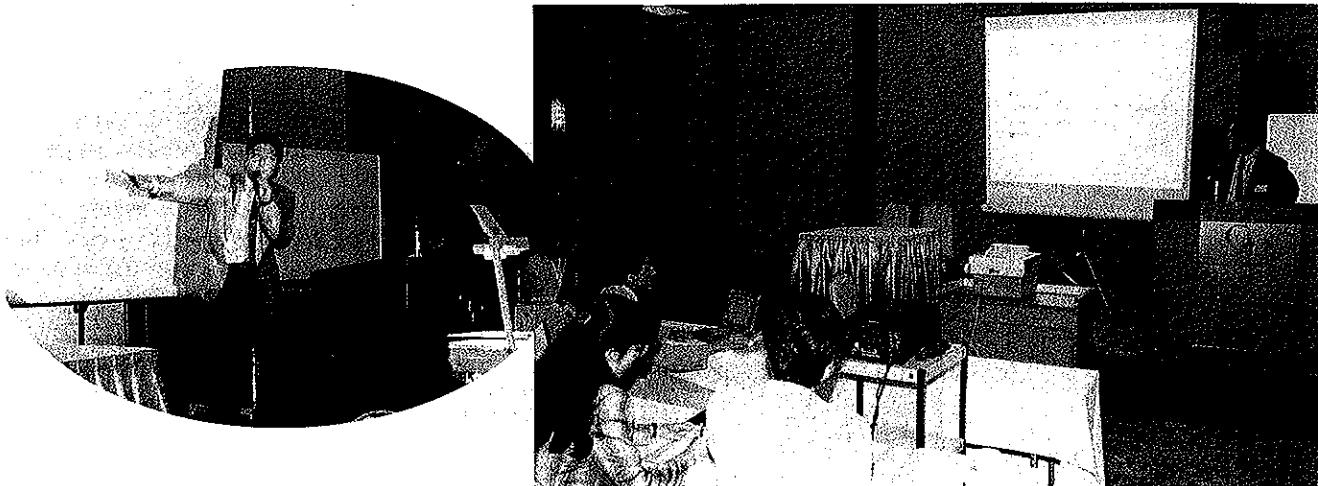


日本ビジネス実務学会国際・広報委員会 〒004 札幌市豊平区清田4条1丁目4番1号 札幌国際大学短期大学部内 ☎ (011) 883-2490・FAX (011) 883-1864



第16回全国大会開催 統一テーマ：ビジネス実務教育・研究の今後の方向性

◆統一テーマ研究発表

ビジネス実務教育・研究の「核心的競争力」とは？

●高崎経済大学 大宮 登

■座長 白川 智洋（札幌国際大学短期大学部）



1. ビジネス環境の変化と教育システムの転換
右肩上がりの経済成長が終わり、ビジネス環境は成長から成熟の時代に入った。経済・政治・社会のあらゆる面で、生き残りを賭けた模索が始まっている。基本構造そのものが転換しつつあり、予測がたちにくい不透明な状況である。この不透明な状況を乗り切るために、高い知的生産性を有し付加価値創造ができる自己開発型・自律型の人材が求められている。自己開発・自己管理型の人材を育てるためには、企業や高等教育機関が、教育システムを積極的に転換していくことが不可欠である。

2. ビジネス実務教育・研究の「核心的競争力」

私たちが教育システムの改革を志向する場合、ビジネス実務教育・研究の「核心的競争力」について考えることが大切である。他学会や他の教育・研究領域にはない独自の視点や方法、つまり「核心的競争力」を確認する必要がある。ここでは、(1)個人の能力開発をめぐる教育研究、(2)アクション・プログラムをメインにした教育研究、(3)実践の知、(4)現場の知・臨床の知、(5)等身大の知、(6)創発性の知、の6点を指摘する。

3. ビジネス実務の定義と研究対象領域

私たちは、このような核心的競争力の確立をめざして、教育研究に当たることになる。その際問題になるのが、ビジネス実務とは何か、研究対象領域はどこかということである。

森脇道子の定義を参考にして、「ビジネス」を次のように定義する。「ビジネス（事業）とは、営利・非営利を問わず、個人または各々の組織共同体が、目標を実現するために、ヒト・モノ・カネ・情報などの諸資源を活用して、価値を創出するための協働行為の総称をいう。」

また、研究対象領域は、学会の企画委員会が示した案の通り、「秘書関係」「情報関係」「ビジネス実務関係」などが考えられる。

4. 今後の方向性として

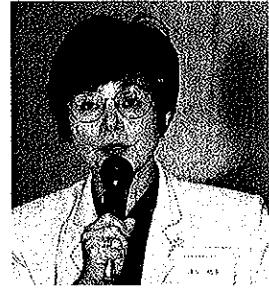
今後、生涯学習への対応、「個」重視の選択型能力開発への対応、目的実現活動全般にわたる実務能力開発など多くの課題や可能性がある。

ビジネス実務教育の方向性

●大阪国際女子短期大学 油谷 純子

■座長 福永 弘之（兵庫県立姫路短期大学）

1. 日本のビジネス社会の変化と企業の対応
日本のビジネス社会は昨今、急速な変化を遂げている。いくつかの変化が挙げられる。重厚長大型産業からサービス・ソフト型産業へ、少品種大量生産から多品種少量生産へ、キャッチアップ重視からイノベーション志向へ、そして様々な面でのボーダレス化が起こっている。このような変化を受けて企業は生き残りをかけて、必死の対応を余儀なくされている。日本の経営の代表とされている終身雇用、年功賃金の崩壊、契約社員、派遣社員などの雇用形態の多様化、リストラや効率化を目指した人事の能力主義、実力主義などが挙げられよう。このような変化を実際に働く人々はどうにとらえ、感じ、対処しようとしているのか、次に考えてみよう。



2. 労働者の組織・仕事への関わり方

これから日本の労働者は組織との関わり方で2つに分けることができると考えられる。一つは組織と直接関わり、社内での評価や地位によって自尊心、自己顯示欲、自己実現欲を満足させようとするタイプである。もう一つは自分が行う仕事を誇りをもち、仕事を通じて能力を發揮し、会社や社会に貢献しようとするタイプである。後者は専門性の高い職種が多いが、今後このような価値観を有する労働者が増えると予想される。

3. 企業の今後の人材育成の方向

一言で言えば社会貢献できる人間である。グローバル化企業として世界に通用する基準（何が正しく、何をなすべきなのか）に照らし、誠実に実行できる人の育成である。そのためには高度情報化、ネットワーク社会対応教育、ボーダレス化対応教育、環境保全・改善する教育も不可欠である。

4. ビジネス実務教育の方向

このような企業界の方向を受けて今後は、次の5つを提案したい。実務能力の徹底習得（情報リテラシー、コミュニケーション能力、専門能力）、倫理観の育成、ビジネスの場での応用力、キャリアに対する知識と考え方、そしてこれらのことと実現するために学生を全体としてとらえるのではなく、個としてとらえ、教育する事である。

「ビジネス環境の変化と仕事」

—個人能力の資本化—

株式会社ザ・アール 代表取締役社長 奥谷 禮子 氏

記念講演



企業の中で今後、大きく変わっていくこととして、年功序列と終身雇用が崩れいくことがあげられます。その理由としては、よほどのことがない限り5年先の日本の経済、自分の会社の経営が断言できない状況になっていることがあります。日本の企業は、高度経済成長を通じて、良い人材を抱えるために雇用の促進を図ってきました。

しかし、社員を抱え込むには賃金、人件費の負担が大きくなります。これからはいかにこの賃金体系を効率よく整備していくかが課題といえます。例えば松下電器の場合のように、退職金を月々の給料に含めて支給するという試みもあります。今のサービス化、ソフト化の時代、コンピューターのソフト開発部門などのように、瞬間的な能力が要求されます。こうした面からも一人ひとりの人材を評価する「個別の給与システム」という方向に進むざるを得ません。そこで客観評価をどのように組み込んでいくのかが、各企業のテーマとなっています。個別評価といつてもそれほど能力に差があるわけではないので、ちょっとした実績能力を評価してほしいという要望が、かなり強くなっています。

日本の場合は、個人の評価は終身雇用や年功序列の中で守られてきましたので、自分の能力を高く売り込む、または自分を商品化するという発想はまだ備わっていません。ある企業では年功序列制を守り、能力給を導入しない理由として、商品価値としての自分の評価が高ければ他の会社に移ってしまう恐れがあることを挙げています。また、自社の賃金とほかへ移った場合の賃金を両方並べ、様々なファクターを合わせて提示し、本人の意思や自己判断に任せているところもあります。

ところで、職業紹介は情報ビジネスですから、情報の付加価値が重要になります。今のホワイトカラーの人たちにとって、求められる情報はそれぞれに違ってきます。これまで日本の社会教育のシステムは、その場所・会社でしか通用しない人材を育成してきました。これは終身雇用というシステムの為に、そこでしか通用しない人材しか造れなくなってしまったことによります。年功序列や終身雇用では「選択」という点が排除されていたと考えられます。特に男性の場合、日本では正社員と失業者しかいません。一方、最近増えている派遣労働は、61万人いますが、その中の9割以上が女性です。

日本には労働市場つまり雇用促進は正規もしくは長期の正社員でなければならぬという発想があります。長期の正社員でなければ、労働者とみなさない、そうでなければ雇用促進にならないという考え方なのです。多くの企業では、派遣労働やパート社員、契約社員を正規の労働者とみなしていないので、雇用が不安定といったマイナスイメージがついてしまいます。

これからは高齢化社会では、高齢者や女性の社会進出がもっと増えていくと思われますが、女性の正社員の長期雇用は出産・育児などの問題もあり、かなり難しいことです。しかし、これからは日本の社会では女性や高齢者を組み込んでいかなければ、労働力は確保できません。働き方の多様化、雇用システムの多様化をうまく導入して、いろいろな形の組み合わせをどう考えていくか、さらに個人の選択も含めた「雇用形態の多様化」に対応していくことが必要です。

高度情報化社会では、情報を手に入れた人が勝ちといえます。老若男女関係なく個人がパソコンで、世界中からいろいろな情報が引き出せることになります。特に女性の場合、今までの男女格差は問題でなくなり、これからは個人格差ということになります。つまり、得た情報をどのように自分なりに分析して、自分なりにつくり変えていくかが非常に重要なことで、そのよう

な意味では働くチャンスは、男女関係なくいくらでも出てくると同時に、さらには働く場所や時間も全く関係なくなってしまいます。

アナログからデジタルの時代へ、そしてマルチメディアの時代へと移行している現在、働き方も24時間、365日という発想に切り替えていかなければなりません。自分でいかに時間を配分していくか、24時間365日という地球時間でどのように働いていくかを考えなければなりません。日本人は自分たちで決める、主張するという意識に切り替えていかないと、グローバルな国際社会に対応できなくなってしまう危険性があります。また、上司の概念や働く場所、時間も異なり、9時から5時までという言葉もなくなっていくと思います。

これから企業は、能力のある人にはそれなりの評価をし、欲しい人材は中途採用でどんどん取り入れていくと考えられます。従って、今なにができるのかという力が大切になり、その能力を試される時代になってくるのではないかでしょうか。その点、幹部候補生にはかなり企業内研修でコストをかけて、育てていくと思われます。さらにその周辺の契約社員や派遣社員、パート社員やアルバイト社員など、いろいろな雇用形態を企業の中に埋め込み、どのようにオペレートしていくかも重要なことです。

能力本位ということが重視されるようになれば、専門学校や短期大学などでは、カリキュラムの内容をもっと変えていくことが必要になると思います。例えば、ワープロやパソコンができる新卒には、かなりの需要があると考えられ、従来の新卒の概念では現在難くなっています。企業がお金をかけて教育していくという、余力のある企業は今後どんどんなくなってしまいます。学校のカリキュラムの改善という部分では、今まで以上に中味は難しくなり、即戦力を養成していくことが必要になっていくのではないかでしょうか。

現在、「起業家」養成のカリキュラムに取り組んでいる学校もあり、これは一つの新しい試みです。いろんなことにチャレンジすることは、非常に大切なことであり、また学校の先生が時代の変化をとらえて、それに対応していくことも重要なことだと感じています。時代遅れの人材を送り出すのではなく、世の中にうまく入り込んでいける人たちを育成していくってほしいと思います。

今まで「産」と「学」が、中途半端に距離をおいていたので、これを近づけて新しい方向を真剣に考えていかなければならぬと思います。この中で半端な距離が、学生を偏差値というものでくことになり、企業側にしてみるとこれがとても便利なものになっていました。個性ある人材、能力のある人材などを育てていくには、いかにその人物の能力をつけてあげるのか、具体的には一人でも生き抜く力を身につける教育、心の教育、そして技術的なことも含めた教育が、今後は大切になっていくのではないかでしょうか。

それに関係して、今企業が一番困っているのは、採用した人間の中にある程度の偏差値や技術能力を持っていても、「しつけ」が全くできていない者が含まれていることです。特に、マナー以前の基本的なコミュニケーション能力、要するに幼稚園や小学校で習うあたり前の部分ができていない新人社員がかなり多いということです。最先端のコンピューター技能などはありますが、あいさつな人間としてあたり前の部分から指導しなければならないのが、企業の大きな悩みになっています。

また、学校は若い学生だけが集まるマーケットではないと考えられます。これからは特に女性、子供を生んで一度家庭に入った人たちが職場への復帰を希望するなど、若い人から高齢者までありとあらゆる年齢層を対象とした市場になるのではないでしょうか。社会全体が豊かになれば、自分自身の精神的な向上を含めた知的好奇心というものが出てきます。教育ビジネスはこれからますます伸びていく分野で、大きなチャンスがあると思われます。

以上のことを踏まえると、企業が求めているのは、まさに個人の能力をいかに資本化させていくかだと思います。そのためには、能力を高めるために自分に対して積極的に投資していくことが大事で、投資した結果、それが給料という形ではねかえってくるシステムでなければなりません。学校には、この投資する場があるわけですから、いかに能力や資本が高められるようなカリキュラムを作っていくかが、課題になっていくのではないかでしょうか。

自由テーマ研究発表

今大会は、第1・第2・第3の会場を合わせて15の研究発表が行われました。それぞれの発表後には、コメントターから発表内容に関する意見や感想などをコメントして頂いたほか、出席者との質疑応答では積極的な意見交換もなされました。



第1会場



生涯教育としての 公共職業訓練の一例

●仙台白百合短期大学 植竹 由美子

今日の生涯学習社会に対応した実務教育の在り方を模索・検討するための第1ステップとして、本報告では20~40歳代の再就職希望の女性を対象とする公共職業訓練委託訓練をモデルに、その現状と受講生の学習要求を検討し、今後の方向性に関して次の2点を指摘した。

従来再就職希望者のための訓練は、時間的制約等から「5日間ワープロ講座」のようにスキル中心のプログラムとなりがちであった。しかし再就職後、急速に変化する社会に適応しつつ長期的に充実した職業生活、家庭生活を送るためには、OA機器操作技能習得とともに、これまでの知識・技術を必要に応じ自ら更新できるような主体性、適応性、柔軟性、問題解決への態度等内面的、人間的側面の開発強化が肝要である。本事例のようにある程度長期にわたる集中的なプログラムにおいては特に、双方を統合したプログラムの提供が期待されている。

また、学生と成人学習者との間には、授業に対する動機づけ、取り組み、期待、反応、効果等に相違が見られる。この相違は、成人自律的パーソナリティである点、職業上、日常生活上豊かな経験を蓄積している点等に由来するものである。再就職希望者への職業訓練、ひいては成人を対象とした様々な教育訓練をより有効なものとするためには、こうした成人学習者の構造的特徴、そしてそれに基づく教育原理の視点から、理論的、実践的な教育訓練方法論を検討していく必要性があると考える。



欧米ビジネススクール の教授法に関する考察

— グループワークを中心に —

●東京工芸大学女子短期大学部 大島 武

本発表は、欧米ビジネススクールに共通する教授法のうち特にグループワークに着目し、学部レベルの実務教育への応用範囲を考察したものである。本教授法の特徴は、動機付けや運営方法についての忠告を与える、個人ではなく組織内に達成できない課題を提示することで、学生間の必然的な役割分担、討議、葛藤調整を導く点にある。学生は討議の中で「自分はこういう人間でこんな能力がある」という自己開示、「こうしたい」という自己主張、そして他のメン

バーからのフィードバックによって自己を再認識する機会を得る。第二に、学生は複数の課題をその性質、難度、提出期限等の要素から分析し、最適な人的リソース配分や日程管理等を行う過程で、問題解決のプロセスを身をもって学ぶことができる。本教授法を学部レベルの教育に応用する場合、①十分な動機付け、②達成感のある課題の設定、③グループ単位の評価とそのことの明白なアナンスなどが成功の鍵になると思われる。以上の考察をもとに、担当科目において実験的にグループワークを導入し、一定の成果を得た。現実のビジネス社会でヒューマンスキルとも言うべき問題解決や葛藤調整の能力が益々重要になっていることを考慮すると、ビジネス実務教育においても伝統的な知識付与型レクチャーから離れたこのような教授法の模索が大きな課題になっていくであろう。尚、実施状況については、第16回全国大会発表要旨に詳しいので参照されたい。



アメリカで求められている ビジネス実務教員像

— 大学院留学体験をもとに —

●津田スクールオブビジネス 小川 厚子

カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校経営経済大学院ビジネス実務教育学科修士課程に留学し、M.A.を修得した体験をもとに、アメリカで求められているビジネス実務教員像を分析した。

履修した科目は、Accounting, Economics, Business Law, Management, Career Education, Human Resource Management, Teaching Methods and Evaluation, Office Information Systemsなど、約100単位である。

このカリキュラムは、ビジネス界から雇用動向、求める能力、インターンシップ、カリキュラム点検など情報の提供を、ビジネス実務教育界から財源問題、学生の多様化などの課題や、コンピュータ重視、ノン・テクニカルスキル育成、国際化など最新の動向・潮流の提示を受けて編成されている。

アメリカのビジネス実務教員には次のすべての資質・能力が求められていると考える：①ビジネス科目すべて②専門研究分野③Computer Literacy ④Business Literacy ⑤International Literacy ⑥Change Agent ⑦コミュニケーション能力⑧プロモーション能力⑨教授力⑩評価能力⑪メンター⑫リーダーシップ⑬プロフェッショナリズム⑭ロールモデル。



日本のビジネス実務教員はどうあるべきか、どう変わるべきか。今、その資質・能力について考えてみる価値は大である。



ビジネス・コミュニケーション教育の手法開発 —アサーティブネス・スキルの応用事例とその展開—

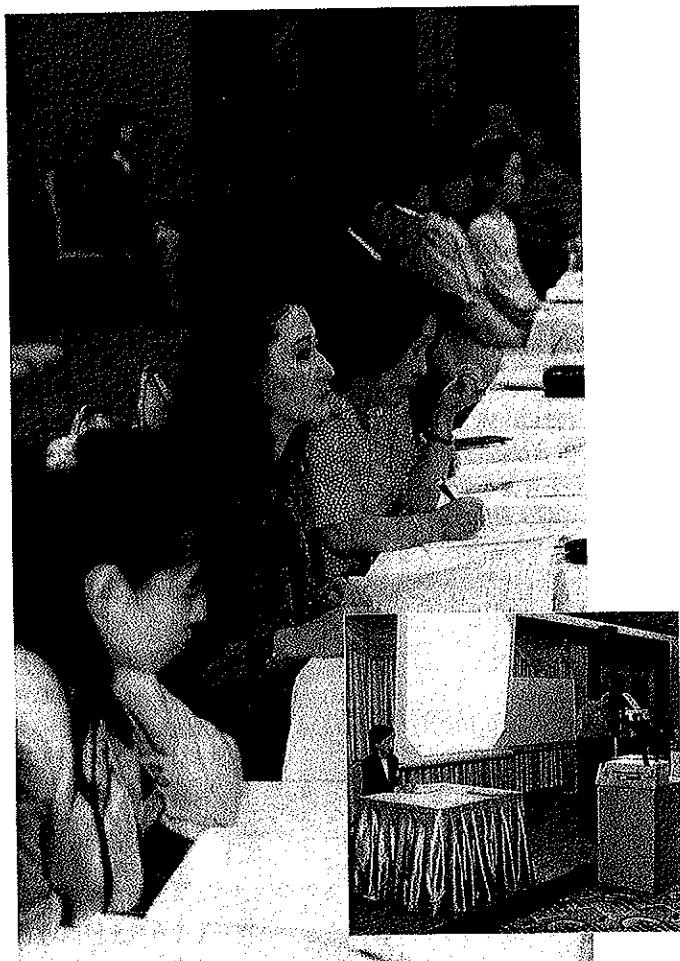
●広島女子商短期大学 石井 三恵

女性の能力を開発していくためには、自己啓発の必要性は言うまでもない。継続的な自己啓発への態度を身につけ、自信の獲得を目指さなければならないと考えた結果、女性の「エンパワーメント」を導くため、ロールプレイを中心とした「アサーティブネス・スキル」をビジネス・コミュニケーション教育に援用するに至った。

元来、「アサーティブネス・スキル」は、単なる自己主張のすすめではなく、相手も自分も尊重しながら感情や要望を表現することであると同時に、自分に自信をもつための技法であり、対等な人間関係を築く基本である。教育実践例として、①秘書実務（ビジネス実務）の応用練習「逆説得」をしてみよう、②女性学の「『言えなかったことを』伝えてみよう」の2例を示した。

いずれにしても、学生のだれもがうまく伝えられないという共通の悩みを抱えた中で、互いを信頼し、共に学び合い、共感を覚える雰囲気を学生と教員が作り上げることが重要となる。繰り返されるロールプレイを通して、誠意を持って意思を明確に伝えることは必ずしも人間関係を崩す要因にはならないということが次第に理解され、経験の乏しい学生でも応対に自信が表われるようになる。

また、他者からのアドバイスを記入できるワークシートを用意し、フィードバックにも重点を置いた。今後は教員もメンター（キャリアの指導者・応援者）となるべく、資質の向上を望まれるであろう。



ビジネス実務教育科目の開発・運営・展開

—「オフィス論」からの問題提起—

●産能短期大学 渡辺 裕一

産能短期大学ではビジネス実務教育科目の基礎科目として、「オフィス論」を開発した。しかし開発のプロセスにおいては困難な問題がいくつか発生した。それは、今後、ビジネス実務科目の開発に際し一般的に生じる問題である。なぜなら、ビジネス実務教育科目は、基本的に、1.開発科目に既存のモデルがない。2.複数の教員による共同開発・共同運営が不可避である。3.科目（開発）担当メンバーの専門領域が異なる。ここで開発メンバーの教育／学習観と授業運営の捉え方の違いが、コンフリクトを生むと同時にコンフリクトを回避する風土を発生させる。われわれが体験したコンフリクト回避の現象とは、①経験の範囲内からの発想にとどまる ②発言を自己規制するようになる ③抽象的な議論に終始する ④教育内容の要素を出し合って終わる。せっかく異分野の教員が集まり議論しても、各メンバーが自己の専門領域から、少しづつエッセンスを出し合い、専門の寄せ集め=羅列になってしまふ。その結果、受講者からみると、断片の「切り貼り」を押し付けられて「何をやっているのか分からなくなる」。では、コラボレーションをうむにはどうしたらよいか。1.完成（アウトプット）イメージをメンバー全員が共有化し、「問題のとらえ直し」をしつこく繰り返す→意味を深化させること、2.「編集」の発想が重要。試行→振り返り→見直し→改善のプロセス（授業評価データの活用）すなわち、①作りっぱなしにしない ②受講者に合わせて修正していくことの重要性が増す。

第2会場



ビジネス系学科における情報処理教育の方向性

●東京家政学院短期大学 小池 澄男

現在、大学など高等教育機関における情報処理教育は転換期である。方向性としては情報リテラシーの重要性は認めつつも、専門領域に特化しつつある。

ビジネス系学科の情報処理は「ビジネス情報処理」として専門科目とするべきである。

ビジネス情報処理能力は、

- (1) PCの操作に関するリテラシー
- (2) wpソフトによる日本語文書作成能力
- (3) 表計算ソフトによる数値処理能力
- (4) DBソフトによるデータベース操作能力

今後はそれに加えて、

- (5) 英文処理能力
- (6) 統計処理能力
- (7) 映像・音声処理能力
- (8) インターネットやPC通信の利用能力

までが付加されなければならない。

自由テーマ研究発表

使用するデータは、他の専門科目との有機的な連携をはかって相乗効果を目指すべきであると考える。



マルチメディアで学ぶ接遇マナー

●土佐女子短期大学 戸田 昭直
西川三恵子

ビジネス実務能力育成における情報教育の課題としては、従来のハードウェアやソフトウェアの操作能力を重視した情報教育の反省、情報機器を利用して価値ある情報やアイディアを生み出しその情報やアイディアを表現し伝えるための実務能力を育成する必要性、ビジネス実務をベースにした情報教育の再編成やワーカーに求められる実務能力の確定作業などがある。

本研究では情報活用能力のひとつであるプレゼンテーション能力○育成を目的としたマルチメディアタイトル（接遇マナーを学習するマルチメディアタイトル）をテーマとした試行的な実習を行った。プレゼンテーション能力は、情報機器を効果的に利用して価値ある情報やアイディアを生み出し、その情報やアイディアを効果的に表現し伝えるためのビジネス実務能力に関わるものである。具体的には、利用目的によってプレゼンテーションの手段を選択できる能力や、受け手の立場に立ったプレゼンテーションを行うことができる能力、情報の特性を考えてプレゼンテーションができる能力などである。

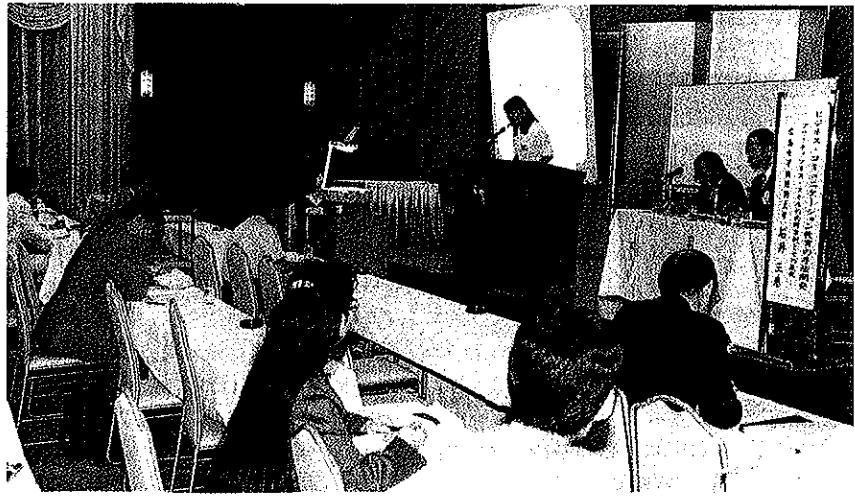
今回のマルチメディアタイトル作成実習によって、協同作業による課題解決型の実習の効果、教師の場面作りの重要性、多様な授業展開の可能性、教育目的の明確化の必要性とそれに応じた情報機器やソフトの整備の必要性などが明らかとなった。



ビジネスとホスピタリティ

●嘉悦女子短期大学 古閑 博美

理念として「ホスピタリティ」を掲げ経営に反映させている産業やビジネスが多いが、経済活動や行為が実行される具体的な場面での人間行動として「ホスピタリティ」が何を示すものかへの理解を



一層深める必要がある。ビジネス分野において、ホスピタリティは今後ともそれを必要とし、有効とする概念といえよう。

ホスピタリティの語源はラテン語のhosipesに由来する。ホスピタリティの一義的理義を深めるためには、ユダヤ・キリスト教についての理解が前提となる。ホスピタリティ（「もてなし」）の根底には、いわゆる虐げられた人々や差別された人々といった歪みが一番顕著である人々への配慮があった。それについては、人間の道徳意識や愛の行動実践として「善いサマリア人」の話を挙げている。

日本でも儒教や仏教の影響を受けるなかで、日本の風土のなかで育まれた互助の精神にもてなしのあり方をみることができる。しかしアンケート調査結果（学生と社会人）からは、ホスピタリティへの関心・理解度はまだそう高いものとはいえないことがわかった。

今後はビジネスにも道徳意識が欠かせないと考えが示されたが、それは他者への配慮（難民、飢餓等の問題）や次世代（環境問題等）への関心を呼び起こすものもある。ビジネスとホスピタリティは互いに相いれないものではないとして締めくくられた。



ビジネス能力開発とボランティア活動

●福岡女子短期大学 田中 友幸

本論の目的はボランティア活動を個人主体の能力開発の視点から考察することである。

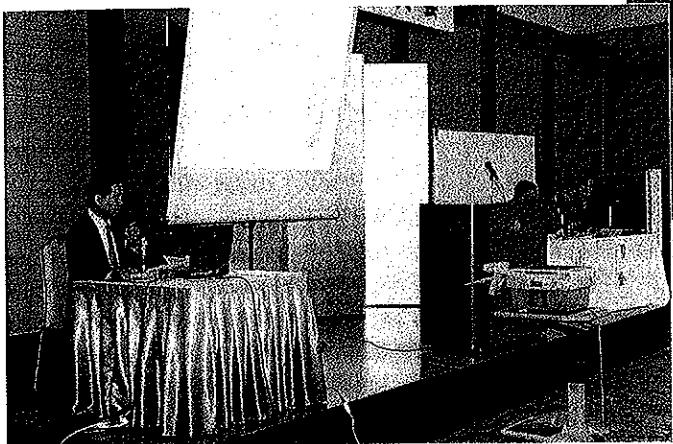
ボランティア活動を行うことによって必要とされる能力、開発される能力としては次のようなものが考えられる。

- 各現場での実践活動能力
- 問題解決能力
- 企画能力
- 会計処理能力
- ボランティア啓発能力
- 情報能力
- コミュニケーション能力
- プレゼンテーション能力
- コーディネート能力
- アドボカシー能力

ボランティア活動の現場では、異質で多様な人的ネットワークおよび情報のネットワークが形成されるので、ボランティア活動は多くの動的情報を得ることができる方法の一つになる。また、ボランティアを実体験することによって感性が向上し、視野が拡大するので、「創造性」が高まる。従って、個人主体の能力開発の一つの場としてボランティア活動は有効である。

ボランティア活動を通して個人の能力開発の実現やその結果として経営の質の変革がえられる。このように考えてくると、企業はフィランソロピーの一環として、社員のボランティア活動を支援する制度的基盤を整えるべきである。

自由テーマ研究発表



情報通信技術と企業

—業務遂行のパーソナル化とグループ化—



河原 和英

◆はじめに…この研究発表は「情報通信技術と企業」について、情報処理技術からの観点よりも実務の観点から表記の問題を検討することにある。技術の可能性は実務への適用可能性に直結しないからである。

◆企業を取り巻く環境…企業を取り巻く環境は次の3つの動向が特徴的に現れている。①企業のスリム化と他企業との連携・結合であり、任天堂が製造は他の企業にまかせ企業規模は拡大せず売上げは増大していることにあらわれている。②世界規模では三極化の傾向で、東アジア・北米・ヨーロッパにおける経済交流の緊密化である。③そしてネットワーク化の進展が重層的に進んでいることである。

を流用するなど、政治倫理上の問題を発生させている。この問題は、本来、議員が政治的・道義的責任を負うべき問題である。公設秘書を公開公募による資格試験とするなら、架空秘書と近親者秘書の問題は一気に解決できるが、現実的ではない。一定範囲の近親者は採用できない旨、議院の決議あるいは申し合わせという形で処理するのがよいだろう。かりに架空秘書を手段とする不正が行われた場合には、その期間中の秘書給与の返還を求めればよいし、秘書としての在職期間をもって政策担当秘書研修を受講させた場合には、その者の資格を取り消すのである。

公費で賄う秘書を議員の私的活動である選挙に使うのは問題があるという議論がある。この点、政策担当秘書については、制度創設の趣旨から考えても、一定の歯止めをかけておく必要があろう。

公設秘書の資金調達活動は、自由に行われている。政治資金の透明性を高め、資金管理の責任体制を明確にするため、一定の要件の下で秘書も資産公開の対象とすることが検討されてよいのではないだろうか。また、秘書の兼職については、秘書活動との間に利害の衝突を生じるおそれがある場合には、利益の出所を申告させるようすればよい。

韓国女性労働の現状



●広島女学院大学 篠原 收

韓国における女性労働力率の推移をみると、この15年間（80年～94年）に確実に女性の労働力率が高まり、男女間格差が縮まっていることがわかるが、雇用労働者率は先進国としては決して高いほうではない。また、男女間賃金格差も狭まってきてはいるが、格差は高年齢層ほど大きいままである。労働時間などの労働条件も改善されつつある。一方で、女性の高学歴化の進展に反して、高学歴女性の就職難がみられたり、女性の無給家族従事者が180万人存在し、さらに従業員数10人未満の事業所で働いている者を含めると、経済的自立が充分に果たせないような女性のインフォーマル労働者の割合が6割近くになっている。女性労働の「周辺労働力化」（marginalization）が進展しているといえよう。

96年から公務員採用に際して、アファーマティブ・アクション政策である女性雇用インセンティブ制度を導入したこと、男女の雇用平等に近づいていくような具体的な成果が早期に現れてくるものと考えられる。高学歴の女性にとって魅力的な雇用が創出され、男女平等な雇用が推進されていくことが望まれるが、就業継続を可能とするような育児・介護のための環境条件整備や、女性のインフォ

第3会場

議員秘書と政治倫理



●大阪明淨女子短期大学 平田 有史郎

公設秘書の採用は、議員の自由な意思に任せられているため、近親者を架空秘書（名義だけで実体のない秘書）にすることで秘書給与

一マル労働者割合を引き下げていくような政策も緊急の課題であろう。女性労働の「周辺労働力化」に歯止めをかけなければ、女性労働の二極分化が深刻化するであろう。

日韓秘書教育修了者の比較研究

—その仕事と秘書教育効果の検証—



- 東邦学園短期大学 島本みどり
- 一宮女子短期大学 水谷 啓子
- 樟蔭女子短期大学 森田 園子
- 大阪国際女子短期大学 油谷 純子
- 大林専門大学 金 晋夏
- 大林専門大学 洪 淳伊

調査は秘書教育修了者の比較研究で、1992年から95年の卒業生を対象として、就業状況、業務、業務満足度、労働条件、教育評価を尋ねている。結果は、両国の教育や社会状況、女性労働の状況を反映したものとなっている。

韓国の専門大学は日本の専門学校と似ており、日本とは異なる様子を示す。日本一つの職業の実践的侧面を取り入れた短大秘書教育とは、韓国の専門大学は比較の対象となりやすいといえる。

教育比較はしやすいが、就職のように社会、企業のシステムと関係のある要因が入ると単純な比較は難しくなる。今回、秘書職就業者の数字を考察の対象としたのは、日韓の結果で大きな違いを示したからであり、その点が秘書教育の成立の基盤ともなると考えたからである。しかし、大卒女子を企業にどれほど秘書として受け入れるかどうかと同様、企業側の従業員の募集の仕方—学校を通すか、通す時は学科をどう選ぶか等によっても専門大卒の秘書職の数に影響を与える。その一点を綿密に比較することで、日韓の数字に表れた秘書職数の違いを明らかにすることが出来るかもしれない。

私たちの行った考察は、企業のシステムが専門職の成立に深く関わっていること、その下での専門職の募集方法を前提としていた。この方法で韓国の秘書の社会状況は見えてきた。しかし、秘書の数の究明は今後の課題としたい。

秘書業務の効率化に関する諸要因の研究

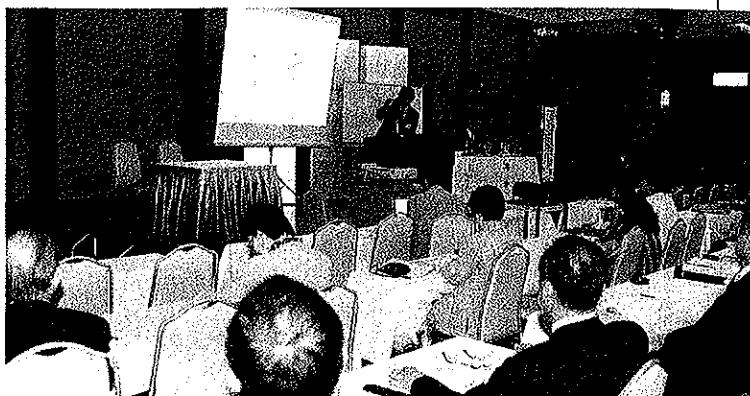


同志社大学

福岡 欣治

- 静岡県立大学短期大学部 中村 健壽
- 同志社大学 内山伊知郎
- 静岡県立大学短期大学部 安田英理佳
- 一宮女子短期大学 一柳 達幸
- 名古屋女子大学短期大学部 柴山 正
- 名古屋女子文化短期大学 石川 雅健
- 金沢女子短期大学 國田千恵子
- 近畿大学短期大学部 平田 祐子
- 静岡県立大学短期大学部 中谷内一也
- 同志社大学 余語 真夫
- 静岡県立大学短期大学部 加藤 宏美

近年の企業をとりまく経済状況・経営環境、ならびに少子化、高齢化などに端的に示される社会における「人」の変化は、企業秘書



の資質や職務内容に少なからぬ影響を及ぼしている。我々は、秘書にとって、また企業組織にとっての「よりよいビジネス実務のあり方」を考える立場から、その重要な一側面であると思われる秘書業務の効率化・効率感に注目した。そして、それに関連する問題点を多角的に抽出することを目的に、中部地方に本社機能を有する一部上場企業29社における秘書担当部門の責任者への面接、および個々の秘書計69名への質問紙調査を行なった。調査内容は、職務環境、職場での不満やストレス、性格特性、情報処理、国語表現など、共同研究メンバーの専門領域を背景とした多岐にわたるものであった。

結果は、各側面において現状の秘書業務が抱える幅広い問題点を示唆するものであったが、特にストレスに関して、人間関係等の問題の他、責任者は主に仕事の量的負担を、秘書自身は指示内容の矛盾や仕事の将来性への疑問を挙げるといった食い違いがみられた。また、秘書の主観的な仕事の効率感が、職場での自由な発言の許容や業績の評価によって促進され、またストレスの強さや上司などのサポート、秘書自身の性格特性にも左右されがちであることなど、今後「秘書業務効率化のモデル」の構築を目指す上で、幾つかの興味深い知見が得られた。



人間関係論科目の内容における現状と今後の方向性

—生涯学習時代への実務教育科目へ—

●秋草学園短期大学 野口 和枝

現在の18歳女子の短大・大学進学率は伸び続け、社会の環境変化や教育の大衆化とともに、女子学生の社会的未成熟な状態のまま社会に送り出している現状を改善していくことは、職業型短期大学における使命でもある。現実に職に就いたとき、仕事内容は対人関係を抜きにしては考えにくいことを想定すると、職業型短期大学の女子に対する実務教育は社会的発達に関わる学習過程の在り方、また扱われる学習内容の精緻化が求められていると思われる。個人が確立されていかなければ集団は構築されない。教授する側も学ぶ側も個人が主体的に関わる「個人の側」からの生涯学習時代に即したビジネス実務教育科目を構築していく必要がある。

職業型短大の「人間関係論的科目」は科目名称も領域も多種多様であり、担当者の専門によってその範疇にバラツキがあることから、「人間関係論的科目の内容」を107校123科目をシラバスから調査した。科目内容のミニマムエッセンシャルスを明確に捉え、共通性を検討した。さらに相関関係の高い項目の因子分析をすすめる必要がある。

今後はこの共通性をエッセンシャルスとした各大学の理念に沿った人間関係論科目の展開が望まれる。

Symposium

「必要とされるビジネス実務能力とは」

◆座長

中村 健壽

(静岡県立大学短期大学部)

●ヤマハ株式会社 顧問

笠原 光雄 氏

●株式会社東海銀行 品質改善部長

稻吉 隆氏

●松山東雲短期大学 教授

森貞 俊二 氏

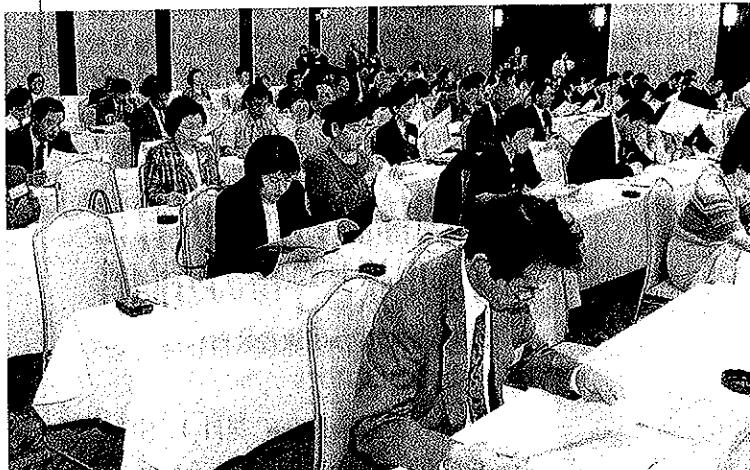
パネリスト

座長



ビジネス現場では、さまざまなステージでの求められる能力が確かにあります。ここではビジネス実務能力のコアになるものは何か、というものが少しでも見えてくれば幸いかと思っています。

今回は、各方面から3人の先生方をパネリストとしてお願いいたしました。このバラエティに富んだ3人の先生方にそれぞれの立場で、ご提言をしていただきたいと思います。



提言

笠原光雄

感性の時代ゆえに求められる創造性



私はまず、わが社の新人研修の概要特に技術系社員の研修についてお話をします。入社前の研修としては、会社の歴史などの資料を渡して、それに対する感想文を書いていただくことと、国際人としてのコミュニケーションツールの一つである英語力の養成があります。今後グローバル化がさらに進み、海外の工場で生産しそれを全世界に販売していくなどを考えますと、どうしても英語の力が必要になってきます。これらについては、入社してから到達達成の度合いを確認するためにテストなどを実施しています。

さらに、社会人または企業人としての心構えの勉強をしていただく入社後の市場研修では、一般家庭を訪問してヤマハ音楽教室の生徒募集を行い、営業活動を通じてお客様の立場になって考える訓練をもらいます。その他、各事業部や工場を回りながら勉強していただきますが、ただグループ長からの説明だけでなく、いくつかのグループに分かれてそれぞれ自分の意見を述べあい、質疑応答の形で行います。

ここで一番大切なのは、自分が所属する組織が何を考え、何をしようしているのかということを理解し、それに対して自分自身が何を貢献できるのかという気概をもつことです。そのためには、忍耐力や体力が必要ですから、これらを学校でも考えていただきたいと思います。

次に、現状では何が求められるのかというと、ワープロとパソコンは必要だと思います。また、グローバル化している昨今の日本では英会話も大切です。英語の力が必要なことはもちろん、それと同時にグローバル時代に合わせた仕事の仕方をしていくことが必要です。今まででは欧米地域の基本を学ぶだけでしたが、妥協ではなく根源的に何をするかということを考えて、自分なら何をするかを追求していくことが大切です。このことから創造性が生まれてくるのではないかでしょうか。右脳で考えるというのは、単に知識の暗記ではなく、それをいかに生かして実際に人生を明るく楽しくしていくかということであり、またそれに対して自分自身が貢献するために音楽や芸術、

スポーツ、ゲームなど、いろいろなことに幅広く取り組むことです。さらに、スピーディーにまとめていく能力が必要です。今は感性の時代ですから、自分で考えてできたら一步先行けるような創造性が、これから企業は求めてきます。その基礎を学生時代に作ってほしいと感じています。

最後にはやはり、一番の基本としての倫理性、モラルだと思います。私たちも反省しますが、現在は自分の子供や孫などへの本当のしつけができていない気がします。これを根源的に考えていくことが、正しく生きることにつながり、ルールを守る、謙虚さ、具体的には朝晩のあいさつを明るくはっきりとする、職場を明るく積極的にすることにもつながるものと考えます。ですから、自己革新をしながら常に毎日を精一杯明るく、実際に世のため人のために貢献していく気持ちを持った人間性を養ってほしいと思うわけです。





提言

稻吉 隆

「三識三感」も大切なファクター

本日は、ビジネス実務能力という大変難しいテーマを頂きましたが、考えれば考えるほど難しいものです。なぜなら、これは役職や職種によって使う能力が全く異なり、さらに必要な能力といつても範囲がとても幅広いことが一つの理由です。もう一つは、どんな仕事をしていくのか、どういう人づくりをしていくのかというコンセプトによっても、大きく変わることです。

たとえば、現場で求められる能力の一例として、私たちが普段使っているXYZ軸というものがあります。X軸というのは、お客様に仕事を依頼していく能力で、Y軸は仕事を断られたときに「なぜ」という事実の把握ができる、原因が理解できる能力、そしてZ軸というのは対策を立てて、相手に提案して成果を得る能力です。要するにZ軸ができる人間を作りたいということが、現場の声というわけです。

それから、もう一つの考え方として「三識三感」というものがあります。三識というのは知識の「常識」、バランス感覚の「良識」、将来を見通す力としての「見識」の三つです。そして、三感とは商売のセンスとなる「感覚」、相手の心を読むという「感性」、情熱を持っていかに仕事に打ち込めるかという「感動」で、特に大事なのは感性と感動です。最近は、ただ相手の言葉通りに受け止めてしまい、なかなか気持ちを読むことができる人は少なくなりましたが、これは推測ですが、家庭の中で自分のことしか関心をもって生きてこなかったことによるのではないかと思われます。また、情熱がお客様に訴える「感動」も大切なファクターです。このような意味で、「三識三感」を備えた人が求められるという考え方もあります。

採用試験の際、特に面接などでは短い時間の中でこの三識三感をどれくらい持っているのかを判断するとともに、その人の潜在能力を見い出さなければなりません。実際にできる能力ではなく、どんな展開ができるのか、この人はどんな仕事に就いたときに活躍してくれるのか、などを考えながら話を聞くわけです。

では、実際の実務的な能力はいらないのかというと、これは残念ながら企業としては、いらない所が多いです。といいますのは、白紙のままで、リスペクションのよい人材ならば企業で自由に変えていくという、考え方があるからです。

企業としてどのようにして人づくりをしていくかというと、おおよそ次の3点に集約できます。一つは、どのようにして育っていくかというモチベーションです。ある企業では能力の定義を、能力=知識×技能×意欲としています。この中で、意欲を上げることが一番難しい問題で、それを上げるためにたとえばサークル活動などをしています。このサークル活動は、担当者にどんな効果を与えるかというと、やる気とやる腕を上げるといいです。その2つを上げることができれば、担当者の能力は上がっていくということです。

二つ目は、知識を蓄える、考え方を指導していくなどの教育訓練です。三つ目としては、仕組みづくりが必要だと私は思っています。この3点をうまくかみ合わせながら、仕事の能力をいかに企業として引き出していくか、これが大変重要な点で、現在私も苦心している最中です。

提言

森貞俊二

企業が求める能力の探究と養成が大切

今回のシンポジウムのテーマを踏まえて、何が求められているのかを考えた場合、その手がかりとしては例えば今回のシンポジウムを開いて、パネリストの方々からお話を聞いたりする機会も、一つの手段だと思います。一番身近な方法としては、新聞に掲載された企業の記事の中から、「わが社ではこんな人材を求めています」とか「後輩へのメッセージ」などから企業ではどんな人材を、またどんな実務能力を求めているのかがわかります。

それから、日本をリードしている企業の経営者が書いた本を読むことで、その会社が求めている人材の姿というものが、わかってきます。また、インターネット上の企業のホームページなどを開いてみると、その会社で求めている人材についての記載、募集要項などをることができます。

企業は学生を採用し、研修などで育していく際、その結果がいわゆる人事考課という形で評価されます。基本的には、業種や職種によって異なりますが、例えば業績評価や成績評価といわれているもので、具体的には指示された仕事をどれくらい正確に、スピーディーに、そして美しくできているかというものです。

能力評価という点では、普遍的な能力と特殊能力というものを、きちんと分けて考えていかなければならぬと思います。企業はいろいろな業種などによって、求めるものが異なりますが、共通して求めるものもあるのではないかでしょうか。その共通項を探し出し、それを高等教育の中で養成していくことが、非常に大切なことだと思います。

わが校で行っているアンケート調査の結果から何点か紹介します。例えば、大学に期待する教育は何かという項目では、何もしなくていい、白紙のままでやりやすい、という回答があります。また、大学のコンピューター教育について、「特殊な機種を使っているので、教えないでほしい」「大学で学んだことを、もとに戻すのに一苦労する」といった意見があります。これらから、企業が何を求めているかがわかります。さらに、卒業生が企業に入った時点で、どのような研修、教育を受けたのかという質問の中で、大学で学んで役立ったことを挙げてもらったところ、ワープロが一番で、二番目が電話応対や接遇関係でした。以上のことを考えた場合、基本的に私たちが今まで行ってきた秘書教育、ビジネス教育が無駄ではなかったと思います。最近、私が思っているのは、愛媛県に限つてのことかもしれません、秘書教育を受けている生徒の数が増えてきていることから、それだけ私たちもいい教育をしたのではないかと感じています。ですから、今まで秘書に限定していたものを問合を広げた形で、今後はビジネス実務教育に入していくので、自信をもって取り組んでいきたいと考えています。



平成9年度会員総会

日本秘書学会から「日本ビジネス実務学会」に改称されて、一回目となる平成9年度の会員総会が、6月5日、名古屋市内の名古屋ガーデンパレスを会場に開催されました。

総会は、和野内会長を議長として議事進行され、以下の報告および提案が審議・了承されました。

<報告>

(1) 平成8年度事業報告

1) 第15回総会・研究大会—6月7・8日(福島市)

●参加者 259名

2) 日本ビジネス実務学会報の発行

●平成8年11月・学会報No.25

●平成9年3月・学会報No.26

3) 役員会等の開催

●第24回理事会—6月6日(福島市)

●第25回理事会—8月10日(東京都)



日本ビジネス実務学会・役員 平成9・10年度

会長 和野内崇弘 札幌国際大学・札幌国際大学短期大学部学長

副会長 森脇道子 産能短期大学 教授

田中 篤子 神戸松蔭女子学院短期大学 教授

佐藤 啓子 常磐大学短期大学部 教授

福永 弘之 兵庫県立姫路短期大学 教授

森貞 俊二 松山東雲短期大学 教授(新)

大宮 登 高崎経済大学 教授(新)

理事 田中 友幸 福岡女子短期大学 教授

中佐古 勇 十文字学園女子短期大学 教授

吉田 寛治 金沢学院大学 教授

佐藤東九男 東京工芸大学女子短期大学部 教授

島名 正英 愛知女子短期大学 教授

中村 健壽 静岡県立大学短期大学部 教授

三宅 耕三 香川短期大学 教授

藤田 利久 川口短期大学 教授

川瀬 啓子 安田女子短期大学 教授(新)

福井 有 大手前女子短期大学 教授(新)

北嶋 寛 札幌国際大学短期大学部 教授(新)

池内 健治 産能短期大学 助教授(新)

丹治 和典 札幌国際大学短期大学部 助教授(新):事務局長

監事 秋葉 英一 学校法人秋葉学園 副理事長

天野 恒男 東京家政学院短期大学 教授

名誉顧問 三沢 仁 産能短期大学 名誉教授

顧問 秋葉 中 学校法人秋葉学園 理事長

刈田 純 東京YWCA専門学校 元学長

高月 東一 東女工芸大学女子短期大学部 名誉教授

戸田 忠一 城西大学女子短期大学部 元副学長

畑中 国明 東京スクール・オブ・ビジネス 元校長(新)

●第3回評議員会—10月1日(東京都)

●各種委員会一企画(2回)、編集(1回)

国際・広報(1回)、研究推進(3回)、

調整会議(1回)、

ブロックリーダー連絡会(2回)

(2) 平成8年度 会計報告(別表参照)

(3) 監査報告(別表参照)

(4) 各種委員会の活動報告

●資格審査委員会 会員の異動について

(別表「会員数の推移」参照)

●研究推進委員会 全国大会の統一テーマ設定、自由テーマ研究発表の調整などについて

●編集委員会 ビジネス実務論集・第15号発行について

●国際・広報委員会 学会報の紙面作成・発行について

(5) ブロック研究会活動報告

各ブロックの決算ならびに活動報告について

<審議>

(1) 平成9年度事業計画

1) 第16回総会・研究大会の開催(名古屋市)

2) 会報の発行(2回)

3) 論集の発行(来年4月)

4) ブロック研究会の開催

(2) 平成9年度収支予算について(別表参照)

(3) 委員会の構成

研究組織委員会の新設と資格委員会の廃止

(4) 役員・評議員の改選(別表参照)

以上、(1)、(2)、(3)、(4)について承認されました。

日本ビジネス実務学会・評議員 平成9・10年度

堀江 光 城西大学女子短期大学部 教授

浅川 修二 北海道文教短期大学 学長

会澤まりえ 尚絅女子学院短期大学 助教授

藤本 幹子 千葉経済短期大学 教授

渡辺 裕一 産能短期大学 助教授

今林 宏典 吳女子短期大学 助教授

北原 康司 佐賀女子短期大学 教授

田辺 稔 福島女子短期大学 教授

荒井 謙治 鶴見大学女子短期大学部 教授

佐々木怜子 愛知学泉女子短期大学 教授

小原 将温 奈良佐保女学院短期大学 教授

磯田 圭子 安田女子短期大学 教授

緒方 真澄 平安女学院短期大学 教授(新)

植竹由美子 仙台白百合短期大学 助教授(新)

島本みどり 東邦学園短期大学 教授(新)

平成9・10年度 各種委員会等

新人会員名簿(正会員)

平成8年6月7日～平成9年6月4日

委員会名	内 容	委 員 (○は委員長)
企画委員会	年次事業計画の立案・実施・検討 年次予算案の立案 新規事業の企画 諸規定の立案 国際交流の計画	○森脇 道子 田中 篤子 福永 弘之 森貞 俊二 佐藤 啓子 大宮 登
編集委員会	論文集の企画・編集 論文募集方法関係 論文集掲載論文の審査	○福永 弘之 田中 篤子 吉田 寛治 佐藤 啓子 中佐 古勇 森貞 俊二 佐藤 東九
研究推進委員会	年次研究大会の企画方針の策定 研究助成応募審査 全国大会の研究発表者の調整	○大宮 登 田中 友幸 島名 正英 藤田 利久 川瀬 啓子
研究組織委員会	ブロック研究会の運営方針の策定 各ブロックの研究推進サービス 会員の専門分野の把握	○森貞 俊二 田中 友幸 中村 健壽 福井 有 北崎 寛治 池内 健治
国際・広報委員会	会報の企画・編集 学会の広報関係全般の企画・編集 国際的な研究交流の促進	○佐藤 啓子 吉田 寛治 中佐 古勇 三宅 耕三 丹治 和典
大会委員会	大会の運営・企画・広報及び実施	1998年度 ○福井 有 (大手前女子短期大学)

() 内は、平成9年6月4日現在の会員数

1	仁子教夏	伊子一臻	人江海史司	彦美美子	格夫子	二実	松山東雲短期大学
2	津美經	福晋	福永	森貞	道子篤子	弘之俊二	(有) クレオジャパン
3	鷗澤	鷗澤	佐藤	佐藤	道子	登啓子	札幌国際大学短期大学部
4	隆	隆	大宮	大宮	篤子	俊二啓子	大林専門大学(韓国)
5							大林専門大学(韓国)
6							清泉女学院短期大学
7							産能短期大学
8							産能短期大学
9							四天王寺国際仏教大学
10							佐藤ビジネス専門学校
11							企業家戦略研究所
12							弓削経営会計研究所
13							九州共立大学
14							神戸松蔭女子学院短期大学
15							帝京女子短期大学
16							プール学院大学短期大学都
17							プール学院大学短期大学都
18							神戸女子大学瀬户短期大学
19							土佐女子短期大学
20							群馬女子短期大学
21							神戸学院女子短期大学
22							藤屋経営研究所
23							ヒューマンアカデミー研究所

退会会員名簿(正会員)

平成8年6月7日～平成9年6月4日

氏 名	所 属
1 美子明子	金沢女子短期大学
2 枝子信二	九州産業大学
3 季子秀里	沖縄女子短期大学
4 八子尤子	道都大学短期大学部
5 義子樹世	浜松情報専門学校
6 子里子聚子	共栄学園短期大学
7 江子江子	
8 子郎子良子	
9 子良子子	
10 子子	
11 幸良冷孝夏	愛国学園短期大学
12 隆み慶友	常磐大学短期大学部
13 伸晶武公	広島中央女子短期大学
14 真郁洋	桜井女子短期大学
15 賀喜代	香蘭女子短期大学
16 仁愛	三城光学研究所
17 由和	近畿大学九州短期大学
18 隆	山陽学園短期大学
19 み慶	日本基督教短期大学
20 夏	佐藤ビジネス専門学校
21 伸晶	津田スクール・オブ・ビジネス
22 武公	大阪早稲田速記秘書専門学校
23 真郁	常磐会短期大学
24 賀喜	川崎医療短期大学
25 代	川崎医療短期大学
26 伸晶	桜美林短期大学
27 武公	文化女子大学短期大学部
28 真郁	愛知学泉大学
29 賀喜	鹿児島女子短期大学
30 代	仁愛女子短期大学
31 次鶴	産能短期大学
32 千定	順正短期大学
33 智美	津田スクール・オブ・ビジネス
34 次鶴	静修短期大学
35 美津	北海学園大学
36 実都	常磐大学短期大学部
37 美智	滋賀女子短期大学

退会会員名簿(賛助会員)

平成8年6月7日～平成9年6月4日

機 関 名
1 大阪YMCA国際専門学校

次回(第17回)全国大会の開催予定

- ◆開催日：平成10年6月4日(木)・5日(金)
- ◆当番校：大手前女子短期大学(兵庫県伊丹市)
- ◆統一テーマ：マルチメディアとビジネス実務

●平成8年度決算報告ならびに平成9年度予算案は、ここに示した通り第16回総会において了承されました。

会長 和野内 崇弘

決算報告

平成8年度 収支計算書 (平成8年5月1日～平成9年4月30日) (単位：円)

収入の部	予 算	決 算	支出の部	予 算	決 算
前年度繰越金	3,164,256	3,164,256	大会関連費	500,000	515,160
会費収入	6,874,000	6,098,400	論集発行費	1,500,000	1,228,500
正会員	3,900,000	4,199,400	会議費	1,500,000	944,942
(過年度分×83)			広報費	1,500,000	1,114,000
(当該年度分×613)			旅費交通費	1,500,000	1,968,642
研究会員	224,000	49,000	ブロック研究会補助金		1,550,000
贊助会員	2,750,000	1,850,000	研究助成金	1,550,000	1,550,000
援助金	1,000,000		人件費	1,200,000	1,205,100
雑収入	50,000	50,980	事務費		
受取利息	200,000	83,513	通信費	1,000,000	593,524
研究推進準備金	10,000,000	10,000,000	印刷費	800,000	725,120
			消耗品費	100,000	69,642
			雜費	50,000	62,404
			研究推進準備金	10,000,000	8,000,000
			予備費	88,256	次年度繰越金
					銀行 991,385
					郵便局 428,730
合 計	21,288,256	19,397,149	合 計	21,288,256	19,397,149
収入の部	予 算	決 算	支出の部	予 算	決 算
第15回全国大会	5,120,000	4,015,600		5,120,000	4,015,600

平成8年度 貸借対照表

(平成9年4月30日現在)

(単位：円)

資産の部	負債の部
普通預金 991,385 (北海道拓殖銀行)	未払金 0
普通預金 428,730 (郵便振替)	負債合計 0
定期預金 8,000,000 (北海道拓殖銀行)	正味財産の部
	研究推進準備金 8,000,000
	次年度繰越金 1,420,115
	正味財産合計
合 計 9,420,115	合 計 9,420,115

監事 秋葉 英一 ㊞ 天野 恒男 ㊞

予算案

平成9年度 収支予算案 (平成9年5月1日～平成10年4月30日) (単位：円)

収 入 の 部	支 出 の 部
前年度繰越金	1,420,115
会費収入	
正会員	4,200,000
賛助会員	2,500,000
雑収入	50,000
受取利息	80,000
研究推進準備金	8,000,000
合 計	16,250,115
合 計	16,250,115

会員数の推移

会員種別 年月日	正会員 (人)	研究会員 (人)	賛助会員 機関数 口数
S57.5.1現在	226	8	44 51
H7.6.7現在	730	41	58 58
H8.6.6現在	775	53	53
	+23 -37	-1	-1
H9.6.4現在	761	52	52