

2024 [令和 6] 年 2月 17日 (土)、目白大学・目白大学短期大学部にて第 50 回関東・東北ブロック研究会が開催されました。パネル・ディスカッション「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」のほか、3 件の研究発表・報告についても、活発な質疑が交わされ、充実した研究会となりました。

ご挨拶

「ビジネス実務教育の本質を考える」

第 50 回関東・東北ブロック研究会

実行委員長 上岡史郎



皆様、本日はご多忙の中、日本ビジネス実務学会第 50 回 関東・東北ブロック研究会のご参加いただきありがとうございます。

対面でのブロック研究会は 2018 年度のブロック研究会以来となり、5 年ぶりの開催となります。

今回は、最初のパネル・ディスカッションで 3 社の企業の方にご登壇いただきます。テーマは、「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」というテーマで、各企業の人材育成についてお話を伺い、その後パネル・ディスカッションを行ってまいります。

企業における人材育成の取り組みについて高等教

育機関で行っているビジネス実務教育とのつながりを考えていく機会とできればと存じます。ぜひとも今回のパネル・ディスカッションで活発な議論をお願いいたします。

その後は、第 42 回全国大会奨励賞の受賞報告、そして 1 件の研究発表と 1 件の実践事例報告となります。大変盛りだくさんの内容で、充実したブロック研究会となっております。

本日もよろしくお願いいたします。

パネル・ディスカッション

「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」

コーディネーター

高崎経済大学 坪井明彦



このテーマは、本学会の研究対象領域のメイン領域の一つである「人材育成と能力開発」に真正面から取

り組もうとしたものです。このテーマの設定の目的は、次の2つです。ひとつは、本学会のビジネス実務研究【2】の2)「人材育成と能力開発」(組織においてどのような人材育成・能力開発が行われているかを明らかにし、「働く個人の能力向上」に貢献する研究)の領域の研究の促進に寄与することです。そして、もうひとつは、企業におけるビジネスパーソンへの能力開発の取り組みを聴いて、将来のビジネスパーソンに対する教育のあり方について考えるということでした。

この目的を達成できることを願っています。

パネリスト 1

スタートコーポレーション(株)

人事部 人事開発部 部長 佐藤秀和 氏



最初に、佐藤氏のご経歴とスタートコーポレーション(株)の事業概要や社名の由来についてお話しくださいました。同社は1969年に不動産業・建設業からスタートし、今年創業55年を迎える。総合生活文化企業へと成長し、企業数92社、社員数9,200名ほど、海外34拠点を有する企業である。社名のスタートは、「STAR(星)⇒夢」と「ARTS(想像する)⇒実現する」から、お客様と社員の夢を実現する企業という意味である。頑張ろうとする「社員」がいて、育てようとする「風土」があり、「いろんな人がいていい会社」である。

続いて、同社の研修とキャリアアップ制度について説明があった。体系的に構築された、緻密かつ多種多

様な研修制度によって社員のスキルアップが可能になっている。研修はすべて人事部と育成チームの限られた人員で実施しているというお話には驚愕した。同社の多業界にわたる事業展開は、グループ間異動による業界をまたいだキャリア形成を実現しており、離職率も低く抑えられている。また、頑張る社員のモチベーション向上策として、表彰制度や社内報で取り上げ、社員皆の前で「褒めちぎる」という仕組みを作るなど、さまざまな工夫がなされていた。

昨今の若い世代の気質やコミュニケーション力についてのフロアからの質問には、新型コロナの前後で特に違いを感じることはなく、むしろ相手を知るための密なコミュニケーションの大切さについて話された。「能力は習慣の束」とおっしゃった佐藤氏の言葉が非常に印象に残った。(文責：小松由美)

パネリスト 2

(株)レリアン

人事・総務部 部長 飯野誠 氏



株式会社レリアンの企業理念や顧客とのリレーションシップについてご説明された後、人材育成のあり方などについてお話しくださいました。

企業理念は「三方良し」を掲げているが、店舗ではお客様が入店した瞬間から感じる心地よさなど製品だけでなく気持ちも含めて提供することを「あとあじを売る」として接客マニュアルを作らず個々のお客様に合わせた世客を心がけているとのこと。新型コロナウイルス感染症による自粛時にはDXを推進したが、

固定客比率が6割だからこそ効果があったとの評価をされていた。

人材育成は店舗と本社とに分けて実施しているとのこと。店舗スタッフ向けには Off-JT 研修、他店舗研修を実施しており、更に主任昇進のための評価項目を開示することで自身のスキルを振り返ることができるようにしている。ただし、昇進して責任者となることを忌避するスタッフも多く、製品に対する知識や接客スキルだけでなくマインドセットをどう育てていくかに苦慮している面もあるとのこと。また本社スタッフ向けには、Off-JT 研修で PC スキルや財務会計、コンプライアンス等の研修を実施、OJT 研修ではスキルマップとして行動評価シートを活用し 1on1 で育成しているとのことであった。店舗と本社とに分けているため人材育成のプログラムは多岐にわたっていたが、飯野氏の言葉にあった「能力は行動によって開花する」はどちらにも共通しており、自ら行動することでスキルを身につけられるよう工夫がなされていた印象であった。(文責：齋藤裕美)

パネリスト 3

(株)福島キャリアナビ

専務取締役 渡辺あゆ美 氏



株式会社福島キャリアナビは、主に、福島県内の企業と学生を結びつけるための採用支援を行っている企業である。今回は、渡辺氏がこれまでに関わってきた、大学におけるキャリア支援、中小企業の採用支援、中小企業の採用担当としての取り組みを元に、中小企

業の採用の現状や重視している点などについてお話しいただいた。

当社の採用については、事務職は全員中途採用、営業職は、中途 8 割、新卒 2 割である。中途採用を行う際は、他社での経験・実績・コミュニケーションスキルを確認しつつ、人柄、考え方、性格を重視している。話上手でなくても良いので、相手の話をしっかり聞く姿勢があるかどうかを見ている。また、中小企業の場合、即戦力を強く求めており、特に、「数字に強い人」を必要としている。加えて、「目標達成意欲」とそのための行動力を求めている。大手企業のように研修の機会が十分にあるわけではないので、自ら学ぶ意欲があることが必要不可欠である。

人材育成については、OJT が中心となっており、複数の先輩への営業同行を行うことで、顧客理解の機会を多く作っている。

課題としては、新卒採用をしたいという思いはあるものの、地域内の 18 歳人口の減少、即戦力の必要性が大きいことから、どうしても中途採用が中心にならざるを得ないことである。(文責：牛山佳菜代)

【パネル・ディスカッションをふり返って】

パネリストとして予定していた松下結妃氏 (P&G ジャパン合同会社 HR Senior HR Manager) が欠席となってしまったのは残念だったが、他のパネリスト 3 名の方々の、各社の取り組みや人材育成についての考え方についてお話しいただいた。

知識やスキルの向上は研修を充実させることで達成できると思うが、モチベーションの向上、マインドセットの向上、人としての成長をどのように実現するのかという点は、大学教員としても非常に興味深いものであった。「誰が来ても育てる」、「言葉の力で常に働きかけることによってマインドを変える」、「能力は習慣の束」、「あなたの能力は今日のあなたの行動によって開花することを待っています」という言葉が印象的であった。モチベーションやマインドセットの向上という点では、「この人のようにになりたい」というような憧れを持ってもらうことが非常に重要という話を伺

うことができ、人に働きかける上で論理だけでなく感情を動かすこと、そのためには働きかける側の熱量も非常に重要だということを、改めて認識する機会となった。(文責：坪井明彦)

第 42 回全国大会奨励賞受賞報告

渋沢栄一プロジェクト

—PBL によるデザイン思考教育について—

町田由徳 (ものづくり大学)

[研究対象領域]

[1] ビジネス実務教育 3) 教育方法の研究



19 世紀に渋沢栄一らが興した、埼玉県深谷市のレンガ産業を復興させることを目的としたプロダクトを企画、デザインすることを題材として PBL 形式による授業実践を実施し、「デザイン思考 (Design Thinking)」能力の定着度を計量テキスト分析の手法により分析し、授業改善のための課題点を考察した。

146 名の学生からの 15070 語のフィードバックコメントを分析した結果、デザイン思考に関わる「define(定義)」「ideate(アイデア化)」「prototype(試作)」の要素について意識が行われた上で課題に取り組まれていたことが確認出来たが、「empathize(共感)」、「test(試験)」に関わる要素はほとんど確認出来なかった。

またデザイン思考要素の他には「コミュニケーション」に関わる要素の記述が多数確認された。

今後は「empathize(共感)」、「test(試験)」の能力の伸長を図るために、他の科目との内容の関連性も考慮したカリキュラム設計を行うこと、さらに社会人教育の実施を通じて、企業向けプログラム提供の要望が寄せられていることから、デザイン思考の社会実装を前提とした PBL 課題のバリエーションを広げることが課題点である。

研究発表

企業秘書の感情労働に関わる要因

—インタビューの計量テキスト分析—

周藤亜矢子 (常磐短期大学)

[研究対象領域]

[2] ビジネス実務研究 1) ビジネス環境とビジネス実務



本研究では、秘書の感情労働に関わる要因を、企業秘書 9 名によるインタビューの逐語を用いて、テキスト分析を行った。

KH Coder を使用し、始めに強制抽出、同義語をまとめた共起ネットワークを作成した。6 つの異なる共起したネットワークには、①コミュニケーション、②観察、③関係性、④秘書の雇用、⑤伝統的雇用、⑥秘書業務、と命名した。

次に、グループ分けした逐語を用いて、対応分析を行った。その結果、「ハラスメントグループ」で、「女性・セクハラ・ハラスメント・若い」が特徴のある語として示された。「役割」「やりがい」のグループでは「働く・手配・経営」が特徴のある語とし

て示された。グループに属さない「正社員・派遣社員・総合職・一般職」などの雇用形態における語も特徴的と示された。

秘書の感情労働には、雇用形態も何らかの影響を与えている可能性があるということが示唆された。

実践事例報告

短期大学生におけるアクティブラーニング型授業での学習成果について

上岡史郎（目白大学短期大学部）

【研究対象領域】

【1】ビジネス実務教育 3) 教育方法の研究



本研究では、短期大学における「ボランティア」という基礎教育科目の授業において学生がアクティブラーニングを体験する中で、学生個々人の学修成果がどのように変化したのかについて検証していく。

アクティブラーニングとは一般的な講義形式とは異なり、学修者の積極的な授業への参加を促す授業や学習法である。アクティブラーニングを活用した学習は、他者の意見を積極的に取り入れ、柔軟に問題解決する能力を伸ばすのに有効とされ、こうした能力は、これからの社会において特に重視される能力であるといえる。しかし、アクティブラーニングを導入しても学生自身が積極的にその活動に関わっていかなければ学生の能力を向上させることはできない。

具体的には、初回授業と最終回授業で実施した活動分析シートをもとに学習成果の変化を比較する。特に、「ボランティア」という授業を履修した動機や各チーム内での役割、履修する前までの各学生の GPA や基礎学力なども含めて、学修成果の変化を分析する。

関東・東北ブロック総会

ブロック運営委員について新たな体制となりました。運営委員の紹介の後、昨年度の収支報告と活動報告、今年度の活動計画と予算案について説明があり承認されました。

例年と異なる点として、130 万円以上の繰越金があり、それを現在はブロックリーダーの個人口座で管理しているという問題点が説明され、当面使用予定のない金額については、リスク管理のため学会の口座に返還するということが提案され承認されました。

2022 年度収支計算書

(2022 年 5 月 1 日～2023 年 4 月 30 日) 単位：円

収入の部		支出の部	
摘要	金額	摘要	金額
前年度繰越金	1,231,700	ブロック研究会	40,000
ブロック補助金	147,200	振込手数料	330
利息	12		
		次年度繰越金	1,338,582
合計	1,378,912	合計	1,378,912

1) 1,200 円×81 名+50,000 円

2023 年度収支予算書

(2023 年 5 月 1 日～2024 年 4 月 30 日) 単位：円

収入の部		支出の部	
摘要	金額	摘要	金額
前年度繰越金	1,338,582	ブロック研究会	165,000
ブロック補助金	135,200	振込手数料	1,000
研究会収入	50,000	本部返戻金	1,200,000
		次年度繰越金	157,782
合計	1,523,782	合計	1,523,782

1) 1,200 円×71 名+50,000 円

2) 講師謝金 80,000 円、交通費 25,000 円、会場費 60,000 円

なお、総会資料では 2023 年度収支予算書のブロック

研究会経費が 166,000 円（内訳：講師謝金 80,000 円、交通費 25,000 円、会場費 60,000 円）と記載されていましたが、正しくはブロック研究会経費 165,000 円です。お詫びとともに訂正いたします。（文責：坪井明彦）

ありがとうございました。

2025 年度の全国大会は、関東・東北ブロックで開催されることが決定しています。引き続き、多くの会員の方々の参加、協力をお願いします。

研究会を終えて

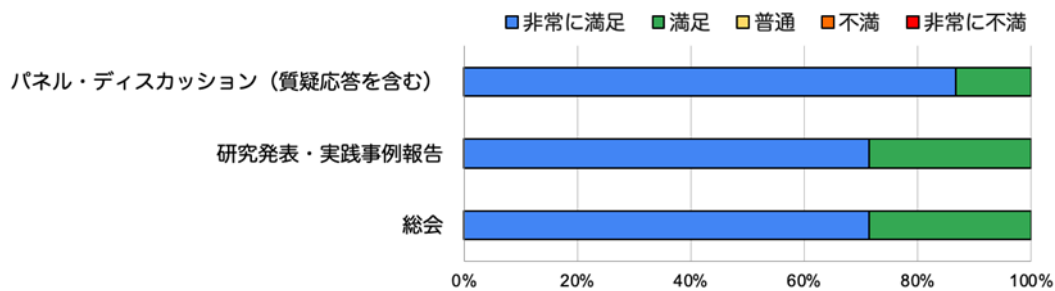
関東・東北ブロックリーダー 坪井明彦

5年ぶりの対面でのブロック研究会を開催することができました。会場を提供いただいた目白大学・目白大学短期大学部の先生方に、改めて感謝いたします。

アンケート結果や直接いただいたコメントからも、パネル・ディスカッションや研究発表・報告に関してよい評価をいただいています。パネリスト、発表者の方々、また当日ご参加いただいた会員の皆様、ありが



研究会のプログラムについて



2023・2024年度運営委員一覧（所属は2024年3月時点）

リーダー 坪井 明彦（高崎経済大学）
サブ・リーダー 小松 由美（目白大学短期大学部）

運営委員

牛山 佳菜代（目白大学）	大塚 映（BSCM総合研究所）
加納 輝尚（昭和女子大学）	上岡 史郎（目白大学短期大学部）
後藤 和也（山形県立米沢女子短期大学）	齋藤 裕美（多摩大学）
周藤 亜矢子（常磐短期大学）	

事務局連絡先

〒370-0801群馬県高崎市上並榎町1300番地 坪井明彦研究室
E-mail: tsuboaki@tcue.ac.jp

2024年3月発行