

## 25年度近畿ブロック活動を振り返って

近畿ブロックリーダー **坂本 理郎**  
(大手前大学)



平成25年度より仁平章子リーダーの後を受けて、ブロックリーダーを拝命いたしました。まだまだ未熟で至らぬ点も多いですが、皆様のお役に立てるよう、運営委員の先生方と力を合わせ、精一杯に努める所存ですので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

昨年は私たち学会員、とりわけ近畿ブロック研究会会員にとっては、たいへん残念な出来事がございました。2期にわたって学会会長を務められ、当学会の発展に多大なる貢献をされた福井有先生が他界されました。ご生前、「おもしろくて、ためになる学会」と仰っていましたが、その意思を継いで、ますます当学会が盛んになるようにしなければならぬと、ひしひしと感じているところです。

さて、ロシア・ソチで開催した冬季オリンピックが、華やかなセレモニーとともに終わりを告げました。今回も、日本のみならず世界中のアスリートたちが、数々のドラマを生み出し、私たちに感動を与えてくれました。

時を同じくして、当学会近畿ブロック研究会が2月23日(日)に西宮市大学交流センターにて開催され、盛会のうちに終えることができました。まったく規模も目的も異なる2つのイベントではありますが、多様な人々が集い、高めあう場であるという点では共通しているのではないのでしょうか。

後でご紹介もありますが、第50回ブロック研究会の研修で講師をしてくださった館野泰一先生(東京大学大学総合教育研究センター)も仰せのとおり、私たちは同じ仲間であるようで、実は相手の考えていることやその前提となっている価値観を互いに知らないことが多いと思います。言語や民族が異なる人々が集うオリンピックはもちろんですが、同じ学会員でも意外と分かっていないことはないでしょうか。

多様なバックグラウンドを持つ会員からなる当学会は、それゆえに相互理解が難しい面もあるかもしれませんが、多様な他者視点があるからこそ、自らの研究や教育、実践のあり方を内省する機会に豊富に恵まれているということもできるでしょう。

平成26年度の研究会は、平成25年度と同じく2月(平成27年)に開催の予定でございます。また、6月14日(土)・15日(日)には、札幌国際大学において全国大会が開催されます。お一人でも多くの会員の皆様にご参加をいただき、活発な議論や交流ができれば良いと願っております。皆様とお会いできることを楽しみにしております。

最後に、次回のブロック研究会につきましては皆様方のご意見やご要望もおうかがいして企画を考えたと思いますので、何かございましたらよろしくお願いを申し上げます。

## 研究会（平成26年2月23日）

## 研修会

## 大学教育におけるワークショップのデザイン

東京大学大学総合教育研究センター 館野 泰一



本研修は、ワークショップの手法をどのように大学教育に活かすことができるかについて検討するものであった。具体的には、1. ワークショップとは何か、2. ワークショップの具体的事例、3. ワークショップの限界デザインのポイント、について話題提供を行い、参加者とディスカッションを行った。

最初の「ワークショップとは何か」のセッションでは、参加者に、事前課題であった「ワークショップに対して持っているイメージ」を付箋で書き出してもらい、全体で共有した。それを踏まえ、ワークショップとは何かについて話題提供を行った。ワークショップの定義はさまざまあるが、本研修では、通常の「グループワーク」と比較する意味で、ワークショップの特徴を「学習者が持っている思い込みや前提となる価値観をゆさぶること」とした。その上で、学習者に対してゆさぶりをかけるために「非日常」、すなわち、普段とは異なる場所やメンバー、道具を用いてデザインすることが重要であることを述べた。

次に、大学教育の中でワークショップを有効に活用できる場面を3つ示し、具体的な事例と共に説明を行った。1つ目は、キャリア教育などへの応用である。ワークショップを行うことで、学生は前提としているキャリア観を意識することができると考えられる。具体的な実践事例として、大学生を対象にした「15の夜ワークショップ」を紹

介した。

2つ目は、地域連携やまちづくりに関する教育などへの応用である。ワークショップでは、他者の持っている前提や価値観を知ることができる。これにより、多様なステークホルダーが対話する土壌をつくることができる。具体的な実践事例として、地域の医療について、LEGOを使って対話するワークショップを紹介した。

3つ目は、企業と連携して新たなビジネスプランを考える授業などへの応用である。思い込みや価値観をゆさぶることで、新たなアイデアを生み出すことができると考えられる。具体的な実践事例として、「未来の図書館をデザインする」ワークショップを紹介した。

最後に、ワークショップの限界として、1. 短期間の学習であること、2. ワークショップに適した場面を検討すること、について述べた。また、デザインのポイントとして、1. メンバー編成の重要性、2. 道具の工夫、3. 振り返りの重要性、の3点について述べた。

## 講演者紹介

1983年生まれ。青山学院大学文学部教育学科卒業。東京大学大学院学際情報学府博士課程単位取得退学。現在は、東京大学大学総合教育研究センター特任研究員。

## 2012・2013年度近畿ブロック研究助成最終報告

## キャリア初期の成長に有効な 人間関係に関する研究

大手前大学現代社会学部 **坂本 理郎**  
 京都女子大学現代社会学部 **西尾久美子**



### 1. 研究の背景

若手社員の伸び悩みに頭を悩ませている企業は多いが、その背景には職場の人間関係が有効に機能しなくなったことが一因としてあると考えられる。

### 2. 先行研究のレビュー

Higgins & Kram (2001) は、メンタリングのような垂直的二者関係だけでなく、発達を支援する複数の人間関係を幅広く見る視点を示し、これを“developmental network”（以下DN）と呼んだ。その後、Higgins (2007) は、効果的なDNは状況によって異なるとする“contingency perspective”（コンティンジェンシー・パースペクティブ）を示した。

### 3. 研究成果

キャリア初期にある若手社員の成長に効果を持つ、多様な他者との関係性（DN）のあり方に焦点を絞り、その関係性の構築に影響する要因を探り、若手社員の成長にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることを目的に、2つの企業で調査を実施した。

まず2009年度から2010年度にかけては、消費財メーカーA社の入社4年目までの社員35名およびその直属上司11名を対象に調査を実施し、若手社員の成長度合いと周囲の人間関係との関連を分析した。その結果、成長に有効な関係性は、職務特

性によって異なる可能性が示された。またその有効性は、本人の自律度によって調整される可能性も示された。すなわち、新規的・プロセス重視の職務では、多様で緩やかな関係性が適格的であり、本人の自律度が高い場合には有効性を持っていた。

続いて2012年度から2013年度にかけては、船舶修繕業B社の入社7年目までの社員22名およびその直属上司16名を対象に、A社と同様の調査を行った。その結果、新規的かつプロセス重視の職務に従事していても、必ずしも多様な関係性が認められるわけではなく、既存の技術・技能との連続性をどの程度有しているか、求められる技能レベルや分業のあり方といった職務の特性が要因になっている可能性が示唆された。

（引用文献）

Higgins, M. C. & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.

Higgins, M. C. (2007). A contingency perspective on developmental networks. In Dutton, J. & Ragins, B. R. (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*: 207-224. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

## 個人研究発表 1

## 今治造船業における 新人研修事業のための組織間連携

中京大学  
京都女子大学

川端 勇樹  
西尾久美子



近年、新規事業の創出や地域産業の振興などのために企業間や企業と公共セクター等の間で組織間連携を成立させ進めていくことが多くみられる。しかしながら、従来の組織間連携の研究ではいかにして組織間連携が成立に至ったかというプロセスについては十分に明らかにされていない。

本研究では組織間連携の成立を、異なる組織のメンバー間で協働システムを成立させることと定義する。そのうえで、協働システムを成立させるまでの関係者間の相互作用を通じた関係性構築のプロセスに着眼し、このプロセスを促進させるための場の機能と介入の役割について、概念モデルをもとにケーススタディから分析し解明することを目的とする。

ケーススタディでは、造船業界における企業と公共セクターとの間の組織間連携により、一社では実現することのできなかった体系的な新人研修を実施した事例をとりあげる。今治地域の基幹産業である造船業では、複数の中小企業と今治市等の公共セクターとの組織間連携によって、新人研修事業が実施されている。企業にとっては、新人研修事業は技能育成だけでなく新人の定着にもつながる大きな効果が見込める事業であるが、一企業で実施するには負担が大きい。利害関係にある複数の事業者を横断して、新人研修事業がどのように成立したのかについて探求するために、検討会という場の設定と関係者の召集、監督官庁である四国運輸局や今治市の関係者への介入など、組織間連携成立までのプロセスを経時的に追い、因

果関係を明らかにした。

本稿の構成は、まず本研究で対象とする事例である今治市の造船業および同産業における新人研修のための企業および公共セクターの組織間連携の概要を説明する。次に、組織間連携を成立させるための場の機能および介入の役割について先行研究のレビューを行い、概念モデルを提示する。リサーチ・デザインの説明をしたのちに、ケーススタディを通してあきらかとなった人々の相互作用と関係性の構築に焦点をあてた組織間連携成立までのプロセス、場の機能と介入の役割について定性的な分析および解釈を行った。結果、場の機能については、検討会という場において異なる組織の人々の相互作用を促し、課題を共有・議論し、意思決定をして連携の成立プロセスを促進させたこと、また、場の設立およびメンバーの招集には業界の監督官庁など影響力のある主体の存在、場の構造・構成メンバーを工夫し議論や合意のプロセスをスムーズにすることの重要性を確認することができた。介入については、連携が成立に至るまでのキーとなる主体間の関係性の構築に大きな役割を果たしていること、また、介入者が連携の成立プロセスにおいて必ずしも同一主体ではないことなども確認することができた。さらに概念モデルで示した枠組みに加え、関係者が直面していた状況が成立プロセスに与える影響についても検討することが必要であるという示唆も得た。



## 個人研究発表2

## 持続可能な社会システム構築に拠る新しいビジネス実務の創造(第4報) —時代を切り拓くビジネス実務構築のための次期社会の概念把握—

(社)全国日本学士会

林 雄太郎



時代を切り拓くビジネス実務構築のためには次期社会の概念把握が不可欠である。今迄本学会で報告してきた次期社会構成要素を統合し社会の基盤の構築を試みたい。

Peter Ferdinand Druckerによればnext societyは知識社会であると云う。知識社会では質を重視して、量的な資本主義経済を制御するシステムが形成される。知識社会は競争原理が働く社会であるが、その競争原理は資本の大小やbusiness modelの優劣よりも、知識の優劣や倫理の有無に対して働く。Next societyはglobalizationが進展したborderlessな社会であり教育と知識の重要性が飛躍的に高まった社会であると云う。又、John Kenneth Galbraithも資本主義は永続的ではなく発展形態の一つとしている。

次期社会の考察には、先ず膨大な消費エネルギーを確保する基盤エネルギーの構築構想が必要である。限界のある化石燃料からポスト石油文明を思索せねばならないが、其の為に、①基盤エネルギーの構築を原子力の高度活用と新エネルギーや再生可能エネルギー活用を組み合わせた統合的研究と実用化が必要である。原子力活用を核分裂から核融合へ移行する研究の推進と共に、原子力以外の新エネルギーや再生可能エネルギーの活用を統合的に強力に推進する必要がある。②石油合成化学製品の代用品開発研究が必要である。③リサイクルや省エネルギーの向上等が必要である。

現代の視点から次期社会を概観すれば、競争社会は持続するが、共産主義・社会主義は軍国主

義・専制独裁・人権蹂躪・非効率等の負の要素の為にこれらを排除した社会であり、持続可能な社会システム構築社会・共生社会（人類共生・自然共生・地球共生）・時系列的遺伝子発達史観に基づく社会・統合的生存論に基づく社会・高度情報通信社会・高度科学技術社会・格差是正社会・高次元社会等である。総括すれば人類文化向上主義社会（高度知識活用社会）である。これは資本主義の負の要素を改革したもので、資本という経済要素だけに基盤を求めない人類文化基盤社会である。新社会への移行は徐々に移行する。具体的な社会進化論は今後展開する。

更に、持続可能な社会システム構築による新しいビジネス実務の創造の為にビジネス人材の雇用形態の改善が必要である。その理由は新社会構築には有能な人材の活用が不可欠であり、特に社会の基盤であるビジネス実務人材の育成は特に重要である。今後の雇用形態は正規雇用を基盤とし、非正規雇用者を労働単価の低い流動労働力として積極活用する現体制を是正し、労働力の使い捨てを制限することが必要である。非正規雇用を自己啓発邁進の為に活用するケースは少なく、雇用不安定のため生活不安定で低所得化傾向にある。非正雇用の拡大は格差社会を拡大し、持続可能な社会システム構築の障害となる為に是正が必要である。我国の少子高齢化現象から国民経済力の向上を為すことが現代社会の課題であり、更に次期社会構築の為に高度な人類文化構築と高度なビジネス実務人材の創造的研究・教育が不可欠である。

## 個人研究発表3

## 経営理念に対して差異化する意味の調整を図る マネジメントの探究

— 資生堂社・美容部門の中国事業における事例から —

神戸大学大学院経営学研究科 博士後期課程

西村 知晃



国際経営においては、海外現地法人との協働の基盤形成という観点から、経営理念共有の重要性が指摘されているものの、その研究はまだ少ない。

そこで経営理念研究の中でも浸透方法に関する研究を紐解けば、組織成員は、理念研修や人事評価等制度への反映、パンフレットへの明示等、マネジメントが行う施策に対して、一方向に影響を受ける存在ではないとされる。むしろ、個々人が主体的な意味生成を行い、日々の行動に引き付けて理解することが重要とされている。

しかしながら、海外現地法人へ経営理念を展開する際には、現地の文化や社会状況などコンテキストの影響も考慮しなければならない。現地人スタッフは、理念を、現地に固有の意味システムに基づいて解釈し、主体的にも再構成する。よって、本国本社が企図する真意とは異なる意味に帰属する可能性もある。そこで、組織成員が理念を自らに引き付けて理解するという観点を補完し、マネジメントが差異化する意味をどのようにして調整しているのかという、「意味の調整」について研究する必要もある。このような視点で、本国本社が企図する理念の真意を共有するべく、どのように意味の調整を図るマネジメントが行われているのか、事例分析によって探求した。

調査対象企業のグループ全体に占める海外売上比率は2010年度で43%に達し、世界85ヶ国に展開している。中国事業についても既に30年以上の歴史があり、2012年度同社美容職コンテストでは、

3名の中国人スタッフが受賞するなど隆盛著しい。また同社美容部門では、日本の「おもてなしの心」を行動規範として、世界各国の美容職へと展開している。そこで、2012年3月と9月に中国本社（上海）の日本人教育企画担当、中国人スタッフ、東京本社の中国事業部社員、人事部人材育成グループ社員、計12名を対象としてインタビュー調査を実施し、定性的分析を行った。

事例分析の結果、同社では、「OMOTENASHI」という現地スタッフに馴染みのないワードながら、これを使用することで、サービスやホスピタリティの意味だけでは捉えられないものであることを知覚してもらい、意味の可変的状态を形成していた。また、ワードを普及して、興味や気になるといった感覚を生じさせることで、能動的な関与や巻き込みを図り、長期的にその意味生成が行われるよう動機づけしていた。さらに、このように意味の可変的状态を維持しながら、段階的に高度化していく教育を行い、個人の意味生成を理念本来の意味へと方向付けしていく取り組みが見られた。但し、意味の可変的状态を形成・維持することは、個人の生成する意味が変化しやすい状況も作られる。同社では、新人スタッフの教育において「OMOTENASHI=丁寧さ」と設定し直し、教育の再構築に取り組んでおり、このように意味生成の状況に応じて教育を追加・修正していく必要もあると考えられる。

## 個人研究発表4

## 女子短期大学生の職業的不安の変化

大手前短期大学

足塚 智志



## 1. はじめに

学生のキャリア形成に必要な構成要素の研究成果はすでに第36回近畿ブロック研究会（2004）で報告した。今回はその後のキャリア教育の体系的な推進により、学生の職業観や就業動機がどう変化しているかを横断的に調査研究したものである。

## 2. 調査内容と対象者

学生のキャリア形成に必要な構成要素として思考的な側面、行動的な側面、そして行動を抑制する側面の三つの側面を想定した。それぞれの側面を捉える尺度として安達智子の「就業動機尺度」を問1（41問）、坂柳恒夫の「職業的不安尺度」を問2（30問）、浦上昌則の「進路選択に対する自己効力尺度」を問3（30問）として、2013年1月に調査を行い、調査集計と分析を行った。

調査対象：関西の医療秘書系の短期大学生1年生および2年生、調査時期：2013年1月

## 3. 調査結果

有効回答数は1年生37名、2年生47名である。（一部、問3で3名が無効回答）

## 問1— 就業動機尺度（5段階評価法1点～5点）

1年生の全体平均値3.59（標準偏差0.50）、2年生の全体平均値3.64（標準偏差0.37）で有意な差異は認められない。また、下位4尺度（探索志向・上位志向・対人志向・挑戦志向）すべてにおいても有意な差異は認められない。わずかながら、4項目において2年生が1年生よりも有意な差異が認められた。

## 問2— 職業的不安尺度（5段階評価法1点～5点）

1年生の全体平均値3.76（標準偏差0.43）、2年生の全体平均値3.10（標準偏差0.54）で負の有意な差異は認められた。つまり、2年生は1年生よりも職業的不安が低下傾向（ $-0.66$ ）である。また、

下位6尺度すべてにおいて2年生は1年生よりも負の有意な差異が認められた。

## 問3— 進路選択に対する自己効力（4段階評価法1点～4点）

1年生の全体平均値2.39（標準偏差0.38）、2年生の全体平均値2.55（標準偏差0.44）で有意な差異は認められない。30項目中、有意な差異は認められるものは、中位にある2項目と下位にある2項目だけである。

次に3尺度間（就業動機、職業的不安、進路選択に対する自己効力）の関連性をみると、

1年生は、「職業的不安」と「進路選択に対する自己効力」の間に負の相関関係が認められた。また、「就業動機」と「進路選択に対する自己効力」の間に正の相関関係が認められた。しかし、「就業動機」と「職業的不安」には関係性は認められない。

2年生は、1年生で関係性が認められなかった「就業動機」と「職業的不安」の間に負の相関関係が認められ、3尺度間の関係性はすべて認められた。

## 4. 考察と課題

2年生は、3尺度間の相関（正の相関または負の相関）が認められた。本来、不安の低下は自己効力を高めるものと先行研究でも発表されている。しかし、2年生における職業的不安の低下は、「進路選択に対する自己効力」や「就業動機」に対して有意な影響が認められない。とくに「進路選択に対する自己効力」への期待は思いのほかに変化が薄い。これは、学生にとって一つの専門職（医療秘書）への就職をめざすため、多様に配慮された進路選択に対する行動「進路選択に対する自己効力」の必要性を感じさせないことを意味するものであろう。

今後の課題として、他の専門性の高い学部・学科との比較検討が必要であると考えられる。



個人研究発表5

ゼミナールにおける全履修生を対象とした学外者との「ゼミでやってきたこと」に関する面談の効果

大手前大学就業力育成支援室 竹内 一真



1. 問題と目的

近年、大学から社会への移行が社会的にも大きな問題となっている。特に専門的な学びを卒業後の仕事にどのように結び付けさせ、移行を促していくのかというのは非常に重要な問題であろう。本発表では大手前大学において三年次生を対象として行った取り組みである、ゼミナールにおける教育ボランティア面談に着目し、その効果を明らかにすることで、いかに専門の学びを卒業後の社会へと結びつけることが出来るかということをも明らかにする。

2. ゼミナールにおける面談プログラム

大手前大学において学外者の視点を入れて学生を育てる教育ボランティア制度を行っている。今回対象とするのはその中で主として3年次に履修する「ゼミナールⅡ」という専門を深く掘り下げる授業で行われた「ゼミナールにおける教育ボランティア面談」である。面談は教育ボランティアと1対1、約20分で行われ、3分の発表、そして、その後の質疑応答を通じてゼミナールの振り返りをするものである。教育ボランティアには事前にゼミナールの学びを実社会に結び付け、深めるように質問を行ってほしいと伝え、そのためのトレーニングも行っている。

3. 効果検証

効果検証は質問紙の分析によって行った。プロ

グラムの前にPreの質問紙を配布し、当日受付で回収した。そして、面談が終わった後にPostの質問紙を配布・回収した。質問紙はPre・Post共に進路意思決定困難さ尺度（若松、2001）の中の「志向する進路の模索」・「能力面の不安」「進路選択方法の不安」を用いた。また、学業と職業の接続意識尺度（半澤・坂井、2005）をゼミナール向きに設計したゼミナールと職業の接続意識尺度を用いた。Postには上記した尺度とは別に、振り返りや面接の準備をどの程度行ったのかを聞く独自項目を入れている。

4. 結果と考察

志向する進路の模索及び能力面の不安、進路選択方法の戸惑いに関してはPre-Postの差が有意であることは確認された（図1）ものの、ゼミナールと職業の接続意識尺度に関しては有意差が示されなかった（図2）。これはキャリア不安の軽減という意味においては教育ボランティアとの面談では一定の成果があったものの、ゼミナールでの取り組みを職業へと向かわせるという意味では十分でなかったといえよう。一方で、ゼミナールの振り返りを高群・低群で分け、PostからPreのゼミナールと職業の接続尺度を引いた値に対してt検定を行ったところ、有意差が確認された。したがって、今後は事前の振り返りをしっかり行うなどして意識を整える必要がある。

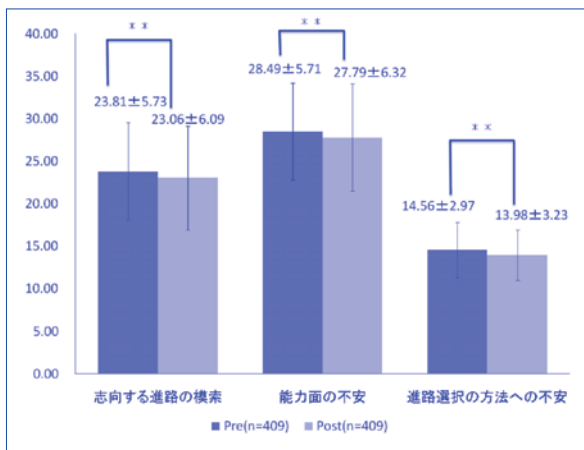


図1. Pre-Postでの進路意思決定困難さ尺度の変化

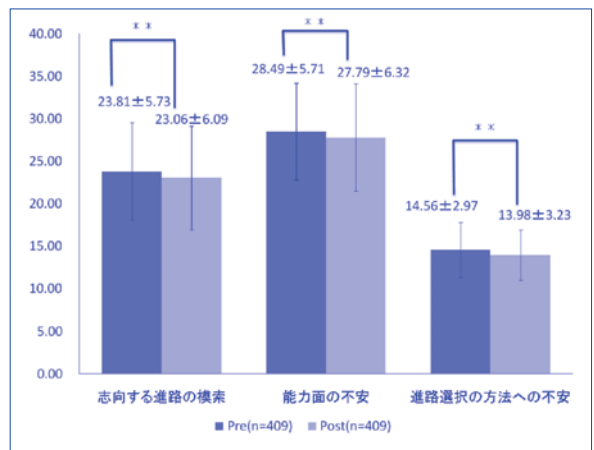


図2. Pre-Postでの接続意識尺度の変化



## 学生によるプレゼンテーション大会

研究会（平成26年2月23日）において「第7回学生によるプレゼンテーション大会」をおこない、3校から4組、次の7名の方々にご発表いただきました（敬称略）。

「メニュー誤表示問題」	四條畷学園短期大学	高下 香苗	(優秀賞)
「より良い学生生活を送るための提案」	神戸女子短期大学	仁科 彩夏 竹澤 千尋	瀬野 玲奈 (奨励賞)
「3大学合同ゼミで学んだこと」	大手前大学	榎本 知夏	(奨励賞)
「地域限定パッケージツアーの造成と販売」	大手前大学	出口 裕晃 勝乗 賢紀	(奨励賞)

今回は、発表組が前年より1組増えて、4組となりました。1・3・4年生それぞれの特徴あふれる発表でした。複数の角度から物事を捉え、自分で分析をおこなった内容であったり、スライドのデザインや配色に力を入れたり、さらには、話し方の抑揚で聴衆を魅了したりと、十分な準備と先生のご指導が感じられた発表でした。最後にリーダーの坂本先生からの講評で大会は締めくくられました。

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。

次回も多くの皆様のご参加をお待ちしております。



### 2013年度の運営委員

リーダー	坂本 理郎	(大手前大学)
サブリーダー	中川 伸子	(神戸女子短期大学)
事務局	福井 愛美	(大手前大学)
	野坂 純子	(大手前短期大学)
会計	加藤 晴美	(プール学院大学短期大学部)
研究推進(兼編集)	樋口 勝一	(追手門学院大学)
(兼会計監査)	足塚 智志	(大手前短期大学)
	兒島 尚子	(大阪樟蔭女子大学)
	西尾久美子	(京都女子大学)
	仁平 章子	(四條畷学園短期大学)

