

平成20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20年度の「日本ビジネス実務学会・近畿ブロック研究会」は、平成20年9月13日（土）西宮大学交流センター、平成21年2月28日（土）近畿大学で行い、それぞれ30数名の参加者でした。

平成19年度から始めた「学生プレゼンテーション大会」のため、研究会のプログラムにゆとりがなく、会員の方々からの要望での年2回の開催となりました。それぞれの研究会とも充実した内容で、活発な議論がなされ、大変うれしく思っています。

夏季研究会では総会と会長の福井有先生が、先の全国大会での講演内容をふまえ、「社会人基礎力の養成」～中教審の答申を受けて～についての講演をされ、現在の高等教育機関のおかれている教育の在り方、特に初年次教育を初めてとする教育のあり方を諸外国と比較しながらのお話は会員にとって、示唆の富んだものでした。この講演を受けて、非会員で企業人からのインターンシップの学生のビジネスマナーの欠如した例も話され、活発な議論になりました。ともすると大学の常識にとらわれている会員には企業人のなまの声を聞く機会を得て、気持ちの引き締まる思いをしました。研究発表は4件、テーマはキャリア、インターンシップ、ビジネス教育等でした。

冬季研究会では研究発表4件、助成研究発表3

件、「学生のプレゼンテーション大会」3校5件、7名の初参加があり、学生プレゼンテーションは前年度同様素晴らしいプレゼンテーションを披露してくれました。題目も広範にわたり、プレゼンテーション教育が深化してきたものと感じました。

研究発表については、残念ながら申込件数はあまり多くなく、会員のおかれた研究環境は厳しいものになりつつあるとの感がしております。

近畿ブロック研究会は「活気があり、楽しく、ためになるもの」を目標に平成17年度から運営して参りました。本協会の研究分野の一つである「社会人としての基礎」、「職業人としての基礎」の教育に今後ますます必要とされるものと考えます。不易流行を見分け、教育・研究も社会の要請を見据えつつ、研究を深めてまいることが不可欠だと考えます。

近畿ブロックの会員も定年退職等で学会を退会される方もここ数年増加してきております。現在の会員数は105名であり、この状態であると会員数の減少が懸念されます。皆さんのお力を結集し、教育関係者だけでなく、広く企業からの会員の入会を勧められるような充実した研究会になるよう精進して参りましょう。

夏季研究会（平成20年9月13日）

講演

学会の将来構想 — 学生の学習成果と初年次教育 —

会長 福井 有



本日は、近畿ブロック研究会に37名もの多くの参加をいただき有難うございます。参加者の中には大学・短期大学のみならず、専門学校、企業出身の方もおられます。また、初めて参加して頂いた方も8名おられるということで、様々な背景の方々が集まっておられることを大変嬉しく思います。

さて、6月に行われた全国大会でも述べましたが、学会の将来構想についてふれてみたいと思います。この春出された中教審の中間答申では、学士課程教育について詳しく解説されています。その項目の中のうちの「学生の学習成果」と「初年次教育」について述べてみたいと思います。

学生の学習成果は、産業界から大学生を見た場合、どうもその期待値に対してギャップがあると言われていますが、この隔離について経済産業省が提唱していたのが「社会人基礎力」です。

この社会から見た大学生への期待と現実のギャップは、世界的に見てもどこの国にも存在しており、その言葉は Common Skills (英)、Basic Skills (米)、Key Qualification (独) などそれぞれ表現方法が異なりますが、考え方は似通っています。

経産省の社会人基礎力は、Action（前に踏み出す力）、Thinking（考え抜く力）、Teamwork（チームワーク）のATTという3つの言葉に代表

されており、この3つの力を養うことが今の大学生に求められている学生の学習効果とされています。

初年次教育FYE（First Year Experience）は、1970年に南カロライナ大学で定義された言葉で、「大学入学早期に大学の学習方法と生活に円滑に適應できる経済的・組織的な教育支援」のことです。アメリカではFYEをテーマにした研究大会が28年も継続して行われていますが、日本においては今年ようやく学会が設立されたところではあります。

時代が変化して、まじめで忍耐強い学生から、やる気や独創性に富む学生が求められる今、「何を考えるか」よりも「何が出来るようになるか」に力点を置き、その学習効果を明確にしていくことが求められています。

初年次教育の目的は、学習スキルの修得、新しい環境への適應、自立心の養成などで、全国大学の75%もの学生が分かりやすい授業をしてほしいと訴えています。

このような高等教育の大きな流れの中で、プレゼンテーション力、ICTの活用能力、さらには国語・英語表現などの基礎技法を教える知見は当学会に蓄積されています。今後もこれらの技法を互いに学び、より高い技法を身につけるべく皆さんと共に学んで参りたいと思っています。

個人研究発表

学生によるプレゼンテーション評価

大阪女子短期大学

足塚 智志



多くの高等教育機関では、プレゼンテーションスキルそのものの重要性はすでに認識されている。しかしながら、プレゼンテーション教育の導入に際しては、学内での構成や体系的学問領域などの問題点を指摘している。その背景のなかで、2001年、全国大学実務教育協会は、社会で求めるプレゼンテーション能力を前面に押し出した「プレゼンテーション実務士」資格を設定し、その養成に向けて大学や短期大学に対してプレゼンテーションを体系的教育としてアプローチした。

本研究では、情報機器利用プレゼンテーション演習の受講者がその演習の基礎となるプレゼンテーション概論やプレゼンテーション演習（とくに口頭表現・身体表現を中心に演習を行う）の知識や技能をどのように取り込んだり、関連づけたりしながら、演習に打ち込んだかを学生自身の自己評価にもとづいて調査研究することを目的とした。仮説1：クラス編成や学年などの基本属性が異なると、学生自身によるプレゼンテーション評価には、差異が認められるであろう。仮説2：企画立案や資料作成のプロセスが、プレゼンテーションのすべての過程へ影響力をもっているであろう。仮説3：リハーサルに対する意識の強い上位群と弱い下位群では、時間的な制約の認知意識は異なるであろう。

仮説1は、得られた全20項目のデータ平均値および標準偏差をクラス毎や学年別に比較すると同時に、一要因による分散分析を行い統計的差異を

検証した。仮説2は、全20項目のデータを主因子法、バリマックス回転などにより因子分析を行い、構造因子を抽出して検証すると同時に、下位尺度間の信頼性（ α 係数）を確認し、相関係数によりそれらの関連性を検証した。仮説3は、仮説2の検証を基礎に、時間的制約との関連を下位尺度のそれぞれの得点の上位群25名と下位群25名のt検定を行い、統計的差異を検討した。

その結果は、まずクラス編成や学年などの基本属性が異なっても、学生自身によるプレゼンテーション評価は差異が認められなかった。つまり、同様の傾向で同水準レベルの評価を行った。二つ目は、評価項目全20項目を因子分析したところ、下位構造として「話し方と態度」、「企画立案と資料作成」、「リハーサルと内容確認」、「パソコン操作と表示タイミング」の4つのプロセスが抽出され、それぞれの関連性が認められた。その中でもとくに、「企画立案と資料作成」のプロセスは他の3プロセスへ比較的高い影響力をもっていた。三つ目は、プレゼンテーション本番前に、リハーサルを十分に行う者は、シナリオの3ステップの展開や全体のまとめ、時間配分などの制限時間にも注意しながら、積極的に事前練習を行っていた。その一方で、リハーサルを軽視する者はシナリオの3ステップの展開や全体のまとめを十分に行わず、さらに時間的制約にも配慮せず、思いつきやパーソナリティで表現することが多く、制限時間の超過の要因となっていた。

3分割法を用いたキャリア形成基礎教育のすすめ

近畿大学

辻 隆久



1. テーマを取り上げた理由

2008年度前期に、キャリア形成基礎教育である基礎ゼミ（スポーツ推薦入学1年生16名が受講）を担当した。初回の自己紹介で、学生達に自分の考えをまとめる力が不足していることを痛感。他の必要もあり、当初の授業計画を変更。3分割法の訓練に重点を移すことにした。

2. 3分割法の試行

(1) 3分割法とは

3分割法は、テーマ→下位の3テーマ（1次レベル）→更に下位の3テーマ（2次レベル）へと分解して行き、自分の考えを展開し整理する手法。活用上の基本原則は2つ。「3分割法ワークシート」（省略）を使うことと、次の「ルール（原則）」を守ることである。

原則1. Whom・Why・Whatの原則（誰に、何の目的で、何を訴えるかを意識）

原則2. バランスの原則（下位3つに、バランス良く内容が分かれるように）

原則3. カバーの原則（下位3つは、内容ができるだけ重複しないように）

補足 最小レベルは具体的に表現、分割は必ず3つ、並列的分割は行わない

(2) 3分割法の試行

試行は合計6回行った。3分割法解説1回→自己の棚卸（2次レベルまで）2回→読書感想要約（3次々）2回→今後の目標設定（3次々）1回と、徐々に難度を上げていった。

試行の結果、学生の9割強が期末の授業評価で「文章を書く力が改善した」と効果を認めた。私自身は、全員の習熟とスピードアップ、本音や心情の吐露を評価している。

(3) 今後の活用

ワークシート作成自体は高度な知的作業であり、活用領域は無尽蔵。まずは活用済みの思考力を育む領域（発想、整理、内省等）から活用したい。また、今回の試行はワークシート作成までで終わった。ワークシートを基に文章内容・構成の充実を図るのが本来のステップ。文章化まで進めたい。

たまたま、ワークシート記述内容を基に学生にカウンセリングを行ったところ、効果があった。学生と教員・カウンセラー間のマンツーマン指導でも活用したいと思う。

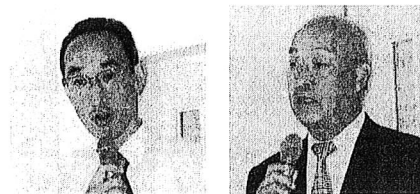
3. キャリア基礎教育への3分割法活用のすすめ

新入学生の現状は、一般に「大学で何を学ぶか不明」、「保有スキルは未熟」、一方で「将来への悩みや不安もある」というもの。

3分割法をキャリア基礎教育に活用すれば思考力や文章力の養成、カウンセリングに有効である。更に、活用範囲を広げれば、プレゼンテーション力やコミュニケーション力の強化、テーマの掘り下げや「知恵を使い考え抜く力」の涵養等も期待できる。

更に改善を加え、キャリア形成基礎教育の充実を図りたい。

インターンシップがその後の進路に 与える影響について



園田学園女子大学短期大学部
園田学園女子大学

垣東 弘一
磯林 征一
上野香寿美



1. はじめに

園田学園女子大学短期大学部生活文化学科情報メディアコースでは1年次に「インターンシップ」を必修科目として履修させている。インターンシップを体験した情報メディアコース卒業生にアンケートを実施し、その回答結果の分析を通して、インターンシップと現在の職業（進路）との関係を明らかにすることを目的とした。

2. インターンシップアンケートの概要

2008年度までの4年間に卒業した情報メディアコース学生89名を対象にインターンシップに関するアンケートを2008年8月に実施し、25名の回答を得た。（回答率28.1%）

3. 結果分析・考察

3.1. 事前目標の達成度の違いによる影響

質問「インターンシップの事前目標は達成できましたか」について、その後の進路に関する質問との関係を分析した。

まず、質問「あなたの卒業直後の職業・進路は何ですか」に関係が認められ、事前目標が達成できた学生は公務員や団体職員になりやすく、逆に達成できなかった学生は無職になりやすい傾向があった。

質問「あなたの現在の企業の規模は全体としての程度ですか」にも関係が認められ、事前目標が達成できた学生ほど現在は従業員数の多い企業で勤めている傾向が認められた。また、質問「インターンシップ先の業種は自分の希望で決めまし

たか」、「インターンシップの研修内容について有意義でしたか」とも関係が認められた。

3.2. インターンシップ期待度の違いによる影響

質問「インターンシップを体験する前は、インターンシップを楽しみに思っていましたか」については、質問「あなたの雇用形態は何ですか」に関係が認められた。このことにより、インターンシップを期待して取り組んだ学生は、正社員になりやすく、そうでない学生は非正規社員になりやすいと考えられる。

4. おわりに

今回、標本数が少ないため、結果をすべての短大生に対して当てはめるには無理があるが、すべてのアンケート項目を総合して考えられることは、自分の希望する業種について考えを持ち、その業種でインターンシップに取り組んだ学生は、インターンシップの事前目標を達成することができ、研修内容が有意義であると感じることができた。そしてこのような学生は無職ではなく、比較的従業員規模の大きな企業に勤めることができることがわかった。

このことにより、インターンシップ前に自己分析と自己のキャリアデザインについて方向を定め、自分の希望する業種・職種を明確にし、その業種・職種でインターンシップに取り組むことができれば、卒業後の就職（進路）に関して有利に働くと考えられる。

企業の不正行為横行の現状改善策と ビジネス教育のあり方に関する研究

大阪キリスト教短期大学

林 雄太郎



現代社会は産業化・都市化・情報化・国際化等が進化してきたが、反面、自己主義化・利益至上主義・組織主義・民族主義・宗教対立・疎外化等が顕著になってきた。我が国は先の大戦後、戦争に直接関与してこなかった結果、経済大国・技術大国へと発展してきた。戦後復興終了時頃より企業経営者に卓越した人材が多く輩出し、先見力と強力なリーダーシップで企業を牽引してきた。現代は組織力とシステム形成によって事業運営を為しているため、統率力・管理能力が低くても事業が遂行できる状況にある。しかし、社業を遂行する者が正規社員のみでなく、派遣社員、嘱託社員、パート、アルバイトに任されているのは留意する必要がある。一方、現代は各種の規制が緩和され自由性が大きくなり、自己責任において事業を展開する時代となり一層利益至上主義に走り、ばれなければ何をしてよいなど企業の不法・不正行動があらゆる分野において横行するようになった。企業倫理の存在と倫理の重要性意識があっても不法・不正行動は毎日行われているのである。経営学においては、CSR（企業の社会的責任）に関する研究がこの15年ほど特に研究されているため、かなりの時間をかけて文献を読破し、この方面の論者と論議し、企業の不正行為の原因10項目を提示すると共に、その防止策15項目について詳細に提言した。さらに、労働組合の不祥事の関与状況について報告した。企業の不正行為の改革に

は、第一に企業ミッションの改善が必要である。第二に、市場原理主義の限界と市場経済の欠点を理解し、利益至上主義とマイ・カンパニー主義から脱却し、民衆主体の地球市民社会と地球環境改善社会の構築を目指す企業に移行することが必要である。即ち、企業を世界の民衆に対する奉仕の場とし、常に全体の調和を考え持続可能な社会生活を心がける生活スタイル（LOHAS）を目指すパラダイム転換が必要である。この論証として競争均衡とパレート効率性・補償原理とパレート効率性・市場の失敗・市場の失敗と公平性・政府の失敗、市場異質性・市場不安定性等について提示し論究した。さらに、企業の不法・不正行為に対処する方法を企業経験と西田哲学とホワイト・ヘッド哲学より思考した。今迄の企業倫理観の高揚では改善されなくなっているのである。

ビジネス実務教育において企業の不法・不正行為を如何に教育するかについては当日配布の資料に基づき20項目をあげ論証した。さらに、今後の課題として市場原理主義の次の経済理論の研究促進や、国際間・国・地域の経済的文化的振興など10項目を提唱した。今回のテーマは現代社会の重要な課題であるため、さらに論究を重ね今後報告したい。（ISO26000や多くの点につきご教示を賜りました兵庫県立大学名誉教授福永弘之先生に深甚なる感謝を申し上げます）

冬季研究会（平成21年2月28日）

ブロック研究助成中間

業務別クレーム調査に基づく 実務演習の構築

大手前大学・短期大学 水原 道子 野坂 純子
福井 愛美 上田 知美



1. 研究の主旨

ゆとり世代で育った学生が大勢を占める中で、その学生の行動を見ていると、彼らは注意・叱責された経験が少なく、社会へ出たとき厳しい現実にあって、クレームや叱責等に直面した際、適切な行動や判断がとれないことが多いのではないかとと思われる。このことが、近年の卒業生の早期離・退職に繋がっているとも考えられる。

そこで、今後彼らが出会うであろうクレームを把握し、授業において体験学習をしておくことで、ダメージに対する耐性ができるとともに、社会での基礎力をつけることにもつながると考えた。

2. アンケート調査の概要

主旨をふまえ、企業内クレームの現状を把握すべく、質問紙によるアンケート調査を行った。

- ① 調査の目的
企業・店舗・行政・施設等におけるクレームの現状把握のため
- ② 調査の方法
調査対象組織へアンケート用紙を郵送し、返信用封筒による回収の、質問紙方式
- ③ 調査の時期
第1回 2008年7月～9月
第2回 2008年11月～12月
- ④ 調査の対象
京阪神に本社を置く企業、及び近隣市町の行政組織等100社
- ⑤ 調査の主な内容
 - クレームの種類・対応に苦慮したクレームの内容・クレームの専用窓口の有無等
 - クレーム申出者の性別・年代・職業等人物像
 - マニュアルの有無・改善・活用度・効果等
 - 研修の有無・担当・講師等

3. 調査の分析

アンケートをご回答いただいた業種は、行政33%、サービス業30%、流通・小売業11%。これらの業界は、アンケート調査に誠意をもって向き合うことも業務の一環との姿勢が感じられる記入であった。回答記入者は、「品質管理室」「お客様相談室」等のクレーム対応窓口が64%、総務課20%、経営トップ自らのご回答が16%もあった。クレームにどう対応していくかが企業の経営戦略といわれている現代性を感じるところである。

また、断りが数件あり、それらは全てクレームは内部問題であり、社内規定により外部への情報提供はできないとの事であった。ディスクロージャーといわれる時代に逆行している感がある。これが回収率の悪さの一つの原因と考えられる。現時点における分析のポイントは次の通りである。

- ① クレーム全体の70%は対人問題である
- ② クレームの対象となる社員の39.6%は採用1年未満である
- ③ 対処法の38%が口頭による謝罪で、続いて文書による謝罪が31%である
- ④ マニュアルのない組織が68%で、改善の予定もないとの答えである
- ⑤ クレーム研修を行っているのは37%で、その講師は外部講師が大半である

4. 今後の研究に向けて

以上の調査及び分析をうけ、今後データ数、言い換えると、クレーム実態ケースの把握を拡大すべく、質問紙方式による新規企業への再調査と、個人ネットワークを活かしたインタビュー調査を行い、それらの中から、業種別クレーム例を抽出し、それに基づいたワークシートの作成を図る。その成果として、ビジネス実務演習に導入できる指導プログラムの構築を目指す。

秘書職経験者のキャリア展開の可能性

近畿大学短期大学部
近畿大学

古武 真美
大窪 久代



近年、わが国では、女性ワーカーが増加するとともに、その勤続年数も長期化傾向にある。このような中、今後ますます、女性ワーカーも男性ワーカーと同様、人事異動等により、様々な職務に就くようになると考えられる。

さて、企業における女性ワーカーは、終身雇用が保障されない中、労働市場での自分自身のワーカーとしての価値を知り、それを高めておく必要がある。また、企業経営者は、ジェンダーマネジメントの観点から、男性のみならず女性ワーカーの価値もしっかり見極め、有効な人材活用をはかる必要がある。

そこで、本研究では、「女性秘書職」に焦点をあて、秘書職に従事する女性ワーカーのワーカーとしての価値を考え、当該ワーカーの将来におけるキャリア展開の可能性を探る。具体的な研究目的は、次の3点である。第1に、実際に秘書職を経験することにより、女性ワーカーはどのような能力を身につけることができるのかを明らかにする。第2に、秘書職経験は秘書職以外の職務で発揮されるのか、また、発揮されているのであれば、どのように発揮されているのかを明らかにする。第3に、秘書職経験者の将来のキャリア展開の可能性はどのようなものであるのかを検討する。

今回の中間報告では、2008年11月～12月に実施したアンケート調査の結果をまとめた。調査対象者は、A.企業に勤務する女性秘書（以下「現役秘書」という）、B.企業における秘書職経験のあ

る女性ワーカー（以下「秘書経験者」という）、C.女性秘書のいる企業に勤務するビジネスワーカー（以下「秘書以外」という）とした。調査は対象者209名に調査票を送付し、178名の有効回答数（有効回答率85.2%）を得た。

本調査の結果は、要約すると以下の5点である。

- ① 現役秘書および秘書経験者は、秘書職を経験することにより、自分自身の成長・変化を認識している。
- ② 現役秘書および秘書経験者は、秘書経験を通して身についた具体的な能力、知識として「言葉づかい」「接遇」「ビジネスマナー」「気遣い」を高く評価している。また、秘書以外が感じる同じ企業内の女性秘書が身につけている能力、知識についても同様の結果である。
- ③ 現役秘書および秘書経験者は、秘書職を経験して得られた知識・能力を他の職務にも活かせると認識している。
- ④ 秘書以外は、同じ企業内の女性秘書と一緒に仕事をする場合、進めやすいと認識している。
- ⑤ 秘書以外の中、同じ企業内の女性秘書はそうではないワーカーと比べて違いがあると認識しているのは約60%である。

今後、本アンケート調査の分析および聞き取り調査（2008年7～11月に実施）結果の集約、分析を行い、その結果を踏まえ、女性秘書職経験者のキャリア展開について、これからの方向方向性を展望したい。

ブロック研究助成報告

児童英語講師のキャリア形成

—インタビュー分析を中心に—

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、「児童英語講師」という職業に焦点を当てて考察した。

2007年度の間接報告を経て、2008年度の最終報告では、現役児童英語講師のインタビュー結果を中心に発表を行った。

児童英語講師は女性が多い（9割）が、今回の調査対象フランチャイズ企業においては圧倒的な割合を示した（8割が既婚女性、2割が独身女性）。

今回のケースにおけるキャリアの節目は、夫の転勤や子どもの英語教育に関する関心であった。児童英語講師になったきっかけは、ご自身の子どもの英語教育が多数であったが、子どもが成長した後も、生徒の成長をみるよろこびや生徒とのふれあいを楽しんでおり、生徒から大きなエネルギーを得ている様子であった。

それぞれ転職の経験を持っており、前職における経験が必ずしも英語と関係のある職業ではなかった。しかし、フランチャイズのマニュアル通りに教えたら、授業が成り立つようになっている。

今回の調査で、児童英語講師として重要なのは、英語力より子どもに対する理解であるという側面が明確になっている。

ブランド力、マニュアル、すぐれた教材などはフランチャイズならではのメリットである。一方、児童英語講師が抱えている問題点は、プライベート

な生活の場においても「先生」という立場になるので、緊張が続くこと、個人の能力開発は個人ベースで取り組むこと、また休講ができないので健康管理に気を使うことなどが挙げられる。

今回のケースから得られる示唆は以下の点を挙げられる。

第一に、児童英語講師は大学卒業時点で自律できる収入確保が困難な職業である。自律できる収入の確保のために、3年から5年をかけて生徒数を確保していく努力が必要であるが、そのようになるためにもスタート時に地道な努力が必要である。

第二に、地域に基づく事業運営方式なので、生徒確保は上記の努力以外にも、講師個人に対する信頼性が重要である。

第三に、子どもとの接し方、父兄とのコミュニケーション、仕事を面白くする能力などを揃え持ちながら、講師として日々の努力、キャリアに継続的に取り組むなどのことが必要である。

本研究の課題として、児童英語講師の現状を分析するためには、今後も引き続きインタビュー調査を行うことが必要である。また、自営の児童英語講師の分析も必要である。さらに、児童英語講師をやめてしまうケースも追跡調査する必要がある。

こうした課題を中心に、今後も継続的に取り組む予定である。

個人研究発表

資格取得を学習の動機付けとして利用した 情報リテラシー教育

神戸海星女子学院大学

樋口 勝一



本研究の目的は、情報リテラシーの講義において、資格取得を学習の動機付けとして利用することの有用性を検証することである。

発表者の勤務する大学の心理こども学科1回生前期必修科目「情報リテラシー1」受講生全員に対して、資格取得を動機付けにした場合（H19年）とそうでない場合（H20年）におこなったアンケート調査を比較する。

まずは、初回講義で、パソコン経験・スキルについて調査した。Z検定をおこなった結果、H19年度とH20年度入学生には、有意な差は見られず、母集団は同じとみなしてよいことが確認できた。

最終回講義に意欲についての以下のような調査をおこなった。

表1. アンケート質問内容

内容	質 問
意 欲 (最終回)	1. 授業にちゃんと出席していた 2. 授業に真面目に前向きに取り組んだ 3. 授業を受けてスキルがあがった 4. ワードの基本が理解できたと思う 5. 今後もパソコン資格取得していきたい

結果は以下の表のようになった。

表2. 調査結果

%	1	2	3	4	5
あり	86.1	97.2	94.4	93.1	95.8
なし	96.7	94.7	78.9	86.8	60.5
T値	-1.38	0.66	2.47	1.08	4.76

・情報リテラシー1を受講してパソコンのスキルがあがった

・これからもパソコン資格を取得していきたいという項目で資格取得をめざす場合の方が学習効果が高くなるということが明らかになった。また、統計的には言い切れないものの

・授業に真面目に前向きに取り組んだ

・ワードの基本が理解できた

という項目について、今回の集団では資格取得を動機付けに利用すると効果があることがわかった。

大学では、アカデミックなことを教えるべきで資格取得を目的とする講義をすることはいかなるものかという指摘はあるかもしれない。しかしながら、発表者らの講義の目的は資格取得ではなく、知識や技能の取得と人間力の育成が目標なのである。その手段として、資格取得がある。そのことにより、

・学習のモチベーションを持たせる
・資格の学習過程で失敗や成功を繰り返し、試行錯誤させる

・合格の容易な資格を選択することで「達成感」を味わってもらう

といった人間教育ができるのである。

今回の研究が資格を教育に利用することに対する言われなき批判に対する小さな反証になればと考えている。

学生によるプレゼンテーション評価Ⅱ

—リハーサルと時間的制限の関連性—

大阪女子短期大学

足塚 智志



先にお断りしておくが、本発表は前回（第41回）の筆者の「学生によるプレゼンテーション評価」に継続して行うものである。

まず、今回の発表にあたり、前回の要約およびまとめを報告した。

そして、今回は3つめの点、つまりリハーサルと時間的制限に対する関連性について角度を変えて分析し、報告を行う。その分析はつぎの二つの視点からである。一つは因子分析で除外となった3項目（時間的制約、シナリオの3ステップ、グループ活動）と4プロセスの関連性である。もう一つは、学生が重点をおくプロセスと前後のプロセスの得点変化である。

まず、最初の除外3項目を4つのプロセスの上位群と下位群の比較を行ったところ、つぎの3つの結果が得られた。①時間的制約は「リハーサルと内容確認」および「話し方と態度」の2プロセスにおいて上位群が下位群よりも有意な差が認められた。②シナリオの3ステップは、4プロセスのすべてに上位群が下位群よりも有意な差が認められた。上位群の平均値は4.20ポイント前後、下位群の平均値は3.20ポイント前後である。③グループ活動は、「企画立案と資料作成」においてのみ有意な差が認められないことから、両群において同程度の活動が認められた。

つぎに、学生が重点をおくプロセスと他の3プ

ロセスの変化、および除外3項目を加えて、上位群25名と下位群25名にわけてそれぞれの得点の変化を比較検討した。

とくに「リハーサルと内容確認」に重点をおく者は、上位群が「企画立案と資料作成4.22」→「リハーサルと内容確認4.51」→「話し方と態度3.87」→「パソコン操作と表示タイミング4.12」と変化し、除外の3項目は4.20ポイント程度であり、一定の評価をしていた。一方、下位群は3.22→2.36→3.11→3.17と変化し、除外の3項目（時間的制限2.97→シナリオ3.17→グループ活動3.46）と右上がりに変化し、その範囲は下位群の標準的な範囲であった。

これらの結果から、リハーサル時には内容の時間的配分、予定時間の確認などがポイントとして挙げられ、ほかにもシナリオの3ステップの展開、パソコンの操作と表示タイミング（アニメーション効果）、当日のグループ活動の役割分担などの確認が求められる。とくに下位群に特化すれば、練習をせず、個人的資質や慣れだけでその場を乗り切る場合もみられる。このため、むしろシナリオの3ステップに基づき発表用原稿の作成やリハーサル時のチェックポイント10点を柱に、時間的制限に配慮しながらリハーサルを繰り返すことが当面の課題である。

ビジネス教育における事業のイノベーション思考に関する研究1

— 地域振興に貢献する事業経営のイノベーション思考 —

大阪キリスト教短期大学

林 雄太郎



ビジネス社会に於いて、日本人は「イノベーション」が得意ではなく、「改善」のほうが国民性に合致しており成果もあげていると云われるが適切な見解ではない。創造力や創発力を必要とするイノベーションは、それを養成する教育が不可欠であるが、今迄の我が国の教育には旧帝国大学など一部の大学を除き大きく欠如していたと云えよう。イノベーション能力を如何に教育すべきかは、時々の個別の議論はあったが本格的な議論は少ないように思われる。本報告は、ビジネス実務教育に於いて如何にイノベーションを教育すべきかについての第一論（イノベーション思考）である。

第一に、イノベーション教育に必要なのは哲学である。哲学には種々の分野と内容があり、内容が時代に適合していなければならない。今求められている哲学は、西暦2000年紀に入り今後の2000年～5000年を考察できる哲学でなくてはならない。筆者は45年前より京都大学に於いて哲学研究の機会があり、その解答の一つを西田哲学に求めた。今回は内容が膨大で難解な西田哲学を第二祖久松真一教授（京都帝国大学）が解説されているため、これを活用した。久松教授は社会の指導者・事業経営者・教育者をはじめすべての民衆は哲学的人間且つ生命論の人間でなければならないとし、社会や事業の発展はこれに基づかねばならないとされる。現代社会に於いて倫理が企業不正を防止できない理由は、利益至上主義と倫理の必要性や学理が生命的共感を覚知しないために多くの人はこれを基軸としないのである。

第二に現代必要なビジネス思考は、世界の民族・宗教・文化・思想が共生するための行動哲学である。現在、世界同時大不況下にあり各国が保

護主義に邁進すれば第三次世界大戦に突入する危険があり、共生は現代の重要課題である。同様に事業経営に於いても利益至上主義に走ることは市場経済社会を混乱させるのみである。

第三に、事業経営のイノベーションの要素は、①経営基本思考の根本的改革、②新エネルギー対応経営・新技術開発戦略の確立、③サービス・接遇哲学の確立、④地域振興への貢献、⑤地球環境保護理念の確立、⑥地球資源共有理念の確立、⑦国際協調経営、⑧多民族・多文化・多宗教共生を基盤とした経営等である。且つ、事業のイノベーションを考究するために必要なことは、経営要素の理論的整合である。経営要素は、過年度本学会で報告の通り①人材、②資金、③物資、④情報、⑤組織、⑥流通、⑦技術、⑧原価、⑨環境保護、⑩経営手法であるが、ここに次の十要素を追加したい。それは⑪地域振興、⑫地球資源の共有・リサイクル経営、⑬社会的使命の実現、⑭多民族・多文化・多宗教共生、⑮哲学基盤経営、⑯生命重視経営、⑰多元的事業連携、⑱分野横断的事業経営、⑲国際協調経営・市場経済主義の限界に対応する経営、⑳イノベーション。である。

最後に、西田哲学の「形無き自己」「真実の自己」の本意と、事業経営のイノベーション及びビジネス実務教育への活用について第一論を報告した。

経営学については京都大学の田杉 競教授・降旗武彦教授の師恩に感謝申し上げると共に、哲学については久松真一教授（京都帝国大学）・佐藤幸二教授（京都大学）等のご指導に深甚の感謝を申し上げます。

女性農業者のネットワーク形成に関する一考察

—ヘルシーママSUNを事例として—

大阪国際大学短期大学部

仁平 章子



1. 課題と目的

女性農業者が自家の農業経営において、一職業人として活躍する事例も多く見られるが、一方ではまだ自家の農業経営や生活面において制約下にある。その制約が女性農業者のキャリア形成を阻害する要因として挙げられる。

農村社会で女性農業者の形成するネットワーク組織は全国各地に存在する。しかし、女性だけの組織活動が停滞、衰退に見舞われるケースも存在する。そこで、女性農業者が自己の活動領域拡大のために形成した組織とその活動に関して、その組織に期待される機能を充足するための管理のあり方を検討する。そして、女性農業者がネットワーク組織へ参加することがキャリア形成支援の一つとして位置づけられるか検証することを目的とする。

2. 研究方法

兵庫県神戸市西区の女性農業者が組織したヘルシーママSUNを事例にダイナミック・ネットワークの概念を援用しながら検討を行う。ダイナミック・ネットワークとは、「複数の中小企業が経済的な適応力を改善するために協調する連合体であり、不確実性を克服するための効率的な形態」と定義される。組織は連合体であり、ネットワークに参加する女性農業者は自家経営において農業を行っている。ネットワークの中央にある企業は、参加者の依存関係を調整し、マーケティング活動や原材料の共同調達を行う機能を有している。

3. 事例概要

平成3年に11人の近隣女性農業者が有限会社ヘルシーママSUN（以下中核企業という）を結成し、現在7人のメンバーである。中核企業の主な

事業は、有機野菜の販売仲介、農家レストラン経営、イベント企画と運営である。

4. ヘルシーママSUNの機能と管理

中核企業の機能は、女性農業者の所属経営の事業に対する支援機能と女性農業者の技能や能力の向上支援機能である。前者は、参加メンバーの所属経営の事業の効率化を図ることを目的とし、消費者情報の収集や蓄積によるマーケティングへの支援を行う。これらの機能が充足すると、規模の利益、整理統合が生み出される。後者はメンバーの活動領域の拡大、生産技術の向上支援機能である。イベント事業などの企画や運営を通して、農業以外の技能や能力を発揮する場となっている。新しい生産技術の向上、習得のための研修会・勉強会も行っている。

有機野菜の流通に関しては、中核企業の役割分担の明確化によって垂直的組織管理が行われている。また、イベント企画では、メンバーの自由な意見交換、平等で公平な体制であり、水平的な管理が行われている。

5. まとめ

中核企業における参加者間の活動は、水平的管理運営と垂直的管理運営の融合性を持つことによって、組織に求められる上記二つの機能の充足が図られていることが分かった。そのような組織活動に参加することにより、女性農業者の職業人としての成長促進が図られる。即ち女性農業者がネットワーク組織に参加することによって、女性農業者の自己実現の促進が図られ、職業人としてのキャリア形成に繋がることを事例から検証することが出来た。

第2回 学生によるプレゼンテーション大会

昨年に続き、冬季研究会（平成21年2月28日）において「学生によるプレゼンテーション大会」を行い、3校から5組、次の7名の方々にご発表いただきました（敬称略）。

「約束を守る為には！ 一失敗を繰り返さない工夫」産業技術短期大学 谷本明久・西広記

「チームワークについて」産業技術短期大学 真田和樹

「私たちが紹介する一冊の本『だからあなたも生きぬいて…』」四条啜学園短期大学 三日月利絵

「いじめ『心の傷』」四条啜学園短期大学 保田咲子

「会話でコミュニケーション」大手前大学 高橋和佳・高屋玲華

内容は、社会人として必要な心構え、集団の中での重要な考え方、印象に残った書籍の紹介、自身の経験を踏まえて伝えたいこと、社会現象に対する解説など、学生たちの視点から取り上げられた興味深いものばかりでした。

発表者はみな、大きく明瞭な声で澁刺と堂々としたプレゼンテーションを展開してくれました。また、スライドの効果的なデザインや配色、BGMを使うなどの工夫が凝らされ、それぞれの持ち時間5分が短く感じるほどプレゼンテーションに惹きつけられました。

各プレゼンテーションの後、フロアからは発表者の話しぶりやスライド作成の高度な技術に対する感心の声や、より効果的なプレゼンテーションにするための助言が寄せられ、発表者はその声に熱心に聴き入っていました。

全発表終了後、油谷ブロックリーダーから総評と各発表に対してのコメントと助言があり、これからますます力を付けていく学生たちを励まして大会を終了しました。



内容はもちろんのこと、話し方やスライドの完成度から、各校でプレゼンテーションに対する充実した取り組みが行われていることが窺えました。前回に引き続き、学生たちの活き活きした発表は研究会に大きな刺激と活気を与えてくれました。お互いに学び合う良い機会になりましたことを大変嬉しく思います。

ご参加くださいました学生の皆さん、ご指導の先生方、ありがとうございました。

次回も多くの皆さまのご参加をお待ちしております。