

中小企業経営者の変革型リーダーシップと 管理職との関係性が従業員の経営革新行動に 及ぼす影響について

高石光一・青山和正
太田さつき・岡村一成

キーワード：経営革新促進行動，変革型リーダーシップ，LMX，中小企業，経営者

要旨

中小企業における経営者の変革型リーダーシップおよび経営者と管理職との関係性（TMX）が、いかに従業員の経営革新促進行動に影響するかについて探索することを目的とした実証研究を行った。中小企業に働く179名の管理・監督者を対象としたアンケート調査結果から、経営者の変革型リーダーシップは、従業員の経営革新促進行動を生起させることが検証された。また、経営革新促進行動に対するTMXの一律的で直接的な影響力は検出されなかったが、経営革新促進行動を構成する行動に対して経営者の変革型リーダーシップがTMXを媒介することにより影響する過程が見出された。

I. 目的と背景

規模・業種を問わず、企業の経営革新への取組みとその成否の鍵は、全社員が革新にむけた知恵と行動をいかに発揮するかにあると言える。その要となる経営者の影響力は、大企業に比べて中小企業において強力である（Lubatkin, Simsek, Ling & Veiga, 2006）。Ling, Simsek, Lubatkin & Veiga（2008）は、中小企業経営者の変革型リーダーシップに注目し、それが企業の成長性等を促進することを実証している。

一方、近時、職場におけるリーダーとメンバーの関係性（Leader-Member Exchange: LMX）が組織の革新を促すこと研究が蓄積されている（Ilies, Nahrgang & Morgerson, 2007; Gerstner & Day, 1997 など）。よって、経営革新には経営者の経営革新に向けたリーダーシップ

と、その下でリーダーとメンバーの関係性が良好に構築されていくことが必要であると思料される。とりわけ、中小企業においては、殆どの経営者はオーナー経営者であり、単純な組織機構の中で発揮する明快なリーダーシップは、従業員にとって絶対的存在として映ることから、中小企業の経営者の経営革新に向けた影響は極めて大きいものと考えられる。しかし、半面、また、それ故に経営者と社員との間の人間関係に軋轢が発生することは少なくなく、特に、幹部・管理職と経営者の人間関係の良し悪しは、組織のあらゆる活動に影響をおよぼし、経営革新に向けた全従業員の推進力を大きく左右するものと考えられる。

このような背景から、本研究では、経営者の変革型リーダーシップに焦点をあて、経営者と管理職との関係性が、いかに従業員の経営革新促進行動に影響するかについて探索することを目的とする。

1. 経営革新促進行動

成員の自発的行動で、それにより組織の新製品や新生産方式の開発、または新規市場の開拓などの経営革新を促進させる行動を、高石・古川（2008）は経営革新促進行動と命名した。経営革新促進行動は、問題発見と解決行動、重要情報収集行動、顧客優先行動、発案と提案行動の4次元から成ることが見出された（高石・古川，2009；高石 in press）。経営革新促進行動は、個人要因および組織要因により影響され、組織コミットメントや職務関与および職務上の自律性（高石・古川，2009）、組織の経営革新支援風土や管理者の変革型リーダーシップ（高石 in press）などを規定因とすることが実証されている。また、経営革新促進行動と近似する概念であり、状況もしくは自己変革、改善することを目的とした自主的で将来志向の行動であるプロアクティブ行動は、情緒的組織コミットメント、内発的動機づけになどの組織および個人要因により影響されることが実証されている（太田・竹内・高石・岡村，2010）。

2. 経営者の変革型リーダーシップ

変革型リーダーシップは、メンバーに仕事への新しい視点を提供し、組織やチームへの使命やビジョンを明確に示し、メンバーの潜在力を引き出し、さらに自らの利害を越えるよう仕事に動機づけるリーダーシップである（Bass & Avolio, 1994）。変革型リーダーシップは次の4の構成要素から成る（山口，2004）。①理想モデル：メンバーたちに、「リーダーのようになりたい」という同一視を引き起こし、リーダーを見習おうという気にさせるカリスマ性。②志気を鼓舞する動機づけ：メンバーの仕事のもつ意味を理解させ、やる気を引き出し、元気づける。③知的刺激：メンバーの考え方の視野を広げたり、転換させたりするなどの刺激を与える働きかけ。④個別配慮性：メンバー個々の達成や成長のニーズに注意を払って、仕事をサポートしたり、適切な

助言をしたり、親身になって面倒をみる配慮。

変革型リーダーシップは、近年のリーダーシップ研究の中で最も注目されてきた理論であると思慮される。Judge & Piccolo (2004) は、関連する 624 の変革型リーダーシップ研究のメタ分析から、変革型リーダーシップが妥当性を有し、フォロワーのリーダーへの満足感、フォロワーのモチベーション、リーダーとしての効果を影響することを検証している。

しかしながら、これらの変革型リーダーシップに関するこのような傾向は、一般社員と職場リーダーを対象とした研究に基づくものであり、経営者の変革型リーダーシップを対象とした研究では、これらの実証が得られていない (Tosi, Misangyi, Fenalli, Waldman & Yammarino, 2004; Waldman, Ramirez, House & Puranam, 2001)。Ling, *et al.* (2008) は、これらの研究は、大企業の経営者を対象としたことから、その組織の複雑性故に変革型リーダーシップの影響が検出できないことを指摘し、株式未公開の中小規模の企業を対象とした調査を通して経営者の変革型リーダーシップが企業業績を左右することを実証した。

また、高石 (2012) も、中小企業の範疇においても、より規模の小さな企業で経営者の変革型リーダーシップは、直接的に従業員の率先行動に影響を与えることを検証している。

3. 経営者と管理職との関係性

社会的交換理論に基づく LMX (Leader-Member Exchange) 理論は、リーダー・メンバーの一対の関係性 (dyadic relationship) に注目したものであり、この理論によれば、リーダーとメンバーの間で形成される交換関係がリーダーとメンバーの態度や行動に影響することになる (Gerstner & Day, 1997)。LMX は、パフォーマンスや職務満足、離職率の低減、組織コミットメントなどとも関係することが広く示されている。

竹内・太田・高石・岡村 (2011) は LMX が、プロアクティブ行動と関連することを検証している。Ilies, *et al.* (2007) は、LMX と組織における自発的行動である組織市民行動 (Organizational Citizenship Behavior : OCB) に係る 50 の先行研究をメタ分析し、LMX と OCB の間に正の強い関係性があるとともに、LMX は組織市民行動の中でも、創造的・革新的な取組みにより組織に益する行動 (organizational-targeted behavior) よりも、他の組織成員への支援・協力などの個人に益する行動 (individual-targeted behavior) に対してより強く影響を与えることを検証している。

これらの研究の多くは、組織における一般社員の職場のリーダーに対する態度測定に基づくものであり、役員や管理者等の組織の上層の成員を調査対象とした研究は希少である。その中でも、Bauer, Erdogan, Liden & Wayne (2006) は、新任管理者と社長・副社長等との関係性を対象とし、新任管理者の外向性が経営幹部の LMX とパフォーマンス等との間を調整 (moderate) する過

程を実証している。

4. 変革型リーダーシップと経営者と管理職間の LMX

これまで、変革型リーダーシップと LMX は、共に主要なリーダーシップ理論として、多様な視点から探索されてきた。変革型リーダーシップと LMX には、正相関の関係にあることが示されてきた。Howell & Hall-Merenda (1999) は、リーダーとメンバーとの物理的な距離が近い時には、リーダーの変革型リーダーシップは、LMX よりも強力にフォロワーのパフォーマンスに影響するが、それ以外の場合には LMX の及ぼす影響が強いことを実証している。また、Wang, Law, Hackett, Wang & Chen (2005) は、LMX が変革型リーダーシップと組織市民行動 (OCB) の間を媒介するメカニズムを示し、Tse & Lam (2008) も同様に、LMX が変革型リーダーシップと離職行動との関係性を経路する過程を実証した。さらに、Asgari, Silong, Ahmad & Samah (2008) は、変革型リーダーシップが OCB を影響する過程にも LMX が重要な役割を果たすことを検証している。

これらの研究は、一般社員と上司のリーダーシップの関係性を説明するものであるが、経営者の変革型リーダーシップとその管理者と経営者との間に形成される LMX にも、同様のメカニズムが以下の理由により働くものと考えられる。

第 1 に、本研究の対象である中小企業において、経営者の変革型リーダーシップの従業員行動に及ぼす効果は、大企業に比べてより直接的で強力である (高石, 2012)。第 2 に、経営者の変革型リーダーシップは、経営者と管理者の間に良好な関係性を醸成するものと考えられる。すなわち、前述の変革型リーダーシップの 4 つの構成要素 (理想モデル, 志気を鼓舞する動機づけ, 知的刺激, 個別配慮性) を示すことにより、管理者に組織の使命を明確に伝え、組織の目標や方針を浸透させ、経営者への信頼, 尊敬, 忠誠などが醸成されると考えられる。さらに、変革型リーダーシップの特徴でもある経営者のカリスマ性によって、管理者の精神に革新に向けた経営者との心理的同一化が図られると考えられる。

このような過程から、経営者の変革型リーダーシップは、管理者との間に形成される LMX を促し、そのような経営者と管理者との一枚岩となった組織体制の下では、一般社員の経営革新に向けた自発的な行動も高まると推考できる。具体的には、経営者の変革型リーダーシップは、直接、社員の経営革新促進行動を高めるとともに、経営者との管理者の間に形成される LMX (これ以降、TMX : Top - Manager Exchange と命名する) は、変革型リーダーシップと社員の経営革新促進行動を媒介するものと考えられる。

よって、本研究では次の仮説を検証する。

仮説1 経営者の変革型リーダーシップは従業員の (a) 問題発見と解決行動, (b) 重要情報収集行動, (c) 顧客優先行動, (d) 発案と提案行動と直接的に関係するであろう。

仮説2 経営者と管理者間の関係性 (TMX) は, 経営者の変革型リーダーシップと (a) 問題発見と解決行動, (b) 重要情報収集行動, (c) 顧客優先行動, (d) 発案と提案行動と直接的に関係するであろう。

仮説3 経営者と管理者間の関係性 (TMX) は, 経営者の変革型リーダーシップと (a) 問題発見と解決行動, (b) 重要情報収集行動, (c) 顧客優先行動, (d) 発案と提案行動との関係を媒介するであろう。

II. 方法

1. 調査方法・対象

都内マーケティング・リサーチ会社が保有するモニター会員 10,000 人から, 中小企業基本法の定義に基づく中小企業 (従業員数 10 人～300 人未満) に働く管理・監督者 (現在の部署での管理職経験 3 年以上の者) に対して無作為調査により, 3 回のタイミングで調査を行った。その理由は, 同一時点における同一回答者による要素間のバイアスとしての同一方法バリエーション (common method variance) の問題 (Podsakoff & Organ, 1986) を回避するためであった。第 1 回目は, 回答者属性と所属企業の経営者の属性および経営者の変革型リーダーシップについて 2011 年 10 月に行なった (回答者 515 名)。その 1 ヶ月後の 11 月に第 2 回目の調査として回答者 515 名に対して, 部下の率先行動についての調査を行なった (回答者 206 名)。更に, その 1 ヶ月後の 12 月に第 3 回目の調査として回答者 206 名に対し組織の戦略的柔軟性についての調査を行なった (回答者 197 名)。以上の 3 回の調査への回答者 197 名の中から, さらに部下が 0 名の管理監督者を除いた 179 名を最終サンプルとして分析対象とした。

179 名の内訳は次のとおり。

回答者属性: 全員が男性であり, 平均年齢 47.3 才 (最高齢 67 才, 最年少 29 才), 役職レベルでは役員 11.2%, 部長 22.3%, 課長・次長 38.0%, 係長・主任クラス 28.5% であり, 現役職の平均経験年数は 6.2 年であった。部下の人数は 1～4 人 43.6%, 5～9 人 17.9%, 10～19 人 16.8%, 20～49 人 14.5%, 50 人以上 7.3% であった。

経営者属性: 年代は 30 歳代 3.9%, 40 歳代 17.3%, 50 歳代 31.3%, 60 歳代 36.3%, 70 歳代以降 11.2% であり, 31.8% が創業者, 68.2% が非創業者であった (内 2 代目 34.1%, 3 代目 16.2%, 4～9 代目 49.7%)。70.4% がオーナー経営者, 29.1% が非オーナー経営者であった。

企業属性: 業種は製造業 71.6%, 卸売業 6.6%, 小売業 0.5%, サービス業 19.3% であり, 地

域は東京以西であった。従業員数は10人～20人未満17.9%、20人～30人未満14.0%、30人～50人未満18.4%、50人～100人未満29.1%、100人～200人未満14.5%、200人～300人未満6.1%であり、資本金規模では300万円～500万円未満3.4%、500万円～1,000万円未満5.0%、1,000万円～3,000万円未満41.9%、3,000万円～5,000万円未満19.0%、5,000万円～1億円未満19.0%、1億円～3億円未満11.7%であった。創業年は、1979年以前67.0%、1980年～1999年25.7%、2000年～2009年7.3%であった。

2. 調査内容

経営革新促進行動 高石・古川(2008)の測定尺度から、以下の項目を選択し測定した。

- ・問題発見と解決行動 「(部下たちは)仕事上の問題を効率的に解決している」など3項目。
- ・重要情報収集行動 「会社や仕事に必要なと考える分野を勉強している」など3項目。
- ・顧客優先行動 「お客様や関連部署の要求や興味を踏まえて対応している」など3項目
- ・発案と提案行動 「ささいなことでも、皆の役に立つことを提案している」など3項目。

経営者の変革型リーダーシップ (transformational leadership) : 管理者の所属する中小企業の経営者について以下質問項目により回答を求めた。なお、これらの変革型リーダーシップの4要素については Bass & Avolio (1990) を参考にして測定し12項目からなる合成変数を作成した。

- ・理想モデル 「社長は、自分やグループの利益のことを越えて行動している」など3項目
- ・志気を鼓舞する動機づけ 「何をすべきかを熱く語る」など3項目
- ・知的刺激 「部下たちに課題解決に向けて、様々な視点から考えさせる」など3項目
- ・個別配慮性 「自分達たちの強みを作れるよう指導してくれる」など3項目

経営者と管理者との関係性 (TMX ; Top-manager exchange) : Gerstner & Day, 1997 が指摘するよう、7項目からなる LMX 7尺度 (Graen, Novak & Sommerkamp, 1982) を用い、主語である上司を社長に置き換えて測定した。例として「社長は、私の仕事ぶりに満足している」「社長を十分信頼しており、社長が下した決定を遵守する」「私は仕事上で社長と良好な関係を構築している」。

その他、回答者属性 (年齢, 役職レベル, 役職の経験年数, 部下人数), 経営者属性 (年代, 創業者か否か, オーナーか否か), 企業属性 (従業員数, 資本金) を測定した。

III. 結果

表1は、本研究で用いた各変数の平均値、標準偏差、信頼性計数、および相関係数である。信頼性計数は全て0.90以上であった。TMXは経営革新促進行動の全ての構成要素と有意な正の関係にあり、また、変革型リーダーシップもTMXおよび全ての経営革新促進行動と有意な相関を示した。

表1 各変数の平均値、標準偏差、信頼性係数（クロンバックの α ）、および変数間相関係数

	Means	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 年齢	47.28	8.00	-							
2. 役職レベル ^a	3.84	.97	-.49**	-						
3. TMX ^b	2.37	.91	.08	-.21**	(.93)					
4. 変革的リーダーシップ	2.50	.95	.17**	-.10	.47**	(.95)				
5. 問題発見と解決行動	3.20	.86	.20**	-.06	.30**	.37**	(.91)			
6. 重要情報収集行動	3.33	.98	.24**	-.16*	.24**	.32**	.67**	(.92)		
7. 顧客優先行動	3.25	1.00	.16*	-.10	.20**	.22**	.64**	.69**	(.94)	
8. 発案と提案行動	3.63	.86	.13	-.10	.25**	.28**	.69**	.74**	.67**	(.94)

$n = 179$

** $p < .01$, * $p < .05$

a 役職レベル 2 = 役員クラス 3 = 部長クラス 4 = 課長・次長クラス 5 = 係長・主任クラス

b TMX = Top-manager exchange : 経営者と管理者の関係性

次いで、経営者の変革型リーダーシップの経営革新促進行動に対する直接的効果、およびTMXが媒介要因となった間接効果を検討する。Baron & Kenny (1986)は、媒介効果の証明には以下の①～③の条件が満足されることを指摘しており、仮説3のTMXの媒介効果の検証は、これらの手続きにしたがった。

- ① 予測変数（経営者の変革型リーダーシップ）は、媒介変数（TMX）と関連性を有する。
- ② 変革型リーダーシップは基準変数（経営革新促進行動）と関連性を有する。
- ③ 変革型リーダーシップとTMXが同時に回帰式に入った場合に、変革型リーダーシップと経営革新促進行動の関連性は、変革型リーダーシップのみが予測変数である場合に比べて弱くなる。

仮説3（経営者と管理者間の関係性（TMX）は、経営者の変革型リーダーシップと（a）問題発見と解決行動、（b）重要情報収集行動、（c）顧客優先行動、（d）発案と提案行動との関係を媒介するであろう）を検証するため、まず、表2の階層的重回帰分析によりTMXに対してstep1で、表1で有意であった回答者属性（年齢・役職レベル）に続き、step2で変革型リーダーシップの影響をみた。変革型リーダーシップのTMXへの説明力は有意であり（ $\beta = .47, p < .01$ ）、21%の増加分を示した。

よって、仮説3に関して、Baron & Kenny (1986) の条件① (変革型リーダーシップは、媒介変数としてのTMXと関連性を有する) は満たされた。

表2 変革型リーダーシップのTMXおよび経営革新促進行動への階層的重回帰分析結果

	TMX ^b			問題発見と解決行動			重要情報収集行動			顧客優先行動			発案と提案行動		
	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β
step 1															
年齢	.00	.01	-.03	-.02	.01	.22**	.03	.01	.21*	.02	.02	.20*	.01	.01	.11
役職レベル ^a	-.21	.08	-.22*	-.05	.08	-.05	-.06	.09	-.06	-.04	.08	-.04	-.04	.08	-.05
R^2	.04			.04			.06			.05			.02		
F	3.98*			3.77*			5.41**			4.30*			1.68		
step 2															
年齢	-.01	.01	-.10	.02	.0	.17*	.02	.01	.16*	.02	.0	.14	.01	.01	.07
役職レベル	.20	.07	-.21**	-.05	.07	-.06	-.06	.08	-.05	-.03	.08	-.03	-.04	.07	-.04
変革型リーダーシップ	.45	.06	.47**	.31	.06	.34**	.30	.07	.29**	.32	.07	.33**	.24	.07	.27**
ΔR^2	.21			.11			.08			.11			.07		
ΔF	48.96**			23.65**			16.34**			21.60**			13.44**		
Overall adjusted R^2	.20			.14			.12			.14			.07		
Overall model F	19.70**			10.72**			9.37**			10.40**			5.68**		

$n = 179$

** $p < .01$, * $p < .05$

a 役職レベル 2 = 役員クラス 3 = 部長クラス 4 = 課長・次長クラス 5 = 係長・主任クラス

b TMX = Top-manager exchange: 経営者と管理者の関係性

表3 変革型リーダーシップのTMXを経由した経営革新促進行動への媒介効果分析結果

	問題発見と解決行動			重要情報収集行動			顧客優先行動			発案と提案行動		
	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β
step 1 (省略)												
step 2												
年齢	.02	.01	.23**	.03	.01	.21*	.02	.02	.20*	.01	.01	.12
役職レベル ^a	-.11	.07	-.12	-.02	.08	-.01	-.01	.08	-.02	-.01	.08	-.01
TMX ^b	.29	-.07	.31**	.23	.08	.22**	.25	.07	.25**	.23	.07	.24**
ΔR^2	.09			.04			.06			.06		
ΔF	18.50**			8.51**			11.21**			10.70**		
step 3												
年齢	.02	.01	.19*	.02	.01	.17*	-.02	.01	.15	.01	.01	.08
役職レベル	-.09	.07	.10	-.03	.08	.03	-.01	.08	.01	-.01	.08	.01
TMX	.18	.07	.19*	.11	.09	.10	.12	.08	.11	.14	.08	.15
変革型リーダーシップ	.23	.07	.25**	.26	.08	.25**	.27	.08	.28**	.19	.08	.20*
ΔR^2	.05			.05			.06			.03		
ΔF	10.25**			8.51**			12.56**			5.99		
Overall adjusted R^2	.16			.13			.05			.09		
Overall model F	9.61**			7.55**			8.54**			5.15**		

$n = 179$

** $p < .01$, * $p < .05$

a 役職レベル 2 = 役員クラス 3 = 部長クラス 4 = 課長・次長クラス 5 = 係長・主任クラス

b TMX = Top-manager exchange: 経営者と管理者の関係性

次に、経営革新促進行動への変革型リーダーシップの影響をみると、step 1の回答者属性の後に入れた変革型リーダーシップは、経営革新促進行動に正の有意な影響を示し、問題発見と解決行動、重要情報収集行動、顧客優先行動、発案と提案行動に対してそれぞれ11%、8%、11%、7%の説明力を有していた。

よって、変革型リーダーシップの経営革新促進行動への有意な影響が示され、仮説3に対する上記の条件②（変革型リーダーシップは経営革新促進行動と関連性を有する）を満たすことが示された。

さらに、TMXを媒介した変革型リーダーシップの影響をみるべく、表3では、率先行動に対して、step 1の回答者属性、step 2のTMXに続き、step 3で変革型リーダーシップが投入された。step 2のTMXは、問題発見と解決行動、重要情報収集行動、顧客優先行動、発案と提案行動に対して有意（それぞれ、 $\beta = .31, p < .05$; $\beta = .22, p < .05$; $\beta = .25, p < .05$; $\beta = .24, p < .05$;）であったが、続いてstep 3で入った変革型リーダーシップは、その標準化偏回帰係数(β)はTMXが投入されていない場合よりも小さくなることが示された（問題発見と解決行動 $\beta = .34 \rightarrow .25$ 、重要情報収集行動 $\beta = .29 \rightarrow .25$ 、顧客優先行動 $\beta = .33 \rightarrow .28$ 、発案と提案行動 $\beta = .27 \rightarrow .20$ ）。しかし、その減少幅は対象となる行動により異なることから、TMXによる媒介効果をHolmbeck (2002)の手続きにより検討した。その検定方法は、要素間の全体効果から直接効果を引いたものを間接効果と考え、非標準化偏回帰係数(b)と標準誤差(SEb)により z スコアを算出するものであり、検定の結果、TMXの経営革新促進行動に対する媒介効果の有意性が認められたものは、問題発見と解決行動($z = 2.27, p < .05$)と発案と提案行動($z = 1.73, p < .05$)であり、重要情報収集行動および顧客優先行動に対する有意性は検出されなかった（それぞれ $z = 1.21, n.s.$; $z = 1.40, n.s.$ ）。

よって、前記③番目の条件（変革型リーダーシップとTMXが同時に回帰式に入った場合に、変革型リーダーシップと経営革新促進行動の関連性は、変革型リーダーシップのみが予測変数である場合に比べて弱くなる）は、問題発見と解決行動および発案と提案行動の場合にのみ満足され、TMXが、変革型リーダーシップと問題発見と解決行動および発案と提案行動との関係を媒介することが認められた。ゆえに、仮説3の「経営者と管理者間の関係性(TMX)は、経営者の変革型リーダーシップと(a)問題発見と解決行動、(b)重要情報収集行動、(c)顧客優先行動、(d)発案と提案行動との関係を媒介するであろう」は、(a)問題発見と解決行動および(d)発案と提案行動に対してのみ支持され、(b)重要情報収集行動および(c)顧客優先行動については支持されなかった。

変革型リーダーシップの直接的効果については、経営革新促進行動を構成する各行動に対して、TMXは4%~9%の変量を説明(表3のstep 2)した後に投入された変革型リーダーシップは、

表3のstep3において各行動に対して、有意な影響を及ぼし、更なる変量を説明した（問題発見と解決行動 $\Delta = .11$, $p < .01$ ；重要情報収集行動 $\Delta = .8$, $p < .01$ ；顧客優先行動 $\Delta = .11$, $p < .01$ ；発案と提案行動 $\Delta = .7$, $p < .01$ ）。よって、仮説1の「経営者の変革型リーダーシップは従業員の（a）問題発見と解決行動、（b）重要情報収集行動、（c）顧客優先行動、（d）発案と提案行動と直接的に関係するであろう」は支持された。しかし、step3では、TMXは問題発見と解決行動にのみ有意であった（問題発見と解決行動 $\beta = .19$, $p < .05$ ；重要情報収集行動 $\beta = .10$, *n.s.*；顧客優先行動 $\beta = .11$, *n.s.*；発案と提案行動 $\beta = .15$, *n.s.*）。よって、仮説2の「経営者と管理者間の関係性（TMX）は、経営者の変革型リーダーシップと（a）問題発見と解決行動、（b）重要情報収集行動、（c）顧客優先行動、（d）発案と提案行動と直接的に関係するであろう」については、TMXと（a）問題発見と解決行動の関係性のみ支持された。

IV. 考察

以上から、従業員の経営革新促進行動は、経営者の変革型リーダーシップおよび経営者と管理者の間に形成される人間関係（TMX）を規定因としてそれらの影響を受けるが、これら変革型リーダーシップおよびTMXが経営革新促進行動に影響する過程は一様ではなく、経営革新促進行動の構成要素である4つの行動により異なることが示された。以下、本研究結果について考察する。

第1に、経営者の変革型リーダーシップは、従業員の経営革新促進行動を生起させる。高石（2012）の従業員を調査対象とした研究において探索されたこの傾向が、管理者を対象とした本研究において、管理者の認知する経営者の変革型リーダーシップと管理者の部下である従業員達の経営革新促進行動への認知の間においても検証されたことは、本研究の意義であり、経営革新促進行動の規定因としての経営者の変革型リーダーシップの重要性を明示するものである。

第2に、先行研究におけるLMXと組織市民行動やパフォーマンスとの関係性のような明確な結果（Gerstner & Day, 1997; Ilies, *et al.* 2007）は、本研究におけるTMXと経営革新促進行動の間では得られなかった。問題発見と解決行動に対するTMXの直接的な関係性は認められたものの、その他の行動への影響力は検出できなかった。これについては、前述のHowell & Hall-Merenda（1999）が、リーダーとメンバー間の距離が近い場合、リーダーの変革型リーダーシップが、LMXよりも強い影響を与えることを検証しているように、本研究対象である中小企業では、従業員達は経営者の変革型リーダーシップをより身近に感じ、TMXよりもその影響が強いことの表れであると思量する。

第3に、上司の変革型リーダーシップにより上司と部下間の関係性であるLMXは良好になり、それにより部下のパフォーマンスは向上するという傾向は、部分的に、経営者と管理者との

関係性（TMX）においても認められた。しかし、経営者の変革型リーダーシップがTMXを媒介することにより経営革新促進行動に影響する過程は、経営革新促進行動を構成する行動のタイプにより異なることが示された。具体的に、問題発見と解決行動および発案と提案行動に対するTMXの媒介効果は検証されたが、重要情報収集行動および顧客優先行動に対する効果は見出されなかった。このことについて、次の考察を加えたい。まず、問題発見と解決行動および発案と提案行動はIlies, *et al.* (2007)の言う組織対象行動の典型であり、直接的に職務や組織の変革に寄与する行動である。これらの行動は、一般に経営トップの変革型リーダーシップの下で強く推奨される行動であり、管理者を通して従業員に到達・指導され、また管理者が把握しやすい行動と考えられる。これに対して、情報収集と分析行動や顧客優先行動は、マーケティング、インテリジェンス部門などの職種を除く一般業務では、通常、経営組織のトップのもとで推奨されるものの、間接的に職務や組織の変革に寄与する行動であり管理者の視野から離れた状況で発揮されることも多く、把握しづらい行動と考えられる。また、従業員の情報収集と分析行動や顧客優先行動への価値やそれに基づく実際の行動は、企業の示す理念や行動指針等により大きく影響されるものとも考えられる。

本研究では、中小企業における経営者の変革型リーダーシップが直接および経営者と管理者の関係性（TMX）を経由して経営革新促進行動に及ぼすプロセスの解明に努めた。中小企業における経営者の変革型リーダーシップの影響は大きく、従業員の全ての経営革新促進行動の生起に重要な役割を果たす。また、経営者の変革型リーダーシップは経営者と管理者の関係性を向上することにより従業員の問題発見と解決行動および発案と提案行動を高める。

しかし、中小企業において強力なリーダーシップは、時として幹部・管理職との軋轢を生むことも少なくない。経営革新を推進する上で、経営者と管理者の関係を良好な状態に保つ上で、経営者は変革へのメッセージを明確に伝え、十分なコミュニケーションを図ることにより、経営者を頂点とした幹部・管理者層との人間関係を信頼に基づくものとするのが肝要であろう。

最後に、今後の研究課題として、本研究において検証された変革型リーダーシップと経営革新促進行動との関係性は異なる時点での調査によるものの、同一管理者を対象としており、依然として同一方法バリエーションの問題は払拭できていない。また、本研究の理論構築を見直す上で、LMXの場合、上司とメンバーの関係性がメンバーの行動に影響する過程は、より直接的であるが、本研究で扱ったTMXの場合には、経営者と管理者の関係性の良し悪しが、メンバー（管理者の部下）の行動に影響する過程は間接的であり、その間に多様な要因が介在すると考えられる。例えば、経営革新の風土、評価・報酬制度等の組織特性や職務遂行上の自由度、役割の明確さ等の職務特性などである。よって、これらの要因を勘案したTMXが経営革新促進行動に影響する過程についての研究が必要であろう。本研究は、一社または数社の組織構成員を対象としたもので

はなく、多様な中小企業に働く管理者を対象としたことから、企業の規模・業種等に加えて管理者の職種・役割等が本調査結果に影響を与えている可能性もあるものと思慮される。このような要因をコントロールした上での研究の精緻化が必要であろう。

参考文献

- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). *The relationship between leader - member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior*. *African Journal of Business Management*, 2, pp. 138-145.
- Baron, R M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). *A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance, and turnover during new executive development*. *Journal of Applied Psychology*, 91, pp.298-310.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990), *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994), *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications
- Gerstner, C.R. and Day, D.V. (1997). *Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues*, *Journal of Applied Psychology*, 82, pp.827-844.
- Graen, G.B., Novak, M., & Sommerkamp, P. (1982). *The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, pp. 109-131.
- Holmbeck, G. N. (2002). *Post-hoc probing of significant moderational and mediational effects in studies of pediatric populations*. *Journal of Pediatric Psychology*, 27, pp.87-96.
- Howell, J., & Hall-Merenda, K. (1999). *The ties that bind: The impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance*, *Journal of Applied Psychology*, 84, pp.680-694.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). *Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 92, pp.269-277.
- Judge, T.A. & Piccolo, R.F. (2004). *Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89, pp.755-768.
- Ling, Y., Simsek, Z., Lubatkin M., & Veiga, J. (2008). *The Impact of transformational CEOs on the performance of small- to medium-sized firms: Does tenure or founder status matter?*, *Journal of Applied Psychology*, 4, pp.923-34.
- Lubatkin, M. H., Simsek, Z., Ling, Y., & Veiga, J. F. 2006. *Ambidexterity and performance in small- to medium-sized firms: The pivotal role of top management team behavioral integration*. *Journal of Management*, 32, pp.646-672.
- 太田さつき・竹内倫利・高石光一・岡村一成 (2010) 「従業員の自主的行動を導く要因—proactive behaviorの規定因についての考察—」, 産業・組織心理学会第26回大会 (東京富士大学), pp.81-84.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). *Self-reports in organizational research: Problems and prospects*. *Journal of Management*, 12, pp.531-544.
- 高石光一・古川久敬 (2008) 「企業の経営革新を促進する従業員の自発的行動について—組織市民行動を超えて—」, 九州大学心理学研究, 9, pp.83-92.
- 高石光一・古川久敬 (2009) 「経営革新促進行動に関する研究—職務自律性の影響過程について—」, 産業・

- 組織心理学研究, 第23巻第1号, pp.43-59.
- 高石光一 (in press) 「中小企業における経営革新と従業員行動 — 経営革新促進行動とその規定因としての組織の経営革新支援と変革型リーダーシップ—」, 日本中小企業学会, 同友館
- 高石光一 (2012) 「中小企業における経営者の変革型リーダーシップと企業の戦略的柔軟性が社員の率先行動に及ぼす影響についての実証研究」, 中小企業季報, 2012, No.1, pp.1-12.
- 竹内倫和, 太田さつき, 高石光一, 岡村一成 (2011) 「人的資源管理施策と個人のプロアクティブ行動—横断的データに対するSEMを用いた媒介モデルの検討」, 日本応用心理学会第78回全国大会（信州大学）, pp.69.
- Tosi, H. L., Misangyi, V. F., Fanelli, A., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J., (2004). *CEO Charisma, Compensation, and Firm Performance*, *Leadership Quarterly*, 15, pp.405-420.
- Tse H.M., & Lam, W. (2008). *Transformational leadership and turnover: The role of LMX and organizational commitment*, *Annual Meeting of the Academy of Management organizational commitment*, Annual Meeting of the Academy of Management, Anaheim, California, USA.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). *Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty*. *Academy of Management*, 44, pp.134-143.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R., Wang, D. X., & Chen, Z.X (2005). *Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior*. *Academy of Management Journal*, 48, pp.420-432.
- 山口裕幸 (2004) 「職場集団におけるリーダーシップ」, 外島裕・田中堅一郎 (編), 「産業・組織心理学エッセンシャルズ」, ナカニシヤ出版, pp.146-147.

※本研究は東京富士大学学術研究会の共同研究費助成を受けて実施したものである。

中小企業における従業員の自発的行動に関する一考察

渡辺 孝志

キーワード：中小企業、自発的行動、技能多様性、フィードバック、自律性、給与

要約

中小企業においては、経営者への依存度の高さに関する問題点が指摘されており、従業員の自発的行動を促進することが課題となっている。本研究では、中小企業における従業員の自発的行動の実態を明らかにするために、大企業との比較を交えながら、職務特性、給与と従業員の自発的行動との関係について検討を行った。その結果、中小企業では、率先提言行動、創造的行動に対して技能多様性・フィードバック・自律性がそれぞれ正の関係を示し、給与はこれら2つの自発的行動との間に有意な関係を示さなかった。この結果から、中小企業において従業員の自発的行動を促進するには、職務の再設計が有効であることが示唆された。

I 問題

中小企業の経営特質の一つに、経営者個人の資質・能力への依存度の高さが挙げられる。中小企業は、経営者とそのリーダーシップに従って小回り性を活かしながら全員が一丸となって活動する点に強さをもっていること、環境の激変や困難な課題に対応する必要があるときにはワンマン経営が適している面もあり、所有経営者であるがゆえにより大きなリスク・テイク能力と裁量権を確保していること、意思決定が迅速かつ柔軟であることなどの長が挙げられる（例えば、二場 1996；港 1996）。

一方、経営者の個人的能力や資質への高い依存に起因する中小企業の問題点も指摘されている。寺岡（2003）は、末松（1953）が指摘する中小企業の経営特質を整理し、意思決定・組織浸透の側面では、経営者の個人的能力に依存しているが故に政策の決定が敏速で経営者の注意が経営体の隅々までよく行き届く半面、経営者に万一のことがあると倒産に至るという欠点が生じるこ

とを指摘している。同様に、経営者への過度な依存に起因する中小企業の問題点については、企業規模の拡大に伴い経営者の管理が行き届かなくなることによる経営活動の緩みや乱れの発生、経営者の柔軟性や創造性の限界による経営活動の硬直化、経営者能力の偏りを補正できないことによる企業活動の失敗などが指摘されている（例えば、二場 1996；小林 1996）。こうした問題点を含みながらも、中小企業における経営者への高い依存の実態は、様々な調査で報告されている（例えば、中小企業庁編 2005；2009）。

中小企業を取り巻くこれらの指摘を踏まえると、経営者個人への高い依存に伴う中小企業の経営上の特長は、批判的に再考されることが求められる。これまでは経営者個人の資質・能力が経営を牽引してきた中小企業においても、1990年代以降の国内不況とグローバル化の進展、円高、国内完結型社会的分業関係のアジアへの地理的拡大、大企業からの受注機会減少、アジア企業との競争激化、産業構造のサービス化、SNSなどに見られる情報技術の多様化などの動向を踏まえると、事業アイデアの発想・構想や意思決定を経営者に過度に依存したシステムのままではこれらの環境変化に十分に対応することができなくなる。中小企業の組織運営については、「常に従業員の自発性に基づいてできるだけ多くの知恵と活動を効果的に組織するのが望ましい（二場 1996, p.75）」という指摘がなされているとおり、経営者への高い依存に起因する問題点を補うためには、組織成員である従業員の自発的な発想や実行を促進し活用することがこれまで以上に求められていると言える。すなわち、顧客の要求が一層多様化し、情報技術が急激に進展する環境下において、今後ますます企業活動に柔軟性や機動性を発揮することが要求されることを踏まえると（Piore & Sabel 1984；清成 1997）、中小企業には、経営者のみならず従業員の自発性も活用した総力戦が必要とされているのである（高石 2012）。外部労働市場からの調達が困難な中小企業の実態も踏まえるならば（寺岡 2003）、特に中小企業では在職従業員の自発的行動の促進は大きな課題であると言える。

こうした問題認識のもと、従業員の自発的行動の促進は中小企業における重要な課題の一つであると考えられるが、中小企業における従業員の自発的行動についての研究は希少であり、十分に蓄積されてきたとは言えない。そこで本研究では、中小企業従業員の自発的行動の実態を、大企業との比較も交えながら検討することを目的とする。

II 先行研究

1 従業員行動

近年の戦略的人的資源管理論の行動論的パースペクティブでは、組織業績の最大因子として個人の役割行動が取り扱われるようになっている（大藪 2010）。従業員の行動についての研究は、

1960年代からみることができるようになり、組織行動論や産業・組織心理学などの分野で多くの蓄積を重ねている。日本企業を対象とした組織の有効性に貢献する従業員行動についての研究も蓄積されている（例えば、古川 1988；西田 1997；田中 2004；池田・古川 2008）。

蔡（2010）は、従業員行動に関する先行研究のレビューをもとに、従業員行動の4次元構造を提唱している。すなわち、①タスク・パフォーマンス（task performance）、②コンテクスチュアル・パフォーマンス（contextual performance）、③適応パフォーマンス（adaptive performance）、④反社会的パフォーマンス（antisocial performance）であるが、これまでの研究で積極的に議論がなされてきたのは主にタスク・パフォーマンスとコンテクスチュアル・パフォーマンスである。タスク・パフォーマンスとは、役割内行動（in role behavior）と同義であり、伝統的に職務成果（job performance）と呼ばれてきた次元のことであるが、具体的には、個人が自分に任された仕事や役割をどのくらい効率よく、効果的に遂行しているかのことである。一方、コンテクスチュアル・パフォーマンスとは、ほとんどの仕事は他の仕事と何らかの形で関連付けられていることから生じるお互いの調整、コミュニケーション、協力・協同行動のことである。働きやすい職場作りや雰囲気作りに貢献し、一緒に働く人々のタスク・パフォーマンスを高め、その結果組織有効性に貢献する可能性がある従業員の自発的行動とされ、組織市民行動（organizational citizenship behavior）などが含まれる（蔡 2010）。コンテクスチュアル・パフォーマンスに類似する従業員の自発的行動としては、Brief & Motowidlo（1986）の向社会的行動、George & Brief（1992）の組織的自発性などが挙げられるが、より改善や創造など企業変革に関連する行動として、Van Dyne, Cummings & McLean Parks（1995）の役割外行動（extra role behavior）、Morrison & Phelps（1999）の率先（taking charge）、LePine & Van Dyne（2001）の提言（voice）、などが提唱されている（高石・古川 2008）。近年では、自発性、先取り志向、革新性を含む概念としてのプロアクティブ行動（proactive behavior）が提唱されており、Bateman & Crant（1993）、太田・竹内・高石・岡村（2010）により研究が行われている。Grant & Ashford（2008）は、組織における活動をリアクティブとプロアクティブに分類している。リアクティブとは、規則への順応、従前からの活動の反復継続、ほかからの指示や要請への対応、苦情や不具合への対処などの活動であり、確実かつ安定的に行えることが基本となる組織の存続のための活動であるとされる。一方、プロアクティブとは、「新たな状況や課題の創出と解決に向けた、自発的で先取り志向の姿勢や活動（古川 2012, p.5）」のことであり、コンテクスチュアル・パフォーマンスなどの自発的な従業員行動概念を発展的に拡大した概念であると考えられる。

我が国における従業員の自発的行動についての実証研究は、近年になって主に組織行動論や産業・組織心理学の領域で蓄積を重ねているが、中小企業を対象にした実証研究はきわめて希少で

ある。財団法人連合総合生活開発研究所（2000）は、日本企業に勤める従業員向けのアンケートの中で、仕事能力を測る指標として従業員の自発的行動に関する質問であると解釈できる5項目の質問を設定し、一部の自発的行動に企業規模による差を見出している。しかし、当該研究では、対象とする従業員の自発的行動の範囲は限定的であること、得点間の有意差の検定が行われていないこと、企業規模によって従業員の自発的行動に差が生じる理由についての検討がなされていないことなどの点で、十分に網羅されているとは言えない。

そこでまず、従業員行動の構造を検討することが必要であると考えられる。従業員行動の研究方法については、単一概念でなく、多次元の行動から構成される概念として捉えるべきであることが指摘されている（Van Dyne, Cummings & Mclean Parks 1995；高石・古川 2008）。財団法人連合総合生活開発研究所（2000）では企業規模によって差が生じる行動とそうでない行動が見られることから、従業員の自発的行動は単一概念ではなく、多面的な構造であることが推察される。本研究は先行研究の指摘に従い、タスク・パフォーマンスを参照しつつ、改善や創造により密接に結びつくと考えられる自発的な従業員行動に焦点を当て、多面的に従業員行動を捉えることとする。

従業員行動の構造については、Katz & Kahn（1966）が、組織機能と有効性に必要とされる個人の行動パターンを、①組織への加入と残留、②組織の中で与えられた役割を果たす行動、③組織機能達成のための、要求される役割を超える行動、の3つに分類し、特に③の自発的かつ革新的な行動が重要であることを指摘している。高石・古川（2008）は、Katz *et al.* の概念を参考に、①企業の存続・維持に必要な行動、②企業の発展を促す行動、③会社・組織の変革を促す行動（経営革新促進行動）の3次元の行動概念を提唱している。本研究では、これらの従業員行動の構造概念を参考に、組織への貢献度および従業員個人の自発性発揮の程度によって、従業員行動が、維持存続行動（組織からの要求に基づき着実に成果をもたらす行動）、改善行動（組織の既存の仕組みや手続きを自発的に改善・改良する行動）、創造的行動（組織にそれまでにはない斬新な方法を取り入れ、個人の創造性を発揮する行動）の3つの次元によって構成されることを想定する。また、本研究では、従業員の自発性が高く要求されると考えられる改善行動および創造的行動を自発的行動として扱うこととし、自発的行動の比較対照の位置づけで、維持存続行動を職務行動として扱うこととする。

2 従業員行動の規定因

(1) 職務特性

従業員の自発的行動の1つであるコンテクスチュアル・パフォーマンスの規定因として、勤務経験や性格特性などが検討されてきたが（Motowidlo & Van Scotter 1994）、職務特性につ

いても従業員行動との関係が報告されている（Gellatly & Irving 2001）。Hackman & Oldham（1980）は、職務が有する特性（技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバック）は、必須心理状態（有意義性の知覚、責任の知覚、結果の知識）を経てモチベーション、職務満足、欠勤などに影響を及ぼす関係を提示しているが（金井 1982）、池田・古川（2008）は、職務特性理論を援用して、日本企業に勤務する従業員 132 名（管理職 107 名、非管理職 21 名、未回答 4 名、平均年齢 42.1 歳）に対し、職務特性が従業員の自発的行動に及ぼす影響を実証分析した。その結果、職務の不変性はいずれの自発的行動にも有意な影響を及ぼしていなかったが、他者との協力の必要性および職務の裁量性の 2 つの職務特性は、同僚に対する協力、職場に対する協力および自己の職務への専念の 3 つの自発的行動のそれぞれに有意な影響を及ぼしており、我が国の従業員の自発的行動に対し、職務特性が影響を及ぼすことが確認されている。同様に、高石・古川（2009）は、日本企業に勤務する従業員 412 名（役員 14 名、管理職 104 名、一般社員 285 名、その他 9 名、平均年齢 38.5 歳）を対象にした実証分析により、職務特性の 1 つである自律性が経営革新促進行動（問題発見と解決行動、重要情報収集行動、顧客優先行動、発案と提案行動、精勤行動、組織と周囲支援行動の 6 次元の従業員行動概念）にそれぞれ影響を及ぼす関係を実証している。

これらの先行研究から、職務特性は従業員の自発的行動の重要な規定因の一つであることが伺える。職務特性のうち、先行研究で多く扱われてきた自律性（作業の遂行手続きやスケジュールについて与えられる自由裁量の程度）のほかに、作業の遂行に要する技能や才能が多様である程度を表す技能多様性、作業の進捗・効率・出来ばえについて作業に従事すること自体から直接的に知りうる程度を表すフィードバックは、特に従業員の自発的行動に影響を及ぼしうると考えられるため、本研究では、技能多様性、フィードバックおよび自律性が自発的行動を促進する関係を仮定する。

【仮説 1】改善行動および創造的行動は、技能多様性、フィードバックおよび自律性とそれぞれ正の関係を有する。

(2) 人事制度の整備状況

大企業と比較した場合、中小企業は相対的に人事評価制度や人事考課制度、求められる仕事上の能力の明確化の整備が不十分である（例えば、厚生労働省 2010；独立行政法人労働政策研究・研修機構 2011；独立行政法人労働政策研究・研修機構 2012）。こうした状況は、中小企業ではその組織規模の特性から、社内コミュニケーションや合意形成、規範定着が図りやすい特性を有しており（三井 2006）、従業員の行動や業績は経営者によって直接に把握されるため（中小企業

序編 2005), コストや労力を費やして人事評価制度を構築・運用することに大きなメリットがないことに起因して生じるものと考えられる。

こうした人事評価制度の整備状況の差異は、従業員の自発的行動に影響を及ぼすものと考えられる。すなわち、人事評価制度が十分に整備されているほど、職務行動だけでなく、自発的行動も人事制度によって公式に評価されるという期待が高まり、給与などの外発的インセンティブが自発的行動を喚起するというものである。自発的行動と人事評価との間の相関関係に関する研究として、Van Scotter & Motowidlo (1996) は、従業員の業績評価と、タスク・パフォーマンス、コンテクスチュアル・パフォーマンスとの間にそれぞれ中程度の相関関係を見出している。我が国の大企業でも、年齢や勤続などの属人的要素、売上高や新規顧客獲得件数などの成果要素とは別に、従業員の自発的行動が人事評価項目として取り扱われている事例が散見される（例えば、瀬戸 2009；中田 2009）。

これらを踏まえると、人事評価制度が整備された大企業では、自発的行動の生起が高い従業員ほど人事評価も高くなり、給与にも反映することになる。すなわち、人事制度が整備された環境下では職務行動だけでなく自発的行動が評価されることを期待できる程度が高くなり、給与と自発的行動との間に関係性が生じていることが推察される。一方、人事評価制度が十分に整備されていない中小企業では、給与と自発的行動との関係が相対的に薄いことが想定される。本研究では、人事評価制度の整備状況に起因して、大企業では給与が自発的行動を説明するのに対し、中小企業では給与は自発的行動を説明しないという関係を仮定する。

【仮説 2】 改善行動および創造的行動は、大企業では給与と正の関係を有し、中小企業では給与との関係を有しない。

III 方法

1 調査対象と手続き

調査は、財団法人中小企業総合研究機構の調査研究事業の一環として行われた。民間調査会社の登録モニターあてにメールを送信し、専用 WEB 画面での回答を依頼した。調査対象は、民間企業に勤務する非管理職従業員とし、課長職未満の職位を非管理職として扱うこととした。また、年齢は 20 歳から 59 歳、職種は企画職とした。対象者の選定調査を経て、726 名に対して調査依頼を行った。調査期間は、平成 23 年 9 月 21 日から 10 月 4 日までとし、有効回答は 445 名（有効回答率 61.3%）であった。本研究では、当該調査データのうち、従業員数 5 人以上 10,000 人未満の企業規模データ 367 名から、データ欠損のある 5 名を除いた 362 名を対象として使用した。

回答者の属性は、従業員規模別では、20人未満40名、20～99人61名、100～299人80名、300～999人65名、1,000人以上116名であった。業種別では、製造業170名、卸売業21名、小売業12名、宿泊、飲食業3名、サービス業39名、建設業15名、情報通信業52名、運輸業6名、医療・福祉2名、その他42名であった。年齢別では、20歳代84名、30歳代104名、40歳代95名、50歳代79名、平均年齢39.5歳（SD = 9.6）であった。職位別では、課長補佐・係長級72名、主任級66名、係員・一般社員級224名であった。職種別では、経営企画、事業企画31名、調査、研究101名、マーケティング、商品企画・開発104名、営業企画50名、広告、デザイン35名、情報システム・コンテンツ企画41名であった。性別では、女性76名、男性286名であった。最終学歴別では、高校54名、短大・専門学校46名、大学201名、大学院61名であった。

本研究では、中小企業を従業員数300人未満の企業とし、大企業を従業員数300人以上の企業とした。この基準により、中小企業181名、大企業181名となった。

なお、本研究の分析には、IBM SPSS ver.20を使用した。

2 測定尺度

(1) 従業員行動

想定した3つの次元の従業員行動の側面を検討するために、18項目の質問を作成した。

維持促進行動は、主に役割として自身に割り当てられた職務の遂行を表す行動であり、Van Dyne & LePine (1998) で使用された **In-Role Behavior** (役割内行動) 尺度を使用した。「職務として規定されている職責を常に果たす」など4項目で構成されている。改善行動には、2つの尺度を設定した。1つは、主に現在の仕事のしくみや手続きへの率直的な改善を表す行動であり、Morrison & Phelps (1999) で使用された **Taking Charge** (率先行動) 尺度10項目のうち、寄与率が低い項目など6項目を除いた4項目（「自分の仕事のやり方を改善しようと努める」など）で構成されている。もう1つは、主に現状への建設的な提案を表す行動であり、Van Dyne & LePine (1998) で使用された **Voice** (提言行動) 尺度6項目のうち、寄与率の低い項目など2項目を除いた4項目（「職場に影響しそうな問題には提言する」など）で構成されている。創造的行動は、これまででないアイデアや方法の仕事への導入を表す行動であり、Zhou & George (2001) で使用された **Creativity** (創造的行動) 尺度13項目のうち、Voice など他の尺度の質問項目との重複を考慮した7項目を除いた6項目（「チャンスが与えられると、仕事で創造性を発揮する」など）を使用した。全ての質問項目について、「とてもよくあてはまる」から「まったくあてはまらない」の5点リッカートスケールを用いた。

(2) 職務特性

職務特性の3つの下位尺度を検討するために、9項目の質問を作成した。いずれも、

Hackman & Oldham (1980) で使用された Job Characteristics 尺度のうち, Skill Variety, Autonomy, Feedback from the Job Itself の下位尺度からそれぞれ2項目を選定し, 田尾(1987) の新聞社従業員調査で使用された仕事の特性構造尺度から上記の3つの下位尺度に該当する質問項目をそれぞれ1項目ずつ選定して, 筆者が一部加工して使用した。全ての質問項目について, 「とてもよくあてはまる」から「まったくあてはまらない」の5点リッカートスケールを用いた。以後の分析では, これらの下位尺度ごとに作成した合成変数を使用した。

(3) 給与

給与水準として, 月給について, 20万円未満を1, 20万円以上40万円未満を2, 40万円以上60万円未満を3, 60万円以上80万円未満を4, 80万円以上を5とするカテゴリーを設定した。

IV 結果

まず, 従業員行動および職務特性の全ての項目について記述統計を確認したところ, 天井効果と床効果は見られなかった。中小企業と大企業にデータを分割し, 再度それぞれのデータを確認しても同様の結果であった。

次に, 従業員行動18項目の構造を確認するために, 全サンプルを使用して探索的因子分析を行い, 共通因子の抽出を試みた。因子分析は, 主因子法, プロマックス回転により行った。固有値1以上の因子を採用し, 分析の過程で特定の因子に対し負荷量が.40未満の1項目を除外した。さらに, 中小企業と大企業における従業員行動の構造の差異を確認するためにデータを分割し, 再度それぞれのデータで因子分析を行ったところ, 中小企業のデータでは2つの因子に対して高い因子負荷量が示された項目があったため, それぞれの因子における因子負荷量の差が.20未満の項目1項目を除外した。2項目削除後の16項目で, 中小企業と大企業における従業員行動の構造の差異を確認するためにそれぞれ因子分析をしたところ, 両者で同じ質問項目によって構成される因子が抽出された(表1)。

表1 従業員行動の因子分析結果（中小企業）

項目内容	因子 I	因子 II	因子 III
	率先提言行動	創造的行動	役割内行動
欠陥のある手続きや習慣を直そうとする	.93	-.06	-.08
自分の部署に改善された手続きを導入しようとする	.87	.00	-.05
自分の意見が役に立つと思えば提案する	.84	.01	-.01
新しいプロジェクトや改善のためのアイデアをはっきりと提言する	.76	.12	-.06
自分の仕事をより効果的に遂行できるように変革しようとする	.71	.03	.15
自分の仕事のやり方を改善しようと努める	.63	.01	.18
職場に影響しそうな問題には提言する	.54	.21	.05
問題に対して創造的な解決策を考え出す	-.04	.96	.01
新しく革新的なアイデアを出す	.07	.91	-.14
斬新な方法で問題の処理に取り掛かる	-.05	.87	.02
チャンスが与えられると、仕事で創造性を発揮する	.11	.74	.06
新しいアイデア導入のための適切な企画とスケジュールを立てる	.07	.70	.11
きちんと職責を完遂する	-.06	-.02	.94
職務として規定されている職責を常に果たす	.04	-.08	.89
職務分担の一部として期待される業務をまっとうする	.06	-.01	.83
職務として期待される業績を必ず達成する	-.05	.15	.71
寄与率(%)	54.97	12.58	8.01
α 係数	.93	.93	.91
因子間相関	I	II	III
I	—		
II	.70	—	
III	.59	.46	—

第1因子は、因子分析の過程で1項目が削除され、率先行動と提言行動が1つの因子にまとまったが、両者とも改善行動として設定した行動であったため、「率先提言行動」として扱うこととした。第2因子は、因子分析の過程で1項目が削除されたが、創造的行動として想定したとおりの質問項目で構成されたため、先行研究に倣い「創造的行動」として扱うこととした。第3因子は、維持存続行動として想定したとおりの質問項目で構成されたため、先行研究に倣い「役割内行動」として扱うこととした。なお、各因子の信頼性分析を行ったところ、いずれも十分な信頼性を有していることが確認された（中小企業では、率先提言行動 $\alpha = .93$ 、創造的行動 $\alpha = .93$ 、役割内行動 $\alpha = .91$ ）。以後の分析では、これらの因子ごとに、各質問項目の合計得点により作成した合成変数を使用することとする。

次に、職務特性および給与が従業員の自発的行動に影響を及ぼす関係を検証するために、率先提言行動および創造的行動を従属変数とする階層的重回帰分析を行った。また、比較対照として、役割内行動も分析対象に加えた。まず、コントロール変数として、独立変数に性別（女性＝0、男性＝1）および年齢を投入し（step 1）、続いて、仮説1を検証するために、独立変数に技能多様性、自律性、フィードバックを投入し（step 2）、さらに、仮説2を検証するために、独立変数に給与を投入した（step 3）。

表2 性別、年齢を統制変数、職務特性、給与を独立変数、従業員行動を従属変数とする階層的重回帰分析結果（中小企業）

	中小企業								
	役割内行動			率先提言行動			創造的行動		
	step1	step2	step3	step1	step2	step3	step1	step2	step3
性別	.01	-.01	.01	-.02	.00	-.01	.06	.06	.09
年齢	.09	.03	.04	.10	.01	.00	.17 *	.09	.11
技能多様性		.27 **	.28 **		.18 *	.17 *		.23 **	.26 **
フィードバック		.21 *	.20 *		.15 †	.15 †		.19 *	.16 *
自律性		.10	.11		.34 **	.34 **		.21 **	.23 **
給与			-.07			.03			-.11
R^2	.01	.23	.23	.01	.29	.29	.04	.28	.29
Adj. R^2	.00	.21	.21	.00	.27	.26	.03	.26	.27
ΔR^2		.22	.00		.28	.00		.25	.01
ΔF		16.81 **	.79 n.s.		22.67 **	.18 n.s.		19.85 **	2.24 n.s.
F	.79 n.s.	10.49 **	8.86 **	.80 n.s.	14.04 **	11.67 **	3.28 *	13.64 **	11.82 **

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

表3 性別、年齢を統制変数、職務特性、給与を独立変数、従業員行動を従属変数とする階層的重回帰分析結果（大企業）

	大企業								
	役割内行動			率先提言行動			創造的行動		
	step1	step2	step3	step1	step2	step3	step1	step2	step3
性別	-.03	-.05	-.07	.01	-.01	-.04	.01	.00	-.03
年齢	.14 †	.12	.04	.07	.05	-.07	.11	.10	.01
技能多様性		.19 *	.19 *		.18 *	.17 *		.14 †	.14 †
フィードバック		.14	.16 †		.27 **	.30 **		.27 **	.30 **
自律性		.11	.10		.11	.09		.06	.05
給与			.18 *			.24 **			.18 *
R^2	.02	.14	.16	.01	.20	.24	.01	.17	.19
Adj. R^2	.01	.12	.14	-.01	.18	.22	.00	.14	.16
ΔR^2		.12	.02		.20	.04		.15	.02
ΔF		8.31 **	4.79 *		14.38 **	9.15 **		10.81 **	4.55 *
F	1.63 n.s.	5.72 **	5.67 **	.47 n.s.	8.86 **	9.25 **	1.20 n.s.	7.05 **	6.75 **

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

仮説1の検証のために、中小企業の分析結果（表2）を見てみると、step2より、技能多様性は全ての従業員行動に対し有意な関係を示していた（役割内行動 $\beta = .27$, $p < .01$ ；率先提言行動 $\beta = .18$, $p < .05$ ；創造的行動 $\beta = .23$, $p < .01$ ）。フィードバックは役割内行動および創造的行動に有意な関係を示し、率先提言行動には有意傾向を示していた（役割内行動 $\beta = .21$, $p < .05$ ；率先提言行動 $\beta = .15$, $p < .10$ ；創造的行動 $\beta = .19$, $p < .05$ ）。自律性は率先提言行動および創造的行動に有意な関係を示していたが、役割内行動には有意な関係を示さなかった（役割内行動 $\beta = .10$, n.s.；率先提言行動 $\beta = .34$, $p < .01$ ；創造的行動 $\beta = .21$, $p < .01$ ）。また、大企業の分析結果（表3）を見てみると、step2より、技能多様性は役割内行動および率先提言行動に有意な関係を示し、創造的行動には有意傾向を示していた（役割内行動 $\beta = .19$, $p < .05$ ；率先提言行動 $\beta = .18$, $p < .05$ ；創造的行動 $\beta = .14$, $p < .10$ ）。フィードバックは率先提言行動および創造的行動に有意な関係を示し、役割内行動には有意な関係が見られなかった（役割内行動 $\beta = .14$, n.s.；率先提言行動 $\beta = .27$, $p < .01$ ；創造的行動 $\beta = .27$, $p < .01$ ）。自律性は全ての従

業員行動に影響を及ぼしていなかった（役割内行動 $\beta = .11$, n.s.；率先提言行動 $\beta = .11$, n.s.；創造的行動 $\beta = .06$, n.s.）。

次に、仮説2の検証のために、中小企業の分析結果（表2）を見てみると、step 3より、給与は全ての従業員行動との間に有意な関係が見られなかった（役割内行動 $\beta = -.07$, n.s.；率先提言行動 $\beta = .03$, n.s.；創造的行動 $\beta = -.11$, n.s.）。また、大企業の分析結果（表3）を見てみると、step 3より、給与は全ての従業員行動に対し有意な関係を示していた（役割内行動 $\beta = .18$, $p < .05$ ；率先提言行動 $\beta = .24$, $p < .01$ ；創造的行動 $\beta = .18$, $p < .05$ ）。

これらの結果から、仮説1（改善行動および創造的行動は、技能多様性、自律性およびフィードバックと正の関係を有する）は一部支持された。また、仮説2（改善行動および創造的行動は、大企業では給与と正の関係を有し、中小企業では給与との関係を有しない）は支持された。

V 考察

従業員行動は、維持存続行動、改善行動および創造的行動の3つの側面を持つことが確認された。これらの行動が明確に弁別されたことから、それぞれ異なる特性を有するものであることが確認された。また、中小企業と大企業との間に同様の構造が確認されたことから、従業員行動は、企業規模に関わらず同様の構造であることが包含された結果となった。

次に、職務特性が従業員の自発的行動に及ぼす影響について見てみると、中小企業の場合、従業員行動の特性によって影響度合いが異なることが明らかになった。すなわち、有意傾向まで含めると、率先提言行動と創造的行動では全ての職務特性で正の関係を確認することができたが、役割内行動では自律性のみが有意な関係を示していなかった。自律性が役割内行動に対して有意な関係を示さない傾向は大企業も同様であったことから、従業員が職務として決められた役割を実行するためには職務の自律性は大きな促進要因にはなりえず、現状を建設的に改善し、創造的に取り組むといった自発性の発揮が求められる際にこそ、職務の自律性が有効に作用すると考えられる。このように、従業員行動の特性によって職務特性が及ぼす効果が異なることから、中小企業においては促進すべき従業員行動に応じた職務特性の再設計を検討することが有用であり、特に中小企業における自発的行動の促進には、技能多様性、フィードバックおよび自律性のいずれもが有用に作用することが示唆された。

最後に、大企業では給与が高いほど自発的行動が促進されているが、中小企業では給与は自発的行動を促進していなかった。職務行動である役割内行動が給与と関係することは十分に想定される場所であるが、仮説2の分析結果からは、大企業では率先提言行動と創造的行動の2つの自発的行動も給与と関係を有していることが示された。このことから、大企業では人事評価制

度の整備に起因して職務行動だけでなく自発的行動も給与と結び付けられている可能性が確認されると同時に、中小企業では人事評価制度の未整備に起因して自発的行動も職務行動も給与と結び付けられていない可能性が確認され、人事評価制度の整備の度合いに応じて、従業員行動が給与に結び付けられる可能性を見とることができる。

中小企業における従業員の自発的行動については給与が有意な関係を有していなかったことから、大企業とは自発的行動の促進メカニズムが異なっていることが示された。特に、中小企業において、組織の有効性に大きく寄与すると考えられる率先提言行動や創造的行動を喚起するには、賃金引き上げや労働条件改善など多額の費用負担が必要な施策に固執せず、技能多様性、フィードバック、自律性を高める職務再設計を行うことを検討すべきであることが示唆されている。

VI 今後の課題

今回の研究では、便宜的に従業員300人未満を中小企業と定義して分析をしているが、業種によって相当程度事業の様相は異なっており、本研究の区分が中小企業の区分基準として相応しいか疑問が残る。今回は、先行研究が希少ななかで大企業との比較に重点を置いたためにこうした課題を積み残したまま探索的に分析を行ったが、中小企業には、家族だけで構成される少人数のファミリービジネスもあれば、複数の工場を有する300人規模の企業もあることから、中小企業における従業員行動の実態をより厳密に理解するために、今後は20人以下、100人以下などより適切な企業規模区分を検討し、分析を積み重ねる必要がある。同様に、従業員に与えられる権限の大きさや、オーナー企業であるかといった企業の所有形態も、従業員の自発的行動に影響を及ぼすことが想定されるところであり、これらの要素についても検討する必要がある。また、自身の職務に裁量が与えられるほど、改善や創造などの自発的な行動に積極的に取り組むことができると考えられるが、大企業では率先提言行動にも創造的行動にも自律性が影響を及ぼしておらず、原因についての検討も今後の課題である。さらに、今回は、人事評価制度の整備の度合いにより自発的行動が給与と結び付けられる可能性を示したが、より直接的に人事評価制度の整備の度合いと自発的行動の生起の度合いを検討することや、人事評価制度は給与だけでなく様々な要因を包含する制度であることに鑑み給与以外の他の要因との関係について複合的に検討することも必要である。加えて、今回の研究では回答者個人からの回答のみによって分析を行ったが、従業員行動と人事評価制度との関係をより精緻に分析するには、上司や同僚等の他者評価とのマッチングも検討されるべきであると考えられる。

参考文献

- 池田浩・古川久敬（2008）「組織における文脈的パフォーマンスの理論的拡張と新しい尺度の開発」『産業・組織心理学研究』第22巻第1号（2008年9月），15-26.
- 太田さつき・竹内倫和・高石光一・岡村一成（2010）「従業員の自主的行動を導く要因－proactive behaviorの規定因についての考察－」産業・組織心理学会，第26回大会発表資料.
- 大藪毅（2010）「柔軟貸借的働き方と人材マネジメントー日本的HRMへの含意－」『組織科学』第44巻第2号（2010年12月），44-60.
- 金井壽宏（1982）「〈書評〉J. Richard Hackman and Greg R. Oldham, Work Redesign」『国民経済雑誌』第145巻第6号（1982年6月），118-122.
- 清成忠男（1997）『中小企業読本〔第3版〕』東洋経済新報社.
- 厚生労働省（2010）「平成22年度就労条件総合調査」.
- 小林靖雄（1996）「中小企業経営の特質」, 小林靖雄・瀧澤菊太郎（編）『中小企業とは何かー中小企業研究五十五年』有斐閣，第3章，52-59.
- 財団法人連合総合生活開発研究所（2000）「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」.
- 末松玄六（1953）『改訂増補中小企業の合理的経営』東洋書館.
- 瀬戸友子（2009）「事例1 新日本空調ー評価の目的を人材育成のためと定義し, 成果と行動の両面を評価ー」『企業と人材』通巻第941号（2009年2月），17-21.
- 田尾雅夫（1987）『仕事の革新』白桃書房.
- 高石光一・古川久敬（2008）「企業の経営革新を促進する従業員の自発的行動についてー組織市民行動を起してー」『九州大学心理学研究』第9巻（2008年3月），83-92.
- 高石光一・古川久敬（2009）「経営革新促進行動に関する研究ー職務自律性の影響過程についてー」『産業・組織心理学研究』第23巻第1号（2009年9月），43-59.
- 高石光一（2012）「中小企業における経営者の変革型リーダーシップと企業の戦略的柔軟性が社員の率先行動に及ぼす影響に係る実証研究」『中小企業季報』通巻第161号（2012年4月），1-12.
- 田中堅一郎（2004）『従業員が自発的に働く職場をめざすためにー組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究ー』ナカニシヤ出版.
- 蔡苳錫（2010）「パフォーマンスに関する研究の現状と課題」『産業・組織心理学研究』第23巻第2号（2010年2月），117-128.
- 中小企業庁編（2005）『中小企業白書2005年版』ぎょうせい，第2部第1章，31-87.
- 中小企業庁編（2009）『中小企業白書2009年版』財団法人経済産業調査会，第2章第1節，41-74.
- 寺岡寛（2003）『スモールビジネスの経営学』信山社出版.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）「中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発」労働政策研究報告書，第131号（2011年3月）.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2012）「ものづくり現場の中核を担う技術者の育成の現状と課題に関する調査」<http://www.jil.go.jp/press/documents/20120328.pdf>, 2012.07.02 アクセス.
- 中田正則（2009）「事例2 住友林業ー中間管理職・初級管理職および被考課者の3段階で研修を実施, コアとなる「部下育成マネジメント研修」ではフィードバックに特化ー」『企業と人材』通巻第941号（2009年2月），22-27.
- 西田豊昭（1997）「企業における組織市民行動に関する研究ー企業内における自主的な行動の原因とその動機ー」『経営行動科学』第11巻第2号（1997年10月），101-122.
- 二場邦彦（1996）「中小企業の経営問題」, 藤田敬三・竹内正巳（編）『中小企業論〔第4版〕』有斐閣，第4章，69-88.
- 古川久敬（1988）『組織デザイン論ー社会心理学的アプローチー』誠信書房.
- 古川久敬（2012）「プロアクティブ組織をめざして」古川久敬・山口浩幸（編）『〈先取り志向〉の組織心理学ープロアクティブ行動と組織ー』有斐閣，第1章，1-39.
- 三井逸友（2006）「中小企業の労働問題の今日的様相ー中小企業の人材活用, 人材育成を考えるために」『商

- 工金融』第6巻第1号(2006年1月), 10-37.
- 港徹雄(1996)「イノベーターとしての中小企業」, 小林靖雄・瀧澤菊太郎(編)『中小企業とは何か—中小企業研究五十五年』有斐閣, 第13章, 178-189.
- Bateman, T.S., and Crant, J.M. (1993) "The Proactive Component of Organizational Behavior" *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14 (2) March 1993, 103-118.
- Brief, A.P. and Motowidlo, S.J. (1986) "Prosocial Organizational Behaviors" *Academy of Management Review*, Vol.11 (4) Oct 1986, 710-725.
- Gellatly, I.R., and Irving, P.G. (2001) "Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers" *Human Performance*, Vol.14 (3) Aug 2001, 231-245.
- George, J.M. and Brief, A.P. (1992) "Feeling Good – Doing Good : A Conceptual Analysis of the Mood at Work – Organizational Spontaneity Relationship" *Psychology Bulletin*, Vol.112 (2) Sep 1992, 310-329.
- Grant, M.A., and Ashford, S.J., (2008) "The Dynamics of Proactivity at Work" *Research in Organizational Behavior*, Vol.28 June 2008, 3-34.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980) *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing.
- Katz, D. and Kahn, R.L. (1966) *Social Psychology of Organizations*, John Wiley and Sons Inc.
- LePine, J.A. and Van Dyne, L.V. (2001) "Peer Responses to Low Performers : An Attributional Model of Helping in the Context of Groups" *Academy of Management Review*, Vol.26 (1) Jan 2001, 56-91.
- Morrison, E.W. and Phelps, C.C. (1999) "Taking Charge at Work : Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change" *Academy of Management Journal*, Vol.42 (4) Aug 1999, 403-419.
- Motowidlo, S.J. and Van Scotter, J.R. (1994) "Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance" *Journal of Applied Psychology*, Vol.79 (4) Aug 1994, 475-480.
- Piore, M.J., and Sabel, C.F. (1984) *The Second Industrial Divide*, New York, N.Y. Basic Press., 山之内靖・石田あつみ・永易浩一訳 (1993) 『第二の産業分水嶺』筑摩書房.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. and Mclean Parks, J. (1995) "Extra-Role Behaviors : In Pursuits of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters)" *Research in Organizational Behavior*, Vol.17 1995, 215-285.
- Van Dyne, L. and LePine, J.A. (1998) "Helping and Voice Extra-Role Behaviors : Evidence of Construct and Predictive Validity" *Academy of Management Journal*, Vol.41 (1) Feb 1998, 108-119.
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J. (1996) "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance" *Journal of Applied Psychology*, Vol.81 (5) Oct 1996, 525-531.
- Zhou, J. and George, J.M. (2001) "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity : Encouraging the Expression of Voice" *Academy of Management Journal*, 2001, Vol.44 (4) Aug 2001, 682-696.

能動的学習の促進を目指す外国人留学生の 「日本事情」科目

—多人数クラスにおけるディベートの導入とその検証—

塩谷由美子・小野塚若菜

キーワード：日本事情、ディベート、多人数クラス、能動的学習、協働学習

要約

外国人留学生の「日本事情」科目は、これまで「何を学ぶか」「どう学ぶか」の二面から検討されてきた。中でも、多人数クラスでは、受動的な学習形態の講義形式が多いため、多人数であっても学習者の能動的な学習を促す方法が研究されてきた。本研究は、多人数クラスにおいても学習者が能動的かつ協働して学習活動を行うことを目指して行った、ディベートを取り入れた「日本事情」科目の実践について検証・報告するものである。授業アンケートおよび実践のプロセスにおいて、学習者同士がインタラクションを通じ、相手を批判・説得する日本語運用能力を身につけたことが観察された。協働作業の動機づけやディベートの論理性をより高める指導方法などに改良を加えることで、学習効果はより高まるであろう。

I. 研究の背景

本学の学部留学生の日本語関連科目は、大学での学修・研究に必要なアカデミック・ジャパニーズおよびビジネス場面の日本語を学ぶ語学としての「日本語」科目（以下、「日本語」と記す）と、日本の文化・社会を学ぶ「日本事情」科目（以下、「日本事情」と記す）が設置されている。前者の「日本語」は、日本の大学における留学生教育において当初から研究されてきた科目であるが、後者の「日本事情」は、1962年の文部省令により外国人留学生の特別措置科目として設置されたもので、各大学に送付された通達によると、その内容は、一般日本事情、日本の歴史および文化、日本の政治、経済、日本の自然、日本の科学技術などを教える科目である、としている。それ以来、外国人留学生に対する教育において「日本事情」は、日本に関することを学ぶ科目であると定義づけられているにすぎない。その教育範疇は広く、大学での外国人留学生への教育、あるいは日本語教育という視点からも、どのように位置付けるかについて、十分に議論されてきたとは言えない。岡崎（1995）も、「日本事情」の位置づけや日本語教育との関係性について、考

え方は様々であり、「日本事情」の概念やコンセンサスの確立が困難であることを指摘している。各教育機関の「日本事情」担当の教員の間でも、『日本事情』ではどのようなことをどのように教えるべきなのか、具体的にわからないという疑問を個々に抱えつつ取り組んできたというのが実情である。

また、一般的に、言語活動を主とする語学科目としての「日本語」は、比較的少人数のクラス編成をされている一方で、「日本事情」は講義科目として捉えられ、講義形式の授業を想定して比較的多数のクラス編成になっていることが多い。しかし、いわゆる講義形式では、学習者は往々にして受動的な学習活動に終始しがちであり、日本の事情に対する学習者の動機づけを希薄にし、授業の成果として日本事情への理解を十分得られるとは言えない。日本の大学に学ぶ外国人留学生が、その研究の基盤となりうる日本事情をただ断片的知識の蓄積に終わらせていては、大学での研究成果は限定的なものにとどまるであろう。

「日本事情」における学習内容は、先述の文部省令にある学習内容の広範囲から、大学の専門課程で学ぶ外国人留学生の専攻とニーズに沿って、注意深く絞って選定されるべきである。また、その学習方法については、受動的学習になりがちな講義形式ではなく、外国人留学生の文化的背景を基盤とし、彼らが既に持っている知識を駆使して包括的かつ能動的に学習できる方法をとることが望ましいと考える。

II. 先行研究

1. 「日本事情」の教え方に関する議論

1962年の文部省令による「日本事情」特別措置科目の設置以来、「日本事情」で何を教えるのか、どのように教えるのかという議論がなされてきた。その過程で、徐々に明らかにされてきたのは、細川（1994）が述べているように、学習者に内在する文化や教育を背景とした学習者自らの積極的な関わりの重要性である。異文化としての日本社会の事象を教員が知識の受け渡しとして学習者に「教える」のではなく、教員が日本社会の問題点を提示して見せることで、既に自文化を持つ学習者自身が異文化の狭間で能動的に「考える」機会を持つことが大切であろう。

しかしながら、そのような目的を「日本事情」に設定した場合に問題になるのは、1クラスの学習者数が多いことである。澁谷（2010）は、「日本事情」は講義系科目に分類されて受講人数制限がないため、多数の講義形式をとる傾向があり、その結果、多数の留学生に対する教員の一方的な知識供給型授業になりやすく、インタラクティブな活動が不足するという問題点を指摘している。

2. 多人数クラスでの授業実践例

以上のような問題点をふまえ、塩谷（2010）は、学習者間のインタラクティブな学びを実現するために、問題提起型パネル・ディスカッションという方法を取り入れた「日本事情」を実践している。その授業目的は、学習者自身が日本の社会問題に着目し、考察を深め、多角的に問題を分析できるようになることとし、実践後の学習者のコメントシートと意識アンケートの分析によって、多人数でも全員が参加できる授業形態としての可能性を確認している。

ほかにも、多人数クラスで能動的に考えることを促す方法としては、プロジェクトワーク（鴻野：2003）やパネル・ディスカッション（塩谷：2010）など、学習形態を工夫した実践報告が見られる。小山（2011）は、アカデミック・ジャパニーズをディベートや討論ができる日本語能力であると定義した上で、アメリカの大学で十数名の学習者の日本語クラスにディベートを採用した授業の実践研究を行っている。その成果として、意見表明の表現、ディスカッションで活用できる表現、反論で使用する表現が習得できただけでなく、裏付けされた自分の意見をより優位に展開するためには準備や資料・データが重要であるという認識を学習者自身が持ったことが観察されたと報告している。

III. 研究の目的

本研究では、2009年度から2011年度の3期にわたって、約60名から100名程度の比較的多人数の「日本事情」のクラスにディベートを取り入れた授業の実践について報告・検証することを目的とする。「日本事情」にディベートを取り入れたのは、ディベートは、ある形式に沿って相対立する立場から議論を戦わせて勝敗を競うゲーム性のある言語活動であり、大学での学習に必要とされる論理的表現力、口頭表現力を養成すると考えられること、また他者との協働活動の実践練習になると考えられること、加えてディベート活動には他者を説得するという目的があり、これを習得することは、大学で学ぶ外国人留学生にとって有益であると考えたためである。

また、本研究は、ディベートがアカデミック・ジャパニーズの学習に有効な手段であることに加え、現在多くの日本の大学の「日本事情」で設定されているような多人数クラスでも、受動的学習ではなく学習者参加型の能動的学習として有効であると仮定し、実践・検証するものである。

IV. 実践内容

1. 教育目標と授業の目的

ディベートを取り入れた「日本事情」の教育目標は、「能動的学習」と「協働学習」である。クラスサイズが大きいという環境であっても一人ひとりの学習者が能動的に学習活動に関わり、かつグループ活動をすることによって他者と協働して学習活動をする方法を体験的に学ぶことである。

授業の目的は、第一に口頭表現の構成を吟味し論理的に意見を述べる方法を学ぶことである。この能力は大学におけるあらゆる学習活動に応用されるべきものである。第二に、共に学ぶ周囲の学習者と協力しながら議論を重ね論理を組立てる方法を身につけることである。これは、たとえばゼミなどのグループでプレゼンテーションを行う場合などに必要となる活動である。第三に、他者の意見を聞いて理解するだけにとどまらず、その論理性を判断・評価し、さらに相手を説得できるよう自分の意見を組立てることができるようになることも重要な能力である。このような活動に重点を置きながらディベート活動をすることにより、学習者は自ら調べたり人に聞いたりしながら、能動的に日本文化について学ぶことを目的としている。

2. クラスの概要

本学では、大学および短期大学部の留学生の1年次後期に、週1回80分講義の半期科目として「日本事情」が設定されている。学期中に授業は15回行われ、成績評価がなされる。当該の「日本事情」のクラスは、日本語教育を専門とする2名の教員が共同で担当した。受講者数は、年度により異なるが、過去3年間は58名から98名の間で推移した。受講者の国籍は9割以上が中国であり、その他に韓国、ベトナム、ミャンマー、台湾、イラン、モンゴルなどの受講者も在籍している。

当該のクラスでは、全受講者をランダムに5～6名に分けてディベートグループをつくった。なお、学期途中でメンバーの変更は行わなかった。

3. 本実践におけるディベートの形式

ディベートの形式には種々あるが、本研究のディベートは図1のフローチャートにあるような流れで進めた。2つのグループが、ある一つのテーマについて相対する立場をとり、5つのディベート構成要素をフローチャートに沿った形で順序だてて交替で陳述する。

具体的には、まず、グループAとグループBがそれぞれ「立論」を述べる。「立論」では各グルー

ブの主張の表明とその根拠が述べられる。次の「質疑応答」では、グループAの質疑に対してグループBがその場で応答を組み立てて述べる。その後グループが入れ替わって「質疑応答」をする。次に、相手グループの「立論」と「質疑応答」の内容を踏まえたうえで、「反論」を述べる。ここでは、相手の論理の矛盾を指摘しながら自分の主張を強く展開できる機会となる。「最終弁論」では、それまでの主張をまとめ、聴衆に自分の側の主張をより印象づけるように締めくくる。各グループでそれぞれの担当を決め、担当の順に登壇して陳述した。

4. 学期を通じた授業の進め方

当該の「日本事情」クラスの授業構成は表1にある通りである。1回目から3回目の授業は、オリエンテーションとディベート体験を行った。これは、ディベートについて簡単に説明を受けた後、構成の吟味や練習に十分な時間を与えられずにディベート体験をすることによって、学習者自らが日本語表現やディベートの手法に問題意識を持つことを目的としたものである。4回目の授業では、先に体験した反省に基いてよりよいディベートにするために日本語表現や論理の組み立て方について講義を行った。

ディベートは、1つのテーマにつき4回を使って行った。はじめにディベートのテーマについて、教員が導入を行う。ここでは、ある事象の紹介や定義付けをし、日本で取り上げられている特定の話題や社会的論調について、資料を使って説明する。例えば、「日本の住宅」というテーマでは、「二世帯住宅に賛成か反対か」というトピックを設定した。教員はまず「二世帯住宅」とは何かを説明し、二世帯住宅が生まれた社会的背景について簡単に解説する。この時教員は情報を与えすぎないようにし、学習者が後にディベートに採用できそうな論点を提案するにとどまるよう留意する。導入の目的は、学習者にテーマごとの問題点を提示して、学習者自身が主張したい論点を探し、データを検索し、ディベートを組立てることを促すためのものである。「二世帯住宅に賛成か反対か」のディベートでは、核家族化や少子高齢化社会、親子・夫婦・義理の親子関係の紹介をし、日本で二世帯住宅というスタイルが生まれた理由を質問として学習者に投げかけた。

導入の後には、グループごとにディベートの論点を設定し、データ調査をし、構成や陳述担当者を相談・決定した上で「討論作戦シート」（資料1）を作成する。はじめはどのグループも賛成・反対の両方の立場でディベート構成や主張する点を考える。その後に行うディベートでは必ずどちらかの立場に立って陳述するが、事前に両方の立場について、主張、質疑、反論を考えることにより、相手の主張や論点を事前に予想することができるようになる。

導入後の2回を使ってディベートを実施する。各ディベートの所要時間は約20分で、1回の授業で3つのディベートをし、6グループが参加する。ディベートに参加しないグループの学習者は、審判となって評価する。「審判シート」（資料2）に陳述者の主張内容やディベート技術に

ついてメモをし、最後にどちらのグループを勝者として評価するかを決める。

ディベート実施後は、まずは講義形式で、ディベートで使われた言語表現や論理構造という2つの面から、学習者全員に一齐にフィードバックし、学習者の内省を促す。その後、各グループの獲得ポイントと勝敗を発表し、最後に、学習者はディベートで取り上げられたトピックの中から一つを選んで、フィードバックで指摘された点も踏まえつつ、400字程度の意見文を書く。

V. 分析と考察

授業実践後のアンケート調査および実践によって得られた知見について、以下5点にまとめる。

1 多人数クラスであっても能動的に日本事情を学ぶことができた

本実践では、教員は最初の導入部分およびディベート実施後のフィードバックを除いて講義は行わなかった。教員による最初の導入の部分が終わると、学習者は他の学習者とともにディベートの準備に取り掛かる。まずは指定のテーマについて各自が持っている情報をグループ内で共有し、学習者が自らテーマに沿った論点を探し、インターネットなどを駆使してデータを収集する。その活動はまた、日本の事情に興味を持ちさらに深く調べるきっかけにもなっている。

授業アンケートによると、全学習者の83%が、ディベートを取り入れた「日本事情」のクラスは「日本語や日本文化の勉強になった」と肯定的に回答している。受け身ではなく自らが自主的に活動した授業に対してこのような肯定的な感想を持っているということは、実質的に能動的学習が起こったと判断できるだろう。アンケートの回答には、「いろいろ日本についてのことがディベートをやる途中でわかりました」「考え方が広がっている」（アンケート回答の日本語表記は原文のまま。以下同様）という記述も確認された。一方で、「いろんな資料を調べるのに面倒くさいから」という記述も見られたが、これは能動的学習活動を億劫に思いつつも実際には資料検索など能動的行動をとったことの表れであろう。

2 自分の意見を述べる日本語表現が学習できた

ディベート実施を何度か繰り返しているうちに、「最終弁論させていただきます」「結果として申し上げたいことは」など、ディベートで頻繁に使用される日本語表現が適切に選択・表現できており、口頭表現も滑らかになった。学習者のアンケートでも、75%が「日本語表現が上達した」と回答しており、「発表のテクニックを身につけできたからうまくいきました」という感想があった。その一方、「自分が言いたいことが表現できなかった」という感想もあるが、これは自分の考えている内容とそれを表現する日本語能力とに乖離があることに気づいたということであり、少なくともその点について問題意識を持つようになったと肯定的にとらえることもできるのではないだろうか。

3 グループ活動を基盤としてグループ内で意見を述べあう場ができた

外国語で継続してグループ単位の活動をすることは、留学生にとって決して簡単な作業ではないが、グループ内でお互いの意見を述べあう環境ができたことは一定の成果であると評価する。

一方、協働作業がうまく機能していないという課題も明確になった。参加の度合いが学習者間で差ができたり、人間関係の問題によりチームワークに支障が出たりした。それは、学習者によってこの取り組みに対する熱心さに差があり、作業の負担が特定の学習者に偏ることに対して不満を持つことがあったこと、また、準備時間でもディベートの実施時間でも、授業欠席者がいると明らかにグループ活動に支障が出ること、それに加え、学習者一人ひとりの個性の問題で、中には非常に内向的な性格の学習者や、グループ活動そのものが苦手であるという学習者もあり、気が合う人を見つけれないといった事情も影響しているものと思われる。

学習者アンケートにもこの点が表れており、40%が「グループワークがうまくできなかった」と回答している。「全員参加することができた」「みんなで色々調べて相談しながら良かった」という感想がある一方、「グループの人に協力もらえなかった」「メンバー間の協力ができてない」といった指摘もあった。これまでは、このような声が実際の授業で聞かれたときには教員が個別に対応してきたのであるが、協働学習作業に対して問題意識が高まったときの改善方法が今後の課題として残った。

4 人の意見を聞きその論理性について目を向けることができるようになった

審判シートのコメントを分析した結果、人の意見を漫然と聞くのではなく、その論理性に着目して聞くという姿勢が身についたのではないかと分析する。その理由は、学期を通して観察した審判シートのコメントの記述に明らかな変化が見られたことである。学期初めはディベートの論理性ではなく、以前から各自がもっていた個人的意見に沿ってディベートの勝敗を決めたと思われるコメントが多数散見された。また、ディベートのパフォーマンスに注目して「声が小さい」「資料をただ読み上げているだけで聞き取りにくい」「話すスピードが速すぎる」といったコメントも多く見られた。アンケートでも56%が審判はやりにくかったとしている。

ところがディベートの回数を重ねるにつれ、審判シートのコメントには論理性に着目した記述が表れるようになった。「質疑に対する応答になっていなかった」「応答と反論での防衛がすごくよかった」「立論に対する反論や最終弁論がなくなってなかったと思う」など、学期当初には見られなかった論理性を評価するコメントが観察されるようになった。立論、反論などの意義・役割がある程度理解でき、ディベートで勝つために審判である聴衆を説得するための論理性に着目した結果であり、この授業の目的に照らしてその成果は評価できるものである。

5 日本事情科目におけるディベートの実践を、学習者は肯定的にとらえている

最後に、ディベートを取り入れた「日本事情」について学習者がどのように考えたかを調査し

たところ、78%が肯定的に捉えていた。「将来社会に出たら、自分にとってとても有利と思います」「普通の日本語の授業はただ書く問題だけ、一人でもできる。ディベートを通じて、日本語の会話やチームワークなども大切だと考えるようになってきた」などに代表される肯定的なコメントが見られた。

しかし一方、「ディベートより先生から日本の事情を教えてもらいたいです」というように、依然として講義形式の授業を望む声もあることは事実である。能動的学習の意義を丁寧に学習者に説明する必要があると思われる。

以上のような分析と考察をまとめると、学習者間にある程度の差はあるものの、多人数の授業で能動的に活動に参加するという目的は達成できたものと思われるが、一方、もうひとつの目的であるグループ単位の「協働学習」についてはそのスタイルが定着したとは言いがたい。アンケート結果にも協働学習が期待されたほどは機能しなかったという学習者の感想が表れている。しかしながら、能動的な参加型授業が実現したことから、ディベートを取り入れた授業は大学における「日本事情」科目の実践方法の一つとして有用であると言えるのではないだろうか。特に、講義形式に偏りがちな多人数のクラスで学習者間にインタラクティブな活動を起こし能動的な学習の実現を目指す場合には、ディベートという方法は有用である。

VI. 今後の課題

今後の課題としては、第一に、個人作業を好みグループ活動を厭う、あるいは受け身の講義形式の授業を望むという学習者がいる中で、どのようにグループ活動を充実させていくのかという点である。それまでの学習経験の中で体験したことがないディベートという新しいスタイルに遭遇し、その手法をまだ完全に消化できていない個々の学習者を、個別指導が難しい多人数クラスの中でどう導いていくのかも課題である。グループダイナミクスの力を借りながら、より効果的に協働学習ができる環境を整えたい。

また、あるテーマについて学習者個人が収集した調査結果やデータを、その学習者一人の目標達成に終わらせず、グループ内の作業の中でどのようにディベート全体の構成に反映させるのかという点についても、十分習得されたとは言い難い。よって、せっかく収集した有効なデータがグループ内で共有されず効果的に使われていないケースも多々あった。この点にさらなる指導方法の確立が必要であろう。

さらに、学習者は早い段階で個々に作業分担をして一連の個別作業だけでディベートを作り上げようとする傾向がある。グループ内でお互いを助け合い、技術・情報や能力の差を補い合うという意識を上げるため、どのような働きかけができるのかを検討する必要がある。実践の中

では、ディベートを重ねるうちにグループダイナミックスの結果として自然に協力する体制を習得したグループもあったが、何らかの働きかけによりその習得がより多くのグループで安定的に促進されることが期待できるのではないか。

グループで個人の日本語能力に差があり、それが協働作業をうまく進められない要因になっている可能性もある。そこで、ディベートに登壇して陳述する以外にも、データ調査を綿密にする、ディベート構成の議論に積極的に加わるなど、各個人それぞれが様々な形でグループに貢献できるのだということを教員側から提案し、またそれを教員が評価することで、グループ活動の困難な点の改善を期待できるのではないだろうか。

第二に、論理的構成をより上達させるには、個別の学習者に対して、より丁寧な指導が必要であるという課題がある。学習者の多くは母国語でもディベートなどの論理的口頭表現活動を経験していないので、それを外国語で行うことに対して抵抗を感じることは当然考えられる。ディベートの論理性をより丁寧に指導するには、クラス一斉の指導に加えて、学習者個別の指導が必要になるだろうが、多人数クラスでこれを実施するには、たとえばソーシャル・ネットワーキング・サービスを利用した授業内外の指導方法を行うのも一案であろう。

最後に、審判活動による学習者間の相互評価をよりの確にする方法を検討したい。本実践を通して論理性に着目する姿勢は確かに育まれたが、教員が目標とするところの大学での研究活動に見合う論理性については、学習者は十分正確に理解できたかどうか明らかではない。審判となつて評価をするポイントに、ディベートの論理性よりも声量や話し方などのパフォーマンスに対する評価が採用されがちであるのはその点を示唆していると考えられる。目標とするべき論理性はどのようなものかを具体的に学習者に提示するために、映像でモデルのディベートを示すことも一案である。学習者に近い属性を持つ留学生による一連のディベートをモデルとして映像で作成し見せることによって、より深い理解を得られることを期待するものである。

以上述べてきたように、多人数の「日本事情」科目で能動的学習と協働学習を目指した本実践は、一定の成果を果たし、当初の目的をおおむね達成したものと考えられるが、以上のような点が課題として残った。

＜資料＞

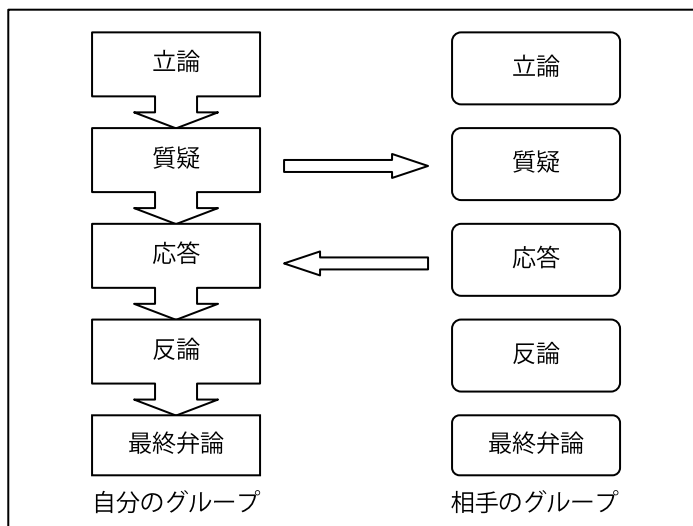


図1. ディベートの形式

表1. 授業構成

第1回	ディベートとは 成績評価の方法 グループ決め
第2回	ディベート体験 (1)
第3回	ディベート体験 (2)
第4回	ディベートの進め方 (体験を通して) テーマA 「日本の教育」 導入, グループ準備
第5回	テーマA 「日本の教育」 ディベート前半
第6回	テーマA 「日本の教育」 ディベート後半
第7回	テーマA 「日本の教育」 フィードバック, 意見文を書く
第8回	テーマB 「日本の住宅」 導入, グループ準備
第9回	テーマB 「日本の住宅」 ディベート前半
第10回	テーマB 「日本の住宅」 ディベート後半
第11回	テーマB 「日本の住宅」 フィードバック, 意見文を書く
第12回	テーマC 「日本の〇〇」 導入, グループ準備
第13回	テーマC 「日本の〇〇」 ディベート前半
第14回	テーマC 「日本の〇〇」 ディベート後半
第15回	テーマC 「日本の〇〇」 フィードバック, 意見文を書く

資料 1. 討論作戦シート

日本事情	ディベート	討論作戦シート	グループ番号：
ディベートテーマ：			
立論	→ 利点, 強みとして主張すること		(担当者…)
1.			
2.			
3.			
4.			
質問	→ 相手の弱点を明確にする		(担当者…)
1.			
2.			
3.			
4.			
応答	→ 予想される質問に対する答えを準備する		(担当者…)
	<予想される質問>		<その答え>
1.		→	
2.		→	
3.		→	
4.		→	
反論	→ 相手の応答を予想してさらに弱点を明確にする		(担当者…)
最終弁論	→ 結論として主張すること		(担当者…)

資料 2. 審判シート

テーマ		1	二世帯住宅に賛成	2	二世帯住宅に反対
立論					
質疑・ 応答①			質疑→	→応答	
質疑・ 応答②			→応答	→質疑	
反論					
最終 弁論					
講評 (びんらん たひ)					
理由					

＜参考文献＞

- 1) 岡崎正道 (1995) 「日本事情教育の視角」, *Artes liberales* 56号, 11-18, 岩手大学
- 2) 鴻野豊子 (2003) 「人数の多い日本語会話授業での試み—プロジェクトワークを通じて—」, 明海日本語第8集, 61-69, 明海大学
- 3) 小山信子 (2011) 「米大学日本語カリキュラムでのアカデミック・ジャパニーズへの取り組み—ディベートを通して—」, 2011年度日本語教育学会春季大会予稿集, 202-207
- 4) 塩谷由美子, 小野塚若菜 (2011) 「『日本事情』科目におけるディベートの導入—多人数クラスでの能動的な学習活動の促進を目指して—」, 2011年度第11回研究集会 (関西地区・京都) 発表予稿集, 60-63
- 5) 澁谷きみ子 (2010) 「問題提起型パネル・ディスカッションの取り組み—日本事情教育を通して—」, 立命館高等教育研究 10号, 187-202, 立命館大学教育開発推進機構
- 6) 細川英雄 (1994) 『日本語教師のための実践「日本事情」入門』, 大修館書店
- 7) 細川英雄 (1999) 『日本語教育と日本事情—異文化を超える—』, 明石書店

聴覚障害卓球選手の視線分析から探る ビジュアル・トレーニング

田島外志美・廣瀬盛一・武藤篤生
西村卓二・清水 裕・境 広志

キーワード：聴覚障害選手、健聴選手、卓球、視線、アイマーク・レコーダー、スポーツビジョン、
ビジュアル・トレーニング

要旨

卓球競技はスポーツ種目の中でも高いスポーツビジョンを必要とされる。ロングラリー中、競技レベルが高い選手は相手ボールを自分の手元まで見ずに、視線を早く外すことが知られている。聴覚障害者は不足する聴覚情報を視覚機能で補うため、優れた視覚機能を持つことが報告されている。本研究では卓球選手の視覚機能に着目し、視線分析を行い、効果的な視線の使い方を検討するとともに、聴覚障害卓球選手におけるビジュアル・トレーニングを検討することを目的とした。分析の結果、聴覚障害卓球選手は 1) ボールを長く追従する傾向が見られた。2) 頭部の動揺の多い選手がみられた。3) 静止視力・KVA 動体視力・眼球運動の能力の向上が課題として浮かび上がった。4) 有効なビジュアル・トレーニングとして、静止視力を改善した上で、KVA 動体視力、眼球運動のトレーニングの必要性がスポーツビジョン測定でも示唆された。

I. はじめに

スポーツに必要とされる視覚機能はスポーツビジョンと言われ、1980 年後半より日本でも競技力向上との関連が研究されている。モータースポーツをはじめ、球技である野球・バドミントン・卓球は、相手からの打球の速さ・回転・コースを瞬時に見極める力が必要なためスポーツビジョンが重要である。特に卓球では相手の打った打球（時速 140km）が 0.2 秒で到達する（佐々木 2008）。人間が網膜上の像を情報処理機構で処理するためには約 0.2 秒必要である（深間内・西岡・松田・松島・生田目 2007, 178）。つまり、卓球選手には瞬時に状況をつかみ、パフォーマンスにつなげる高いスポーツビジョンが求められるのである。日本のオリンピック選手の中でも、卓球選手ははずば抜けて高いスポーツビジョン（動体視力・瞬間視力）を持っていることは内村ら（内村・上田 1996）、（中村 2008）の報告からも明らかである。

さらに、競技レベルが高くなればなるほど、ラリー中にボールを自分の手元近くまで見ることはなくなる。つまりボールを追視する時間は少なく、早い見極めができる、有効な視線の使い方をしていると言える（石垣 2007a・2007b）、（佐々木 2008）。このことは現役選手のヒアリングからも「手元までは見ていない」と先行研究通りのコメントが得られている。

また、聴覚障害者は不足する聴覚情報を視覚で補う生活をしている。そのため、聴覚障害者は優れた周辺視野をもち、限られた時間内により多くの視覚情報をインプットしようとする特異的な認知能力を発揮する（深間内・西岡・松田・松島・生田目 2007, 180）。また、聴覚障害バレーボール選手のスポーツビジョンは高いとの報告もある（増山 2008）。

以上の先行研究より、聴覚障害者のスポーツビジョンに着目し、卓球競技においても聴覚障害選手は健聴選手と同じ視線の使い方をしているか、あるいは聴覚障害選手特有の視線の傾向があるのかを明らかにする。健聴卓球選手、聴覚障害卓球選手の視線を分析し、効果的な視線の使い方を検討するとともに、聴覚障害卓球選手におけるビジュアル・トレーニングを検討することを目的とする。

本研究の被験者はトップレベルの聴覚障害卓球選手である。健聴卓球選手と比較して、対象となる選手数が限られている。卓球におけるスポーツビジョンの特徴として、「男女の性差は認められない」と報告している（山本・山岡・増田・田阪・村上・星野・足利・千賀・田中 2007）、（石垣 2005）、（真下・石垣・遠藤 1997）。これらの先行研究より、本研究では男女の被験者を同一グループとして分析を行うこととする。

II. 実験 1 アイマーク・レコーダーによる視線分析

卓球選手のプレー中の視線の使い方を測定した。聴覚障害卓球選手はデフリンピック（聞こえない方のオリンピック）代表選手を対象とした。比較群として健聴の大学トップレベルの卓球選手とした。

1. 方法

(1) 被験者

聴覚障害卓球選手 5 名, A 大学に所属する健聴女子卓球選手 5 名 計 10 名

- ・聴覚障害卓球選手 5 名（男子 3 名, 女子 2 名）

5 名ともデフリンピック代表選手であり、デフリンピック、世界大会のメダリストである。

デフリンピックの参加規定により聴力は 55db 以上の中高度難聴者である（財団法人全日本

* 【デフリンピック参加資格】

ろう者、聴力が優れた方の耳の聴力レベルが 55 デシベル以上の者を指す。

(500、1000、2000 ヘルツの 3 つの周波数平均値による：1964 年に定めた ISO 基準)

ろうあ連盟 HP, 日本ろうあ者卓球協会 HP)。

・健聴女子卓球選手5名

5名とも関東, 全日本学生大会で入賞する大学トップレベルの選手である。このうち2名は中国籍選手である。

(2) 測定方法

①記録方法 (図1. 2. 3)

視線, 眼球運動, 卓球台の上方, 側方の画像を同時に記録し, 4画面にて録画。

視線, 眼球運動の記録はアイマークレコーダー (nac 社製 EMR-8B) を使用した。

②ボール・視線の位置把握

卓球台を横4×縦8分割し, 紙テープを貼り, ボール・視線の位置を確認・決定した。



図1 記録方法 (4画面)

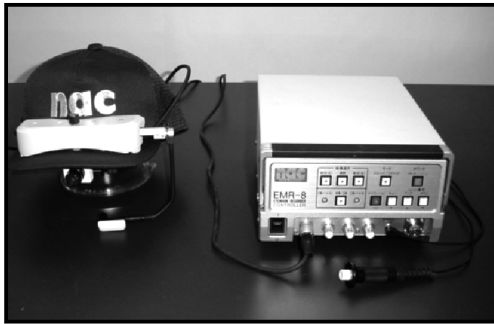


図2 nac社製 EMR-8B EYEMARKRECORDER



図3 nac社製 EMR-8B にて測定中

(3) 測定内容

アイマーク・レコーダーを装着し、より実践に近い形で分析を行うため、以下の4項目を測定した。

- ・フォアハンドクロス方向ロングラリー（ラリースピード：72～78往復／分）
- ・左右のフットワーク（フォア・バック）
- ・スマッシュ&ブロック
- ・ショートサービスからの展開

本研究では比較検討の観点からロングラリーをもとに分析を行った。

2. 結果と考察

(1) ロングラリー中の視線分析

卓球の競技レベルが高くなればなるほど、ロングラリー中はボールを自分の手元近くまで追従することはなくなる。視線（アイマーク）は相手選手からネットまでや、ネット周辺で視線を移動する選手が多い（石垣 2002, 2007b）。また、本研究では「視機能やスポーツビジョンが優れている」といわれている聴覚障害選手の視線の使い方を分析する（深間内・西岡・松田・松島・生田目 2007, 180, 増山 2008）。

図の見方として、各マークは以下のように設定した。相手選手から打ち出されるボールを▲、被験者がそのボールをヒットした打点を●、返球されるボールを○、その一連のラリー中の視線を✦とし、被験者の視線分布を○とした。また、比較した視線は一往復が25コマのラリーを抽出した。

被験者10名のアイマーク・レコーダーの分析結果より、3つのパターンに分類できた。ここでは①相手選手周辺型、②自陣手元まで追従型、③中間型（相手選手からネットまで）と呼ぶこととする。

①相手選手周辺型 (図4)

A 大学に所属する健聴女子卓球選手 5 名中 2 名の日本人選手がこの傾向を示した。これは先行研究での報告にあるように、競技レベルの高い選手の特徴と同様の視線分布を示した。相手選手が左利きであったため、ラケット周辺から卓球台中央への視線部分分布となっている。このタイプの視線を使う選手は、「自分の打つボールの落下点」を目標位置と定めてロングラリーをしていると考えられる。さらに、瞬間的にボールの軌道を判断していると考えられる。

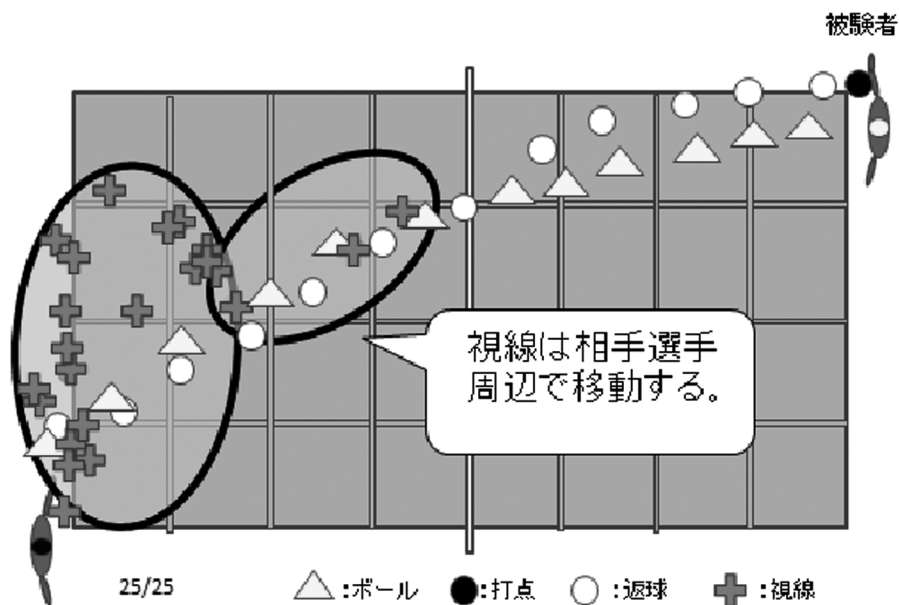
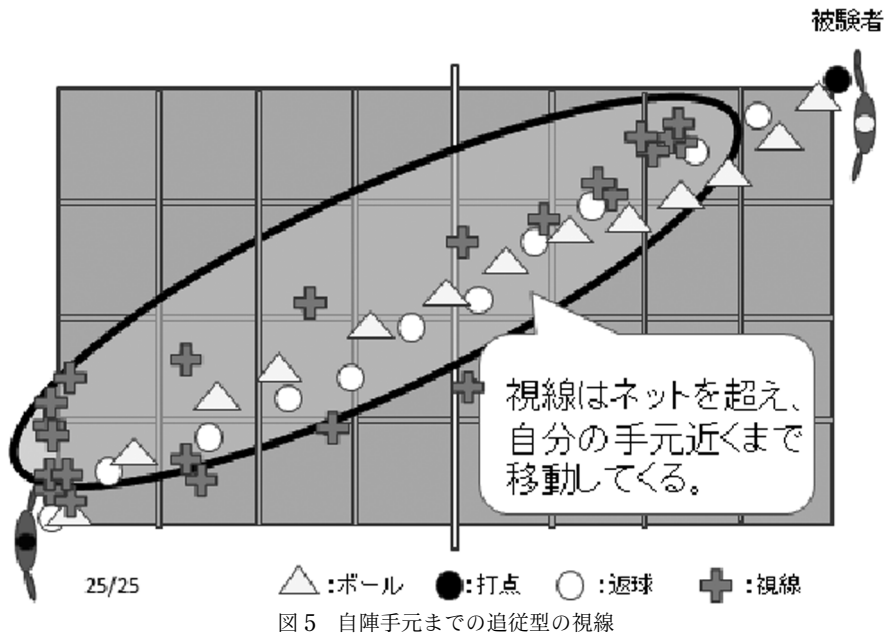


図4 相手選手周辺型の視線

②自陣手元まで追従型 (図5)

聴覚障害選手の女子 2 名, 男子 1 名がこの傾向を示した。ロングラリー中に図 5 のように、自分の手元近くまでボールを追従することは初級者レベルの選手で見られる現象である (石垣 2007a・2007b, 大道・松野・中尾 1988)。競技レベルの高い選手が、高速ロングラリー中に自分の手元近くまでボールを追従することは報告がなく、聴覚障害選手の傾向と捉えることができる。なぜならば、今回の聴覚障害女子選手の自省にも「出来るだけ、早く視線を相手に向けたいが、空振りしないように自陣でのボール落下点を確認する事がある」と報告がある。これらのこのことから、意識的には「早く相手選手を見よう、全体を見よう」としているが、ボールを正確に打つために手元までボールを見ていることが明らかとなった (健聴選手との違いに聴覚障害女子選手たちも愕然としていた)。



③中間型（相手選手からネットまで）（図6）

A 大学に所属する健聴女子卓球選手5名中2名の中国籍選手と1名の日本人選手，そして聴覚障害選手ベテランの男子2名がこの傾向を示した。今回の被験者の半数がこのタイプであった。こちらも先行研究にあるように，競技レベルの高い選手の特徴と同様の視線分布である。①の相手選手周辺型（図4）と異なる点は，自分の打ったボールがネットを通過する部分を確認して（確認しながら），相手選手のラケット周辺に視線が戻ることである。このタイプの視線を使う選手は，「打球のネット上の通過位置を目安」にロングラリーをしていると考えられる。

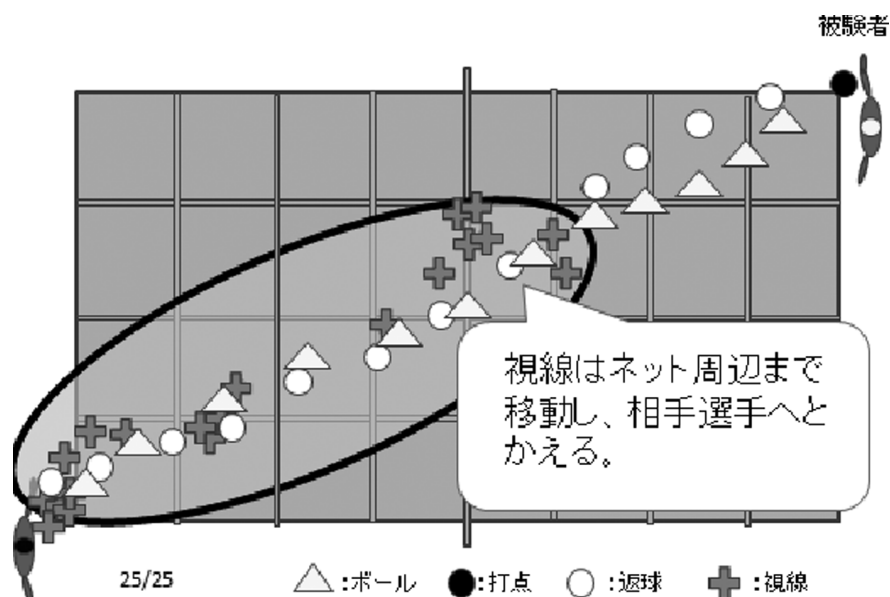


図6 中間型（相手選手からネットまで）の視線

①相手選手周辺型（図4）と③中間型（相手選手からネットまで）（図6）は、同一選手の中でも変動すると考えられる。試合中の場面に置き換えて考えると、ある時はネットのわずかな上を通るコースを狙い、また、ある時は相手のオープンコートにドライブボールを打ち込む。前者では①の視線の使い方をし、後者では②の視線の使い方になると考えられる。同一選手内での①、②の視線の使い方の違いについては今後の課題とする。

(2) アイマーク・レコーダー画面の動揺について（図7・図8）

アイマーク・レコーダーから映し出される画像は、図1の4画面画像の左上のように見える。アイマーク・レコーダーは頭に装着するため、ラリーが始まると、当然、被験者の動きに合わせて画面も動揺する。アイマーク・レコーダーの画像が大きく動揺する選手（遠近に動揺するタイプと、遠近+左右にも動揺するタイプあり）が聴覚障害選手男子2名にみられた（図7）。これは、ボールを見る際に眼球運動で追っているのではなく、頭を動かしてボールを見ていることを示唆している。頭を大きく動かすことはボディバランスにも大きく影響を与えるため、安定した打球を繰り出すことへの妨げとなると想像できる。動揺の少ない選手の画像と比較すると、アイマークレコーダーが捉えている風景の変化の差がわかる（図8）。どのようなスポーツ競技でも視線を安定させる、軸を安定させるということは基本的な身体の使い方として重要である。

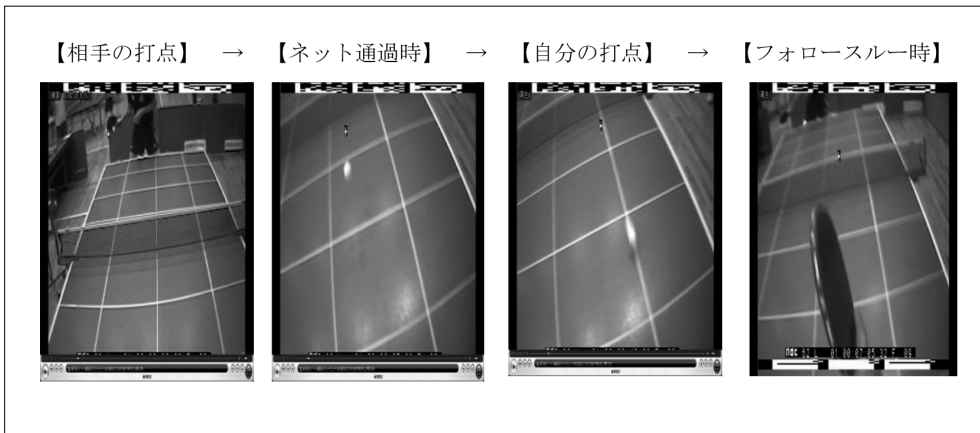


図7 アイマーク・レコーダーの画像が大きく動揺する選手

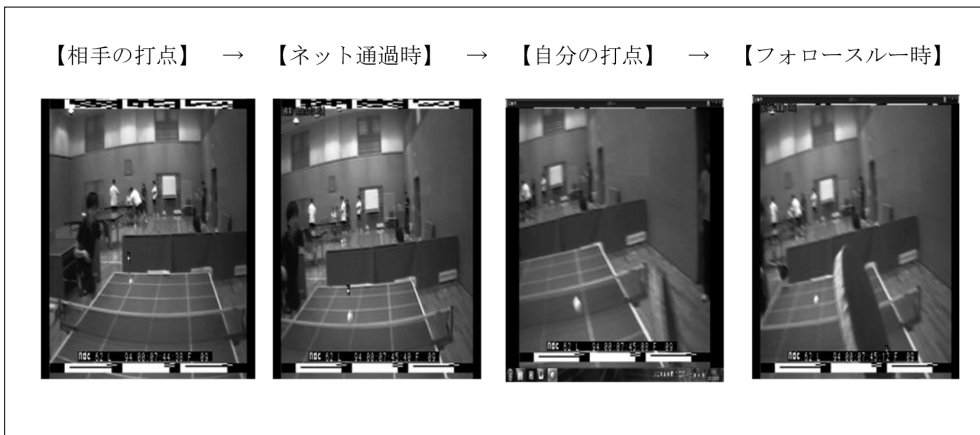


図8 アイマーク・レコーダーの動振が少ない選手

実験1「アイマーク・レコーダーによる視線分析」から、聴覚障害卓球選手はトップレベルであっても、ロングラリー中にボールを長く追従する傾向が見られた。理由は「空振りを防ぐため、ボールの落下点を確認する」視線の使い方を無意識に行っていると考えられる。今後は早い段階で相手選手の打球の軌道を読む「KVA 動体視力（遠方から接近してくるものにピントを合わせる能力：KVA）」、ボールを長く追従しながらも視線を素早く相手に戻す「KVA 動体視力」や「眼球運動（跳躍的に動くものに視線を合わせる能力：OMS）」を目的としたトレーニングの必要性が示唆された。

また、頭部の動揺の多い選手に対しても、卓球台上を行き来するボールを、頭部をできるだけ動かさず「眼球運動」と「KVA 動体視力」でボールを捉えるトレーニングがパフォーマンスの向上に必要であることが示唆された。

Ⅲ. 実験 2 視機能 (スポーツ・ビジョン) の測定・分析

実験 1 「アイマーク・レコーダーによる視線分析」から、聴覚障害卓球選手はトップレベルであっても、ロングラリー中にボールを長く追従する傾向や頭部の動揺の多い選手が見られた。そこで聴覚障害選手には「KVA 動体視力」、「眼球運動」の向上を目的としたトレーニングの必要性が示唆された。

そこで、選手の上述したスポーツビジョンの現状を客観的に把握するためにスポーツビジョン測定を実施した。高いスポーツビジョンを持っているにも関わらず、実践の卓球競技の中で発揮できていないのか、それとも、今回課題となったスポーツビジョンは低値を示すのか明らかにする。被験者は実験 1 同様、聴覚障害卓球選手はデフリンピック代表選手を対象とした。比較群として健聴の大学トップレベルの卓球選手とした。

さらに、先行研究で報告されている聴覚障害バレーボール選手 (デフリンピック候補選手)、卓球ナショナルチーム強化指定選手との比較も行う。

1. 方法

(1) 被験者

聴覚障害卓球選手 4 名, A 大学に所属する健聴女子卓球選手 4 名 計 8 名。ともに実験 1 の被験者と同じ選手である。

- ・聴覚障害卓球選手 4 名 (男子 2 名, 女子 2 名)
- ・健聴女子卓球選手 4 名

(2) 検査内容・項目

スポーツビジョンはスポーツを実施するうえでの眼の良さを測る検査で 8 項目の視機能を測定する。各項目とも満点が 5 点, 平均点が 3 点, 最低値が 1 点となる。この評価尺度の基準は日本のスポーツ選手の結果 (2,500 名以上) から算出されている。合計点は 40 点満点で, 日本人選手の平均は 24 点といわれている。項目は**静止視力** (どこまで小さな目標にピントが合うか: SVA), **KVA 動体視力** (遠方から接近してくるものにピントを合わせる能力: KVA), **DVA 動体視力** (目の前を横に動く目標を目で追う能力: DVA), **眼球運動** (跳躍的に動くものに視線を合わせる能力: OMS), **コントラスト感度** (白黒の微妙なコントラストの認知: CS), **深視力** (距離のさを感じる能力: DP), **瞬間視力** (一瞬のうちにどれだけの情報を得るか: VRT), **眼と手の協応動作** (目で捉えた目標に手で反応する能力: E/H) である (真下 2002,

27-39)。

スポーツビジョン研究会の測定機器を使用し、スポーツビジョン測定を実施した。

2. 結果と考察

表1は聴覚障害選手の結果である。デフリンピック代表選手4名のスポーツビジョンの測定結果からは、卓球トップ選手として望まれるスポーツビジョン(32～33点/40点)水準に達する選手はいなかった(真下2002, 50-51)。被検者の測定値は15点～25点, 平均 20.8 ± 5.8 点で, 日本人スポーツ選手の平均24点を下回る値であった。特に色付けした部分は平均を下回った項目を表している。

表1 聴覚障害卓球選手のスポーツビジョン測定結果

	SVA	KVA	DVA	CS	OMS	DP	VRT	E/H	合計
A	2	2	1	3	2	2	4	3	19
B	2	2	4	4	1	4	3	4	24
C	3	2	3	4	3	4	4	2	25
D	1	1	2	2	1	3	1	4	15
平均	2.0	1.8	2.5	3.3	1.8	3.3	3.0	3.3	20.8

静止視力(SVA), KVA 動体視力(向かってくるものを判断する能力:KVA), 眼球運動(跳躍的に動くものに視線を合わせる能力:OMS)の能力が顕著に低い結果となった。スポーツビジョンのベースとなる静止視力の矯正(球技では両目視で1.2～1.5が最適, かつ左右差がない状態)を行うことで, KVA 動体視力(KVA), コントラスト感度(CS), 深視力(DP)などが自動的に良くなる可能性がある。いずれにしても, KVA 動体視力, 眼球運動(OMS)のトレーニングの必要性がスポーツビジョン測定でも示唆された。視覚に依存する傾向が高い聴覚障害選手の静止視力があまりに低視力の状況にあった。聴覚障害者の視機能に関する報告(斎藤2001)でも, 日常生活で視力矯正を必要とする聴覚障害学生の割合は約60%, 一方, 体育の授業において視力矯正具を使用しているものは50%未満といわれている。必要度と実施に開きがあることが分かっている。

表2は比較群の健聴トップレベル選手4名の結果である。平均点は 28.5 ± 4.5 点となった。眼球運動(OMS)で低い値を示す選手が見られる。しかし, 眼球運動(OMS), DVA 動体視力, 手と眼の協応動作(E/H)には相関があるため, いずれかの数値が高ければ, 今回, 低値となった項目も改善するケースが多いといわれている。a選手以外は再検査で数値が向上する可能性が考えられる。全般的に優れた結果となった。

表2 健聴女子卓球選手のスポーツビジョン測定結果

	SVA	KVA	DVA	CS	OMS	DP	VRT	E/H	合計
a	4	2	2	5	1	4	3	3	24
b	5	5	5	5	1	3	3	4	31
c	4	4	4	5	3	4	4	3	31
d	4	4	2	4	1	3	5	5	28
平均	4.3	3.8	3.3	4.8	1.5	3.5	3.8	3.8	28.5

また、表3は今回測定した被験者群と、デフリンピック全日本バレーボールチーム（聴障（籠））の平均（増山2008）、日本卓球協会の1998年度ナショナルチーム強化指定選手（1998年NT）（真下・石垣・遠藤1999）、1999年度のオリンピック強化指定選手（1999年NT）（真下・石垣・遠藤2000）の平均値との比較の表である。黒枠で囲んだ部分は今回の被験者、聴覚障害卓球選手（聴障（卓））群である。

スポーツビジョンを向上させると、今までより目標を正確に捉えられるようになり、基本的な技術力・競技力の向上につながり、優秀な選手になるための「必要条件」であると考えられている（真下2002）。いずれのグループと比較しても、デフリンピック卓球選手のスポーツビジョンは強化が必要であることが裏付けられた。

表3 聴覚障害卓球選手と比較群とのスポーツビジョン平均値比較

	SVA	KVA	DVA	CS	OMS	DP	VRT	E/H	合計
健聴女子	4.3	3.8	3.3	4.8	1.5	3.5	3.8	3.8	28.5
1998NT	3.4	3.1	4.2	3.6	3.5	3.7	3.7	3.3	28.5
1999NT	3.6	2.6	4.0	3.9	4.0	3.3	3.9	3.6	28.9
聴障（卓）	2.0	1.8	2.5	3.3	1.8	3.3	3.0	3.3	20.8
聴障（籠）	3.4	3.1	4.5	4.3	1.8	3.9	3.7	4.2	28.8

IV. まとめ

実験1では聴覚障害卓球選手（デフリンピック代表選手）のロングラリーをアイマーク・レコーダーで視線測定をした。健聴の比較群として大学トップレベルの卓球選手とした。検討した結果、以下の結論が得られた。

- 1) 聴覚障害卓球選手はトップレベルであっても、ロングラリー中にボールを長く追従する傾向が見られた。理由は「空振りを防ぐため、ボールの落下点を確認する」視線の使い

方を無意識に行っていると考えられる。

- 2) アイマーク・レコーダーの画像が大きく動揺する選手（頭部の動揺の多い選手）がみられた。これは、ボールを見る際に眼球運動で追っているのではなく、頭を動かしてボールを見ていると考えられる。
- 3) 有効なトレーニングとして、(1) 早い段階で相手選手の打球の軌道を読む「KVA 動体視力（遠方から接近してくるものにピントを合わせる能力：KVA）」、(2) ボールを長く追従しながらも視線を素早く相手に戻す「KVA 動体視力」や「眼球運動（跳躍的に動くものに視線を合わせる能力：OMS）」を、頭部をできるだけ動かさずに目の動きでトレーニングすることがパフォーマンスの向上に必要であることが示唆された。

実験 2 では実験 1 で明らかになったスポーツビジョンの現状を、客観的に把握するためスポーツビジョン測定を実施した。高いスポーツビジョンを持っているにも関わらず、実践の卓球競技の中で発揮できていないのか、それとも、実験 1 課題となった視機能「KVA 動体視力」や「眼球運動」は低値を示すのか測定を実施した。被験者は実験 1 同様、聴覚障害卓球選手はデフリンピック代表選手を対象とした。比較群として健聴の大学トップレベルの卓球選手とした。検討した結果、以下の結論が得られた。

- 1) 比較郡と比べて、静止視力 (SVA)、KVA 動体視力（向かってくるものを判断する能力：KVA）、眼球運動（跳躍的に動くものに視線を合わせる能力：OMS）の能力が顕著に低い結果となった。
- 2) スポーツビジョンのベースとなる静止視力はトレーニングでは改善せず、矯正することが唯一の改善方法である。静止視力を改善した上で、KVA 動体視力、眼球運動のトレーニングの必要性がスポーツビジョン測定でも示唆された。

実験 1, 2 の研究結果をもとに、聴覚障害卓球選手の特徴を踏まえた技術向上のためのビジュアル・トレーニングは、

- 1) 早い段階で相手選手の打球の軌道を読む「KVA 動体視力」
 - 2) ボールを長く追従しながらも視線を素早く相手に戻す「KVA 動体視力」や「眼球運動」
- 上記のビジュアル・トレーニング内容を、頭部をできるだけ動かさず、目の動きで素早く実施することがパフォーマンスの向上に必要であることが示唆された。

聴覚障害者は優れた周辺視野をもち、限られた時間内により多くの視覚情報をインプットでき（深間内・西岡・松田・松島・生田目 2007, 180）、スポーツビジョンも高い（増山 2008）との

先行研究より、聴覚障害卓球選手はより、早い打球に対応するために、健聴卓球選手以上に優れた視線の動きがあるのではないかと、研究を始めたが、聴覚障害卓球選手のスポーツビジョンを測定・分析する中で、「音のない環境での運動」が選手の振る舞いに与える影響について、新たな見地を得ることができた。

卓球という高いスポーツビジョンを要する競技において、競技力の高い健聴者と同じスポーツビジョンが得られることを、聴覚障害卓球選手のゴールと考えた場合、以下の2つの具体的な提案をする。現在、あまり使われていないと考えられる、向かってくるものを判断するKVA動体視力や、跳躍的に動くものに視線を合わせる眼球運動を支えている眼周辺の筋肉を積極的に使う練習をすることで「眼の基本的な動き」を学習する経験が必要である。今までは眼の動きを「頭を動かす」ことで代用していたものを、「意識的に眼を動かす」ことに置き換えることで、スポーツビジョンを高める効果が期待できる。

もう一点は、競技においては「見るべきところ、着目すべき点などをしっかり押さえて取り組むこと」が有効な視覚情報を得られることにつながると増山(2008)も報告しているように、スポーツビジョンの高い人が見ているポイントを具体的に示すことでトレーニングにつながると考える。石垣(2002)の言葉を引用すると、「眼のつけどころ(どこを見れば的確に次の状況がわかるか)」である。『注意とか意識と言われるものによって見えるものは違う。最もわかりやすい例は自分の鼻やメガネのフレームである。これらには普段意識を向けないから「見えていない」が、これらに意識を向ければ鼻もメガネも視野の隅に見える。(中略)どこに注意を向けるかで見えるものが違う』。このことからスポーツビジョンの高い選手が、具体的にどこに注意を向けているかを分析することで、スポーツビジョンの低い選手への「眼のつけどころ=見方のコツ」を具体的に指導することが可能となり得る。単純な筋肉を動かすトレーニングとの二本立てで行うことで、より効果を引き出すことが期待できる。

【参考文献】

- 石垣尚男(2002)「ビジュアル・トレーニングのコンセプト—目を鍛えるということ—」『トレーニングジャーナル』pp48-51.
- 石垣尚男(2005)「小中学生卓球選手の競技レベルとスポーツビジョンの関係」『愛知工業大学研究報告 第40号B』pp269-270.
- 石垣尚男(2007a)「視覚負荷トレーニングの効果：特集 最新ビジュアルトレーニング」『トレーニング科学 19(1)』pp19-24, 日本トレーニング科学会 編/日本トレーニング科学会
- 石垣尚男(2007b)「卓球競技レベルによるラリー中の視線の違い」『愛知工業大学研究報告 第42号B』pp167-170.
- 内村直之, 上田俊英(1996)「五輪選手は目が命 「動体」「遠近感」など8種視力, 一流ほど高能力」『朝日新聞 東京夕刊』(1996年7月9日) pp1.
- 大道等, 松野義晴, 中尾滋(1988)「卓球における「視線の方向」とストローク動作」『第9回場合男メカニクス学会抄録集』pp100-101.

- 齋藤まゆみ (2001) 「聴覚障害学生の体育実技における視機能の現状と問題点」 Proc. Inte' l. Confoer. for 20th J.S.S.E.2001.pp.265-268.
- 佐々木正人 (2008) 『時速 250km のシャトルが見える—トップアスリート 16 人の身体論—』 光文社新書
- 中村浩彦 (2008) 「(五輪を科学する:中) スポーツビジョン 一流の「目」、メダルに照準」『朝日新聞 東京朝刊』 (2008年7月28日) pp27.
- 深間内文彦, 西岡知之, 松田哲也, 松島英介, 生田目美紀 (2007) 「聴覚障害における情報処理特性—アイマーク・レコーダーによる眼球運動の分析—」『筑波技術大学テクノノート』 Vol.14 pp177-180.
- 真下一策, 石垣尚男, 遠藤文男 (1997) 「卓球強化選手のスポーツビジョン能力の性差」『平成8年度日本体育協会スポーツ医科学報告』 pp108-109.
- 真下一策 (2002) 『スポーツビジョン第2版』 ナップ
- 真下一策, 石垣尚男, 遠藤文夫 (1999) 「1998年度日本卓球協会ナショナルチーム強化指定選手のスポーツビジョン」日本卓球協会 スポーツ科学委員会 平成18年度研究報告
- 真下一策, 石垣尚男, 遠藤文夫 (2000) 「日本卓球協会オリンピック強化指定選手のスポーツビジョン」日本卓球協会 スポーツ科学委員会 平成19年度研究報告
- 増山光洋 (2008) 「聴覚障害バレーボール選手におけるスポーツビジョンの研究—デフ全日本男子バレーボールチームの事例—」『育英短期大学研究紀要』 第25号, pp57-66.
- 山本武司, 山岡憲二, 増田洋, 田阪登紀夫, 村上博巳, 星野光信, 足利善男, 千賀康利, 田中信雄 (2007) 「女子卓球選手の戦型別スポーツビジョン特性」『第62回日本体力医学大会 体力科学 56 (6)』 pp732.

【参考 HP】

- 財団法人 全日本ろうあ連盟 <http://www.jfd.or.jp/> (2012年7月24日アクセス)
- 日本ろうあ者卓球協会 <http://www.jdtt.com/> (2012年7月24日アクセス)

※本研究は東京富士大学学術研究会の共同研究費助成を受けて実施したものである。

平成 23 年度研究業績一覧

本業績一覧は、本学専任教員が学長宛に提出した「研究業績リスト」をもとに、編集委員会が再整理したものである。

研究業績などのうち「投稿中」のもの、未発表のものは発表のあった時点を基準に掲載することとし、当該年度中の業績でも本誌の「業績一覧」からは除外した。

研究業績

- (1) 著書（単著／共著，以下同様），翻訳書
- (2) 論文，研究ノート，書評など
- (3) 学会発表・調査報告書など

それぞれに「タイトル」，「発行所」（発表場所），発行（発表）年月を記載した。

網本尚子

著書

「日本語表現法」(共著), アイ・ケイコーポレーション, 2011年4月

論文

「狂言に描かれた花ー『真奪』の考察を中心として」(単著), 『富士論叢』第56巻1号, 東京富士大学学術研究会, 2011年11月

その他

「演目解説」(単独), 野村狂言座公演プログラム第54回～57回, 万作の会, 2011年4月～2012年1月

青山和正

論文

「ベトナム中小企業政策と課題に関する考察」(単著), 『富士論叢』第56巻第1号, 東京富士大学学術研究会, 2011年11月

学会発表

「起業家の起業行動の分析」(単独), 実践経営学会, 東京富士大学, 2011年10月, 発表のみ

飯島寛之

論文

「インドの資本取引の自由化と世界金融危機～世界金融危機前後の金融政策とのかかわりから」(単著), 『Fuji Business Review』第4号, 東京富士大学学術研究会, 2012年3月

石塚一彌

研究ノート

「消費税の中立性に関する一考察」(単著), 『富士論叢』第56巻第1号, 東京富士大学学術研究会, 2011年11月

「会計監査の方向性 オリンパス事件を素材として」(単著), 『Fuji Business Review』No.4, 東京富士大学学術研究会, 2012年3月

井手健二

その他

「特別目的会社の会計(1)」(単著), 『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.25), MJS 税経システム研究所, 2011年4月

「特別目的会社の会計(2)」(単著), 『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.26), MJS 税経システム研究所, 2011年5月

「特別目的会社の会計(3)」(単著), 『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.27), MJS 税経システム研究所, 2011年6月

「特別目的会社の会計(4)」(単著), 『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.28), MJS 税経システム研究所, 2011年7月

「会計期間の公準と老舗企業」(単著), 『Monthly Report 現代の会計トレンド』(No.33), MJS 税経システム研究所, 2011年12月

伊波和恵

著書

「ストレス科学事典」(共著), 実務教育出版, 2011年6月

「Q&Aでわかる回想法ハンドブックー『よい聴き手』であり続けるために」(共著), 中央法規出版, 2011年8月

「ゼロから学ぶ経営心理学」(共著), 学文社, 2012年1月

資料

「中高年者の『お墓』観 —成人期後期意向のライフ・イベント—」(共著),『科学研究費補助金研究成果報告書』,2012年3月,科学研究費助成事業

学会発表

「中高年者の『お墓』観—成人期後期以降のライフ・イベント(8):他世代との比較」(共同),日本応用心理学会第78回大会,信州大学,2011年9月

「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入(2)—インタビューによる仮説の検証—」(共同),産業・組織心理学会第27回大会,中村学園大学,2011年9月

“*The Difference in the Perception towards “Graves” between US and Japan: A Pilot Study of How people See Graves and Dead with Life & Death as Part of Life Event/Life Review*”(共同),The International Institute for Reminiscence and Life Review, The International Institute for Reminiscence and Life Review, Boston, 2011年11月

「お墓の選び方—『お墓』への態度と死生観・QOLの関連について」(共同),第47回日本経営システム学会全国研究発表大会,山梨学院大学,2011年12月

「中高年者の『お墓』観に関する調査より(ワークショップ『団塊の世代の死生観』,座長:野村豊子・大西秀樹)」(共同),日本老年社会科学会第53回大会,日本社会事業大学,2011年6月

その他

「現代のお墓観と死生観の研究—首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)—」(共同),東京富士大学公開講座,東京富士大学,2012年1月

岩田 康成

研究ノート

「郵便汽船三菱会社の簿記法と予算編成」(単著),『Fuji Business Review』No.4,東京富士大学総合研究所,2012年3月

浮谷 秀一

学会発表

「『血液型性格学』は信頼できるか(第28報)I—血液型と県民性について—」(共同),日本応用心理学会第78回大会,信州大学,2011年9月,責任発表者

「『血液型性格学』は信頼できるか(第28報)II—血液型と民族性について—」(共同),日本応用心理学会第78回大会,信州大学,2011年9月,連名発表者

「『血液型性格学』は信頼できるか(第28報)III—古川竹二の「団体気質」の問題点を衝く」(共同),日本応用心理学会第78回大会,信州大学,2011年9月,連名発表者

「岐阜人(濃州人・美濃國人)はどんな性格か—渡邊徹『旧新人國記』刊行60周年を記念して—第7報のI—」(共同),日本パーソナリティ心理学会第20回・日本感情心理学会第19回合同大会,京都精華女子大学,2011年9月,責任発表者

「長野人(信州人・信濃國人)はどんな性格か—渡邊徹『旧新人國記』刊行60周年を記念して—第7報のII—」(共同),日本パーソナリティ心理学会第20回・日本感情心理学会第19回合同大会,京都精華女子大学,2011年9月,連名発表者

「山梨人(甲州人・甲斐國人)はどんな性格か—渡邊徹『旧新人國記』刊行60周年を記念して—第7報のIII—」(共同),日本パーソナリティ心理学会第20回・日本感情心理学会第19回合同大会,京都精華女子大学,2011年9月,連名発表者

その他

「『血液型による性格判断を信じる人がなぜ多いのだろうか』part IV—応用心理学からの観点を含めて—」(共同),日本応用心理学会第78回大会,信州大学,2011年9月,企画者・司会

円城寺 敬 浩

翻訳書

「ハンドブック 組織ディスコース研究」(共著), 同文館, 2012年3月, 原著: The SAGE Handbook of Organizational Discourse

論文

“*Reputation management in Japan -Evidence from global B to B*” (共著), International Academy of Management and Business (IAMB), International Academy of Management and Business (IAMB), 2011年11月

学会報告

「B to B ビジネスにおけるレピュテーション・マネジメントー日本企業の現状と課題ー」(共同), 経営戦略学会, 明治大学, 2011年6月

“*Reputation management in Japan -Evidence from global B to B*” (共同), The 11th IAMB 2011 Conference, San Francisco, USA, 2011年11月

太 田 さつき

著書

「ゼロから学ぶ経営心理学」(共著), 学文社, 2012年1月

「中小企業における人材の採用と定着: 人が集まる求人生きいきとした職場/アイトラッキング, HRM チェックリスト他から」(共著), 労働政策研究・研修機構, 2012年3月

論文

「就職活動に対する自己効力感: 大学生を対象とした尺度の有効性の検討」(共著), 『応用心理学研究』第37巻第2号, 日本応用心理学会, 2012年3月

学会発表

「人的資源管理施策と個人プロアクティブ行動: 縦断的データに対するSEMを用いた媒介モデルの検討」(共同), 日本応用心理学会第78回大会, 信州大学, 2011年9月

岡 星 竜 美

論文

「チカラ解き放て スポーツイベントで社会を元気に」(共著), 社団法人日本イベント産業振興協会, 2011年9月

その他

「実践経営学会 第54回全国大会」, 東京富士大学, 2011年9月, 実行委員会事務局長

岡 村 一 成

著書

「ゼロから学ぶ 経営心理学」(共著), 学文社, 2012年1月, 監修

論文

「大学への進学動機と将来への職業志向性に関する一研究」(共著), 『富士論叢』第56巻1号, 東京富士大学学術研究会, 2011年11月

「就職活動に対する自己効力感: 大学生を対象とした尺度の有効性の検討」(共著), 応用心理学研究第37巻第2号, 日本応用心理学会, 2012年3月

学会発表

「人的資源管理施策と個人プロアクティブ行動: 縦断的データに対するSEMを用いた媒介モデルの検討」(共同), 日本応用心理学会第78回大会, 信州大学, 2011年9月

岡 本 慶 一

論文

「社会文化の変革と経験デザイン」(単著), 『日立評論』Vol.93, No.11, 日立評論社(日立製作所),

2011年11月

書評

- 「P・スカーレン、M・フゲール、M・フェレツソン『マーケティング・ディスコース～批判的視点から』」(単著), 『日経広告研究所報』No.256, 日経広告研究所, 2011年4月
- 「David M. Scott & Brian Halligan, “Marketing Lessons From the Grateful Dead”」(単著), 『日経広告研究所報』No.257, 日経広告研究所, 2011年6月
- 「青木幸弘編著『価値共創時代のブランド戦略』」(単著), 『日経広告研究所報』No.258, 日経広告研究所, 2011年8月
- 「広井良典著『創造的福祉社会～「成長」後の社会構想と人間・地域・価値』」(単著), 『日経広告研究所報』No.259, 日経広告研究所, 2011年10月
- 「山川悟・新井範子『コンテンツがブランドを創る—文化のコミュニケーションが生む可能性』」(単著), 『日経広告研究所報』No.260, 日経広告研究所, 2011年12月
- 「Okazaki (Ed.); “Advances in Advertising Research (Vol.2)”」, 『日経広告研究所報』No.261, 日経広告研究所, 2012年2月

黒田 秀雄

論文

- 「キャリア・デザインと結びつけた初年次教育の試み」(単著), 『Fuji Business Review』No.4, 東京富士大学総合研究所, 2012年3月

学会発表

- 「短大生とキャリアデザイン」(単独), 初年次教育学会・第4回全国大会, 久留米大学, 2011年8月

その他

- 「2011年度・BOPビジネス研究会(中間報告)」(共同研究), 『Fuji Business Review』No.4, 東京富士大学総合研究所, 2012年3月

河野 英子

報告書

- 「静岡県の未来戦略の魅力」(単著), 『SRI』106号, 財団法人 静岡総合研究機構, 2012年3月

小坂 善治郎

著書

- 「イベント学概論」(単著), JEPC イベント総研選書, リベルタス・クレオ, 2011年12月

論文

- 「ハイクライシスと実践経営の新地平」(単著), 実践経営学研究2011, 実践経営学会, 2011年10月, 全国大会委員長(於東京富士大学)
- 「『イベントは文化記号装置』その主体と客体」(単著), イベント研究2011, JEPC イベント総研, 2011年11月, リベルタス・クレオ刊

資料

- 「『マイキャリアノート』2012」(共著), 東京富士大学, キャリア開発センター, 2012年3月, 責任編集

調査報告

- 「記号論的認知科学による大学からの発信情報の受容に関する調査研究」(共著), 『Fuji Business Review』No.4, 東京富士大学総合研究所, 2012年3月, 東京富士大学共同研究費(代表)による

佐藤 恵美

著書

「学校で役立つ教育心理学」(共著), 八千代出版, 2011年9月

「ゼロから学ぶ経営心理学」(共著), 学文社, 2012年1月

論文

「大学への進学動機と将来への職業志向性に関する一研究」(共著), 『富士論叢』第56巻第1号, 東京富士大学学術研究会, 2011年11月

学会発表

「大学生の目標意識と自己統制感との関連性」(共同), 日本心理学会大会第75回大会発表論文集, 日本心理学会, 日本大学, 2011年9月

「大学生の目標意識とパーソナリティ特性との関連性」(共同), 日本心理学会大会第75回大会発表論文集, 日本心理学会, 日本大学, 2011年9月

塩谷 由美子

論文

「ボランティアが参加する文法・会話練習の教室活動」(単著), 『津田塾大学言語文化研究所報第26号』, 津田塾大学言語文化研究所, 2011年7月

学会発表

『日本事情』科目におけるディベートの導入—多人数クラスでの能動的な学習活動の促進を目指して—(共同), 日本語教育学会 第11回研究集会, 京都外国語大学, 2012年3月

調査報告

「津田塾大学日本語教育養成課程報告書—設立20周年修了生アンケートを中心として—」(共著), 津田塾大学日本語教員養成課程委員会, 2012年3月

篠崎 香織

資料

「中高年者の『お墓』観—成人期後期意向のライフ・イベント—」(共著), 『科学研究費補助金研究成果報告書』, 2012年3月, 科学研究費助成事業

学会発表

「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入(2)—インタビューによる仮説の検証—」(共同), 産業組織心理学会第27回大会 予稿集 pp.39-42, 中村学園大学, 2011年9月

「中高年の『お墓』観—成人期後期以降のライフ・イベント(8):他世代との比較—」(共同), 日本応用心理学会第78回大会, 信州大学, 2011年9月

その他

「現代のお墓観と死生観の研究—首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)—」(共同), 東京富士大学公開講座, 東京富士大学, 2012年1月

隅田 浩司

判例評釈

「親子会社間の取引と課徴金の対象となる『当該商品』の成否ポリプロピレン価格カルテル事件 課徴金審決(公取委課徴金審決平成22・2・24)」(単独), ジュリスト増刊平成22年度重要判例解説(ジュリスト臨時増刊1420号), 有斐閣, 2011年4月

学会発表

「交渉学教育の現状と及び課題—交渉学教育成果の効果的測定方法を中心として」(共同), 日本説得交渉学会第4回研究大会, 東京富士大学, 2011年12月

「交渉学教育の最前線報告-Advanced Programの実践-」(共同), 日本説得交渉学会第4回研究大会, 東京富士大学, 2011年12月

高橋 哲也

論文

「人的資源管理論におけるアウトソーシングの意味」(単著), 実践経営学研究, 実践経営学会, 2011年9月

学会報告

「人的資源管理論におけるアウトソーシングの意味」(単独), 実践経営学会第54回全国大会, 東京富士大学, 2011年10月

田畑 智章

著書

「経営システム学への招待」(共著), 日本評論社, 2011年11月, 第2章 経営システムと経営モデル 担当

資料

「中高年の『お墓』観—成人期後期以降のライフ・イベント—」(共著), 『科学研究費補助金研究成果報告書』, 2012年3月, 科学研究費助成事業

学会発表

「動的な消費者選好の表現に対するひとつの方向性」(共著), 日本経営システム学会第46回大会, 明治大学, 2011年5月

「ワーク・ファミリー関係研究における『家族』概念の導入(2)—インタビューによる仮説の検証—」(共著), 産業組織心理学会第27回大会, 中村学園大学, 2011年9月

「中高年者の『お墓』観—成人期後期以降のライフ・イベント(8):他世代との比較—」(共著), 日本応用心理学会第78回大会, 信州大学, 2011年9月

「消費者購買行動モデルの時間的拡張(2)—動的な選好関数に伴う選択の概念について—」(共著), 経営工学会平成23年度秋季大会, いわて県民情報交流センター, 2011年11月

「『お墓』の選び方—『お墓』への態度と死生観・QOLの関係について」(共著), 日本経営システム学会第47回大会, 山梨学院大学, 2011年12月

「三宅島の現状と活性化提案」(共著), 日本経営システム学会第47回大会, 山梨学院大学, 2011年12月

その他

「現代のお墓観と死生観の研究—首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)—」(共同), 東京富士大学公開講座, 東京富士大学, 2012年1月

富岡 次郎

資料

「中高年者の『お墓』観—成人期後期意向のライフ・イベント—」(共著), 『科学研究費補助金研究成果報告書』, 2012年3月, 科学研究費助成事業

学会発表

「『お墓』観の国際比較—日本とアメリカにおける文化差—」(単独), 異文化コミュニケーション学会第26回年次大会, 兵庫県立大学, 2011年10月

“*The Difference in the Perception towards "Graves" between US and Japan: A Pilot Study of How People See Graves and Deal with Life & Death as Part of Life Event/Life Review*” (共同), International Reminiscence and Life Review Conference 2011, Boston, USA, 2011年11月

その他

「現代のお墓観と死生観の研究—首都圏在住中高年500人のアンケート調査報告(分析と解説)—」(共同), 東京富士大学公開講座, 東京富士大学, 2012年1月

萩野 弘道

研究ノート

「デジタルデバイドの現状と課題」(単著),『富士論叢』第56巻第1号,東京富士大学学術研究会, 2011年11月

花尾 由香里

著書

「ゼロから学ぶ経営心理学」(共著),学文社,2012年1月

学会発表

「商品表示における比較表現と数値情報に関するあいまいさの認知と購買への影響」(単独),日本応用心理学会,信州大学,2011年9月

「商品の対象者を特定した表現の効果『～が気になる方に』という表現から消費者はどのような認知をするか」(単独),日本社会心理学会,名古屋大学,2011年9月

広瀬 盛一

論文

「コーポレート・コミュニケーションの情報源がコーポレート・レピュテーションに与える影響 - 永続的関与を考慮して」(共著),『広告科学第54集』,日本広告学会,2011年6月

“QR Code Mobile Promotion: An Initial Inquiry” (共著), The European Advertising Academy Advances in Advertising Research (Vol.2) : Breaking New Ground in Theory and Practice, European Advertising Academy, 2011年10月

“Reputation management in Japan Evidence from global B to B companies” (共著), International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference Proceedings (San Francisco, USA), International Academy of Management and Business, 2011年11月

“An Information Processing Model for Corporate Advertising in Japan: How Celebrity Endorser and Gender Affect Attitudes toward the Advertising” (共著), International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference Proceedings (San Francisco, USA), International Academy of Management and Business, 2011年11月

“Repositioning the Capital City of Tokyo: Big Change for a Global Presence” (単著), Branding Asian Cities: Strategy and Practice, the Communication University of China, 2011年11月

“Benchmarking the Use of QR Code in Mobile Promotion: Three Studies in Japan” (共著), Journal of Advertising Research, the Advertising Research Foundation, 2012年3月

学会発表

“Reputation management in Japan Evidence from global B to B companies” (共同), International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference ,Radisson Hotel, Fisherman's Wharf, USA, 2011年11月,

“An Information Processing Model for Corporate Advertising in Japan: How Celebrity Endorser and Gender Affect Attitudes toward the Advertising” (共同), International Academy of Management and Business 11th IAMB Conference ,Radisson Hotel, Fisherman's Wharf, USA, 2011年11月

深澤 琢也

著書

「第5章 グローバル・ビジネスにおける調整の課題」(共著),経営品質科学-企業活動のクオリティを科学する-,中央経済社,2011年9月,分担執筆,第5章第2節

論文

「小売企業の海外展開における課題－現地パートナーが果たす役割－」（単著），『貿易研究会研究報告書』，貿易奨励会，2011年8月

学会発表

「日系外食産業の国際市場開拓について－現状と課題－」（単独），多国籍企業学会 東部4月例会，於：二松学舎大学，2011年4月

「新興市場戦略における非連続性の検証－比較ケース分析－」（共同），国際ビジネス研究学会 第18回全国大会，於：富山大学，2011年10月，共同報告者：白井哲也（日本大学），内田康郎（富山大学），内堀敬則（白鷗大学）

深澤伸幸

著書

「ゼロから学ぶ経営心理学」（共著），学文社，2012年1月

その他

「職場に潜む危険と将来予測される事故への備え」（単独），日本応用心理学会主催（公開シンポジウム）“まさか！”の応用心理学－災害時はこうする－，日本体育大学，2011年11月，企画者：田之内厚三，司会：藤森立男

藤村朋子

学会発表

“*Learning L2 through group research projects: A case study of EFL learners at a Japanese university*”（単著），8th Annual CamTESOL Conference on English Language Teaching 2012, National Institute of Education, Phnom Penh, Cambodia, 2012年2月

藤森大祐

資料

「フクシマ後に考える原子力発電所の問題点」（単著），『富士論叢』第56巻第1号，東京富士大学学術研究会，2011年11月

松田岳

論文

「世界金融危機後の米国金融システムの行方～不良債権問題を中心に～」（単著），『信用理論研究』（信用理論研究学会），信用理論研究学会，2011年6月

「米国のコミュニティ金融におけるCDFIの役割－金融アンバンドリングの観点から－」（単著），『経済経営研究』第6巻第1号，東義大専科〔韓国〕経済経営戦略研究所，2011年6月

「金融危機後の米国の州・地方財政」（単著），『Fuji Business Review』No.4，東京富士大学総合研究所，2012年3月

「米国の商業用不動産貸出問題とその展望」（単著），『Fuji Business Review』No.4，東京富士大学総合研究所，2012年3月

「米国のコミュニティ開発金融とその支援策」（単著），『Fuji Business Review』No.4，東京富士大学総合研究所，2012年3月

松田美登子

学会発表

「卒業期に関わったパニック障害の事例－学生相談室における短期認知行動療法の実践－」（単独），日本学生相談学会第29回大会『発表論文集』，立教大学，2011年5月

「学生生活サイクルに応じた相談サービスの検討（1）－大学1年生の精神健康度と悩みの分析を中心に－」（単独），日本心理臨床学会第30回大会『発表論文集』，九州大学，2011年

9月

武藤篤生

学会発表

「福祉アプリ開発の現状と未来」(単独), *Android Bazaar and Conference 2011 Summer*, 日本 Android の会, 早稲田大学, 2011年7月

山川 悟

著書

「コンテンツがブランドを創る」(共著), 同文館出版, 2011年9月

「社会心理学における説得と交渉」(共著), 三恵社, 2012年3月

論文

「わが国における音楽活用マーケティングの現状と可能性」(単著), 『*Fuji Business Review*』 No.4, 東京富士大学総合研究所, 2012年3月

書評

「Foresquare マーケティング」(単著), 『*マーケティングホライズン*』, 日本マーケティング協会, 2011年12月

「コンテンツがブランドを創る」(単著), 『*Fuji Business Review*』 No.4, 東京富士大学総合研究所, 2012年3月

その他

「参加型文化装置としてのコンテンツ」(単著), 『*広報会議*』, 宣伝会議, 2011年12月

山口哲朗

論文

「東日本大震災とサプライチェーン寸断に関する考察」(単著), 『*Fuji Business Review*』 No.4, 東京富士大学総合研究所, 2012年3月

「従業員による企業買収企業と東日本大震災」(単著), 『*東日本大震災と知の役割*』, 株式会社勤草書房, 2012年3月

山口善昭

翻訳書

「企業と社会」(共著), ミネルヴァ書房, 2012年3月, 原著: *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics* (5章, 6章担当)

湯谷成人

論文

「消費税における『対価性』について—今後の消費税法の改正の方向」(単著), 『*富士論叢*』第56巻第1号, 東京富士大学学術研究会, 2011年11月

執筆者紹介

青山和正	東京富士大学教授
網本尚子	東京富士大学教授
太田さつき	東京富士大学教授
岡村一成	東京富士大学教授
小野塚若菜	東京富士大学非常勤講師
境広志	成蹊大学教授
塩谷由美子	東京富士大学教授
清水裕	成蹊大学助手
高石光一	東京富士大学非常勤講師
田島外志美	東京富士大学短期大学部准教授
西村卓二	東京富士大学短期大学部教授
廣瀬盛一	東京富士大学教授
武藤篤生	東京富士大学教授
渡辺孝志	東京富士大学非常勤講師

編集委員

岡本慶一 (委員長)	青山和正
伊波和恵	岩田康成
河野英子	山川悟
渡邊漸	垣内和広

富士論叢 第57巻第1号 (通巻95号)

平成24年11月1日 発行

編集 東京富士大学富士論叢編集委員会
発行 東京富士大学学術研究会
代表者 岡村一成
東京都新宿区高田馬場3-8-1
☎ 03-3368-2154

印刷者 豊文社印刷所

編集後記

- 第 57 巻第 1 号をお届けします。今回も本数は少ないながらもバラエティに富んだ質の高い論文を掲載することができました。ご投稿いただいた先生方、さまざまにご尽力いただいた教職員のみなさまに感謝申し上げます。
- さて、本学は来年学園創立 70 周年を迎えます。創立の年、昭和 18 年は太平洋戦争の真っただ中、山本有三の戯曲『米百俵』が発表された年でもあります。『米百俵』は、戊辰戦争に負けた長岡藩が隣藩から送ってきた援助米百俵を使って日本で初めての小学校を設立した逸話に基づいた戯曲ですが、敗戦を予感しつつ、新しい時代にふさわしい資質・能力をもって将来の日本を背負う人材育成をスタートさせることが急務だ、という思いは、当時の鋭敏な時代感覚を持った人々の間に共有されていたのではないのでしょうか。
- 翻って現在の日本の産業社会をみるとどうでしょうか？グローバルな競争の中で価値創造の方向性を見失ってしまっているという指摘もおこなわれています。技術中心のモノづくりというこれまでの強みが逆にコモディティ化（同質化、標準化）と低価格競争の泥沼に企業を誘い込んでいくといった状況からどう転換できるか、新しい時代に求められる人材像についてもう一度原点からの議論が必要になってきているように思われます。
- なお、今号から判型をこれまでの A5 判から B5 判に変えることにしました。お手に取って驚かれた方もいらっしゃると思います。数表やチャート類などを 1 ページに収めるためにこれまでの A5 判では小さな活字で組まなくてはならず、読みにくいといったこともあり、変更を決めさせていただきました。これまで同様、ご愛読くださいますようお願いいたします。

(岡本)

- 11 「汲水閑話 一〇〇〈宗論・文相撲〉の発想」能楽タイムズ・平成八年九月号
『狂言論考』（注7参照）
- 12 永井猛『狂言変遷考』三弥井書店・平成十四年
- 13

スタートしたのではないだろうか。第四章でも述べたように、浄土と法華は『七十一番職人歌合』で対となって登場している。つまり他の商工業者、芸能者などと同じとらえ方がされているのである。そう考えると、商人物「酢薑」や「膏薬煉」のような、商人の対立物を模した設定としたと考えるのも無理はないだろう。

宗論の部分も、商人物で言語遊戯によって対立を描くことに做つたもので、必ずしも出家を揶揄するためだったとも言えないのではないだろうか。一曲の見せ場として、「柑子」「文蔵」のような既存曲の語りの趣向を取り入れたものだったと考えたい。

そして最後は和解となる。ここが、融和の願いの込められた最も眼目となるべきところなので、めでたく、かつある程度おごやかな雰囲気を出さなければならぬ。そのため、祝言の気分を旨とする脇狂言に倣い、和解の気持ちを謡った謡で留めるといふ、祝言的な終わり方となったのであろう。

最後に、「宗論」が宗教的対立など実感できなくなっている現代においても人気を保ち、冒頭でも掲げた「出家物第一の名作」と評されるのはなぜか、その魅力についてひとこと述べておきたい。

この狂言の作者がどのような意図で「宗論」を作ったにせよ、トレートに筋を追ってその主題を描こうとしているわけではない、というところが「宗論」の大きな魅力だと考える。たとえば第六章でも触れたが、踊り念仏・踊り題目の場面では、熱中のあまりいつしか本来の目的を忘れて相手の唱えているものを自分も唱えてしま

うことになる。この我を忘れて自分の動作に酔ってしまう「忘我性」という特徴は、他の狂言にもしばしば登場する、狂言の大きな味わいの一つである。また終曲部も、それまでのセリフ劇から急に謡と舞になり、テイストが一変してしまう部分なのだが、とにかく団円で終わらせたいという意図のもと、場面本意で謡と舞が挿入されたと考えられ、こうした「場面性」も狂言らしい大らかさを表していると言える。

宗教的対立という、時代によつてはかなりシビアな題材を描きつつも、狂言ならではの演劇成分をいくつも盛り込むことにより、観客に理詰めで主題を理解させるのではなく、大らかな笑いの中でそれを示唆するという手法。これが整合性・合理性重視の近代的演劇とはひと味違う、「宗論」の魅力だと言えるだろう。

注

- 1 北川忠彦・安田章校注・小学館・昭和四十七年
- 2 池田広司・北原保雄校注『大蔵虎明本狂言集の研究』本文篇・中・表現社・昭和四十八年
- 3 北川忠彦他校注『天理本狂言六義』上・三弥井書店・平成六年を参照した。
- 4 野々村戒三・安藤常次郎編・能楽書林・昭和四十九年
- 5 小山弘志編・岩波書店・平成二年
- 6 古川久他編『狂言辞典 事項編』東京堂出版・昭和五十一年による。
- 7 田口和夫『三三弥井選書』狂言論考』三弥井書店・昭和五十二年
- 8 『全集本』頭注などによる。
- 9 『全集本』頭注による。
- 10 『全集本』による。

- ④ 踊り念仏は、祝言性の高い囃子物と性質的に近い。
 ⑤ 対立が和解したことを謡で表現して団円型で終わるとい

パターンは、他にあまり見られない設定だが、きわめて自然な終わり方と感じられるのは、踊り念仏が挿入されることによって祝言的雰囲気醸し出されたためだと考えられる。

以上のことから、「宗論」を考える上で重要なキーワードの一つとして浮上するのは、祝言性だと言えるのではないだろうか。なぜ出家物に祝言の雰囲気挿入する必要があったのか。それは、「宗論」に込められた意図と関わるものと考ええる。

「宗論」は一般的に、出家に対する風刺の曲ととらえられることが多い。しかし、そのような批判的な気持ちのみで作られた曲ではなく、宗派の対立などない宗教的な平和の到来を願う気持ちの込められた曲だったのではないだろうか。

現代の日本でも、たとえば世界平和を訴えるような演劇を上演するとすると、国家や民族間の対立の愚かさをわざと描き、最後はその愚かさに気づいた紛争当事者同士が和解し平和が訪れる、という構成は容易に思いつくことだろう。「宗論」もまさにそのような発想で作られた曲で、愚かしい宗論も、出家たちの頑なな態度も、すべて両者の和解を導き出すための伏線として描かれているのではないだろうか。そのため、出家の対立というモチーフを描きながらも、

随所に脇狂言的な要素が挿入され、最後は祝言の気分で終わるのである。

「宗論」成立時期について田口和夫氏は、「一宗だけをことさらに風刺の対象としなかったことが、各宗が固定して自分の城をまもることに専念して、それなりの安定をみせてしまった江戸時代の状況にふさわしかったのであろう。」と述べている。^(註12) また、永井猛氏は、織田信長が法華宗を弾圧していた社会情勢を考えると、「信長治政下において、はたして狂言〈宗論〉の上演は可能であろうか。為政者に対する痛烈な毒を含む故、難しいと言わざるを得ない。現在見る〈宗論〉が成立したのは、秀吉による法華宗復権後のことではなからうか」としている。^(註13)

このように「宗論」成立時期は、中世末期、あるいは江戸時代に入ってからと考える説がこれまで出されてきた。確かに「宗論」には、同業者同士の対立といった設定や、言語遊戯の趣向、踊り念仏の趣向など、既存の曲の要素が数多く盛り込まれており、それは、時代的に遅く成立したゆえと考えられることができるだろう。しかし、「宗論」が宗教的平和を願う曲だったと考えられると、むしろ浄土と法華の対立の甚だしかった時代、少なくとも信長の時代には作られていた可能性も出てくるのではないだろうか。

さて、浄土と法華の融和をテーマとすにあたり、狂言の作者はどのような一曲を構築しようとしたのであろうか。まずは両者の対立を、商売敵の対立というカテゴリーとしてとらえて描くことから

の後誘い込みで終わっているのが「宗論」との違いである。同様の終わり方は、夫婦喧嘩の和解を描いた「箕被」^{みかすき}にも見られる。

対立の和解というパターンではないが、「宗論」と同じ出家物に分類される曲の中では、「地蔵舞」と「金津」がシャギリ留め、「悪坊」と「悪太郎」が謡で終わり、ともに団円型の結末である。

「地蔵舞」と「金津」は、それぞれリズムカルな地蔵舞と囃子物が最後の見せ場として演じられ、それに続いてシャギリになって終わる。

「悪坊」は、寝ている間に出家姿にされた暴れ者の悪坊が、出家の志を立てた旨を謡い、最後は「行脚の僧に、鉢を申そう。はっち はっち」という托鉢に出発する旨を表現したセリフで終わる。「悪太郎」も類曲で、酔って寝ている間に伯父によって出家姿にされた暴れ者の悪太郎が、通りかかった出家の「南無阿弥陀仏」という念仏を、自分の名前と勘違いして返事をする。驚いた出家がテンポを速めて念仏を唱えると、それに合わせて悪太郎も返事をするという場面があり、これは悪太郎の「ヤア」という返事を合いの手とした、まさしく踊り念仏である。踊り念仏の後、出家と悪太郎のやりとりがあり、最後は、仏道精進を誓う謡を二人で謡って留めとなる。

対立を描くすべての曲の終曲部を検討したわけではないので断定はできないが、謡によって団円型の結末となる「宗論」は、脇狂言や、無事聳入りの終わったためたさを描く聳入り物の結末に近いと言えそうである。また、同じ出家物の「地蔵舞」「金津」でも、囃子物

などで盛り上がった後に、「末広がり」同様シャギリとなり、祝言の雰囲気が終わる。前章で、祝言性の高い囃子物と踊り念仏・踊り題目が性質的に近いことを指摘したが、「宗論」の終曲部近くで踊り念仏を演じ、楽しい空気でも舞台を満たすことによって、円満な和解の結末へとスムーズに移行していくように思われる。それは、同じく終曲部近くに踊り念仏が挿入される「悪太郎」も同様で、暴れ者の改心という喜ばしい結末がスムーズに導かれることになるのである。

八 おわりに

狂言「宗論」の構成、趣向について、ここまでで指摘した点を整理しておこう。

- ① 二人の登場人物が路上で出会い、同道するという発端は、脇狂言の御百姓狂言年貢物の流れを汲んでいると考えられる。
- ② 同業者同士の対立を言語遊戯を織り込みながら描いている点は、商人物の「酢薑」「膏菓煉」と類似している。
- ③ 宗論部分に見られる言語遊戯的特徴は、秀句のおもしろさというよりも突飛な取り合わせによる展開のおもしろさであり、その点では、「柑子」「文蔵」などの語り芸に類似している。

六 踊り念仏

「宗論」の終曲近くで演じられるのが、踊り念仏である。踊り念仏は、太鼓や鉦を叩いて拍子を取り、踊りながら念仏を唱えるものである。空也上人が始め、一遍上人が広めたこととされ、浄土教諸派でも広く行われた。激しい批判にさらされることもあったが、民間の間で流行したらしく、室町時代になると芸能化され、壬生狂言や六斎念仏などが生まれている。狂言でも本曲の他に、「悪太郎」「小傘（和泉流）」「福部の神 動入（和泉流 鉢叩）」などで踊り念仏が演じられるのは、人々への踊り念仏の浸透を表しているのだろう。

一方、法華の踊り題目は実在したかどうか定かでない。踊り念仏に対抗して、存在しない踊り題目を無理にするとところに滑稽さがあると考えてもよいかと思う。

浄土僧は、法華僧を浮かれさせようと踊り念仏を行っているが、このように相手を自分のペースに巻き込もうとする趣向は、狂言ではよく見られるものである。「末広がり」や「蝸牛」などで演じられる囃子物はその最たる例と言えよう。

囃子物は、内容的にももちろんだが、囃すという行為そのものに既に祝言性があると考えられている。念仏も題目も祝言とは無縁だが、片足で飛び跳ねながら、リズムミカルにかつ熱狂的に唱えられる様子は、形態的に囃子物にかなり近い。祝言性の高い囃子物と、踊

り念仏・踊り題目のこの近似性は、「宗論」の特徴を考える上で重要な要素となると考えられる。

七 終曲部

踊り念仏・踊り題目で対立していた二人は、念仏と題目をとり違えたことで、釈迦の教えには隔てがないことを悟り、和解の謡を謡う。このような謡と舞で終わる団円型の結末は、御百姓狂言を中心とした脇狂言に多く見られる。また、一連の聳入り物の終曲部にも謡が謡われることが多いが、失敗はあつたものの何とかめでたく入りできたことを謡って表現しているわけで、やはり祝言の気分が漂う団円型の結末ととらえてよからう。

第四章では、狂言におけるさまざまな対立のパターンを挙げたが、そうした対立が和解の謡で終わる例はあまりない。構成や趣向の類似している「膏葉煉」では和解が描かれず、和解で終わる「酢薑」も秀句を言い合って終わるだけであり、謡はない。

その中で先述の「末広がり」は、太郎冠者の失敗に怒った主が太郎冠者を追い出すという設定で、両者が対等の立場で対立しているというわけではないのだが、主の怒りは太郎冠者の行う囃子物によつてやわらぎ、団円型のシャギリ留めとなる。「文山立^{ふみやまだち}」では二人の山賊が口論の果てに、つかみ合いの喧嘩となるが、最後は仲直りすることにして謡を謡う。だが、謡だけで留めるのではなく、そ

誘う。

この宗論は、『勢州軍記』に「浄土念仏ノ儀ヲ論ジ、早物語作りテ座頭ニ教フ」とあるような、元來は独立した滑稽語り物だったのではないかと考えられているが、同じように独立した語り芸を取り入れたと考えられる出家物には「魚説法」や「天正狂言本」の「鳥せんきやう（説教）」がある。これは、にわか坊主が、魚や鳥の名前を織り込んだ秀句によって説法を行うという趣向の曲で、「魚説法」では「いいでいで鱈説法を述べんと、鳥賊にも鱸にすすけたる黒鯛の衣に乾鮭色の袈裟を着し、水晶の数珠を蛤、高麗鮫の上へと熨斗熨斗と鮑上がり、金海鼠を鳴らし、また鱧口を泥鰌泥鰌と打ち鳴らし、まづ説法を鰻なり」「生蛸生蛸、鱧阿弥陀」というように、魚の名の秀句がいかにも説法風に並べられており、ここまで大規模な道具立てとして秀句が用いられる曲は、他に例がない。

さて、宗論の言語遊戯は、洒落としては単純で、多くの魚の名を羅列してみごとに一続きの意味のある説法にしまった「魚説法」に比べると、洒落自体のおもしろみはさほどでもない。だが、浄土・法華の説く論のあまりに突飛な展開にこそ、この宗論の滑稽さがあるのである。「随喜の功德」にいたるまでに、春の畑の芋の植え付けから話が始まり、芋の成育過程を聞かされるなどと、誰が想像するだろうか。あるいは、齋で出された食べ物の話から、「無量罪」にたどりつく経緯を誰が予想できるだろうか。

本曲では、「春の畑の芋」や「お齋」の話からどのような経緯で

まじめな教えにまで到達するかが、観客の最大の関心事となり、突飛な展開によって強引に結論へと持って行くやり方に、観客はおかしさを感じるのである。そういう意味では、太郎冠者が主人に黙って柑子を食べてしまったいいわけに、長々と俊寛僧都の鳥流しの話語り、俊寛の縁で柑子を「六波羅（腹）に納めた」というオチをつける「柑子」や、太郎冠者が温糟粥という言葉の思い出すために、主人に石橋山合戦物語を語らせ、「真田の与一が乳母親に文蔵」のところで思い出す「文蔵」などとも近い趣向と言える。

またこの宗論が、両方とも食べ物に関連した内容であることも、着目すべき点であろう。俗世の欲望から離れているはずの宗教者としての出家と、生の根源に対する執着を見せる生活者としての出家という、二つの出家の姿の取り合わせ、対比にも滑稽さがある。

この点について田口和夫氏は、南北朝期の禅僧、抜隊得勝が『塩山和泥合水集』の中で、悟りなくして法を説くことが誤りであることの喩えとして、「経呪を簡単に読むだけで人を救おうと思うならば、それは食物の記録を唱えて人の空腹を無くそうと思うようなもの」だと述べていることを挙げ、禅僧の用いた比喩と狂言が共通の発想をしている点は、狂言の形成・展開を考える時に参照されなければならぬ重要な要素であると指摘している。禅宗と狂言形成との関わりという、従来あまり考えられてこなかった点に関する指摘はひじょうに興味深い。今回は紙幅の都合上考察できないが、今後の検討課題としたい。

五 言語遊戯

ここで狂言「宗論」の中心趣向である宗論部分がどのようなものであるか、「全集本」より掲げておこう。

法華「春、百姓が園に出で、芋といふものを植ゆる。四、五月頃になれば、雨露の恵みを受けて、一株より四、五十ばかり芽を出だし、てんでに幡を上ぐる。ここを以て五十テンデンと名付く。まんまと生長させすまし、刃物を以て薙ぎ取り、一寸ばかりに料理して芥子酢を以てきつきつと和へ、これを食ぶる時は、アラうまやアラ有難やと思うて、随喜の涙がほろりとこぼる。ここを以て五十展転随喜の功德、まつた有難ければ随喜の涙とも涙とも説きやはらげさせられた法問ぢや」

浄土「世上にはこと足らうだお方もあれば、またこと足らはぬお方もあるものぢや。その、こと足らうだお方よりお齋を下されうとあつて参れば、膳の回りには、中には、麩、牛蒡、はべん、醍醐の独活芽、鞍馬の木芽漬、種々さまざまの物を取り調べて下さるるによつて、アラうまやアラ有難やと思うて、まんまと齋を行なふ。また、こと足らはぬお方よりお齋を下されうとあつても、そこは出家の役ぢやによつて、行かねばならぬ。これは最前のは引つ違へ、

ただ焼塩一菜で下さる。時に観念の仕様があるが、御坊、知つておるやるか。まづ膳に向かひ目をふさぎ、南無一念弥陀仏即滅無量罪、サイ、サイとも唱へ、目をぼつちりと開いて見れば、最前も申す如く、膳の回りには、中には、麩、牛蒡、はべん、醍醐の独活芽、鞍馬の木芽漬、種々さまざまの物が満ち満ちてある、あると思つて、まんまと齋を行なふ。ここを以て、南無一念弥陀仏即滅無量罪、まつた有難ければ、無量のサイ、サイとも説きやはらげさせられた法問ぢや」

法華の説く「五十展転随喜の功德」とは『法華経』随喜功德品第十八に見える語で、「法華経の功德は大きいので、人から人へと説き伝え、五十人目になつてもなお同じ功德が得られる」という意味である。「展転」に「てんでに（銘々に）」を、「随喜」に里芋の茎の「ずいき」を掛けているが、ずいきの洒落は、さほど珍しいものではなく、『竹馬狂吟集』にも「ずいきの涙浮かみてぞみゆ／むきたてるこつになかるる芋かしら」という句が見える。「随喜の涙と掛けて、百姓が芋を植えると解く。その心は……」といった形式にあてはまる、なぞ掛けのような説経である。

浄土の説く「一念弥陀仏即滅無量罪」は出典不明だが、「阿弥陀仏を一度心に念ずるだけで、それまでの無量の罪が滅する」という意味の言葉で、能「敦盛」「当麻」などにも引用されている。「罪」に「菜」を掛けているが、濁音の「サイ」と清音の「サイ」を掛けるところに無理があり、その強引なこじつけ方が、かえつて笑いを

華僧を登場させている点の特異な曲である。男が、法華僧をなぶるために、鬼に変装して法華の道場に隠れる。そして、自分は念仏を唱えられるのが嫌でここに隠れている厄神だと告げたので、新発意と法華僧はともに念仏を唱え、鬼を追い払おうとする。それを聞きつけた人々に宗旨替えをしたのかと問い詰められた法華僧は逃げていく、という内容で、特定の宗派が出るだけでも珍しい上に、それを徹底的に揶揄する攻撃的な内容であるところが、きわめて特異な点である。

この「ほつけねんぶつ」について田口和夫氏は、「宗論」に比べて「はるかに泥くさい筋だてをもっている」とし、昔話の「何かをこわいといつてかくれている者に対して、他の者がこわがらせようと、そのきらうことをする。実は、それはかくれている者の策略で、こわがらせようとした者は、うまくしてやられる」という筋だてとほとんど共通していると指摘しており、この昔話に法華と念仏の抗争をからませ、鬼の姿で滑稽なしぐさをする趣向がつけ加えられたのが「ほつけねんぶつ」だと考察している。^(注7)

「ほつけねんぶつ」にも見られるとおり、浄土宗と法華宗は反目しあう存在だと早くからみなされてきた。この二宗が対立した最も有名な例が、「安土宗論」である。天正七年（一五七九）、織田信長の命により、浄土宗浄厳院で奉行衆立ち会いのもと浄土と法華が宗論を行ったが、日蓮宗を圧迫するよう信長から指示が出され、日蓮宗側の敗北に終わったと言う。この背景には、当時の安土城下や、

信長が直轄統治に苦勞していた京都・堺の町衆社会における法華宗の広まりがあり、法華宗の敗北によって、信長の都市政策が大きく推進したと考えられている。

狂言「宗論」では法華僧のことを「れい(例)のじやうこは(情強)者」と評しているが、排他的で、他宗に対して攻撃的であることが法華宗の特徴と考えられていたようで、『頼原本俳諧連歌抄』にも「法華衆門に衣をほし置きて／のりのこはさよ情のこはさよ」という句が残されている。^(注8)だが、浄土宗の方も他宗に対して頑な態度をとっていたことが、『沙石集』巻一「浄土門ノ人神明ヲ軽テ蒙罰事」の、念仏宗を「諸行往生ヲ許サヌ流」とする文言や、念仏僧が「法華経ヲ河ニ流シ、或ハ地藏ノ頭ニテ蓼スリ」したエピソードなどからうかがえる。

それぞれ他宗派に対して批判的態度をとる宗派として認識されていた浄土と法華は、『七十一番職人歌合』でも対となっており、浄土と法華の対立関係が人々に明確に意識されていたことがよくわかる。

以上のことから、狂言「宗論」は、「膏葉煉」「酢薑」と同様、商売敵の対立というカテゴリーに分類される曲であると考えられる。そして、他の商人物と同様、両者の対立は言語遊戯によって行われており、「宗論」は旅僧物の出家狂言であると同時に、商人物の側面も合わせ持つ曲ととらえたい。

この由緒語りや菓種の列挙は一種の法螺話であり、昔話の法螺比への笑話と共通性があることは、『能・狂言 VII 狂言鑑賞案内』の「膏菓煉」の項で既に指摘されている。つまり「膏菓煉」は、法螺という言語遊戯を中心趣向とした、同業者の対立を描いた作品だととらえることができよう。

「膏菓煉」は「天正本」に既に見られることから、古い曲であることが知られるのだが、同じく二人の商人が争う「鍋八撥」も、天正九年九月、山城国水度神社の祭礼能で演じられており、ある程度古い曲だと考えられる。「鍋八撥」は、浅鍋売りと羯鼓売りが、新市の一の店を争い、お互いの商品の由緒を語ったり、羯鼓や浅鍋を叩いて競ったりする。最後の浅鍋（焙烙）を割る行為が、民俗信仰につながるめたい行為であるため、脇狂言に分類されている。類曲には「牛馬」があり、また拍子に掛かって調子よく煎じ物売を「煎物」も、最後に焙烙を割ることから脇狂言に分類される。

商人が対立する曲としてはもう一つ「酢薑」が挙げられる。薑売りと酢売りが都へ商売に行く途中で偶然出会い、薑売りが、自分に挨拶しなければ商売させないと言ったことから争いが起こる。二人は自分の商品の由来を、それぞれ「から尽くし」「す尽くし」で語った後、道すがら秀句を言い合い、勝敗を決めることにする。この秀句も「す」と「から」を織り込んだもので、言い合ううちに両者とも楽しい気分となり、最後は和解し、秀句を一つずつ言って別れる。また、笑い留めとする場合もあり、いずれにしる団円型の結末とな

る。

「すからかは」の曲名で「天正本」に見られるものが、「酢薑」の原形であるらしい。先述の「鍋八撥」と同様、検断が出て、二人の争いを判定する設定となっており、また決着が付かないからと検断が「かやうなる分け難き物をば中にて取る」と言って商品を持ち去る結末となるのが大きな違いである。つまり、「すからかは」のよな、商品にちなんだ言語遊戯を中心趣向にして、商人の対立を描く設定がもともと存在していたところに、祝言の気分を持ち込んで作られたのが「酢薑」だったと言えることができる。

以上見てきた、旅の途中で対立が起こるパターンの曲や、同業者同士の間立を描く曲の中で、「宗論」と構成や趣向に近いのは、「膏菓煉」と「酢薑」であることがわかる。とくに「酢薑」は、偶然道中で同業者が出会うという発端、言語遊戯が中心趣向となっている点、団円型の結末、という点が共通している。

言語遊戯で対立の決着を付けようとするパターンの中に、宗論を組み込んで作られたのが狂言「宗論」と言える。宗論は、「膏菓煉」の奇想天外な系図語りとも通じる一種の語り芸と考えられるが、狂言の中ではきわめて特異な趣向である。なぜなら、狂言には出家物は数多くあるが、「浄土」「法華」などの宗派を区別して描いている曲は、ほとんどないからである。宗派の区別がない限り、宗論という趣向は描きようがない。

その中でも「天正本」のみに見られる「ほつけねんぶつ」は、法

は、きわめて自然な流れであろう。その流れの中で作られたのが、先述の「芥川」や「佐渡狐」、「膏葉煉」であり、「宗論」もその流れの中の一曲と言えるだろう。

四 対立

前章で、二人の登場人物がいれば対立の構造を想起することは自然の流れ、との見解を述べたが、実際狂言では、二人の対立が描かれる曲が多い。

一曲の中心となる対立の趣向には、たとえば次のようなものが挙げられる。

- ① 言葉争い（舟をふねと呼ぶかふなと呼ぶかで言い争う「舟船」など）
 - ② 系図争い（先述の「膏葉煉」のように、自分の売り物や所有物などの由緒を語り合い、争う。「牛馬」「鍋八擡なべやっばち」など、市一番乗りを争うという設定がよく見られる）
 - ③ 所有者争い（茶壺の正当な所有者が誰であるかを言い争う「茶壺」など）
 - ④ 祈り比べ（禰宜と山伏が、大黒像を祈って影向させようと競いあう「禰宜山伏」など）
- このうち①から③までは、「天正本」に当該曲あるいは類曲のあることが知られているので、古くから存在する趣向であることがわ

かる。

では、「宗論」に見られるような、旅の途中で対立するパターンの曲にはどのようなものがあるのだろうか。

まず、前章で挙げた「佐渡狐」は、道中で偶然出会った二人の御百姓が、佐渡に狐がいるかどうかで争う設定であった。決着は到着した領主の御館において付けられ、判定人として奏者も登場する。既存の御百姓狂言年貢物のパターンの中で対立の構造をはめこんだ新趣向の曲であることは、前章で確認したとおりである。

「膏葉煉」も前章で挙げた曲だが、二人の膏葉煉りはもともとお互いの存在を知っており、旅の途中で偶然出会っているわけではない。決着は道中で付けられ、お互いの商品の系図を、「頼朝の馬を吸い寄せた膏葉」「清盛の庭の大石を動かした膏葉」と述べたり、その成分を「海の底に住む白カラス」「松の木に生った蛤」と列挙して競ったりする。最後はそれぞれ自分の鼻に膏葉を貼り付け、どちらの吸う力が強いかを競いあつて、鎌倉の膏葉煉りが転ばされて終わる。

終曲部に見られる、大げさな動作による笑いも見どころの一つではあるが、やはり「膏葉煉」の眼目は、奇想天外な由緒語りと、珍妙な薬種の列挙である。とくに薬種についてはもともと固定しておらず、当意即妙に言っていたようで、観客の様子を見ながら、いかに笑いを誘う薬種を列挙するか、演者の工夫のしどころであったと思われる。

とは正反対の曲趣と言える。

対立というキーワードで考えると、年貢物として分類はされているが、他と大きく趣の異なる「佐渡狐」が挙げられる。他の年貢物と同様、佐渡の国と越後の国の御百姓が海道で出会って同道するが、佐渡に狐がいるかどうかで言い争いとなり、領主の館で決着を付けることになる。佐渡の御百姓は奏者に賄賂を贈り、佐渡に狐がいるという判定になるが、納得できない越後の御百姓は帰路で佐渡の御百姓を問い詰め、最終的に越後が勝つという内容である。

祝言の気分をただ楽しむ他の年貢物とは異なり、年貢を納めることよりも、佐渡の御百姓が文字どおり「袖の下」を奏者に送り、佐渡に狐がいることにしてもらう場面がメインとなる。奏者にひそかに教わりながら、しどろもどろに狐の形態を答える佐渡の御百姓の様子や、奏者の助けを妨害しようとする越後の御百姓の動きなど、現代のいわゆるドタバタ喜劇風の趣向に重点が置かれており、脇狂言とは言い難い曲である。

この曲は、天正本、虎明本、天理本といった古い台本には見られず、和泉流、鷲流では、ようやく江戸中期の名寄・台本から見られるようになる。(大蔵流では明治初年の名寄に初めて見える)したがって「佐渡狐」は、旧来の年貢物の枠組みを利用し、劇的な要素を加えて作られた、由緒の新しい曲と考えられる。

同じく道中で登場人物が対立する曲に「膏薬煉こうやくねり」がある。都の膏薬煉りが上手だと聞いた鎌倉の膏薬煉りが、その手並みを見るため

に出かける。良い連れがほしいと思つて海道で待つという設定は、ここまで見てきた曲と同様である。そこへ、同じように鎌倉の膏薬煉りの手並みを見るために出かけてきた都の膏薬煉りが通りかかり、出会った二人はお互いの正体を知つて対抗する。

さて、ここまで何曲か例を挙げたが、単純な構成であることから、また、芸能の根本的な性格である祝言性を重視している曲風からも、年貢物が古い曲であると考えるのが妥当であろう。年貢物が古い曲だとすると、登場人物が海道で出会って同道するという設定もまた、古くからある設定だと考えられる。だが、年貢物に關して言えば、必ずしも二人の御百姓が必要なわけではないにも思える。一人の御百姓のみで年貢を納め、領主からの課題をクリアするという設定にしても、何ら問題があるようには思えない。御百姓を二人にしなければならぬ積極的な理由としては、たとえば、二人にすることによって、領主の館の場面がふくらむということが考えられよう。また、「餅酒」で御百姓が納めるのが「餅」と「酒」という対になる品であることから、二条良基作と考えられる狂歌合の『餅酒歌合』のように、両者の年貢の品を対にして取り合わせるおもしろみをねらつて、二人の御百姓を登場させるケースがあつたとも考えられる。

二人の御百姓を登場させる理由についてのこれ以上の考察はここでは措くこととするが、二人の登場人物、しかも同業の人物を登場させた時、その二人の間に対立が起こるという設定を発想すること

三 登場人物の出会いの場面

「宗論」の詳細な構成は前章で示したとおりだが、①から③までの構成要素を大きくまとめると、次の三つの場面に集約されると考えられる。すなわち、

- ① 登場人物の出会い
 - ② 両者の対立
 - ③ 和解
- という三要素である。

このうち①の出会いの場面は、本曲の場合、最初に法華僧が登場し、連れとなってくれる人間が通りかかるのを海道で待つ、という設定となることは前章で確認したとおりである。

このような発端を持つ狂言としてまず思い浮かぶのは、一連の御百姓狂言年貢物と呼ばれる曲であろう。これらの曲では、年貢を納めに上京する途中の御百姓が、「よいつれも御ざれかし、同道いたいてまいらふに、まづ是につれをまたふと存る」（虎明本「餅酒」と言つて待つところに、同様に年貢を納める御百姓が通りかかり、連れとなる。道中での劇的展開はとくになく、領主の館に到着した二人はそれぞれ年貢を納め、領主から和歌の詠進や年貢の由緒語りなどを命じられる。それをめぐりにこなすと、万雑公事まんざうくじの免除などの褒美が与えられ、喜びながら帰宅するという、構成だけでなく多

くのセリフまでもが共通した類型的な作品群である。

御百姓狂言年貢物は、「脇狂言」に分類される。脇狂言は、脇能に対応する呼び方で、祝言を旨とした狂言のことである。年貢物では、まず、無事に年貢を上納できるということ自身が祝言と考えられる。また、御百姓に課される詠歌や、年貢の品を拍子に掛かつて列挙すること、大笑いすることなどの行為も、その行為自体に祝言性があると考えられ、さらに万雑公事を免除されたり、盃をいただいたりした後に無事帰路につくという結末も、祝言性が高い。したがって終曲部も、めでたく譚い、舞つた後でガツシ留め、あるいは笑い留めなどの団円型となる。

年貢物は、同行者として自分と釣り合いの取れる人物を待ち受ける、という設定だが、そのような偶然の出会いではなく、奉公人を探すためとか、法事をしてくれる僧を探すためなど、何らかの目的を持つて海道に出てきた登場人物が、そこで目当ての人物に出会い、同道するという類の設定の曲も見られる。（「今参」「魚説法」など）登場人物が道で出会う設定の曲には他に、「芥川」がある。足の悪い男が西宮参詣の途中、生姜手の男と出会うと同道するが、その途上、お互いの不具を嘲笑する和歌を詠みあい喧嘩となる。最後は相撲となって足の悪い男が投げ倒される、あるいはからかいながら立ち去る足の悪い男を、生姜手の男が追いかける、といった終わり方をする。これは、発端の設定こそめでたい年貢物と同様であるものの、登場人物同士が対立し、和解しないまま終わっており、祝言

参り下向道」と名乗る

- ② 浄土僧登場。「東山、黒谷の者」で善光寺へ参った帰りだと名乗る

- ③ 法華から声を掛けるが、お互いの正体がわかり、法華僧は浄土僧を嫌がる。連れを待たなければならぬから、と同道を断ろうとするが、浄土僧が無理に同道する

- ④ 浄土僧、法華僧に宗旨を変えるよう迫り、念仏のありがたさを述べる

- ⑤ 法華僧、法華経のありがたさを述べ、浄土僧の行為を「くろまめ（黒豆）をかす（数）よふ」と揶揄

- ⑥ 浄土僧、法華僧に法然から伝わる数珠をいただかせようとすし、法華僧は日蓮から伝わる数珠をいただかせようとす

- ⑦ 法華僧、浄土僧のすきをつけて宿をとると、浄土僧も同じ宿に来る

- ⑧ 浄土僧、宗論をすることを提案

- ⑨ 法華僧の論

- ⑩ 浄土僧の論

- ⑪ 二人ともいったん寝るが、後夜起きして勤行する

- ⑫ 浄土僧が踊り念仏をするのに対抗して、法華僧も「きゃつは物にくるふよ」と言いながら自分でも踊り題目をするが、互いにとり違える

- ⑬ 法華、阿弥陀、観音が同一体であることを二人は思い出し、

笠で舞って留める

和泉流最古の台本である「天理本」もほぼ同じだが、⑧の宗論の提案は、法華僧からされている。ただし、現行の和泉流では諸本と同様、浄土僧から提案して宗論が始まる。また、法華僧の設定にも若干の相違が見られ、『狂言集成』(以下、「集成本」、「全集本」)では「六条あたりの僧」ではなく、「本国寺の僧」とされている。

ここで言う「六条」は都の六条のことで、都の法華衆の拠点として勢力のあつた本国寺があり、中世末期には六条は本国寺の異称とされた。現行和泉流(集成本)、大蔵流茂山家(全集本)で法華僧を本国寺の僧とするのは、これに由来するわけである。「身延山」とはもちろん、現在の山梨県南巨摩郡身延町にある、日蓮宗総本山身延山久遠寺のことである。

「黒谷」は、現在の京都市左京区の地名で、浄土宗の開祖法然が布教した光明寺(後の金戒光明寺)を指す。比叡山西塔の北谷にも法然が修行した青龍寺があり、本黒谷と呼ばれ、光明寺の方は新黒谷と呼ばれる。中世以降浄土宗が興隆したため、単に黒谷と言っただけで光明寺のことを指すほど有名になった。そして言うまでもないが、「善光寺」は長野市長野元善町にある寺院で、今も多くの参拝者を集める大寺である。三国伝来の阿弥陀如来像を本尊とするため、浄土信仰の普及にともなって急速に発展したと言われ、親鸞や一遍らも参詣したと言う。

狂言「宗論」試考

キーワード：狂言 宗論 浄土宗 法華宗 踊り念仏

網本尚子

要約

狂言「宗論」は、既存の曲の構成や趣向から多くの影響を受けて作られた作品である。このことを、全体の構成、一曲の発端と終曲部の描き方、登場人物の対立という設定、言語遊戯・踊り念仏という趣向といった観点から分析・整理して明らかにする。また、従来は無知な出家を揶揄する風刺的な作品ととらえられることが多かった「宗論」だが、必ずしもそれだけを意図したわけではなく、出家の愚かさをわざと描くことにより、宗教的対立の融和を願う気持ちを込めたのではないだろうか。その可能性について考察し、さらに、本曲のもつ、近代的演劇にはない魅力とは何かを考える。

一 はじめに

狂言「宗論」は人気の高い曲である。『日本古典文学全集』の「狂

言集^{〔註〕}（以下、「全集本」と呼ぶ）では本曲を「出家物第一の名作である」と紹介しているが、『松平大和守日記』の能組で「末広かり」「入間川」などとともに三回以上上演が記録されていることなどからもわかるとおり、江戸時代においても好まれた曲だったことが推察できる。

しかし、「宗論」の劇的構成を見ると、そこにはとりたてて特異な特徴は見られず、破綻なくまとまってはいるが、目新しさがあるわけではない。むしろ、狂言らしい枠組みを保持していることによつて、盛り込まれた新しい趣向のおもしろさが際立った曲だと言える。

本稿では、狂言「宗論」がいかに既存の枠組みを堅持した構成で作られているか、そして、既存の曲から設定や趣向を取り入れたことにはどのような意図があったのか、さらに、そこに盛り込まれた趣向のおもしろさとはどのようなものか、といった点について整理し、狂言「宗論」の作成意図や魅力を考察することとしたい。

二 「宗論」の構成

「宗論」の構成は、諸本を比較しても、さほど大きな違いは見られない。

ここでは大蔵虎明による江戸時代初期の台本「虎明本^{〔註〕}」によって、舞台の流れを確認しておこう。

① 法華僧登場。「六条あたりの者」で「みのぶ（身延）へ始て