

2000年9月25日

副テーマ報告書

「経営学者としての子ども」のモデルの構築
カミロフスミスを参考にして

副テーマ指導教官 橋 本 敬 助教授

北陸先端科学技術大学院大学
知識科学研究科 知識社会システム学専攻
組織ダイナミックス論講座 フィリップ・ビョジュエール研究室
950013 遠 藤 温

本報告書の構成・目次

1	はじめに.....	3
1.1	研究目的	
1.2	本研究の特徴	
1.3	リサーチ・クエスチョン	
1.4	報告書の構成	
2	既存研究の検討・・.....	6
2.1	レビューの構成	
2.2	カミロフスミスの研究	
2.3	自閉症という視点	
2.4	認知心理学における素朴理論の研究	
3	経営学者としての子どものモデル提示・・.....	10
3.1	経営や組織に関する知識とは	
3.2	子どもが持つ経営学の素朴理論	
3.3	RR モデルの適用可能性について	
4	結論.....	16
5	参考文献.....	17

1 はじめに

1.1 研究目的

本研究の目的は、カミロフスミス(1990)『人間発達の認知科学』をもとに、「経営学者としての子ども」に関するモデルを仮説として構築することにある。カミロフスミスは上掲書のなかで、子どもが持っている言語学、物理学、数学、心理学、記号学の素朴理論について考察しているが、本レポートでは子どもが持つ経営学に関する素朴理論に注目する。

現代は組織社会であるとよくいわれる。組織社会とは、(好むと好まざるとにかかわらず)人間が何らかのかたちで組織の力を借りないと社会生活を営むことができないような社会のことである。われわれは組織から収入を得て、そこから企業が製造したモノを使い、サービスを利用するほか、医療や教育といった公共サービスの分野では非営利組織からも何らかの便益を得て、それに対して報酬を払っている。このようにわれわれは、日常生活のありとあらゆる面で組織の影響を受けている。このような組織におけるダイナミクス、モチベーション、リーダーシップといったものを研究する学問分野が経営学である。

経営学がわれわれに身近な学問であると考えれば、組織に常日頃から身近に接している人間が経営学に関する素朴理論を持っていてもおかしくはない。世の中には優秀な経営者と呼ばれる人たちが多数存在するが、彼らは経営学に関する体系的な教育を必ずしも受けているわけではない。彼らは「どうすれば部下は自分についてくるか(=リーダーシップ)」や「どうすれば部下のやる気を高めることができるか(=モチベーション)」といったことについて、自分なりの理論と呼べるものを持っているはずである。そのような理論を意識して、あるいは無意識のうちに用いて、日々のマネジメント行為を行っていると考えられる。そのような経営者が持つ素朴理論を明らかにし、それを体系化するのが経営学者の仕事である。つまり、経営管理に関する素朴理論を持っているのが経営者であり、経営者の素朴理論についての理論を構築するのが経営学者であると考えられるのである。

経営者の持つ素朴理論は、正しいか誤っているかという問題は別にして、「厳格な意味で

の理論」ではないが、決して断片的な知識の寄せ集めのようなものではなく、一貫した知識の体系であり、「経営理論」あるいは「経営学」と呼んで差し支えないと思われる。そのような理論は、企業のような組織に加入するはるか以前から、人間は持っていると考えられる。ゼミやサークルの運営、イベントの企画などのように、組織運営の難しさを実感する機会は学生時代にも多々ある。そのような複雑なことでなくても、人と一緒に何かを成し遂げるといった機会は子どもの時分から多々あるはずである。そのような機会を通して、おそらく子どもの頃には、すでに何らかのかたちで経営学の素朴理論をもっているであろうことは容易に推測できる。つまり、集団で行われる学校生活や遊びのなかで、子どもは複数の子どもとの相互作用を通し、組織に関する素朴理論を獲得していると考えられるのである。

1.2 本研究の特徴

本研究のオリジナルな特徴は以下の2点に整理することができる。

カミロフスミスが行った研究と同様に、子どもが有する一時点での素朴理論を考えるのではなく、「発達」という観点、つまり素朴理論は常に生成し変化しつづけるという点を重要視していること。

経営学者としての子どものという、従来考慮されてこなかった経営学に関する素朴理論についてのモデルの構築を目指しているということ。

1.3 リサーチ・クエスチョン

本研究では、以上のような問題意識を踏まえて、以下のようなリサーチ・クエスチョンを設定している。

- 子どもは経営学に関するどのような素朴理論を持っているのか。

この点に関して、経営学の意味しているところについて簡単に説明しておく。一般に「経営学」という場合、以下に示す3つの領域が含まれると考えられる。

(狭義の)経営学・・・経営組織論、経営戦略論、企業論など(通常「マネジメント論」と呼ばれる領域)

商学・・・マーケティング論、商業論など

会計学・・・管理会計論、財務会計論、簿記論など

本レポートでは、このうち の「狭義の経営学」を想定している。つまり、組織におけるマネジメントに関する理論のことである。マネジメントとは本来「人を通じて物事を成し遂げること」と定義され、組織設計論、組織構造論、リーダーシップ論、モチベーション論などが含まれる。本研究では、子どもが持つマネジメントに関する素朴理論を扱うことにする。

1.4 報告書の構成

以下の諸節では、上述したリサーチ・クエスチョンに答えるために行われた一連の研究の過程が示される。

本報告書の構成は以下のようになっている。まず第2節(既存研究の検討)で、本研究で提示する「経営学者としての子ども」というモデルを提示するために必要な既存研究のレビューを行う。その知見をもとに、第3節(「経営学者としての子ども」のモデルの提示)では、「経営学者としての子ども」に関するモデルを構築する。第4節(結論)では、本研究のまとめと今後の展望について、わたしが現在行っている研究との関連性を考えながら述べる。最後に参考文献一覧を載せ、謝辞を述べる、

2 既存研究の検討

2.1 レビューの構成

本節では、「経営学者としての子ども」というモデルを構築するために必要な既存研究の整理を行う。既存研究の整理は以下のような順序で行われる。

カミロフスミスによる研究

自閉症という視点

認知心理学における素朴理論の研究

2.2 カミロフスミスによる研究

カミロフスミスは、認知科学に発達という視点を持ち込んだことで知られている。彼女は、生得主義と構成主義の発展的統合を目指し、「表象書換えモデル (Representational Redescription Model : RR モデル)」を提示した。表象が書き換えられることで、人間が有する暗黙的な知識が形式的な知識に変化するというモデルである。このモデルによれば、まず、第 I (implicit) 水準と呼ばれる段階では、知識は暗黙的な状態にとどまっており、人間はそれを 利用することはできるが、これを要素に分解したり、説明したりすることはできないと考える。次の E (explicit) I 水準では、第 I 水準であった表象が新しく書き換わることで抽象化され潜在的に利用できるようになるが、必ずしも言葉で表現できるようになるわけではない。しかし、E1 水準では、表象に過剰適応して、間違っ た行動や思考を示すようになる (たとえば、go の過去形を goed にしたり、wented にしてしまう)。

E2、E3 水準では、E1 水準で構築した理論が当てはまらない場合には再度理論構築を行うなど自分の理論をある程度操作的に扱えるようになる。E3 水準では言語によって、表象を説明できる段階まで到達する。このように、第 I 水準から、E1、E2、E3 水準に進むにつれて、自分が獲得した知識を自分なりに解釈し、内面化が促進されるのである。

カミロフスミスは、言語学者、物理学者、数学者、心理学者、記号学者それぞれのモデルを構築して、RR モデルを説明しようとしている。子どもが経営学に関する素朴理論を身につけるプロセスでは、相互作用をしている相手の行為を予測するために、心の理論と呼ばれる心理学の素朴理論を見につけている必要がある。つまり、子どもが持つ経営学の素朴理論を考える上で、「心理学者としての子ども」のモデルは参考になる¹。そこで、カミロフスミスの「心理学者としての子ども」のモデルの紹介をしておくことにする。

子どもたちは、他者の行為を予測したり、理解するために、心に関する素朴理論を持っている。子どもが他者のことを理解するには、「命題に対する態度」と「命題の内容」という2つの区別を子どもが行う必要がある。4歳までに子どもは命題の内容と命題に対する態度を区別することができるという。

カミロフスミスは心の理論の演算について、それが教えられるものではないが、社会的相互作用が大きな役割を果たすことを指摘している。心の理論の場合、子どもの相互作用の相手は一番身近な親であっても構わないが、子どもが経営学者になるためには、相互作用の相手が同年代の子どもたちである必要がある。なぜなら、集団で協力して一緒に何かをやるということが必要であると考えられるからである。そこで、子どもが経営学者としての素朴理論を身につけるきっかけとなるのは、社会的相互作用のうち、特に「遊び」に関係したことではないかと思われる。もちろん幼稚園のように、遊び以外にも何かを一緒にやるという場合があるだろうが、そこでは指導者（先生）がいることが普通であり、自発的なリーダーというのは生まれにくく、そのような環境では、経営学に関する素朴理論はあまり育まれないと思われる。むしろ、子ども同士による自発的な遊びのなかから、経営学に関する素朴理論が生まれやすいのではないかと考えられる。

¹ このことは、経営学は応用学問領域であるため、心理学や社会学などの基礎学問領域からの知見を利用していることと共通している。

2.3 自閉症という視点

子どもが正常に発達するためには、「心の理論」が非常に重要である。「心の理論」とは、「ある行動を理解したり予測する方法として、自分自身や他の人々には独立した種々の心的状態、すなわち信念、欲求、意図、知識、思考、感情などが存在すると考える能力があるとする仮説である。すなわち、『心を読む』という能力が、いつ、どのようにして起きるのかという命題についての理論的検討である（山崎、1998）」と考えられる。バロンとコーエン（1993）によれば、自閉症という発達障害は、心の理論が十分に発達しないことによって起こるといふ。自閉症者は、言語をそのまま文字通り受け取る傾向があるという（カミロフスミス、上掲書）²。やはり、先に述べたように、もし子どもが心の理論をもっていなければ、経営学の素朴理論を持つことは不可能であろう。自閉症という視点は、もし子どもが心の理論を持っていなかったならば、経営学の素朴理論はどうなってしまうのか、という興味深い切り口を提供してくれる。これについては、第3節で検討している。

2.4 認知心理学における素朴理論の研究

認知心理学においては、就学前の幼児においてさえも、自らが置かれた世界のいくつかの側面について、断片的ではなく、「理論」と呼べるような体系化された知識を有していることが明らかにされてきた。これらは「素朴理論」と呼ばれているが、そのうち、「素朴心理学」と「素朴物理学」については、幼児の時期にすでに獲得されていると考えられている（稲垣、1995）。

社会科学に関する素朴理論の研究は、それほど行われていないようである。「社会学者としての子ども」というモデルを提示したエムラーとディキンソン（デネット 1995、所収）によれば、人間は人生の早い時期から、社会的不平等についての表象を持ち、青年期までには社会における富の分配についても説明できるようになることを明らかにした。

² 自閉症者は、「塩をとってもらえますか」という問いに対して、「はい」と答えることがあ

稲垣・波多野（1989）によれば、物理学や生物学に関する素朴理論が、日常生活を通じて獲得されにくいことを指摘した上で、社会科学的知識に関しては、こうした困難がより大きくなることを指摘している。その具体的な例として、高橋・波多野（1987）の報告を紹介している。高橋・波多野は、小学校3、4年生でもお金を銀行に預けると、利息がもらえることは知っているが、銀行からお金を借りると利息を支払わなければならないということへの認識がずっと遅れることを見出した。その理由として、社会の仕組みは目に見えないことが多く、子どものうちはそれに直接接する機会も限られているという点を挙げている。

確かに子どもの頃にあまり接する機会のない金融制度に関する概念的知識を身につけることは難しいと思われる。しかし、先に述べたように、子どもにとって、日々の生活や遊びのなかで、経営学に関する素朴理論は身につけるチャンスは多々あるはずである。日常生活や遊びにおいては、他人と協力することが不可欠であるため、「どうすればうまく協力できるのか（これはまさに経営組織論でいう「コーディネーション」の問題である）」ということに関する理論を構築していることは十分考えられる。特に子どものなかでも「リーダー格」となる人間は経営学に関する素朴理論の豊富な子どもといえるのかもしれない。

るという。

3 「経営学者としての子ども」のモデルの構築

3.1 経営や組織に関する知識とは

本節では、以上で検討してきた知見に基づいて、経営学者としての子どもというモデルを構築していくことにしたい。

はじめに、経営学において経営や組織に関するどのような知識が蓄積されてきたのかという点について考えてみたい。経営学は他の学問と比較して、実践的な色彩を強く含んでいる。常に実践とのかかわり合いを意識する必要がある学問である。したがって、常に実際の組織現象の影響が大きく反映される。そのため、経営学の扱う内容は大変流動的であり、前の時代に主流であったことが、次の世代では完全に否定されるということが頻繁に起こる。しかし、長い間にわたって、共有され、蓄積されてきた知識も一方では存在する。そのひとつに、「管理原則」と呼ばれるものがある。これは最適な組織構造をデザインするためには、このような原則を守るべきであるということを示している。論者によって呼び方はさまざまであるが、管理原則には以下の5つを挙げるのが一般的である³。

スカラー（階層性）の原則

組織は階層構造にすることが望ましいという原則である。ピラミッド型の組織を構築し、トップからロウアーまでの情報の流れを一元化して、命令が正確かつ効率的に流れるようにする。

命令一元化の原則

組織のメンバーは混乱を避けるためにも、複数の上司から命令を受けるべきではないという原則である。命令は常に一人の上司から一元的に受けるようにする。

統制範囲の原則

一人が担当できる部下の数には限度があるため、適当な人数にする必要があるという

³ 野中（1984）を参照。

原則である。「適当な人数」は論者によってさまざまであるが、一般的には3人から6人程度といわれる。もちろん、この人数は自動的に決まるわけではなく、リーダーやメンバーの特性、マネジメント・スタイル、そのときの環境などにも依存する。

専門化の原則

組織における様々な活動は、専門化することによって効率的に行うことができるという原則。専門化というと、何か特殊なスキルを身につける必要があるというイメージを受けるが、組織論では、あるひとつの領域の仕事に専念するというラフなイメージで使われる。

権限委譲の原則（例外の原則）

ルーチンな仕事は定型化して行うべきであり、これらは部下に任せるべきで、上司は非定型的な仕事に専念すべきであるという原則。

4.2 子どもが持つ経営学の素朴理論

このように経営学には、組織をうまく運営するための知識が数多く蓄積されている。子どもはこのような知識のうち、どの部分を持っているのだろうか。またどの部分を間違っ理解していると考えられるだろうか。

子どもは、毎日の生活のなかで、組織をうまく運営するために行われるマネジメントに関する素朴理論を持っていると考えることはすでに指摘した通りである。子どもは、さまざまな遊びのなかで、「人をうまく使う術」を学習するという意味で、経営学者である。子どもにとって社会科学に関する素朴理論の獲得がかなり遅れるという主張を先に紹介したが、それでも経営学の素朴理論は、他の社会科学の素朴理論と比較すると、早く獲得されると考えられる。それは、経営学が、複数の人間間の相互作用（組織）を扱う学問であり、それゆえ、子どもにとって、それを獲得するチャンスが豊富にあるからである。組織は、本質的には、一人では成し遂げることのできないことを、複数の人間によって実行するためにつくられる。同様に、子どもの遊びのほとんどは（テレビゲームなどを別にすれば）

集団として行われるものである。一人でなく、複数の人間により行われるものである。そのような遊びのなかで、リーダー役を担う子どもが必ずいる。彼（彼女）らが、何らかの指示を出して、ひとつの作業を完遂する。そのようなリーダー役を担うことのできる子どもは、経営学に関する素朴理論を他の人間よりも豊富に有していると考えられよう⁴。また、リーダー役でなくても、子ども同士の相互作用を通じて、どうすればうまく協同できるか感じとっているはずである。そういう意味で、子どもは多かれ少なかれ経営学者（厳密には、経営組織学者）であるということができる。

では、具体的に子どもは組織論のどのような素朴理論を形成しているのであろうか。子どもは、子ども同士の生活のなかで、子ども同士の「組織」と呼ばれるものを形成している。Barnard（1938）によれば、組織が成立する3つの条件とは、協働意欲、共通目的、コミュニケーションである。この定義に従うならば、子どもの遊びという場面を観察すると、一緒に遊ぼうという意欲、やることの明確化（たとえば、「かくれんぼ」をする、「お店屋さんごっこ」をする）、子ども同士の会話という具合に、組織が成立しているといえる。

次に先に述べた5つの管理原則のうち、子どもはどれを持っているのかということについてそれぞれ検討する。

階層性の原則について

もともと階層性の原則は、組織が大規模化していくなかで、それをうまくマネジするための処方箋として提示されたものであった。子どもにとって、組織が大規模化することは考えられない。しかし、子どもは仲間内で階層をつくりたがるということはいえるかもしれない。つまり、本来管理上必要であるがゆえに、階層が生まれたのにもかかわらず、子どもにとってそれは単なる権力関係を示すものにすぎないということである。つまり、子どもは「階層性の原則」を知ってはいるが、それはリーダーの「偉さ」を示すためにあるのだと感じているのではないか。このことは何も子どもに限ったことではないだろう。

⁴ もちろん、体格や体力などそれ以外の要因も十分に考えられる。

命令一元化の原則

子どもは命令一元化の原則を持っていると思われる。その理由は、日常的に複数の人間から、命令に近いものを受け取っていると思われる。両親や先生、友達などから、同一の内容に関しても多様な意見や命令を受け取っていると思われる。子どもたちは、そのような葛藤のなかに置かれるうちに、誰のいうことをまず聞けばいいのか、複数の人間のいうことをそれぞれ聞いては混乱するという事は理解しており、命令一元化の原則に関する知識は持っているであると思われる。

統制範囲の原則

子どもが直接的に社会的相互作用を行う相手というのは、せいぜい多くて10人程度であろう。この程度の人数であるならば、特に統制範囲の原則のようなものを想定せずとも、一人のリーダーがいればうまく対処できる人数である。したがって、統制範囲の原則を子どもが持っているとはいえない。

専門化の原則

子どもは遊びのなかで、さまざまな役割分担を行うことがある。これは、分業に関する素朴理論を持っているといえるのではないだろうか。何か協力して物事を成し遂げる場合、仕事をいくつかに分担することにより、そのことに集中することで、より効率的な作業が可能になるということがある。何か大きなものをつくる、何かを行うという場合に、子どもでさえ、それぞれが好き勝手にやるということは考えにくい。専門化による分業のメリットを理解しているからであると思われる。

権限委譲の原則

子ども同士の社会的相互作用のなかで、日常反復的な行動をルーチンとして処理するという状況は考えられない。権限委譲の原則が主張しているのは、日常的な意思決定は現場で、長期的戦略的な決定はトップが行うというものであり、これに関する知識は子どもが暗黙にでも持っているとは考えにくい。

3.3 RR モデルの適用可能性について

前節で検討したような経営学の素朴理論に関して、その知識の発達はどうのように起こるのかについて考えてみたい。さらにそのプロセスを RR モデルとして解釈することの可能性について指摘した。

以上で検討したように、子どもは管理原則のうち、階層性の原則、命令一元化の原則、専門化の原則という 3 つの知識を暗黙のうちに有していると考えられる。ここでは、特に「専門化の原則」について、その発達と RR モデルでの解釈の可能性を考えてみたいと思う。

カミロスミスによれば、4 歳以降に命題に対する態度と命題の内容の区別が明示的に E2/3 のフォーマットで表象されるということになる。4 歳以降というのは、子どもが幼稚園で活発に多くの子どもたちと社会的相互作用を行う頃と一致する。子どもにとって経営学に関する素朴理論が芽生え始めるのは、心の理論が構築された後であるということを先に指摘した。もし心の理論がなかったならば、先ほど述べた経営学の素朴理論はどのようになるのだろうか。心の理論がないと、自覚的に命題に対する態度と命題の内容とを区別することができない。これは子どもが経営学の素朴理論を獲得する上で、大きな障害となるはずである。たとえば、「何かをつくろうよ」という場合、心の理論がないと、他者の行為を予測することが難しくなり、うまく協働ができなくなると考えられる。それぞれが自分のつくる部分を分担してつくるのが望ましいのにもかかわらず、自分分業の邪魔をしてしまうといったことが考えられる。したがって、子どもが経営学に関する素朴理論を構築するには、心の理論が不可欠となるのである。

それでは、発達という観点から子どもが持つ経営学に関する素朴理論について RR モデルで解釈してみることにしよう。たとえば、子どもが何かをつくるという場合、ただやみくもにやるのではなく、分業形態をとり、それぞれの子どもが専門化（ひとつの作業に集中する）ほうが望ましいことをわかっているはずである。子どもは、遊んでいるうちに、無意識のうちに分業をする。たとえば、砂場で大きな山をつくるという場合を考えることにしよう。はじめはそれぞれが好き勝手に作りはじめる。しかし、つくっているうちに自然にそれぞれがつくる部分を決めて、その部分に集中したほうがいいことに気づくように

なる（第 I 水準）。そして、しかし繰り返し遊んでいるうちに、こういう作業（分業による専門化）はやはり無駄だ。みんなで同じ部分をつくったほうがいいと感じるようになる（E2 水準）しかし効率が悪いことに再度気づき、それが E2/3 水準のフォーマットで表象されるようになるのではないだろうか。

4 結論

本研究では、カミロフスミスの表象書換えモデルを参考に、経営学者としての子どもというモデルを仮説的に提示するという作業を行った。

子どもは、組織に関する素朴理論（特に管理原則）を知っているという意味で、経営学者であると考えられることができるということを示した。管理原則のうちでも、「階層性の原則」、「命令一元性の原則」、「専門化の原則」に関する知識を持っていることが推測されること、またそれらは、RRモデルによって解釈できる可能性を示した。しかし、これらはあくまで推測にすぎず、実証のためには実験で確認する必要があるであろう。また、子どもが経営学の素朴理論を身につけるためには、友達との遊びが重要な役割を果たすのではないかということも指摘した。

今回は、子どもが経営学の素朴理論を持っているということ、管理原則の知識を持っているという意味で捉えてきた。異なった意味でも経営学者といえるかもしれない。子どもがよくする遊びのなかに、「お店やさんごっこ」がある。お店やさんごっこをするときには、「店というのは、物を売った対価としてお金をもらう」などの現金や小売業に関する知識を必要とする。そのような知識を子どもは身につけているのであるという意味でも、子どもは経営学者（マーケティング学者、経済学者）であるということも可能であるかもしれない。

今回の研究では、カミロフスミスのRRモデルや自閉症という切り口を十分に活かすことはできなかったが、カミロフスミスのRRモデルという考え方は、組織分析にも有効であると考えられる。たとえば、新人が組織に加入した直後は、いわば「子ども」に近い状態であろう。彼らがOJT（On the Job Training）を通じて様々なスキルを獲得していくプロセスを説明するのに、表象書換えという考え方は興味深い視点を提供するのではないだろうか。

5 参考文献

- [1] Barnard, C. I. (1938). *The Function of the Executive*. Harvard University Press.
- [2] Baron-Cohen, S., H. Tager-Flusberg and D. J. Cohen. (1993). *Understanding other Minds: Perspectives from Autism*. Oxford University Press. 田原俊司監訳 (1997) 『心の理論：自閉症の視点から 上・下』八千代出版。
- [3] Bennett, M. (1993). *The Child as Psychologist: An Introduction to the Development of Social Cognition*. Prentice-Hall. 二宮克美・子安増生・渡辺弥生・首藤敏元訳 (1995) 『子どもは心理学者：心の理論 の発達心理学』福村出版。
- [4] 稲垣佳世子(1996)「概念的発達と変化」、波多野誼余夫編『認知心理学 5 学習と発達』東京大学出版会、所収。
- [5] 稲垣佳世子・波多野誼余夫 (1989) 『人はいかに学ぶか：日常的認知の世界』中央公論新社。
- [6] 金井壽宏 (1993) 『ニューウェーブ・マネジメント』創元社。
- [7] Karmiloff-Smith, (1992). *Beyond Modularity: A Developmental Perspective on Cognitive Science*. MIT Press. 小島康次・小林好和監訳 (1997) 『人間発達の認知科学：精神のモジュール性を超えて』ミネルヴァ書房。
- [8] 子安増生(2000) 『心の理論：心を読む心の科学』岩波書店。
- [9] 野中郁次郎 (1984) 『経営管理』日本経済新聞社。
- [10] 高橋恵子・波多野誼余夫(1988)「金融制度の理解における誤概念」、『日本教育心理学会第30回総会発表論文集』、所収。

[11] 山崎晃資(1998)「書評 心の理論(上)(下)・自閉症とマインド・ブラインドネス」、『精神療法』第24巻第4号、pp.395-396。

謝辞

最後に、怠惰なわたしを見守ってくださり、あたたかな指導をしてくださった橋本先生に心からお礼申し上げます。ありがとうございました。今後は、主テーマの話におつきあいいただけると幸いです。