

日本ビジネス実務学会

近畿ブロック報

第34号

日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会

目次

巻頭あいさつ	2
「ブロックリーダー着任のごあいさつ」	(樋口勝一)
近畿ブロック研究会研究助成最終報告	3
「秘書関連資格・検定取得の将来における効果」～社会人に対するアンケート調査の分析	(樋口勝一・苅野正美・兒島尚子・福井就・仁平征次)
個人研究発表 1	7
「短期大学1年生のキャリア成熟に関する研究」	(北村雅昭)
個人研究発表 2	9
「短大生の短期インターンシップの効果に関する研究」	(阪上富貴子・北村雅昭)
個人研究発表 3	11
「社会課題解決型企業連携講座」	(谷口浩二)
研究報告 1	13
「短期大学におけるキャリア教育のスタンダードモデルの検討」 ～キャリア教育関連のシラバス分析を通して	(東野國子)
研修会報告	17
「授業効果検証のための統計的研究方法基礎編」	(吉田千里)
2019年度の運営委員	20

巻頭ごあいさつ

ブロックリーダー着任のごあいさつ

近畿ブロックリーダー 樋口勝一（甲子園大学）

1. ごあいさつ

改元とともに令和元年度より、ブロックリーダーを拝命しました。特に1年目は不慣れなこともあり、不手際もごさいますが、お許しいただき、会員の皆様のご指導よろしく申し上げます。

私は、平成20年度、福井有学会長、油谷ブロックリーダーのもとで本学会に入会させていただきました。そのときお二人は、「おもしろくてたくなる学会」を標榜し、学会、そして近畿ブロックの会員獲得をめざして活躍されていました。そのバトンを受けた大窪リーダー・磯林リーダー代行は、入会したブロック会員が会員活動を継続しやすいようなアットホームな雰囲気づくりに腐心されました。次の仁平章子リーダー、そして坂本リーダーは、近畿ブロックの財政改善と業務のマニュアル化に取り組みました。

新体制では、ブロックリーダーとして、2つの目標を掲げました。1つは、これまでの体制で引き継がれてきた上述内容の継続実施です。会員獲得やアットホームな雰囲気づくり、財政改善、業務のシステム化などどれをとっても、継続していだけで十分価値ある大変な業務です。2つ目は、ブロック会員の皆様にこの学会や近畿ブロックの入会しているメリットを十分に享受いただけるさらなるしくみづくりです。参加しやすい研究会実施と、研究・教育の支援を強化します。

会員の皆様には、これまでどおりご支援をお願いいたします。

2. 今年度の取組報告

前述の目標を運営委員の先生方と共有しながら、令和元年度の業務をスタートさせました。これまで同様に、今年度も「ブロック研究会の実施」、「研究助成」、「ブロック報の発行」の3つを大きな柱としました。

(1)第56回ブロック研究会

令和2年2月15日(土)、大手前大学さくら夙川キャンパスにて、ブロック研究会を開催しました。今年度は、参加者の勤務事情を考慮して土曜日開催としました。当日は「授業効果検証のための統計的研究方法基礎編」というタイトルで、認知心理学を専門としている吉田千里先生(甲子園大学)に講演を行っていただきました。その後、新たな企画として「少額で参加できる情報交換会」を企画し、会員の皆様には好評をいただきました。

(2)研究助成

本部研究助成の方針にならい、「少額でも多くのブロック会員に助成が行きわたる」ことをねらって、近畿ブロック研究助成を、1年あたり3組(1組あたり3万円)へと変更しました。

(3)ブロック報の発行

「第56回ブロック研究会」における報告・発表・研修の内容を含んだ第34号を電子媒体で発行しました。なお、今回のブロック報には、論文または報告書扱いとされる「研究報告」も1件掲載されています。

近畿ブロック研究会研究助成最終報告

秘書関連資格・検定取得の将来における効果 ～社会人に対するアンケート調査の分析

甲子園大学 樋口勝一 プール学院短期大学 荻野正美
大阪樟蔭女子大学 児島尚子 大手前学園 福井就
仁平ビジネス実務研究所 仁平征次

1. はじめに

現在、多くの大学・短大で秘書関連資格・検定が指導されている。先行研究では、近畿において、短大や女子大のみならず、共学の大学でも指導実績があることがわかっている。そのうち、「秘書士等」(秘書士、上級秘書士、ビジネス実務士、上級ビジネス実務士)の資格は、約2割の短大で指導されているし、秘書技能検定(以下、秘書検定)については共学も含めた2割を超える大学で、4割近くの短期大学で指導されている[1]。

上記の先行研究でも示されているように秘書関連資格・検定は女子が中心の短期大学や女子大学、女子大学から共学化した女子大学系の大学で指導されている割合が高い。一方、これらの大学や短期大学以外の完全共学大学においても2割程度も指導されている。

女子のイメージがあり、秘書という名称がついている秘書関連資格・検定が、秘書の養成機関ではない共学の大学で広範囲に指導されているのはどうしてか。これまでさまざまな先行研究でも紹介されているように、これらの資格検定は、女子教育や専門的な秘書の養成のためだけではなく、社会人基礎力のような汎用的な能力を養成することに利用されて

いるのではないかという仮説がある。

本研究では、一般社会人を対象に、秘書関連資格・検定の取得効果を調査することで上記の仮説を検証する。

すでに先行研究と調査方法は、文献[2]と[3]において示しておいたので、2～4章で簡単に説明し、本稿では調査分析の結果と考察を中心に報告する。

2. 先行研究

秘書関連資格・検定が、専門的な秘書を養成するためではなく、汎用的な社会人基礎力養成に利用されていることは、多くの先行研究で言及されている(元吉[4]、小松[5]、岩崎[6]、油谷[7])。

さらに、定量的な研究として、汎用的な社会人基礎力養成への、秘書教育の効果(荻野ら[8])、秘書検定授業の効果(松田ら[9]、名和ら[10])がある。

つまり、多くのビジネス実務の研究者や大学・短大教員の間では、秘書検定対策などの秘書教育が社会人基礎力のような汎用的な能力養成に役立つという仮説は、当然のこととされていて、学生対象の定量的な調査によって、ある程度、検証されているのが現状である。

ただし、定量的調査対象が秘書科卒業生や指導学生と限定されている。

そこで本研究では、さらに仮説の検証を補強するために、秘書関連資格・検定を大学・短大の指導に導入する教職員が含まれると考えられる一般社会人に対して調査をおこなった。

3. 調査方法

調査内容は、回答者の属性、秘書関連資格・検定の取得の有無、内容への関心、どのようなことで役立っているか、役立つと推定されるかなどである。なお、回答時に、秘書士の学習内容や秘書検定2級の過去問を見せることにしている。

以下、アンケート実施概要である。

- 1.対象:20-60代の社会人
- 2.期間:平成30年10月～12月の2か月間
- 3.配布数:267(うち回答数241)

4. 回答者の属性

回答者の属性は以下のようなものである。男女比率は、男性が32.5%、女性が67.5%と女性が約2倍であった(有効回答数は241)。年齢、最終学歴、職業は表1～3にまとめた。

男女比に偏りがあるものの、その他の属性は、世間一般のものと大きく乖離していない。

表1. 年齢

年代	割合%
20代	20.9
30代	35.8
40代	26.1
50代	13.5
60代	3.7

※有効回答数215。

表2. 最終学歴

最終学歴	割合%
高校	8.2
専門学校	11.3
高専	0.4
短大	9.5
大学	63.2
大学院	6.5
その他	0.9

※有効回答数231。

表3. 現在の職業

職業	割合 (%)
会社員[正規]	57.8
会社員[非正規]	25.2
公務員[正規]	3.5
教員[正規]	0.9
教員[非正規]	1.7
パート・アルバイト	7.0
無職	0.9
その他	3.0

※有効回答数230。

5. 調査結果

5-1. 秘書士・秘書検定内容への関心

秘書士・秘書検定の主な学習内容について、「全く関心がない」、「あまり関心がない」、「どちらともいえない」、「やや関心がある」、「大変関心がある」を5段階で順に1～5で答えてもらった。各内容と平均値、標準偏差について平均値が高い順に表4に示す。

表4. 秘書士・秘書検定学習内容への関心

内容	平均	標準偏差
①言葉遣い(敬語表現)	4.41	0.718
②話し方・聞き方	4.35	0.750
③来客応対	4.32	0.738
④接遇・マナー	4.31	0.770
⑤電話応対	4.30	0.772
⑥立ち居振る舞い	4.22	0.823
⑦ビジネス文書作成	4.21	0.817
⑧慶弔贈答の知識	4.18	0.840
⑨食事マナー	3.99	0.911
⑩スケジュール管理	3.97	0.896
⑪会議・会合の知識	3.96	0.879
⑫フェリング知識と方法	3.90	1.010
⑬国際儀礼の知識	3.67	1.083
⑭パーティーの知識	3.60	1.085

※有効回答数は232-236。

※⑨、⑬、⑭は秘書士のみ。

すべての項目について、平均値は中間値3.0よりも「関心がある」ほうに高い値となった。秘書士・秘書検定の学習内容は、多くの人から関心をもたれていると考えられる。

また、14項目のうち、8項目が4.0ポイント以上と高い関心を示している。秘書の専門的な内容に近い⑨、⑫、⑬、⑭と比較して、これらの項目はむしろ、日常生活や社会人の基礎となるような汎用的な内容である。

5-2.検定取得希望の有無

次に、秘書検定2級の過去問題の一部を提示した後で、秘書関連資格・検定の取得希望の有無を聞いてみた。結果を表5に示す。

表5. 秘書関連資格・検定の取得希望の有無

希望	割合(%)
仕事に関連するので受けたい	37.3
業務命令なら受けたい	31.3
面白そうなので受けたい	13.7
その他	13.7
検定試験を受けたい	13.3
周囲が受験なら受けたい	7.3

※複数回答

秘書検定の内容を理解したうえで、それらに関連する資格・検定を受けてみたいと思っている人が相当数いることがわかる。そのうちのほとんどは仕事のためという理由である。

5-3.秘書関連資格・検定・検定取得について

最後に、秘書関連資格・検定取得についてどう思うかを、秘書関連資格・検定「取得者」と「非取得者」に分けて、5段階で聞いてみた。平均値を表6に示す。

表6. 秘書関連資格・検定取得
をどう思うか

項目	取得	非取得
礼儀・マナーが身につく	3.61	4.24
慶弔知識が身につく	3.35	4.24
仕事に役立つ	3.82	4.22
言葉遣いが身につく	3.52	4.19
生活に役立つ	3.43	3.93
自分に自信がつく	3.52	3.91
対人能力が身につく	3.14	3.69
労働意識が高まる	3.23	3.28

※有効回答数は、取得者43、非取得者182。

取得者、非取得者ともに、これらの項目に関して、おおむね秘書関連資格・検定取得が役立つと考えていると推定できる。非取得者のほうが取得者よりもすべての項目で高い値となっており、非取得者の期待が高くなっている。また、両者とも、対人能力や労働意識については、その他より低くなっており、総合的な人格形成よりも具体的なスキル獲得に役立つと考えていることが推定できる。

6. まとめと考察

まずは、5章の結果をまとめる。

女性の割合がやや高く、かつ、20-50代が中心の社会人集団において、アンケート調査を行った。

その結果、秘書士・秘書検定の内容については高い関心があること、特に、専門的な秘書業務の内容よりも社会人基礎となる汎用的な知識・技能(日常・接遇の内容)により関心が高いことが判明した。

また、秘書検定の問題を知ったうえで、これらに関連する秘書関連資格・検定の取得を多くの人が希望し、特に、仕事を理由に希望するようになることが分かった。

さらに、これらの取得で、社会人の基礎となる汎用的な知識・技能や人格形成的な能力が身につくと考えていることも分かった。特に前者の方が後者より強い傾向がある。

今回の調査で判明した上記の傾向を利用すると、女子大学や短期大学のみならず、共学の大学までもが秘書検定やその周辺の資格・検定取得を推進している理由が明らかになってきた。

つまり、今回の調査集団と同様の年齢と性別構成の大学キャリアセンターや就職課、それらに付帯した委員会などに関係する教職員は、秘書士・秘書検定の学習内容のうち、社会人の基礎となるような汎用的な知識・技能に強い関心を持っていて、秘書検定や周辺資格・検定の内容を知ったうえで、自身も取得してみたいと考えている。さらに取得の結果、上述のような汎用的な知識・技能を身につけることができると思っている。

当然、学生にも「社会人としての汎用的な知識・技能」を身につけるために勧めることになる。大学等教職員のうち、取得者の割合の方が少ないと推定されるが、非取得者の方がむしろ上述の傾向が強く表れている。そのため、現在のような秘書検定やその関連資格・検定が、秘書科などの秘書養成課程ではない多くの大学等においてもその指導が行われている。

以上が、秘書検定等の取得指導が広範に行われている理由ではないかと、今回の調査で結論づけた。

参考文献

- [1] 樋口勝一・仁平征次(2018)「近畿の大学・短期大学における秘書関連資格・検定の指導状況の分析」日本ビジネス実務学会第37回全国大会プログラム・研究発表要旨集:p.57-60.
- [2] 樋口勝一ら(2019)「秘書関連資格・検定取得の将来における効果」日本ビジネス実務学会近畿ブロック報第33号:p.7-8.
- [3] 樋口勝一ら(2019)「秘書関連のビジネス資格・検定についてのアンケート調査報告～社会人を対象とした調査から」日本ビジネス実務学会第38回全国大会プログラム・研究発表要旨集:p.41-44.
- [4] 元吉昭一(1997)「秘書教育全国協議会との合併いきさつとこれからの方向について」日本秘書教育学会研究収録第3号:p.53-56.
- [5] 小松由美(2012)「新規学卒後の就職を念頭に置いたビジネス実務教育」秘書サービス接遇教育学会研究収録第18号:p.6-16.
- [6] 岩崎充希子(2013)「秘書検定の人柄育成と就職活動の関連付けについての考察」秘書サービス接遇教育学会研究収録第19号:p.90-92.
- [7] 油谷純子(2017)「女子短期大学生の職業意識と検定試験」秘書サービス接遇教育学会研究収録第23号:p.94-96.
- [8] 荻野正美(2004)「秘書科卒業生における就業意識と学習内容との関係」プール学院大学研究紀要第44号:p.103-116.
- [9] 松田幸子・兒島尚子・榎並純子(2008)「秘書検定に関する教育が、学生の学習意欲と意識に与える影響」秘書サービス接遇教育学会研究収録第14号:pp.46-49.
- [10] 名和晋也・藤村裕一「高等学校商業科における商業人のコンピテンシー育成の課題と改善方策」日本ビジネス実務学会第38回全国大会プログラム・研究発表要旨集:pp.45-48.

個人研究発表1

短期大学1年生のキャリア成熟に関する研究

大手前短期大学 北村雅昭

1. はじめに

職業選択は、短大生にとって最も重要な課題の1つである。近年、短大生の就職率は高い水準にあるが、心の準備が十分に整わないままに就職活動に直面し、進路の悩みを抱える学生が少なくない。短大生は、キャリアの第一歩がうまく踏み出せているのだろうか。そして、短期大学は職業選択のプロセスを十分に支援できているのだろうか。仕事世界に入る前段階に必要な内的成熟については、キャリア成熟 (Super, 1984) という概念で捉えられ、これまで多くの研究が重ねられてきた。しかし、情報が溢れ、不確実性に満ちた現代において、どのようなキャリア成熟が求められ、何が課題となっているかはよく分かっていない。そのため、支援すべき課題が十分把握されないままキャリア教育が行われているとの批判がある。本研究では入学直後の短大生のキャリア成熟における課題と変化に着目し、どのようなキャリア支援が求められているかを明らかにすることを目指す。

2. 先行研究

キャリア成熟とは、「キャリア発達課題に取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネス」(Super 1984) と定義される。Crites (1974) は Super (1957) 最初が唱えたキャリア成熟の概念を体系化し、キャリア成熟をキャリア選択の内容とキャリア選択の過程と

いう大きく2つの次元に分け、(1) 進路選択の一貫性、(2) 進路選択の現実性、(3) 進路選択の遂行能力、(4) 進路選択の態度という4つの因子からなるモデルを示した。その後、キャリア成熟研究は尺度開発を通じて概念の整理が進み、現在、わが国では坂柳 (1996) の職業キャリア・レディネス尺度が最もよく使われる尺度となっている。この尺度では自己のキャリアに対して積極的な関心を持っているかという「関心性」、自己のキャリアへの取り組み姿勢が自律的であるかという「自律性」、将来展望を持ち、自己のキャリアに対して計画的かという「計画性」の3つの下位尺度に整理されている。尺度開発が進んだことで、キャリア成熟の先行要因やキャリア支援の効果測定など多くの研究が積み重ねられたが、キャリア成熟研究の大半は、大学生を対象にしたものであり、また、情報過多や不確実性など現代の就職活動が置かれた状況を十分踏まえたものとは言えない。また、キャリア成熟が進路選択行動にどう結びつくかは必ずしも明らかでない。本研究では、こうした先行研究の限界を踏まえ、RQ1.入学直後の短大生のキャリア成熟における課題は何か、RQ2.キャリア成熟の高さは就職準備活動に結びつくか、RQ3.短大生のキャリア成熟は入学後にどう変化するかという3つのリサーチ・クエスチョンを設定する。

3. 調査方法

本研究で用いたデータは、A 短期大学で「キャリアデザイン」を受講する1年生を対象に、4月と7月の授業時間内に質問紙調査を行って得たものである。質問項目は、職業キャリア・レディネス尺度(坂柳, 1996)で使われている 27 項目(5件法)を用いた。有効サンプル数は1回目 173名、2回目 143名、両方に回答した者は 134名(男性 19名、女性 115名、平均年齢 18.5歳)であった。

4. 分析結果と考察

本研究の分析結果と考察は次の通りである。まず、RQ1.の入学直後の短大生のキャリア成熟における課題は何かについて、初回の調査データをもとに探索的因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行ったところ、下位尺度として職業生活への前向きさを示す「職業生活積極性」、やりたい仕事明確になっている度合いを示す「職業明確性」、就職活動に向けた幅広い関心を示す「就職関心性」という 3 因子(全分散説明率 55.44%)が抽出された。内的一貫性を示すクロンバック α は、それぞれ .832, .860, .762 であった。「職業明確性」は得点が最小で、標準偏差が最大であった。このことから、入学直後の短大生にとって、やりたい仕事を見定めることが最大の課題であり、発達の個人差も大きいことが分かった。RQ2.キャリア成熟の高さは就職準備活動に結びつくかについて、キャリア成熟とインターンシップ参加との関係を調べたところ、3 因子のいずれとも有意な関係は見いだされなかった。就職準備活動はキャリア成熟と直結するとはいえず、進路選択自己効力感などを含めた総合的検討が必要だと考えられる。RQ3.短大生のキャリア成熟は入学後にどう変化するかについては、全体では「就職関心性」のみが有意な上昇を示した。一方で、入

学時点でのキャリア成熟の高群の「職業生活積極性」、「職業明確性」が有意に低下することが分かった。就職後の生活への期待が高い学生については、入学後に、疑似的なリアリティ・ショックを経験している可能性が示されたといえよう。

5. 限界と今後の課題

本研究の限界としては、1年生の春学期だけの調査であるため、短大生活全体の中でのキャリア成熟がどう変化するかは捉えられていないこと、質問紙による定量研究であるため、キャリア成熟が向上、低下する理由や進路選択行動につながる動機は捉えられていないことが指摘できる。今後は、調査期間を長くとした縦断研究、インタビュー調査などの質的研究、進路選択自己効力感を含めた定量研究、キャリア・アダプタビリティ尺度などの新たな尺度開発に取り組みたい。

参考文献

- Crites, J.O. (1974). Career Development Process: A Model of Vocational Maturity. In E.L.Herr (Ed.), Vocational Guidance and Human Development. Houghton-Mifflin.
- 坂柳恒夫 (1996) 「大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討—」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』第 20 号 : p.9-18.
- Super, D.E. (1957). The psychology of careers: an introduction to vocational development. Harper.
- Super, D.E. (1984). Career & life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career Choice and Development. Jossey-Bass, p.192-234.

個人研究発表 2

短大生の短期インターンシップの効果に関する研究

大手前短期大学
大手前短期大学

阪上 富貴子
北村 雅昭

1. はじめに

近年、多くの大学、短大においてインターンシップが導入され正規教育となる中で、力点が学校から社会への移行支援という目的に置かれるようになった。果たして、インターンシップはこうした狙い通りの成果を上げているのであろうか。本研究は、近年主流となっている2日から2週間程度の短期インターンシップが短大生にどのように受け止められているか、また、短大生のキャリア成熟に対しどのような効果をもたらすかを明らかにすることを旨としたものである。

2. 先行研究

インターンシップが職業意識に与える効果についての定性研究では、澁谷(2019)などにより、現実の職場や働くことのイメージを具体化させ、職業選択や学習について一定のポジティブな影響を与えることが明らかになっている。定量研究においては、高良・金城(2001)が、インターンシップ実習が職業レディネスや進路選択自己効力感にどう影響するかについて分散分析を行い、いずれも有意な効果は示されなかったとしている。ただし、インターンシップの満足度が高い群では、職業レディネス、進路選択自己効力感の得点が有意に高いとの結果が出ている。

3. リサーチ・クエスチョン

短大生の就職活動の実態において、活動時期が来てもなかなか活動を始めないなど、進路選択がスムーズに進まない例が多く見受けられ

る。その理由として、仕事世界に入る前段階での「職業レディネス」を意味するキャリア成熟(Super, 1984)が十分整っていないことが考えられる。そこで、本研究では下記の2つのリサーチ・クエスチョンを設定する。

RQ1:短大生は短期インターンシップにどのような効果を実感しているか。

RQ2:短期インターンシップへの参加は、短大生のキャリア成熟に寄与するか。

4. 調査の概要

本研究で用いたインターンシップの効果に関するデータは、A 短期大学において夏休み期間中に実施したインターンシップの事後研修で、質問紙調査により得たものである。質問項目として28項目(5件法)を作成し、有効サンプル数は70名であった。

また、キャリア成熟に関するデータは、夏休み直前と直後のキャリア教育の授業内に質問紙調査により得たものである。質問項目は、職業キャリア・レディネス尺度((坂柳、1996)を用いた27項目(5件法)で、夏休み直前と直後の両方に回答した有効サンプル数は109名であった。

5. 分析結果

インターンシップの効果に関するデータをもとに探索的因子分析を行った。3因子構造が妥当と判断し、最尤法、プロマックス回転による推定を行い、それぞれ「職業適性理解」、「仕事イメージ向上」、「学業意欲向上」因子と名づけた。回

転前の 3 因子の全分散を説明する割合は 63.1%である。また、下位因子の内的信頼性を示すクロンバックの α は、.885、.820、.831 と十分な値が得られ、因子得点間には有意な中程度の正の相関を示している。

次に、夏休み直前と直後のキャリア成熟度が 2 時点に変化するか、インターシッブ参加群と不参加群とで対応のある t 検定を行った。なお、キャリア成熟には、北村・阪上(2020)の下位尺度を用いた。分析結果では、インターシッブ参加群のキャリア成熟について有意な変化は見られなかった一方、不参加群については「職業明確性」($t(46)=2.507, p<.05$)、「就職関心性」($t(46)=2.365, p<.05$)に有意な低下が見られた。

最後に、インターシッブの満足度により満足群と不満足群に分け、キャリア成熟の変化に関する対応のない t 検定を行った。その結果、「職業生活積極性」についてゆるやかではあるが有意な差($t(54)=-1.998, p<.1$)が検出された。

6. 考察

RQ1 の「短大生は短期インターシッブにどのような効果を実感しているか」については、実際の職場や仕事を知るという効果に加えて、「職業適性理解」、「仕事イメージ向上」、「学業意欲向上」というポジティブな効果が実感されていることが分かった。「職業適性理解」因子では、適職ややりたい仕事の発見につながらなかった場合でも職業適性への理解が深まることが推察された。「仕事イメージの向上」因子では、現実の仕事に触れることが、働くことへのネガティブなイメージを修正する効果を持つと考えられる。「学業意欲向上」因子では、実際の仕事イメージが具体化することで、今の勉強が将来にどうつながるかの理解が進み、学業意欲が向上すると理解される。一方、就職活動に直結する効果は高くなく、業務が軽微な短期インターシッブは、就

職への自信には繋がりにくいものと考えられる。

RQ2 の「インターシッブへの参加は、短大生のキャリア成熟を促すか」については、インターシッブ参加群、不参加群の夏休み前後のキャリア成熟度を比較し、不参加群の「職業明確性」、「就職関心性」が有意に低下する一方で、参加群には有意な変化は見られないことが分かった。インターシッブには、キャリア成熟を向上させなくとも、低下を抑止する効果があることが示唆される。また、インターシッブ満足群と不満足群を比較すると、「職業生活積極性」について、満足群の伸びが有意に大きく、インターシッブが正の影響を与えるものと考えられる。

7. おわりに

本研究の限界としては、インターシッブ不参加群のキャリア成熟が、なぜ夏休み後に有意に低下するのかを明らかにできていないことである。インターシッブ参加群のキャリア成熟が高まっていないことから、何らかの阻害要因の存在が推測されるため、今後、経年変化を追うことで理解を深めていきたい。

参考文献

- 坂柳恒夫(1996)「大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス尺度(CRS)の信頼性と妥当性の検討—」『愛知教育大学教科研究センター研究報告』20, pp.9-18.
- 澁谷由紀(2019)「大学生がインターシッブ経験とアルバイト経験から得た学びについての一考察」『キャリア教育研究』37, pp.55-66.
- Super, D.E. (1984) "Career & life development." In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, pp.192-234.
- 高良美樹・金城亮(2001)「インターシッブの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として—」『琉球大学法文学部紀要 人間科学』8, pp.39-57.

個人研究発表 3

社会課題解決型企業連携講座

プール学院短期大学 専任講師 谷口浩二

1. はじめに

グローバル化やデジタル化の進展により、世界経済の変化は大変目まぐるしいものがある。日本企業は、外国企業との厳しい競争を余儀なくされ、それに伴い、資質能力の高い人材育成の必要性に迫られている。そして、今後は、少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少する。その為、一人当たりの生産性を高めなければならない。今後、労働者には、非常に高度なスキルが要求されるものと予想される¹⁾。

また、一方で、外国企業との海外における競争ばかりでなく、日本で働く外国人数の増加により、日本国内における就職競争も激化することが考えられる。2008年に約49万人だった外国人労働者が、2018年には約146万人となり、過去最高を記録した。就業者数に占める外国人労働者の比率は2.2%にまで上昇した。製造業に加え、卸売・小売業や飲食店・宿泊業で働く外国人比率の増加が著しく、また一方で、技術者等のホワイトカラーとして働く外国人の増加も見受けられる。この傾向は、今後ますます加速することが予想される。このように、資質能力の高い人材育成の必要性に迫られる一方で、日本国内にある高度スキルを求める仕事(ITなど)に加えて、それほどスキルを必要としない仕事も外国人労働者に奪われる状況にある²⁾。

こうした中、日本の大学生の学修時間(授業と準備学習を併せた時間)は米国と比較して極めて少なく、大学生の資質能力の低下が非常に懸

念されている。

2. 企業が求める必要な資質能力

企業が求める資質能力として、以下4つのことが考えられる。

グローバル化や技術革新の進歩になかなか追いつくことができず、また情報IT化の進展により、膨大な情報の波に飲まれており、その中から何が正解で、何が間違いなのかを取捨選択することは非常に難解なことでもある。このような不確実な状況下では、「課題設定力・解決力」が求められ、思考のベースとして基礎学力が必要とされる。

次に、ビジネスとは本質的に、社会課題の解決手段であり、課題が大きければ大きいほど、乗り越えた際に、会社的にも人間的にも成長できる。これを乗り越える「耐力」の養成が求められる。

また、海外での事業に携わる機会や日本国内における外国人労働者の増加により、「多様性の尊重と異文化理解力」も求められてくる。異なる価値観を受け入れ、理解する能力が求められる。

そして何より、価値観の異なる者達と円滑に事業を遂行させるために、相手の話を真摯に聞き、十分に理解を深めるために必要な「対話力: コミュニケーション能力」を磨くことも求められている。

このような能力を学生時代に磨く為に、企業インターンシップが重宝されてきたが、経団連が、

企業「青田買い」の懸念から、大学生を対象に企業が行う「インターンシップ(就業体験)」の見直しを盛り込んだ行動計画を策定する方針を固めた。この為、大学内に置いて、既存教育を侵害することなく、企業と連携した学生教育手法を取り入れる工夫が必要である。

3. 産学連携講座の必要性

これら諸問題の解決策として提唱したいのが、「社会課題解決型企業連携講座」である。

一般に学問や科学の学習は、基礎から応用段階へと進む。当然ながら、基盤や土台をなくして確かなものを築き上げることはできない。しかし、それは学ぶものにとって避けがたい問題も生む。知らないがゆえに学ぶ以上は、まだその段階では、学んだ先に何があるのか、それがどういう意味を持つのか、学生は理解できないのである。結果的に基礎学習をつまらなく感じて熱心に取り組まなかったがゆえに、応用段階では一層意味が分からなくなりついていけなくなることが多々生じる。このような問題を避ける為に、課題解決型のアプローチ、つまり、最初に社会にはどのような課題があるのかを知り、それを解決する為にはどうすれば良いのかを考えるという進め方が重要になる。

このアプローチには、企業の協力が不可欠である。なぜならば、ビジネスとは本質的に、社会課題の解決手段だからである。企業と連携した講座とフィールドワークを通じて、社会課題解決の取り組みの現場をリアルに知ること。そしてそこから学んだことを手掛かりに、自分で問題発見と解決へのアプローチにチャレンジしてみること。それがこの講座を通じた学びのスタイルである。

課題解決型アプローチは、基礎的な学習と組み合わせることで、現実的な学習効果が現

れると考えられる。多様な科目と組み合わせることで、学ぶことの意味と実質が深く結びつきながら、学習者の内に根を下ろすと考えられる³⁾。

4. まとめ

大学・短期大学・専門学校にて学を修めた後、社会へ出る、つまり、企業などへの就職を選択する学生が大半であるゆえ、大学側が企業ニーズを汲み取り、そのニーズに合わせた人材育成をすることも大事なことであるが、既存の大学カリキュラムを侵害してはならない。企業ニーズに合わせるのではなく、企業との連携により、学生に行き着く先を見せ、基礎研究の大事さに気付かせることこそが大事なのではないだろうか。そして、モチベーションの高まった学生の学びの欲求に、教育で応えていくことこそが、大学等の教員にも求められているのではないだろうか。

参考文献

- 1)「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」:経済同友会:2015年
- 2)<https://www.jcci.or.jp/news/trend-box/2019/0130173115.html>:日本商工会議所 H P:2019年
- 3)「社会課題解決型企業連携講座」:実践女子大学社会環境研究3:2015年

研究報告1

短期大学におけるキャリア教育のスタンダードモデルの検討 ーキャリア教育関連のシラバス分析を通してー

大阪教育大学大学院研究生 東野 國子

1. はじめに

日本において「キャリア教育」という文言が公的に登場し、その必要性が提唱されたのは平成 11 年の中央教育審議会答申からである。その背景には産業構造の変化や就業構造の変化に伴う若者たちの完全失業率の高さや非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在などがあり、「学校から社会、就職への移行」を重点としていた。その後大学等への進学率はユニバーサル化の段階に入り、「職業への移行」の最終段階である大学などの高等教育機関でのキャリア教育の必要性は重要な意味を持つようになってきた。雇用に関する情勢は改善しつつあるが、平成 23 年には中央教育審議会答申によりキャリア教育の内容が「仕事に就くこと」「仕事を続けること」に焦点を合わせた基礎的・汎用的能力の向上を中心に行うこととなった。「大学設置基準及び短期大学設置基準」が一部改正され、平成 23 年4月からは原則としてキャリア教育が義務化となり、キャリア教育は正規科目として行うこと、単位として認定される科目の中にビジネスマナーや履歴書の書き方、就職面接などを入れないことなどが明記された。

平成 27 年より短期大学において専任教員として共通教育科目のキャリア教育の授業を担当するようになったが、複数科の学生を同時に教えるためシラバスの作成に思考錯誤していた。

2. 研究の目的

本研究の目的は近畿圏内にある各短期大学

のキャリア関連科目のシラバスを分析することにより、キャリア教育の実態を把握し、問題点を明らかにすることと、それらを踏まえた上で「短期大学におけるキャリア教育のスタンダードモデル」の作成を検討することである。

3. 研究方法と対象

近畿圏内にある 64 短期大学の 2016 年度・2017 年度のシラバスを検索し、共通教育科目、一般教養科目に登録されているキャリア関連科目のシラバスを Web で抽出した。抽出が不可能な場合には各短期大学の教務課に研究の趣旨を明記し、シラバスの送付を依頼した。収集した 58 短期大学 109 学科を対象とし、キャリア教育科目の開講状況、開講時期、開講期間、授業の目的や達成目標、授業の内容などの分析を行った。なお、調査対象は 2018 年度3月時点において開学している短期大学とした。

4. 分析結果と考察

短期大学ごとのキャリア関連科目の開講の有無を調査した。結果を図表1に示す。調査を行った 58 短期大学のうち、6割以上が大学全体としてキャリア教育を実施していた。しかし現時点で大学全体としても学科単位でもキャリア教育を実施していない短期大学が2割を超えていた。

図表1 短期大学ごとのキャリア関連科目開講の割合

短大全体で開講	学科単位で開講	開講していない
35/58校	11/58校	12/58校
60.3%	19.0%	20.7%

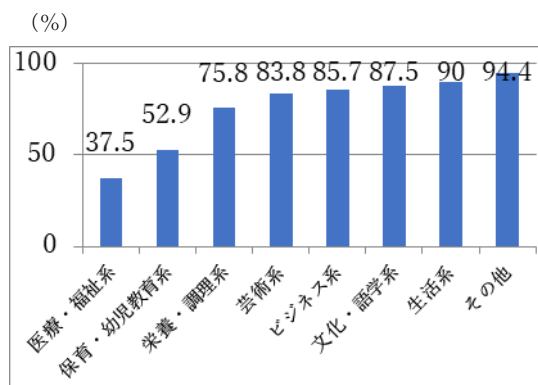
調査を行った109学科のうち、キャリア関連科目を開講している割合を図表2に示す。結果は80学科で開講率は7割を超えていた。

図表2 109学科のキャリア関連科目開講の割合

全学科数	開講している学科数	開講している割合
109学科	80学科	73.4%

次に学科別で開講状況に差があるのかを明らかにするために109学科を「栄養・調理系」「芸術系」「保育・幼児系」「医療・福祉系」「文化・語学系」「ビジネス系」「生活系」「その他」の8つの系に分類し、開講状況を比較した。結果を図表3に示す。

図表3 学科系別開講状況



結果を見ると「その他」「生活系」の学科の開講率が高かった。「生活系」には「ライフデザイン学科」のように、入学後に希望のコースを選択することができる学科が含まれている。「医療・福祉系」「保育・幼児教育系」の学科の開講率が低かったが、これらの系は学生が入学前からその職種を希望する学科系である。また、一般的に国家試験や資格取得のための科目が多いことや、実習、採用試験に向けての科目が多く、キャリア教育科目に時間をとることが容易ではないと推

測される。

厚生労働省職業安定局が平成30年10月23日に発表した「平成27年度3月新規大卒職業者の産業別就職後3年以内の離職率」を見ると、調査産業計平均31.8%となっている。前述の実施率が低かった学科系と関連のある「医療、福祉系」と「教育、学習支援業」の離職率は平均を超えている。これは4大生を対象とした調査であるが、短期大学にも同様の傾向がみられるとするならば、やはり「医療・福祉系」や「保育・幼児教育系」などの学科においても一般的なキャリア教育を行うことが不可欠ではないかと考える。

キャリア関連科目の科目名については「キャリアデザイン」(65)、「キャリアプランニング」(11)、「キャリア基礎」(9)、「キャリア形成概論」(7)などが多かった。なお、科目名には「キャリア」とついているが、シラバスの内容を確認すると、就職指導である場合や面接指導、筆記試験対策などである場合も見受けられた。

80学科のキャリア関連科目の実施時期についての結果を図表4に示す。

図表4 開講実施時期

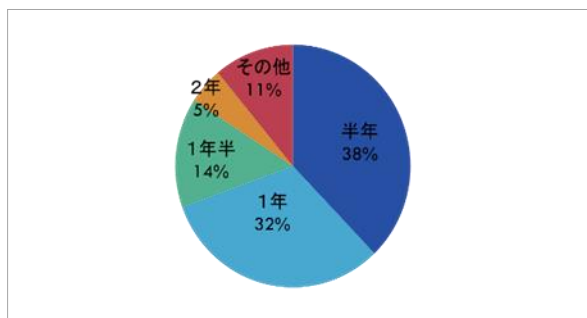
開講時期	学科数
1年次前期のみ	8学科
1年次後期のみ	22学科
1年次前期・後期から選択	1学科
1年次前期・後期（または通年）	21学科
1年次後期から2年次前期まで	6学科
1年次前後期選択・2年次前後期選択	3学科
1年次前期と2年次前期	2学科
1年次前期と2年次通年	4学科
1年次前期から2年次後期まで	4学科
その他（1年次前期から2科目以上）	9学科

「1年次後期のみ」の半期で開講する学科が22学科と1番多かった。次に多かったのが「1年次前期・後期（または通年）」と1年間開講する学科が21学科あった。「その他」とは1年次前期や後期、2年次前期などにキャリア関連科目を2科目同時に開講する学科であり9学科あった。

開講時期から算出したキャリア関連科目開講

期間の割合を図表5に示す。

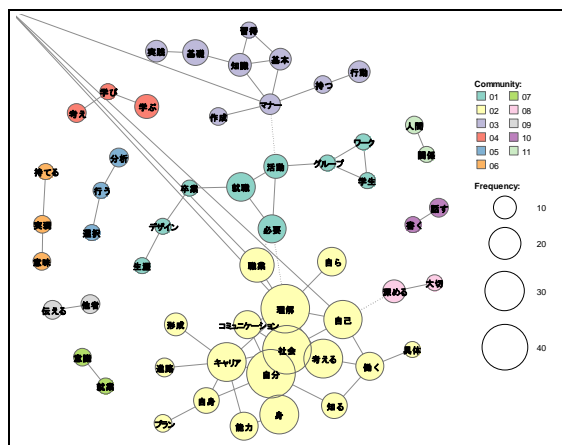
図表5 開講期間の割合



「半年間」開講している割合が38%、「1年間」開講している割合が32%と予想以上に多かった。「2年間」キャリア教育を行っていたのは5%であるが、それらはいずれも職業能力開発大学校附属の職業能力開発短期大学の各校である。

次にシラバスに記載の「授業の目的」と「達成目標」の調査分析を行った。短期大学ごとにシラバスの形式に違いがあり、今回は「授業の目的」と「達成目標」として記されている文章を合わせて計量テキスト分析ソフトKH Coder3を使用し分析を行った。結果を図表6に示す。

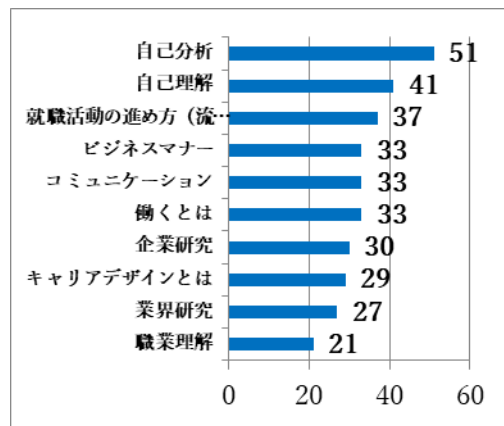
図表6 「授業の目的」と「達成目標」



「自己(自分)」「社会」「理解」「キャリア」「考える」「職業」などのワードが頻出しており、これらは強く結びついていた。「マナー」「持つ」「知識」「習得」「基本」「実践」などのワードも結びついていた。

次に授業計画に記載された内容をテキストマイニングの手法により分析し、頻出ワードとその頻度を調査した。上位10ワードを図表7に示す。

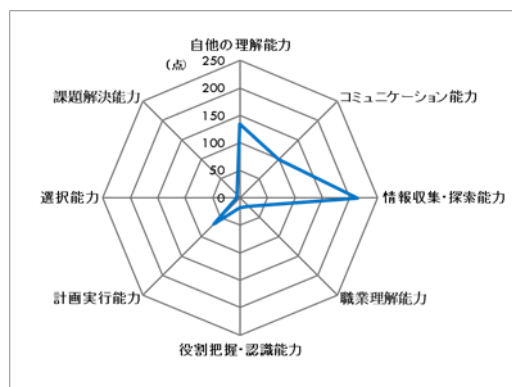
図表7 授業計画内ワード頻出上位10 (回)



「自己分析」51回「自己理解」41回が上位であった。3位に「就職活動の進め方」、4位に「ビジネスマナー」が入っており、「中央教育審議会答申」の内容とは異なった結果が明らかになった。

「キャリア発達に関わる諸能力」(4領域8能力)がキャリア教育の「基礎的・汎用的能力」と深く関連していることを利用し、シラバスの授業計画の内容に記載されて頻出上位30ワードを8能力に分類し、それぞれの頻度を点数として加算した。結果を図表8に示す。

図表8 上位30ワードを8能力に分類



「情報収集・探索能力」と「自他の理解能力」に関するポイントが高く、「選択能力」や「課題解決能力」に関するポイントが低かった。この結果か

らシラバスの上では「キャリア教育に関わる諸能力」のうち、ある特定の能力に対し偏りがあることが明らかとなった。

5. スタンダードモデルの検討

4年生大学を対象としたキャリア教育関連の書物は多数出版されており、中にはキャリア教育を始める時期や詳細なシラバスモデルの例が記載されているものもある。しかしながら短期大学におけるキャリア教育のスタンダードモデルは管見ながら見当たらない。そこで本研究で明らかになったキャリア教育の実態と問題点を踏まえ、短期大学におけるキャリア教育のスタンダードモデルの作成を試みた。図表9に示す。

図表9 キャリア教育のスタンダードモデル(半期)

回数	授業計画・内容
1回目	オリエンテーション・キャリア教育とは
2回目	キャリア教育の必要性と意義
3回目	職業分類・産業分類など
4回目	自己分析と自己理解
5回目	他己分析と自己紹介(グループワーク)
6回目	なりたい自分になる(自分は何を大切にしているか)
7回目	なぜ働くのか・学生と社会人の違い(グループワーク)
8回目	自分の進む業界について考える
9回目	先輩の話を聞く(現場の話を聞く・問題解決を行う)
10回目	自分の進む業界について情報を集め、発表する(グループワーク)
11回目	自己理解に基づいて自分自身の課題を見つける
12回目	キャリアプランを立てて発表する(グループワーク)
13回目	労働上の法律を学ぶ
14回目	キャリアプランの修正を行う
15回目	講義のまとめをする

期間は開講期間が一番多かった半期を想定し、現代のキャリア教育に求められる「基礎的・汎用的能力」を中心とし、学生が社会に出るまでに最低限必要であるという項目を入れて作成した。理想となるべく「スタンダードモデル」の作成を試みたつもりだが、シラバスを改めて見直してみるとキャリア教育の中心となる「基礎的・汎用的能力」の向上を半期だけの講義で全て行うことは非常に難しいと考えるようになった。「課題解決」や「選択能力」などの力を養うためにはグループワークやアクティブラーニング、ケーススタディーな

どを取り入れることや、PBL型の授業が適切であるが、時間的な制約を考慮すると、教員側は授業の内容や進め方を熟慮し、学生側も予習や復習などを含めた授業時間外での活動の時間を効率的に活用することが鍵となると考える。

6. 本研究の課題とまとめ

本研究では近畿圏内にある短期大学のキャリア教育の実態の概要を把握し、問題点も明らかにすることが出来た。しかし全てのキャリア教育科目が必修ではないことから、実際に履修をしている学生の割合が不明であること、キャリア教育科目受講の有無と離職や転職の有無、などとの関連性までは研究で明らかになっていない。

「スタンダードモデル」の検討に関しても、授業の進め方や内容にまで踏み込んだ分析をすることが研究の深化につながると考えている。

学生の能力を高めるためには関連科目受講で補完することや、インターンシップへの参加など全学的な取り組みが不可欠であると考えている。

卒後3年以内の離職率だけに拘らず、様々な理由での離職や転職に備えて、学生たちが「仕事に就くこと」「仕事を続けること」を念頭におき、今後も研究を継続していきたいと考えている。

主な参考文献

- 中央教育審議会答申(2011)『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』文部科学時報平成23年3月臨時増刊号株式会社ぎょうせい。
- 小笠理子・石井卓也(2013)「短期大学におけるキャリア教育のシラバス調査」『湘北紀要』第34号:pp.213-222.
- 樋口耕一(2016)『社会調査のための計量テキスト分析』ナカニシヤ出版。

研修会報告

授業効果検証のための統計的研究方法 —基礎編—

甲子園大学心理学部 吉田千里

1. はじめに

「どのような教え方が、学習者のレベルアップに効果的だろうか」という問いは、分野を問わず、教育の現場において最も重要な問いのひとつである。そして、「この教え方は果たして、学習者のレベルアップに効果的だったか」と問うことで、よりよい指導の工夫につながられている。

こうした問いは、筆者の専門である心理学においては殊に教育心理学や認知科学、教育学などの分野で研究され、検証の方法と結果が報告されてきた(たとえば [1-3])。どの報告においても、効果の有無を論じるための指標は統計学的妥当性である。そこで本論では、授業で採用される教授法や学習法の効果を統計学的に確かめるために注意したい点を述べる。

2. 学習法や教授法の効果を調べる: 心理学実験法の観点から

さて「教授法の効果がある」というとき、多くの場合は学習者の成績が向上したことを意味する。つまり、ある教授法を採用する前と採用した後とで学習者の成績を比較したり、採用したグループとしなかったグループとを比較したりすると、採用した条件での成績がよいという客観的証拠が得られた場合に、このように結論づけられる。

心理学的アプローチでは、この証拠の客観性を担保するために統計学的検定を用いる。統計学的検定を施すには、最適な検定法の選択が欠かせないが、このときに“比べものになるデー

タ”にしておくこと、つまり教授法の効果の検証には、学習者の成績に関するデータが統計的に比較可能であることが何よりも重要となる。

心理学の分野では、このようにデータを統計学的に比較可能にする手法の基本は、主として心理学実験法にある。以降では心理学実験のデザインの観点から、授業効果の検証に際して特に注意されたい点をまとめる [4-6]。

2-1 比較する条件を設計する

効果のほどを調べたい教授法を適用する前と後や、適用するグループとしないグループのように、教授法の適用の有無に対応した条件を複数設けておくことが必須となる。前者は参加者内デザイン、後者は参加者間デザインとなる。さらに、比較したい条件間のサンプルサイズにも注意したい。これらのデザインの別は、適切な統計的検定法を選択する際にも重要となってくるので、注意が必要である。

2-2 評価基準を設計する

学習者がどれほど習得できたかを評価したものが、いわゆる成績である。教育現場では、評価する基準だけでなく、何を指標として評価するかも、分野や学習内容に応じて多種多様である。心理学は心理的效果を客観的に確かめるために多様な行動指標を考案してきた分野であるが、統計学的検定法を適用するために、できるだけ定量的に扱えるよう工夫する。

学習者の成績は一般的に、点数として定量的に表現される。ここで、ある教授法の適用前後それぞれで行ったテストの問題が全く異なるタイプである場合(たとえば適用前テストは専門用語の穴埋め問題、適用後テストは論述問題)、2度のテストの点数を単純に統計学的に比較してよいだろうか。採点結果を定量的データとする場合、採点基準を大きく変えてしまうことは、点数という行動指標が持つべき尺度(ものさし)としての妥当性を損なうことになる。ある方法の効果を客観的に検証する際には、定量化の工夫だけでなく、定量化する基準の設計にも十分な注意が必要である。

2-3 教授法・学習法の効果? :学習者に影響するプロセス(モデル、仮説)を考える

教授法や学習法の効果を検証するために、適切な条件群と行動指標を設計することに注意したいと述べてきた。最適な統計的検定法によってめでたく、その教授法の効果が有意であるという結果が得られたとき、それは本当に教授法の効果であったと結論づけられるか。たとえば、あるクラスの学習者に従来の教授法で教える回と、同じクラスで検証したい教授法で教える回を設けてそれぞれでの成績を比較した結果、効果が有意であったとき、教授法の効果と結論づけてよいだろうか。

心理学実験法では、実験計画において効果を確かめたい要因や操作(独立変数)以上に注意を払うのが、剰余変数の作用である。行動を変える要因は実に様々で、実験者の意図する要因だけではない。このとき、実験者が求める行動を参加者が実行する際、いつの段階でどのような要因が作用して、観測対象の行動がどう変化するか、つまり実験参加者の行動のプロセスを、実験者自身が仮説(モデル)として詳しく考案しておくことが欠かせない。具体的に先の例でいう

と、従来法での授業の回を新規法での授業の回までには時間差があり、数回の授業が実施されることも考えられる。このとき、教授法に関係なく授業回数を重ねることによって学習者の能力が向上することが、十分に考えられる。つまり、授業回数が剰余変数として作用し、学習者の成績を向上させる可能性が指摘できる。目的とする教授法の効果をいうためには、この作用ではないことを担保しなければならない。そのためには、たとえば従来法で授業を実施し続けるクラスを統制群として設けて、クラス間でも比較できるよう計画(統制)することになる(この場合、実験計画としては参加者内・参加者間混合デザインとなる)。

このように剰余変数を統制するためには、教授法や学習法の効果を検証する場合、学習者の学習プロセスではそもそもどのような環境要因や認知的要因が作用して、学習を推し進めているかをモデル化しておくことが、極めて重要といえる。

3. おわりに:その効果は何によいのか

本論では、授業効果の検証を統計学的に行うための、いわば準備段階について述べた。多くの検証報告は、教育心理学を含む心理学の研究法が基本となっている。本論では特に心理学的実験法の観点から、“統計的に比べものにす”ための注意点を紹介した。

教育者としての工夫が統計学的に有意であるという結果は、追及したいものである。しかし、あらゆる教育的工夫は、学習者のためにある。その工夫は学習者の学習プロセスにどのような影響を及ぼすものであるか、その工夫の効果がどのような行動として教育者だけでなく学習者本人にも認識されるかを考えながら、工夫と検証を重ねることが求められていくだろう。

参考文献

- [1] 湯澤正通・山本泰昌(2002)理科と数学の関連づけ方の異なる授業が中学生の学習に及ぼす効果. 教育心理学研究, 50, 377-387.
- [2] 谷貝田雅典・坂井滋和(2006)視線一致型及び従来型テレビ会議システムを利用した遠隔授業と対面授業の教育効果測定. 日本教育工学会論文誌, 30(2), 69-78.
- [3] 辻義人・杉山成(2016)同一科目を対象としたアクティブラーニング授業の効果検証. 日本教育工学会論文誌, 40(Suppl.), 045-048.
- [4] 山内光哉(1987)心理・教育のための統計法. 東京:サイエンス社.
- [5] 田中良久(1977)心理学的測定法(第2版). 東京:東京大学出版会.
- [6] 南風原朝和・市川伸一・下山晴彦(編)(2001)心理学研究法入門:調査・実験から実践まで. 東京:東京大学出版会.

2019年度の近畿ブロック運営委員

リーダー	樋口勝一	(甲子園大学) [ブロック報編集兼任]
サブリーダー	坂本理郎	(大手前大学)
サブリーダー兼事務局	福井 就	(大手前学園) [ブロック報編集兼任]
会計	掛谷純子	(京都女子大学)
研究推進	苅野正美	(プール学院短期大学)
	水野武	(摂南大学)
	高松直紀	(大阪樟蔭女子大学)
	仁平直	(神戸国際大学附属高等学校)
	北村雅昭	(大手前短期大学)

発 行 日：2020年3月31日

発 行：日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会

発行責任者：樋口 勝一

編 集：近畿ブロック研究会ブロック研究委員編集担当
