

第

2

卷

Vol. 2

千葉商科大学 サステナビリティ 研究

Journal of Sustainability
at the Chiba University of Commerce



千葉商科大学サステナビリティ研究所

Research Center for Sustainability
Chiba University of Commerce

CUC
CHIBA UNIVERSITY
OF COMMERCE

ISSN 2759-7067

目次 / Contents

2025年度千葉商科大学サステナビリティ研究会

2025 Annual Report of Sustainability Research Conference
at the Chiba University of Commerce

解説論文 Overview Article	メインセッション「サステナビリティと地域政策をめぐって」 Main Session: “Sustainability and Regional Policy” 1 猪熊 ひろか Hiroka INOKUMA
論文 Article	Policy Decision-Making and Real-Scale Social Simulation — Toward Realizing Sustainable Regional Cities — 5 Takao Terano
論文 Article	非持続的状況下のエチカ 山村の春の風景から An Ethics in the Unsustainable The Art of Closing in Rural Japan 12 藤井 紘司 Koji FUJII
批評論文 Review Article	競争的プロジェクト報告 The report of the “Competitive Projects” 18 青木 佳子 Yoshiko AOKI

プロジェクト Projects

- 論文
Article
- Fiji's Sustainable Tourism : Environmental, Cultural, and Economic Perspectives in Relation to Japan**..... 22
Tasuku FUJITA Kosei YAMADA
- 論文
Article
- The Foundation of Internal Environment Management Control Systems**..... 31
Takashi Ando
- 論文
Article
- Public Entertainment-Oriented District における経験生成の記述
— グランビル・アイランド再開発を事例とする方法論的試論—
Describing Experience-Generation in a Public Entertainment-Oriented District
— A Methodological Essay on Granville Island's Redevelopment —**..... 52
榎戸 敬介 Keisuke ENOKIDO

研究所報告 Research Center Reports

- ユネスコスクール関東ブロック大会共催の報告
Report on the Co-hosting of the UNESCO associated schools Kanto Block Conference**..... 62
影浦 亮平 Ryohei KAGEURA
- 問いとしてのウェルビーイング：人・社会・自然のよい状態を考える
Well-being as a question: to consider individual, societal and planetary well-being**..... 64
齊藤 紀子 Noriko SAITO

- 編集後記
Editorial Postscript**..... 69
猪熊 ひろか Hiroka INOKUMA

2025年度 千葉商科大学サステナビリティ研究会 メインセッション「サステナビリティと地域政策をめぐって」

Main Session: "Sustainability and Regional Policy"

猪熊 ひろか¹

Hiroka INOKUMA

1: メインセッションの位置付け

2025年度の「千葉商科大学サステナビリティ研究会」は、2025年9月19日（金）に開催された。千葉商科大学人間社会学部主催の「ウェルビーイング研究シンポジウム²」との同日開催によるサステナビリティに関連する研究の進展を企図したものである。

本年度の「千葉商科大学サステナビリティ研究会」の構成は、①メインセッション、②プロジェクト報告、③ランチョンセミナーである。

①メインセッション

メインセッションのテーマを「サステナビリティと地域政策をめぐって」とし、地域政策とサステナビリティについて2名の報告者よりご報告いただき、フロ

アと議論を行った。

②プロジェクト報告

本年度サステナビリティ研究所に所属する競争的プロジェクトのうち5つのプロジェクトにご報告いただいた³。

③ランチョンセミナー

同日開催の「ウェルビーイング研究シンポジウム」との緩やかな接続と、「①メインセッション」・「②プロジェクト報告」の総括的議論の場として、2名のコメンテーターによるコメントをいただいた後、登壇者とフロアの全体で議論を行った。

本稿は、「千葉商科大学サステナビリティ研究会」のうち「①メインセッション」の報告内容と関連する議論を対象とする⁴。

表1 2025年度サステナビリティ研究所プロジェクト⁵

プロジェクトの種類	プロジェクト名
定常的プロジェクト	「サステナビリティ」の様相——ウェルビーイング概念の可能性に着目して
定常的プロジェクト	ガバナンスおよびサステナビリティの研究
定常的プロジェクト	ASPUivNet 加盟大学としての活動とESDの推進
競争的プロジェクト	企業のサステナビリティ・マネジメント・システムの体系的研究
競争的プロジェクト	ウォーターフロントにおけるテンポラリー・アーバニズムの現状と課題
競争的プロジェクト	島嶼国の持続可能な開発に向けた潜在性の発掘及び日本との相互関係性：観光の受入れの観点から
競争的プロジェクト	交通渋滞と関連するモデルが持つ規則性の研究
競争的プロジェクト	地域社会のサステナビリティとドキュメンタリー映画制作——歴史を編む・社会をつくる——
競争的プロジェクト	産官学協働による地域防災プロジェクト
競争的プロジェクト	自然エネルギー100%大学と2040年カーボンニュートラル
競争的プロジェクト	ソフトモビリティのための多主体連携事業体制の構築とそれを通じた持続可能な地域基盤の形成—アクセル・ブレーキ操作検知表示装置（ABOiD）の導入を契機として

1 千葉商科大学人間社会学部教授。

2 「ウェルビーイング研究シンポジウム」については本巻収録の「問いとしてのウェルビーイング：人・社会・自然のよい状態を考える」（齊藤紀子）を参照。

3 学会や校務等により登壇の叶わないプロジェクトが3件あった。

4 「②プロジェクト報告」については本巻収録の「競争的プロジェクト報告」（青木佳子）を参照。

5 千葉商科大学総合研究センターウェブサイトを参考に筆者作成（2025年12月26日閲覧：<https://www.cuc.ac.jp/institute/research-center/sustainability/index.html>）

2：各報告から提示された論点

(1) 寺野報告

寺野氏の報告のタイトルは、「実規模社会シミュレーションを用いたサステナブルな地方都市の実現をめざして」である。

「地方都市のサステナビリティ」を考える際に、「人口減少下での撤退戦にならざるを得ない」という前提に立つと、まち全体をコンパクトにして暮らしやすくしていくことが求められるという。デジタルエンジニアリングを社会政策の立案・実行につなげる「社会共創デザイン (Social Prototyping Design)」においては、人工知能技術による大規模社会シミュレーションを行い、実際に地方都市に入り、市長や市職員、住民を巻き込んだコミュニケーションを行い、政策に反映させることが目的となる。

人口の減少度合いの推計をもとに、小学校数の減少を検討する場合、なかなか住民の納得が得られない。また他都市の成功例を簡単に導入できるわけでもない。そこで、色々なシミュレーションを提示することで、住民間の議論の題材とし、新たな政策を考えていくことを目指すが、その際、問題を決めるところから議論を始める。シミュレーションがあるからこそ、それを「共通言語」とした議論が可能となり、「シミュレーションを言語とした対話」「シミュレーション体験による理解」「シミュレーションを活用した発想」へと進んでいく。

そのための技術として、国勢調査などをもとに作成する合成人口データと「生活行動データ」や「立ち寄り先データ」を合わせ、「このまちにいるこの人」の「子供が小学校からどこに帰ったらよいか」といった、実物とは異なる可能性のある「個人がどう動くか」について百通りのシミュレーションを作り、この「仮想実社会データ」をもとに、「ここで小学校をなくしたら何が起るか」を全員分シミュレートすること（「実規模

社会シミュレーション」) が可能となっている。このシミュレーションをもとに、「どっぷり市に入って」「いろいろ議論」すること（「未来共創型アプローチ」）により政策への合意が形成されるという。

寺野報告からは、「撤退戦」における地方都市の行政側の視点からみたEBPM (Evidence Based Policy Making) の限界とステークホルダーの「納得感」のために「社会シミュレーションによるシナリオ生成・分析・共創」の重要性、さらに、「民主主義的接近法には時間がかかる」という課題が提示された⁶。

(2) 藤井報告

藤井氏の報告のタイトルは、「非持続的状況下のエチカ：山村の春の風景から」である。「自分たちの故郷の土地をどうするのか」「誰が継ぐのか、あるいは継がないのか」といったことが「切実に問われる時代」において、「花を植えるという営み」へ着目するものである。

かつて桑の葉の生い茂る段々畑だったところを、「桑を抜き、花を植え、山に返す」という。それは、80歳を迎えて「あんき」するためだけでなく、「いつか山に人が戻ってきた時、綺麗な花が咲いていたらどんなに嬉しかろう」という考えからである。さらに、このような「花植え」の事例は、日本の各地の集落の周りの耕作放棄地においてよく見られるという。

藤井氏によれば、この「花」は、「村を閉じることを可能にするような文化的な技法」としての意味を持つ。さらに、畑ごとに農地として維持されたり、完全に放置されたり、花が植えられていたり、畑ごとに選択が異なるため、それぞれが「入り混じる景観」が広がっている。このような、農業を続ける・完全に手放す・花を植えて「区切りをつける」といった選択は、経済的な合理性というより、「先祖への負い目」や「風景をどう残すのか」、さらには「他者のまなざし」といった感情・感覚に深く関わる⁷。

この「花を植える営み (手放すこと)」は、「自然のリ

6 Pablo Picasso による “Art is a lie that helps us see reality” を “Agent Simulation is a lie that helps us see reality” へ、Duncan J. Watts による “Everything is Obvious Once You Know the Answer” を “Something may be Obvious Once You Know Agent Simulation” へ、先人の言になぞらえた Agent Simulation の説明により、聴衆の理解がより深まった。

7 藤井氏の現地調査によると、「集落の上の方に花を植える傾向がある」とのこと。

ズムに循環を委ねること(円環に委ねること)」による「手放すことへの罪悪感」を和らげ、「安らぎ」「あんき」をもたらし、さらには「生きがい」ともなり、「彼らを生かすことにもなっている」という。

現在の中山間地域における政策の基本的な方向性である「農業を続けることが国土を守り国民全体の利益につながる」という俯瞰的な「鳥の目」の考え方は論理的な正しさをベースにしている。しかしながら、物事を俯瞰的に見る「持続を当然のことと位置付ける」考え方は、「わかりやすく説得力を持つ」と同時に「現場のリアルな実感を覆い隠してしまう」場合がある。現場の人々にとっては、「どう続けるか」よりも、「どう終わるのか」「どう手放すか」という、「持続がもはや選択肢にならない状況」において「いかにして暮らしや土地との環境を整えるのか」が切実な「リアル」(「虫の目」)になっている。このような「持続を前提とする制度と現場の乖離」が生じている中で、現実の運用に目を向けると、「農業を続けること」と「どう終わるか」の共存の可能性が見えてくる。

その上で、今後の検討課題として、「ウェルビーイング」にも同様の課題が生じ得ることが指摘された。ウェルビーイングについて語られる際、ウェルビーイングは多様・複数であることを認めながらも、「将来世代の潜在能力を危険にさらさない自然資本の不可逆的損失を避ける」といったあり方を「望ましいもの」として結果的に「序列化」することとなり、ここには上述の「俯瞰的な思考の特徴」が強く現れる。ここでウェルビーイングの複数性に着目すると、異なる価値観が「ずれの中で共存し合う」ことが可能になり、複数のウェルビーイングの共存による「すり合わせ」が図られる。それにより、「閉じていく」ための「花植え」である「内的な力から立ち上がる善(ウェルビーイング)」を、「非持続的状況下のエチカ」と捉えることが可能になるという。

藤井報告からは、「非持続的状況下」の捉え方や、ウェルビーイング概念の導入について、重要な論点が提示された。

3：研究会の到達点

(1)「撤退戦」・「非持続的状況下」のもたらす意味

日本の人口減少については、主にここ20年ほどに亘ってマクロ・ミクロの観点からさまざまな議論と提言がなされてきた。例を挙げると、地域社会学会年報第20集の特集では、「縮小社会」と表現されている。ここでいう「縮小社会」とは、「生産年齢人口はすでに減少に入っており、財政の伸びも期待できず、公共政策は諸々の分野で撤退を含めた再編の必要が迫られている……そのような基調(清水 2008:3)」を表現する言葉である。こうした「社会を成立せしめる基盤的条件であるところの人口や財政といったものが今後しばらくは縮小傾向を示す(清水 2008:3)」社会において、『地域社会』はもしかしたらかえって濃密な住民関係によって構成されるようになるかもしれない。……『地域社会』や『市民社会』は更なる発展を遂げるかもしれないし、実際そのように期待されてもいるのである(清水 2008:34)」と指摘されている。

寺野報告では「撤退戦(における)民主主義的接近法」、藤井報告では「非持続的状況下のエチカ」と表現されたように、人口減少社会においては、コンパクトシティ化とそれに伴う「むらを閉じること」の是非や方法に加え、それに関連する人々の生活に関連する領域まで議論の対象になり得る。人口減少に伴って公共施設を減らすなどの「撤退戦」への納得感の醸成の際には、シミュレーションを介した対話によりそれまでとは異なる関係性による新たなコミュニティの形成の可能性がある。「花を植える営み」は、村の人々や村への訪問者から成る「他者」からのまなざしややりとりを介して、「あんき」に加え、「生きがい」にもなっている。

人口の減少という現前たる事実を前にして、「撤退戦」「非持続的状況下」は政策へ対して行政側・住民側の立場からの見方を表す表現であるが、見方が異なっても危機感・切実さは同様であり、そこに人口減少社会における「地域社会」論の展開を期待することができるだろう。

(2) ウェルビーイングのあり方

渡邊他(2020:30-31,40)は、「ウェルビーイング」は心身の機能の状態である「医学的ウェルビーイング」、主観的感情に関する「快樂的ウェルビーイング」、「人間が心身の潜在的能力を発揮し、意義を感じ、周囲の人との関係のなかでいきいきと活動している状態を指す包括的な定義」である「持続的ウェルビーイング」に分け、「個人主義的(Individualistic)」なウェルビーイング(「医学的ウェルビーイング」と「快樂的ウェルビーイング」)研究に加え、「集産主義的(Collectivistic)」なウェルビーイング(「持続的ウェルビーイング」)である「わたしたち」のウェルビーイングの重要性に言及する。その上で、その二つを「個人」と「組織」に置き換え、両者のウェルビーイングが「同一の解」を持たない場合、個人が個人と組織のウェルビーイングの「両方を考慮」することが最適化につながると指摘する。また、前野(2022:4)は、自己犠牲につながる「個人主義(individualism)」と自分中心につながる「集団主義(collectivism)」という「分断を越え」たところに「自分と他者のウェルビーイング」があるとする。両者の力点の置かれる部分は異なるが、個人の側の視点(Individualistic / Individualism)と集団の側の視点(Collectivistic / Collectivism)には

齟齬が生じることがあり、その齟齬が解消された状態を「ウェルビーイング」であるとするならば、寺野報告は集団の立場から個人の視点を尊重する場合の方法論であり、藤井報告は個人の立場と集団の立場の「すり合わせ」に着目するものといえる。

ここで、出口が「ウェルビーイングと『善』は必ずしも同義ではない(出口 2020:250)」と指摘するように、個人と集団の「最適解」の判断には慎重さが求められる。一旦「最適解」と判断され、それが制度化されるルートが取られると、その制度自体の是非を改めて問うことが難しくなる。一方で、制度化されていない部分に目を向ければ、「制度化しないで常にすり合わせを行っていく方がよっぽど難しい(木村 2020:166)」ことも確かである。今後のウェルビーイング論において、何をどこまで、どのように制度化するかは、重要な論点であるだろう。

齊藤(2025:11)は、「ウェルビーイング」を「答え(定義)を示すものではない」とする。地方・地域のサステナビリティと政策をめぐる各種様相においては、寺野報告の「納得感」をベースとする「民主主義的接近法」、藤井報告の複数のウェルビーイングの「すり合わせ」を手がかりに、さらなる議論の進展が期待される。

参考文献

- 出口康夫(2020)『「われわれとしての自己」とウェルビーイング』渡邊淳司／ドミニク・チェン／安藤英由樹／板倉杏介／村田藍子編(2020)『私たちのウェルビーイングをつくりあうために—その思想、実践、技術』株式会社ビー・エヌ・エヌ。
- 木村大治(2020)『沈黙』と『すり合わせ』の可能性』渡邊淳司／ドミニク・チェン／安藤英由樹／板倉杏介／村田藍子編(2020)『私たちのウェルビーイングをつくりあうために—その思想、実践、技術』株式会社ビー・エヌ・エヌ。
- 前野隆司(2022)『ウェルビーイングの現在地』ウェルビーイング学会『ウェルビーイングレポート日本版2022』。
- 齊藤紀子(2025)『構造的暴力を補助線として「人・社会・自然のウェルビーイング」を考える』齊藤紀子・荒川敏彦・権永詞・伊藤康編『問いとしてのウェルビーイング—人・社会・自然のよい状態を考える』中央経済社。
- 清水亮(2008)『縮小社会』と地域社会の現在』『地域社会学会年報』第20集。
- 渡邊淳司／ドミニク・チェン／安藤英由樹／板倉杏介／村田藍子編(2020)『私たちのウェルビーイングをつくりあうために—その思想、実践、技術』株式会社ビー・エヌ・エヌ。

Policy Decision-Making and Real-Scale Social Simulation

— Toward Realizing Sustainable Regional Cities —

Takao Terano¹

Abstract

This paper introduces the concept of Digital Societal Experiments, which apply real-scale social simulation to support the realization of sustainable regional cities. The proposed framework is intended to complement conventional social experiments and to provide a foundation for co-creating a shared sense of legitimacy among citizens and policy makers regarding public policies.

1. Introduction

Evidence-Based Policy Making (EBPM) has been advocated for many years, yet actual policy formation in Japan often relies on so-called “demonstration experiments”, or “proof of concepts (POC),” which are only implemented in limited regions and periods, typically requiring considerable time and cost. Despite such efforts, systematic ex-post evaluation and feedback into subsequent policy design remain insufficient.

In response to this situation, this paper discusses an attempt to apply the concept of digital engineering—well established in engineering domains—to social issues by employing real-scale social simulation as a core component of Digital Societal Experiments. The study is conducted within the framework of the project “Development of a Digital Societal Experiment Platform for Human-Centered Co-Creation Design,” funded by the Japan Science and Technology Agency (JST) under the Mirai Program (Project ID: JPMJMI23B1), also known as Kaihara Project (Japan Science and Technology Agency (JST) 2026), (Societal Design Institute 2026). Kaihara Project aims to establish foundational technologies for Societal Prototyping Design (SPD) based on real-scale models of societies and residents, and involves more than twenty researchers with expertise in systems science and related fields.

This paper focuses on the conceptual and methodological aspects of the project, rather than technical implementation details, and discusses a new approach to realizing sustainable regional cities through digital societal experiments.

2. Potential of Policy Simulation

In engineering domains, computer-based simulation is widely used in the design and development of new

¹ Professor, Chiba University of Commerce

products. Digital engineering in automobile development is a representative example, enabling detailed analysis and performance evaluation prior to physical prototyping, thereby contributing to both quality improvement and cost reduction. In contrast, in the domain of public policy, systematic use of simulation has been relatively limited until recently.

An early and well-known historical case in Japan is the policy simulation described in Naoki Inose's book *Defeat in the Summer of 1941* (original title in Japanese: 『昭和16年夏の敗戦』 (Inose 2010)).

According to the book, around 1940 the Japanese government established the Total War Research Institute, assembling young elites from the bureaucracy and the military to conduct a one-year, data-driven analysis of a hypothetical war against the United States.

The institute reportedly concluded that Japan would inevitably lose within two to three years; however, the findings were never officially disclosed. Although historical details are still debated, this case can be regarded as one of the earliest and most notable examples of policy-oriented simulation in Japan.

More recently, policy simulation has played a central role in the response to the COVID-19 pandemic. The Cabinet Secretariat's COVID-19 AI & Simulation Project was launched in FY2020 to support policy design for balancing infection control with economic and social activities (Editorial Team on COVID-19 Policy and EBPM 2025; Kurihara 2025).

The project emphasized four features:

- A scientific approach from multiple perspectives
- Scenario-based analysis
- A dynamic project structure that enabled joint research and continuous discussion among experts
- Preparedness for future pandemics

Findings from this project were periodically compiled as policy recommendations and reported to the government, some of which were reflected in actual policies. Examples include the suspension of the "Go To Travel" campaign, large-scale vaccination programs at various facilities, and the decision to hold the Tokyo Olympic and Paralympic Games without spectators. On the technical side, the project advanced detailed and high-speed epidemiological models, nationwide agent-based simulations, and large-scale simulations on supercomputers.

3. Sustainability of Regional Cities and Social Simulation

In considering the sustainability of regional cities in Japan, many municipalities are forced to adopt strategies of managed shrinkage under conditions of rapid population decline. For example, the city of Kamo in Niigata Prefecture, which is one of the current target municipalities in our work, is projected to experience a substantial decline and aging of its population between 2015 and 2045, as illustrated by changes in its population pyramid (Figure 1). The central challenge is to reorganize the city into a more compact form while maintaining or improving its livability. Addressing this challenge requires the integration of knowledge from multiple disciplines—including demography, transportation, healthcare, welfare, and regional economics—and close collaboration between researchers and practitioners.

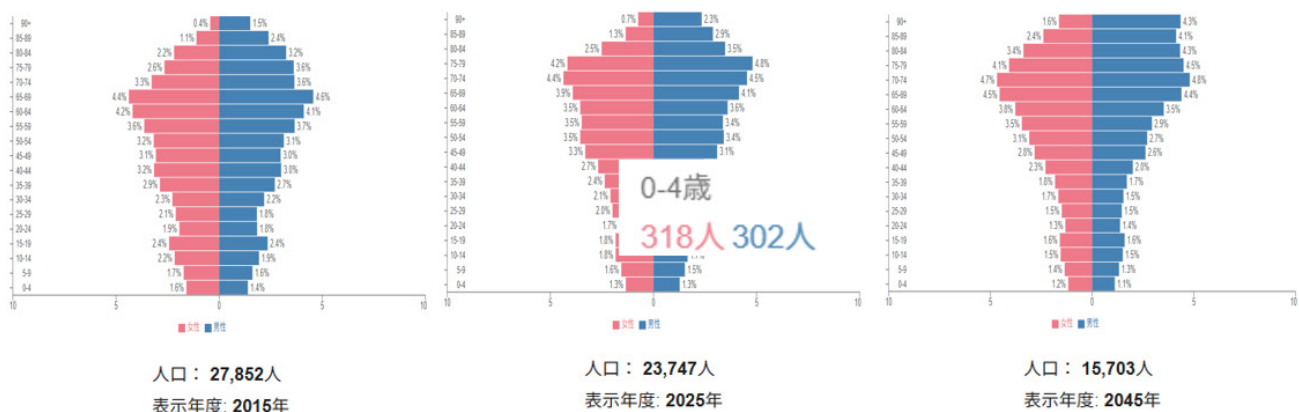


Figure 1. Changes in the Population Pyramid of Kamo City, Niigata Prefecture (based on the e-Stat Dashboard (e-Stat Dashboard 2026)).

One important antecedents to the present project is the long-standing concept of the Smart Wellness City (SWC), sometimes translated as “Healthy and Happy City,” which has been implemented for more than a decade in Japan. Under the leadership of Professor Fumiya Kuno of the University of Tsukuba, more than 130 municipal mayors have participated in regular meetings to discuss and implement city designs that enable residents to live healthier and happier lives simply by living there.

For instance, in Mitsuke City in Niigata Prefecture, walking promotion programs under the “health ambassadors” scheme have been reported to reduce annual medical expenses for older adults by several hundred US dollars per person on average. Our current work seeks to enhance and streamline such social experiments by advancing the concept of Societal Prototyping Design. (Societal Design Institute 2026). The key question is to what extent the principles of digital engineering are able to be applied to complex social issues such as the sustainability of regional cities.

As a first step toward the societal application of artificial intelligence technologies, we have been developing real-scale social simulations for specific municipalities. To this end, we have conducted synthetic micro-level resident data based on various statistics and geographic information and have used them as the basis for policy-oriented simulations, while explicitly acknowledging that there is no single “correct” answer in policy decision-making. The process is designed to involve municipal staff, mayors, and citizens, thereby fostering richer communication and enhancing stakeholders’ sense of ownership and legitimacy.

From a technical perspective, members of Kaihara Project have reported results that can be regarded as world-class in recent years, and a central challenge is to integrate these results into a unified framework, which can inform actual policy decisions in regional cities.

It is noteworthy that both the “Total War Research Institute” case by Inose and the COVID-19 AI & Simulation Project by the Japanese government dealt with problems whose scope and objectives had been relatively clearly defined in advance.

In contrast, policy decision-making for regional cities requires the identification of what constitutes the “real” problem itself, the co-creation of problem definitions with stakeholders, and the long-term continuation of problem-solving actions under conditions of demographic and economic change. In this sense, the sustainability of regional cities represents a qualitatively different, more structural and long-term challenge than acute social issues such as infectious disease outbreaks.

Although the Smart Wellness City initiatives have generated numerous success stories, simple “horizontal deployment” of such cases to other municipalities is often difficult. Differences in natural environments, geographical conditions, demographic structures, and relationships with neighboring municipalities mean that transplanting a policy from one context to another does not necessarily lead to comparable outcomes. Accordingly, the maintenance and redesign of regional cities must begin with context-sensitive problem identification and shared understanding among local stakeholders.

The failure of the Toronto smart city project, led in part by a subsidiary of Google, is frequently cited as an example of the limitations of technology-driven, top-down approaches. The project was discontinued amid concerns over privacy, governance, and insufficient public consensus, illustrating the risks of imposing “state-of-the-art systems” on communities without sufficient participatory processes. To pursue sustainability in regional cities, simulation should therefore be used as a shared language among stakeholders.

By enabling stakeholders to experience and interpret social simulations, they can better understand the implications of alternative policies and generate new ideas based on simulated outcomes.

4. Fundamental Technologies for Digital Societal Experiments

The success of digital engineering in manufacturing has been driven by advances in information and communication technologies, -especially ICT and IoT-, which have dramatically improved measurement, modeling, and computational capabilities. In a similar manner, establishing a methodology for digital societal experiments requires at least three fundamental technological components (Terano 2023).

4.1 Data-Driven Design Technologies

Large-scale, high-quality data are indispensable for digital societal experiments. Existing big data sources—including social media traces, mobility data from smartphones and car navigation systems, and various economic indicators—provide a rich basis for analysis and policy support.

However, when considering long-term phenomena such as future epidemics and demographic change, existing data alone are often insufficient. To address this, our project constructs synthetic population data at the national scale by combining census statistics, lifestyle-related statistics, and base-map information from the Geospatial Information Authority of Japan.

These synthetic population data enable detailed social simulations for specific regions while preserving privacy, as they do not rely on actual individual-level records. To make the synthetic population resemble reality as closely as possible, large-scale multi-objective optimization is employed. Moreover, to support robust scenario analysis, on the order of one hundred distinct synthetic datasets are generated and maintained.

4.2 Model-Driven Design Technologies

Digital societal experiments require both appropriate agent-behavior models and large-scale social models. In addition, these models must be executable within realistic computational time and resource constraints.

By constructing real-scale simulations tailored to specific policy questions, simulation outputs can be decomposed to the level of individual agents. This makes it possible for citizens and decision-makers to

interpret scenarios as personally relevant and to explore potential behavioral responses.

The Digital Twin Japan (D2J) platform, developed within the project, serves as a software infrastructure capable of executing nationwide agent-based simulations with a population scale comparable to that of Japan's entire population (approximately 120 million agents). To capture the temporal evolution of society and maintain consistency with observed data, large-scale data assimilation, model calibration, and optimization technologies are also essential.

4.3 Communication-Driven Design Technologies

To translate data-driven and model-driven technologies into actual policy processes, communication and co-creation with stakeholders are crucial. For this purpose, the modeling process is conceptualized as consisting of five stages—data collection, model definition, model construction, validation, and model use—and each stage is designed to incorporate interaction with stakeholders.

A participatory approach, in which residents and administrative staff are actively involved in the decision-making process, is central to this communication-driven design philosophy. As a methodology for digital societal experiments, interactive modeling methods have been proposed that iteratively refine models through dialogue with stakeholders, and their integration with gaming approaches (e.g., simulation games) for agent-based models is an important topic for future research.

Figure 2 summarizes the overall framework of digital societal experiments that integrates these concepts.

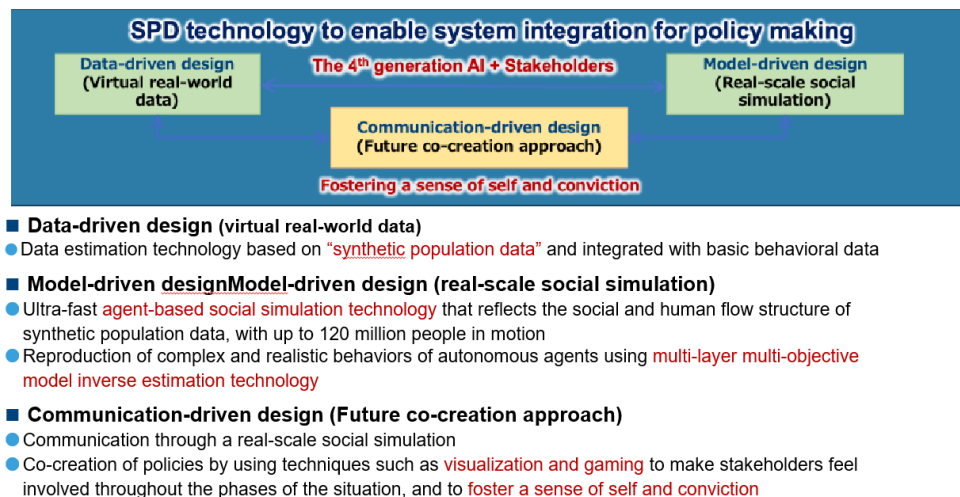


Figure 2. Conceptual Framework of Digital Societal Experiments (based on JST project materials).

Based on this framework, we are currently conducting empirical studies in selected regional cities to analyze and address specific policy issues, such as urban restructuring, mobility, and health promotion (Figure 3). Information about ongoing activities and preliminary findings is periodically disseminated through project-related websites and reports.

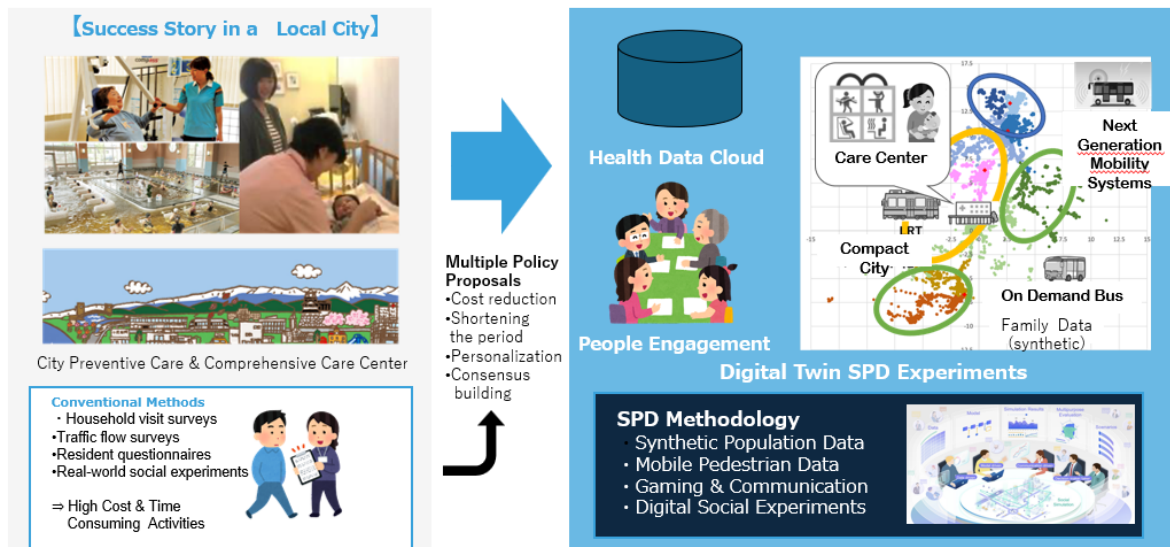


Figure 3. Application of Digital Societal Experiments to Urban Policy Issues (based on JST project materials).

5. Concluding Remarks

This paper has outlined the current state and challenges of policy decision-making in the digital era and has presented digital societal experiments based on real-scale social simulation as a new approach to addressing these challenges. In academia, it is common for an individual researcher to devote many years to a small set of specialized topics, and for research contributions to require decades before they are widely implemented in society. However, the pursuit of sustainable regional cities demands more than the accumulation of isolated cutting-edge contributions.

A more important approach is open, transdisciplinary collaboration among multiple researchers and decision-makers, who jointly explore and test policy options using shared tools and data. Japan's response to the COVID-19 pandemic demonstrated that cross-disciplinary collaboration between researchers and policy makers can produce rapid and meaningful impacts on public policy. The approach presented in this paper may appear ambitious or even idealistic at first glance.

Nevertheless, given recent advances in real-scale social simulation and in data, modeling, and communication technologies, it is now both realistic and timely to incorporate simulation proactively into policy decision-making processes. Future work should extend this framework to diverse regional contexts and establish mechanisms for iteratively linking simulation-based policy proposals with real-world implementation, thereby contributing to the realization of sustainable regional cities.

References

- Japan Science and Technology Agency (JST) (2026) Development of Digital Social Experimentation Platform Technologies for Human-Centered Societal Co-Creation Design. JST MIRAI Program (Project ID: JPMJMI23B1). Available at: <https://www.jst.go.jp/mirai/jp/program/super-smart/JPMJMI23B1.html> (accessed January 2026)
- Societal Design Institute (2026) Societal Design Institute (SDI). Available at: <https://sdi.or.jp> (accessed January 2026)
- Inose, N. (2010) Showa 16-nen Natsu no Haisen [Japan's Defeat in the Summer of 1941]. Chuko Bunko, Tokyo (2010). [in Japanese]
- Editorial Team on COVID-19 Policy and EBPM (2025) How Data Science Faced COVID-19: The Science of Prediction Under Uncertainty. President Inc., Tokyo (2025). [in Japanese]
- Kurihara, S. (Ed.) (2025) Social Simulation of COVID-19 with AI: Multi-agent Simulation, Multi-layered AI Simulation, Deep Learning-Based Modelling, and Beyond. Springer, Singapore (2025)
- Statistics Dashboard, e-Stat (2026) Population Pyramid. Available at: <https://dashboard.e-stat.go.jp/> (accessed January 2026)
- Smart Wellness City Council (2026) Smart Wellness City Initiative. Available at: <https://www.swc.jp> (accessed January 2026)
- Yokoyama, I. (2025) Kaso Business [Depopulation Business]. Shueisha Shinsho, Tokyo (2025). [in Japanese]
- Terano, T., Kita, H., Kaihara, T., Takahashi, S. (2023) Real-scale social simulation toward digital social experimentation. Journal of the Society of Instrument and Control Engineers (Keisoku to Seigyō) 62(1), 4–8 (2023). [in Japanese]

非持続的状況下のエチカ

山村の春の風景から

An Ethics in the Unsustainable

The Art of Closing in Rural Japan

藤井 紘司¹
Koji FUJII

1 はじめに

私は、おもに隆起サンゴ礁島をフィールドに研究してきました。関心の中心は、限られた土地のなかで、人びとがどのように巧みな仕掛けやルールを生み出してきたのか、という点です。言い換えれば、限られたパイをどう分け合い、取り合いにどう処してきたのか。それを探ってきた成果を『隆起サンゴ礁島の環境史』(2024)にまとめました。

ところが近年になると、かつて生活の基盤だった土地が、逆にお荷物として立ち足るようになっていきます。都市で暮らす人びとにとって、「イエの歴史」や「ご先祖さまの土地」は、重荷となり、家族会議で議論しなければならない対象になってきています。実際に最近私が訪れた調査先でも、法定相続人がそれぞれ意見書を提出し合い、やり取りはあるけれど、最終的に誰が相続するのかは決まらない、という状況がありました。

そしてこの問題は、離島だけの特殊な現象ではありません。日本各地の農山村でも同じように、土地や家をめぐって「誰が継ぐのか、あるいは継がないのか」が切実に問われる時代になっています。本稿では、この問題の一側面として、日本の山村における「花を植える」という営みに注目したいと思います。

2 花と山村

2-1. ドキュメンタリーから

NHKのドキュメンタリーに『秩父山中 花のあとさき』シリーズ(2002年～)があります。ここに登場するのが小林ムツさんです。

ムツさんと夫の公一さんは、先祖代々耕してきた段々畑を、自分たちの代で閉じる決断をしました。高齢となり、斜面での重労働が難しくなったからです。ただ放置して荒れさせるのではなく、「これまでお世話になった畑が荒れ果てるのは申し訳ない」と語り、十年以上にわたって花木を植え続けました。その数は一万本を超えます。

2006年に公一さんが亡くなった後も、ムツさんは一人で畑に通いました。しかし最後には、息子のいる里へ移ることを選びます。そのとき、夫とともに育てた花桃を植えて畑を後にしました。このことからわかるのは、花を植える営みがたんなる美化活動ではなく、「別れに区切りをつける行為」だった、ということです。

こうした花植えの事例は、秩父だけではありません。近年、日本各地の山村を描いたドキュメンタリー映像には、共通して「花」が前面に出てきます。

たとえば、島根県益田市金谷集落を描いた『桜の里からの手紙』(2013)、高知県仁淀川町上久喜を舞台にした『ここが桃源郷』(2014)。どちらの作品でも、衰退する集落に花を植える人びとの姿が強調されています。

ここで興味深いのは、これらの映像が「山村の衰退」を記録していると同時に、「花」というモチーフを通し

1 千葉商科大学人間社会学部准教授

て人びとの感情や心のありようを映し出している点です。つまり、花はたんなる装飾ではなく、「むらを閉じる」ことを可能にする文化的な技法としてあらわれている、といえるかもしれません。

2-2. 山村を歩く

2025年8月、私自身も仁淀川町を訪れる機会がありました。現地で印象的だったのは、畑ごとに選択がまったく違っていったことです。ある畑は農地として維持され、ある畑は完全に放棄され、また別の畑には花が植えられている。

つまり「畑をどう終えるか」には、いくつものスタイルが見られました。農業を続ける、完全に手放す、花を植えて区切りをつける——。この選択はたんなる経済合理性だけでなく、人びとの感情、先祖への負い目、そして風景をどう残すかという感覚に深く関わっているようです。

ここで参照できるのが、庄司貴俊(2023)の研究です。庄司は、東日本大震災と福島第一原発事故の後、避難を余儀なくされた人びとがなぜ「何も作らない農地を手入れし続けるのか」という問いから調査を行いました。そのなかで、農地の手入れはたんに個人の気持ちや先祖への義務感だけでは説明できず、「他者のまなざし」に左右されることを指摘しています。人目につきやすい農地は丁寧に管理され、人目につかない場所は荒れやすい。

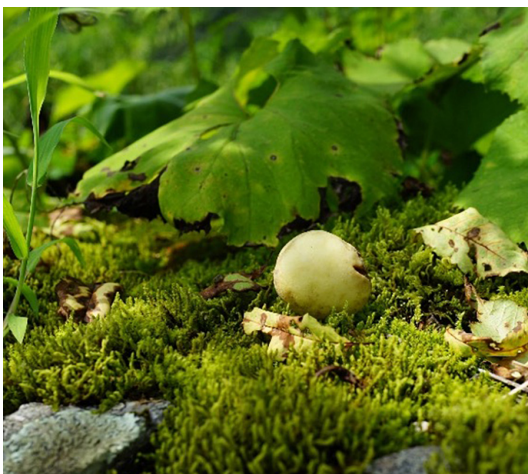


写真1 花桃の実
筆者撮影(2025年8月13日)

この「他者のまなざし」を意識した営みの積み重ねのなかで風景が生成しているのだという指摘です。仁淀川町の「桃源郷」を連想させる景観もこのような選択と営みの積み重ねのなかで形作られてきたのでしょうか。そうして春になると観光客が多く訪れるようになりました。耕作放棄地と花桃の畑が入り混じる景観は、「衰退」という一言では片づけられない複雑さを帯びています。

3 なぜ、花を植えるのか?

では、なぜ人びとは花を植えるのでしょうか。

まず、米山俊直の『過疎社会』(1969)を思い出する必要があります。いまより半世紀前、米山は、山村で暮らす人びとの「まもなく蛇(じゃ)のすむ土地になるだろう」(米山 1969: 9)といった言葉を丹念に記録しながら、過疎を人口減少や地域構造の問題としてではなく、そこで暮らすひとりひとりの実存の問題としてとらえる必要性を指摘していました。

このように過疎を実存の問題としてとらえるならば、花を植えるという営みも、その文脈のなかで理解することができます。土地を放置することへの負い目や、先祖から受け継いだ土地を荒らしてしまうことへのためらいは、まさに実存の問題として立ちあらわれるものです。花を植えることは、そうした負い目に応答しながら、土地との関係にひとつの区切りをつけようとする実践だと考えられます。

しかし花植えの意味は、それだけではありません。植田今日子の『存続の岐路に立つむら』(2016)は、村落の営みをもつ価値を「繰り返しの時間」に見いだしています。日々の農作業や祭礼のように、同じことを季節ごとに繰り返すことが、むらの暮らしを成り立たせ、共同体の時間を形づくるのだ、という指摘です。

この点をふまえると、花を植える営みは、たとえ畑を手放しても自然のリズムの中で花が咲き続けるという「時間の循環」に接続する行為だと理解できます。内山節(2015: 46)は山村的な自然や暮らしは円環の時間をもっているといいます。農作業が繰り返しによって円環を形づくるように、花木の開花に営みを委ねることで、人びとは円環的な時間を感じとること

ができるのです。

たとえ自分の手で農を続けなくとも、春になればまた花は咲く。自然のリズムに循環を委ねることによって、手放すことへの罪悪感はやわらぎ、むしろ安らぎがもたらされます。花を植えることは、農の営みを自然の循環に託すことで、供養や心の整理につながる行為だといえるでしょう。この循環を媒介とした「あんき（気楽さ）」は、衰退局面にある地域社会にとって極めて大きな意味をもっています。

さらに重要なのは、花植えがたんなる負い目処理ではなく、人びとにとっての生きがいになっている点です。ここでいう生きがいは、たんなる趣味や慰めではなく、「この場で生きている意味」を与えてくれるのです²。ムツさんの営みを見れば明らかです。畑を耕すことはできなくなっても、花を植えることで土地との関係を最後まで結び直し、日々の暮らしに張り合いを見だしていました。それは、むらを去る直前においてなお、自分の存在を肯定し続ける実践であり、人生の終盤における「最後の生きがい」でした。

ここで整理すると、花を植える意味は三つの層で説明できます。

- ① 土地を手放すことへの負い目への処方箋
- ② 自然の季節循環にゆだねることで得られる円環的時間感覚と「あんき」
- ③ 人生の終盤における生きがいの創出

この三つが重なり合って、花を植えるという営みは支えられています。

でも、こうした心意はなかなか正面から語られることが少なく、見過ごされやすいように思います。

4 政策の論理と現場のリアル

では、こうした営みは政策的にどう位置づけられるでしょうか。

まず指摘しておきたいのは、産官学が「サステナビリティ」「持続可能性」といった一見正しそうな言葉に飛びつきやすい傾向です。こうした俯瞰的なワードはわかりやすく説得力をもつ一方で、現場のリアルな実

感を覆い隠してしまう危険をはらんでいます。

実際、日本の山村政策も同様の志向性をもっています。たとえば、山村振興法の第一条には「山村における住民の生活の安定と福祉の向上を図るとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」とあります。また、過疎地域自立促進特別措置法の第一条では「地域の自立促進を図り、もって住民福祉の向上、雇用の増大、地域格差の是正及び美しく風格ある国土の形成に寄与することを目的とする」ことが明記されています。さらに中山間地域等直接支払制度について農水省は次のように説明しています。

「中山間地域等直接支払制度は、農業の生産条件が不利な地域における農業生産活動を継続するため、国及び地方自治体による支援を行う制度として、平成12年度から実施してきており、平成27年度からは、『農業の有する多面的機能の発揮の促進に関する法律』に基づいた安定的な措置として実施されています。皆さまが地域で取り組んでおられる農業生産活動は、洪水や土砂崩れを防ぐ、美しい風景や生き物のすみかを守るといった広く国民全体に及ぶ効果をもたらすものです」（農林水産省 2025a）

ここに示されているのは、「農業を続けることは国土を守り、国民全体の利益につながる」という大きな正しさを前提にした論理です。つまり、制度の設計思想は「国土」「国民生活」といった抽象的なスケールを基盤にし、「持続」を当然のこととして位置づけています。

しかし、現場の人びとにとって切実なのは、「どう続けるか」というよりは、むしろ「どう終えるか」「どう手放すか」という問いです。たとえば、中国新聞には、次のような記事が掲載されていました。

「2人の子どもに『いつか戻ってきて』と言ったこともあるが、2人とも集落を出て、家庭を築いた。『周りに人がおらんようになるのに、子どもにここで暮らせというのも酷じゃろ』。この年始年末も相次いで帰省し、何かと気に掛けてくれ

2 米山（1969）では、「ムラに生きることに何の意味があるのか、いや、いま生きていること自体に何の意味があるのかわからぬ」（米山 1969：60）という人びとの胸中の切実な表白をとらえ、過疎の問題をたんなる人口減少としてではなく、住民がそこで暮らしていく「生きがい」を失っていく問題としてとらえるべきと論じている。

るが、実家を継いでほしいとの願いも自然と消えた」(中国新聞取材班 2017:27)

ここにあらわれているのは、「持続可能性」という理念とは裏腹に、むしろどう閉じていくのかをめぐる切実な現場のリアリティです。持続できなくて困っているのではなく、持続がもはや選択肢にならない状況で、いかにして暮らしや土地との関係を整えるのかが問われているのです。

社会学者の大野晃(2005)は、過疎状態にある山村を「限界集落」という概念でとらえ、森林や流域を含む公益的機能の荒廃という視点からその克服を課題化してきました。そこでは、山村の衰退は個別の集落の問題にとどまらず、〈人間と自然〉の豊かさや国土の保全といった俯瞰的な課題として構想されています。こうした構想は制度や政策においては説得力をもつ一方で、現場の人びとの実感とは大きくずれることがあります。

このように、鳥の目の立てる計画と虫の目のリアリティとは、大きく乖離しています。そのギャップを直視することなく、「サステナビリティ」という大きな言葉の正しさに頼り続けることは、現場の人びとの営みを見失う危うさを伴っているのです。

5 ウェルビーイングのすり合わせ

ここで強調しておきたいのは、価値の善し悪しを一元的に序列化してしまう危うさです。その典型と言えるのが、大塚直・諸富徹編『持続可能性と Well-Being』(2022)でしょう。同書に見られる議論は、基本的に「よりよい」「より持続的」といった評価軸を前提としています。アマルティア・センの潜在能力アプローチを参照しながら、自然環境や将来世代の福祉を「内在化」することを通じて、人間・社会・生態系の最適な関係を探ろうとしています。多様なウェルビーイングを認めつつも、最終的には「将来世代の潜在能力を危険にさらさない」「自然資本の不可逆的損失を避ける」といったあり方を、より望ましいものとして序列化しているわけです。俯瞰的な思考の特徴が強く

表れています。

しかし、現場で営まれているウェルビーイングは、必ずしもこうした俯瞰的な価値と一致しません。政策の論理として語られるウェルビーイングもあれば、日々の実践としてのウェルビーイングもある。どちらかが優れているわけではなく、両者はずれながらも共存しています。

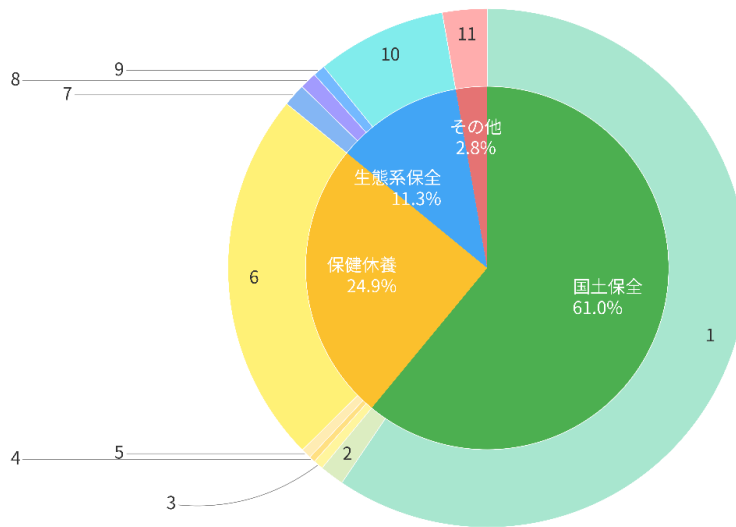
人類学者の木村大治(2020)の指摘は、極めて示唆的です。ウェルビーイングは単一ではなく複数であり、異なるあり方のあいだの「すり合わせ」によって、社会のなめらかさやしなやかさが立ちあがってくるのだといいます。彼はコンゴ民主共和国のボンガンド族に見られる「非特定のコミュニケーション」を紹介しています。大声で語りかけても誰も応答を強いられず、それでいて情報は共有される。このような技法は、過剰な同調や摩擦を避けながら関係をなめらかに保つ工夫として理解できるでしょう。木村が強調しているのは、まさにこのような「すり合わせ」こそが創造的な営みである、という視点なのです³。

改めて中山間地域等直接支払制度をみると、その意図は「持続可能性」を前提にしていますが、多面的機能を増進する活動に注目すると、「景観作物の作付け」に対する支援が大きな比重を占めています⁴(図表1)。農林水産省(2023)によると、全国各地の中山間地域で花や景観作物を活かして農地を活かし続ける取り組みが報告されています。たとえば、埼玉県秩父市の山間地では、超急傾斜農地を守る取り組みの中で花桃を植えながら景観をつくる活動が行われています。ここでは「農地を守る」という制度目標を掲げつつも、実際には耕作から景観利用へのやわらかな転換＝閉じながら続ける営みがにじんでいます。

同じような発想は、和歌山県有田川町杉野原集落にも見られます。ここでは「見栄えも良く、草刈り等の負担も少ない」という理由から、耕作放棄が見込まれる棚田にアジサイを植え、初夏には斜面一面が紫や青の花で彩られます。畑をそのまま農地として維持するのではなく、花による景観資源へと移し替えることで土地との関係をゆるやかに整理する試みといえるでしょう。

3 木村大治(2020)は、ボンガンド族の事例に加え、明確なリーダーや合意手続きを欠きつつも、その場ごとの沈黙や小さな合図の積み重ねによって方向性がすり合わされていくバカ・ビグミー族の集団移動の事例も紹介している。

4 中山間地域等直接支払制度は、①農業生産活動等(耕作放棄防止や水路・農道管理など)と、②多面的機能を増進する活動(景観作物の作付けや周辺林地の下草刈など)の二本立てから成る。令和6年度の交付総額52,539百万円の配分をみると、農道・水路管理や農地管理など①に関連する費用が制度全体のおおむね9割、②に関連する「多面的機能増進活動費」は約1割弱である(農林水産省2025b)。



分類	協定数	割合	
1 周辺林地の下草刈	16,486	69.1	国土保全機能を高める取組
2 土壌流亡に配慮した営農	420	1.8	
3 棚田オーナー制度	171	0.7	
4 市民農園等の開設・運営	107	0.4	保健休養機能を高める取組
5 体験民宿（グリーン・ツーリズム）	178	0.7	
6 景観作物の作付け	6,456	27.1	
7 魚類・昆虫類の保護	391	1.6	自然生態系の保全に資する取組
8 鳥類の餌場の確保	293	1.2	
9 粗放的畜産	209	0.9	
10 合鴨・鯉の利用、輪作の徹底、緑肥作物の作付	2,239	9.4	
11 その他活動	771	3.2	
集落協定総数	23,844		

図表1 多面的機能を増進する活動の内訳（2024年度）
（農林水産省（2025b：14）をもとに筆者作成）

これらは制度的には「持続可能な農業」や「地域活性化」を目標に掲げつつも、農地を景観として活かしながら暮らしの変化を受け入れていく方向を含みもつ営みとして見ることができます。ここに見られるのは、俯瞰的な制度が、現場の虫の目の実践に取り込まれ、両者がすり合わされているプロセスです。

したがって、必要なのは俯瞰的思考に不足しているものを指摘して終わることではありません。俯瞰的な思考と虫の目の実践とが、どのようにすり合わせられているのかを丁寧に追うことです。そうした社会のしなやかなあり方に理解を深めることこそ、私たちがこれから「ウェルビーイングをつくりあう」ために必要なのだと考えます。ただ、私としては、その手前で、そうした営みを感じることが、最初のステップとし

て何よりも大切だと考えています。

6 おわりに

本稿のタイトルを回収し結論といたします。

花を植えるという営みの奥にある「終わりを受け入れながら働きかける」力をどうとらえればよいのか考えていた折、たまたま手に取った國分功一郎の『はじめてのスピノザ』（2020）に、重なり合う視点を感じ取りました。そこで國分は、現代の「道徳」とスピノザが語る「エチカ」の違いを示していました。道徳が外から与えられた善悪の基準に従わせるものだとすれば、エチカは外的規範ではなく状況に即した生の技法だということです。与えられた条件のもとで、なお自ら

の力を発揮し、善を編み出す試みこそがエチカ⁵なのです。

花を植えるという営みもそのような実践でした。持続が難しい条件のなかで、人びとは土地を手放すことへの負い目に応え、自然の循環に未来を託し、人生の終盤に生きがいを見いだしてきました。このように、終わりを引き受けながら関係を再編する営みは、外から与えられた規範に従うのではなく、自らの内から善を形づくる力、すなわちスピノザが言うエチカそのもの

のです。固定された善悪の基準ではなく、関係のなかで立ち上がる力を重視するこの視点こそが、「持続」という単一の尺度ではこぼれ落ちてしまう、「どう終わるか」という現場の切実な課題に応えうるのではないのでしょうか。

花植えは、小さく見えて深い営みです。持続できない時代に、人びとがなおよく生きるために編み出した、生きていく技法です。本事例を「非持続的状況下のエチカ」と名ざした理由は、まさにここにあります。

5 國分は「エチカとしての倫理の根源には、自分がいまいる場所でのどのように住み、どのように生きていくかという問いがある」（國分 2020：39）と指摘している。

参考文献

- 植田今日子（2016）『存続の岐路に立つむら：ダム・災害・限界集落の先に』昭和堂
- 内山節（2015）『時間についての十二章』農山漁村文化協会
- 大塚直・諸富徹編（2022）『持続可能性と Well-Being：世代を超えた人間・社会・生態系の最適な関係を探る』日本評論社
- 大野晃（2005）『山村環境社会学序説：現代山村の限界集落化と流域共同管理』農山漁村文化協会
- 木村大治（2020）『「沈黙」と「すり合わせ」の可能性』渡邊淳司・ドミニクチェン・安藤英由樹・坂倉杏介・村田藍子編『わたしたちのウェルビーイングをつくりあうために：その思想、実践、技術』ビー・エヌ・エヌ新社
- 國分功一郎（2020）『はじめてのスピノザ：自由へのエチカ』講談社
- 庄司貴俊（2023）『原発災害と生活再建の社会学：なぜ何も作らない農地を手入れするのか』春風社
- 中国新聞取材班（2017）『中国山地 過疎 50 年』未来社
- 農林水産省（2023）『農村集落の課題解決アイデア集：中山間地域等直接支払制度 第 5 期対策取組事例集』
(https://www.maff.go.jp/j/nousin/tyusan/siharai_seido/s_torikumi/attach/pdf/r0501-10.pdf) (2025.9.11 最終閲覧)
- 農林水産省（2025a）『中山間地域等直接支払制度パンフレット（第 6 期対策）』
(https://www.maff.go.jp/j/nousin/tyusan/siharai_seido/attach/pdf/index-113.pdf) (2025.9.11 最終閲覧)
- 農林水産省（2025b）『令和 6 年度中山間地域等直接支払交付金の実施状況』
(https://www.maff.go.jp/j/nousin/tyusan/siharai_seido/s_data/attach/pdf/index-13.pdf) (2025.9.11 最終閲覧)
- 藤井紘司（2024）『隆起サンゴ礁島の環境史：沖縄・八重山諸島の地域コミュニティと土地制度』南方新社
- 米山俊直（1969）『過疎社会』日本放送出版協会

競争的プロジェクト報告

The report of the “Competitive Projects”

青木 佳子¹
Yoshiko AOKI

1 競争的プロジェクト報告の開催趣旨

2025年度サステナビリティ研究会の中で「競争的プロジェクト報告」として、5つのプロジェクトについてご報告いただいた²。ここでの共通テーマは、「持続可能性“サステナビリティ”」である。本報告会は、持続可能性という共通の枠組みのもとで分野横断的な議論を行い、各プロジェクトの知見と実践を共有する

ことで、研究所としての知的蓄積を深め、今後の学際的な研究や実践につなげることを目的として企画されたものである。

2 各プロジェクト報告の概要

本報告会で報告された題目及び発表者は表1のとおりである³。

表1 競争的プロジェクト報告者と報告題目

報告者	報告題目
山田耕生 ⁴	島嶼国の持続可能な開発に向けた潜在性の発掘及び日本との相互の関係性：観光の受入れの観点から ⁵
後藤一樹 ⁶	地域社会のサステナビリティとドキュメンタリー映画制作 ——歴史を編む・社会をつくる——
吉竹弘行 ⁷	産官学協働による地域防災プロジェクト
手嶋進 ⁸	自然エネルギー100%大学と2040年カーボンニュートラル
藏田幸三 ⁹	「ソフトモビリティのための多主体連携事業体制の構築とそれを通じた持続可能な地域基盤の形成 —アクセル・ブレーキ操作検知表示装置（ABOiD）の導入を契機として」

1 千葉商科大学人間社会学部専任講師。

2 進行は影浦亮平氏（サステナビリティ研究所 副所長・基盤教育機構 准教授）が行った。

3 報告時間は1題につき15分程度の時間が設けられた。

4 千葉商科大学人間社会学部教授。

5 研究代表者は藤田輔氏（国際教養学部准教授）であるが、欠席であったため共同研究者である山田氏が報告を行った。

6 千葉商科大学総合政策学部准教授。

7 千葉商科大学 教授。

8 千葉商科大学人間社会学部 教授。

9 千葉商科大学総合政策学部 准教授。

2-1 山田氏報告

山田氏の報告は「島嶼国の持続可能な開発に向けた潜在性の発掘及び日本との相互の関係性：観光の受入れの観点から」というタイトルで行われた。

島嶼国フィジーを対象に、観光の受け入れを軸とした持続可能な地域発展の可能性が検討された。フィジーが研究対象に選ばれた理由として、太平洋島嶼国の中でも経済的に上位にあり、日本と同じ島嶼国としてサステナビリティの観点から参考になると考えられたためとの説明がなされた。この研究では事前の現地調査に加え、観光学の観点から①自然環境のサステナビリティ ②社会文化のサステナビリティ ③経済のサステナビリティの3点に注目し現地でのヒアリング調査を行った際の間接報告があった。現地政府機関や観光従事者へのヒアリングを通じて、ツーリズムや観光整備の現状の把握、また、今後は奄美群島を中心として日本の観光に関する知見を見出すことを展望とする報告が行われた。

2-2 後藤氏報告

後藤氏の報告のタイトルは「地域社会のサステナビリティとドキュメンタリー映画制作——歴史を編む・社会をつくる——」である。この報告では、「地域社会を記録することが地域社会をつくる」という仮説のもと、ドキュメンタリー映画制作を通じた地域再生の可能性を探るプロジェクトが報告された。福島県西会津町奥川のドキュメンタリーを対象に、監督・出演者・地域住民の三者関係の調査からその営みを探る。この三者の協働による映像制作の過程や、参与観察・インタビューを通じて得られた知見が報告された。また、映像の上映にあたっては最初に地元で上映後に全国上映となるプロセスにも着目し、映像の地産地消が地域社会の持続性にもたらすインパクトを明らかにすることが展望として提示された。

2-3 吉竹氏報告

吉竹氏の報告は「産官学協働による地域防災プロ

ジェクト」というタイトルで行われた。何らかのハザードが起こっても、元の社会に戻る対応ができるようにするための都市機能開発と整備手法を研究する分野で、罹災時に「現状の機能を維持する」という観点で「安全・安心な都市・地域づくり」を目的とした防災研究の取り組みが紹介された。また、更なる観点として、地震・台風・酷暑などの「突発的ショック」や「少子高齢化・過疎・過密」「不景気・貧困・格差」「犯罪・暴行」等の慢性的ストレスに脅かされる都市が、これらを発展に繋げる機会や転換の契機とすることが可能な「レジリエントな都市」になるための都市機能開発の整備手法に関して、次なるテーマとして①レジリエンス都市づくりに関する研究 ②地域防災計画策定手法の研究 ③防災に関するドローン活用に関する研究 ④松戸街道歩道拡幅の必要性に関する社会的合意形成手法の研究を行っていることが示された。また、本学における「防災の日」イベントの実施報告もなされた。

2-4 手嶋氏報告

手嶋氏の報告は「自然エネルギー100%大学と2040年カーボンニュートラル」というタイトルで行われた。

過去10年にわたって省エネルギーと再生可能エネルギーの利用を構想・実装してきた本学の実践的取り組みにおける成果を収めることができた要因と、直面する課題の報告が行われた。本学では国連が主催するRace to Zero¹⁰に国内の大学として初めて参加し、2040年までにネットゼロを目指すことを宣言している。本学での成果と課題の報告が、カーボンニュートラルを宣言する他機関や自治体の参考となることが示唆された。

温室効果ガス排出量を「Scope 1(事業者自らによる温室効果ガスの直接排出)」「Scope 2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)」「Scope 3(その他の間接排出)」に分類して算出。Scope 1は都市ガス利用の空調、Scope 2は電力使用(本学は再エネ100%のためほぼゼロ)、Scope 3は物品購入や建物の修繕、教職員の通勤などを指す。現状、全体の約87%をScope 3が占めており、特に建物の修繕(資本

10 UNFCCC(国連気候変動枠組条約事務局)が2020年6月5日の世界環境デーに開始した国際キャンペーンで、企業や自治体、投資家、大学などの「非国家アクター」に対し、2050年までにネットゼロ(温室効果ガス排出実質ゼロ)達成を約束し、すぐに行動を起こすよう呼びかけるもの。

財)や購入物品・サービスからの排出が多い。しかし、これらの排出量は、製品ごとの実測値ではなく、会計データの支出金額に業界平均の原単位を掛けて算出しているため、環境配慮型の製品を購入しても金額が変わらなければ排出量が減らないという課題がある。今後の課題として、排出量算出のデータ収集のため学内の複数部署の協力を得ること、さらに製品やサービスの提供先に働きかけることが挙げられ、今後も具体的な算出精度の向上と施策実行の検討を進めることが提示された。

2-5 藏田氏報告

藏田氏の報告は「ソフトモビリティのための多主体連携事業体制の構築とそれを通じた持続可能な地域基盤の形成 - アクセル・ブレーキ操作検知表示装置 (ABOiD) の導入を契機として」というタイトルで行われた。報告は藏田氏の他にも、共同研究者である小栗¹¹氏、関水¹²氏、手嶋氏も登壇する形で行われた。ABOiD (Accelerator-Brake Optical identification Devise) は車の運転時にアクセル・ブレーキ操作を視認化するための装置である。ブレーキを踏むと赤、アクセルを踏むと青のLEDが点灯し踏み間違いを回避することを目的としている。

報告ではまず、ABOiDの開発としくみに関する説明が行われた。実際のフィールドでの実装検討についての現状報告及び、地域の実装に向けた検討も重ねていく必要性が提示された。また、大学発ベンチャーとして企業と協働しながらプロジェクトとして進めていくことの教育的価値についても提示された。今後はABOiDの開発改善に加え、試乗・実証を通じた地域受容性の調査と、行政・企業・地域住民との連携体制の構築を進めることが展望として挙げられた。併せて、学生による実習プログラムの企画・実施や、専用サイトを活用した情報発信・アーカイブ化を行うことも示唆された。持続可能なソフトモビリティの社会実装と地域交通のあり方を多角的に検討・提案していく旨報告がなされた。

11 千葉商科大学名誉教授

12 千葉商科大学客員研究員

3 サステナビリティに関する実践的なアプローチと展望

本プロジェクト報告会では、複数の持続可能性 (サステナビリティ) に関するプロジェクトが発表された。主なテーマは、フィジーの観光業を事例とした島嶼国の持続可能な開発、ドキュメンタリー映画制作を通じた集落のコミュニティ再生、地域防災と都市整備に関する研究、大学におけるカーボンニュートラル達成への道筋、そして高齢者の運転事故を防ぐ踏み間違い防止装置の開発と社会実装である。各報告では、自然環境、地域経済、社会文化、防災、エネルギー問題など多角的な視点から、サステナビリティとウェルビーイングの実現に向けた実践的なアプローチと今後の展望が示された。

4 サステナビリティ概念の多義性

本研究会の特徴は、「サステナビリティ」という語が、環境・エネルギー政策のみならず、観光受容、地域文化の継承、防災、社会関係資本の形成といった多層的文脈で用いられている点にある。たとえば、島嶼国フィジーを対象とした観光研究では、サステナブル・ツーリズムが経済・社会構造の変容と結びつけて論じられ、地域社会を対象としたドキュメンタリー映画制作では、文化的記憶の再生産そのものが持続可能性の条件として位置づけられている。

このような多義性は、サステナビリティ概念の拡張として評価できる一方、概念の射程が拡散するリスクも孕む。すなわち、各報告においてサステナビリティが「何を持続させ、何を変容させるのか」という問いが、必ずしも同一のレベルで明示されているとは言い難い。今後は、共通概念としてのサステナビリティを、どの程度抽象化・共有するのか、あるいは意図的に分節化するのかという理論的整理も重要である。

5 実践研究としての方法論的意義

各プロジェクトに共通する強みは、フィールドへの深い関与を通じて得られる「実践知」を研究成果として提示している点にある。観光現場への参与観察、地域住民との協働による映像制作、防災計画策定への実務的検証と関与、エネルギー転換を大学組織自体で実装する試みなど、いずれも研究者が外部観察者にとどまらない方法論を採用していると言える。

しかし同時に、研究と実践の境界が曖昧になることによる評価軸の不透明さも指摘できる。たとえば、プロジェクトが社会的に有効であることと、学術的知見として一般化可能であることは必ずしも同義ではない。各報告において、どの部分が「事例報告」であり、

どの部分が「理論的貢献」なのかを、より明示的に区別することが、今後の成果公開において重要となる。

本研究会のプロジェクト報告は、サステナビリティをめぐる実践的研究の現在地を示すと同時に、その方法論的課題も見えた。多様な分野を横断する強みを活かすためには、共通概念の整理、実践知の理論化、そして成果の一般化可能性に対する自覚的な姿勢が不可欠である。

その意味で、本研究会は毎回それ自体が完結したものというよりも、持続可能性研究をめぐる対話と試行錯誤の開かれた場として重要であり、各々のプロジェクトの進行はもちろんのこと、今後の継続的な意見交換と議論の深化も期待される。

参考文献

- OECD (2016) 「レジリエントな都市 OECD 報告書 (暫定版) の概要」
小栗幸夫 (2022) 「ソフトモビリティのまちづくり：学んだこと、伝えたいこと」『地域開発』 vol.642
小栗幸夫、吉川泰生、関水信和、岩倉洋平 (2022) 「速度外部表示装置の効果検証とソフトモビリティ研究・実践の展望」 ITS シンポジウム 2022
中山・手嶋・寺野・原科・大杉 (2024) 『GHG サプライチェーン排出量の算出とネットゼロ目標』 (環境科学会 2024 年)
齊藤紀子・荒川敏彦・権永詞・伊藤康編著 (2025) 『問いとしてのウェルビーイング：人・社会・自然のよい状態を考える』 中央経済社。
Race to Zero Universities & Colleges の Web サイト：
<https://www.educationracetozero.org/current-signatories> (2026 年 1 月 12 日)

Fiji's Sustainable Tourism : Environmental, Cultural, and Economic Perspectives in Relation to Japan

Tasuku FUJITA¹ Kosei YAMADA²

1. Research objectives and background

This research project (Exploring Potential for Sustainable Development in Island Nations and Their Mutual Relationship with Japan: From the Perspective of Tourism Reception) examines the potential for sustainable development in Pacific island nations (Micronesia, Melanesia and Polynesia) from the perspective of economic activities rooted in regional resources, specifically tourism. In general, island nations face constraints such as geographical isolation, small population size, and vulnerability to natural disasters, making it difficult to develop an export-driven economy centered on manufacturing. As a result, these nations require the establishment of endogenous and circular development models. Among these, tourism stands out as an industry that can simultaneously generate foreign currency and create employment, particularly for developing countries with lower income levels, by leveraging local culture and natural resources. Tourism is positioned as a core element of sustainable development.

Photo 1. The scene along Fiji's coast



Source: Photographed by the authors

Therefore, this paper focuses on the Republic of Fiji (hereafter Fiji), a Pacific island nation with a relatively large economy, blessed with natural environments including the Coral Coast and tropical rainforests (Photo 1) and possessing a developed tourism industry that allows visitors to enjoy its unique, locally rooted, and

¹ Associate Professor, Faculty of Global Studies, Chiba University of Commerce.

² Professor, Faculty of Faculty of Humanities and Social Sciences, Chiba University of Commerce

evolved multiculturalism. Furthermore, based particularly on field research, this study aims to clarify three points: 1) the current state and challenges of Fiji's tourism industry, 2) factors promoting the transition to sustainable tourism, and 3) the potential for mutual relationships with Japan. Furthermore, it envisions applying the findings to Japan's island regions (such as the Amami Islands) to explore directions for tourism development based on local resources. Please note that this paper was written in November 2025, during the interim period of this research project, which continues until March 2026. Consequently, all information presented herein reflects the status at that specific point in time.

2. Overview of Fiji

Fiji is a Melanesian island nation located in the South Pacific at 17.7 degrees south latitude. With an area of approximately 18,000 km² (roughly the size of Shikoku) and a population of about 940,000, it is a Small Island Developing State (SIDS)³. Furthermore, as a member of the Commonwealth of Nations, Fiji uses English as its official language. However, it is also a multiethnic and multilingual nation where Fijian and Hindi are also used daily. Specifically, the population is 57% Fijian and 38% Indian. The predominant religions are Christianity (53%) and Hinduism (38%). The climate is tropical, with a distinct dry season (May to October) and rainy season (November to April). While the warm climate and rich natural landscapes are important tourism resources, they are simultaneously exposed to risks such as sea level rise and extreme weather events caused by climate change.

Historically, since gaining independence in 1970, Fiji has experienced several coups and periods of political instability stemming from ethnic political conflicts, partly due to the adoption of preferential policies for the Fijian ethnic group in the political sphere. Currently, however, under a republican system, Prime Minister Rabuka, who took office in 2022, is leading a stable administration. Regarding foreign relations, Fiji has traditionally prioritized cooperative ties with Australia and New Zealand (NZ), which wield significant economic and tourism influence. As discussed later, Fiji has also maintained over 50 years of aid acceptance and people-to-people exchanges with Japan. Furthermore, in recent years, bolstered by increasing tourist numbers, Fiji has strengthened its relationship with China.

3. Fiji's industries and tourism

This section analyzes Fiji's macroeconomic situation and how its key industries, centered on tourism, are positioned. As shown in Figure 1, Fiji's real GDP per capita was US\$3,996 in 2000 but reached US\$5,737 by 2023. It is currently classified as an upper-middle-income⁴ country as defined by the World Bank⁴. Meanwhile, GDP growth averaged 2.2% annually from 2000 until the onset of COVID-19, maintaining a stable, albeit low path. The COVID-19 pandemic in 2020 severely impacted the key tourism sector, resulting in significant negative growth (▲17.0%). However, growth has recovered to positive territory since 2022 and continues to

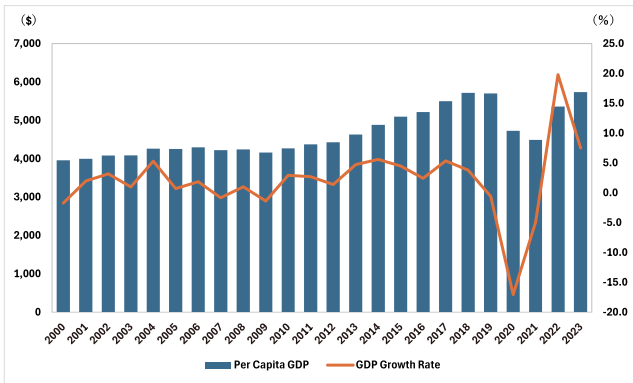
³ According to the Ministry of Foreign Affairs website, SIDS are developing countries composed of small islands. They are vulnerable to sea level rise caused by global warming and face difficulties in achieving sustainable development due to island-specific challenges such as small populations, remoteness, and natural disasters. The United Nations also defines Fiji as a SIDS.

⁴ According to the World Bank, countries and regions with a per capita gross national income (GNI) of US\$4,516 to US\$14,005 as of 2023 are classified as upper-middle-income countries.

this day.

Next, to understand Fiji's key industries, we turn to Figure 2, which shows the share of each industry in Fiji's GDP for 2022. According to this, the primary sector—agriculture, forestry, and fisheries—accounts for 12.6% of GDP, representing the largest share in Figure 2. Contributions come particularly from the production of sugarcane, taro, and tuna. Within the secondary sector, manufacturing holds a significant share (10.0%), primarily driven by the labor-intensive apparel industry exporting to developed countries.

Figure 1. GDP growth rate and per capita GDP (2000-23)



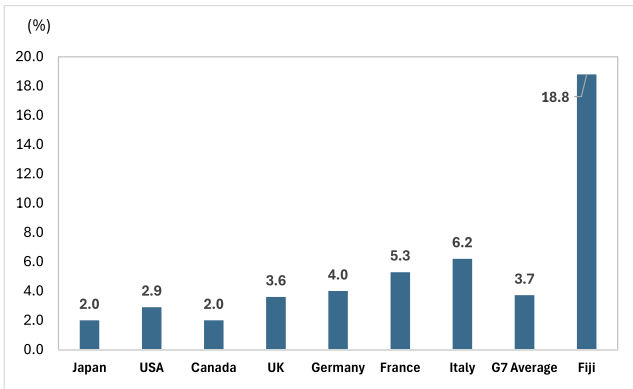
Source: World Bank, World Development Indicators

Figure 2. Percentage of GDP by industry in 2022

Primary	Agriculture, forestry, and fishing	12.6%
Secondary	Mining and quarrying	0.5%
	Manufacturing	10.0%
	Electricity, gas, steam, and etc.	1.4%
	Water supply, sewerage, waste management, and etc.	0.5%
	Construction	2.7%
Tertiary	Wholesale, retail trade and etc.	10.0%
	Transportation and storage	4.7%
	Accommodation and food service activities	4.1%
	Information and communication	4.2%
	Financial and insurance activities	8.1%
	Real estate activities	3.3%
	Professional, scientific, and technical activities	1.6%
	Administrative and support service activities	1.3%
	Public administration, defense and etc.	7.4%
	Education	6.2%
	Human health and social work activities	2.9%
	Arts, entertainment, and recreation	0.2%
	Other service activities	0.8%
	Taxes less subsidies on production and imports	17.4%

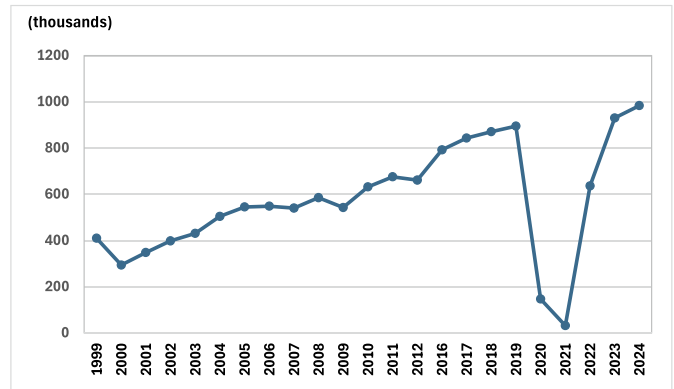
Source: ADB (2024)

Figure 3. Tourism revenues as a percentage of GDP (2019)



Source: Fiji Bureau of Statistics (2025a) etc.

Figure 4. Trends in tourist arrivals (1999-2024)



Source: Fiji Bureau of Statistics (2025b)

Regarding the tertiary sector, the statistics used in this chart (Asia Development Bank, Key Indicators) are based on the traditional System of National Accounts (SNA), making the value added of the tourism industry unclear. However, according to JICA (2022a), much of the wholesale and retail trade, transportation and warehousing, accommodation and food service activities, and information and communications sectors are related to tourism, suggesting tourism holds a significant share. On the other hand, the Tourism Satellite

Account (TSA) ⁵, whose international standards are set by the United Nations World Tourism Organization (UNWTO), enables the estimation of tourism's value added across industries. Based on this, Fiji's tourism revenue as a percentage of GDP was 18.8% in 2019, significantly higher than the average of 3.7% for developed G7 countries (Figure 3). Subsequently, Fiji's ratio fell to 5.4% in 2020 and 6.7% in 2021 due to the impact of COVID-19. However, it recovered to high levels of 15.5% in 2022, 20.3% in 2023, and 18.8% in 2024. This indicates that tourism is a major industry accounting for a very large share of Fiji's economy.

Looking at the trend in tourist arrivals, after a sharp decline due to COVID-19, they recovered rapidly from 2022 onwards, reaching approximately 980,000 visitors in 2024 and surpassing pre-pandemic levels (Figure 4). Furthermore, while approximately 70% of tourists originate from Australia and New Zealand, when combined with those from the United States and Canada, this figure rises to a substantial 83.6%. Based on the authors' experience during the site visit, the high proportion of tourists from Western countries predominantly of Anglo-Saxon descent, is particularly notable (Figure 5). Japanese tourists, however, accounted for only about 1% of the total, indicating significant room for growth. This point will be examined in detail in Section 7 below.

Figure 5. Breakdown of tourist origins by country (2024)

Country of Origin	Number of People	Ratio	Country of Origin	Number of People	Ratio	Country of Origin	Number of People	Ratio
Australia	455,228	46.3%	Continental Europe	30,497	3.1%	China	30,535	3.1%
New Zealand	225,928	23.0%	Canada	20,181	2.1%	Japan	9,474	1.0%
USA	107,821	11.0%	UK	12,079	1.2%	Korea	2,088	0.2%

Source: Fiji Bureau of Statistics (2025b)

4. Overview of field research

Based on the content covered in the preceding sections, field research was conducted from August 23 to 30, 2025. We visited Nadi, Kuata Island (Yasawa Islands), Pacific Harbor and Suva (the capital). Specifically, while experiencing tourism themselves, we visited the following institutions and facilities and conducted interviews at each location:

- Hotel 1: Barefoot Kuata Island Resort (Kuata Island)
- Hotel 2: Pearl South Pacific Resort (Pacific Harbor)
- Embassy of Japan in Fiji
- Overseas Fisheries Cooperation Foundation (OFCE) Fiji Office
- Japan International Cooperation Agency (JICA) Fiji Office
- United Nations Children's Fund (UNICEF) Pacific Regional Office

⁵ Tourism is an industry with a very broad base. While statistics for individual industries are well-established, it is difficult to grasp the full picture from them alone. Therefore, TSA integrates these various demand-side and supply-side statistics, providing a foundation for analysis. TSA clarifies the magnitude of the direct economic and employment effects of the tourism industry. Furthermore, by using TSA as a foundational dataset for input-output analysis, it becomes possible to reveal the scale of economic and employment effects, including production ripple effects.

The survey objectives were threefold: 1) to understand the characteristics and challenges of sustainable tourism, 2) to explore areas where Japan could contribute, and 3) to identify elements Japan could learn from Fiji. Prior to this trip, a hearing was also conducted with the Fiji Tourism Bureau Tokyo Office to receive advice regarding the field visits⁶.

5. Results of field research

(1) Barefoot Kuata Island Resort⁷

This hotel is located on the small island of Kuata in the Yasawa Islands and accommodates approximately 10,000 guests annually. Based on the authors' observations during the field visit, the majority of guests are Australians who come to leisurely enjoy nature, with an average stay of three nights. The hotel premises feature a natural coexistence-based accommodation environment (26 bungalows and 28 dormitory beds) that utilizes sea breezes instead of air conditioning (Photo 2). Nearly all of the approximately 40 employees are local residents. The strong influence of Fijian hospitality culture is evident, such as welcoming guests with songs during transfers (Photo 3).

Located within a Marine Protected Area (MPA), the hotel features daily presentations on coral reef conservation by its resident biologist. It also offers cultural experiences like village visits and elementary school exchanges. However, concerns about overfishing remain high locally.

Photo 2. The bungalow where the authors actually stayed



Source: Photographed by the authors

Photo 3. Hotel staff welcoming guests with song



Source: Photographed by the authors

(2) Pearl South Pacific Resort⁸

This hotel is located in Pacific Harbor, about a 2-hour drive from Nadi. It is a long-established large resort celebrating its 50th anniversary this year, accommodating approximately 70,000 guests annually (Photo 4). The majority of its clientele comes from Australia and New Zealand. As a multipurpose facility, it caters to marine sports, golf, international conferences, weddings, and more. Of the 164 employees, 162 are Fijians, making it a core employer in the region.

⁶ Ms. Mary Tolentino, Trade Partners Manager at this office, responded to the interview.

⁷ Mr. Kevin Ross, the hotel manager, along with several other staff members, responded to the interview.

⁸ Ms. Natalie Marletta, the hotel's General Manager and Ms. Fiona Fritz, Customer Manager were interviewed.

Having experienced the necessity to relocate due to coastal erosion caused by climate change, the hotel is actively pursuing environmental measures and is currently considering the development of waste treatment facilities. Concurrently, it conducts internal training to enhance awareness of sustainability, including these efforts.

Photo 4. Inside the hotel



Source: Photographed by the authors

Photo 5. Village Tour



Source: Photographed by the authors

Additionally, this hotel offered a Village Tour where guests could visit local villages and experience regional culture, which we also participated in (Photo 5). According to this tour, all the local villagers were women, with a representative serving as the guide. The tour began with a kava ceremony at the community center (a traditional ritual where a drink made by dissolving powdered kava root, a plant of the pepper family, in water is served), followed by a stroll through the village, sales of traditional crafts, an experience of traditional dance, and concluded with a farewell song. Traditional crafts were sold as souvenirs for 20 to 30 Fijian dollars (approximately 1,300 to 1,950 yen), serving as an important source of income from foreign tourists. However, the number of tour participants is only about 20 per year, which is quite low and poses a challenge.

Furthermore, as Japanese tourists remain scarce, this hotel recognizes the need for training and education in marketing to Japan, collaborating with the government tourism bureau and Fiji Airways (which operates direct flights from Narita). For example, the hotel plans to focus on appealing to the Japanese market by promoting educational tours that combine language and cultural learning.

(3) Embassy of Japan in Fiji⁹

Japan has provided Fiji with stable, long-term aid for approximately 50 years. People-to-people exchanges through sports (rugby) and educational travel (language study abroad) have also flourished. There are 287 Japanese nationals residing in Fiji (as of June 2025), and 17 Japanese companies have established operations there. Three of these companies are tourism-related, but recently, investment by Japanese companies possessing cutting-edge technology in environmental protection and renewable energy has been promoted. Furthermore, while the brain drains of workers migrating overseas, mainly to Australia and New Zealand, is a serious issue, population concentration in cities (such as Suva) is also a challenge. Regarding Fiji's tourism, its

⁹ Mr. Isami Takada, Counselor at the embassy and Mr. Taisuke Murase, Third Secretary, responded to the interview.

hospitality spirit is an attraction, but achieving sustainability through tourism is crucial to avoid falling into a “boom-and-burst” cycle.

(4) OFCF Fiji Office¹⁰

In Fiji, tourism-based marine conservation activities aimed at coral reef restoration are being conducted. For example, the University of the South Pacific (USP) leverages its fisheries expertise, collaborating with JICA and the Nukubati Island Resort on Vanua Levu Island, to offer tourists activities focused on restoring coral reefs and supporting the habitat of giant clams. However, overfishing and excessive harvesting in fishing grounds remain significant challenges. Traditionally, Fijian villages had rules based on ancestral wisdom. The relaxation of these rules led to a decline in fishing ethics, which is believed to have contributed to regional disparities within Fiji, including population concentration in Suva.

(5) JICA Fiji Office¹¹

JICA identifies climate change as Fiji's greatest threat and emphasizes the importance of “preventive support” through technical cooperation in disaster prevention and meteorology. Furthermore, while Fiji once had a circular society, increased foreign trade and tourism have led to rising waste volumes. Consequently, JICA also prioritizes support for waste management projects. On the other hand, waste management and marine conservation (such as coral reef preservation) are aspects that are more often entrusted to the private sector (resort hotels) rather than being government-led. Furthermore, while enjoying nature remains a strong draw for tourists visiting Fiji, there appears to be a lack of understanding regarding the appeal of local culture and traditions. Regarding this, while being mindful of exclusivity within local communities, concerns about overtourism, and perceptions of pre-war history (such as the Japanese military occupation), tourist visits to local villages should be encouraged.

(6) UNICEF Pacific Regional Office¹²

Fiji's basic education system places excessive emphasis on the national language (primarily reading and writing), resulting in a lack of creative talent development. This is seen as contributing to the country's lagging industrial base and brain drains. Therefore, UNICEF is focusing its support on strengthening life skills during pre-school education. These skills include problem-solving abilities and time management, which can directly improve people's lives and businesses. Additionally, Fiji faces social challenges beyond brain drains, such as drug use, poor financial management (spending habits), and lifestyle-related diseases. Strengthening the education system is crucial for addressing these issues as well.

6. Discussion: Fiji's characteristics and challenges from the perspective of sustainable tourism

Based on the findings from the field survey in the previous section, we will now examine Fiji's characteristics and challenges from three key perspectives crucial for promoting sustainable tourism: natural environment, culture, and economy.

10 Mr. Taku Kitazawa, Director of this office and Mr. Takao Yoshimatsu, Visiting Professor at the University of the South Pacific responded to the interview.

11 Mr. Satoshi Wakasugi, Director of this office and Mr. Makumo Iwatani, a staff member responded to the interview.

12 Ms. Arisa Oba, the office's education specialist responded to the interview.

(1) Sustainability of natural environment

Some areas in Fiji have been affected by sea level rise for several years. Additionally, human-induced marine pollution is evident, leading to a high level of awareness about natural environment conservation. Accommodation facilities actively engage in marine conservation activities. The government has also launched the “Loloma Hour” program starting in 2025, promoting initiatives to encourage behavioral change among local residents and tourists. This approach to developing tourism while coexisting with nature is gaining attention as a sustainable development model unique to island nations.

(2) Sustainability of culture

It became clear that local residents in Fiji hold strong pride in their culture. One example is the singing ceremony performed by staff during check-in and check-out at lodging facilities. During stays, it was also possible to observe local residents wearing traditional attire. However, it became apparent that many tourists prioritize nature experiences, primarily marine activities, with limited interest in cultural elements. The Village Tour offered by the hotel we stayed at, which involves visiting and interacting with nearby villages, had very few participants. To effectively promote local culture as a tourism resource, a redesign of PR strategies and program presentation is necessary.

(3) Economic sustainability

Tourism is a pillar of Fiji's economy, generating consumer spending by tourists and providing active employment for local residents in accommodation facilities. Furthermore, locally-led tours related to sustainable tourism (such as the Village Tour) create economic ripple effects. On the other hand, Fiji's tourism industry inherently carries risks of talent drain and dependence on foreign capital. Therefore, strengthening locally-led tourism management will be increasingly essential moving forward.

7. Mutual relationship with Japan

Here, we identify areas where Japan can contribute to pursuing sustainability in Fiji's tourism sector, as well as areas where Japan itself can learn. We view these as potential foundations for building “mutually learning international relations” mediated through tourism.

(1) Areas where Japan can contribute

Support for disaster prevention, meteorology, and waste management through JICA technical cooperation can underpin Fiji's sustainable tourism and should therefore be continued. Furthermore, Japanese corporate involvement in environmental and renewable energy sectors is anticipated, offering opportunities for technology transfer and local job creation. Furthermore, Fiji offers a favorable environment for English education and good public safety, making it a promising destination for expanding people-to-people exchanges through educational travel by Japanese high school and university students.

(2) Lessons for Japan

Meanwhile, Fiji's tourism approach, which prioritizes “quality” over “quantity” holds significant implications for Japan today, particularly its island regions, amid an era of low growth. The mechanisms for organically developing tourism rooted in nature and culture, along with locally driven management systems, appear applicable to Japan's regional revitalization policies.

8. Future prospects

This research project is expected to continue collaborating with the institutions previously surveyed while monitoring developments in Fiji's tourism policy. Concurrently, we plan to conduct field research in Japan's island regions (Amami Islands). By comparing and analyzing these findings with Fiji's case, we aim to present a “regional revitalization model through sustainable tourism.” Furthermore, this research project seeks to contribute to achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) by building sustainable Japan-Fiji relations mediated through tourism. Specifically, it aims to establish a model for international collaboration where both nations learn from each other's strengths while respecting regional cultures and natural environments.

References and materials

- Asian Development Bank (2024) , Key Indicators for Asia and the Pacific
Fiji Bureau of Statistics (2025a) , Fiji' s Earning from Tourism Annual 2024
Fiji Bureau of Statistics (2025b) , Provisional Visitor Arrival: July 2025
JICA (2022a) , ” Economic and Key Sector Information Gathering and Verification Survey for Sustainable Economic Growth”
JICA (2022b) , ”Information Gathering and Verification Survey on Tourism Development in the Oceania Region”
UNEP and UNWTO (2005) , Making Tourism More Sustainable: A Guide for Policy Makers
Japan Tourism Agency, Tourism Satellite Account (<https://www.mlit.go.jp/kankocho/en/siryou/toukei/shouhidoukou.html>)
Fiji Tourism Bureau, Loloma Hour (<https://www.fiji.travel/loloma-hour>)
World Bank, World Development Indicators (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>)

The Foundation of Internal Environment Management Control Systems

Takashi Ando¹

Abstract

The early departure of young workers from their work positions, which has become a social problem. On the other hand, within the definitions such as those of the Global Reporting Initiative (GRI), companies that address social and environmental issues are frequently regarded as sustainable organisations. This study theoretically clarifies why such companies can be considered highly sustainable, by elucidating the nature of environmental motivation of managers and employees. The methods used by this study are primarily a literature survey, supplemented by interview information. Altruistic management (termed social and environmental management) and its associated work possess a nature that extends temporally and spatially beyond the ordinary. Further, at the individual level, incorporating societal and environmental challenges into employees' work leads them to perceive their work as interrelated with higher-level systems, such as society and the global environment. Consequently, employees are encouraged to understand the significance of their work, social role, and position within the overall structure. This enables individual members to perceive the rewarding nature of their work within a broader context, (i.e. representing spatial expansion). In contrast, as Maslow (1954) indicated, motivation based on growth needs has no upper limit (temporal expansion). Therefore, if an organisation satisfies its employees' need for personal growth over the long term, those individuals are likely to remain with that organisation. By tackling social and environmental challenges across the entire organisation continually, the workers of such organisation can continually gratify the growth needs through their works. If its employees continually experience growth through having a sense of purpose in their work, the organisation's sustainability will be enhanced. This paper's contributions are that first, it theoretically clarifies why companies that engage in social and environmental management can be considered sustainable; second, it elucidates the specific content of environmental motivation. Maslow's (1943; 1954; 1971) research on the hierarchy of needs clarified fundamental human instincts; yet a company's social and environmental management also possesses rational and intended (strategic) dimensions (e.g. Frankl 1947;2005). So the primary implication of this research is the importance of harmonising instinct (need) and reason (intention/will). Accordingly, a task for future studies is to further advance a theoretical examination based on Frankl's (1947; 2005) theories.

¹ Professor, Faculty of Commerce and Business Administration, Chiba University of Commerce

1. Introduction

Companies are not inherently obliged to address social and environmental issues as these do not represent their core economic activities. In principle, a company is owned by its shareholders. Generally, shareholders, as investors, entrust their wealth to agents (managers). These agents report the results of their management activities and return a portion of the associated profits to shareholders as dividends. Therefore, spending on unnecessary activities reduces shareholder dividends. This represents the operating principle of a joint-stock company. Nevertheless, many companies worldwide are engaged in social and environmental management. Indeed, large companies almost invariably pursue proactive initiatives addressing social and environmental concerns.

Achievements concerning the social environment that go beyond the laws imposed on companies are not specifically regulated. Moreover, a company does not hire its own employees to pursue such achievements. In other words, since these are not necessarily tasks that employees must execute, such tasks cannot strictly be considered work. Therefore, the success or failure of social and environmental management is significantly influenced by the motivation of a company's members and the commitment of their top managers.

Social and environmental management refers to a form of management that equally emphasises both economic and social and environmental activities. Organisations that generally engage in such management activities are considered sustainable organisations. However, the basis for that assertion is not necessarily clear. This paper elucidates the theoretical basis for this assertion from the perspective of employees' motivation regarding environmental management (i.e. environmental motivation).

How to enhance motivation for environmental initiatives has been debated within environmental education. When design and use an environmental management accounting system, it is important to first clarify the state of environmental motivation, namely, what environmental motivation is. Clarifying the sentiments and intentions (mind) with which company members approach environmental management is the primary task in designing an environmental management accounting system. The next challenge is how top management and managers should engage with such a mindset through system design and use, leadership approaches, and so on. Indeed, without understanding the mindset and attitude with which employees approach environmental management, effective social and environmental management is likely to prove difficult.

This study clarifies why companies that address social and environmental issues can be considered highly sustainable by elucidating the state of environmental motivation among employees. To date, both within the Global Reporting Initiative's (GRI) definitions and in society in general, the belief has been that companies that address this triple bottom line (social, environmental, and economic) will enhance their sustainability. However, the reason for this belief is unclear. This study clarifies the underlying research issues from the perspective of the motivation of employees. This topic was chosen because social and environmental management can only be achieved through the initiative and genuine cooperation of a company's employees. By addressing these issues, we will be able to identify ways to enhance the outcomes of social and environmental management.

This paper is structured as follows. The next section (Section 2), revisits prior research on motivation and provides a detailed re-examination of Maslow's hierarchy of needs; this represents the analytical framework for the subsequent analysis. Section 3 organises and examines the basis of environmental motivation across

Maslow's five-stage hierarchy of needs, based on interviews conducted by the author and extant research. Section 4 presents an analysis of the case study from Section 3, using the analytical framework presented in Section 2 (i.e., Maslow's hierarchy of needs). The section clarifies why corporate management that addresses social and environmental issues demonstrates greater sustainability from the perspective of employee motivation; further, conclusions are presented. Section 5 discusses the contributions, limitations, implications, and future research directions of this work.

2. Re-examination of Previous Research on Human Needs and Motivation

Motivation research has thus far been conducted within the fields of business administration and psychology. Motivation research presents a rather chaotic picture, having not evolved or developed in a systematic manner (Kage, 2019²). This study aims to clarify the content of members' motivation regarding corporate social environmental issues. To this end, we will reexamine prior research that discussed the content and types of such motivation within the broader field of motivation studies (2-1). In the next section (2-2), Maslow's hierarchy of needs (Maslow 1943; 1954) is re-examined in detail as an analytical framework, with a discussion of the types of motivation and their relationships.

2-1. A Re-examination of Previous Research on Needs and Motivation

2-1-1. Argyris (1957)

Argyris (1957; 1964) consistently pursued the research objective of integrating individual personalities with the achievement of organisational goals. Argyris (1957) identified Job Enlargement and Participative Leadership as the primary means of achieving this. Job Enlargement fundamentally operates on the opposite principle to conventional task management, which targets efficiency by fragmenting work duties. The underlying principle of Job Enlargement is that the whole human personality consists of the capabilities to know and feel, and it is important to maximize the expression of these capabilities. Employees should be encouraged to achieve self-actualization by being granted the responsibility and authority to manage matters themselves, thereby allowing them to demonstrate these capabilities. The degree of self-actualization increases by reducing dependence, subordination, and submission, and by increasing personal responsibility. In the prior system of task management, employees sought to work in ways that would maximize efficiency. However, under the management philosophy of Job Enlargement, employees are given peace of mind; this peace of mind consistently transforms them into 'better worker'. Regarding self-actualization, Argyris (1957) touched upon the essence of organisations, which is that they strive to fulfil their objectives, maintain themselves through internal cohesion, and adapt to their external environment. This also holds true at the individual level; however, he did not comment on specific details in this respect.

In contrast, he defined Participatory Leadership as 'the ability to effectively influence subordinates' opinions, attitudes, and behaviour' and identified the following three characteristics as the defining traits of managers who are well-liked by employees and adept at employee-centred management: (1) involving employees in decision-making, (2) informing employees of what managers think of their work, and (3) frequently asking

2 Kage (2019) noted that motivation is a dynamic activity influenced by (1) personality, (2) the domain and content of the activity, and (3) one's psychological state at the time, and therefore it possesses complex characteristics. Furthermore, Kage (2019) categorised existing motivation research into four domains—needs, emotions, cognition, and environment—and attempts a theoretical systematisation of the research.

employee for their opinions. Moreover, such managers have the characteristic of highly emphasising what individuals require.

Whichever management approach is adopted, it is based on a perspective of human nature that is opposed to the premises of conventional task management. An extrapolation of the defining characteristic of Argyris' (1957) theory is that it attempts to achieve the organisation's overall objectives by enhancing and realising human potential.

2-1-2. McGregor (1960)

McGregor's (1960) theory presented a new perspective of human nature that contrasted with traditional perspectives on workers, such as those rooted in task management. McGregor (1960) systematised the traditional perspectives as Theory X and the new perspective as Theory Y.

Theory X is an approach to personnel management based on the principle of hierarchy, with control as its fundamental principle. The underlying belief is that people fundamentally dislike work and would rather not do it. As such, they need to be compelled, controlled, and commanded, as otherwise a company cannot achieve its objectives. To motivate such people, there is no choice but to offer rewards, yet their inherent dislike of work remains a very strong trait. Consequently, people desire increasingly greater rewards, until eventually the rewards alone cease to have any motivating effect. Finally, the only way for a company to achieve its aims is by resorting to threats of punishment. That is, employees are motivated through a 'carrot and stick' approach of rewards and punishments.

Certainly, the carrot and stick approach can be effective in some cases: when resources are scarce, people will work hard just to survive. However, once a society has reached a certain standard of living, such an approach proves ineffective. For example, an important principle in disciplining children is that as the child grows, the parent's approach to discipline should gradually change accordingly.

Theory Y posits that people do not inherently dislike work, but rather they engage in it with creativity and ingenuity. People will work with self-imposed rigour toward a goal they have chosen and committed themselves to. Whether one devotes oneself to achieving goals depends on the rewards, including whether the ego need (the need for recognition from others) and the need for self-actualization can be satisfied. Based on this approach, companies motivate employees in their work duties through 'self-regulation', guided by the 'principle of integration'. Integration means that employees work together to ensure the company prospers; the results of this work are shared as remuneration. McGregor (1960) argued that current managers were failing to fully utilise human capabilities, and that it was therefore crucial to improve management practices based on this correct understanding and a new view of human nature (i.e., Theory Y).

2-1-3. Herzberg (1976)

Based on his survey of 1,685 employees, including junior supervisors, female professionals, agricultural instructors, and others, Herzberg (1976) developed a two-factor theory that suggested human motivation is comprised of hygiene factors and motivating factors. He reported that 81% of all factors contributing to job satisfaction were motivational. In contrast, he found that 69% of all factors contributing to dissatisfaction with work were hygiene-related. Specifically, work hygiene includes: (1) company policy and administration, (2) supervisors, (3) all interpersonal relationships in the workplace, (4) working conditions and remuneration

(including financial payments), (5) the increasing number and variety of status feelings he experiences on his job, and (6) job security. Herzberg (1976) considered that job dissatisfaction arises from a lack of these factors, but improving them does not necessarily lead to job satisfaction. From another perspective, motivational factors in the workplace include individual performance of tasks and opportunities to be challenged that are presented to individuals by the organisation through these tasks. These factors include (1) achievement, (2) recognition for achievements, (3) the work itself, (4) responsibilities, and (5) growth or advancement. Whether one can expect personal growth through one's work resides in these motivational factors. Herzberg (1976) proposed that the opposite of job satisfaction is not job dissatisfaction, but rather 'no job satisfaction'. Similarly, he succinctly notes that the opposite of job dissatisfaction is not job satisfaction, but 'no job dissatisfaction'. Similar to how happiness cannot be found by avoiding pain, nor can pain be avoided by finding happiness, he positioned his two factors as existing on entirely separate dimensions. A characteristic of his analysis is that motivational factors are intrinsic to work, while hygiene factors are extrinsic to work.

2-1-4. Deci and Ryan (1985) ; Deci and Flaste (1995)

Deci and Ryan (1985) suggested that motivation is comprised of intrinsic motivation and extrinsic motivation. Generally, intrinsic and extrinsic motivation are understood in relation to the self: motivation arising from stimuli in the external environment is considered extrinsic, while motivation naturally arising from the internal environment is considered intrinsic. This understanding is often applicable, although Deci and Ryan (1985) did not use the terms 'internal' or 'external' to describe intrinsic and extrinsic motivation. The original meaning of 'intrinsic' is 'inherent', signifying 'substance' or 'true worth'. Specifically, it carries the meaning of pure, unadulterated motivation, akin to the gold content in a gold coin. In reality, humans live in a state of constant interaction with their environment from the moment they are born; therefore, it is not possible to draw a clear-cut distinction between what is external and what is internal. 'Intrinsic' motivation is based on the inherent potential, interests, genuine enjoyment, peak experiences (flow), and emotions such as inspiration that humans possess. Conversely, corporate rewards systems are frequently cited as examples of extrinsic motivation. Deci and Flaste (1995) acknowledged that while rewards systems have various deficiencies, they possess some effectiveness as a social institution. However, they caution that highly rational rewards systems must be designed and implemented, based on contributions to the organisation; moreover, if individuals come to regard rewards (remuneration) as an end in itself, they tend to choose the most expedient means of acquiring them, namely taking 'the shortest or quickest path to get them' (Deci and Flaste 1995). They suggest that one must take great care not to overlook the inherent meaning of the role itself.

That is, intrinsic motivation leads to richer experiences, deeper conceptual understanding, higher levels of creativity, and better problem-solving. In contrast, extrinsic motivation (control) not only diminishes intrinsic motivation and task performance, but also impedes outcomes in tasks requiring creativity, conceptual understanding, and flexibility, particularly for individuals attuned to the practical gains and losses involved. Modern society in particular faces significant challenges that demand thoughtful and creative solutions. Therefore, Deci and Flaste (1995) emphasised the importance of intrinsic motivation over extrinsic motivation, as exemplified by scientific management methods.

2-1-5. Summary

As can be seen from the prior research, studies of the types of motivation have primarily been grounded in human resource management theory. They have largely been based on McGregor's (1960) perspective of human nature in his Theory Y as an antithesis to the prevailing approach to task management (namely Theory X). The following three common features are characteristic of extant arguments regarding employees' motivation:

(1) When certain conditions or circumstances exist, people seek to find meaning in their lives. To achieve this, they will endeavour to foster their own growth through their work.

(2) People seek fulfilment in their work and, depending on the conditions, are willing to take responsibility for their duties.

(3) Based on (1) and (2), managers can enhance employees' motivation regarding their duties by suppressing and eliminating negative factors in the workplace environment and promoting and enhancing the positive factors inherent in the work duties themselves.

The positive factors inherent in the role itself in (3) above include the sense of fulfilment and enjoyment derived from the work itself, the sense of competence when achieving challenging goals, and the feeling of personal growth. Underlying such theories is the idea that 'man does not live by bread alone'. The scientific management method (task management) that emerged in the early 20th century formed the basis of organisational management. Nevertheless, it is only natural that, once people achieve a certain degree of material satisfaction, they should seek to find meaning in their lives. Further, people seek meaning in their work beyond merely making a living.

However, upon closer examination, the types of human motivation cannot be captured solely by such binary oppositions. Both desirable and undesirable motivations can and should be further subdivided into specific categories. Furthermore, the above theories do not systematically address the nature of the relationships between the various types of motivation. In the next section, Maslow's (1954; 1970) hierarchy of needs theory will be examined in detail regarding these points.

2-2. A Re-examination of Maslow's Hierarchy of Needs: Presentation of an Analytical Framework

Maslow (1954;1970) posited that most behaviour is driven by multiple motivations. For example, a wife might say to her husband, "Your spending money for this month is 30,000 yen". In such a case, her physiological and safety needs might include a sense of responsibility from managing the household finances, or a feeling of reassurance from restraining a free-spirited husband. Furthermore, in terms of love and belongingness and esteem needs, she may wish to protect her spendthrift husband or to demonstrate her position in the relationship where she manages the household finances. Maslow (1954;1970) suggested that by analysing a single individual act, one can discern within it (1) physiological needs, (2) safety and security needs, (3) belongingness and love needs, (4) esteem needs (self-esteem and esteem by others), and (5) self-actualization needs (Figure 1). These five needs form a hierarchy, with Maslow (1943;1954;1970) noting that once lower-level needs are satisfied, individuals move towards fulfilling their higher-level needs. Next, we examine these types in detail.

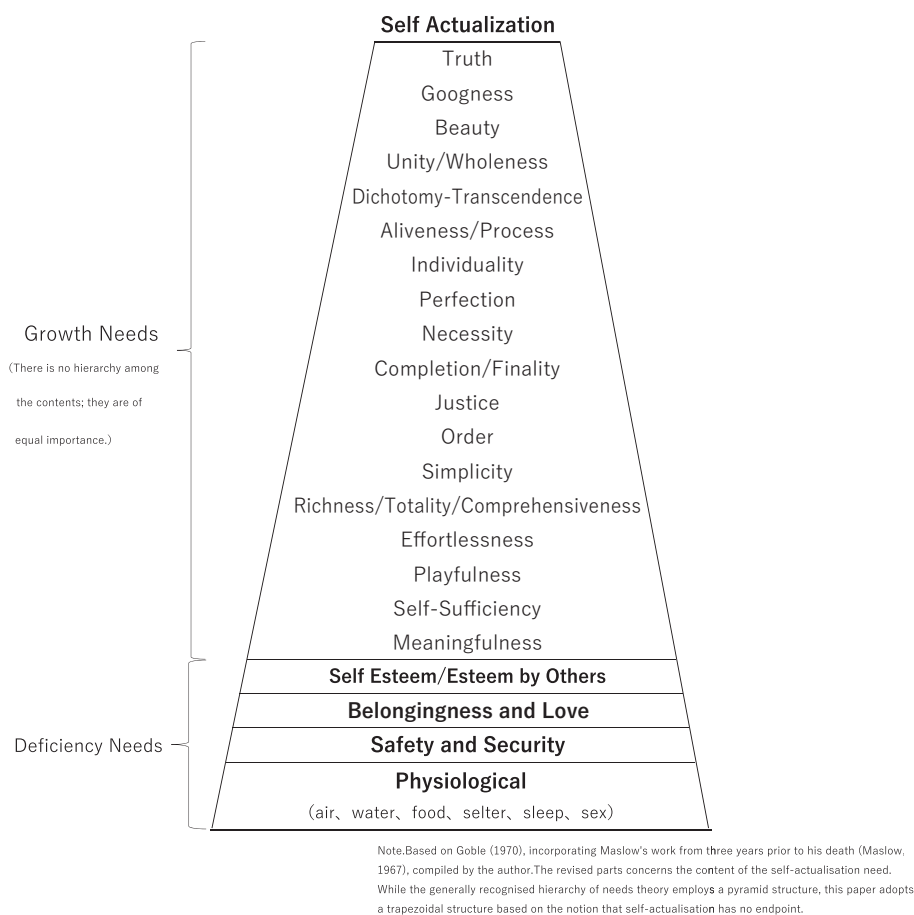


Fig1. Maslow's Need Hierarchy Theory

2-2-1. Content and Characteristics of Each Hierarchy

The first needs, 'physiological needs', are the most fundamental and powerful of all needs, being relating to the maintenance of life. Specifically, these are the needs for food, drink, protection, sex, sleep, and oxygen. Maslow (1954; 1970) states that when all such needs remain unsatisfied, all other needs either cease to exist or are pushed into the background. For example, hunger might characterise the organism as a whole. That is, one's consciousness is almost entirely overwhelmed by the sensation of hunger.

The second need, the 'need for security' emerges once the physiological needs have been sufficiently satisfied. The need for security is generally satisfied in healthy, normal individuals. For example, human beings generally prefer freedom with certain limits rather than complete freedom. This is because the former can foster mental stability. Unstable or neurotic adults behave as though a cataclysmic event were imminent. Certainly, healthy individuals seek order and constancy, this is not a matter of life and death, as it is for people with neuroses. In the business field, activities such as obtaining tenure, saving money, and obtaining insurance policies are driven by this need. Moreover, according to Maslow (1943), this activity of satisfying needs encompasses not only the aforementioned psychological needs for stability and security, but also the assurance of physical and bodily safety.

The third need, 'the need for belongingness and love', is the desire for loving relationships with other people. Maslow (1954;1970) states that, 'In other words, we crave to occupy a position within the group to

which we belong'. Tremendous efforts are often expended to achieve this objective. He states: 'He will want to attain such a place more than anything else in the world and may even forget that once, when he was hungry, he sneered at love as unreal or unnecessary or unimportant.' (Maslow 1970,p.43) . Goble (1970) succinctly summarised the key points of Maslow's body of work, which Maslow publicly acknowledged. Goble (1970) stated that Maslow favoured the eminent definition of love: 'Love is to be deeply understood and deeply accepted'.³ Furthermore, Maslow (1954;1970) positions that the need for love encompasses both the giving and receiving.

The fourth need, the 'need for esteem' consist of self-esteem and esteem from others (Goble 1970) . Self-esteem encompasses needs for confidence, competence, mastery, adequacy, achievement, independence, and freedom. Esteem from others encompasses concepts such as prestige, recognition, acceptance, attention, status, reputation, and appreciation. Individuals who possess sufficient self-acceptance are more confident, capable, and productive. However, if self-approval is insufficient, people harbour feelings of inferiority and helplessness. As a result, they may feel despair or exhibit neurotic behaviour. Maslow (1954;1970) noted that the most stable and healthy esteem is based on deserved respect from others rather than on external fame or celebrity and unwarranted adulation. That is, these two types of approval are related and together form the foundation of mental health.

Concerning the fifth self-actualization need, Maslow (1954;1970) stated that, 'A person must become what he or she is capable of becoming'. He defined the need for self-actualization as 'The need to become more and more that which one is, the need to become everything that one is capable of becoming' (1954;1970) . Furthermore, two types of this need can be identified (Maslow 1971) . One does not involve an experience of transcendence (of the ego) , and one does involve this experience. Maslow (1971) referred to those who experience transcendence as 'transcending self-actualizers'. Such people live with purpose and their lives have intrinsic value. They are motivated by higher-order drives and are experiencing, or have experienced, mystical and sacred ecstatic transcendent experiences. The 'simply healthy' self-actualizer (the 'non-transcending' individual) , is akin to McGregor's (1970) Theory Y. Maslow (1971) emphasised these values and needs that transcend the ego-centred domain, formulating them as his Theory Z.⁴

All self-actualizers are alike in that they have matured into the person they aspire to be. The difference between them lies in whether they transcend the ego or not. That is, those who merely fulfil their own dreams and become the person they wish to be are non-supreme beings. In contrast, supreme beings are those with heightened consciousness who are aware of and strive to contribute to their relationship not only with themselves but also with higher-level structures, such as the people and circumstances around them, the groups and society to which they belong, and the global environment.

Maslow (1954; 1970) stated that while not all human beings are constantly motivated solely by the fulfilment of needs, 'a satisfied need is not a motive'. Satisfied needs should be regarded as effectively non-existent or as having been eliminated. However, there are other determinants of human behaviour besides needs. Humans may act according to their will and values; this point is not central to Maslow's (1954; 1970) argument.

³ Maslow (1962) conversely stated that a lack of love inhibits growth and the development of potential.

⁴ Kono (2010) provided a detailed examination of Theory Z. This paper presents a portion of that content, based on Maslow (1971) , as shown in Figure 1.

2-2-2. Inter-Hierarchical Relations Theory

Maslow (1970) began the chapter on the hierarchy of needs by stating, 'This chapter is an attempt to formulate a positive theory of motivation that will satisfy the theoretical demands listed in the previous chapter and at the same time conform to the known facts, clinical and observational as well as experimental (p.35) . In this way, Maslow's distinctive feature lies in systematising and constructing his theory based on his experience as a clinical psychologist.

Maslow (1954; 1970) suggested that once lower-level needs are satisfied, humans act to satisfy higher-level needs: 'man lives by bread alone when there is no bread' (Maslow 1970) . However, when bread is plentiful and human appetite is satisfied, what becomes of human needs? Other (higher-order) needs emerge and take precedence over physiological hunger. Moreover, when such a need is satisfied, a new (higher-level) need emerges once more. This constitutes the basis of Maslow's (1970) hierarchical relationships.

In Maslow's (1954; 1970) hierarchy of needs, the basic needs (physiological, safety and security, belonging and love, and esteem) are fundamentally deficiency-based needs that reside within the self, whereas the higher-order needs (self-actualization and self-transcendence) are growth needs that can be generated and satisfied through engagement with organisations and society. Admittedly, affiliation and the need for love also contain social elements, but these are centred on informal systems at the workplace level. The key point—that one fulfils and realises one's needs within the formal systems of higher-level society (through work) — is not found there. It is only these higher-order needs that prompt discussions about one's own distinctive contributions to the overarching system, not merely within the workplace, but within the context of one's relationships with business units, organisations, and society as a whole. In this sense too, if companies are to enhance their sustainability, it is vital that they incorporate elements that prompt individuals to reconsider the meaning of their work in terms of contributing to the organisation and society as a whole; a sense of purpose for their role is gained through adopting a broader perspective.

Whilst acting to satisfy the higher-level needs, lower-level needs are not necessarily constantly being met. There exists the possibility that dissatisfaction regarding more fundamental needs is occurring. At such times, humans initiate actions aimed at satisfying lower-level needs. At that moment, actions fulfilling higher-level needs become constrained, albeit temporarily and partially.

Furthermore, Maslow (1970) stated that, 'So far, our theoretical discussion may have given the impression that these five sets of needs are somehow in such terms as following: If one need is satisfied, then another emerges. This statement might give the false impression that a need must be satisfied 100 percent before the next need emerges. In actual fact, most members of our society who are normal are partially satisfied in all their basic needs and partially unsatisfied in all their basic needs at the same time. A more realistic description of the hierarchy would be in terms of decreasing percentages of satisfaction as we go up the hierarchy of prepotency. For instance, if I may assign arbitrary figures for the sake of illustration, it is as if the average citizen is satisfied perhaps 85 percent in his physiological needs, 70 percent in his safety needs, 50percent in his love needs, 40 percent in his self-esteem needs, and 10 percent in his self-actualization needs.' (Maslow 1970. pp.53-54) .

'As for the concept of emergence of a new need after satisfaction of the prepotent need, this emergence is not sudden, saltatory phenomenon, but rather a gradual emergence by slow degrees from nothingness. For instance, if preponent need A is satisfied only 10 percent, then need B may not visible at all. However, as this

need A becomes satisfied 25 percent, need B may emerge 5 percent, as need A becomes satisfied 75 percent, need B may emerge 50 percent, and so on.' (Maslow 1970. p.54) .

That is, the key point of Maslow's (1970) argument is that it is not the case that higher-level needs only emerge once the lower-level needs are fully satisfied. As the preceding need is gradually satisfied, the next need progressively emerges and becomes more important. Even though basic needs are satisfied at the individual level, this does not mean that there is no dissatisfaction whatsoever with the state of fulfilment of those needs. Moreover, it is also characteristic that, overall and generally, a large proportion of people have their higher-level needs unmet.

Maslow (1970) stated that when an individual's temporary, sudden, or personal needs remain unmet, it is possible to temporarily motivate them by linking the fulfilment of those needs to their work duties. However, as indicated by the Japanese Association of Management Accounting (2000) , motivation through corporate systems, such as management accounting systems or management control systems, is fundamentally different from these forms of motivation. Motivation through an individual's personal needs is characterised by its long-term, consistent, and holistic nature, rather than being temporary, sporadic, or personal in nature.

For example, Kanai (2006) states that basic needs can be easily motivated. If you want your food-loving subordinate to work hard, you can motivate them by saying, 'If you achieve this, I'll treat you to grilled eel and rice'. However, motivation through management accounting systems does not possess such a characteristic. Rather than appealing to an individual's circumstances at the time (such as how hungry they are) or personal preferences (e.g., being a lover of food) , it has the characteristic of influencing the overall trends and current state of the organisation as a whole, including its subordinate units.

Companies have historically motivated their members by structuring their organisations to satisfy basic individual needs, according to principles such as the economic man hypothesis and the social man hypothesis. If these needs have been sufficiently met, it would be desirable for future corporate systems to be designed to fulfil higher-level needs such as the need for esteem and self-actualization. This is because, according to Maslow (1954; 1971) , the need for self-actualization (including self-transcendence) is unending, possessing the characteristic of persisting over the long term compared to other needs. For an organisation to achieve long-term, sustainable survival, it is vital to comprehensively develop the motivation of its members towards their work duties, focusing not only on the fulfilment of basic needs but also on addressing these higher-level needs.⁵ That is, companies that will grow in the future must achieve long-term growth of the entire organisation through the development of each individual member.

Maslow's hierarchy of needs (1954; 1970) not only examines in detail the types of human needs and how they drive motivation, but also considers their relationships. In this respect, it provides a crucial analytical perspective for social and environmental management. Therefore, this paper adopts Maslow's (1954; 1970) hierarchy of needs theory as its analytical framework.

The main reasons for its adoption can be summarised as follows. First, it categorises and conceptualises the content of human needs. Human needs are diverse. One might suggest there are as many needs as there are people. For instance, Murray et al. (1938) aimed to generalise human needs and the components of personality while discussing their diversity. However, for the purposes of this research, conceptualising and categorising needs based on commonalities may prove useful. Second, it is important to discuss the relationships among these categorised needs. This is because the present paper focuses on activities whereby

⁵ It is also desirable to consider the fulfilment of basic needs, as even those seeking to gratify higher-level needs may experience temporary or partial constraints in their pursuit of such needs if their basic needs remain unmet. This can lead to stagnation in an organisation's sustainability.

top management sustainably, rather than temporarily, manages the motivation of (middle and lower) managers and members. Finally, this approach has been shown to be highly valid in many previous studies⁶.

In the next section, we organise and examine how the five types of needs within Maslow's hierarchy theory in social and environmental management, drawing upon prior research and interviews conducted by the author.⁷

3. Development of Environmental Motivation

This section examines the motivations and psychological factors underlying company members' engagement in social and environmental management, based on the hierarchy of needs theory discussed in the previous section (Maslow 1943;1954;1971) . This will provide companies' top management with insights into how to engage with such psychological states among their workforce when implementing social and environmental management, including how to motivate employees.

3-1. Environmental Motivation Based on the Need for Self-Actualization

According to Porter and Kramer (2011) , creating shared value (CSV) is defined as 'policies and operating practices that enhance the competitiveness of a company while simultaneously advancing the economic and social conditions in the communities in which it operates'. Based on this definition, companies engage in social and environmental management to secure their own profits and long-term competitive advantage. That is, employees are required to perform good deeds as part of their work. Accordingly, these employees will be able to position their duties within a broader context and understand their significance, not limiting themselves solely to their own roles, their own departments, or their own company.

For example, Ando (2023) presented the case study of Kirin Holdings, in which it proved difficult initially to ensure that frontline staff fully understood how to interpret the CSV management approach being advocated by top management. The company's top eight managers then met online with on-site staff to carefully listen to each person's initiatives. Through dialogue, they transformed the CSV philosophy into practical action. At that moment, the members realised the meaning of CSV. The company's flagship product, alcohol, fosters bonds between people while simultaneously causing serious social problems such as alcoholism. The company is expanding its operations into sectors that positively impact society, such as the healthcare and pharmaceutical industries, based on its core competence in fermentation technology. It is encouraging its members to understand this diversification across the entire company, as well as the diversification of the products it offers, given current trends away from beer consumption, particularly among the younger generation. This is both a social demand and an attractive direction for the company, for which it seeks the understanding of its

6 A representative study demonstrating Maslow's theory is that of Wahba and Bridwell (1976) . Meanwhile, Alderfer (1969; 1972) advocated a simplified model of the needs hierarchy as the Existence, Relatedness, and Growth (ERG) theory. Subsequently, Rauschenberger et al. (1980) empirically tested both Maslow and Alderfer's theories, but concluded that neither was supported. Subsequently, Wicker et al. (1993) and Ronen (1994) , among others, have presented empirical findings supporting Maslow's theory.

7 Social and environmental management is often regarded as altruistic because the scope of the environment it targets (i.e., the external environmental system of the company) expands beyond the normal extent. While the focus is typically on the economic environment, social and environmental management is considered altruistic in that it extends encompasses social systems and the global environmental system, meaning that it benefits a wider range of entities. However, being altruistic is not necessarily positive. There exist mothers who devote themselves solely to voluntary work and thereby neglect their own children's education. While altruism is generally perceived as more desirable than egoism, it is important to note that this perception is not always accurate. If overly altruistic activities are pursued, the individual becomes sacrificed for the collective good, and society ceases to be sustainable. Moreover, altruism is generally possible only when one's own self-interests have been satisfied to a certain extent.

employees.

Myojin (2009) is a case study of the product development of The Procter & Gamble Company's (P&G) detergent 'Tide Coldwater'. This laundry detergent is a staple product in the United States, where people customarily wash clothes using warm water. However, through its a marketing campaign collaboration with the environmental organisation Alliance to Save Energy (ASE), the company realised that most consumers are aware of the benefits of washing with cold water (e.g., less colour fading in garments). A single household switching from hot water to cold water for washing clothes could reduce annual utility costs by approximately \$63 and save 692 kWh of energy. It is thus apparent that companies' perspectives on society are likely to being coloured by preconceptions. Moreover, this becomes apparent when given the opportunity to view one's own activities from an 'outside' perspective within a broader context, such as through cross-industry collaborations.

Thus, for employees, self-actualization proves difficult when they merely passively carry out the tasks assigned to them by their company. It is difficult to conclude that all P&G employees involved in the aforementioned case experienced self-actualization. However, one might interpret it as them having been given an impetus towards self-realization. In essence, self-realization within social and environmental management can be described as broadening one's perspective and understanding or reunderstanding the fundamental significance of one's actions and activities through contributing to others and society. In this way, employees motivated by self-actualization seek to find meaning in their work by experiencing a connection between their job and society.⁸

3-2. Environmental Motivation Based on the Need for Esteem

One aspect of the need for esteem is the need to satisfy one's pride, namely self-esteem. The author has been conducting ongoing interview research with Panasonic Holding Corporation and Canon INC. for many years. Both companies' representatives frequently mention the expression of 'A sense of reassurance as a brand'. When we speak of a sense of security, it might be perceived as relating to the need for safety and security, but the sense of security referred to here is that of the customer, as exemplified by statements such as 'We do not sell items that are harmful to the environment' and 'We do not sell items of poor quality'. Such an attitude can also be seen as a form of self-esteem.⁹

Canon in particular has consistently utilised this performance evaluation system since 2001 without linking environmental performance evaluation results to rewards. This is because the competitive spirit between business units is high, and the gap in environmental performance between units has narrowed considerably within a short period. The very act of being evaluated creates a sense of tension that drives improvement activities within the company. In the interviewer's words, this company is likely a 'serious' one. That is, it is not merely a matter of feeling strong pride that drives their environmental commitment; nor is it solely

8 However, while CSV management involves activities characterised by high altruism and social value, its ultimate aim remains the growth of the company. Consequently, even if realised, altruism may often remain confined to the level of the 'non-supreme being' (Maslow 1971). However, as employees develop, there exists the potential for future progression towards 'self-actualization' (Maslow 1971). At the very least, the organisation is oriented towards such a developmental trajectory.

9 Many other companies also cite enhancing brand value as a reason for their environmental initiatives. For example, according to interviews conducted with Daiwa House Industry in October 2020, there were three main motivations for this company's environmental management initiatives: enhancing brand value, implementing an environmental strategy (creating business opportunities), and governance (addressing potential business risks). The interview was conducted on 13 October 2020 and lasted approximately one hour. The interviewees were Mr Katsuhiko Koyama (Head of the Environment Department, Daiwa House Industry Co., Ltd.), Ms Akiko Oki (Senior Manager, Environmental Management Promotion Group, Environment Department, Daiwa House Industry Co., Ltd.), and Mr Yuta Nakaguchi (Senior Manager, Environmental Management Promotion Group, Environment Department, Daiwa House Industry Co., Ltd.). The interviewer was the author. The interview was conducted online (using Microsoft Teams) due to the COVID-19 pandemic.

due to the inherent product attribute, such as the current situation whereby over 80% of products are exported. Rather, employees tend to take seriously the performance evaluation metrics set as strategic initiatives for their company. Even with such fundamental characteristics and culture, the self-esteem related to the company likely manifests in the following ways: (1) employees strive to improve their performance evaluations even when these results are not linked to remuneration (i.e., even if they do not translate into monetary gain); (2) there is a strong competitive spirit between business units ('We don't want to lose to our neighbouring unit'); and (3) they wish to be recognised by society as a reputable company, because their main products are precision instruments.

3-3. Environmental Motivation Based on the Needs for Belongingness and Love

Originally, companies' initiatives regarding the social environment were developed as part of their CSR (corporate social responsibility) activities. The reduction of business risks, commonly referred to as governance, encompasses not only the significant business risks arising from causing major social or environmental issues, such as the 'one strike out' principle, but also the gradual erosion of reputation stemming from a disconnect between a corporate culture and the prevailing societal values, alongside less severe risks.¹⁰ Being considered 'out of place' by society represents an uncomfortable state, whether at the organisational or individual level. Festinger (1957) proposed that dissonance is unpleasant for humans, motivating them to reduce this dissonance and to achieve harmony.¹¹ Similarly, gaps in values within and between groups of people within an organisation can become various risk factors for companies. Environmental management control systems have the purpose of harmonising and sharing these values, cultures, and targets concerning actual operational outcomes (for example, CO₂ reduction targets) across society, the organisation, and the business units and members that comprise that organisation (e.g., Ando 2020; 2023).

One important study is Costas and Kärreman's (2013) fieldwork on environmental motivation. They conducted 57 semi-structured interviews with on-site employees over a four-month period while accompanying consultants from two consultancy firms to participate in corporate project workshops. According to Costas and Kärreman (2013), the environmental motivation of these employees could be categorised into three types: believers, straddlers, and cynics. The classification criteria for these three types are based on whether the company's current CSR activities were evaluated favourably, a case-wise basis, or negatively.

Believers are employees who feel a deep faith in the company's CSR activities and harbour an idealised image of the company itself in ethical, social, and environmental terms. However, their motivation differs from that which the general public might imagine. They are not pursuing ethical goals like idealists, nor are they seeking to advance their own careers like optimists. Many believers have an interest in CSR and ethics even before joining their company. Among such individuals, there are even those who wish to participate in the company's international charitable activities, such as in Africa. That is, they are not directly motivated by an instinctive need to contribute to others, but rather act while being driven by a sense of social mission

10 The approach to these companies' initiatives regarding social and environmental issues is described below, based on the interview with Panasonic Holding Corporation, conducted on 17 September 2019. The interviewees were Mr Ryuji Shimono (Head of the Environmental Affairs Office, Environmental Management Promotion Department, Panasonic Corporation), Mr Yoshihiko Ujiie (Senior Manager, Environmental Management Promotion Department, Panasonic Corporation), and Mr Hideki Sasaki (Senior Manager, Environmental Management Promotion Department, Panasonic Corporation). The interviewer was the author, although third-year seminar students from the Faculty of Commerce and Economics at Chiba University of Commerce, where the author is employed, also participated. Interviews were conducted in person at Panasonic Headquarters (1006 Kadoma, Kadoma City, Osaka Prefecture 571-8501).

11 Festinger (1957) identified the following factors that contribute to dissonance: (1) logical inconsistency, (2) differences in cultural mores (customs), (3) a specific opinion contained within a general opinion, and (4) contradictions with past experiences.

fostered by considering the state of society. Furthermore, these companies engage in activities to internalise the positive image many people hold of corporate CSR initiatives; namely, to establish self-identity (Costas and Kärreman 2013)

For such believers, their work duties augmented by CSR activities represent a cherished endeavour, and the companies providing them with such opportunities are regarded highly positively. That is, among believers but also among some straddlers, a company's social and environmental management is likely to enhance the psychological commitment of its employees.

As Ando (2023) also noted, individuals generally find it difficult to sustain high motivation when the organisation to which they belong inflicts significant damage on the social environment or when their work duties contain antisocial elements. It is important for people to be 'rightly motivated' (Ando 2023). This suggests that human actions are affected by perceptions of good and evil.

In contrast, the true meaning ascertained by Costas and Kärreman (2013) differs subtly from this. While their actions are partially informed by moral judgement, believers essentially act while considering the prevailing social climate. That is, the underlying psychology is a need to defend the socially disadvantaged, with wanting to be perceived as a 'good person' by others. Moreover, believers' actions may also be an expression of affection for protecting the socially vulnerable. In this way, 'rightly motivated' individuals centred around believers seek to find affection for their work through social contribution and environmental conservation activities undertaken as part of their employment. Environmental motivation based on the needs for belongingness and love is deeply connected to the sentiment of 'liking' one's idealised self, one's work duties, and indeed one's company.

3-4. Environmental Motivation Based on the Need for Safety and Security

Not limited to SDG, social and environmental management in general is often based on theoretical ideals. The fundamental idea is that because businesses operate by drawing resources from society and the global environment, it is illogical to engage in activities that undermine these very functions. Accordingly, people tend to feel a sense of security and trust towards organisations and individuals who aim to operate by 'doing the obvious things as a matter of course'. There is a sense of security that they will act within the bounds of one's expectations, and there is also a sense of security and trust that they will not do anything irrational (unethical). People may observe sincerity as human.

Addressing social and environmental issues requires financial resources as a prerequisite. This is because such activities do not directly translate into short-term profits. Medium- to long-term investors often evaluate the level of safety of (financial leeway) such companies. The practice of prioritising investment in companies that actively pursue initiatives addressing social and environmental issues is referred to as sustainable investment. The potential for diverse sources of funding enhances the sustainability of these companies. Employees who work for such companies will likely feel a sense of security in their affiliation and continued employment.¹²

In contrast, the need for security is not necessarily based solely on positive emotions. One such factor is risk-averse thinking, which is characterised by feelings such as 'If things continue as they are, the future of the Earth may be in danger. It may also have an impact on my own life'. These feelings may be difficult for Japanese people to fully comprehend. In contrast, nations forced to deal with a harsh natural environment

¹² In this sense, companies that cause pollution or engage in anti-social activities have low sustainability. Imagine that a company established a victim support department and assigned employees to it, but these employees did not originally join the company to engage in such activities. Naturally, their motivation for their work duties would decline.

are acutely sensitive to global environmental issues for the sake of the future, such as for the sake of their children's generation. Such feelings represent the opposite of the need for security; they represent a psychological tendency to avoid danger and to seek safety.

Furthermore, within the safety needs, there exists a sentiment of wishing to continue one's current work duties, and a reluctance to engage with new duties due to the potential for failure. Such feelings function in a dysfunctional way, in that the need for security and safety reduces motivation.

3-5. Environmental Motivation Based on the Physiological Needs

Environmental motivation based on physiological needs is often similar to motivation for regular duties. They address social and environmental issues precisely because doing so is a duty. Social and environmental activities are undertaken as part of one's work duties, being subject to performance evaluation, or with their results being linked to rewards.

However, as social and environmental issues often require a long-term commitment, when the term for achievement and whose responsibility are unclear, feelings of 'It's not my job' and 'Someone else will do it' may begin to emerge. This represents a social dilemma (Yamagishi 2000). Such feelings may dysfunction, whereby physiological needs reduce motivation.

Such feelings and needs may be perceived as inferior to higher-level needs such as self-actualization. However, organising the principles underlying such initiatives has considerable significance. That is, treating social and environmental activities as an official system can fundamentally change the perception of employees who view such activities as not part of corporate activities. Despite its efforts to address social issues, a company might respond, "That's just self-satisfaction on your part, isn't it?" In organisations where such practices are reported, the possibility of social and environmental management developing is low. From these points too, structuring environmental motivation based on physiological needs as the core of corporate systems contribute to forming the foundation of social and environmental management.

4. Analysis, Conclusions and Discussion

Based on the specific aspects of environmental motivation examined in the previous section, this section analyses why companies that address social and environmental issues can be considered sustainable, and why assigning social and environmental issues to company members as part of their work leads to a sustained improvement in their motivation.

4-1. Analysis and Conclusions

The previous section examined in detail how each type within Maslow's hierarchy of needs is specifically means in the context of social and environmental management. Next, we examine the relationships among the different levels.

It is difficult to examine how the content of each type discussed in the previous section relates to the others. To proceed with an analysis based on Maslow's (1954) hierarchical relationships, it would be most appropriate to focus on the evolution of a specific company in timelines. Moreover, as this paper is

fundamentally a theoretical examination, we first examine the hierarchical relationships within environmental motivation from a theoretical perspective.

The needs at lower levels can be satisfied without social and environmental management. For instance, regarding performance evaluation and rewards as physiological needs, these activities are not confined to society and the environment; rather, they are pursued even in ordinary economic activities. Even regarding diverse funding sources for companies as a means of fulfilling the need for safety and security, other forms of funding besides sustainable investment may be possible. Therefore, the two lower-level needs are fundamentally based on characteristics similar to those of normal economic activity. The third-level need, the need for belongingness and love, is characterised by being deeply intertwined with the emotion of 'liking' an idealised version of oneself, one's role, or one's organisation. The fourth-ranked need for esteem is, like the third-ranked need, not only about one's own personality within the workplace, but also the feeling of wanting to gain the trust of and be acknowledged by society at large through one's professional duties. Therefore, it places greater emphasis on social trust than on subjective feelings. Moreover, it is characterised by the scope of its focus expanding beyond the workplace to encompass society at large. Furthermore, at the highest level of self-actualization, there exist both supreme and the non-supreme beings. While non-supreme beings are mainly motivated by egoism, supreme beings can almost be motivated by altruism. That is, the more one focuses on lower-level needs, the stronger that the short-term, self-centred needs become; conversely, the more one focuses on higher-level needs, the stronger that the long-term, altruistic needs become.

Companies that address social and environmental issues can be said to value altruism alongside self-interest. Therefore, social and environmental management can be understood as a form of management that emphasises the higher levels of the hierarchy of needs. Therefore, we discuss altruism in detail below.

Baston (2011) defined altruism as 'thinking or acting from another person's perspective'. Essentially, the self cannot become another. Therefore, it must refer to placing oneself in the position of another to imagine and consider their perspective, and then acting accordingly. In fact, determining whether someone is altruistic or self-serving is difficult. Even when conducting interviews or other forms of oral surveys, there are practical limitations: (1) the individual may not be aware of their original motivation for initiating a given behaviour, or may be unable to remind the motivation (there may also be a psychological tendency to idealise the past, and subsequent actions may add new meaning and lead to reinterpretation); (2) a single individual's motivation is a complex interplay of diverse factors (Maslow 1954), and the individual themselves often lacks precise awareness of which factors are influential and to what degree; and (3) there are practical limitations, such as difficulty for the analyst in accurately ascertaining the complex reality of the subject or organisation.

Moreover, even the same activities or behaviours may shift between altruism and egoism over time. For example, in Kirin Holdings' practice, its CSV aims to achieve a long-term balance between society, the environment, and the economy, while also emphasising altruism. However, the methods employed to achieve this rely on the egoistic motivation of business company presidents through social and environmental performance evaluations.

The definition of altruism emphasises 'thinking or acting from another person's perspective' (Batson 2011). However, as humans can never become another person, completely altruistic actions, activities, or agents are impossible. The assessment is also influenced by the subject's stage of development, the environment in which they find themselves, and their strategy. Moreover, such assessment depends on their position, perspective,

and interpretation. In almost all cases, a single act or activity have both elements. Furthermore, these concepts depend on the setting of boundaries. The interpretation also varies considerably depending on where one sets the boundary between oneself and others. If one takes oneself as the boundary, 'others' consists of all other people; but if one takes one's own department or division as the boundary, one's own department or division becomes an extension of oneself, and other divisions, departments, and so forth become 'others'. When one's own company is taken as the boundary, other companies and society at large become the 'other'. For instance, someone who acts in a way that benefits the company but not himself or herself, yet whose actions are not good for society, may be considered altruistic or egoistic, depending on where the boundary is drawn. The above assessment relates to the subject level, but even at the action level, these two elements are complexly intertwined.

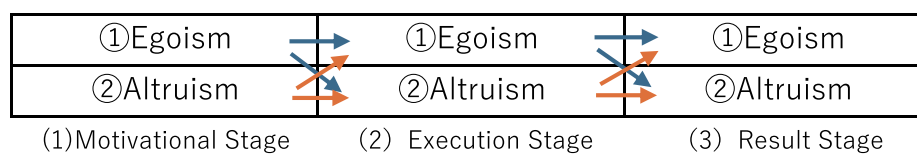


Fig2. Altruism and Egoism within the stages of a single action

created by the author

Egoism motives driving selfish actions may, paradoxically, benefit society, such as those associated with a company's ordinary economic activities. Conversely, altruistic motives driving altruistic actions, even if the actor believes them to be such, may, in the case of an inept person, inconvenience others, ultimately amounting to an 'unwanted favour'.

For example, when one witnesses crows ransacking a rubbish tip and feels motivated to shoo them away, the question arises: is this driven by a need to improve the local community, or simply because one dislikes crows? There are probably elements of both, and perhaps other elements as well. However, some people will evaluate the person as 'a good person with a strong sense of justice', while others may feel that this person 'is a narrow-minded individual who engages in animal cruelty'. The interpretation varies considerably depending on one's focus, the evaluator's values, and indeed how one wishes to view the situation. The evaluator's personal affection for the actor will also have a significant influence.

Furthermore, while the assessment that benefiting others is the core of altruism may appear apparently valid, there is no established consensus regarding the result how long after the act. The results of a company's efforts towards society and the environment typically require a considerable period to become apparent, owing to the scale of the issues being addressed.

That is, altruism and egoism are essentially two sides of the same coin. Altruism and egoism are conceptual ideals, but in reality, they cannot be clearly separated. At both the agent level and the behavioural level, the elements of altruism and egoism are never wholly one or the other; rather, they are context-dependent concepts influenced by the agent's circumstances, environment, and activity guidelines, as well as the evaluator's perspective, values, preferences, and the manner in which boundaries between self and others are defined.

The above discussion demonstrates that altruism is not an absolute concept but rather a relative one. Therefore, below we clarify the specific essence of altruism by comparing social and environmental

management with conventional business activities. Here, we deepen the discussion at both the corporate and individual levels. Social and environmental management possesses a strong altruistic element, such as allocating a portion of the company's profits towards improving social and environmental issues. Even Porter and Kramer's (2011) definition of CSV involves linking altruistic outcomes (improving social and environmental issues) to self-serving outcomes (enhancing the company's long-term competitiveness), thereby adding an extra stage to the process compared to conventional activities. Consequently, a relatively long period of time is required before results are achieved. Moreover, it is usually more difficult to design simulations that yield the results in advance. That is, it is difficult to ascertain the pathway linking activities or actions to outcomes (①).

Furthermore, activities expand along the external environmental systems axis at every stage of motivation, execution, and result (②). Social systems are both a subordinate system of the global environmental system and themselves contain economic systems as subordinate systems. Whilst conventional economic activity focuses on the economic system, social and environmental management is characterised by extending its scope from the economic system to encompass society and the global environmental system. At an individual level, incorporating societal environmental challenges into company members' work can enhance altruism. As job responsibilities increasingly involve higher-level systems, the hierarchical level within Maslow's (1954) is likely to rise. This is because, as outlined in Maslow (1954), physiological and safety needs relate to the individual level, belonging and love needs relate to the workplace level, and higher-level needs are significantly connected to higher-order systems, namely social systems and global environmental systems. That is, within Maslow's (1954) hierarchy of needs, the lower the level, the greater the degree of self-interest, while the higher the level, the greater the degree of altruism. Altruism within social and environmental management can be understood as an orientation towards higher-level systems.

On considering the characteristics outlined in points ① and ② above, altruistic management, referenced here as social and environmental management, and its associated work duties possess a nature that extends 'temporally' and 'spatially' compared to conventional practices. Furthermore, at the individual level, incorporating societal and environmental challenges into company members' work leads them to perceive their routine tasks as interrelated with higher-level systems, such as society and the global environment. Consequently, employees are encouraged to understand the significance of their work, social role, and position within the overall structure. This enables individual members to perceive the rewarding nature of their work within a broader context, namely they experience 'spatial' expansion.

In contrast, as Maslow (1954) noted, motivation based on growth needs has no upper limit, representing 'temporal' expansion. Therefore, if an organisation continues to satisfy its employees' need for personal growth over the long term, those employees are likely to remain affiliated with that organisation. By tackling social and environmental challenges across the entire organisation and over the long term, an organisation can continually fulfil the growth needs of its many employees. If its employees also continually experience growth through a sense of purpose in their work, the organisation's sustainability will be enhanced.

4-2. Considerations for Future Research

The above discussion focused on the instinctive needs inherent in human beings. However, the practice of social and environmental management by companies does not necessarily develop based solely on the instinctive needs of its employees. There is also an aspect of formulating medium- to long-term plans towards the company's long-term value as the target, even under challenging conditions.

Regarding such aspects, going forward, it is important to advance the analysis not only through Maslow's concepts of self-actualization and transcendence, but also through Frankl's (1993; 2011) concepts of meaning and fulfilment. Maslow's series of theories fundamentally assume that humans possess individuality and instincts where it is difficult to realise these characteristics and traits due to their environment. In contrast, Frankl (1993; 2011) assumed a more active conception of humanity, while such difficulties exist, individuals can engage with them proactively. Through this engagement, they can reflect upon the meaning engendered by new experiences and challenges, thereby linking them to their own renewed growth.¹³ Indeed, as Maslow (1954) also noted, the need for self-actualization as a growth need is acquired secondarily through the process of human development, and it differs from the fundamental, primal survival needs (deficiency needs: Maslow 1971). Is self-actualization and contributing to others truly an innate instinct or need in human beings? Answering this question is not easy. Moreover, during adolescence, when many individuals question their way of life, it may also be possible to view this as a form of 'will or intention' acquired secondarily through cultural and societal norms, as well as through the education provided by parents and schools. Frankl's (1993; 2011) theory was significantly influenced by his own philosophy of life, which emphasised maintaining a strong will and maintaining hope,¹⁴ even under the harshest circumstances.¹⁴

Here, Maslow's hierarchy of needs was utilised for convenience to understand the content of environmental motivation. However, particularly regarding the highest-level needs of self-actualization and transcendence, it is important to examine these using a multifaceted approach that considers not only instinctual needs, but also the 'will and intention' that humans acquire secondarily, incorporating perspectives such as those of Frankl (1993; 2011).¹⁵

13 Frankl was a psychiatrist and psychologist who was forced to live in a concentration camp by German Nazis during the Second World War. His philosophy is likely underpinned by his strong will, as he never lost hope even in such harsh circumstances, striving to find value in his own life. For today's pioneering enterprises that persistently pursue their own value even under challenging conditions, Frankl's (1993; 2011) theory should prove highly instructive.

14 Frankl (1993; 2011) suggested humans pursue three types of values. The first is 'creative value', which is the value naturally generated as a result of an actor's actions or activities, such as the value generated when an artist completes a work. The second is 'experiential value', Frankl (1993; 2011) cited as a specific example of this the value of the profound feeling engendered by the appreciation of art, even though this is not the result of one's own active trying. The third is 'attitudinal value', which arises from the attitude one adopts towards fate that cannot be changed by human means. He suggests that this attitude is one of courage in the face of suffering, and of dignity that remains unshaken even in the midst of a decline or setbacks. Frankl (1993; 2011) noted that he frequently encounters patients who complain that their work has no value whatsoever, and consequently, their lives are little meaning. Such people must be encouraged to realise that a person's occupation and the work they do is ultimately of little consequence; what matters rather is simply how they work, and they are fulfilling their work well. Therefore, it is not the size of one's sphere of activity that matters, but whether one is fulfilling one's mission in one's sphere well. An ordinary individual who faithfully fulfils the specific duties imposed by their profession and family is, despite their 'modest' existence, better and more noble than a 'great' politician who, with a single stroke of the pen, determines the fate of millions without conscience. In short, the attitudinal value is something that individuals and organisations should pursue for as long as they exist; it is intrinsically linked to the life of that person or organisation.

15 Maslow (1954) stated that 'self-actualization itself is not a change brought about by motivation'. He suggested that this is similar to growth and maturation, namely the unfolding of what was already inherent rather than habit formation through reward or association; this is entirely the opposite of motivation.

5. Conclusions

This study examined why companies that engage in social and environmental management have greater sustainability, focusing on the employee motivation. According to Maslow, human needs form a hierarchical structure, whereby the fulfilment of lower-level needs gives rise to higher-level needs. Therefore, if companies wish their employees to contribute to the organisation in the long term, the sources of need fulfilment must also be multi-layered. However, basic needs must be met, for if they remain unsatisfied, employees will be motivated towards fulfilling these deficiencies, regardless of how strongly they are driven by higher-level needs. Furthermore, motivating employees towards the fulfilment of higher-level needs is crucial to realise a sustainable organisation. In essence, according to Maslow's hierarchy of needs, the highest human needs are those of self-actualization and self-transcendence. Therefore, incorporating altruistic elements into job content and thereby encouraging employees to reflect on the meaning of their work is crucial to enhance their sustained commitment to their organisation.

The primary implication of this paper is that it is important that a company's social and environmental management be developed by harmonising and integrating both Maslow's (1954; 1971) theory of fundamental human instinctual needs and Frankl's (1947; 2005) concept of human will, representing the rational aspect. A company's top management must develop their company's strategy while also considering the instincts of their members. Otherwise, it will be difficult to develop a social and environmental management over the long term.

The contribution of this paper lies in elucidating from a theoretical perspective why companies that tackle social and environmental management can be considered more sustainable. This constitutes a significant advancement in that it clarifies this issue from the perspective of the motivation of employees who execute the social and environmental management. Furthermore, this work is important in that it provides supporting evidence that was previously been taken for granted. Another significant contribution lies in the fact that it clearly identified the concrete content of environmental motivation held by employees.

The principal limitation of this paper is that it is a theoretical examination. Therefore, it is necessary to demonstrate empirically how realistic and valid the conclusions are. A structural limitation is that it adopted Maslow's (1943; 1954; 1971) hierarchy of needs theory and inter-level relationships as its analytical framework, but the inter-level relationships were not sufficiently examined. Regarding this point, we intend to examine temporal changes in the social and environmental management practices of specific companies as a future research topic. A substantive limitation is that if contributions to others or to society as a whole become excessive, society cannot survive. For instance, there exist mothers who devote themselves so excessively to volunteering that they neglect their own children's education and care. Moreover, as the term 'exploitation of job satisfaction' suggests, pursuing only higher-level needs can also lead to a lack of sustainability for the organisation. This is because people tend to prioritise actions that satisfy lower-level (basic) needs; there is also the risk that employees may move to a company that offers better rewards. In adopting Maslow's theory (1943; 1954) as an analytical framework for convenience, concepts such as 'self-actualization' and 'self-transcendence' (Maslow 1971) tend to treat the self as a-priori. It may be important to consider, in conjunction with Frankl (1952; 2005), the attitude and reality of expanding one's self-concept through

new experiences and challenges, thereby re-examining the essence of the self. Particularly regarding the final stage of Maslow's hierarchy of needs, namely the need for self-actualization, as he states, it is not a matter of motivation but rather is closely related to growth. It is important to continue theoretical examination based on Frankle's (1952; 2005) concepts.

From a business systems perspective, going forward the key issue will be how to design and use internal environmental management control systems. Based particularly on the characteristics of motivation discussed in this paper, the crucial question for the next stage is how to manage this mind in practice. Moreover, the influence one person exerts upon another cannot be overlooked. The appropriate style of leadership may become an important issue because human factors play a significant role.

References

- Alderfer, C.P., 1969. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organisational Behavior and Human Performance: A Journal of Fundamental Research and Theory in Applied Psychology*. 4:142-175.
- Alderfer, C.P. 1972. *Existence, Relatedness, and Growth: Human needs in organisational settings*. The Free Press.
- Argyris, C. 1957. *Personality and Organisation: The Conflict Between System and the Individual*. Harper & Brothers.
- Argyris, C. 1964. *Integrating the Individual and the Organization*. John Wiley & Sons.
- Batson, C.D. 2011. *Altruism in Humans*. 1st ed. Oxford University Press.
- Deci, E.L. and R.M. Ryan. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Deci, E.L. and R. Flaste. 1995. *Why We Do What We Do: The Dynamics of Personal Autonomy*. G.P. Putnam's & Sons. New York.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Row, Peterson and Company. USA.
- Frankl, V. E. 1947. *Trotzdem ja zum Leben sagen: drei Vorträge gehalten an der Volkshochschule Wien-Ottakring. verlag für jugend und volk.* (Translated by Yamada, K. and M. Matsuda, 1993. *Saying Yes to Life Anyway*. Shunjū-sha).
- Frankl, V. E. 2005. *Ärztliche Seelsorge: Grundlagen der Logotherapie und Existenzanalyse; zehn Thesen über die Person*. Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. (Translated by Yamada, K. with additional translations by T. Okamoto, T. Amamiya, and N. Imai. *Existential Psychotherapy: What is Man?* Shunjū-sha).
- Goble, F.G. 1970. *The Third Force: The Psychology of Abraham Maslow*. Grossman Publishers.
- Herzberg, F.I. 1976. *The Managerial Choice: To be efficient and to be human*. Dow Jones-Irwin, Inc.
- Kanai, T. 2006. *The Motivation Theory for All Workers*. NTT Publishing.
- Kōno, S. 2010. *Towards the Integration of Society, Company (Organisations) and Individuals: The Significance of Maslow's Z Theory*. Kōnan University Business Administration Studies Society (ed.), *Traditions and Innovations in Business Administration Studies*. Chikura Shobō.
- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Murray, H.A. et al. (by the workers at the Harvard Psychological clinic). 1938. *Explorations in Personality: A Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age*. Oxford University Press.
- The Japanese Association of Management Accounting, ed. 2000. *Encyclopaedia of Management Accounting*. Chūō Keizai Sha.
- Maslow, A.H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50(4):370-396.
- Maslow, A.H. 1954. *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- Maslow, A.H. 1962. *Towards a Psychology of Being*. Van Nostrand Reinhold.
- Maslow, A.H. 1967. A Theory of Metamotivation: The Biological Rooting of the Value-Life. *Journal of Humanistic Psychology*. 7(2):93-127.
- Maslow, A.H. 1970. *Motivation and Personality*. 2nd. Harper and Row.
- Maslow, A.H. 1971. *The Farther Reaches of Human Nature*. Viking Press.
- Ronen, S. 1994. An Underlying Structure of Motivational Need Taxonomies: A Cross-cultural Confirmation. (In Triandis, H.C., M.D. Dunnington and L.M. Hough (eds.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, 2nd ed. Consulting Psychologists Press, pp. 241-269).
- Rouschenberger, J., N. Schumitt and J. E. Hunter. 1980. A Test of the Need Hierarchy Concept by a Markov Model of Change in Need Strength. *Administrative Science Quarterly*. 25(4):654-670.
- Wahba, M.A. and L.G. Bridwell. 1976. Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory. *Organisational Behaviour and Human Performance*. 15:212-240.
- Wicker, F.W., G. Brown, J.A. Wiehe, A.S. Hagen and J.L. Reed. 1993. On Reconsidering Maslow: An Examination of the Deprivation/Domination Proposition. *Journal of Research in Personality*. 27:118-133.
- Yamagishi, T. 2000. *Social Dilemma: From Environmental Destruction to Bullying*. PHP Institute.
- Yamashita, T. 2019. *Maslow and Business Administration Science: Seeking the Integration of Functionality and Humanity*. Bunshindo.

Acknowledgements

This paper is based on a presentation given at the 20th Konodai Conference. In connection with this conference presentation, the author received valuable comments from Professor Yoichiro Sagara and Professor Akira Nakamura, psychologists at Chiba University of Commerce, where the author is employed. Any errors that may be present are solely attributable to the author.

Public Entertainment-Oriented District における経験生成の記述

— グランビル・アイランド再開発を事例とする方法論的試論 —

Describing Experience-Generation in a Public Entertainment-Oriented District

— A Methodological Essay on Granville Island's Redevelopment —

榎戸 敬介¹

Keisuke ENOKIDO

1 研究の背景と目的

1.1 研究の背景

「経験」は、都市計画・都市デザインの理論と実践においてより重要な課題となっている。歴史的には、都市空間における人間的スケールの重要性に着目した Jacobs²やGehl³に代表される研究の系譜の中で、都市の持続性や公共性に影響を与える要素として取り扱われてきた。また一方で、1990年代以降の経験経済 (Experience Economy) に関する議論では、文化的消費としての経験の質が、都市や地区の競争力を左右する要因として論じられてきた。^{4,5}

実際に、都市政策としても21世紀グローバル都市の中心部では、都市空間の再構成や再利用において魅力的な経験の提供が競われるようになってきている。その代表的な例として、ニューヨーク市のタイムズスクエアの歩行者空間化プロジェクトが挙げられる。⁶このような都市空間では、地区レベルでの公共空間の再構成や再デザインとともにイベント、文化・アート、商業・飲食などの都市的経験の融合が試みられている。こうした地区は、単なる商業ストリートや観光拠点ではなく、またテーマパークとも違う、生活者と観光者の双方が多様な活動を体験する公共的空間として機

能している。本研究では、このような地区を Public Entertainment-Oriented District (以下、PEOD) と呼ぶ。

このように都市空間と経験の関係の重要性が増す中で前述の人的スケールの都市論や経験経済論では、経験の価値や効果が強調される一方で、経験がどのような空間的・制度的条件の組み合わせのもとで生じ、それが時間を通じてどのように維持・更新されていくのかという生成のメカニズムについては、必ずしも明示的に説明されていない。

1.2 研究の目的と問い

本研究の目的は、PEOD を単なる空間的配置やデザインの成果としてではなく、人々の多様な都市的経験が生成され続ける都市空間であるとの認識にもとづき、その形成メカニズムを明らかにすることにある。

本研究において経験とは、個人の心理的評価や満足度を指すものではなく、都市空間において行為や意味が生起しうる条件としての経験を指す。本稿では、カナダ・バンクーバー市に位置するグランビル・アイランド (以下 GI) (図1) を PEOD の事例として、公共空間を中心としたウォーターフロント再開発が、どのようにして経験生成的な地区として成立しているのか

1 千葉商科大学総合政策学部政策情報学科教授

2 Jacobs, J. (1961).

3 Gehl, J. (1987).

Gehl, J. (2010).

4 Pine, J. and Gilmore, J. (1999).

5 Florida, R. (2002).

6 Gehl, J. and Svarre, B. (Steenhard, K. A., Trans.). (2013).

を検討する。本研究を推進するための中心的な問いは以下のとおりである。

- ・PEOD において、人々の経験はどのような条件の重なりによって生じているのか
- ・計画や制度だけでは説明できない「生成」は、どのような形で空間に現れているのか
- ・その生成過程を捉えることは、都市計画・都市デザインの実践にどのような知見を与えるのか

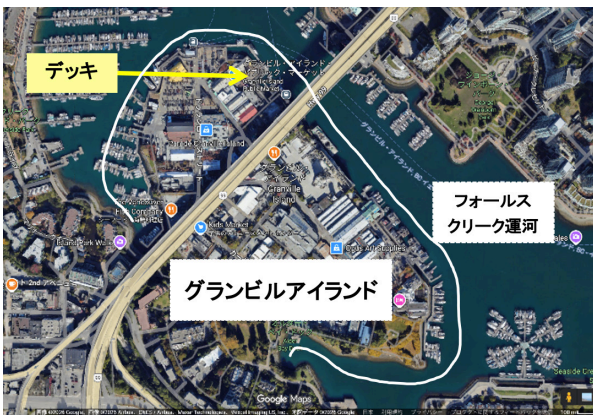


図1 グランビル・アイランド全体像
(資料：Google マップ)

本研究は、人々の経験の内容そのもの（快・不快、満足・不満足など）を評価することを目的とするのではなく、経験が生じる場の構造や、その構造が時間を通じて維持・更新される仕組みや運用を分析することを通じて、PEOD における経験生成の成立条件を明らかにすることを目指す。

本研究では、PEOD における空間のあり方を検討するにあたり、都市空間を product（完成された成果物）として捉える見方と、時間を通じて関係性や意味が生成され続ける oeuvre（創作物）として捉える見方を理論的な手がかりとする。前者は、計画や設計によって空間の形態や機能があらかじめ定められ、利用や経験が一定の枠内に収束する都市空間像に対応する。これに対し後者は、空間を固定的な完成形としてではなく、複数の条件が重なり合い、行為や意味が更新され続けるプロセスとして捉える見方である。

本研究は、PEOD をこの後者の視点から理解することによって、特定の地区において経験がどのように継続的に生成され続けるのかを明らかにしようとするものである。

2 理論的枠組み：経験生成としての都市空間

2.1 都市空間を「生成の過程」として捉える視点

都市空間を経験が生成され続けるプロセスとして捉える視点は、Lefebvre の空間の生産論⁷を手がかりとする。要約すると、空間を社会的実践、制度、物質、感覚が相互に作用する動的なプロセスとして理解する考え方である。Lefebvre は、空間を単なる物理的容器ではなく、人々の行為や意味づけが重なり合うことで常に更新されるものとして位置づける。この点は、都市空間における経験を固定的な属性ではなく、条件の組み合わせによって生じる現象として扱う本研究の立場と一致している。しかし、Lefebvre の理論は抽象度が高く、具体的な都市空間において経験がどのように立ち現れるのかを直接的に説明する枠組みとしては十分とは言えない。そこで本研究では、Lefebvre の理論を前提としつつ、経験生成をより操作的に捉えるための視点を導入する。

2.2 Experiential Planning と経験の生成

Lefebvre を参照する Lehtovuori⁸が提唱する Experiential Planning は、都市計画を完成形の提示ではなく、人々の経験が生じ続ける条件を整える行為として捉え直す理論である。計画は空間の使われ方や意味を事前に決定するものではなく、多様な行為や解釈が生じうる余地を残すことに価値がある、とする考え方である。Experiential Planning の重要な点は、経験を計画だけの成果ではなく、計画・制度・物質・出来事が重なり合う中で立ち現れるものとして捉えている点にある。この考え方は、PEOD のように公共空間と民間利用が交錯し、利用主体や意味が固定されにくい地区を理解する上で有効である。

一方で、Experiential Planning もまた、経験がどのような構造のもとで生成され続けるのかについては、必ずしも分析的に整理しているわけではない。本研究はこの点を補うため、経験生成を支える条件の重なり方そのものを分析対象とする。

7 Lefebvre, H. (Nicholson -Smith, D., Trans.). (1991), (Original work published 1974).

8 Lehtovuori, P. (2010).
Lehtovuori, P. (2011).

2.3 Product（完成された成果物）と Oeuvre（創作物）としての都市空間

都市空間をどのように捉えるかは、経験の生成をどのように理解するかということと密接に関係している。本研究では、Lehtovuori にならい、都市空間のあり方を product（完成された成果物）と oeuvre（創作物）という二つの概念の対比によって整理する。Product としての都市空間は、計画や設計によって形態や用途があらかじめ定められ、利用や解釈が一定の枠内に収束する空間である。テーマパーク型空間は、その典型例といえる。これに対し oeuvre としての都市空間は、完成形を前提とせず、時間を通じて意味や行為が更新され続ける空間である。ここでは、都市空間の異なる条件が完全には統合されずに併存することで、経験が固定化されない状態が保たれる。

3 分析枠組みと手法：経験生成を捉える概念と手順

3.1 経験を「生成の過程」として捉える

Experiential Planning において重要なのは、経験が設計図や空間の用途指定等によって直接的に「与えられる」ものではなく、物質的環境、制度的運営、出来事、人々の行為や知覚が関係し合う中で生成されるとの理解にある。したがって、経験を分析するためには、完成した空間の形態や機能だけでなく、経験を生成させるような空間を成立させている条件の重なり方に目を向ける必要がある。

3.2 レイヤー（layer / 層）概念の使用

本研究では経験生成の前提として、性質の異なるタイプの条件が同一空間に属している状態に注目する。この状態を整理し、分析可能な形にするために、「レイヤー（layer / 層）」という概念を用いる。

ここでいうレイヤーとは、物理的要素の重なりや機能区分を意味するものではない。同一の空間や物質に対して、異なる意味、利用の論理、運営の考え方、知覚のされ方といった条件が、それぞれ独立したまま同

時に存在している状態を捉えるための分析上の概念である。

都市空間、とりわけ公共空間や再開発地区では、空間が単一の用途や意味に整理されていない状態を見かける。レイヤーという概念は、このような整理しきれない状態を、単に混合用途や曖昧さとして表現するのではなく、構造として記述するための道具として有効であると考えられる。

3.3 四つのレイヤー：Experiential Planning の思考順序

本研究では、レイヤーを以下の四つに区別する。

1. 物質的レイヤー
2. 制度的レイヤー
3. エフェメラル・レイヤー
4. 感覚的レイヤー

この区分は恣意的な分類ではなく、Experiential Planning で定義する経験が立ち現れるプロセスを、以下のとおり都市計画・都市デザインの思考順序に沿って整理したものである。

第一に、都市空間は必ず何らかの物質的条件（土地、建築物、土木構造物、その配置や素材）を基盤として成立している。第二に、それらの物質は、制度的条件（計画方針、運営・運用ルール、管理体制、用途規制など）によって使用の仕方や意味づけが方向づけられる。第三に、これらの条件の上に、イベント、天候、人の流動などの一時的・可変的な（エフェメラルな）出来事が重なり、空間の状況を日常的に変化させる。第四に、こうした条件の重なりの中で、視覚、聴覚、身体感覚を通じて空間を知覚する感覚的条件が成立し、行為や経験が可能になる。

このように、四つのレイヤーは経験を個人的な感覚の結果として扱うのではなく、経験が成立する前提条件を段階的に捉えるための整理に使う概念である。

3.4 摩擦：都市空間における「整理されない状態」

複数のレイヤーが同一空間に属することで、空間の

意味や利用の論理が単一の用途や解釈へと整理されずに軽い‘ずれ’や‘食い違い’を伴いながら併存している状態が発生する。本研究では、このような状態を「摩擦」と呼ぶ。この摩擦は、設計上の欠陥や管理上の問題を意味するものではなく、用途や意味が完全には統合されていない状態を記述するための概念である。都市計画・都市デザインの観点から、摩擦は「解消すべき不整合」ではなく、空間の使われ方を固定化しないための条件として捉える。

3.5 接触：行為が用途として固定されない状態

摩擦が解消されないまま維持されると、空間における行為はその場の特定の用途として固定しにくくなる。本研究では、このように行為の選択が一つに定まらず、状況に応じて出現しては変化する状態を「接触」と定義する。接触とは、強い衝突や劇的な出来事を指すものではなく、異なる条件（レイヤー）が併存し「摩擦」が維持される空間の中で、歩行、滞留、観察といった都市的行為が、その都度、軽く触れるように選ばれる状態を意味する。都市計画の概念として言えば、接触とは、空間の利用がゾーニングや交通規制等によって一義的に決められていない状況で、行為が局所的かつ一時的に現れるあり方である。

3.6 生成：摩擦と接触が反復される過程

本研究における「生成」とは、新しい空間形態や機能が付加されることではなく、摩擦が維持され、接触が反復されることで、空間の使われ方や意味が安定せず、更新され続ける状態を指す。この生成は、完成形へ向かう線形的な過程ではなく、同一の条件構成のもとで、経験がその都度異なるかたちで現れ続ける過程として理解される。本研究は、この生成の過程を捉えることで、PEOD を固定的な product ではなく、変化を内包する oeuvre として捉える視点を提示する。

3.7 情報収集と記述の手法

GI における経験生成の条件を記述するために、本

研究は複数種類の情報を組み合わせて使用する。物質的レイヤーとエフェメラル・レイヤーについては、現地踏査での写真・動画記録とフィールドノートを基礎資料として、必要に応じて関係者への聞き取りにより施設利用やイベント等の状況を確認する。加えて youtube 動画や公的ウェブサイト等の公開情報を参照し、空間変化およびイベントの実施状況や時期的変化の把握を補う。感覚的レイヤーについては、視覚・聴覚・嗅覚などの身体的感覚として知覚可能な条件を現地記録に基づいて記述する。制度的レイヤーについては、開発初期からの計画書や調査報告書等の文書資料と関係者への聞き取りを用い、運営方針や規範等について整理する。以上の情報を突き合わせ、デッキ空間について、レイヤー整理、摩擦、接触、反復としての生成、という順に記述・分析を行う。

4 事例分析：パブリック・マーケット前デッキにおける生成

4.1 デッキの条件構成

本章では、前章で提示した理論的枠組みを用い、GI におけるパブリック・マーケット前デッキ（以下、デッキ）を対象として、そこでの行為や経験が固定されない状態がどのような条件の組み合わせによって支えられているのか、すなわち経験がどのように生成されているのかを具体的に分析する。ここでは、デッキにおける特定の行為や評価を列挙するのではなく、GI の代表的な空間としてのデッキに限定し、それを摩擦と接触が反復されることによって経験が生成され続ける oeuvre として捉える。

デッキは GI の中でも来訪者の集中度が高く、歩行、滞留、観察といった複数の行為が同時に生じる空間であると同時に、工場地区としての歴史的な物質基盤、柔軟な制度による運営、日常的・季節的な出来事、そして都市ウォータースタート特有の感覚的条件が重なり合う場である。この空間は、行為や意味が特定の用途に収束しない状態が、どのような条件の組み合わせのもとで成立しているのかを検討する上で、適切な分析対象である。本節では、4.2 における生成分析の前提として、デッキを構成している条件を前述した4種類のレイヤーから整理し、視覚的なイメージを最終章末に示す（図2）。

4.1.1 物質的レイヤー

デッキを構成する物質的レイヤーは、広場、デッキ支持構造物、改修された低層工場建物（パブリック・マーケット）、木製ボードウォークと落下防止材、小型船舶ドックといった比較的固定性の高い要素によって構成される。これらは工場地区時代から継承されたものと、再開発過程で付加・改修されたものが混在しており、空間のスケール、形態、質感を規定している。

デッキはGIのパブリック・マーケット建物とフォールス・クリーク運河水面の間に設けられた広場状の屋外空間である。地元利用者および観光客の滞留や移動が集中する場所であり、運河対岸のダウンタウン側(図2右側)からはGIの前面として視認される位置にある。パブリック・マーケットは、GI内でも特に古い二棟の工場建物を含む七棟の低層工場建物を修復し、1979年に開業した施設である。⁹デッキは、これらの建物を背景に、小規模なプレジャー船舶用ドックへの乗降口、マーケット内部のフードコートに連続する屋外飲食空間、ストリートパフォーマンスや季節イベントの場などとして利用されている。

1977年のThe 1977 Canadian Architect Year Book¹⁰に示された初期計画では、この空間は来訪者の交流や滞留の場としては明確に位置づけられておらず、漁業・商業利用を想定した市場空間として描かれていた。しかし、実際には漁業関連企業は立地せず、現在の用途になっている。

デッキの床面には工場地区時代を象徴する材木とコンクリートブロックが使われ、その埠頭部分の支持構造にはタール塗りの木杭が使われている。木杭には海水や潮風による退色や摩耗、貝類などの付着物が確認できる。護岸はかつて使われていた材木と木杭から銅矢板に更新され、錆や汚れといった経年変化が視認できる。これらの素材は、工場地区を支えてきたインフラを象徴するものでもある。

パブリック・マーケット建物の外壁には工場時代の外観を引き継ぐ灰色の波型鋼板が用いられ、かつて機材や産業製品を出し入れした大型の開口部を思わせる窓および出入口がデッキ側に設けられている。その開口部は黄色のペイントで縁取り塗装され、屋根には

工場名の代わりに「GRANVILLE ISLAND PUBLIC MARKET」と記された看板が掲げられている。夜間にはライトアップされてバンクーバーの夜景を構成する。

デッキから運河水面に沿ってボードウォークが続く、GI内の他の空間につながる歩行空間が形成されている。ボードウォーク状の通路は工場時代にも見られるが、それは産業用途であり、リクリエーションのための歩行空間ではなかった。現在のボードウォークは当時よりも低い位置に設けられ、その運河側には石積みの傾斜護岸が施され水面への直接落下を防ぐ構造となっている。ボードウォークからの落下防止としては角材が張られているだけであるが、このような構造のため危険性は高くない。その結果、運河沿いに安全で快適な歩行や滞留が可能な空間が確保されている。デッキ前の水面にはプレジャーボートやカヤック・サップなどの非動力船のドックが設置され、一部は水上タクシーの乗降場としてその利用者で賑わう。

4.1.2 制度的レイヤー

本項では、デッキの形成と運営に関わる制度的条件を整理する。具体的には、硬直的なマスタープランの不在、漸進的再開発方針、建物保存・再利用の原則、用途規制のあり方、市民参加などが含まれる。これらは物質的構成を直接決定するだけでなく、空間の使い方や意味が固定化されない状態を制度的に支えている。

GIの再開発について1975年に出版された報告書¹¹では、GIの将来像として、①公園、②アミューズメント/リクリエーション、③エンターテインメント/カルチャー、④カルチャー/教育、⑤展示会/博覧会の5つの案が検討され、最終的に①と⑤を除いた②③④の組み合わせが妥当であるとして提示された。この組み合わせは極めて柔軟な再開発を可能とするものとなった。当初からGIについて固定的な将来像を定めたマスタープランは採用されず、デザインレビューを通じて個別の改修や新規事業を判断する運営方針がとられてきた。敷地利用や建物変更はその都度評価され、再開発の最終形は設定されていない。

9 Fazel, Y. (2016).

10 The Canadian Architect, (1977).

11 Thompson, Berwick, Pratt, and Partners. (1975).

概念的計画では既存建物の保存と再利用が基本方針とされ、フェスティバルマーケットやテーマパーク型の観光開発は否定されている。また大型フランチャイズ店舗の立地も認められていない。工場建物の改修にあたっては、オリジナルの建築素材やデザインを尊重することが求められ、街路灯やベンチなどの付属物にも工場地区時代の素材や形態を参照した基準が設けられている。

4.1.3 エフェメラル・レイヤー

本項では、一時的・可変的（エフェメラル）な出来事や状況として現れる条件を扱う。デッキ空間における屋外パフォーマンス、季節イベント、天候や時間帯による人の流動、水面利用の変化などは、固定的な空間構成とは異なり、一時的かつ可変的に現れる。これらの条件は、空間の使い方や雰囲気や日常的に変化させ、後続の行為や知覚に影響を与えている。なお、都市変容における一時的かつ可変的な経験の重要性は、近年の都市計画論においてテンポラリー・アーバニズムやタクティカル・アーバニズムなどとも呼ばれ注目されている。^{12,13}

デッキ空間は屋外であり、季節、天候、時間帯によって人の流れや滞留の様相が変化する。日常的には、GI地区内の複数箇所に指定された場において30分単位で演者が入れ替わる屋外パフォーマンスが定期的に行われるが、デッキもその一つの場合である。そのためパフォーマンスに応じて人が集まる場合とそうでない場合が生じ、空間の様相が変化する。

また、デッキおよび前面の運河水面では、季節ごとに異なるイベントが開催される。水上タクシーやプレジャーボート、業務・作業船舶などの航行も重なり、水面の景観（ランドスケープ）や音景観（サウンドスケープ）は常に変化している。また運河の海の香り（スメルスケープ）も変化する。これらの出来事は、時間単位、日単位、季節単位で空間の状況を更新している。

4.1.4 感覚的レイヤー

以上の物質的・制度的・エフェメラルな条件が重なり合うことで感覚的条件が成立する。ここで扱う感覚とは、快・不快、満足・不満足などといった個人的な感情や評価ではなく、視覚、聴覚、嗅覚、身体感覚を通じて空間がどのように知覚され得るかという条件を指す。

デッキ周辺では、パブリック・マーケットの低層工場建物群の空間的スケール、波型鋼板、広場の材木・コンクリート床面、鋼矢板で護岸された運河水面などが同時に視認できる。フードコートからの匂い、ストリートパフォーマンスや人々の話し声や笑い声、船舶のエンジン音や水を切る音などが重なり、時間帯によって異なる音環境が形成される。デッキからは、運河対岸のダウンタウン高層住宅群が視界に入り、GIの低層建物群との対比が視覚的に知覚される。これらの感覚的要素が、経験生成を検討するための前提条件となる。

4.2 デッキにおける経験生成の分析

本節では、物質的・制度的・エフェメラル・感覚的という四つのレイヤーが、デッキの同一の空間要素にどのように属しているのかを確認する。その上で、これらの条件が単一の意味や用途へと整理されないことによって、どのような摩擦が生じているのかを検討する。さらに、その摩擦が維持されることで、歩行、滞留、観察といった行為の選択がどのように接触として現れているのかを、空間利用の観察に基づいて分析する（図3）。

4.2.1 摩擦：同一空間に重なる意味づけの緊張関係

デッキにおける摩擦は、異なるタイプのレイヤーに属する意味や利用の論理が、同一の空間要素に同時に付与されている点に見出される。デッキは、工場地区としての歴史的な物質基盤を保持しつつ、ポスト工業社会での公共空間としての設計・管理の論理、さらにリクリエーションやエンターテインメントの場としての利用期待が重なり合う空

12 Quentin, S. and Dovey, K. (2023).

13 Andres, L. and Zhang, A.Y. (eds.) (2020).

間である。これらの条件は、いずれか一つに収束することなく、同一の空間要素に同時に属している。その結果、デッキは特定の用途や意味へと固定化されず、軽い‘ずれ’や‘食い違い’を伴ったような状態に置かれている。

例えば、デッキを支持する木杭や、運河護岸の鋼矢板といった構造要素は、工場地区としてのGIを支えてきたインフラであり、物流や生産活動を前提とした空間の論理を体現している。一方で現在のデッキにおいて、これらの要素は、歩行者が集い、滞留し、ウォーターフロントの環境を楽しむ公共空間を支える構造として利用されている。安全性や快適性といった公共空間としての設計・管理の論理のもとで維持されると同時に、リクリエーション・エンターテインメントの場として人々を集めている。

このように、同一の物質的要素には異なる利用期待が同時に属している。これらは単一の用途や解釈へと整理されることはなく、空間の中に緊張関係として残されている。本研究では、このような状態を摩擦として捉える。

ここで重要なことは、この摩擦が偶発的に生じた矛盾ではなく、固定的な将来像を設定せず、漸進的な再開発を基本方針とするGIの制度的条件のもとで維持されてきた点である。このように摩擦とは、解消されるべき問題ではなく、行為の選択や経験の生成を可能にする前提条件として位置づけられる。

4.2.2 接触：行為の選択が確定しない状態

摩擦は、意味づけや利用の論理といった条件の併存にとどまらず、デッキにおける人々の行為のあり方に具体的な影響を及ぼしている。デッキでは、歩行、滞留、飲食、観察などの行為が、あらかじめ区分されたゾーンや明示的な利用ルールに対応して生じているわけではない。同一の場所において、人々は通路として歩行しながら立ち止まり、周囲の状況に応じて滞留や観察へと行為を切り替えている。ここでは、「通路」「広場」「観客席」といった明確な空間カテゴリーが、行為を一義的に規定していない。

このような行為の多義的な可変性は、無秩序や偶発

性のみによって生じているのではない。デッキ空間にはタイプの異なる条件が同時に属している。これらの条件が単一の意味や用途へと整理されないまま併存しているため、行為もまた、あらかじめ特定の用途として割り当てられることなく、複数の選択肢の中に置かれている。

接触とは、このように行為が固定化されずに選択され続ける状態を指す概念であり、繰り返し観察されるものである。この接触が反復されることによって、経験は単一の形式へと収束することなく更新され続ける。

4.2.3 継続的な更新としての生成

摩擦と接触は、一度生じて完結する出来事ではない。デッキを構成する各種の物質的要素は、日常的には大きく変化しない。しかし、それらに属する意味や利用の論理、期待の組み合わせは固定されておらず、状況に応じて異なるかたちで作用する。

例えば、ストリートパフォーマンスの有無や運河での水上活動の変化は、空間構成そのものを変えるものではないが、摩擦の現れ方や接触の生じる位置や頻度を変化させる。その結果、歩行、滞留、観察といった行為の選択は固定化されず、状況に応じて繰り返し選り直されることになる。

このように、デッキ空間における経験の生成は、新たな形態や機能が付加されることによってではなく、既存の条件が異なる組み合わせで作用し続けることによって生じる更新の過程として理解できる。

4.3 考察：デッキ空間における経験生成の構造

以上の分析から、デッキにおける経験は、特定の用途や意味が空間に付与されることによって成立しているのではなく、複数のタイプの条件が未統合のまま同一空間に属し続ける構造の中で生成されていることが分かる。経験は空間の属性としてあらかじめ備わっているものではなく、摩擦と接触が反復される過程の中で生じている。

また、本事例は、生成を完成形に向かう線形的な過程ではないことを示している。デッキは長期間にわたり物質的構成を大きく変えていないにもかかわらず、摩擦と接触の反復によって、経験生成の条件が更新され続けている。ここでの生成とは、空間そのものが変化することではなく、空間に属する条件の組み合わせが変化し続けることによって、経験が更新される状態を指している。

この点において、デッキ空間は、都市空間を完成した product として固定化するアプローチとは異なるあり方を示している。摩擦を解消せずに残し、接触が生じる余地を確保することで、空間は常に「完成しきらない状態」に保たれ、来訪者にとっては同一空間でありながら同一ではない経験が繰り返し生じる。このような状態が、PEOD における経験生成の重要な特徴である。

5 研究の位置づけと今後の課題

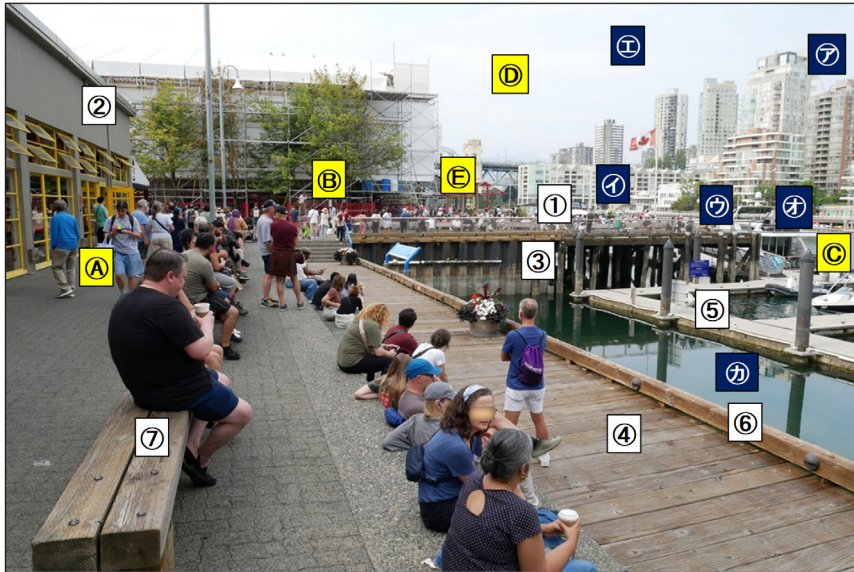
本研究は、Public Entertainment-Oriented District (PEOD) を、完成した空間の特徴としてではなく、経験が生成され続ける過程として捉える試論である。デッキの分析からは、物質的・制度的・エフェメラル・感覚的という性質の異なる条件が同一空間に同時に属し、整理されきらない状態（摩擦）を形成することで、歩行・滞留・観察といった行為の選択が局所的かつ一時的に現れ（接触）、その反復を通じて経験が更新され続けることを示した。

本研究の成果は、都市計画や都市デザインを、完成形を追求する行為としてではなく、経験が生成され続ける条件をどのように構成・運用するかという Experiential Planning の実践として捉え直す視点を提供した点にある。事例としたデッキ空間において重要なのは、すべての条件を統合し、意味や用途を固定化することではなく、あえて統合しない条件を残すことである。固定的なマスタープランを設定しないこと、既存の物質的条件や歴史的意味を消去しないこと、用途を過度に規定しないことは、摩擦と接触を維持し、経験の更新を可能にする計画・運営上の基本方針あるいは最低条件として有効である可能性

が示唆される。

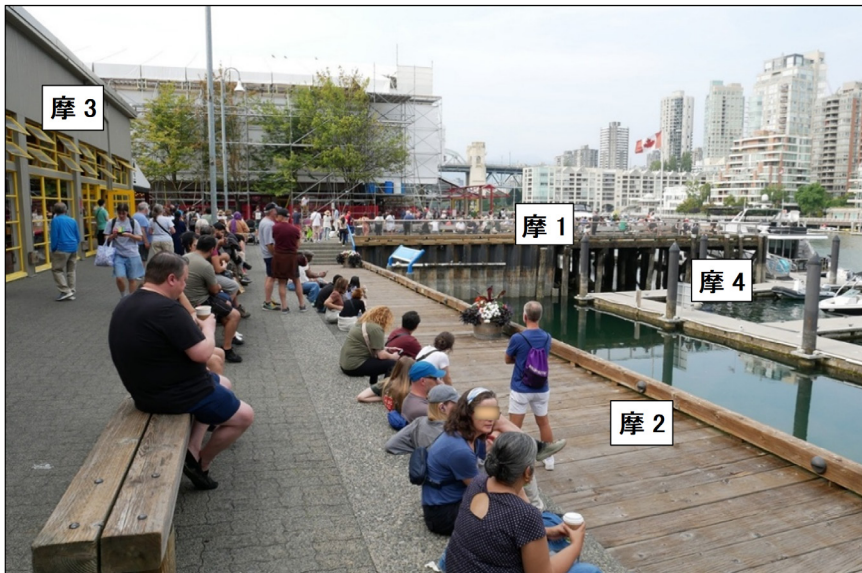
本研究は限られた事例を素材とする試論的研究であり、PEOD 全体の類型化や一般化を目的とするものではない。しかし、経験生成という視点から「レイヤー」「摩擦」「接触」という分析概念と記述の手法を提示し、その有効性を具体的な空間に適用して示した点に意義がある。

今後の課題としては、今回扱わなかった GI 内の別の空間（路地的歩行空間、工房・劇場の集積空間など）への適用を通じて、同一地区内でも生成様式がどの程度異なるのかを検討することが挙げられる。加えて、他の PEOD 事例との比較分析を通じて、摩擦と接触が成立しやすい条件と成立しにくい条件を整理し、経験生成に関する理論と分析手法の精緻化を進めていくことが求められる。



制度的レイヤー(見えない条件)	物質レイヤー構成要素	エフェメラルレイヤー構成要素	感覚レイヤー構成要素
<ul style="list-style-type: none"> ・ 固定的マスタープランを制定せず、デザインレビューで漸進的に更新 ・ 既存建物の保存・再利用を基本（大型チェーン/テーマパーク化の否定） ・ デッキの用途を厳密に規定せず、複数の使い方を許容 ・ 連邦政府機関（CMHC）と市民参加による管理・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ①広場 ②低層工場の形態・材質 ③木杭・鋼矢板 ④木製ボードウォーク ⑤小型船舶ドック ⑥低い落下防止角材 ⑦ベンチ 	<ul style="list-style-type: none"> Ⓐ人の流れ・滞留 Ⓑ屋外パフォーマンス Ⓒ船舶の係留・航行 Ⓓ季節・天気・時間帯 Ⓔ仮設テント 	<ul style="list-style-type: none"> ㉗対岸の高層建物群への眺望 ①新鮮な空気 ㉘潮の香り ①空の広がり ㉙水音 ㉚光の反射

図2 デッキ空間のレイヤー構成 (例)



摩擦＝同一の空間要素に、タイプの異なるレイヤー(物質/制度/エフェメラル/感覚)に属する利用・意味の論理・期待が同時に重なり、軽い「ずれ/食い違い」が残る状態。
 * 「×」は因果関係ではなく、同一空間に属する条件の同時作用を示す。

摩 1 エッジ: 物質 (木杭・鋼矢板＝工業インフラ) × 制度 (護岸・安全管理) × エフェメラル (滞留・観察)

摩 2 低い柵: 物質 (低い落下防止角材) × 制度 (困われ感を最小化) × 感覚 (水面への近接感)

摩 3 外観: 物質 (工場建物の外壁・大開口) × 制度 (保存・再利用の方針) × エフェメラル (飲食・祝祭的利用)

摩 4 水面: 物質 (係留ドック) × エフェメラル (船舶の係留・航行) × 感覚 (水音・光の反射)

図3 デッキ空間の摩擦ポイント (例)

参考文献等

- Andres, L. and Zhang, A. Y. (eds.) (2020). Transforming Cities Through Temporary Urbanism: A Comparative International Overview, Gewerbstrasse: Springer Nature Switzerland.
- Fazel, Y. (2016). The Hidden Heritage Gem of B.C. : The Economic and Architectural History of the Granville Island Public Market, Report prepared at the request of Vancouver Heritage Foundation.
- Florida, R. (2002). The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. New York: Basic Books.
- Gehl, J. (1987). Life between buildings: using public space (Koch, J., Trans.). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Gehl, J. (2010). Cities for People, Washington, DC: Island Press.
- Gehl, J. and Svarre, B. (2013). How to study public life (Steenhard, K. A., Trans.). Washington, DC: Island Press.
- Jacobs, J. (1961). The Death and Life of Great American Cities. New York: Random House.
- Lefevbre, H. (1991). The Production of Space (Nicholson-Smith, D.,Trans.). Blackwell/Oxford, UK. (Original work published 1974).
- Lehtovuori, P. (2010). Experience and Conflict: The Production of Urban Space. Farnham: Ashgate.
- Lehtovuori, P. (2011). 'Towards Experiential Urbanism,' Critical Sociology, 38 (1) 71-87.
- Pine, J. and Gilmore, J. (1999). The Experience Economy, Boston: Harvard Business School Press.
- Quentin, S. and Dovey, K. (2023). Temporary and Tactical Urbanism: (Re)Assembling Urban Space, New York: Routledge.
- The Canadian Architect, The 1977 Canadian Architect Yearbook: Award of Excellence: Project: The Canadian Architect (Archive: 1955-2005); Dec 1, 1977; 22, 12; ProQuest pg. 43.
- Thompson, Berwick, Pratt, and Partners. (1975). Granville Island: a process for redevelopment.

研究所報告

ユネスコスクール

関東ブロック大会共催の報告

Report on the Co-hosting of the UNESCO associated schools Kanto Block Conference

影浦 亮平¹

Ryohei KAGEURA

2025年8月7日(木)に成蹊大学において、第6回ユネスコスクール関東ブロック大会が開催された。主催が成蹊大学は、千葉商科大学は共催の形で参加した。

ユネスコスクール関係のイベントとして最大のものは、文科省主催のユネスコスクール全国大会であり、ユネスコスクールの活動の振興という目的の下、全国のユネスコスクール関係者が一堂に会するイベントになっている。ユネスコスクール関東ブロック大会はその地方大会という位置づけであり、関東ブロック大会に限らないが、地方大会は基本的に ASPUnivNet (ユネスコスクール支援大学間ネットワーク) 加盟大学を中心として実施されることになっている。本学も前年度より ASPUnivNet 加盟大学になっている関係で、ユネスコスクール関東ブロック大会を企画する側となった次第である。このイベントの開催に向けて、数回準備会議がオンラインで開催されたが、そちらのほうには、影浦が2回目以降の会議にはすべて参加し、支援をした。

第6回ユネスコスクール関東ブロック大会のプログラムは基調講演があった第一部と、活動発表会と分科会があった第二部の二部構成であり、さらに第一部と第二部の間にはポスター発表の時間が確保されていた。千葉商科大学の当日の役割としては、第二部の活動発表会の中で自分たちの実践報告を発表することであった。尚、毎年、この形であるというわけではなく、過去の関東ブロック大会のプログラムを確認したり、あるいは他の地方の大会のプログラムを確認したりすると、色々な形でこれまで実施されてきたことがわかる。

こちらのイベントの報告書のほうはすでに、成蹊

大学のほうでまとめられている (<https://www.seikei.ac.jp/gakuen/esd/upload/docs/ConferenceReport2025.pdf>)。千葉商科大学を含めて、参加した学校のそれぞれの報告を執筆しているのので、詳しくはそちらを参照いただきたい。本大会のテーマは「ESDの20年とこれから」と設定され、このテーマに沿った形で、第一部の二井正浩氏(成蹊大学経済学部教授/教職課程センター所長)による基調講演「ESDのこれまでとこれから—どう変わろうとしているのか—」がなされた。この講演は大変勉強になる内容で、多くの教員にとって頭の整理になる内容であったと思われる。私の理解に即して内容について簡単に触れておくと、ESDに関して三つの時代区分を明らかにし、第1期の DESD (国連持続可能な開発のための教育の10年)の時代(2005-2014)においては、ユネスコスクールを中心にESDが浸透していく中で、どのようにしてESDが導入できるかが模索された時代であった。第2期のGAPの時代(2015-2019年)では、2015年にSDGsが登場したことによって、ESDがSDGs教育としての方向性を持つことになった。第3期のESD for 2030の時代(2020-2030年)では、ESDの日常化がさらに問われることになったとともに、文科省の新学習指導要領にESDが明記され、ユネスコスクールならずとも日本全国のどの学校でもESDを実践することになったので、ESD推進拠点としてのユネスコスクールのアイデンティティが問われる時代となってきている。

第一部終了後、第二部開催までは第一部会場のホールの入口付近の廊下でポスター発表がなされた。五校がポスター発表を実施し、それぞれの学校の教育の取り組みが紹介された。

1 千葉商科大学基盤教育機構准教授

第二部は、活動発表の会場と、二つの分科会の会場の計三会場に分かれ実施された。活動報告会は千葉商科大学を含めた七校がそれぞれの実践的な取り組みについて発表をした。それぞれの学校が発表し、その後全体としての質疑応答の時間があった。尚、カンボジアでの学びについて発表した常磐大学附属高校の高校生に対して、影浦が「アキ・ラー地雷博物館」に関係した質問をした。

千葉商科大学の発表については、影浦がSDGs 論の講義について紹介し、手嶋が学生による省エネ・創エネの取り組みについて紹介し、中倉が（当日は影浦が代読）人間社会学部マルシェの取り組みについて紹介し、権が短期集中型地域社会探究プログラムをいくつ

か紹介し、横山がサービス創造学部プロジェクト実践を紹介し、とりわけスポーツビジネス・プロジェクトと千葉商科大学マッチデーの取り組みを紹介した。尚、全体の質疑応答の際には小田宏信氏（成蹊大学経済学部教授/サステナビリティ教育研究センター所長）から権の取り組みに対する質問があった。

第二部終了後、活動発表会のまとめの報告、二つの分科会のまとめの報告がそれぞれあった。また、それから次年度のユネスコスクール関東ブロック大会は千葉商科大学で開催されることが公表された。

次年度、本学で開催する第7回ユネスコスクール関東ブロック大会に向けて、今回の経験を活かしていきたい。

研究所報告

問いとしてのウェルビーイング： 人・社会・自然のよい状態を考える Well-being as a question: to consider individual, societal and planetary well-being

齊藤 紀子¹
Noriko SAITO

2025年9月19日、ウェルビーイングをテーマとした学術シンポジウムを、本学人間社会学部・サステナビリティ研究所の共催のもと開催した。本シンポジウムの目的は、同学部全教員による約2年間の研究成果をまとめた書籍『問いとしてのウェルビーイング：人・社会・自然のよい状態を考える』（中央経済社、図1）の内容を報告し、参加者から建設的なフィードバックを得ることにあった。同書は、従来のウェルビーイング研究にはみられない独自の考え方を提示しているため、その意義と今後の研究の方向性を検討するべく、多様な立場・専門領域からの意見を求めたものである。

まず基調報告として、同学部 荒川 敏彦教授、伊藤康教授、権 永詞教授より、研究目的や問い、得られた結論のほか、その背景となった議論の概要紹介がなされた。

続いて招待報告として、諸富 徹教授（京都大学公共政策大学院）より経済学の観点から、今津 秀紀氏（Sustain Well Imazu 代表／元 TOPPAN 株式会社 SDGs 事業推進室室長）より企業実務の観点から、ウェルビーイングを巡る議論の紹介と問題提起がなされた。

そしてパネルディスカッション

ンでは、諸富 徹教授、今津 秀紀氏、伊藤康教授、田中信一郎教授（本学人間社会学部）をパネリストとして、70名を超える参加者（本学教職員・在学生・卒業生・保護者、他大学研究者、企業実務家、NPO関係者、メディアなど）とともに、活発な議論を行った。以下に、その概要を報告する。

1 | 基調報告（本書の概要）

ウェルビーイングは昨今ブームの様相を呈しているが、その捉え方は実に多様である。幸福／生活満足度と捉えてその要因を探索・評価する研究や政策へ反映する動き、健康と捉えて従業員の労働環境改善を図る経営の試行が進んでいる。これらは確かに重要でありつつも、それでは見落としてしまうものがあることが懸念される。

本研究では次のような問いを立てて検討を行った。果たしてウェルビーイングとは「何の」「どのような状態」を指すのだろうか。「何の」という部分については「個人（わたし）の」あるいは「人間（ヒト）の」であると疑問をもたずに受け入れてよいのだろうか。

検討の結果、次のような結論が得られた。ウェルビーイングは個人（わたし）を含みつつも、その枠を大きく超えた「人・社会・自然の」「よい状態」を指し、人・社会・自然がよい状態であるために考えておかねばならないものはなにかを問う概念である。文化や宗教、時代を越えた唯一絶対の答え（定義）をもつ概念ではなく、絶えず問い続けるべきテーマである。社会的な課題も自然環境の問題も複雑に絡み合う中で、個人だけでも、社会だけでも、自然環境だけでもなく、そ

図1. 書籍表紙



1 千葉商科大学人間社会学部教授

これらの重なり合った交差点で異なる問題領域を貫いて「よい状態」とは何か考えることが必要なのだ。

個人の主観的幸福度や心身の健康状態に関する継続的なデータは、社会や自然が変容してゆく方向性を把握する手がかりになる。しかし社会に潜む差別や不平等、環境問題といった構造的暴力によって「よくない状態」に置かれた人びとが、自らの状況を認識する機会を奪われていたり、自己責任論のもと自助努力が足りないからと問題解決を諦めたりすると、主観的幸福度にはその苦境が現れてこない。個人の主観では捉えられない、歴史的・社会的・文化的につくられてきた問題が是正されないまま放置され、問題を生み出す構造が強化されてしまう恐れすらある。したがって構造的暴力のありかを突き止め、現れた構造的暴力を克服する試みを重ねながら、人・社会・自然のよい状態を問い続けていくことが求められるのである。

2 | 招待報告

諸富 徹教授による報告「持続可能な発展とウェルビーイング」では、自然環境のもつ限界の中で行う経済活動と人間の幸福をめぐる議論が経済学においてどのように変化してきたのか概説された。また、ウェルビーイングとサステナビリティの関係について、アマルティア・センによるサステナビリティ概念批判を紹介するとともに、今後新たな理論枠組みを作っていくことの重要性が示された。

人間の福祉／幸福を引き上げる要因の解明、それに貢献する諸要素の特定、それらを定量的に評価する手

写真1. 諸富 徹教授



(撮影) 原誠人氏 (人間社会学部卒業生)

法の開発が進む中で、① GDP に代わるマクロ経済指標、②サステナビリティ (自然環境、社会、経済) に関する客観指標、③主観的幸福度、の必要性が議論されるようになってきた。これには2009年の「経済成長と社会進歩の計測に関する委員会」報告書 (スティグリッツ報告) によるところが大きい。同報告書を契機に、物質から非物質へ、客観指標から主観指標へ、フローからストックへ、現在の福祉から将来時点の福祉・サステナビリティへと、視点のシフトが起きた。主観的幸福度については、「主観主義的アプローチ」が「客観主義的アプローチ」に代わりうる科学的方法論となるかどうか吟味が必要だが、社会・経済の「非物質化」傾向を反映し、人々の幸福度を図る指標として採用される条件は整いつつある。

人間が幸せを感じる条件として、所得だけでなく生活を支える基盤とその変化に注目しなければならないことから、「富」を金融資本、人工資本、自然資本、人的資本、社会関係資本とする議論もある (資本アプローチ)。しかし自然資本、人的資本、社会関係資本は、貨幣で評価することが困難であったり、倫理的理由から貨幣評価が望ましくない場合があったりと、限界があった。こうした困難のいくつかを主観主義アプローチは回避できる。個人はサーベイで生活にどのように満足しているのかを尋ねられ、計量経済学的手法に基づいて、彼らの回答が環境条件の変化とともに動くか否か、動くとすればどのように動くのかを分析する。近年、環境と主観的幸福の関係について、非常に多くの実証研究が行われるようになってきている (たとえば汚染物質の量の変化に応じて主観的幸福がどう変化するか、といった研究)。ただ、こうした自己評価の一貫性・信頼性については議論があり、科学的に本当に有効な情報といえるか、なお検討が必要である。今後、持続可能な発展を支える望ましい社会経済システムのあり方、合意形成の仕組み、持続可能な発展の戦略策定の必要性に関する研究等が必要だと考えられる。

サステナビリティとウェルビーイングの関係について、センによるサステナビリティ概念への批判は次のように要約できる。ブルントラント委員会報告書が定義したサステナビリティは「将来世代の可能性が現在世代によって犠牲になっている」という立場である (サステナビリティ・アプローチ:SA アプローチ) のに対し、

センは「将来世代のために現在世代の自由を制限することはあってはならない」という立場である（ケイパビリティ・アプローチ：CA アプローチ）。サステナビリティ達成のために「強制（あるいは自由の制限）」を受け入れるのか、それとも「人間の自由」をあくまでも尊重するのか、という論点が中心的な対立軸となっている（諸富、2022、p.4）。現在世代の貧困問題解決へのまなざしによるCAアプローチは、世代内公平性の問題を解決することなく世代間公平性の問題に注力することは普遍性を欠くという議論であった。これに対しSAアプローチから、環境問題に特段の注意が払われていない、センの重視する人間の自由を達成するにも究極的に自然に依存している点を認識していない、といった批判がなされてきた。

しかしながら今後はこれらを統合する理論枠組みが必要である。センの議論からは、貧困、格差など現在世代の抱える社会問題を解決し、人的資本に投資していくことが、環境問題を解決していく（自然資本を蓄積していく）近道だという点を学ぶことができる。現在世代の学習を通じて自然資本に対する知識水準を高め、問題解決能力を高めることが、将来世代のための環境政策について合意形成を容易にし、その実効性を高めるための重要な方途となる。

今津 秀紀氏による報告「サステナビリティと共鳴する価値観の再構築～ウェルビーイングを未来につなぐために～」では、企業によるウェルビーイングの捉え方の現状が紹介されるとともに、狭い解釈に陥りがちであることが問題提起された。そして、「人・社会・自然」を「現在と未来の両面」から捉えることが必要であること、サステナビリティとウェルビーイングは違いと重なりがありつつ相補い合う関係にあると考えられ、今後の議論継続が重要であることが指摘された。

ウェルビーイングを考えるにあたって、サステナビリティの「ウェディングケーキ・モデル」が参考になる。自然環境の中に人間社会があり、その中で経済活動が行われている、と本モデルが表すように、「人・社会・自然」を一体で見ることが本来のウェルビーイングの考え方ではないか。

企業でいまウェルビーイングという言葉が使われているのは専ら健康経営や人的資本経営の領域である

が、論点が人に偏っていることが懸念される。人材不足や生産性向上が企業課題となっているほか、従業員の健康や幸せは従業員にも社会にも伝わりやすいことが背景にあるだろう。しか

し人だけに偏ると持続性を欠き、真の価値創造にはつながりにくい。社会や自然環境と結びつけることによって、企業のレジリエンスやブランド価値を高めていく可能性が高まる。もうひとつ懸念されることとして、「ウェルビーイングは今後注目される可能性があるから」と飛びつく形でウェルビーイングという言葉を経営報告書に盛り込む企業があることが挙げられる。会社としての議論が不十分であるにもかかわらず、問題意識の高い部署の先行判断で報告書に用いてしまい、経営戦略の中に実装されていない。これではウェルビーイングを単なるトレンド消費で終わらせてしまう危険がある。

サステナビリティとウェルビーイングの関係は、「サステナビリティからウェルビーイングの時代へ」といった短絡的な移行論ではなく、サステナビリティの不足をウェルビーイングで補う、その逆も然り、と相補い合うものと考えられる。両者の違いと重なりを検討してみると、サステナビリティの軸は「未来に向けて制約をどう克服し、持続させるか」、ウェルビーイングの軸は「よい状態をどう実現し、未来に引き継ぐか」であり、今の社会や人々の健康・安心を支える視点と未来世代の資源を守る視点とにまたがる。企業は気候リスク、資源効率など外部環境を測る物差し（外）と、エンゲージメントや満足度など内的環境を測る物差し（内）の両面を活かすことでバランスの取れた経営を実現できるだろう。

企業が検討不足のままウェルビーイングを「人」だ

写真2. 今津 秀紀氏



（撮影）原誠人氏（人間社会学部卒業生）

けに偏って用いることは問題であるため、顧客企業にも「人・社会・自然」のよい状態を「現在と未来の両面」から議論していくよう働きかけている。

写真3. 会場の様子



(撮影) 原誠人氏 (人間社会学部卒業生)

3 | パネルディスカッション

基調報告と招待報告の内容を踏まえて行われたパネルディスカッションでは、田中信一郎教授から「サステナビリティとウェルビーイングは個別具体の都市/地域空間のあり方を論じることで統合されうる(両立しうる)のではないか?」との問題提起がなされ、参加者間での活発な議論が展開された。

センが論じた「人間の自由と環境保全が対立する」という世界観は乗り越えていく必要がある。人間の自由を開放しながらも環境を保全して経済社会を誘導していくようなダイナミズムをともなった世界観が重要であり、その中で自然環境と人間の相互作用を分析することが求められる。たとえば環境問題を解決するために経済活動への規制や植林などによって自然資本を積み増すことになるが、途上国においては自国のみでそれをすぐに実施することが難しく海外援助を必要とする。しかしいずれは自国で解決するべく教育に注力し、それによって人々の問題解決能力を高め、人間の自由を尊重した社会の実現に近づく(女性の社会的地位を向上させること、すなわち自由の拡大によって、産児制限をしなくても人口増をかつて止められたことをセンは重視した)。そこには現在世代と(教育によって問題解決能力を高めた)将来世代の間の時間差があるといえるが、時間差を使って数十年後の大きな変革

を達成していくとも考えられる。『問いとしてのウェルビーイング』に示されているように、現在世代の「人・社会・自然のよい状態(ウェルビーイング)」を確保する営みを積み重ねていくことによってサステナビリティを達成できる、という新しい考え方に共感できる、といった議論がなされた。

また、現代経済学では均質な個人が社会を構成していると考えがちだが、現実社会では格差・分断が起きている。従来見落としていた、構造的暴力とウェルビーイングの関係を考えなければ、誰の/何のためのウェルビーイングなのか、議論ができないことに気づかされる、との指摘もなされた。

学生からの「SDGs 疲れが起きているのではないか」との問いに対しては、いまトランプ政権による反ESGのインパクトが大きく欧州でのサステナビリティ推進政策が停滞気味ではあるが、日本では幸いなことに大企業を中心としてサステナビリティ活動は止まっていないことが解説された。トランプ政権がいずれ任期満了を迎えることを見据えて、そのとき改めてサステナビリティ推進が再開されると考える人々もいる。もしサステナビリティの勢いが落ちているのであれば、ウェルビーイングという言葉を上手に使いながら取り組みをスピードアップさせていくのも有効ではないか。気候変動にしても人権問題にしても、中小企業も含めてサプライチェーン全体で取り組みを広げていかなければならないとの見方が示された。

写真4. 参加者との議論の様子



(撮影) 原誠人氏 (人間社会学部卒業生)

4 | 本シンポジウムによって得られた、今後の研究・教育への示唆

本シンポジウムでの報告および議論によって、今後の研究および教育にかかわる重要な示唆を得ることができた。

まずウェルビーイングを「人・社会・自然のよい状態」であり、問い続けていくものとする考え方の有効性を確認できたことは極めて意義深い。誰の／何のウェルビーイング（よい状態）を考えるのかという点については、人だけではなく社会、自然環境まで含めて議論していく必要があるとのコンセンサスが得られた。それらがどのような状態にあるのか明らかにするために、GDP や主観的幸福度などの評価指標開発に加えて、評価対象につきさらなる検討を要することが、さまざまな研究・実務領域において指摘されるようになってきた。ウェルビーイングをブームで終わらせることなく、丁寧な議論を継続していかねばならない。

そしてサステナビリティを「現在世代の人・社会・

自然のよい状態を確保する営みを現在から将来まで継続していくこと」とする捉え方の有効性も確認できたことも意義深い。センによる CA アプローチを手がかりとしてサステナビリティとウェルビーイングの相互作用を考えていくこと、さらには考えたことを実践し、人間の課題解決能力を上げていくことが重要である。ひとつひとつの課題解決活動を丁寧に積み重ねていくことがウェルビーイングおよびサステナビリティの実現に繋がることを、大学においては確信と希望をもって学生たちと共有し、研究と実践を通してその解決能力を上げていくことが求められる。本学部では地域の多様なステイクホルダーとの協働のもと、学生たちが社会的課題の発見および解決に取り組む Community Based Learning (CBL) を推進している。「人・社会・自然のよい状態」とはどのようなものなのかを問い続けながら、学生たちそして教職員の課題解決能力を高めるべく、今後も力を尽くしていきたい。

主要参考文献

- 諸富徹 (2022) 「センの潜在能力アプローチと持続可能な発展」 大塚直・諸富徹共編著『持続可能性と Well-Being：世代を超えた人間・社会・生態系の最適な関係を探る』日本評論社、pp.3-22。
- 齊藤紀子・荒川敏彦・権永詞・伊藤康編著 (2025) 『問いとしてのウェルビーイング：人・社会・自然のよい状態を考える』中央経済社。

編集後記

Editorial Postscript

千葉商科大学サステナビリティ研究第2巻をお届けします。第2巻は、本学のサステナビリティに関する研究の発信という目的のもと、2025年度の「千葉商科大学サステナビリティ研究会」に関する論考、研究所共催のシンポジウム・大会の報告により構成されています。

2025年度の「千葉商科大学サステナビリティ研究会」のプログラムは、メインセッション「サステナビリティと地域政策をめぐって」、プロジェクト報告（競争的プロジェクト5件）、ランチョンセミナーとなり、プログラム全体を通してフロアとの活発な議論が行われました。メインセッションへご登壇いただいた先生方には、研究会での議論をもとにご寄稿いただきました。また、サステナビリティ研究所の競争的プロジェクトのうち本年度が終了年度となるプロジェクト（単年度のプロジェクトを含む）にもご寄稿いただきました。

さらに、本研究所による大会・シンポジウム等の共催について、「ユネスコスクール関東ブロック大会」（成蹊大学主催）と、「ウェルビーイング研究シンポジウム」（本学人間社会学部主催）についてご寄稿いただきました。

貴重な研究成果をご寄稿いただいた先生方、千葉商科大学総合研究センター運営委員会の先生方、研究支援課の皆様のご支援とご協力に改めて感謝申し上げます。

本誌の創刊後、継続して検討を重ねてまいりましたが、構成や内容等、改善の余地があることと存じます。ご意見やご感想をいただけますと幸いです。引き続き、ご指導ご鞭撻の程、何卒宜しくお願い申し上げます。

猪熊 ひろか¹

Hiroka INOKUMA

1 千葉商科大学人間社会学部教授 サステナビリティ研究所長

千葉商科大学サステナビリティ研究 第2巻

2026年3月31日発行

編集 千葉商科大学サステナビリティ研究所

発行 千葉商科大学サステナビリティ研究所
272-8512 千葉県市川市国府台1-3-1

印刷所 株式会社 東伸企画
130-0024 東京都墨田区菊川3-17-2 アドン菊川ビル1F

**Journal of Sustainability
at the Chiba University of Commerce**

Research Center for Sustainability
Chiba University of Commerce
