

地域課題解決型研究活動報告書

～SDGsを視点到～



令和 2 年度地域課題解決型研究活動報告書一覧

- はじめに 「SDGs と COVID-19 パンデミック」 1
九州国際大学 地域連携センター長 野村 政修
- 「現在の韓国の若者を取り巻く問題 3
～就職難と「格差」を中心に～」
現代ビジネス学部 山田 良介
- 「我が国の組織における反社会的行動研究の新たな展望 11
－職場におけるメンタルヘルスの観点から－」
現代ビジネス学部非常勤講師 仙波 亮一
- 「グローバリゼーションの光と影 ～SDGs を踏まえて～ 17
持続可能な住みよい街を考える～都市工学から見る北九州～」
法人事務局長 神力 潔司

はじめに 「SDG s と COVID-19 パンデミック」

国連を中心とした国際機関は SDG s を推進し、世界の諸課題を解決する主役の一つです。その中でもWHO（世界保健機関）は世界の人々の健康を守るために 1948 年に設立され、医療・公衆衛生分野での課題解決が期待されています。御承知のように SDG s には、目標 3「すべての人に健康と福祉を」があります。この目標は、まさにWHOの存在意義にかかわるものとなっています。しかし、2020 年から 21 年にかけてパンデミック（世界的大流行）となった新型コロナウイルスの感染拡大は、そのWHOへの信頼を揺るがせる契機となりました。

WHOのテドロス・アダノム事務局長は、中国共産党政権の新型コロナウイルス対応への初動遅延に付度しました。2019 年 12 月 31 日、中国は湖北省武漢市での原因不明の肺炎クラスター発生をWHOに報告しました。武漢市では 2020 年 1 月 22 日からロックダウンが開始されました。WHOは 2020 年 1 月 23 日の緊急委員会では、人から人への感染は明確でないとして、PHE I C（国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態）宣言は行わなかったのです。同年 1 月 30 日の緊急委員会では緊急事態と宣言されながらも、ヒトの国際的な移動制限は推奨しないことが発表されました。すなわち、中国から海外へのヒトの移動制限は必要とされなかったのです。同年 2 月 4 日に感染者を乗せたダイヤモンド・プリンセス号が横浜港に入港しましたが、日本政府は乗客の上陸を認めず検疫隔離を行いました。また、テドロス事務局長は 2 月に実施された米国による中国から海外へのヒトの移動制限に対して不要であるとししました。米中対立下、中国への付度だったのでしょうか。

しかしながら、結局は 2020 年 3 月 11 日にテドロス事務局長は新型コロナウイルスのパンデミック（世界的大流行）を宣言しました。彼の中国への付度が、世界への警告を遅らせてパンデミックを惹起したといっても過言ではありません。WHOと中国は今回のパンデミックで絆を深めたのかもしれませんが、その他の国々とWHOの関係は冷え切ったといえましょう。WHOと国際社会との協調が難しくなると世界が結束して問題に対応できず、SDG s の達成に影響が出てきます。このように、国連の組織自らにも解決すべき課題は山積みです。

地域連携センター長 野村政修

2020（令和2）年度 地域課題解決型研究活動報告書

事業名	令和2年度 私立大学等改革総合支援事業（タイプ3地域連携型）採択事業における⑥地域課題解決型研究
研究テーマ	現在の韓国の若者を取り巻く問題 ～就職難と「格差」を中心に～
研究者氏名	山田 良介（現代ビジネス学部）
背景	SDGsは、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標として2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された。SDGsには「貧困をなくそう」や「ジェンダー平等を実現しよう」などの17の目標が掲げられている。 近年、日本の「万引き家族」と韓国の「パラサイト」が相次いでカンヌ国際映画祭の最高賞を受賞したことに象徴されるように、日本や韓国といった先進社会においては「平等」や「格差（差別）の解消」が大きな社会的課題となっている。現在、韓国の一人当たりGDPは東アジア諸国内で3位であり、着実に増加している。その一方で、日本を上回る速さで高齢化が進むとともに、出生率はこの半世紀で6から1を下回るまで低下している。これらの現象にみられるように、経済水準や、少子化・高齢化の進展といった点において日本と韓国は類似の現象がみられるが、格差をめぐる問題などでも日韓は共通の課題を抱えている。
取組概要	1987年の「民主化」を契機に韓国社会は、政治的には民主主義体制が着実に定着し、かつての軍部独裁体制にあと戻りする恐れはなくなったといえよう。一方、経済的には世界的な新自由主義の流れに影響を受けつつ、一国レベルでは経済的な成長を遂げた反面、過度な競争や格差の問題などが指摘されている。加えて、ジェンダーをめぐる問題といった新たな課題も浮上している。ここでは、韓国の若者を取り巻く主たる問題について、関連する研究・資料を参照しながら整理・検討を加えた。

（１）未婚（非婚）の増加とその背景

現在、日韓ともに未婚（非婚）化の進行が顕著である。50 歳時未婚率は、2035 年には日韓ともに男性の 3 人に 1 人、女性の 5 人に 1 人は未婚（非婚）のままであると予測されているが、韓国の方が上昇のスピードが速くなっている。また、初婚年齢も日韓ともに上昇し続けているが、韓国の方が日本よりも晩婚化が進んでいる。2018 年の平均初婚年齢は、韓国の男性は 33.2 歳（日本の男性は 31.1 歳）、韓国の女性は 30.4 歳（日本の女性は 29.4 歳）となっている。これらのことは出生率にも影響を与えるものであり、2018 年の韓国における出生率は 0.98% と初めて 1 を下回り世界最低水準を記録した（以上の記述は、春木、12～18 頁）。

このような未婚（非婚）の割合が高まっている背景には、若者をとりまく就職や経済的な面での不安定さがある。韓国では（日本でも）結婚するにはそれなりの安定的な収入が必要であるという観念が社会において定着しており、特に男性の方にその条件が求められる傾向が強い。2016 年 3 月の韓国統計庁の「経済活動人口調査付加調査」を基にした分析では、20～30 代の男性の賃金労働者のうち、賃金水準がもっとも高い 10 分位（上位 10%）は 82.5% が既婚者であった。そして収入の低下に比例して既婚率も低下している（김유선「저출산 해법, 청년에게 좋은 일자리 제공부터」ifs POST, 2016.11.14 https://www.ifs.or.kr/bbs/board.php?bo_table=News&wr_id=326）。

このように男性の場合、所得が高いほど既婚率も上昇するという関係は日本においてもみられる現象であり、これは「ジェンダー gender」つまり社会的・文化的な役割としての「男女の性」をめぐる問題でもある。この点に関して、2018 年 7 月に東京とソウルに居住する 25～44 歳の男女を対象としたアンケート調査によれば、結婚に対する態度としては日本も韓国も過半数が「結婚はしても、しなくても良い」と回答している（韓国 52.6%, 日本 55.4%）(홍승아・최인희・김난주・김지미, p.278)。なお、韓国統計庁の調査によれば、1998 年には男性の 18.4%, 女性の 28.9% が同様の回答をしていたが、その割合は上昇する傾向を示し、2020 年にはこの回答の比率は男性の 35.4%, 女性の 47.3% となっている(통계청통계개발원, pp.63-64)。

日韓のどちらの社会でも、「結婚しなければならない」という意識は決して高いものではなくなっているが、先に取り上げた東京とソウルに居住する 25～44 歳の男女を対象とした調査結果によれば、「結婚に負担を感じる」と回答した割合は、韓国の女性が最も高く（64.0%）、次いで韓国男性（55.2%）、日本男性（39.9%）、日本女性（32.3%）の順となっており、結婚を負担と感じる韓国の女性の割合は日本の女性の約 2 倍という結果であった（홍승아・최인희・김난주・김지미, p.278）。このことから、韓国女性の方が結婚生活について従来のような「妻」や「母」としての役割を求められることに対する負担感が強いことが伺われる。

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」(ダボス会議)が2021年3月に公表した「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」では、日本の順位は156か国中120位、韓国は同102位といずれも極めて低い順位となっている。日本の場合は政治分野における女性の進出が著しく低い(147位)、韓国の場合は経済分野での進出が特に低い(123位)(World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva: World Economic Forum, 2021, pp.233, 241)。

女性の年齢別労働力を年齢別にグラフ化した場合、以前の日本社会では結婚や出産を契機に仕事をやめて、その後しばらくしてから再び仕事を始める傾向がみられたため、いわゆる「M字カーブ」を描いていたが、現在はその傾向は緩み「台形型」に近づいている。一方、韓国においては出産・子育て期の30代後半においてもっとも就業率が低く、依然として「M字カーブ」を描いており、10～60代前半まですべての年齢で、日本女性の就業率を下回っている(春木, 199頁)。

ちなみに、このような韓国女性の生きづらさを1982年生まれの女性を主人公としてとりあげた小説『82年生まれ、キム・ジヨン』(2016年、日本語版は2018年)は、韓国でベストセラーとなり、日本でも注目され「K文学」の火付け役になった。

(2) 韓国の若者をとりまく厳しい雇用状況

最近の韓国の若年層(15～29歳)の失業率は9～10%台で推移している(통계청「2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과」2021년 7월, p.4)。最近の日本の若年層の失業率は3～4%台であり、その差は顕著である。このように若年層が比較的高い失業率となっている主たる理由としては、雇用のミスマッチが指摘されている。給与水準が高い大企業や安定している公務員などに人気集中し、中小企業は敬遠されているというものである(高安, 36頁)。

実際、韓国の大企業と中小企業の所得格差は大きく、月平均所得において20代では中小企業は大企業の65%、40代では43%、50代では38%と差が拡大している(高安, 37頁)。初めて就職した場合の勤労形態が、契約期間が定められておらず継続勤務が可能である、いわゆる「正規」職に就職できた者の割合は、直近(2021年5月)の数値では52.9%に過ぎない。残りは契約期間が定められているか一時的な職である(「2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과」, p.17)。

正規職の労働者の月平均賃金が323万4千ウォン(2020年8月現在)であるのに対して、非正規職の月平均賃金は171万1千ウォン(同前)と正規職の52.9%にとどまっている(통계청통계개발원, pp.182-183)。そして、この格差は拡大する傾向を見せている(百本, 96頁)。また、若年層の場合、最初に就職した際の賃金(収入)で最も多い(全体の37.0%)のが150万～200万ウォン未満である

(2021 年 5 月現在) (「2021 年 5 月 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과」, p.17)。

2000 年代半ばに非正規職で働く若年層を指す「88 万ウォン世代」という言葉が注目を浴びたが、状況は改善されてはいない。以下の記事にみられるように、韓国の 20 年代の目標の 1 位は「就職」である。「20 代の青年 1001 人を対象に、青年の悩みや望みをアンケート調査した結果、20 代が最も望むのは「就職」であり、いま最も切実なのは「経済的支援」だった。二人のうち一人の割合で、結婚と出産はしないと明らかにした 20 代は、生活の余裕と福祉が保障された国であれば移民することもあると考えた。・・・全体の回答者のうちの 38.8%が就職をあげた」(『毎日経済ニュース』, 日本語版 Web サイト, 2018 年 1 月 6 日)

韓国の 2020 年の現役の大学・短大(専門大学)の進学率は 72.5%と日本よりもはるかに高い。その一方で、韓国で大企業とされている企業数は 2300 社程度で、全体の 0.3%に過ぎず、大企業で働く人の割合は全体の 20%程度であるとされている(「高学歴でも就職できない 厳しさ増す韓国就活事情」NHK NEWS WEB, 2021 年 3 月 15 日, <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210315/k10012915581000.html>)。

そのため、厳しい就職競争で勝ち残るために英語力などの「スペック」を積まなければならない。スペックとは元々は工業製品の性能などを意味する言葉である。従来の「三大スペック」は、①TOEIC の点数②学歴③大学の成績であったが、近年は「八大スペック」という言葉もあり、この三つに加えて、語学研修、資格、受賞経歴、インターンシップ経験、ボランティア活動も含まれるようになったとされる。

しかし、本人の努力だけで希望する職に就ける保証はなく、このような厳しい競争社会を否定的に捉える流行語も登場した。「三抛(サムボ)世代」(「抛」は「放棄」の意味)とは、恋愛、結婚、出産をあきらめる若者を表す言葉であるが、その後、「七抛世代」といった呼び名も登場した。これは、加えてマイホーム、夢、就職、そして、人間関係もあきらめるというものである。最近では、全てをあきらめたまま生きるという「N抛世代」という言葉まで登場している。

このような言葉を裏付けるように、高校や大学を卒業しても就職のための活動を行わない若年層が増加している。「今年 5 月現在、最終学歴を卒業または中退で終えた若者 478 万 7000 人のうち、未就業者は 166 万人(35%)で、昨年同月より 12 万人増えた。統計作成を開始した 2007 年以降、最多だ。・・・未就業者の主な活動は、「職業教育・就職試験準備」が 63 万人(38%)で最も多かった。「ただ時間をつぶす」が 39 万 7000 人(23.9%)と 2 番目に多く、次いで「求職活動」が 23 万 6000 人(14.2%)、「育児・家事」が 15 万 8000 人(9.5%)の順だった」(『ハンギョレ新聞』日本語版 Web サイト, 2020 年 7 月 23 日, 下線は引用者)。

（３）「格差」社会への反発／失望と再生産される「格差」

韓国の若者が韓国社会を批判的に語る言葉として近年流行したのが「ヘル（hell）朝鮮」である。これは、現在の韓国はかつての朝鮮王朝のような身分制社会（格差社会）であるという意味である。人生はその生まれた家庭によって決まってしまうという意味の「金のスプーン」「土のスプーン」という言葉も登場した。

韓国があたかも「階級社会」であるかのように映った象徴的な事件が、2016年の朴槿恵（パク・クネ）前政権における「崔順実（チェ・スンシル）ゲート事件」であった。この事件では崔の娘が韓国の名門大学へ不正入学したという疑惑が生じたが、その際に、彼女が SNS で「能力が無ければお前らの両親を恨め」、「金も実力だ」との発言に対して若者が憤激した。

この事件が明るみにでた直後から朴大統領に対する支持率は急落するが、韓国ギャラップの世論調査では2016年11月の20代の大統領支持率は0%、30代も1%という驚くべき数字であった。この時期から朴大統領の辞任を求める大規模集会が相次ぎ、朴大統領の罷免へとつながっていった。なお、大統領罷免直後に彼女は収賄や職権乱用などの容疑で逮捕され、裁判の結果、2021年1月に懲役20年が確定した。

2017年5月に発足した文在寅（ムン・ジェイン）政権は当初は高い支持率を得ていた。特に若年層と中年層（19歳～40代）は朴前政権への失望の裏返しから文政権へ高い期待を示した。文政権は雇用と所得の拡大を掲げ、その実現に取り組んだが、若年層の雇用状況の改善には至らなかった。

加えて、文政権でも朴前政権のときと似たような事件が起こった。2019年8月、文大統領の側近だった曹国（チョ・グク）法務部長官の娘の大学への不正入学など親族をめぐる疑惑が浮上した。これにより彼は法務部長官の辞任に追い込まれた（「曹国事態」）。

若者をとりまく雇用の改善は見られず、加えてこのような朴前政権と類似の事件が起こったことにより、韓国ギャラップによる同年8月第4週の世論調査では、19～29歳の若年層は文政権を支持しないとする立場が、支持する側を上回ることとなった。

韓国の大学進学率はOECD加盟国で最高レベルであるが、OECDによる分類では日本と同様「高授業料・低補助」のカテゴリに位置しており、相対的に高い自己負担が求められているといえよう（“Indicator C5: How much do tertiary students pay and what public support do they receive?” OECD, *Education at a Glance 2019 : OECD Indicators*, 2019, p.319）。そして、良い大学に行くための競争は激しく、中学・高校においては、日本よりも私教育（塾や習い事）の費用が高いとされる。そのため、低所得世帯の子弟は進学において不利な状況に置かれている。「2016年のソウル地域の高校生のうち、学業弾力性を持つのは全体の3.53%に過ぎなか

	った。学業弾力性を持つ生徒とは、世帯の月平均所得が下位 25% で、かつ学業成就度は上位 25% に属する生徒を指す。…ソウルにおいては、経済的に厳しい環境で成績上位に上れる生徒は 100 人に 3 人程度ということの意味する。特に、私教育(塾、家庭 教師、習い事など)の影響を多く受ける科目ほど、学業弾力性を持つ生徒の割合が低く、国語 4.95%、数学 4.24%、英語 3.69% の順だった。」(『ハングョレ新聞』日本語版 Web サイト、2020 年 12 月 28 日)。 高所得世帯の子供には多額の教育費が与えられ、高学歴そして高収入の機会が増える。つまり、格差が再生産されるという状況に現在の韓国社会はある。これは、程度の差はあるが日本との共通の現象であるといえよう。
むすびに代えて	近年は韓国政府や韓国の大学も後押しもあり、韓国国内での就職をあきらめて、海外で就職することも選択肢となっていた。収入面や生活レベルにおいて大差がない日本は比較的人気があり、2019 年に日本で就職した韓国の就活生は 2013 年と比べて 8 倍あまりに急増したとされる(「高学歴でも就職できない 厳しさ増す韓国就活事情」)。 韓国から地理的に近い福岡県をはじめとする北部九州における就職も期待され、北九州市でも韓国の大学生が研修をおこなうなどの取り組みが行われていた。しかし、2019 年夏以降、「史上最悪」とも評される日韓の政府間関係の悪化とその後のコロナ禍でこの動きは停滞している。 現在のコロナ禍により日本も韓国も観光や飲食をはじめとする対面型産業を中心に大きな打撃を受け、経済的に厳しい状況に置かれている人々も少なくない。特に、非正規雇用の割合が高い女性の方がより深刻であるといわれており、これにはジェンダーをめぐる問題も影響を与えている。そして、コロナ禍は既に存在する格差の問題を一層拡大させることが懸念されている。このような新自由主義の下で深刻化している日韓の共通の課題について、お互いが協力しながら解決策を導きだそうとする姿勢が、今後ますます求められているといえよう。

参考文献

- ・池畑修平『韓国 内なる分断』平凡社新書，2019 年。
- ・大津健登『グローバルゼーション下の韓国資本主義』大月書店，2019 年。
- ・齋藤千尋・榎孝浩「諸外国における大学の授業料と奨学金」『調査と情報』No.869，2015 年 7 月。
- ・高安雄一『解説 韓国経済』学文社，2020 年。
- ・春木育美『韓国社会の現在：超少子化，貧困・孤立化，デジタル化』中公新書，2020 年。
- ・文京洙『文在寅時代の韓国：「弔い」の民主主義』岩波新書，2020 年。
- ・百本和弘『韓国経済の基礎知識』第 2 版，日本貿易振興機構，2015 年。
- ・横田伸子「ジェンダーの視点から見た韓国における女性周辺労働者の実態と組織化」『関西学院大学社会学部紀要』第 131 号，2019 年 3 月。
- ・통계청통계개발원『한국의 사회동향 2020』통계청，2020 年.
- ・홍승아・최인희・김난주・김지미『성평등관점에서 본 저출산 대응전략 연구：한국과 일본의 비교연구』한국여성정책연구원，2018 年.

2020（令和2）年度 地域課題解決型研究活動報告書

事業名	令和2年度 私立大学等改革総合支援事業（タイプ3 地域連携型）採択事業における⑦地域課題解決型研究
研究テーマ	我が国の組織における反社会的行動研究の新たな展望 ー職場におけるメンタルヘルスの観点からー
研究者氏名	仙波亮一（九州国際大学現代ビジネス学部非常勤講師）
背景	はじめに 近年我が国組織では職場の人間関係にストレスを感じる労働者が増えている。労働者のストレスの原因では、いじめ・嫌がらせに代表される職場の人間関係が問題視されている。これら職場における反社会的行動がクローズアップされる中で、いじめ・嫌がらせに代表される対人的な逸脱行動を減らすことが喫緊の課題となっている。 そこで本稿では、組織における反社会的行動を対人的逸脱行動による精神的攻撃に焦点を当て、職場におけるメンタルヘルスの観点から先行研究を検討することによって組織における反社会的行動研究の新たな方向性を見出す可能性について論じる。

研究の必要性

労働者のメンタルヘルスに注目した組織における反社会的行動研究の意義は次の3点にまとめられる。第1に、被害者の視点から、労働者の心の健康が悪化することは、生産性に悪影響を及ぼす点である。第2に、加害者の視点から、組織において反社会的行動をとることは、自身の信用を低下させる可能性があり、訴訟リスクをも抱える点である。第3に、組織の視点から、貴重な人材が休職や退職に至れば組織にとって大きな損失になるという点である。これら3点から、組織における反社会的行動研究に着目した。さらに、令和2年度の民事上の個別労働紛争に係る労働相談件数では、相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が最も多かったことから（厚生労働省、2021）、对人的逸脱行動による精神的攻撃に注目して検討することにした。

先行研究のレビュー

我が国組織における反社会的行動研究は、一部の研究者によって研究されてきた。まず、田中（2001）による規定要因の研究に始まり、田中・外島（2003）では、我が国組織の反社会的行動の種類（窃盗・公共物の持ち出し、公金横領、怠業および違法な出勤・勤務形態、悪い噂や風評の流布、暴言・罵詈雑言、器物損壊、行為者についての意見）を半構造化面接から探索している。それを元にして田中・外島（2005）では組織機能阻害行動尺度の開発を試みている。その後、予防策を検討するために規定要因について検討されてきたが、その後この分野での発展的な研究は筆者が調べた限りにおいて存在しない。

規定要因

職場におけるメンタルヘルス不調者を減少させるために組織における反社会的行動を未然に防ぐには、反社会的行動の規定要因を検討する必要がある。主な個人要因は、従業員の不公正感、職務ストレスとネガティブな気分や感情、自己愛、個人要因以外の要因としては、組織の方針や施策の変化、組織風土、組織文化が挙げられるが、本稿では労働者個人のメンタルヘルスの観点から個人要因に注目する。

（１）従業員の不公正感

多くの先行研究において、組織における反社会的行動を規定する要因として不公正感との関連が指摘されている。

田中（2006）では、成果主義的人事制度を中心とした組織における反社会的行動の規定要因の検討を行い、組織における公正が重要な媒介要因であることを示唆している。また、組織機能阻害行動の対概念として考えられている組織市民行動においても、従業員の公正さの認知との関連性が注目されており、なかでも組

組織市民行動を規定する要因として手続的公正が最も多く取り上げられ一貫した影響を示している。そのため、組織機能阻害行動においても手続的公正感がなんらかの影響を与えるものと推測されている。事実、我が国では、田中（2001）において、組織報復行動の下位概念である対人的逸脱が手続的公正感と強い負の相関関係にあることが報告されている。その後の研究では手続的公正感を実現するために補完的措置の必要性を指摘する声もある（谷村，2005；開本，2005）。しかしながら、手続的公正感の実現のための補完的措置の必要性を指摘する声がある。

さらに谷村（2005）は、補完的措置をとる制度・手続きの公正性が確保されたとしても最終的には従業員個人あるいは従業員団体の「満足」「納得性」により補完される必要があると主張し、制度・手続きの問題ではなく、個人の主観の問題に帰属することを示唆した。また、田中（1988）では、報酬分配行動における公正さについて「当事者」と「観察者」という異なった立場から分配行動を認定する際に、同じ分配意見に対して異なった評価を行うかどうかを検討し、報酬分配場面における公正さと好ましさは異なることを明らかにし、被験者自身にとって利益の多くなる分配意見を好ましく、利益の少なくなる分配意見を好ましくないと評価する結果を得ている。さらに、自覚的な公正感の多くが、個人的利害に導かれた自己中心的な解釈であり（Thompson & Loewenstein, 1992）、実際に高い評価を得た人々は自分への処遇を公正なものと正当化し、低く評価された人々はそれを不公正とみなして自分の不満感を正当化するとの報告もある（江夏，2010）。

つまり、これらの報告では自分に対しての評価が高ければ、それは公正であり、評価が低ければ不公正感を持つと解釈できる。したがって、この公正感が主観だとする主張にしたがえば、自己評価が高い人はそれだけ他者からの評価が伴わない可能性が高くなり、不公正感を持ちやすいことが考えられる。

（２）職務ストレッサーとネガティブな気分や感情

Skarlicki, Folger., & Tesluk (1999) は、組織阻害行動と感情的側面の関連性について検討し、その結果、自分のことをネガティブに感じている労働者ほど、組織阻害行動を起こしやすいことを見出した。我が国においても、田中（2001）により、ネガティブな気分が組織阻害行動を起こしやすいことが報告されている。

職務ストレッサーやネガティブな気分は誰しも持つものであり、重要な点は、そのストレスやネガティブな気分を持った時の個人の反応の強さと頻度である。言い換えれば、ネガティブに感じた時に組織に受け入れられない形で激しく反応する、あるいは、日常的にネガティブな気分を持ちやすいことが問題である。

（３）自己愛

自己愛は肯定的な自己評価を維持しようとする心理的な機能であり、「自己像がまとまりと安定性を保ち、肯定的情緒をもってとらえられるように維持する機能」と定義されている（Stolorow, 1975）。先行研究では、自己愛性パーソナリテ

ィ障害傾向に着目しており（田中，2008）、特定の人による病理的な性質として捉えられている。そのため、組織における反社会的行動は特定の個人の問題として考えられてきた。しかし、自己愛は特定の人による病理的な特性ではなく、万人に共通する普遍的なものである。我が国組織の人間関係の問題を捉えるには、一部の病理的な特性を持つ人によって周囲の人たちがメンタルヘルス不調をきたすと考えるよりも、自己愛を万人に共通する機能として捉え直し、組織の中で自我脅威状況に陥った結果、自己愛が防衛的に機能し組織の中での反社会的行動の表出につながると考えることが妥当なように思われる。

組織における反社会的行動を未然に防ぐためには

これまで我が国での組織における反社会的行動研究は一部の研究者によって行われてきたが、田中（2008）以降発展的な研究は存在しない。現在我が国組織で大きな課題となっているのは、主に対人的逸脱行動による精神的危害によるメンタルヘルス不調者の存在である。そこで、労働者のメンタルヘルスに寄与するためには組織として実現可能性の高い方策が必要となる。

そのためには、既述した規定要因に着目することが重要であり、特に自己愛について理解をする必要があるだろう。なぜならば、他の全ての個人要因は労働者の自己愛が大きく影響していると考えられるからだ。自己評価が高い人は他者からの評価が伴わない可能性が高くなり、不公正感を持ちやすいと考えられるが、この個人の主観である自己評価の高さは、自分のことを肯定的に思いたい自己愛の心性が働いていると考えられる。また、ネガティブな気分を感じやすいことも同様である。したがって、今後は、労働者の肯定的な自己評価を維持するサポートを組織として検討していく必要があると考える。

- 江夏幾多郎 (2010) . 「公正感とはいかなる知覚か」『行動経済学』 **3** (9) , 141-145.
- 開本浩矢 (2005) . 「成果主義導入における従業員の公正感と行動変化」『日本労働研究雑誌』 **47** (10) , 64-74.
- 厚生労働省 (2021) . 「令和 2 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19430.html (2021.8.11)
- Skarlicki ,D.P., & Folger, R., & Tesluk, P.(1999). “Personality as moderator in the relationship between fairness and retaliation” *Academy of Management Journal*, **42**, 100-108.
- Stolorow, R, D. (1975) . “Toward a functional definition of narcissism” , *International Journal of Psychoanalysis*, **56**, 179-185.
- 田中堅一郎 (1988) . 「報酬分配場面における公正さと好ましき :『当事者』・『観察者』の立場の違いによる効果について」『社会心理学研究』 **3** (2) , 39-45.
- 田中堅一郎 (2001) . 「職場に対する従業員のささやかな抵抗 :組織阻害行動とその規定要因の研究」『経営行動科学』 **14**(2) , 87-97.
- 田中堅一郎 (2006) . 「組織機能阻害行動を規定する要因に関する研究」『応用心理学研究』 **32**(1) , 11-24.
- 田中堅一郎 (2008) . 『荒廃する職場/反逆する従業員 職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究』ナカニシヤ出版.
- 田中堅一郎・外島裕 (2003) . 「組織機能を阻害する従業員の行動についての面接調査—従業員の機能を阻害する従業員の『困った』行動に関する研究 (3)—」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』 , **6** , 2-8.
- 田中堅一郎・外島裕 (2005) . 「日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発」『経営行動科学』 **18**(1) , 11-19.
- 谷村哲郎 (2005) . 「成果主義人事下における人事裁量権の変容と公正評価義務」『立命館法政論集』 **3** , 303-333.
- Thompson, L. , & Loewenstein, G. (1992). “Egocentric Interpretations of Fairness and Interpersonal Conflict” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **51**, 176-197.

2020（令和2）年度 地域課題解決型研究活動報告書

事業名	令和2年度 私立大学等改革総合支援事業（タイプ3地域連携型）採択事業における⑥地域課題解決型研究
研究テーマ	グローバリゼーションの光と影～SDGsを踏まえて～ 持続可能な住みよい街を考える～都市工学から見る北九州～
研究者氏名	学校法人九州国際大学 法人事務局長 神力潔司
背景	急速な人口減少と超高齢化により、市街地の低密度化や地域活力の低下が進み、市民生活を支えるサービスを維持しつつづけるための自治体の財政力はますます厳しさを増しています。 その一つの解決策として、生活に便利な施設と住宅がまとまって立地し、市民が公共交通によって生活利便施設へアクセスすることが可能なコンパクトなまちづくりへの転換が求められています。 このような状況において、日本に限らず世界の中でもいち早く超高齢社会を迎える北九州市は課題先進地域であり、この課題解決に向けての社会システムは、世界のモデルとなる可能性を秘めています。 つまり、人生100年時代と言われる今こそ持続可能な住みよい街を考える好機であり、世界の動向を知り、北九州における課題解決策を共に学ぶことを通じて、市民の皆さんの今後の生き方や地域への関わり方を考えるチャンスであると言えます。
取組概要	北九州の未来は、人口動態に基づく未来の人口予測から生活インフラ機能の希薄化についての懸念があります。さらに、人口減少と高齢化と言う課題先進国である北九州地域は日本の中でも突出しています。よって、世界共通の目標である「SDGs」の視点で「住み続けられるまちづくり」について「生活に必要な移動」に着目して、北九州市の「立地適正化計画」や「公共交通網形成計画」と今後の課題である「エリアマネジメント（地域の管理）」について分析しました。
調査研究内容	1. はじめに：歴史を振り返り 北九州の歴史を振り返ることで、今一度市民の取組みが発端となり都市環境の改善が図られてきたことを知しましょう。 最も重要なことは、人々の意識（価値観）が変化し、その影響により社会・経済システムの変革が起こり、その結果として持続可能な社会へと変化してきたという北九州市の市民の活動をよく知ることです。

2. 課題先進国：人生 100 年時代

人生 100 年時代としての世界のお手本となるためには、「高齢化への対応（労働人口不足）」、「人口減少への対応（労働力不足）」、「CO₂の削減と地球温暖化への対応（自然エネルギー）」、「都市の空洞化への対応（2050 年までには世界の都市部に暮らす人口の割合が総人口の 68%に上昇）」、「人生 100 年時代（医学という科学の進歩）」、「国家予算 103 兆円（税収 40 兆円、国債 60 兆円）」等について知ることが大切です。そのうえで、医学、ICT、IOT、ネットワーク、グローバル化という科学技術の発展について考えてみましょう。

ここでは、人生 100 年時代について具体的にご紹介します。

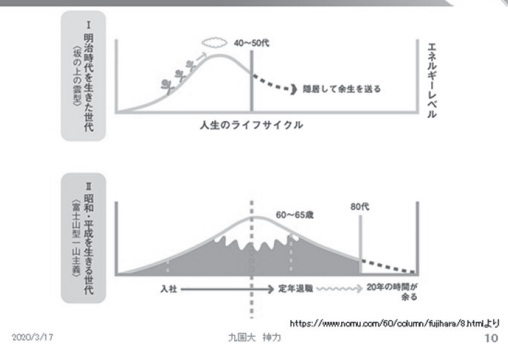
図にありますように人生は、「一山主義」から「連峰主義」へと変わり、定年後も老後のために働き続ける必要があります。さらに今後は、人生の長さが倍になり、第二、第三の人生の過ごし方を考えなければなりません。これも医学という科学技術の進歩です。

しかし、人口は減少し、子供たちは進学や就職という成長と共に家を離れていきます。そして、現在の自宅に戻ることは稀になってきています。その結果、地方の市街地が空洞化し、商業施設や医療施設のみならず公共交通機関さえその路線が廃止されます。

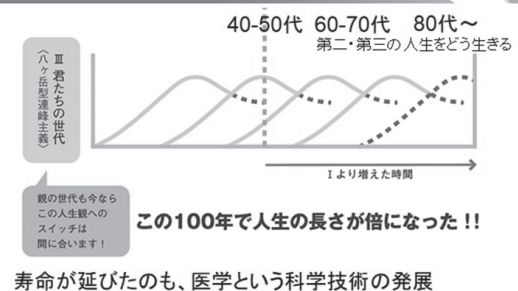
よって、コンパクトなまちへ生まれ変わり、まちの機能不全を少しでも緩和することが重要となっているのです。人間でいえば、動脈硬化の抑止と毛細血管への血流の改善ということができます。



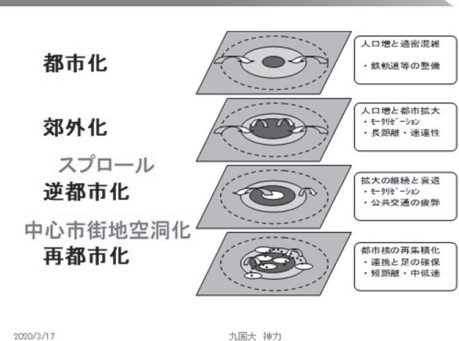
人生は「一山主義」から「連峰主義」へ



科学技術の発展によりトレンドが変化



成長都市から成熟都市へ



3. 世界の政策：SDGs

SDGs (Sustainable Development Goals) とは、「①限りある地球の資源を」、「②世界中の人々が公平に利用し」、「③未来の世代に残していくための目標」であり、今やSDGsは、世界の共通言語として2015年に国連の全加盟国が合意し、2030年までに達成する17の目標と169のターゲット、232の指標を掲げる持続可能な開発目標となっています。それは、世界的な都市化の動向が変わらなければ、持続的な開発は最速で2050年まで都市化が進められると言うものです。

4. 自治体政策：立地適正、網計画

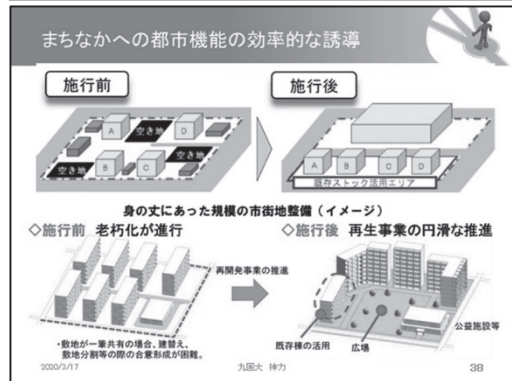
(持続可能な開発目標としての「立地適正化計画」、「地域公共交通網形成計画」)

北九州市等の地方自治体の都市計画は、①都市全体を見渡したマスタープラン、②都市計画と公共交通計画(一体化)、③都市計画と民間施設誘導(融合)、④市町村の主体性と都道府県の広域調整、⑤市街地空洞化防止のための選択肢、⑥時間軸をも

ったアクションプラン、⑦まちづくりへの公的不動産の活用という項目で構成されています。

財政状況の悪化や施設の老朽化等を背景として、公的不動産の見直しと連携し、将来のまちのあり方を見据えた公共施設の再配置計画も同時に推進します。

次に、コンパクトシティを目指した都市の方向性は、「交通エネルギー消費を削減」、「社会基盤整備・維持管理コストを縮減」、「中心市街地の活性化は、未利用地削減」公共交通の維持は、モビリティ・マネジメントの実施」、「健康なくらしの体现は、歩いて暮らす」と言うことも推進されています。つまり、「集約型都市構造を目指して、都市機能と言う大きな共有財産」を利用できるように、「自治体が示すモデルを具体的に理解」し、「通勤圏、都市圏で施設配置と土地利用を考える多心型都市集約(ネットワーク型コンパクトシティ)」や「都市拠点」「地域拠点(観光拠点・産業拠点)」、「生活圏」のメリハリのある都市計画と豊かなくらしを支える『足』を、みんなで「つくり」「守り」「育てる」ために、地域の、地域による、地域のための、生活交通の充実が必要となるのです。

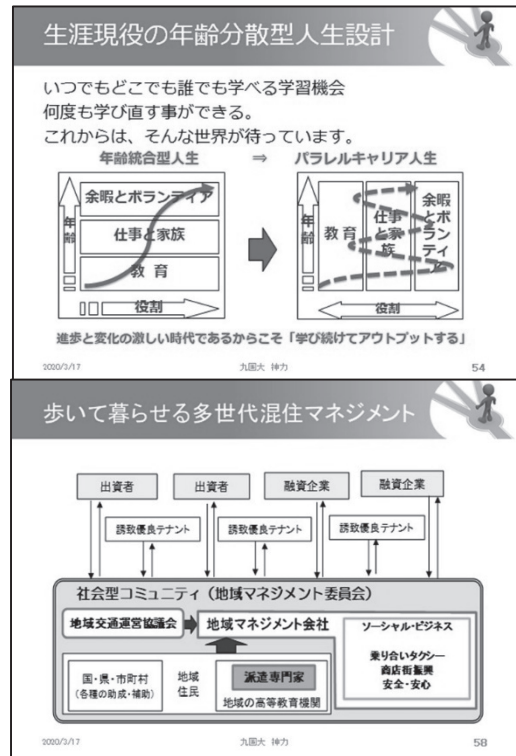


調査研究内容

5. 地域の管理：エリアマネジメント

歩いて暮らせる、多世代混住の地域マネジメントを考える必要があります。

地域マネジメントとは、小さな欲望を抑え、大きな共有財産を得るために「ここは私の土地だから、私の好きなようにしたい、それが当然」という考えではなくなります。「集約型都市構造を目指して、大きな共有財産」を地域で作り上げることが大切になります。そのためには、従来からの考え方だけでは法的にもコミュニティ的にも通用しなくなっています。ですから学び続けることが必要です。日本人特有の年齢統合型の人生からどのような年代になっても再学習に取り組み、仕事と家庭を両立させ、地域のために活動する人生100年時代の「連峰主義」かつパラレルキャリアの生涯設計が必要となります。



効果・結果

住みやすい街とは、「歩いて暮らせる」、「職が近接」、「医療が充実」して安心して暮らせるから満足度が高いと言えます。さらに、街の持続可能性は、住んでいる人間（人びと）が変わるといことが大前提です。言い換えると、馴染みの街（コミュニティ）の中で、世代の移り変わりや家族構成に応じて移り住む（転居）ことができる方が、住み心地よいコミュニティを継続していくことが可能です。そのための大切なキーワードは、従来からの「衣食住」をさらに充実発展させた。「医（療）／衣、職（業）／食、充（実）／住」であると私は考えています。皆さんが住まうことができるまちを皆さんの手で育てる「街育」という活動が持続的に継承されることが大切です。



活動記録

私は毎年、街育ということテーマに生涯学習講座の講師を務めています。その中心は、「北九州市立年長者研修大学」での講座です。是非ともご興味のある方はご参加いただければと思います。また、企業からの研究費の支援を受け、研究者、交通事業者、自治体関係者、関連企業の皆さまを中心に、都市計画や交通計画に関する研究会の活動を実施しています。これらの研究活動の成果は、様々な学会の全国大会などの論文発表や研究成果報告として公表しています。

令和3年10月30日発行

地域課題解決型研究活動報告書

(令和2年度)

編集発行 九州国際大学地域連携センター
〒806-0021
北九州市八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ2階
T E L 093-631-2203

印刷所 東筑印刷株式会社

