

日本社会心理学会会報

199号

発行 日本社会心理学会 <http://www.socialpsychology.jp/>

編集・制作 池田謙一

〒602-8580 京都市上京区新町通今出川上ル 同志社大学社会学部 池田研究室

2013年9月25日

日本社会心理学会第54回大会 亜熱帯の熱気で社会心理学を めんそーれー！ ウチナーんかい

大会準備委員長 大城亘武

日本社会心理学会第54回大会は、11月2日(土)と3日(日・祝日)の2日間にわたり沖縄国際大学を会場として開催いたします。

本年度は天候不順で、酷暑、大雨等、自然災害が頻発し、会員の皆さまにはご苦労の多い日々が続いているかと推察いたします。お見舞い申し上げます。

本大会は、特別なお計らいにより研究発表原稿掲載料が免除されます。その効果でしょうか、個人発表申し込みは口頭発表160件、ポスター発表354件、合計514件のご予約をいただきました。その後、発表辞退があり、最終発表件数は、口頭発表153件、ポスター発表335件、計488件となりました。キャンセルは26件(5.06%)でした。またワークショップには15件の申し込みがあり、全件採択されました。予約参加申し込み者数は573人となっております。全会員の約3分の1にあたります。もちろん、当日ご参加も大歓迎です。研究、発表、討論、もろもろで盛り上がるではありませんか！

大会1日目の総会終了後には、14時30分より、米国Yale大学教授John F. Dovidio氏を招聘し、特別講演として「Included But Invisible? The Benefits and Costs of Inclusion」(通訳付)を開催いたします(於：沖縄国際大学7号館201)。

大会2日目には本学会会員、木下富雄先生と東江平之先生によりスペシャルワークショップ「日本の社会心理学に期待するものー理論と方法論の観点から考えるー」(対談)が行われます。引き続き大会準備委員会企画公開シンポジウムとして「見える沖縄、見えない沖縄」を開催いたします。このシンポジウムは無料で一般公開します。温度差(?)を体感しましょう。

大会会場の沖縄国際大学は、那覇空港より自動車で約40分、県都那覇市より自動車で約30分の距離に位置します。交通機関は公共バス、タクシーあるいはレンタカー利用となります。

懇親会には那覇市内のホテルザ・ナハテラスを会場に芳醇なお酒、美味な御馳走を準備致します。琉球芸能も堪能いただけるかと思ひます。ご一緒に充実のトポス・亜熱帯の懇親を深めましょう。大会場から懇親会場への移動は専用バスを用意しております。折角の来沖ですので、スケジュールにゆとりが有りましたら、

古都首里の首里城公園を散策し、琉球建築の粹に触れ城郭様式の美を楽しみましょう。文化の日には琉球王朝祭りが繰り広げられます。ダウンタウンして県立博物館・美術館庭園で「万国津梁の鐘」(レプリカ)を見学し、なおかつ常設展示で学び沖縄通になるのも一興かと思ひます。麗しの琉球を体感しましょう。なお、この期間中、沖縄県立博物館・美術館では京都清水寺展も開催されています。

南下すれば、去る大戦での戦死者への追悼施設平和記念公園があります。平和の礎には20万人余の国内外の犠牲となった方々の名前が刻銘されています。隣接して各都道府県の慰霊碑が建立されています。戦争と平和に想いを致す施設です。

北へ脚を伸ばせばご存知海洋博公園の沖縄美ら海水族館でジンベエザメに对面、同じ水槽でサメとイルカが遊弋する姿もご覧になれます。

11月とはいえ、亜熱帯の沖縄はまだ暑気が強く、南国のエネルギーに満ち溢れています。水着持参もいいかも?とお誘いしたいところです。

沖縄県内の心理学者が一堂に会しコンソーシアムを結成、手探りながらも楽しい学会にするべく会員の皆様のご参加をお待ちしております。沖縄には「イチャリバ チョーデー」という俚言があります。知るも知らぬも、一度邂逅すれば兄弟姉妹のような親密な仲になる、というのです。「めんそーれー！ ウチナーんかい」(沖縄へようこそいらっしやいませ)。

(おおしろよしたけ)

● 今号の主な内容

- 【1面】日本社会心理学会第54回大会：亜熱帯の熱気で社会心理学をめんそーれー！ウチナーんかい
- 【2面】第57回 公開シンポジウム
- 【3面】KSP400 記念特集
- 【5面】若手会員、声をあげる
- 【6面】社会心理学を支えていただいているの方々
- 【9面】新入会者名簿など

第57回 公開シンポジウム

《開催報告》

角山 剛

第57回公開シンポジウムは東京未来大学がお引き受けし、5月25日に開催された。本学では、昨年4月にモチベーション行動科学部が開設され、モチベーションの理解とモチベーション促進に向けた実践を柱とする教育を進めている。このような背景もあり、今回のテーマは何かモチベーションに関わるものにしたというのが、準備に携わった会員の一致した思いであった。ちなみに、本学には大坊郁夫教授(学長)、筆者の他に会員が6名(磯友輝子・岩崎智史・大橋恵・鈴木公啓・竹橋洋毅・日向野智子)おり、この8名で準備と当日の運営にあたった。

人生でなにかを遂行する力・遂行できる力、いわば人生をポジティブに生きるための推進力がモチベーションであるとすれば、幸福であることを目指してよりよく生きる、すなわち well-being もモチベーション研究の重要なテーマになり得る。その意味で、近年の潮流となっているポジティブ心理学は、モチベーションを考える上での重要な示唆を与えてくれるものである。成績の向上、成果の改善という視点のみならず、社会的スキルの向上もまた、人生を良く生きるモチベーションに関わる重要なヒントとなる。本シンポジウムではこのような視点に立ち、モチベーション、社会的スキル、well-being などの領域で独自の研究を展開されておられる方々にご登壇をお願いし、ポジティブで豊かな人生を築く上でモチベーションがもつ役割を考えていくことを目指した。話題提供を、モチベーション領域での若手研究者として本学の竹橋洋毅氏、組織現場で実証的なモチベーション研究を継続しておられる戸梶亜紀彦氏(東洋大学)、社会的スキルに関する代表的な研究者のお一人である相川充氏(筑波大学)をお願いし、指定討論はポジティブ心理学に造詣の深い堀毛一也氏(東洋大学)をお願いした。

午後1時30分に始まり、村田光二会長(一橋大学)よりご挨拶をいただき、企画説明、登壇者紹介の後、まず竹橋洋毅氏より「目標にどのように向き合うべきか? -目標設定によるモチベーションの向上効果-」というタイトルで話題提供をいただいた。竹橋氏は、目標をどのように捉え向き合うかについて、目標表象の概念を解説し、次いで目標を志向するモチベーションについて、制御焦点理論に基づくご自身の一連の実証的研究を紹介された。さらに、解釈レベル理論をもとに解釈のレベルと自己制御との関連に言及され、目標のもつ意味を考えることの重要性を指摘された。目標設定については Locke & Latham に始まる目標設定理論がよく知られているが、どのような状態に焦点をあてるかによってフィードバックの効果が異なることや、目標をどのようなレベルで捉えるかがその後のモチベーションに影響することなど、いくつかの角度から新しい研究も紹介いただき、示唆に富むものであった。

続いて、戸梶亜紀彦氏から「感動体験を応用したワーク・モチベーションの効果的向上について」と題してお話いただいた。戸梶氏は、若年層の早期離職(いわゆる七五三現象)対策への関心を契機に、職場での感動体験がワーク・モチベーション向上に

どのような効果をもつかに着目したユニークな実証研究を長年にわたり継続しておられる。当日は、国内主要都市で働く人々を対象としたインタビュー調査、全国規模のインターネット調査結果から、ワーク・モチベーション向上につながる感動体験となる要因として、雇用形態、経験年数、性差、労働価値観、ソーシャル・サポート等々、さまざまな影響変数が紹介され、さらにいくつかの効果的感動戦略が提示された。息の長いご研究であり、さらに職場におけるレジリエンス向上策に向けた研究も始まっているとのことであった。

三人目に相川充氏より「人間関係をモチベートする? 感謝スキル?!」と題して話題をご提供いただいた。相川氏は、アダム・スミスの「道徳感情論」から話を起こされ、幸福感に及ぼす人間関係の影響に関する研究を俯瞰しつつ、感謝が幸福感、主観的 well-being に及ぼす影響についてご自身の研究を交え知見を整理された。さらに感謝をモチベーション論の中に位置づけ、感謝が幸福感に至るプロセスを明らかにする中で、感謝スキルを習得することの重要性を指摘された。めんどろなテーマで話題提供をお願いしたにもかかわらず、モチベーションに関連する多くの要因をご自身の実証的な研究を踏まえながら明快に整理いただき、筆者としても大変勉強になった。

コメンテーターの堀毛一也氏からは、まず、ポジティブ心理学とはなにか、その研究はどのような領域に及んでいるかについての整理と、さらに主観的 well-being がいかに多様な側面を有するかについての解説をいただいた。そのうえで、話題提供の各氏が想定しているであろうポジティブティについてのコメントと、各氏へのいくつかの質問があり、まとめとして、well-being とモチベーションとの関連づけをさらに明確にしていくことの重要性を指摘された。

100名を超える参加者があり、質疑応答ではフロアとの活発な議論が展開された。well-being を目指し、ポジティブな人生を築くモチベーションを考えてみようという主催者側の目的は、十分に達成されたと実感できた、意義あるシンポジウムであった。シンポジウムの詳しい内容や資料については学会ホームページに掲載があるので、ぜひご覧いただきたい。

なお、本シンポジウムの開催にあたっては、当時学会活動担当常任理事でいらっしやった遠藤由美先生(関西大学)、また話題提供者としてもご登壇いただいた現常任理事の相川充先生に大きなお力添えをいただいた。ここにあらためて感謝申し上げます。

(かくやまたかし・東京未来大学)

《参加記》

「モチベーションはポジティブな人生を築く」に参加して
樋口 収

去る5月25日東京未来大学で開催された日本社会心理学会の公開シンポジウムに参加してきました。当日は100名を超える参加者が来校していたようで、このシンポジウムに対する関心の高さが窺えました。シンポジウムでは竹橋洋毅先生(東京未来大学)、戸梶亜紀彦先生(東洋大学)、相川充先生(筑波大学)が登壇なさ

り、堀毛一也先生（東洋大学）がポジティブ心理学の研究を概観された上で、その観点からそれぞれの研究についてコメントをなさっていました。

このシンポジウムの面白い点は「動機づけ」と（ポジティブな人生を築くために必要な）「良好な対人関係の構築」という一見相反するものを結びつけている点にあります。ご存知のように、動機づけは本来「個体」の生存を支えるよう、快に接近し、不快を回避するといったことを想定した概念であり、動機づけに関する多くの理論はこうした快樂原則を中心的原則に据えています。竹橋先生は制御焦点理論をベースに、個人がどちらの焦点（促進焦点・予防焦点）をとるのかによって、心的資源を投入しようとする課題の種類が異なるというお話をされていたのですが、制御焦点理論はまさにこの流れを汲むものです。

しかし、そうした「動機づけ」と他者と良好な関係を築くことは、すぐに結びつくものではありません。なぜなら、良好な人間関係を築くためには自分の利益を抑制して、他者と協力することが必要になるからです。相川先生は、感謝の気持ちを伝える感謝スキルをトレーニングすることで、向社会的行動が増えるだけでなく、他者からのソーシャルサポートが得やすくなるというお話をされていました。

相川先生のお話の中には、こうした「動機づけ」がなぜ、どのようにして「良好な関係の構築」に寄与するのかという直接的な説明はなかったのですが、相川先生のお話を伺ってふと思うことがありました。現在、「動機づけ」と「良好な関係の構築」を結びつけるものとしてオキシトシンが注目されています。オキシトシンは母性行動を促進することが古くから知られていますが、最近では協力行動を（結果として）促進するホルモンとして注目が集

まっています。研究者の中には、ハグなどの身体的接触によってもオキシトシンのレベルが上昇すると主張する方もいますが、残念ながら、そうした身体的接触は日本人には馴染まないものです。しかし、相川先生のご研究にあった感謝スキルに同様の効果も期待できるなら、非常に面白いと思いました。

また戸梶先生の研究は、良好な関係を築くことが動機づけにポジティブな影響を及ぼすというものでした。戸梶先生の話では若者の早期離職の一因として、職務に対する動機づけが維持できないことが指摘され、そうした動機づけは上司や先輩といった他者からの気遣い（扱い）によって維持・向上されるとのことでした。職場における人間関係が職務に対する動機づけに影響を及ぼすというのは（先程述べたような葛藤はあまりないかもしれませんが）非常に面白いと思いましたし、なぜ人間関係によって動機づけが高まるのか、気になりました。

「動機づけ」と「良好な対人関係の構築」の関係は、多くの研究者が関心を寄せている重要な問いです。しかしながら、本シンポジウムのように「動機づけ」研究者と「対人関係」研究者が同じ壇上で議論をするという機会はこれまで多くはなかったように思います。そういった意味でも、本シンポジウムは有意義かつ面白いものでした。こうした試みは是非今後も継続してもらいたいと切に思います。大変なご苦勞があったかとは思いますが、素晴らしいご発表をくださった先生方、シンポジウムを開催して下さった東京未来大学の先生方、関係者の先生方に心から感謝申し上げます。最後に一つ。有難いことに、当日の発表スライドや映像がオンラインで配信されているようです。この領域に関心をもつ方は是非そちらもご覧になって下さい。

（ひぐちおさむ・一橋大学）

KSP400 記念特集

なんとなく400回—KSPの記念シンポ

木下富雄

関西にKSP（関西社会心理学研究会）というグループがある。発足したのは1974年で、当時若手の院生であった金児暁嗣、高木修、田尾雅夫の諸氏が発起人であった。第1回の研究会は、関西学院大学で佐々木薫氏が担当して行われた。

このKSPは、社会心理学的に見て不思議な存在である。まず集団成立の基本要件であるメンバーのバウンダリーがなく出入り自由、したがって会員名簿がない、会則がない、会費もない、それどころか代表者がいない、役職者もないと、すべて「ないないづくし」なのである。唯一の活動は研究会の開催で、八月を除く毎月、研究会を開催してきた。発表者は何となく決まるが、発表者は発表だけでなく、案内文の作成、会場の設営、散会後のコンパの会場確保に至るまですべて自分が担当することになる。この自前ルールは暗黙の了解事項として、大教授であろうと院生であろうと例外なく適用される。

このように、世間の常識からすればいつ立ち消えになっても不思議でないKSPなのだが、気がつけば40年も継続してしまった。でも、なぜこんなに続いたのだろう。その理由が組織の頑健さに

基づくものでないことは上に述べた通りだから、残る理由はエネルギーに求めるしかあるまい。つまりKSPは組織体ではなく「運動体」なのである。そのエネルギーの中味は間違いなく、メンバーに共有された、楽しもう面白がろうという「遊びごころ」にある。

このKSPが、今年の4月に目出度く400回の節目を迎えることになった。そのことに気づいたのは、昨年の秋のことである。懇親会の席で何か記念の催しを開こうかという話しになり、取り敢えず会場は神戸学院大学でということで吉野絹子氏に企画が委任された。

これまでの節目の回は何時も安宿の大部屋を借り、夜を徹しての酒盛りと談論風発、雑魚寝というのが決まりだったので今回もそのつもりだったが、蓋を開けるとその中味は「異例づくめ」であった。

まず会場の神戸学院大学が立派だったこと。建物や設備はホテルなみで、窓から見える神戸港の残照の美しさは筆舌に尽くしがたかった。懇親会の会場の学食も、何と経営はポートピアホテルである。私は日本で一番汚い大学を出たから余計にそう思うのかも知れないが、あまりに立派すぎてお尻がもじもじした。

催しの中味が個人発表でなくシンポだったのも、KSP 始まって以来の出来事であった。テーマは「社会を測る」で司会は吉野絹子、発表者は唐沢かおり、中谷内一也、三浦麻子の諸氏、コメント役は私であった。発表や討論の中味はすこぶる充実していてそこに何の不满はないのだが、司会者やコメント役が存在することに参会者はびっくりした。これまでの例会では発表者が勝手にしゃべり、質問者は好きなところで随時口を挟むというのが通例だったからである。形式が整った立派な会に、かえって違和感を感じるところが KSP らしい。

異例といえば出席者の多さも驚きであった。いつもは 20 名程度のこぢんまりとした集まりなのだが、今回の出席者は 126 名と大盛会。メンバーも大学関係者だけでなく行政、企業、研究所の方たちが東北や九州からも参会され、あたかも同窓会の雰囲気だった。

極めつきは、神戸学院大学の学長先生が臨席されご挨拶を頂いたことであろうか。これには全出席者がびっくり仰天しすっかり恐縮してしまった。このような出来事は 40 年間で初めてというだけでなく、今後も起こりえないだろう。

最後にこれは異例という話でなく、KSP400 回記念事業の紹介である。実は記念事業としてシンポの開催だけではなく、これを機会にこれまでの研究会の発表を記録に留めようという声が上がった。ささやかながら、日本の社会心理学の裏面史の一齣を描く試みと言えようか。

そこで関係者が相談して、過去の資料の収集を行った。その結果、40 年という年月の経過にも関わらず、ほとんどの原資料が入手できたのである。ことに目覚ましい活動をしてくださったのが三浦麻子氏で、彼女は発表回数順に発表者、発表年月日、会場、テーマをデータベース化し、その時々々の歴史的出来事、それに阪神タイガースの栄枯盛衰史も加えた素晴らしい年表を作成してくださった。この年表は当日の参会者に配布され、改めて 40 年の歴史を偲ぶ良き土産になったと思う。これらの資料は一括して KSP の HP (<https://sites.google.com/site/kansaisocpsy/>) にアップしてあるので、関心を持たれた方は是非訪問して欲しい。

ともあれ、400 回の「宴」は無事に終わった。ではこれからの KSP はどうなるのだろう。オッチョコチョイ、好奇心の塊、オモロがり、ダメモト精神に満ちたメンバーたちであるから、運動体のエネルギーは永遠かも知れないと思うのだが。

(きのしたとみお・国際高等研究所)

楽しかった神戸の一日：KSP400 回記念シンポジウム参加記 平石 界

生来の出不精で、京都在住の 4 年間は関西社会心理学研究会(以下 KSP)に顔を出したことがなかった。それが広島に移って 1 年、なぜノコノコと参加したのかと言えば、どうせ関西の食文化が懐かしかったのだろうと言われれば否定はできないが、やはり登壇

者のラインアップに惹かれたからというのが正直なところではある。加えて今回は、400 回記念と言いながら実は 400 回に足りてないとか超過してるとか不穏な噂も流れてきて、ここはぜひ一つと相成った。

研究会の冒頭に「今日は話題提供者を遮って質問してはなりません」と司会者が釘を刺したのも驚きであったし、広く美しいキャンパスを持った会場の神戸学院大学からは学長先生のご挨拶まであり、KSP の噂に違わぬ格式の高さには圧倒された。その学長先生から懇親会で「コウベビーフ」が振る舞われるとのお言葉があり期待は否が応でも高まった。

三名の先生方がどんな話をされたのかを、ここで詳細に紹介するつもりはない。研究会というのはやはり、その場に足を運んだ人のためのものであるし、その人たちだけが共有する秘密のようなものがあつた方が楽しいとも思うからである。まあとにかく楽しかったとだけ書いておく。参加しなかった人は歯ざり悔しがって、次こそは！と思えばそこで新しい出会いもあるだろう(社会心理学会のニューズレターに記事を書くという栄誉を賜ることもできるかもしれない)。

それでも少し感想を書くのであれば、社会心理学が、より「社会」の方を向きつつあるという予感を感じさせる研究会であった。それは、三浦先生の「これからは Twitter データ(のような実データ)をみていきたい」(意識)という言葉や、中谷内先生のリスク管理、災害対策の現場における実践的研究といった「事件は現場で起きている！」的な意味での「社会」でもあるし、唐沢先生の「集団心をもう一度」といった、個人の単純な和を超えた存在としての「社会」でもあるが、いずれにせよ、多数の人間が集まって相互作用してぐちゃぐちゃになっている現場をとりあえず片端から記録できるようになってきた今、さて、ずっと欲しい欲しいとあこがれ続けていたデータが手には入ったものの、これをどうやって料理して世の中に提供したらのよいのだろうと予想外の僥倖に茫然としつつワクワクしている社会心理学者の姿が浮かび上がっていたように思う。というよりも、私自身がそのような問題意識を持っているからこそ「社会を測る」という研究会のテーマに魅力を感じて出かけてきたのではあるが。

それにしても米国辺りでは南米の密林からやってきた機械仕掛けのトルコ人が大鉦を振るっているなどという話を聞くと、料理法も分からずにとりあえず大規模データを集めてみたくなったりするのは、研究者の性なのか自身の脇の甘さなのか、もちろん後者に違いないのだが、何かヒントを光を望みをと新幹線(さくら)に乗ってやってきた私としては、みんな同じなんだと安心しつつも安心してどうすると改めて煩悶する研究会でもあった。なおコウベビーフが懇親会のテーブルに並ぶことはなかったことを念のため報告しておく。複数人からの証言があるから、私がビュッフエ競争に出遅れたせいではないはずである。

(ひらいしかい・安田女子大学)

若手会員、声をあげる

社会心理と高齢者心理の違いとは？

田淵 恵

自己紹介で「専門は高齢者心理学です」と申し上げると、「どうして高齢者をやると思ったのですか？」とよく尋ねられます。理由としてはとても単純で、「高齢者が好きだから」なのですが、そう答えると多くの場合、「若いのに珍しいね」という感想をいただきます。私は学部3年生の時から博士課程卒業まで、大阪大学大学院人間科学研究科の臨床死生学・老年行動学研究室に所属しておりました。当然ながら、周囲は高齢者を研究されている先生、先輩、後輩ばかりでしたので、若手のうちから高齢者に興味を持つことがそんなに珍しいこととは思っておらず、この分野で若手研究者が少ないことにもあまり疑問を感じておりませんでした。

さて、そんな私が博士課程卒業後、関西学院大学文学部の三浦麻子先生のもとで社会心理学分野に入門させていただいて、まず驚いたことは、「若手がとても元気！」ということです。若手研究者が学会や研究会で、上の世代や同世代の研究者と熱い議論を交わしていたり、若手研究者の論文が有名なジャーナルに掲載されていたりと、とにかく若手研究者が多くて元気です。対する高齢者心理学の分野では、若手研究者の数が少なく、「若手が声をあげる」という機会も社会心理学分野に比べると格段に少ないように思います。この違いは何なのでしょう？ 高齢者というテーマが、そもそも若手にあまり興味を持たれにくいものだと言われてしまえばそれまでなのかもしれませんが、そこには学問的な違いがあるように思います。社会心理学に入門したばかりの初心者の視点で恐縮ですが、私が感じた「高齢者心理と社会心理の違い」について、ここに記してみたいと思います。

社会心理学と高齢者心理学では、もちろんテーマにもよりますが、研究として想定するスパンが全く違います。社会心理学では、短期的な状況要因を解明することに関心がある研究が多く、一方高齢者心理学では、「老いて死ぬ」という長期的なスパンを想定しています。そのため、画期的な研究を行うには大規模なパネルデータが必要

であり、大規模サンプルを何年も追跡することのできる強力な研究組織が必要です。加えて、心理学の中だけで研究を進めることにも限界がありますので、医学や歯学、看護や福祉といった分野との共同研究が必要です。そうすると、例えば若手が少数で行う研究などは、国際的に有名なジャーナルなどでは到底太刀打ちできません。一方、社会心理学では、方法論上のアイデアを工夫すれば、若手であっても十分に画期的な研究ができます。ちょっとした発想やひらめきによって次々と研究を展開することができ、国際的なジャーナルでも十分勝負できるというのは、若手研究者にとって非常に魅力的です。創造性を働かせて新たなアイデアを方法に組み込んでいくことの面白さに、私自身、どんどん夢中になりつつあります。社会心理学の若手が元気なのは、こうした社会心理学の魅力が後押ししているのではないのでしょうか。

しかし、「方法論上のアイデアを工夫すれば研究ができる」という点が、研究の今後の展開を困難にする可能性もあるのではと感じることもあります。社会心理学の研究を読んでいると、これまで提唱されてきた理論を違う方法で証明する、という展開の研究が多く、序論の部分を覆すような研究が少ないように思います。高齢者心理では、まだ新しい理論を構築するという段階の研究が多いため、序論の部分で議論が巻き起こるのですが、社会心理学ではそもそも理論の部分はあまり議論されることが少ないように思います。こうした部分は、他の研究分野、もちろん心理学に限らず様々な視点を取り入れることで、新たな展開を見せることができるのではないかと考えます。異なる研究分野の研究者との共同研究や、異なる分野の組織とのコラボレーションで、これまで前提としていた理論を打ち破るような、新しい研究を展開させることができるのではないのでしょうか。

私は今、高齢者心理での自分の研究テーマに、新たに社会心理学的な方法論を取り入れた研究を進めております。新たなアイデアを加えることで、これまでの高齢者心理の分野ではほとんど検討されてこなかった切り口を発見することができます。自分

の専門を活かしつつ、これまでとは全く異なったアプローチの研究を展開できることに、毎日わくわくしております！若手研究者の皆様には、ぜひ、異なる分野への挑戦や他分野とのコラボレーションをおすすめします。このような機会を与えてくださった先生方や研究員の皆様に感謝しつつ、社会心理学の魅力にどっぷりとはまりつつ、これからも日々精進していきたいと思っております。

(たぶちめぐみ・関西学院大学)

何のために？

荒井崇史

基本的に、あまり目立ちたくもなく、ひっそりとしていたいという性格からか、今回の「若手研究者声を上げる」のお話をいただいた当初、何を書いたら良いのだろうと悩みました。いやいや、そういう性格なら、執筆を引き受けるなどというご意見もあるかと思えます。しかし、その時には、「恩のある先生からのご依頼を断ってはいかん」と、礼節を重んじる気持ちが強かったのだから仕方がない。書くこと自体は嫌いではないですし、むしろ好きな方でもあるので、書くことは苦にならないのですが、兎に角、テーマが見つからない。引き受けた手前、何とかせねばと、過去に執筆された若手の先生方の文章を読み返して参考にするつもりが、すっかり読み耽っていたり、会報を隅々まで読んでいたり、全く手に付きませんでした。完全に逃避していました。(たいへん失礼ながら)あまり会報を熟読したことがなかったのですが、読んでみると、これが意外に面白い！諸先生方のお考えや若手の先生方がどのように研究に励んでおられるのかを知れて、これはこれで良い機会だったのかもしれない。

さて、何を書こうかと過去を振り返って、ふと思い出したテーマがあり、今回はこのテーマにしよう決心しました。それは「何のための研究か？」「何のために研究をするのか？」ということです。これは少し前から考えていたことなのですが、なかなか答えが見付かりません。考えの浅さゆえに、当たり前のことが理解できていないのかもしれないかもしれません。もしかすると、考えても無駄

なのかもしれません。はたまた、単純にウジウジ過ぎているだけなのかもしれません。しかし、研究をしている時、論文にまとめている時、ふと頭に浮かびます。何のための研究なのだろう。何のために研究するのだろうか…。

もちろん、個々の研究については、「×××の意義や○○○の理由があって、研究を立案・実施した」とは言えますし、論文にも記載します。ですが、ふとした瞬間、それで良いのかという疑問が頭を過ります。さらに悩み始めると、「この研究は果たして再現できるのか？再現できないとしたら、これを研究して意味があるのか？」とか、「この研究は、本当に誰かの役に立つのだろうか？」とか、「そもそも何のために研究しているのだろうか？」と、様々な疑問が次々に頭の中に浮かんできます。ここまで悩み始めると、もはや研究が全く手につきません。そんな時、国内外の研究論文を読み返したり、先生方に相談したり、他の研究者の方と議論をしたりして見るのですが、そういう場合に限って、他の方の文章が頭に入ってこないですし、議論に身が入らない。まさに、悪循環のスパイラルです。

若いうちはくよくよ悩まず、がむしゃらに研究した方が良いというご意見あるでしょうし、その方が良いのかもしれません。実際、私は大学院を卒業してまだ間もない身ですが、大学院で博士号を取得して就職するために、兎に角、考えて、研究して、論文を書いたの繰り返しだったように思います。まさに、就職という“安定”を得るために、ただただ、がむしゃらに研究をするしかなかったという状況にありました。大学院生時代は、それで良かったのかもしれません。また、事のよし悪しは別にして、安定を得るための競争に負けないうにす

るためにはそうせざるを得ないのが、現実なのかもしれません。振り返ってみると、学生の頃は、学費という対価を支払って研究している、あるいは研究者としてのスキルを身に付けるための修行期であるという思いもあるのか、「多少考えが浅くても…」という甘えがあったように思います。これではいけないのは分かっていますが、悩むと論文が進まない。つまり、それでは競争に勝てない…。

ですが、運よく安定した職を得て、がむしゃら期を脱すると、どうしても研究の質や意義について考えてしまいます。今度は、研究費や給料といった対価をいただいて研究をするわけですから、当たり前なのかもしれません。研究の内容を考え、研究を実施しながら、その傍らで、頭の中では、この研究の意味はなんだろうか、この研究は役に立つのだろうかとか気にしている自分があります。しかし、容易には答えが見つからない。研究をする身として、これではいけないのかもしれませんし、お叱りを受けることなのかもしれません。

「何のために研究をするのか？」には、いろいろ答えがあって良いのでしょうし、実際、いろいろ理由があって研究をしているのだと思います。「それを知りたいから」、「興味があるから」という知的好奇心を満たすための研究。「困っている人がいるから」、「他の人や社会の役に立てるため」という他者（社会）への還元のための研究。「他の研究者が、さらに応用的な研究をするため」という研究発展のための研究など。本当に、研究者の数だけ多種多様な理由があって、研究を行っているのだと思います。

結局、これまで考えた結論として、他の人にどう思われようと、自分なりの理由が

あって研究するならば、それで良いのかなと思います。ただ、このことは、他の人の意見を軽視して良いということではありません。独善的になりすぎてはいけませんし、他者に流され過ぎてはいけないと思うのです。重要なのは、何のための研究なのかを考え続けること。そして、もし他の人の意見を得られるならば、他者の意見を真摯に受け止め、それを含めて、さらに考え続けることなのかなと、最近では思うようになりました。

考え続けることが重要だなどと、ちょっと格好つけて言ってみても、正直に言うと、「何のための研究か?」、「何のために研究をするのか?」という本質的な回答は分かっています。これからもきっと、悩みながら進んで行くしかないのだと思います。20年後、30年後、40年後、「何のための研究なのか?」、「何のために研究をするのか?」に答えられるようになっていたら良いなと思います。そして、個々の研究はもとより、自分が成した研究全体を通して、どんなまとまりや意義があるのだろうか、そこまで答えられたらなと思いつつ、日々、研究に励みたいと思います。

ここまでの文章を振り返って、我ながら、とりとめのない青くさい文章になったと反省しています。ですが、若輩者なりに、いろいろ悩みながら研究していること、そして一人でも良いから、今まさに悩みながら研究している学生を勇気づけられればと思いい、書かせていただきました。最後に、本稿の執筆を依頼された2013年春以降、「何を書いたら良いかな〜」と長いこと悩みに悩み、最終的に、編集の諸先生方にたいへんご迷惑をおかけしました。この場をお借りして、お詫び申し上げます。

(あらいたかし・追手門学院大学)

社会心理学を支えていただいている方々：その9

西日本旅客鉄道株式会社（JR西日本）安全研究所

企画課長 飯田昌幸

1. はじめに

私ども西日本旅客鉄道株式会社は、山陽新幹線と京阪神近郊の通勤通学輸送、北陸や南紀、山陰などの特急輸送などを担う会社です。

2005年（平成17年）4月に当社が発生させた福知山線列車脱線事故後、有識者からなる安全諮問委員会より「JR西日本はこれ

までヒューマンファクターへの取組みが不足していた。今後、役割と権限を明確とした、ヒューマンファクターに特化した研究所を社内につくること」との提言をいただきました。

これを受けて、平成18年6月23日、西日本旅客鉄道株式会社安全研究所（以下安全研究所）が設立されました。

安全研究所は、社内だけでなく他企業や研究機関から専門家を

招き、現在、所長以下34名（発足当初は25名）で調査・研究・教育活動を推進しています。

設立当初、安全研究所が研究・調査を進めていくにあたり鉄道が多くの人手を介して運営されていることから、「いつでも」「どこでも」「だれでも」という3つの言葉をキーワードとし、安全研究所の基本方針を策定しました。

2. ヒューマンファクターとは

ヒューマンファクターの定義はさまざまですが、安全研究所では以下の通り定義しています。

すなわち、安全を支える「人」の仕事は、自分一人だけで成り立っているわけではありません。必ず周りの様々な事柄との関連で成り立っています。具体的には、人と人との関係、人とハードウェアとの関係、人とソフトウェアとの関係、人と環境との関係で成り立っています。

これらと人との関係で生じる様々な要因を、「ヒューマンファクター」といいます。

なお、安全を支える「人」は、意図せずヒューマンエラーを起こしてしまうというマイナス面がある一方、予期せぬ事態に遭遇しても柔軟に適切に対応できるという機械やコンピュータプログラムでは代替できないプラス面を備えています。

従来は、ヒューマンエラーというマイナス面を中心にヒューマンファクターを考えてきましたが、最近はプラス面をどう生かしていくのかも、ヒューマンファクターの大きな流れとなっています。

これらプラス面、マイナス面の両面からヒューマンファクターを理解することがマネジメントの基本となります。

3. 安全研究所が目指す方向性

「ヒューマンファクターの理解と活用」は、鉄道会社の健全な経営・運営のための基盤であると同時に、安全マネジメントの確立に必要な基盤でもあります。

安全研究所では、設立以来、ヒューマンファクターに関する研究・調査を推進すると共に、当社内や社外にヒューマンファクターの見方・考え方を広める活動（以下、「ヒューマンファクター教育」という）にも積極的に取り組んできました。

近い将来、国内を代表するヒューマンファクター研究機関となることを目指し、地道な努力を積み重ねていく所存です。

①ヒューマンファクターの視点に基づく研究・調査

安全研究所では、社内各部や現場と連携、共働しながら、現場等のニーズやシーズの発掘による研究・調査テーマに積極的に取り組んでいます。

安全マネジメントの視点からの安全性向上、心理・生理面を踏まえたヒューマンエラーの防止（認知心理学、社会心理学、組織心理学等）、人間工学面を踏まえたヒューマンエラーの防止の3つの切り口から推進しています。

研究・調査の成果については、JR西日本グループ内における仕事の仕組みや進め方の改善などの提言・活用にとどまらず、鉄道他社・学界等の社外への情報発信を行い広く社会に貢献していきます。

また、(公財)鉄道総合技術研究所や大学をはじめとする社外研究機関や社会心理学会等の学会、鉄道他社等との交流を行い、緊密な連携をとりながら研究を行っています。

②ヒューマンファクター教育

「ヒューマンファクターはマネジメントの基本である」「安全で高品質な鉄道サービスの提供のためには、ヒューマンファクターの見方・考え方を理解し活用することが重要である」との観点に立ち、ヒューマンファクターの研究所としてJR西日本グループにおけるヒューマンファクター教育を積極的に推進しています。

4. 社会心理学に関わる研究テーマ

心理・生理面を踏まえたヒューマンエラーの防止に向けた研究テーマのうち、社会心理学に関係の深いテーマを二、三紹介します。

①職場における効果的な指導方法等に関する研究（堀下智子研究員）

ベテラン社員から若手社員への指導に悩む声はどの業界でも聞かれることですが、当社でも同様です。よく「昔は叱る文化であったのだが、今の若い社員は叱られ慣れていない」や、「自分たちはほめられて育っていないのでほめ方が分からない」など、ベテラン社員からは部下との考え方の違いや指導方法に悩む声が聞かれます。特に、当社のように安全を最優先する職場では、ほめることや叱ることで部下の仕事ぶりへの適切なフィードバックを与えることは、安全な行動を促進し、不安全な行動を抑制するという意味で非常に重要であると考えています。

そこで、社員の意欲や安全意識の向上につながる指導方法を提案する目的で、効果的なほめ方や叱り方を明らかにするための研究を行っています。これまでの研究では、まず、ほめることに関して、実験（大学との共同研究で実施）や社員へのアンケート調査を通して、具体的に何をどうほめればどのような効果が得られるのか、ということを検討しました。その結果、部下がほめて欲しいと思っている点や、努力や裁量が求められる行動をほめる事が、上司への評価や安全意識の向上につながる事が示されました。また、そのほめの効果が発揮されるためには事前に上司部下間で築かれた関係性が重要であり、良好でない関係性の下でのほめは効果を生まないばかりか逆効果となることが明らかになりました。さらに、こういった結果が実際の職場でも当てはまるのかを調べるために、現場でのアクションリサーチも行い、実際にほめる事が上司・部下双方にとって、仕事への意欲や安全意識、関係性などに良い効果をもたらすことを確認しました。叱りについても研究を行っており、叱り事例の収集のためのヒアリングを行い、課題や問題点の整理を行っています。

②鉄道運転士の働きがいや職務行動の規定要因の研究（藤野秀則研究員）

本研究では、運転士の働きがいの感じ方や誇り、さらには日常の職務行動を規定する組織要因を明らかにし、マネジメントの改善に向けた示唆を得ることを目的に参与観察とアンケート調査を行いました。

具体的には、まず、参与観察として、数名の運転士に出勤から退勤までの間随行し、彼らの日常の職務行動を観察すると共に、

適宜会話を行い、それらを通じて、運転士の働きがいや誇りの感じ方や日常の職務行動を規定している要因を探りました。その結果、(1) 運転士の働きがいや誇り、あるいは日常の職務行動は、各運転士が自分自身のなかに独自に描く「自分なりの仕事の定義」に規定される、(2) 「自分なりの仕事の定義」は直接的には「仕事の定義についての哲学性(振り返りをする傾向性)」に規定される、さらに、(3) 「仕事の定義についての哲学性」は特に組織要因として「管理層とのコミュニケーション」や「所属する職場の仕事に向かう雰囲気」に規定される、とする仮説が導き出されました。

以上の仮説の妥当性を検証するため、在来線運転士に対するアンケート調査を行いました。得られた回答に対する共分散構造分析の結果、上記の仮説の妥当性は概ね支持されました。

本研究からのマネジメントに対する示唆として、運転士の働きがいや誇り、あるいは職務に対する積極性・自律性を引き出すためには、運転士に対して、折に触れて「あるべき運転士はなにか」や「普段の自分の働きぶりは、自分が描くあるべき運転士像に合っているか」を問いかけ、振り返りをさせる場をもつことが必要であると考えられます。さらに、そのような問い掛けに対する反応を良くするためには、日々の職場生活の中でキチンと相互理解を深め、その上で彼らの日々の働きぶりを認めること、さらに現場長や助役・係長が適切にリーダーシップを発揮して職場の雰囲気を仕事に向けていくことが必要であると考えられます。

5. ヒューマンファクター教育

①教材「事例でわかるヒューマンファクター」作成

福知山線列車脱線事故以前、当社ではヒューマンファクターについての理解が十分とはいえなかったのは前述の通りです。

そこで、安全研究所では、設立直後の平成19年3月末に、ヒューマンファクターとは何かを、やさしい表現でわかりやすく解説し、「いつでも」「どこでも」「(現場第一線の社員の)だれにでも」役に立つ、教材「事例でわかるヒューマンファクター」(以下、「教材」という。)を発行しました。

ヒューマンファクターの見方・考え方を習得してもらうため、安全研究所では教材を当社の全社員に配付し、ヒューマンファクター教育に役立てています。



②ヒューマンファクター教育の展開

安全研究所では、教材の配付だけでなく、教材に基づいたヒューマンファクター教育を積極的に行ってきました。

特に、平成20年度から24年度における当社の安全基本計画では、「ヒューマンファクターの基本的な知識を社内に浸透させる」ことを目標に掲げ、全社員に対してヒューマンファクター教育を一通り実施してきました。

具体的には、当社の階層別研修(ある階層の社員が集まって受ける研修)や職能別研修(運転士、車掌、技術系統などの同じ系統の社員が集まって受ける研修)にヒューマンファクター教育を組み込んでいます。例えば、入社時研修、入社3年目研修、新任係長研修、新任助役研修、新任現場長研修など多くの階層別研修や運転士研修、車掌研修などの職能別研修において主に安全研究所の研究者が講師となり、ヒューマンファクターの見方・考え方を教えています。

ヒューマンファクターの見方・考え方は、鉄道現場の係員のみならず、本社・支社等において、仕事の仕組みを構築する間接部門の社員に対しても必要不可欠であります。その観点から、平成23年度から24年度にかけて、本社・支社において「ヒューマンファクターセミナー」を開催し、会長・社長以下経営幹部、管理職社員、間接部門社員全員に対して、ヒューマンファクター教育を行いました。

ヒューマンファクターの見方・考え方は、粘り強く何度も教育しなければ定着しません。また、ヒューマンファクター教育の対象を、今後グループ会社や協力会社の社員に広げていくことも必要であると考えています。

6. 社外との連携、成果の公開

①大学との共同研究

安全研究所がヒューマンファクター等の視点からの研究を推進していくためには、当社内や鉄道業界の知見だけでは不十分です。そのため、安全研究所では、いくつかのテーマにおいて、大学等の知見をお借りし、共同研究や研究指導という形で研究を推進しています。

②学会等での発表

安全研究所では研究成果を社内で発表するだけでなく、社会貢献と研究遂行能力の向上の観点から、国内・国外の各種学会での発表(口頭発表、ポスター発表)や、論文の投稿を積極的に行っています。

7. おわりに

平成25年4月に発表されたJR西日本の「JR西日本グループ中期経営計画2017」「安全考動計画2017」において、ヒューマンファクターは、安全性向上のみならず、鉄道事業継続の基盤であると強調されています。

いうまでもなく、鉄道事業の安全を支えるのは「人」です。人と機械のよりよい調和、技術力の向上、安全文化の構築に向け、

当社グループ全体、そして鉄道業界において、ヒューマンファクターの理解と活用がより一層進むよう、微力ながら安全研究所員一同、誠心誠意努力していく所存です。

今後、社会心理学会の皆様方と、有意義な交流ができれば幸いです。ぜひ共同研究やディスカッションなどさせていただきたく存じます。よろしくお願いいたします。

(いいたまきゆき)

* * * * *

会員異動

(2013年6月1日～2013年9月17日)

■新入会員

《正会員》

・一般会員

五十嵐正毅(九州産業大学商学部第一部商学科講師)、井出野 尚(高崎経済大学非常勤講師)、井上和哉(関西学院大学文学部総合心理科学科学術振興会特別研究員(PD))、木田俊哉、金城正典(琉球大学保健管理センター、沖縄国際大学、沖縄県教育委員会非常勤カウンセラー、非常勤講師、スクールカウンセラー)、佐々木和華子(新教育総合研究会株式会社第1ブロック教室長)、田嶋清一(立正大学心理学部特任教授)、玉利祐樹(早稲田大学非常勤講師)、永井聖剛(産業技術総合研究所ヒューマンライフテクノロジー研究部門主任研究員)、長澤里絵(立正大学心理学部非常勤講師)、那須清吾(高知工科大学マネジメント学部マネジメント学科教授)、文倉 斉(川口市役所主査)、古屋 真(東京学芸大学専門研究員)、若杉里実(愛知医科大学准教授)

・大学院生

アイゼン・カリス(神戸大学大学院人文科学研究科心理学研究室)、池口 愛(関西大学大学院心理学研究科)、岩野温子(文教大学大学院国際協力学研究科)、大橋卓真(東京大学大学院人文社会系研究科社会心理学研究室)、小形佳祐(東北大学大学院文学研究科心理学研究室)、加藤雅之(学習院大学大学院人文科学研究科)、金子迪大(東洋大学大学院社会学研究科社会心理学研究室)、加納理沙(愛知淑徳大学大学院心理医療科学研究科)、亀川勇太(法政大学人文科学研究科)、河井大介(東京大学大学院学際情報学府)、川久保 惇(立教大学大学院現代心理学研究科)、神野 雄(神戸大学大学院人間発達環境学研究科人間発達専攻)、喜入 暁(法政大学大学院人文科学研究科)、久保田はる美(法政大学大学院人文科学研究科)、

白木優馬(名古屋大学大学院教育発達科学研究科)、曾根美幸(北海道大学大学院文学研究科社会心理学研究室)、土田修平(北海道大学大学院文学研究科行動システム科学講座)、手塚紀子(立正大学大学院心理学研究科)、鉄川大健(帝塚山大学大学院心理科学研究科)、土井聡子(東京学芸大学大学院教育学研究科)、中嶋葉子(成城大学大学院文学研究科コミュニケーション学専攻)、永田 涼(関西大学大学院心理学研究科)、長沼里美(法政大学大学院人文科学研究科犯罪心理学研究室)、永野惣一(筑波大学大学院人間総合科学研究科)、夏堀百合奈(東北大学大学院文学研究科心理学研究室)、根本隆行(立正大学大学院心理学研究科)、野田隼人(朝日大学大学院経営学研究科情報ネットワーク研究室)、平間一樹(首都大学東京大学院人文科学研究科社会心理学研究室)、福田怜生(学習院大学大学院経営学研究科)、藤田弥世(京都大学大学院教育学研究科)、松本明日香(愛知淑徳大学大学院心理医療科学研究科)、宗形奈津子(筑波大学大学院人間総合科学研究科)、本山美希(青山学院大学国際政治経済学研究科)、曹 蓮(東京学芸大学大学院教育学研究科)

■退会者

遠藤彰郎、河野和明、高木栄作(物故)、土倉玲子、宮島育哉

■所属変更

山岸俊男(東京大学進化認知科学研究センター特任教授)、手塚大輔(大阪上本町法律事務所)、森 永壽(島根県政策企画局統計調査課企画員)、杉浦淳吉(慶應義塾大学)、菅田圭次(神奈川県労働局ハローワーク川崎北溝ノ口庁舎)、佐藤健二(徳島大学大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部准教授)、内山博之(福島刑務所)、山下倫実(十文字学園女子大学人間生活学部講師)、佐藤史緒(東洋大学人間科学総合研究所奨励研究員)、大嶽さと子(名古屋女子大学短期大学部保育学科講師)、松尾由美(関

東短期大学講師)、高岸治人(玉川大学脳科学研究所助教)、塩谷尚正(京都産業大学)、藤原 勇(公益社団法人国際経済労働研究所)、高木大資(東京大学大学院医学系研究科特任研究員)、尾花恭介(京都大学大学院工学研究科)、長内優樹(駿河台大学心理学部非常勤講師)、中津川智美(常葉大学経営学部)、中原 純(東京女子大学現代教養学部)、藤原 健(京都大学経営管理大学院経営管理研究部研究員)、高 史明(神奈川大学人間科学部非常勤講師)、小倉加奈代(岩手県立大学ソフトウェア情報学部講師)、檀一平太(中央大学理工学部人間総合理工学科教授)、山口千晶(大阪市立大学)、野口聡一(東京大学非常勤講師)、福島慎太郎(京都大学こころの未来研究センター研究員)、福井英次郎(ジャン・モネ EU 研究センター研究員)、杉浦直樹(JoyBiz コンサルティング株式会社 R&D 担当)、行平真也(大分県中部振興局技師)、有吉美恵(九州大学大学院人間環境学府)、石田有紀(聖マリア学院大学助手)、高橋健太(愛知みずほ大学)

編集後記

遅ればせながら、大学移籍のご挨拶をこの場をお借りしていたします。少しはまとまった自分の研究の時間をとるということも一つの目的で、定年遙か手前で移りましたが、相変わらずのばたばたぶりです。時の経つのは早く、はや半年です。10年単位での新しい研究を切り拓けはじめるのはいつぞのこと(謙一)。

メール・ニュースの広告募集

日本社会心理学会メール・ニュースに掲載する広告を随時募集しております。掲載を希望される方は、日本社会心理学会事務局までご連絡ください。

E-mail: jssp-post@bunken.co.jp

掲載料: 1件(1回あたり)1,000円(後日事務局より請求書をお送りします。)