

産業能率大学紀要

第39巻 第2号
2019年 2月

論文

教育サービス事業組織における実践共同体の類型化に関する研究

～一般財団法人言語交流研究所 ヒッポファミリークラブの実践共同体を事例として～

平山 絹恵

齊藤 弘通 ……………1

IVR 看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる要因に関する考察

野口 純子

齊藤 弘通 ……………19

雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメント

～上司のインクルーシブ・リーダーシップに着目して～

荒木 淳子 ……………41

研究ノート

中間構文に関する一考察

古賀 智久 ……………55

実践報告

日本人 EFL 学習者に対するストレスとリズムの指導

日吉 佑太 ……………73



「産業能率大学紀要」執筆要項

産業能率大学紀要審査委員会

1. 投稿資格

次の条件を満たすものとする。

- (1) 産業能率大学情報マネジメント学部・経営学部および自由が丘産能短期大学の専任教員を原則とする。
- (2) 共著の場合には、少なくとも一名は、上記(1)の資格を有するものであること。
- (3) 本務校を持たない産業能率大学情報マネジメント学部・経営学部および自由が丘産能短期大学の兼任教員。
- (4) 上記(1)、(2)、(3)以外で、紀要審査委員会が適当と認めた者。

2. 原稿の種類

原稿は、邦文もしくは欧文の、他の刊行物に未発表のもので、論文、研究ノート、事例研究、資料、その他（書評、紹介、報告）のいずれかに該当するものに限る。

3. 原稿構成

原稿には、次のものを含むこと。

- (1) 邦文および欧文の表題。
- (2) 邦文および欧文で書かれた執筆者名と所属。
- (3) 論文と研究ノートの場合は150語程度の欧文抄録。

4. 原稿の量および投稿方法

- (1) 14,000字前後とする。
- (2) 欧文原稿の場合は、A 4判の用紙を用い、ダブルスペースで30枚以内を原則とする。
- (3) 完成原稿をメール添付にて事務局宛に送付する。手書きは不可。なお、セキュリティ上、パスワードを設定し、送信履歴を残す。

5. 表記

- (1) 原則として、常用漢字、現代かなづかいを用いる。
- (2) 表題の脚注
 - (a) 学会等に発表している場合には、「本論文は、学会名、講演会名、発表日、場所、において発表した。」というように注記する。
 - (b) 原稿受理日は、事務的に入れる。
- (3) 章、節などの記号
章の記号は、1. 2. ……、節の記号は、1. 1.、1. 2. ……、2. 1.、2. 2. ……のように付ける。
- (4) 脚注
 - (1)、(2)のように、注記の一連番号を参照箇所の右肩に書き、注記そのものは、本文の最後に一連番号を付けてまとめる。

(例)

……価格理論の一部として、取り扱われていることになり(1)…… (本文)

(1) 価格理論では、このことを特に「機能的分配の理論」と呼んでいる。(注記)

(5) 文献の引用

文章の一部に引用文献の著者名を含む場合は、著者名、続いて文献の発行年度を〔 〕で囲む(例1)

文章の外で文献を引用する場合は、著者名、発行年度を〔 〕で囲む(例2) 同一著者、同一年度の文献を複数個引用する場合は、発行年度の次に a, b, ……と一連の記号を付ける。

(例1) 文章中の引用

Minsky と Papert [1969] のパーセプトロンでは……岩尾 [1979a] は、すでに述べた…

(例2) 文章の外の引用

関係完備制が証明された〔Codd 1971a〕

Example〔von Neumann and Morgenstern 1944〕

(6) 参考文献

本文中で引用した文献は、参考文献として著者名のアルファベット順にまとめる。書誌記述は、単行図書の場合は『著者名：書名、出版社、出版年、(その単行図書の一部を引用する場合には) ページ』の順に記述する。

(例1) 和書の場合

テイラー, F. W. 著 上野陽一訳編：科学的管理法、産業能率短期大学出版部、1969

(例2) 洋書の場合

Abrial, J.R. : Data Semantics, Proc. IFIP Working Conference on Data Base Management, North-Holland, 1974, pp.1-60

雑誌の場合は『執筆者名：表題、雑誌名、巻(号)、出版年、ページ』の順とする。

(例1) 和雑誌の場合

小田稔：マイクロ波の朝永理論、科学、49 (12), 1979, pp.795-798

(例2) 洋雑誌の場合

Kipp, E.M. : Twelve Guides to Effective Human Relations in R. & D., Research Management, 7(6), 1964, pp.419-428

(7) 図・表

図・表は、一枚の用紙に一つだけ書き、図・表のそれぞれに、図1 - 1 (Figure 1-1)、表1 - 1 (Table 1-1) のように一連番号を付け、タイトルを記入する。

6. 投稿期日

9月刊行の号は4月上旬、2月刊行の号は9月中旬を締め切りとする。ただし、投稿は随時受け付ける。

7. 投稿原稿の審査

原稿の採否は紀要審査委員会において決定する。採用された原稿について、加筆、修正が必要な場合は、一部の書き直しを要求する場合がある。また、表記などの統一のため、紀要審査委員会で一部改める場合もある。なお、原稿のテーマによっては紀要審査委員以外のものに原稿の査読を依頼することがある。

8. 執筆者校正

校正は執筆者の責任において行うこととする。(校正段階における加筆は、印刷の進行に支障を来すので、完全原稿を提出すること。)

9. 著作物の電子化と公開許諾

本誌に掲載された著作物の著作権は執筆者に帰属するが、次の件は了承される。

- (1) 執筆者は、掲載著作物の本文、抄録、キーワードに関して紀要審査委員会に「電子化公開許諾書」を提出し、著作物の電子化及び公開を許諾するものとする。共著の場合は、すべての執筆者の提出が必要である。
- (2) 上記により難しい場合は、紀要審査委員会に相談する。

10. 掲載論文の別刷

掲載された論文1編につき、本誌1部、別刷100部を無償で執筆者に贈呈する。別刷100部以上は有料とする。

(1991.6.5)

(1994.7.6改正)

(2003.1.7改正)

(2003.9.17改正)

(2013.4.29改正)

(2015.4.24改正)

教育サービス事業組織における実践共同体の類型化に関する研究
－一般財団法人 言語交流研究所 ヒッポファミリークラブの
実践共同体を事例として－

A Study on the Classification of Communities of Practice
in Educational Service Organization
－ A Case Study on the Institute for Language Experience, Experiment &
Exchange/Hippo Family Club －

平山 絹恵¹

Kinue Hirayama

齊藤 弘通

Hiromichi Saito

Abstract

The focus of this research centered on classification of communities of practice in educational service organizations. This research analyzed several studies that have been done on communities of practice in educational services where knowledge creation and learning were greatly promoted. The survey approach was employed to examine the target organizations including General Incorporated Foundation Institute for Language Experience and Experiment & Exchange/Hippo Family Club. The findings showed that nine communities of practice were found in the target organizations. In addition, the data confirmed that the variables of the degree of transboundary movement and the depth of members' participation were strongly related. Finally, the framework presented in this research could be useful in the future in identifying types and distributions of communities of practice within an organization.

2018年9月14日 受理

¹ 産業能率大学大学院経営管理コース2017年度修了生。一般財団法人言語交流研究所ヒッポファミリークラブ所属

1. 問題意識と研究課題

知識社会と言われる昨今、知識創造の重要性が認識されるようになってきている。各企業では、企業内に存在する知識やノウハウを統合し、組織の資産として活用しようとする動きや、課題解決やイノベーションにつながる知識や知恵の創造を目的とした場づくりなどの施策が行われている。

例えば富士ゼロックス社が1999年に企画・導入した、人材育成・組織活性化プログラムである「バーチャルハリウッド」は、社内だけではなく、そのノウハウや成果を全日本空輸、NTT データなど他社にも展開し、会社や組織の枠にとらわれず新しい価値創造を目指し、自主的な活動を実践するバーチャルハリウッド（Virtual Hollywood[®]（注）¹）協議会へと発展している（注）²。多くの企業や団体が、知識を生み出すような枠組みを組織内、組織間に構築しているのは、それが組織の活性化や知識創造人材の育成をはじめ、様々な面で効果があると考えられているからである。今後、知識社会が進展していく中で、こうした知識創造のための場づくりは企業にとって益々重要な課題となることが想定される。

知識創造や問題解決が行われる場における人材の育成や、参加者たちの学習については、これまで様々な研究が蓄積されてきた。例えば、荒木〔2007, 2009〕は、キャリア確立を促す学習環境の観点からこうした場の研究を行っている。石山〔2013〕は、知識労働者がこうした場に参加することで生じる具体的な学習効果について、越境後の還流プロセスの観点から研究している。中西〔2013〕は熟達化の観点から、組織を越境した場における学習の研究をしている。これらの研究では、企業・組織を越境して学習を行い、知識創造や学習が促される場を「実践共同体」という概念で捉え、分析している。

実践共同体とは、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」〔Wenger, McDermott and Snyder 2002 p.33〕である。この実践共同体の概念は、Lave and Wenger〔1991〕が行った、「学習」に関わる研究が、その始まりとされている。実践共同体は、Wenger, McDermott and Snyder〔2002〕によれば、知識創造に大きな成果をもたらし、平出〔2015〕によれば、企業や組織が「知識」を活用する上での新たな枠組みを提供するものとされている。また、荒木〔2009〕はインフォーマル学習の在り方の1つとして、実践共同体への参加の有用性を述べている。

また、実践共同体は、「学習のための共同体」であり、組織の学習の熟達化について、理論的・実践的示唆をもたらす可能性を持っている反面、研究蓄積はあまり進んでおらず〔松本 2012, 2013a〕、企業においてどのようにデザインするのかについての実証研究は少ない〔荒木 2009〕とも言われている。そのような意味において、オープンイノベーションの時代に求められる、実践共同体の構築や運営・運用についてはまだ研究の余地は多々あると考えられる。

そこで本研究では、企業や組織の持つ競争力のひとつとなる「知識」を生み出し、共有し、

活用する場として実践共同体を取り上げ、後述する事例組織の分析を通して、事例組織の中で実践共同体が組織内にどのように存在し、構築されているのかを確認するとともに、先行研究を踏まえ、その類型化を試みるものである。

本論文では、まず実践共同体の定義とその効果や分類についての先行研究を整理した後、先行研究を踏まえ、事例組織における実践共同体を分析し、最後に分析結果を踏まえた考察と理論的含意・実践的含意、および本研究の限界について説明する。

2. 実践共同体の先行研究の検討

2. 1 実践共同体の概念と定義

まず実践共同体の概念と定義に関する先行研究を概観する。

実践共同体は、Lave and Wenger〔1991〕が提唱した概念である。仕立屋や産婆など、成員が日常的に協働するような共同体の中で、学習者の参加形態が周縁的なものから十全的なものへと移行する正統的周縁参加（legitimate peripheral participation）を通して、技能獲得とアイデンティティ発達形成をしていくことを、基本的な考え方としている。その後、Wenger, McDermott and Snyder〔2002〕は、実践共同体をナレッジマネジメントや知識創造活動における、知識の創造・保持・更新の装置として位置付け、その定義を「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」とした。この定義は実践共同体の代表的な定義として取り上げられていることが多い〔松本 2011b, 2013a, 2013b, 2015；石山 2013, 2016〕。ここでは、メンバーが、実践共同体と公式組織に同時に所属する「多重成員性」による学習ループが述べられており、実践共同体の育成とその方法論など、その構築と運営・運用に関するマネジメントの視点を取り入れたのが特徴となっている。

松本〔2013a, 2013b〕は、先行研究間での概念の意味するところに差異があるため、研究蓄積が進んでいないと述べたうえで、共通点を次のように整理している〔松本 2013a, 2013b, 2015〕。

まず、実践共同体は「学習のための共同体」であるということである。次に、その構成要素として、領域、共同体、実践を持つということである〔Wenger, McDermott and Snyder 2002〕。領域とはその実践共同体の持つテーマのことである。共同体とはその領域に関心を持つ人々の集まりを表し、実践はその領域で物事を行うための一連の方法のことである。また、こうした実践共同体は人々が関心のあるテーマを媒介に自然発生的に生成されていくという特徴があるが、松本〔2013a, 2013b, 2015〕は、意図的な組織マネジメントによって実践共同体を構築することも可能であろうとまとめている。

さらに、既存研究でも主張がわかれるところではあるが、実践共同体と公式組織は別の存

在であると同時に、広義の実践共同体の中に両者は含まれており、学習者はそこで分散的に正統的周辺参加を行うものであると、松本〔2013a, 2013b, 2014, 2015〕はまとめている。

本稿でも上記の定義、要素等と照らし合わせ、事例内の実践共同体を分析するものとする。

2. 2 実践共同体の機能と効果

次に実践共同体の機能と効果に関する先行研究を概観する。

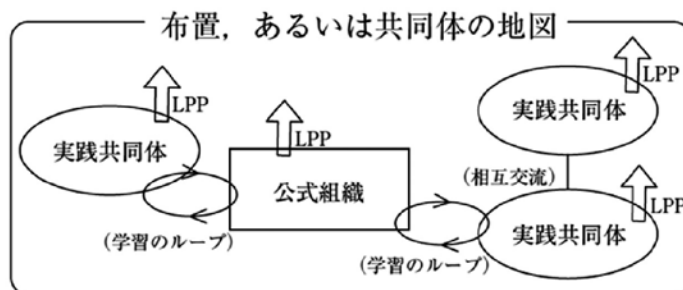
実践共同体の機能は、①正統的周辺参加による学習、②公式組織から距離を取ることによる自律的な学習の促進、③（多重成員性を前提とした）複眼的学習、④ループ学習であり、その効果には、「個人学習・熟達化の促進」「チーム・組織学習の促進」「育成・教育」「知識創造」があると松本〔2013b, 2014〕は述べている。

このうち、正統的周辺参加は、Lave and Wenger〔1991〕が提唱した学習の枠組みである。石山〔2016〕は、学習転移モデルとの比較で次のように説明している。学習転移モデルにおいては、教授者が受け手に伝達することがされない限り、学習は行われず、学習者は無力な存在と考えられる。一方、正統的周辺参加においては、新参者は共同体の周辺に位置しながら、実践という形で参加し、徐々に共同体のメンバーであるという正統性を認められる。この参加度合いの増加を学習と見なす。この過程の中で、新参者は技能獲得とアイデンティティの構築をはかっていくのである。

また、公式組織から距離を取るということに関して、松本〔2013b〕は、Wenger〔1998〕の主張する布置の考え方をを用いている。布置とは、共同体と組織、共同体同士を考えるうえでの概念である。学習者は、自分の所属する共同体と関係する他の共同体を含めて、自分が実践にかかわる世界の全体像「布置（共同体の地図）」を構築する。この布置には、公式組織も、実践共同体も含まれ、それぞれにおいて、Lave and Wenger〔1991〕の正統的周辺参加が行われる。この考えから、松本〔2013b〕は、公式組織と実践共同体は別の存在でありながら、布置（共同体の地図）を構

成する一部となり、また、正統的周辺参加は分散しながらも進行し、公式組織と実践共同体の間で構築され、学習ループも想定できると述べている。これが次に述べる複眼的学習の前提ともなる（図表2-1）。

図表2-1 実践共同体と公式組織の関係



※ LPP= 正統的周辺参加

出所：松本〔2013b〕, p.20

複眼的学習は、実践共同体において、公式組織においてよいとされる規範的視点と、実践から得られる非規範的視点の差異を見つけ、学習することである。Wenger, McDermott and Snyder [2002] は、複数の実践共同体に参加している状況を、「多重成員性」と定義した。この多重成員性により、共同体間に相互作用を生み、ループ学習を生み出していると松本 [2013b] は述べている（図表2-2）。

以上から、実践共同体の機能は、正統的周辺参加、複眼的学習、ループ学習、及びそれらの要因となる重層性を含めた多重成員性であると整理される。本稿でも、この機能を元に事例の分析を進めることとする。

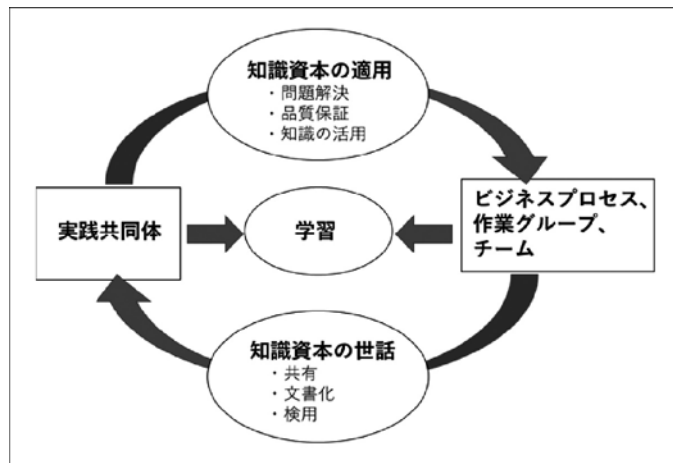
2. 3 実践共同体の分類

次に実践共同体の分類に関する先行研究を概観する。

実践共同体の分類についての先行研究は、Wenger, McDermott and Snyder [2002] が、公式組織との関係という観点から、実践共同体を公式と非公式に分類し、さらに内部構造や、実践共同体同士、または公式組織との関係について検討がなされているものがある。また、荒木 [2007] は、キャリア確立を促進する実践共同体のあり方を調査するため、メンバーの多様性と活動のデザインに着目し、実践共同体を「同質型」「サロン型」「創発型」と分類している。松本 [2015] は、実践共同体における学習をより深いレベルで考察するために、実践共同体の特性と構造、学習スタイルを軸に、「共同体学習」「共同体内学習」「循環的学習」「複眼的学習」と学習スタイル进行分类している。

実践共同体の先行研究を整理した松本 [2017] は、実践共同体の分類の研究は、概念との差異をみることで、実践共同体の特徴を考えることに役立つと述べている。一方、中西 [2015] は、実践共同体は明確には類型化されておらず、異種の実践共同体を区別することなく論じて議論がかみ合わず、研究者間の議論において齟齬が生じている可能性がある」と指摘して

図表2-2 多重成員性のサイクル



出所：Wenger, McDermott and Snyder [2002],
邦訳 p.53を参考に筆者作成

いる。

そこで、中西〔2015〕は実践共同体の理解を明確にするために、実践共同体の定義の構成要素である、「実践」「共同体」「実践共有」の3要素について検討し、実際の実践共同体との比較を行った結果、「協働」が、実践共同体を特徴づける要素であると指摘し、境界次元（組織内部型・越境型）と協働次元（協働型・勉強型・複合型）の2次元により、6類型に分類した。そのうえで、実践共同体の枠組みを再検討し、各区分により学習プロセスが異なるという理論構築をおこなった。（図表2-3）。

図表2-3 中西〔2015〕による実践共同体の6類型

		協働次元に基づく区分		
		協働型	勉強会型	複合型
境界次元に基づく区分	組織内部型	紐帯：強い 制度：非公式なものが多い 発生：自然発生的なものが多い 場所：局所的なものが多い	紐帯：中程度 制度：公式なものが多い 発生：意図的なものが多い 場所：多様	紐帯：中程度 制度：明確な傾向得られず 発生：明確な傾向得られず 場所：遠隔化の傾向
	越境型	紐帯：強いものが多い 制度：非公式なものが多い 発生：自然発生なものが多い 場所：局所的	紐帯：弱いもの多い 制度：明確な傾向得られず 発生：意図的 場所：離散またはネット	紐帯：離散する傾向 制度：非公式 発生：自然発生 場所：多様

出所：中西〔2015〕, p.68を筆者改定

中西〔2015〕は、類型と実践共同体の効果の結びつきについて言及し、協働型実践共同体は暗黙知の移転共有に、勉強会型実践共同体は幅広い情報共有にそれぞれ有効であり、また、越境型実践共同体はイノベーションの促進に適していると述べている。そのうえで、実際に実践共同体を活用する際は、目指す学習の観点から、その意図に適した類型のものを活用すべきであるとした〔中西 2015〕。

また、各類型の学習プロセスの特徴から、協働型実践共同体では状況的学習が生じるので、状況的学習に関する研究の分析対象となり、勉強会型実践共同体では、幅広い情報共有に有効なことからナレッジマネジメント研究の分析対象となるなど、目的に応じた分析対象の枠組みとして使用できると中西〔2015〕は述べている。

こうした中西〔2015〕による分類は、実践共同体の効果によるものではなく、実践共同体の存在の仕方によるものであり、本稿の事例組織における実践共同体の存在を分析・検討する枠組みとして援用できると考えられる。

以下、実践共同体の存在の確認・分析のために、教育サービス事業を営む組織を対象として行われた調査の概要を述べる。

3. 調査方法

3. 1 調査対象

本研究では、教育サービス事業を行う「一般財団法人 言語交流研究所 ヒッポファミリークラブ」を対象とした調査を実施し、実践共同体の存在の確認、分析を行った。当該組織は「多言語の自然習得（獲得）活動」「国際交流活動」「研究・開発活動」の3つの活動を行う団体である。

こうした教育サービス組織を対象にしたものが、松本〔2011a, 2011b, 2015〕である。松本〔2011a, 2011b〕は、複数の実践共同体に所属する多重成員性がもたらす効果、実践共同体同士の相互作用がもたらす効果について、「公文」を事例に考察し、効果として学習の促進や技能・知識の形成、適用の学習サイクルを循環させていることを明らかにしている。また、同じ「公文」を事例にし、実践共同体の類型と学習スタイルと重層構造が公文の指導者の学習とネットワーク構築を促進させていることも明らかにしている〔松本 2015〕。しかし、教育サービス組織を扱った事例研究は管見の限り、この松本〔2011a, 2011b, 2015〕しかなく、事例の蓄積が望まれる。

また、上記団体を調査対象とした理由は、Yin〔1994〕の示す、単一事例のケースの条件である、①その事例が決定的な事例であること、②極端かつユニークな事例であること、③対象が新事実であることに合致すると判断したからである。以下、その理由を述べる。

上記の団体には、実践共同体と思われるものが多数存在する。実際に実践共同体としてあげられるひとつに「ファミリー」と呼ばれる場がある。ファミリーには、多言語の習得という目的をもったメンバー（ヒッポファミリークラブの会員）が集まり、その場で自発的に活動が展開される共同体といえる。普通の英語教室とは違い、メンバーが活動内容をつくっていくという非常にファジーな部分がある。また、フェロウ（多言語活動をするファミリーの場を運営する者）と呼ばれる指導者がいるが、メンバーとフェロウの関係性もあいまいな部分がある。メンバーが活動に関わる中で、成長したメンバーが新しいフェロウになるといった形で新しい実践共同体をつくり発展させている。マニュアルに基づいて展開している組織ではなく、人々の知恵や知識によって、活動が実践されている。そのため、きわめて現場レベルの知の共同体のようなものが存在しないと、組織の運営や、活動の伝承がされないため、実践共同体の存在やその効果、運営・運用方法などを調査するには決定的な事例と考えた。また、上記のような事例が教育組織という点でもユニークであり、どこにでもある事例ではない。さらに実践共同体の事例組織として、過去研究対象とされたことがなく、新事実のケ

ースともいえる。よって、この事例は単一事例研究となりうると判断した。

3. 2 調査対象の概要

本研究で分析対象とする「言語交流研究所 ヒッポファミリークラブ」（以下 LEX/Hippo とする）は、「ことばと人間」を研究テーマに、多言語の自然習得及び多国間交流の実践を通して、言語と人間の科学的探究を進め、国際間の理解と人類の共生に寄与することを目的とする」を活動理念に、主に「多言語の自然習得（獲得）活動」「国際交流活動」「研究・開発活動」の3つの活動を柱とした「ヒッポファミリークラブ（会員制）」の運営を行っている。東京に本部を置き、全国約700カ所の「ファミリー」と呼ばれる多言語の自然習得を実践する活動の場で約15,000人のメンバーが活動をしている。また、ファミリーは、「フェロウ（研究員）」と呼ばれる指導者が主宰している（2017年11月現在）。

3. 3 調査内容

調査対象の組織内にどのような実践共同体が存在するかを、① LEX/Hippo 事務局より入手した内部資料、② LEX/Hippo のパンフレット（「ヒッポファミリークラブ組織案内」「ヒッポファミリークラブ総合パンフレット」他）、③ LEX/Hippo のホームページ（<http://www.lexhippo.gr.jp/>）などの資料、④インタビュー調査より確認した。

なお、インタビュー調査はフェロウをサポートする、活動サポート部門のリーダーである LEX/Hippo 事務局職員1名と、経歴年数1年未満から20年以上の経験を有するフェロウ10名に対して行われた。調査期間は2017年8月から11月である。ここでは主に、事例組織における多様な実践共同体の内容や参加状況、そこでの体験について聞き取りを行った。インタビューは一人あたり1時間半から2時間の間で行われ、インタビュー内容は、調査対象者の許諾を得た後、ICレコーダーに録音され、その後反訳原稿が作成された。

4. 調査結果とその考察

4. 1 調査対象組織の実践共同体

上記の調査の結果、LEX/Hippo においては、大まかに9つの実践共同体が存在することが確認された。以下、詳細を述べる。

①ファミリー（多言語活動実践の場）

フェロウが主宰する多言語活動をテーマとする実践の場であり、LEX/Hippo の活動のメインとなる場である。活動理念である、「多言語（ことば）の自然習得」というテーマ（領域）をもとに、メンバーが集まり（共同体）、フェロウ・メンバーが協働しながら（実践）、ファ

ミリーの場をつくっている実践共同体といえる。メンバーは週1回のファミリーに集まり、日常的に聞いている多言語の音源を活用して、ゲームをしたり、マネして言ってみたりと遊びながら言葉に慣れ親しんでいく。ファミリーで、他のメンバーと交流することで、言語の音の蓄積や発見が促進されている。

ファミリーの活動についてのカリキュラムはないが、これまでの活動の蓄積により、多くのファミリーで類似したプログラムが行われている。ただし、固定的なものではなく、その場がより良くなるよう、集まったメンバーで実践しながら、やり方は常に工夫され、変化していく。また、ファミリーにはレベルに応じたクラス分けがなく、新規参加者も長く活動をしているメンバーも一緒に同じ場で活動することになるため、新規参加者は、既存のメンバーの振る舞いを見て、マネしながら、徐々に参加の度合いを増し、ファミリーでされていることを理解し、実践している。

②ファミリーをベースとした会

ファミリーのメンバーが主に参加する会だが、主に夜の時間に開催されるファミリーの時間以外に行う会で、様々なテーマを持つ。子育て世代のお母さん、青少年など、世代区分を分けて開催する会もある。

メンバーとともに、多言語活動の実践で得た体験を言語化し会員外に向けて発表する「言葉の習得に関する講座」なども含まれる。テーマはファミリーと同じく「多言語の自然習得」がベースとなる。参加者はファミリーのメンバーが主体となるが、近隣のファミリーのメンバーも参加する場合も多いため、メンバー間の相互交流が起こる。相互交流を通して、通常 of ファミリーで体験したこととは違った視点が入り、メンバーにとって「多言語の自然習得」に関して新しい発見が得られる場ともなっている。

③地域フェロウミーティング

近隣の複数のファミリーを括った「地域^{(注)3}」というブロックにおいて、地域のフェロウが一堂に集まり開催されるミーティングである。多言語活動の実践やファミリー運営、地域運営などの知識の共有や、活動の促進を図るために、月1回程度開催される。フェロウは個人事業主であり、ファミリー運営や、新メンバーを獲得しファミリーを拡大させていくことはフェロウ自身で考えることになる。本部と相談はできるが、ファミリーの場の活性化のため、他フェロウのファミリー運営に対しては常に関心を持っている。この場合も、キャリアの長短にかかわらず、同じ場にフェロウが集まる。新人フェロウは、ベテランフェロウの話を聞いたり、相談したりしながら、カリキュラムやマニュアルのないファミリー運営について考える機会が得られる。ベテランフェロウもまた、新人フェロウの視点からの話に、新しい発見

をするなど、フェロウ間の相互交流により、フェロウ自身、また活動全体の知識の理解が促進されている。

④地域をベースとした会

地域のメンバーやフェロウが集まる会である。日常のファミリーを越えて、複数のファミリーのメンバーやフェロウが集まり、多言語活動をベースにした、青少年の育成や、新人フェロウの育成、メンバー間の交流促進などのために開催される。メンバー間の交流による、新しい知見や、メンバー自身の体験の形式知化など、②と同じような実践共同体だが、地域ベースとなるため規模が大きくなる。

⑤本部ワークショップ

本部主催のメンバー・フェロウが集まるワークショップで、事務局^{(注)4}ごとに週1回程度開催される。内容はファミリーで行われている「多言語の自然習得活動」と同じであるが、各フェロウのファミリーでの工夫がシェアされる場ともなる。フェロウはこの場に参加することで、ファミリー運営や多言語実践活動について新しい知見を得、自身の活動やファミリー運営に活かしている。フェロウは自分のファミリーのメンバーをこのような場に積極的に連れてくる。フェロウはファミリーの場でメンバーがより楽しく積極的に活動に参加できるように、常に心掛けている。フェロウとメンバーのみの関係や、自身が通うファミリーの活動だけでは、それが日常的な風景になってしまい、理解の促進が進まない場合が多いからである。ワークショップの場で、他のファミリーや地域で同じ活動をしている多世代のメンバーとの交流を促し、他のメンバーと情報を共有することで、メンバーは既存の枠組みを壊し、新しい発見をし、活動への参加が促進される。また、常にメンバーにもオープンにされており、メンバーがフェロウになろうという意識を目覚めさせる機会ともなっている。

⑥本部フェロウミーティング

本部が主催する、主にフェロウが集まるミーティングで、月1回開催される。ファミリー運営、多言語活動の実践にまつわる取り組みのシェアや本部方針の話などがされる。事務局ごとに開催され、その事務局管轄地域のフェロウが集まる。本部ワークショップと異なる点は、多言語活動の実践に関する知識共有だけでなく、ファミリー運営にかかわる知識共有と促進である。③の地域フェロウミーティングと同じく、フェロウ間の情報の共有が行われるのと、本部からの活動方針などを全体で共有する場となる。ここで得た情報をフェロウは自分のファミリーに持ち帰り、より豊かな場になるよう活かしていくのである。様々な地域からフェロウが集まる場となるため、フェロウ間の交流の場ともなっている。

⑦フェロウを主体とした「多言語活動」をテーマにした会

フェロウが主体となり、新人育成や、フェロウ育成、ファミリー運営研究、理念浸透促進をテーマにした会が不定期で開催される。地域を超えた交流促進のため本部で開催する。

⑧「国際交流」をテーマにした会

国際交流プログラムをテーマにした会である。交流参加者メンバーの準備をテーマにした会や、引率するフェロウがプログラム運営や準備を通して青少年の育成について考える会などがある。ここでも、国際交流に参加するメンバーが、各ファミリー、地域を越えて集まるため、メンバーの相互交流が図られる。また、フェロウにとっては、交流に参加する全国のフェロウと相互交流するチャンスとなり、事務局の管轄を超えた、情報共有の場となっている。

⑨「研究活動」をテーマにした会

「ことば」をテーマにした講座や、多言語活動についての研究発表、大学と連携した共同研究などが不定期で開催^{(注)5}される。メンバーやフェロウが、実践という形で直接関わることは少ないが、研究活動をテーマにした話を聞くことで、活動理念を含め、活動に対する理解が深まるきっかけとなる。フェロウによっては、こうした研究活動をテーマにした会を受け、メンバー同士が意見を交換したり、研究活動に関する知識を深める会などのイベントをファミリーや地域で開催し、さらなる理解の促進に努めている。

次項では、以上の9つの実践共同体を、前述の中西〔2015〕の類型に当てはめて整理する。前述のとおり、中西〔2015〕は、実践共同体を、境界次元（組織内部型・越境型）と協働次元（協働型・勉強型・複合型）の2次元により6類型に分類している。このうち「越境型」の「越境」の概念について中西は「組織の内外」の視点でとらえている。だが、Wenger, McDermott and Snyder〔2002〕によれば、実践共同体は社内が存在するものから企業の境界をまたぐものまでであるとしており、必ずしも組織を越えるものとは特定していない。本稿における対象事例の実践共同体は、組織という点ではすべて内部にあたるものである。しかし、実践が行われている場所や規模は明らかに違っているものもあるため、中西〔2015〕の境界区分による分類は可能であると判断した。

4. 2 調査対象事例の実践共同体の分類

前項を踏まえ、中西〔2015〕の類型に、対象組織の実践共同体を当てはめ、図表4-1、図表4-2を作成した。図表4-1は、対象組織の実践共同体を中西〔2015〕の類型に対応させたものを示したものであり、図表4-2は対象組織の実践共同体を中西〔2015〕の分類枠組みで整理した

ものを示したものである。

図表4-1 事例組織の実践共同体と中西〔2015〕の分類との対応

名称	会の主な目的	内部型	越境型	協働型	勉強会型	複合型
①ファミリー	理念の理解と体现	○	×	○	×	×
②ファミリーをベースとした会	体験の言語化	○	△	○	×	×
③地域フェロウミーティング	情報共有、理解促進	○	×	×	○	×
④地域をベースとした会	体験の言語化	○	△	○	×	×
⑤本部ワークショップ	理念の理解と体现、相互交流による気づき	×	○	○	×	×
⑥本部フェロウミーティング	知識・情報共有、相互交流による気づき	×	○	×	○	×
⑦フェロウを主体とした「多言語活動」をテーマにした会	知識・情報共有と理解促進、相互交流による気づき	×	○	×	○	×
⑧「国際交流」をテーマにした会	知識共有と理解促進、相互交流による気づき	×	○	×	○	×
⑨「研究活動」をテーマにした会	知識共有、理解促進、相互交流による気づき	×	○	×	○	×

※○は中西〔2015〕の分類に対応、×は不对応、△はどちらにも対応可能なものである。例えば、「①ファミリー」については、ある程度固定されたメンバーが集まるので内部型は○とし、越境型は×とし、集まったメンバーで協働して多言語の実践活動が行われているので、協働型を○と評価した。また、「②ファミリーをベースとした会」は、ファミリーという単位を逸脱していないので内部型は○とした。だが、他のファミリーからのメンバー参加もあり、越境型とも捉えることができるので越境型を△と評価した。

出所：筆者作成

図表4-2 事例組織の実践共同体の中西〔2015〕の分類枠組みによる整理

		協働次元に基づく区分		
		協働型	勉強会型	複合型
境界次元に基づく区分	組織内部型	①ファミリー ②ファミリーをベースとした会 ④地域をベースとした会	③地域フェロウミーティング	
	越境型	⑤本部ワークショップ	⑥本部フェロウミーティング ⑦フェロウを主体とした「多言語活動」をテーマにした会 ⑧「国際交流」をテーマにした会 ⑨「研究活動」をテーマにした会	

出所：中西〔2015〕、p.85を参考に筆者作成

図表4-2の整理から、調査対象組織で確認された9つの実践共同体を、中西〔2015〕の枠組みで整理すると、内部・協働型実践共同体が3つ（①②④）、内部・勉強型が1つ（③）、越境・協働型が1つ（⑤）、越境・勉強会型が4つ（⑥⑦⑧⑨）存在することが確認された。また、内部・複合型および越境・複合型の実践共同体は本事例では確認されなかった。

中西〔2015〕は、協働型の実践共同体は暗黙知の移転共有に有効で、勉強会型は幅広い情報共有に有効であり、越境型はイノベーションの促進に適していると述べている。

対象組織においては、協働型は4つ（①②④⑤）あり、図表4-1で表記したとおり、「理念の理解と体现」「体験の言語化」を目的に運営されている。いずれも、活動の知識や、自身の多言語活動体験の言語化されていない部分、つまり暗黙知の部分の移転共有を目的としており、先行研究と同じ結果になった。

勉強会型に分類された③⑥⑦⑧⑨の5つは、活動の知識や運営方法などの「知識・情報共有」が運営の目的とされており、こちらも先行研究と同じ結果となった。

一方、越境型に分類された⑤⑥⑦⑧⑨の5つは、中西〔2015〕が述べているようなイノベーションの促進を目的にしたものではなかった。だが、いずれの会も「相互交流による気づき」を目的としているという共通点があった。これは、越境したことにより、それまで出会ったことのない人との交流が可能になり、自分が持っていなかった知識や視点などに気づくということの意味していると考えられる。

4. 3 越境度と参加深度

本稿で分析枠組みとして取り上げた中西〔2015〕の分類は、様々な組織の実践共同体の事例をもとに考えられている。よって分類されている実践共同体の事例はそれぞれ別組織のものであり、それぞれ違った構築がなされているものを比較したものである。一方、今回の対象組織はLEX/Hippoという一組織内の実践共同体の存在について分析しており、中には越境度合いを明確に区切ることが難しいものもあった。例えば、中西〔2015〕の分類枠組みでは組織内部・協働型に入る②や④の実践共同体でも、越境と捉えてよいものもあった。

そこで、本稿で取り上げた事例組織における実践共同体をよりの確に分類するため、中西〔2015〕の分類とは一部異なる軸を設定し、新たな分析枠組みを検討した。

まず、中西〔2015〕では、組織内部型・越境型と実践共同体を明確に区分しているが、両者を明確に区分するのではなく、内部型と越境型を両端とする「越境度」という軸を設定し、実践共同体をより柔軟に布置できるような工夫を行った。

次に、本事例において、メンバー・フェロウという構成員がおり、実践共同体によって参加する成員の構成比に違いが見られたことに着目し、「参加深度」という軸を新たに設定した。そして、この「越境度」と「参加深度」の2軸上に実践共同体を布置することを検討した。

このうち、「参加深度」という軸を設定した理由は以下の通りである。

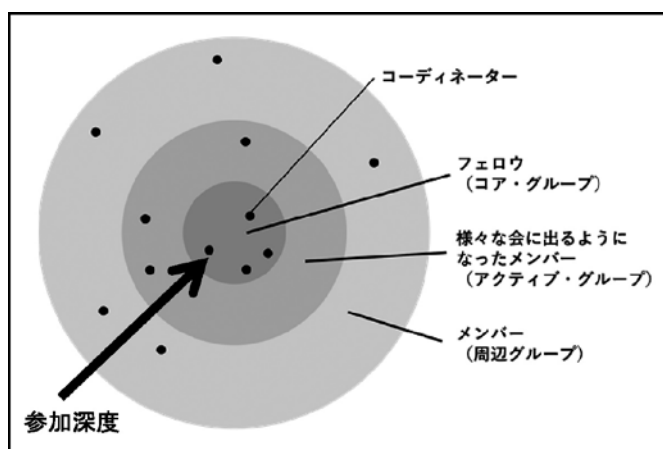
当会を構成する主要構成員のうち、フェロウは活動理念をもとにファミリーを運営するという役割を持ち、活動を実践していくという面で、組織内では中心的な存在である。そのため、フェロウ自身もファミリー運営を良くするため、常に新しい情報を求めているので必然的に、多くの会に参加することになる。一方、メンバーは、多くの場合、生活圏のファミリーやその地域（地元）の会への参加が多くなり、地域を越えて開催される⑤⑦⑨の会などへの参加率は低くなる。⑧の場合は、対象が交流参加者にしぼられるため、全体から見ると一部のメンバーのみが参加する会となる。また、メンバーは何も働きかけをしなければ、様々な会にでることは少ない。フェロウの声掛けにより、徐々に様々な会に参加していくことが多く、その過程でフェロウの役割に気づき、フェロウへの興味を持つようになる傾向がある。

Wenger, McDermott and Snyder [202] によれば、実践共同体の参加レベルには、実践共同体の中心的存在の「コア・グループ」への参加と、次のレベルの「アクティブ・グループ」への参加、実践共同体のほとんどの部分を占める「周辺グループ」への参加の3つの参加レベルがあるとされている。

対象組織においても、コア・グループがフェロウに対応し、周辺グループが地元のファミリーで参加している大半のメンバーにあたり、アクティブ・グループは、フェロウの声掛けにより様々な会に参加するようになったメンバー（フェロウ候補ともいえる）と考えることができるなど、同じような構成になっていると考えられる。

このように、対象組織の構成員は、ファミリーのみに参加するメンバーや、徐々に様々な会に参加するようになったメンバー、そして様々な会に参加するフェロウと、参加レベル（参加度合い）が違っている。したがって、こうした参加レベル（度合い）を活動へのかかわりの深さと考え、新たに「参加深度」という軸を設定した。（図表4-3）

図表4-3 LEX/Hippo の構成員の参加度合い

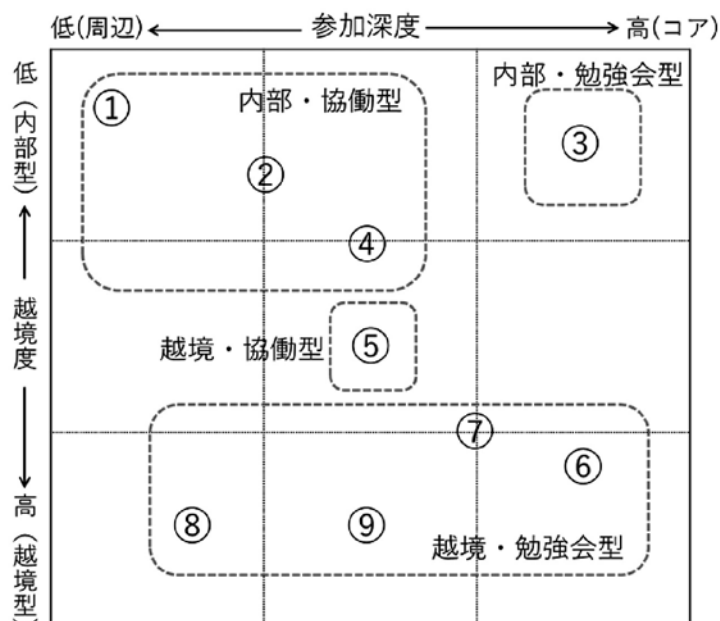


出所：Wenger, McDermott and Snyder [2002]
邦訳 p.100を参考に筆者改定

以上から、本事例における実践共同体を、内部型・越境度を軸にした「越境度（縦軸）」と「参加深度（横軸）」の2軸でプロットしてみると、図表4-4のようになった。なお、図表内の点線枠は中西〔2015〕の分類枠である。図表内において、中西〔2015〕の分類枠の内部・協働型に分類された事例組織の実践共同体は、図表の左上に配置された。内部・勉強型は右上に配置され、越境・協働型は図表のほぼ真ん中に配置された。越境・勉強会型においては、図表の下方に参加深度の軸の幅全体を広く横にとる形で配置された。

このプロットによると、中西〔2015〕の分類では、内部・協働型、越境・勉強型などと区分けされた実践共同体も、越境度や参加深度という新たな軸で分布させてみると、実践共同体の特徴に応じて、細やかな配置の違いが表現できるとことがわかった。

図表4-4 越境度と参加深度による実践共同体の分類



出所：筆者作成

松本〔2015〕は、多数の実践共同体が集まり構築される重層的構造は、全国と地方という関係のような、複数の実践共同体を包摂する機能と、熟達度に応じた重層性を持つと述べている。対象事例においても、「個別のファミリー＜地域＜事務局（本部）＜全国」と、包摂されるような実践共同体が存在している。これを、図表4-4の分類枠に当てはめると、越境度が

低い位置には個別のファミリーが配置され、地域、事務局、全国と包摂されるごとに越境度が高くなるように実践共同体が配置されていることがわかった。本事例においても、実践共同体の重層的構造が構築されている可能性があることが確認された。

また、重層的構造により、多重成員性が構築される。それにより松本〔2013b〕の述べる複眼的学習とそれに伴うループ学習が促進され、知識の共有や、新しい視点の発見などが起こる可能性も指摘できる。さらに、事例組織では、越境度と参加深度の2軸上の様々なレベルに実践共同体が配置されていることから、事例組織の構成員が、自身の参加レベルに応じて様々な実践共同体に参加することができるようなつくりになっており、参加メンバーが様々なレベルの実践共同体に参加していくことで、ゆくゆくはフェロウになっていくような道筋がつくられていると考えることもできる。

5. 本論文の結論とインプリケーション

5.1 結論

以上を、整理し、結論として以下4点を指摘する。

1. LEX/Hippo は、中西〔2015〕の実践共同体の種類のうち、内部・協働型、越境・協働型、内部・勉強会型、越境・勉強型の実践共同体を持つ。
2. LEX/Hippo の実践共同体は、越境度（内部型・越境型）と参加深度（参加レベル・度合い）の2軸で表現することができ、9つの実践共同体が分散して配置されている。
3. LEX/Hippo の成員は、自身の活動への参加深度の度合いによって、参加する実践共同体を変えている可能性がある。
4. LEX/Hippo では、多重成員性が構築されるようなさまざまな実践共同体が存在していることで、メンバーがフェロウになるプロセスがつくられている可能性が考えられる。

5.2 理論的インプリケーション

事例組織の実践共同体は、中西〔2015〕の類型に分類が可能であったが、事例組織内に存在する様々な実践共同体の特徴を分類しつくせない部分もあり、課題が残った。そこで本稿では、「越境度」に加え、新たに成員の参加程度を表す「参加深度」の2軸を使った枠組みを提示した。この枠組みの提示は先行研究にないものであり、本稿の貢献の一つと言える。

5.3 実践的インプリケーション

知識創造や学習が促される場である「実践共同体」を、効果が出るように組織内でどのように構築・運営していくのかは、企業の課題と言える。

様々なコミュニティをつくったとしても、その種類が偏っていたら、効果的な知識創造活

動は営まれないだろう。本稿で提示したような、実践共同体を、「越境度」と「参加深度」の2軸で分類する枠組みを活用することで、組織内の実践共同体の種類や分布状況を確認することもでき、組織マネジメントにおいて有用なツールとなりうる可能性がある。

6. 本研究の課題と限界

本研究は、LEX/Hippo という一教育サービス組織を対象とし、得られた結論は仮説に留まり、知見の一般化には慎重になる必要がある。また、他の教育サービス組織との比較検証も望まれる。また今回の事例組織に存在する実践共同体の効果や、運用の取り組みのポイントなどの検証も望まれる。

今後の課題としては、複数存在する実践共同体の多重所属の効果検証や、実践共同体を運用していく上でのコーディネーターの役割、また、実践共同体を持続的に発展していくための運用方法の検証などもあげられる。こうした事例検証を蓄積し、実践共同体を長く持続させるための介入の在り方を検討することも今後の課題と考える。

(注) 1 Virtual Hollywood® は、富士ゼロックス株式会社の登録商標である。

(注) 2 富士ゼロックス社のニュース一覧「バーチャルハリウッド協議会設立」を参照した。
http://www.fujixerox.co.jp/company/news/release/2006/0706_vt_hlwd.html（閲覧日：2017.11.12）

(注) 3 主に行政区分で分けられている。ファミリー数の多少により、市区町村から複数県にまたがるものまで存在する。

(注) 4 LEX/Hippo の理事会で決定された活動計画を実行する運営本部。東日本本部、中部事務所、関西事務所、西日本事務所がある。

(注) 5 生物、物理、アート、コミュニケーション、音楽など、様々な分野の研究者を招いての講座や、東京大学、MIT など外部団体との共同研究をテーマにしたシンポジウムなどがある。

【参考文献】

荒木淳子：企業で働く個人の「キャリア確立」を促す学習環境に関する研究－実践共同体への参加に着目して－、日本教育工学会論文誌、Vol.31No.1, 2007, pp.15-17.

荒木淳子：企業で働く個人のキャリアの確立を促す実践共同体のあり方に関する質的研究、日本教育工学会論文誌、Vol.33No.2, 2009, pp.131-142.

石山恒貴：実践共同体のブローカーによる、企業外の実践の企業内への還流プロセス、経営行動科学、Vol.26No.2, 2013, pp.115-132.

- 石山恒貴：企業内外実践共同体に同時に参加するナレッジ・ブローカー（知識の仲介者）概念の検討、経営行動科学、Vol.29No.1, 2016, pp.17-33.
- 中西善信：熟達化における副次的実践コミュニティの意義－航空分野における技術会合参加を通じた学習－、経営行動科学、Vol.26No.1, 2013, pp.31-44.
- 中西善信：実践共同体の次元と類型化、日本労働学会誌、Vol.16No.1, 2015, pp.60-73.
- 平出美栄子：実践コミュニティ概念の検討―経営。マーケティングへの適用のために―、経済科学論究、第12号, 2015, pp.53-65.
- 松本雄一：教育サービス会社の人材育成と実践共同体の構築、経営行動科学学会年次大会：発表論文、2011a, pp.442-447.
- 松本雄一：教育事業会社における実践共同体の形成と相互作用、日本認知科学会第28回大会：発表論文集、2011b, pp.591-600.
- 松本雄一：実践共同体概念の考察―3つのモデルの差異と統合の可能性について―、商学論究、第60巻第1,2号, 2012, pp.163-202.
- 松本雄一：実践共同体の概念的検討、経営行動科学学会年次大会：発表論文集、2013a, pp.121-126.
- 松本雄一：実践共同体における学習と熟達化、日本労働研究雑誌、Vol.55No.10, 2013b, pp.15-26.
- 松本雄一：活動理論・拡張的学習論と実践共同体、商学論究、Vo.61No.4, 2014, pp.253-281.
- 松本雄一：実践共同体構築による学習についての事例研究、組織科学、Vo.49No.1, 2015, pp.53-65.
- 松本雄一：実践共同体構築を扱った先行研究の検討、商学論究、Vo.65No.1, 2017, pp.1-80.
- Lave, J. and Wenger, E. : Situated Cognition: Legitimate Peripheral Participation, Cambridge University Press, 1991. (佐伯胖訳：状況に埋め込まれた学習：正統的周辺参加, 産業図書, 1993).
- Wenger, E. : Communities of practice: learning, meaning, and identity, Cambridge: Cambridge University Press, 1998.
- Wenger, E., McDermott, R. and Snyder, W. M. : Cultivating Communities of Practice, Harvard Business School Press, 2002. (野村恭彦監修：コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識形態の実践, 翔泳社, 2002).
- Yin, R. K. : Case study research(2nd ed.), Sage Publication, 1994. (近藤公彦訳：新装版 ケース・スタディの方法 (第2版), 千倉書房, 1996).

IVR 看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する
契機となる要因に関する考察

Fostering a “Philosophy of Care” among IR Nurses
Study: Reasoning and Turning Point

野口 純子¹

Junko Noguchi

齊藤 弘通

Hiromichi Saito

Abstract

The role of nurses in the Interventional Radiology (IR)² field has predominantly focused on assisting doctors due to the invasiveness of its medical procedures. However, providing both doctor support and quality care not only lead to good results towards patients experiencing treatment, but also influence the outcome itself. We believe that fostering a philosophy focusing on medical caring is essential in order to provide a quality nursing service. In this study, semi-structured interviews were conducted with 20 IR-nurses. We analyzed how this philosophy had been fostered in these nurses' work. From these results, we found evidence of this philosophy in cases where IR-nurses received patient feedback, and had opportunities to see other IR-nurses working with this philosophy in mind. However, we found no participants who clearly stated that there were opportunities to practice this philosophy in OJT.

1. 問題の背景と研究目的

『厚生白書』平成7年版^{(注)1}から、サービス業としての医療が位置づけられたことで、患者満足の視点に基づいた医療の提供が求められ、医療機関も「患者から選ばれる時代」へと医療

2018年9月17日 受理

¹ 産業能率大学大学院経営管理コース2017年度修了生。厚生中央病院インターベンションエキスパートナース

² IVR とは、Interventional Radiology の略である。しかし、日本以外では「IVR」と略さず「IR」と表記するため、Abstract では「IR」とした。

を取り巻く環境が変化している。サービス業における顧客接点を担う人材の質を高めることは、顧客満足に直結することから重要であるため、医療においても顧客、つまり患者接点を担う人材の育成も重要であると考えられる。しかし現実には、入院患者を対象に調査した結果では、医療におけるコアサービスである「治療を受ける」という行為に対する不安が最大のストレスであり、「医療スタッフへの不満も大きなストレスとなっている」[生和2006]。また、患者中心の医療とうたわれながらも、特に侵襲的^{(注)2}な治療を行う現場では、治療を提供する医療者と、治療を受ける側の患者では情報の非対称性も大きく、パターンリズム^{(注)3}が発生してしまうのが現状である。

侵襲的な治療とは、生体に傷をつけて行われる治療法を指し、大きな流れとして、体外から外科的機器やメスなどを用いて患部を切開する外科的手術と、消化管や血管などを通して体内から行う内視鏡^{(注)4}治療^{(注)5}や IVR^{(注)6}などがあげられる。なかでも IVR は局所麻酔^{(注)7}で行われることが多く、全身麻酔^{(注)8}と比較して身体的には低侵襲ではあるが、局所麻酔であるがゆえに IVR を受ける患者は、自分の身体の痛みなどの苦痛や、不安を常を感じながら治療を受けることになる。このようなストレスフルな状態で、なおかつ自分のすべてを他者に託さなくてはならない状態である患者にとって、患者に寄り添った看護師がいることは心強く、治療を完遂する支えになるのではないかと考えられる。この点について黒田 [2002] は、患者に寄り添った看護師の存在の有無は、患者によいばかりか治療の成否にも影響を与えると述べている。その理由として、「患者の心理的動揺は身体的にも負担が増し、処置への協力の気持ちの減少や処置自体が難行して術者の心理状態に余裕が減少し、ひいては IVR チーム全体の状況に影響を及ぼして IVR の期待された成果がでないことになる [黒田2002, p.75]」と、患者の心理的動揺が、治療の成否に及ぼす悪影響を指摘し、精神的なケアの重要性を論じている。

看護師になるには、実習を含む看護基礎教育を受講するが、IVR 看護については、この基礎教育期間中には行われず、配属されてからの OJT が中心である。また、IVR は様々な疾患に応用されているため、配属先や業務の幅などは施設によって異なる。例えば、放射線機器を使用して行うために放射線科外来に所属するケースや、循環器疾患を専門にする病院の場合では、循環器の病棟看護師が IVR を担うケースもある他、救急疾患も扱うため、救命救急病棟や集中治療室が担うケースや「侵襲的治療」というくくりで手術室が担うケースなどもある。このように病院施設によって背景が違うために、OJT による教育も系統的に整理されたものではなく、各施設独自の方法でなされている。

さらに、病棟や診療科外来などに所属しながら IVR 領域の業務も行っているために、IVR 看護を常に考える機会が少なく、育成がしにくい状態にある。また、5年未満で異動となることも多く、学びの環境が定着せず、育成を担うスタッフが充実していない問題なども指摘さ

れている〔野口2006〕。また、多重業務、ジョブローテーションの側面から、早く一人で業務ができるようになることが急務とされ、「一人でIVRにつける」ことを目標とした教育が主流であり、IVR看護師としてさらに成長するための能力開発は、個人任せになっている状況もみられる〔野口2006〕。

以上の背景を整理すると、IVRは「患者は意識があるまま侵襲的な治療を受ける場」という特徴から、単なる医師への介助や患者への身体的援助だけでなく、倫理的配慮に基づき、患者の気持ちに寄り添った精神的援助が行える「ケアを意識した看護」^{(注)9}を病棟と同様に実践することが必要であると考えられる。

しかし、実際の現場をみると、多重業務を抱えるIVR看護師は業務をこなすことが精一杯で自らのIVR看護について内省する時間がないことや、経験を積みやると目の前の業務以外のことに意識を向けられるようになると、今度は意図しないジョブローテーションによりIVRの現場から去ってしまうことが繰り返され、「ケアを意識した看護」を実践できる看護師を計画的に育成していく事が困難な状況にある。

こうした状況を踏まえ、本研究では、IVR看護に携わる看護師が「看護観」を醸成する契機としてどのような要因があるかについて、現役のIVR看護師に対するインタビュー調査を踏まえ考察していく。

2. 先行研究レビューとリサーチクエスション (RQ) の設定

管見の限り、IVR看護師の「看護観の醸成」について直接扱った研究はない。関連するものとして、一般の看護師の看護観の醸成に関する先行研究として、卒後1～3年目の看護師を対象に行った、「もっと良い看護がしたい」と思う契機となった「経験」に関する調査〔栗田2010〕が挙げられる。栗田〔2010〕は、患者に良い看護ケアを行おうと努力することで、成長した看護師を見てきた経験から、「もっと良い看護ケアをしたい」という思いを持つことが大事であると述べている。また、経験学習に関する実証研究を行った松尾〔2006〕は、組織の中で働く人が経験から学ぶ際、「良い経験にめぐり合うこと」、「良い経験から多くの事を学ぶ力を持っていること」、「良い経験を積む機会が多く、学ぶ力を養ってくれる組織に所属していること」の3つの要素が経験学習の促進に関係すると述べ、中でも「経験から学ぶ力」のカギとして「仕事の信念」に着目している。仕事の信念とは、「仕事はこうあるべき」、「仕事をする上で、これは大事にしたい」というこだわり、価値観、ポリシー、哲学に相当し、経験から学ぶ内容や質に左右すると考えられると述べている〔松尾2006〕。工藤〔2010〕は、「看護観」について、「看護師の、看護に対する考え方で、専門職業人として行動をとるための基盤となり、看護の方向性を決定する拠り所となるものであり、この看護観によって目指すべき看護が変わる」と述べており、松尾が述べている「信念」とほぼ同意語であると考えられる。

また、松尾 [2006] は、信念は個人的な理論や世界観として、個人の態度や行動を方向づける高次の認知的要因であり、さらに、顧客志向の信念が経験学習を促進していると述べている。こうした信念を持つことにつながる契機に関する研究として、栗田 [2010] や交野 [2012] が挙げられる。栗田 [2010] は、「もっと良い看護ケアをしたい」という信念を持つようになる契機として、「自己の力不足を感じた経験」、「患者からの嬉しい反応」などを挙げ、「経験」との関連性について指摘している。この点については小野 [2009] も、若手看護師を対象にした研究の中で、患者を含む他者からのポジティブな言葉や反応が看護師にとっての生きた現場での学びとなっていると述べている。

しかし、本稿で論じている IVR 看護師の場合、小野 [2009] が述べているような患者からのポジティブな言葉や反応が得られるかは疑問である。なぜなら、IVR を受ける患者は意識がある状態ではあるとは言え、狭い検査台の上で寝たまま動作が制限されている状態で治療を受けているからである。

また、交野 [2012] の研究では、看護師としてのモデルに出会えることが、看護観の形成や、考え方の幅を広げるきっかけになると「モデルの存在」を指摘している。しかし、IVR 看護師の場合、独り立ち後、多くの施設において、一人ないし二人で、閉鎖的な治療室での看護にあたることになるため、こうしたモデルとの出会いは一般の看護師に比べ、限られる可能性が考えられる。

次に IVR の現場での OJT に関する先行研究を確認する。

IVR 看護師をめぐる OJT の研究は、管見の限り、先述した野口 [2006] の実態調査以外の先行研究がない状況である。そこで看護師一般の OJT に関する先行研究をみると、一般的に新卒者には手厚く OJT が施されている一方で、定期異動者に対しては経験者という理由から手厚い OJT は行われていないことが明らかにされている [小野2016]。また、定期異動者への支援内容を調査した長谷部 [2002] は、マニュアル設置、指導担当看護師の導入、技術初回時の付き添い指導などを取り入れているものの、マニュアルの満足度の低さ、指導看護師への不満があることを指摘し、定期異動者の心身の負担軽減に OJT が機能していないことが示唆されたと述べ、定期異動者への OJT の問題点を指摘している。

一方、定期異動者の心理状態の研究として増田 [2001] は、一般病棟から救命病棟に異動した看護師が、業務に追われ自分の事で精一杯になり、患者中心ではなく、自分主体の看護になってしまっていることを指摘し、自分が理想とする看護ができず、救命に対しての面白味が感じられない状態であると述べている。これは Benner [2005] が「どんな看護師でも、経験したことの無い科の患者を扱うとき、ケアの目標や手段に慣れていなければ、その実践は初心者レベルである」[Benner 2005, p.18] と述べているように、定期異動などで慣れない環境に置かれることで、看護実践が初心者レベルになってしまい、目の前にある業務をこな

す事さえ困難な状況になるからだと考えられる。この点については、IVR 看護師も圧倒的に定期異動で配属されることが多いため、増田〔2001〕の研究結果と同様の可能性が考えられる。

以上の先行研究を踏まえ、IVR 看護における「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる事柄について以下のリサーチクエスション（RQ）を設定する。

RQ1：IVR 看護の場で行われている OJT にはどのような特徴があるか。また、IVR 看護の場で行われている OJT は「ケアを意識した看護観」の醸成において有効か。

RQ2：IVR 看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる「経験」は何か。

IVR 看護は、比較的歴史が浅い領域であり、一般看護師を対象とした研究に比べ十分な研究蓄積がなく、ここに上記の RQ に対して検討する意義があると考ええる。

3. 調査対象とした IVR 看護師の概要と主な調査内容

3. 1 インタビュー対象者の概要と調査期間

今回調査対象とした、IVR に携わる看護師について概要を述べる。

今回のインタビュー調査の実施にあたり、まず2017年3月都内で開催された、IVR 看護について学ぶ研究会^{(注) 10}に参加した看護師に、調査依頼文を配布した。その中で、施設長の許可が得られた看護師にインタビュー調査を行った。また、勤務地が地方であった場合は、その周辺の IVR で著名な施設に対しても調査依頼書を郵送し、許可が得られた施設に対しては、その施設で活躍している看護師を紹介していただき調査を行った。

こうして募った調査対象者に対し、インタビュー調査を行う直前に、再度口頭と書面で研究の目的等を説明し、同意が得られた看護師に対し調査を行った。調査期間は2017年5月から9月である。調査対象者数は全部で20名となった。調査対象となった看護師の概要は、表1の通りである。

IVR 看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる要因に関する考察

表1 調査対象となった IVR 看護師の概要

対象者	性別	年代	IVR 看護師歴 (年)	IVR 以外の 看護師歴の有無	役職	施設の概要		
						病院所在地・病床規模（病床数） 病院区分		
A 氏	女	40 代	6	有	非管理職	関東地方	300 床	民間医療機関
B 氏	女	40 代	7	有	非管理職	中国地方	700 床	公的医療機関
C 氏	女	40 代	5	有	管理職	中国地方	700 床	公的医療機関
D 氏	女	30 代	15	無	管理職	中国地方	400 床	民間医療機関
E 氏	男	40 代	15	有	管理職	関東地方	200 床	民間医療機関
F 氏	女	40 代	10	有	非管理職	関西地方	350 床	公的医療機関
G 氏	女	40 代	6	有	非管理職	関西地方	350 床	公的医療機関
H 氏	女	40 代	15	有	管理職	四国地方	500 床	民間医療機関
I 氏	女	40 代	5	有	管理職	四国地方	500 床	民間医療機関
J 氏	女	50 代	15	有	非管理職	四国地方	200 床	民間医療機関
K 氏	女	40 代	10	有	非管理職	関東地方	1050 床	学校法人
L 氏	女	40 代	10	有	非管理職	関東地方	400 床	公的医療機関・市町村立・指定管理者制度
M 氏	女	40 代	14	有	非管理職	関東地方	400 床	公的医療機関・市町村立・指定管理者制度
N 氏	女	40 代	15	有	管理職	東北地方	100 床	民間医療機関
O 氏	女	40 代	10	有	非管理職	東北地方	100 床	民間医療機関
P 氏	女	40 代	13	有	管理職	東北地方	700 床	公的医療機関
Q 氏	女	40 代	10	有	管理職	東北地方	700 床	公的医療機関
R 氏	男	40 代	10	有	管理職	九州地方	400 床	公的医療機関
S 氏	女	40 代	15	有	非管理職	関東地方	300 床	学校法人
T 氏	女	40 代	14	有	管理職	関東地方	600 床	公的医療機関

（出所：筆者作成）

3. 2 インタビュー項目と分析方法

調査対象者に対する主なインタビュー内容は、①調査対象者の属性、②看護歴、③ IVR の現場で受けた OJT について、④ IVR 看護に携わる中で、成長が促された経験、⑤ IVR 看護師としての看護観と、その看護観を持つに至った経験などである。

ただし、インタビュー中、話の文脈や IVR を見学した際に生じた出来事などに応じて、随

時追加質問がなされるなど、インタビューは半構造化方式で行われたため、上記以外にも関連した質問が行われた。

インタビュー時間は一人あたり、1時間から2時間の間で行われ、インタビュー内容は調査対象者の許可を得た上でICレコーダーに録音し、その後反訳原稿を作成した。

4. 調査結果の分析と各 RQ の検討

4. 1 RQ1の検討

ここでは RQ1：「IVR 看護の場で行われている OJT にはどのような特徴があるか。また、IVR 看護の場で行われている OJT は『ケアを意識した看護観』の醸成において有効か」についてインタビューデータの分析を通して確認する。

まず、インタビューデータのうち、調査対象者が受けた IVR 看護の OJT に関する発言を抽出し、その意味を考えながら佐藤 [2008] を参考に、定性的コーディングを行った。ここで言う定性的コーディングとは、「収集された文字テキストデータに対して『コード』、つまり、それぞれの部分が含まれる内容を示す一種の小見出しのようなものをつけていく作業」[佐藤2008, p.34] を示している。まず、調査対象者の一人目（A 氏）のデータに対し定性的コーディングを行い、二人目以降（B 氏～T 氏）の調査対象者のデータについては、既に付けた小見出しに照らし合わせながら、類似例かどうかを判断し、類似例と判断されたデータについては同じ小見出しを付けていった。なお、その定性的コーディングの際、I 氏のみが「管理者として IVR に配属」されたため明らかに一スタッフとして配属された時の OJT とは異なっていたため、分析対象から除外した。結果として分析対象としたデータは計19名（A 氏～H 氏、J 氏～T 氏）である。一連の分析は筆者の一人である野口が行った。

調査対象者が IVR に配属されてから受けた OJT に関するインタビューデータについて上記のコーディングをした結果、発言内容は表2のように、① OJT ツールに関する発言、② OJT の体制に関する発言、③ OJT のスタイルに関する発言の3つに分類された。

IVR 看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる要因に関する考察

表2 IVR に配属されてから自分が受けた OJT に関する発言内容

確認された発言内容		具体的な内容	発言者
①OJT ツールに関する発言	①-1:満足度の低いマニュアル	「IVR の流れだけを書いてある簡単なマニュアルで行動に移せない」「自分が IVR 看護をするにあたり役に立たない」など、マニュアルに対するネガティブな意見を指す	A, B, C, D, G, H,P
	①-2:曖昧な基準での評価	「何が『できている』のかよくわからない」、「評価表が経験したかどうかをチェックするだけのものになっている」など、評価に関するネガティブな意見を指す	A,B,C,D,F, G,K,P
②OJT の体制に関する発言	②-1:プリセプター体制で OJT を受けた	「プリセプター体制を採っていても、同じ勤務時間にならない時や、治療内容によってはプリセプター以外も教えている」など、OJT の体制に関する意見を指す	B,C,D,E,G, J
	②-2: 新人以外は手厚い OJT は受けていない（放置に近い）	「新人にはプリセプター体制で行っているが、看護経験のある看護師にはプリセプターがつかない」、「指導に時間がかけられないために放置された」などの意見を指す	H,K,O,Q,T
	②-3: 他職種から教えてもらう	「分からないことを解決するために、医師や放射線技師などの他職種に教えてもらう」といった意見を指す	E,F,H,J,K, L,O,Q
	②-4: 場当たり的な OJT 体制	「辞職が決まっている人を指導者に当てる」など、場当たりにトレーナーをつけている OJT の体制に関する意見を指す	A,B
	②-5:OJT のゴール	「医師から言われた物を出せば OK」という OJT のゴールに関する意見を指す	G
③OJT のスタイルに関する発言	③-1: 自分の受けた OJT のスタイルに関するネガティブな発言	「理由や根拠を教えず、『背中を見て覚えろ』という教え方をする」など、OJT のスタイルに関するネガティブな意見を指す	D,E,G,H,P, Q,R
		「OJT を受ける側の業務に関する理解状況などはお構いなしに一方的に進んでいく」など、OJT に関する意見を指す	F,J,O,Q
	③-2: 自分の受けた OJT のスタイルに関するポジティブな発言	「知識があり、理由付けをしながら教えてくれた」など、OJT のスタイルに関するポジティブな意見を指す	E, F,G,S
		「指導する側が自分の過去の経験等を尊重しながら指導してくれたおかげで、安心して学べた」という意見を指す	C

(出所：筆者作成)

以下代表的なインタビューデータを紹介する。

① OJT のツールに関する発言

①-1: 満足度の低いマニュアル

OJT のツールとしてマニュアルを使用しているものの、そのマニュアルに対しネガティブな印象を受けた発言が確認されたのは、A 氏、B 氏、C 氏、D 氏、G 氏、H 氏、P 氏であった。以下、代表的な発言を引用しながら、その意味するところを述べる。

「マニュアルも一通りあったんですけど、例えば、ま、聞いても根拠のないまま、ここに書いてるからこの通りにやってっていう感じの、その時は、ほとんど研究会に行くような先輩は一人もない状態で、ただ、先生から言われたものをこう出さすっていう、そのほんとにあの、流れのまま先生から言われるままのことをただマニュアルにした状態だったので、根拠もわからないまま、当時の先輩方の看護師は根拠のないままやっていたっていう、感じだったので、ま、どうしてそういうふうにするのかわからないまま、こう、『こういうふうに書いてあるからこういうふうやって』っていう、まま教えられていました。」 (P 氏・40代・女性)

上記のように、P 氏の施設では、「先生から言われたままの流れ」をそのままマニュアルにしているようである。疑問に思ったことについても、根拠を教えられないことがないまま、ただ「マニュアルに書いてあることをそのままするように」指導されたという。

①-2: 曖昧な基準での評価

表2の通り、A 氏、B 氏、C 氏、D 氏、F 氏、G 氏、K 氏、P 氏より、評価方法についても問題点を指摘している発言が確認された。以下、代表的な発言を引用しながら、その意味するところを述べる。

「当時あったチェックリストとかも…あの…スワングアンツカテーター^{(注)11}について理解する…みたいな感じ。できる、できない、あのそういうやつで、何をもって理解をしたというのか、評価されたのかっていう評価基準もすごく不明確だったし、私がICUとか外来や循環器病棟経験っていうのもあるから、どうみたっておばちゃん(筆者注：先輩看護師のことを表現している)たちより知識があるっていうんで、おばちゃんたちも大丈夫よねって感じで、チェック、チェック、チェック全部スルーされちゃった。」 (A 氏・40代・女性)

A 氏は、OJT の進捗状況を確認するための評価表を用いた「評価」について、「評価基準が

不明確であった」と述べている。評価の対象となる項目は、IVRの手技についての理解度であり、ケアに対することではなかったようである。今回の調査対象者の施設で用いられていた評価表は、全て「手技に携わった事があるか、無いか」といった「手技に対する経験録」のように活用されており、IVR看護中の患者への「ケア」についての評価が行われているというインタビューデータは得られなかった。

② OJT の体制に関する発言

OJT の体制については5項目が挙げられていた。ここでは発言人数が多く確認できたものだけに限り紹介する。

②-1: プリセプター体制で OJT を受けた

表2の通り、B氏、C氏、D氏、F氏、G氏、J氏の発言より、IVRのOJT体制は、プリセプター体制^{(注)12}が取られていることが確認された。しかし、プリセプティが日勤でプリセプターが夜勤の場合などもあり、必ずしも同じ勤務帯でない理由から、公式に任命されたプリセプターだけが教えていたわけではないようである。

「(筆者注：OJTの体制についての質問に対して) はい、一応プリセプターですね。
はい。勤務が合わなかったら他の人。そうですね、やっぱり自分がわからないと、不安なので、もう(筆者注：誰かを) 捕まえて、わかりそうな人に『すみません、これなんでしたっけ?』『これはどれです?』と聞いていました。」(J氏・50代・女性)

なお、B氏、C氏、D氏、F氏、G氏、J氏は「プリセプター体制でOJTを受けた」ことに對して、ポジティブな意見もネガティブな意見も述べておらず、ただ「プリセプター体制だった」という事実だけを発言していた。

②-2: 新人以外は手厚い OJT は受けていない (放置に近い)

表2の通り、H氏、K氏、O氏、Q氏、T氏の5名が「新人にはプリセプター体制で行っているが、看護経験のある看護師にはプリセプターがつかない」、「指導に時間がかけられないために放置された」などの意見を挙げていた。

H氏は、途中異動で配属になったためプリセプターがつかなかったことを述べている。また、プリセプターがいなかったために、自分で勉強して「これはできない」「これはできる」ということをアピールしなくてはならなかったと発言している。

「私自身は（筆者注：プリセプターに）ついてもらったことがないので、残念なことに。プリセプター、そうですね、オペ室も新人には付くんですけど、私はこう途中異動で配属になっているので、（筆者注：プリセプターが）ついてないんですよ、残念ながら。何でも自分で本当にやっていくしか方法がないっていうか。こう全て、こうチェックして、って言うのがないので、なんで、自分がこれしかできんか、できるかって言うのを自分がアピールしてやらないと。出来ないって言うのが…。」（H氏・40代・女性）

②-3: 他職種から教えてもらう

表2の通り、E氏、F氏、H氏、J氏、K氏、L氏、O氏、Q氏の8名が「分からないことを解決するために、医師や放射線技師などの他職種に教えてもらう」といった意見をあげていた。

たとえばH氏は、自分で学習していく過程で、医師から教えてもらったことも述べている。以下はそのインタビューデータである。

「放射線科にいた時期に色々あって、そういったところで、循環器の先生とかにカテーテルのかけ方であるとか、そういったものとかって言うのは、私そういう時って本来なら看護師なんで、看護師が教えてくれるはずやと思うんですけども。その時もあんまり人がいないからなのか、循環器の先生が『そうやったら不潔、こうやったら清潔に開けるからこうやって開けなさい』みたいな、感じのことを教えてもらったりしたことがあったので。」（H氏・40代・女性）

H氏のように、手厚いOJTが提供されないことで、自己学習を余儀なくされ、その過程で「わからないこと」を解決するために、「②-3: 他職種から教えてもらう」という行動に関連していくのではないかと推測される。

③ OJTのスタイルに関する発言

表2の通り、D氏、F氏、G氏、H氏、J氏、O氏、P氏、Q氏、R氏がOJTのスタイルに関するネガティブな発言をしていた。ネガティブな意見の多くが、根拠のない教え方、手順を中心に教えるOJTに対する不満であった（D氏、F氏、G氏、H氏、P氏、Q氏、R氏）。以下、R氏のデータはその代表的なものである。

「あの先輩は親カテ、子カテ（筆者注：カテーテルの種類）って形では教えてくれるんだけど、（筆者注：そのカテーテルを）なんにどうやって使うのかは、あの、

先生が発している言葉っていうのは、教えをするんだけど、中身はわかってなかったっていうのがあって。(中略)ちゃんと理屈とか、そういったのが必要でしょってのがあって、ま、標準的な、やっぱり IVR の教育っていうのはどこにあるかっていうのが、最初に考えたことですね。」(R 氏・40代・男性)

上記で引用したように、R 氏の、「先生が発している言葉っていうのは、教えをするんだけど、中身はわかってなかったっていうのがあって」とは、「医師が出した指示、例えば『A というカテーテルを出してください』という医師の指示に対し、先輩看護師は『A というカテーテルはこれですよ』と、用意するカテーテルは教えてくれたものの、そのカテーテルが『どのような性質』を持ち、『どうして A というカテーテルを必要とするのか』などは、先輩看護師は教えてくれなかった、という実体験から A というカテーテルを『使用する意味』や『根拠』をよくわかっていなかったのではないか」という意味であり、先輩看護師の知識不足を指摘している発言である。同時に、理屈を教えられない「IVR (看護) の教育」について納得できない様子も述べている。

一方で、OJT スタイルでポジティブだった発言をしたのは C 氏、E 氏、F 氏、G 氏、S 氏であった。そのうち C 氏以外は、「知識があり理由付けをしながら教えてくれた」と発言している。F 氏は以下の様に自分が受けた OJT のスタイルについて述べている。

「よかった。すごくちゃんと尊敬できる人だった。すごく恵まれていたなど。例えば、これはなんでレトロ (筆者注：逆行性という意味) から行くかっていうと、ここからこうなんだよ。とかものすごく突っ込んだところまで聞けば教えてくれた。」(F 氏・40代・女性)

F 氏のように、聞いた事に対し納得のいく根拠を示せた場合は、ポジティブに受けとめられているようである。このように OJT のスタイルとして、指導を受ける側がポジティブに受け取るかネガティブに受け取るかは、インタビューデータの限りでは、「指導内容に腑に落ちる理由付けがあるかどうか」が影響していた。

以上の通り、IVR の OJT をめぐる現状についてインタビューデータをコーディングした結果、発言内容は① OJT ツールに関する発言、② OJT の体制に関する発言、③ OJT のスタイルに関する発言の3つに分類された。内容を整理すると、まず OJT ツールとして、マニュアルや評価に関する発言があったが、どちらも OJT を受ける側としては、業務を理解していく上で満足を得られていなかった。また、OJT の体制については「プリセプター体制」そのもの

に対してどのような評価をしているかについての発言は確認できず、むしろ、誰がOJTをするかというよりも、どのように指導するかといったOJTのスタイルに関しての問題が指摘されている。特に、マニュアルと共に指導内容が、「IVRの流れに沿って行う介助」を主とし、その介助がなぜ必要なのかといった、根拠が示されていない指導スタイルに対しネガティブな受け止め方をされていた。このように、手技の意味や根拠がわからない状態では、IVR看護に携わる者の疑問が解消されず、IVR業務への理解や慣れが十分進まない可能性も考えられる。IVR現場での現行のOJTが、IVR業務を理解することや業務に慣れることに効果的でないとするならば、IVR看護においても、業務を習得する事に精一杯になり患者に目が向くまで時間がかかる可能性が考えられる。この点について、増田〔2001〕は、定期異動により業務に追われると、自分の事で精一杯になり、患者中心ではなく、自分主体の看護になってしまうこと、また、自分が理想とする看護ができないと業務慣れが進まず、「患者に目を向けた看護」ができなくなる可能性を指摘している。

また今回得られたIVRのOJTに関する発言には、「看護」について述べられたものは確認されず、IVR看護現場でのOJTの実態が、「IVRの流れに沿って行う介助」ができることを中心に据えたものであり、現行のOJTが「患者に目を向けた看護」に対する意識を喚起するところまで踏み込めていない可能性があることが示唆される。このことは、IVRでは「はやく一人で業務ができる」ことを目指したOJTが中心を占めていると述べた野口〔2006〕の指摘と関連する部分がある。

また、前述のA氏の発言に見られるように、「患者へのケア」の観点がOJTの評価項目に記載されていないため、IVR看護の場で行われているOJTはケアを意識した看護観を醸成する以前に、実際の患者へのケアを学ぶ機会にもなり得ていない可能性も考えられる。

以上を踏まえると、IVR看護の現場におけるOJTは、ケアを意識した看護観の醸成の契機となりえていない可能性が考えられる。では、OJT以外の要因でIVR看護師がケアを意識した看護観を醸成する契機として効果的なことにどのようなことがあるのだろうか。この点について、以下RQ2で検討していく。

4. 2 RQ2の検討

RQ1でIVR看護の現場で行われているOJTは「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となりえていない可能性が示唆された。それでは、IVR看護師にとって「ケアを意識した看護観」の醸成の契機となるものは何であろうか。ここでは、「もっと良い看護がしたい」と思う契機となった「経験」に関する調査を行った栗田〔2010〕を踏まえ、IVR看護に携わる中でケアを意識した看護観を抱く契機となった「経験」を探索する。

インタビューデータのうち、調査対象者の「ケアを意識したIVR看護観」を持つに至った

IVR 看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる要因に関する考察

経験について述べられた発言を抽出し、その意味を考えながら RQ1と同様、佐藤 [2008] を参考に定性的コーディングを行った。定性的コーディングを行った結果、表3のように、7つの契機が確認された。なお、その定性的コーディングの際、I氏は「管理者として IVR に配属」されたため明らかに一スタッフとして配属された時に受ける経験とは異なっていたため、分析対象から除外した。また、N氏は医師の直接介助（サブオペレーター）をメインの業務としているため分析対象から除外した。結果として分析対象としたデータは計18名（A氏～H氏、J氏～M氏、O氏～T氏）である。一連の分析は筆者の一人である野口が行った。

表3 IVR 看護師としての看護観とその看護観を持つに至った経験（複数回答有）

看護観を持つに至った経験	具体的な内容	発言者
①患者の視点で IVR を見た経験	「患者が IVR 中、辛そうにしている姿を見て何かしてあげたい」と思った経験や、患者体験（疑似体験）をした経験を指す	B,G,H,L,P,T
②患者からのフィードバックを得た経験	患者から感謝などの言葉を直接言われたり、生命の危機にいた人が元気になった姿を見るなど、患者からの直接的・間接的なフィードバックを得た経験を指す	F,G,P,Q,R
③院外の IVR 看護師から IVR 看護について学んだ経験	院外の IVR 看護師の看護観を聞き、自分の看護観が間違っていないことが確認できた経験や、「ケアを意識した IVR 看護」の必要性に気づいた経験を指す	A, E, S, T
④自分の力不足を実感した経験	自分の知識不足や、医者に一言が言えなかったために、患者にとって IVR がうまくいかなかった経験を指す	M,Q,R
⑤患者を「人」としてみた経験	外来受診や術前訪問など、IVR 以外の時に患者と接することで「個」として捉えた経験を指す	C,J,O
⑥職場内の他者から助言を得て気づいた経験	IVR 看護のやり甲斐や看護を見出せずにいたところに、他者からの助言で、IVR で行うべき看護の大切さに対する気づきを得た経験を指す	D,P
⑦振り返りで看護を教えてもらった経験	カンファレンスなどの機会で見守る観点から振り返りをしてもらうことで、IVR における看護師のあり方を学んだ経験を指す	K

（出所：筆者作成）

調査対象者が IVR 看護に携わる中でケアを意識した看護観を抱く契機となった「経験」に関するインタビューデータについて定性的コーディングをした結果、表3の通り7つの経験が確認された。

①患者の視点で IVR を見た経験

IVR 看護に携わる中でケアを意識した看護観を抱く契機となった「経験」の中で「①患者の視点で IVR を見た経験」を挙げた看護師は、B 氏、G 氏、H 氏、L 氏、P 氏、T 氏の6名と一番多く挙げられていた。今回の調査では「『患者が IVR 中辛そうだったから何かしてあげたいと思った経験』と実際に自身が『患者として IVR を受けた経験』や『患者疑似体験』を通して感じた経験」が含まれている。

患者の視点で考えるということは、看護師の基本であり、看護師全般に共通して求められる感性である。実際に同じ病気になれるわけではない中で、患者の気持ちを考えて看護を行う事は重要である。しかし、「患者の気持ちを考えられる」という感性は個人の能力に左右されるものであるが、今回インタビューデータの中には、その感性を、類似体験をしたことで培った経験を上げている看護師（G 氏）がいた。

「カテ台に寝たことがあるんですよね。治療するとかじゃなくって、なんかの実験をする時に。その時にね、『大丈夫ですか』って何人かの同僚に言われて、『全然大丈夫じゃないし』って思って、うん。『怖いし、固いし、全然大丈夫じゃないし』って思ったのがきっかけで。そこら辺（筆者注：患者の気持ちを考えた看護）をずっとやっぱり（筆者注：治療の場でも）関わっていきたくなって思ったんですよね。」（G 氏・40代・女性）

G 氏はたまたまカテ台（IVR 中に患者が寝る台）に寝たことで、患者が怖い思いをしている事や、台が固い事で身体に負担を与えていることが分かったという。そしてこの体験を元に G 氏は「患者だったらどう感じるか」などの患者視点で考えるようになったという。

②患者からのフィードバックを得た経験

次に多かったのは「②患者からのフィードバックを得た経験」である。「②患者からのフィードバックを得た経験」を挙げた看護師は5名（F 氏、G 氏、P 氏、Q 氏、R 氏）である。代表的なインタビューデータを以下に示す。

「『前も、看護師さんついてくれたよね。』って言われて、私全然覚えてなかったんですけど。『えーいつですか？』っていったら『治療の時ついてくれたやんな。（中略）よう話しかけてくれたし、って安心したんや』って言われたのがありますね。（中略）1番それが印象的だからこそ、もっともっと関わりたいなーっていうのもある。」（G 氏・40代・女性）

G 氏の経験は IVR 中に何気なくした行為を患者が嬉しくて覚えていたことで、その後の看護でも「患者ともっともっと関わりたい」という気持ちに繋がっている事例である。また、D 氏は、術後「患者が会いに来てくれた」経験から、IVR 看護師として患者にやらなければならないことがあることに気付いたと述べている。

「(筆者注：患者さんが会いに来てくれたことがあって) 別に覚えてもらおうとは思ってないですけど、もしかしたら胸が痛いかもしれない、しんどそうだなって言う時に、声をかけたりとか、ま、覚えてもらってなくても、(中略) 関わろうかなと思った関わりって、『あ、こんなに、患者さんの役に立つことってあったんだ』って思って、それからは、あの、『カテ室で出来ることはないよね。』じゃなくって『カテ室でもこっだけ看護師として見るところもあるし、やることもあるわ、声のかけ方もいっぱいあるじゃん』って思うようになりました。」(D 氏・30代・女性)

D 氏は「患者が会いに来てくれた経験」をするまで、IVR の看護の役割がわからず、病棟に行きたいと思っていた。以下にインタビューデータを示す。

「カテ室(筆者注：IVR を行う治療室)で看護師の役割って何なんだろうずっと思ってて…患者さん、カテ終わったらパーっと(筆者注：病棟へ)帰っちゃうし、病棟の看護師さんが迎えに来ると『あーきてくれたんだね』ってすごいなんか(筆者注：嬉しそうにするから、IVR 看護師は)疎外感っていうのがあって。『私何のためにここにいるんだろう』ってずっと思ってたんですよ。で病棟に行きたいって(中略)どうしても見返り求めちゃうじゃないですか、私ここまでやったけど、次会った時、『患者さんが覚えてなかった』とか、ほぼ、そんなんだったの(筆者注：今まではそんな関わりだったの)、でもやりがいはあるんだなって思いました。覚えてもらえてないから、しんどそうにしても『まあいっか』じゃなくって、こう、何て言うんですかね、カテ室でのこと、別に覚えてて欲しいわけじゃないから、まあ、『楽だったよ』ぐらいに、思ってもらえたら良いかなと思うようにしました。そうですね本当に新人の頃ですけど、全然忘れられないので。」(D 氏・30代・女性)

D 氏は、それまで「覚えてもらえない」ことから IVR 看護にやり甲斐を見出せなかったが、「患者が会いに来てくれて、会話を交わした」ことを通して患者の思いを知り、自分が知らないうちに見返りを求めていたことに気づいたようである。そして「覚えていてくれること」が大事なのではなく、たとえ覚えていてくれなかったとしても、患者が辛いときに、看護師

が関わっていくことが重要なことだと思うようになったようである。

IVRは治療の場であるため、看護師と患者の関わりは数時間の限られた治療時間だけにとどまる。術後に積極的に関わることをしない限りは、患者との関係はその場限りのため、自分の行った看護が良かったのか、悪かったのかの評価が得にくい状況にある。

今回インタビューに協力してくれた施設の中で、必ず毎回IVR看護師が術後患者を訪問することをルーティン化している施設はなく、IVR看護師が患者から術後に評価を得る機会は少ないことが推測される。そのような状況の中で、「患者が自分のことを覚えていてくれた」という患者からのフィードバック経験は、自分の看護を肯定できた出来事だったと考えられる。

しかし、こうした患者からのフィードバックは「偶然」によるものであり、看護師側から患者を訪問しない限りは得にくいものである。「ケアを意識した看護観」がこうした偶然の出来事によって醸成されては非効率かつ不確実であるため、「ケアを意識した看護観」が確実に醸成されるには、職場での計画的な育成方法が必要であると考えられる。しかし、RQ1で述べたように、現状のIVR看護現場でのOJTは、「ケアを意識した看護観」を醸成する契機とはなっていない可能性があり、OJT以外の施策で有用な方策を模索する必要性を指摘できる。

③院外のIVR看護師からIVR看護について学んだ経験

他方、院外の学びが、IVR看護においてケアを意識する契機になったという発言もあった。「③院外のIVR看護師からIVR看護について学んだ経験」である。「③院外のIVR看護師からIVR看護について学んだ経験」を挙げた看護師はA氏、E氏、S氏、T氏の4名であった。以下代表的なS氏のインタビューデータを引用する。

「(筆者注:市民講座に参加して)『は！ そうなんだ』って(中略)、ただ業務に流れる、(中略)なんか、物出しして、終わるだけじゃなくって、きちんと患者さんにも気持ちがあって、なんていうんだろう、言葉だけじゃなくって、患者さんの表情とかを見ながら、観察してみたいなことを講師が言ったから、「おー！！」って思って。そこから火が付いたんですよ私。(中略)私の中で衝撃的で。カテ室の先輩って、なんだろう…そんなこと教えてくれる人が、ま、解剖生理とか、そういう体のことは教えてくれるけど、心…心っていうか、患者さんの気持ちとかも、なんて言うんですかね、そこまでちょっと、この人緊張してるねとかそうすると、ちょっと、なん…合併症が起りやすいから気を付けようとかいうのは、聞いたことがあったけど、ちゃんと気持ちもあって、術前オリエンテーションの大切さとか、すごい学んだんですけど。」(S氏・40代・女性)

S氏は市民講座の講師をしていた他院のIVR看護師が「看護」について語る姿をみて、「ケアを意識したIVR看護」の必要性を学び、自分の思いに「火が付いた」と表現している。

S氏のように、院外の勉強会ではじめて「ケアを意識したIVR看護」の必要性に気づいたという他に、院外のIVR看護師の看護観を聞き、自分の看護観が間違っていないことが確認できたケースもある。以下代表的なT氏のインタビューデータを引用する。

「関わる時間が少ないけど、絶対に、この中で必要な看護はあるはずだって思ってた。
(筆者注：実践を) やってきてて、で、たまたま放医研(筆者注：放射線に関する研修会) に行って(中略)、IVR看護研究会のお知らせを(中略) 持ってきてくれて、それが第2回だった。で、初めてそれで、第2回に参加して、あ、自分とおなじ思いをしてる人とか、悩んでる人が、いるんだなーって思ってた。まずなんか、放医研に行った時にIVR看護についての講義を聞いて、あ、『自分がやってるのは、間違えじゃないんだなー』って思ってた、IVR看護研究会に行ったら、そういう風に考えている人がいっぱいいて、で、たぶん、そのメンタルの時に発表する患者さんにたまたま自分があたって、すごいなんか、考えるきっかけになって、第3回でなんか、発表しちゃう？みたいな感じになったんだと思う。」(T氏・40代・女性)

このように、T氏の場合まず、「IVR看護」の講義を受たことで「自分の看護観は間違えてはない」と自信を持ち、IVR看護に特化した研究会に参加し、看護師同士、同じ「思い」を共有する過程で確信していった様子が述べられている。

このS氏、T氏のように、院外の勉強会で学ぶことは、他者の看護観を知るきっかけになるだけではなく、自分の「IVR看護に対する看護観」が「間違っていなかった」と肯定できる機会にもなっている。

松尾(2006)は、経験から学ぶ際のカギは「信念」と述べている。しかし、「患者に寄り添った看護は必要」という信念を持っていても「IVRの流れに沿って行う介助」だけを教えられ、その根拠などは教えてもらえないOJTを受けていると、自分だけが浮いてしまい、「自分の考え方は正しいのか」と、信念が揺らいでしまうこともあると考えられる。今回確認した、IVR看護師としての看護観を持つに至った様々な経験をしたときに、職場内の他者がその看護観を支持できるよう、なんらかの関わりを持つことが必要であると考えられる。しかし、その看護観を支持してもらえる職場環境では無い場合などでは、IVR看護に特化した様々な研究会に参加することで、S氏のように他者の看護観を知るきっかけになることや、T氏のように自分の看護観を肯定するきっかけを得られている看護師も存在していることから、院外学習への参加が「ケアを意識したIVR看護」の必要性を認識する上で有用な機会になり得て

いる可能性も示唆される。

5. 結果の要約

本研究ではIVR看護の現場におけるOJTの特徴とIVR看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となった経験についてインタビュー調査に基づく考察を行った。研究の結果、確認された事は以下の5点である。

1点目として、インタビュー対象者が受けたOJTの特徴は①OJTツールに関する発言、②OJTの体制に関する発言、③OJTのスタイルに関する発言の3つに分類された。OJTツールとして、マニュアルや評価に関する発言があったが、どちらもOJTを受ける側としては、業務を理解していく上で満足を得られていなかった。また、指導内容は、「IVRの流れに沿って行う介助」を主とし、「その介助がなぜ必要なのか」といった、根拠が示されていない指導スタイルに対しネガティブな受け止め方をされていた。このような状態では、IVR看護に携わる者の疑問が解消されず、IVR業務への理解や慣れが十分進まない可能性も考えられた。

2点目として、今回得られたIVRのOJTに関する発言の中では、「看護」について述べられたものは確認されなかった。このことから、IVRの現場でのOJTは、手技の流れとは関係ない「患者へのケア」については積極的に触れていなかったことが考えられる。「患者へのケア」について触れられる機会がないことによって、患者に目を向ける意識が醸成されにくくなっている可能性が指摘できる。

3点目として、「ケアを意識した看護観」を醸成する契機となる経験の中では、患者の視点でIVRを見た経験を挙げていたものが一番多くいた。その中で「疑似体験」をすることで、ケアを意識した看護観を醸成する契機となったインタビューデータが確認できた。

4点目として、IVRは治療の場という特性から、患者からのフィードバックが得難い状況にあるが、このような状況においても患者が看護師の存在を覚えていてくれたこと等を通してIVR看護師が「ケアを意識した看護観」を抱く契機となっているケースが確認できた。

5点目は、院外学習で他院の看護師が「IVR看護について熱く語る」姿を見て、「自分は間違っていなかった」などと自分の信念の強化につながるインタビューデータが確認され、「ケアを意識した看護観」の醸成においては院外学習も有効な手段である可能性が示唆された。

6. 考察

長谷部〔2002〕は、定期異動者への支援内容を調査した研究で、マニュアル設置、指導担当看護師の導入、技術初回時の付き添い指導などを取り入れ支援しているものの、マニュアルの満足度の低さ、指導看護師への不満があることを指摘し、定期異動者の心身の負担軽減にOJTが機能していない可能性を指摘している。今回のIVR看護の場で行われていたOJTも、

先輩看護師からの根拠が伝えられない指導内容、マニュアルの内容、更に、評価基準の不明確さに不満を持つインタビューデータが得られるなど、長谷部〔2002〕の指摘に類する結果となった。

また、インタビューデータからは、「IVRの流れに沿って行う介助」が中心で、その根拠を「教えてもらえない」OJTに対する不満も確認され、現場でのOJTが、IVR業務の理解、習得に効果的ではない可能性が示唆された。

OJTが業務の理解、習得に効果的ではないということは、異動者等がIVR業務に慣れることに時間がかかる可能性もあり、増田〔2001〕が述べているような「業務に慣れない期間は患者に目が向かない」状態がIVR看護では比較的長く続く可能性も指摘できる。

また、OJTの評価項目も、IVRの手技に対する理解確認が中心であり、「患者へのケア」が評価項目に記載されていないため、IVR看護の場で行われているOJTでは、ケアを意識した看護の必要性を認識しにくい可能性が示唆された。

他方、IVR看護師が「ケアを意識した看護観」を醸成する契機として、OJT以外の要因を探索した。

栗田〔2010〕は「もっと良い看護ケアをしたい」という信念を持つようになる契機として、「自己の力不足を感じた経験」、「患者からの嬉しい反応」などを挙げ、小野〔2009〕は、「看護の良し悪し」を感じる契機として、患者を含む他者からのポジティブな言葉や反応が有用であることを指摘している。

今回の研究でも、これらの先行研究と同様に「患者が覚えていてくれた事」や、「会いに来てくれたこと」など患者からのポジティブな反応が、IVRという限られた時間の「治療」の場であっても患者と深い関わりを持つことの大切さを認識させる契機となっており、栗田〔2010〕や小野〔2009〕の指摘に類する結果となった。但し、IVR看護師の場合は、一般の看護師に比べ、患者と関わる時間が限定的であるため、看護師側が「術後訪問」などの機会を作らない限り、患者からのフィードバックは得にくい状況にあり、本研究の実践的含意として、患者からのフィードバックを得るための仕組みを作ることの必要性が指摘できる。

一方で、院外学習先での他院の看護師の話を通して内省が促され、「ケアの視点」でのIVR看護が学べている看護師の存在が確認された。交野〔2012〕の研究では「看護師としてのモデルに出会えることが、看護観の形成や、考え方の幅を広げるきっかけになる」と述べられており、先行研究同様「ケアを意識した看護観を持つ看護師」というモデルに出会うことは、看護観の醸成を促進する上で有用であることが指摘できる。この実践的含意として、IVR看護師が院外の研究会等の場で学ぶ機会を組織的に確保することの重要性を指摘できよう。

7. 本研究の限界と今後の課題

今回の研究は、20例という限られたサンプルの質的調査に基づくものであり、知見の一般化は難しい。今後は、より広い対象者に対して本研究で引き出した事柄を、定量的な方法で測定・分析し、分析結果を比較するなど多面的に研究を進めていく必要がある。

また今回の研究では、院外学習がきっかけでケアを意識した看護観を醸成する契機や、看護観の強化に繋がっていることが確認されたが、ケアを意識した看護観の醸成と院外学習との関連性については、さらに事例を蓄積し、検討を進める必要がある。

(注) 1 http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/kousei/1995/ (閲覧日：2017, 10, 20)

(注) 2 侵襲的とは、医療において生体内の恒常性を乱す可能性のある刺激を指す。外部からの刺激としては、「病気」、「怪我」だけでなく、「手術」、「医療処置」のような、「生体を傷つけること」すべてを指す。(西憲一郎, 2013, 「生体侵襲とは」, 『HEART nursing』26巻, 2号, 参照)

(注) 3 パターナリズムとは、強い立場にある者が弱い立場にある者の利益になるように、本人の意志に反して行動に介入・干渉すること。日本語では家父長主義、父権主義などと訳される。(2017, 「救急用語辞典」, 『ばーそん書房』, 第2版, 参照)

(注) 4 内視鏡とは、先端に小型カメラ (CCD) またはレンズを内蔵した太さ1 cm 程の細長い管をいう。(http://www.jges.net/index.php/citizen_submenu/archives/5 (閲覧日：2017, 9, 24, 参照))

(注) 5 内視鏡を用いて行う治療の総称。内視鏡手術とも言う。(1998, 「医学大辞典」, 『南山堂』, 第18版, 参照)

(注) 6 Interventional Radiology (インターベンショナル ラジオロジー) の略で日本では画像下治療と訳される。循環器領域ではインターベンション治療や単にカテと呼ぶことがあるが、今回はすべての総称としてIVRとする。

(注) 7 意識に影響を与えず麻酔を行うこと。(1998, 「医学大辞典」, 『南山堂』, 第18版, 参照)

(注) 8 中枢神経系を可逆的に抑制して、無意識、無痛状態となることをいう。(1998, 「医学大辞典」, 『南山堂』, 第18版, 参照)

(注) 9 本研究では意識を伴う侵襲的な治療の場の看護として、身体的援助は当然のこととして、倫理的配慮に基づき、患者の気持ちに寄り添った精神的援助が行えることを、「ケアを意識した看護」の定義とする。

(注) 10 IVR看護研究会：IVR看護師の専門性を確立するため、継続して学習する場、人的交流の場を提供することを目的に2000年に発足したIVR看護に特化した会。

(注) 11 カテーテルの名前だが、ここでは、そのカテーテルを用いた検査について述べている。

(注) 12 新人看護師に一定期間マンツーマンで指導・支援を行うプリセプターシップ制度における指導員をプリセプターと呼称する。他業種では「チューター」「OJT リーダー」「職場相談員」「エルダー」「メンター」など様々な呼称がある。なお、教えられる側は「プリセプティ」という。

〔参考文献〕

- 小野恵理佳：病棟から手術室へ異動となった看護師が抱える困難と支援方法についての検討、手術医学、37 (4), 2016, pp.81-83
- 小野美喜：臨床看護師が認識する「よい看護師」の記述－若手看護師の視点－、日本看護学教育学会誌、18 (3), 2009, pp.25-33
- 工藤二郎他：看護のアイデンティティ（最終章）、西南女学院大学紀要、14, 2010, pp.1-8
- 栗田孝子他：卒業時の学生が捉えた「看護観とその形成に影響を及ぼした事項」から、相山女学園大学、2 (3), 2010, pp.17-22
- 黒田正子：「画像診療での看護」－放射線医学総合研究所監修『ナースのための放射線医療』、朝倉書店、2002
- 交野好子：看護学生の学習体験に影響を及ぼす因子に関する研究、福井県立大学論集、39, 2012, pp.87-98
- 佐藤郁哉：質的データ分析法、新曜社、2008, pp.34-44
- 生和秀敏・井内康輝共著：医療における人の心理と行動、培風館、2006
- 野口純子：IVR に従事する看護師育成プログラム開発に関する基礎調査、成人看護 I、37, 2006, pp.246-248
- 長谷部美千代：中堅看護師の配置転換に伴う負担と支援の現状と今後の課題、看護管理、33, 2002, pp.24-26
- 増田尚美：救命センターに配置転換した看護婦の職場対応－面接調査から受け入れ体制を再検討して－、看護管理、32, 2001, pp.222-224
- 松尾睦：経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス、同文館出版、2006
- Patricia Benner：ベナー看護論 新訳版 新人から達人へ、(井部俊子監訳)、医学書院、2005

雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメント
－上司のインクルーシブ・リーダーシップに着目して－

Management in workplaces
－ from the perspective on inclusive leadership of managers

荒木 淳子

Junko Araki

Abstract

This study examines the effects of inclusive leadership for various hiring conditions in workplaces. The focused question looked into how much inclusive leadership of managers affected job crafting among employees directly. The results of this study derived from a sample of 197 HR service companies indicate that inclusive leadership affects career prospects and job crafting on both full-time and part-time workers greatly. The findings highlighted the important role of inclusive leadership and organizational commitment of the management in various hiring conditions in workplaces.

要旨

本研究では雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメントとして、管理者のインクルーシブ・リーダーシップの有効性について明らかにする。人材サービス企業の従業員197名へのウェブアンケート調査の結果から、インクルーシブ・リーダーシップは、正規雇用、非正規雇用いずれの社員においても組織コミットメントを通じてキャリア展望とジョブ・クラフティングを促すことが明らかとなった。結果から、雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメントには、インクルーシブ・リーダーシップと組織コミットメントが重要であるといえる。

1. はじめに

日本では非正規雇用で働く人が就業者全体に占める割合は年々増加し、2017年には37.7%と約4割を占めるまでになっている（総務省2017）。日本企業においてはこれまでも、パートタイマー等の非正規雇用労働者の基幹化や正社員化など、非正規雇用の労働者に企業の戦力として活躍してもらおうとする動きがみられてきた（脇坂1993）。しかしこれまで日本では、正規雇用の社員と非正規雇用の社員との間の賃金格差は大きく、非正規雇用の待遇の改善が課題となってきた（濱口2013；永瀬2018）。このため2018年に制定された働き方改革関連法案では、同一労働同一賃金の考え方のもと、非正規雇用の待遇改善が掲げられた（厚生労働省2018）。こうした働き方改革の流れの中、企業にも短時間勤務や転勤を伴わない限定的な働き方など、社員の多様な働き方を認め、多様な人材の能力を活かす「ダイバーシティ経営」が求められるようになってきている（佐藤・武石2017）。働く人の側でも、最近では入社から退職まで一つの企業の中で長期的にキャリアを形成していこうとするだけでなく、個人のライフステージに合わせて組織や働き方を変えるなど、より柔軟にキャリアを形成していこうとする意識も見られるようになってきている。たとえば日本では出産を機に仕事を辞めた女性が、子育てが落ち着いたあとに非正規雇用として職場復帰する例も少なくない。このようにキャリア形成のあり方が多様化する中で、一時点では非正規雇用として働きながら、長期的なキャリア形成をめざす人材も増えると考えられる。労働生産人口の減少が予想される今後、日本企業の職場には正規雇用だけでなく非正規雇用も含めた多様な人材の活躍を促進し、職場全体の生産性を高めていくことが求められる。

しかし、日本企業のマネジメントに関する研究は正規雇用の社員を対象とするものが多く、非正規雇用の社員を含めたマネジメントに関する研究はまだ少ない。そこで本研究では、人材サービス企業A社を事例とし、正規雇用と非正規雇用の社員とがチームとして協働する職場において効果的な上司のマネジメントについて分析を行う。

2. 理論的背景

2.1 インクルーシブ・リーダーシップとジョブ・クラフティング

本研究では、職場のマネジメントに影響を与える要素の一つとして、職場の上司のリーダーシップに着目する。リーダーシップは、「集団に目標達成を促すよう影響を与える能力」（ロビンス、2009）と定義される。石川（2016）は、リーダーシップには能力や行動、プロセスなど様々な要素があるが、いずれも「影響力」である点は変わらないとして、リーダーシップを、「職場やチームの目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力」とより幅広く定義している。本研究も石川（2016）の定義に従い、リーダーシップを他のメンバーに及ぼす影響力として扱うことにする。

リーダーシップに関する理論の中で、多様なメンバーのマネジメントに有効とされるのがインクルーシブ（包摂的な）リーダーシップである（Shore et al. 2011）。職場におけるインクルージョン（包摂）とは、「仕事グループのメンバーが所属と自らの独自性に関するニーズの満たされる経験を通じて、自分が尊敬されていると感じる度合い」と定義される（Shore et al. 2011）。インクルーシブ・リーダーシップとはフォロワーにこうしたインクルージョンをもたらすリーダーシップである。

近年、リーダーシップに関する研究では、リーダーとフォロワーの交換関係に着目し、リーダーシップが有効に発揮されるかどうかは、リーダーがフォロワーと良好な交換関係を築くことができるかどうかによるとする LMX（Leader-Member Exchange）論が注目されている（日向野他, 2007年）。LMX はフォロワーの職務態度や創造性にプラスの影響を及ぼすと考えられている。インクルーシブ・リーダーシップも LMX のようにリーダーとフォロワーとの関係性を重視するリーダーシップ論の一つであり、フォロワーとの関係性におけるリーダーの開放性（openness）、近づきやすさ（accessibility）、有用性（availability）に着目したリーダーシップのあり方を指す（Carmeli & Reiter-Palmon 2010）。Carmeli&Reiter-Palmon（2010）は、上司のインクルーシブ・リーダーシップはメンバーに心理的安全をもたらし、メンバーの創造性を高めることを明らかにしている。

こうしたインクルーシブ・リーダーシップは、多様なメンバーのマネジメントにおいて効果を発揮すると考えられている。Nembhard and Edmondson（2006）は多様な専門性と地位の違いのあるメンバーからなる医療チームにおいて、インクルーシブ・リーダーシップによって、メンバーは心理的安全を感じ、地位の違いを乗り越え協働して仕事の改善に取り組むことを明らかにしている。Shore et al.(2011) もまた、多様なメンバーの採用や雇用においては、インクルーシブ・リーダーシップが重要な役割を果たすことを挙げている。このほかインクルーシブ・リーダーシップは、多様性のある職場においてフォロワーの転職を防ぎ、職場の生産性を高める効果があることも明らかにされている（Nishii and Mayer 2009）。そこで本研究でも、雇用形態の異なる多様なメンバーからなる職場のマネジメントにはインクルーシブ・リーダーシップが有効であると考え、上司のインクルーシブ・リーダーシップに着目する。

Carmeli&Reiter-Palmon（2010）の指摘したように、インクルーシブ・リーダーシップがメンバーの創造性を高めるとすれば、同じく創造的活動であるジョブ・クラフティング行動にも影響を与えると考えられる。ジョブ・クラフティングとは、個人が仕事や仕事に隣接する領域の中に見出す物理的、認知的変化のことである（Wrzesniewski and Dutton 2001）。すなわちジョブ・クラフティングは、仕事の中で個人が自身の欲求や状況への適合のためにとる進取的行動といえる（鈴木2013）。ジョブ・クラフティングはまた、社員のワーク・エンゲージメントや仕事のパフォーマンスにも正の効果を与える（Bakker et al. 2012）。これ

雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメント－上司のインクルーシブ・リーダーシップに着目して－

らの研究からジョブ・クラフティングは、組織に対する社員の積極的な関わりを引き出し、仕事のパフォーマンスを向上させると考えられる。雇用形態に関わらず、職場のメンバーが仕事や組織に積極的に関わろうとする職場は、職場としての生産性も高いと考えられる。そこで本研究では、職場のメンバーの創造的活動としてジョブ・クラフティングに着目する。

鈴木（2013）は、メンバーが互いに関わり合い、目標の相互依存性のある職場では、ジョブ・クラフティング行動が促進されるという。このことから、上司がインクルーシブ・リーダーシップを発揮している職場では、雇用形態の異なるメンバー同士が職場に包摂されていると感じ、メンバーのジョブ・クラフティング行動が促進されるのではないかと考えられる。

仮説1：支店長のインクルーシブ・リーダーシップは、メンバーのジョブ・クラフティング行動に正の影響を及ぼす。

2. 2 情緒的コミットメントによる媒介

性別などのダイバーシティが高い職場で重視されるのが、メンバーの情緒的コミットメントである（正木・村本2018）。情緒的コミットメントは組織コミットメントの下位概念の一つであり、メンバーの組織に対する情緒的な愛着や集団としてのアイデンティティの強さを示す（高木1997；正木・村本2018）。これまで、仕事において他のメンバーとの折衝や調整が必要であるといった職務の相互依存性は、職場のメンバーの情緒的コミットメントに正の影響を与えるといわれてきた（鈴木2013）。しかし正木・村本（2018）は、性別などのダイバーシティは、そのままでは職場のメンバーの情緒的コミットメントに負の影響を与えること指摘している。性別だけでなく正規雇用と非正規雇用といった雇用形態のダイバーシティもまた、そのままでは情緒的コミットメントには負の影響を与えると考えられる。そこでインクルーシブ・リーダーシップのように多様なメンバーを受け入れ、職場に包摂しようとするリーダーシップが必要になると考えられる。上司がインクルーシブ・リーダーシップを発揮している職場では、メンバーの情緒的コミットメントが高まるのではないかと考えられる。また、鈴木（2011）によれば、情緒的コミットメントはジョブ・クラフティングのような進取的行動を促す。そこで、上司のインクルーシブ・リーダーシップは情緒的コミットメントを通じてメンバーのジョブ・クラフティング行動を促進するのではないかと考えられる。

仮説2：支店長のインクルーシブ・リーダーシップは、メンバーの情緒的コミットメントを通じてジョブ・クラフティングに正の影響を及ぼす。

情緒的コミットメントに正の関わりを持つのが、組織における中長期的なキャリアの見通

しである「キャリア展望」(尾形2008)である。これまでにキャリア展望は、組織コミットメントとは正の関係に、離職意思とは負の関係にあることが見出されている。正規雇用の社員においては、組織における中長期的なキャリアの見通しが仕事へのモチベーションにつながる(高橋2002)ことから、中長期的なキャリアの見通しが組織への情緒的コミットメントを促すとともに、組織への情緒的コミットメントがキャリア展望を促すと考えられる。

一方、非正規雇用の社員には組織における中長期的なキャリア形成の見通しは持ちづらく、正規雇用の社員のようにキャリア展望は促進されないと考えられる。しかし、キャリア展望と組織コミットメントは正の関わりを持つことから、インクルーシブ・リーダーシップが組織コミットメントを高めることによって非正規雇用の社員のキャリア展望も促進されるのではないかと考えられる。以上より、次のような仮説が導出される。

仮説3: 支店長のインクルーシブ・リーダーシップは、メンバーの情緒的コミットメントを通じてキャリア展望に正の影響を与える。

3. 調査方法

中堅の人材サービス会社A社の協力を得て、2017年9月にA社社内においてウェブによるアンケート調査を行った。質問項目の作成にあたり、事前にA社の支店長5名にそれぞれ1時間ほどの半構造化インタビューを行った。インタビューでは、非正規雇用のパートタイム社員を含む職場のマネジメントについて、普段気をつけていることやチームとしてマネジメントを行う上での困難等について質問した。

ウェブによるアンケート調査では、全国の48支店197名より回答を得た。回答者は、男性93名(47.2%)、女性104名(52.8%)であり、雇用形態は正規雇用のフルタイム社員(コーディネーター)133名(67.5%)、非正規雇用のパートタイム社員(アシスタントコーディネーター、エキスパート社員)64名(32.5%)であった。職名はいずれも調査時のものである。非正規雇用のパートタイム社員は男性4名、女性60名とほとんどが女性である。回答者の平均年齢は30.7歳であった。A社ではコーディネーターは主に営業の仕事を行い、数年間隔で全国転勤が行われる。アシスタントコーディネーター、エキスパート社員には転勤はなく、主にサポート業務を行う。アシスタントコーディネーターは、主に受注した仕事について企業と派遣スタッフとのコーディネートを行う仕事である。脇坂(1993)はパートタイマーを、正社員とほぼ同じ内容の仕事を担当する「基幹型パート」と、補助的な仕事を担当する「補助型パート」とに分けているが、A社の非正規雇用のパートタイム社員は、仕事内容が基幹型パートに該当すると考えられる。

このほかA社では雇用形態に関わらず、社員は仕事における個人目標を持ち、上司と面談

雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメント－上司のインクルーシブ・リーダーシップに着目して－

を行いながら目標を遂行する。支店の規模によって違いはあるが、1つの支店はおおよそ10名~20名の社員で構成され、正規雇用の社員が5名程度、そのほかが非正規雇用の社員である。またA社では創業者によって仕事におけるチームワークが重視され、正規雇用、非正規雇用に関わらず、創業者の言葉や経営理念が書籍や文章を通して職場に浸透している。

支店長へのインタビュー調査にもとづき、アンケートの質問項目を作成した。質問項目に用いた主な尺度について以下で説明する。

3. 1 インクルーシブ・リーダーシップ

正規雇用、非正規雇用双方の社員に対して、自分の所属する支店の支店長のインクルーシブ・リーダーシップについて尋ねた。インクルーシブ・リーダーシップに関する質問項目は、Carmeli & Reiter-Palmon (2010) より9項目を日本語に翻訳して用いた (表1)。

表1 インクルーシブ・リーダーシップに関する質問項目

- | |
|--|
| 1 新しいアイデアを受け入れる姿勢を持っている。 |
| 2 仕事のプロセスを改善できないかいつも気を配っている。 |
| 3 どのようなゴールが望ましく、どうすればそれを達成できるかについて話し合うことができる。 |
| 4 有能であり、問題に対する助言をくれる。 |
| 5 いつもチームにいて、すぐに相談に応じてくれる。 |
| 6 助言を必要とする専門的な質問にも答えてくれる。 |
| 7 依頼をすぐに聞いてくれる。 |
| 8 何か問題があるときはいつでも相談するよう言ってくれる。 |
| 9 何か問題が起きたときは上司といつでも話し合うことができる。 |

3. 2 ジョブ・クラフティング

Leana et al.(2009) より、鈴木 (2013) が訳した「私は、仕事をより良くするための新しい方法を、自分自身で取り入れている」「私は、仕事の中に新しい取り組みや試みを積極的に取り入れるようにしている」「私は、これまで用いていなかった方法ややり方を自分自身で新しく取り入れている」の3項目をジョブ・クラフティングに関わる項目として用いた。

3. 3 キャリア展望

尾形 (2008) より、「私は、この会社での自分の将来像がイメージできる」「私には、将来、この会社で取り組んでみたいと思っていることや目標がある」の2項目をキャリア展望の項目として用いた。

3. 4 情緒的コミットメント

高木・石田・益田（1997）より、組織コミットメントの下位概念である「愛着要素」のうち、「他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う」「友人に、この会社がすばらしい働き場所であるといえる」「この会社が気に入っている」の3項目を情緒的コミットメントの項目として用いた。

インクルーシブ・リーダーシップ、ジョブ・クラフティング、キャリア展望、情緒的コミットメントについて、該当する質問項目の信頼性を測った。いずれの尺度についてもクロンバック α 係数が十分な値を示したため、各項目を単純算し平均化した得点を尺度得点として用いることにする。各変数の記述統計を表2に、各変数間の相関を表3に示す。

表2 各変数の記述統計

	最小値	最大値	α 係数	M	SD
インクルーシブ・リーダーシップ	1	5	0.916	4.21	.640
ジョブ・クラフティング	1	4	0.888	2.74	.681
キャリア展望	1	4	0.769	2.84	.804
情緒的コミットメント	1	4	0.895	3.25	.658

$N=197$

表3 各変数の相関

	1	2	3
1 インクルーシブ・リーダーシップ			
2 ジョブ・クラフティング	.209 **		
3 キャリア展望	.246 **	.519 ***	
4 情緒的コミットメント	.299 ***	.365 ***	.670 ***

$N=197$ † $p<.10$; * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$

4. 分析

まず、正規雇用のフルタイム社員と非正規雇用のパートタイム社員それぞれの、上司のインクルーシブ・リーダーシップ、ジョブ・クラフティング、キャリア展望、情緒的コミットメントについてt検定による比較を行った。結果を表4に示す。

表4 フルタイム社員とパートタイム社員の比較

	フルタイム社員		パートタイム社員		<i>t</i> 値
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
インクルーシブ・リーダーシップ	4.21	.64	4.22	.66	-.15
ジョブ・クラフティング	2.89	.66	2.74	.72	1.33
キャリア展望	2.91	.78	2.38	.74	4.48 ***
情緒的コミットメント	3.31	.69	3.13	.57	1.97 **
<i>N</i> =197 † <i>p</i> <.10; * <i>p</i> <.05; ** <i>p</i> <.01; *** <i>p</i> <.001					

フルタイム社員とパートタイム社員とでは、キャリア展望、組織コミットメントに有意な差が見られたが、上司のインクルーシブ・リーダーシップ、ジョブ・クラフティングには有意な差は見られなかった。

次にインクルーシブ・リーダーシップ、組織コミットメント、ジョブ・クラフティングについてパス解析を行った。それぞれのモデルについて、フルタイム社員とパートタイム社員とに差があるかについても検討を行った。結果を図1～図4に示す。図中の係数はいずれも標準化推定値である。

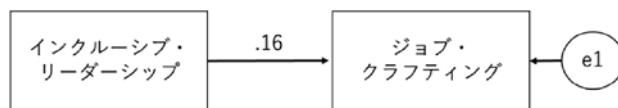


図1 パス解析の結果（正規雇用のフルタイム社員）

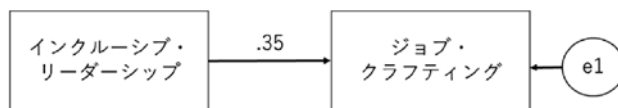


図2 パス解析の結果（非正規雇用のパートタイム社員）

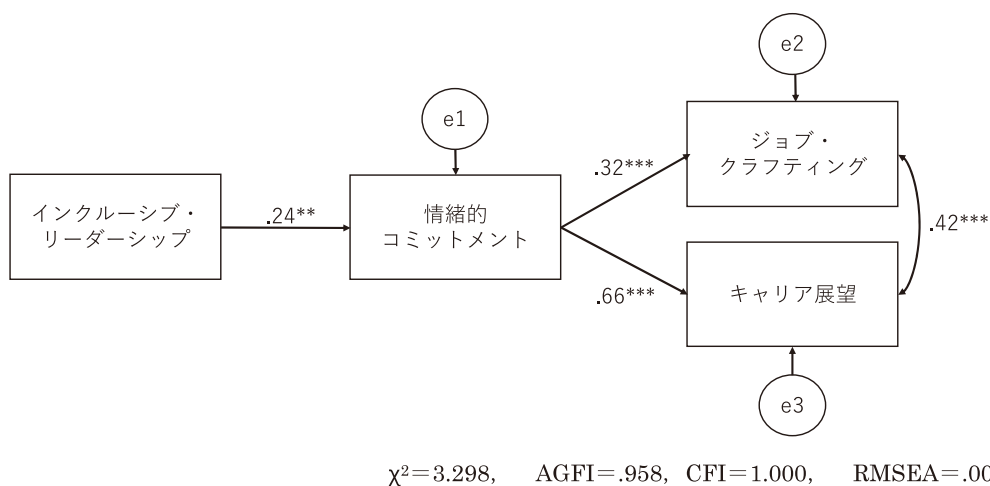


図3 パス解析の結果（正規雇用のフルタイム社員）

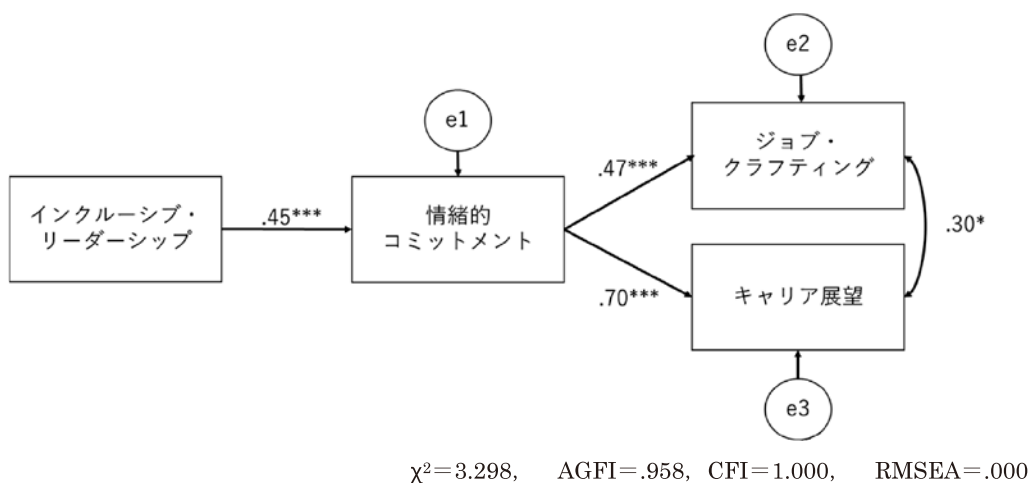


図4 パス解析の結果（非正規雇用のパートタイム社員）

まず仮説1に関しては、図1、図2より正規雇用、非正規雇用ともに、インクルーシブ・リーダーシップからジョブ・クラフティングへのパスは有意ではなかった（正規雇用： $\beta=.16$, n.s.; 非正規雇用： $\beta=.35$, n.s.）。以上より、インクルーシブ・リーダーシップがジョブ・クラフティング行動を促進するとは言えず、仮説1は支持されなかった。

仮説2については、図3、図4より正規雇用、非正規雇用とも支店長のインクルーシブ・リー

ダーシップが情緒的コミットメントを通じてジョブ・クラフティング行動を促進することが示された。図3、図4ともモデルは十分な適合度を示した。正規雇用、非正規雇用とで比較したところ、両者の間に有意な差はなかった。仮説3についても同様に、支店長のインクルーシブ・リーダーシップが情緒的コミットメントを通じてキャリア展望を促すことが示された。正規雇用、非正規雇用で比較したところ、こちらも両者の間に有意な差はなかった。

5. 考察

性別などのダイバーシティは、そのままではチームとしての生産性が下がる可能性があり、新たなマネジメントが必要とされる（正木・村本2018）。本研究では、人材サービス会社A社を事例とし、正規雇用と非正規雇用のメンバーからなる支店において、チームの成果を上げるためにはどのような職場のマネジメントが効果的であるか、上司のリーダーシップに着目して分析を行った。これまで日本企業の職場のマネジメントに関する研究の多くは、正規雇用の社員を対象とするものであり、正規雇用の社員と非正規雇用の社員双方を対象に分析を行った本研究は、メンバーが多様な職場のマネジメントを考える上で新しい知見を提供するものである。

正規雇用と非正規雇用の社員とを比較すると、キャリア展望と情緒的コミットメントには有意な差があり、非正規雇用の社員は正規雇用に比べてそれらはいずれも低かった。一方で、上司のインクルーシブ・リーダーシップについては、正規雇用と非正規雇用との間に有意な差は見られなかった。主観による回答ではあるが、A社では正規雇用、非正規雇用いずれの社員に対しても上司からの働きかけやリーダーシップにはそれほど大きな差はないといえる。また、自らの仕事に対して創意工夫を行うジョブ・クラフティング行動も、正規雇用と非正規雇用との間に有意な差は見られなかった。ジョブ・クラフティング行動は仕事に対する積極的な関わりを示すものであり、正規雇用と非正規雇用との間に大きな差はないことは、非正規雇用の社員であってもマネジメントによっては仕事に対して積極的に関わり得ることを示している。この点は、A社の非正規雇用の社員の行う仕事が正規雇用の社員とあまり変わらない基幹型（脇坂1993）であると考えられることや、創業者が職場でのチームワークを重視するA社の社風によるものであるとも考えられる。しかしいずれにしても、本研究の結果はA社1社の事例であり、正規雇用と非正規雇用との違いについてはさらに対象を広げて研究を行う必要がある。

次に本研究の理論的貢献について述べる。本研究の理論的貢献は、支店長のインクルーシブ・リーダーシップが組織への情緒的コミットメントを通じてジョブ・クラフティング行動やキャリア展望を促すことを示した点にあると考えられる。これまでにインクルーシブ・リーダーシップがメンバーの心理的安全をもたらしことは論じられてきたが（Neimbbhard and

Edmondson 2006; Carmeli & Reiter-Palmon 2010)、インクルーシブ・リーダーシップと組織コミットメントについては分析されてこなかった。組織コミットメントはかつて、長期雇用や年功的賃金といった日本的経営と結びつけられ、日本企業の強さの要因とも考えられてきた(関本2007)。しかし日本的経営が崩れ、性別や雇用形態、働き方などメンバーのダイバーシティが進む今の職場においても、メンバーの組織への情緒的コミットメントを高めることはチームとしての生産性を高めるために必要と考えられる。長期雇用や年功的賃金に代わり、多様なメンバーの組織への情緒的コミットメントを高め仕事での創意工夫を促すマネジメントについてさらなる研究が求められよう。

また本研究の実践的貢献は、インクルーシブ・リーダーシップの有効性を示した点にある。インクルーシブ・リーダーシップに関する研究は日本ではまだ少ないが、メンバーの多様化が進む職場において、上司がインクルーシブ・リーダーシップの発揮を意識することは、職場の生産性向上に有効と考えられる。とりわけ非正規雇用の社員の基幹化や戦力化が求められる職場においては、上司がインクルーシブ・リーダーシップを発揮することは、社員の仕事における創意工夫やキャリア展望を高めることにつながると考えられる。パートタイマーのような非正規雇用は必ずしも長期雇用を前提とした働き方ではないが、今の職場での中長期的なキャリア展望を高めることは、非正規雇用社員の職場への定着を促し、チームとしての生産性を高める上で重要と考えられる。

最後に本研究の限界と今後の課題について述べる。本研究の分析は人材サービス企業1社に関するものであり、本研究で得られた知見を一般化することはできない。今後は幅広い企業について調査を行う必要がある。また、本研究では回答者数を確保するために回答者が1名の支店も含めて分析を行ったため、職場レベルでの分析はできなかった。今後は回答者が複数名の職場のみを対象とし、個人レベルだけでなく職場レベルを対象としたマルチレベル分析を行う必要があるだろう。

さらに、雇用形態の違う社員のモチベーションには上司の影響以外にも賃金や処遇など様々な要因が関わっており(安藤2011)、多様性のある職場をいかに効果的にマネジメントするかについては、会社の人事制度や職場環境、職務の特性などを含め幅広く分析を行う必要がある(小玉2013)。今回の分析では従属変数としてジョブ・クラフティングとキャリア展望を用いたが、社員の仕事に対する態度として、ほかに職務満足度やワーク・エンゲージメントなども重要と考えられる。これらの分析については今後の課題としたい。

謝辞

調査にご協力下さったA社の皆様に心から感謝します。共同で調査を実施して下さった南山大学の安藤史江教授、調査票の配布・回収にご協力くださった株式会社ビジネスリサー

雇用形態の異なる社員が協働する職場のマネジメント－上司のインクルーシブ・リーダーシップに着目して－

チラボの皆様にもお礼を申し上げます。本研究は、JSPS 科研費26350338（代表：荒木淳子）の助成を受けたものです。

〔参考文献〕

- 安藤正人：雇用形態の違いによるモチベーション構造の違いに関する研究、広島大学マネジメント研究、11、2011、pp.21-42
- Bakker, A.B., Tims, M., Derks, D.: Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement, 65(10), 2012, pp.1359-1378
- 日向野幹, アラン・バード, 立教大学リーダーシップ研究所編著：入門ビジネス・リーダーシップ, 2007年, 日本評論社
- 石川淳：シェアド・リーダーシップ 2016年、中央経済社
- 小玉一樹：パートタイマーの基幹労働力化と人事制度－A社の人事制度に関する事例研究－、広島大学マネジメント研究、14、2013、pp.55-66
- Leana, C., Appelbaum, E., Shevchuk, I. : Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting, Academy of Management Journal, 52(6), pp.1169-1192
- 正木郁太郎, 村本由紀子：性別ダイバーシティの高い職場における職務特性の心理的影響－仕事の相互依存性と役割の曖昧性に着目して－、経営行動科学、30（3）, 2018, pp.133-149
- 永瀬伸子：非正規雇用と正規雇用の格差－女性・若年の人的資本拡充のための施策について－、日本労働研究雑誌、691、2018、pp.19-38
- Nembhard, I. M. and Edmondson, A. C.: Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams, Journal of Organizational Behavior, 27, 2006, pp.941-966
- Nishii, L. H. and Mayer, D.M.: Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse groups? The moderating role of leader-member exchange in the diversity to turnover relationship, Journal of Applied Psychology, 94(6), 2009, pp.1412-1426
- 尾形真実哉：若年就業者のキャリア展望と組織定着の関係に関する実証研究－専門職従事者と非専門職従事者の比較を通じて－、甲南経営研究、49(3)、2008、pp.41-65
- ロビンス, S.P. 著 高木晴夫訳：組織行動のマネジメント、ダイヤモンド社、2009年
- 佐藤博樹, 武石恵美子編：ダイバーシティ経営と人材活用、2017年、東京大学出版会
- 関本浩矢編著：入門組織行動論、中央経済社、2007年
- Shore, L.M., Randel, A.E., Chung, B.G., Dean, A.D., Ehrhart, K.H., Singh, G.: Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research, Journal of Management, 37(4), 2011, pp.1262-1289

総務省：平成29年労働力調査

鈴木竜太：職場における創意工夫のマネジメント－関わり合う集団の研究開発者の進取的行動への影響に関するクロスレベル分析、神戸大学経営学研究科 Discussion paper, 2011年, pp.1-25

鈴木竜太：関わりあう職場のマネジメント、2013年、有斐閣

高木浩人：第2章 組織コミットメントとは何か－概念と方法－（田尾雅夫編『会社人間の研究－組織コミットメントの理論と実際』, 1997年, 京都大学学術出版会), pp.14-39

高木浩人, 石田正浩, 益田圭: 第7章 実証的研究－会社人間をめぐる要因構造－（田尾雅夫編『会社人間の研究－組織コミットメントの理論と実際』, 1997年, 京都大学学術出版会), pp.266-296

高橋伸夫：できる社員は「やり過ごす」、2002年、日経ビジネス人文庫

Wrzensniewski, A, and Dutton, J.: Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26(2), pp.179-201

脇坂明：職場類型と女性のキャリア形成、1993年、御茶の水書房

中間構文に関する一考察

An inquiry into the middle voice

古賀 智久

Tomohisa Koga

Abstract

The aim of this study is to review the history and features of the middle voice, to reconsider how to utilize the middle voice and how to use verbs that are similar to the middle voice to improve students' translations of English into Japanese in reading class. This paper includes not only the system in which the middles are used and the accompanying ambiguity, but also the important matters of the middles such as how they are applied to advertisement and how sentences utilizing the middles could be interpreted. In addition, further research on a variety of topics concerning the middles will continue.

1. はじめに

2016年前期・後期、2017年前期・後期、2018年前期（前期・後期とも週2回計28回の授業を実施）の大学一年生必修クラスのリーディングの授業（学生のレベルや実施テストは本稿の注1参照）を通じて、授業内で訳文を書いてもらう際に、誤訳とまではいかないものの、日本語として普段使われる可能性が低い（誤訳例は本稿注2参照）、あるいは全く使われる可能性がない表現に出くわすことが多くあった。大学受験の指導においてもこの現象は散見されるが、訳し手の少しの工夫で読みやすい訳文になる場合が多いので、本論では、誤訳になりやすい中間構文とそれに類する用法の扱いに焦点を置く。

54名の学生に対して、以下の文を和訳せよという問題を出した（2018年6月7日実施）ところ、訳語の差は多少あったものの、全員以下のようにほぼ同じ訳を書いた。

- ① Tom broke the window. トムは（その）窓を壊した。

- ② The window was broken by Tom. (その)窓はトムによって割られた・壊された。
③ I was surprised to hear the news. 私は(その)知らせを聞いて驚いた。

②と③は明らかに受動態であるのに、②は受身であることが分かる訳文(割られた・壊された)となり、③は能動形での訳になっている。

また、②を割った・壊した、③を驚かされたと書いてある答案には出合わなかった。

どちらも同じ受身の形をしているのに、一方は受身でもう一方は能動の形で訳される理由を書く欄を設けておいた。31名の学生が回答しており、なんとなくという回答もあったが、一番多い例は、「そのように訳し分けるのが自然だから」であった。彼らが思う自然な訳出の仕方は、能動の訳出を「～する」、受動を「～される」を基本としつつ、この規定通り訳すと違和感がある場合には、語尾を少し変えるというものである。例えば、be born, be surprised, be excited, be seated, be locatedなどは、「～される」と訳すと日本語としては不自然である(be bornの「生まれる」は、確かに生ま「れる」なので受動に近いように見えるが、「生まれる」という表現自体は、(自然とそうなったという)自発とみることが多い)ので、「～する」と訳していると考えられる。

以下に示す2.2.3のタイプC-1に属する動詞(例えば surprise や interest など)が使われている英文の学生が書く訳は的確であるが、2.2.2.のタイプBに属する動詞(例えば look, feel など)の単語のみの訳は、それらが使用される現実の訳とはかなりの乖離があるため、どのようにすれば分かりやすい訳ができるかについては、次章以降で示す。

2. 中間構文の特性

2. 1 中間構文とは

中間構文は、能動受動態、能動受動構文、中間態、中動態、中間自動詞、能動態の形をした受動態などと呼ばれる場合もある。中間態というのは、生成文法で用いられる用語である。Jespersen は、中間態のことを能動受動態 (active-passive) と名づけ、能動態の形式で受動的な意味を表す用法として定義している (Jespersen, 2013年)。中間構文がいつどのような条件で用いられるかについては、簡潔な説明がなされることが今まで少なかったが、日本語の「売れる、読める」といった可能動詞と対応する場合が多い。この章では、中間構文の用例を詳しく確認する。

中間構文を表す名称が複数ある理由は、元々古典ギリシャ語に能動態と受動態の他に中間態という態が存在しており、文法用語はギリシャ語をもとにして作られることが非常に多かったからだと考えられる。複数の語句が作られる過程で、まずは中間態という用語ができ、その後、上記にも示した生成文法や Jespersen が使っている用語が作られた結果、中間構文を

示す表現が増えていったと思われる。

一般的に考えると、能動態と受動態から中間態が生まれたと考えがちであるが、印欧語比較言語学者の Eduard Schwyzer (森田 1998年 p.104) によれば、受動態は中間態の一用法に過ぎず、中間態の役割が増えすぎた結果、そこから分化して受動態というものが生じたとしている。また、中間態という用語はギリシャの文法家により命名され、サンスクリットやヒッタイト語にも用いられる用語である。

英文法における中間構文の分類は殆どなされておらず、Hoffner Jr., H.A の *A Grammar of the Hittite Language* の説明と、古川晴風の『ギリシャ語四週間』の分類が英文法にも応用できるので、両者の記述を比較する。

能動態、受動態、中間態の定義がわかり易く書かれているヒッタイト語の文法書 (Hoffner Jr., H.A の *A Grammar of the Hittite Language*) からまずは確認してみる。Hoffner Jr., H.A (2008 年) は、同書で以下の3つになると定義している。

- 1) 能動態では、主語は動詞の表す行為の動作主であり、それ以上の含みはもたない。
- 2) 受動態では、主語は動詞の表す行為の受動者である。
- 3) 中間態では、主語は行為を開始し、動詞の表す行為によって何らかの影響を受ける。

次に、『ギリシャ語四週間』(古川晴風)の分類を確認する。

古典ギリシャ語における中間態の意味的特徴

- 1) 再帰的、つまり、主語が動作の直接目的語になる場合
- 2) 「自分自身のために～する」の意味を表す場合
- 3) 相互的、つまり、「互いに～する」の意味を表す場合
- 4) ほとんど能動と同じであるが、自分の能力によって動作を行う場合

2. 2 英語の中間構文の分類

ギリシャ語文法を踏まえた上で、英語の中間態で使う動詞をタイプ A、タイプ B、タイプ C に分類する (タイプ A、B は、動詞の形が能動態で意味が受動、タイプ C は、動詞の形が受動態で、意味が能動)。

2. 2. 1 タイプ A

[タイプ A 動詞 : wash, read, write, sell, cut, peel, drive, handle, press, wear, break, photograph, translate 等]

- 1) The book sells well. (その本はよく売れている。)
- 2) This razor cuts well. (このカミソリはよく切れる。)
- 3) This sweater washes easily. (このセーターは簡単に洗える。)
- 4) The article reads well. (その記事はよく書けている、その記事は読んで面白い。)
- 5) Ripe oranges peel easily. (熟したオレンジの皮は簡単に剥ける。)

英語やフランス語で書かれた古典ギリシャ語の文法書では、中間態の文をそれぞれの言語に翻訳する場合に再帰代名詞を用いることが多いため、再帰代名詞に注目し、はじめにタイプ A の英文について再考する。

- 1a) The book sells well. (その本はよく売れている。)
- 1b) The book sells itself well.
- 1c) This book won' t sell. (この本は売れないでしょう。)
- 2a) This razor cuts well.
- 2b) This razor cuts OBJECT well.

1a)は1b)から itself を省略した文であるとされている。ところが2a)では、再帰代名詞の省略ではなく、2b)で示すように目的語の省略である。それぞれ省略されている語は違うが、タイプ A の英文では、必ず主語の特徴付けが用いられる。特徴付けは、主に副詞によってなされるが、定冠詞や指示形容詞、例文5の ripe oranges のように、形容詞が特徴付けになることもある。また、否定文においては否定語自体が特徴付けになり、1c)も適文となる。

2. 2. 2 タイプ B

[主なタイプ B 動詞 : look, seem, sound, taste, smell, feel など]

2番目に、主語の特徴付けという点に焦点を置き、以下の1a)と1b)を比較して、look (見る／見える) の性質を考えてみる。

タイプ B (動詞の形が能動態で意味が受動的、SVC の C が S の特徴付けを行う)

- 1a) This woman looks at the baby. [能動態で能動的意味] = 「S が O を見る」
- 1b) This woman looks happy. [能動態で受動的意味] = 「S が他人に C のように見える」
- 2) This flower smells sweet.
- 3) The milk tastes bad.
- 4) That song sounds familiar to me.
- 5) The spoon felt heavy. (そのスプーンは重く感じられた。)

1a)を除き、いずれも SVC の文型であり、C は主格補語で、S の特徴付けを行う。
このタイプの特徴は、五感を表す動詞である。

2. 2. 3 タイプ C-1

[主なタイプ C-1動詞：surprise, interest, worry, disappoint, amaze, bore, tire, amuse, confuse, excite, puzzle, satisfy, irritate, frighten, embarrass など]

3番目に、動詞の形が受動態で、意味が能動的な英文をみる。感情を表す動詞であるタイプ C-1と、その他のタイプ C-2に細分する。

タイプ C-1（動詞の形が受動態で、意味が能動的、感情を表す）

- 1) I am surprised at the news.
- 2) He is interested in history.
- 3) I was disappointed with the result.
- 4a) I'm worried about my presentation tomorrow. (明日のプレゼンが心配だ。) 今の状態
- 4b) I worry about everything. (私は心配性だ。) 普段のこと

タイプ C-1の元の動詞は他動詞で、受動態にすると能動的な意味になる。日本語で感情を表す動詞は自動詞（驚く、がっかりするなど）であり、自発的に発生するものと考えられるが、英語の場合は、何か（原因）が人（結果）に影響を与えるという他動詞の形になっている。worry や marvel など、場合により自動詞として使われる動詞も一部あるが感情を表す動詞は他動詞とみるのが妥当である。

2. 2. 3 タイプ C-2

[主なタイプ C-2動詞：head, marry, bear, raise, kill, injure, hurt, locate など]

タイプ C-2（動詞の形が受動態で、意味が能動的で、感情以外を表す）

- 1) The car was headed for New York. (その車はニューヨークに向かった。)
- 2) Tom and Mary were (got) married last month. (トムとメアリーは先月結婚した。)
- 3) I was born and raised in Paris. (私は生まれも育ちもパリだ。)
- 4) That man was killed in a plane crash. (その男は飛行機事故で死んだ。)
- 5) 100 people were seriously injured in the crash. (その事故で100人が重傷を負った。)

タイプ C-2の動詞を考えるには、自動詞と他動詞を考える必要がある。例えば、be killed は、主語が何らかの力の影響を受け「死ぬ」のに対し、die は病気などの死亡要因はあるものの、

自然に「死ぬ」ことを表す。また、「育つ」の意味の be raised（周りに育ててもらう）と grow up（自然に植物のように育つ）の関係もこれに類する。

総じて、タイプ C の動詞は、文中で主語が他から何らかの働きかけを受けることを示している。タイプ C-1 では、感情の動きの原因は自分の心の外側にあり、その外的要因に心が影響を受ける。タイプ C-2 で確認したように、この「他からの働きかけ」は、日本語に反映されずに解釈されることが多い（die と be killed は、ともに「死ぬ」と訳される）が、英語ではこの違いが明確に表される。

タイプ C-1、タイプ C-2 ともに、受動態で使われることが圧倒的に多い。日本語には、主語が受ける外的要因の含みを持たす動詞表現が殆どなくタイプ A, B, C の動詞を翻訳する際には、能動的な表現を用いると自然に見える。

2. 2. 4 中間構文でよく用いられる動詞

以下に挙げる動詞は、常に中間態を用いられるわけではなく、またこのリストにない動詞でも条件が揃えば中間態で用いることができることは注意しなければならない。

act, adapt, add up, adjust, anneal, assemble, astonish, bake, baptize, blow, bribe, broil, button, cancel, cast, catch, chew, circulate, clean, compare, compose, construe, convert, convince, cook, cover, crush, cut, dance, decipher, develop, dice, digest, discourage, draw, dribble, drink, end, exchange, fasten, feel, fish, fix, fold away, fold up, freeze, frighten, frustrate, fry, grind, handle, hook, hurt, intimidate, iron, kill, knot, launder, lay, let, lift out, listen, mold, mulch, pack (up), paint, peel, photograph, plant, play, plug in(to), polish, press, print, proofread, pull out, put up, read, recycle, refrigerate, rent, ride, rhyme, roast, row, rub, saw, scale, scan, scare, screen, seduce, sell, serve, shift, ship, show, slice, smoke, solve, spoil, spray, stain, steer, steam, strike, surprise, swallow, take, teach, televise, train, transcribe, transfer, translate, transmit, transport, transplant, transpose, trim, type, wash, wax, wipe (up), write

2. 2. 5 中間構文の定義と例文

最後に、中間構文がいつ用いられるかの定義と例文を確認する。『日本人が知らない英文法』における定義は、「ある他動詞を自動詞として用いて、他動詞として用いたときの目的語を、主語にすることができる。」としている。

Tennis balls sell best in summer. テニスボールは夏によく売れる。

The beef is roasting nicely on the spit. 串刺しの肉が美味しそうに焼けている。

This sweater looks beautiful. Will it wash? 洗濯がききますか。

The two editions of the book read differently.

(同じ本の) 2つの版に違ったところがある。(違って読めるが直訳)

(江川泰一郎 2003年 p.186)

The new Ford is selling badly. 新型フォードは売れ行きが悪い。

Clay shapes well. 粘土は変形しやすい。

Math theses type slowly. 数学の論文はタイプするのに時間がかかる。

This cereal eats crisp. このシリアルは食べるとバリバリする。

(安藤貞雄 2005年 p.362)

① *This applesauce will eat rapidly.

② Keep these pills away from the baby. They' re powerful, but they eat like they were candy.

③ A: What shall I have for lunch, an apple or a grapefruit?

B: Since you only have five minutes, take an apple. It eats more rapidly than a grapefruit.

(van Oosten 1977 p.462-463)

一般に eat は中間構文をとれないとされており、①は非文である。ところが、②は、その薬がお菓子のように（誰でもいつでも）口にできてしまうという意味の制約が加わるため、適文とみなされる。また、③も、時間がないならグレープフルーツよりもりんごのほうが（誰でも簡単に）速く食べられるということを示しているため、適文とみなされる。

このように、ある動詞が中間構文で使われるかどうかは、動詞自体で決まるわけではなく、主語に来る制約や性質、状況や一般常識などを勘案しなければならない。

中間構文が難しいのは、上記のように様々なことを視野にいれる必要があるのみならず、一見簡単な単語の羅列に見える文でも、誤訳が生じやすいという点にもある。

① His essays read well.

× 判読できる。

○ 読んで面白い、読みごたえがある。

(村田勇三郎 2005年 p.100)

② They are selling like experts. 彼らは熟練した商人のように売りまくっている。

③ They are selling like hot cakes. それらは飛ぶように売れている。

②の sell は普通の動詞、③の sell は中間動詞である。ともに進行形の文で、ほぼ同じ形をしているが、構文の種類が異なる。

(小野経男 1990年 p.252)

更に、中間構文を使える制約についても、簡単に理解し難い点がある。一般に、中間構文は、主語の特徴を述べるものであるから、通例、現在時制で用いられること、また様態を示す副詞か形容詞を伴うとされるが、以下のような英文もある。

* ① This magazine reads. (Fellbaum 1985年 p.22)

② This magazine sells. (Fellbaum 1985年 p.22)

双方とも副詞が現れていないが、①が非文で②は問題ない。中間構文には副詞がつくとされるが、その副詞は、中間構文の主語の属性を伝えるための有益な情報を伝えているかがポイントとなる。

①は、「この雑誌は読める」という訳だが、雑誌というのは読まれるものであり、どのような読まれ方をするのが分からないため、単に「読める」だけだと有益な情報を伝えていないため、非文とみなされる。

②は、「この雑誌は売れる」という意味で、雑誌の属性を伝えるための有益な情報を述べている。副詞がなくても、動詞の中に有益な情報が含まれているため、適文とみなされる。

3. ある種の中間構文 (look を中心に)

2章のリストで示したように、look, appear, show は、通例は中間構文をとる動詞とはみなされていない。にもかかわらず、これらの動詞は、明らかに中間構文と同じ原理で、能動態に見えるが、受動のような訳をする場合がある。He looks young. のように英文を訳す問題であれば、ほぼ全員訳せるが、単語テストの形で出題すると、look の訳を「見る」と書いてある答案ばかりであった。(以下の単語確認テストを参照)

第2文型で用いる look, sound, appear などは、義務的に補語を伴い、主語の属性や状態を表す知覚動詞の用法であるため、専門的には、連結的知覚動詞構文 (Copulative Perception Verb' s Construction) と呼ばれる。この構文で用いられる動詞は、受動態のように be + 過去分詞の形をしているわけではないが、知覚対象が主語に置かれる。また、義務的に補語を必要とするため、He looks. It sounds. のように補語がない文は認められない。また、動詞の行為を行う主体 (以下の例文の場合、見ている人物) が文中に書かれてはいないが、He looks happy to {everyone / me} . の { } 内の語句が示すように、総称的人物 (everyone) であっ

ても、話者自体 (me) であっても、表すことができる。そして、{ } 内の語句を省略し、He looks happy. としても、彼は幸せそうに (皆に／私に) 見えるというように、総称的にも個別的にも解釈される。

上記の連結的知覚動詞構文と中間構文で用いられる動詞 (中間動詞) には、共通した特性が見られるため、両構文はパラレル関係にあるとみなされている。

2018年7月16日に実施した授業内での単語確認テストは以下の問題を用いた。テストを受けた学生数は82名である。

I 次の単語の訳を、思いつく限り書いてみましょう。

- ① look () () ()
- ② show () () ()
- ③ surprise () () ()
- ④ serious () () ()
- ⑤ satisfy () () ()
- ⑥ room () () ()
- ⑦ remind () () ()
- ⑧ recall () () ()
- ⑨ press () () ()
- ⑩ object () () ()
- ⑪ novel () () ()
- ⑫ master () () ()
- ⑬ launch () () ()
- ⑭ line () () ()
- ⑮ figure () () ()
- ⑯ read () () ()
- ⑰ flight () () ()
- ⑱ financial () () ()
- ⑲ expect () () ()
- ⑳ leave () () ()

期末テスト^{(注)1}によく出題される単語の理解度チェックという目的だけではなく、TOEIC頻出語を知って欲しいと意図した確認テストではあるが、①の look の訳し方にはある傾向が

見られた。

表1 2018年7月16日に82名に実施した授業内での単語確認テストの結果

単語	見る(第一義)	見える(第一義)	探す(第一義以外)	見える (第二義)
look	79 名	3 名	17 名	8 名(～のような と いう訳がうち 4 名)

その他の訳語例は、見た目 (5名)、視線・見た目・見方 (4名) などがあった。

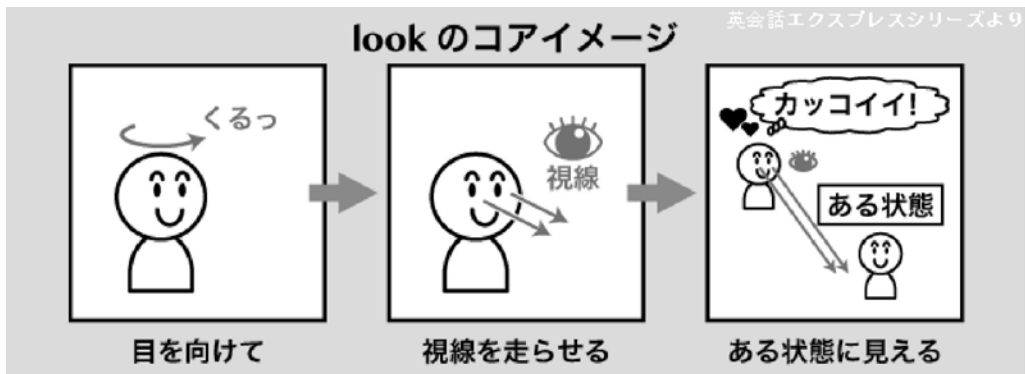
look のみで「見る」と訳す場合、すなわち look を他動詞で用いる場合は、アルク辞典によれば、以下の3つしかない。

1. (人) の～をじっと見る、～を注視する
・ I looked him in the eye. 彼の目をじっと見詰めた。
2. 注意する、気を付ける、確かめる、確認する
・ Hey, look what you did to my car here. 俺の車に何てことしてくれたんだ。
3. 表情で～を伝える、～という目つきで (人) を見る
・ I looked my annoyance at him. 困っているという表情をして彼を見た。

1の用例が教科書に載っていることは時折見かけるが、2, 3の用法は、日常ではよく用いられるものの、教科書ではあまり見かけない。にもかかわらず、look の訳語で一番先に思いつく訳 (第一義) で、82名中79名が、「見る」と書いている。反対に、教科書でよく見かける第二文型の「～のように見える」は、第一義で3名、第二義でも8名と、思いっただけ書く単語テストとしては、この訳語が定着していないように感じられる。

上記のように、実際の使用例からすると正確とは言えない訳語の覚え方を減らすために、核になるイメージ (コア) から基本語の訳し方、更には例文をおさえていくことで、限られた語句でも英語を運用するのに資すると考えられる。

図1 look の図解コアイメージ



出典： <https://www.english-speaking.jp/difference-between-see-and-look-and-watch/>

4. 中間構文の多義性

The door doesn't open in wet weather.

自動詞構文として英語で表現すると ① The door stays shut in wet weather.

中間構文として英語で表現すると ② The door cannot be opened in wet weather.

①は、「雨の日にそのドアが開かない」という自動詞構文である。

②は、「雨の日は（いつも）そのドアは開かなくなっている・閉じている」という中間構文である。何らかの理由で、誰が開けようとしてもそのドアが開かないことを示す。

この例では、単なる自動詞構文と中間構文の訳の差があまりないようにうつるが、次の例では、両者の違いがより鮮明になるように思われる。

③ The door closes easily; it only takes a gust of air. (能格動詞)

④ The door closes easily; you just have to press down. (中間構文)

③では、「風がちょっと吹けば」とあるから、ドアが簡単に閉まるという意味で、背後に誰が閉めてもというような人の気配が感じられない。単にそのドアが簡単に閉まるということだけを示している。

④では、「下に押しさえすればいい」とあり、誰が閉めても、下に押しさえすれば簡単に閉められるという背後に人の気配が感じられる。

②と④の訳からも分かるように、英文中には、当の人間や人間の働きかけは書かれていないが、中間構文は背後に人間の働きかけを読み取ることができる。

5. 中間構文の制約のまとめ

本稿まとめとして、中間構文がいつ用いられるかの制約と制約に関する補足をまとめる。

- (01) 中間構文で用いられる動詞はもともと他動詞であり、他動詞が能動形で現れる。
- (02) 意味上の目的語が主語の位置に現れる。
- (03) 意味上の主語は表面上存在しないが、総称的に解釈された潜在的な動作主 (implicit agent) はその意味に含まれる。
- (04) 時制は単純現在形で使われることが多い。(進行形や過去形で用いられる場合もある)
- (05) 法助動詞を伴う場合は、will が使われることが多い。
- (06) 一般的・総称的 (generic) な状態を示す。
- (07) 特定の出来事には用いられない。
- (08) 様態を示す副詞 (well や easily) を伴うことが多い。
- (09) 創造動詞や破壊動詞は、中間構文で用いることができない。
- (10) 作成動詞も中間構文で用いることができない。
- (11) 対象物の状態変化を含まない状態動詞も中間構文で用いることができない。
- (12) 接触・打撃動詞も中間構文で用いることができない。但し、接触・打撃動詞でも結果述語を補うと、中間構文で用いられる。
- (13) 非能格動詞も中間構文で用いることができない。
- (14) 知覚動詞 (see, watch, hear)、理解 (understand, grasp, learn)、疑い (doubt, question)、一部の感情 (refuse, reject)、主語が受益になる動詞 (receive) も中間構文で用いることができない。
- (15) ある特定の出来事を表すことになる命令文や進行形は基本的にとれない。
- (16) kill は中間構文が起こりうるが、murder のように動作主の意思を強く暗示する動詞は中間構文としては容認されない。
- (17) 有益な情報価値 (新情報) を付与すると、中間構文で使うことができる。

補足

- (1) ～ (17) を端的にまとめたものに以下がある。

中間構文の主語は、ほとんどは被動者 (patient) であるが、時に具格 (instrument)、経験者格 (experiencer) も散見される。場所格 (locative)、受容者格 (recipient) は例外的である。主語が動作者 (agent) や結果格 (effected) の主題役割を担う場合は排除される。

(村田勇三郎 2005年 p.101)

- (03) 意味上の主語は表面上存在しないが、総称的に解釈された潜在的な動作主 (implicit agent) はその意味に含まれる。

別の言い方をすると、中間構文の主語（対象物）には、被動性と責任性があるとなる。要するに、中間構文の主語（もとは他動詞の目的語）は、隠れた行為者の手元になくなくてはならないということである。

The book sells well.

*The book buys well.

主語（the book）が、隠れた行為者の手元にある場合、すなわち売の場合は、中間構文が成立するが、手元がない場合、すなわち買う場合は、中間構文を用いることができない。隠れた行為者（書店や著者）が関心を持っているのは、主語である the book がよく売れることであり、隠れた行為者がその本を売ろうとする努力はもちろん大事だが、その本が売れるかどうかの責任は、隠れた行為者よりも寧ろその本の内容自体にある。つまり、売れるかどうかの責任は本にあると考えられている。これが中間構文の主語に発生する責任性である。

一方、本が買えるかどうかは、本自体の内容というより、買い手の経済状況によるので、本の責任とは考えにくい。本ではなく、家を例にして考えると、家自体の責任性よりも、買おうとする側のローンの条件や収入などによるため、家の責任性は考えにくい。

(03) , (04) , (06)

中間構文の隠された動作主は、一般化された行為者を表すことが多いので、時制は一般的な時間帯を示す現在時制が多く、ある対象物の一般的な性質を表すことが多い。一般的・総称的な内容を示すため、多くの一般人が買う商品広告の宣伝文に、中間構文は向いていると考えられている。

2018年の8月9日からテレビコマーシャルが開始された、P & G の3層立体構造のジェルボール型洗剤「アリエールジェルボール3D」と「ボールドジェルボール3D」のCMにおいても、「0.3秒に1個売れてます！」(<http://cm-watch.net/gelball-ikuta/>)とテロップ付きで放送されている。「0.3秒に1個売れてます！」という短いフレーズを聞いただけでも、バンドワゴン効果、アンカリング効果、フレーミング効果の心理効果がもたらされていると考えられる。

(08) 様態を示す副詞（well や easily）を伴うことが多い。

様態というのは、「そうだ」のように、不確定な言い方のことである。不確定という意味で、not が用いられることもある。

ちなみに、様態副詞を意味的に分類すると、以下の三つに区分できる。

1 速度（fast, quickly, rapidly, slowly）

Toyotas sell quicker than Chevrolets.

2 評価（badly, poorly, favorably, properly, reliably, smoothly, well）

I am afraid that this scene does not photograph well.

3 容易さ (easily, readily, with/without difficulty [trouble])

The clothes wash with no trouble.

(村田勇三郎 2005 p.95)

(09-1) 創造動詞や破壊動詞は、中間構文で用いることができない。

以下で用いられている動詞は、創造動詞であるので、中間構文として用いることはできない。

*Wool sweaters knit easily.

*Houses build easily.

*Pictures draw well.

*The novel writes easily.

*This cathedral destroys easily.

(小野経男 2001 p.34)

This cathedral will destroy easily.

(谷口一美 1994 p.14)

簡単に壊れることは判断できなくても、推量 (will) することは十分可能であるので、一番下の英文は容認される。

(09-2) 創造動詞や破壊動詞は、中間構文で用いることができない。

同じ動詞でも、創造動詞で用いる場合と、そうでない場合がある。創造動詞では中間構文は用いられないが、別の意味で用いる場合は、中間構文を作ることができる。

一例として、dig を挙げてみる。

① 創造動詞としての用法…目的語が行為の結果作り出されたもの、いわゆる結果目的語

② 創造動詞ではない用法…既存にある物体が動詞によって表される行為の働きかけを受けるもの、いわゆる被動目的語

He digs a hole. ①の用例

*A hole doesn't dig easily. (創造動詞として用いられているので非文)

He digs a ground. ②の用例

The ground doesn't dig easily. (創造動詞として用いられていないので適文)

(10) 作成動詞も中間構文で用いることができない。

作成動詞というのは、make, invent, build などである。

(11) 対象物の状態変化を含まない状態動詞も中間構文で用いることができない。

対象物の状態変化を含まない状態動詞というのは、know や believe などである。

(12) 接触・打撃動詞も中間構文で用いることができない。但し、接触・打撃動詞でも結果述語を補うと、中間構文で用いられる（右の英文は適文）。

*This counter wipes quickly. This counter wipes clean quickly.

*Elephants don't kick easily. Elephants don't kick senseless easily.

(17) 有益な情報価値（新情報）を付与すると、中間構文で使うことができる。

*Fish doesn't keep well. 魚が日持ちしないのは常識なので有益な情報とは言い難い。

Fish doesn't keep well, not even in a fridge. 冷蔵庫に入れても日持ちしないということになると価値ある情報になる。 （影山太郎 2001 p.186）

6. 中間構文の今後の活用

中間構文に基づく話題を挙げると、2017年に哲学者の國分功一郎が『中動態の世界』を出版して間もなく、東大・京大の大学生協で上位2位の売り上げを記録し、巷間でも売れている。同著は、ギリシャ語文法や英文法の中動態の概念を更に拡げて捉え、英文法における中動態が使われない語句にも、中動態の概念を盛り込んで解説している。

同著の一例を挙げれば、「する」と「される」という能動態と受動態だけでは説明できない事が世の中には多々あるとしている。例えば、銃を突きつけられてお金を要求されたら、強制的にお金を出している点では受動的だが、結果お金を出すというところから従った点は能動的であるとしている。「する」「される」に二分して捉える理解は、常に責任の所在はどこかを追及しているが、中動態で理解すれば、物事の責任がどうなのかという点ではなく、状態がどうなのかで考えることができるようになるとしている。

日常でのものの考え方においては、上記の中動態の思考法を用いたり、英語学習においては、コアで英単語を捉えた上で例文を使えるようにしたり、中間態に限らず文法を公式化して覚えるのではなく、条件、文脈、常識などを勘案して、柔軟に使いこなしたりする必要性が益々増えていくと考えられる。

なお、授業で使用している『TARGET! pre-intermediate』の中に受動態とそれに類する構文が出てくる箇所がある^{(注)2}。本稿の考え方をおさえた上で英文和訳にいかせば、読みやすく分かりやすい和文を作ることができるように思う。

(注)1 本学では定期試験に英検 IBA テストを実施しており、筆者担当クラスではレベル B－英検準2級から2級程度までを測るテストが実施されている。

(注) 2 『TARGET! pre-intermediate』に以下のような受動態とそれに類する英文が出てくる。

- ① Groups of students are often seen wearing the same black suits … (p.24 ℓ 5)
- ② The event was won by a man who was actually not a professional athlete. (p.39 ℓ 5)
- ③ For some countries, hosting the Olympics has helped them gain international status and recognition, which has led to more foreign investment. (p.39 ℓ 22)
- ④ When Japanese are forms such as ukiyo-e and manga are adopted in other countries, they are often changed to suit local tastes. (p.49 ℓ 27)

特に③は一見どこにも受動態は登場しないが、recognition や investment を日本語に訳す際には、受動態として訳すほうが、読みやすい和文になる。

授業内で訳を書かせると、(中略)「国際的な地位と認識を獲得し、それがより多くの外国の投資を導いた。」という答案が散見された。誤訳とまではいかないが、かなり分かりにくい文章ではあるため、(中略)「国際的な地位を得て、世界からも評価され、結果として、今まで以上に他の国々から投資をしてもえらえるようになった。」とすると英文が示している内容はイメージしやすくなるかと思われる。

〔参考文献・引用文献〕

- 安藤貞雄 『現代英文法講義』 開拓社 2005年 p.362
- 江川泰一郎 『英文法解説』 金子書房 改訂三版 2003年 p.186
- 小野経男 『意外性の英文法』 大修館書店 1990年 p.251～254
- 小野雄一 「中間構文と創造動詞について」 小山工業高等専門学校研究紀要 第34号 2002年
- 影山太郎 『動詞意味論』 くろしお出版 1996年
- 影山太郎 『日英対照 動詞の意味と構文』 大修館書店 2001年
- 萱原雅弘 「中間構文に関する通時的考察」 東京家政学院大学紀要 第46号 2006年
- 國分功一郎 『中動態の世界』 医学書院 2017年
- クリストファ・バーナード 『日本人が知らない英文法』 ブレイス 2007年
- 島津万佑子 「英語中間構文再考」 愛知淑徳大学論集・文化創造学部・文化創造研究科篇 文化創造学部論集編集委員会編 掲載ページ p.71～84 2008年
- 久野暲・高見健一 『謎解きの英文法 動詞』 くろしお出版 2017年
- 田中茂範 『動詞がわかれば英語がわかる』 ジャパンタイムズ 1989年
- 谷口一美 「中間構文の認知的分析」 Osaka Literary Review. 33 P.1-P.16 1994年
- 柘植美波 「英語の中間構文 ―先行分析とその問題点―」
- 金城学院大学論集 人文科学編 第14巻第2号 2017年
- 友繁義典 『英語の意味を極めるⅡ 動詞・前置詞編』 開拓社 2016年

- Nakamura Masaru “The Middle Construction and Semantic Passivization” in T. Kageyama (ed),
Verb Semantics and Syntactic Structures, Kuroshio Publishers, Tokyo, 115-147 1997年
- 二枝美津子 「中動態と他動性」 2009年 京都教育大学紀要 No.114
- 畠山雄二 『ことばの本質に迫る理論言語学』 くろしお出版 2014年
- 初谷智子 「中間構文の意味と形式」－属性叙述と構文ネットワーク 姫路独協大学外国語学
部紀要, (29), 17-30 (2016-02)
- https://hdu.repo.nii.ac.jp/index.php?action=repository_view_main_item_snippet&pn=1&count=20&order=16&lang=japanese&creator=%E5%88%9D%E8%B0%B7+%E6%99%BA%E5%AD%A0&page_id=13&block_id=21
- 藤井数馬 「英語中間構文の認知的視点からの研究の必要性和拡張における一考察」 同志社
大学学術リポジトリ 2003年3月15日 64号
- 古川晴風 『ギリシヤ語四週間』 大学書林 1958年
- 村田勇三郎 『現代英語の語彙的・構文的現象』 開拓社 2005年
- 森田彰ほか 『TARGET! pre-intermediate』 金星堂 2016年
- 森田信也 「英語における中間態と能格構造について」 山梨県立女子短大紀要第31号1998年
- 湯本久美子 「英語中間構文における認知主体の経験に基づく探索活動」 東京言語研究所
2006年
- 劉剣 「日本語の中間態再考」 筑波日本語研究J 第十五号筑波大学人文社会科学研究科
2010年

〔洋書からの引用〕

- Fellbaum, C. Adverbs in Agentless Actives and Passives CLS 21:21-31 1985
- Hoffner Jr., H.A. A Grammar of the Hittite Language Eisenbrauns 2008
- Jespersen, O. A Modern English Grammar on Historical Principles: Volume 3
Routledge Library Editions: Collected English Writings 2013
- Van Oosten, J. Subjects and Agenthood in English CLS 13, 459-471. 1977

〔インターネットからの引用〕

- <https://eow.alc.co.jp/search?q=look&ref=sa> アルク翻訳辞典 2018年8月21日
- <http://cm-watch.net/gelball-ikuta/> P & G の3層立体構造のジェルボール型洗剤「アリエール
ジェルボール3D」と「ボールドジェルボール3D」のCM 2018年8月18日
- <https://www.english-speaking.jp/difference-between-see-and-look-and-watch/> 英語イメージリ
ンク 2018年8月21日

日本人 EFL 学習者に対するストレスとリズムの指導

Teaching Stress and Rhythm to Japanese EFL Learners

日吉 佑太

Yuta Hiyooshi

1. はじめに

英語における発音の指導には、それぞれの音素の発音を指す分節的特徴 (Segmentals) とそれに付随またはそれを超えて付加される超分節的特徴 (Suprasegmentals) のいずれの指導に力を入れるべきか、または双方をバランスよく指導するべきか、という議論がある。分節的特徴についてネイティブレベルに到達することの難しさがある一方、超分節的特徴も日本人 EFL 学習者にとって特に習得が難しいとされるため、日本で英語の指導を行う際には身近な問題となる。また学習者の日常的に接する範囲に、発話のサンプルが乏しいことも問題となる。

本稿では5名の研究対象者による、指導前後2回の文章朗読の録音データを評価、分析することによって日本人 EFL 学習者が指導を通してストレスとリズムを知り、実践できるかを調査したものである。

2. 英語におけるストレスとリズム

Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics [Richards and Schmidt, 2003] によると、超分節的特徴 (Suprasegmentals) とは個別の音素に付加され、また音素の単位を超えて付随する発話の特徴のことをいう。超分節的特徴には、ストレス (または強勢、Stress)、リズム (Rhythm)、イントネーション (Intonation) が含まれる。本稿ではこのうち、ストレスとリズムについて指導と研究の対象とした。

2.1 ストレス

ストレスとは、一つの発話の中で他の分節または単語と比較して、より強い呼気と筋力を伴って発音される分節または単語のことを指す [Richards and Schmidt, 2003]。英語において

ストレスを付与された音節は、そうでない音節と比べてより大きい音量、より高い音程、より長い時間を伴って発音される。Fry [1958] によれば、これらの要素のうち英語におけるストレスを認識するために最も重要なものは音程の高さと時間的な長さである。またこのときストレスを付与されない音節では、母音の発音のあいまい化が生じる [Fourakis, 1991] から、超分節的特徴は実際の発話のときの分節的特徴にも影響を与える。

英語ではストレスは原則として内容語 (Content words) に付加されるが、機能語 (Function words) には付加されない。言い換えれば、その単語が重要な情報を持つ場合にストレスを付与される。Celce-Murcia, Brinton & Goodwin [2010] は、内容語と機能語を表1のように区別している。

表1. 内容語 (Content words) と機能語 (Function words) の分類

Content words	Function words
nouns	articles
main verbs	auxiliary verbs
adjectives	personal pronouns
possessive pronouns	possessive adjectives
demonstrative pronouns	prepositions
interrogatives	conjunctions
<i>not</i> / negative contractions	
adverbs	
adverbial particles	

2. 2 リズム

文レベルでのストレスの態様は、英語における発話のリズムに影響を与える。すなわち、ストレスを付与された単語・分節が一定の拍子に則って読まれ、そうではない単語・分節は拍子の間に短い時間で読まれる。この時間の長さについての特徴は、次に掲げた5つの文に明確に現れる [Celce-Murcia, et. al., 2010]。

CATS	CHASE	MICE.
The CATS	have CHASED	MICE.
The CATS	will CHASE	the MICE.

The CATS have been CHASing the MICE.

The CATS could have been CHASing the MICE.

これら5つの文において、実際の音節の数はそれぞれ異なる。しかし、ストレスを付与される音節の数はいずれも同じ3つである。したがって、発話するために要する時間の長さはいずれの文についてもほぼ等しくなる。言い換えれば、大文字で示したストレスを付与される音節が等しい時間的間隔で発話され、ストレスを付与されない音節はその間に短く発話される。時間は一定であるにも関わらず総音節数は増えるため、それに伴いストレスを付与されない音節に費やされる時間は後の文ほど短くなっていく。

2. 3 日本人 EFL 学習者にとってのストレスとリズム

EFL 学習者にとって、分節的特徴と超分節的特徴のいずれに力を入れて学習に取り組むことが発話の明瞭性 (Intelligibility) を引き上げることに寄与するか。

これまでに行われてきた研究では、単語レベルでの訛りがあること (Accentedness) が必ずしも発話の明瞭度を押し下げるわけではないことがわかっている [Derwing & Munro, 1997; Munro & Derwing, 1995; Field, 2005]。

加えて、第二言語習得における臨界期仮説 (Critical Period Hypothesis: CPH) [Lenneberg, 1967; Penfield & Roberts, 1959] の観点から、分節的特徴に関しては、EFL 学習者がネイティブと同レベルの分節的特徴を習得することは難しいとされる。これらの理由により近年では超分節的特徴についての指導に力を入れるケースが多いが、分節的特徴よりも超分節的特徴の向上を図ることが明瞭度の改善に寄与するという明らかな研究結果が存在しているわけではない [Levis, 2005, p.369]。EFL 学習者にとって一般的に超分節的特徴を習得することの効果は今後より詳細な研究が必要である。

また、日本語を母語とする学習者にとって特有の問題がある。

世界の言語は英語が含まれる音節タイミング言語 (syllable-timed language) と日本語が含まれるストレスタイミング言語 (stress-timed language) に大別される [Abercrombie, 1956]。

英語などのストレスタイミング言語におけるストレスは、先に述べた通り、音程の高さ、音節を発音する際の時間的長さが不可欠な要素である。一方音節タイミング言語では、音程の高さのみがストレスの要素であるとされる。このタイプの言語では、音節は比較的等しい強さ、等しい時間的長さをもって発音される [Anderson-Hsieh, 1996]。しかし時間的長さは他の役割を持つか、あるいは役割を持たない。たとえば日本語では、時間的長さは意味上の区別に用いられる要素である [Vance, 1987]。

Celce-Murcia らは、日本語、イタリア語、スペイン語といった分節タイミング言語を第1言

語とする学習者にとって、ストレスタイミング言語である英語を学習する際に特有のリズムを維持できない、あるいはそれが難しいケースが多く見られると指摘した〔2010〕。

日本人 EFL 学習者についてこの点を調査した研究には到達できなかったが、日本語と同様に音節タイミング言語であるスペイン語話者を対象者とする研究がある。Naqvi は、アメリカ在住のスペイン語を第1言語とする ESL 学習者について合計4回、ストレスとリズムの指導を行った。ポストテストで対象者の発話を分析したところ、ストレスおよびリズムの認識と実践において著しい向上が見られた〔2016〕。

3. リサーチクエスチョン

以上のように、日本語を母語とする EFL 話者にとって英語のストレスとリズムを指導することの必要性は推測されるものの、明確な根拠はなく、今後の研究が求められる状況にある。また指導によって発話の他の側面、たとえば流暢さ、音素の発音、単語レベルのストレスに対し影響があるかも明らかではない。

この議論を請けて、本稿では次のようなりサーチクエスチョンを設定した。

1. 日本人 EFL 学習者は、明示的指導によって英語におけるストレスとリズムのパターンを短期間に認識し、実践することができるか。
2. 日本人 EFL 学習者が英語におけるストレスとリズムのパターンを認識し、実践することによって、文レベル発話の他の側面に影響を与えるか。

4. 方法

4.1 対象者

対象者は、東京の大学で経営学を専攻する1年生で、19歳または20歳の女子2名（対象者 A・D）、男子3名（対象者 B・C・E）であった。これらの対象者は、1年生を対象とする必修科目の履修者からランダムに選ばれた。事前の聞き取りにより、彼らは大学入学時までに英語の超分節的特徴についての指導を受けたことがないことを確認した。また研究対象となることにより、一切の報酬が与えられないことを了承した。

4.2 教材

プレテストおよびポストテストは、対象者が通常の授業で使用した教科書である English Beams: Essential Skills for Talking and Writing〔Omotedani, Kawasaki, Hasian & Aaloe, 2010〕から引用したテキストを用いた（付録 A 参照）。当該テキストは全107語、11文から成り、空港から大阪市内のホテルまでの道順を説明する e メールの一部という内容であった。

これとは別に、第1回指導から第4回指導のために作製、使用した教材は文末の付録 B から付録 D に掲載した。

4. 3 手順

この研究では、プレテストおよびポストテストを実施し、両テストの間に全4回の指導を行った。指導は大学の授業の一部として行い、その時間は各回約30分であった。またプレテストからポストテストまでの期間は2週間であった。すべてのテストおよび指導は本稿の執筆者が行なった。

(1) プレテスト

対象者にはリーディングの教材（付録 A）を配布し、これを音読するように指示した。音読の際は、対象者が所有する教科書は手元に置かず、あらかじめ用意したテキストのコピーを音読した。これは対象者個人が教科書に行なった書き込みによって結果に影響を与えることを防ぐためであった。対象者の音読は、iPhone 用に開発されたデジタル音声録音アプリケーション AVR を使用し、机上で録音された。

(2) 第1回指導

第1回指導は、対象者が英語と日本語におけるストレスとリズムのパターンに気づき、大まかな相違点に気づくことを目的とした。

指導は、プレテスト終了後すぐ、5人の対象者を含めた30人のクラスに対し行なった。Consciousness Raising Task として最初に、学生はペアを形成し、お互いにパートナーの音読を聞いた。直後に、ネイティブスピーカーが該当のテキストを音読したものを聞いて、自分たちの音読とネイティブスピーカーの音読では何が異なるかを話し合った。最後に、英語と日本語のストレスとリズムに関する特徴の違い、すなわちストレスタイミング言語と音節タイミング言語の違いを明示的に解説した。

(3) 第2回指導

第2回指導は、英語においてどのような語がストレスを置かれ、どのような語がストレスを置かれなさを対象者が認識することを目的として行なった。

まず第1回指導の復習として当該テキストのネイティブスピーカーによる音読を3回聞き、ストレスを伴って読まれている語に丸印をつける作業を行なった。次に4～5名のグループを形成し、ストレスを伴って読まれる語はどのような種類の語か、どのような共通点があるかについて議論を行なった。最後に、内容語と機能語の概念、およびそれに伴ったストレスの有無を指導した。この際、Celce-Murcia ら〔2010〕が作成した表を用いた。なお、出典元の表では16の品詞および語句が分類されているが、対象者の理解をより容易にするために教材では12の品詞および語句に絞った。

(4) 第3回指導

第3回指導は、ストレスを付与される音節がより長い時間をかけて発話されることに意識を向けるために指導を行った。まず”Cats chase mice” rhythm drill [Celce-Murcia ら, 2010] で使われる5つの文を提示し、それぞれの文の単語の数と、ストレスを付与される単語の数を数える作業を行なった。5文ともストレスを付与される単語の数が同じであることに気づいてもらい、いずれの文も読むのに要する時間がほぼ同じ長さになることを指導した。このとき、ストレスを置いて読む際に手を叩いて拍子を取ることで、リズムを維持する練習を行なった。

さらに、ストレスの付与の仕方を視覚的に捉えることができるよう、ストレスが付与される単語に●印、付与されない単語に・印を付ける方法を指導し、教材に掲げた英文について同様の作業に取り組んだ。

(5) 第4回指導

第4回指導は、これまでに指導したことのまとめとして、4~5名のグループごとに文を複数提示し、●印および・印の付加作業に取り組んだ。その後、その成果を各グループから数名ずつ黒板に記し、実際に教壇で手で拍子を取りながら発話し、これに対して指導者は必要に応じて明示的にフィードバックを行った。指導の最後に、次回授業でテキスト指定箇所の音読テストを行うことを告知した。

(6) ポストテスト

音読テストはクラス全員が受けたが、研究の対象者にとってはこれがポストテストとなった。ポストテストは、プレテストと同一の形式で行った。

4. 4 評価

4. 4. 1 評価者

5名の対象者について各2回、のべ10回行われた録音データは、4名の評価者によって評価された。4名の評価者はすべて関東地方の大学で英語の授業を担当する講師であり、うち2名は日本語を第1言語とする者（評価者 a・b）、他2名はアメリカ国籍のネイティブスピーカー（評価者 c・d）であった。

4. 4. 2 評価方法

10点の録音データの評価については、それがどの対象者の音読を録音したものか、またプレテスト、ポストテストいずれの録音によるものが判別できないよう Sample1から Sample10までランダムな数字でファイル名を付与し、評価者はこの番号の順序通りに聴取して評価を行なった。評価のために録音サンプルを聞く回数を通して2回以上とし、上限は設けなかった。また、テキストに現れる日本語地名（Namba, Nankai, Tenga-chaya, Nagahoribashi, Nagahori）については評価の対象外とした。

4. 4. 2 評価方法

評価者は、以下に掲げた5つの評価基準それぞれについて録音データを評価することとした。

(A) 流暢さ (Fluency) : 不必要な停止、読み直しをすることなく、流暢に読むことができる。

(B) 音素 (Phonemes) : 各単語に含まれる子音、母音を正しい発音で読むことができる。

(C) 単語レベルのストレス (Word stress) : 各単語を正しいストレスを置いて読むことができる。

(D) 文レベルのストレス (Sentence stress) : 各文において、内容語にストレスを置いて読むことができる。

(E) リズム (Rhythm) : 各文において、ストレスを置いた語を長く、置かない語を短く読むことができる。

以上の5つの基準を各録音データにおいて対象者が実施できているかどうか、頻度をもとに表2の5段階で評価を行なった。ただし、正確な頻度を数値として計算しそれに基づいて評価するのではなく、評価者の印象に基づいて評価を行なうこととした。

4. 5 分析

4名の評価者による5項目の評価素点と、それらを録音データごとに平均したものを比較し、対象者の各項目のプレテストとポストテストの結果を比較した。

表2 評価基準および評価対応表

評価基準	評価
Never/Rarely (0-10%)	1
Occasionally (20-30%)	2
Sometimes (40-60%)	3
Often (70-80%)	4
Generally/Always (90-100%)	5

5. 結果および考察

5名の対象者ごとに流暢さの評価をプレテスト、ポストテスト間で比較した結果は付録Eの表の通りであった。

5. 1 リサーチクエスチョン1（日本人 EFL 学習者は、明示的指導によって英語におけるストレスとリズムのパターンを短期間に認識し、実践することができるか）

まず「文レベルのストレス」項目の評価の平均を見ると、いずれの対象者もプレテストよりポストテストが高い評価を受けた。特に対象者 A は1.50から4.00、対象者 C は1.75から3.75と、2以上の向上が見られた。また各評価者の評価を個別に見ても、のべ20のポストテストに対する評価のうち15でプレテストを上回った。逆にポストテストの方が下回ったのは1つであった。

次に、「リズム」項目の評価の平均を検討すると、対象者 E を除いた4名の評価者がプレテストよりポストテストで高い評価を受けた。特に対象者 A は1.50から3.75、対象者 C は1.25から3.75と、2以上の向上が見られた。これは「文レベルのストレス」項目で2以上の向上があった2名と同一である。次に各評価者の評価を個別に見ると、のべ20のポストテストに対する評価のうち11でプレテストを上回った。反対に、ポストテストの方が下回ったのは2つであった。

「文レベルのストレス」では対象者全員について、「リズム」項目では5名中4名について指導後の向上が見られたことから、日本人 EFL 学習者について、明示的指導を受けることで英語におけるストレスとリズムのパターンを短期間に認識し、実践に移すことができることが伺えた。ただし、対象者によってその実践できる度合いに差があった。また「リズム」は「文レベルのストレス」よりも、指導の効果が上がりにくかった。これは、日本語のストレスの要素に発音の時間的長さが含まれず、日本語母語者にとってリズムの習得が課題であるという先の議論にも整合する〔Anderson-Hsieh, 1996; Celce-Murcia, 2010; Vance, 1987〕。

5. 2 リサーチクエスチョン2（日本人 EFL 学習者が英語におけるストレスとリズムのパターンを認識し、実践することによって、文レベル発話の他の側面に影響を与えるか）

ここでは「文レベルのストレス」と「リズム」について比較的大きな改善を見せた対象者 A・C と、それ以外対象者 B・D・E のグループに分類し、当該項目以外の項目である「流暢さ」「音素」「単語レベルのストレス」を比較した。対象者 A はプレテストと比べ、「流暢さ」「音素」項目、対象者 C は「流暢さ」「音素」「単語レベルのストレス」項目の平均評価が1以上上昇した。対象者 A は全5項目で1以上の平均評価の上昇があったことになる。評価者別に見ても、これらの対象者はポストテストのほうが良い評価を得ている項目がほとんどであった。一方、対象者 B・D・E については、平均評価の向上は対象者 D の「単語レベルのストレス」項目のみであった。さらに評価者別評価では、対象者 B の「音素」「単語レベルのストレス」項目ではポストテストの評価のほうが低い結果が見られた。

これらの結果を踏まえ、日本人 EFL 学習者は英語におけるストレスとリズムのパターンを認識し、実践することによって、流暢さや音素、単語レベルのストレスについても肯定的な影響がありうるということがわかった。対象者 A・C からわかるように、超分節的特徴で指導の効

果が大きかったグループは、他の発話の要素でもより大きな効果が見られ、逆に超分節的特徴について効果の小さかった対象者では、他の要素でも効果は限定的だった。

5. 3 考察

本稿の研究対象者は、いずれも高校までの英語学習においてリズムや文レベルストレスについての指導を受けていない。そのような学習者でも2週間という短期間での明示的指導によって、指導前よりも文レベルのストレスとリズムの面で一定の効果が見られたことは、大学入学後の英語の授業で積極的にこれらの指導を行うことを肯定する材料となりうる。ただし対象者によって効果に差があったことについては、例えば視覚的な教材、例えばEVF (Electronic Visual Feedback) を積極的に採用していくなど [Anderson-Hsieh, 1996]、より多くの学習者に対し訴え、効果を最大化する工夫の必要性を示唆する。

また、ストレスとリズムの向上が他の要素の向上に好影響を与えるかもしれないことがわかった。この理由として、対象者がストレスやリズムについて学習し実践する過程で、ネイティブスピーカーの録音に触れ、自らの発話との違いを知る機会を持つことによって習得が行われた (Noticing Hypothesis) [Schmidt, 1992] ことが考えられる。新たな Noticing の機会となるべく、学習者がこれまで接してこなかった視点を提供することも大学における英語の授業の大きな役割である。また Levis [2005] が指摘するように、分節的特徴と超分節的特徴のいずれかを取捨択一するのではなく、同時に指導を進めていくことも求められるだろう。

6. 結論

本稿では2週間にわたって英語のストレスとリズムについて明示的指導を行い、対象者の発話を指導の前後で評価、比較した。その結果、対象者により差はあるものの、全体として発話におけるストレスとリズムの向上が見られた。

研究方法による制約、例えば2週間という短い期間であること、対象者5名という小規模であること、比較対象のない1グループのみの分析であることから、この結果を断定することはできない。また、対象者はであらかじめ用意されたテキストを朗読したが、自発的発話で同様の結果が得られるかも疑問である。加えて、ポストテストが指導の直後に行われたことから、同種の指導が長期的に効果を持つかもわからない。これらについて知るために、今後のさらなる研究が必要である。

とはいえ全5名の対象者について一定の効果が認められたことから、日本人 EFL 学習者に積極的にストレスとリズムの指導を行うことは肯定しうる。また、超分節的特徴を指導することで学習者に新たな視座を提案することも有効であろう。

〔参考文献〕

- Abercrombie, D. : Problems and Principles in Language Study. Longman. 1956
- Anderson-Hsieh, J. : Teaching suprasegmentals to Japanese learners of English through electronic visual feedback. JALT Journal. 1996. pp.315-325.
- Celce-Murcia M., Brinton, D. & Goodwin, J. : Teaching Pronunciation: A Reference for Teachers of English to Speakers of Other Languages. Cambridge University Press, 2010.
- Derwing, T. M. & Munro, M. J. : Accent, intelligibility, and comprehensibility: evidence from four L1s. Studies in Second Language Acquisition. 19 (1) . 1997. pp.1-16.
- Field, J. : Intelligibility and the listener: The role of lexical stress. TESOL Quarterly. 39 (3) . 2005
- Fourakis, M. : Tempo, stress and vowel reduction in American English. The Journal of the Acoustical Society of America, 90 (1816) , 1991.
- Fry, D. B. : Experiments in the perception of stress. Language and Speech, 1, 1958. pp.126-152.
- Lenneberg, E. H. : Biological Foundations of Language. New York. John Wiley and Sons Long, M. 1990.
- Levis, J. M. : Changing contexts and shifting paradigms in pronunciation teaching. TESOL. 39, 2005. p.369-377.
- Munro, M. J. & Derwing, T. M. : Foreign accent, comprehensibility, and intelligibility in the speech of second language learners. Language Learning. 45 (1) . 1995. p.73-97.
- Naqvi, M. : Can a speaker of syllable-timed L1 (Spanish) recognize the stress-timed pattern of the English language? Hamline University School of Education. 2016.
- Omotedani, J., Kawasaki, M., Hasian, A. & Aaloe, P. : English Beams: Essential Skills for Talking and Writing. Kinseido. 2010.
- Penfield, W. & Roberts, L. : Speech and Brain Mechanisms. Princeton. Princeton University Press. 1959.
- Richards, J. C. & Schmidt, R. : Dictionary of Language Teaching & Applied Linguistics. Pearson Education Limited. 2010.
- Vance, T. : An introduction to Japanese phonology. State University of New York Press. 1987

付録 A

プレテストおよびポストテスト用テキスト

It's great that you're coming to Japan! I'm really excited!

Well, let me tell you how to get to your hotel from the airport. Actually, there are two ways to get there. One is to take the shuttle bus and get off at Namba. From there, take a taxi to your hotel. The other is to take the train and subway. First, take the Nankai Line from the airport, and get off at Tenga-chaya. Then, change trains at there to the subway, and get off at Nagahoribashi. Next, take exit 2 and walk along Nagahori Street for about 2 minutes. Finally, you'll see the hotel on your right.

(Omotedani ら[2010], p.41)

付録 B

第1回・第2回指導教材

1. Listen to your partner reading Textbook (p.41). Then listen to the native speaker read the same text. Did you notice any differences?

2. Listen again to the recording by the native speaker. Circle the words that are stressed. (*stress = 強く読む)

I work at a convenience store three days a week after 4 p. m. I enjoy working there very much. I want to earn money to pay for my books and other school supplies, as well as my entertainment. My tuition and housing are paid by my parents now. Although most students depend on their parents for a living, I want to be independent.

At the moment, I can think of three ways to earn more. First, I can work longer. However, I need to be careful because I have heard that students who work more than 20 hours per week are likely to have poor grades. Second, I can work early morning shifts or night shifts. This way, I can earn more money per hour. Third, I'm thinking of working on campus. That way, I can work longer because I don't have to commute. Maybe I should go to a college counselor for advice on how to manage working and studying hours.

Any advice?

3. What kind of words are stressed in English? Choose from below to complete the list.

Content Words (STRESS!)	Function Words (UNSTRESS!)

一般動詞、冠詞、疑問詞、形容詞、助動詞、接続詞、前置詞、名詞、副詞、be 動詞、not、not を含む短縮形

付録 C
第3回指導教材

1. First, count the number of words in the following sentences. Then count the number of stressed words.

- (a) Cats chase mice.
- (b) The cats have chased mice.
- (c) The cats will chase the mice.
- (d) The cats have been chasing the mice.
- (e) The cats could have been chasing the mice.

2. You can easily notice English stress and rhythm if you put “●” to stressed words and “・” to unstressed words. Don’t forget to clap your hands and keep the rhythm when you practice reading.

Clap!	Clap!	Clap!
●	●	●
CATS	CHASE	MICE.
The CATS	have CHASED	MICE.
The CATS	will CHASE	the MICE.
The CATS	have been CHASing	the MICE.
The CATS	could have been CHASing	the MICE.

3. Put “●” and “・” to the following sentences and practice reading.

● ・ ● ・ ● ・

ex) Eat your bread and butter.

a) There are five or six people coming.

b) It’s as cold as ice.

c) Alaska is bigger than Texas.

(以下略)

付録 D

第4回指導教材

More practice. 3. Put “●” and “・” to the following sentences and practice reading.

- a) Things will get better.
- b) What did he see?
- c) He doesn't think you can do it.
- d) He doesn't think you can do it.
- e) He packed his bags already.
- f) The book is in her room.
- g) Did the police book him?
- h) We invited them to the party.
- i) Did you see our new paintings?
- j) I saw your wife yesterday.
- k) I made up my mind that I'm going.
- l) I faced the eye of the storm.
- m) It's a small world.

付録 E

各録音データに対する評価者の評価結果

評価者 a、b はノンネイティブスピーカー、評価者 c、d はネイティブスピーカーであった。各評価者の評価については、プレテストよりポストテストの評価が高かったものは太字に、2以上高かったものはさらに網掛けで示した。低かったものは斜体字で表した。また評価の平均については、プレテストよりポストテストの評価が1以上高かったものは太字に、2以上高かったものはさらに網掛けで示した。

(A) 流暢さ (Fluency)

		評価者 a	評価者 b	評価者 c	評価者 d	平均
対象者 A	プレテスト	4	1	3	2	2.50
	ポストテスト	4	3	4	4	3.75
対象者 B	プレテスト	2	1	4	2	2.25
	ポストテスト	3	1	4	2	2.50
対象者 C	プレテスト	3	1	3	3	2.50
	ポストテスト	4	3	4	4	3.75
対象者 D	プレテスト	3	1	3	2	2.25
	ポストテスト	3	1	3	2	2.25
対象者 E	プレテスト	3	2	4	3	3.00
	ポストテスト	3	2	4	3	3.00

日本人 EFL 学習者に対するストレスとリズムの指導

(B) 音素 (Phonemes)

		評価者 a	評価者 b	評価者 c	評価者 d	平均
対象者 A	プレテスト	4	1	1	2	2.00
	ポストテスト	4	2	3	3	3.00
対象者 B	プレテスト	2	2	3	2	2.25
	ポストテスト	4	2	1	2	2.25
対象者 C	プレテスト	3	1	1	2	1.75
	ポストテスト	3	4	3	3	3.25
対象者 D	プレテスト	3	1	1	2	1.75
	ポストテスト	3	1	3	2	2.25
対象者 E	プレテスト	2	3	1	2	2.00
	ポストテスト	3	3	2	3	2.75

(C) Word Stress (単語レベルのストレス)

		評価者 a	評価者 b	評価者 c	評価者 d	平均
対象者 A	プレテスト	3	2	2	3	2.50
	ポストテスト	4	3	3	3	3.25
対象者 B	プレテスト	2	2	4	3	2.75
	ポストテスト	4	2	3	3	3.00
対象者 C	プレテスト	3	1	1	3	2.00
	ポストテスト	3	4	4	4	3.75
対象者 D	プレテスト	4	2	2	2	2.50
	ポストテスト	4	2	4	4	3.50
対象者 E	プレテスト	3	3	3	3	3.00
	ポストテスト	3	3	4	3	3.25

(D) Sentence Stress (文レベルのストレス)

		評価者 a	評価者 b	評価者 c	評価者 d	平均
対象者 A	ブレテスト	3	1	1	1	1.50
	ポストテスト	4	4	4	4	4.00
対象者 B	ブレテスト	2	1	3	2	2.00
	ポストテスト	4	1	4	3	3.00
対象者 C	ブレテスト	3	1	1	2	1.75
	ポストテスト	4	3	4	4	3.75
対象者 D	ブレテスト	3	2	3	3	2.75
	ポストテスト	3	3	4	3	3.25
対象者 E	ブレテスト	2	2	4	2	2.50
	ポストテスト	3	2	3	3	2.75

(E) Rhythm (リズム)

		評価者 a	評価者 b	評価者 c	評価者 d	平均
対象者 A	ブレテスト	3	1	1	1	1.50
	ポストテスト	4	3	4	4	3.75
対象者 B	ブレテスト	1	1	3	2	1.75
	ポストテスト	3	2	3	2	2.50
対象者 C	ブレテスト	2	1	1	1	1.25
	ポストテスト	3	3	4	4	3.50
対象者 D	ブレテスト	3	1	3	3	2.50
	ポストテスト	3	1	4	3	2.75
対象者 E	ブレテスト	2	3	3	3	2.75
	ポストテスト	2	3	2	2	2.25

執筆者紹介（掲載順）

2019年2月現在

齊 藤 弘 通	産業能率大学経営学部 准教授
平 山 絹 恵	産業能率大学大学院経営管理コース修了生
野 口 純 子	産業能率大学大学院経営管理コース修了生
荒 木 淳 子	産業能率大学情報マネジメント学部 准教授
古 賀 智 久	産業能率大学 兼任講師
日 吉 佑 太	産業能率大学 兼任講師

ご協力いただいた査読者の方々にお礼申し上げます。

産業能率大学 紀要

第39巻2号（通巻75号）

2019年2月28日 発行

編 集 産業能率大学紀要審査委員会

発 行 産業能率大学

〒158-8630 東京都世田谷区等々力6-39-15

経営学部 経営学科

マーケティング学科

〒259-1197 神奈川県伊勢原市上粕屋1573

情報マネジメント学部

現代マネジメント学科

発行事務局 産業能率大学 湘南キャンパス図書館

〒259-1197 神奈川県伊勢原市上粕屋1573

T E L 0463 (92) 2218

印 刷 渡辺印刷株式会社

〒152-0031 東京都目黒区中根2-7-1

T E L 03 (3718) 2161

SANNO University Bulletin

School of Information-Oriented Management
School of Management

Vol. 39 No.2 February 2019

Articles

A Study on the Classification of Communities of Practice in Educational Service Organization :

A Case Study on the Institute for Language Experience, Experiment & Exchange/Hippo Family Club

Kinue Hirayama

Hiromichi Saito 1

Fostering a “Philosophy of Care” among IR Nurses Study : Reasoning and Turning Point

Junko Noguchi

Hiromichi Saito19

Management in workplaces : from the perspective on inclusive leadership of managers

Junko Araki41

Research Note

An inquiry into the middle voice

Tomohisa Koga55

Practice Report

Teaching Stress and Rhythm to Japanese EFL Learners

Yuta Hiyoshi73