというものではないことがわかる。

さらに図表 34 は、文部科学省国立教育政策研究所の週あたりのアルバイト時間と授業出席時間の関係を示したデータである。週あたり 21 時間以上授業に出席した学生の割合は、アルバイトをしていない学生が 43.1%、アルバイト時間が週あたり 1～10 時間の学生が 37.4%、週あたり 11～20 時間の学生が 38.0%、週あたり 21 時間以上の学生が 35.5%とアルバイト時間が長くなりすぎると授業の出席率が低下するというデータとなっている。また、図表 35 は週あたりのアルバイト時間と授業の予習・復習時間の関係を示したものであり、アルバイト時間が長くなると、予習・復習の時間が明らかに短くなっていることがわかる。

アルバイトは、社会人基礎力向上に効果があると考えられるが、職種、勤務内容、勤務時間など多くの部分で効果に差が見られ、勤務時間が多くなるとその効果が低くなるのに加え、時間外学習の最も重要である予習・復習の時間にも影響を与えることがわかった。



図表 32. 週あたりのアルバイト時間と主體的キャリア行動
(日本インターンシップ学会年報 (2009) 「インターンシップと正課外活動の経験比較」)



図表 33. 週あたりのアルバイト時間とキャリアの焦点
(日本インターンシップ学会年報 (2009) 「インターンシップと正課外活動の経験比較」)

		週あたり授業への出席時間				計
		10 時間以下	11 ~ 15 時間	16 ~ 20 時間	21 時間以上	
週あたり アルバイト 時間	0 時間	11.6	17.1	28.1	43.1	100
	1 ~ 10 時間	17.4	19.4	25.8	37.4	100
	11 ~ 20 時間	10.6	19.8	31.7	38.0	100
	21 時間以上	18.3	57.5	16.7	7.5	100

図表 34. 週あたりのアルバイト時間と授業出席時間の関係
(文部科学省 国立教育政策研究所 (2016) 「大学生の学習実態に関する調査研究について」)

		週当たり授業の予習・復習の時間				計
		0時間	1～5時間	6～10時間	11時間以上	
週当たり アルバイト 時間	0時間	11.0	54.0	20.4	14.6	100
	1～10時間	12.7	58.0	18.0	11.4	100
	11～20時間	12.9	58.9	18.4	9.8	100
	21時間以上	18.3	57.5	16.7	7.5	100

図表 35. 週当たりのアルバイト時間と授業の予習・復習時間の関係
 (文部科学省 国立教育政策研究所 (2016) 「大学生の学習実態に関する調査研究について」)

これまでの調査結果から、授業外学習が社会人基礎力向上に効果があり、その中でも特にアルバイトが社会人基礎力向上に有効であることがわかった。さらに、アルバイトの職種の中でもその効果に差があり、サービス関連、IT・PC 関連、飲食店が社会人基礎力向上に大きく影響することを示した。また、アルバイトの効果はその内容、時間にも大きく影響を受け、スキルの高いアルバイトでは最適労働時間が短くなり、職務自由度の高いアルバイトでは最適労働時間が長くなることがわかった。このように、社会人基礎力向上に大きな効果を得るためにはアルバイトの種類、時間、内容など多くの要素を考慮する必要があることが明らかになった。

7. まとめ

社会人、および学生への調査結果に基づく検討により、状況的学習が社会人基礎力向上に効果があることが明らかになった。しかし、レイヴとウェンガーの著書「Situating Learning」の中でも記載されている通り、状況的学習は非常に多様でありその内容が重要である。真の社会人基礎力向上のためには、自分自身が、社会で活躍するイメージを持ち、自ら目標を設定し、取り組むことが重要であると考え。アクティブラーニングのように、双方向の授業を行うことで学生の参加を促すことは大切であるが、そのベースは教員が敷いているものであり、レールのない社会では、より主体性が必要とされるのである。よって、決まったプロセスを繰り返すのではなく、新しいものに多く触れ、自ら課題発見・解決手段を考え出す訓練を行うことにより、継続的な成長が期待される。

社会生活においては、計画通りにはいかず、周囲の協力を得ながら、見方を変え、工夫して、目標に近づいていくものである。また、個人としては飛び抜けた能力がなくても、チームとして、協働し、壁を乗り越える経験にも大きな価値があると主張する。つまり、教員が何を教えたいかではなく、学生のやりたいことを明確化し、主体的、かつ本気で取り組める環境を提供することこそが重要であると考え。社会人教育の中で、コーチングが多く取り入れられている要因もそこにあり、ティーチングによる指示ではなく、どうしたいのか。なぜそう考えるのかを考えさせる工夫が不可欠であると感じる。学習は「教員から学生への知識の伝達」ではなく、「学生が中心」

で「知識は（学生により）構成され、創造され、獲得する」ことになる。

今回の研究において、社会人基礎力を向上するには教室での授業だけでは不十分であり、施設の活用、学外での授業が効果的であることがわかった。さらに、状況的学習に関する学生、社会人への調査を行い因子分析により、学外授業を行うことで社会人基礎力の能力の中でも特にコミュニケーション力、チームワーク力に対して高い効果を示すことが明らかになった。

また、社会人基礎力の向上には、授業だけではなく日常の活動の中での授業外学習の効果について検証を行った。その結果、特に、学生はアルバイト、インターンシップ、旅行、留学、イベント参加などが社会人基礎力向上に高い効果があると感じており、如何に授業外学習の考え方を有効活用するかが課題といえる。また、アルバイトも職種、勤務内容、勤務時間によっても社会人基礎力への影響度が異なるため、その内容の精査も重要であることもわかった。

レイヴとウェンガーは学習活動において、“状況的でない活動はない”と述べ、活動に従事中の人の思考と行動の関与的性格を強調している。つまり、アルバイト、実行委員、ボランティア活動などを行うことが社会人基礎力を高めるのではなく、人との関係性の中での意識、およびアイデンティティが重要ではないだろうか。それぞれの活動の中で目的を明確にし、自らが何を学びたいのか、どの部分を意識しているのかを理解することこそが、社会人基礎力を高める大きな要素となると考える。

本稿では、授業の中だけでなく授業外学習において、状況的学習の効果をさらに高めることができるという仮説を設定し検証を行ったが、授業外学習を学生にどのように選択させ、推奨していくのか、どこまで授業以外の行動をコントロールできるのかについては、今後の課題としたい。また、授業外学習の行動分析、心理分析などを行うことにより、社会人基礎力向上に与える影響を詳細に分析することも必要であると考ええる。

【注】

- 1) 経済産業省 (2018), P.3.
- 2) 文部科学省 (2018), PP.20-33.
- 3) 文部科学省 (2017), P.13.
- 4) 藤井, 平尾 (2010), P.32.
- 5) 川田, 稲吉, 千葉 (2015), P.206.
- 6) 東京富士大学では、“実務能力をバランスよく統合”した人材の育成を目指し、「実務IQ」というキャッチコピーを掲げている。実務IQのIは、Intelligenceではなく、Integrity (統合, 調和), QはQuotient (指数)。
- 7) ジーン・レイヴ, エティエンヌ・ウェンガー (1991) の著書“Situated Learning—Legitimate Peripheral Participation” (訳書『状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加』佐伯胖訳, 産業図書) において、状況的学習とは「教える, あるいは学ぶという経験は, 常にその活動の実践の中に埋め込まれている」と定義された。
- 8) 松本大 (2006), P.219.

- 9) レイヴ, ウェンガー (1991), PP.1-12.
正統的周辺参加とは, 学習者が実践共同体へ参加する際の新参者と古参者との関係において社会的実践の統合的かつそれと不可分の側面であるという考え方であり, 共同体に周縁的参加したのちに向かっていくところを十全的参加と呼んでいる.
- 10) レイヴ, ウェンガー (1991), P.26.
- 11) レイヴ, ウェンガー (1991), P.17.
- 12) レイヴ, ウェンガー (1991), P.75.
- 13) ラーニングピラミッドという言葉は, Edgar Dale 著 “Audio-Visual method in teaching” (1956) で提唱された言葉で, 図表 1 のグラフはそれを元に日本語訳したもの.
- 14) 江口 (2009), PP.34-37.
- 15) 関口 (2010), PP.75-82.

【参考文献】

- ・経済産業省 (2018) 「人生 100 年時代の社会人基礎力について」.
- ・文部科学省 (2018) 「第 3 期教育振興基本計画について (答申)」.
- ・文部科学省 (2017) 「小中学校新教育課程説明会 (中央説明会) における文部科学省説明資料」.
- ・藤井文武, 平尾元彦 (2010) 「社会人基礎力を高める授業の実践—産学連携 PBL 授業「アクティブラーニング」の取組—」『大学教育』第 7 号.
- ・川田博美, 稲吉由味子, 千葉みどり (2015) 「「社会人基礎力」育成のための「協働型サービスラーニング」の実践」『教育システム情報学会』第 40 回全国大会.
- ・レイヴ, ウェンガー (1991) 『状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加』佐伯胖訳, 産業図書.
- ・松本大 (2006) 「状況的学習と成人教育」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第 55 集第 1 号.
- ・総務省統計局 (2017) 「学校基本調査」.
- ・鬼木一直, 志塚昌紀 (2016) 「経営学部のカリキュラムにおける状況的学習の重要性—企業が経営学に求める能力とのギャップに関する研究—」『日本教育情報学会年会論文集』第 32 回年会.
- ・ヴィゴツキー (1975) 『教育課程の児童学的分析』柴田義松・森岡修一訳, 明治図書, 原著は 1933 年.
- ・東京大学大学経営政策研究センター (2009) 「全国大学生調査」.
- ・江口彰 (2009) 「インターンシップと正課外活動の経験比較」『日本インターンシップ学会年報』.
- ・鬼木一直 (2017) 「状況的学習の主体性向上に関する分析—授業外学習の促進について—」『日本教育情報学会論文集』第 32 回年会.
- ・関口倫紀 (2010) 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』.
- ・文部科学省 国立教育政策研究所 (2016) 「大学生の学習実態に関する調査研究について」.

執筆者紹介

葦原 恭子	琉球大学教授
奥山 貴之	沖縄国際大学講師
鬼木 一直	東京富士大学教授
塩谷 由美子	東京富士大学教授
島田 めぐみ	日本大学大学院教授
清水 太陽	東京富士大学非常勤講師
福山 倫基	東京富士大学准教授

富士論叢 第62巻第1号 (通巻100号)

平成30年12月1日 発行

編集 東京富士大学富士論叢編集委員会
発行 東京富士大学経営研究所
所長 山川 悟
東京都新宿区高田馬場3-8-1
☎ 03-3368-8826

印刷者 豊文社印刷所

編集後記

- 富士論叢第 62 巻 1 号発行に際し、ご多用のところ、御研究成果をご投稿くださいました先生方、ならびに査読の労をお取り下さいました先生方に深く御礼申し上げます。本稿は、富士論叢、通算 100 号という記念すべき号となりました。この記念号発刊に際して、事務運営に多大のご尽力を頂きましたキャリア支援部の田中英子さんに、この場をお借りして、深く感謝と御礼を申し上げます。
- 時代の変化の中で、大学紀要の社会的意義が問われています。今後、富士論叢の研究成果が社会により広く認知されるよう、富士論叢の充実に努めていく所存です。諸先生方には、今後とも、富士論叢への積極的なご投稿をお待ちしております。

(学部長 隅田浩司)