

第335回 研究発表会 (2020年5月27日)

前 段〔司会：長妻 三佐雄 教授〕

1. 発表者 小出 輝章 准教授
2. 演 題 日本におけるシベリアン・コントロール論の展開
3. 要 旨

発表の内容は昨年刊行した拙著『軍人と自衛官—戦後日本のシベリアン・コントロール論の特質と問題』（彩流社 2019年）の中の、「第2章：公法学と「シベリアン・コントロール」」および「第3章：政軍関係研究におけるシベリアン・コントロール論」に基づくものである。

日本の研究では「シベリアン・コントロール」（あるいは「文民統制」）は民主主義にとって重要であるとみなされてきた。たとえば、「第二次世界大戦後の反省」から平和主義を採用した日本国憲法などを研究対象とする公法学では、自衛隊は平和に貢献するというよりも平和を破りかねない存在であると観念されたために、統制することが何よりも重視された。このため自衛隊を統制する制度構築にまず研究者の関心が向けられた。また政治学などの政軍関係研究でも公法学の議論の影響を受けており、ほぼ同様の状況であった。

この問題は、自衛隊を運用しないことを当然視するような議論になってしまったことと、統制される自衛隊を旧軍と同一視してしまい、客体分析がおろそかになったことである。シベリアン・コントロールの伝統のあるとくにアメリカにおける議論は大いに参考になるはずであったが、日本に適合するものに関心が向けられてきたにすぎなかった。

しかしながらPKO（国連平和維持活動）など自衛隊運用が常態化した今日、運用のための制度設計は必要不可欠である。というのも、PKOは第二次世界大戦後に生まれた特殊な軍隊の任務であり、従来の軍の任務とは異なるものであったからである。

しかしながら、日本のシベリアン・コントロール論は、統制の対象である“自衛隊”を“旧軍”とみなして構築されてきたために、アメリカの議論と比較すれば統制の客体分析が乏しく、当然ながら自衛隊の運用が常態化している今日、このような視点でのシベリアン・コントロール論では分析も提言も困難にならざるを得ないのである。

第335回 研究発表会 (2020年5月27日)

後 段〔司会：佐野 茂 教授〕

1. 発表者 尾場 友和 准教授
2. 演 題 高校段階における職業教育の現状と課題
—大阪の工業高校を事例として—
3. 要 旨

本発表では、日本の産業の基幹であるものづくり産業と工業高校生の進路状況との関連に着目し、大阪の教育改革を事例に工業高校における選抜・配分機能について、学校基本調査結果および教員インタビューデータから検討した。

その結果、学校基本調査などの統計調査では、工業高校卒業生の進路のうち、就職を占める割合が高く、しかもその多くが製造業に就職している。こうした視点からは高校生の仕事への移行にあたり、工業高校の職業教育が職場で求められる資質・能力に対する適合度の高いと考えられる。ところが工業高校の教師らは、日本の高校の階層構造という枠組みの中、生徒の多くは職業教育に関心がなく日常的な教育活動を行うにあたって課題が多いと考えていた。それゆえ、教師の中には特定の産業に水路づけていく職業教育とは異なり、工業科という専門高校でありながら、工業科以外の領域を射程に入れた指導をする教師の語りが見られた。こうした状況は、ものづくり産業へ人材を輩出してきた工業高校の社会的機能を変容させる可能性がある。以上の観点から、工業高校の現状の課題を指摘した。

第336回 研究発表会 (2020年6月24日)

前 段〔司会：津村 修志 教授〕

1. 発表者 三山 寿紀 助教
2. 演 題 発達障害の児童と向き合う ―これからの小学校英語授業への考察―
3. 要 旨

近年の文部科学省の動向は目まぐるしく、とりわけ英語教育においては戦後最大の変革期を迎えている。2017年『発達障害を含む障害のある幼児児童生徒に対する教育支援体制整備ガイドライン～発達障害等の可能性の段階から、教育的ニーズに気づき、支え、つなぐために～。』により、その対象を障害により教育上特別の支援を必要とする全ての児童等へと拡大された。結果、通常学級に在籍し、特別な支援を必要とする子どもの数は今後もますます増加すると考えられ、今後の授業づくりが課題となってくる。そこで本発表では、発達障害の児童が通常学級で共に学習できるような授業づくりへの考察を行った。

まず、日本の精神病理に対する文化的背景を探り、学習障害や発達障害など氾濫する精神病理学的分類の整理やその特性を示し、理解に努めた。

次に、ケーススタディとして、小学校2年次から小学校卒業まで筆者のランゲージスクールに在籍していた発達障害の児童のケーススタディを紹介した。その中で特に留意すべき点として、①Limit setting、②ラポール構築、③「できる」タスクと「できない」タスクの共存、④モジュール的授業構成、の4つを挙げ、実際の授業例を挙げながら当該児童の変化を追っていった。

最後に、発達障害をもつ児童とそうでない児童の両者が好んで参加したアクティビティを紹介した。これらは教員の負担の軽減をめざし、既存の教材や教具に若干の変更が加えられたものばかりである。また、進め方や留意すべき点を具体的に示すことで、実際に小学校での英語授業で使用できるよう図った。

発達障害に関して本人が自覚していることは少なく、不適切な環境で学習していることも少なくない。教員が正しい知識を身につけ、適切な支援を与えることで、特別な支援を必要とする子どもの自尊感情の高揚を促し、健康的な人格育成へと繋げることは教育的に大きな意味を持つものと考えられる。

第336回 研究発表会 (2020年6月24日)

後段〔司会：和田 伸介 教授〕

1. 発表者 林 幸治 教授
2. 演題 クラウドファンディングの進展の中小企業財務への影響
3. 要旨

ICTを活用したクラウドファンディングが進展しているなかで、個人や中小企業の利用が増加している。クラウドファンディングの進展が、どのような中小企業財務に影響を及ぼしているのか、また、間接金融に限定されている中小企業財務にとって、クラウドファンディングは新たな資金調達ルートであるかを検証することを本報告の目的とした。

クラウドファンディングの進展によって中小企業や新たに事業を始める人たちの資金調達環境は改善され、金融機関など間接金融に依存していた状態から、投資者から資金を直接獲得できる直接金融の嚆矢となった。新事業の設立資金や共感を得やすい商品・製品開発の資金を募る方法、株式出資を募る方法という側面が補強され、資金調達手法の選択肢の多様化に貢献した。つまり新たな企業が、自社の保有する技術力や成長性とともに共感性を発揮して投資者に直接訴求することで、資金調達の可能性が上昇したと評価できる。これまで金融機関を介して資金供給を行っていたシステムから、クラウドファンディングにより投資者と資金調達者がお互いに顔の見える資金調達システムが拡充された。

しかし、成立するプロジェクトが商品やサービスを作り出すものに集中していること、コストの問題、運転資金ニーズやB to Bのビジネスモデルにとっては適していないこと、さらなる投資しやすい環境整備などがクラウドファンディングの課題として挙げられる。さらに、貸付型だけが進展し続けると、クラウドファンディングによる投資者と調達者との直接的な関係を構築できず、誰に資金が投資されたのかが不明瞭となり、金融機関を通じた間接金融と同一のものとなる懸念を指摘した。以上の事から、現段階では、クラウドファンディングを活用可能な中小企業は限定されており、今後資金調達の多様化を進展させるためには課題の改善が必要であると本報告では結論づけた。

第337回 研究発表会 (2020年7月29日)

前 段〔司会：松村 政樹 教授〕

1. 発表者 吹原 顕子 准教授
2. 演 題 授業内多読の実践報告 ―読書記録の分析から―
3. 要 旨

学生が自律的な英語学習者になるための基礎的な力を身に付け、生涯にわたって学ぶ人になることを望んでいる。多量の英語に触れることが必要だと考え、2016年より授業内多読に取り組んでいる。本研究では、入学時の英語に対する苦手意識、学習習慣、学習意欲と前期・後期の読書量の変化との関わりを量的研究によって、学生の学びを質的研究によって明らかにしようとした。

調査協力者は、2016～2019年度の私立4年制大学非英語専攻1年生で、英語 I A（基礎コース）履修者209名であった。Leveled Readers、Graded Readers等を使用した15分の多読活動の後、読書記録用紙に読んだ本の情報と感想等を記入した。調査協力者が1年間に読んだ語数の最大は58,848語（23回）、最小は898語（16回）、平均は10,023語（19.6回）であった。苦手意識の違いによって、前期・後期の読書量の変化に差があるかどうかを検証するために、独立変数を苦手意識と時間、従属変数を1日あたりに読む語数とする混合計画の2要因分散分析を行った。その結果、時間要因の主効果は $F(1, 204) = 6.366, p = .012$, partial $\eta^2 = .030$ となり有意であったが、交互作用は $F(1, 204) = .566, p = .688$, partial $\eta^2 = .011$ となり有意差は認められなかった。学習習慣と学習意欲についても、時間要因の主効果は有意であったが、交互作用は認められなかった。209名について、1日あたりに読む語数を前期と後期で比較するために、Wilcoxonの符号付き順位検定を行った結果、 $z = -7.934, p < .001, r = .39$ となり有意に増加していた。2要因分散分析の結果から、入学前の意識や習慣に関係なく、多読の活動は学習者に効果があったと推測される。

次に、学生がどのように多読に取り組み、何を学んでいるかを知るために、調査参加者の自由記述に見られた「挑戦」と「成長」という言葉に注目し、2名の読書記録を分析した。その結果、手探りと挑戦をくり返しながら本を選んでいる様子、さまざまな読み方を試み、語彙や表現を学習して「成長」した様子が見られた。どちらの調査協力者も、多読を通して自信を深め、自身の力で世界を広げていこうとする態度が見られた。

第337回 研究発表会 (2020年7月29日)

後段〔司会：松村 政樹 教授〕

1. 発表者 狭間 恵三子 教授
2. 演題 文化資源を活かした地域活性化について
 1. 地域の主体形成とネットワーク展開からみた地域活性化のダイナミズムについて —神戸新開地と沖縄市のまちづくりを事例に
 2. 堺市における歴史・文化資源を活かしたまちづくり
3. 要旨

まず「地域の主体形成とネットワーク展開からみた地域活性化のダイナミズムについて」発表を行った。

地域活性化を「住民の主体的な取り組みを軸に、地域の文化や環境等の資源を有効活用することで、地域経済・社会の活動が活発化し、住民の満足をもたらすようになること」と定義づけ、地域活性化を促すダイナミズムの原動力を探るものである。神戸市新開地と沖縄市で行われている取り組みを対象に、活動の動機付け、主体形成、ネットワーク展開といった地域内の個人や組織の相互作用に着目して分析、考察を行った。

事例比較から、まちづくりの主体形成のプロセスの相違と自発的な活動の連鎖が起こる要因が明らかになった。また様々なセクターに生まれた複数の主体が連携することで、地域が同じ目標に向かうエネルギーが高まり、市民の自律的な活動の連鎖が、地域の持続的な発展に向けた有機的な循環に繋がっていく可能性が示唆された。

地域の自発的な動きや連鎖を生み出すためには、下記2点が重要である。

- ①まちづくりの初期段階から多様なセクターが参画し、コンセプトの形成について議論の場を設け共感を生み出す。
- ②主体間を繋ぐネットワークと開かれた交流によりさらに新しい主体と活動が拡大する。

地域活性化には、何よりも住民自身の強い思いと決意が枢要である。情報共有や住民参加が促され、住民の活動が活発となり、自らの手で地域の資源や魅力が発見・再構築されるという循環が形成されることが、持続的なまちづくりには欠かせない。

次に、前職で取り組んでいた堺市における「歴史・文化資源を活かしたまちづくり」について報告を行った。町の歴史をいかに現在に活かし、個性あるまちづくりにつなげていくか。世界文化遺産登録、歴史的風致維持向上計画の策定(2008年施行「地域における歴史的風致の維持及び向上に関する法律」)、文化芸術振興条例の制定など、様々な施策を積み重ねると共に、地域の人々の営みや活動との連携が肝要である。

以上の発表に関して、「出生率増加に資するまちづくり」「義務教育課程における地域の歴史に関する学びの重要性」について質問を頂き、応答を行った。

第338回 研究発表会 (2020年10月21日)

前 段〔司会：梅野 巨利 教授〕

1. 発表者 辺見 佳奈子 講師
2. 演 題 ダイバーシティ・マネジメントにおけるサイキヤップの重要性
3. 要 旨

本研究の目的はサイキヤップの観点からみたダイバーシティ・マネジメントの課題を解明することである。では、なぜこれに取り組む必要があるのか。

まず、本国では生産年齢人口の減少により多様な人材の活用、すなわちダイバーシティ・マネジメントの開発が喫緊の課題となる。次に、サイキヤップ (PsyCap) とはルーサンスらによって提唱されたサイコロジカル・キャピタル (Psychological Capital) の略語である。このサイキヤップは、個人の成長力を指す。すなわち、個人が主体的にチャレンジを繰り返し新たな能力を身につけたり、人脈を構築したりする力である (Luthans et al., 2015)。

それではなぜサイキヤップをダイバーシティ・マネジメントに導入する必要があるのか。それは、就労者の仕事に対する価値観が私生活を重視する方向に多様化しているからである (辺見, 2019)。この仕事価値観の多様化を活用するためには、仕事以外の多様な空間での活動を通じて向上しうるヒトの能力を捉え、それを活用せねばならない。ゆえに、本研究はダイバーシティ・マネジメントにヒトの成長を捉えるサイキヤップを導入する。本研究では文献調査を通して主に次の2点が今後の課題となることを考察した。

第1には、多様な空間を通してサイキヤップを向上させる方法である。ヒトは仕事以外でもサイキヤップを向上させうるが、それはいかなる要件の下で達成されるのだろうか。また、企業の人的資源管理はいかにして従業員のサイキヤップ向上を支援できるだろうか。

第2には、向上したサイキヤップを仕事で発揮させる方法である。サイキヤップが高いヒトが必ずしも仕事に打ち込んでいるというわけではない。加えて、ライフステージに応じてサイキヤップを発揮する領域が変化する可能性もある。それでは、仕事においてサイキヤップを発揮してもらうには何が必要だろうか。

今後、多様な仕事価値観を有する就労者を活用するために上記の2つの課題が重要となる可能性は高いといえよう。

第338回 研究発表会 (2020年10月21日)

後 段〔司会：梅野 巨利 教授〕

1. 発表者 平野 光俊 教授
2. 演 題 日本の人事部は変わったか ―社員格付け制度との補完性の観点から―
3. 要 旨

これまで日本企業の人事部は人事権と社員個別の人事情報を持つ「強い人事部」として捕捉されてきた。そして歴史的に見て、平成雇用不況期（1997年～）以前の日本型人事システムは、「企業特殊総合技能の発展を企図した幅広いキャリア開発」「職能資格制度」「人事権の人事部集中」「人事部による社員個別の人事情報の一元的収集蓄積」といった特質を備えていた。同時に流動性の乏しい労働市場や厳しい解雇整理法制とも補完的に結びついていた。

本報告では、社員格付け制度と人事部の補完性に着目し、今日の日本の人事システムの実態と、それが機能的となりうる論理を議論する。データは神戸大学と日本能率協会（JMA）が共同で行った「人材マネジメントの新展開」プロジェクトの質問票調査における人事部長の回答で、サンプルサイズは134社である。

分析の結果、「職能資格制度と人事権の人事部集中」と「役割等級制度と人事権のライン分権」の異なる2つの補完的組み合わせが存在することが分かった。同時に、役割等級制度に移行した企業であっても、これまでと同等あるいはそれ以上に、人事部が粘着的人事情報を収集蓄積していることも分かった。以上より次のことが主張される。第1に、今日の日本企業の社員格付け制度は、職能資格制度、役割等級制度、職務等級制度の3つのタイプに多様化しているが、主流は、能力主義と職務主義を両立させる役割等級制度である。第2に、職能資格制度から役割等級制度へ移行するのであれば、人事権はラインに委譲しつつも、人事部による人事情報の収集蓄積の努力を放棄してはならない。すなわち「強い人事部」を単に「強い上司」に置き換えるのではなく、人事部が粘着性の高い社員個別の人事情報を収集蓄積し、適材適所のキャリア開発を実現するようライン上司と個人を支援し、キャリア相談等を通じて社員のキャリア自律意識を高めていくことが肝要である。