

平成19年度・ブロック研究会活動を終えて



近畿ブロックリーダー 油谷 純子
(大阪国際大学短期大学部)

平成19年度の「日本ビジネス実務学会・近畿ブロック研究会」を、平成20年2月16日（土）西宮大学交流センターで開催しました。

今回から「学生のプレゼンテーション大会」を実施し、4校から6題9名の参加があり、学生達がすばらしいプレゼンテーションを展開してくれました。指導された先生方の熱の入った指導の賜物と感謝いたしております。研究発表は8件、助成研究報告3件でした。限られた時間であったため、タイムテーブルに余裕がないほどでした。学生プレゼンテーションを継続するためには、今後日程の検討が必要と感じます。

研究テーマも、授業方法の研究、ビジネス実務、キャリア形成等多岐にわたり、近畿ブロックの研究も少しずつ活発になる兆しがあり、うれしく感じました。参加者数37名と盛況で、特に懇親会には30名もの会員が参加し、研究に教育にと和気藹々と話に花を咲かせました。所属を超えた共同研究も多く生まれるのではと期待が持てます。

ブロック研究会の19年度の運営委員は改選の時

期であり、リーダーは微力ではありますが、私ももう一期務めさせていただき、一部交代し、石田絢子さん、水原道子さん、足塚智志さんは今回交代されます。長年にわたって運営委員を務めていただきました。感謝いたします。（新運営委員は巻末参照）

国の施策では20年度から学部・学科の教育目標を明文化し、広く周知することが義務付けられ、また、「学士課程教育」に関する議論も中央教育審議会でも活発に行われています。高等教育における「質の保証」が強く求められています。実務教育の質の保証に関しても、本学会は取り組むべきときにきていると感じます。

ブロック研究会が会員の皆様の研究に教育に研鑽をつむ場になり、ますます発展することを祈ります。

運営委員会で研修会、研究会の活性化をはかろうとの意図から平成20年度は年2回の開催を決定致しました。皆様方のご参加をお願い致します。



近畿ブロック研究会（夏期）のご案内

日時：2008年9月13日（土）12：20～

場所：西宮大学交流センター

プログラム：・研究発表

・研修会「社会人基礎力」

講演…福井 有 会長

(大手前短期大学 理事長・学長)

ブロック研究助成報告

「第2次男女共同参画基本計画」 における企業側の取り組み

神戸女子短期大学 中川 伸子
賢明女子学院短期大学 仁平 章子



近畿ブロック研究助成中間報告として前回は企業への実態調査結果を報告したが、今回は官公庁への調査結果報告及び本研究のまとめである。

官公庁つまり公務員への調査としては、兵庫県庁と神戸市役所の人事課を訪問し、聞き取り調査を実施した。2005年から10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」により、両庁役所は「子育て支援に関する手引き」（兵庫県庁）、「仕事・子育ていきいき両立プラン」（神戸市）を策定し、この中に子育て支援に関わる制度について詳しく記述している。

中間報告で述べたように、本研究は2005年に施行された「第2次男女共同参画基本計画」の主たる10項目のうち、「仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し」及び「男性にとっての男女共同参画社会」の2つ、いわゆるワーク・ライフ・バランスの実現に焦点を当てたものである。公務員への調査では、とりわけ後者「男性にとっての男女共同参画社会」の観点から男性の育児休業、部分休業（時間短縮）について詳しく調査した。兵庫県庁への調査では、育児休業を取得した男性は、平成16年度は7名であったが、平成18年度は16名に増加している。神戸市役所への調査では、平成16、17年度にゼロであった男性の育児休業取得が平成18年度には2名となったが、この数字は同年度に父親となった男性346名の0.6%にすぎない。男性の育児休業取得の政府の目標は10年時限立法中間年度の2010年に5%、最終年度の

2015年に10%であるから、この数字はほど遠いものといえる。一方、人事院の発表では、国家公務員（一般職）のうち平成18年度に子どもが生まれた男性の育児休業取得は141名（1.1%）で過去最高ではあるが、この数字も10%にはまだまだ遠い。

このような調査結果を踏まえ、中間発表までの企業への調査も含めると、以下の点が明らかになった。

- ① 男性の育児休業取得は、企業では制度はあってもかなり困難であるが、公務員では積極的な取得を推進し増加傾向にある。
- ② 育児休業の取得による減収は、生活保護優先の理由から法制化を阻んでいる。
- ③ 公務員では人事配置配慮や昇任試験期間の猶予措置等がとられているが、企業ではそのような取り組みはまだ少ない。
- ④ 育児休業を取得した男性からは、仕事一辺倒の価値観が変化し地域の人とのつながりもでき、それを仕事にもフィードバックできるといふ報告がされている。

以上のように、次世代育成支援は政府主導で、まずは公務員に実現を求められているようだ。厚生労働省では「子育てサポート」認定事業主にマークをつける等、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進しているが、より充実した経済支援と何らかの取得義務化が伴わない次世代育成支援はこのまましばらくの間感がある。

女性の仕事に関する意識とその意識形成

— 責任ある立場にある女性の場合 —

大阪国際大学短期大学部
大阪医療秘書福祉専門学校
滋賀短期大学

油谷 純子
児島 尚子
吉田みゆき



本研究は、近畿ブロックの助成を受けての研究である。

女性の職業意識は歴史や慣習、社会情勢が大きく関係するであろうが、女性の仕事への取り組み姿勢が女性の雇用あるいは職位に関係しているものと考えられる。本研究では、働く女性でしかも責任ある地位で仕事を続ける女性に対して聞き取り調査を実施し、女性の仕事への取り組み姿勢を決定付ける要因を探り出すとともに、本研究の成果を女性の職業意識の形成に役立てたいと考え、アンケート調査とそれに基づく聞き取り調査を行った。調査時期は2007年8月～2008年2月、調査人数は41名である。

調査対象者の年齢分布は70歳代3名、60歳代3名、50歳代5名、40歳代12名、30歳代8名、20歳代4名、不明6名である。

目的としていた管理職的立場にある方からの聞き取り調査は聞き取りに応じていただける方の数がなかなか集まらず、今回は女性で職業を持ち、できるなら子育ての経験をしている方で年代を問わずにアンケート調査を行った。子育て、子どもを持つことにこだわったのは女性が職業を持つこと、キャリアを積み、組織で管理的立場に就くためにはかなりの期間を必要とし、研究目的である職業意識の形成には必要不可欠な要素と考えたからである。

今回はその中の70歳代、60歳代、の6名についての報告を行う。

70歳代の3名は大学教育関係者であり、学歴は高等女学校2名、師範学校1名であり、すべて既婚で、子どもは1人が2名、2人が1名である。子育てに関してはすべて親と同居している。配偶者の職業は会社員2名、教員1名である。

60歳代3名に関しては、大学教員、会社社長、学園理事であり、学歴は短大1名、大学2名、独身1名、既婚2名で、子どもは1人が2名、1人が2名である。子育てに関しては親との同居1名、近くに親がいるのが2名である。いずれにしても子育てに関しては身内の手助けが望める状況である。

仕事を始めたきっかけは、経済的理由、家庭にいるのが嫌であった、親の勧め、子育て後、外に出て働きたかった。仕事、生き方に影響を与えた人は恩師、父親、母親、上司である。メンター的な人の存在は6人ともが「あり」との回答を得ている。女性が仕事を持つことについての考えについては、あまり深く考えたことがない、できるだけ仕事をもつのがよい、自分の食い扶持は自分などである。

詳しくインタビューができた3名に関してはメンターの役割が仕事のキャリア形成に大きく影響していると思われた。また、子育てに関しては親の手助けがあったことが特徴といえる。その他の生育歴、教育からの影響に関しては今回の調査からは得ることができなかった。今後、的を絞って、聞き取り調査を継続していきたい。

女性のキャリア形成プロセスの一考察

— 児童英語教育関連分野を中心に —

神戸松蔭女子学院大学 朴 熙成
池田人材育成センター 池田由美子



本研究は、キャリアにおける転機をいくつか経験する女性が、環境変化の中でどのようなキャリア意識を持ってキャリア形成に取り組んできているかを考察するものである。ここでは「児童英語教師」という職業に焦点を当てて考察する。

女性が就く様々な職業の中でも、近年の早期英語教育のブームで、この職にやりがいや憧れを持っている学生が増えており、英語を使う仕事として注目されている。次にこの分野の市場成長性に注目し、語学学校を経営している様々な企業がフランチャイズ系教室を展開している。このフランチャイズ系教室では女性が即戦力として活用されており、実態をみると9割以上が既婚女性である。さらに各大学においても早期英語教育を新しいカリキュラムとして展開している。

このような現状を踏まえ、若年層の女性に参考になるよう「児童英語教師」のキャリアデザインやそのキャリアの形成プロセスを分析し、キャリアモデルの提示を試みる。

今回は、近畿地域の現役の児童英語教師と児童英語教師のトレーナーにパイロット・インタビューを行い、そこで得た結果を発表した。

まず「児童英語教師」になるために必要な資質はコミュニケーション力、対人能力、企業との連絡に必要な事務能力であった。

フランチャイズ系教室は、各々の教師が独立した形式の契約を取っている。ある企業の1社専属的な契約形式で自営である。主な収入源を一人の契約相手に依存している、いわゆる「経済的従属労働者」である。

フランチャイズ系教室の場合、教師に求める英語力のハードルは高くない。それは教材や教員用のマニュアルがよく整備されており、個人が経営している場合より、教材準備の労力は省けるといふ利点がある。また、一定の時間が経つと内容面などリニューアルされるようで、本部からはマニュアル通り教えることを進めている。

フランチャイズ系教室の場合、各地域ごとに分割され、地域ごとに本部担当者がおり、教員に生徒募集に関する研修を行っている。それによって、教師が積極的に生徒募集活動ができるようにしている。また、教師が担当する生徒数によって本部に払うロイヤルティーも異なってくるが、教材の準備、生徒募集活動、本部への報告書作成など教師の労力に比べ、時間当たりの収入は低いのが現状である。

仕事環境の面においては、ほとんどの場合、教師の在宅就労か、近所の借り施設での就労で施設に払う費用の補助もない。

しかし、マニュアル通りとは言え、独立運営形式なので、仕事の独立性は高いということが仕事の満足度に繋がっているのではないかと察知できる。つまり、働く目的は生きがい、あるいは自分の才能・能力の発揮であると考えると、収入、時間的なゆとりは少ないが、満足度が高い職業である。

しかし、仕事の環境面から、私生活と仕事のバランスの保持が困難である。労働条件の面からは、本部と縦の関係が主で、教師同士の横の連携は皆無である。担当教師が産休や病気の際代替の教員の確保が困難である。

また、生活の自立ができるほどの収入は得難いこと、働く目的が変化した場合、キャリア形成はどうするかという課題が想定される。

今回の分析から、第一に個々人が内面的に持つモチベーションの維持・活用ができるかどうか、第二に能力を発揮できる割合が高い仕事に今後も内面的に価値を見出していかどうか、第三に、独立の仕事なので、キャリアの面から個人の継続的成長を遂げる余地があるかどうかというのが大きな課題であるという示唆を得た。

今後この仕事の発展性のために、このような課題を解決するのが肝要である。

個人研究発表

ビジネス実務論における多様性教育に関する研究



大阪キリスト教短期大学

林 雄太郎

現代社会は多様性の中にあるが、高等教育機関における現在のビジネス実務論は一般論であり、種々の多様性が一切配慮されておらず多くの不十分性がある。不十分性とは、国家（国際的連携国家群）、地域（国家統治が及ばない地方）、民族、難民、戦争・紛争・対立、地理性、気候、文化、歴史、宗教、思想、慣習、身体的特性、精神的特性、大学間レベル差、学生レベル差、地域振興、地域防災などにおいて吾国のビジネス実務論の書物、論文に係る論究は見られない点である。国際化とボーダレスが進む現代社会は、地球家族主義と生命尊厳の立場に立って、あらゆる人々がビジネス業務を遂行できるように教育しなければならない。ビジネス実務論の多様性に対する不十分性を初めて指摘したのは第18回日本ビジネス実務学会であったが、その後非常に広範囲な各種分野の分析を重ね、さらにヘーゲル哲学とホワイトヘッド哲学および西田哲学の立場から論究してきた。今回の報告において特に多様性の範囲と哲学的意義を明確に示し、如何なるビジネス実務教育が必要であるかを明確に示した。かつ、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の立場からと大学経営の立場から多様性の問題を如何に取扱うのかについて具体的に論究し公表した。大学は多様

性教育を今実施しなければ今後の21世紀社会の人材育成はできない。そのためには大学理事会と教授会および教員の意識改革が必要である。又、学生に対しては強く多様化社会への認識と対応を教育せねばならない。企業で多様性を十分に認識し明確な対応をしているのは一部の企業である。今回は株式会社東芝、トヨタ自動車株式会社などの例をあげて報告したが、多様性の対応は不十分であるし、中小企業に至っては、極めて不十分な認識と対応である。又、他学会において、多様性が論じられたが、部分調査や輸入学問の分析が多く、現場に立った論究が不十分である。現代社会は現場主義に立ち人間生命中心の多様性対応と研究が時代の急務である。現代は国際的思考と思考拡大および思考深化（生命重視的、調和的思考）が強く求められている。例えば国家の為の人々ではなく、人々のための国・地域であり、宗教教団のための人々ではなく、人々のための宗教であり、有機的自律的オープンシステムが今正に求められている。有機的自律的オープンシステム論については小生が京都大学在職中より師から与えられた研究テーマであり、師弟不二の立場から高次元かつ多元的思考に立った精微な理論構築を今後さらに進め人類社会の発展に寄与したい。

ゲームを利用したビジネス教育の試み

大阪大谷大学

中山 貞敏



なぜゲームによる授業を思いついたか

私事ではあるが、25年ほど、主に会計畑を中心にビジネスの世界に身を置いてきた。2005年4月から、現在の職場で初めて教育に携わることとなる。それまでに経験した様々な事柄を交えてビジネスの基本概念と醍醐味を教えようと、詳細な事例を作成して張り切ってはじめて。1回生の前期科目でのことである。しかし、見事に居眠りと私語の嵐に見舞われ、愕然とすることとなる。参加の要素が足りなかったのである。

2005年前期終了後、反省を基に様々な授業改善の本を読み漁った結果、学生に興味を持たせるには、「参加型」、「体験型」というキーワードが重要らしいことに気づき、ビジネスゲームの作成を思い立った。

どんなゲーム？

作成するゲームの要件は以下のように設定。

- ① ビジネスの未経験者でも興味をもてる。
- ② 授業時間の制約から簡単に結果が出る
- ③ 大勢が参加できる。(50人～70人程度)
- ④ ビジネスで重要な「利益」「資金」「意思決定」の要素が入っている

このような要求仕様を踏まえて、ビジネスゲーム概要は次のようなものを作成した。

- 卸売業で取扱品目は1つ、15社程度
- 各社どれだけ受注できるか不明の状態が発注数を決める
- 資金が底をついたら会社は「倒産」する

- ゲームの勝ち負けは利益額

- 1ヶ月が1サイクルで6ヶ月の業績を争う

不明の受注数に対応して売上・利益を伸ばすにはなるべく大量の商品にすべきだが、大量に発注しすぎて売残りが出ると資金がショートして倒産するというゲームである。

ゲームを用いた授業の概要

90分授業を3回利用して実施。1回目 ルールの説明とゲームの試行およびチーム分け、2回目 ゲーム本番、3回目 振り返り、というものである。振り返りでは、利益と資金は違うこと、与えられた市場のルールの基でどのような戦略が考えられるか、様々な経営管理データがどのように役立つかなどを各社の結果を踏まえながら学生自身に考えてもらうようにした。

学生の反応

この講義科目については、授業を通じて学生が「ビジネスへの興味を増す、ビジネスが面白いものだと感じる」ということを最終目標としている。この点について、2005年度（ビジネスゲームなし）2006年度（ビジネスゲームを取り入れ）のそれぞれの最終講義でアンケート調査を実施した。結果は以下の通りである。授業をしていても感じたが、ゲームを取り入れた効果は数字的にも実証されたと思う。

平均値（5段階評価）2005年3.3 2006年4.0
5評価の学生割合2005年1.6% 2006年28.3%

改正均等法がビジネスワーカーに 与える影響についての一考察

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 古武 真美
近畿大学 大窪 久代



男女雇用機会均等法が改正され、2007年4月より、①性別を理由とする差別、②間接差別が禁止となった。

この法改正を企業はどのように受け止めているだろうか。2006年11～12月に三菱UFJリサーチ&コンサルティングが実施した企業への意識調査によれば、法律遵守に対する企業の認識は高いことが明らかである。また、本調査の時期は、改正法の施行前ではあるが、すでに公布されていることから、対象企業は当該均等法の改正内容を踏まえて回答しているといえる。

つまり、この調査結果より、企業は法の趣旨を満たすため、何らかの取組みを行うことが予想される。では、具体的な取組みとしてどのようなものが考えられるだろうか。

そこで、改正法の施行後、2007年7月に女性ビジネスワーカーへのヒアリング調査を実施し、改正均等法の趣旨を満たす企業の人材活用策を考察したところ、性別、年齢、国籍などの属性にとらわれず、ビジネスワーカー一人一人の能力を活用していこうとするダイバーシティという取組みが浮かびあがってきた。

ところで、このダイバーシティであるが、改正法の施行を待たず、先進企業ではすでに取組みを始めている。そこで、2008年2月に当該先進企業へのヒアリング調査を行い、具体的な取組内容を考察した。

次に、このダイバーシティの取組みは今後どのように進展するのだろうか。

前述の三菱UFJリサーチ&コンサルティングが実施した調査から、3～5年後の状況を予想すると、大手企業で大きく進展すると考えられ、また、女性活用については、業種・規模を問わず各企業での女性活用が大幅に進展する見込みであることが明らかである。

つまり、今回の均等法の改正は、性別にとられない人材活用を企業に促す要素がある。そして、企業においてダイバーシティが推し進められるとともに、女性の活用が進むということから、ビジネスワーカーへの影響として、次の3点が考えられる。

- ①取組みを進める組織体におけるビジネスワーカーについては、職務内容の男女同一化がはかられ、女性管理職が増加するであろう。
- ②性別にとらわれず、個人の能力を適正に評価しようとする企業が増えることにより、能力の高い女性ビジネスワーカーには上位職への道が開かれることが考えられる。同時に、同性ビジネスワーカー内での格差が生じるであろう。
- ③これからの企業経営において、個人の能力を適正に評価し、その結果を処遇に反映しようとする動きが一層進むことが予想されることから、意欲の高いビジネスワーカーは、より一層自身自身の能力を高めようと能力開発に励むであろう。また、ビジネスワーカー内で、その意欲の低いビジネスワーカーとの二極化が進むであろう。

秘書科卒業生のライフコースに関する研究

— 本学卒業生を対象とした調査から —



プール学院大学短期大学部 小西俊二郎
 荻野 正美
 加藤 晴美



問題と目的

本学秘書科は1984年の設置以来、約3700人の卒業生を社会へ送り出し、今春、秘書科25期生を迎えた。本学は、秘書教育を中心とするビジネス実務を教える都市近郊の小規模私立短期大学である。そこで、本研究では、①本学秘書科卒業生のライフコースの把握、②本学での学びや就職支援および卒業生からの本学への評価（満足度）を明らかにし、今後の短期大学におけるビジネス実務教育を考えてみたい。

方法

[調査対象] 本学秘書科卒業生（1期～22期生）3,681人（全て女性。宛先不明11人を除く）を対象にアンケート調査を行った。回答数は477人（回収率13.0%）であった。このうち記入不備の4人を除く473人のデータを分析対象とした（有効回答率12.9%）。平均年齢は32.1歳（SD=6.23）であった。[手続き] 調査票を本学同窓会（ミヅバ会）の協力を得て、定期郵送物に同封して郵送する方法を採用した。[調査時期] 2007年9月14日～28日（約2週間）、10月中旬に督促はがきを送付した。[調査項目] ①卒業後の進路・経歴、②初職と現職について、③本学への進路選択・在学中・就職支援、④女性の職業とライフコースに対する考えなどである。今回は①③を中心に報告する。

結果と考察

1. ライフコースの現状

本学卒業後の進路（ $n=473$ ）は、「就職」が93.9%であり、ほとんどの者が就職していた。卒業後の働き方（ $n=470$ ）として、「初職・就業継続（継続型）」「転職し、就業継続（転職型）」「一時中断・再就職（中断型）」「再就職し、現在無職（無職Ⅰ型）」「転職し、現在無職（無職Ⅱ型）」「全く就職していない（無職型）」の6分類で検討し

た結果、継続型29.4%が最も多く、次いで、無職Ⅰ型25.3%、転職型16.3%、無職Ⅱ型14.7%となっていた。

2. 初職の業種・職種・企業規模との関係

雇用形態については、ライフコース6分類のうち、継続型（ $n=138$ ）、転職型（ $n=74$ ）、中断型（ $n=61$ ）で検討した結果、「正社員・正職員」は継続型94.9%、転職型67.6%のように、圧倒的に正規雇用であるのに対して、中断型では「パート・アルバイト」42.6%、「正社員・正職員」29.5%、「派遣社員」21.3%といったように非正規雇用が多かった。業種では、継続型は「金融・保険・不動産」23.5%、「製造」22.8%の約半数を占めていたが、転職型では「その他」24.0%、中断型は「金融・保険・不動産」23.3%であった。職種は、いずれも「事務」が継続型70.8%、転職型54.1%、中断型65.6%となり、転職型は低かった。企業規模では「1000人以上」が最も多い項目で、継続型50.8%、中断型30.3%となっていたが、転職型では「5～29人」19.7%、「5人未満」「1000人以上」18.3%、「5人未満」16.9%など、企業規模は多様であった。

3. 本学の学習内容・就職支援、評価（満足度）

本学での学びがその後のキャリアにどの程度役立っているのかを検討したところ、「キーボーディング」「マナー・接遇」「慶弔贈答の知識」といった実務教育が高く評価されていた。就職支援では、「就職課の職員との相談」「就職ガイダンス」が評価されていた。本学に対する満足度（全4項目）では、「本学に入学したこと」「学生生活」「カリキュラム」「大学の施設」の順で評価されており、特に、「本学に入学したこと」4.36（SD=.07）の満足度が高かったことが確認できた。

（注）本研究は2007年度プール学院大学短期大学部研究奨励の助成を受けた。

ビジネスにおいて求められる感じのよさについて

— 電話応対を中心に —

プール学院大学短期大学部

浅田真理子



1. はじめに

ビジネス社会において、円滑なコミュニケーションを行い、良い人間関係を築きながら、仕事を効果的に進めるためには、「感じのよい人」という印象を与えることが望ましい。

そこで、ビジネスにおいて求められる「感じのよさ」とはどのようなものなのか、また、短期大学教育の中で、学生の良い資質を引き出し、社会で活躍できるための人材を育成するために必要な取り組みについて、電話応対を中心に検討した。

2. ビジネスにおける感じのよさとは

①外的な要因

身だしなみ、言葉遣い、表情、あいさつなど。これらは、第一印象を決める要素であり就職活動における面接などでも大変重要といえる。

②内的な要因

性格、他者への配慮、指示に対する受答えなど。これらは、一緒に働く中で感じる要素といえる。ただし、他者配慮などは、①の外的な要因と併せて、立ち居振る舞いとして表れるものといえるため、相互的な作用を併せ持つと考える。

3. 授業での取り組み

まず、電話応対の基本知識を理論的に学ぶ。その後、「企業に実際に電話をかけて応対を学び、レポートを作成する」という課題を与える。この課題を行うにあたり、かけ方のマナーを守ることや、電話による問い合わせが日常業務である企業等を選ぶことや迷惑をかけないような内容にする

ことを伝える。例えば、「ホテルに道順を尋ねる」「百貨店に営業時間を尋ねる」などである。

4. 学生が考える「感じのよさ」とは

学生のレポート内容を大きく分類すると次のような結果となった。

- ①言葉遣いや声の調子、話し方
- ②1コールで取る、こちらが切るのを待っていた
- ③スムーズな対応
- ④気配りができていた

授業で学んだことが実践されているということに加え、「お待ちしております。」「お気をつけてお越しくださいませ」というプラス α の一言が言えることの効果を多くの学生が感じていた。これは、電話応対に限らず、受付応対や職場で上司や同僚と接する場合も同じである。

5. 学生に表れた効果

この課題により、「一言加える」ことを実践するようになった。授業の欠席届に「今後気をつけます」、提出物が遅れたとき「申し訳ありません。よろしく願いいたします」などである。

6. おわりに

ビジネスにおいて、どのような場合でも気配りを忘れないことが、仕事の能力の向上に加えて活躍できる人材になるため重要な要素であるといえる。「相手に不快感を与えない」とどまらず、「良い印象を与える」ための積極的な取り組みについて、効果的な方法を模索しながら今後も取り入れていきたい。

家族経営協定の締結効果

— 女性農業者のキャリア形成を視点にして —

賢明女子学院短期大学

仁平 章子



1. 課題と目的

戦後一貫して農業就業人口の女性割合は半数を超えている。農業分野においても少子高齢化は深刻な問題であり、女性と高齢者に労働を頼らざるをえない状況が存在する。農業は家族経営が多く、女性農業者に経営面と生活面双方の負担がかかり加重労働が問題視されている。

本研究では、①女性農業者の家族内における地位の向上、役割分担の明確化、就業条件の整備が加重労働の軽減につながる、②家族経営協定の締結（以後締結という）によって条件整備に対する効果があり、女性農業者の能力が十二分に発揮できる環境の構築につながる、③締結によって女性農業者のキャリア形成が促進されるという課題について事例の検証をすることを目的としている。女性農業者のキャリア形成とは、単に職業経歴のことを指すのではなく、個人の自己実現という主観的な価値観において評価される時系列的なつながりのある職業経歴を意味する。したがって、女性農業者のキャリアは、農業という職業をとおして自己実現を果たそうとする職業的経験の蓄積により形成されるのである。

家族経営協定は、平成7年から農業の近代化を図ることを目的として推進されている。平成19年度の統計では37,721件の締結数で、専業兼業農家戸数の約1.6%である。

2. 研究方法

専業農家で、締結している徳島県、新潟県、愛知県の7農家を対象に平成19年2月から3月にかけてインタビューを行った。聞き取りの主な内容

は、締結に至った経緯、役割分担、就業条件、締結前後の意識、家族関係などを中心にした締結効果についてである。

インタビュー農家の抽出は、各県農業改良普及センターの普及員に依頼した。

3. 家族経営協定の締結効果

①役割分担を明確化でき、家族内における女性農業者の地位が向上した。仕事のロスが解消された。②休日を取ることが明記され、堂々と休める。農閑期の家族旅行実施も可能になった。③報酬が確保され、更に自分独自の収入の道が拓けた。④家事労働の分担を明記し、女性の負担が軽減された。⑤意識の変化については、農業者としての自覚が持てた、休日の取得によって農外活動への参加がし易くなった、経営移譲を明記することによって気分が楽になった、などである。

締結することにより女性農業者の就業条件が整備され、自己実現可能な環境の構築が可能になる。家族経営協定が女性農業者のキャリア形成を支援する一制度としての位置づけが実証された。ゆえに、家族経営協定の締結によりキャリア形成を促進することが支持できる。

本研究は、大友由紀子（十文字学園大学社会情報学部）平成17・18年度科学研究費助成研究 基盤研究C 課題番号17500514「家族経営協定締結事例にみる家族関係の世代変化」の助成によるものである。

大友先生そして、調査に協力して下さいました農業者、普及員の皆さんにお礼申し上げます。

資格概念の整理ならびに資格取得指導上の注意点

社団法人日本経営協会

仁平 征次



資格の概念整理、取得指導につき考える。

通常、資格には、①免許・資格・検定・認定・称号など最広義の資格、②免許と資格を指す広義の資格、③保育士資格などの免許や検定とは区別される狭義の資格があり、①最広義の資格を「資格等」、②広義の資格を「免許・資格」、③狭義の資格を「資格（狭義）」という。

資格等では、免許は、一般に許されていない行為を特定の場合に特定の人だけに許す行政処分、資格は、ある業務を権限者から許された地位、検定は、ある業務を行うための知識・技能・能力の判定手段、認定はある業務を行うための知識・技能・能力があると認めること、称号は、検定や認定を経た者に対する名称である。

免許の権威は、法令による業務独占、名称独占などで裏付けられる。

弁護士や保育士は、免許とは称されず資格（狭義）である。弁護士は、業務独占、名称独占の双方があり医師と共通だが、医師は免許、弁護士は資格（狭義）である。医師の業務は報酬の有無に関係なく医師以外には禁止され、一方、弁護士の業務独占は報酬を得る目的でという制約がある。

国家や公的な裏づけのない団体、業界内でのみ通用する資格（狭義）の場合、免許と称しても免許でなく資格（狭義）である。

民間資格（狭義）の権威の源は、認定団体の信頼性と実効性であり、第三者が評価するか否かである。認定団体が資格（狭義）と宣言しても、実効性のない場合は、資格というべきではない。

検定は、資格（狭義）と連動せず、ある業務を許すとの意味はなく、認定者側は「ある業務をする能力がある」、取得者側は「ある業務ができる」ことをアピールする機能しか持たない。

高等学校卒業程度認定試験は、認定の例であり、検定同様の側面を持ち、大学受験が許されるという点では資格（狭義）でもある。

称号は、免許・資格の名称の場合と、資格等の

うち免許・資格（狭義）・検定を除く場合があり、本報告では後者に限定する。

資格等はその権威や信頼度判定基準として、国家資格、公的資格、民間資格に大別するがその基準は明確でない。個々の資格は案内書により国・公・民の区別が異なる例が多く、資格等の根拠法令の有無ほかさまざまな要因により、位置づけ困難な資格等が多数あるのが現状である。

業務独占が必要な業務は、有資格者を明確にする必要があり、免許・資格を有しない者は、その名称や類似の名称を使用できない。国家資格は根拠法により、罰則を伴う場合が多いが、保育士のように名称独占のみあるものもある。

商標登録も名称使用制限だが、商標登録された名称を他者が使用できない規定であり、資格等の内容を保証するものではない。

必置資格は、該当する事業所に有資格者の配置を義務付け、従事者全員に免許・資格を求めないが、全員無資格者では困る場合である。

資格の意義では、資格保有者が、他に対しサービスを提供する積極的利益と普通自動車免許のように、他への加害防止の消極的利益がある。

資格等の保有の効果は取得者にとり、経済的意義と、精神的意義がある。

また、資格等で他の資格の受験や認定の基礎資格になり、採用側からは、法令上資格等が必要な場合の確認や本人の能力の確認となる。

資格等には、一部、役人の利益のため、民間資格は、主催者の利益追求が目的のものもある。

大学等の教育関係者にとり、検定は教育効果の測定、学生の指導上の目標、学生の意欲向上など教育的効果が期待できる。

ビジネス実務教育関連の資格等は、正確にその関連情報を把握することが難しく、大学等で、資格等に関する情報が不十分な場合があり、資格取得指導者は反省しなければならない場合がある。

資格信仰に関しても十分、指導の必要がある。

学生によるプレゼンテーション大会

今回、近畿ブロックとしては初めての「学生によるプレゼンテーション大会」を行いました。

多数（4校から計9グループ）のご応募がありました。全員にお願いをしたかったのですが残念ながら時間の制約がありましたので、やむを得ず同一校からのご参加を3グループまでとして、次の6グループ9名の方々にご発表いただきました（敬称略）。

「会社案内」大阪女子短期大学 井村夏未・岩田希美

－会社の一員となって、将来性のある会社を説得力のある資料で魅力的に紹介

「紅茶のいれかた」園田学園女子大学短期大学部 時間菜奈

－心癒される美しいスライドを使って、紅茶についての自身の研究内容を発表

「地球温暖化問題とビジネス」大阪大谷大学 伊豆朋恵

－地球環境を守ることをビジネスにして皆が参画できる取り組みを分かりやすく紹介

「道徳について－『ありがとう』、『ごめんなさい』－」四条畷学園短期大学 和田冬美・本田遙

－感謝とお詫びの心を持ち、それを言葉にして伝えることの大切さを伝えた

「『言葉』について」四条畷学園短期大学 曾我部紗織

－自身の経験を踏まえ、人を救うことのできる「言葉」の力とその大切さを伝えた

「生き物たちの住み家－今日もどこかで…－」四条畷学園短期大学 貞方歩文・岩井美樹

－私たちの住み家、地球が深刻な状態にあることを印象的に分かりやすく伝えた

内容は興味深いものばかりで、いずれの発表も写真やイラストなどが効果的に使われ、私たちは発表を楽しみながら、大いに勉強させていただきました。そして、プレゼンテーションの基本として、声の出し方、表情、話し方などもしっかりと練習・準備されていた様子が窺える堂々とした発表で、皆さんの意欲的な姿勢に感心すると同時に、ご指導の先生方の熱意を感じながら聴き入り、アツと言う間に時間が過ぎてしまいました。

発表終了後、油谷ブロックリーダーからそれぞれの発表の印象的な点の評価と感想が述べられ、全発表者に心からのエールを送って発表を締めくくりました。熱心で清々しい学生たちの発表は、研究会に大きな刺激と活気を与えてくれました。学生の皆様、そしてご指導の先生方、ありがとうございました。

次回も多くの方々のご参加をお待ちいたしております！



2007・2008年度の運営委員です！ どうぞよろしくお願いいたします。

リーダー	油谷純子	大阪国際大学短期大学部
サブ・リーダー	磯林征一	園田学園女子大学
顧問	有働壽恵	芦屋女子短期大学
運営委員 事務局	仁平章子	大阪国際大学短期大学部
	野坂純子	大手前短期大学
研究推進委員長	大窪久代	近畿大学
委員	塚原昭人	四天王寺大学
委員	中川伸子	神戸女子短期大学
委員	服部美樹子	大阪学院短期大学
編集委員長	加藤晴美	プール学院大学短期大学部
委員	児島尚子	大阪医療秘書福祉専門学校