

高齢者研究を始めて

京都大学名誉教授／京都大学野生動物研究センター 特任教授

積山 薫

もともと私は、知覚・認知機能の発達と可塑性に興味があり、研究対象は若年成人、子ども、赤ちゃん、高齢者などを含んでいました。とはいえ、10年くらい前までは横断的な基礎研究にとどまっていたのですが、この10年くらいは、高齢期の認知機能を維持・向上させる余暇活動としての運動、楽器演奏、ダンスなどの効果を調べる介入研究をしています。

こうした介入研究の原点は、大学院生のころに力を注いだ逆さメガネ長期着用実験にあります。左右反転メガネを1か月超かけ続ける実験を学生の被験者で何度もやった後、自分も被験者になった際、20歳の学生たちと40歳半ばだった自分とでは、逆さメガネへの適応スピードが全く違うことに驚き、加齢変化への認識を新たにしました。また、この実験中に風邪をひいて一日寝ていたら、せっかく積み上げた適応が大きく後退する体験をし、高齢期の不活発が記憶などの認知機能に及ぼす影響に思いを馳せるようになりました。

高齢者研究に参入してまず知ったのは、個人差がとても大きいということ。その個人差が何に起因するかは心理学的に興味深い問題です。たとえば、教育年数は高齢期の認知機能に影響する非常に堅固な要因です。また、学術的な裏づけはよく知りませんが、最近テレビで100歳の方の元気の秘訣を見るにつけ、身につけた職で100歳でも仕事を続け(!)仕事を通して人と交流するほど強いものはないようです。

研究参加者募集では、自立した方を募る場合のヘルシーバイアスについても学びました。横断研究で、5歳刻みの年齢区分で比較しようとしたとき、80～84歳の方が75～79歳より認知行動課題の成績の平均が良いこともありました。これは、80歳以上で大学の研究室に自力で来てくださる方は、その年代では相対的に元気で生き残っている方に限られるためだと思われます。また、縦断的な運動や楽器などによる介入研究をやるたびに、自立した参加者の平均年齢は73～74歳で、これはほぼ日本人の健康寿命に相当すると気づきました。

私の研究関心の軸は、「身体運動に基づく経験が認知機能を形作ることを示したい」というところにあり、このことを調べる研究対象として高齢者は適しているという直感は間違っていなかったと感じます。ただ、高齢期の認知機能維持に効果のある「身体運動」とはどのような運動なのか、まだ十分に分かったとは言えず、今後の研究が必要です。



せきやま・かおる

大阪市立大学大学院文学研究科博士課程後期単位取得退学、博士（文学）。日本学術振興会特別研究員、ATR 視聴覚機構研究所研修研究員を経て、金沢大学文学部助手、公立はこだて未来大学システム情報科学部教授、熊本大学文学部教授、京都大学大学院総合生存学館教授を務め、2023年4月より現職。専門は認知心理学、認知神経科学。著書に『左右反転眼鏡の世界』（単著、ユニオンプレス）、『身体表象と空間認知』（単著、ナカニシヤ出版）、『こころが育つ環境をつくる』（分担執筆、新曜社）、『身体と空間の表象』（分担執筆、勁草書房）など。

心理学史諸国探訪

第22回
フィリピン①

立命館大学総合心理学部教授 / 学部長 サトウタツヤ



フィリピンでは1565年にスペインによる植民地化が始まります。そして19世紀末にフィリピン共和国の成立をみたものの(1899年)、結果的にアメリカの植民地となりました。この時期にアメリカの影響を受けて教育制度が整えられ、いわゆる近代心理学が学科目としてフィリピンに導入されることになります。この時には研究を行う専門家はおらず、1920年代以降になってから、アメリカで心理学を学び博士号を取得した人々が帰国してフィリピンで研究を開始します。

アグスティン・アロンソ (Agustin Alonzo) は、シカゴ大学で実験心理学(ラットの研究)の博士号を取得し、帰国後はフィリピン大学教育学部に心理学専攻を設立しました(1926年)。やがて、Elizabeth Protacio Marcelino と Sylvia Estrada Claudio という二人が最初の博士号取得者となります。前者は戦争や貧困などの厳しい条件下にある子どもの研究と支援を、後者はフェミニスト心理学を、それぞれ発展させました。

1930年代には聖トマス大学(1611年設立)において、初めて、学士、修士、博士レベルの一貫した心理学教育が行われました。また、1932年、米国ミネソタ大学で博士号を取得したシンフォロソ・パディーヤ (Sinforos Padilla) によって、フィリピン大学に学生ガイダンスのための心理クリニックが開設されました。

のクリニックでは、カウンセリング、心理検査、催眠、心理療法などが行われていました。

エステファニア・アルダバ＝リム (Estefania Aldaba-Lim) は、フィリピン女子大学 (Philippine Women's University) で学士、フィリピン大学で修士を終え、1942年にミンガン大学で臨床心理学の博士号を取得しました(この領域で最初のフィリピン人です)。帰国後、彼女は母校のフィリピン女子大学に心理学専攻を設置し、また、精神衛生に関するフィリピンで最初の研究所である人間関係研究所を設立しました。彼女は、精神遅滞児の教育、教師の訓練プログラム、中等学校での人間関係の指導を、この研究所が提供するサービスに組み込む努力を続けました。さらに彼女はフィリピン女子大学で心理士になるための国内最初の体系的な実習プログラムを整備しました。そして1965年にはフィリピン心理士の会の設立に力を尽くしました(なお、フィリピン心理学会はそれに先立つ1962年にシンフォロソ・パディーヤやエステファニア・アルダバ＝リムらによって設立されています)。また、彼女の活躍は心理学にとどまらず、1977年にはフィリピン初の女性閣僚として社会福祉開発省の長官に選任されたほか、ユネスコなど国際機関において、女性や子どもの問題に取り組みました。その功績に対して1979年には国連の平和メダルが授与されました。



Sinforos Padilla
(d.1981)

<https://washingtoncountyheritage.org/s/wcho/item/50871>

1933年にはアイオワ州立大学で博士号を取得したジーザス・ペルピナン (Jesus Perpiñan) が 極東大学 (Far Eastern University) に心理学専攻を設立し、さらに、最初の心理学クリニックを設立しました。こ



Estefania Aldaba-Lim
(1917-2006)

<https://feministvoices.com/profiles/estefania-aldaba-lim>

今回は、フィリピンに近代心理学が導入された経緯を見てきましたが、フィリピン心理学の魅力は、indigenous (原産;土着;固有)の心理学を発展させたところにこそあるのです!! 次回はその魅力に迫ります。

文献 Baker, D. B. (Ed.). (2012) The Oxford handbook of the history of psychology: Global perspectives, Oxford library of psychology (online edn., Oxford Academic, 18 Sept. 2012), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195366556.001.0001>

参考サイト Estefania Aldaba-Lim (Facebook) <https://www.facebook.com/FannieAldabaLim/>
(Biography) <https://feministvoices.com/profiles/estefania-aldaba-lim>

フィリピンの心理学者たちの生没年や写真を探すのに非常に手間取り、また氏名の読み方もよくわからないし……ということで大変でした。一方でエステファニア・アルダバ＝リムさんについてはフェイスブックが設けられていて写真も多数あつたりしてそのギャップに翻弄されます。ギャップ萌え?

特集

リーダーシップ

リーダー、もしくはリーダーシップという言葉を、私たちはさまざまな場面や状況で耳にします。リーダーは集団や組織を率いていく先導者という意味ですが、組織が違えば、求められるリーダー像が異なることもあります。目的や状況、時代に応じて、効果的なリーダーシップのあり方すら変わります。また、特に集団内でのリーダーの影響力が強い場合、そのリーダーの発言や行動によって、集団規範やフォロワーの行動が大きく変化することも、近年の国内外の情勢を通して見てきました。

さまざまなリーダー像、ならびにリーダーシップのとり方がある中で、あらためて、これまでに積み重ねられてきた研究知見や関連研究の動向を知りたいと考え、この特集を企画しました。本特集が、現代社会におけるリーダーの役割を多面的かつ重層的に考える機会となればうれしく思います。 (村山 綾)

リーダーシップ論のパラダイムシフト

——リーダー中心からフォロワー中心へ

九州大学大学院人間環境学研究院 准教授

池田 浩

心理学においては、新しい研究テーマが生まれては注目を集め、そしてある程度の研究が蓄積されると、次第にそれに対する関心も低下していくことが多い。その中で、リーダーシップは100年以上も関心が高く、かつては社会心理学を主たる分野として研究がなされていたが、リーダーシップが求められるフィールドが広がるにつれて、現在では、産業・組織心理学をはじめ、経営学、社会学、政治学、看護学などの分野を横断する学際的なテーマとなっている。本稿では、リーダーシップ研究の変遷を俯瞰的に捉え、そこに心理学というディシプリンがどのような貢献を果たしてきたかを紹介する。そして、リーダーシップのパラダイムシフトと呼べるフォロワーを中心に据えた新しいアプローチとしての「サーバント・リーダーシップ」について概説する。

社会的な要請を受け、心理学の発展とともに 広がってきた「リーダーシップ研究」

リーダーシップを学問として取り上げるようになった歴史は古く、100年以上前の歴史学者であり哲学者であったトーマス・カーライル (Thomas Carlyle: 1795～1881) まで遡ることができる。彼は、1840年の講演でナポレオンなどの偉人 (英雄) がそうでない人とのように異なるかを論じ、それは「偉人論 (great man theory)¹⁾」と呼ばれている。

この偉人論の考えを、科学的な研究として検証することに大きな貢献を果たしたのが心理学である。具体的には1900年頃から、リーダーが存在しない集団において、自ら進んでリーダーシップを発揮しようとする人とそうでない人との違いや、集団で高いパフォーマンスを上げるリーダーとそうでないリーダーとの違いを、知

能やパーソナリティなどの特性に求め、実験室実験をはじめ、軍隊や産業現場をフィールドに多くの調査がなされた。このアプローチは後に「特性論」と呼ばれ、1950年頃まで続いたが、これらの研究の基盤となったのが、1900年過ぎから心理学で大きな関心を寄せられていた個人差研究である。

しかしながら、当時、リーダーの発生やリーダーシップの効果性と関連する特性が各研究や対象とする現場によって結果が異なるなど一貫性に欠けていた²⁾ことから、明確な結論が得られなかった。確かに、軍隊を率いるリーダーとオーケストラを束ねる指揮者では、求められる特性が異なることは想像に難くない。そのため、次第にリーダーシップの成否の原因を、リーダーの特性から、リーダーが見せる「行動」に求めるようになる。当時は、ハーバード大学やオハイオ州立大学など数多くの大学で、現場のマネジャーの行動をつぶさに観察して、リーダーのどのような行動が現場のパフォーマンスと関連性があるかについて検証された。この関心は世界中に広がりを見せた。日本のグループ・ダイナミクス研究を牽引した九州大学の三隅二不二教授のPMリーダーシップ理論³⁾もこの動向から生まれた理論である。こうしたアプローチは「行動論」として称されるが、これもやはり当時の心理学において支配的な考えであった行動主義の影響を多分に受けていると言える。

リーダーシップ研究の萌芽とも言える2つの代表的なアプローチを紹介したが、その後のリーダーシップ研究も、図1に示すように発展している。そして、基礎学問としての心理学の発展と、その時代における社会的要請の2つの影響を受けながら、現在もなお新しい理論が生まれ続けている。

図1 リーダーシップ研究の変遷

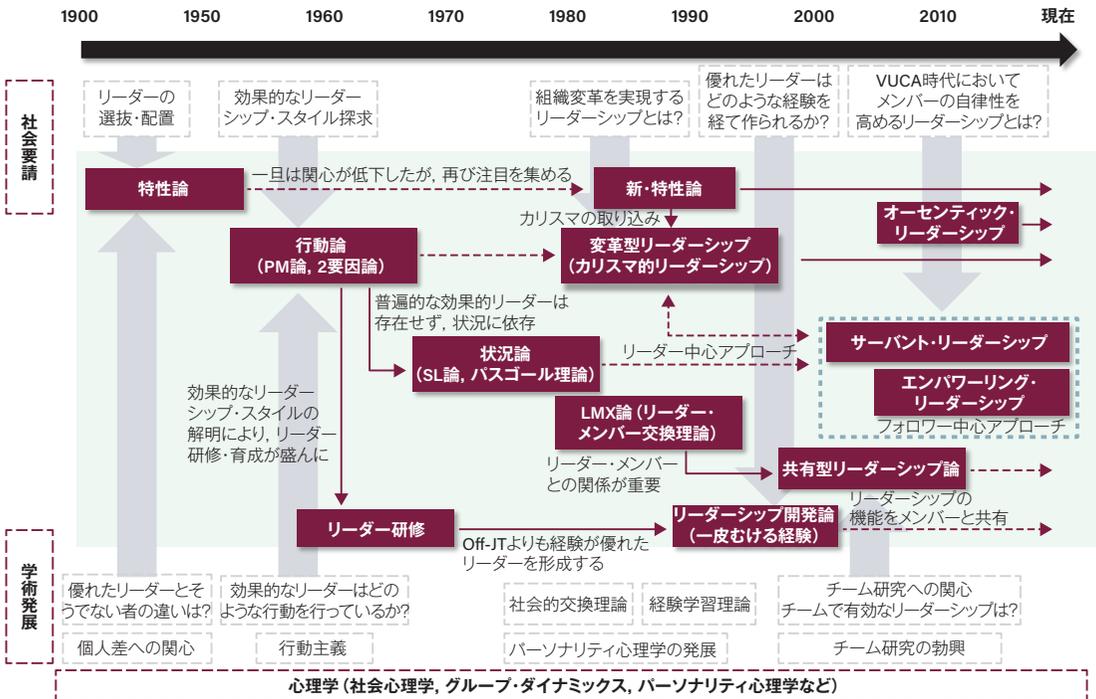


図2 リーダーシップのパラダイムシフト



リーダー中心からフォロワー中心への
パラダイムシフト

皆さんは「リーダー」や「リーダーシップ」という言葉を聞くとどのようなイメージを持つだろうか。リーダーと彼ら／彼女らが率いる多数のフォロワーとの位置関係などをイメージしてほしい。例えば、国家的リーダーや企業経営者などを想像すると、図2の左にあるように、リーダーが多数のフォロワーの上に立つか、フォロワーの先頭を立てて目標の達成に向けて牽引するイメージを抱くのではないだろうか。実際、私たちは子どもの頃から親や学校の教師、部活のキャプテン、生徒会長、サークルの部長などさまざまなリーダーと一緒に活動している。また、間接的ではあるがマスメディアを通じてさまざ

まなリーダーの姿を見聞きする。こうした直接的あるいは間接的な体験をもとに、われわれは「リーダーシップとはこういうものだ」という素朴な信念を形成している。これを「暗黙のリーダーシップ論⁴」と呼び、われわれがリーダーを評価する時や、自身がリーダーシップを発揮する時も、この素朴な信念が影響を与えている。

こうしたリーダーシップのイメージからも分かるように、リーダーシップ研究においても、リーダーが多数のフォロワーを主導する構造を前提とした理論が中心であった。先述のPMリーダーシップ論をはじめ、1980年代から2000年代にかけてリーダーシップ研究の中心的な理論であったカリスマ的リーダーシップや変革型リーダーシップはその代表的な理論である。これらをリーダー中心のアプローチと呼ぶ。

一方で、最近、話題となるリーダーのイメージはどうだろうか。昨年のWBC（ワールド・ベースボール・クラシック）で侍ジャパンを率いた栗山英樹監督をはじめ、昨今注目を集め、共感されるリーダー像は、かつてのリーダー中心のアプローチとは異なるリーダー像ではないだろうか。それは、リーダーを中心とするリーダーシップではなく、フォロワーの主体性を大事にするフォロ

ワーカー中心のアプローチである。この転換は、リーダーシップのパラダイムシフトと言える。

こうしたパラダイムシフトの視点から、古典的な研究を改めて異なる視点から見つめ直してみると、実は、フォロワーを中心に据えるリーダーシップは古くから取り上げられていたことに気づかされる。例えば、リーダーシップ研究で最初の実験的研究として知られ、グループ・ダイナミックスの礎を築いたクルト・レヴィンとその指導学生のホワイトとリピットによる「リーダーシップと社会的風土」の実験⁵は注目に値する。レヴィンらは、子どもたちがお面作りを行う際の指導者として、専制型リーダーと民主型リーダーを取り上げ、リーダーの働きかけが集団にどのような効果をもたらすかについて検証した。専制型リーダーは、集団活動の全てを指示・決定したのに対し、民主型のリーダーは、集団の方針は可能な限り子どもたちの討議によって決定し、リーダーは討議に対する助言を行った。この古典的な研究では、リーダーシップのスタイル（質）の違いとして取り上げられることが多い。ところが、リーダーシップの構造という視点から見つめ直してみると、実は専制型はリーダー中心のアプローチであるのに対し、民主型はフォロワー中心のアプローチのリーダーシップであると理解することができる。

フォロワーの自律性と自己成長を支援する サーバント・リーダーシップ

近年、フォロワー中心のアプローチを代表する理論として「サーバント・リーダーシップ」が関心を集めている。サーバント・リーダーシップ⁶とは、ロバート・グリーンリーフが提唱した理論で「リーダーである人は、まず相手に奉仕し、相手を導くもの」という実践哲学に基づき、フォロワーを支え、支援し、目指すべき方向へ導くことを指す。

従来のリーダーシップ理論では、リーダーが目標達成に向けてフォロワーを導く際に、リーダーが多数のフォロワーの先頭に立ち、上意下達に指示や命令を行うという構造が暗黙の前提にあったのに対して、サーバント・リーダーは自身の掲げるビジョンの実現と、フォロワーの成長支援に向けて無私無欲でフォロワーに奉仕する点に大きな特徴を持っている。

実は、サーバント・リーダーシップは古くて新し

い理論と言える。すなわち、この考えは、グリーンリーフが1970年に“The Servant as Leader”という著作を出版したことが始まりとされる。しかし、この理論は、30年以上もの間、リーダーシップ研究の領域ではほとんど注目されることはなかった。その大きな原因は、当時、カリスマ的リーダーに代表されるように、エネルギーで自信にあふれ、多くの人に影響力を持つ人物こそがリーダーであるとの考え方が主流であつたからであると言える。そのために、あまりにも時代を先取りした着想だつたと言えよう。ところが2000年を過ぎた頃から、IT社会が到来し、またグローバル化が進んだことで、組織のフォロワーに自律性が求められるようになり、それを引き出しうるリーダーシップとして、サーバント・リーダーシップが注目されるようになった。

サーバント・リーダーシップは どのような効果を持つか

では、サーバント・リーダーシップは、どのような効果を持つのだろうか。ここでは他のリーダーシップ理論とは異なる3つの効果を概説する。

1つめの効果は、リーダーに対する信頼の形成である⁷。リーダーに対する信頼は、リーダーの能力や実績に起因する認知的信頼と、人柄や人間性、誠実さなどによる情緒的信頼に大別される。シャウブルックらは、変革型リーダーシップは、その卓越した能力と実績から認知的信頼の獲得と関連するのに対し、サーバント・リーダーシップはフォロワーに対する支援や奉仕などから、フォロワーは情緒的な信頼を抱くようになることを明らかにしている。

2つめはフォロワーの自律的モチベーションの促進である。デシとライアンの自己決定理論によれば、人は「自律性」「有能さ」「関係性」の3つの基本的欲求が満たされた時に自律的モチベーションが高まるとされている。サーバント・リーダーシップは、フォロワーに仕事を任せて権限を委譲すると同時に、成長を支援する。そしてリーダーとの信頼関係を形成することから、結果としてサーバント・リーダーシップはフォロワーの3つの基本的欲求を充足する機能を持つ。

3つめは、フォロワーの協力的行動や協力風土の醸成である。サーバント・リーダーはフォロワーに対して支援や協力をを行うが、一方で、フォロワーはサーバント・リ

リーダーの行為を社会的に学習し、チーム内の他のフォロワーにも支援や協力を行うようになる。実際、ライデンら⁸は、レストランで働く従業員を対象に調査を実施したところ、サーバント・リーダーシップが職場のフォロワーに伝染し、それが奉仕する文化を産み出すことを明らかにしている。これに関連して、日本でも池田ら⁹は、看護集団を対象に調査を行ったところ、サーバント・リーダーシップは、まず各フォロワーとの個別の関係を築き、それが波及してフォロワー同士の関係性や結束力を形成することを実証的に裏付けている。こうしてサーバント・リーダーシップは、職場や組織の質の高い関係性を育むことで組織力の形成にも寄与する可能性が示唆されている。

サーバント・リーダーシップに伴う落とし穴

サーバント・リーダーシップは、一見すると、フォロワー一人ひとりに寄り添った理想的なリーダーシップのように見えるかもしれない。しかし、そこには思わぬ落とし穴があることにも注意が必要である¹⁰。それは、特定のフォロワーに向き合いすぎることへのリスクである。例えば、不安や悩みを訴えるばかりか、個別のサポートを必要とするフォロワーがいたとする。当然リーダーはそれに向き合い、配慮することが求められるが、それが行き過ぎるとリーダーとしての方針がブレてしまい、成すべきことがおろそかになるばかりか、他のフォロワーから見て公平性を欠く対応と受け取られかねない。それは、集団全体に悪影響をもたらす。

また、サーバント・リーダーシップは、放任型リーダーシップとも紙一重である。先のレヴィンらの実験では、専制型と民主型、そして放任型の3つのリーダーシップが比較された結果が紹介されているが、実は、本来は専制型と民主型リーダーを比較する予定が、民主型リーダーを演じる大学院生が演技に失敗してしまい、結果として放任型リーダーが生まれたことはあまり知られていない。

サーバント・リーダーシップは、フォロワーに仕事を任せて、それを支援することを特徴とするが、任せるだけ

任せて、その後の支援がなければフォロワーから見ると丸投げと受け取られ、放任型リーダーと評されてしまう。単に仕事を任せるだけでなく、なぜその仕事を任せるのかの期待を寄せて、仕事を遂行する途中も観察と必要に応じた支援を提供し、そして仕事が完了した際にはねぎらいや感謝などの有形無形の報酬を提供する必要がある。

まとめ

本稿では、リーダーシップ研究の動向を俯瞰的に概観し、そして昨今注目を集めるフォロワー中心のアプローチとしてサーバント・リーダーシップについて概説した。かつてのリーダー中心のアプローチの研究では、リーダーがどのようなリーダーシップを発揮し、それが集団のパフォーマンスにどのような効果を持つかについて関心が寄せられていたものの、そのプロセスにおいて中心的な役割を担うフォロワーの存在や反応や行動について十分に考慮されていなかった。ややもすれば、フォロワーは、リーダーのビジョンや指示に対して無批判に従う存在と暗黙に想定されていた。

しかし、指摘するまでもなく、フォロワーも自らの意思を持つ人間である。そして、元来、フォロワーも集団の一員として主体的に振る舞いたいと願う存在であることを考えると、そのフォロワーが自ら考え、判断し、そして目標の達成に向かうことができるよう、リーダーがいかに働きかけるべきかを問うサーバント・リーダーシップ理論の誕生は、至極当然の流れであり、今後ますます研究が進められるべきテーマであると言えよう。



いけだ・ひろし

2006年、九州大学大学院博士後期課程修了。博士（心理学）。日本学術振興会特別研究員、英知大学助教、福岡大学准教授などを経て現職。現在、産業・組織心理学会会長。専門は産業・組織心理学、社会心理学。著書に『モチベーションに火をつける働き方の心理学』（単著、日本法令）、「産業と組織の心理学」（編著、サイエンス社）、「先取り志向」の組織心理学』（分担執筆、有斐閣）など。

1 カーライル、T. / 老田三郎訳 (1949) 英雄崇拜論、岩波文庫 2 池田浩 (2017) 個人特性とリーダーシップ、坂田桐子編著、社会心理学におけるリーダーシップ研究のパスウェイⅡ、pp.63-80、ナカニシヤ出版 3 三隅二不二 (1984) リーダーシップ行動の科学 (改訂版)、有斐閣 4 Lord, R. G., & Maher, K. J. (1994) *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*, Routledge. 5 White, R., & Lippitt, R. (1960) Leader behavior and member reaction in three "social climates". In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Group dynamics* (2nd ed.) (pp.527-553), Harper. 6 Greenleaf, R. K. (1970) *The servant as leader*. Greenleaf Center. 7 Schaubroeck, J. et al. (2011) *JAP*, 96, 863-871. 8 Liden, R. C. et al. (2014) *AMJ*, 57, 1434-1452. 9 池田浩・黒川光流 (2018) サーバント・リーダーシップの波及効果と職場活性化、日本リーダーシップ学会論文集、1, 24-30. 10 池田浩 (2021)モチベーションに火をつける働き方の心理学、日本法令 *COI:本記事に関連して開示すべき利益相反はない。

関係性のリーダーシップから 見えてくる個人と組織の力学

立命館大学スポーツ健康科学部 教授
山浦一保

リーダーシップ研究を続けるわけ

“企業内の問題を解決しようと比較的高度の創造力を駆使し、手練をつくし、創意工夫をこらす能力は、たいていの人に備わっているものであり、一部の人のだけのものではない”

(D・マグレガー『企業の人間的創造』, p. 55)¹

“人が集まってくることが始まりであり、
人が一緒にいることで進歩があり、
人が一緒に働くことが成功をもたらす”

(実業家 ヘンリー・フォード)

現代は、企業組織、社会経済の持続的な発展に不可欠な知識創造を目指す時代である。そして、その源泉であり、お互いの知識や情報、智慧を紡ぐのは一人一人の存在である。新しい“何か”を見つけたとき、その“何か”を生み出す仕事に携わることができたとき、人は、やり甲斐、働き甲斐、生き甲斐をもっとも実感することができるように思われる。

自分では気づかない“何か”を引き出す他者（たち）がいてくれることで、人と関わる喜びや楽しさを知り、感謝や畏敬の念を抱くようになる。そのような経験や

感情のゆらぎが多様であるほど、個人は幸福感を味わい、健やかに過ごすことができる²。

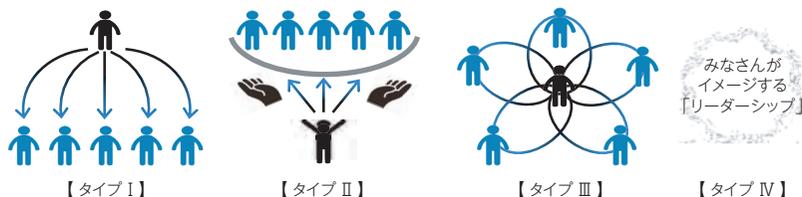
個々人のそのような、潜在する創造的な能力をいかにして引き出すか。私たちはどこまでそれを豊かに引き出せる他者、組織になれるだろうか。それに挑戦しようとして、各種のリーダーシップ論が展開してきている。時代の変化とともに、リーダーシップに関わる現場課題が生まれ、研究もまた衰えることを知らないまま今日に至る。

企業組織とそこで活動する個人の幸福（例えば、“甲斐”の実感）を願い、成長・飛躍の可能性を信じて、現場と一緒にそのマネジメントのあり方を考えることができるのは、リーダーシップ研究の魅力である。

リーダーシップの研究と現場

リーダーとその他のメンバー（たち）との関わりについて、みなさんはどのようなイメージを抱くだろうか（図1）。リーダーシップとは、集団の目標達成を意図して、集団のメンバーに対して発揮される影響力、そのプロセスと定義される。これまで実に多くの人たちが、リーダーはどうすれば効果的であるのかと問うてきた。研究者も実務家も考え続け、とてつもなく多くの研究が行われ、ビジネス書は次々に出版され店頭に並び続けている。

図1 今からの「社会の創造」や「自分の成長」にとって有効で、実行できそうなリーダーシップはどれか？



リーダーシップは、実践されてこそ価値を生む。しかし、リーダーシップに関わる課題の一つはここにある。前述したリーダーシップの定義の一文に「リーダーが」という主語を入れた途端、リーダーという地位・役割の重責が押し掛かり躊躇してしまう。先頭に立ち、組織・チームを力強く率いる人の姿をイメージし、自分はそういうタイプではないと思う。どうすればリーダーシップを身近に感じ、まずは「少しやってみようかな、それならできかもしれない」と考えるようになるのか…。

実のところ、(誤解を恐れずに言えば)どのリーダーシップ理論でもよいようにすら思っている。ただし、「ある一つのこと」を満たして実践されていれば、それを最大限に満たしてくれそうなのが、筆者の中では「関係性のリーダーシップ」の理論であると今は考えている。そこで、この「ある一つのこと」をお伝えし、その後、関係性のリーダーシップに関する研究の動向や展開を紹介させていただく。

リーダーシップにおける「ある一つのこと」

この「ある一つのこと」を実感させてくれた共同研究とデータがあった(図2)³。それは、上司(サクラ)によるポジティブ・フィードバックの効果に関する実験であった。西日本旅客鉄道(株)福知山線における列車脱線事故を受けて、職場の上司一部下の関係性や指導のあり方に強い関心を寄せたことがこの実験の原動力になった。

部下(実験参加者)は、ひと作業ごとに上司から工夫して仕事に取り組んだことを褒めるフィードバックを受けた(あるいは、受けなかった)。結果は、先行研究のとおり、ポジティブ・フィードバックを受けたときの方が、それを受けなかったときよりも次の課題に対する責任感を高めた。

しかし、この結果は条件つきであった。実は、この実験では、もう一つの要因——上司との関係性(良好であるか、疎遠であるか)——の操作を加えていた。課題を行う前に上司と良好な関係性を築いていた場合(図2右)、部下の責任感はポジティブ・フィードバックによって促進されたのに対して、疎遠な関係性の場合には逆に低下した(図2左)。

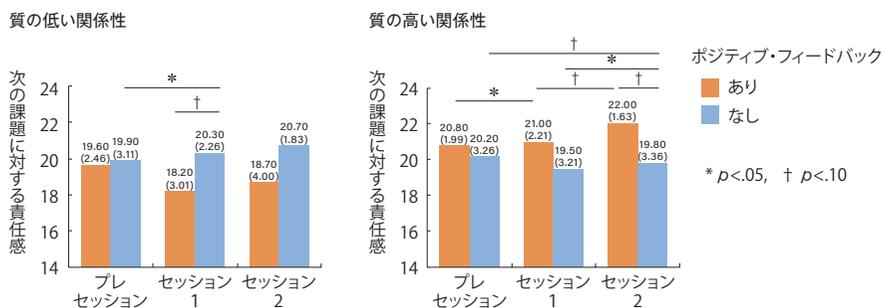
この結果は、(当然)望ましい効果を生むと思われる前向きな言葉や働きかけすらも、相手に必ずしもストレートには届かないことがあるということである。このことは、どんなに強力なリーダーシップ(論)があったところで、現場でその効果をみることができず、それゆえにリーダーシップの難しさや実践の戸惑いを大きくしているのかもしれないという気づきをもたらしてくれた。

互いに心地よく安定して、一緒に協力して取り組むことができる関係性を創ることは、私たちが日々試みていることである。その営みこそが、組織・チームにおけるリーダーシップであると理解されれば、多くの人にとって馴染みがよさそうに思う。しかも、「良い」関わりであろうとする自身の姿勢や行動が、個人にとっても組織・チームにとっても「効果的」であるならば、リーダーシップの小難しい(というイメージの)ハードルを越えられるかもしれない。

関係性のリーダーシップとその効果

関係性のリーダーシップを積極的に扱っている理論は、リーダー—メンバーの交換関係(leader-member exchange: LMX)理論である。この理論では、リーダー—メンバーの二者関係を基盤とし、多様に形成されるこれらの関係性の総体として集団運営を考える。リーダーやメンバーは、お互いに有用だと思われるサポー

図2 リーダーとメンバーの関係性とポジティブ・フィードバックの効果



(文献3)にもとづいて作成: maximizing quality goal orientationのみ, M(SD); 得点範囲:4-24点)

ト資源を授受し、相互の尊敬、信頼、互恵的な義務の3要素をベースに関係性や役割を形成していく⁴。すなわち、このLMX理論では、リーダー中心あるいはフォロワー中心というよりも、お互いに学び合う関わりを目指し、その結果として組織が発展するという考えである(図1のタイプⅢ)。

ここで肝心なことは、前節で触れたように、関係性(のリーダーシップ)によって個人や組織・チームに望ましい成果がもたらされるのかという点である。これについては、短期間でメタ分析を行うに十分足り得るほどの研究が蓄積され続けている。

図3左に示すとおり、LMXは、個人の心身の健康や職務・安全に関わる行動にそれぞれポジティブに影響することが分かっている。知識創造や組織変革の推進に直接的に関わるところでは、部下の建設的な発言行動や創造性を促し、知識の隠蔽行動は抑制される。また、LMXの効果は、心理的安全性の風土(醸成)を介してメンバーたちの学習行動の活性化に及ぶことなども報告されている⁵。

もちろん、LMXとチームの成果の関係は、文脈的な要因を考慮することなく決定されることはない。物理的・空間的な環境(例えば、現場店舗の混雑具合など)、あるいは人材の多様化を反映した組織内環境(例えば、各メンバーたちが有するスキルのばらつきの大小など)の違いによって、LMXのポジティブな効果がより顕著にみられたり弱化したりすることが明らかになっている。おそらく、リーダーもその他のメンバー(たち)も、お互いが保有している資源の存在とその有用性に気づくことができるか、そしてそれらを適切に活用するという判断や認知的処理を行うことができるかどうか、こうした効果の大きさに関与していると考えられる。

果たして関係性のリーダーシップは万能か

上記のとおり、これまでLMX研究の多くは、リーダーと他のメンバー(たち)の関係性は重要で、それは組織の目標達成と同時に、個人の心身の健康を維持、向上させることを示してきた。これだけを見れば、さほど目新しい結論ではないかもしれない。しかし、いずれの研究も、LMXの一貫した知見の発展に寄与しており重要である。

そのような研究動向の中で、筆者が興味を寄せているのは、LMXのダークサイド現象である⁶。ここでは二つのことを紹介してみたい。

(1) 良好すぎる関係性ゆえのダークサイド!?

心理的なストレスを抱えやすくなるのは、実は、リーダーとの関係性の質が低いメンバー(たち)だけではないと報告された。例えば、リーダーと高い質の関係性を高くできていているメンバー(たち)は、“その関係性を壊したくない”と思い、“リーダーの期待に添い続けたい”と願うあまり、情緒的な消耗感を体験する傾向がみられると言う⁷。また、リーダーのためになることであれば、組織にとってダメージになる非倫理的な行動さえもとったりするとの報告もある⁸。

このような知見に触れるにつけ、組織が組織であるための目標を見失わず、その目標達成のプロセスを円滑にするために関係性構築がある、というマネジメントの重要性を示唆しているように思われる。

(2) 多様な二者関係で仲間割れのダークサイド!?

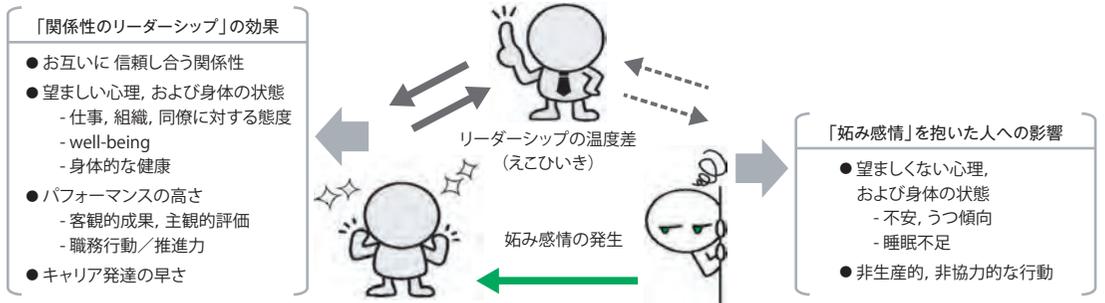
次に挙げるダークサイド現象は、一人のリーダーに対して複数のメンバーたちがおり、それぞれに独自の関係性を形成していることで生じる。同じ組織・チームの中に、リーダーとの関係性の質が高い、いわゆる「えこひいき」されているメンバーもいれば、そうでないメンバーもいる。

上述のとおり、LMXのポジティブな側面に光を当てた研究が主流であり、関係性の質が低いメンバー(たち)の心理状態にはほとんど注目されてこなかった。そのような中、比較的最近になって、関係性の質が低いメンバー(たち)が経験しやすい感情の一つとして、「妬み(envy)」感情が取り上げるようになった。とりわけこの感情を表出することは、社会的、道徳的に望ましくないとされ、観察されにくいため、企業組織・チームを対象とした研究ではほとんど注目されてこなかった。

しかし、シェイクスピアは戯曲『オセロ』で、禍をもたらす妬みのことを“green-eyed monster(緑色の目をした怪物)”と表現した。そして、妬み感情が現場の人たちを蝕む様子は、徐々に研究で明らかにされている(図3右)。もともとはリーダーとメンバーの関係性の問題であったはずなのに、気づくとメンバーどうしの間が分断され協力的な関係でなくなり、職場の雰囲気が悪化していく。

そうした現象と裏づけの知見を踏まえたとき、次なる課題は、この緑色の目をした怪物とどう向き合い、個人や組織・チームのマネジメントを講じればよいのかを現場に提案していくことである。松下幸之助氏は、“嫉妬心は狐色にほどよく妬かなければならない”と言った⁹。狐色にできれば、私たちはよきライバルを得て、目標に向け

図3 「関係性のリーダーシップ」研究の動向と展開例



リーダーとの疎遠な関係が元々の原因なのに、協力すべき仲間にそのネガティブな先が向いてしまうことがある。

て切磋琢磨する集団規範・風土の醸成や組織力の発揮を期待することができそうである⁶。

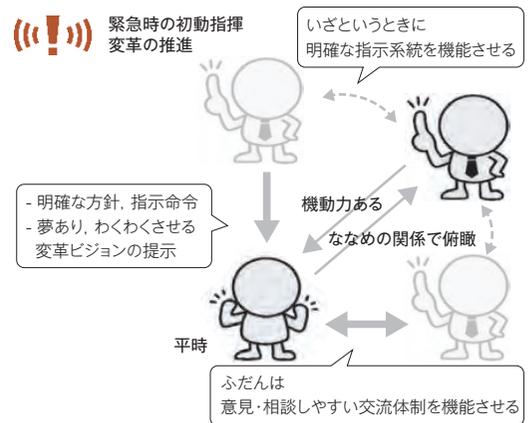
また、リーダーと疎遠な関係性にあるメンバー（たち）の心理や潜在能力の引き出し方についても、一つ二つ増やせるかもしれない。複雑な人間関係や潜在化しやすい人間どうしの心の状態については、慎重な扱いと測定方法の工夫を要する。組織・チームにおける人間関係を生理的反応（心拍変動の同期）として捉える計測機器の開発を行い、それをを用いることで現象の把握や機序が紐解かれるだろうと考えている¹⁰。

まずは“良好な”関係性から、目指すは機動力あるハイブリッド型のリーダーシップへ

関係性のリーダーシップは、すべてのメンバーたちがオープンなマインドで交流し、お互いの実情を理解し合い、信頼を構築する。相談し合い、経験に意味づけを行い、創造的で突飛なアイデアを持ち寄って共創や改善を繰り返して促していくことで、組織の成果を生む。このような関係性のリーダーシップは、心理的安全性の風土醸成とも馴染みのよいリーダーシップと言えるだろう。リーダーもメンバーとともに学び、その中で協力と活力を得ていく姿がそこにはある。平時・日常場面で、このリーダーシップが十分に発揮されれば、いざという時の指揮系統は明確に強く受け入れられ、迅速な上意下達を実現するはずである（図4）。

リーダーは、その役割・使命感を果たすために、機動力ある立ち位置にいて、全体の状況を俯瞰し、フラット

図4 関係性のリーダーシップを基盤に緊急事態の対応力へ



な関わりとタテの関わりを柔軟に行き来する必要があるように思われる。“言うは易し行は難し”の中にあって、「私」の持ち味・強みを組織や社会に活かし成長させることができるリーダーシップを考え探ることから始めたい。それはきっとリーダーシップ実践力強化の備えになり、組織や社会を創造する確かな礎になると思われるからである。



やまうら・かずほ

博士（学術）。専門は産業・組織心理学、社会心理学。（財）集団力学研究所、中央労働災害防止協会、静岡県立大学講師を経て、2010年立命館大学スポーツ健康科学部研究科准教授、2016年より現職。著書に『武器としての組織心理学』（単著、ダイヤモンド社）、『社会心理学的リーダーシップ研究のパスバクティブII』（分担執筆、ナカニシヤ出版）など。

1 マグレガー、D. / 高橋達男訳 (1970)『新版 企業の人間の創造』産業大学出版部 2 Lee, S. et al. (2022) *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, 77, 710-720. 3 山浦一保他 (2013) 心理学研究, 83, 517-525. 4 Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995) *Leadersh Q*, 6, 219-247. 5 Carmeli, A., & Gittell, J. H. (2009) *J Organ Behav*, 30, 709-729. 6 山浦一保 (2021)『武器としての組織心理学』ダイヤモンド社 7 Molines, M. et al. (2022) *Public Manag Rev*, 24, 80-105. 8 Bryant, W., & Merritt, S. M. (2021) *J Bus Ethics*, 168, 777-793. 9 松下幸之助著・PHP研究所編著 (2018)『改訂新版 運命を生かす』PHP 10 岡田志麻・塩澤成弘・山浦一保・福家健太 特願2023-113438 (2023/7/11) * COI:本記事に関連して開示すべき利益相反はない。

リーダーは自らの権力とどう向き合うべきか

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院・経営学部 准教授
佐々木秀綱

はじめに：権力者の心理

“権力は堕落するものであり、
まして絶対の権力などは絶対に堕落する”
(power tends to corrupts and absolute power corrupts absolutely)

イギリスの歴史家であるジョン・アクトンが記したとされるこの警句をご存じの方も多いただろう。権力は人を傲慢や悪徳に導くものだという信念は、今も昔も、幅広い文化圏で共有されている。確かに、民衆を虐げる専制国家の為政者から、「政治とカネ」の疑惑が絶えない政治家、出世した途端に態度が豹変した同僚に至るまで、世の多くの事例は権力の獲得が人に良からぬ変化をもたらすことを証明しているかのようにみえる。しかし、それはどこまで本当なのだろうか。

社会心理学の研究者たちは、権力者の心理やその影響について明らかにすべく、「社会的勢力感 (sense of social power)」という概念を導入した。平たく言えば、「自分には他者を動かす力がある」と感じている状態のことである。人はそのような感覚を抱くこともあれば、逆に「他者から支配されている」と感じる時もあり、それを勢力感が高い・低い状態とみなすのである¹。

勢力感の変動、とりわけ勢力感が高まる場合に何が起るかについては、主に実験などを通じて研究知見が積み上げられてきた。それらの実験では、参加者に対して過去に自分が権力を振った経験を思い出させたり、自分の意思で場をコントロールできるよう設定されたゲームに取り組みせたりするなどして権力者の心理を疑似的に再現している。そこで

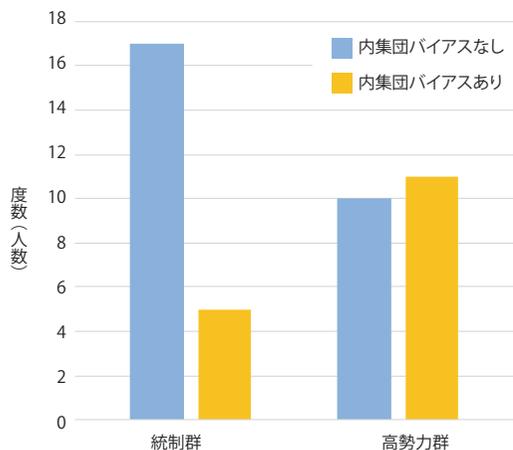
明らかにされてきた「堕落」のあり方は、以下でみるように、実に多様なものであった。

権力を手にすることの影響

過去の研究が明らかにしてきたことの一つに、勢力感の高まりが利己的行動を促すという点があげられる。例えばある実験研究では、参加者に、チーム内での報酬分配について意思決定させた²。リーダー役である自分の取り分とフォロワー役である他の参加者たちの取り分について複数の組み合わせの中から一つを選ぶというこの課題では、自分の報酬を増やすほどチーム全体の報酬は減り、逆に平等に近づけると全体の報酬が最大化されるようになっている。参加者たちを複数の条件に割り当てて意思決定させたところ、利己的な選択肢を選ぶ者が最も多かったのは、大きな裁量と多くの部下を与えられた条件であった。この結果が示しているのは、権力を手にして勢力感が高まった者は、他者の利益を犠牲にしてでも自分の利益を求めようとするということである。

さらに、このようなお手盛りは自分自身だけでなく自分の親しい身内に向けられることもある。かつて筆者は、勢力感の高まりが「内集団バイアス (in-group favoritism)」を促進するか検証するための場面想定法実験を行った³。言い換えれば、権力を手にした者が身びいきをしやすくなるか調べるための実験である。この実験の参加者は、内集団他者と外集団他者に対する二者間の報酬分配課題に取り組んだ。参加者が内集団他者により多くの報酬を分配した場合は「内集団バイアスあり」として、両者に均等な報酬分配を行った場合は「内集団バイアスなし」としてコーディングされ、

図1 勢力感と内集団バイアス³



実験条件ごとにそれぞれの人数をカウントした。その結果、勢力感を高める操作を行った条件の参加者には、身内である内集団他者に対して多くの報酬を分配しやすい傾向がみられたのである(図1)。確かに、いつの時代も権力者は徒党を組んで仲間への利益誘導を盛んに行うものである。社内の有力者は子飼いの部下ばかりを重用し、それを見た周囲の者たちは従順なイエスマンと化していく。こうした現象は、どこの会社でもみられる光景かもしれない。

さて、このような利己的行動の発現には、勢力感の高まりによって生じる「特権意識 (sense of entitlement)」が関係しているという。つまり、自分は他者を従わせられる特別な存在であり、ゆえに多くの利益を得るにふさわしい立場なのだと考えてしまうのである。そしてこの特権意識は、「道徳的偽善 (moral hypocrisy)」にも影響する。

人は自他の間で異なる道德基準を適用する。つまり、他者の悪い行いは非難する一方で、自分が同じことをする場合には何らかの事情を持ち出して正当化するのである。これは多かれ少なかれ万人に共通する傾向であるものの、ラマーズらの研究はそうした偽善傾向が勢力感の高まりによって強められることを明らかにした⁴。興味深いのは、その効果がみられたのは自らの権力を正当なものとして捉えている場合だけであった点である。自分の権力が正当ならば、自他の区別もまた当然のことであり、堂々と自分自身を特別扱いできる。自らの優越的な立場を当然視する者が最も偽善的になるということを、この研究は示唆している。

図2 勢力感と視点取得⁶



加えて、勢力感の高まりは他者と人間らしい関係を結ぶことも困難にする。例えばヴァン・クリーフらの研究によれば、勢力感の高い個人は他者の悲しみや苦痛の表明に対する同情的反応が少ないという⁵。またガリンスキーらの研究では、勢力感を高められた人々は他者の表情から感情を読み取る精度が低くなることも示されている⁶。これらの研究は、権力の獲得が他者への思いやりや共感を喪失させることを支持するものだろう。さらに別の実験では、勢力感と他者の「非人間化 (dehumanization)」との関係も検討されている⁷。この研究では、強い立場にある者が弱い立場の者を評価する際に、人間に特有の属性(「情熱的」、「共感的」、「無責任」、など)を認めにくい傾向がみられた。つまり、論文中の表現を借りるなら、「(相手を) 動物的なものとして非人間的に捉えた」のである。権力を手にした者は、特別な存在である自分とその他大勢との間に、一線を引かずにはいられないものなのかもしれない。

一般にもよく知られた興味深い実験がある。上述のガリンスキーらの研究には、自分の額にアルファベットの「E」を描くという課題が含まれていた。この課題において、統制群の参加者は88%が正しい向きで書くことができていたのに対して(図2右側)、勢力感を高められた参加者は67%しか正解できず、残りはみな「E」を左右逆に書いていたのである(図2左側)。試してみるとわかる通り、頭に浮かんだ表象をそのままなぞるように書くと、他の人からみて正しい向きの「E」にはならない。勢力感の高い者は、周りからどう見えるかを考えずに自分中心で行動してしまうために、このような結果に至ってしまうのである。

こうした知見に鑑みれば、冒頭で述べたような権力についての通念は単なる思い込みではなく、ある程度事実を反映していると言えるだろう。当然、組織に

において権力を持つ人々もこのような傾向を持つとすれば、マネジメント上の大きな問題となることは間違いのない。自分と身内の利益にばかり貪欲で、他人に厳しいわりに自分に甘く、周囲への思いやりに欠け、他の人の目線で考えることができず——。このような人物が優れたリーダーシップを発揮できるとは、なかなか考えにくい。

では、勢力感の悪影響を避けるために、リーダーたちはどうすればよいのだろうか。この問いの答えを探るために、そもそも勢力感はどのような状況において高まりやすいかを考えてみよう。

権力者の心理に陥りやすいのは…

勢力感が高まりやすい状況とはどのようなものだろうか。素朴に考えれば、持っている（実際の）権力の大きさに比例して（主観的な）勢力感も高まりやすいように思われる。そして権力が大きいとは、大勢の人々の多様な行動に確実に影響を及ぼせる状態を指す⁸。それを踏まえて、会社や学校などといった組織に目を向けてみたい。

ふつう、組織で最も大きな権力を持つのは経営者である。とすると、組織において最も勢力感を高めやすいのは、企業のCEOや法人の理事長といったトップ層の人々であるように思われる。なるほど確かに、世の経営者たちの中には、さながら王様のごとき振る舞いをしている方々もいるようである。

しかし、例えば会社の社長の場合、社内の部下に指示を下す立場にあるからといって、社外の利害関係者に対してもそうであるとは限らない。むしろ、株主や債権者、大口取引先などに対しては、相手の意向に従わざるを得ない場面が数多く存在する。経営者たちの日常は、自分が優位な立場にあるときばかりではない。板挟みの状況になりがちであるという点では、中間管理職も組織のトップも、実はそれほど大きく変わらないのである。

このように、権力を行使する場面とされる場面とが頻繁に切り替わるような立場に置かれている人々は、いかに大きな権力を持っていても勢力感を高めづらいことが指摘されている。あちらでは力を振りかざし、こちらでは頭を下げ、ということの繰り返しとその人のアイデンティティを不安定なものにし、外界に対してより警戒的で慎重にさせてしまうのである⁹。とすれば、勢力感

を左右するカギを握っているのは、持てる権力が大きいかどうかではなく、それが一方的なものかどうかということになる。

では、一方的な権力を振るうことのできるポジションとはどのようなものだろうか。会社組織について言えば、すでに一線を退いた旧経営陣が就く顧問や相談役などといった役職がそれに該当するかもしれない。こうした役職はしばしば名誉職であり、公式の権限はほとんど付与されないものの、助言や指導という形で会社の重要な意思決定に関与できる。と同時に、その企業の代表として矢面に立つ機会はそう多くはない。ゆえに、権力を行使される機会よりもする機会のほうが上回るポストと考えられるのである。実際、かつて経済産業省が実施した調査でも、現経営陣から顧問や相談役への忖度が働き、結果として院政を敷かれるような状況が生じてしまうことに懸念が表明されている¹⁰。

また、必ずしも大きな権力がなくとも勢力感が高まるとすれば、権力に溺れる人は組織のあらゆる階層で現れるだろう。例えば小売店や飲食店などでは、長く勤めている従業員だけが作業の全体像を理解していたり、重要なノウハウやスキルを握っていたりすることがある。その人がいなければ業務が円滑に進まないとなると、現場の権力を握るのは入社間もない店長などではなく、古株のパート従業員であるかもしれない。また、企業組織に限らず学校の部活動などにおいても、閉鎖的なコミュニティで上下関係が固定化されてしまうことがしばしば起こる。このとき、学校側が状況を適切に把握し、必要に応じて介入することができなければ、監督やコーチ、上級生が絶対的な存在として君臨してしまうことになるのである。

このように、人は自分が行使できる何らかの権限や、他者を従わせられるだけの材料を手にしたとき、たとえそれがごく些細なものであっても容易に権力者の心理に陥ってしまう。はた目にはわずかにみえる権力も、ある狭いコミュニティの中でそれが一切の挑戦を受けることなく行使できるなら、私たちはいとも簡単にその力に溺れてしまうことに留意しなければならないだろう。

リーダーは自らの権力とどう向き合うべきか

ここで改めて本稿の根本の問いに立ち戻ろう。すなわち、リーダーとしての私たちは、自らの持つ権力とどのように向き合うべきなのだろうか。

何より心に留めておきたいのは、多くの普通の人々が勢力感の高まりによる影響を受ける可能性があるということである。権力に溺れるなどと言うと、私たちはつい、強烈な出世欲や功名心に駆られた野心家たちの話だと考えてしまう。しかし、ほんのわずかな時間だけ心理状態を操作されたに過ぎない実験参加者たちもまた、(悪い意味での)権力者らしい振る舞いを示したのである。さらに言えば、そうした傾向が生じるには必ずしも巨大な権力を必要としない。たとえ些細な権力であっても、それがある程度一方的に行使できるなら、個人の勢力感を高めるには十分なものであるかもしれないのである。

「いや、私は与えられた権限を適切に運用している」「権力を濫用するなどあり得ない」——。もしかすると、そのように考える方もいるかもしれない。しかし過去の研究では、勢力感の高まりが楽観主義や自信過剰をもたらすことも指摘されている¹⁾。自分だけは大丈夫だという思考自体、勢力感の影響を受けているかもしれないという自覚を持つことが重要だろう。

とはいえ、権力に溺れる危険性を自覚しながらも、果敢に物事を推し進めていくためのイニシアチブを握ることがリーダーとしての本分でもある。そこで大切なことは、最終的な決断を下すのはリーダーだとしても、その決断に至る過程をフォロワーたちと丁寧に共有する、ということである。この点に示唆を与えてくれるのが、「リーダーシップにおける謙虚さ (humility in leadership)」に注目した研究群である。

これらの研究では、リーダーが (1) 自身の欠点や誤りを含めた正確な自己認識を抱き、(2) フォロワーの持つ強みや果たした貢献の価値を正しく認め、(3) 新たな物事を学んでいこうとする姿勢を持つことが、チームを成功に導くとされている²⁾。自他を分け隔てなく尊重し、フェアに「良いものは良い」「間違いは間違い」と受け容れるリーダーの度量の広さが、フォロワーたちの意欲や能力を引き出すことにつながるのである。実際、それによってチームの業績が向上したり、フォロワーた

ちの学習意欲や職務関与が高まったりすることが実証されている³⁾。謙虚なリーダーは、周りの人々が持つ資源を結集することで、個人としてもチームとしても高い成果をあげるのである。

実は過去の研究において、勢力感の高まった個人は他者からの助言を聞き入れにくくなることが指摘されている⁴⁾。これは当然、フォロワーたちと力を合わせて事を成すことを阻害するものである。だからこそ、リーダーは自分が裸の王様になってしまう危険性について常に自覚的でなければならない。もちろん、うわべだけ「何でも遠慮せず言いたまえ」などと傾聴の姿勢を示したところで、周りの人々は耳障りのいいことしか話さないだろう。耳の痛い情報も含めてやり取りできる信頼関係や、互いに敬意を払いつつも率直な意見表明をしあえる職場環境を築いていくために、目下の人間とこそ真摯に対話することが上に立つ者の責務である。そうした意味での謙虚さは、周囲にへつらって他人任せにする、単なる弱腰の謙虚さとは明確に区別されるものだろう。

おわりに：権力者としての責任

人々を率いる立場には必ず何かしらの権力が付随する。そしてどれだけ些細な権力も、自分以外の誰かに影響を及ぼすという意味で責任が伴う。自身が権力者として「墮落」してしまうことを防ぐには、自らの振る舞いによって影響を受ける誰かのことを思い浮かべ、彼ら・彼女らに対する責任を果たしているか自問しながら行動することが、何より大切なことなのかもしれない。



ささき ひでつな

一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得退学。博士(商学)。一橋大学特任講師を経て、現職。専門は組織行動論。著書に『組織論レビューⅢ』(分担執筆、白桃書房)、単著論文に「社会的勢力感が不確実性下の意思決定に与える影響」『組織科学』52、2018、「身内に甘い権力者：社会的勢力感が内集団ひいきの発現に及ぼす影響」『組織科学』53、2020など。

1 Keltner, D. et al. (2003) *Psychol Rev*, 110, 265-284. 2 Bendahan, S. et al. (2015) *Leadersh Q*, 26, 101-122. 3 佐々木秀綱(2020) 組織科学, 53, 36-48. 4 Lammers, J. et al. (2010) *Psychol Sci*, 21, 737-744. 5 van Kleef, G. A. et al. (2008) *Psychol Sci*, 19, 1315-1322. 6 Galinsky, A. D. et al. (2006) *Psychol Sci*, 17, 1068-1074. 7 Gwinn, J. D. et al. (2013) *J Exp Soc Psychol*, 49, 464-470. 8 Kaplan, A. (1964) Power in perspective. In R. L. Kahn & E. Boulding (Eds.), *Power and conflict in organizations* (pp.11-32). Basic Books. 9 Anicich, E. M., & Hirsh, J. B. (2017) *Acad Manage Rev*, 42, 659-682. 10 経済産業省(2018) 改訂版コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針. 11 Anderson, C., & Galinsky, A. D. (2006) *Eur J Soc Psychol*, 36, 511-536; Fast, N. J. et al. (2009) *Psychol Sci*, 20, 502-508. 12 Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2012) *Acad Manage J*, 55, 787-818. 13 Owens, B. P. et al. (2013) *Organ Sci*, 24, 1517-1538. 14 Tost, L. P. et al. (2012) *Organ Behav Hum Decis Process*, 117, 53-65. *COI:本記事に関連して開示すべき利益相反はない。

女性リーダーが立ち向かう 困難と希望——ガラスの崖と女王蜂現象

立命館大学経営学部 特命教授

小久保みどり

はじめに

日本の多くの分野で女性リーダーは依然として少ない。特に政治と経済分野は惨憺たる状況である。たとえば、2022年度の10人以上の企業で課長職相当以上の管理職に占める女性の割合は12.7%であり、この10年でわずかに増加しただけである¹。そのようなこともあって、日本のジェンダー・ギャップ指数²の順位は毎年きわめて悪い。それと関係があるのかはわからないが、心理学関連の日本の学会大会では女性管理職のリーダーシップを扱った研究発表をしばしば目にする。私自身はリーダーシップに関わる研究をしてきたが、ジェンダーとリーダーシップの関係についてはそれほど関心がなかった。それが本稿のようなトピックを執筆することになったきっかけは、東日本大震災時の福島第一原発事故である。この事故は世界中の人々を驚愕させたが、私自身強い衝撃を受けた。それが契機となり、緊急時の組織の対応、特にリーダーシップについての研究を始めた。東京電力の経営幹部と福島第一原発所長の事故に対応するリーダーシップを比較する事例研究を行い論文にまとめた。その研究を進めるにあたって、関連する英語論文を検索すると、「ガラスの崖」(glass cliff)というキーワードを持つ論文が多数出てきたのである。また、危機のリーダーシップではないが、「女王蜂」(queen bee)というキーワードを持つ論文も芋づる式に出てきた。これらの論文を読んでみると面白く、日本での研究はあるのだろうかと検索してみたが、私の調べた限りではなかった。それなら私が研究してみようかと思っ、「ガラスの崖」と「女王蜂」の研究を行ってみた。今回はその結果を含め、「ガラスの崖」と「女王蜂」現象をふまえて女性リーダーが直面

する困難の一端とその先にある希望について見ていきたい。

ガラスの崖:危機はチャンス、意欲ある女性たちはその時に備えよ

「ガラスの天井」という言葉は多くの人が知っていると思うが、「ガラスの崖」は日本ではまだ一般に知られていない言葉であろう。ガラスの崖とは、成功している時よりも、危機の時あるいは失敗のリスクが高い時に女性が組織のリーダーに就く傾向があることである³。さらに言えば、リスクで不確かなリーダーの地位に、女性が男性よりも指名される傾向があることである。人種や民族に基づいた他のマイノリティ集団でも見られ、起こったり起こらなかつたりする微妙で状況依存的なものである、とも指摘されている⁴。

この現象を初めて知った時には、そのようなことがあるのかと半信半疑であった。危機の時には決断力と行動力のあるリーダーがメンバーを率いて危機を乗り越えていくという戦国時代の武将のようなイメージを抱いていた。まさに私自身がジェンダー・ステレオタイプの考え方をしていた。しかし、現実の社会では確かにガラスの崖と見られる現象が存在するようである。たとえば、日本大学で理事長が不祥事を起こし、日本大学の信用が落ちてしまった2022年に林真理子さんが新しい理事長になった。また、朝日新聞に掲載された野田聖子衆議院議員へのインタビューで、「本当にこの国で女性がトップに立つ日が来るのでしょうか」という質問に対し、野田議員は「リーマン・ショック級の経済危機が起きたらありうるかもしれませんが。男性首相では手詰まりになって、お手上げになったときに、犠牲

者のような形で女性が担ぎ出される。そこでちゃんと食らいついていけば、英国のサッチャー首相のようになれます」と答えている⁵。危機が起きた時に女性リーダーが選ばれるかもしれない、ということがまさにガラスの崖なのである。

ガラスの崖を発見したのはライアンとハスラム⁶である。ロンドン証券取引所に上場するトップ100の企業が、女性を取締役に指名した時期を検証したところ、会社がそれに先立つ数か月間、一貫して業績が悪かった場合、女性を指名する傾向があった。そしてハスラムとライアン⁷が、実験室実験でガラスの崖が架空の組織とさまざまなタイプの研究参加者で起こることを明らかにした。2022年にお茶の水女子大学でガラスの崖の国際シンポジウムが行われた。これらの研究をなさったライアン先生も私もその時の登壇者で、なぜ研究にいたったのかのお話を直接うかがうことができた。ライアン先生は約20年前にイギリスの大学に移られたそうだが、その時に当地の新聞タイムズのある記事を読まれた。そこには、女性たちはガラスの天井を打ち破ってイギリスを代表する企業の取締役についたが、会社の業績を悪くしたということが株価データを基に書かれていたのである。その記事に疑問を持ったライアン先生は、真実かどうか確認するために、タイムズの記事と同じ株価データとさらに詳しい企業データを分析し、その成果が先に紹介した研究となったのである。つまりタイムズの記事は因果が逆だったのだ。女性がリーダーになったから組織の業績が悪くなったのではなく、組織の業績が悪くなった時に女性リーダーが選ばれていたのである。危機の時にリーダーに選ばれるということは、火中の栗を拾う（拾わされる）ということで、誰がリーダーになっても失敗するリスクが大きい。つまり、いつ崩れるかわからないもろいガラスの崖の上に立っているような状況のため、そのように名付けられたそうだ。そのような状況でなければ女性はなかなか上位のリーダーに選ばれないということなのだが、ここで失敗してしまうと、前述のタイムズではないが「やはり女性ではだめだ」というジェンダー・ステレオタイプを強めてしまう可能性もある。しかし裏を返せば、野田議員がインタビューでいみじくも話されていたように、そのような時にこそ、トップリーダーになるチャンスがめぐってくるということでもある。意欲ある女性はそれに備えて、もろい崖から落ちないように腕にみがきをかけておく必要があるだろう。

ライアン先生たちの研究以降、ガラスの崖について欧米を中心として多くの研究がなされてきた。現在、ガラスの崖は危機のリーダーシップ研究の中でも一つの大きな柱になっている⁸。ガラスの崖がなぜ起こるのかについては、ブルックミュラーとブランスコム⁹が、現状バイアス、ジェンダーとリーダーシップのステレオタイプから説明している。現状バイアスからの説明は次のようなものである。会社の業績が良い限り、変化の欲求はない。現状維持のバイアスが生まれ、リーダーシップの男性優位の歴史があるので、リーダーの地位に男性が選ばれるようになる。しかし業績が悪い時には、変化の欲求が生まれるかもしれない。男性が組織を困難に陥れたのなら、女性リーダーを指名することは、変化を達成する一つの方法とみなされる、という説明である。ジェンダーとリーダーシップのステレオタイプからの説明は次のようなものである。「マネジャーと言えば男性」(think manager - think male) バイアス⁹があり、ほとんどの人にとって、マネジャーというものは一般的な男性と多くの特性が同じであるが、一般的な女性の特性と同じものはごくわずかである。しかし、危機の時にはこの考えが変化する。成功していない会社のマネジャーにとって望ましいと評価された特性は、一般的な男性よりも一般的な女性の特性に似ていて、対人的な特徴を含んでいた。すなわち、「危機と言えば女性」(think crisis - think female) ということが起こるのである。

他方で、先行研究は危機の組織を変えるための男性ステレオタイプの特性である作動性を強調してきた、ということをクリックラ¹⁰は指摘して、危機の時にはジェンダーに関係なく、共同性よりも作動性を持つリーダーが選ばれるということを明らかにした。ちなみに作動性は、自信がある、独立的などの目標達成やスキルの習熟を強調する特性で、共同性は暖かい、思いやりがあるなどの社会的つながりや協力を強調する特性である¹¹。女性は共同性があり、男性は作動性があると知覚される傾向がある⁴。筆者もこのクリックラの研究に基づいた方法でオンライン実験を行ったところ、同じような結果が得られた¹²。つまり、危機の時にリーダー候補者の作動性、共同性を明示したなら、ガラスの崖は起こらず、ジェンダーにかかわらず作動性が大きい候補者がリーダーに選ばれる有意な傾向が見られた。筆者がさらに行った研究¹³では、先の実験の手順などを変更して、危機

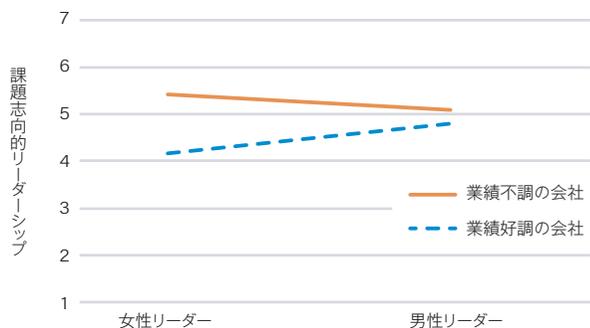
に陥った組織のリーダーを選択する前後でリーダー候補者はどのように評価されるのか、そして候補者のジェンダーによって評価に違いはあるのかを検討した。経歴も実績も全く同じ男女どちらかのリーダー候補者について、今度は特性を明示せず実験参加者に評価させ、業績が好調または不調な、どちらかの会社の社長に推薦させたが、ガラスの崖は起こらなかった。ジェンダー差が見られた点に絞って記すと、リーダー候補者をどちらかの会社の社長に推薦させた後でそのリーダーを評価させると、図1のようなジェンダー差が見られた。この図では従属変数が課題志向的リーダーシップであるが、人志向的リーダーシップでも似たような結果であった。独立変数が「リーダーのジェンダー」と「社長に推薦された会社の業績」で、2要因の分散分析を行った結果、どちらのリーダーシップについても、交互作用が5%水準で有意であり、図1のような単純主効果があった。つまり男性リーダーは、社長に推薦された会社の業績の善しあしにかかわらず二つのリーダーシップとも高く評価された。女性リーダーは社長に推薦された会社の業績が不調の場合は、二つのリーダーシップとも高く評価されるが、業績が好調の場合にはどちらのリーダーシップも低く評価された。ガラスの崖が起こる説明の「危機と言えは女性」に通じるような結果であった。

ベクトルドら¹⁴は、ガラスの崖のほとんどのフィールド研究がアメリカとイギリスの企業データを使っており、国によってリーダーの地位に就く女性の数の違いや文化差があるので、ガラスの崖が国際的に一般化された現象と見ることはできず、異なる文化状況からの考察が必要であると指摘している。筆者は日本というさまざまな分野で女性リーダーが少ない国で調査したが、さらに多様な文化状況においてガラスの崖を調べると興味深い結果が得られるかもしれない。

女性上司は女性部下の敵なのか：女王蜂現象とは

ジェンダー関連のリーダーシップ研究の近年の別のトピックとして女王蜂 (queen bee) 現象があげられる。女王蜂現象とは、女性リーダーが後輩の女性から距離を置き、組織のジェンダー不公平を正当化することによって、男性支配的組織に同化する現象であり、次の三つの方法で起こる¹⁵。一つめは、自分自身を男性のよ

図1 リーダーのジェンダーと社長に推薦された会社の業績ごとの課題志向的リーダーシップの評価 (7点尺度)



(文献13, p.163を修正)

うに提示すること、二つめは物理的にも心理的にも自分を他の女性から遠ざけること、三つめは現在のジェンダー・ヒエラルキーを支持し正当化することである。ダークスらは次のように説明している。成功しているリーダーのステレオタイプ的な特性 (作動性) は、女性のステレオタイプ的な特性 (共同性) と合わないので、女性はリーダーの地位を得るのに不利である。男性支配的組織の中でリーダーの地位を手にとろうとする女性は、自分が作動性を持っていることを強調する。そして他の女性と距離を置き、現状を正当化する。女王蜂現象は、女性たちにとって自分のジェンダーがキャリアの成功に不利であるとみなされる状況で特に見られ、また女性特有のものではなく、他のマイノリティ集団でも見られる¹⁵。

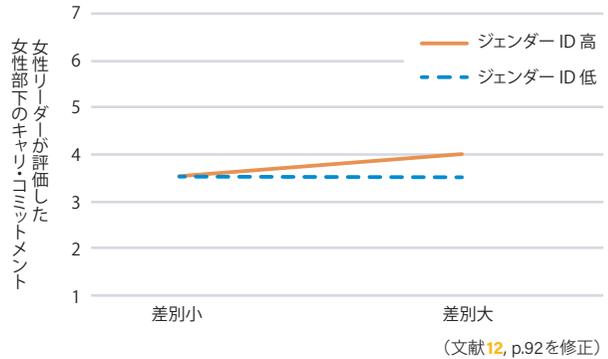
さてダークスら¹⁶は、女性が職場で社会的アイデンティティ¹⁷ (以下「アイデンティティ」は「ID」と記す) への脅威を経験する時に女王蜂現象が引き起こされるということを実証した。その説明は次のようなものである。女性の価値を低く見ている組織で働くことは、女性にとって社会的IDへの脅威となる。社会的IDへの脅威を低減するには、一つには属する集団の地位の向上をめざす行動をすることである。もう一つは、自分のIDにマイナスの影響を与える集団から自分を心理的に分離することである。女性集団へのIDが高い女性は前者の反応をし、女性集団の評判を高める行動をとる。女性集団へのIDが低い女性は後者の反応をとり、女王蜂現象が起こると推測した。調査の結果、キャリアを始めた時点でジェンダーIDが低かった女性が、キャリアの途中でジェンダー差別を受けると、女王蜂現象が起

ることを示した。キャリア開始時に、ジェンダーIDが高かった女性には、ジェンダー差別の有無にかかわらず、女王蜂現象は起こらなかった。

筆者は、このダークスらの調査のいくつかの点を変更して、企業の正社員の女性管理職300人に対して質問紙調査を行った¹²。ダークスらと同じく、キャリア開始時にジェンダーIDが低かった女性管理職がその後ジェンダー差別を受けた経験が多いと、女王蜂現象が起こった。とはいえ筆者の研究とダークスらでは違っている点があり、その一つが女王蜂現象の指標ではないが、女性管理職が評価する自分の女性部下のキャリア・コミットメントである。ダークスらの研究では見られなかった図2のような交互作用が筆者の研究では見られ、これまでのキャリアの中でジェンダー差別を受けた経験のあるキャリア開始時のジェンダーIDが高い女性管理職は、女性部下の評価、評判を高める行動をとるとする社会的ID理論から説明できる結果となった。

女性がキャリアの途中でジェンダー差別を受けるということは、大いにありうるが、それによって自分がリーダーになった時に女王蜂になってしまうということは、キャリア開始時のジェンダーIDが高ければ防げる可能性がダークスらにより示された。さらに筆者の研究により、キャリアの途中でジェンダー差別を受けた経験があり、キャリア開始時のジェンダーIDが高ければ、女性部下の味方になりえるかもしれない可能性を示した。また、アルベイトら¹⁸は、女性リーダーは女王蜂現象が示すように他の女性たちのキャリアを毀損するかもしれないが、ロールモデルにもなるかもしれないと指摘している。そして、社会的認知理論から次のように説明している。女性リーダーを目にする機会が増えると、女性リーダーとリーダーの男性ステレオタイプの間の一不一致が解消されて、組織内のジェンダー差が減っていく。女性リーダーがロールモデルとなり、若い女性たちにとっては代理学習が行われる。彼女たちの自己効力感が増し、男

図2 女性リーダーのキャリア開始時ジェンダーIDと差別経験ごとの女性部下のキャリア・コミットメントの評価(7点尺度)



性が多い組織にも入っていく勇気が得られるかもしれない。このような考えに基づいて、彼らはブラジルで大規模な調査を実施したが、公的な組織では女王蜂現象は見られなかった。

おわりに

女性リーダーには、ここで見てきた以外の困難もたくさんあるだろう。しかし危機の時はチャンスであり、女性リーダーが女王蜂になることを防ぐ要因も見えてきた。ジェンダーに関する一般的な意識の面では日本でも変わってきており、ジェンダー平等ということが言われ、女性リーダーを増やそうという施策もとられている。社会は変わりつつある。女性リーダーを研究面から少しでも支えることができればと思う。



こくほ・みどり

東京大学文学部社会心理学科卒業後、企業勤務。その後、東京大学大学院社会学研究科修士課程修了。社会学修士。立命館大学経営学部教授を経て現職。専門は社会心理学、組織心理学。著書に『日本における原子力発電のあゆみとフクシマ』(分担執筆, 晃洋書房), 『マネジメント論』(共編, ナカニシヤ出版), 『ビジネスの発見と創造』(分担執筆, ミネルヴァ書房) など。

1 厚生労働省(2023)令和4年度雇用均等基本調査。 2 World Economic Forum(2023) *Global Gender Gap Report*。 3 Bruckmüller, S., & Branscombe, N. G. (2010) *Bri J of Soci Psych*, 49, 433-451。 4 Ryan, M. K. et al. (2016) *Leadersh Q*, 27, 446-455。 5 朝日新聞(2019/5/24)大阪本社朝刊, p.11。 6 Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005) *Bri J of Management*, 16, 81-90。 7 Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2008) *Leadersh Q*, 19, 530-546。 8 Wu, Y. L. et al. (2021) *Leadersh Q*, 32, 1-22。 9 Schein, V. E. (2001) *J of Soci Issues*, 57, 675-688。 10 Kulich, C. et al. (2018) *Leadersh Q*, 29, 295-308。 11 Rucker, D. D. et al. (2018) *Advances in Experi Soc Psycho*, 58, 71-125。 12 小久保みどり(2021)立命館経営学, 60, 73-94。 13 小久保みどり(2023)立命館経営学, 61, 155-166。 14 Bechtoldt, M. N. et al. (2019) *Leadersh Q*, 30, 273-297。 15 Derks, B. et al. (2016) *Leadersh Q*, 27, 456-469。 16 Derks, B. et al. (2011) *Bri J of Soci Psycho*, 50, 519-535。 17 Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979) An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp.33-48). Brooks-Cole。 18 Arvate, P. R. et al. (2018) *Leadersh Q*, 29, 533-548。 *COI:本記事に関連して開示すべき利益相反はない。

迷惑なお客様と遭遇したら…

顧客等からの不満や苦情は改善に向けた正当なものばかりではなく、悪質なクレームや不当な言いがかりは社会問題に。カスハラ対策マニュアルの検討など、時代に合わせて対応が進んでいます。接客の現場で働く人々が直面する実態を知り、今後の対応について探る機会になればと考えます。(山崎真理子)

なぜカスハラは起こるのか

—— 悪質クレームの現状と課題

関西大学社会学部 教授
池内裕美

はじめに:カスハラとは何か

「カスハラ」をご存知だろうか。現在、日本に数多く存在するハラスメントの一種「カスタマーハラスメント」の略称である。和製英語であり未だ正式な定義はないが、端的に言えば“顧客等からの著しい迷惑行為”となる。具体的には、暴言や暴力、不当な金品要求、長時間の拘束、土下座の強要等が該当し、その内容から度が過ぎた悪質なクレーム行為といえる¹。

近年、カスハラが原因で心身に不調をきたす従業員が後を絶たず、深刻な社会問題となっている。事態を重く見た厚生労働省は、2022年2月「対策企業マニュアル」を作成²、2023年9月には精神障害の労災認定基準に加えることを決定した。そして2024年2月、ついに東京都が防止条例制定の方針を明示した。顧客第一主義の理念が根深い日本のサービス業界では、すでに悪質クレームは横行していたのに、なぜ今、カスハラが注目されるのだろうか。

カスハラの実態

一つの契機としては、産業別労働組合「UAゼンセン」が実施した調査が挙げられる³。2017年、UAゼンセンは流通部門に属する組合員約5万人に悪質クレームに関する実態調査を行った。その結果、約7割の組合員が顧客から何らかの迷惑行為を受けた経験のあることが明るみに出て、世の中に大きな衝撃を与えた。その後、各種メディアがこぞって実態を報道し、一気に注目を集めるに至っている。

カスハラ増加の心理的・社会的背景

カスハラ増加の背景について、筆者は表1の6点に整理している。本稿で

は近年顕著な2点に注目する⁴。

過剰サービスによる過剰期待

日本のサービス水準は世界でも高レベルを誇る。しかし、同時に人々の期待水準も高め、万一期待が外れた場合は大きな不満を生むことがオリバーの「期待不一致モデル」からも示唆される⁵。たとえば配送サービスの際の細やかな時間指定は、満足と同時に遅延による不満をもたらす可能性もあり、この不満が苦情の源泉となることも認められている⁶。つまり消費者のための過剰サービスが、皮肉にもカスハラ化を促進させる一因になっているといえる。

表1 カスハラ増加の心理的・社会的要因⁴

①	消費者の地位向上と権利意識の高まり ⇒ PL法の施行や消費者庁の設置などの動きにより、消費者が声を上げやすい環境が整った
②	相次ぐ企業不祥事による消費者の不信感の増大 ⇒ 2000年以降、偽装表示や欠陥商品の隠ぺいなどが相次ぎ、企業への不信感が増大した
③	SNSの普及など急激なメディア環境の変化 ⇒ 簡単に不満を訴え共有できる“場”ができ、承認欲求型、模倣型クレームなどが増加した
④	規範意識の低下にともなう苦情障壁の低下 ⇒ 日常的にカスハラ問題を見聞きするうちに、苦情を訴えることに対する抵抗感が低下した
⑤	過剰サービスによる過剰期待 ⇒ 消費者満足度を優先させ過剰にサービスを提供した結果、消費者の期待を高めることになった
⑥	社会全体の疲労と不寛容社会の到来 ⇒ 環境の変化等により心身ともに疲弊した人が増え、社会全体が不寛容になってきた

社会全体の疲労と不寛容社会

日本は今、多くの人が何らかのストレスを抱えているが、心身が疲労した状態では判断力が低下し、感情のコントロールが難しくなる。実際、筆者自身がコロナ禍に行ったサービス業従事者への調査では、“店員の態度が悪い”、“説明の仕方が悪い”等、些細なことで怒り、カスハラに発展するケースが散見された⁷。このように日本社会全体に心の余裕がなくなり、不寛容になったこともカスハラ増加と関連性があるといえる。

苦情生起の負のスパイラル

そもそもなぜ苦情は起きるのか。筆者は心理的・社会的背景を総括し、図1のように整理している⁴。

①まず、先述のように苦情の生起には不満の存在が前提となる。②その不満が顕現化されると怒りになり苦情につながるが、③ここで初動を誤ると人格否定等の「二次的苦情」に発展する。④なお、近年ではSNS等で不特定多数に情報発信し、⑤高速拡散する事例も多い。⑥多くの人が日常的に負の情報を目にすることで不安過剰になり不満を抱きやすくなる。⑦一方、炎上や苦情を恐れた企業が過剰サービス気味になると、⑧他社も追随

表2 カスハラ行為者のタイプと特徴

行為者のタイプ	特徴
権威主義型（承認欲求型）	地位や権威を振りかざしながら要求を通そうとするタイプ。知識を基に理詰めで責めることから「筋論クレマー」と呼ばれることもある
自己正当化・激高型	自分は正しいと怒鳴り散らし、理不尽な怒りで相手を制圧するタイプ。「不満発散型クレマー」と呼ばれることもある
被害者意識・自責型	何で自分ばかりがこんな目に合うのか、こんな店で買った自分が悪いと自分を責めながら相手を追い詰めるタイプ
解決志向型	早くしろ、何とかしろと、とにかく迅速な問題解決を求めるタイプ
社会的制裁・威嚇型	「訴える」「ネットに書く」などの発言で相手を威嚇し、企業としての社会的責任を追及するタイプ

注）カスハラの被害経験のあるサービス業従事者 300 名への調査より（因子分析結果）

し、業界全体の標準的なサービスが上昇する。⑨そうすると消費者の期待水準も高まり、⑩やがて期待を超えるサービスの提供が困難になる。その結果、①過剰サービスに慣れた消費者は不満を抱きやすくなる…というように循環モデルを用いて説明できる。

カスハラ行為者の特徴

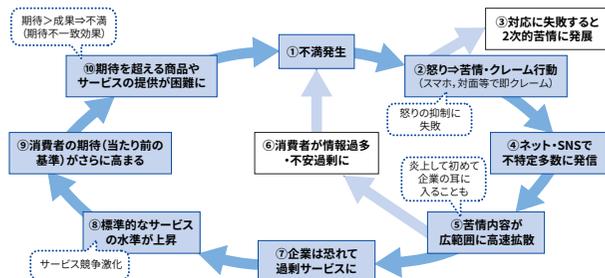
では、どのような人がカスハラを起こしやすいのだろうか。個人特性については古くから研究例があり、高学歴で高所得、比較的社会階層の高い中年世代等が示唆されている⁸。筆者自身も“中高年男性”がカスハラを起こしやすいことを認め、行為者を5つに類型化している（表2）⁷。しかし、ストレスが蔓延する現代社会では、誰がいつ加害者になっても不思議ではないといえるだろう。

カスハラの予防と対策

カスハラの予防には、まず従業員が安心して働ける職場環境の整備が不可欠といえる⁴。具体的には、対応マニュアルの作成や組織のサポート体制の構築、被害を受けた従業員が相談しやすい組織風土づくりや専門窓口の設置等が挙げられる。日本は法制化が遅れているため、こうした「従業員保護」の対策や姿勢の表明はきわめて重要といえる。

また、カスハラの抑制には消費者側の意識改革も不可欠である。それには特権意識を捨てること、対応者側の気持ちも考え仕事の範囲を理解すること等が挙げられる。近年、カスハラ防止対策として、ポスターによる啓発活動や利用規約による対処の事前告知等の取り組みが始められている。しかし、まずは社会全体がカスハラに関心を持ち、元凶ともいえる「顧客第一主義」「過剰サービス」の風潮自体を見直すことが最優先の課題と考える。

図1 苦情に至るメカニズム（苦情生起の負のスパイラル）（文献4を修正・加筆）



いけうち ひろみ

博士（社会学）。専門は社会心理学、消費心理学。2011年より現職。著書に『消費者心理学』（共編著、勁草書房）、「消費者行動の心理学」（分担執筆、北大路書房）、「暮らしの中の社会心理学」（分担執筆、ナカニシヤ出版）など。

1 クレームの類似概念に苦情があるが、苦情とクレームは厳密にはその意は異なる。たとえば「クレーム」(claim)は「問題解決を求める要求・請求」、「苦情」(complaint)は「不平・不満等の感情の処理」として捉えられる。しかし、両者は日常的に混同して用いられていることから本稿でも互換的に用いることにする。なお、「カスハラ」に関する詳細な説明は、後述の厚生労働省のマニュアルを参照のこと。 2 厚生労働省(2022) カスタマーハラスメント対策企業マニュアル。カスタマーハラスメント対策マニュアル作成事業検討委員会 3 UAゼンセン(2017) 悪質クレーム対策(迷惑行為)アンケート調査結果。全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 4 池内裕美(2020) 情報の科学と技術, 70, 486-492. 5 Oliver, R. L. (1980) *J Mark Res*, 17, 460-469. 6 池内裕美(2010) 社会心理学研究, 25, 188-198. 7 池内裕美(2021) 誰が、なぜ苦情・クレームを訴えるのか。日本社会心理学会第62回大会発表資料 8 Liefeld, J. P. et al. (1975) *J Consum Aff*, 9, 73-80. *COI:本稿に関連して開示すべき利益相反はない。

接客の場における「感情」

—— 感情労働の視点から見る労働者と客の感情

東京成徳大学応用心理学部 准教授

関谷大輝

はじめに:おもてなしの国ニッポン

日本では、国が規格認証制度を創設するほどサービス業におけるおもてなしが重視されています。おもてなしには、接客を行う行動面のみならず、客に対する気持ちや気遣いといった「心」の側面が不可欠とされます¹。本稿では、接客の場における「感情」に着目し、労働者と客の関係性を検討してみましょう。

サービスに不可欠な感情資源:感情労働としての接客業

サービス業に携わる労働者は、客に対して通常は笑顔のようなポジティブな感情表現をすると同時に、イライラや不快感のようなネガティブな感情は抑え込む必要に迫られます。このように、労働者が自身の感情的な資源を適切に活用することを求められる仕事は「感情労働 (emotional labor)」と呼ばれます²。感情労働の大きな目的のひとつは、客に良い気持ちや満足感を味わってもらうことです。それを実現するために、労働者は(ある意味一方的に)自らの感情を管理し、操作し、そして活用していくのです。

感情労働論の特徴のひとつは、このような労働者の努力を「演技 (acting)」という枠組みで捉えることにあります。つまり、感情労働の従事者は、あたかも俳優が舞台上で役を演じるのと同様に、お店では「店員」、

医療福祉の現場などでは「支援者」、あるいは学校などでは「先生」といった役割を与えられ、それを適切に演じることを職務と見なすのです。この演技の仕方は、図1に示すように、適切な感情表現を作る「表層演技」と、真の感情を調節する「深層演技」に区分されます。

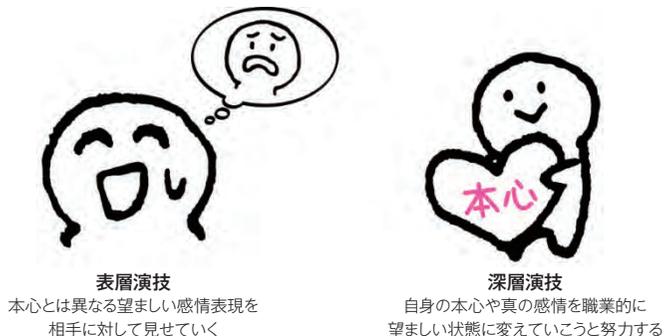
感情労働が問題視されるのは、労働者の極めて私的な領域である感情が仕事のために切り売りされ、自己が蝕まれていくリスクがあるためです。感情労働では、自身の真の感情と表出すべき感情との間に葛藤状態が生じることが多く、バーンアウト(燃えつき症候群)などのストレス反応に結びつきやすくなります。中でも、カスタマーやクレームへの対応は感情的な葛藤状態が起きやすい代表的な場面であり、労働者は極めて大きな負荷がかかる感情的な作業を強いられます。

海外における「カスタハラ」研究から

日本で一般化している「カスタハラ」はいわゆる和製英語で、海外ではここ15年ほど「客の無礼な振る舞い (customer incivility)」というキーワードで研究が蓄積されています。客の無礼な振る舞いは、労働者のやる気を削ぎ、認知的な作業効率を低下させ、離転職意思を高める影響があるなど、労働者個人をはじめ、組織的にもさまざまなネガティブな影響を及ぼします。

では、無礼な客にはどのように対応するのがよいのでしょうか。ヘンケルら³は、無礼な客に対して労働者側も無礼に応答し返したり、全てを受け入れて下手に出たりせず、「あくまでもいいに、しかし毅然と」対応する戦略を勧めています。また、感情労働との関連では、表層演技は客の無礼な振る舞いを増やす反面、深層演技は無礼な振る舞いを低減させることが示唆されています⁴。さらに、「お

図1 表層演技と深層演技のイメージ



もてなし」に近い概念であるservice orientation（客のニーズや満足感を先読みした積極的な気配りや接客）も、客の無礼な振る舞いを軽減する方向で働くとされています⁵。

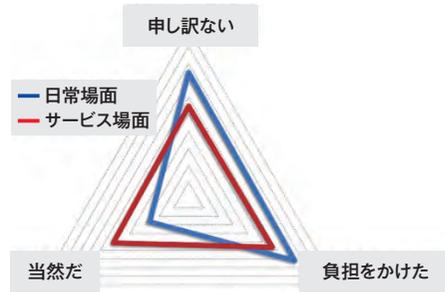
つまり、接客時に客との無用な衝突を減らすことを目指すならば、「上っ面」の接客ではなく、真心からのおもてなしを意識することが、一応は効果的であるはずだといえるのでしょうか。しかし、そのおもてなしに優れているといわれる日本で、カスハラが次々と問題化するのとはなぜなのでしょう。

店員に対する「感謝」の形の変容

われわれは、カスハラやクレーマー的な言動は、一部の変わった客による特別な行為ではなく、「普通の」（と思っている）人々の中にもカスハラやクレーマーを生み出すトリガー的な要因が隠れていると想定し、以下のような検討を行いました⁶。注目したのは「感謝」感情です。

私たち日本人は「ありがとう」という感謝を抱くと、それと同時に「申し訳ない、お返しなきゃ」といった「負債感情」と呼ばれる感情がセットで喚起されやすく⁷、友人や家族などの身近な他者が「ゴミ箱のゴミを捨ててくれた」といった間接的な受益状況でも、その人に「すまない、負担をかけた」と感じる事が示されています⁸。そこでわれわれは、蔵永らの研究⁸を「お店で店員が間接的に何かをしてくれた」という状況に置き換えてみました。具体的には、「混雑している飲食店で店員さんが急いでテーブルを片付けてくれた」、「バイキング会場でスタッフが料理の補充をしてくれている」と

図2 日常場面とサービス場面での「感謝の形」の変化



いったサービス場面を想定し、私たち（客）が店員に抱く感謝感情の特徴を確認したのです。

すると、私たちが店員に対して抱く感謝の形は、身近な人の行為に対する感謝と大きく変化することが示されました（図2）。このようなサービス場面では、私たちは店員に対して「当然だ」という思いが非常に強まる一方で、「申し訳ない、負担をかけた」という思いはかなり減少することが示されたのです。

「客はお金を払い、店員は給料をもらって働いているのだ」と考えれば、このような変化が起こるのは当たり前だと思うかもしれませんが、しかし、ほんのいくばくかのお金を払っただけで、目の前で働く人の行為や労力を容易に「当然だ」と感じ、「すまない、大変だな」と思わなくなってしまうことは、果たして当たり前のことなのでしょうか。私たちは、この認知の変容の事実と、これに伴う影響について、理解を深めていく必要があるように思います。

今後の課題：お客様は、何様か

カスハラには、客と労働者の相互作用的な側面があります。客の攻撃的

な言動は労働者を無礼に振る舞いやすくさせる一方で、客が労働者にポジティブな感情語を示せば、客と労働者の関係性は改善するのです⁹。しかし、私たちが店員の行為の負担を軽視していれば、店員へのポジティブな声かけが増えることはないでしょう。また、店員のサービスを当然だと感じているならば、わずかでも対応に遅れやミスがあれば、私たちは一気にクレーマー的な思考に支配されてしまいそうです。私たちの目の前にいる労働者も、自分と同じように疲れもするシイライラもする人間なのだ（そして、客である私も神様ではない）という当然の認識を持ち、今よりも少しだけ、店員への「感謝」の形について意識を向けてみることで、無用なカスハラやクレーマー的な言動を本質的に抑制する契機になるかもしれません。



せきや・だいき

博士（カウンセリング科学）。専門は産業心理学、観光心理学。公務員（社会福祉職）として勤務後、現職。社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、2級キャリアコンサルティング技能士、温泉ソムリエマスター。著書に『あなたの仕事、感情労働ですよ？』（単著、花伝社）など。

1 長尾有記・梅室博行 (2012) 日本経営工学会論文誌, 63, 126-137. 2 Hochschild, A. R. (1983) *The managed heart*. University of California Press. 3 Henkel, A. P. et al. (2017) *J Serv Res*, 20, 120-134. 4 Zhan, X. et al. (2021) *J Serv Theory Pract*, 31, 296-317. 5 Sliter, M., & Jones, M. (2016) *J Occup Health Psychol*, 21, 208. 6 荒川玲音・関谷大輝 (2024) 店員がしてくれることは「アタリマエ」なのか: 商業的サービス利用時における顧客の感謝と負債感情に関する検討. 東京成徳大学応用心理学部健康・スポーツ心理学科卒業研究 (未刊行) 7 一言英文他 (2008) 感情心理学研究, 16, 3-24. 8 蔵永瞳・樋口匡真 (2013) 心理学研究, 84, 376-385. 9 Walker, D. D. et al. (2017) *J Appl Psychol*, 102, 163. *COI: 本稿に関連して開示すべき利益相反はない。

カスハラ対策は心理学の社会実装

東洋大学社会学部 教授

桐生正幸

カスタマーハラスメントとの出会い

2013年夏、大学時代の友人から「公益社団法人消費者関連専門家会議（通称ACAP）」で「カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）」について講演しないか、と依頼を受けた。彼の説明から問題の深刻さが伝わってくる。好奇心半分で講演を引き受けたものの、預かった資料などの関連記事を見て大いに驚くことになる。取り急ぎ、企業からの報告、出版書籍やインターネットの事例などを任意で収集し、関連すると思われる表現を抽出してみた。すると、「承認欲求、繰り返し行為、被害者意識、自己主張傾向、侮辱、攻撃性の高さ、責任転嫁、孤独感、不満の発散」といった心理的な要因、「怒鳴り散らす、唐突な行動、突発的な激昂、長時間、引っ込みがつかない状態、虚勢を張る、住所や氏名を名乗らない」といった言動の特徴、「無理な金品要求、補償要求、精神的被害の主張、謝罪の要求、責任者を出せ」といった行為の目的といったものが推測された。

心理学研究としては、池内¹による消費者の苦情行動についての論文が大いに参考になった。この論文では、苦情を申し出た経験のある群は、ない群と比べて商品の不具合や接客対応の悪さなどの状況で苦情を生じさせやすく、物品や謝罪、金銭などの請求を正当化しやすいことが指摘されていた。また、自尊心（self-esteem）が高い人ほど、自分の情動を自分で調整できると思っている人ほど、それぞれ苦

情に対して肯定的な態度をもつ傾向があることを明らかにされていた。

さて、ACAPでの講演も無事終了し帰り支度を始めている間に、これまで経験したことのない、名刺交換の長い行列ができていたのである。そして、さまざまな業種業態の窓口担当者らから切実な悩みと真剣な思いを聞くこととなる。彼らの話題は、カスハラ加害者の攻撃性や現行法律では対処できない言動、エッセンシャルワーカーや窓口対応者のメンタルヘルスの問題が主であったが、それらの背景には経営側の傍観的態度や的外れな組織的対応に対する不満があるよう感じられた。

当時、多くの経営層にとって、「現行法に明らかに反する行為者がクレーマーであり、それ以外は大切な顧客である」「少々困ったお客にもうまく対応できて一人前」といった考えが通念となっていたようである。経営層は、「お客様は神様」といった過度な企業のおもてなしと、それを当たり前とする消費者との消費者文化のバランスの崩れが、カスハラを顕在化させたことに気づいていなかった。

以後、窓口担当者らの横断的な研究会に参加し、さまざまな企業での講演を引き受けながら、所属大学の研究費や科研費を得て、細々と調査分析や対応策を検討することとなった。

研究と支援

主な研究は、それぞれ大学生に対する予備調査を経て、一般社会人に対

するインターネット調査にて行った。まず、接客業担当者に対するカスハラ被害経験を分析した²。調査時期は2015年8月である。調査対象者は、百貨店、スーパー、コンビニエンスストアなどの接客担当者であり、主な質問内容は、苦情の原因や要求などである。回答者312名のデータから分析可能なデータ273名（平均41.4歳）を用いて、多重対応分析などを行った。その結果、商品欠陥や販売システムの不備があった場合は金品の要求を、また接客対応にミスがあった場合は謝罪の要求があったことが、それぞれうかがわれた。接客担当者の対応ミスは謝罪を、商品の欠陥は金品の要求をもたらすことが予測された。

次に、カスハラの加害経験についてインターネット調査で検討した³。調査時期は2020年3月、調査対象地域は日本全国である。調査対象者は、主な質問内容として回答者の属性、カスハラ加害の有無、加害があればその内容、攻撃性などの心理尺度である。その結果、回答者2,060名のうち加害経験があると回答した924名（44.9%、平均年齢46.4歳）が分析対象となった。加害経験の割合が多かったのは45歳から59歳、世帯年収1000万円から2000万円、職業は経営者・役員、自営業、会社員（営業など）などであった。性差をみると、女性は男性と比べ「店員の態度の悪さ」を加害理由として多く選択し、男性は女性と比べ「大声を上げる」「攻撃的な話し方」

表1 カスタマーハラスメントに関する公開シンポジウム

企画名	開催日・場所	主旨	話題提供者	関係機関
日本応用心理学会公開シンポジウム「カスタマーハラスメント：心理学的アプローチの可能性を探る」 ⁶	2021年12月11日、東洋大学	大きな社会問題となっているカスタマーハラスメントに対し、クレームタイプの多様化、悪質性判別の困難さ、手段の潜在化などにより、従来の方法では対処しきれない状況となり、新たな対応の構築が迫られている。今回、最前線でこの問題に取り組んでいる方々をお招きし、応用心理学による社会実装を検討する。	桐生正幸（東洋大学）、安藤賢太（外務省、前UAゼンセン）、近藤修（日本対応進化研究会）、阿部光弘（三井住友海上火災保険株式会社）、島田恭子（東洋大学・社ココロバランス研究所）、宮中大介（慶應義塾大学・株）ベターオプション）、上市秀雄（筑波大学）	主催：日本応用心理学会
一般社団法人ココロバランス研究所内「日本カスタマーハラスメント対応協会」主催「カスタマーハラスメントへの学際的アプローチ：その実態と対策」	2022年3月20日、東洋大学	さまざまな組織において問題となっている「カスタマーハラスメント」に対し、従来の消費者対応のアプローチのみならず、行政、福祉や教育の現場、心理学や組織活性化の観点等、多方面から学際的に論議を深め、これからの対人行動の在り方や、組織・対応者と消費者との関係性などを再検討し、あらたな視座を見出すことを目的に開催する。	安藤賢太（外務省、前UAゼンセン）、桐生正幸（東洋大学）、窪田博（元損害保険会社 執行役員）、酒井由香（株式会社ジーネクト CS 推進室）、島田恭子（東洋大学・社ココロバランス研究所）、根本真紀（ソーシャルワーカー）福田晴一（元公立学校教諭・校長）、宮中大介（慶應義塾大学・株）ベターオプション）	助成：公益財団法人セコム科学技術振興財団

を多く選択していた。

次に、カスハラ対応の支援である。2017年と2020年に、UAゼンセンが実施した所属組合員に対する実態調査の分析を手伝った。これらは、日本のカスハラの実態を知るうえでとても貴重なデータであった。2017年は流通部門（総合スーパー、家電関連、百貨店など）の168組合の組合員52,710名のデータであり、2020年は同じく流通部門の16,793名のデータである。2017年の調査では、これまでに被害を受けた経験者が39,134名（75.1%）であり、2020年では、2018年以降の被害経験を尋ねたところ、被害があると回答した人は10,298名（61.3%）であった。それら被害経験者の回答を分析したところ、その実態には業種業態によって多様な違いがみられたこと、また組織対応があるほど従業員のストレスが軽減していることが特筆された⁴。なお、このUAゼンセンのデータ分析以降、多様な組織からの個別相談が増えたところである（分析結果の詳細は、UAゼンセンのWeb⁵を参照）。

社会への還元、具体的な対策

これらの研究や現場支援の成果

を、国会議員に報告する機会を得た。2020年12月3日、参議院議員会館で開催されたUAゼンセンの調査報告『「カスタマーハラスメント実態調査」緊急報告集会』の場である。カスハラが社会問題化し、各企業でも対応が急がれる状況にあるにもかかわらず、なかなか具体的な行動できていない。その大きな理由として、国の法整備が進んでいないことが起因している。この集会では、心理学の観点から分析した結果と共に、法整備に必要な構成要件に関わる事項を提案してみた。数人の議員と意見を交わした。

心理学の社会実装には、現場や実態の地道な分析と、問題となっている現象の心理学からの説明が必要であろう。加えて、それら知見を関連学会以外の異分野場面で報告していく活動は、たぶん不可欠な行動であると考えている。そこで2021年と2022年に、企業人などとの共同シンポジウムを企画し、カスハラの実態の具体的な対策について意見を取り交わした（表1参照）。社会は、心理学者同様に心理学の社会実装の可能性に気づいていないことに気づかされる。

さて、2022年に厚生労働省より「カ

スタマーハラスメント対策企業マニュアル」が発表された。このマニュアルが出た意義は、法整備に向けて大きな一歩となっている。現在（2024年2月）、北海道や東京都にてカスハラ条例の制定に向けて活発な動きとなっているが、今後、法整備となった際は、各企業における消費者や従業員への対応が具体的となり、カスハラへの減少に大きく寄与するものと予測される。

ただし、カスハラ被害の心理的発現機序や組織・集団の加害誘発要因、従業員の心理的な安心・安全の確保と維持などに関する研究は、法が制定されても重要である。現在、各企業や組織における相談や介入について、任意の組織を立ち上げて取り組みを開始しているが、それら心理学の課題を踏まえ対応を実施している。ご興味のある方は、活動をご覧いただきたい⁷。



きりう・まさゆき

文教大学人間科学部中退。博士（学術）。山形県科学捜査研究所主任研究官、関西国際大学人間科学部教授を経て現職。専門は犯罪心理学。著書に『カスハラ犯罪心理学』（単著、集英社インターナショナル）など。

1 池内裕美（2010）社会心理学研究，25，188-198。 2 桐生正幸・入山茂（2019）日本法科学技術学会誌，24，136。 3 桐生正幸（2021）東洋大学社会学部紀要，58，111-117。 4 桐生正幸・島田恭子（2021）現代社会研究，19，47-53。 5 UAゼンセン（2020）カスハラ実態調査「分析結果」を公表します。https://uazensen.jp/2020/12/22/3388/ 6 古屋健・桐生正幸他（2022）応用心理学研究，48，38-65。 7 ココロバランス研究所。https://customer-harassment.or.jp/ *COI:本稿に関連して申告すべき利益相反はない。

カスハラを抑止と対策に効くとすれば…

鳥取大学大学院医学系研究科臨床心理学講座 教授

竹田伸也

タテ社会とカスハラ

みなさんは、「カスハラ」という言葉をご存知ですか？ 顧客からの過剰な要求や不当な苦情を意味する「カスタマーハラスメント」の略語だそうです。私は今回の寄稿依頼を機に初めて知りました。この程度の理解しかない私が、今回の小特集で論を述べるのは分不相応な気がします。しかし、だからこそ表せることもあるかと思ひ、言葉を綴ってみました。

近年、ハラスメント防止に関する研修や論考を見聞きする機会が増えたように思います。そうした学びの機会に触れるにつれ、襟を正す一方、違和感を抱くこともあります。まずは、その違和感をたどりながら、カスハラを基礎づけるものは何かを考えてみたいと思います。

客であるという言い訳は、スタッフの人権を無視してひどいことを言ってよい理由となりません。なのに、なぜ私たちの自己主張は、こんなにひどいことが言えるような攻撃性を帯びたり、反対に忖度して言いたいことが言えなくなったりしてしまうのでしょうか。その理由の一つは、上下関係を明確にしてそれに依存するというタテ社会こそが、私たち日本人にとって他者との関係性を基礎づける論理であるとする中根¹の指摘から推論できます。それは、今の状況で目の前にいる相手と自分のどちらが上かを判断し、そこから導き出

した力関係が主張の仕方を歪めてしまうということです。ここから考えると、店員に対して乱暴な言動を行う客は、その状況で「店員である相手より、客である自分が上」という力関係を内面化したために、そんなことができるのではないのでしょうか。こうした態度は、「お客様は神様です」というフレーズに代表されるように、顧客を「お客様」と呼称することで高め、サービスを提供する側を謙譲的に下げる私たち日本人の社会意識とも符合します。そして、中根の指摘にあるように、力関係によって他人とかかわろうとする心性が私たち日本人に備わっているとすれば、顧客としてスタッフに過剰な要求や不当な苦情を行うカスハラは、私たち誰もがしてしまう立場にあると言えるでしょう。

そう考えたときに、ハラスメント防止研修に伏流する違和感に思い当たることがあるのです。圧倒的な情報を背景に、伝え手は「これを聞いているあなたは気をつけてください」という調子で言葉を届けてくる。そのとき、すでに伝え手と聞き手の間に上下関係が成立しています。その延長線上にハラスメントがあることを考えると、そうした上下関係に規定されたハラスメント防止研修は、ウロボロスのように自らのコンテンツによって自らを食い破っていることとなります。そこに、私は違和感を覚えたのだと思います。ですが、

ハラスメント防止研修にかかわる私の抱く違和感はそれだけでもなさそうなのです。

特殊性と普遍性

人の行動を理解する視点に、「特殊性」と「普遍性」という二つの枠組みがあります。特殊性とは、その人固有の事情に注目する視点です。一方、普遍性とはどのような人にも共通してみられる特徴として、人の行動を理解する視点です²。コロナ禍では、感染者や医療従事者に対する心ない差別や偏見が後を絶ちませんでした。そうしたニュースを見聞きして、「なんてひどいことをするんだ」と義憤に駆られた人もいます。私もそうでした。しかし、当初は私も感染を恐れ、当時感染者の少なかった鳥取県に県外者がいたりしたら、「こんなときに来なくても」と思ったのです。これは、明らかに差別であり偏見です。差別や偏見をした人に対して「ひどい人もいるんだ」と特殊性の視点から捉えても、差別や偏見はなくなりません。なぜなら、差別や偏見には、私たち誰もがそうした行為に及ぶ普遍性が備わっているからです。

特殊性と普遍性がどのようなものかおわかりいただいたところで、話を本題に戻します。出典を忘れてしまったのですが、ハンセン病患者が隔離されていた海外のある島に、神父が布教活動に訪れたときの話です。

当初、島民は神父の言葉にまったく耳を貸さなかったそうです。ところが、神父がハンセン病に感染してから、島民は神父の話真剣に聞くようになったというのです。感染前後での神父の変化。それは、感染前は「あなた方ハンセン病者は」という言葉で島民に語りかけていたのに対し、感染してからは「私たちハンセン病者は」という言葉に変わったことでした。感染前の神父の言葉は特殊性から、感染後の言葉は普遍性から、それぞれ島民に届けられていることがうかがえます。

冒頭で述べたハラスメント防止研修などに触れて抱く違和感のもう一つの正体。それは、伝え手も加害者となり得る普遍性がハラスメントに備わっているにもかかわらず、言葉の運び方が「あなた方は気をつけてくださいね」という特殊性を前提としていることにあるのではないかと思うのです。島民に対する神父の言葉がそうであったように、そのような立ち位置からハラスメント防止を訴えても、聞き手に届かないのではないのでしょうか。少なくとも、「自分の立場が危うくなるといけないから気をつけよう」というレベルでの注意を促すことはできても、自己尊重の心に基礎づけられた成熟を後押しすることは難しいと思うのです。糾弾されないためにハラスメントに及ばないようにするのは、成熟ではありません。ただの抑圧です。

不都合で受け入れがたいことです。過剰な要求や不当な苦情をする客は「私」でもあります。そう考えると、カスハラを社会で抑止するためにできることは、自分もそれをしてしまう存在であるという普遍性を

理解したうえで、では自分は顧客という立場のとき、世界とどう向き合えばよいかを自分自身の課題として引き受けることなのだろうと思います。

「助けて」と言える職場を目指して

では、スタッフの立場で実際にかなり難しい状況に対処せざるを得なくなった場合、どのような対策があるのでしょうか。ネットを検索してみると、具体的な対策がいくつも挙げられています。中でも興味を引かれたのは、どのサイトでも強調されている「カスハラには一人に対応しない」というアドバイスです。どんなに配慮を重ねても、カスハラは起こり得る。だとしたら、起こったときに傷口を広げない対策として、この指摘はとても大切だと思ったのです。ただし、このアドバイスが機能するには、ある条件を前提としなければなりません。一人に対応しないためには、こうした事案があったときに、周囲に「助けて」と言える環境が整っているということです。

翻って、私たちの社会は「助けて」と言うことがとても難しくはないでしょうか。わが国は、接客業にかかわらず多くの業種で経営が厳しくなり、人材不足も重なって、世の中からますます余裕がなくなっています。米国のシンクタンクであるPew Research Centerが実施した国際調査では、「自立できない最も貧しい人たちの面倒をみるのは国の責任である」という考えに、47か国中大半の国々で80%以上の人々が賛成を示したのに対し、日本でそれに賛成した人は59%にとどまり最下位でした³。この調査から、日本では「自己

責任論」が幅を利かせていることが垣間見えます。世の中から余裕がなくなり自己責任論が幅を利かすと、「何かあっても自分は無関係でいたい」という欲求が駆動しやすくなります。職場を御輿にたとえると、担ぎ手は一定数いるのに、実際に担ぐ人がどんどん離脱するような状況です。そんなことが続くと、いずれ重さに耐えきれず御輿は崩れてしまう。それと同じように、「何かあっても自分は無関係でいたい」という気持ちから力を届けようとなっていないと、結局その何か（トラブルや困難）が起きてしまうリスクを自ら高めてしまいます。こうした職場環境で苛烈なカスハラが起こったときのことを想像してみてください。無関係でいようとするスタッフが多ければ多いほど、自分が客の苛烈な言動に対応せざるを得なくなったとき、それを一人で背負うことになります。

一方、「自分もいつそうしたことが起こるかかわからない」と普遍性で眺めると、できる範囲で力を届けようという行為が起動します。そう考えると、カスハラへの重要な対策は、助けてほしいときに安心して「助けて」と言うことができ、サポートを必要とする人がいればできる範囲で力を届けようという態度に基礎づけられた「居心地よい職場」を育て上げることだと言えるかもしれません。



たけだ・しんや

鳥取大学大学院医学系研究科医学専攻博士課程修了。博士（医学）。専門は臨床心理学。単著に『対人援助職に効く人と折り合う流儀』（中央法規出版）、『一人で学べる 認知療法・マインドフルネス・潜在的価値抽出法ワークブック』（遠見書房）など。

1 中根千枝(1967)タテ社会の人間関係:単一社会の理論.講談社 2 竹田伸也(2023)対人援助職に効く人と折り合う流儀.職場での上手な人間関係の築き方.中央法規出版
3 Pew Research Center (2007) World publics welcome global trade-but not immigration: 47-nation Pew global attitudes survey. Pew Research Center. *COI:本稿に関連して開示すべき利益相反はありません。

学習心理学って知っていますか？

帝塚山大学心理学部 准教授

永石高敏



ながい・たかとし
関西学院大学大学院
文学研究科総合心理
科学専攻博士課程単
位取得満期退学。博
士（心理学）。専門は学習心理学。著
書に『心理学研究法3 学習・動機・情
動』（分担執筆, 誠信書房）、訳書に『ド
ムヤンの学習と行動の原理（原著第7
版）』（分担翻訳, 北大路書房）など。

心理学という学問領域について

みなさんは「心理学」と聞くと、どのようなイメージを思い浮かべるでしょうか。例えば、感情・心理テスト・カウンセラーなどのイメージを思い浮かべることが多いのではないのでしょうか。

心理学とは、「心」を科学的に研究し、「心」の機能を解明する学問領域です。「心」の状態はさまざまな行動に反映されることが考えられ、その行動を科学的に研究することで、「心」の機能を解明しようとしています。また、科学的な研究とは、例えば心（行動）についてある仮説を立て、その仮説を検証するために実験や調査を用いデータを集めます。そして、そのデータを分析することで、仮説の是非を確かめます。

その心理学には、さまざまな専門領域があります。大きく分けると「基礎心理学」と「応用心理学」に分けることができます。基礎心理学とは、ヒトや動物の心の生物的・基本的機能を実験・調査に基づき明らかにしようとする領域で、応用心理学とは基礎心理学の領域で得られた知見を社会や現実場面に応用しようとする領域です。

今回みなさんにご紹介する「学習心理学」は、基礎心理学領域の学問になります。

学習心理学とは？

学習心理学という言葉を聞くと、みなさんは勉強に関係した心理学をイメージするかもしれません。ところが、実際の学習心理学はほとんど勉強とは関係のない心理学になります。学習心理学の学習とは、「経験によって生じる比較的永続的な行動の変化¹⁾」と定義されています。つまり、学習心理学とは生物が環境にどのように適応し、新たな行動を獲得したり、すでにある行動をどのように修正するのかという生物学的および心理的な側面に関する心理学なのです。

学習心理学の代表的なトピックとして、「古典的条件づけ」と「オペラント条件づけ」があります。

引用文献 1 中島定彦 (2019) 学習と言語の心理学. 昭和堂 2 無条件反射とは、無条件刺激によって無条件反応が誘発されるという生得的な関係を指します。誘発される無条件反応との関係のことをします。

例えば、空腹のイヌにエサ（無条件刺激）を見せると、唾液を出します（無条件反応）。これは、唾液反射と呼ばれる生得的な無条件反射²ですが、その際にエサと一緒に例えばベル（条件刺激）を繰り返し提示すると、最終的にイヌはベルを聞いただけで唾液を出すようになります（図1参照）。これを「古典的条件づけ」といいます。

また、箱に入れられたネコは、箱内を探索し、箱内の紐を偶然に引っ張ると、箱の扉が開き、外に出られ、エサが食べられるという経験をします。その後、

同じように箱に入れられたネコは、次第に紐を引っ張って外に出るまでの時間（脱出時間）が短くなっていきます（図2参照）。このように、ネコは箱内（刺激）の紐を引っ張る（反応）ことでエサ（結果）が得られるという経験をすることによって、紐を引くという行動が増加します。このような学習を「オペラント条件づけ」といいます。このオペラント条件づけでは、反応した後にポジティブな経験をするとその反応は増加します。その反対に、反応した後にネガティブな経験をするとその反応は減少します。

このような条件づけは、無脊椎動物からヒトに至るまでのさまざまな動物種に共通する行動原理とされています。

このような条件づけは、無脊椎動物からヒトに至るまでのさまざまな動物種に共通する行動原理とされています。

日常生活における行動メカニズムについて

この条件づけは、日常生活のさまざまな行動のメカニズムについて説明することができます。

例えば、皆さんはある食べ物を食べた後に、おなかを壊したりしたことによって、その食べ物を食べられなくなったという経験はないでしょうか。これは「味覚嫌悪学習」とよばれる古典的条件づけによるもので、食べ物が条件刺激、菌やアレルギー物質などが無条件刺激となり、その二つ刺激が対提示されたことで、その食べ物に対する嫌悪が学習されます。

図1 古典的条件づけの例および図式（文献1の図をもとに作成）



図2 オペラント条件づけの例および図式（文献1の図をもとに作成）



また、皆さんは夏や冬にエアコンをつける頻度が多くなりませんか。これはオペラント条件づけによって説明することができます。夏も冬もエアコンをつけることでポジティブな経験（涼くなる／暖くなる）をすることで、その結果エアコンをつけるという行動が増加していきます。その他にも、CMやSNSによる宣伝効果（古典的条件づけ）や動物園などの動物たちのショー・パフォーマンス（オペラント条件づけ）なども学習心理学によって説明することができます。

このように、学習心理学によるアプローチを行うことで、日常生活のさまざまな行動のメカニズムを理解することができます。また、応用心理学領域である臨床心理学とも深く関連しており、例えば不安症や恐怖症などの治療において、学習心理学の知見が活用されています。おそらく皆さんにとって、学習心理学という学問は聞き慣れない言葉だと思いますが、今回の記事を読んでいただき、少しでも学習心理学に興味・関心を持っていただけますと幸いです。

あなたの周りの心描き

第8回

多くの日本人は 本当に無宗教 なのだろうか？

A ある側面から捉えようとする「多くの日本人は無宗教である」となり、ある側面から捉えようとする「無宗教とは異なる様相」が見えてくる。本稿では、捉え方で異ってくる日本人の宗教性について論じてみたい。

「信仰の有無」のみで捉えるのではなく、 「宗教性各次元の得点の高低」で捉えてみると…

多くの質問紙調査において「あなたは特定の宗教に対して信仰をもっていますか」という項目が存在し、これに対して調査対象者は「はい＝信仰あり」「いいえ＝信仰なし」と回答する。その結果、信仰ありは〇%、信仰なしは〇%と示され、これまで実施された世論調査の多くは「信仰なし」と回答する人が7割～9割程度となり¹、「日本人は無宗教である」とたびたび論じられるわけである。「信仰の有無」を尋ねることは、日本人の宗教の実態を知ることになりとても重要であるが、この質問項目だとただ「信仰があるか・ないか」のみの情報しか得ることができないという限界がある。それ以上の事柄は聞いていないので、当然といえば当然であるが、回答した全員の宗教性の内実は全くわからないままである。「無宗教」とは「無」の言葉の通り、全く何もないことを意味するのであろうか。無宗教を自認する人びとの宗教性は存在しないのだろうか。その疑問に答える一つの方法として、「信仰の有無」のみで捉えるのではなく、「宗教性各次元の得点の高低」で捉える方法を提案したい。すなわち、宗教性各次元を数値で割り当てて（得点化して）、その得点（数量的データ）の高低から捉える方法である。

宗教性とは、「個人がどの程度宗教にまつわる事柄に関与しているのか」を測定する指標であり、個人が特定の宗教教団に限らず宗教にまつわるさまざまな事

柄についてどの程度、「知るのか、信じるのか（認知的成分）、感じ・体験しているのか（感情的成分）＝宗教意識」「行うのか（行動的成分）＝宗教行動」を表している（表1）。宗教性とは、「宗教にまつわる事柄について、知り（知識）、信じ（信念）、感じ・体験し（体験）、行う（行動）」ことと定義することができる。

宗教性を定義することができたならば、測定（調査）を行うための宗教性に関する尺度を作成することになる。質問項目の例としては、「私は、信仰に裏打ちされた生き方こそ、人の真の生き方であると思う（信念）」「私は、自分が、神の前にいるという感覚がある（体験）」などがある²。これらの項目に対して評定法で回答してもらい、得点化する。得点が高いほど、その人は「宗教にまつわる事柄に関与している（宗教性が高い）」ことを示す。

このように、宗教性各次元を得点化（数量化）することにより、それぞれの調査対象の宗教性の特徴をつかむことができる。たとえば、Aという宗教教団は、知識4.5点、信念5点、体験1点、行動3.5点であった場合（図1参照）、A教団は知識、信念の得点は高く、体験の得点は低く、行動は中程度であり、この教団は、体験といった感情的・情緒的な側面は乏しく、知識、信念といった認知的な側面が際立つ特徴を有すると示すことができるのである。

加えて、一つ一つの宗教教団の特徴だけではなく、それぞれの宗教教団の特徴を比較することもできる。図1は宗教教団別の宗教性各下位尺度の得点分布例である。たとえば、信念については、A教団5点、B教団2点、C教団1点の結果から、A教団が信念についても高い得点であると次元ごとの特徴の違いをみることもできるし、宗教性全体の特徴から各宗教教団の違いについて検討し、論じることもできる。



東京大学大学院総合文化研究科 助教

松島公望

まつしま こうぼう

博士（教育学）。専門は宗教心理学・発達心理学・教育心理学。著書に『宗教性の発達心理学』（単著、ナカニシヤ出版）、「宗教を心理学する」（共編著、誠信書房）、「宗教が拓く心理学の新たな世界」（共編著、福村出版）など。

この方法は、無宗教を自認する人たちの宗教性の特徴を測定することもできる。例としてA教団、B教団、C教団としたが、「無宗教」もその一つのグループとして位置づけることも可能である。無宗教と自認する人たちを「宗教にまつわる事柄について、知り（知識）、信じ（信念）、感じ・体験し（体験）、行う（行動）」の枠組みで見えていくことにより、宗教性各次元を得点の高低として捉えることができる。「信仰の有無」だけで捉えようとすると「信仰なし」で情報はなくなってしまうが、さらに宗教性の枠組みからも捉えようとするれば、無宗教を自認する人たちの内実を捉えることができ、その実態を明らかにすることができるわけである。

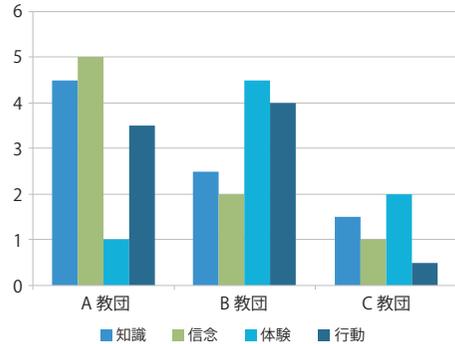
日本人が語る「無宗教」とは…

無宗教を自認する人にとって、多くの場合、特定の宗教教団に入信していないことが「私は無宗教である」という認識を生じさせるように思われる。基準は「特定の宗教教団に対する信仰の有無」であり、たとえば調査を行った場合には、その結果が「信仰あり」「信仰なし」の回答となる。さらにここで「信仰」とは「継続的に信じている」と想定しているのではないだろうか。多くの場合は、「キリスト教徒」をイメージして、あのよう継続的に信じていないために「信仰あり」とは言わず、「私は無宗教である」と回答するように思われる。実際、現代世界で用いられている「宗教:religion」という概念自体が、近代西欧の支配的「宗教」であった西方のキリスト教（ローマ・カトリック教会、プロテスタント諸教会）の暗黙のモデルとして形成されたと言われている³。多くの日本人が語る「無宗教」とは「無キリスト教」を意味しているとも言えなくはないように思わ

表1 宗教性の構造

宗教意識	認知的成分	知識・信念
	感情的成分	体験
宗教行動	行動的成分	行動

図1 宗教教団別の宗教性各下位尺度の得点分布例



れる。

このように、多くの日本人が「継続的に信じること」を宗教にまつわる事柄に関する指標としているように思われる。しかし、私たちは宗教にまつわる事柄に対して「信じる」だけではなく「知ること」「感じ・体験すること」「行うこと」もある。言い方を変えれば、「信じる」とは宗教性の一つの次元に過ぎず、それ以外の次元も宗教性の構成要素であり、人はそれぞれの次元について濃淡・高低はあるけれども、宗教にまつわる事柄に関与・傾倒している。実際、多くの日本人が、易や占星術などの占いの本を読む、お堂やチャペルの中にいると厳かな気持ちになる、新年を迎えたら社寺に初詣に行くなどの経験を大なり小なりしているわけである。

多くの日本人は、宗教にまつわる事柄に対して「信じること」にとらわれすぎているように思われる。もっと「知ること」「感じ・体験すること」「行うこと」にも着目してもよいのではないだろうか。そのような見方をすることにより、日本人の宗教における様相は「無宗教」とは異なる新たな風景が見てくるように思われてならないのである。

1 西脇良 (2004) 日本人の宗教的自然観:意識調査による実証的研究, ミネルヴァ書房 2 松島公望 (2011) 宗教性の発達心理学, ナカニシヤ出版。質問項目の例は、筆者が作成したキリスト教的宗教意識尺度である。 3 久保田浩・鶴岡賢雄 (2012) キリスト教概論, 世界宗教百科事典編集委員会 (編), 世界宗教百科事典 (pp.98-101), 丸書出版

裏から読んで心理学

歯ブラシ説を問う

平石 界
慶應義塾大学文学部教授

「心理学理論は歯ブラシ」という説があるのです。心理学者は他人が提唱した理論を使うことを、他人の歯ブラシを使うのと同じくらい忌み嫌うって話です (Mischel, 2008)。米国では研究大学への就職に自前のオリジナル理論がほぼ必須だそうで、焦った駆け出し心理学者たちが名ばかりの「シン理論」を乱立させるんだよもう、と Mischel さん嘆いています。「でもそんな weird な米国のご事情でしょう？ 本邦はそんな妙な圧がなくてよかったね」と思われるかも知れませんが、心理尺度歯ブラシ説ってのもありまして (Elson et al., 2023)、他人事とも言ってられない (仲嶺・上條, 2019)。これとそれとあれ、何が違うんですかって学生からもよく言われます。面白い比喻なんで気に入ってあちこちで披露していたんですが、ちょっと違うかもと思うことがあったので、今日はその話をさせて下さい。

きっかけは「ダンバー数を脱構築する」という論文を目にしたことでした (Lindenfors et al., 2021)。ダンバー数。大脳新皮質の相対サイズから計算すると、人間にとっての“自然”な集団サイズは150人くらいだよという理論です (Dunbar, 1992)。当時めちゃくちゃ流行って、30年後の今でも「SNSのフレンドは150人が最適か？」みたいな記事を見かけるくらいです。相乗効果でダンバー先生の「ヒトは噂話をするよう進化した」説も人気を博し、こちらも先日、公共放送でしたり顔をした大学教授が紹介していました。そのダンバー数を最新のデータと技術で再検証したら、ちょっとそんなこと言えないなあというのです。しょんぼり。

それで気づいたんですが、世の中には皆からすごく愛される“歯ブラシ”があるってことなんです。ダンバー数のみならず、ウエストヒップ率とか (Singh, 1993)、セロトニン関連の不安遺伝子とか (Caspi et al., 2003)、ありとあらゆる人が群がってしゃぶり尽くす類の歯ブラシが存在する。尺度もそう。ほとんどが1, 2回しか使ってもらえない中、1万回以上使われるお化け歯ブラシがある。BDIとか。本当の歯ブラシではそんなことないですよ。国民的スターの歯ブラシでも、皆で使い回そうとはしないはず。考えてみると、研究者にとって理論って時にアイデンティティにも関わるもので、歯ブラシってのは、ちと扱いが軽すぎるんじゃないか。もっとこう、例えばここぞの時の一張羅くらいの重みはあるように思うのです。ピスポークもあるけど、一世を風靡するスタイルもある、みたいな。

で。この手の万人に愛される理論には普遍的な魅力があるようで、否定する報告があってもしぶとく残りがち。それが証拠にダンバー数、脱構築されて3年、今もなお元気です (Dunbar & Shultz, 2023)。先日はひょんなところでセロトニン関連遺伝子の健在ぶりを確認しました。往時は週刊誌の見出しで大学教授が「日本は短い人が多いので国民性が云々」としたり顔に語るくらい流行った当該遺伝子ですが、情け容赦ないダメ出しがあって (Culverhouse et al., 2017; Border et al., 2019)、事情を知るプロはしれっと手を引いてダンマリを決め込んでいたのに、学生がしたり顔でゼミで報告してきたのです。その話、何処で見つけたの？

最初のオーナーが手放しても古着として世間に流通し続けるあたり、やはり心理学理論は一張羅的ではないか。着こなしが微妙にアレンジされてたりするのにも似ている気がします。ああでも、捨てたはずの歯ブラシに思いがけないところで再会して「お前さん、今は自転車のチェーンを磨いているのかい。ご苦労だねえ」なんてこともありますから、歯ブラシ説でもいけるのか。皆さんはどう思われますか。



ひらいし・かい
東京大学大学院
総合文化研究科
博士課程退学。
東京大学、京都

大学、安田女子大学を経て、
2015年4月より慶應義塾大学。
博士(学術)。専門は進化心理学。

私のワークライフバランス

子どもを取り巻くつながりこそ、膨大なフィールドワーク

立正大学心理学部対人・社会心理学科 教授
高橋尚也

配偶者の方との二人三脚で、また地域や職場の方々と協力・連携しながらコロナ禍を乗り越えてきた高橋尚也先生。地域活動でのご縁がご自身の研究の視野を広げたことを語っていただきました。

私は、地域コミュニティに関する社会心理学の研究をもとに2008年に学位を取得しました。その後2年を経て、立正大学に新学科設立メンバーとして就職し、さらに1年半後、妻と結婚しました。妻はフルタイムの会社員です(でした。最近、起業しました)。

2014年に第一子(女兒)が生まれます。妻は翌年秋に復職しますが、娘ははじめ認可保育園に入れず、2016年度から認可保育園に入園できました。よかったと感じていることは「職住『保』近接」です。子どもの発熱時、午前には妻が家で私が職場、午後は逆のように分担でき、お互い職場への影響を低減することができました。

娘の通った認可保育園は、東京タワーの麓にある廃校になった小学校の1・2階にあります(上階には学童クラブも)。この保育園でできたパパ友・ママ友・地域のつながりは、サポート縁・情報縁・人脈として宝です。多様な職業・背景の人がいて、私のような大学人が事業や企業の話も聞けたことは刺激になりました。

2020年のCOVID-19はチャレンジでした。2020年夏に第二子(男児)が誕生します。ちょうどそのとき、私は学部の入試責任者でした。コロナ用の新規対応の作成、YouTubeライブでオープンキャンパス、オンデマンド授業、家には娘と妊娠中の妻…、あの自粛期間は、皆が寝静まった夜中に仕事をしていたことを思い出します。とにかくコロナ禍での息子の誕生は夫婦二人だけで乗り越えるしかありません。息子が生まれた日、娘を預かってくれたのも保育園のお友達のお家でした。この間、職場で注力したことは情報共有と代理がきく体制づくりだったように思います。そのとき、理解ある学部長や学科主任の存在は支えでした。また仕事の中で、ワークライフバランスへの理解や共感「世代ではない」と実感しました。大学院時代、研究室の先輩が研究されていた種々の判断基準^{1,2}が、配偶者が有職か・どんな働き方か、家事ウエイトがどうか、保育園か幼稚園か、親の助けが得られるかななどで変わるため、その家庭ごとに基準が異なるのです。そこで、

私は「うちはこうです」と家庭の状況を意図的に職場で話すようにしています。前提を示した上で議論したいための私なりの工夫です。

研究となると、年1回以上の学会発表や科研費獲得など最低目標はクリアしていますが、芳しくありません。研究に集中する時間を割けず後ろめたさを感じていましたが、最近、認知を変えました。保育園、保育園の役員、学童、学校、PTA役員、地域の菜園クラブへの参加…私の日々の生活が、膨大なフィールドワークなのだ。自分が博論で提唱したモデルが適用できる部分があることや、子どもや地域のエンパワメントを妨げうるリアルな課題も体験しています。これらの課題をデータで照らし出すことが今の研究目標です。

共働きの妻と約束していることがあります。日々の送迎や家事は時間に自由のきく私の方が多くやるから、年に2~3回、国内外の学会出張のときは子どもたちをお願いねと。国際学会に行く機内や現地滞在中は研究アイデアを具現化する集中時間となっています。

妻と子どもたちとの生活は、私に「いつでもチャレンジできる」という感覚を与え、前向きにさせてくれていると感謝しています。



たかはし・なおや

2008年筑波大学大学院人間総合科学研究科博士課程修了。博士(心理学)。専門は社会心理学、コミュニティ心理学。2021年より現職。著書に『住民と行政の協働における社会心理学』(単著、ナカニシヤ出版)など。

1 宇井美代子(2002)青年心理学研究, 14, 41-55. 2 宇井美代子(2005)社会心理学研究, 21, 91-101.

この人を たずねて

檀一平太氏 インタビュー

中央大学理工学部人間総合理工学科教授



聞き手 長谷和久

—先生の研究テーマについて教えてください。

これが、なかなか難しいんです。分野でいくとニューロイメージングとサイコメトリクス（心理測定法）、心理統計学、さらには生理心理学ですね。研究対象でいくと最近力を入れているのがニューロマーケティング（消費者神経科学）という分野になります。研究対象がつかまらないように感じますが、質的には全部同じです。すなわち、「可視化する」ということです。よくわかっていない対象について、神経科学的な手法や認知構造を明らかにするサイコメトリクスに基づく手法を通じて現象をもたらす原因を可視化するというアプローチです。こうしたアプローチの背景にはもともとの専攻が生物学（biology）であることが影響しています。とくに分子生物学では、生命現象を分子、あるいは遺伝子に還元して考えるということが行われます。分子まで還元するんだったらもっと先の素粒子までいけばいいじゃないか、となりますが、素粒子までいっちゃうと逆に生命現象がわからなくなってしまいます。このように、現象の原因を解明するにはちょうどよい還元の仕方があるんですよ。なので、もう少し心理学寄りのところで一段階還元してわかりや

すくする方法を考えると、物事ってよく見える。心理学寄りの一段階還元する方法を考えると、ニューロイメージングとか、あるいはサイコメトリクスなんですね。概念の結びつきをきちんと定量的に明らかにするとか、あるいは生理心理学的なアプローチで実際に見えてる現象が一体どのような生理的な根拠があるのかを明らかにできます。

—先生がリサーチ・クエスチョンを立てるときに大切にしていることをお聞きしたいです。

学生さんが持ってきたテーマですが、fNIRSを用いてイケア効果のメカニズムを検討した研究を例にするとわかりやすいかなと思います。その商品に対する愛着ってというのはほとんどの場合、直観的思考様式であるシステム1の世界です。報酬系やその周辺が関与していると思われるのでfNIRSで測定することは困難です。でも、家具などについて自分で作ったという体験を思い出して、それを価値とつなげていく過程を考えると分析的で熟慮的なシステム2も関連しているはずなんです。このように、直接的に測定が難しいと思われる対象についても、変化球を投げるように実験手法や課題の内容をきちんと考えて間接的ではあるけれど

だん・いっぺいた 国際基督教大学教養学部卒。東京大学大学院総合文化研究科博士課程中退。健康食品会社営業員等を経て、食品総合研究所に入所。自治医科大学医学部先端医療技術開発センター准教授を経て現職。学術博士。主な専門はfNIRS脳機能イメージング、心理生理学、サイコメトリクス等の産業応用。特にニューロマーケティングに注力中。2024年度、大学発ベンチャーを立ち上げ予定。趣味はロングボードサーフィン。

も、何らかの情報処理過程を明らかにするようにしています。

—異なる分野で研究を行う際に意識されていることを教えてください。

料理をするときにあらゆる食材の候補から食材を調達し、それから料理を作ると大変です。現実的には冷蔵庫を開けて何があるかを確認し、限られた材料の中で何を用意するかを考えます。研究も同じで、今ある材料と今ある人手で何ができるかな、ということを考えます。また、自分が賢くなくていいと思っていて、自分の周りの賢い人を見つける嗅覚がものすごく発達しています。そうした賢い研究者や学生と共同研究をしています。また、学生の様子を見て、この方ならこれをマスターできるなと思い、その方の今の実力じゃなくて伸ばしたときの実力くらいのところでテーマを与えて一緒に研究をします。気をつけていることは、学生が伸びるときに教員がリミットを作っちゃうこと。ゼミでも最初はきちんとしようと思っていたんで

すよ。なんですけれどもやっぱり学生が萎縮してしまうんですね。先生がいると自由なディスカッションができないので。だから、「先生、しばらく出ないでいただけますか」って言われて、「わかった、君たちがまずは議論ができるようになってから呼んでね」と伝えて、10年以上いまだ呼ばれるのを待ってます(笑)。

——脳機能イメージング法とサイコメトリクスといった異なる測定技法を組み合わせることの意義についてお尋ねしたいです。

簡単に言うと違った方法の良さがあるんです。心理的な測定っていうのはみんな自己判断でブレが大きすぎるけれど、機械で測定すればそういうことがないと言う人もいますが、現実とは逆です。機械で心理的側面の計測をするとノイズの塊ですから、限られた分析しかできなくなります。そこで利用できると思ったのがサイコメトリクスです。300人ほどを対象によく練られた心理尺度を用いると、めちゃくちゃ再現性が高い結果が得られます。たとえばある企業のロイヤルティがどん

な要因から成り立っているのかに関する解析をすることがあるんですけども、これが経時的に違った会社で実施しても、びしっと同じような結果が毎回ちゃんと出てきます。このようにしてそれぞれの手法を適材適所で使い分けています。

——社会実装を見据えた研究も重視されています。基礎的な研究と社会実装はどのような関係にあると考えられているのでしょうか。

基礎的な研究は優秀な人たちで占められています。でも、応用のところは研究しつくされていなくて、ニーズがあるところに解決策を持っていけば何らかの価値が出ます。研究費というのを取ってくるという世知辛い世界があるんですけども、研究費を取ってくるためにまず基礎的なところをきちんと把握して、その上で最新の内容を語るというのが一番大型予算につながります。でも、大型予算だけに依存して研究を維持するのは無理だよなということで、それよりは企業さんと共同研究して、そこでお役に立てただいて研究資金を得ることで持続

可能な研究室運営ができるようになります。

——大学院への進学者数が減少しているというニュースもあります。研究者を目指す若手や学生に対してメッセージをお願いします。

日本はいっぱいぐれることがないので、リスクがあっても研究者の道にチャレンジしてくれるとうれしいと思います。心理学分野だと実験心理学って絶対必要ですよ。そして、社会心理学や発達心理学といった多様な研究を行う研究者が必要です。研究を続けるには好きだということ、本当に続けたいって思うことが重要です。もしも、リスクヘッジがしたいのであれば、研究を通して身につく心理統計のスキルと英語のスキル、そして論理的な考え方をきちんと身につけていけば、もうそれだけで転職市場で生きていけますからそんなに恐ろしいことはないです。なので、全く恐れずに、ぜひ研究にチャレンジしてほしいと思いますね。

聞き手はこの人

インタビューを終えて

檀先生は生物学から始まり脳神経科学、心理学と分野横断的に研究をされています。この度のインタビューを通じて、檀先生の研究の背景には情報処理過程の可視化を通じて現象の原因論的説明を目指す研究姿勢が根底にあることがうかがえました。学生指導も印象的で、ゼミに教員が顔を出さず(!)、ゼミ生どうしの主体的な議論にまずは任せるといったスタイルが衝撃的でした。もちろん、ただ任せしておくのではなく、学生さんの研究テーマが定まったらそれをしっかりと受けとめ、檀先生が学際的な視点から知識の枠組みを提供して具体的な研究計画に

つなげていきます。こうしたことは教員と学生との間で強い信頼感がないとできないことだと思いました。研究姿勢だけでなく、目指すべき研究室モデルについても重要な示唆を得ることができました。

研究テーマ

現在は社会心理学の観点から、判断と意思決定やリスク認知に関する心理学的研究を実施しています。損失回避性のように人には多様な判断・意思決定の特徴が存在することが指摘されています。従来まで損失回避性などは個人の中で完結する閉じた情報処理過程の産物だと考えられていましたが、評価

懸念や評判維持といった個人間の相互作用過程にも着目し、多様な意思決定バイアスが維持・促進される過程について明らかにしたいと考えています。



ながや・かずひさ

山口大学教育学部講師。同志社大学大学院心理学研究科博士後期課程修了。博士(心理学)。専門は社会心理学。共著論文に Effects of graphical presentation of benefits on cognitive judgments induced by affect heuristic: Focusing on the acceptance of genetically modified foods. *Appetite*, 182, 2023 など。

心理学ライフ

俳優、はじめました。

大阪大学キャリアセンター 准教授

家島明彦

「冷やし中華、はじめました。」的にサラッと書いたが、多くの人からすると文脈もわからず混乱することだろう。何を言っているのかわからないと思うが、私もなぜこうなったのかわからないので、ありのままコロナ禍に起こったことを話すことにする。

あれは2020年2月、飛行機の中で何気なくFacebookを見ていた時のことだった。東映俳優養成所がアクトコースという大人向け養成コースを新たに開始、1期生を募集中という広告記事が目飛び込んできた。FD研修の講師をしているくせに自分自身は立ち方や発声法など今まできちんと習ったことがなかった負い目もあり、何かしら仕事に役立つかもしれない、くらいの軽い気持ちで簡単なプロフィール情報を入力してエントリーしてみたところ、なぜか書類審査を通過して面接審査に呼ばれた。ちょうどシンガポールでの国際学会がコロナで中止となり、面接審査の日が急に空いたので、冷やし半分顔を出してみたら、なぜか面接審査（入所オーディション）にも合格した。そこから俳優養成所に入所して2年間修行することになった。カリキュラム・マネジメントのFD研修も担当する者として、俳優の養成カリキュラムにも多少興味があったし、自己を研究する者として、芸名で活動する俳優のアイデンティティにも関心があったので、自身の立ち方や話し方のスキル向上に加えて、将来的に何かしら仕事や研究にもつなげればいいなという下心もありつつ、参与観察のつもりで俳優養成所に飛び込んでみた、という

わけである。

かくして、徐々に奇妙な冒険がはじまった。コロナ禍で出張がなくなった土日に、映画の撮影現場にエキストラとして参加することが増えてきたのである。木村拓哉さんや綾瀬はるかさんなどテレビで見ただけの存在であった俳優の方々と実際にお会いしたり、過去に観たことがある映画の監督が手がける最新の映画作品にエキストラとして参加したり、挙げ句の果てには役作りのために2ミリ坊主頭になったり髭を生やしたり、1年の3分の1（122日）着物で生活したり、「お前は一体どこに向かってるのだ」状態が続いた。しかし、結果として、東映70周年記念作品である映画『レジェンド&バタフライ』のエンドロールに名前が掲載されたり、『近江商人、走る!』や『湯道』などの映画に顔がバッチリ映ったり、『幕末陰陽師・花』や『最下層市民2030』などの作品ではセリフももったり、とても貴重な黄金体験（ゴールド・エクスペリエンス）を得ることができた。寅年の2022年には新年の抱負で「今はエキストラ（虎）だけど、いつか大河（タイガー）ドラマにも出てみたい」と発言してみたり、2023年にはM-1グランプリに出場してみたり、迷走は続いている。

心理学者は、目には見えない心の動きを観察可能な行動や理論に基づいて理解しようとする。一方で、俳優は観察可能な表情や台詞や行動で目には見えない心の動きを伝えようとする。両者がやっていることは、正反対のよ



うでいて、実は共通していることも少なくないように思う。物語作品（さまざまな魅力的な登場人物を含む）がナラティブ・アイデンティティに与える影響についてさまざまな角度から研究してきた者として、俳優に対する心理学的興味は尽きない。俳優を以下のように解釈することもできるのではないかと考えている。すなわち、俳優とは物語作品（テキスト、台本）が人に与える感動を増幅する装置である。別の言い方をすれば、独立変数を作品、従属変数を感動としたときの調整変数が俳優である。質的にアプローチするにせよ、量的にアプローチするにせよ、俳優への心理学的アプローチは多様であり奥深いものであると思う。まずは自身で俳優業を体験してみて、そこから得たことを少しずつ研究の形にしていければと考えている。試しに「俳優心理学」で検索してみたら、ヴィゴツキーの名前が出てきたので、また読まないといけな本が増えたと思いつつ、内心ワクワクもしている今日のごろである。



いえしま・あきひこ

専門は生涯発達心理学、キャリア教育学。修士（教育学）。2019年より現職。著書に『ビジュアル・ナラティブとしてのマンガ』（編著、ratik）など。

ここでも
生きてる心理学

心理学から データ分析の舞台へ

株式会社 ARISE analytics / Customer Analytics Division

西村友佳

月 日が過ぎ去るのはあっという間で、この文章が掲載される2024年4月、私は株式会社ARISE analyticsに新卒入社して4度目の春を迎えます。本記事執筆時点では、博士(心理学)の上司が率いるマーケティング戦略立案・推進のための分析支援を行うチームにアナリストとして所属し、億単位の件数のデータを扱いながら施策の効果検証や、KPI (Key Performance Indicator) モニタリングレポートの運用を行っています。

「ビッグデータを扱うようなデータ分析会社ということは、機械学習



渋谷ヒカリエオフィスの「ARISE library」にて。ARISE analyticsには自習支援制度の一つとして図書館システムがあり、統計学や機械学習、マーケティングに関する書籍などを借りることができます。

や深層学習ができないといけないのでしょうか?」「心理学出身者が入る際などないのでは?」と思われるかもしれませんが、それに、私の業務範囲では、心理学で扱われる概念の知識そのものが活かされることも多くはありません。私は大学院で顔の短期記憶について研究していました¹が、今の仕事の中で顔の短期記憶は何秒で形成されるのか等の話はもちろん一切出てきません。では、なぜ心理学出身者である私がデータ分析会社に採用され、4年間無事に生き残れているのでしょうか?

ARISE analyticsの事業は顧客情報や位置情報、センサーデータ等、多種多様なデータを使って分析コンサルティング・AIプロダクトの提供をすることです。このうち、私は分析コンサルティング事業に携わっています。

コンサルティング業務の流れは研究の進め方によく似ています。コンサルタントは、お客様の課題(例えば「電子決済サービスの継続率を向上させたい」)の解決に直結する問いを立て、筋のよい仮説を立案し、仮説検証のた

めに過不足のない分析設計を作ります。そして、適切な分析手法を選定し(可視化だけでよいのか、カイ2乗検定をするのがよいのか、差分の差分法を使うのがよいのか等)、得られた結果からビジネスに活かせる示唆を抽出します。得られた示唆を基にした施策を実行した後、新たな課題が出てきたら、その解決のためにまた問いを立て、検証していきます。このサイクルはまさに、研究の目的を明確にし、仮説を基に最初の実験計画を立て、実験・分析を行った後、実験2へつなげていく基礎研究のサイクルに似ていると思います。

私が今のところ無事にデータ分析会社で生き残っている理由は、心理学を通して問いの立て方・仮説の立て方・実験計画の立て方・目的に沿った統計的手法の選び方・論理の飛躍がない考察の仕方(すごく上手ではないものの)身につけられたからだと考えています。「人の行動について明らかにしたいことを適切に測るためにはどのような実験条件・統制条件を設定すればよいのか」は、心理学では学部生の頃から徹底的に教え込まれることですので、わかって当たり前のことなのかもしれません。しかし、一步心理学の世界から外へ出てみると、これが有力な強みになり得ます。このように、心理学を通して得た学びやスキルが強みになり得ることに気づくことで、卒業・修了後の進路の幅は格段に広がります。選択肢の一つとして、データ分析業界にも興味を持っていただければ幸いです。

にしむら・ゆか 2021年3月、関西学院大学大学院文学研究科総合心理科学専攻心理科学領域博士課程後期課程単位取得満期退学、同年4月より現職。修士(心理科学)。専門は認知心理学。

¹ Nishimura, Y., Tsuda, H., & Ogawa, H. (2022) *Jpn Psychol Res*, 64, 449-460. <https://doi.org/10.1111/jpr12327>

Over Seas

イギリスの北へ南へ東へ西へ

静岡大学教育学部 講師

古見文一



ふるみ・ふみかず 2015年、京都大学大学院教育学研究科博士課程修了。博士（教育学）。日本学術振興会特別研究員PD、JSPS-ERC特別研究員を経て2018年より現職。専門は発達心理学。著書に『ロールプレイを通じて高める他者理解』（単著、ナカニシヤ出版）、「はじめの発達心理学」『はじめの心理学概論』（ともに共編著、ナカニシヤ出版）など。

私は、大学院生時と日本学術振興会特別研究員PD時にイギリスのさまざまな場所に留学しました。コロナ禍以降、円安の影響等もあって海外が遠く感じられるようになりましたが、イギリスの雰囲気を感じていただければ幸いです。

最初は、M1の冬に、バーミンガムに滞在しました。バーミンガムは、ロンドンから北西の方角にある街です。到着したヒースロー空港でスーツケースを盗まれそうになり、金銭を要求されて1000円札を「コレ!100ポンドくらいの価値はあるから!」と言って渡して逃げたり、バーミンガムまで行くはずの列車が途中で停まり、真っ暗なよくわからない田舎に放置されたり、次の日にはパスポートを盗まれたりとさまざまな出来事がありました。現地で親切な人に助けをもらい、なんとか生活ができました。大学は、面白い建築物などがあり、歩くだけでも楽しいものでした。大学では、授業に参加させてもらったのですが、「Theory of Mind」という授業があって、「半期ずっと心の理論の話をする授業があるとは!」と驚きました。

次は、D1の秋からプリマスに滞在しました。プリマスはイギリスの南西部にある港湾都市で、プリマス大学の先生のとこにホームステイしました。先生と一緒に大学まで行って帰ってくる毎日でしたが、夕方ごろにパブに30分ほど行って、いろいろな研究者と交

流を深めて、家に帰って家族で夕食の時間を過ごすというのが、とてもイギリスらしいなと感じました。休日の夜に、自然豊かな場所にある家から、先生の家族と一緒に歩いてパブに行く時に見た満天の星は今でもよく覚えています。プリマスでは、現地の幼稚園や特別支援学校を見学させてもらいましたが、見学した幼稚園では、日本の幼稚園よりもさらにはっきりとした色使いで活動の場所が分けられていたのが印象的でした。プリマス滞在後はランカスターで過ごしました。ランカスターは、バーミンガムよりもさらに北に位置する街です。大変のどかな街で、歩いていると大きな馬のフンを何度も踏みそうになりました。受け入れの先生に誘っていただいて、映画を観たり教会で歌を歌ったりと、ここでもイギリスの文化に深く触れることができました。

日本学術振興会特別研究員PDの時には、JSPS-ERC特別研究員としてUniversity College Londonで研究を行いました。JSPS-ERCのプログラムに応募するため、日本から最初に受け入れ教員の先生とオンラインミーティングをした際には、自前の実験をする予定だったのですが、現地では、ヴァーチャリアリティでやった方が面白そう!という話になって、いきなり初挑戦のプログラミングをして実験を行うことになりました。さらにもともと考えていた実験計画だけでなく追加の実験まで行いました。なんとというスピード

感!ロンドンの街は、やはり都会的で休日はミュージカルを観たり、買い物に行ったりという暮らしでした。また、ロンドンでは、外国出身の人も多かったので、イギリスの伝統的な雰囲気というよりは、都会的なイギリスを感じるものが多かったです。滞在中にも、日本人の研究者が何人も訪れ、そこで日本人のいろいろな人とも繋がりを持ちました（妻もこの滞在中にロンドンを訪問した研究者の一人です）。また、ロンドンには大学が他にも多くあったので、毎日いろいろな人の研究の話聞くことができました。

あらためて振り返ってみると、海外では災難にも多く遭いましたが（ちなみにバーミンガムで盗まれて再発行したパスポートは、次は8年後にギリシャで盗まれることになります。今のパスポートこそ10年フルで持つことが目標です）、それ以上に多くの親切な人たちに巡り合い、振り返ってみると、ネガティブなことよりもポジティブなことの記憶の方が強く残っているように思います。パスポート盗まれるなんて怖い!と思う方もいらっしゃるかもしれませんが、意外となんとかなりますし、経験の一つとして成長できます。私も1回目に盗まれた時の再発行パスポートの写真は泣き顔だったのですが、2回目に盗まれた時の再発行パスポートの写真はこやかな顔です。若手研究者の方には、ぜひ怖がらずに海外に飛び出してもらいたいと思います。

モンリオール滞在記

国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構・量子医科学研究所 研究員

森 数馬



もり・かずま 博士（学術）。大阪大学大学院情報科学研究科特任助教、情報通信研究機構 CiNet 研究員、マギル大学モンリオール神経学研究所訪問研究員等を経て 2023 年より現職。専門は感情神経科学。単著論文に Decoding peak emotional responses to music from computational acoustic and lyrical features. *Cognition*, 222, 105010, 2022.

2021年7月から2023年7月まで、科研費の国際共同研究加速基金（A）の援助を受けて、カナダのマギル大学へ留学して研究を行う機会に恵まれました。所属先はモンリオール神経学研究所という、心理学の教科書で誰もが目にしたことがあるペンフィールドが設立した脳科学の研究所でした。

受け入れ先は、聴覚・音楽の認知神経科学の分野における世界的な権威であるロバート・ザトレ教授の研究室でした。論文はよく読んでいても面識はなかったため、日本から予算を持っていく上で受け入れをお願いするメールを送ったのが始まりです。すると、世界中から受け入れ依頼が来るので選抜のため研究プロポーザルを送ってほしいという旨の返信が来ました。A4で1枚程度の研究計画を送って無事にOKを出してもらうことができ、その後、科研費申請を行いました。予算の獲得後にコロナで渡航期間が先延ばしにもなり、今思い返すと渡航までの道のりは長いものでした。

渡航時は1回目のコロナワクチンが普及し始めた頃であり、当時のカナダは厳しい水際対策を行っていました。隔離などの渡航ルールに違反があった場合は懲役か多額の罰金を科していたため、恐る恐る渡航して海外生活をスタートさせたことをよく覚えています。モンリオールのあるケベック州はフランス語が公用

語であり、街で目にする看板にもフランス語が記されています。しかし、さまざまな国から人々が集まっていた多くの方は英語も話していました。とりわけ、街の西側はアジア圏の人が多く住んでおり、日本の食材もスーパーで入手することができました。モンリオールの日本人人口は全体の0.2%に過ぎないものの、日本食レストランや日本製の車の販売所が街のさまざまな場所に存在しており、日本文化の浸透が感じられました。生活の始まった夏は、30℃を超える日が少なく快適でしたが、冬はマイナス20℃を下回る日も多く、また5月に雪が降ることもあり、寒い季節が非常に長かったことが印象的でした。

研究室では、渡航1年目はゼミがZoomで行われておりイベントもあまりない状態でしたが、2年目に入ると多くのことが対面となりました。教授が著名であることから、アメリカ・ヨーロッパ・アジアなどのさまざまな国から大学院生が集まっているとともに、他国の研究者が訪問しに来ることも数多くありました。教授自身も出張でよく他国に出かけていました。そんな中で行った研究活動でしたが、自分の考えで研究を進めて、教授とたまにミーティングをするというやり方で作業に臨みました。長い研究歴を経てからの渡航でなければ、このような作業の仕方

かもしれません。論文作成時にはそうしたミーティングの一回一回が査読のようになり、品質を高めながら執筆を進めることができたと感じています。加えて、教授のネットワークによって複数国の研究者ともミーティングして意見をもらうことができました。そのため、査読を何回も受けた状態から投稿を開始することができたと感じています。専門家の国際的なネットワークの重要性を、身を持って知ることができました。

また、大学院生に指導を行うこともありましたが、英会話で正確にコミュニケーションをとることは難しく、歯がゆく感じることも多々ありました。しかし、脳データの解析プログラムの挙動を目の前で見せることや、図を作り込んだスライドを説明することで言語の壁を補って進めていくことができました。普段からプレゼンや説明をわかりやすくすることを心掛けることで、留学時のやりとりにも役立つのではないかと思います。

聴覚・音楽の認知神経科学の分野は国際的に見ても大きな分野とは言えず、日本の中のみで研究を進めることに難しさを感じることもあります。しかし、今回の留学を通して複数国の専門家とつながりを持つことで、国際的な流れの中で研究を進めていける自信が持てました。マイナーな分野の研究を専門とする方こそ、留学して海外の専門家と交流を持つことをお勧めします。

こころの測り方

シングルケースデザイン法

法政大学文学部心理学科 教授
島宗理

シングルケースデザイン (Single-Case Design: SCD) は行動分析学では Teppan となっている実験計画法です¹。本稿では SCD で因果を実証する考え方に焦点を当てて解説します。

この行動はどうすれば増やせるのかという問いに答えるため、行動分析学の研究では、目の前の人や動物の行動を記録しながら、環境を変え、それが行動に及ぼす影響を観測していきます。

初めに行動ありきで次が測定。どのように環境を変えるかは、観察・測定した行動によって決めていきます。実験者が何をやるかがデータによって変わることが前提です。初めに仮説ありきで、その仮説を検証するための実験条件を考え、計画した通りに実験を実施する要因計画法とは真逆のアプローチです。

よく言えば柔軟、悪く言えば適当。それでも環境 (独立変数) が行動 (従属変数) に及ぼす因果的な影響を探求し、同定できるように考案されてきたのが SCD です。以下、環境は「介入」と書きますが、臨床や教育を目的としない基礎研究でもロジックは同じです。

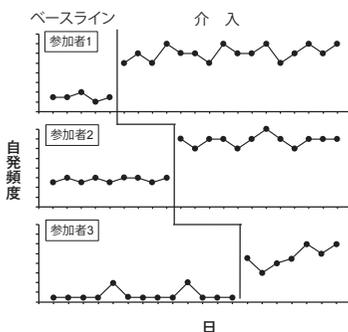
統計的因果推論を広めたルービンは、因果の実証には実験者による操作が必須で、かつ効果検証には無作為化比較試験 (RCT) が必要である

と考え、でも現実には RCT の実施が難しい場面が多いために、すでにあるデータから因果を推測するための計算方法を提案しました²。

まったくその通りなのですが、もしもルービン先生、介入していなかった場合の世界線 (反事実) は RCT でなくても得られますよ、というのが SCD です。SCD にはいくつか方法がありますが、ここでは参加者間多層ベースライン法を例に説明します。

典型的な実験結果を図1に示します。3人の参加者に共通する標的行動があり (例: 小学校で掃除の時間に掃除をする)、それを増やす介入 (例: 保護者に協力してもらい、学校で掃除をした日のみ家に帰ってからゲームで20分間遊ぶことを許可する) の効果を検証するとします。図1の縦軸は従属変数 (例: 掃除した時間の割合)、横軸は時系列の指標

図1 多層ベースライン法の典型例



(例: 日) で、各参加者のデータを折れ線グラフにして横軸を合わせ、縦に並べます。

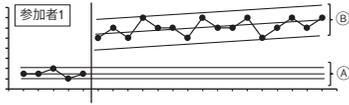
縦に走るジグザグ線が介入開始時点を示し、条件変更線と呼ばれます。これより左側が現状把握のためのベースライン記録期間で、これより右側が介入後の記録です。介入開始時点に参加者ごとにずらすところがこの方法の特徴があります。

SCD では、行動の水準 (頻度や強度の高低)、傾向 (上昇下降など)、分散、そして介入効果を、できるだけローデータをそのまま作図したグラフを目視して評価します。統計的検定を行うことはあまりありません。いくつか理由がありますが、明瞭に目視できるくらい大きな効果を持つ変数を探そうという指針が大きいです。とはいえ目視による判断にも第1種、第2種の過誤は生じますので、統計量を計算した検定や機械学習による判断の併用など、リスクを減らすための手順も検討されています。

補助線を使う手順にも目視判断の正確性を高める効果が確認されています。SCD で因果を検証するロジックと関連しますので、この手順を追ってみましょう。

図2には図1から参加者1のグラフのみを抜き出して補助線を追加しました。①はベースラインのデータを元に作成した予測傾向線です。傾向

図2 予測傾向線と実測傾向線の比較



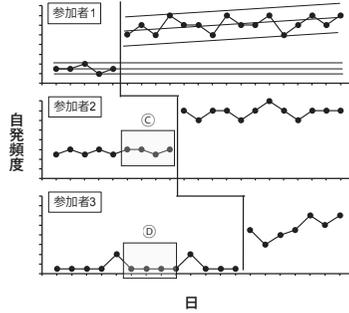
線の引き方はいくつか考案されていますが、このまま条件を変えず、測定を続けていたらどうなるかを予測することが目的です。そのために平均的な水準を示す線とデータの分散を範囲として示す上下の線で構成し、ベースラインから条件変更線を超えて右側へ延長します。

介入開始後のデータを使って同じように実測傾向線を引きます。⑥がこれです。介入の効果は①と⑥がどれだけ離れているかで評価します。範囲がどのくらい重複するか計算する効果量の指標も開発されています。

実はSCDの中ではここまでがAB法と呼ばれる方法になります。介入開始とたまたま同時に生じた条件変化が行動に影響した可能性もあります(例: 学校で掃除をしていないことを保護者が強く叱ったなど)。そうした剰余変数が影響している可能性がある限り、内的妥当性は低いままですし、①は測定していない予測データですから、ルービン先生の言う反事実にはなりません。

そこで参加者2, 3のデータの出番です。図3の灰色の四角で囲んだ部分(③と④)は介入前のデータです。参加者1に介入を導入して行動に変化が見られたときに、まだ介入していない参加者2と3の行動を測定することで、介入していなかった世界線を示すデータを得るのです。③と④に、参加者1で確認された行動変化が生じなければ、図2の予測傾向線(①)はもっともらしくなりますし、参加者1と同じような行動

図3 介入しなかった世界線の実測



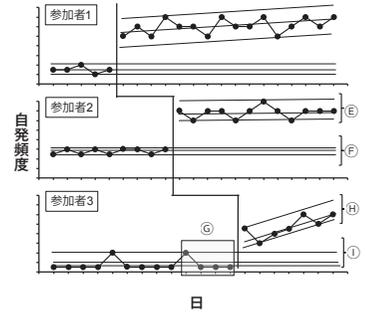
変化が生じるなら、独立変数以外の何かしらの剰余変数が標的行動に影響していたことになります。

これで終わりではありません。次は参加者2, その次は参加者3に介入を導入していきます。図4には、図2と同じ方法で補助線を引きました。⑤が参加者2のベースラインデータから作成した予測傾向線、⑥は参加者2に介入を導入した後の実測傾向線です。両者が十分に離れているれば、参加者1で確認された独立変数の効果が参加者2でも確認できたことになります。同一実験内の直接再現です。参加者2に介入を導入した時点では参加者3には介入を導入していませんから、⑥が介入していなかった世界線を示すデータになります。

最後に、参加者3に介入を導入し、その効果を①と⑥と比較して、実験が終了します。この部分に対する反事実のデータはありませんが、介入効果が同一実験内で再度再現されたとみなします。参加者数を増やし、その都度、直接再現が確認されれば、剰余変数が影響している可能性をさらに低められます。

SCDはRCTを実施するには参加者が足りない場合にも使えます。教育、臨床、医療などの現場で、実践

図4 実験内再現の繰り返し



しながら実験したい研究者には重宝するはずですが、どのような介入に効果があるかまだわからないときにも使えます。まずはAB法を繰り返し、目の前のその行動を変える介入を探索的に見つけてから、より厳密な効果検証に挑むのもあります。

SCDには、他に、反転法(ABA法)、基準変更法、条件交替法があり、これらを組み合わせて使うこともあります。因果を検証するロジックはそれぞれ少しずつ異なりますが、どの方法でも、予測傾向線と実測傾向線を目視して介入効果を評価する方法や、本稿では解説できなかった無作為化の手順、実験内の直接再現を重視する点は共通しています。

同一実験内で再現した介入効果は、他の研究者による追試により再現性が確認されていきます。介入効果の一般性を帰納的に検証していくところもSCDの特徴の一つです。



しまむね・さとる

専門は行動分析学。1992年、Ph.D. in Psychology (ウェスタンミシガン大学)。2006年より現職。著書に『パフォーマンス・マネジメント: 問題解決のための行動分析学』(単著、米田出版)など。

伝高 注意と認知の心理学

え校 たいに
た生
いに

Psychology for U-18

北海道大学大学院文学研究院 教授

河原純一郎



かわはら・じゅんいちろう

博士（心理学）。専門は認知心理学、産業応用。2020年より現職。著書に『注意：選択と統合』（共著、勁草書房）、

『美しさと魅力の心理』（共編著、ミネルヴァ書房）など。

心理学の一分野である認知心理学では、心に決めたものごとに集中し、無関係なものを無視する働きを注意とよび、そのしくみの探求や日常での問題解決に向けた試みを進めています。

注意はなぜ必要か

数学の問題を解きながら英単語を覚えられたら勉強時間が節約できてよいはずなのに、現実ではそうはいきません。わたしたちが同時に認識し、一時的であるにせよ記憶できることには限界があります。さらに、利き手は左右のどちらかひとつでしょうから、頭で考え、覚えた結果を同時に2か所以上で書き出すことも現実的ではありません。言い換えると、わたしたちは一度に分析し、判断し、行動できる対象には限界があります。たいていは一度に相手できるのはひとつです。情報を取り入れ、送り出すには、いま最も重要なことに限定して、それ以外のことは無視する必要があります。このために働くしくみが注意です。認知心理学のこれまでの知見によると、注意はモノの要因、意図の要因、過去の要因に基づいて向くとされています。

注意はどこに向くか

モノ 周囲とは大幅に異なる物理的特性をもつ物体や、その物体がある位置には自動的に注意が引きつけ

られることがあります。この現象を注意の捕捉といいます。平たく言うと、周囲とは物理的に大きく違う特性には意図せずとも勝手に注意が向いてしまうということです。この瞬間にも、静かな部屋でああなたのスマートフォンが音を鳴らし、画面に赤字で着信と出て点滅し始めたら、あなたはこの記事を読むのを中断して対応するでしょう。

モノの要因は相対的に周囲との差が大きいたことが重要です。大勢の人で混雑する主要駅前の歩道にいたら、先ほどの着信音には気づかず、注意は正面のビルの巨大スクリーンに大音量の音声つきで映しだされるCMに捕捉されることでしょう。大きい音そのものもたしかに注意を捕捉しますが、静かな場面に大きい音が鳴る、という背景との変化が重要です。モノの要因に基づく注意捕捉とは、大きく、強く、激しい変化（出現でも、消失でも）が周囲との間に起きたときに起こります。一般に、世間の広告には文字が大きく、派手な色が含まれがちなのはこの特性を利用しているためです。

意図 注意が向く先は見る人の意図にも左右されます。ある研究¹では、実験参加者はドライビングシミュレーターで青（または黄）色の矢印標識に従って市街地を運転しました。このとき、オートバイや歩行者が飛び出すよう仕組まれていました。飛

び出しに対してブレーキを踏むまでの時間や、衝突率を測定したところ、注意していた矢印の色に一致した車体や服の色（青）の飛び出しの方が、注意していない色（黄）の飛び出しよりも短時間でブレーキを踏むことができ、衝突を避けることができました。黄色い矢印に従っていた参加者は逆に、黄色の飛び出しの方が青の飛び出しよりもすばやく正確に回避できていました。このことは、特定の色（青、黄）そのものに絶対的に注意が捕捉されやすいのではなく、いま注意している特徴にこそ注意が捕捉されることを示しています。

過去 モノ、意図のほかに、過去の経験から重要な情報、価値をもつものにも注意は捕捉されます。紙幣はどちらかという地味な色使いの紙片ですが、一万円札が置いてあれば無視はできません。紙幣は重要であることをわたしたちは経験から学んだ結果です。人の顔も社会生活を営むうえで貴重な情報源ですので、どうしても注意は向きがちです。視線が自分の方を向いている場合は特にです。広告では人物が登場する機会が多いのはこの特性が利用されているせいでしょう。笑顔はわたしたちにとってよいことの代表であり、価値をもつ報酬でもあります。よい気分と結びついた情報もあるので、広告表現では多用されます。

注意の個人差

注意がどこに向くかは自分の意図によって変えられるということは、個人差が入り込む余地があることを示しています。ここでいう意図とは、いま自分が心に留めている内容です。認知心理学では、現在の思考の内容や直近の行動計画は、作業記憶というシステムで扱われるとされています。たとえば暗算する際、小さい桁の数を先に処理し、隣の桁……といくつかの要素に分けて順に計算するでしょう。こうした作業内容を一時的に管理するのが作業記憶です。その内容は、特に意識的に維持しようとしなければ数十秒で消えてしまうでしょう。作業記憶は個人差があり、若者ではおよそ4~5個の内容を保持できるとされています。

次になにをするかを管理するのも作業記憶の役目のひとつなので、作業記憶の容量が大きい人は、いますべきことを管理でき、余計なことに注意を引きつけられにくい傾向にあります。特に、意図に関わる注意捕捉で、自分の意図を維持しやすいのです。平たく言えば集中力があることに相当します。作業記憶が十分に発達していない幼児や、逆に高齢の方は作業記憶の容量は小さくいため、意図に反して、関心がよそに移り、話がそれたり、関係がないものごとに注意が捕捉されやすくなります。同様に、対人不安がある場合は、脅威となる怒った顔やネガティブな表情に感度が高く、作業記憶にネガティブな事象が上りやすくなっています。そのため、そうした表情に注意が捕捉されやすいこともわかっています。

内なる注意、マインドワンダリング

注意は内側にも向きます。宿題や友人との会話など、いま行っている外的なものごとに向かず、自分自身で生み出した思考や記憶などの内的な側面に向いてしまうことがあります。これをマインドワンダリングといいます。これは先述した作業記憶が内発的な心の内容のために使われている状態です。そのため、マインドワンダリング中は複雑な課題には対処できず、よく訓練された自動的行動ならば実施できます。けんかした友人にどう謝ろうかと心がさまよっているときは、数学の宿題をする手は止まります。一方、帰宅途中は覚えていないが気がついたら自宅前に着いていた、ということが起こり得ます。

マインドワンダリングは誰にでも起こることで、授業中の40~54%の時間はこれに費やされているとも報告されています。当然ですが、マインドワンダリングをしているほど授業内容の理解は劣ります。ただし、マインドワンダリング中はあらゆることへの感度が下がるわけではありません。ある研究²では参加者は退屈な文章を読みました。その間、関係ない低い音が断続的に聞こえていましたが、これらは無視するように告げられていました。この中に、まれに逸脱した高い音が出るようになっていました。参加者の脳波を測定しつつ、ときどき、集中しているか、マインドワンダリング中かを尋ねました。その結果、マインドワンダリング中は低い音への注意を意味する脳波は弱まっていたが、逸脱音への注意(すなわちモノ要因による注意捕捉)は損なわれていませんでした。したがって、心が自身の内側

に向いているときでも、外界の異変は察知できる状態のままだったのです。これは自転車を運転中にマインドワンダリングをしていても、よほどの危険は察知でき、どうにか帰宅できることに一致します。

マインドワンダリングが起こりやすいのは、認知的負荷が低いとき、学習し自動化した課題遂行中、退屈なとき、疲労を感じているとき、抑制が外れているとき、片思い中に生じやすいとされています。若者も高齢者に比べて生じやすいようです。マインドワンダリング中はデフォルトモードネットワークとよばれるいくつかの脳領域からなる回路が活発に働きます。

マインドワンダリングの中身は自分や身近な人に関わることで、特に将来について考えることが多いようです。実はこれはマインドワンダリングの重要な点です。一見、マインドワンダリングは余計な現象のように思われますが、利点があります。マインドワンダリングはシミュレーション作業のようなもので、問題解決と将来の計画を準備するという点で日常生活に有利に働きます。また、斬新で創造的な思考を生み出す助けにもなります。さらに、自分の経験に意味を見だし、幸福感、健康感を高め、精神的休憩の役割を果たすともいわれます。マインドワンダリングは過去の出来事、未来に起こりうることを解釈し、じっくり考えるための重要な機能なのでしょう。

Book Guide ブックガイド

『マジックにだまされるのはなぜか:「注意」の認知心理学』熊田孝恒著, 化学同人, 2012年

『マインドワンダリング:さまざま心が育む創造性』モシェ・バー著, 横澤一彦訳, 勁草書房, 2023年

1 Most, S. B., & Astur, R. S. (2007) *Vis Cogn*, 15, 125-132. 2 Kam, J. W. et al. (2013) *J Cogn Neurosci*, 25, 952-960.

思考からの脱却

— 聞き分けよ、さらば驚かん

同志社大学大学院心理学研究科博士前期課程

松川昌憲

フュージョンと脱フュージョン

認知行動療法のなかにACT (Acceptance & Commitment Therapy) という心理療法がある¹。ACTはその理論のなかで、「考える」という行動に注目している。

私たちの生活において、「考える」ことは必要不可欠である。しかし思考はときに、あたかもそれが真実かのように認識されることがある。恋に落ちたことがある人なら、「私は嫌われているかもしれない」と本気で思い悩む感覚に心当たりがあるだろう。ACTはこの状態を認知的フュージョンと呼ぶ。この状態では、思考と現実が混同し、苦悩の増大を招くリスクが高くなる。

一方、「考える」ことから離れる行動として、ACTでは認知的「脱」フュージョンを提唱している。脱フュージョンとは、思考をただの思考として捉えるプロセスのことである。先の例でいえば、恋に「ただ」思い悩んでいる「だけだった」と気づくことが脱フュージョンにあたる。

脱フュージョンに関する基礎研究

ACTは認知を扱ううえで、RFT (Relational Frame Theory) という理論を基盤にしている。そしてRFTでは、文脈制御という観点から、脱フュージョンに注目している²。

そもそも「考える」ことがもつ力は、思考内容よりもその時の文脈によるものといえる。例えば、学生時代には深刻だった恋の悩みも、大人になれば淡い思い出に変わってしまう。これと同様にRFTでも、提示刺激(思考)とは別に文脈手がかかり(文脈)を設定する。そして、文脈手がかかりの変化によって提示刺激に対する反応が変化するかを検討している。

しかしACTの究極的な目標は、自力で脱フュージョンができるようになることである。その場合、文脈手がかかりを思考そのもの(提示刺激内部)に位置づけなければならない。どうすれば私たちは外界の変化に頼ることなく思考から脱却できるだろうか。

思考の音声的特徴に注目した研究

ここで筆者は思考の「音声的特徴」に注目した。もし思考が「声」ならば、脱フュージョンとは「声そのものに気づく」プロセスだといえる。

そこで筆者は、音声の高低を文脈手がかかりとした基礎研究を行った³。本研究では、意味的に(機能的に)等価な2種の音声(高音と低音)を作成し用いた。まず低音を提示し、実験参加者が特定の文字と色を選択するように訓練した。その後、高音(発声内容は低音と同じ)を提示し、文字と色の選択を求めた。この時、文字選択は低音時と同じ選択がなされることを

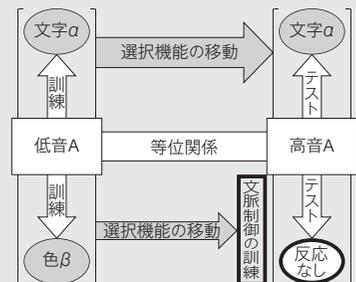


まつかわ・まさのり 学士(心理学)。専門は臨床心理学、文脈的行動科学(特にアクセプタンス&コミットメント・セラピーと関係フレーム理論)。

共著論文に「アクセプタンス&コミットメント・セラピーがADHD傾向をもつ大学生に与える影響」『心理臨床科学』12, 17-28, 2022など。

確認した。その一方、色選択では、高音であることを文脈手がかかりに、どれも選択しないという反応の訓練を試みた(図1)。実験の結果、意味的(機能的)に等価な音声に対する反応の制御が確認された。これは思考の声そのもの(音声の高低)に注意を向けることで、思考内容(音声内容)にとらわれない自由な行動が生起することを示唆する。しかし音声の高低が本当に文脈手がかかりとして機能したかについては、さらなる検討が必要である。

図1 音声の高低に注目した脱フュージョン研究



注) 2つの音声Aを思考、文字αを思考から誘発される適応行動、色βを思考から誘発される不適応行動と考える。すると音声の高低に注目することで、行動をより適応的に調整できることがわかる。しかもこの調整は、思考内容の変化なしで、もたらされる。

さいごに

人は「考える」ことによって発展と苦悩を手にした。諸刃の剣である思考を使いこなすためには、思考を「聞き分ける」ことが必要だろう。

1 Hayes, S. C. et al. (2012) *Acceptance and commitment therapy* (2nd ed.). Guilford Press. (ハイズ他/武藤崇他監訳 (2014) アクセプタンス&コミットメント・セラピー (ACT). 実和書店) 2 木下奈緒子他 (2011) 行動療法研究, 37, 65-75. 3 松川昌憲他 (2023) 心理臨床科学, 13, 3-16.

朝鮮半島にルーツをもつ青年が抱える異文化適応ギャップ

早稲田大学大学院人間科学研究科

佐々木三紗



ささき・みさ 早稲田大学法学部卒。学士（法学）。専門は臨床心理学、認知行動療法。共著論文に「青年期におけるアジア系移民の家族内の文化的不一致と心理的問題についての研究動向」『人間科学研究』36, 66-75, 2023 など。

日本における移民の現状

日本における移民の数は、2023年6月末時点で322万3,858人に上り、過去最多を更新した¹。その中でも、朝鮮半島にルーツをもつ者は国別移民者数で第3位であるにもかかわらず、自殺死亡率が移民の中で最も高いことが指摘されている²。朝鮮半島にルーツをもつ者とは、渡航時期を問わず、朝鮮半島から日本に渡航した人々とその子孫のことを指す。朝鮮半島にルーツをもつ者が抱えやすい心理的問題の背景には、親子間の日本社会に対する親和性のちがいや、使用言語のちがいなどの異文化適応ギャップに関連する要因の存在が指摘されている^{3,4}。

移民に生じる異文化適応ギャップ

異文化適応ギャップとは、親子間の移住先社会への適応戦略や適応レベルのギャップである⁵。とくに、子どもは親よりも移住先社会への同化が早いといわれており、親子間の異文化適応レベルのちがいで異文化適応ギャップが生じやすいといわれている⁶。このような異文化適応ギャップが生じると、親の子どもに対する権威づけが困難になり、親子間の葛藤が生じやすくなることが指摘されている⁴。たとえ

ば、ヒスパニック系アメリカ人親子302組を対象とした5時点の縦断調査⁷や、韓国系アメリカ人親子77組を対象とした横断調査⁸では、異文化適応ギャップが家族機能の低下を通じて、抑うつや不安などの内在化症状と、大量飲酒や攻撃的行動などの外在化症状に影響を及ぼしていることが示された。

しかし、従来の研究における異文化適応ギャップと心理的問題の関連の検討は、欧米圏の移民のみを対象に行われており、日本における移民および朝鮮半島にルーツをもつ青年を対象とした検討は行われていない。

そこで現在、筆者らは、①朝鮮半島にルーツをもつ青年を対象としたインタビュー調査と、②朝鮮半島にルーツをもつ青年の異文化適応ギャップを測定する尺度の開発および青年の心理的問題との関連の検討を行っている。

朝鮮半島にルーツをもつ青年を対象とした研究

インタビュー調査では、「異文化適応ギャップの認識の有無が朝鮮半島にルーツをもつ青年の心理的問題にどのような影響を与えるか」というリサーチクエスションのもと、朝鮮半島にルーツをもつ青年12名を対象に、半構造化インタビュー調査

を行った。その結果、異文化適応ギャップの認識がある場合、他人には理解してもらえないはずがないといった「個人的な問題という認識」や、「親との話し合いの回避」が生じることで、青年の抑うつや不安、孤独感などの心理的問題に影響を及ぼしている可能性が示された⁹。

尺度開発では、民族団体に所属する学生や首都圏の大学生・大学院生319名を対象に、質問紙調査を行った。その結果、一定の信頼性と妥当性を有する異文化適応ギャップ尺度が開発された。そして、異文化適応ギャップの認識が、朝鮮半島にルーツをもつ青年の抑うつ、不安、孤独感、認知的フュージョン（自らの思考に対する過度なとらわれ）と関連していることが明らかになった。

以上の結果から、異文化適応ギャップと朝鮮半島にルーツをもつ青年の心理的問題との関連が示された。今後は、「個人的な問題という認識」と過度に思い込んでしまう状態である認知的フュージョンや、「親との話し合いの回避」を含めた異文化適応ギャップと心理的問題の因果関係の検討や、心理療法の開発および効果検証を行うことで、朝鮮半島にルーツをもつ青年に対する支援の糸口を増やしていきたい。

1 出入国在留管理庁 (2023) 令和5年6月末現在における在留外国人数について. https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00036.html 2 Gilmour, S. et al. (2019) *Int J Environ Res Public Health*, 16, 3013. 3 金沢晃 (2011) *こころと文化*, 10, 159-166. 4 額賀美紗子他 (2019) 移民から教育を考える: 子どもたちをとりまくグローバル時代の課題. ナカニシヤ出版 5 Szapocznik, J., & Kurtines, W. M. (1993) *Am Psychol*, 48, 400-407. 6 Bacallao, M. L., & Smokowski, P. R. (2007) *Fam Relat*, 56, 52-66. 7 Schwartz, S. J. et al. (2016) *J Res Adolesc*, 26, 567-586. 8 Kim, M., & Park, I. J. K. (2011) *J Youth Adolesc*, 40, 1661-1673. 9 佐々木三紗他 (2023) 日本学校メンタルヘルス学会第27回大会.

認定心理士の会から

心理学を身近なものと感じ「続ける」ために

私が勤める大学では、毎年卒業時に40名前後の学生が認定心理士資格の申請をしています。卒業生のお話を聞くと、大学で心理学を学んだ記念の意味も込めて申請している人も少なくないようですが、私はむしろ今後のためになる資格だと伝えるようにしています。

心理学は令和のこの世にあっても、少し浮世離れしたようなある種の特別感を持たれやすいように思います。皆さんご存じの通り、日常すべてが心理学だと言えるほど心理学はその対象となる物事の幅が広い学問であり、さまざまな形で日常生活と密接に結びついています。仕事柄、高校生に心理学という学問分野の説明をする機会も多いのですが、日常に活かされている心理学の話を紹介すると、皆が口をそろえて「こんな心理学もあるんですね」と言います。大学等において認定心理士資格の取得を申請可能な形で体系的に心理学を学ばれた方は、その過程でこの心理学の守備範囲の広さを実感・体感されたことでしょうか。しかし、これらの学びを終えた後に引き続き学問としての心理学に触れる場合は、あまり多くないのが現状です。これは非常にもったいないことだと思うのです。

認定心理士の会の各支部等で企画されているイベントでは、現代的なトピックが取り上げられ、参加者がさまざまな心理学に触れることのできる機会になっています。リスキリング (Reskilling) の重要性が叫ばれる今、いろいろな形でいろいろな方の学びの場になることも期待されますので、認定心理士の会への登録をお勧めします。せっかく心理学を身近に感じたことのある方が、その後も心理学を身近に感じ「続ける」ことができるように、私も少しでも貢献できればと思います。

(認定心理士の会運営委員会委員 森本文人)

若手の会から

個人の尊重について考える

私はハラスメントにあったことも、道ゆく他人からかなり不快なことをされて通報したこともある。明確に「個人の尊厳を踏みにじるよくないこと」だと誰もが思うこと以外にも、真綿で首を絞められるような苦しみを覚える出来事もっと日常にあふれている。例えば、仕事と生活の両立について人ごとのようであられる人を見たときとか、他者をケア・キュアする人がネガティブな気持ちを口にしてくれないこととか。「あなたがそれを負うのが当たり前」というステレオタイプを押しつけられて、でもそれを飲み込むしかなくて、鈍感になることでやり過ぎてきたことは山ほどある。もちろん、ステレオタイプな価値観にあまり縛られずに一人の人として向き合ってくれる人もたくさんいるし、逆に、私にはその視点がなかったと、はっと反省することもある。アイデンティティやバックグラウンドにかかわらず誰でも、そうした「その人個人がどうしたいか、どうありたいか」を無視される嫌な経験も、自分が相手に対してしてしまった経験もあるのではないだろうか。

私は前職でハラスメントや過労死等の研究をしたが、具体的な実態を知り体制をよりよく変えるための研究は、志してもたくさんの障壁があることをいくらか見た。明確に「よくないこと」と誰でも思うことですらそうなのだから、「それが当たり前」と背負われている真綿チョークタイプの苦しみにについては、もっと道のりが長そうに思える。

アーリーキャリアの研究者を取り巻く問題はいろいろあるが、一般社会の普遍的な問題としても捉えられる部分はあると思う。私たちには、エビデンスとしてまとめていくための道具である研究がある。声をあげると、日本などでは変わった人と見られてしまうのではと怖い気持ちもあるが、若手の私たちができることを具体的に考えていきたい。

(若手の会幹事 川上澄香)

常務理事会から

講演会の開催方式と、 心理統計の標準カリキュラムの検討について

日本心理学会の仕事を大きく分けると、大会の開催、学術誌・啓発誌（心理学研究、JPR、心理学ワールド）の刊行、その他の研究、教育に関する仕事、認定心理士の認定に関わる仕事に分類できます。学術担当常務理事は、このうち、「その他の研究、教育に関する仕事」の国内での展開を、いくつかの委員会と共に担っています。そうした委員会のうち、一番大きなものは、教育研究委員会です。この委員会はいくつかの小委員会から成り立ち、最も大きな委員会は、講演・出版（主として単行本）活動の中心となる講演・出版等企画小委員会です。

日本心理学会が実施している講演会やシンポジウムには、公開シンポジウム、高校生のための心理学講座、認定心理士の会が実施する講演会やセミナーの3種類があります。コロナ禍では、全てオンラインで実施していましたが、現在、対面実施に戻つつあります。しかし、オンライン実施にも利点があることから、単に対面実施に戻すのか、対面とオンラインを組み合わせた方がよいのか、組み合わせるとすると、どのような組み合わせればよいのかという問題が生じてきます。

対面形式は、会場の空気に触れることもでき効果的なものですが、その恩恵を享受できるのは会場に赴ける方だけです。また、企画、実施の手間や費用に比し、参加者の数が少ないこともありえます。オンライン実施では、全てのイベントが日本全国、いや世界中で視聴可能になり、録音・録画した素材をいつでも視聴可能な形で置いておく、オンデマンド型配信も可能になります。つまり、空間的、時間的制約を乗り越えた講演会が実施可能になり、聴衆の数も多くなります。その反面、講演そのものや、イベントとしての効果は限定されます。講師と、参加者間での直接の交流もなく、懇親の場を設けることもできませ

ん。この2つの開催方式をどう組み合わせ、実施していくか、みんなで頭をひねっていきましょう。

次に、心理統計法標準カリキュラム作成委員会の活動を紹介したいと思います。この委員会は、広報委員会が2年前に開催したYouTubeライブイベント、「話題の論文について著者と語る」を契機として、発足しました。このライブは600名余の参加を得、大盛況でした。勉強になった、勇気づけられた等の声とともに、心理学研究者/大学院生/学生の統計への理解度に関する疑問も浮き上がってきました。そうしたことから、日本心理学会として、統計法の基礎を学ぶ標準カリキュラムを作り、提案していく必要があると考え、この小委員会を組織しました。本委員会は、三浦麻子氏を委員長とし、6名のメンバーが、月1回のペースで議論を重ねています。また、2022年度から2度にわたり、大会で「心理統計教育の標準カリキュラム・シラバスはいかにあるべきか」と題したシンポジウムも開催してきました（この2つのシンポジウムはYouTube上で視聴できます）。委員会では、統計教育のカリキュラムを、「研究論文を読むための統計学」「研究を行うための統計学」「高度な統計手法を駆使した研究を実施するための統計学」という3層の構造を持つものにとらえ、基盤となる1層目（Basic Statistics）の授業計画を記したコマシラバスを、委員会のサイトで公開しています（<https://sites.google.com/view/jpa-psychometrics/home>）。また、到達度確認用の「ドリル」も提供します。さらに、本委員会は、統計法の理解に必要な数学の講座を計画し、第1回を本年3月に実施します。本稿が刊行される頃には、すでに実施されているはずですが、700名余の参加申し込みがあり、この問題への関心の高さに驚かされました。本委員会の今後の活動に、注目していただくとともに、心理統計教育に関心を持つ方々のご意見を待っています。

（学術担当常務理事／東京大学名誉教授・
人間環境大学教授 佐藤隆夫）

資格認定委員会から

1 認定心理士について

2023年10月14日に開催された2023年度第3回(通算第196回)の認定心理士資格認定委員会では、(1)9月4日までに受け付けた申請のうち688件を審査し、631件を合格、48件を保留、9件を不合格としました。(2)また、前回までに保留または不合格と判断されていた者のうち、追加資料が送られてきた25件について再審査を行い、うち22件を合格、3件を保留としました。(3)10月13日までに大学等からの問い合わせが25件あり、審査を行いました。

12月2日に開催された第4回(通算第197回)の認定心理士資格認定委員会では、(1)資格申請について10月23日までに受け付けた申請のうち574件を審査し、545件を合格、25件を保留、4件を不合格としました。(2)前回までに保留または不合格と判断された者のうち、追加資料が送られてきた20件について再審査し、15件を合格、4件を保留、1件を不合格としました。(3)12月1日までに大学等からの問い合わせが13件あり、審査を行いました。

2023年12月31日現在、2023年度の初回審査数は2,566件、総審査数は2,687件、認定可の件数は2,507件、資格取得者数は2,024名で、この結果、資格取得者累計は、72,968名となりました。

2 認定心理士(心理調査)(通称:心理調査士)について

2023年度第3回認定心理士資格認定委員会では、認定心理士(心理調査)資格申請について10月6日までに受け付けた者のうち4件を審査し、1件を合格とし、3件を保留としました。また、前回までに保留または不合格と判断された者のうち、追加資料が送られてきた16件について再審査し、12件を

合格、3件を保留、1件を不合格としました。

第4回の委員会においては、前回までに保留または不合格と判断された者のうち、追加資料が送られてきた者4件について再審査し、4件を合格としました。心理調査の資格取得者累計は、543名となりました。

次回委員会は、2024年2月10日開催予定です。

3 その他

12月開催の認定委員会では、旧委員と新委員が顔合わせをし、旧委員の協力を得ながら、新委員(の多く)が初めて業務にあたりました。認定心理士の会におきましても、新たな体制で新年度の準備が進み、シンポジウムなどの企画開催計画と予算組を行っております。ホームページでご確認いただけたらと思います。

<https://psych.or.jp/authorization/ninteinokaievent/>

年初から災害や事故が発生するたいへんな年明けとなりました。災害においても応用、活用される心理学の知見があり、避難所などの問題も解決を要する改善点がまだまだあると思います。備えについても予想外ということで十分でなかった側面もあるように聞きます。心理学の知見を認定心理士の方々を通じて、社会に普及を図ることで、少しでも困難な状態を減じる処方をする多くの方の知恵で編み出して、迅速で適切な対応を可能とするように貢献がかなうことを念じております。

災害に遭われた方の困難に思いを馳せ、今もそのなかで暮らされている方々の安寧をお祈りするものです。

(資格担当常務理事・東洋大学教授 北村英哉)

編集後記

心理学ワールドの会議では、さまざまな研究領域の先生たちと情報交換をしながら特集のテーマを練り上げていきます。また、執筆の依頼をお受けくださる著者の皆様のおかげで、毎号、魅力的な紙面が完成します。私は院生の頃から変わらず、複数の冊子が入ったビニール封筒が届くと、それを無造作に破り開け、まっさきに本誌を手に入れます。最後の担当となった今号の特集は「リーダーシップ」。昨今の社会情勢や社会課題にも関わるテーマだと考えています。(村山 綾)

編集委員

編集委員長

片山順一(関西学院大学)

副委員長

松田いづみ(青山学院大学)

委員

牛谷智一(千葉大学)

大北 碧(甲南女子大学)

川島大輔(中京大学)

蔵永 瞳(滋賀大学)

坂田陽子(愛知淑徳大学)

東海林渉(東北学院大学)

野内 類(人間環境大学)

野村和孝(北里大学)

橋本博文(大阪公立大学)

福田実奈(北海道医療大学)

森本裕子(宇部フロンティア大学)

担当常務理事

原田悦子(筑波大学)

