

2014 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 11 回
学生プレゼンテーション・コンテスト記録集

目 次

I. 2014 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. 「非正規従業員から正規従業員への登用-登用実施企業による事例研究」 神野由香里(山本隆行法律事務所)	3
2. 「教室内」PBL の効果と課題 椿明美(札幌国際大学短期大学部)、和田佳子(札幌大谷大学)	9
3. 「保育者養成のキャリア教育-共感力を高める」 武井昭也(札幌国際大学)	14

II. 第 11 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・審査結果	19
------------------	----

プレゼンテーション要旨および資料

大田大学校・北海商科大学 鄭 淨烈	20
北海学園大学 山田 祐也	22
山東大学威海校・北海商科大学 崔 艶艶	25
札幌国際大学 須賀 悠之	27
札幌国際大学 宮崎 祐輔	29
北海道武蔵女子短期大学 菅野 裕梨絵・藤田 藍	31
煙台大学・北海商科大学 石 玉雪	34

研究発表 1

発表タイトル	非正規従業員から正規従業員への登用 - 登用実施企業による事例研究 -
氏名 (所属)	神野 由香里 (山本隆行法律事務所)
共同研究者 氏名 (所属)	
要 旨	<p>本研究は、非正規従業員から正規従業員への登用について、登用の円滑な推進に影響を与える要因を明らかにするため、登用実施企業による企業の人事政策（非正規従業員の採用、育成、評価など）をインタビューにより分析した研究である。調査企業は 20 代から 50 代と幅広い年齢層の非正規従業員を登用し、かつ継続的な登用を計画している。登用の円滑な推進に影響を与える要因は、以下 2 点である。</p> <p>第 1 に、非正規従業員を採用する時点から非正規従業員を定型的な作業にとどまらず徐々に職域を広げ基幹的な作業を担えるように育成することである。調査企業はパートを含む全従業員に対して育成し、非正規従業員の職域を拡大させ最終的に基幹的な管理的作業を担う非正規従業員の登用が可能となっている。</p> <p>第 2 に、企業が非正規従業員を育成し、職務遂行能力などを評価した上で、定期的な面談にて評価結果を非正規従業員へフィードバックする。この 3 つを連動して継続することが重要である。調査企業の非正規従業員が徐々に幅広い職務を担うことが可能になる背景には、育成や評価だけではなく従業員へのフィードバックと連動させることが重要であった。フィードバックは面談で行われ、現状の把握と今後の職務計画をたて、非正規従業員からの意向も聞く。さらにこれらを継続することで、徐々に変化する非正規従業員の生活環境や就業意欲を企業は迅速に把握することができ、その結果、多様な年齢層、多様な生活環境の非正規従業員が登用を可能にしている。</p> <p>また、非正規従業員が増加し正規従業員への就業が難しいといわれている現在において、これらの人事政策は正規従業員への就業を望む非正規従業員にとっても有益であると考えられる。</p>



非正規従業員から正規従業員への登用

- 登用実施企業による事例研究 -

平成26年度 日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

山本隆行法律事務所
神野 由香里 (Kamino Yukari)
2014年11月22日

研究の背景

非正規従業員の現状

非正規従業員の増加(量的・質的な増加)(本田, 2007)

- 賃金への不満
- 学習機会の不足
- 正規従業員への就業希望 など

 2008年4月

「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」

(以下「改正パートタイム労働法」)施行

改正パートタイム労働法 施行

- **制定の目的**

非正規従業員の能力発揮のため就業環境整備
(能力開発・賃金制度・正規従業員への登用制度等)

- **登用の実態**

登用実施企業 33 % (2014年2月) 30% (2011年)

(厚生労働省「労働経済動向調査」)

- **登用を実施しない理由** (同「能力開発調査」2011年)

「登用を望む非正規従業員がいない」52.0%

「登用を望む者が能力水準に達していない」17.3%

「人材にかかわらず企業の方針」29.3%  双方に要因

問題意識と研究課題

- 問題意識

正規従業員への登用が継続的に実施されるにはどのような要因が重要となるのか？

- 研究課題

企業の視点を中心とした

非正規従業員から正規従業員への登用

先行研究

非正規従業員の基幹化

- **質的な基幹化**（以下「基幹化」）

職務内容や能力、意欲などが正規従業員に接近
「定型的作業」→「非定型的作業」→「管理的作業」
育成により正規従業員に近づく職務

（本田,2000・2007・2010）

- **基幹化の諸問題 「能力開発」**

- 正規従業員登用の仕組みがある企業は、
徐々に高度な職務や幅広い職務を担う（佐野, 2011）

- 登用可能性に影響（守島, 2009）

正規従業員への就業

- 正規従業員の就業経験
- 2年～5年就業継続
- 正規従業員を希望 (玄田, 2008; 小杉, 2010; 勇上, 2009)

就業選択の要因

- 1人の就業選択に複数の要因が影響
- 時間の経過(子供の成長・自身の将来など)
- 登用には勤務先企業の評価・上司への相談
育成・登用制度の有無などが影響

(神野, 2011a 2011b)

分析の枠組み

- 分析の枠組み
企業の視点を中心とした
非正規従業員入社から登用に至る過程



- ・採用と活用方針
- ・育成・評価・評価結果
- ・従業員の就業選択への対応 など

本研究の対象

登用実施企業の事例（渡辺, 2009）

- 「揺り戻し型」
企業の一時的な事情により実施
⇒ 継続的に登用が実施される可能性が低い
- 「ステップ・バイ・ステップ連続型」「一体型」「連続型」
⇒ 継続的に登用が実施される可能性が高い

本研究では

継続的に実施される登用を対象

企業調査

調査対象と調査方法

調査対象

- 登用を実施した経験をもつ企業
- 非正規従業員は直接雇用（契約社員・パート）

調査時期

2011年3月～11月

調査方法

準構造化インタビューによる定性的分析

なぜそうなっているのか説明に関わる問い

（佐藤, 2008; Yin, 1994）

調査の概要

調査対象

- 食品製造販売業3社・小売業3社の人事担当者
- 調査時間:1時間～2時間程度
- 調査方法:準構造化インタビュー (田尾・若林,2002)

調査項目

- ①登用実施に至る背景
- ②登用実施状況
- ③非正規従業員の活用方針
- ④採用
- ⑤正規従業員登用に求める職務遂行能力
- ⑥非正規従業員への育成
- ⑦評価とその伝達 等

調査企業の概要

業種	食品製造販売業			小売業		
	A社	B社	C社	E社	F社	G社
非正規割合	約30%	約45%	約78%	約88%	約89%	約87%
店舗数	63(2)	29(2)	26(2)	108	19	31
全従業員	1322名	約1000名	204名	12271名	2130名	10146名
登用実施状況	制度あり随時登用	制度あり随時登用	制度あり随時登用	制度あり年1度登用試験	制度あり/現在人員余剰のため休止	統合前に制度あり/統合後再度制度を制定中
登用可能区分	パート	パート	契約社員	契約社員	契約社員	契約社員の予定

調査企業の採用状況

業種	食品製造販売業			小売業		
	A社	B社	C社	E社	F社	G社
新卒採用	専門学校・短大・大学の新卒採用実施	専門学校・短大・大学の新卒採用実施	新卒採用なし(中途採用・登用者のみ)	専門学校・短大・大学の新卒採用実施	大卒の新卒採用実施	大卒の新卒採用実施
登用者の特徴など	現在まで42名 7年目の50代や新卒後パートで入社した20代等主に女性 製造職が多い	現在まで20名 20代が多い。最初から専門学校で製造知識あり 主に女性 製造職が多い	現在まで10名 主婦の人、学生からのアルバイト、契約社員で中途採用等、男女半々	2010年14名 学生時アルバイトから登用 契約社員から登用など 男女半々	登用実績はあるが、現在は運用休止 運用再開する意思あり	企業統合前に登用あり 男性が多い 今年度から再度計画中

登用実施の背景

企業によって登用実施の背景は異なる

登用実施の背景

- 能力を高めた優秀な人材保持・活用
- 経営者の意向（就業機会の確保など）
- 意欲のある人材にチャンス
- 他社との差別化
- 技術特性
- 経営合理策（育成コストなど） など

活用方針と採用

活用方針

- 非定型的作業の担い手として活用
- パートも育成を前提としている

採用

- 正規従業員と同じく本社人事部門が採用を担当
- 適性試験を課し、面接を経て採用
- 長期的な育成計画による選考
- 正規従業員と同じ適性試験

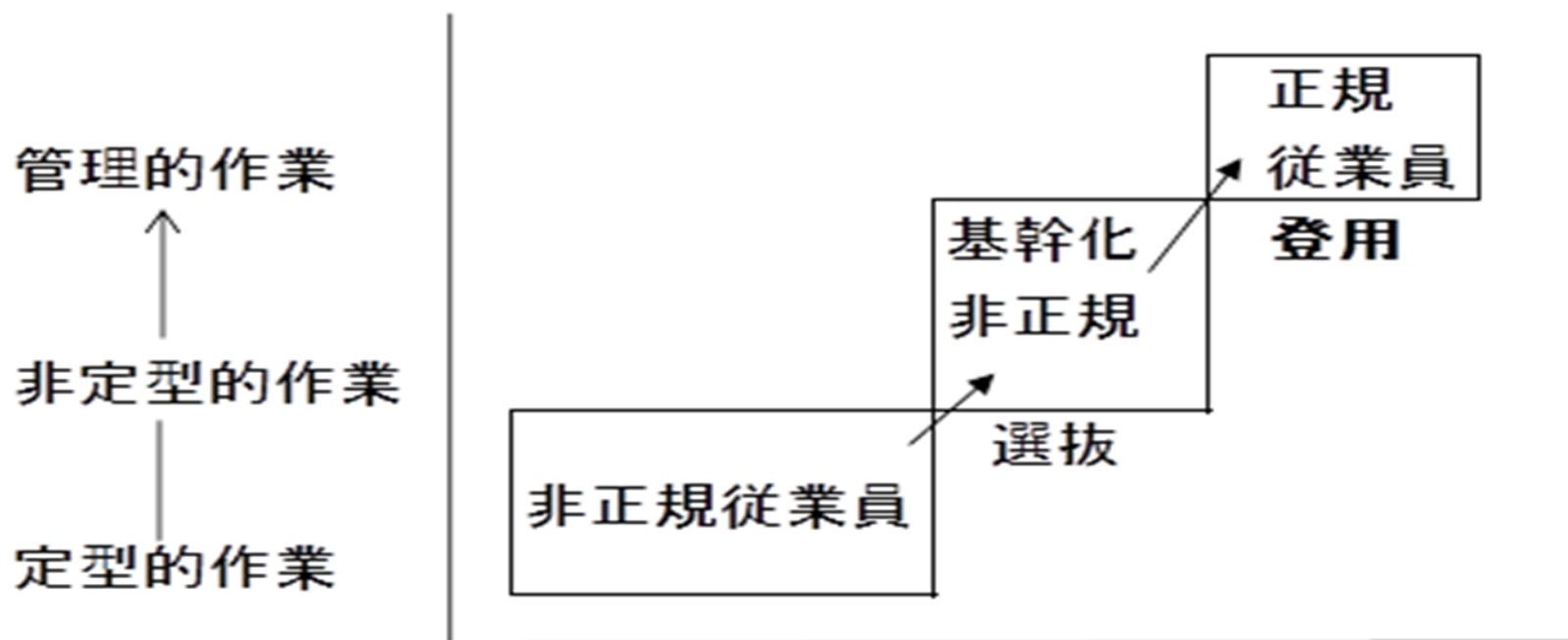
非正規従業員の育成

- 指示による定型作業→判断を伴う非定型作業
→新人の指導や売上管理など管理的作業
企業の育成により徐々に職域を拡大
- **管理的作業を担う非正規従業員 → 登用へ**
登用可能な管理的作業(事例A社)
 - 製造工程の改善により生産スピードの向上
 - 残業コスト削減などの成果をあげる
 - 製造工程を管理・改善する能力

評価

非正規従業員から正規従業員への登用

職務遂行能力



本田(2002)を参考に

- 定型的作業「あらかじめ決められている作業方法や方針通りに行う作業」
- 非定型的作業「定型的な作業を応用した高度な作業」
- 管理的作業「新人社員の教育、作業計画の作成、売上の管理などを担う」

評価とフィードバック

- **評価項目**

職務遂行能力を中心とした評価

(コミュニケーション能力、勤務態度、店舗運営方針への理解なども含む)

登用者を選抜する際の選考資料

- **フィードバック(対話を重視した面談)**

評価に対する相互理解

次の評価期間までの目標を設定 ⇒ 育成

(別の効果)

離職率低下(F社)

従業員の見点への対応

- ・登用者は20代や50代と多様
- ・多様な要因の積み重ねによる就業選択
- ・就業選択の時期、年齢は異なる

非正規従業員の多様な意向への対応・・・

評価結果のフィードバック時（面談）
従業員から企業へ意思や要望を伝達する



従業員の意向を把握

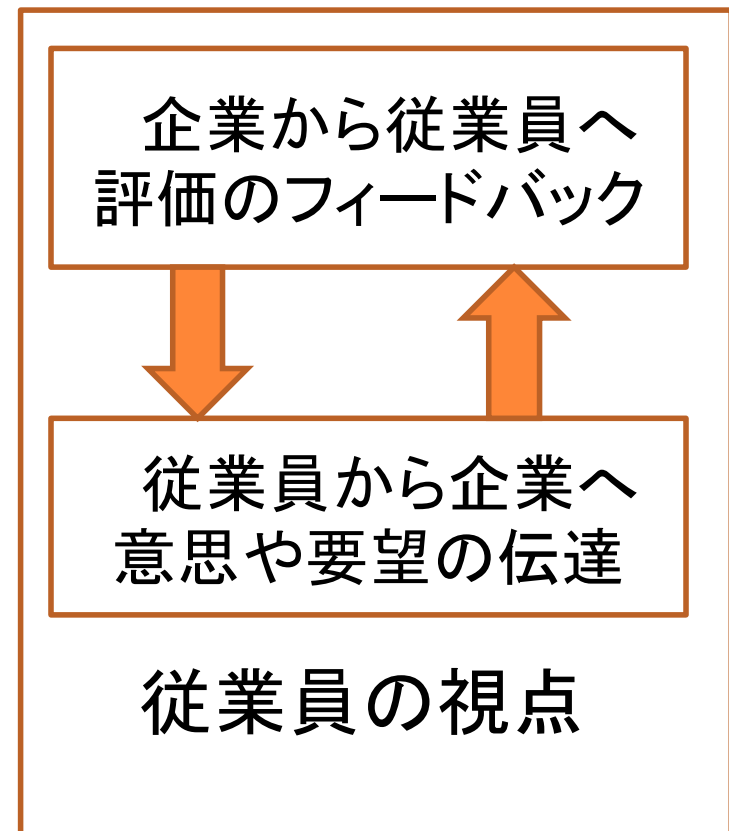
従業員の視点への対応 要望の伝達

内容

- 評価に対する意見
- 職務改善の提案
- 非正規従業員内の昇格希望
- 正規従業員就業を希望
- 登用制度の要件変更など

➡ 個別に対応

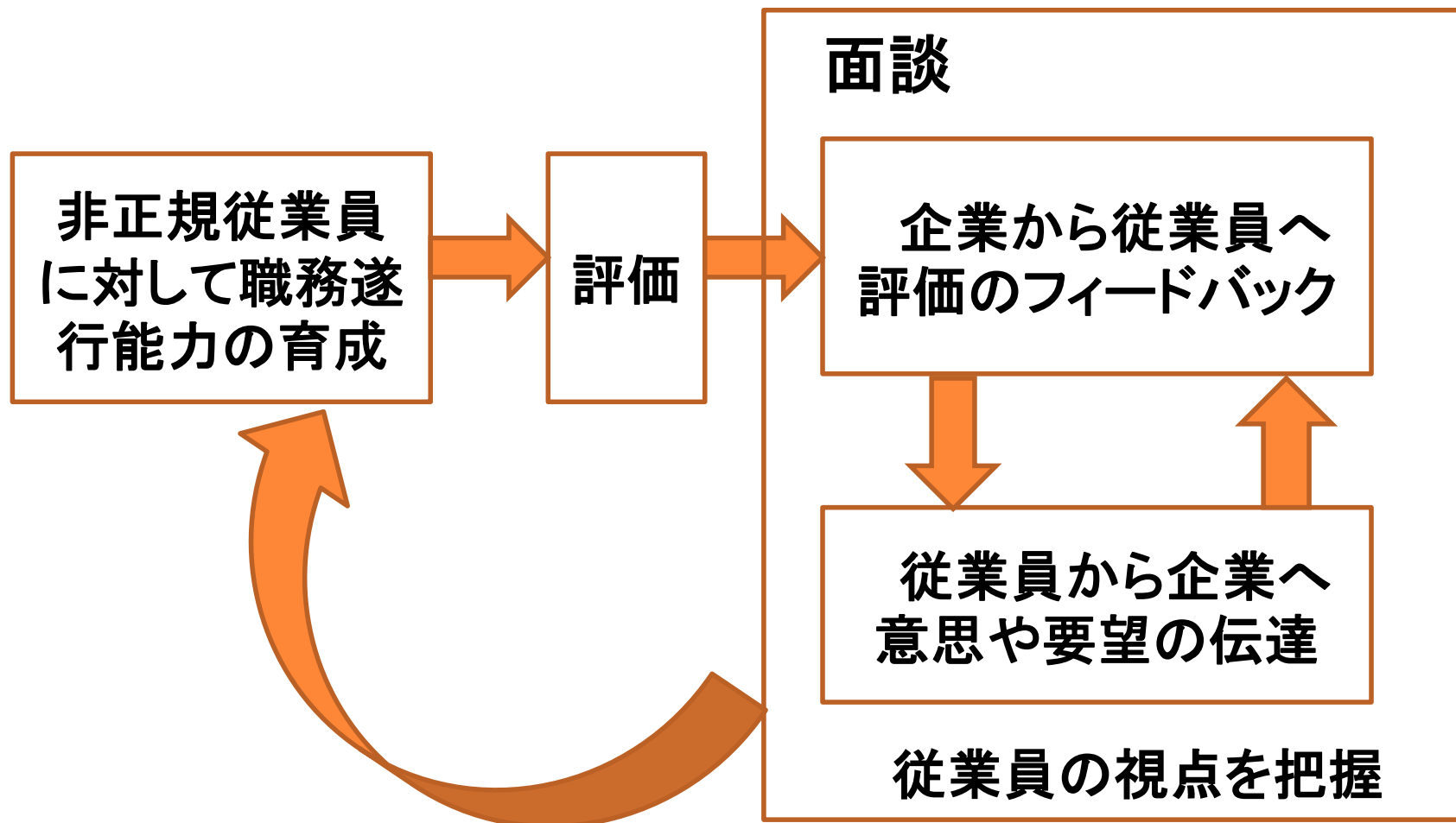
面談



考察 1

- 非正規従業員を非定型作業も担う人材としての採用し、活用することが重要
- 育成⇒評価⇒評価結果のフィードバックを連動して実施することが重要
- 評価結果のフィードバックを面談にて実施することが重要

考察 2



発表引用文献等

- 神野由香里 (2011a) 「パートタイマーの正規従業員への登用可能性－改正パートタイム労働法施行後の変化」 組織学会 2011 年度研究発表大会 発表要旨集
- 神野由香里 (2011b) 「非正規従業員から正規従業員への登用・転職の可能性－女性従業員の就業意識を中心とした事例研究－」 経営行動科学学会第 14 回年次大会 発表論文集 (14) 165-170
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」 日本労働研究雑誌 No.580 61-77
- 小杉礼子 (2010) 「非典型雇用者の能力開発・正社員登用に取り組む企業の特徴とその限界」 小杉礼子『若者と初期キャリア 「非典型」からの出発のために』 勁草書房 175-222
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』 新曜社
- 佐野嘉秀 (2011) 「正社員登用の仕組みと非正社員の仕事経験－技能形成の機会への効果に着目して－」 社会科学研究 62 巻第 3・4 合併号 25-55
- 田尾雅夫・若林直樹編 (2002) 『組織調査ガイドブック 調査党宣言』 有斐閣
- 本田一成 (2000) 「パート・アルバイトの基幹労働力化－現状と将来」 佐藤博樹・鎌田彰仁編『店長の仕事』 中央経済社 115-134
- 本田一成 (2007) 『チェーンストアのパートタイマー－基幹化と新しい労使関係－』 白桃書房
- 本田一成 (2010) 「パートタイマーの基幹労働力化」 日本労働研究雑誌 No.597 52-57
- 守島基博 (2009) 「今、公正性をどう考えるか 組織内公正性論の視点から」 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『労働市場制度改革 日本の働き方をいかに変えるか』 日本評論社 235-262
- 勇上和史 (2009) 「雇用形態の多様化と転職」 国民経済雑誌 200 巻第 5 号 51-69
- 渡辺木綿子 (2009) 「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」 日本労働研究雑誌 No.586 49-58
- Yin, R.K. (1994) case study research 2/e. Sage Publications, Inc. (近藤公彦訳 (1996) 『新装版ケーススタディーの方法 [第 2 版]』 千倉書房)

発表引用資料等

－統計－

厚生労働省「能力開発調査」

厚生労働省「労働経済動向調査」

－法律－

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について (平成 19 年法律第 72 号)

研究発表 2

発表タイトル	教室内PBLの効果と課題
氏名 (所属)	椿 明美 (札幌国際大学短期大学部)
共同研究者 氏名 (所属)	和田 佳子 (札幌大谷大学)
要 旨	<p>平成 24 年度中央教育審議会の審議まとめでは、「生涯学び続け、どんな環境においても“答えのない問題”に対して最善解を導くことができる能力を育成する」こと、また「学生の思考力や表現力を引き出し、その知性を鍛え、課題の発見や具体化からその解決へと向かう力の基礎を身につけることを目指す能動的な授業への質的転換」の必要性が指摘された。</p> <p>このような背景の下、平常授業内のチーム学習によって思考力を鍛え、課題解決能力を高めることを目的とする「教室内 PBL」を、短期大学生を対象とした講義（2 年半期）において実践し、その効果と課題について検証した。</p> <p>この教授法は、大学で学んでいる（学んできた）各知識を統合活用しながら、社会的・現実的課題をテーマに、学生主体で討論に取り組みさせるものであり、学びのプロセスで能動的な課題解決力を育み、ひいてはキャリア意識の醸成に繋げることをねらいとしている。</p> <p>受講前後にディスカッションスキル尺度、コミュニケーション不安尺度、思考動機・思索性、協同作業認識尺度に関する調査を行ない、学生のリフレクションシートの内容と照らし合わせて結果を分析した。個人差はあるものの、履修者全体ではコミュニケーション不安尺度が最も高い伸びを示し（3.1→3.6 ポイント）、ディスカッションスキル（3.3→3.5 ポイント）、協同作業認識尺度（3.5→3.7 ポイント）にも同様に伸びが確認された。一方、思考動機・思索性尺度にはほとんど変化がみられなかった（2.8→2.9 ポイント）。</p> <p>この教育実践は、学生自らがテーマを定め、事前学習も含めて自主的に授業運営をすることから、開始当初は戸惑いを見せながらも、当事者意識を持って能動的に取り組む姿勢が確認された。また、職業や社会をキーワードにして、専門教育科目や一般教育科目、ビジネス実務系教育科目での学修を横断的に結び付ける役割を果たし、学修の統合、教育の質保証にも繋がる可能性が示唆された。十分な事前学習を要するため、学生の成熟度が求められることや、チーム学習の得手・不得手による役割固定化などの課題が残る。</p>



平成26年度 日本ビジネス実務学会北海道ブロック研究会

教室内PBLの効果と課題

2014.11.22 於:北海商科大学

札幌国際大学短期大学部 椿 明美

札幌大谷大学 和田 佳子

研究の背景

<能動的学習と教育課程体系化の必要性>

①「生涯学び続け、どんな環境においても“答えのない問題”に対して最善解を導くことができる能力を育成」

「学生の思考力や表現力を引き出し、その知性を鍛え、課題の発見や具体化からその解決へと向かう力の基礎を身につけることを目指す能動的な授業への質的転換」

(平成24年度中央教育審議会の審議まとめより)

②教育課程の体系化・職業統合学習へ

科目間連携(専門・教養・職業統合志向)を目指すプログラム

「教室内PBL」の概要

Problem-Based Learning in Classrooms

- ・教室内で行うチーム学習によって、思考力を鍛え、課題解決能力を高める教授法
- ・大学で学んでいる各知識を統合（活用）しながら、社会的・現実的課題について、能動的討論・分析に取り組む。
- ・教室内の日常的学習の中で課題解決力を育み、ひいてはキャリア意識の醸成に繋げることをねらいとする。

特徴と要領

- ・チームの一員として役割(議長、記録係、コメント係等)を持ち、創造的な解決策を導き出す。
- ・与えられた「大きなテーマ」をもとに学生たち自らが討論テーマを絞り込み、各自が事前学習をしてきた情報を元に、2週間にわたって小教室内で討論を重ねる。
- ・運営は原則的に学生が行う。一連の活動を教員が観察し、必要と判断される場面のみ指導する。

<教室内> <少人数・小グループ> <学生自身がテーマ設定>
<自己事前学習が必須> <自主的運営> <自分たちで調べ、考える>
<他の科目とつながるテーマ > <チームで協力> <主役は学生>

期待される効果

- ・学生が自ら課題を発見し、その解決を図るプロセスを通して学びを深められるとともに、学習した知識が長く留まる。

- ・チーム学習により、コミュニケーションスキルおよび思考スキルを醸成できる。

- ・専門教育やビジネス実務系教育など複数の科目で学ぶ教育内容を、職業や社会をキーワードにして横断的に結び付ける役割を果たし、相乗的な教育効果を導き出せる。

- ・学部・学科内の科目間連携を促し、教育の統合化、教育の質保証にも繋がる。

教室内PBL授業の概要

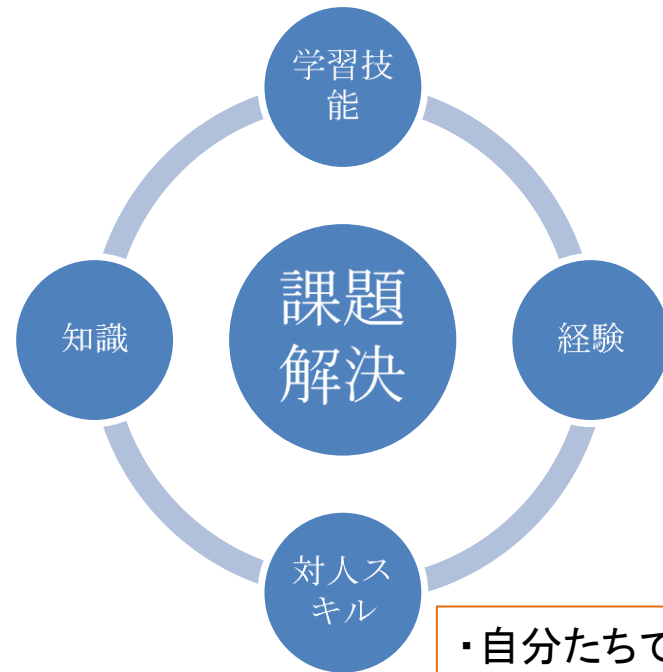
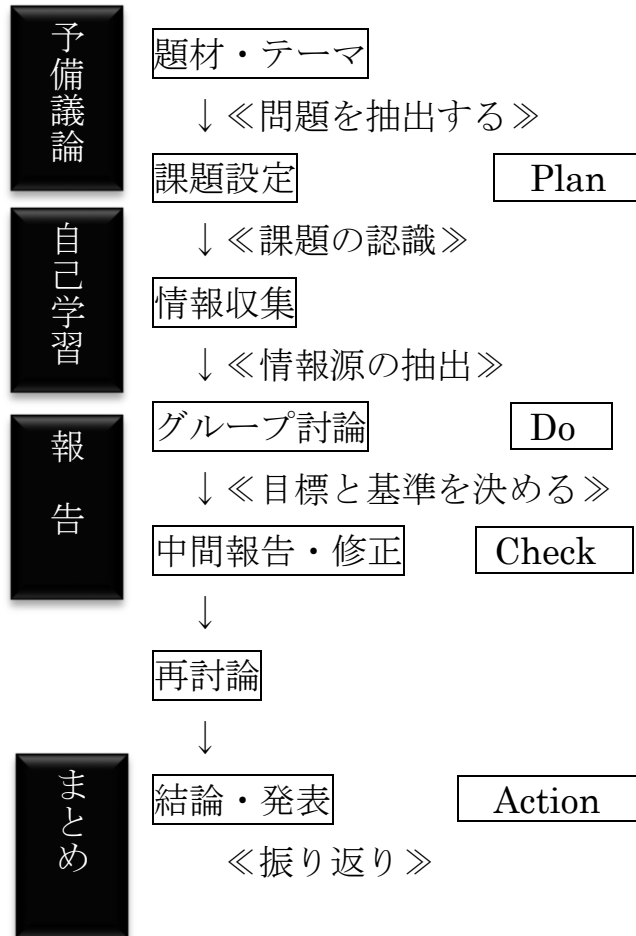
- ・対象学生：札幌国際大学短期大学部
総合生活キャリア学科2年生
- ・科目名：「キャリア応用演習」(選択2単位)
- ・開講時期：2014年 前期
- ・履修者数：42名(4クラス展開)
- ・ねらいと学習到達目標：(シラバスより)

現代社会における実際の課題を教材にして問題解決をする。チームで課題を設定し、問題は何か、どのような解決方法が考えられるのかを議論する。自ら考え、発言することで深く多角的に物事を考える力を身につける。

- ①事例教材に潜む問題点を見つけ課題を設定する力を身につける
- ②チームにより、課題を解決することができる
- ③振り返りにより、課題をフィードバックできる

キャリア応用演習(短大2年前期) 教室内PBLの進め方

■ P B L の進め方概説 :



- ・自分たちで考える
- ・調べて考える
- ・他の科目とつながるテーマ
- ・チームで協力する
- ・主役は学生

科目間連携を可能にするためのプログラム作成要領

【学習時間概覧表】

学習時間概覧表(総合生活キャリア学科)前期

	第1週	第2週	第3週	第4週	第5週	第6週	第7週	第8週	第9週	第10週	第11週	第12週	第13週	第14週	第15週
PBL															
キャリア応用+A4:P16演習 (教室内PBL)	PBLとは、PBLの進め方、スタディースキル、プレスト	問題解決スキル① KJ法、マッピング	問題解決スキル② アサーション 「少子高齢化」事例提示・テーマ設定	「少子高齢化」ディスカッション・まとめ	「少子高齢化」発表 「環境問題」事例提示・テーマ設定	「環境問題」ディスカッション・まとめ	「環境問題」発表 振り返り・ピア評価	ロジカルシンキング 「グローバル化による影響」発表 事例提示・テーマ設定	「グローバル化による影響」ディスカッション・ピア評価	「グローバル化による影響」発表 事例提示・テーマ設定	「現代の貧困」ディスカッション・まとめ	「現代の貧困」発表	振り返り	仕事とキャリア①	仕事とキャリア② まとめ
課題解決演習 I	ガイダンス、チーム編成	テーマの掘り下げ、課題を発見する	先行事例を調べ、関連情報を持ち寄る	テーマの方向性と着想	企画を立てる	課題・目標を明確にする	担当役割分担	プロジェクトの実行・運営	プロジェクトの実行・運営	実行後の報告・情報共有	プロジェクトの成果・作品制作	プロジェクトの成果物の検証	発表の最終チェック	成果発表会	振り返り
講義															
現代生活と経済	経済って何だろう	ミクロ経済学(1) 家計と企業～モノの価格の決まり方	ミクロ経済学(2) 市場と価格～赤字でもバスが走る理由	マクロ経済学(1) GDP～日本経済は成長しているの？	マクロ経済学(2) 景気～不況の後には好況あり	市場経済構造～節約することはいいことじゃない？	金融と財政(1) 金融～日本銀行は「日本の銀行」	金融と財政(2) 財政～なぜバラマキ予算はなくなるらない？	金融と財政(3) 税金～こんなにもある税金の種類	国際経済(1) 外国為替～ビッグマックによる通貨統一	国際経済(2) BRICS～世界でもっともアツい国々	国際経済(3) 世界の経済～経済から世界を見る	日本経済(1) 日本の現状～借金大国ニッポン	日本経済(2) 格差社会～本当に日本は格差社会なの？	日本経済(3) これからの日本～考えるのは私たち
グローバルビジネスと経営	ガイダンス：講義概要と受講の心得など	多国籍企業とは：外資系企業との違い	海外資本の現地法人：「〇〇ジャパン」という会社	iPhoneとアップルコンピュータ	アップルのビジネスモデル	IT企業はベンチャーから始まった	アップルコンピュータの創業レポート	前半のまとめ(小テストあるいはレポート)	故・ステイブ・ジョブズ氏について	ジョブズ氏の挫折	アップルとマイクロソフト	新興のIT企業：googleや联想集団など	日本のグローバル企業：トヨタ自動車	なぜ成功する企業は、世界を目指すのか	まとめ：試験など
カレントピククス	オリエンテーション	世の中の出来事を知る(テレビのニュース番組)	世の中の出来事を知る(新聞雑誌のニュース番組)	世の中の出來事を知る(インターネットのニュース番組)	アベノミックスって？株価と景気回復	日中問題の取り上げられかた	新エネルギー事情(地球温暖化防止の取り組み)	電気自動車は普及するの？	テレビ番組によってポイントが違う(リテラシー1)	新聞・週刊誌によってポイントが違う(リテラシー2)	テレビ情報番組での時事問題	テレビ番組見学(UHB)	身近な時事問題(発表とディスカッション1)	身近な時事問題(発表とディスカッション2)	まとめ
人間の心理	オリエンテーション	心理学って何だろう(自己分析)	臨床の心理学(性格と臨床心理)	感覚と知覚(見たたり聞いたりすることのはじまり)	動機付け(お坊さんと、俗人の違い?)	性格(血液型?)	性格(自分の性格を知ろう)	知覚(間違った視覚)	認知(おもいこみ)	学習(訓練の効果)	記憶(頭の中には知識がいっぱい?)	対人関係(貴方の対人関係は?)	心理学実験(心理学実験を実施)	心理学実験(心理学実験を実施)	まとめと学期末試験
現代社会論	社会学のあゆみ	社会調査法	家族	少子高齢社会	福祉と社会保障	地域社会とコミュニティ	地域社会とソーシャル・キャピタル	災害とコミュニケーション	グローバリゼーション	格差と社会的排除	政治・社会運動	ジェンダー・セクシャルリティ	メディア	教育	労働
高齢者福祉論	オリエンテーション、現代社会の変化と高齢者1(人口学的観点)	現代社会の変化と高齢者2(高齢者の定義や健康、扶養をめぐらる問題等)	老化に関する諸学説	高齢期の身体的特性1	高齢期の身体的特性2	高齢期の精神的特性1	高齢期の精神的特性2	中間のまとめと中間テスト	高齢者福祉の歴史的展開1	高齢者福祉の歴史的展開2	高齢者福祉法1(老人福祉法、高齢者の医療の確保に関する法律)	高齢者福祉法2(介護保険法)	高齢者福祉関連法1(成年後見制度と実践活動)	高齢者福祉関連法2(高齢者虐待防止法と実践活動)	まとめ
社会福祉論	オリエンテーション、現代社会の変化	社会福祉の意義	社会福祉の歴史1	社会福祉の歴史2	社会福祉の仕組みと生活	法的枠組みからみる社会福祉	社会福祉の利形態と援助方法	中間のまとめと中間テスト	児童家庭福祉	障害児・者福祉	高齢者福祉	低所得者福祉	地域福祉	社会保障制度	まとめ
ビジネス実務系															
ビジネス実務総論 2015/4/7	ガイダンス～ビジネスって何だろう?	ビジネス実務の考え方	会社の仕組み(1)～公企業と私企業の違い	会社の仕組み(2)～企業の種類	会社内の組織構造	企業の存在意義と責任	企業の目的と社会貢献	ビジネスワーカーに求められる能力	現代をとりまくビジネス環境(1)～経済のグローバル化	現代をとりまくビジネス環境(2)～少子高齢化	ビジネスと法律～企業関連法と契約・印鑑	オフィスの変化	ビジネスとサービス	ビジネスと表現	ビジネスと情報 8

回	授業予定
1	PBLとは、PBLの進め方、スタディースキル ブレーストーミング
2	問題解決スキル① KJ法 マッピング
3	問題解決スキル②アサーション 「少子高齢化」事例提示、テーマ設定
4	「少子高齢化」ディスカッション・まとめ
5	「少子高齢化」発表 「環境問題」事例提示、テーマ設定
6	「環境問題」ディスカッション・まとめ
7	「環境問題」発表 振り返り・ピア評価
8	ロジカルシンキング 「グローバル化による影響」事例提示、テーマ設定
9	「グローバル化による影響」ディスカッション・まとめ
10	「グローバル化による影響」発表 「現代の貧困」事例提示、テーマ設定
11	「現代の貧困」ディスカッション・まとめ
12	「現代の貧困」発表
13	振り返り・ピア評価
14	「仕事とキャリア」①
15	「仕事とキャリア」② まとめ試験



I

II

III

IV

教育効果の検証

■アンケートの概要

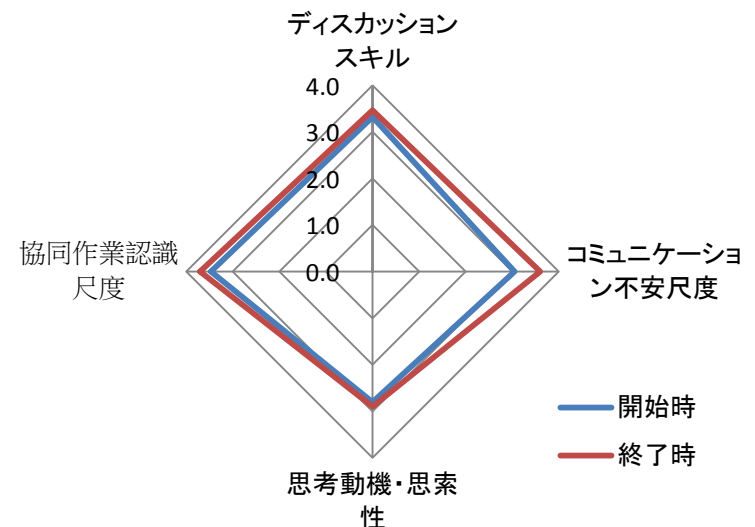
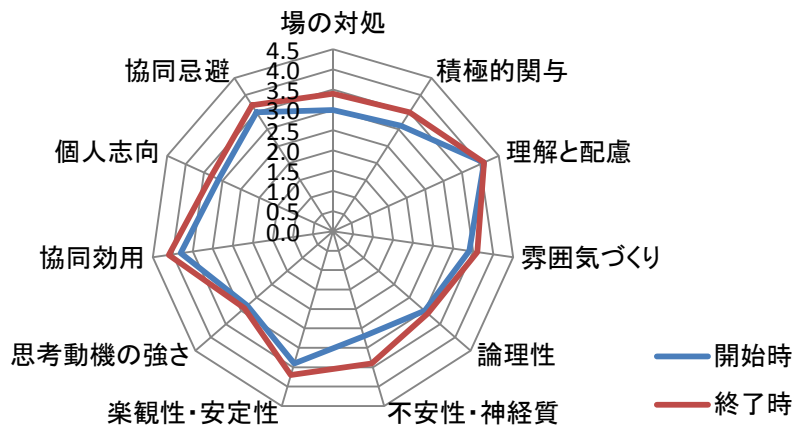
調査年月日	2014年4月15日、7月29日 (授業開始時、終了時の2回)
調査対象者	総合生活キャリア学科2年生
調査対象者数	42名
有効回答数	33名
調査項目	ディスカッションスキル尺度、コミュニケーション不安尺度、思考動機・思索性、協同作業認識尺度

※短大2年生が対象で、就職活動でどちらか一方が欠席となる学生がいたため、全員に調査することができなかった。

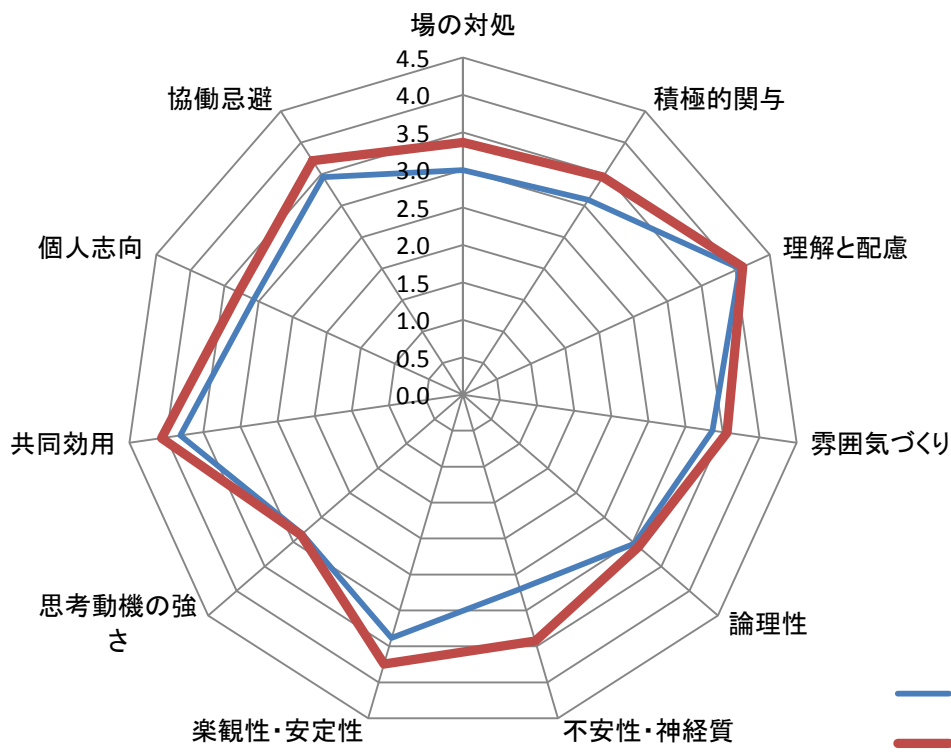
チーム課題解決学修における能力 : 学習前後の変化

個人特性測定尺度	11観点	開始時	終了時	開始時	終了時
ディスカッションスキル	場の対処	3.0	3.4	3.3	3.5
	積極的関与	3.1	3.5		
	理解と配慮	4.1	4.1		
	雰囲気づくり	3.4	3.6		
	論理性	3.0	3.1		
コミュニケーション不安尺度	不安性・神経質	2.7	3.4	3.1	3.6
	楽観性・安定性	3.4	3.7		
思考動機・思索性	思考動機の強さ	2.8	2.9	2.8	2.9
協同作業認識尺度	協同効用	3.8	4.1	3.5	3.7
	個人志向	3.1	3.3		
	協同忌避	3.5	3.7		

参考図書: 安永悟著「Learning Through Discussion 実践・LTD話し合い学習法」ナカニシヤ出版2006



授業開始前後の11の能力別変化



◆伸び率が向上能力

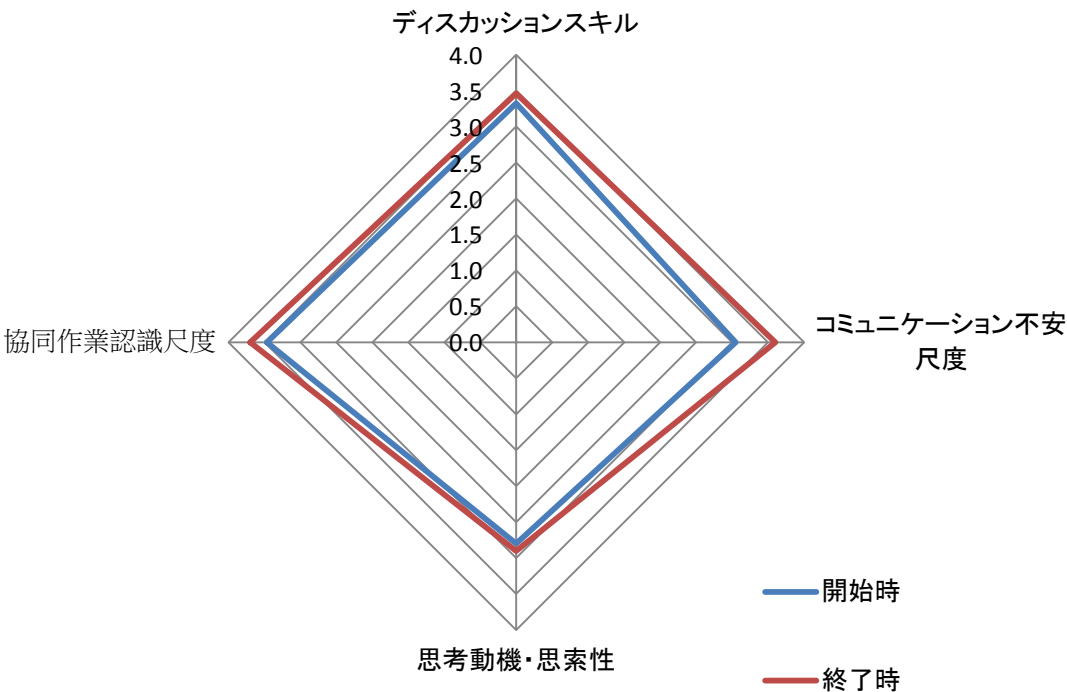
- ①場の対処(3.0→3.4)0.4ポイント増
- ②積極的関与(3.1→3.5)0.4ポイント増
- ③不安性・神経質(2.7→3.4)0.7ポイント増
- ④楽観性・安定性(3.4→3.7)0.3ポイント増
- ④協同効用(3.8→4.1)0.3ポイント増

◆伸び率が低下した能力・・・なし

- ◎話題を提供する、積極的に発言するという面での伸びが見える。
- ◎グループディスカッションに出ると緊張する不安性・きんつおうせ

— 開始時
— 終了時

4つの尺度からの分析



◆ディスカッションスキル:

(3.3→3.5) 0.2ポイント増

◆コミュニケーション不安尺度:

(3.1→3.6) 0.5ポイント増

◆思考動機思索性尺度:

☹️(2.8→2.9) 0.1ポイント増

◆協同作業認識尺度:

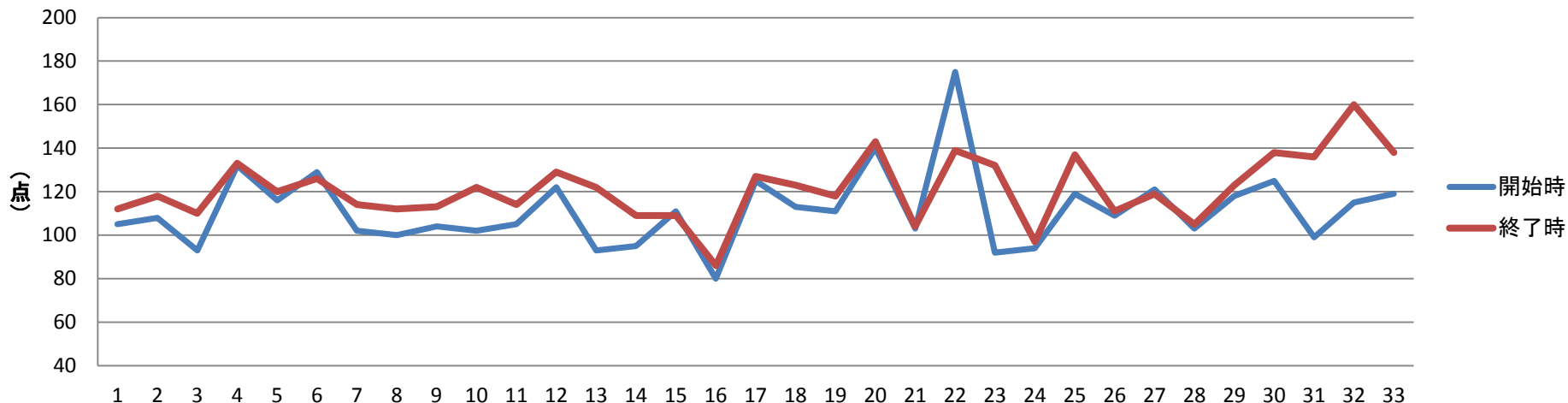
(3.5→3.7) 0.2ポイント増

■コミュニケーション不安尺度は、小グループ、集会、会話、スピーチの場面で話す際、どれくらい不安を感じるかという測定。このプログラムにより、それが解消される傾向にある。

◎開始前は、もっとも低い数値。ここに学生の弱さがある。

全学生の開始時、終了時の変化(全項目合計比較)

全学生開始時、終了時の変化(全項目合計比較)



◆対象学生33名の開始時と終了時の伸びが高かった学生

32番(115→160) 45ポイント増、

23番(92→132) 40ポイント増

31番(99→136) 37ポイント増

◆開始時より低下している。

22番(175→139)36ポイント減

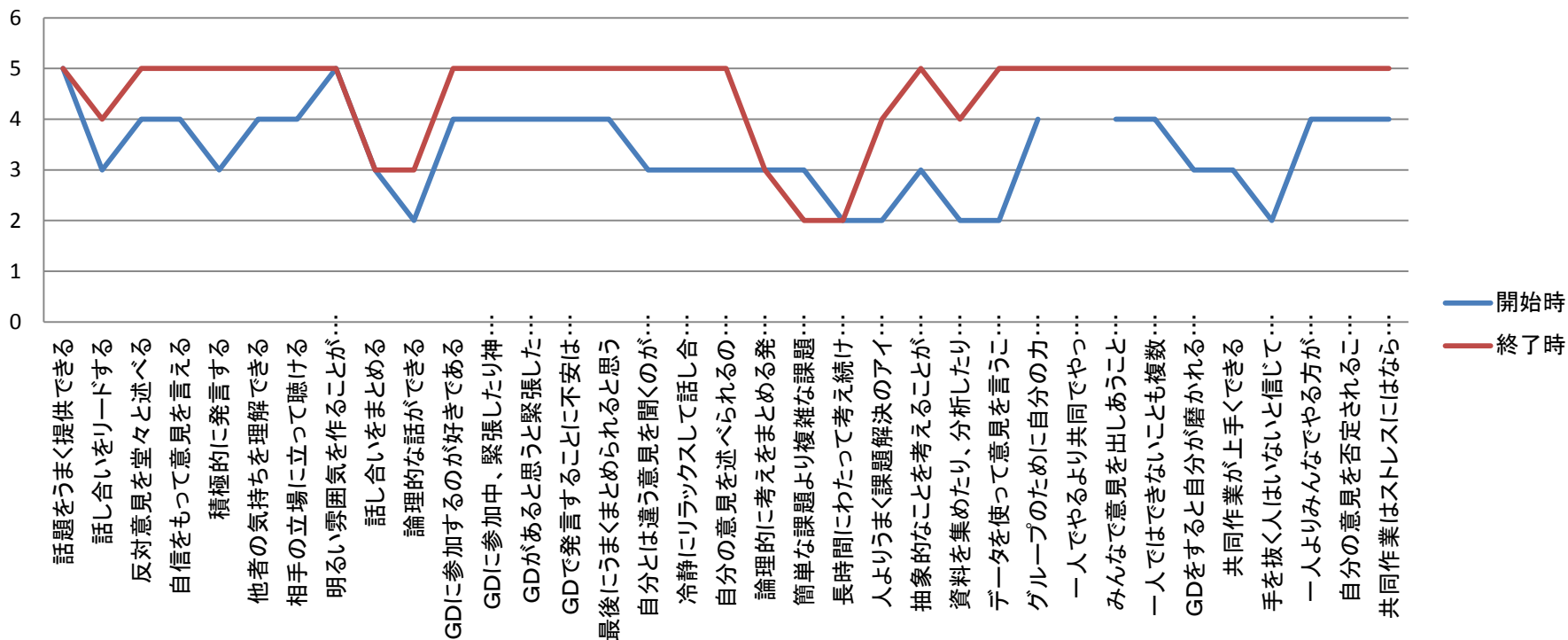
6番(129→126) 3ポイント減

15番(111→109)2ポイント減

27番(121→119)2ポイント減

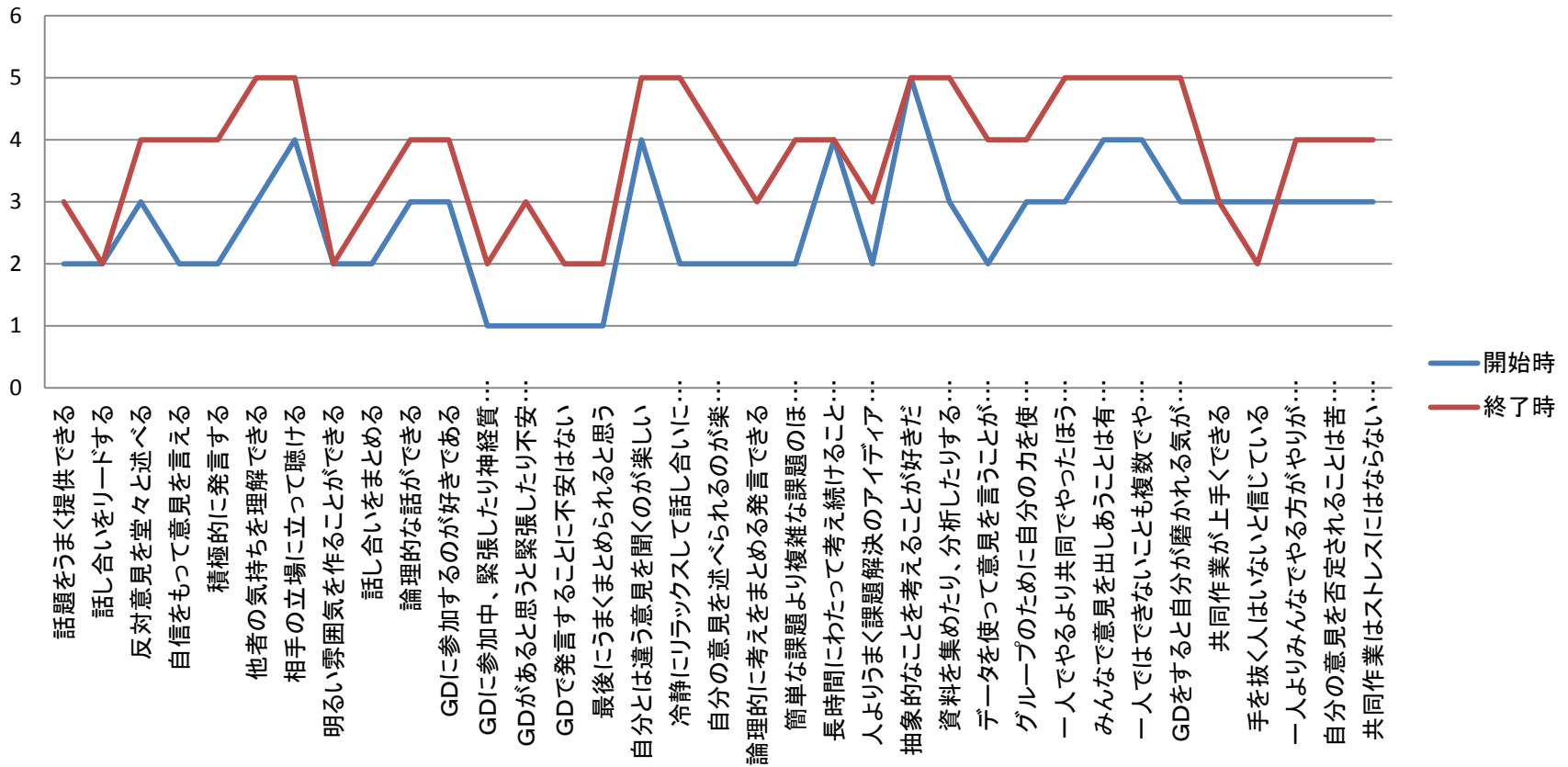
伸び率トップ学生

開始時よりもっとも伸びが高い学生(45ポイント増)



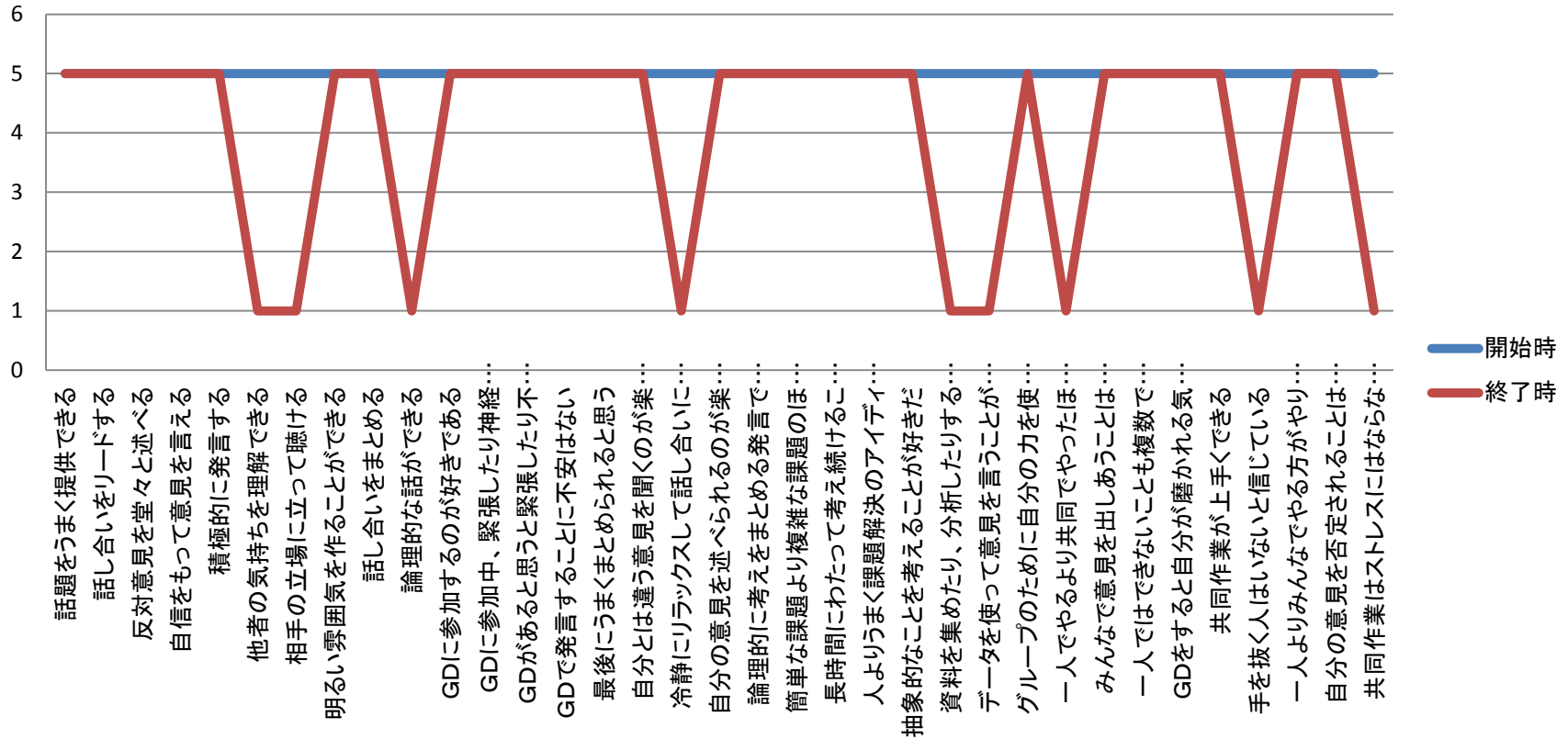
伸び率が2番目に高い学生(40ポイント増)

伸び率2番目に高い学生(40ポイント増)



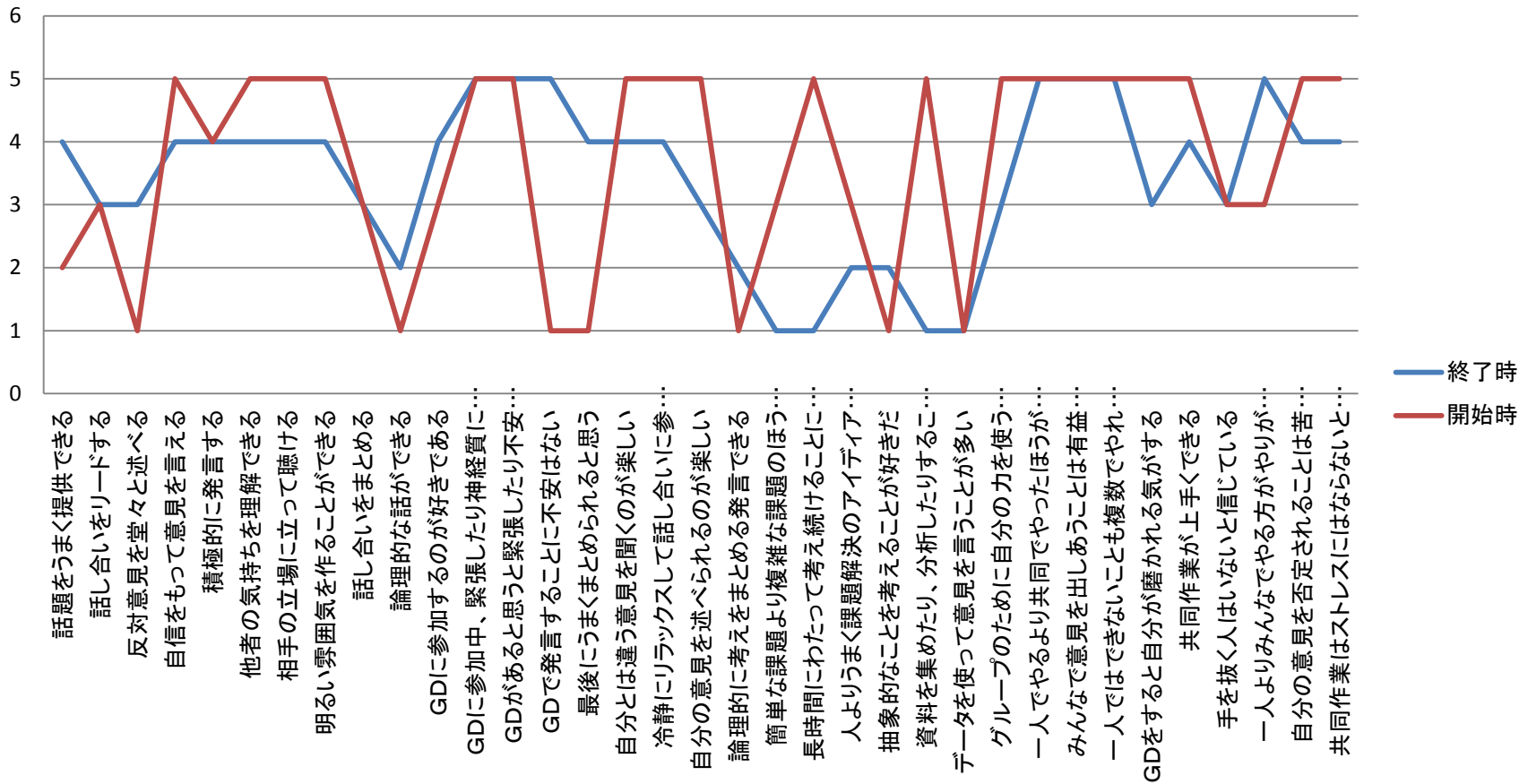
最も伸び率が低下した学生

開始時よりもっとも伸び率が低下した学生 (36ポイント減)



伸び率が2番目に低い学生(3ポイント減)

伸び率が2番目に低い学生(3ポイント減)



授業終了時の感想

- 今後、社会に出る際に、たとえ性格の合わない人、価値観の違う人とも協同していかなければならないが、その時にいかに協同し、一つの仕事を成し遂げていくのか、どうしたらうまく付き合っていけるのか、また、反対意見を持っている人をどう納得させるか、そこを解決するための基礎の部分はこの授業で学べたと思う。
- 自分の考えを結論まで導くという、とてもやりやすく、ディスカッションに慣れやすい授業だった。
- 自分が役に立った時、とても嬉しく、自分は今、他人の必要になれたと感ずることができ授業だった。
- 調べたことについては、いろいろ記憶に残っていて勉強になった。
- アルバイト中、他人と話したくないので、フロント業務が嫌で仕方なかったのだが、授業のおかげで話せるようになった。
- リーダーが、一人ひとりしっかり意見を言わせてくれる機会をくれ、発言することができ、また、現在の日本についても知ることができ、本当に良い授業だった。
- 他の授業とは違い、聞いているだけではなく、自分たちで考え、話し合い、まとめ、発表できた。他の人から得るものが多かった。
- テーマごとにグループを変えて、違う視点で考える人とディスカッションをしたかった。

考 察【学生視点】

- 学生自らがテーマを決め、事前学習も含めて自主的に授業運営をするため、当事者意識を持って取り組む学生が多かった。(得手・不得手は別にして、受動的に参加する学生はほとんど見られなかった。)
- 事前準備が不十分であると議論が深まらないこと、メンバーに迷惑をかけることに気づいていた。
- チーム学習により、コミュニケーションスキル、および協同作業認識スキルを上げることができた。特にグループワークに対する不安改善効果が大きい。

考 察【教員視点】

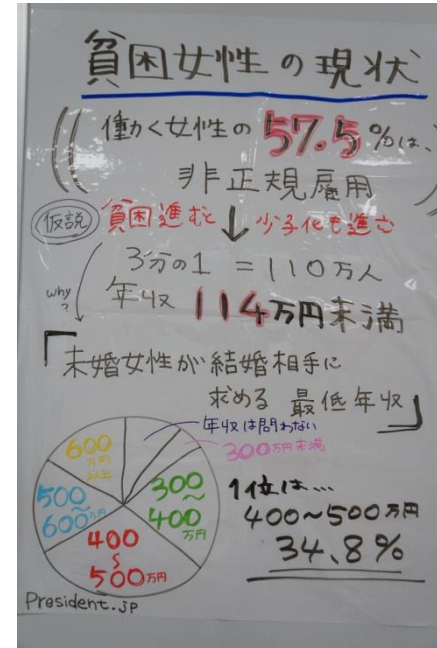
- 「教室外PBL」とは異なり、担当教員の裁量で実施が可能。外部機関との折衝などの手間がかからない利点がある。
- 専門教育やビジネス実務系教育など複数の科目で学んでいる教育内容を横断的に結び付けることで連携的・相乗的な教育効果を導き出せる可能性が感じられた。
- 学部・学科内の科目間連携によって、教育の統合化、教育の質保証にも繋がる可能性が示唆された。
- 多くの学生が、宿題を忘れないでやってきたが、自分が忘れるとみんなに迷惑がかかる、という理由であった。グループメンバーに迷惑をかけることには敏感であるという、学生の気質が見えた。
- 今の学生は勉強をしないのではなく、授業のやり方で学習をするということがわかった。特に、個人の存在が見える場合は、責任を感じ、事前学習に取り組む姿勢が見えた。

課題

- 十分な事前学習なくしては、深い議論ができずPBLの学習効果は上がらない。全学生に、事前学習（自宅学習）の習慣をつけさせることが求められる。
- 教員はあくまでも観察者であり、議論をリードする立場にはないが、議長、記録係、観察者（コメンテーター）等の役割を全て学生に任せて授業を動かすためには、学生の成熟度が求められる。
- チーム学習が得意な学生、不得手な学生の役割が固定化する懸念がある。毎回グループを変えてほしかったという声もあった。（※グループを変えず継続することでチーム化を図るのが本来のPBLのやり方である。）
- 全員に対して能動的態度を養成するまでには時間を要する。

授業の改善点

- * チームの作り方
- * 課題数の検討(4テーマを3テーマに?)
- * 振り返り後にディスカッション時間を設けて、さらに理解を深めた方が良いか
- * 「放ったらし加減」
 - ・介入のタイミングを早めることによって仕上がりレベルを上げる?
- * ピア評価の難しさ



amazon	品ぞろえ	楽天
約5000万点	○ 品ぞろえ	○ 約1億点
商品ごとに送料が違ふ この数字が分かる	○ 価格の比較	△ 送料などの比較がしにくい
対応なし (メーカー保証のみ)	× 保証	○ 楽天会員に限り保証あり
統一されていて見やすい	○ デザイン	× 店舗ごとのデザイン 宣伝を各々長い説明
商品到着後30日	○ 返品対応	× 対応が弱い

【参考文献】

1. 河合塾編著『「深い学び」につながるアクティブラーニング 全国大学の学科調査報告とカリキュラム設計の課題』
2. 文部科学省(2011)「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ(審議まとめ)」平成24年3月26日、中央教育審議会大学分科会 大学教育部会
3. 河合塾編著(2011)「アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか」東信堂
4. 三重大学高等教育想像開発センター編(2007)「三重大学版 Problem-based Learning 実践マニュアルー事例シナリオを用いたPBLの実践」
5. 見館好隆(2013)「課題解決型学習で「企業が求める力」は育成できるのかー学内合同企業説明会の企画運営PBL参加者の育成と、その育成に影響を与えたイベントー」、『ビジネス実務論集』No.31、日本ビジネス実務学会
6. Larry K. Michaelsen、監修:瀬尾宏美(2009)『TBL医療人を育てるチーム基盤型学習』シナジー
7. 椿明美、和田佳子『キャリア教育における「教室内PBL」-先行事例の調査と導入モデルの試み-』『ビジネス実務論集』No.32(2014)
8. 安永悟(2006)『実践・LTD話し合い学習法』(ナカニシヤ出版)

発表タイトル	保育職養成のキャリア教育－共感力を高める
氏名（所属）	武井昭也（札幌国際大学）
共同研究者 氏名（所属）	
要 旨	<p>平成 27 年 4 月から「子ども・子育て関連三法」による子ども・子育て支援新制度が施行される。この制度は認定こども園を普及させ、待機児童を解消し、教育と保育の質を高めると同時に地域の子育て支援をさらに充実させることを意図しているが、子どもの貧困や格差の拡大、さらには児童虐待など深刻な問題も多く存在している。そのような社会環境で、生活体験の不足やコミュニケーションを苦手とする学生が増加しており、保育者養成校においても大きな問題となっている。子どもや保護者との対応や生活経験は必須であり、その部分が十分ではない学生たちをどのように養成すべきかが課題となっている。</p> <p>保育者として質の高い学生を養成するためには、専門性である「職業教育」に加え、社会人として必要ないわゆる「社会人基礎力」をバランスよく配置して教育する必要がある。またその内容については、養成校側だけですすめるのではなく、保育現場における実態を踏まえることが肝要であり、その内容を教育課程・科目編成に落とし込むことが必要であろう。</p> <p>保育職を目指す学生はそのことを意識して各自の能力を高め、進路決定に際しても自身の将来を見据えながら就職を考えることが重要になり、養成校もその質を問われる時代が目前に迫っている。本発表では、これらの課題に対して共感力を高めることを具体的に提案した。①保育現場から保育職の魅力を伝えること、その場面づくり ②基本的な生活習慣やマナーを含めた「生きる力」のより具体的な再確認 ③保育現場との連携による現場経験の場の設定 ④働くことの意義と就労に関する法的知識の確認 である。</p>



保育職養成のキャリア教育

－共感力を高める

2014/11/22 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

札幌国際大学 武井昭也

①ジェネリックスキルと
キャリア教育



②科目事例と
キャリア教育



①②→③キャリア教育





■ 求人と学生の現状

(◆ □働く自分を突然受け入れる不安)

■ 学生の体験不足・忍耐力不足・知識不足

(◆ 人間的な要素)

■ インターネット・携帯電話等の影響

(□ 非人間的な要素)

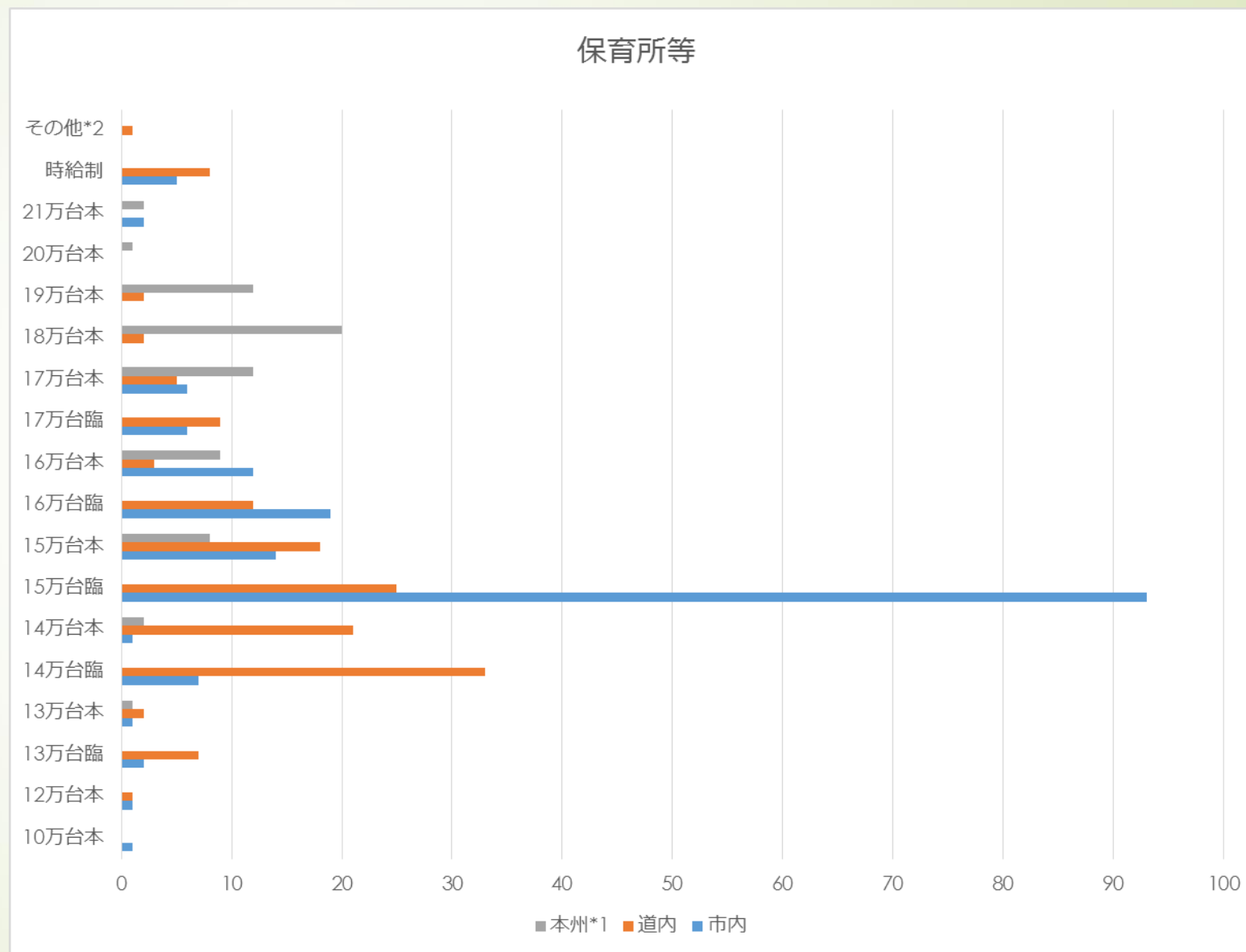
■ キャリア教育と共感力・読書

2013年度 本学の保育職求人

保育所等	市内	道内	本州*1	
基本給				
10万台本		1		歯科クリニック
12万台本		1	1	
13万台臨		2	7	
13万台本		1	2	1
14万台臨		7	33	
14万台本		1	21	2
15万台臨		93	25	
15万台本		14	18	8
16万台臨		19	12	
16万台本		12	3	9
17万台臨		6	9	
17万台本		6	5	12
18万台本			2	20
19万台本			2	12
20万台本				1
21万台本		2		2パチンコ
時給制		5	8	
その他*2			1	
計	163	139	67	369

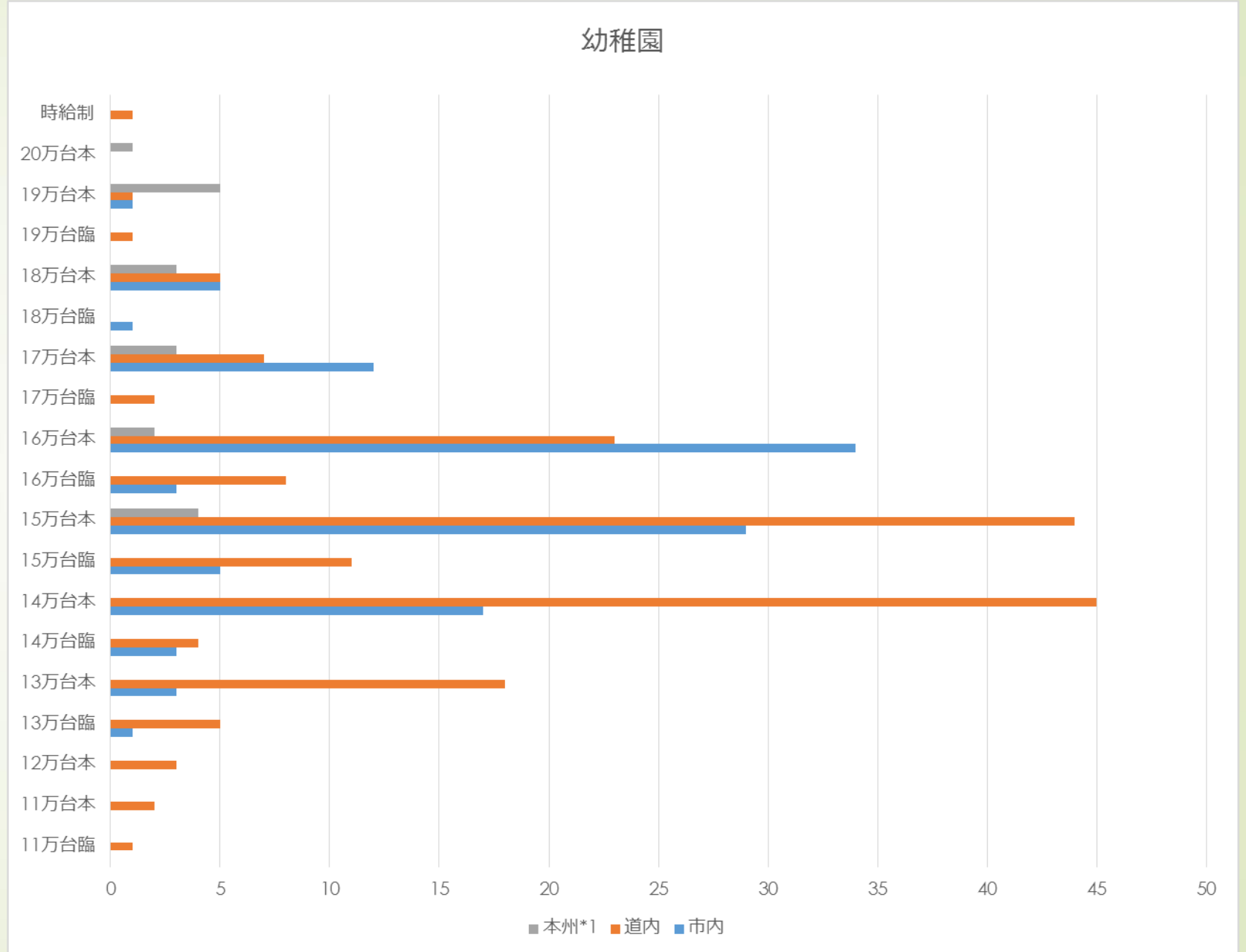
*1本州求人は臨本不明が多く判別除外

*2その他は年俸制



幼稚園	市内	道内	本州*1
11万台臨			1
11万台本			2
12万台本			3
13万台臨	1	5	
13万台本	3	18	
14万台臨	3	4	
14万台本	17	45	
15万台臨	5	11	
15万台本	29	44	4
16万台臨	3	8	
16万台本	34	23	2
17万台臨		2	
17万台本	12	7	3
18万台臨	1		
18万台本	5	5	3
19万台臨		1	
19万台本	1	1	5
20万台本			1
時給制		1	
計	114	181	18

*1本州はすべて本採用に於つ



学生の現状

- 求人票見方が分かっていない→情報源は先輩と教員→
一箇所出願→内定
- 人間関係で悩み退職（極端な場合）
- 将来設計ができない、「感情労働」という認識の程度差
- 面接指導の不統一：
ドアノック（プロトコールマナー）
ドアの近いところに立つ
同時礼－分離礼
語先後礼（ごせんごれい）

保育所は乳児保育の場として全国に設置されているが、全国的に待機児童解消が急務とされている。

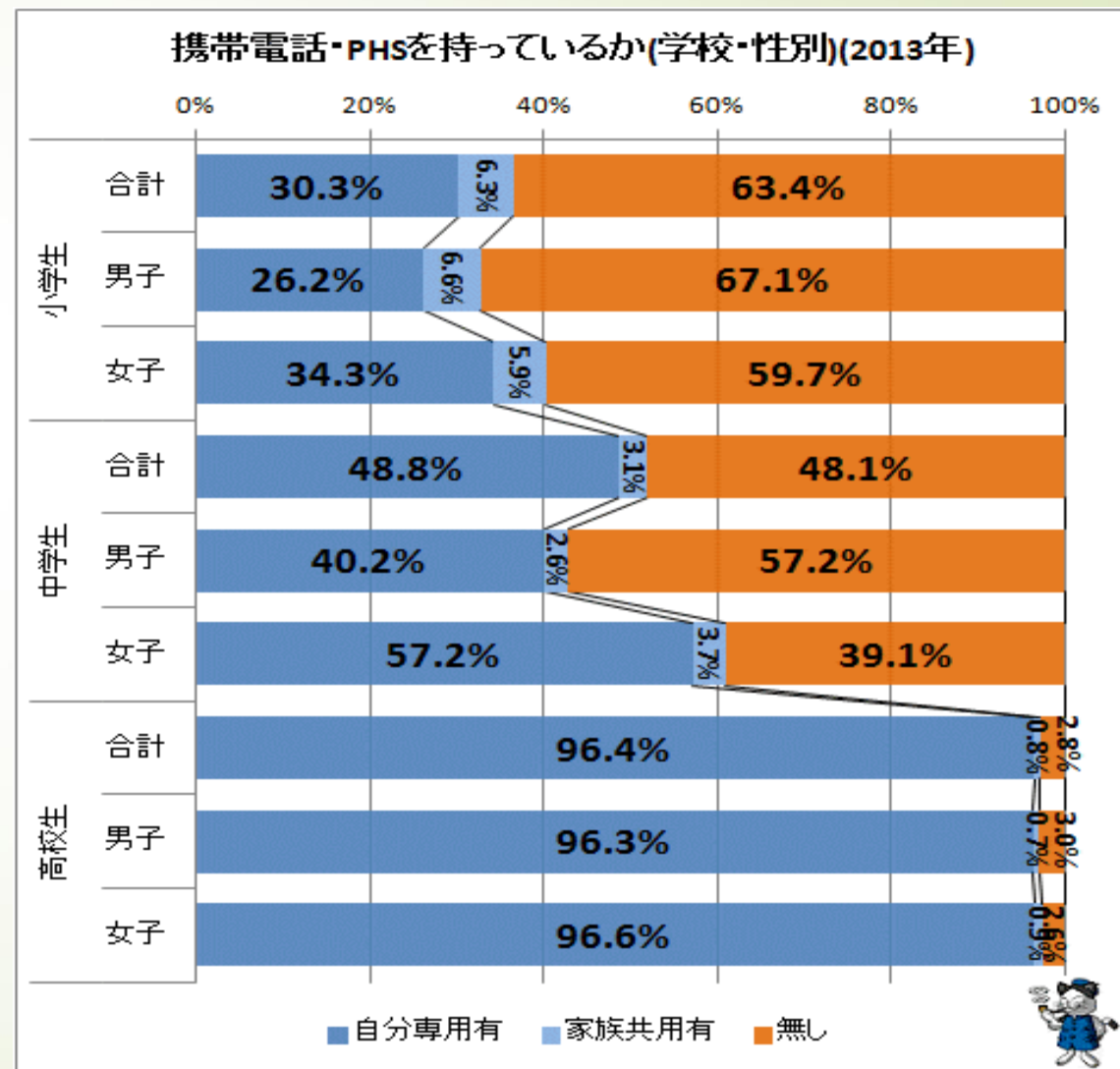
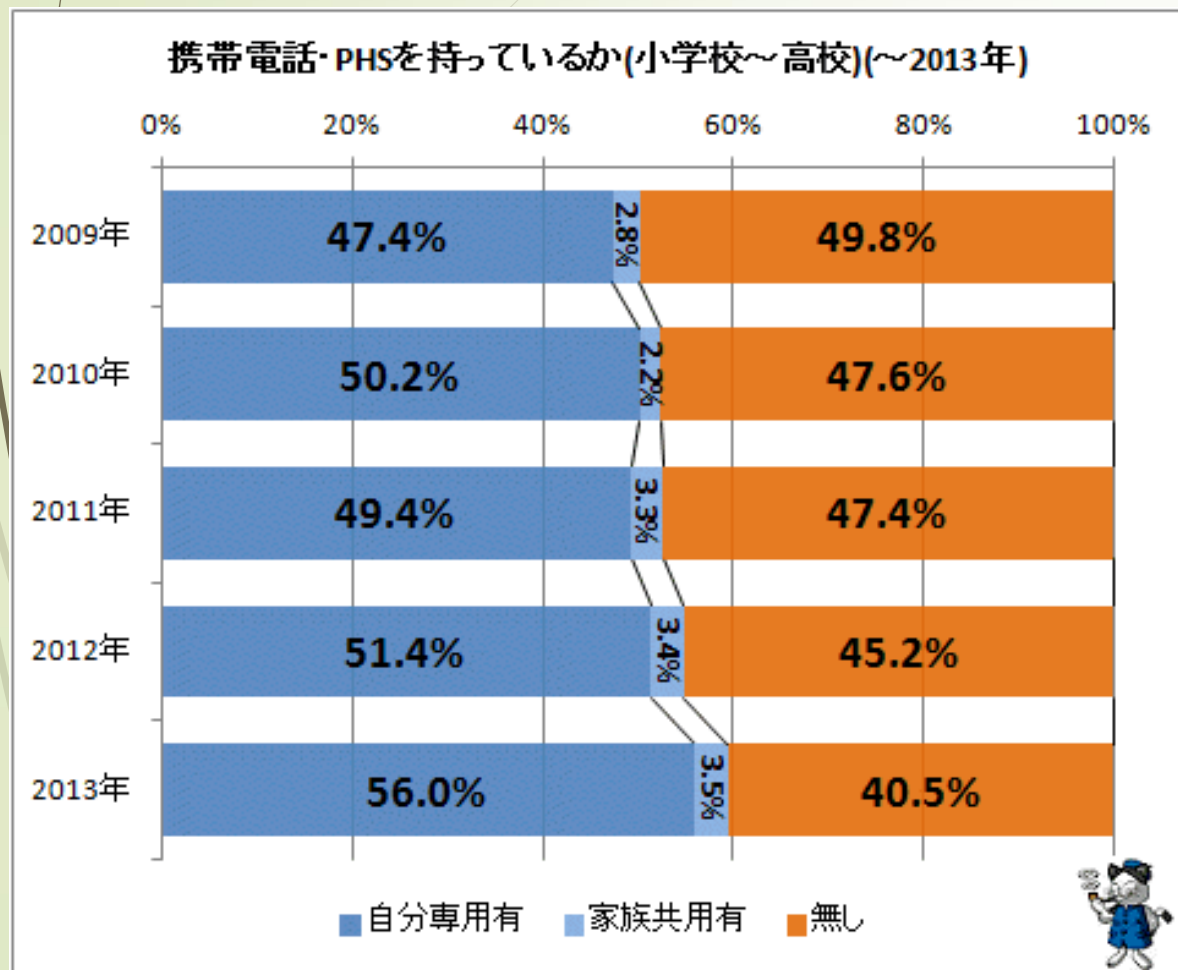
例えば、札幌市北区は認可保育所41箇所に対して平成26年4月の待機児童数は46人である。核家族化の進行や共働き家庭の増加によるものだと考えられる。この対策として国は保育所の数を増やす施策をとっている。北区でも平成26年4月に3園が開設され一年後にはさらに2園が開設予定。保育所を増やすことによって待機児童は解消されるが育児の問題は解消されない。認可保育所の運営費は税金で賄われており、入所児童の年齢に応じた人数を基に四半期毎に支給される。延長保育や一時保育を実施することでさらに補助金が支給されている。

待機児童対策として保育所を増やした後に予想されるのは人口減少による定員割れの問題。今後、保育所の余剰から入所児童の少ない保育所は閉鎖に追い込まれるので、他の保育所とは異なる、保護者に選ばれる保育所運営、保育士の質が問われることになる。幼稚園も同様。

保育職を目指す学生はそのことを意識して各自の能力を高め、進路決定に際しても自身の将来を見据えながら就職を考えることが重要になり、**養成校もその質を問われる時代が目前に迫っている。**

【2013年度版 青少年のインターネット利用環境実態調査】

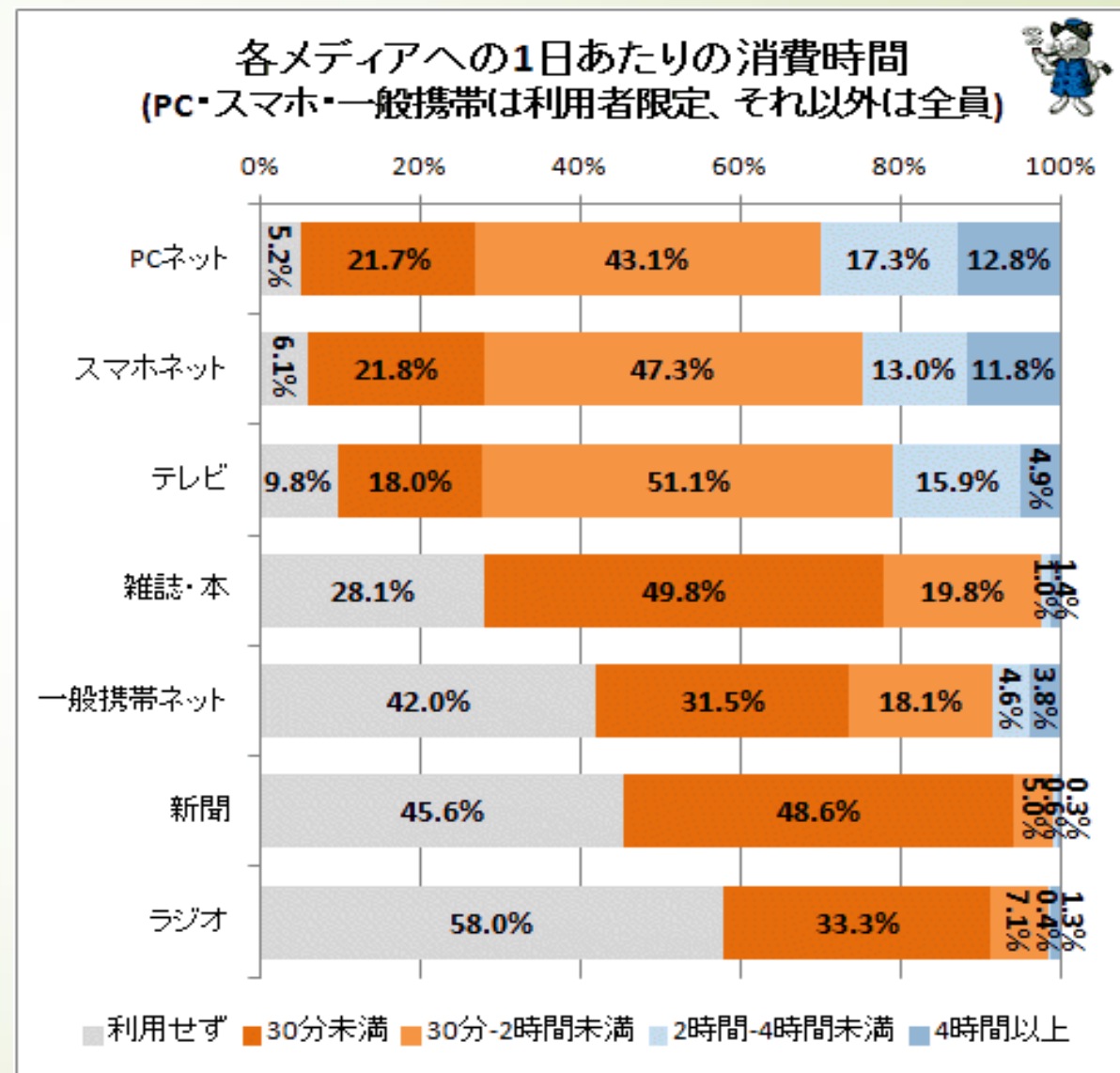
(内閣府2014年3月31日発表)



高校生のWEB利用状況の実態把握調査2013

(リクルート進学総研2013年8月1日発表)

- ▶ 1日あたりの主要メディアへの消費時間
- ▶ スマートフォンを利用している人で1日2時間以上利用している人は2割超え
- ▶ 新聞を読まない人は5割近く、雑誌や本を読まない人は3割近く
- ▶ テレビは2時間以上視聴している人は約2割、30分以上で区切れば7割以上の人が見聴



子どもの読書活動の実態とその影響・効果に関する調査研究報告

(平成25年2月23日国立青少年教育振興機構)

http://www.niye.go.jp/kenkyu_houkoku/contents/detail/i/72/

- ▶ 調査対象者：高等学校2年生278校（回収率92.6%）10,227人 中学校2年生338校（回収率93.8%）
10,941人計 21,168人

学校選定は平成22年文部科学省子ども読書普及啓発事業調査において、子ども読書活動推進計画策定状況、学校図書館図書標準達成率、司書教諭の配置状況（11学級以下）、中学校1校当たりの図書購入予算額の4変数をもとに、読書推進の積極性が高いと位置づけられる自治体と低いと位置づけられる自治体並びに中間の自治体を抽出し、その自治体内から学校規模等に基づきサンプリングを行い学校へ依頼

- ▶ 調査方法及び期間 学校を通した郵送法留置による質問紙調査平成24年3月実施
- ▶ 就学前から中学時代までに読書活動が多い高校生・中学生ほど、「未来志向」、「社会性」、「自己肯定」、「意欲・関心」、「文化的作法・教養」、「市民性」、「論理的思考」のすべてにおいて、現在の意識・能力が高い。
- ▶ 特に、就学前から小学校低学年までの「家族から昔話を聞いたこと」、「本や絵本の読み聞かせをしてもらったこと」、「絵本を読んだこと」といった読書活動は、現在における「社会性」や「文化的作法・教養」との関係が強い。
- ▶ 就学前から中学時代までの読書活動と体験活動の両方が多い高校生・中学生ほど、【現在の意識・能力】が高い。就学前から中学時代までに読書活動が多い高校生・中学生は、就学前から中学時代までの体験活動も多い

➤ **【現在の意識・能力】の質問項目とは**

《未来志向》

[職業意識] 自分にはなりたい職業ややってみたい仕事がある／できれば、社会や人のためになる仕事をしたいと思う／お金が十分にあれば、できれば仕事はやりたくないと思う

➤ [将来展望] 努力すれば夢はかなうと思う／将来は楽しいことが待っていると思う／私には将来の目標がある

➤ [自己啓発] 自分の能力を発揮するために学習や能力開発に取り組みたい／科学技術の進展に対応して新たな技能を習得したい／人生設計や生き方に役立つ情報を、積極的に収集している

➤ 《社会性》

➤ [共生感] 休みの日は自然の中で過ごすことが好きである／悲しい体験をした人の話を聞くとつらくなる／友達がとても幸せな体験をしたことを知ったら、私までうれしくなる

➤ [規範意識] 叱るべき時はちゃんと叱れる親が良いと思う／交通規則など社会のルールは守るべきだと思う／電車やバスに乗ったとき、お年寄りや身体の不自由な人には席をゆずろうと思う

➤ [人間関係能力] けんかをした友達を仲直りさせることができる／初めて会った人とでもすぐに話ができる／近所の人に挨拶ができる

➤ 《自己肯定》 [自尊感情] 自分のことが好きである／家族を大切にできる人間だと思う

➤ [充実感] 毎日の生活に満足している／自分の人生を主体的に送っている／自分の好きなことがやれていると思える

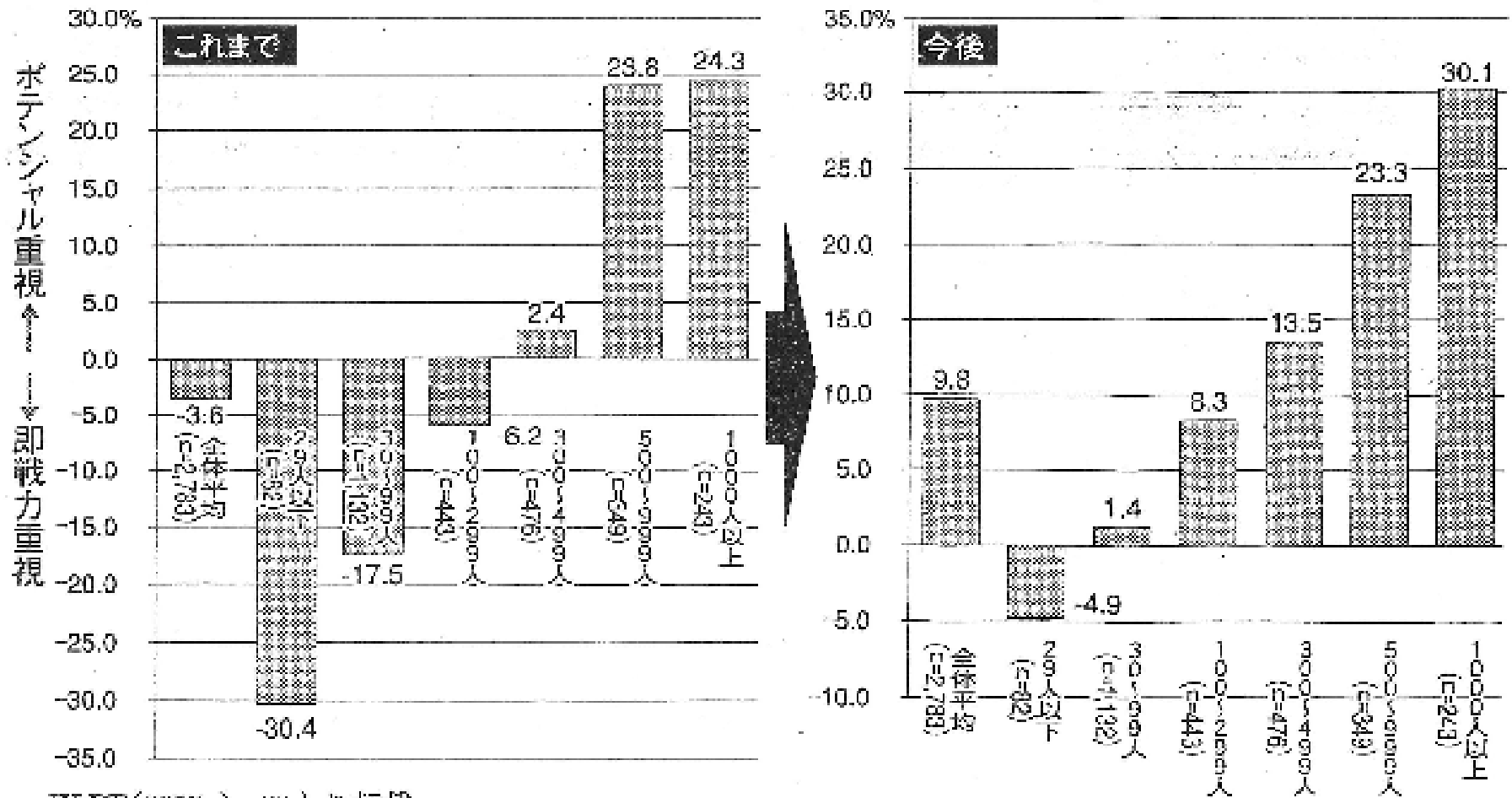
➤ [意欲・関心] なんでも最後までやり遂げたい／わからないことはそのままにしないで調べたい／経験したことのないことには何でもチャレンジしてみたい

➤ [論理的思考] 複雑な問題について順序立てて考えるのが得意である／考えをまとめることが得意である／物事を正確に考えることに自信がある

若年正社員採用で企業が重視するもの

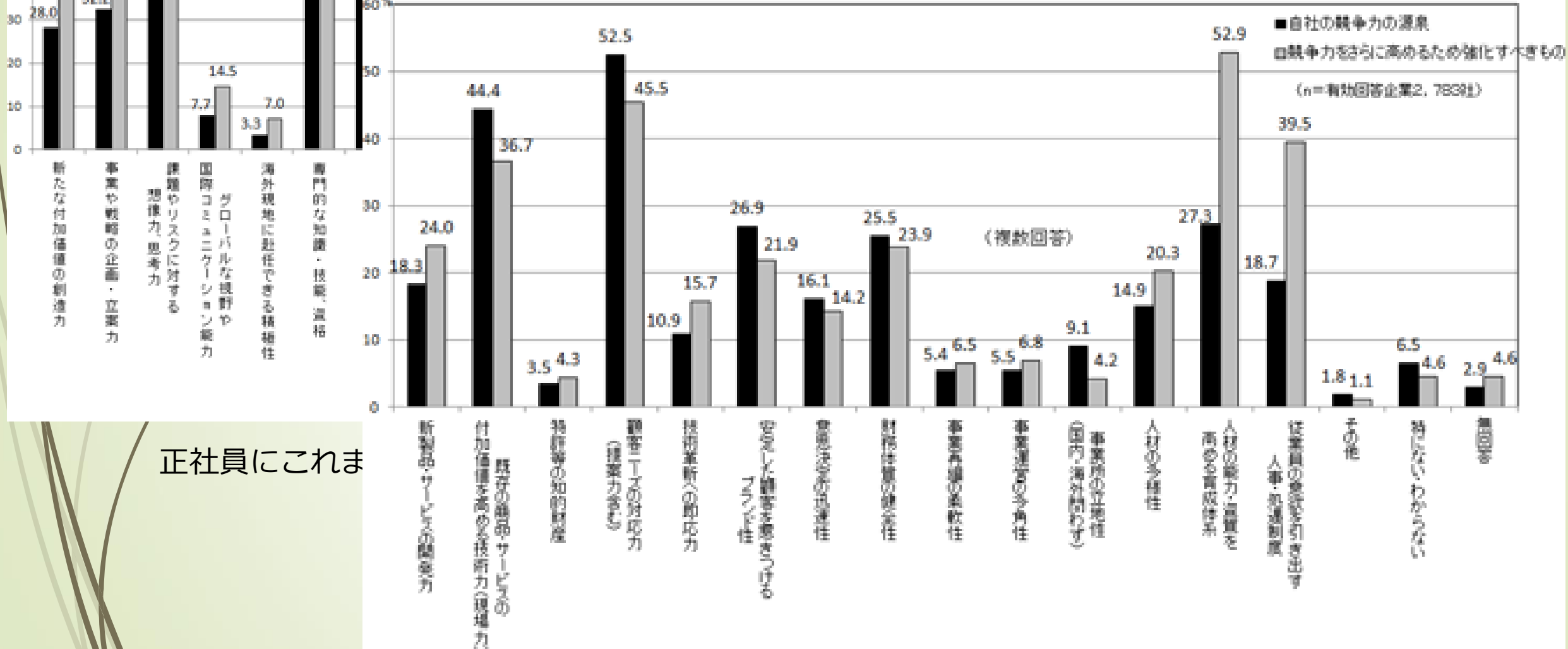
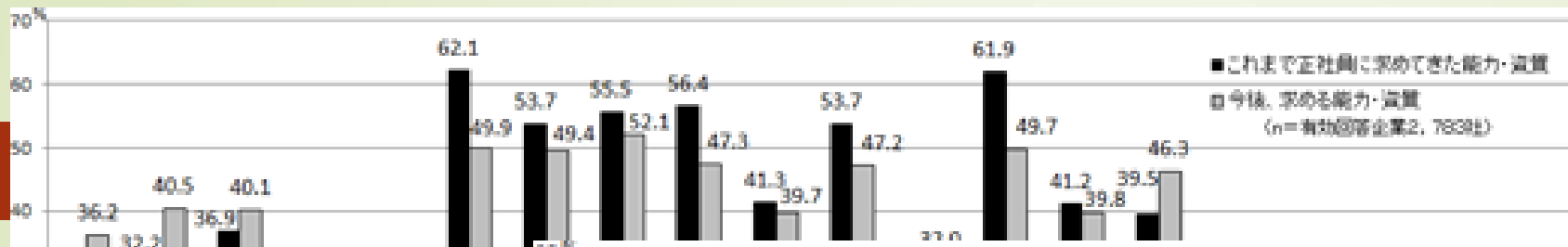
教育学術新聞第2576号（2014年8月27日）

図 若年正社員採用で企業が重視するもの：即戦力かポテンシャルか



JLPT(2013a) p.62より転載

独立行政法人労働政策研究・
研修機構(JILPT)
平成25年2月22日～3日末



正社員にこれま

自社の競争力の源泉と競争力をさらに高めるために強化すべきもの

【共感力】（他者の立場で考える能力・孟子：性善説－惻隱の心）

- 2005年日本発達心理学会（神戸）マイケル・トマセロ 招待講演「意図の理解と共有」
- 人類（ヒト）が類人類から進化してくる過程で他者の意図を理解し、他者と意図を共有するようになってきたこと、それによって協働（コラボレーション）ができるようになり、それが文化を創り出してきた
- 乳幼児が他者と視線を共有する「共同注意」(Joint Attention)ができるようになり、他者の意図が自分の意図と異なることを理解できるようになり、最後には他者との意図を「共有」するに至る＝ヒトの進化と発達の重要な軸として「共感」が位置づく

(Tomasello, M.1999. The Cultural Origins of Human Cognition. Cambridge, M. A. : Harvard University Press 大堀壽夫・中澤恒子・西村義樹・本田啓訳『心とことばの起源をさぐる－文化と認知』2006年勁草書房)

乳幼児の発達が他者の「心」への「共感」を軸に発達しているのに、現実社会の乳幼児の発達環境は「共感性」の発達を阻害している

例：母親やもっとも親しく関わる養育者との目と目をあわせてほほえみかけることから二項関係が生まれるが、哺乳中にテレビを見たり、携帯メールを見ることで「共感性」の芽生えである「共同注意」（同じものを一緒に見る）が少なくなっている

これからのキャリア教育で取り組むべき事項（提案）

- ➡ ①保育現場の保育士・幼稚園教諭から保育職の魅力を伝えること、その場面づくり
使命感・子どもの成長への喜び
- ➡ ②基本的な生活習慣やマナーを含めた「生きる力」のより具体的な再確認
時間を守る・身だしなみ・報連相・丁寧な文字
様々な体験や読書→愛情・思いやり・共感力の養成
- ➡ ③保育現場との連携による現場経験の場の設定
ボランティアなどの保育実習・幼稚園実習以外の場
- ➡ ④働くことの意義と就労に関する法的知識の確認
就職活動の流れ・わかものハローワーク・ライフステージ・労働契約・就業規則・
退職・雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険・年金・男女雇用機会均等
法・育児・介護休業法・障害者の雇用・障害者差別禁止法・セクシャルハラス
メント・労働派遣・パートタイム・総合労働相談コーナー・ハローワーク・労働
委員会・年金事務所

- ➡ ①さまざまな仕事の数的比率と、それぞれの仕事果たす社会的役割と、社会的に要請される職業倫理
- ➡ ②働く人々がこうした仕事について感じることのできるやりがい及びその仕事にまつわる現実のしんどさ
- ➡ ③そのしんどさを同じ職場、同じ仕事、同じ地域で働くなかまと協同して改善する方途、労働基準法、労働組合法（労働三権）、労働安全衛生法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、育児休業法のような労働法、雇用・年金・医療保険など社会保障のしくみ、生活と権利を守るための労働者が遂行してきた社会運動の歴史と現状
- ➡ ④教養の諸領域、具体的には消費者教育、金融教育、司法教育、政治参加、メディアリテラシー、環境教育、食育、育児・介護教育および余暇の楽しみに関する教育

：熊沢誠(2006)

- ①労働関係は労働者と使用者の合意に基づき成立する私法上の「契約」であり、「契約」の内容についても合意により決定されることが基本であるということ
- ②労働者の権利を保護するために労働契約法や労働基準法などの労働関係法令が設けられていること
- ③憲法や労働組合法により労働三権が保障されていること等を分かりやすく教えること、また、採用時（労働契約締結時）に交付される書面や就業規則によって労働契約の内容を確認することが重要であること、採用／解雇、労働条件、内定等の「契約」にまつわる基本的な知識多様な雇用形態（派遣、契約、請負、アルバイト等）による処遇の違い、仕事の探し方、求人票の見方、ハローワーク等の就職支援機関の利用方法等に関する知識を付与することも重要である。

：2008年8月厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」最終報告書→**今後の労働関係法制度をめぐる教育の場の筆頭として学校教育、特に高校や大学が適していると指摘**

参考文献

- 飯善弘子『戦後日本産業会の大学教育要求－経済団体の教育言説と現代の教育論』東信堂 2008年
- 熊沢誠『若者が働くとき』ミネルヴァ書房 2006年
- 佐伯胖『共感－育ち合う保育の中で－』ミネルヴァ書房 2007年
- 本田由紀『教育の職業的意義－若者、学校、社会をつなぐ』ちくま新書 2009年
- 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会『平成24年度専門委員会課題研究報告書』2013年
- 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会『平成25年度専門委員会課題研究報告書』2014年
- 労働政策研究・研修機構『変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査結果：事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか』2013年
- Tomasello, M. "The Cultural Origins of Human Cognition" Cambridge, M. A. : Harvard University Press 1999年