

日本ビジネス実務学会

# 九州・沖縄ブロック研究会 会報 No. 24

2013. 3. 31

日本ビジネス実務学会 九州・沖縄ブロック研究会発行

【九州・沖縄ブロック学会事務局】〒803-8511 福岡県北九州市小倉北区下道津5-1-1

東筑紫短期大学内

TEL 093-561-2136

発行・編集責任者

FAX 093-561-9728

山本 浩貴 (東筑紫短期大学)

## 巻 頭 言

ブロック・リーダー 山本 浩貴 (東筑紫短期大学)

2012年度の活動を振り返ると、10月に予定していた研究会は発表者が少なく、開催することができなかったことを、反省としてまず挙げなくてはなりません。今後の対策、課題として、事前の呼びかけをもう少し前からする、学会の活性化を図る、共同研究の検討、セミナーの充実、メールによる連絡体制の強化などを検討しなければならないと考えております。

しかし2月16日(日)、福岡市のアクロス福岡で開催した第52回ブロック研究会は充実した研究会であったと思います。昨年度より、学会の活性化を目的として、企業から講師をお招きしてのセミナー企画を実施しており、好評により毎年1回は開催し、会員以外の参加者も認めるという方向性で実施しております。本年度は第2回目の企画として、運営委員大橋先生のご尽力により富士ゼロックス福岡株式会社、営業部長 町田央衡様をお招きして、「富士ゼロックス福岡の新卒採用から育成の実態」というテーマで開催することができました。具体的内容は、

- ・新卒者の採用と育成の方針
- ・具体的カリキュラムの実態と課題
- ・大学教育に対する要望

について、講演をしていただきました。その後、意見交換、質疑応答が大変活発に行われ、産学相互の考え方、大学における教育の質と内容、変革の必要性などを考えさせる有意義なセミナーで、大変好評だったと思われまます。今後もさらに充実したセミナーを企画したいと考えておりますので、会員の皆様の参加と相互の呼びかけを是非お願いしたいと思っております。その後の研究発表も教育法に関する研究など4件の発表があり、大変充実した内容でした。夜の懇親会も盛り上がったことも言うまでもありません。会員の交流の親密さも本学会の特長といえます。

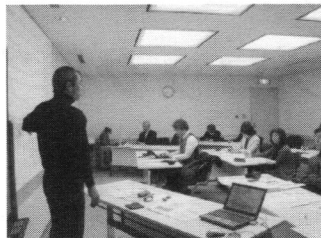
さて2013年度の全国大会は、6月8日から9日までの2日間、「ビジネス実務教育を活用したジェネリックスキルの育成」をテーマに、福島学院大学にて開催されます。より多くの会員の皆様のご参加と呼びかけをお願い申し上げます。

最後に事務上のお願いですが、eメールによる連絡の体制の強化により、会員相互の連絡の効率化、郵送費の削減、事務量の軽減を図りたいと、運営委員一同考えておりますので、メールアドレスを取得したり変わった場合は、事務局まで是非ご連絡をお願いいたします。

2013年度もどうか学会活動にご協力のほど、お願い申し上げます。

# 第52回ブロック研究会

期 日：平成 25 年 2 月 16 日（土）  
会 場：アクロス福岡  
出席者：16 名



## セミナー企画

### 演題 「わが社における新卒者の採用と育成の方針・具体的なカリキュラムと、大学教育に関する要望」について

講師 富士ゼロックス福岡(株)営業部長 町田 央衛様

講演は、富士ゼロックス福岡(株)での新卒採用・人財育成を通して見えてきた教育の問題点を、特に大学教育に関する要望として提示された。広い視野でホリスティックなアプローチによる企業活動の最終目標として掲げられた「みんなで創る心豊かな社会」実現を踏まえ、人間開発の本質まで掘り下げられて展開された論旨は、大いに示唆に富む内容であった。紙幅の関係上全て網羅できないが、ここでは、34枚のスライドの中から、大学教育の現場に直接生かされるとと思われる具体的事項をも記することとした。

1. 講師プロフィール：1965年生。山口大学理学部卒。1987年富士ゼロックス(株)入社。2007年富士ゼロックス福岡(株)に転籍：現在営業部長

2. 会社概要…割愛

3. 採用から入社後1年～数年の実態

(1) 採用フェーズ：採用の方針や実態と面接官としての感覚

① 仕事の進め方（採用時、学生に提示）：ただ、商品売るのはなく、オフィス業務の改善や課題解決などの知的生産性向上のために、「価値」（効用）を提供し、お客様から「信頼」され、「満足」を得るソリューション活動行うこと。そのためには、課題の本質を聞き出し（分析力）、課題解決につながるソリューション力を身につけていること。同時に目標達成意欲・行動力を持つこと。

② 求める人材像＝『自ら考え行動する人』：キーワードで示すと、ベースとして：明るく、元気、さわやか。第二段階として：主体的行動、円滑なコミュニケーション、高い目的意識と達成意欲、素直な心、自ら成長と学び続ける意志・姿勢、課題解決力、本質を見極める力、「変化への対応」と「スピード」、お客様の「満足」に応える。

面接官は、これらをいくつかもっているか、またはその素養があるかを見極める。

③ 学生への質問のポイントは：志望度、意欲・問題意識・行動力、柔軟性、忍耐力、自己表現力、対人折衝力、強調性、職業意識、発想力、課題解決力、仕事・職場への志向・適応度、判断・価値基準をみる。

④ 面接官として感じること→○学生間で、差異が大きくなっている：質問をキチンと聞いている人いない人、社会に関心を持つ人いない人、双方向コミュニケーションができる人できない人、周りの変化を見ている人いない人など。○学科の専門の話を深掘すると答えられない人の増加。○言葉が雑になっている：謙譲・尊敬・丁寧語の使い方

(2) 入社1年～数年：集合教育～仮配属～配属～

① 入社1年目の実態：優秀（偏差値）、差が大きい、社会人としての価値観、製品・ビジネスモデルなどの知識習得スキルはある、偏ったコミュニケーション（他人との交渉詰め・特に年上とが苦手）、目標意識薄い、アナリスト的・勢いに欠ける、喧嘩しない

② 入社2年目以降～1人前の予算付与～・・・（割愛）

4. 大学教育に対する要望（社会全体の課題：職場で生かせる教育の展開）

(1) 本質的な経験について：次の①から③に至る経験を持たせる

① 公式を学ぶ（丸暗記・公式の理解）から②公式を使う（テストで点を取る・研究に使う）そして③公式を生み出す（自分の定理を生み出す）へ

② 大学教育で考えると：

歴史や社会の変化などに対する本質的対話→学問の場でのブレークスルー（社会人的修羅場）→公式を生み出す自分のパターンを持つたことを気づかせること

(2) 「対人関係の本質」と「場」=人間関係の場で、本物の情報に触れ・経験する

① ITの教育は必修。face book やラインも必要。しかし、生な対話も繰り返して欲しい。

② face to face とITのいろいろな「場」を理解し、使い分ける力をつけて欲しい。

③ その上で、face to face の場でしか生まれない何かを感じて経験して欲しい。

(3) 目標設定と目標に向かう自己マネジメント：大学教育で必要なこと

①概要としての講義の意義や目標の提示 ②評価基準の提示 ③学生とのインタラクティブな質問会

④毎回講義に関する内容提示 ⑤都度、学生の理解度確認と学習支援アドバイス ⑥期末試験=評価。

以上の習慣で、「目標設定力」「目標に向かうプロセスの体験」「学問（ビジネス）などの本質的理解促進」に繋がり、社会人になって苦勞が少ない。

5. まとめ：みんなで創る心豊かな社会

それぞれの組織が役割を果たし、人間力を培うことで「豊かな社会」の構築を目指す

(1) 家訓：家庭（子どもに対する）の役割：○場を与える ○背中をみせる ○マナー

→ 礼儀・仁義・素直

(2) 建学の精神：学校（生徒・学生に対して）の役割：○基礎体験・学習○科学する ○リテラシー

→ 努力・ブレークスルー・型

(3) 企業ビジョン（CSR）：社会（社会人に対して）の役割：○自律自立 ○目標設定から活動まで

→ 利他・謙虚・わきまえ

（まとめ：司会担当 花崎正子）

## 研究発表

# 新卒者の就業マッチングの研究

～大卒未就業者が抱える困難とその行動特性を調査して～

筑紫女学園大学 井上奈美子

## (1) 研究目的と先行研究

新卒者の就職環境は回復傾向にあるとされるが、一部の学生は内定せずに大学を卒業する。本稿は、新卒者の就業マッチングについて問題点を探る。職業選択とマッチングに関する理論を若干概観し、次に未就業者へのインタビューを実施し、結果を分析する。組織と個人（新人）の適合性を高める重要性については、RJP（Realistic Job Preview）理論をもとに検討されてきた。Potter (1975)<sup>1</sup> は、企業が求人情報について良い情報のみを求職者へ提供するとした。一方、Oreilly & Pfeffer (2000)<sup>2</sup> は、企業は具体的な仕事環境をオープンにするという。但し、求職者が得る求人情報等には、周辺環境が影響する（Gottfredson；1959）<sup>3</sup>。必要な社会的知識や技術を習得することを組織社会化プロセスという（Maanen & Schein；1979, p.211）<sup>4</sup>、（林；2009）<sup>5,6</sup>。新人については予備的社会化（anticipatory socialization）という（Shein；1978）。新卒者は、若年者であり、発達過程にある。若年発達段階（17～22歳）は、可能性に安定志向を加えたバランスの維持によって構成される（Louis；1983）<sup>7</sup>。Super (1980)<sup>8</sup> は、この期間を「翻訳」と表現し、その方法には、ロールモデル、経験、観察らを含むとし、自己概念を職業的に確立させることが目的であるとした。その先には統合と妥協が待っていると指摘する。本稿は、未就職業者として大学を卒業した者たちの声に耳を傾けることによって、新卒者の就業マッチングにおいて重要だと考えられる翻訳機能が適切に働かない原因を探求したい。



## (2) 調査の実施について

C大学の卒業式当日に無記名式アンケート用紙を回収した。アンケートを補充するために卒業式翌日から約2ヶ月間、個別に電話をかけ、口頭によるインタビュー調査を行った。回収したデータの人数は、80

名である。一部の質問項目は、内定者との比較を要したため、内定者 92 名へのアンケート調査も実施した。

### (3) 調査結果について

未就業者らの職業選択過程では、いくつかの共通点を確認された。希望職種は事務職に拘り、受験社数が少ない。よって、就職活動前に志望職種や業界知識の幅を広げておく必要があると考えられる。また、大学受付の求人を見ていないことから未就業者は情報を入手できずにいる可能性があり、大学の職員による掲示、メールや電話での情報発信には限界があると思われる。

なお、未就業者は、起床時刻が遅いこともなく、まじめな生活態度であるが、スケジュール管理をしっかり行うなどの計画性と自律性に不十分さを感じざるを得なかった。就職活動のプロセスでは、締め切りまでに履歴書を仕上げることに困難さを感じており、加えて、半数の者が面接で話すことが苦手だとした。対応策として、日常の大学生活でレポートを締め切りまでに仕上げることや、講義中に人前で発言する訓練を積み重ねておくことが必要であろう。対人面では、人と人とのネットワーク範囲が狭く、本人の同年代に偏っていた。特に大学教職員への相談は内定者の半分の割合だった。よって、大学は、すべからく学生が社会人と交流する機会の提供や、教職員に気軽に相談ができるような環境を整備する必要がある。

更に、企業への対応にも困難を感じていた。このことから、大学は、学生と企業との接触の機会を設け、学生が早い段階から企業対応に慣れる訓練の機会を提供する必要があるだろう。

以上の結果から、新卒未就業者は、求人に関する企業情報を良い情報、生の情報問わず、情報を十分に取得し活用しきれていない様子が確認された。更に、前向きな心や気持ちの切り替え、就業意識の維持が困難だったという声が多数聞かれた。このことから、冷静で適切な情報を内在させた翻訳機能の不十分さを指摘したい。今後、企業側の情報提供の実態について調べ、新卒者の就業マッチングの研究を続けていくこととする。

- 1 Potter, L. W. & Hackman, J. R.(1975)“*Behavior in organizations*” New York:McGraw-Hill
- 2 Charles A. O'Reilly, & Jeffrey Pfeffer(2000)“*Hidden Value How Great Companies Achieve*” Harvard Business School Press (長谷川喜一郎監修、廣田里子・有賀裕子訳『隠れた人材価値～高業績を続ける組織の秘密～』2002年、翔泳社)
- 3 Gottfredson, G. C.(1959)“*The presentation of self in everyday life*”, Garden City, N. Y. Doubleday Anchor. (石黒毅訳『行為と演技』誠心書房、1974年)
- 4 Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). “Toward a Theory of Organizational Socialization.” In B.M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1, p. 209-264.
- 5 Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). “Toward a Theory of Organizational Socialization.” In B.M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1, p. 209-264.
- 6 林(2009)「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響」『経営行動科学』第22巻第2号, p.131-141
- 7 Louis Meryl R., Barry Z. Posner, and Gary N. Powell (1983) “The availability and helpfulness of socialization practices.” *Personnel Psychology*, 36:pp. 857-866.
- 8 Super. D. E, “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16. 1980, p. 282-298.

## TBL (Team-Based Learning) によるコミュニケーション力の育成 ～「きく・話す」能力を中心として～

筑紫女学園大学短期大学部 大橋健治・天野緑郎

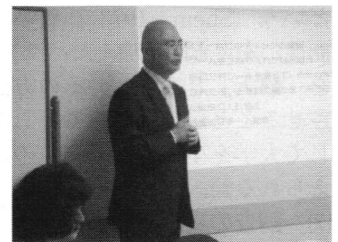
### はじめに

本稿の目的は、今、高等教育に求められているコミュニケーション力の育成を、授業を通じて効果的に行うための方法論を議論することである。

日本経済団体連合会が毎年行っている「新卒採用に関するアンケート調査」(2012年度版)では、企業が選考にあたって重視した項目は「コミュニケーション能力」が82.6%で、9年連続で第1位であった。

油谷ら(2011)は、そうした社会の情勢をとらえ、初等教育、中等教育、高等教育におけるコミュニケーション教育(きく・話す能力を中心とした)

の現状と課題を明らかにしたうえで、「対話を可能とする聴く能力」を育成するためのプログラム構築が



課題だとしている。

本稿では、油谷らの提唱に触発された筆者らが、自らが担当する授業において試行したプログラムを提示して議論に供することとした。

## 1. TBL (Team-Based Learning) とは何か

TBLは、1980年代の初期に開発されたビジネススクール向けの教育方法に端を発するといわれている。溝上(2007)によれば、わが国の高等教育におけるTBLは医療専門職教育の分野で普及が進んでいる。TBLを有効に機能させるためには相応の設えが必要であるが、尾原(2009)は、従来型の講義形式の授業をTBLに転換するための原則として以下の4項目をあげている。

- ① チームが適切に編成され、かつ運営管理されること。  
チームの構成人員は5～7名が適切であり、多様な人材が集まりメンバーの個性が均等にチームに配分されていることが望ましい。
- ② 学生は自分の学習の質、かつチーム学習の質を高める責任を負わなければならない。  
授業前には次回授業内容の予習をして、チームへの貢献責任が課せられる。
- ③ 教師は学生に即時に、かつ頻回にフィードバックを与えなければならない。  
教師が即時かつ頻回にフィードバックしなければならない。フィードバックは学習と記憶に不可欠なものであり、チームの成長に大きな影響を与える。
- ④ チーム課題は学習を促し、かつチームの成長を促進するものでなければならない。  
効果的なチーム課題はチーム内の高度で綿密な交流を促進し、克服できる課題かどうかを見極めチームの成長につながる。

## 2. プログラムの概要

筆者らは、油谷らの提唱に共鳴し、尾原が指摘するTBLの授業設計の原則に沿って、授業の主題と目的は変えずに、方法を変えることによって「コミュニケーション能力」の育成につながるように工夫した。本稿では、筆者らが共通のシラバスで担当した授業「キャリア・プランニング」(大橋は大学1年生、天野は短大1年生を担当)に焦点を当てて説明する。

使用したテキストは『キャリアデザイン講座』(大宮登監修、2009年、日経BP社)である。この授業を履修しようとする学生には、初回のガイダンスでTBLのルールについて入念に説明し、とくにテキスト各章の事前学習に対する誠実な取り組みを促した(原則②)。しかし、講義法の授業に慣れてしまっている学生がTBLのルールを理解するには相応の時間が掛かるため、チーム学習に入るのは4回目の授業からにした。なお、3回目の授業では、学科横断的にチームを編成し、ゲーム性を取り入れた自己紹介などによってアイス・ブレイキングを入念に行った(原則①)。

授業の各回の基本パターンは、チーム討議(約30分)+クラス討議(約30分)+まとめの講義(約30分)=90分である。チーム討議に入ったらずに机間巡視によって事前学習のチェックを行い(原則②)、チームでの討議のやり方(役割の分担、ききかた、話しかた)について指導を行った(原則③)。また、チーム討議では、討議で気づいた当該章の大切な論点をクラス討議に反映させるよう促した(原則④)。

クラス討議では各チームで醸成した論点を発表させた。そして、最もクラスが反応した論点を引き上げ、教員が学生に質問を投げかける形で議論を発展させた(原則④)。併せて、1人対大人数のききかた、話しかたについてもフィードバックを行った(原則③)。

最後のまとめの講義は、教員があらかじめ準備しておいた、当該章で学びとってほしい事項を伝える時間とした。

### おわりに

授業の最終回では、授業評価アンケートに併せてTBLについて振り返り、その効果を自己評価させるアンケートをとった。コミュニケーション能力を研くことの重要性について、学生たちに十分な理解をえられたものと考えている。

TBLは、授業の主題と目的を損ねずにコミュニケーション能力の育成を図れる授業法といえる。今後、さらに深く研究を行い社会の要請の応えていきたいものとする。

### 参考文献

- 尾原喜美子. 2009. 「チーム基盤学習法 (team-based learning TBL) の紹介」高知大学看護学会誌3巻1号  
溝上慎一. 2007. 「アクティブ・ラーニング導入の実践的課題」名古屋高等教育研究第7号  
油谷純子他日本ビジネス実務学会受託研究チーム. 2011. 「「きく・話す」能力の教育方法～社会人基礎力を中心として～」

# 韓国ビジネス法制に関する一考察（その一）

釜山女子大学校 北原 康司

大韓民國（以下単に「韓国」という。）は、1945年第二次世界大戦終結とともに独立を回復し、その後朝鮮動乱により北緯38°線を堺に「北」に朝鮮民主主義共和国、「南」に韓国として寸断され現在に至っている。

このような状況のもと特異な存在としての法律制度がある。韓国ビジネス法制に関する論述の前に、特記すべき実態を論ずることとする。

## 1、國語表記について

韓国は、1948年10月9日施行された「ハングル専用に関する法律」により、公文書は原則としてハングルを使用しなければならない、としている。

従って、國および地方公共団体ならびに行政機関の公文書は一切の使用を禁止している。但し、当分の間は、やむを得なく必要ときに漢字を併用することができる旨を規定している。

韓国國民の全体のうち、第二次世界大戦または朝鮮動乱後に出生した者が多数を占める現代社会において、歴史的文化伝承ができないことは國家的損失と言っても過言ではない。漢字表記の教育の具現化とハングルと漢字併用による公文書ならびに社會生活に使用の普及こそ今日必要とされなければならない。

## 2、家庭儀礼について

韓国では、家庭儀礼において虚礼虚飾を改めて、その儀式手続を合理化し、浪費の抑制を図り、健全な社會環境を振興することを目的として、「家庭儀礼に関する法律」が1993年12月27日全文改正が行われた。

従って、家庭の儀礼として行う、婚礼、喪礼、祭礼、回甲宴等に対して、法規範による規制が行われている。

## 3、孝行奨励について

韓国では、「孝行奨励および支援に関する法律」が、2007年8月3日法律第8610号として制定され2008年8月4日施行された。この法律は、伝統文化遺産としての「孝」を國家的に高いレベルで奨励することによって、「孝行」を通じて高齢化社會における問題の解決のみならず國家發展の原動力となり、世界文化發展に寄与することを目的としている。

## 4、家族親和社會環境について

韓国では、「家族親和社會環境の造成促進に関する法律」が、2008年2月29日法律第8852号により同法改正がなされ、同年6月15日施行された。

この法律は、家族親和社會環境の造成を促進することにより、國民の生活の質の向上および國家社會の發展に寄与することを目的としている。

## 5、男女雇用平等および仕事、家庭両立支援について

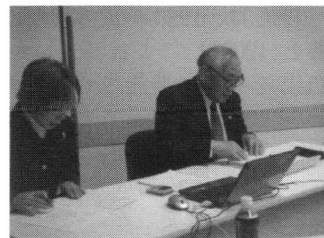
韓国では、「男女雇用平等および仕事、家庭両立支援に関する法律」が、2007年12月21日法律第8781号により一部改正され、2008年6月22日施行された。

この法律は、「大韓民國憲法」の平等の理念により雇用において男女の平等な機會および待遇を保障し、母性保護ならびに女性雇用を促進して、男女雇用平等を実現するとともに労働者の仕事および家庭の両立を支援することによりすべての國民の生活の質の向上に寄与することを目的とするとされている。

## 6、女性發展について

韓国では、「女性發展基本法」が、1995年12月30日法律第5136号により制定された。

この法律は、憲法の男女平等理念を実現するために國家および地方自治団体の責務等に関する基本的な事項を規定することにより、政治、經濟、社會、文化のすべての領域において、男女平等を促進し、女性の發展を図ることを目的とするとされている。



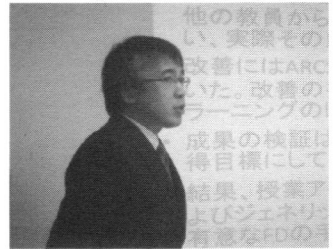


# ARCS モデルに基づく授業改善とその成果

～1年生向けキャリア科目の学生評価とジェネリックスキルの成長値を比較して～

北九州市立大学・キャリアセンター 見館 好隆

2008年4月に学士課程におけるFDの制度化は義務化され、また、教育基本法において教員は「絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」こと、そして、「養成と研修の充実が図られなければならない」ことが規定されている。結果、各大学においてFDに関する組織が設置され、授業改善に関する様々な取り組みが実施されてきた。しかし、成果は芳しくなく、その原因として、①FDの取り組みが一方向的な講義にとどまり、個々の教員の要望に応じた実践の内容になっていないこと、②教員同士がお互いの授業を評価しフィードバックする文化が根付いていないことの2点が指摘されている。ゆえに、FD研修自体をリアルな授業改善の場とすること、そして他の教員からのフィードバックを得て授業を改善し、実際のその成果が出るのかどうかを検証することは有意であると考えられる。



そこで本研究は、まずFD研修において、授業改善に活かせる方策の一つであるARCSモデル(Keller 1987, 鈴木 1995)を用いて、自らの授業(「キャリアデザイン」(履修者429名・ほとんど1年生))を題材に、他の教員からの改善に向けたフィードバックを得ながら、授業設計全体の改善を行った。なお、改善の指針を①講義を減らし、②アクティブラーニングの時間を増やすことの2点とした。

次にその結果を改善前の授業と比較することで、実際に改善の成果が出たのかを分析した。成果の検証は、授業アンケートと、その授業が獲得目標にしているジェネリックスキルとし、改善前(2011年度)と改善後(2012年度)の数値を、*t*検定を用いて比較した。特にジェネリックスキルについては、第2回目の授業と最終回の授業で行っているジェネリックスキルのセルフアセスメントの差分(プレーポストの差)の数値を比較した。

結果、授業アンケートについては、授業全体や教員に対する評価は有意に下がった項目があったものの、学生自身に対する評価は全ての項目が有意に向上した(表1)。ジェネリックスキルについては、ほとんどの項目が有意に向上し、特に向上させたかった「対人基礎力」については全ての項目が向上した(表2)。

よって、FD研修自体をリアルな授業改善の場とし、他の教員からのフィードバックを得て授業改善を行うことは、有意なFDの手法の一つである可能性を示唆した。

表1 授業アンケートの比較 (2011年度・2012年度)

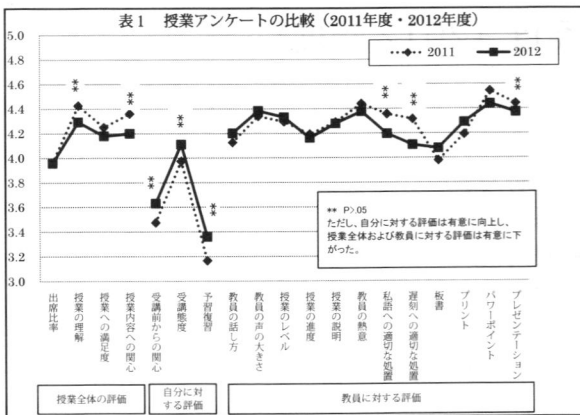
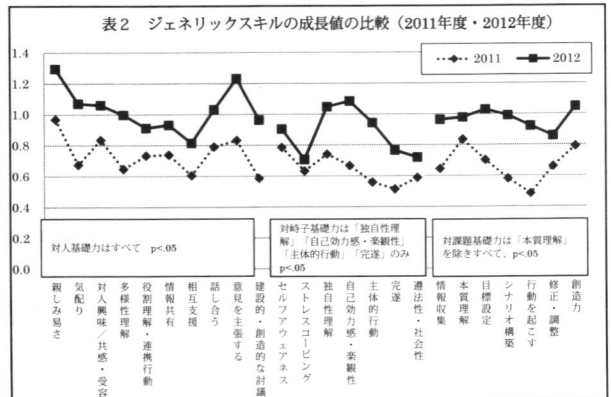


表2 ジェネリックスキルの成長値の比較 (2011年度・2012年度)



## 九州・沖縄ブロック委員（2012年度）

運営委員（◎はブロックリーダー、○はサブリーダー）

- ◎山本 浩貴（東筑紫短期大学）
- 大重 康雄（鹿児島女子短期大学）
- 西村 香織（折尾愛真短期大学）
- 木原すみ子（九州龍谷短期大学）
- 花崎 正子（九州共立大学）
- 有馬 恵子（鹿児島女子短期大学）
- 大橋 健治（筑紫女学園大学短期大学部）
- 長野 史尚（九州共立大学）
- 大城 智美（沖縄女性研究者の会）

監 査

- 坂本 一登（福岡女子短期大学）