

2012年度日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

研究会報告書(要旨集)

第9回

学生プレゼンテーション・コンテスト記録集

目 次

I. 2012年度北海道ブロック研究会報告書（要旨集）	
研究会報告書の発行にあたって	1
研究会プログラム	2
研究発表要旨および資料	
1. 大学における就業力教育のこれからの在り方についての一考察 －企業へのアンケート調査を中心として－	
千葉里美（札幌国際大学）、和田早代（札幌国際大学）、牛嶋和夫（札幌国際大学）	3
2. 医療系事務職のキャリアプラン	
庄武美加子（札幌医科大学）	7
3. ホスピタリティマインド構築の方法とその効果	
長谷川修（札幌国際大学）	12
4. ビジネス実務の変遷－ビジネス活動を雇用と商業史で読み解く－	
加藤由紀子（北海商科大学）	16
5. 高等教育におけるキャリア教育の現状と課題－キャリア教育の類型化と方向性－	
椿明美（札幌国際大学短期大学部）、和田佳子（札幌大谷大学）	25
II. 第9回学生プレゼンテーション・コンテスト記録集	
プログラム	1
審査結果	2
プレゼンテーション要旨および資料	
札幌国際大学 田中絵美 相澤玲那	3
札幌国際大学 原田翔 桜井萌	7
札幌国際大学 立崎正恵	11
札幌大谷大学 丸猛 坂本療	16
札幌大谷大学 早川秀 吉武佑記	21
吉林師範大学外国語学部・札幌国際大学 郭 揚	25

研究会報告書発行にあたって

冬の寒さに耐え、北海道にようやく春の兆しを感じ始めるこの季節は、「研究会報告書」の編纂の時期でもあります。ブロックリーダーを仰せつかって4年、4冊目の報告書が出来上がりました。会員の皆様の活動の軌跡としてご覧いただければ幸甚です。

さて、本年度は、定例のブロック研究会と学生プレゼンテーション・コンテストの2事業を実施いたしました。2012年11月4日、北海商科大学を会場に開催した研究会では、5件の研究発表がありました。社会人基礎力育成やキャリア教育に関する調査研究、医療事務職のキャリア形成をめぐる課題、ビジネス実務の視点で見る商業史、ホスピタリティマインドの育成方法と、会員が日頃から学生らを前にして問題意識を持ち取り組んできた研究成果が報告され、発表後の活発な質疑応答によって今後の継続研究に多くの示唆がもたらされました。

また、9回目を迎えた学生プレゼンテーション・コンテストは12月4日に北海商科大学で開催されました。どの時期に開催しても、各大学の様々な行事と重なってしまい、毎回出場学生の確保に苦慮しますが、今回は2大学6組9名の日本人学生と1名の中国人留学生がエントリーし、それぞれ興味深い体験と学修成果を披露してくれました。今回もまた出場学生たちは相互に刺激を受け、共に学び合う機会を得たことでしょう。回を重ねる毎に、パワーポイントを使ったプレゼン技法は格段に進歩し、評価の視点は問題発見・課題解決のプロセスや内容に移行しつつあります。第10回目を迎える来年度のコンテストではさらなる進展が見られるに違いありません。

私ごとですが、本年度をもって本学会理事、ブロックリーダーは任期満了となり退任いたします。リーダーの力量不足は、頼りがいある運営委員の皆様方の臨機応変なサポートによってカバーしていただきました。会員の皆様の温かいご理解とご支援によって、つつがなく任を終えることができましたことに、この場をお借りして心より感謝申し上げます。

この4年間、会員を増加させることよりも、若手の先生たちの研究・研鑽の場として機能させること、また会員同士がざくばらんに情報交換できる場になるよう努めてきたつもりです。何をおいても次世代育成が学会の使命であると考えからです。結果として、ベテランの先生たちの温かな見守りの中で、任期中に3名の若手会員の入会と活躍がもたらされたことは喜びに堪えません。

今後は新リーダーの下、新たな体制での運営になりますのでご期待ください。会員の皆様には、引き続きご協力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

平成25年3月31日

北海道ブロックリーダー
和田 佳子

2012 年度日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

プログラム

会 場：北海商科大学

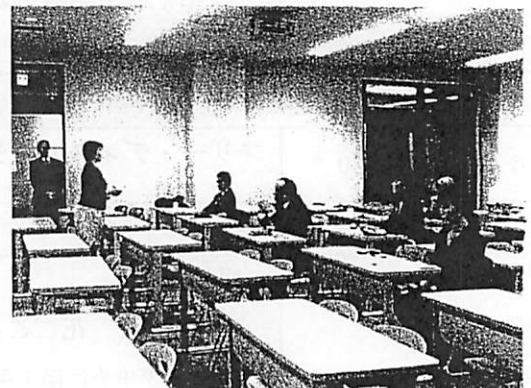
(豊平区豊平6条6丁目/地下鉄東豊線「学園前」4番出口直結)

(敬称略)

2012年(平成24年)11月4日(日)	
12:30～	受 付
総 会	
13:00～13:15	総 会
研究発表・報告(発表20分・質疑応答10分)	
13:20～13:50	「大学における就業力教育のこれからの在り方についての一考察 -企業へのアンケート調査を中心として-」 札幌国際大学 千葉里美、和田早代、牛嶋和夫
13:55～14:25	「医療系事務職のキャリアプラン」 札幌医科大学 庄武美加子
14:30～15:00	「ホスピタリティマインド構築の方法とその効果」 札幌国際大学 長谷川修
コーヒープレイク	
15:30～16:00	「ビジネス実務の変遷-ビジネス活動を雇用と商業史で読み解く-」 北海商科大学 加藤由紀子
16:05～16:35	「高等教育におけるキャリア教育の現状と課題 -キャリア教育の類型化と方向性-」 札幌国際大学 椿明美、札幌大谷大学 和田佳子
休 憩	
16:45～17:30	フリー・ディスカッション
移 動	
18:00～	懇親会 Wa. Bi. Sai 花ごころ 南1条店 (札幌市中央区南1条西2丁目5 南1条KビルB1F TEL 011-232-8600)

研究発表（１）

発表テーマ	大学における就業力教育のこれからのあり方についての一考察 —企業へのアンケート調査を中心として—
氏名（所属）	千葉 里美・和田 早代・牛嶋 和夫（札幌国際大学）
発表要旨	<p>経済産業省や文部科学省、(社)日本経済団体連合会などキャリア教育に向けた全国的潮流がみられる中、実社会にマッチした中長期的就業力教育が大学に求められる時代となっている。(特に文系) こうした中、北海道の大学生は、道内志向が強いという特性があり、実際に本学の学生においてもその傾向は年々増加している。そこで本研究は、北海道に根ざした企業ニーズをもとにキャリア教育が必要なのではないかと仮説のもと、北海道企業に対してアンケート調査を実施した。</p> <p>結果、北海道企業の多くは、チームで働く能力のコミュニケーション力、人柄の人間性、粘り強さや主体性の前に踏み出す力を強く求めている結果となり、全国と共通の部分も見られた反面、少し違うところも見られた。</p> <p>今後の教育のあり方としては、①変化する産業構造や北海道の企業に関する情報収集、②キャリアとは何か、働くイメージを早期から時間をかけた教育(早期離職を防ぐことも含む)、③北海道企業が求める人柄や人間性に対する教育の導入も検討すべきとの考察を加えた。</p>

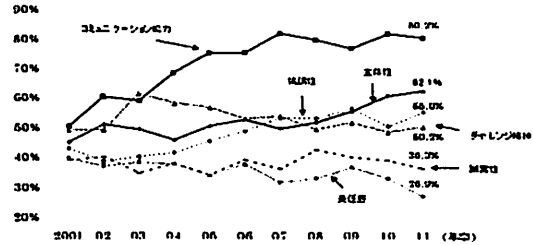


大学における就業力教育のこれからのあり方についての一考察 —企業へのアンケート調査を中心として—

札幌国際大学・千葉里美
札幌国際大学・和田早代
札幌国際大学・牛嶋和夫

◆(社)日本経済団体連合会

「選考時に重視する要素」の上位の推移



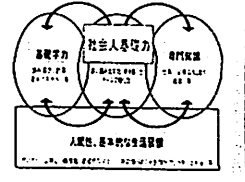
※注：(社)日本経済団体連合会が実施するアンケート調査(抽出数は約200 企業採用のアンケート)
※過去年によって順位が変動したものは14日より前年、全図を省略する。その場合は省略した順位を示している。

コフワイ

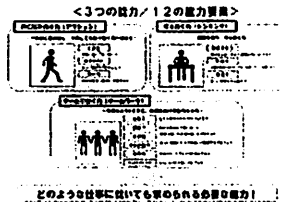
出典：(社)日本経済団体連合会
「新卒採用に関するアンケート」結果

◆経済産業省：「社会人基礎力」

職場や地域で活躍する上で必要となる力



出典：「社会人基礎力育成の手引き」p.3



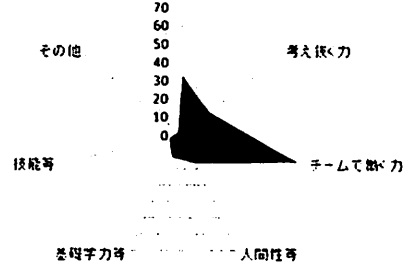
どのような仕事に就いても求められる必要能力

出典：経済産業省
「今、社会で求められる力」資料p.5

コフワイ

◆(社)日本経済団体連合会

前に読み出す力



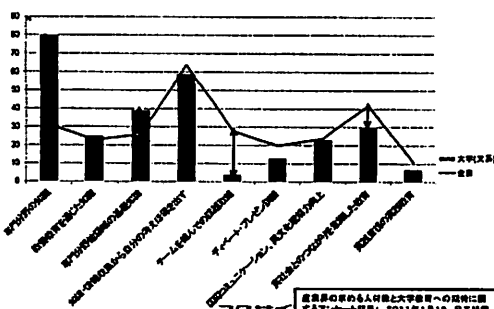
基礎学力等 人間性等

コフワイ

※(社)日本経済団体連合会
「新卒採用に関するアンケート」結果より作成

◆文部科学省：「就業力」

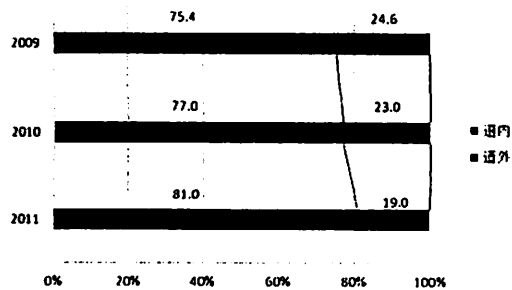
「就業力」教育とその効果(文系)



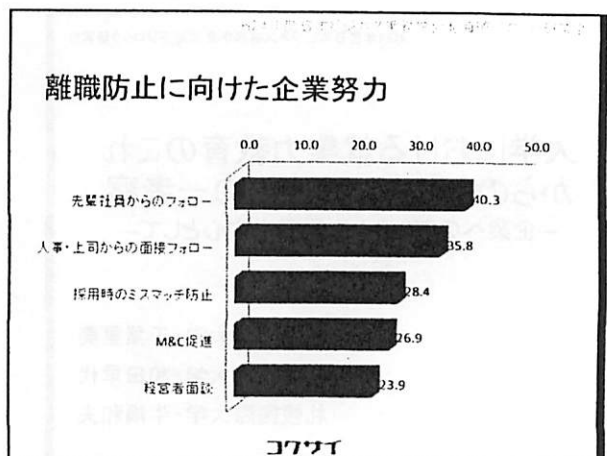
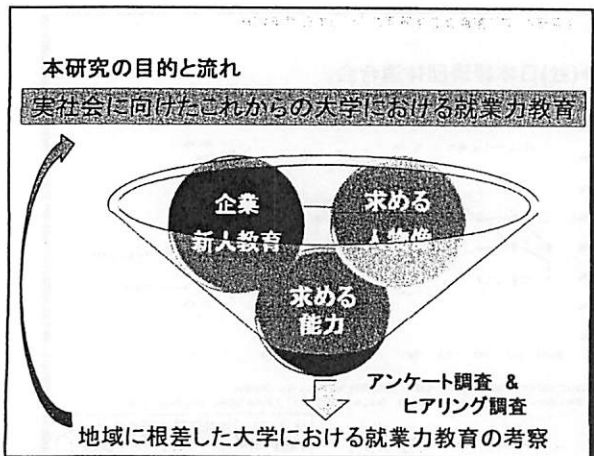
就業力の養成と大学教育への期待に関するアンケート結果(2011年)及18 頁を参照

コフワイ

◆本学学生の就職先勤務地(2009-2011年)



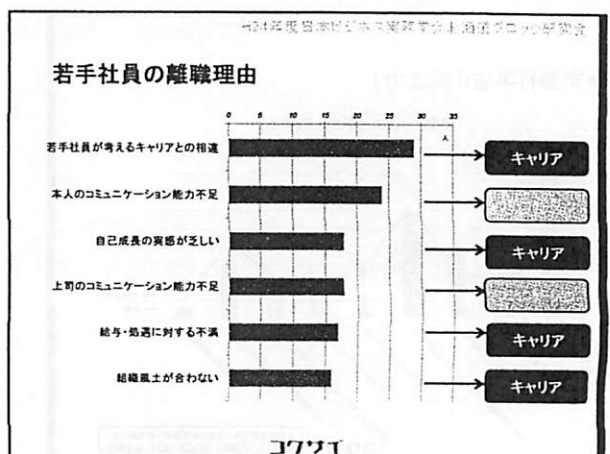
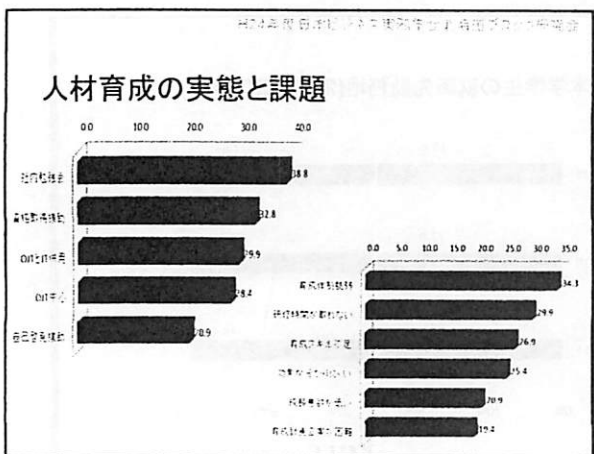
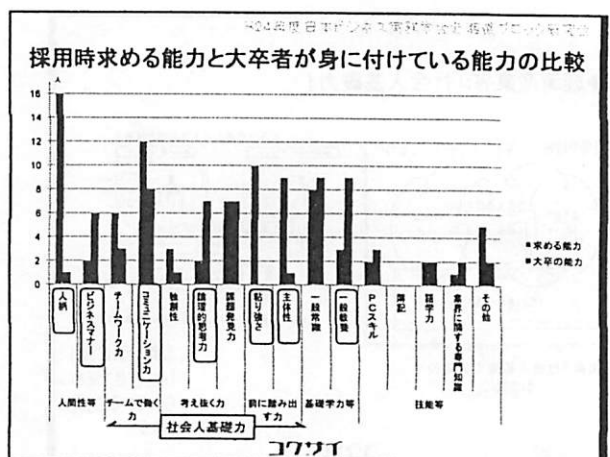
コフワイ

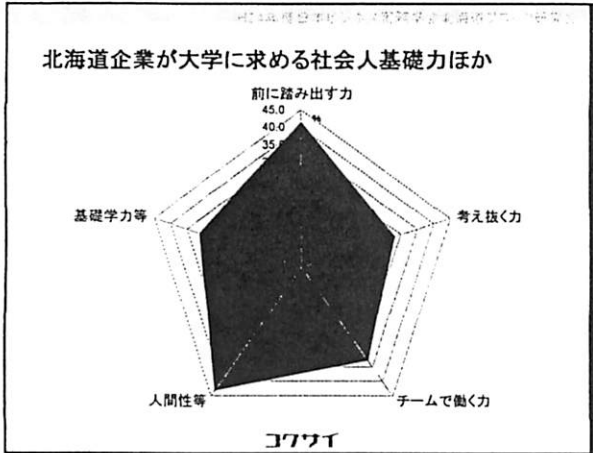


アンケート調査概要

調査時期	2012年8月～2012年10月
調査対象	道内中小企業人事担当者
調査項目	問1:「社会人基礎力」認知度 問2:採用時に求める能力 問3:大卒若手社員が身につけている能力 問4:社内人材育成方法 問5:社内人材育成課題 問6:若手社員離職理由 問7:離職防止に向けた企業努力 問8:大学に求める人材教育項目
調査方法	アンケート調査(一部ヒアリング実施)
回収数/配布数	67部(有効67部)/94部 <<有効回収率71.3%>>

コクワイ





本研究のまとめ

- ①地元就職志向が強い学生への就業力教育に向けた地元企業の情報収集等は有意義
- ②働くイメージの真実性を追求した早くからのキャリア教育(例:実話や卒業生を招いたPBL)
- ③人柄教育導入への検討

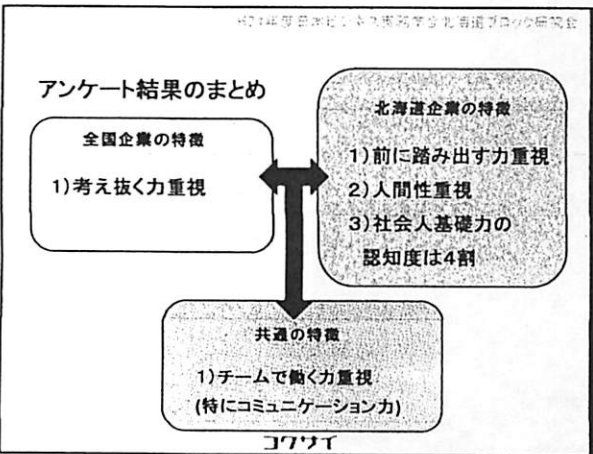
コクワイ



今後の発展的研究に向けた課題

- ①多角的なデータ収集&分析
→大卒新人社員
→データ数の増大
- ②人柄教育の研究
- ③就業力育成目的の産学連携の仕組みづくり

コクワイ

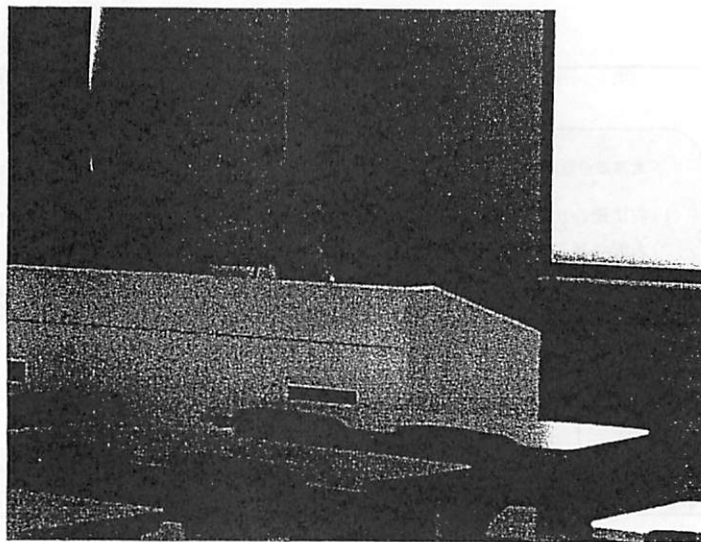


ご清聴ありがとうございました

コクワイ

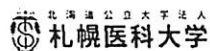
研究発表（2）

発表テーマ	医療系事務職のキャリアプラン
氏名（所属）	庄武美加子（札幌医科大学）



医療系事務職のキャリアプラン

札幌医科大学皮膚科学講座
診療情報管理士 庄武 美加子



北海道の医師事務作業補助者を取り巻く現状報告

医師事務作業補助者とは

医師不足

勤務医の負担軽減

病院勤務医の長時間労働が社会問題
近年の救急患者のたらい回し

診断書の文書作成 処方せんの作成など
煩雑な事務作業を代行
本来の業務である医療行為に専念
患者さんへ長くもてる

医師の負担軽減

医療圏とは

- ・一次医療圏 通院圏内 市町村が単位
- ・二次医療圏 入院圏内 複数の市町村(21)
(病床数が規定)
- ・三次医療圏 特殊な医療の提供(6)

医師事務作業補助体制加算

1984年以降 医学部定員減

2003年 臨床研修医制度

医師不足顕在化

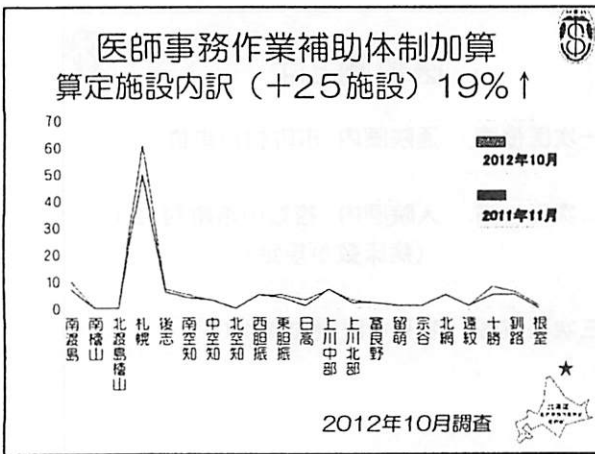
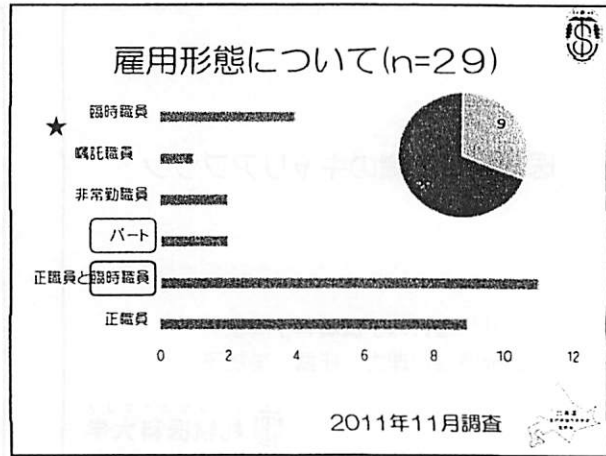
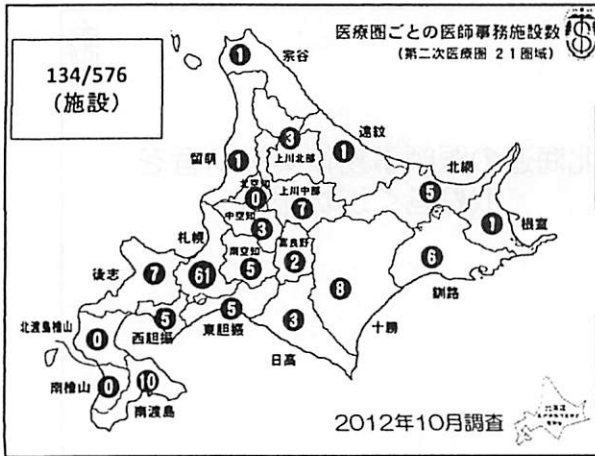
2008年 医師事務作業補助体制加算新設
いきなり新設されて、業務範囲が示される

導入方法 } 模索しつつ
教育体制 }
運用方法 }

2012年 改定
導入効果の検証に入って来ている

医師事務作業補助体制加算算定施設
134施設

2012年10月1日現在



人件費について (1)

医師事務作業補助者 (常勤)
一人当たりの給与額 (平均) → 23~24万円

図表 68 1施設あたりの平均・医師事務作業補助者数 (著人数) と給与総額 (常勤)

	全体	25対1補助体制加算	50対1補助体制加算	75対1補助体制加算	100対1補助体制加算	不明
施設数 (件)	235	7	101	63	59	5
著人数 (人)	5.0	28.1	5.1	4.2	2.9	5.2
① (うち) 医師事務補助者 (人)	1.0	0.0	1.7	0.7	0.3	2.4
② (うち) 医療事務補助者 (人)	2.9	28.0	2.6	2.3	2.2	2.6
③ 給与総額 (万円)	119.8	674.9	122.6	99.6	68.2	144.2
④ 1人あたり給与額 (万円)	24.0	24.0	24.1	23.9	23.3	27.7

①②③④ 給与総額: ①②③④ 1人あたり給与額: ④①②③④

(中置院 平成20年度「病院勤務医の負担軽減の調査結果」より)

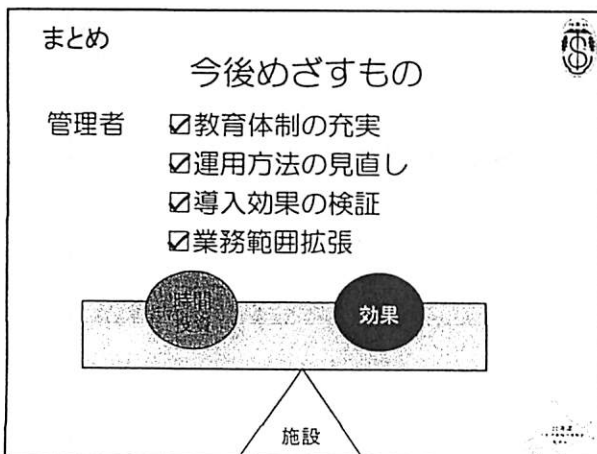
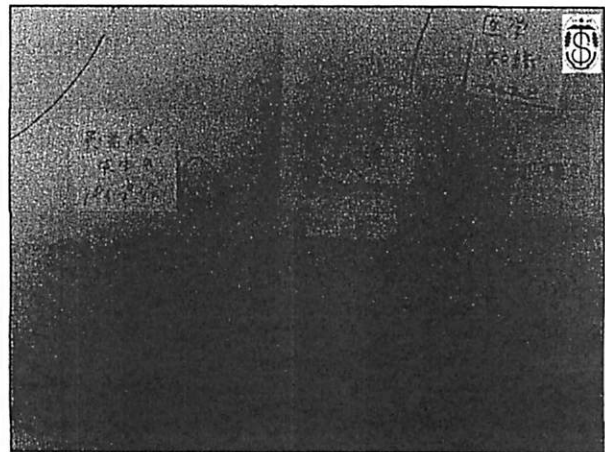
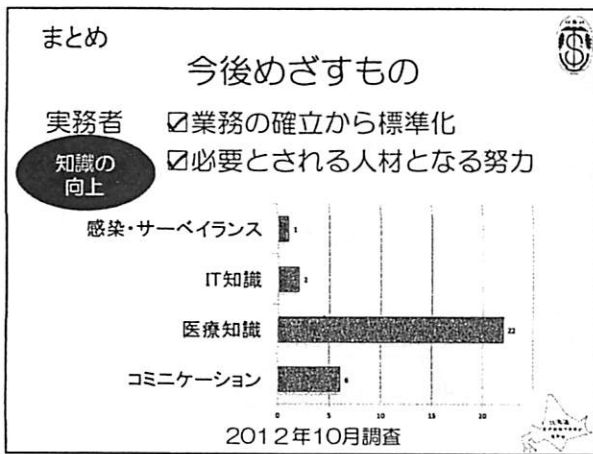
医師事務作業補助者が
キャリア構築するには (提案)

人件費について (2)

	引当規用年以内	人件費削減
時給	850円~1,000円	1,450円~1,550円
月給	136,000円~160,000円	232,000円~248,000円
交通費	12,000円	12,000円

目標: 病院 正規雇用 年収 200万円以上

医師事務作業補助者に求められる キャリア構築とは	
キャリア	長期的な雇用が可能か？
キャリアデザイン	仕事を生活の一部と考えられる 組織・給与体系か？
キャリアパス	個人が昇給・昇進または転職を 視野に入れた目標を見つける 例) 間口は狭くても正規職員を目指す
エンプロイアビリティ	医学知識を専門的に身につける(カ ルテや記録が読める) プレゼン能力、傾聴スキル、概念化 スキルの向上 適応性、協調性を高める



第3回 2012/8/11



秘書＝医療秘書？

- ◆ 秘書の業務とは
 - 上司の雑用を取り除いたり、意思決定を助けたり、人間関係の橋渡しをすること
- ◆ 医療秘書
 - 理事長、病院長などの医療機関経営者や各診療部門の管理者、医局の医師などが本来の業務に専念できるように補佐する人

堀初子他 現代医療秘書p27-28.西文社2010

医療秘書は秘書である

第3回 2012/8/11



医療秘書＝医師事務作業補助者？

- ◆ 医療秘書ではない（上司の定義が曖昧）
- ◆ 上司を直接補佐するという秘書学上の視点からは一部医療秘書とも言える

研究者の中でも
見解が分かれる

- ◆ 見解が分かれる原因
 - 医療系事務職の定義が曖昧
 - 医療現場の実情、資格団円で示す定義

再構築する必要性

北海道医師事務作業補助懇話会の活動

- 第1回 2011年12月
- 第2回 2012年 2月 現場の管理者対象
- 第3回 2012年 8月 活用セミナー

今後の予定

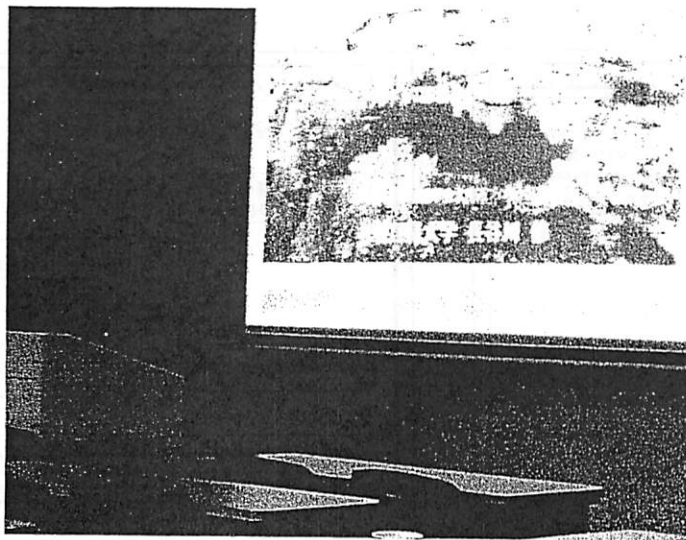
医療現場で必要な知識の伝達を行う
 病院間の連携を図る勉強会を開催
 北海道内で認定制度を設けてモチベーションを高めて行く試み



ご清聴ありがとうございました

研究発表（3）

発表テーマ	ホスピタリティマインド構築の方法とその効果
氏名（所属）	長谷川修（札幌国際大学）



Hospitality mind Sapporo International University

「ホスピタリティマインド構築の方法とその効果」
マイクレドが「即職力」の原動力となる

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会
札幌国際大学 高谷川 啓

Hospitality mind
ホスピタリティマインド

1 ホスピタリティマインド(マイクレド)が即職力 Sapporo International University

本学の業種別就職一覧

業種	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	平均
総合職	7.2	5	5	4.6	10.8	
専門職	13.3	14.3	13.5	10.5	18.8	
事務系	21.2	18.8	22.4	17.5	20.6	
サービス系	13.8	11.6	12.7	8.4	6.4	89.9%
その他	41.5	46.5	36.3	53.3	37	
合計	11	9.8	4	4.7	6.4	

マイクレドが即職力 仕組み 構築方法 効果 実践方法

ホスピタリティマインド構築の方法とその効果 Sapporo International University

進行

1. ホスピタリティマインド(マイクレド)が即職力
2. マイクレドの仕組み
3. マイクレドの構築方法
4. マイクレドの効果
5. マイクレドの実践方法

ホスピタリティマインドづくりのプロセス

1 ホスピタリティマインド(マイクレド)が即職力 Sapporo International University

本学観光学部業種別就職一覧

業種	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	平均
総合職	2.4	1.7	5	1.7	11.1	
専門職	22.5	20.9	15	13.2	12.4	
事務系	27.2	19.4	22	17	29.6	92.6%
サービス系	16	8	8.8	5.6	8.6	
その他	20.7	58.4	45	34	34.6	
合計	1.2	1.6	1.2	5.1	3.7	

マイクレドが即職力 仕組み 構築方法 効果 実践方法

1 ホスピタリティマインド構築の方法とその効果 Sapporo International University

業種	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	平均
総合職	0.2	19.8				77.4%
専門職	0.2	18.2				
事務系	0.2	22.1				
サービス系	0.2	32.7	66.3			0.8
その他	0.2	32.8	66.8			0.6

ホスピタリティ産業
人材教育サービスを提供する業界
平均:77.4%

＜総理府:大学卒業者の業種別就職状況の推移＞

マイクレドが即職力 仕組み 構築方法 効果 実践方法

1 ホスピタリティマインド(マイクレド)が即職力 Sapporo International University

企業が求める人材(能力)とは

100年に一度の大不況(空白の20年) ⇒ 即応力

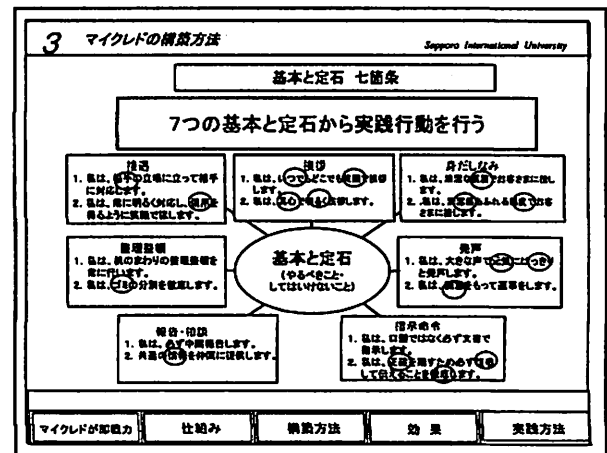
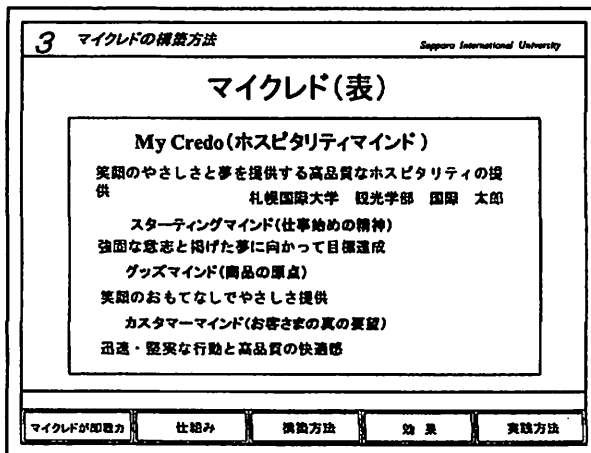
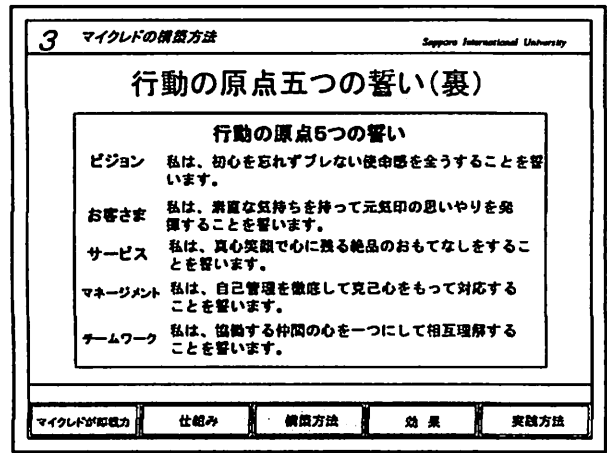
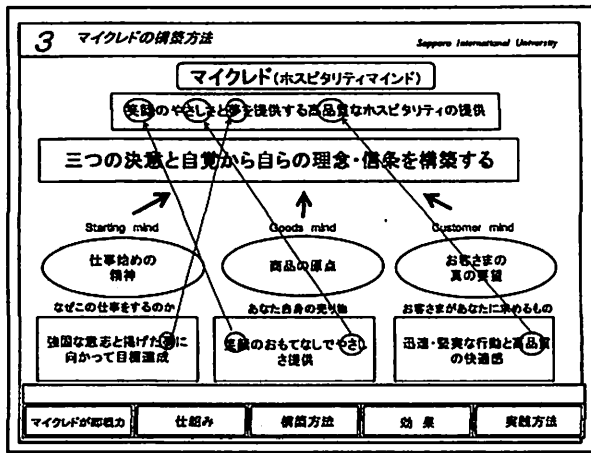
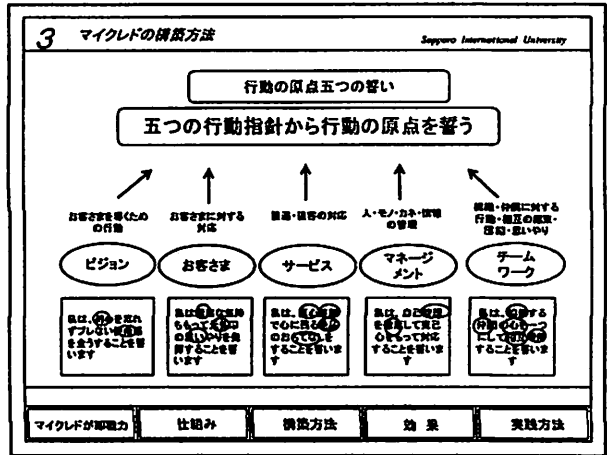
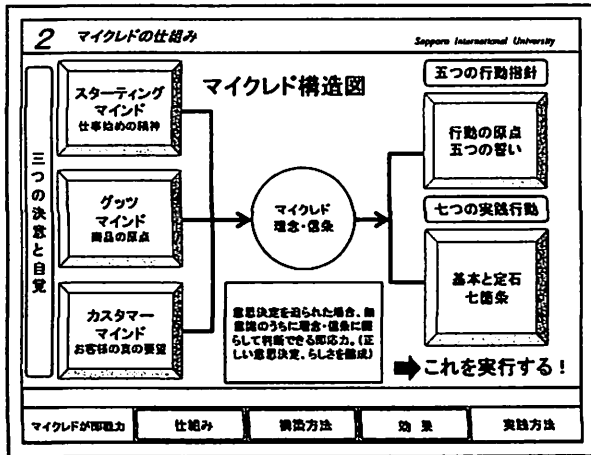
＜2010年NHKTV放映:クローズアップ現代＞

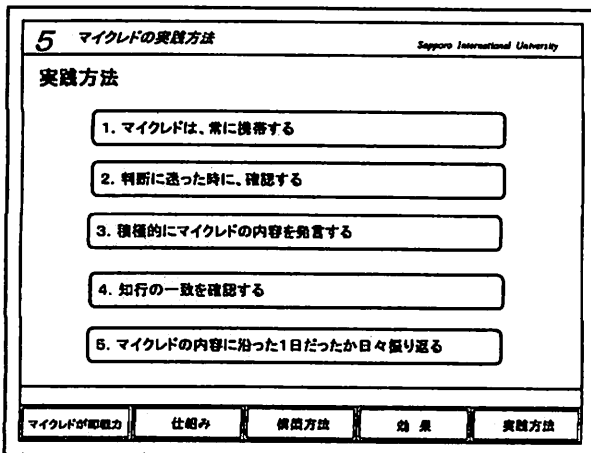
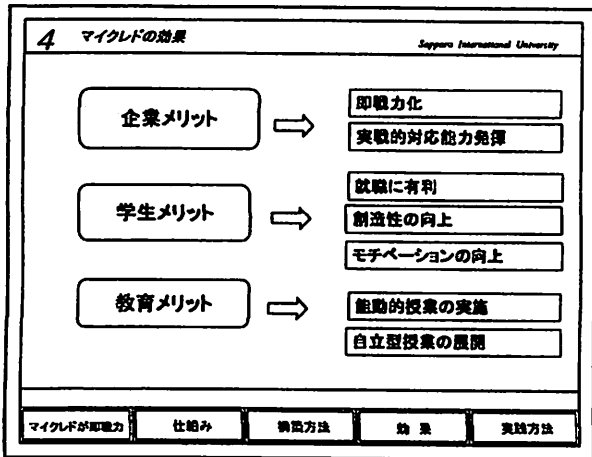
今まで求められた能力の推移 ⇒

1990年	2000年	2010年
学歴重視 ハルル 試験	人物重視 パブル 面接	創造性 1 T パブル イザナギ リーマン シロツク

即職力

マイクレドが即職力 仕組み 構築方法 効果 実践方法





研究発表（４）

発表テーマ	ビジネス実務の変遷 ＝ビジネス活動を雇用と商業史で読み解く＝
氏名（所属）	加藤 由紀子（北海商科大学 商学部）
発表要旨	<p> ビジネス実務とはなにか。森脇は「営利・非営利を含む事業であり、諸資源（資金資源・人的資源・物的資源・情動的資源）をいかして、商品やサービスと結びつく価値をつくり出す「ビジネス活動」の総体」としたが、今回は、ビジネス社会の変遷を「雇用システム」を切り口として、体系的に整理した。 </p> <p> 歴史的な産業構造の変化は、経済成長の転換期と強い相関関係がある。すなわち、第一次産業中心の地域から第二次産業中心の地域へと労働移動がおき、そしてその所得は第三次産業の財の消費に費やすため第三次産業の需要が増加し、第三次産業へと労働移動が起こった。雇用システムとは、「企業の人事・処遇制度から描き出される経済社会全体に及ぶ仕組みの総体」をいうが、この産業構造の変化に合わせ、特に女性の高学歴化や家族形態の多様化、雇用機会の均等と合間って雇用のサービス化が進んだ。さらにこれらのことが、パートタイマーや臨時雇い、人材派遣などの非正規雇用者の比率を高めてきた。 </p> <p> 様々な経済環境の悪化が、若者の雇用問題を深刻化させている。しかし、単に経済の問題だけでなく、新規学卒一括採用などの仕組みは変わらないものの、企業が求める人材がビジネスの実態に合わせて確実に変化してきていることにも起因している。現在の学生の職業観は矛盾を抱えているが、その一因として、仕事についての分析ができなくなっていることがあげられる。教育内容と職業の結び付きは、さらに重要となるため、「ビジネス実務」とはなにか、もう一度様々な角度から検証していく必要があると考える。 </p>

ビジネス実務の変遷
＝ビジネス実務を雇用と商業史で読み解く＝

北海商科大学 商学部
加藤 由紀子

キーワード：産業構造 雇用システム

1. はじめに

10月に入り、今年も学生の内定率が発表になる時期になった。8月1日現在の内々定率は全国で66.5%（リクルート調べ）であり昨年同時期より向上したと言われる。文科省発表の平成23年度大学卒業者の就職率は93.6%となり、これも前年度を上回った。しかしまだ3割以上が就職活動中であり、その学生たちは卒業の日まで苦難の日々が続く。一方それを尻目に、2-3年生の就職ガイダンスなどがはじまり、普段の授業とは違う緊張感が漂う。

キャリア教育は、「望ましい職業観・労働観および職業に関する知識・技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育（1999中央教育審議会）」であるが、学生からみれば就職支援の一環と多くの場合思っていることが多い。本来的には大学の学びのすべてが将来にむけての「主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」であるのだが、学生にとっては、「職業に関する知識・技能を身に付けさせる」ものが最大の関心事であることは否めない。

しかし、学生の就職先は多種多様であり、その事業内容もそれ以上に多種多様である。そのため学生にとっても「その会社に入社するのに何が役立つ」のかは就職してみないとわからない。企業の求める「エンプロイアビリティ（雇用される能力）」と学生の考えるそれにかい離があるのは当然である。

では、ビジネス実務とはなにか。現実社会で繰り返されている営みの一部をみて、ビジネス社会はこういうものだと、ある種の固定概念は誰も持つものである。しかしハイスピードで刷新している社会情勢のなかで、一步踏みとどまり「ビジネス」とはなにか、どう変遷してきたかを問いただすのは、ビジネス実務研究者の務めではないかと考える。

本研究では、経営学や経済学の理論ではなく、社会の歴史的な変遷を「雇用システム」と「商業」のきりくちで「仕事」とは何かを問いただすことを中心とする。なお、本年度は「雇用システム」を取り上げる。

2. ビジネスとはなにか

「ビジネス」は一般的には「仕事。職業。また、事業。商売。個人的な感情を交えずに利益の追求のみを目的として進める仕事。（ビジネス【business】 デジタル大辞泉）」を指す。英語であるため、英語には、名詞として「(1)職業、仕事、家業、商売(2)事務、実務、業務、営業、さらに商業、商取引、商売、売買；商況、景気、事業家、商人；法人、企業、会社、団体；店、商社、商店；工場、取引高；ひいき、引き立て(patronage)、(自分の)やるべきこと、務め、職務、本分(duty)；(扱うべき)重要な事柄；議事(日程) 干渉すべきこと、かかわるべき事柄；(干渉する)権利、((時に軽蔑的)) (一般に)事、出来事(affair)；厄介な[嫌な]こと；もくろみ、(課せられた)仕事、用事；雑用、こまごました仕事(chore) (ランダムハウス英和大辞典)」という意味がある。

本学会では、森脇がビジネスを、「営利・非営利を含む事業であり、諸資源（資金資源・人的資源・物的資源・情動的資源）をいかして、商品やサービスと結びつく価値をつくり出す「ビジネス活動」の総体である。（ビジネス実務総論 森脇 2000 p.10）」とした。また、ビジネス実務は「営利・非営利事業におけるビジネス活動の目的を具現化する現場の活動であり、いわば変化の激しいビジネス環境から発生する諸課題に対して、日々対応している活動である。」とし、「この活動は、現場のメンバーの相互作用で展開する課題明確化・課題達成・成果の総合評価、この一連のプロセスによる価値創造の活動である。また、この活動を支えているのが、個々人の担う仕事である。」とした。（同 p.12）

以上の定義をもってすれば、事業の発現は古代までさかのぼる。原始時代、封鎖的家内経済では生産主体と消費主体とが完全に一致し、交換が行なわれなかったが、他の集団との接触や生産技術の進歩によって余剰生産物が発生したことにより、交換がはじまった。「あきない」の「商」の語源は、秋からきており、穀物の成熟した時の主要行事が「あきない」であったと言われる。

事業の大きな変革期が 1760 年から 1830 年にかけてイギリスのアークライト、カートライトなどによる紡績機械の改良に端を発した「産業革命」である。労働者階級が発生したのもこの変革である。

しかし本研究ではここまでビジネスの歴史をさかのぼる必要はない。第二次世界大戦後からの日本におけるビジネスを雇用システムと商業史で解いていきたい。

3. 日本経済の概観と雇用システム

雇用システムとは、「雇用関係を律するルールの体系（仁田 2008）であり、一般的には「企業の人事・処遇制度から描き出される経済社会全体に及ぶ仕組みの総体」をいう。雇用システムはそれぞれの国で異なるが、日本では「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」が日本的経営を表す「三種の神器」といわれた。では、どうしてこれらのシステムが求められたのか、それにはまず日本の経済と産業の構造について概観する必要がある。

（1）戦後の混乱期（1945-1954）

1945年8月15日に第二次世界大戦の終戦を迎えた。戦後の物資不足に戦後インフレが起こり経済は混乱を深めた。GHQの経済民主化政策（財閥解体・労働改革・農地改革）が行なわれた。1946年に。資源配分を鉄鋼業や石炭に振り向ける傾斜生産方式を実行、電力、海運、肥料などにも振り向けられた。その後、1948年12月に経済安定9原則が勧告、さらに翌年ドッジ・ラインが実施され強力な緊縮財政が行われ、また1ドル360円の固定相場が設定された。しかし、強力な政策でインフレは収束したが、今度はデフレが発生し（ドッジ不況）民間企業は合理化を推進しなければならなかった。この時代は復員者が増え余剰労働力が発生し、さらに不況で失業者も続出した。

1950年に朝鮮戦争が勃発し、前進基地であった日本は軍需物資の輸出が急伸した（朝鮮特需）。生産は拡大し、特に繊維や金属関係企業は高収益をあげた。日本は国際競争力を高めるために、電力と石炭、鉄鋼を確保し、海運業を再建、さらに造船業をテコ入れしていった。そのため企業は雇用拡大の必要があったが、戦争終結による事業縮小を考え、正規雇用を行わず、臨時工員を採用したといわれる。

（2）1955-60年「高度成長時代」最初の5年間

この時代は、類をみないGDPの成長期であった。GDPの約3分の1を占める製造業の成長率は132.5%であり、寄与度は37.7%であった。寄与度でみたリーディング・セクターは鉄鋼業を中心とす

る一次金属、一般機械、電気機械、輸送用機械であった。神武景気（1955-57年）や岩戸景気（1958-1961年）がおこり、当時「三種の神器」といわれたテレビ、電気洗濯機、冷蔵庫など耐久消費財が普及していった。

この時期にアベグレンの「日本の経営 1958」が出版され、その中で、「労務者は入社にさいして、彼が働ける残りの生涯を会社に委託する。会社は、最悪の窮地に追い込まれた場合を除いて、一時的にせよ、彼を解雇することはしない（lifetime commitment）「終身雇用」という用語がつかわれた。

このシステムは、経営側にとっては労働移動を低下させ、労働者の雇用確保するため、また労働者にとっては生活安定の観点から雇用安定最優先の政策をとり、これに経営側も同調したなどの説がある。

この時期は数々の労働争議が起きた。人員整理の際は希望退職者を募ることに大きな影響があったとされている。

（3）1960-65年

1950年代後半と同じく、経済全体の成長をリードした製造業であった。しかし1950年代後半最大の寄与をした鉄鋼業など一次金属の寄与度は大幅に低下し、輸送用機械が上昇した。ほかに化学、食料品や、衣服、出版、ゴムなどが含まれるその他製造業の寄与が大きい。そして、製造業に代わって伸びてきたのが、卸売・小売やサービスであった。

また、このころは、鉄鋼業や造船業で外注が進み、「合理化」に寄与したのは、作業請負（現在の協力会社や関連会社）によるものである

（4）1965-70年

1960年代後半は「いざなぎ景気」（1965—1970年）が起き製造業の経済成長への寄与度は最大となった。卸売・小売が盛んになり、スーパーの成長は「流通革命」と呼ばれた。製造業の中では、鉄鋼業など一次金属の寄与が再び大きくなり、一般機械、電気機械、輸送用機械など「機械産業」が、製造業の中核を担った。日本経済が「内需主導」から「輸出主導」へ移行したのは、「いざなぎ景気」の時期であろう。また、パートタイムの出現は定かではないが、「いざなぎ景気」の人手不足でパートタイマーの雇用が急速に伸びたといわれる。

（5）1970-75年

1970年に大阪万博による特需があったものの、1971年のニクソン・ショック、1973年から固定相場制から変動相場制へと移行した。そのため輸出産業は打撃を受け、高度経済成長に陰りが見え始めた。この時期に自動車産業がわが国経済のリーディング・セクターとなった。そのほかでは食料品の寄与度が高いことが目立つ。一次金属や化学、石油・石炭製品の寄与は縮小している。また、輸送用機械とは逆に一般機械や電気機械の寄与も低下した。そのため石油ショック後の雇用調整では、コストダウンや流通革新がおきたことから、電機産業やスーパーでパートタイム雇用が増加した。また、製造分野だけでなく、事務分野にもコスト削減や雇用リスク分散のために外注化が進んだ。派遣労働者の発生である。

（6）1975-80年

第一次オイル・ショックを経て、「安定成長」と呼ばれる低成長時代が始まった。この時期の成長への寄与度をみると、サービス業の寄与度12.4%が製造業の15.7%へ匹敵するまでに大きくなっている

(7) 1980-85 年

1980 年代前半には GDP の成長率は、70 年代後半の 62.5%から 34.3%へとさらに低下した。製造業とサービス業で GDP 成長率の半分以上を占めたが、製造業では電気機械、特にハイテク器械が突出した。電気機械と一般機械、輸送用機械はいずれも輸出産業であり、1980 年代前半は、経常収支黒字が拡大し、貿易摩擦が激しくなった時期であった。

(8) 1985-90 年

1985 年にプラザ合意により、ドル相場危機を防ぐため円高ドル安へと国際協調がなされ、急激な円高が生じた。さらに内需振興のためにとられた低金利、さらにリゾート開発や東京のオフィス・ビル需要の過大推計なども背景として、「バブル」が発生した。建設・不動産の 2 産業がこの時期をリードした。

(9) 1990-95 年

1980 年代後半のバブル景気が終わり、「平成不況」が始まった。製造業全体がマイナス成長に陥り、卸売・小売、不動産、サービスなど第 3 次産業で低成長を維持していた。地価の急落や株価低落などにより投資がひえこんだ。この時期、人員削減（リストラ）が本格化し、雇用不安が蔓延した。このころは、日本的雇用システムである終身雇用制、年功序列などの見直しが叫ばれた。

(10) 1995-2000 年

平成不況は 1990 年代後半に入るとさらに深刻化し、1997-98 年には深刻な金融危機が襲った。この時期の名目 GDP 成長率は、1990 年代前半の 12.9%からさらに低下し 1.2%となった。雇用調整にはいかならないものの、労働時間が削減され、ホワイトカラー、特に管理職従事者にとって大きな負荷となった。またホワイトカラー労働者が過剰となったため、大学新卒の就職が困難になった(就職氷河期)。

(10) 2000-2005 年

バブル崩壊から「失われた 10 年」を経て、2005 年にはサービス業の構成比が 21.5%となり、製造業の 21.0%を上回った。製造業の内訳をみると、ほとんどすべての産業がマイナス成長する中で、鉄鋼と輸送用機械がプラスの成長をしている。鉄鋼業の成長は中国をはじめとするアジア経済の成長によるものであった。

(11) 2006-2010 年

日本経済は行き詰まり、国の競争力が急激に低下した。特に圧倒的シェアを誇る半導体、液晶、DVD、カーナビといったハイテク製品は、次々と世界シェアを失っている。アジアが急成長を遂げる中、海外企業のアジアの中核拠点や物流、金融市場も、日本から他のアジアの国々に急激にシフトしている。輸送機械、電機、鉄鋼、一般機械の 4 業種の輸出、特にこの間の経済成長は特に自動車産業に依存していた。また、海外市場では競合している韓国に市場を奪われている。国内では開業率が廃業率を下回る状況が続いており、企業の「少子高齢化」ともいえるべき状況となった。国内では円高とデフレが進行し、需要不足のための失業が増え、また不本意なパートタイマー雇用者が増加した。

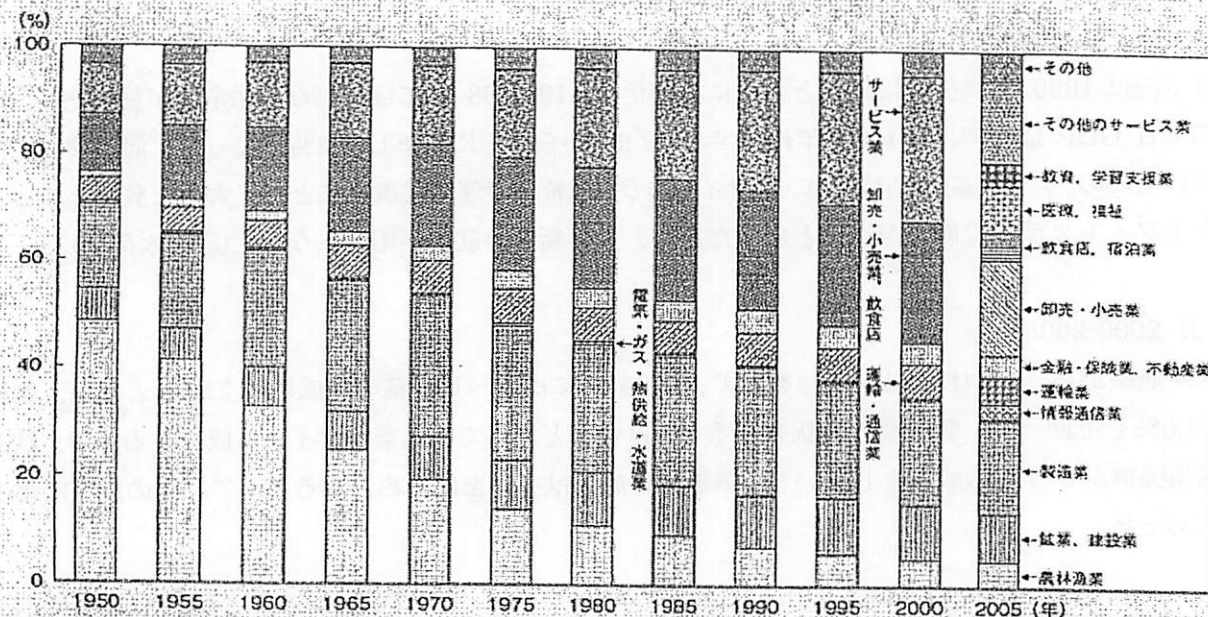
このように、歴史的にみると産業構造の変化は、経済成長の転換期と強い相関関係がある。密接に関

連している。すなわち、第一次産業中心の地域から第二次産業中心の地域へと労働移動がおき、その地域では、より安い労働力を手に入れることでより多くの所得を得ることができる。そしてその所得は第三次産業の財の消費に費やすため第三次産業の需要が増加し、第三次産業へと労働移動が起こったと考えられる。この構造の変化に合わせ、雇用システムも変化してきた。雇用者は、第一次産業に少なく、第二次産業と第三次産業、特に第三次産業に多い。第三次産業雇用者が全雇用者に占める比率は、2008年で68.5%であり欧米諸国の水準に近くなった。この雇用のサービス化は、特に女性の高学歴化や家族形態の多様化、雇用機会の均等と相まって増加した。しかし、雇用のサービス化によって、パートタイマーや臨時雇い、人材派遣などの非正規雇用者の比率は、1990年の20.2%から2000年の26.0%を経て2009年には33.4%を記録している。

4. 雇用からみるビジネスの現場

サービス業の増加に係る内訳を中分類ベースで見ると、社会保険・社会福祉・介護事業、その他の事業サービス業、医療業、情報サービス業、学校教育、その他の教育、学習支援業の増加が大きい。情報サービス業の中では、ソフトウェア業が、その他の事業サービス業の中では、労働者派遣業の増加が顕著にみられる。下図参照

第3—(1)—1図 産業別就業者構成割合 (男女計)



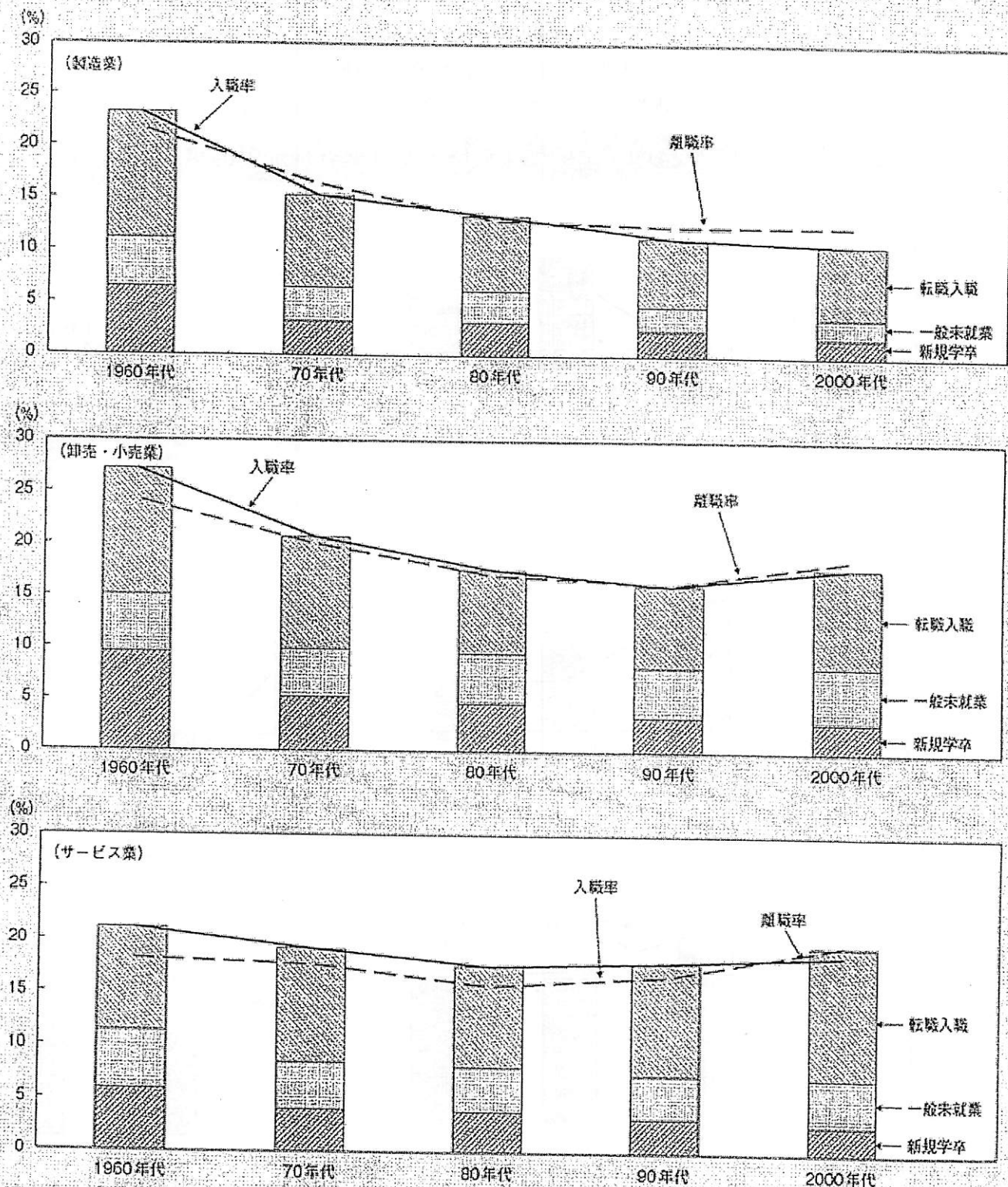
資料出所 総務省統計局「国勢調査」

(注) 第11回改訂日本標準産業分類(2002年3月)により、2005年とそれ以前とは産業の表章が異なっており、接合は行えない。

出所) 労働経済白書(平成20年版 労働経済の分析 働く人の意識と雇用管理の動向—厚生労働省)

さらに、労働者の入職率、離職率を見ると、製造業での入職率の継続的な低下、さらに1990年代以降新規学卒者の入職の激減がある。卸売・小売業でも2000年代には入職率・離職率が上昇する中で、離職率が入職率を上回っていることで、労働者の定着が難しくなっていることがわかる。サービス業も同様な動きがみられる。特に、2000年代に入って、転職入職の増加が大きい。

第3-(1)-2図 主要産業別入職の動向



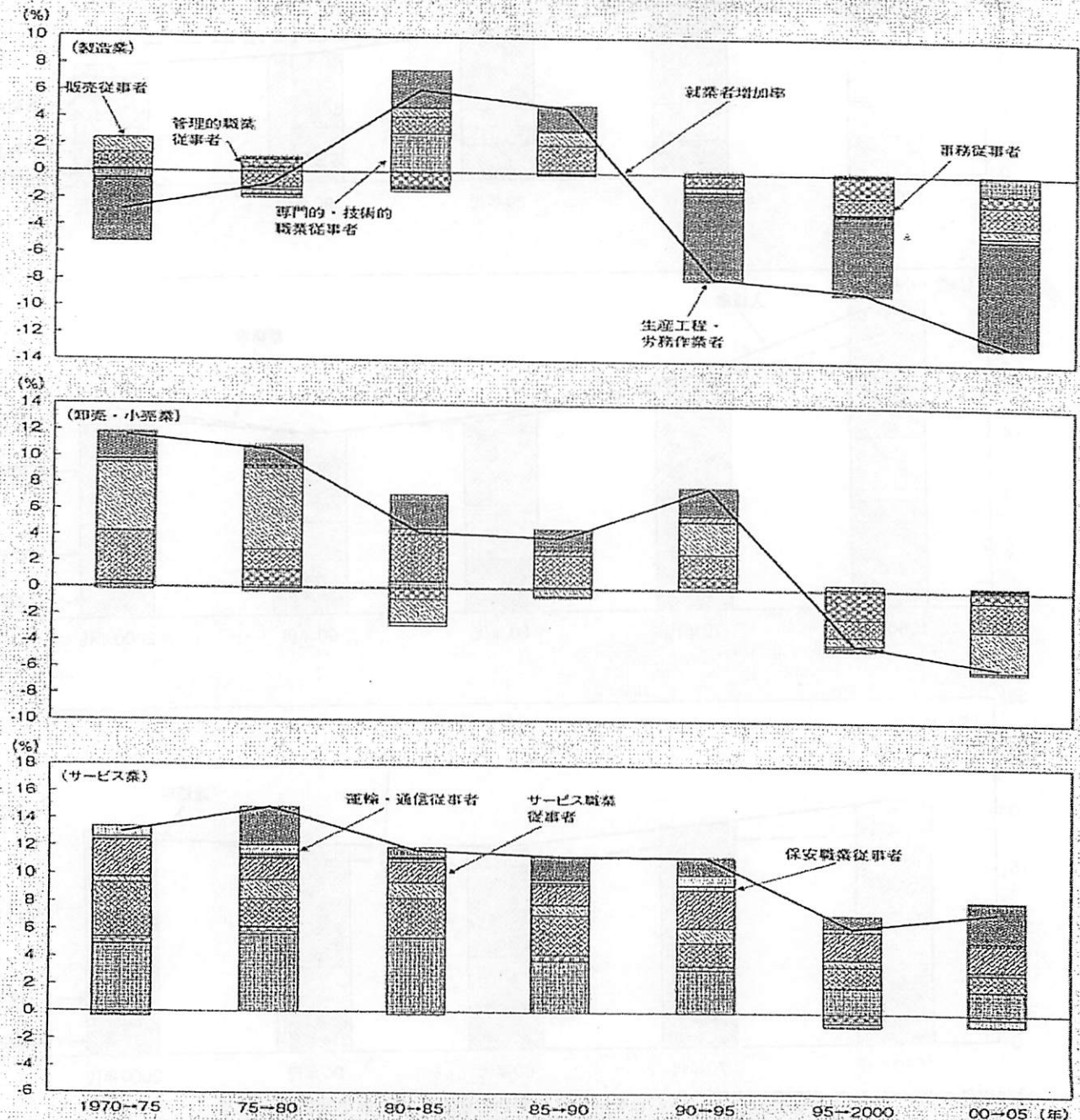
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 1960年代は1964年から1969年、2000年代は、2000年から2006年の数値による。
 2) 卸売・小売業の1985年から2003年は飲食店を含む。
 3) サービス業の1969年までは、自動車整備等、その他修理業、医療業のみを対象としている。
 また、2004年以降は、サービス業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、複合サービス業を合算したものである。

一方職種別に概観すると、製造業では、90年代以降、生産工程・労務作業者、事務従事者、管理的職業従事者が減少している。卸売・小売業では、1990年代半ば以降、販売従事者、事務従事者、管理的職業従事者が減少している。また、2000年代に入ってから販売従事者の減少が最も大きい。

サービス業では、1990年代後半に、管理的職業従事者の減少や専門的・技術的職業従事者の伸びが鈍化した。2000年代に入り生産工程・労務作業者の増加幅が拡大した。これはサービス業で働く生産工程・労務作業者には派遣労働者も含まれていると考えられるからである。

第3—(1)—5図 主要産業別にみた就業者増加率の職業別寄与度



資料出所 総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) サービス業は、2000年までの数値は、第10回改訂(1993年10月)日本標準産業分類に基づく運輸・通信業、飲食店、サービス業、2005年の数値は、第11回改訂(2002年3月)日本標準産業分類に基づく情報通信業、運輸業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)による。

合わせて、1990年代から2000年にかけて進んだ情報通信技術の革新は、産業界だけでなく、家庭や個人のライフスタイルにも大きな変化をもたらしている。

企業では、業務のスピード向上や全体的な情報共有化、コスト削減のために、情報関連に投資した。

2000年当時において情報化により求められると考えられる能力や知識をみると、「情報を収集したり、整理・分析する能力」とともに、「自分自身で新たな企画を生み出す能力や既存業務を改善する能力」がより求められた。しかし、2010年時点では、「幅広い知識や技術」、「より高い専門性」、「職場で連携、協力して行う仕事が多くなる」などとされ、それらがそのまま、新卒学生に求められる要件になってきたように考える。これらは2000年当時に必要だと考えられた標準化・定型化になじまない業務に対応するための能力でもあり、それだけ多種多様な仕事があるということを裏付けている。

一方、大学をふくめ高等教育機関への進学率は、1958年の8.6%から1976年の27.3%へ、さらに1990年の24.6%から2000年には39.7%となり、2010年には50.9%と過去最高の水準となった。

高度経済成長時代は、教育水準の高い人材へのニーズが高まったことがその理由にあげられるが、第二次ベビーブーム世代が18歳に達する1980年代終りから大学進学率の上昇は、企業側の人材ニーズとは違った局面を含んでいる。このため1996年には高卒就職者が大きく減少し、はじめて大卒就職者が高卒就職者を上回った。近年では、大学院卒の就職者も増加しており、新規学卒就職者の高学歴化が進行している。

日本社会では、長期雇用の慣行やと新規学卒一括採用の仕組みが広くみられ、高度経済成長期から安定成長期を通じて一般化してきた。90年代には長期雇用はその仕組みの変革が図られた時期もあったが、新卒一括採用は現在でも継続している。新入社員の現在の会社での就業希望をみると、「定年まで働きたい」「とりあえずこの会社で働く」と雇用の継続を前提に考えている者の割合は、1980年代半ばまで上昇傾向にあったが、その後、低下し、2000年には38%となった。ところが、その後は大きく上昇し、2009年には60%となったというデータがある。完全失業者と労働力人口に占める若年層の割合をみると、完全失業者に占める若年層の割合は、1980年代から1990年代にかけて上昇し、2000年代には低下したとはいえ46.1%と80年代と同程度の水準にある。一方、労働力人口に占める若年層の割合は、1970年代の42.0%から2000年代の32.0%へと継続的に低下している。すなわち若年層における失業問題は深刻であるといえる。2008年秋以降の経済減速に伴い2009年、2010年春卒業の新規学卒者の就職状況は悪化した。2011年春卒業の新規学卒者の就職状況は、若干改善はされたものの依然として厳しい。このように学生の就職は、卒業する年の経済情勢によって左右される。しかし、長期雇用への要望があるにもかかわらず、753減少は依然続いており、学生の職業観は明らかに矛盾を抱えている。一方、企業は大卒文系は販売や営業のようなホワイトカラー職種を、大卒理系は研究者や技術者を確保するために採用するのが一般的であったが、その際、教育内容と職業の結び付きは、理系は強いが文系は学部不問の事が多い。するとさらに仕事についての分析ができなくなっていると思われる。

6. 中間報告のまとめにかえて

バブルの崩壊は、雇用情勢の悪化を引き起こし、さらにその後の様々な経済環境の悪化が、若者の雇用問題を深刻化させている。その結果、不本意な職業選択の結果として、離職や非正規雇用へと向かう者も今後さらに増えると思われる。さらに企業では「新規学卒者を採用し、じっくりと育成する」よりも「即戦力の確保」が中小企業を中心に重視されていることも、大学での学びにしっかりと取り組めない要因になっている。大学での学びの意味をより深く自覚させるためには、もう少し実態をふまえた教育のありかたを教員が意識する必要があると考える。

仕事をするために組織に所属するという経験を持たない若者にとって、働くことの意味をつかみ取ることは難しい。彼らの「働く」はアルバイトの世界の一部しか見えておらず、またすべての学生がインターンシップに行ける訳ではない。また、教員のほうも限られた時間で、学生に見えるように教えるのは至難の業である。「ビジネス実務」とはなにか、もう一度さまざまな角度から検証していく必要があると考える。

研究発表（5）

発表テーマ	高等教育におけるキャリア教育の現状と課題 －キャリア教育の類型化と方向性－
氏名（所属）	椿 明美（札幌国際大学短期大学部） 和田 佳子（札幌大谷大学）
発表要旨	<p>「社会的・職業的自立に向けた指導（キャリアガイダンス）」の法令化（2011年4月施行）を契機に、大学・短大におけるキャリア教育の位置づけや展開はどのような変化したのだろうか。本研究ではその現状を探るため、北海道内の大学・短大のHPからキャリア教育に関わる項目を拾い上げて類型化し、その後、8校のキャリアセンターを訪問してヒアリング調査を行った。結果から考察されたことは以下のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> （1）キャリア教育科目は全ての教育機関に導入されたが、取り組み内容には大学間格差が見られた（必修・選択の位置づけ、キャリアセンター主導の有無、アカデミック教員の意識差など）。 （2）キャリア科目は、必ずしもキャリア教育を専門とする教員が担当しているわけではないため、内容の精査充実に課題が残る。 （3）インターンシップ制度は全ての大学に設けられているが、平均的な参加率は対象学年のうちの1割程度にすぎない。 （4）キャリアセンター職員の意識、役割が高度化していることが確認された（高学歴化、有資格化）。 <p>キャリア科目を開講するだけでキャリア教育が成立するものではなく、幅広く多角的な視点からのアプローチが必要である。そのため教養科目・専門教育との融合、学部・学科科目を含めたカリキュラムの体系化が喫緊の課題である。</p>

高等教育におけるキャリア教育の現状と課題
～キャリア教育の類型化と方向性～

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会
2012年11月4日(日)

和田佳子(札幌大谷大学)
橋 明美(札幌国際大学短期大学部)

キャリア教育充実の方策

「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(中央教育審議会答申)
平成23年1月31日

- 教育課程上の工夫
- 有機的連携体制の確保
- 多様な取組の推進

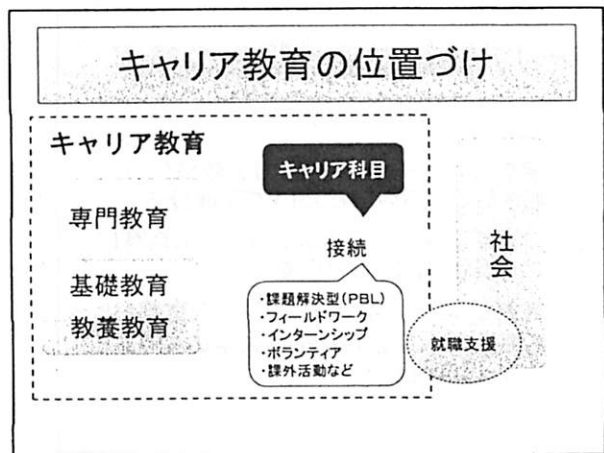
→

- キャリア教育の方針の明確化
- 教育課程の体系化

本研究の目的

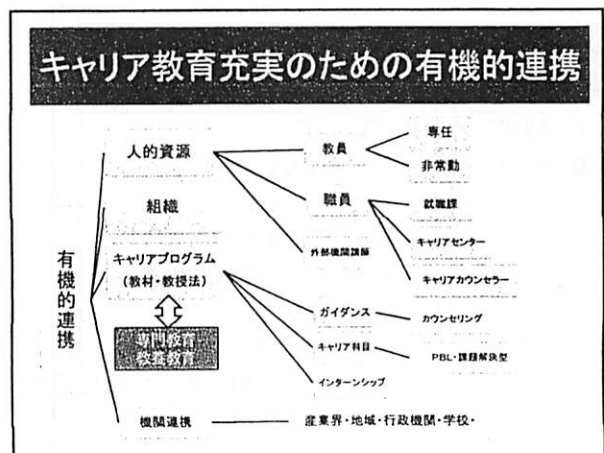
◎キャリア教育(インターンシップを含む)の現状把握と類型化

1. キャリア教育は大学全体の教育(カリキュラム)の中で、どのように位置づけられているか。
2. キャリア教育を担うのは、主にどの組織・担当者か。
3. 大学規模(学生数)、学部・学科により特性があるか。
4. キャリア教育推進における課題は何か。



キャリア教育とは

- 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育をいう。
- それは、特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、様々な教育活動を通して実践される。
- キャリア教育は、一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から、変化する社会と学校教育との関係性を特に意識しつつ、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものである。



キャリア教育の現状

ヒアリング調査内容(1)

1. インターンシップ実施状況
 - (1)実施概要
 - (2)実施規模
 - (3)単位認定
 - (4)事前・事後指導
 - (5)担当者
 - (6)効果と課題

キャリア教育の現状調査の概要

- ・各大学ホームページからキャリア教育について掲載されている内容について整理分析
- ・道内の私学文系大学・短大のキャリア教育についての現状を聞き取り調査
- ・先端事例として、大学コンソーシアム京都および京都産業大学、小樽商科大学のキャリア教育との比較検証

ヒアリング調査内容(2)

2. キャリア教育の実施状況
 - (1)キャリア教育の位置づけ
 - (2)主な担当者
 - (3)内容
 - (4)効果と課題

ヒアリング調査概要

1. 調査期間: 2012年9月～10月
2. 調査対象: 道内私学文系5大学3短大
キャリアセンター職員
またはキャリア教育担当教員
3. 先進的事例調査: 大学コンソーシアム京都、
京都産業大学
小樽商科大学
(2012年9・10月)

調査の結果

インターンシップの類型

類型	内容・特徴
職場見学型	1日研修(レクチャー、見学、ワーク)
座学・体験型	仕事の全体像(組織)レクチャー、各部署の見学、単独作業体験
職場体験型	さまざまな部署の仕事を体験、単独作業体験
実務実践型 一部署体験型?	1つの部署で仕事を体験
専門体験型	学部専門と関連する体験 例: 法学部→裁判所、経済学部→行政、NPO、工学部→IT企業、芸術学部→デザイン工房
課題解決型	企業・大学等の課題に取り組む
地域連携型	地域の行事に参加、地域課題に取り組む ボランティア体験

3. 大学規模(学生数)、学部・学科により 特性があるか

- 大規模校は取り組みは熱心だが、人数制限などの規制があり、全体への浸透が課題
例: 物理的な事情(学生数に対する教室数)により、受講者を300名限定とせざるを得ない。溢れた場合は抽選。
- 学部によりキャリア教育への関心に濃淡がある。教員の言動により学生の動きが変わる。

1. キャリア教育は大学全体の教育(カリキュラム)の中で、どのように位置づけられているか。

- 政策主導でキャリア教育科目の導入は完了(100%実施)。
- 具体的な取り組みには大学格差があり(選択・必修、履修割合)各大学の事情に合わせた試行の段階にある。
- 入学から卒業までを貫く教育の体系化を模索
 - 初年次教育とキャリア教育の統合
 - 専門教育とキャリア教育の統合

4. キャリア教育推進における課題は何か

- アカデミック教員のキャリア教育への理解がなかなか進まない
- 職員の意識改革がなかなか進まない
- キャリア科目のみでキャリア教育が成立するものではない。専門教育とキャリア教育の融合・体系化に工夫が必要
- 建学の精神が理解していない外部の人に任せることはできない、ということで自力で実施。

2. キャリア教育を担うのは主にどの組織・担当者か

- 教員と職員の役割分担
 - 教員: 必ずしもキャリアを専門とした教員ではなく、様々な専門の教員
 - 職員: キャリアセンター職員が主に担当
- キャリアセンター職員の意識・役割の高度化
 - 企業と接点が多く、社会認識が高い
 - 成果が明確なため熱意があり、勉強をしている
 - 役割が高度で専門的(キャリアの授業を担当、個別指導、コーディネート等)

大学運営・組織改革への意識

キャリア教育の類型

類型	規模	大学の系統	該当大学	特徴
センター主導型	大規模	アカデミック系	A大学、B大学	教員理解がない
教員主導型	小規模	実践・教養系	E大学、F・G・H短大	教員理解があり、学生把握ができています
センター、教員協働型	中・大規模	実践系	C大学、D大学	教員・職員の壁が低い

5. インターンシップ推進における課題は何か

政策提言に反して先細りの傾向

企業

受入れ負担が大きい(時間、コスト)
何をしたらよいかわからない

大学

受け入れ先の開拓が難しい
教員の協力を得られない大学は外部機関を利用せざるを得ない(規模小)

学生

学生が未知のものに取り組む意欲が低下
行きたい企業がないなど選り好み
ISよりアルバイトを優先する傾向

これからのキャリア教育プログラムを 考える参考資料

『フィンランド中学校現代社会教科書 15歳 市民
社会へのたびだち』(明石書店、2011)

『キャリア・デザイン-仕事の世界での自己実現の
ために-』G. キンブレル/B. S. ヴィンヤード(文化
書房博文社、2005)

目次から広義に捉えるキャリア教育の像

キャリア教育の現状と方向性

政策主導のキャリア教育の問題点

- 政策主導のキャリア教育批判
児美川孝一郎『権利としてのキャリア教育』(2007)

勤労観・職業観の育成で抜け落ちる視点として、
人間主体として人生を生き抜くための力の育成の欠如

「若者を既存の社会構造にはめ込むことを狙う「適応主義」の理論
企業向けの人材輩出をするような狭いキャリア教育から
→「生活と労働の場の主体」になるための教育
シティズンシップ教育へ

そのためのプログラムを考えていく必要がある。

第9回 学生プレゼンテーション・コンテスト

記録集

2012年12月8日
(於：北海商科大学)

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会 主催

2012年度 日本ビジネス実務学会
北海道ブロック研究会主催
第9回学生プレゼンテーションコンテスト

日 時:2012年12月8日 13:00 ~15:00

【 プ ロ グ ラ ム 】

会 場:北海商科大学

	所 属	学年	代表氏名	タ イ ト ル
1	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科	3年	田中 絵美 相澤 玲那	就職活動の第一歩に向けて
2	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科	3年	原田 翔 桜井 萌	私生活の中から養える社会人基礎力
3	札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科	2年	立崎 正恵	社会人になるための一歩
4	札幌大谷大学 社会学部 地域社会学科	1年	丸 猛 坂本 燎	少子化と共働き世帯が子供たちに与える影響 —児童育成会の果たす役割—
5	札幌大谷大学 社会学部 地域社会学科	1年	早川 秀 吉武 佑記	地方行政と私たちの生活のかかわり —若者はなぜ区民センターを利用しないのか—
6	札幌国際大学 吉林師範大学 現代文化学科	3年	郭 楊	マンホールの蓋

(敬称略)



日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会主催

第9回 学生プレゼンテーション・コンテスト 審査結果

最優秀賞

「少子化と共働き世帯が子供たちに与える影響－児童育成会の果たす役割－」

札幌大谷大学 1年 丸 猛さん

坂本 燎さん

優秀賞

「私生活の中から養える社会人基礎力」

札幌国際大学 3年 原田 翔さん

桜井 萌さん

優秀賞

「社会人になるための第一歩」

札幌国際大学 2年 立崎 正恵さん



審査委員長の津山先生と出場学生たち

就職活動の第一歩へ向けて

—インターンシップの現状と課題—

札幌国際大学 観光学部観光ビジネス学科 3年

田中 絵美 相澤 玲那

札幌国際大学では、1年に前期・後期と2回インターンシップ授業があります。企業数も100社以上と提携を結び、力を入れています。

まず、インターンシップの流れを説明します。私が受けたのは後期の授業なので後期の説明をします。

夏休みが終わり、授業が始まる9月に授業ガイダンスがあります。これはどの授業にも共通してあります。ガイダンスの時点では、まだ決定ではないので私は、「インターンシップってどんなことをするんだろう。」「とりあえず説明だけ受けてみようかな。」くらいの気持ちで行きました。ちなみにこのガイダンスを受けないとインターンシップ授業を受けることができません。1回目の授業としてカウントされてしまいます。2回目の授業では企業リストを渡され、自分が行きたい企業の候補を第三希望まで書いて提出します。

10月に入ると派遣先が決定します。もし希望がほかの人と重なってしまった場合は担当の先生との面談で決めます。この派遣先は、9月に希望をとった時点で、先生方が企業の方と連絡を取り合ってインターンシップに行かせてもらえるか交渉します。派遣先が決まると次は派遣準備をしていきます。

11月・12月には事前研修と事前訪問があります。事前研修とは、派遣先の企業別でグループに分けられて行きます。私は観光系のグループに入り、主にあいさつの練習やサービス業のあり方について学びました。この事前研修は

毎週月曜日の1講目にあり、更に1度も欠席してはいけません。ただでさえ月曜日の1講でつらいのに、1度も欠席が許されないのはとてもつらかったです。しかしこれは、会社に勤めるにあたって当たり前のことなので学生リズムの私たちを改善させるための策なんだそうです。

訪問先によって日にちは異なりますが、だいたいの方は冬休みの期間中にインターンシップへ行きます。期間は2週間程度が多いです。そして、インターンシップの終了後、インターンシップを終えた学生が集まり、次は企業関係なくバラバラな職種へ派遣された学生が集まり、それぞれ自分がどんなことをしてきたのか、どう変わったのかなどを話し合い最後にはグループ別にまとめ発表します。以上がインターンシップの流れです。

私たちは同じ観光系のインターンシップを行ったことを、次のようにまとめてみました。私田中は全国展開している旅行会社へ行き、主に事務作業を行いました。そして、相澤は彼女の地元にあるホテルへ行き、主に接客業を行いました。私たちは業種も仕事内容も全く違いますが、共通点は自分が好きで体験してみたいと思った職業であること、また観光系の職業であることです。

次に、本学はインターンシップ授業についてかなり力を入れていて、内容もとてもいいのですが、近年この授業を受ける生徒が少なくなっているのが現状です。では、なぜ少なくな

っているのか、何かいい方法はないのかを私たち学生が目線で考えたことをこれから提案していきたいと思います。

まず、問題点として、・企業側が仕事をしながら研修を行ってくれるので付きっきりで教えるのは無理があるため、教えてもらいづらいこと。

- ・2週間の研修だと出来ることに限りがある。
 - ・家から遠い研修先だと通うのが大変。
 - ・授業が1講目なので受講を諦める学生が多い。
- が取り上げられます。

そこで、改善策として、・長期のインターンシップ先をもっと増やす・企業側にも都合があるが、せつかくの研修なのでできる限り協力してもらう。・宿泊先などの手配、学校からの補助金などができれば、派遣先が多少遠くても通おうと思える。・1講目の授業は研修先が決まった後の事前研修から始めればよいと思います。

インターンシップを実施している大学は多くないので、せつかく実施している本学の生徒には絶対為になるのもっと参加してほしいからです。

研修先に通うにあたって、まず考えるのは家から通える距離なのかです。出勤時間がだいたい8時～9時なのであまりに遠すぎると通えないのです。

更に、交通費はすべて実費なのです。私は実家が恵庭で派遣先が札幌だったので、恵庭から札幌までの電車の定期代2万20円かかりました。このような、条件が重なり行きたいけど諦めるという選択をしてしまう学生も少なくないと思います。全額までとは言いませんが、いくら交通費を負担してくれたり、昼食なども企業から出してもらえたりするとすごく助かります。

このほかにも、企業での業務内容が詳しくわからないまま実際にインターンシップへ行くので、行くまでも行ってからも不安が抜けない、というのが実際に行ってみての感想です。

改善策として、派遣先が決まった時点にその企業から具体的な業務内容を教えてもらうということを考えました。こうすることで、事前にどんな仕事をするのかわかるので、その研修先にあった準備をすることができます。学生としても準備がしっかりしていることで自信になるし、企業にとってもマイナスとはならないはずです。そして、仕事内容が分かった後にロールプレイを試みることも提案します。

まず、今までは観光系なら観光系と大まかにグループ分けされていたが、専門分野別にもっと細かく分けます。

それから、そのグループごとに業務内容に沿って実際にロールプレイしてみるのです。すると、学校で行ったことがインターンシップ先でどれだけ発揮できているのかがわかります。

最後に、もともと本学のインターンシップ授業は3講目に行われていました。その時は約300人が入る教室がいっぱいになるほど履修者がいたのに、会社の出勤時間に慣れるために時間を早くしようと1講目に変えたところ、履修者が激減し、今では本学の学生でインターンシップを履修した生徒は、1学期中全学生の3%しかいなくなっていました。

ですから、もっとインターンシップの重要性をアピールする他に、生徒の意見にもぜひ耳を傾けてもらえたらと思います。

また、本学では来年から新しく観光学部に、国際観光学科ができます。海外でもインターンシップが見直されていていろんな国で実施されています。企業と学生の立場は同等で、賃金も支給されます。その代り学際には社員と同じように働きます。これが本来の職業体験だと私は思います。せつかく国際観光学科ができるので、海外にもインターンシップができるようになればもっと私たちの視野が広がると思います。

これで私のプレゼンを終わります。ご清聴ありがとうございました。

就職の 第一歩へ向けて ～インターンシップの現状と課題～

札幌医科大学 観光学部
観光ビジネス学科
田中 絵美
田中 玲那

インターンシップ前

インターンシップ後

田中 絵美

インターンシップの流れ

9月	10月	11月・12月
ガイダンス・エントリー	派遣先決定	事前研修・事前訪問

- 企業側が仕事をしながら研修を行ってくれるので教えていただきづらい
- 2週間の研修だと出来ることに限りがある
- 家から遠い研修先だと通うのが大変
- 授業が1講目なので受講を諦める学生が多い

観光系のインターンシップ

田中 好き女仕事

- ・旅行
- ・全国
- ・事務
- ・観光系
- ・体験したい

- 企業側にも都合があるが、せつかくの研修だから出来る限り協力してもらおう。
- 長期のインターンシップ先を増やしてほしい
- 宿泊先などの手配、学校からの補助金などが手配されたら行きやすくなると思う
- 1講目の授業は研修先が決まった後の事前研修から始めればよい。

研修先に通うにあたり...



・学校からの補助金などの支えがあれば
研修先選択が広がる。

ご清聴ありがとうございました



◎企業先でどんなことをするのかわからない

- ・派遣先が決まってから、研修項目を教えてください
- ・一事前にどんな仕事をするかわかるので、その研修先にあった準備をすることができる

◎仕事内容が分かった後、ロールプレイしてみる

- ・今までは、大まかに分野分けされていたが、専門分野別にもっと細かく分けて、研修に備える
- ・→学校でロールプレイしたものが研修でどれだけ発揮できるかわかる。

履修者を増やすために...

3講目の時	1講目に変更	しかし
約300人ほど入る教室がいっぱいになるくらい履修者がいた。	会社の出勤時間に慣れるために時間を早くする。	朝早くなったことで、履修者が激減。

3%

私生活の中から養える社会人基礎力

札幌国際大学 観光学部観光ビジネス学科 3年

原田 翔 桜井 萌

みなさんこんにちは!

札幌国際大学、観光学部、観光ビジネス学科の
原田翔と申します。

本日は、よろしく願いいたします。

テーマは、私生活のなかから養える社会人基礎
力です。

私は現在、大学3年生で、先日、就職活動が
始まりました。私自身、企業への就職を希望し
ています。その中で企業が私たち就職希望者
に対し、求めている能力は、経産省が提唱する
社会人基礎力であるということがわかりました。
その社会人基礎力は、学校での授業はもちろん、
私生活のなかから養えるのではないかと考えま
した。★

こちらは本学の教育プログラムである「コク
サイ イイ ステップアップ」です。
本学の教育プログラムの中で特に力を入れている
ことは、キャリア教育です。★

私自身、キャリア教育を非常に重要と考えて
いるため、一週間の授業のうち、赤字となっ
ている半分受けています。

私がキャリア教育を受けていくなかで、企業
が私たち就職希望者に対し、求めている能力は、
経産省が提唱する、社会人基礎力であるとい
うことが初めてわかりました。

そこで私は社会人基礎力というものを勉強して
みました。

まず、企業にとって社会人基礎力項目のなか

での重要順位はどのようなものになっている
のか調べてみました。★

こちらは、企業が採用時に重視する社会人基
礎力とうものを、グラフ化したものです。
企業が私たち就職希望者に対し、特に求めている
社会人基礎力は「主体性」と「実行力」であ
るということがわかりました。★

については、社会人基礎力のなかで私に欠けて
いる能力は、まず「主体性」、次に「実行力」、
さらに「計画力」、そして「発信力」。
この4つが私に欠けていると感じました。★

これらの能力が欠けていると「指示待ち人間」
や「マニュアル人間」、「一匹オオカミ人間」に
なってしまう可能性があります。

これらの能力が欠けている私は、もしかし
たら、こういう人間になってしまうかもしれませ
ん。

そこで私は、こういう人間になってはいけな
い!と考え、これらの能力の中で特に欠けている
と感じ、さらに企業が私たち就職希望者
に対し、特に求めている社会人基礎力である
「主体性」と「実行力」を鍛える具体的な方法
を考えたので、ご提案させていただきます。★

最初に、主体性を鍛える具体的な方法です。
まず、現状分析。つまり、これから自分がやる
べきことを客観的に分析し、次にどう動くかを
選択、最後に実際に行動する。

これを繰り返していくことによって、次第に主体性が鍛えられていくのではないかと考えました。★

次に、実行力を鍛える具体的な方法です。まず、一週間のはじめに少しだけ高い目標を設定します。次に、目標達成に向け経験、つまり行動を実行します。

そして、一週間の終わりに、自己評価します。その週に達成できなかった目標は次の週の目標に設定することで、同じ間違いを繰り返さないよう学習します。これも主体性を鍛える方法と同じく、繰り返し行うことで実行力が次第に鍛えられていくのではないかと考えました。★

今、提案した2つの具体的な方法を私は実際に行ってみました。

こちらは、私が作成した「社会人基礎力チェック表」というものです。週のはじめに設定した5つの目標のうち、2つ達成することができませんでした。

さらに、私に欠けている社会人基礎力のうち、「主体性」と「発信力」が、他の2つの能力要素と比べ、低い点数となってしまいました。ですので、達成できなかった2つの目標は翌週の目標に設定し、同時に、低い点数となった能力要素は意識して行動するようにしました。★

すると翌週は、先週達成できなかった2つの目標を達成することができ、点数の低かった2つの能力要素も点数をあげることができました。

以上のように2つの具体的な方法を実際に行うことにより、目標を明確に示しておくことができ、目標設定から達成までのプロセスを大事にすることができました。

また、達成できなかった目標については、なぜ

できなかったのだろうと自分で考え、経験を生かすことで翌週には達成することもできました。これを繰り返すことは、自分がどの能力に長けていて、どの能力が劣っているのかを分析することができ、すなわち多くの学生が就職活動の際に重要となる、自己分析ができます。

皆さんも多くのキャリア教育を受けてきたと思います。

そのキャリア教育で得た知識を、ぜひ私生活に生かしてみたいかがでしょうか。

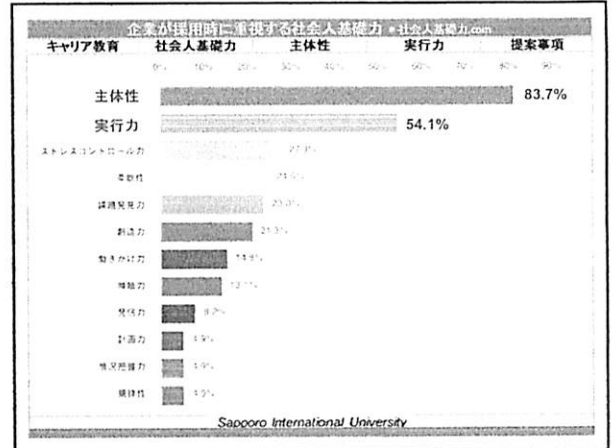
きっと、自分のキャリアアップにつながっていくと思います。

キャリア教育 社会人基礎力 主体性 実行力 提案事項

私生活の中から養える社会人基礎力

札幌国際大学 観光学部 観光ビジネス学科 3年
原田 翔・桜井萌

Sapporo International University



私に欠けている社会人基礎力

キャリア教育 社会人基礎力 主体性 実行力 提案事項

前に踏み出す力(アクション)

- ・主体性
- ・働きかけ力
- ・実行力

考えぬく力(シンキング)

- ・課題発見力
- ・計画力
- ・創造性

チームで働く力(チームワーク)

- ・発信力
- ・傾聴力
- ・柔軟性
- ・情報把握力
- ・規律性
- ・ストレスコントロール力

Sapporo International University

私の授業時間割

キャリア教育 社会人基礎力 主体性 実行力 提案事項

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
1	授業				授業
2	授業		授業		授業
3	授業		授業	授業	授業
4		授業			
5		授業		授業	

Sapporo International University

このままだと...

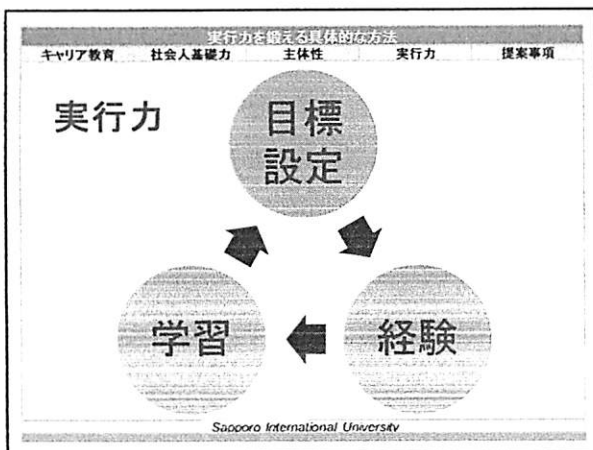
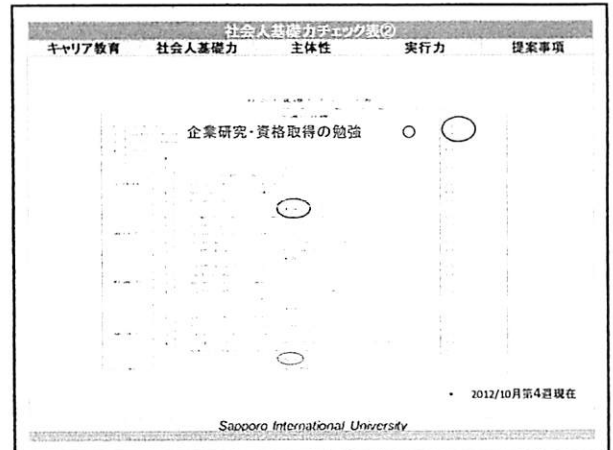
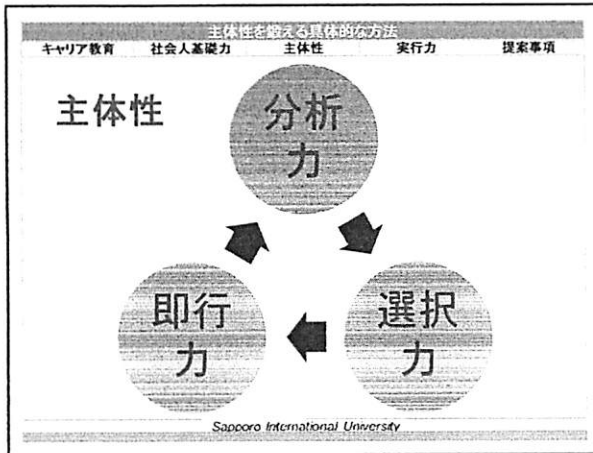
キャリア教育 社会人基礎力 主体性 実行力 提案事項

主体性・実行力

計画性

発信力

Sapporo International University



社会人基礎力チェック表①

キャリア教育 社会人基礎力 主体性 実行力 提案事項

社会人基礎力チェック表

項目	内容	達成状況	備考
1. 基礎的な知識・技能の習得	1-1	基礎的な知識・技能の習得	
	1-2	基礎的な知識・技能の習得	
	1-3	基礎的な知識・技能の習得	
	1-4	基礎的な知識・技能の習得	
	1-5	基礎的な知識・技能の習得	
2. 企業研究・資格取得の勉強	2-1	企業研究・資格取得の勉強	X
	2-2	企業研究・資格取得の勉強	
	2-3	企業研究・資格取得の勉強	
	2-4	企業研究・資格取得の勉強	
	2-5	企業研究・資格取得の勉強	
3. 目標設定	3-1	目標設定	
	3-2	目標設定	
	3-3	目標設定	
	3-4	目標設定	
	3-5	目標設定	
4. 学習	4-1	学習	
	4-2	学習	
	4-3	学習	
	4-4	学習	
	4-5	学習	
5. 経験	5-1	経験	
	5-2	経験	
	5-3	経験	
	5-4	経験	
	5-5	経験	

2012/10月第3回現在

Sapporo International University

社会人になるための一歩

札幌国際大学 観光学部観光ビジネス学科 2年
立崎 正恵

私は「社会人になるための一歩」をタイトルとし、インターンシップの成果について発表しました。内容として、まずインターンシップ誕生はどこで、何故はじまったのか。それは、アメリカが就職や転職のミスマッチをなくすためにははじまった制度である。現在では日本でも導入され、近年では多くの大学や就職情報案内業者までもがこのインターンを実施している。こうした中、興味深いデータがあった。就職情報サイト、「マイナビ」によるインターンシップの参加状況のデータだ。このデータによると、大学卒業生のうち2006年には4人に1人がインターンシップの経験者だったが、2012年には2人に1人とインターンシップの経験者が増えていた。なぜこんなにもインターンシップの経験者が増えているのだろうか。就職難で意識が高くなっているのか。


しかし、インターンシップを経験した人の多くの理由は、「周りがやっていたから」「参加しないと就職に響くのではないか」といった、本来の目的以外のものも挙げられた。しかし私は、旅行会社の実態を知りたく、熱い思いを胸に株式会社シーピーツアーズという旅行会社に2週間行ってきた。株式会社シーピーツアーズさんは北海道中央バスグループの旅行会社で、大通り、中央バスターミナルにオフィスがある小規模な旅行会社で、もともとバス会社なので、バスツアーが多く、人気があるツアーは、北海道遺産や工業見学など、北海道をメインとした旅行が多い。2週間の私の主な仕事は9割がオ

フィス内での領収書の整理やファイルの整理などの事務作業で1割は、積丹のツアーに参加した。ここで2週間のインターンシップを通じて学んだことをエピソードを交えながら2点紹介しよう。まず1つ目は事務作業から学んだ自ら行動していく主体性である。インターンシップの中、正直もっと社員さんと関わる時間があると思いきや、社員のみなさんと関わる時間はほとんどなかった。しかし、インターンシップにきた以上なにもしないわけにもいかないので、自分から社員さんの状況を把握しながら、またときにはもう1人のインターンシップの学生さんに仕事を手伝わせてほしいと自分から働きかけ、自分から行動してみた。すると社員の方から「この仕事やってくれる？」と私を「信頼」して頼んでくれ、その仕事をやり終えると「ありがとう」と感謝され、その「喜び」が、さらに「がんばろう！」と「やりがい」が芽生えるのを実感した。このチームワークこそ会社が回る原動力だと思う。2つ目は、積丹ツアー視察から学んだ添乗員の資質である。添乗員さんから学んだことはお客様を第一に考えた「徹底した行程」「入念な下調べ」である。例えば、目的地にバスが到着し、お客さんは「ワーツ」と感動しているときに、さっと入場券を購入し、無駄のない行程に徹底していたり、例え添乗員にとって初めての観光地であっても、その土地やトイレの場所などについて入念な下調べをしていたこと。ここでインターンシップの実態についてわかったこと。私はインターンシップに参

加する前旅行業界の仕事と言えば、「店頭対応」「お客様からの申し込み電話対応」「ツアー実施」「旅行手配」「事務作業」程度しか思いつきませんでした。業務は多岐に及んでおり、店頭だけでなく、ツアーが近くなったお客様には「事前確認電話」をすること。申し込みの電話は、個人のお客様だけでなく「法人取り引き」もしていること。ただ、ツアーを実施するのではなく、必ず「アンケートを集計」し、日々魅力的なツアーにしあげていること。高校進学相談会などの旅行とはいえない「バス手配」も旅行会社で行っていること。次回への旅行をうながすような「告知案内」も事務作業の1つであること。・・・など、本当に旅行会社は私が思っている以上にさまざまな仕事がありましたが、その仕事すべてに意味があり、大事であることがわかった。最後に私が一番言いたいことは、「インターンシップは絶対に経験すべき」ということ。

なぜなら、社会人として必要な能力、経済産業省が提唱した「社会人基礎力」が短期間で身につくからである。私はインターンシップに行く前の社会人基礎力のチャートは5段階評価でほぼ3に近いものでしたが、インターンシップに行った後のチャートは、主体性や働きかけ力が身につき、全体的に4、また5に上がった能力もあった。研修中は無我夢中でしたが、終わって自分の成長をみると本当に自信がもてるようになった。私はこのインターンシップを受け、成長することが出来、またこのインターンシップの経験が自信へとつながり、将来の自分の就職に必ず役にたつと確信している。私はこのインターンで刺激を受け、来年の3年後期には旅行会社に中期のインターンシップも頑張ろうと意欲がわいております。

社会人になるための
一歩



札幌国際大学
観光学部
観光ビジネス学科 2年
立崎 正恵

参加理由

周りがやっていたから

参加しないと就職に響くのでは



Q. インターンシップ誕生は何故?



アメリカが導入した制度
⇒ 就職・転職の
ミスマッチやギャップ
をなくす為

旅行会社の
実態




マイナビによるインターンシップ参加状況

2006年 2012年

4人に1人 → 2人に1人


倍増

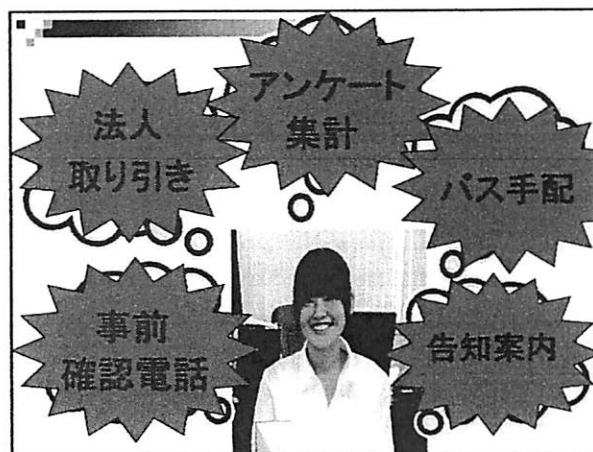
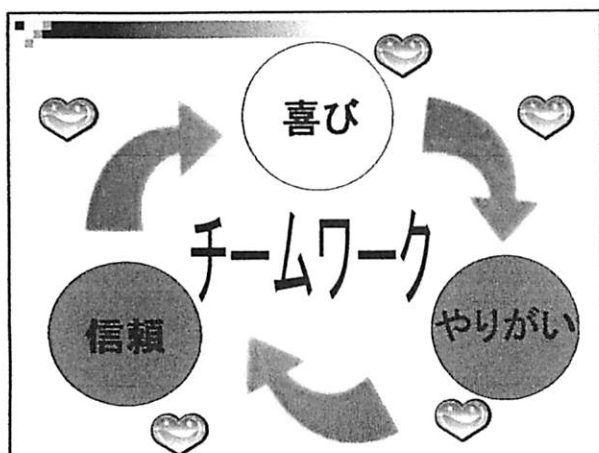
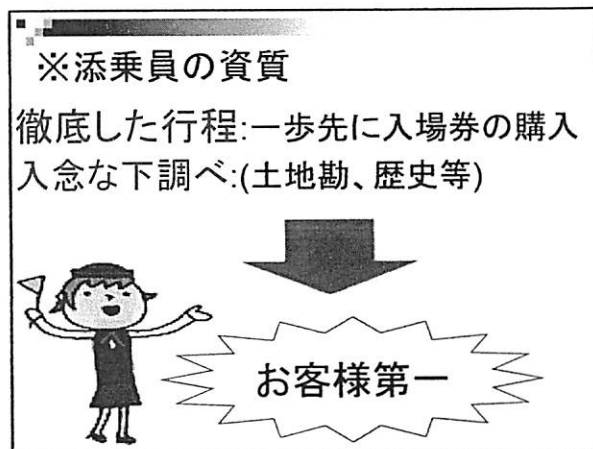
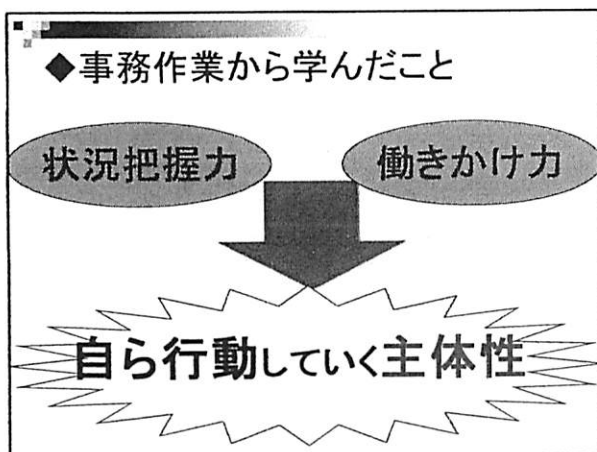
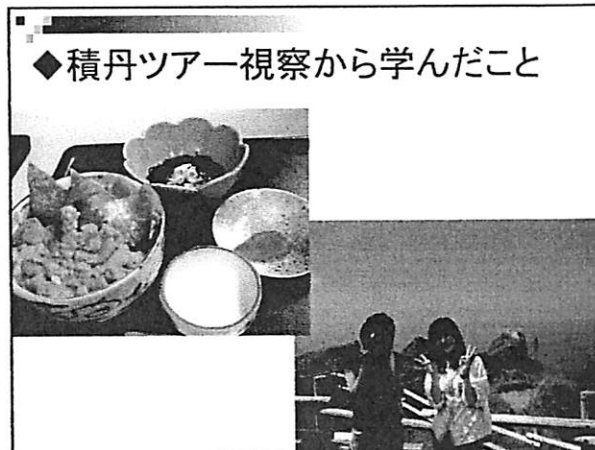
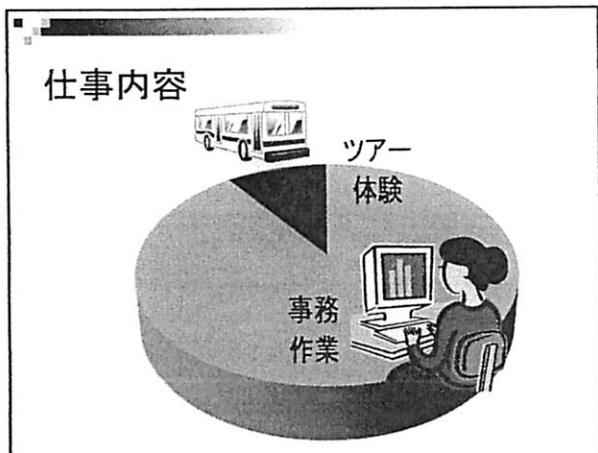


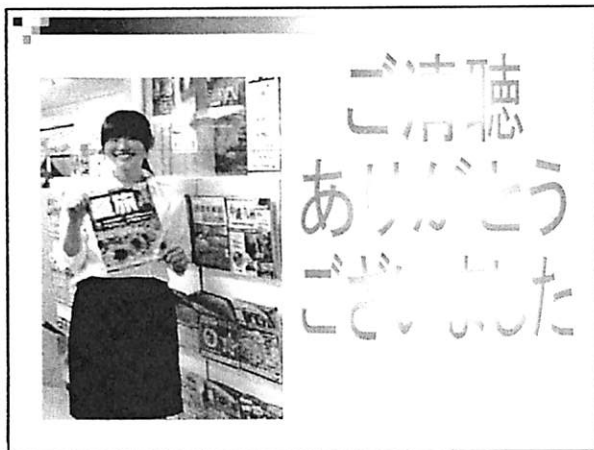
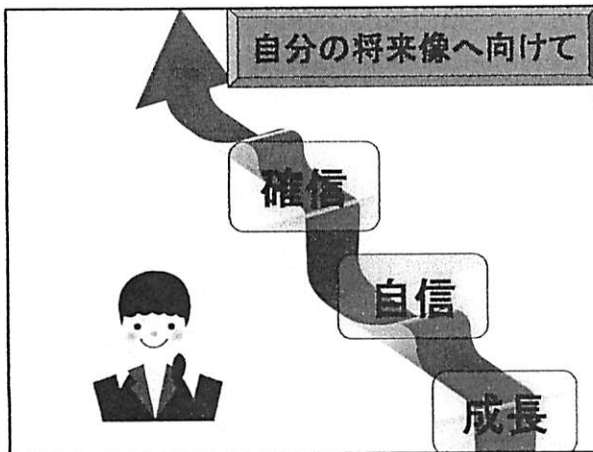
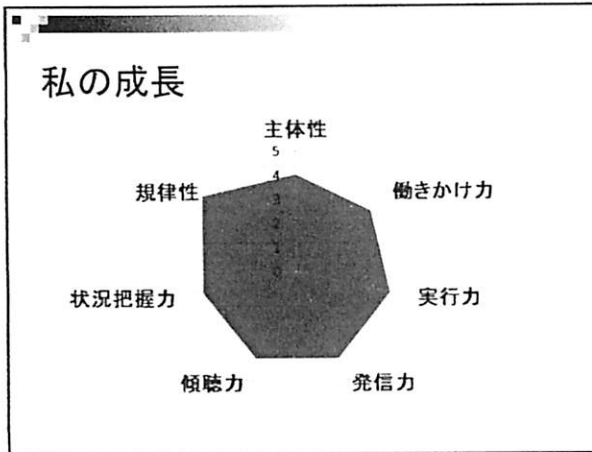
日本経済新聞 (2012.8.「働けない若者の危機」より)

北海道中央バスグループ
株式会社 シイービーツアーズ

- 北海道中央バスグループ
- 北海道遺産
- 工場見学ツアー







少子化と共働き世帯が子供たちに与える影響

－児童育成会の果たす役割－

札幌大谷大学 社会学部地域社会学科 1年

丸 猛 坂本 燎

私たちのプレゼンテーションは、少子化と共働き世帯が子供たちに与える影響～児童育成課の果たす役割～というタイトルで進めていきたいと思います。

はじめに、こちらのグラフをご覧ください。昭和50年以降、出生数の減少傾向に歯止めがかかりません。このことから少子化が進行していることがわかります。そして、今では1家族の平均子ども数は2人を切っています。

続いてこちらのグラフをご覧ください。1996年以降、専業主婦家庭と共働き世帯の数が逆転しています。

これらのグラフから考えられる問題として、子供同士の交流の減少、親と子のかかわる時間の減少。そして、過保護化の傾向が強まると考えられます。この結果、子どもの主体性や社会性が育ちにくくなるのではないかと考えました。

さらに、主体性、社会性が育たないまま大人になってしまうと、現代の若者に多く問題になっている、能動的に人とかかわることのできないような「指示待ち人間」になってしまうのでは・・・といった問題が出てきます。

このように、現状では育ちにくい子どもの主体性や社会性を育てる場所として児童育成会という施設があります。私は、夏休みにボランティアとして、東区にあるあおぞらクラブ児童育成会に行ってきました。

児童育成会とは、小学校1年～5年生を対象として、放課後、帰宅しても保護者が就労などにより不在のため、適切な指導・援助が受けられない児童を預かる施設のことです。

実施方法は、札幌市が札幌市児童育成会運営委員会に補助金を出し、そこから各民間児童育成会に助成等を行うことによって成り立っています。

それでは、児童育成会の社会的意義について説明したいと思います。児童育成会の社会的意義とは、「子どもを預ける場所があることにより、両親ともに仕事を続けることができる。結果、親の働く権利や、家族の生活が守られる。」ことだと思います。

それでは、ボランティアで感じたことを説明していきます。まず、児童育成会の役割とは、子どもの社会性、主体性を育てることです。そして、私の訪れた児童育成会には活動理念がありました。それは、「子ども自身にものごとを考えさせるため、職員はできるだけ手助けをしないようにする」というものです。

ボランティアをしていて子どもたちに、社会性、主体性が身についているなど感じる出来事がありました。それは、勉強の時間や外で遊ぶ時間のタイムスケジュールや内容を子どもたちが考えていたことです。子どもたちの間で意見

交換をしたり、高学年が職員の方の代わりにまとめ役となっていました。こういった様子を見て、自主的に子ども同士の交流がなされており、社会性、主体性が育っているのだと感じました。

続いて、札幌市内の児童育成会の現状について説明していきます。現在、登録児童数1355人、施設数48施設といった状況です。私の訪れた児童育成会でもそうでしたが、子どもが約40人に対して、職員の方の人数が3人という状況でした。人手不足だと思います。

この状況に対し、私たちにできることはないかと考えました。

それは、ボランティアとして児童育成会を訪れ、子どもとかかわってあげることだと思います。ボランティアで私が何をしようか考える前に子供たちからのリクエストとても多く、そのことから、一人っ子が多いため子どもたちは人とかかわりたいという気持ちが強いのだと感じました。

最後にまとめになりますが、今後も共働き世帯は増加、少子化が進行するでしょう。私たちの世代が親になったとき、児童育成会の存在がより良いものになっていれば安心して子どもを預け、働くことができます。そのために、私たちにできることが何かを考え、児童育成会の社会的意義を今後、親になっていく世代に伝えていくことが必要だと思います。

ご清聴ありがとうございました。


少子化と共働きが子どもたちに与える影響

～児童育成会の果たす役割～

札幌大谷大学社会学部地域社会学科
丸 猛・坂本 燎

出生数の減少と共働き世帯の増加から考えられる問題

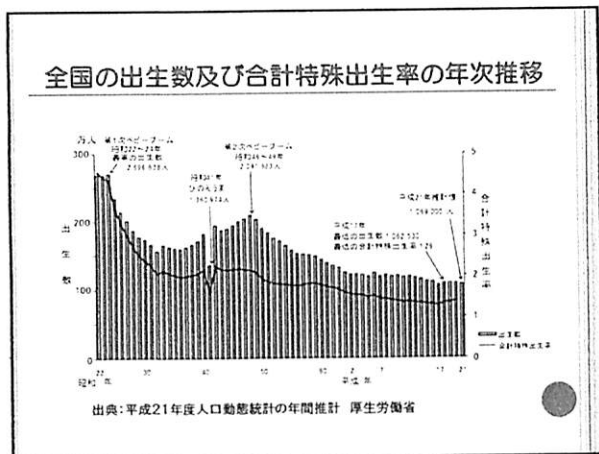
- ・子ども同士の交流の減少
- ・親が子どもに関わる時間の減少
- ・過保護になりやすい



↓

子どもの主体性と社会性が育ちにくくなる

「指示待ち人間」の大人になってしまう？



児童育成会とは・・・

- ◆対象◆
小学校1年～5年生
放課後帰宅しても保護者が就労などにより不在のため、適切な指導・援助が受けられない児童
- ◆実施方法◆

```

    graph TD
      City[札幌市] -- 補助金 --> Assoc[札幌市児童育成会  
運営委員会]
      Assoc -- 助成等 --> Branches[各民間児童育成会]
    
```

児童育成会の社会的意義

子供を預ける場所があることにより両親ともに仕事を続けることができる。結果、親の働く権利や家族の生活が守られる。

ボランティアの様子①



児童育成会の役割

社会性 ● 主体性

この2つを育てる場所

ボランティアの様子②



主体性・社会性を育てるために・・・

- ・スケジュールは自分で考える
- ・職員は初めから手を出さない
- ・高学年が低学年の面倒を見る
- ・テレビゲームの持込み禁止
- ・外遊び、工作などかわり、創造的活動重視



札幌市の児童育成会の現状

登録児童数

児童育成会の施設数

1355人

48施設

↓
人手が足りないのでは・・・

私たちにできることは・・・

◆提案◆

ボランティアとして児童育成会を訪れ子どもたちと関わる時間を設ける

◆具体的な内容◆

- ・みんなで遊べることを企画したり、勉強を教えてあげる
- ・定期的にイベントの参加をする

（例えば、子どもたちを連れて今の季節であれば雪まつりや動物園と一緒にいく など…）



まとめ

私たちが大人になる頃



共働きが当たり前の社会

安心して働き、子どもを育てられる地域社会へ



ご清聴ありがとうございました



地方行政と私たちの生活のかかわり

—若者はなぜ区民センターを利用しないのか—

札幌大谷大学 社会学部地域社会学科 1年

早川 秀 吉武 佑記

皆さんこんにちは札幌大谷大学社会学部地域社会学科1年の早川 秀、サポートの吉武佑記です。本日はよろしくお願い致します。

さて、私は今年の夏休みに大学の授業の一環として札幌市東区民センターにボランティア実習に行って参りました。そこで直に経験した体験をもとに私を感じ取ったことを発表したいと思います。

本日の大まかな流れです。

この4点を中心にプレゼンテーションを進めていきます。

それでは最初にボランティアでどのような活動をしてきたか述べます。

- 1 について。東区民センターの歴史や現状がどのようなものか学びました。
- 2 について。施設の設備に破損や紛失がないかのチェックです
- 3 について。東区民センターのイベントである夏休み子ども囲碁教室のお手伝いをさせて頂きました。

普段の生活の中で小さな子どもたちと交流する機会はなかなかないのでとてもいい体験になりました。また囲碁ということもあり、年配の方々と接することで多世代交流という点で印象に残っています。

次に区民センターがなぜ設置されたのか説明していきます。

区民センターがどうして設置されたのかといいますと、

- 1、地域住民のコミュニティ活動の活性化
- 2、生涯学習の普及振興
- 3、地域住民の福祉の寄与

これらの3つが挙げられます。

その目的達成のために、

- 1、講習会、講演会等の開催
- 2、体育、レクリエーション活動の推進
- 3、その他、必要な事業

このようなことを目的に運営しています。設立当初は景気もよく、利用者も多かったらしいのですが、今は利用者が少なく厳しい状況だそうです。そのような話を聞いたり、実際の区民センターの状況を肌で感じ1つの疑問が生じました。(切り替え)直前で述べた設置目的を達成できているか?ということです。時代の流れと共に、人の関心、興味は変わるものです。前に述べた役割やそれを達成するための目的が現在陳腐なものになっていると感じました。

昔と今は違います。現在はニーズの多様化がすすみなかなか利用者が増やせないという状況に陥っています。

では区民センターの利用者が伸びないという状況の中でどのような問題、課題があるのでしょうか? そもそも区民センターは行政とのつながりで運営されているわけです。その行政から資金などの援助を受け区民センターは地域住民にサービスを寄与します。いわば架橋の役割があります。しかしサービスを寄与しようとし

でも区民センターのイベント、アクションに対し地域住民は無関心であると感じました。そのような状況を打破しようと行政に意見を出しても不景気のあおりからなかなかその要求が通らないようです。私がボランティアに行き感じたのは区民センター利用者が限定的（年配者が多い）であり、全体の利用者が少ないということです。この点で1つ大きな問題点はPR不足です。

私は札幌光星高校出身で、東区民センターのすぐ近くで3年間活動してきました。それにも関わらず区民センターがどのような活動をしているのか今回のボランティアを行うまで何も知りませんでした。このようなことで周辺住民の利用者を増やせないのでは地域コミュニティの活性化など達成できるはずがありません。（切り替え）利用者の少ない現状では税金の無駄であり、廃止したほうが良いという流れになりかねないです。しかしそれではいけない。廃止等をしてしまうと今以上に地域住民の関係が希薄化するでしょう。希薄化すれば、社会的問題である孤立死等の問題がさらに深刻化すると思われます。そういった状況を防ぐためにも私たちの想像以上に地域住民の関係を活性化させる役割を担う区民センターの存在は大きいのです。

そんな中で私たち学生がこの状況を打開できないか考えました。区民センターを活性化させるには学生（若者）の協力が欠かせないと感じたからです。元気、活力がある私たちが区民センターと一緒に行うイベントやアイデアを考え、供給しそれを実行する。私たち大学生が区民センターと地域住民の間における潤滑油になる。地域住民を区民センターを通して活性化させることができれば、その地域の人々が協力し、支えあう流れが出来るはずです。そうしたことができれば先ほど述べました孤立死の問題の解決にもつながります。防災、災害時の相互扶助

等の地域課題の共有化ができる→区民センターの負担が減る→減った負担分をほかの公共事業にまわせる。また私たち学生たちにもいい社会勉強になる（インターンシップ）、あまり関わる事のない年代、多世代交流など。まさに一石二鳥です。そんなアクションを起こしたいと思います。

今回、東区民センターという地方行政でボランティアを行ったことでどれだけ私が（ほとんどの学生、年齢層がそうであると思うが）地方公共団体に無関心だったか気付けた。これは話を膨らませば、政治に無関心である日本人の気質と結びついていると感じました。大学と区民センター（公共団体）の協力するような流れをつくることができたならそのような大きな問題も解決できると思います。

このプレゼンテーションを機に地方行政に少しでも興味をもっていただけたら、足をはこんでみようと思っていただければ幸いです。

ご清聴ありがとうございました！



区民センターの役割

- 1、地域住民のコミュニティ活動の活性化
- 2、生涯学習の普及
- 3、地域住民の福祉の寄与

この目的を達成するために

目次

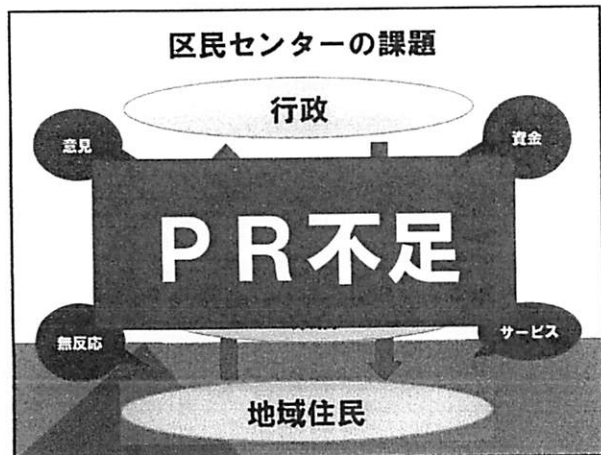
- 1、ボランティアの内容
- 2、区民センターの役割
- 3、区民センターの課題
- 4、区民センターの今後

- ↓
- 1、講習会、講演会等の開催
 - 2、レクリエーション活動の推進
 - 3、その他の必要な事業

ボランティアの内容

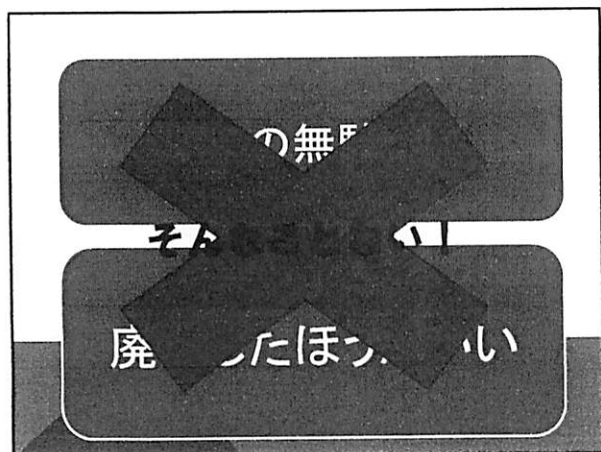
- ◆行政サービスについて
- ◆施設設備の確認
- ◆夏休みこども囲碁教室の手伝い

本当にこの目的を達成できているのか？

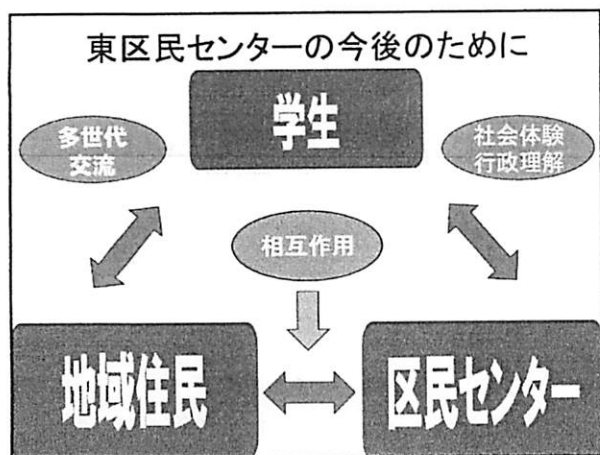


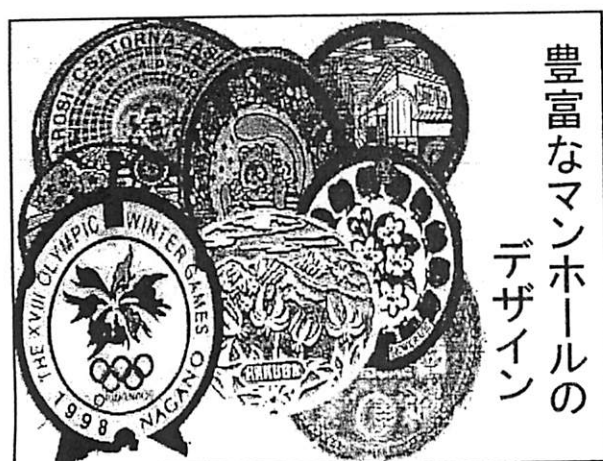
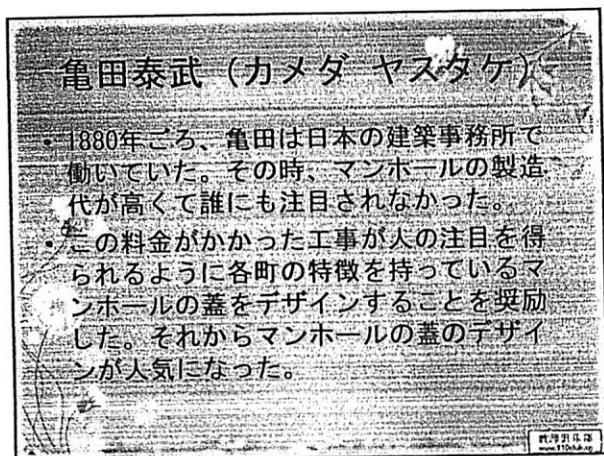
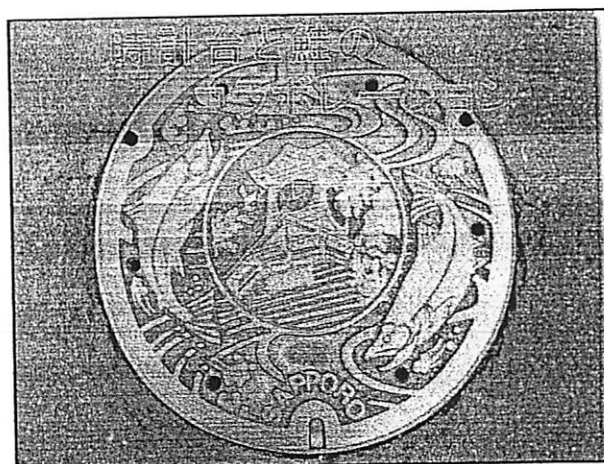
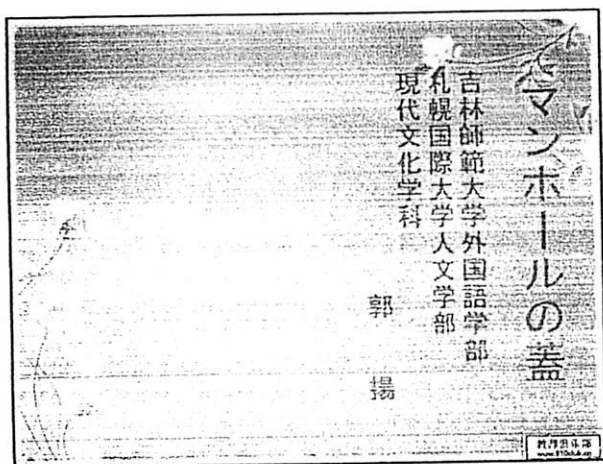
まとめ

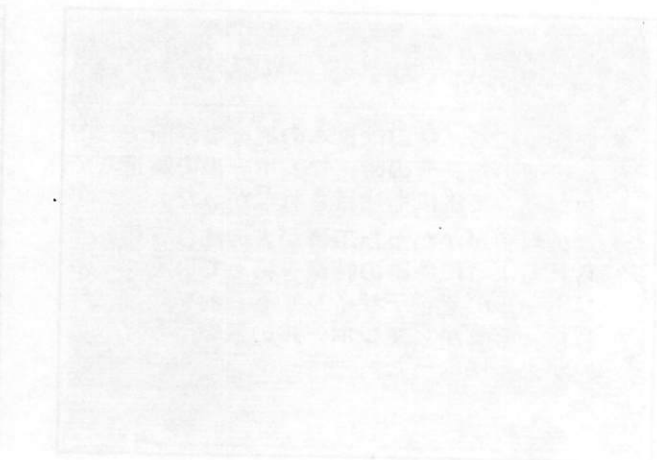
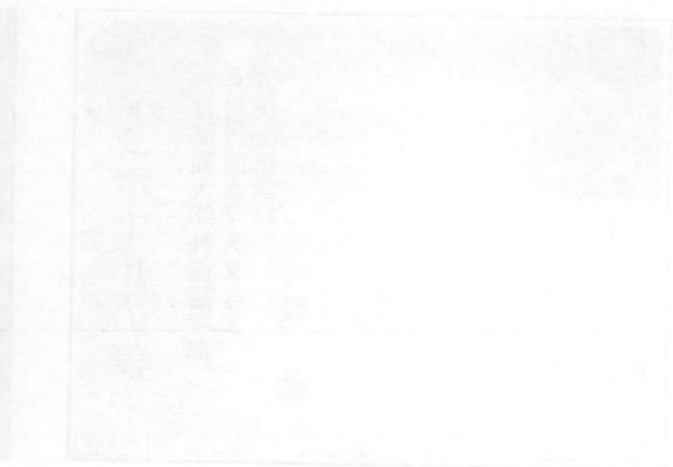
- ◆地方行政への関心を高める
- ◆区民センターと学生の相互作用



ご清聴ありがとうございました







2012年度

日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会報告書（要旨集）

第9回 学生プレゼンテーション・コンテスト記録集

発行：平成25年3月31日

編集：日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会 運営委員会

事務局：札幌大谷大学内 電話：011-742-1654