

越境の本質と変革のメカニズム：

AI時代がもたらす越境のディストピア



青山学院大学 社会情報学部
教授

香川 秀太

Ⅰ “またぐ”、“つなぐ”の越境

・会社では経営者として社員に指示を出す人が、家庭に帰れば親として振る舞う。

・組合役員になる前は、春闘の際の会社への要求内容がどのように決められているのか、よくわかっていなかった。しかし役員になり、さまざまな職場の声を聴くようになると、その決定のプロセスだけでなく、それまで見ていなかった職場の問題や、組合が要求を出す理由といったさまざまな背景が見えるようになり、周囲で使われる組合特有の言葉にもなじむようになっていく。

人は、異なる共同体(場、集団、組織)の中に入れば、そこで別の役割や振る舞いを求められる。社内から社外の活動への経験だけでなく、こうした「複数の異なる共同体を“またぐ”こと」が、学習理論でいう「越境」の概念のもっとも基本的な意味である。つまり、越境とは、決して特別な出来事ではなく、私たちが日常的に経験している過程である。

ただし、後者の例のように、新しい場や組織に参加して間もない時期は、それまで当然視していた見方や行動を問い直す貴重な契機となることが少なくない。そこでは、これまで当たり前すぎて無自覚ですらあった考え方や自分自身のアイデンティティが揺さぶられ、葛藤や困難を経験することもある。反対に、「Aという共同体とBという共同体での経験は別物だ」、「あの人たちとは分かり合えない」と、両者の間にむしろ明確な「境界線」を引く場合もあろう。一見すると越境とは逆のようだが、この境界線も「異なる共同体の境界をまたいだ」からこそ生じるものである。

同時に、新しい組織や共同体への参加は、新たな知識やスキルに触れ、アイデンティティの変化を経験

する過程である。それは面白さを感じたり、それまでとは違う自分を経験したり、新しい人間関係を形成する機会でもある。

異動、転職、起業、海外赴任、留学、NPOの活動やボランティアへの参加、子どもの地域のスポーツクラブへの入団などに伴って生じる、さまざまな変化を想像してほしい。共同体が異なれば、何に価値が置かれているのか、どのような秩序やルール、階層関係や利害関係があるのかといった、その共同体を成り立たせている前提も異なる。前提の相違が大きいほど、そこに身を置く自身の立場や求められる振る舞いも、慣れ親しんだ共同体とは大きく異なることから、その違いに対応するのに新しい学習が必要になる。

ところで、越境には、境界を“またぐ”だけでなく、異なる共同体同士を“つなぐ”という側面もある。たとえば、共同体同士の違いが大きく、人々が文化の違いに戸惑い、葛藤や困難を経験してきたことをふまえて、両者の関係性を検討し、交渉を重ね、従来の関係を編み直そうとする変革的な試みが生じることがある。こうした共同体間を“つなぐ”、あるいは“つなぎ直す”試みもまた、越境の一種なのである。異業種が新たにコラボレーションすること、教師とアーティストが共同で学校のワークショップ型の授業を設計すること、労働者と経営陣が会社の方針をめぐって対話の機会をもつことなどである。この際、単に互いの違いについて話し合うだけでなく、共同で、共通の場や仕組みやモノなどを共創していくことが、“つなぐ”ことを助ける。つまり、「第一」の自分の共同体にも「第二」の相手の共同体にも還元できないような、「第三」のハイブリッドな新しい仕組みや目的や場を生み出すのである。

さらに、外部から職場に新しいテクノロジーや仕組みが導入され、内側から組織変革が起きていくことも、越境の一種と捉えられる(Beach, 2003; 香川,

2008)。このタイプは、転職のような物理的移動を伴わないため、一見すると越境とは捉えにくいかもしれない。しかし、外の世界の変化を受けて、所属する職場の共同体の前提が変わっていき、自身に求められる役割や振る舞いも、それまでと異なるものに変わることが求められる点では、越境の一種に数えることができる。いわば、現在の職場そのものが、質的に新しい、未来の職場へと越境していくのである。AI時代を迎え、多くの職場で労働の前提そのものが否応なく変わっていくとすれば、私たちは広範な越境を経験する時代に入った、とさえ言えるかもしれない。

要するに、越境の本質とは、単にAからBへと場所が変わることではない。それぞれの共同体が生み出す異なる前提や実践に触れ、時に比較し、時に抵抗し、時に重ねたりしながら、自身のそれまでの見方や振る舞いを、あるいは共同体そのものを質的に変容させていく点(その渦中に身を置くこと)にある。

以上、1)越境の多様性を示した。以下より、2)越境論が依拠する学習理論が力点を置く「生きた実践」について解説したうえで、3)越境の中核ともいえる「前提の問い直し」を説明する。そして最後に、4)いま人々が強烈に直面している「AI時代における仕事の変化」という「前提の問い直し」がもたらすディストピア的な越境について議論する。

2 生きた実践を捉える:意味にあふれた世界、意味が変わる世界

さて、越境論は、もともと「状況論」ないし「活動理論」と呼ばれる、人間の学習発達に関する心理学の理論から生まれた概念である。そこで、この学習理論のポイントを見ていこう。

状況論(およびそれに基づく越境論)の特徴の一つは、「社外の活動に越境して学ぶことは良いことだ」といった「越境=良いこと」のような価値判断を先に置くのではなく、「またぐ」過程で現に営まれている“living practice”——生々しい実践——を捉えようとする点である。同様に、“つなぐ”変革的試みにおいても、そこで生じるリアルな実践を捉えることが求められる。

では、生きた実践をどのように捉えるのか。状況論では、現象を数値によって俯瞰的に(鳥の目で)把握するよりも、むしろ、現場でどのようなやり取り、出来事、意味が生じているかを、ローカルな文脈に即して質的なまま(虫の目で)捉えようとする¹⁾。

たとえば、喫煙所でどんなおしゃべりがなされ、そこでどういった関係が形成されているのか。仕事上

の情報は、いつ、どのように共有され、調整されているのか——たとえば、異部署の人たちが偶発的に遭遇するオフィスの通路での非公式なやり取りが、役割間の齟齬を調停し、連携をスムーズにする“潤滑油”になっていることもあるだろう——。

また、それぞれの労働者が、自分の仕事をどのように意味づけているのか、会議では誰が主導権を持ち、どういった人が発言しやすく、誰がなぜ沈黙するのか。誰が何に抵抗感や共感を持ち、それらを誰に対してどのように表に出したり出さなかったりするのか、そこからどのような連帯や対立が生まれるのかにも目を向ける。立場や視点が違えば、同じものを見ても語り方も価値づけも異なる。そうした「虫の目線」で、多視点的に捉えたことを手がかりに、職場を成り立たせている複雑な関係や構造の全体像を捉えていく。

実際、越境論の研究者は、時に自らも職場に参加しながら調査を試みてきた。たとえば、「実践共同体論(コミュニティ・オブ・プラクティス)」²⁾の提唱者の一人として知られるウェンガー(1998/邦訳準備中)は、アリンズ社(仮名)という保険関連の会社で働く、アメリカの保険請求処理係たち(実践共同体)がどんな学習をしているかの調査を行う。

請求処理係たちは、決して給与も地位も高いとは言えず、仕事そのものに高いモチベーションや関心を持っているとも言い難い。しかしその「早く家に帰りたい」という共通の思いが逆に、処理係たち同士をつなぐ冗談の種にもなり、良好な関係を生み、仕事とともに「やり過ごす」ための関係を形づくっている。それを象徴するものとして、ウェンガーが処理係たちに「退職後に仕事について何を思い出そうか」と尋ねると多くが「人だね」と答えるという。

また、アリンズ社では、評価基準、研修プログラム、システム設計等、さまざまなものがあらかじめ手順化されている。たとえば、コンピュータシステムは、決まった順序で画面が進むよう設計されている。それらは、柔軟性に欠け、彼らが実際に行う作業と齟齬があるため、そのままでは運用できない。彼らは、そうした齟齬に対して辻褄合わせを含め、何とか「やりこなす」非公式な方法を自ら編み出し、同僚と共有したりもしていく。公式に定められた「仕事」と、実際に営まれる「仕事」にはズレが生じるものであり、このような点が実践の生々しさである。

要するに、保険請求処理係たちは、会社から与えられる仕事を実際に成り立たせるために、同僚同士で仕事をやりくりする実践共同体を形成し、会社の利益にも貢献する。しかし、その共同体が強固になっていくほど、アリンズ社やその管理職者との間には、否定的な意味づけや境界線も形成されていく。そこには、

「会社の仕事を支えながらも会社から距離をとる」という捻じれた共同体間の関係構造が生じている。

このように、越境学習——その理論背景にある状況論——でいう「学習」とは、会社や教育機関が公的に期待する知識やスキルを習得することだけを意味しない。人々が、人・モノ・技術・ルールを含む共同体との実際の関係の中で、仕事のやり方を編み出し、物事の意味づけを変え、他者との関係を形成し、自分が何者であるかを変化させていく。状況論では、むしろこうしたリアルな変化そのものを「学習」と捉える。

3 前提を問うこと

これまで、多様な出来事や経験が越境に該当しうることを論じてきた。

では、越境の「肝」とは何なのか。これまで論じてきたように、その肝とは、「またぐ」にしろ、「つなぐ」にしろ、慣れ親しんだ組織や共同体で当然視してきた「前提を問い直す」契機になるという点である。

私たちは、ある組織や共同体の文化に熟達するほど、素早く正確に判断できるようになる。その一方で、自明の前提の領域も広がっていく。言い換えれば、熟達に伴い、自分たちの感覚や考え方を無批判に当然視する「過剰学習」(ショーン, 2001/1983)も生じていくのである。このような、いったん自明化した前提を、一人の努力や、同じ文化を共有する者同士のやり取りだけで省察することは容易ではない。よって、異なる前提を持つ共同体へ越境することが、当然視していたものの相対化や省察を促す貴重な機会になる。

「前提を問い直す」越境の事例を示そう。普段は営利的なビジネスに参加している社会人が、プロボノと呼ばれるボランティアに参加する事例である(藤澤・香川, 2020)。プロボノは、仕事で培ったビジネススキルを、NPOの活動の支援に生かす取り組みである。WEBデザイナーが、無償でNPOのHPの改良をしたり、コンサルタントが、NPOの人事や経営改善の助言を無償で行ったりする。

ボランティアは、普段の仕事のスキルを用いる一方で、いかに金銭的な利益を「獲得」していくかといった経済原理を前提とする普段の営利的実践から、いかにNPOに自身のスキルや知識を「贈与」していくかの非営利的活動への参加へと、異なる前提に置かれる。

当初は、プロボノに「自分のスキルが職場の外でどこまで通用するのか腕試ししたい」といった、いわば自己利益的な動機から参加する者もいる。しかし、活動を続けるうちに、他のボランティアとの感情的な結びつきや、NPOから感謝や喜びという「返礼」を受ける経験(他者に貢献する喜び)、他業種のボランティ

アの異なる発想に触れる驚きなどが、新たな動機になっていく。金銭的報酬が介在しない分、感情面がむしろ前景化するのである。しかも普段の仕事では、報酬に見合ったサービスの提供までしか行わないのに対し、プロボノになると、無償にもかかわらず、むしろ普段の仕事以上の成果を提供しようとしている自分自身に気づき、驚く人すらいる。彼らは、培ったビジネススキルを活用しつつも、前提の相違をふまえ、個々のNPOの要求水準や実態、あるいはボランティアという活動に合致した形で、そのスキルを柔軟に修正しながら適用——“翻訳”——していく必要性も経験する。

他方で、強い動機で熱心にプロボノに取り組んでいるにもかかわらず、十分な翻訳までには至らない次のケースも見られた。仕事で優秀な成果を収めてきたコンサル*i*は、プロボノに参加した際も、普段通り、高度なスキルを活かして詳細にデータを収集・分析し、NPOが抱える収益面での課題を発見する。そして、仕事で行っているように、費用対効果等の効率面を重視してスタッフの入れ替えや人員の整理を改善策として提案する。しかし、NPO側はそれまで培った組織内の人間関係を重視し、これを受け入れようとしない。日頃のコンサル業務でも変化に抵抗されること自体は珍しくなく、普通の仕事であれば多少強引でも人間関係より収益や効率を重視して改革を進める。ところが、今回のプロボノでは、*i*は、「仕事のように上から依頼されたわけではなく、自分で手を挙げたボランティアという立場」であり、「相手が社会貢献としてその活動をやりたくてNPO団体を立ち上げ、育ててきた中で、ビジネスとして儲かるよう自分の意見でその方向性を変えるのは『何か違う』」と違和感を抱いた。そのため、相手の意見を尊重すべきだと考え、自らプロジェクトを辞めるという選択をした。

この場合、*i*は、人間関係を重視するNPOの共同体やボランティアに参加することで、経済的合理性を優先するという、普段のビジネスマンとしてのアイデンティティが揺さぶられてはいるのだが、その前提を変えるところまでは踏み込んでいない。ただし、このまま普段の仕事と同じように進めることにも違和感を抱き、自らが引き下がる判断を行っている。越境により、前提が問われたとき、生じる変化は複雑で多様性がある。

以上のプロボノは、“またぐ”過程で起こる「前提の問い直し」に関する事例であった。一方、“つなぐ”過程、つまり、越境の機会を意図的にデザインする場合には、「双方に」いかにして「前提の問い直し」を促し、そこで生じる前提の違いや葛藤をどう調停していくかがとりわけ重要になる——葛藤が生じる場合、たいていは、自分の視点でもって相手が不適切だ、と価

値づけることが多いため、生易しい取り組みではないのだが――。

たとえば、ある組織で管理職者は「現場の指導力が不十分で新人がうまく仕事を行えていない」と考えているとしよう。しかし、現場の指導者は「管理職者が毎回、研修のやり方を変えてしまい、それに自分たちが翻弄されている」ように感じている。この場合、どちらが正しいというより、立場や文脈が違えば「見えているもの」が違うことに留意すべきである。対応策としては、両者の対話の場があると良いが、既に上下関係が固定しているなかで職場内のみで調停するのは容易ではない。

そこで、利害が少なく各共同体から距離がある、外部の人間が、両者を仲介することは一つの方法である。たとえば、職場の教育体制がどう変化してきたのか（共同体のローカルな歴史）を調査して整理し、管理職と現場指導者がそれぞれ異なる位置から何を見ているのかを可視化（相対化）しながら、対話のファシリテーションを行う。あるいは、互いの役割を交換するロールプレイや演劇を企画し、相手の立場から状況を見る機会を設ける。あえて問題とは無関係な遊びやスポーツ交流の機会を設けて、仕事とは違う文脈での個々の人柄に触れ、関係形成を図るのもありかもしれない。そうした仕掛けが、固定化した前提を問い直す突破口になりうる。

ただし、外部の仲介者は、両者の実践をより相対化しやすい立場ではあるものの、仲介者と職場の人たちとの間でも前提の相違が生じうることには留意が必要である。外部者がどういう経緯で職場に入り、誰とどのような関係を形成するのかによって、新たな力関係や抵抗、誤解も生じる。偶発的な出来事がよい方向に作用することも悪い方向に作用することもあるし、それをどう生かしていくかも重要になる。要するに、「つなぐ」取り組みもまた、否応なく“生々しい実践”となるのである。

4 ディストピア的な越境： 特異性の喪失をもたらすもの

ここまで見てきたように、越境とは、容易ならざる複雑な実践であり経験である。把握するのも、デザインするのも、口で言うほど容易ではない。そもそも、「前提の問い直し」は、よいことばかりでもない。慣れ親しんだ感覚やアイデンティティが根底から揺さぶられ、脱落する者も現れ、深刻な場合には人格の危機にすらつながりうる、危険をはらんだ学習でもある（エンゲストローム、1999/1987）。

冒頭で、生成AI時代とは、テクノロジーによって、

人々がそれまで自明としてきた前提を問い直し、新たな前提を形成せざるを得ない、いわば未来社会への越境に、多くの人が直面する時代だと述べた。

そこで最後に、AIによる社会変動の荒波が押し寄せる今日の情勢をふまえ、一つの極端かもしれない思考実験を試みよう。

仮にAIが、あらゆるシステムやコンテンツの制作を担い、フィジカルAIが肉体作業の大部分を担い、さらに将来、AIと人体との融合（サイボーグ化）が進んだ結果、現在のように、時間をかけて知識・スキルを身に付ける必要性が大幅に低下する社会が到来したとしたら、どうだろうか。

それは、「人が体験や苦悩を通して学び、社会や自身を変えていく機会、あるいは発達の喜び」の喪失でもある。なぜなら、もし知識やスキルの大半が誰にとっても時間をかけず容易に活用できるものとなり、あるいはAIに代替されるようになれば、知識・スキルは遍在し、希少性が失われ、ある能力を持つことが、その人の特異性を支える根拠にはなにくくなるからである。「あの人だから依頼しよう」「これは自分だからやれる」と感じる機会も減っていくかもしれない。この問題は、後述の通り「AIによる仕事の収奪」の問題より本質的な次元に位置しており、より深刻なディストピアをもたらす。

それでは、こうしたディストピア的な越境世界を回避するためには、どうすればよいか。ここで、（素朴な意味での）学習の前提となっている問い方を変えてみよう。つまり、「何ができるのか」という観点から人間を眺めることをいったんやめてみよう。AIが人間の能力を代替し、超越するほど、「何ができるか」を人間の価値の根拠とすることは難しくなる。むしろ、そもそも「あなたが“存在する”とはどういうことか」という存在論的な問いが前景化するはずである。

そして、人が存在する意味が、単に知識・スキルの所持や能力ではないならば、とりわけ、AIの進展によって、他者との比較のもとで、自分の「出来・不出来」を可視化するゲームが社会の中で力を失っていくとするならば、別の問いが浮上する。それは、「（能力や有用性によって互いを測るのとは異なるやり方で）あなたは他者と――さらには自然とも――どのような関係を結んでいくことを望むのか」という問いである。

そしてこの問いは、より根源的には、「どう生きるか」という問いである。この明らかに答えのなさそうな問いに対して、あえて次の答えを示して論を閉じたい。それは、「自らは他に代替されえない特異な存在だ」という（当たり前の）感覚が維持できるような生き方であり、社会の在り方こそが重要、というものである。

たとえば、職場で「あなたの代わりはいくらでもいる」と扱われることはあるかもしれない。しかし、「我

が子の太郎の代わりはいくらでもいる。何なら、隣人の娘の花子と交換できる」と考えるような家族はめったにいないだろう。親や兄弟姉妹にとって太郎も花子も唯一無二の特異な存在だからである。同じように、太郎や花子にとっても、自分の親や友人は他の誰かと容易に交換できる存在ではない。すなわち、人々の生活の基盤には、互いを「交換不可能な特異な存在」として認め合い、関わり合う質的な関係性がある。このような質的關係は、貨幣経済よりはるかに古く、人類史のきわめて早い段階から存在してきた(グレーバー, 2016/2011)。要するに、これは単に「そうあることが望ましい」という価値判断の話ではない。互いの特異性を前提とする関わり合いなしには人間の生活そのものが成り立たないという「存在の条件」の話なのである。

しかしながら、人を数やデータ(の提供者)として扱い、貨幣を中心化するような世界の拡がりには、「あなたの代わりはいくらでもいる」という量的な関係性を強めてしまう。人類学者グレーバーは、人を、交換不可能な存在から、交換可能な存在へと変えるためには、その人が埋め込まれている家族などの具体的な関係や文脈から切り離す必要があり、戦争や奴隷制(人間の商品化)などの「暴力」がその切断を行ってきたと論じる。

要するに、仕事の喪失が招く危機(感)の本質とは、収入源の喪失だけでなく、「互いが特異な存在と感じられる機会の喪失」ではないか。特異性の尊重は、人が生きる上で原初的かつ不可欠な前提である。しかし、今後、スキルや知識は、個々人の特異性を支える十分な根拠にはなくなっていくかもしれない。

ところで、機械が人間の仕事を代替していくことの問題点については、哲学者イリイチ(2015/1973)が、70年代に既に次のような指摘をしていた。近代の産業主義においては、人間が、機械ができない仕事をただ埋め合わせているだけ——たとえば、ジェット機のパイロットを例に挙げて、「優秀なコンピュータがまだないから」機械が彼を必要としているに過ぎない——であり、道具が一定の点を超えて成長すると、道具による人の統制、道具への依存、道具による人の搾取や無力化が増大すると警鐘を鳴らしていた。彼はこれを「破壊的道具」と呼ぶ。

昨今のAIをめぐる危機意識は、まさに70年代から続く産業社会の問題の延長として捉えられる点では、今に始まった問題ではない。イリイチの議論を敷衍すれば、人間を、機械が担えない部分を補完する存在として位置付けるこのような世界線では、機械の開発とともに、人間の役割そのものそのものを不要化しようとするのは、ごく自然な流れなのかもしれない。彼の視点は、しばしば耳にするような、「新しい技術

が誕生すれば、また新たな人間の役割や仕事が生まれるものだ」という、産業主義の継続を前提とした言説と比べ、むしろ産業主義の前提そのものを疑い、問い直すような議論であることに注意されたい。

また、人間工学では、技術的に可能なものをまず自動化し、その残余を人間に担わせるという設計思想が「残余原理(left-over principle)」と呼ばれる(Bye, Hollnagel & Brendeford, 1999)。しかしAIの発達によって、従来は複雑で機械化できないと考えられていた仕事までも次々と機械が担うようになれば、人間に残される「残余」は固定されず、絶えず、しかも急速に縮小していく。つまり、人間の仕事は、その時々でまだ機械化されていない領域へと追いやられ、そこで担う仕事もまた、次の機械化までの暫定的なものとなる。肉体労働にせよ、頭脳労働にせよ、やがて機械が担いうるが、まだ機械化を猶予されている隙間作業——機械化されるのを“待っている”仕事——を人間が埋め合わせる状態、いわば「機械化待機労働」の時代が、いよいよ本格化するのかもしれない。

もし機械やAIが、人の仕事を代替する主体ではなく、むしろ、「自分と共に働いてくれる道具」、つまり、人が自らの特異性や想像力を発揮して環境を豊かにする力を拡張し、「よろこびにあふれた節制」を再発見させてくれる「コンヴィヴィアルな道具」(イリイチ, 2015/1973)として働く社会になっていくならば、つまり、人が学習主体であることを放棄しない社会ならば、このディストピア——特異性が減衰していく未来——は回避できるのかもしれない。しかしながら、人々が、広大な情報ネットワークの中で、アルゴリズムを学習させるために無償でデータや行動情報を提供しながら、自らもそのアルゴリズムによって行動や欲望を形成されていく、いわば“機械学習の僕”——バルファキス(2025/2023)が「クラウド農奴」と呼んだもの——へと位置づけられる社会が加速していくならば、人間存在に対する問いへの答えは、自ずと厳しいものになるだろう。

冗談抜きで、いまや「労働」とは、人々が機械に仕事を明け渡すまでの猶予期間に担う「機械化待機労働」のことであり、皮肉なことに、その猶予期間中に人間が行う仕事もまた、不本意にも自らの仕事を明け渡すため、「機械学習の僕」としてデータを提供し続ける活動のことだと再定義されつつある。そして、その根底に潜む深刻な問題点は、人々の特異性を極小まで減衰させていくような越境を人々が強いられるという点である。果たして、こうした越境を支配的な地位にまでまつり上げてよいものだろうか。

破壊的道具が社会の中心に据えられていくプロセスを「破壊的越境」と呼ぶなら、逆に、機械がコンヴィヴィアルな(共倫的な)道具として人の特異性を支える社会へと向かうプロセスは、「共倫的越境」と呼べ

るだろう。あえて二元化して問うが、我々はどちらの世界に進むことを望むのだろうか。

すなわち、問われるべきは、単に「学び直せ」「越境せよ」ではなく、その越境が、人々の特異性を失わせるものなのか、それとも、特異性を育てるものなのか、であろう。越境研究の源流の一つであるウェンガーらの分析で描かれていたのは、保険請求処理係たちは従属的な立場にあり意思決定の権限をほとんど持たないにもかかわらず、それでも「やりこなす」独自の工夫を編み出しながら能動的に、ある種生き生きと学習している姿であった。イリイチが「コンヴィヴィアルな道具」に見出した希望、グレーバーが「交換不可能な関係」の中に見出した人間性の痕跡——各々光の当て方は異なれども、いずれも経済合理性の世界にあってもなお、人の特異性が力強く発揮される世界の可能性を示唆していた。

実際、仕事をAIに代替させるために、労働者の日ごろのPC操作からデータを収集していた企業で、代替の試みが想定通りにいかない困難も経験している。ウェンガーら状況論者がみていた、暗黙の実践、生々しい人間関係、意味の交渉、労働者の隠れた抵抗など、隙間に生じるさまざまなインフォーマルな学習が仕事や組織において重要な形で機能していることが示唆される。また、そこに自らの特異性を守り、生き抜こうとする労働者たちのエージェンシーも垣間見えるのである。

その意味で、必要なのは、単に人々を変化に適應させる労働環境ではなく、一人ひとりが他者との関係の中で、交換不可能な特異な存在として生きられる労働環境や社会を育て続けることではないだろうか。

付記) 本稿はJSPS科研費JP24K15683の助成を受けたものである。

【注】

- 1 数量的調査では、複雑で具体的な経験を、一定の概念や尺度を介して数値化する場合が少なくない。たとえば、個々人が特定の状況や人間関係のなかで経験する悩みを、「仕事上のストレス」として測定する場合である。数値化によって多数の比較や全体傾向の把握が可能になる一方、もとの具体的な文脈や意味は捨象される。そもそも、何をどの尺度で測るかという時点で、研究者の判断や解釈が介在する。そのため、量的調査を単純に「客観的」、質的調査を「主観的」とみなすことはできない。
- 2 実践共同体は、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」、あるいは、同書解説による「共通の専門スキルや、ある事業へのコミットメント(熱意や献身)によって非公式に結びついた人々の集まり」を指す概念として知られる場合が多い(ウェンガーほか、2002)。しかし、もともとの実践共同体論、とりわけウェンガー(1998)では、実践共同体の概念を、「職場に実践共同体をつくっていかう(すると会社がよくなる)」といった組織開発的、経営学的な概念としてというより、人々がモノや言葉を介し、あるいは、それらを新たに

生み出しながら、互いに意味を交渉していく実践のまとまりとして議論した。実践共同体は特殊な集団ではなく、むしろ、いたるところに遍在する。A社のa部署、b部署、地域のNPO、学校の教室、それらで生まれる非公式なお仲間など、特定の実践を共有するありふれた集合体である。本稿では、主として後者の意味で実践共同体という概念を用いている。

【文献】

- Beach, K. (2003). Consequential transitions: A developmental view of knowledge propagation through social organizations. In T. Tuomi-Gröhn & Y. Engeström (Eds.), *Between School and Work: New Perspectives on Transfer and Boundary-crossing* (pp. 39–61). Amsterdam/Bingley, UK: Pergamon/Emerald Group.
- エンゲストローム, Y. /山住勝広・松下佳代・百合草禎二・保坂裕子・庄井良信・手取義宏・高橋登 訳(1999)『拡張による学習——活動理論からのアプローチ』新曜社.(Engeström, Y. (1987). *Learning by Expanding: An Activity-Theoretical Approach to Developmental Research*. Helsinki: Orienta-Konsultit Oy.)
- グレーバー, D.(2016)負債論:貨幣と暴力の5000年(酒井隆史, 訳). 以文社. (Graeber, D. (2011) *Debt: The first 5,000 years*. Melville house publishing.)
- Bye, A., Hollnagel, E., & Brendeford, T. S. (1999). Human-machine function allocation: A functional modelling approach. *Reliability Engineering & System Safety*, 64(2), 291–300.
- 香川秀太(2008)『『複数の文脈を横断する学習』への活動理論的アプローチ——学習転移論から文脈横断論への変移と差異——』『心理学評論』51(4), 463–484. https://doi.org/10.24602/sjpr.51.4_463
- ション, D. /佐藤学・秋田喜代美訳(2001)『専門家の知恵——反省的实践家は行為しながら考える』ゆみる出版. (Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.)
- 藤澤理恵・香川秀太(2020)『仕事とボランティアを越境するプロボノの学び:贈与と交歓を志向する情動的ジョブ・クラフティング』『経営行動科学』32(1・2), 29-46.
- バルファキス, Y. /関美和訳(2025)『テクノ封建制——デジタル空間の領主たちが私たち農奴を支配する——とんでもなく醜くて、不公平な経済の話。』集英社(集英社シリーズ・コモン). (Varoufakis, Y. (2023). *Technofeudalism: What Killed Capitalism*. London: Bodley Head.)
- ウェンガー, E. /伊藤崇・香川秀太・川俣智路, 訳(準備中)『実践共同体論:学習, 意味, アイデンティティ(仮)』共立出版(Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.)
- ウェンガー, E.・マクダーモット, R.・スナイダー, W. M.(2002)コミュニティ・オブ・プラクティス:ナレッジ社会の新たな知識形態の実践(櫻井祐子, 訳;野村恭彦, 監修). 翔泳社. (Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press.)