

第18回全国大会詳報

「ビジネス実務教育の方法をめぐって」



「いま、企業の現場では」

—— ビジネス実務教育に期待するもの ——

マツダ株式会社 取締役人事本部長 武鐘 正勝氏

公開講演



私の名前は画数が多いものですから、テストの時などは、私が名前を書き終わるころに、周りの人は問題を途中まで解いてしまっているなど、何かとハンディがありました。この名前は東京に二、三軒、広島に一軒きりだと思いますが、倉敷の私の住んでいたところにはこの名前が結構あります。

今日は、私が日ごろやっていること、感じていることとお話いたします。その中に何かしら参考になることがあるかもしれないと思いますが、独断や偏向があるかもしれないことをお断りしておきます。

マツダの概要は次のとおりです。

社名	マツダ株式会社
会社設立	1920年(大正9年)
主な事業内容	乗用車・トラックの製造、販売等
資本金	1,200億円
従業員数	24,000名
営業利益	556億円

経常利益	497億円
当期利益	305億円

ご覧いただきますように、今でこそ利益があがっておりますが、これが数年前まではそのままマイナスの数字であったとお考えください。ようやく回復の軌道に乗ったといえるかと思いますが、依然として厳しい状況であることに変わりありません。

1. 日本的雇用慣行の変化

この厳しい状況を受け、企業の雇用環境も大きく変化しております。従来の日本的雇用慣行は、

- 1.1 終身雇用
- 1.2 年功序列
- 1.3 新卒一括採用

の三つと考えられています。ただし、これに「企業内組合」を加える場合もあります。

1.1 終身雇用

終身雇用は、大企業を中心に、戦後暗黙の了解のもとに行われてきました。もちろん現在でも行われておりますし、次のようなメリットも認められておりますので、これを積極的に否定しようとする企業はないようです。

計画的育成が可能になる

帰属意識を高められる

配転が容易で能力を多方面で活用できる

労使の関係が安定する。

一方、終身雇用には、

不況でも人員整理ができず、人員構造が硬直化する

能力がなくても昇進するため、人件費が増大する

などのデメリットもあるため、メリットを生かし、デメリットを縮小するような方法が求められています。また、会社側の事情とは関係なく、社員の側の意識が「同じ会社に最後までいない」方向へ変化してきています。たとえば、松下では退職金をサラリーに上乗せする制度を始めましたが、新入社員の約半数がこの制度を選択しています。これを全社員に広げようとする動きもあります。

五、六年前になります。日経に「入りやすくやめやすいのがよい会社の条件」という記事が載り、我々人事関係者の間で評判になりました。“ぬるま湯”のような会社だと、たとえ社内で通用しても他では使えない人材になります。キャリア形成がはかれ、他で通用するような能力を身につけられるような会社が、よい会社ということになります。このような方向へ動いていくことを「終身雇用のゆらぎ」と呼んでいます。なお、最近では「終身雇用」ではなく「長期継続雇用」という言葉が使われるようになってきました。

1.2 年功序列

次の「年功序列」ですが、これにはほとんどの会社が否定的です。まさに音を立てて崩れているという感じがします。年功序列を賃金と昇進という側面から見てみましょう。賃金では「年齢給」から「年俸制」への移行が始まっています。成果（アウトプット）に対する報酬という考え方です。そのため、前年より下がることもあります。反面大幅にアップさせることも可能です。昇進では「定期昇進」から「随時昇進」へ移行しています。能力に対して地位が与えられるという考え方です。

1.3 新卒一括採用

「新卒一括採用」は、欧米ではあまり見られず、先進国では日本と韓国だけに見られる現象です。新卒中心の採用は、「ポテンシャル採用」であるといえます。長期的な視点に基づく人材の確保、育成、強化が可能になります。しかし、テレビで報じられたように、新卒がすぐにやめてしまうという現象がおきています。この制度が一挙に崩れてしまうことはないでしょうが、これからは「優秀な人材であればいつでもどこでも採用」という方向になっていきます。

これまで一般的な話をしてきましたが、まとめますと「能力・実績主義に基づく人材の確保・育成」の方向へ動いているということになります。

2. マツダの変化

さて、これからはマツダにおける環境の変化についてお話します。ご承知のようにマツダは1979年にフォードと提携、1996年5月にはフォードが株式の33%を取得し、社長以下7名の役員がフォードから派遣されました。なお、役員は全体で33人おります。これを見まして、マスコミはマツダの経営方針が「フォードの押しつけ」だなどとよくいいます。それが全くないとは申しませんが、そういう方法では経営はうまくいかないものだという事は、お互いによく認識しています。われわれは、

日米の文化がミックスされた第三の文化、「新しい文化」を創造するのであるというように認識しています。

この新しい文化とは、会社の風土を

ボトムアップからトップダウンへ

論理性とデータの重視

変革への挑戦

の方向へ変革していくことです。従来のボトムアップは合意形成を重視していましたが、最近ではトップダウンで物事が決まることが多くなりました。トップにはスピードと実行力が求められるようになります。平たくいいますと、マツダのトップは一生懸命仕事をするようになりました。

また、ロジックとそれを裏付けるデータがきっちりしていないと、通用しなくなりました。これがないと「差し戻し」ということになります。これまでのような「何となくわかる」というような日本的な暗黙の了解ではやっていけないわけです。

変革への挑戦は、正直に申しまして日本人だけでは難しいといえます。どうしても過去の慣習やしがらみにとらわれてしまいます。フォードの役員が入ってきたことによって可能になったといえます。社内では、英語のinnovation（変革）やtransformation（変換）という言葉がよく使われます。なお、会議で使われる資料は日本語・英語の二つあります。また、同時通訳がつかますが、我々日本人はおおむね英語が分かりますし、フォードの役員も慣れてきてだいぶ日本語が分かるようになってきました。

それでは、具体的なマツダの施策についてお話します。まずは、一昨年から次のような新人事システムを導入し、能力主義を徹底するように変更いたしました。

2.1 有能人材確保

2.2 計画的育成

2.3 早期選抜

2.4 抜擢人事

2.1 有能人材確保

よく「企業は人なり」といいますように有能な人材を確保できるかどうかは企業の存続に関わります。そのために、マツダでは「職種別採用」を始めました。たとえば事務系総合職では、「財務」「マーケティング」「経営企画」「GS（ゼネラルスタッフ）」の四つの部門別に採用します。これが意外に学生に評判がよく、意欲の高い学生を確保することができました。従来は「就社」でしたが、これで本当の「就職」になるわけです。たとえば従来は、司法試験に挑戦したような学生が就職すると、大卒で採用されさまざまな職場へ配属されていましたが、マツダではそのような学生は法務の仕事ができます。司法試験かマツダで法務かというような評判をいただいています。

また、採用は通年化され、海外で勉強している日本人留学生も積極的に採用しています。

2.2 計画的育成

人材の育成は、従来OJTに頼っていました。名前はいいのですが、ややもすると成り行き任せで、いつまでも同じ仕事をしていたり、意識的な育成ができなかったりする欠点がありました。そこで、入社4年目までを「基礎育成期」と名付け、個人の人育成計画を立ててそれに基づいて展開するようにしました。従来は、このような長期的な計画に基づいてさまざまな仕事をさせるような試みはありませんでした。

2.3 早期選抜

従来の昇進は、10年で係長、15年でマネジメント、50歳半ばで役員というのが典型的なパターンでした。もちろんこれはトップまでいく人のものです。なお、同程度の規模の企業ではさらに遅く、15年で係長、40歳で課長というのが普通です。マツダでは、これをさらに早め、10年でマネジメント、40歳で役員昇格が可能になるようにしました。

フォードの役員が最初に尋ねたのは、日本では昇進がなぜこんなに遅いのだというものでした。日本人は優秀なのに、どうして若い人が経営に参加しないのだというのです。これに対しては、今までそうだったからとしか答えようがありませんでした。ロジックがあるわけではなく、結局は年功序列のためにできなかったのです。従来はこれでも機能していました。しかし、経営環境が厳しくなると、能力のある人もない人も同じようなわずかなベースアップしかできなくなり、差を付けられなくなります。これでは、能力のある人に納得をしてもらえなくなります。

2.4 抜擢人事

新聞等で報じられましたように、マツダでは41歳の取締役が誕生しました。実のところ、これには本人もびっくりしたようです。地位は能力に対して与えられるというお話をしましたが、若くても潜在能力のある人は登用し、企業体質を強めていこうという方針に基づいているわけです。もちろん、同じ部署の部下が直属の上司になるというような極端なことはしませんが、年次の逆転はよく起こります。従来のカルチャーにはなかったことですので、確かにあつれきはありますが、それも時間とともに収束していくものだという体験をしています。

3. マツダの求める人材

マツダでは、

誠実 (Integrity)

専門性

自立した人材

創造・変革・実行力

意欲・向上心・夢

のある人材を求めています。不誠実な行動により企業そのものの信用を損なうことが、最近よく起きています。株主や地域の信頼を失うことがあってはなりません。先にもお話しましたが、その企業を離れてもやっつけられるような専門性が、これからますます求められるようになります。自ら行動できるような「自立した人材」でなければ、企業ではやっていきません。また、「創造・変革・実行力」は企業を動かす原動力といえます。さらに、IQだけでは、その人の真価は分かりません。これからどれだけ成長するかは、その人の持つ「意欲・向上心・夢」にかかっています。

マツダでは、これらの要素を、採用だけでなく、入社後の評価の基準にもしています。

4. ビジネス実務教育への期待

私がビジネス実務教育に期待しますは、次の能力を育成することです。

コミュニケーション能力 (プレゼンテーション、ディベート、…)

知的基礎体力 (読む聞く話す書く)

論理性 (ロジック)

創造力

考える力

大変基礎的なことで申し訳ないのですが、知的基礎体力が不足しているように見受けられます。言葉数は多いのに何をいっているかわからなかったり、メモがちゃんと取れなかったりする新入社員が増えています。日経に「大学で増える日本語の授業」という記事があったことを覚えています。

知的基礎体力とロジックがそろってはじめて、実務やスキルを伸ばすことができます。また、企業はいろいろなものを創造しますが、それを支えるのが「考える力」です。独断と偏見で申しますが、実務に必要なのは「考える力」ではないでしょうか。しかし、スキルは伸ばすことができますが、考える力は一朝一夕には伸びません。

そのためにまず、コミュニケーション能力のレベルアップを図ること

から始めてはいかがでしょうか。プレゼンテーション、ディベート、ネゴシエーション、インストラクションなどの技法は、スキルといえますが、これらのスキルの獲得を通して知的基礎体力のレベルアップを図ることを目的とします。日本ではあまりやられていないようですが、大学や短大でこれらの教育は可能だと思います。マツダではこれらの能力の高い人を採用したいと考えています。フォードから来た人たちは、コミュニケーション能力が非常に高く、なかなか太刀打ちできません。あわてて社内でするスキル育成を行っているところですが、なお、社員の中にこれらの授業を受けたという学生がいましたが、他の社員と能力差がありませんでした。

僭越ですが、ビジネス実務教育に対して提案をさせていただきます。まず教官ですが、民間から採用することと、企業で研修をうけることを提案します。私どもの会社でも、大学から教官を招いて講義をしていただいているが、民間の経験がある先生の評価が大変高くなっておりま。次に専門学校との差別化ですが、専門学校はスキル教育ですから、大学短大では「考える力」の涵養を第一にいただきたいということです。ビジネス実務教育を補完としてとらえるわけです。最後にカリキュラムを効果的なものにするために、授業を知的基礎体力のレベルアップをはかる内容にすることと、各種授業との連携をはかることを提案いたします。

5. 終わりに

企業は変革しないと生き残っていけないことを実感しております。確かに長く暗い時期ですが、これを経て新たな飛躍があると信じています。これは、大学や短大でも同じことではないでしょうか。変化に対処できなければ生き残れないのです。「目に見える形での変化を」とは企業に対してのフレーズですが、これをそのまま学校に対して送りたいと思います。

このような講演の機会を与えていただいたことに感謝いたします。ご静聴ありがとうございました。

Q&A

Q. 賃金体系のなかで、職務給と評価はどのように変化しましたか。

A. 95年にマネジメントを対象に号俸制を廃止し年俸制にしました。ただし、ボーナスはこれに含まれませんし、一般社員はまだ年俸制になっていません。評価は大変難しい問題です。マツダでは「目標管理制度」を導入しています。年初に「評価シート」に記入して期末に評価するわけですが、欧米のようにABCのような評価の結果をオープンにするところまではいっていません。話し合いは行われますが、双方が納得して評価を決めるわけはありません。後で一方的に評価を知らされるというわけです。

Q. 資格はどのように評価されますか。

A. その資格がないと仕事ができないような職種ではある程度反映されますが、一般的な資格が即賃金に反映されるということはありません。フォードでも同じだと思います。

Q. 育成計画は、総合職でも一般職でも同じですか。

A. 長期の育成計画は、総合職を対象にしたものです。一般職にも育成計画はありますが、短期のスキル育成などを中心に各職場で作っています。

(文責：斎藤勇二)

自由テーマ研究発表

●第1会場●

経営情報システムにおける秘書教育用ソフトウェアの開発



—プロトタイプの構築を中心として—

静岡県立大学短期大学部
安田 英理佳

現代のビジネス社会のトップマネジメントにとって迅速かつ的確に高度な意思決定をし、効率的に業務を処理し、遂行していくためには、有能な秘書の補佐が不可欠である。こうした社会情勢の中で、経営情報システムの一翼を担う秘書の育成のためには、その変化に対応した柔軟な教育が必要となる。そのような教育が行える教育担当者の数は限られていることから、秘書教育を行う際のツールとして、パソコンによる教育ソフトは有効となろう。また、コンピュータのネットワーク化が進んだ現代社会では、地理的・時間的な制約を超えた形での教育指導も可能となっている。以上のことから、コンピュータを利用した教育ソフトを開発し、その可能性を探ることは意義深い。

教育担当者に代わって、秘書実務の教育を行うことができるシステムの開発が理想ではあるが、そのシステムの中に教育担当者の膨大な知識、経験、判断基準などを盛り込むことは現段階では不可能に近い。

そこで本研究ではエキスパート・システム構築の手法を取り入れ秘書実務教育の中から秘書検定の教育を行うことができるシステムを構築することを試みた。

全国大会では本研究の目的、概要などを述べてから、実際にプロトタイプの実演を行った。今後も大会で得られた知見を採り入れて、よりよいシステムの構築を目指す。

ビジネス実務教育におけるイントラネット



安田女子短期大学 山下 明博

イントラネットは、インターネットの技術を企業の内部に適用し、その中の情報共有を安価に実現するというものである。今回、イントラネットに関する情報教育の必要性和、安田女子短期大秘書科で試行したイントラネット情報教育の評価を報告した。

日本の企業は、「情報革命」と呼ばれる技術革新の中で、その活動速度の見直しを迫られている。そして、企業内情報を発信したり、企業活動のスピードを確保するといった役割が、秘書に求められてきている。

そこで、秘書科において、2年後期の「エンドユーザコンピューティング」演習15時間のうち、5時間を使ってイントラネット教育を試行した。

HTML文書の作成環境には、Word97を選択した、そして学生は、自己紹介から始め、他の学生に内容を随時公開しながら4段階の演習をこなしていった。また、学生に動画GIF等を使用させ、HTML文書作成への興味を持続させるようにした。授業終了後のアンケートでは、94%の学生が授業に興味を持ち、98%の学生が自分の成果物に満足したと答えている。

他方、今回の演習では、著作権侵害や情報発信範囲の妥当性といった問題点が確認できた。今後、これらの問題点を考慮しつつ、秘書科の他の専門科目との連携を行いながら、実務により近い形でイントラネット教育を行っていきたいと考えている。

「経理実務担当者アンケートにみるビジネス実務教育の課題」



浜松短期大学 戸田 昭直
土佐女子短期大学 西川三恵子
土佐女子短期大学 桂 信太郎



企業の経理実務は、会計処理のコンピュータ化や会計制度の国際化、企業会計法の改正などにより影響を受け、経理実務担当者の業務内容や経理実務能力も変化する。ビジネス実務教育での経理実務教育の内容は、経理実務担当者の実態に即したものである必要がある。本研究は、社会の変化に即応した経理実務教育の在り方を検討する基礎資料とするために企業の経理実務担当者に焦点をあて、その業務内容、必要とする能力について調査・研究を実施した。調査期日は、平成10年8月1日から8月31日まで、調査地域は高知県と静岡県、調査対象は各県内の事業所である。

調査内容は、経理実務の研修方法、担当業務内容、経理実務担当者として身に付けたい簿記会計の知識、情報化時代の経理実務担当者として身に付けたい知識・技能、業務遂行で重視する能力、将来の経理実務担当者像などであった。集計方法は、単純集計と経理実務経験年数（経理実務経験5年未満の場合と5年以上の2区分）によるクロス集計とした。

調査結果から、経理実務経験5年未満の場合は、取引データの入力、伝票の起票・集計などの基本的な日常業務が中心であり、必要とする簿記会計の知識や技術や情報処理能力の知識や技術は日常取引を処理する範囲であること、経理経験5年以上の場合は、各担当部署からの資料徴収、決算スケジュール管理、株式総会の資料作成、財務諸表の作成、財務分析など、経理実務全体を掌握しておこなわれる業務が中心となり、必要とする能力は、財務管理などの応用知識や部門や全社的視点で情報システムを捉える能力であった。今回の調査・研究の結果から、ビジネス実務教育での経理実務能力育成の課題として、変化する経理実務内容の把握や目指す経理実務担当者の明確化、短大での経理実務教育内容の再検討の必要性が明らかとなった。

秘書業務の効率化に関する諸要因の研究



—経営組織と秘書との関わりを中心に—

名古屋女子大学短期大学部 柴山 正
一宮女子短期大学 一柳 達幸
静岡県立大学短期大学部 中村 健壽
同志社大学文学部 内山伊知郎
静岡県立大学短期大学部 安田英理佳
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
同志社大学文学部 余語 真夫
静岡県立大学短期大学部 福岡 欣治
静岡県立大学短期大学部 加藤 宏美



1. はじめに

本発表では、秘書担当部門および秘書といった問題組織運営および秘書担当部門の職場・業務に関する効率性、効率化に関し以下のように分析結果を報告した。

2. 調査方法

『会社四季報』98年3集(夏期号)より、計698社を抽出し、秘書担当部門の責任者、および秘書課員に全国規模の郵送調査を実施した。

調査内容は、責任者に「会社全体の組織運営の特徴」および責任者と秘書の双方に「秘書部門の職場・業務の特徴(効率性の評価含む)」の回答を分析することとした。

秘書担当部門の責任者宛に、責任者用の調査票1部、秘書課員用の調査票3部を挨拶状および返信用封筒とともに同封して送付した。責任者用は本人が、秘書課員用は責任者を通じて可能な限り勤務年数が2年以上の秘書課員に配布し、それぞれ個別に回答・返送するよう依頼した。責任者では123社123名、秘書課員では125社263名から回答が得られ、双方からは98社(責任者98名、秘書214名)だった。

3. 結果と今後の展望

本報告から、大きく次の二点が指摘できた。第一点は、組織運営や職場・業務の特徴が責任者、秘書双方の仕事の効率感と関連していることである。もちろん業務の効率性は主観的な効率感によってのみ把握されるべきものではないが、少くとも「効率的でない」との認識のもとで業務が効率的に遂行されているとは思われない。また第二点は、責任者と秘書の間で職場・業務の特徴に関する認識に広範なズレがみられることである。特に責任者と秘書をマッチングさせた組織単位の分析でこの結果が得られたことは、秘書部門全体としての業務の円滑な遂行を妨げる原因になっていることが推測されよう。

今後さらに、多様な項目間の相互関連も検討しながら、秘書業務の効率化に関連する諸要因を多面的に分析し、効率化に向けた具体的提言にもつながる探求をおこなっていききたい。

ビジネスにおける電子メール利用の実態と意識

東京工芸大学女子短期大学部 大島 武
東京工芸大学女子短期大学部 村田 雅之
Amazon.com, Inc. 西野伸一郎

ビジネスにおける「電子メール」利用の実態については、既に様々な



角度から研究が行われてきたが、電子メール利用が仕事のスタイルや社内コミュニケーションに与えている影響、電子メールに対するワーカーの考え方・感じ方、ビジネス・メディアの構造変化等に焦点をあてた調査研究はまだまだ少ない。このような問題意識から、オフィスの情報化・NW化がビジネスに与える影響についての経営学的、または社会学な先行研究を基礎としながら、以下のような視点を有する質問紙調査を設計・実施した。

まず、(1)「実態としての電子メール利用状況」を明らかにするため、1日当たりチェック回数、総送信数、利用時間等のデータを収集した。次に(2)「電子メールの利用がワーカーの仕事のスタイルに与えている影響」について、業務の効率化、及び仕事のひろがりという二つの視点から明らかにしようと試みた。加えて、(3)「社内コミュニケーションに与えている影響」、(4)「電子メールに対する考え方・感じ方」、(5)「電子メール導入前後のビジネス・メディアの利用変化」について、それぞれ質問項目を設定した。調査概要は以下のとおりである。

- (1)調査期間: 1999年2月22日～3月20日
- (2)調査方法: 質問紙調査(留め置き・郵送法)
- (3)質問紙配布数: 368通(8通×46冊)
- (4)質問紙回収数: 323通(回収率: 87.8%)

設定した各項目に対して興味深い知見が得られたほか、ネチケットの定着状況や、私用メールの現状など、更なる調査分析を必要とする研究課題も浮き彫りになった。発表終了後の質疑応答で指摘を受けた視点もふまえ、今後は「調査領域の拡大・深化」「経営サイド/ワーカーの意識ギャップの把握」「メディア及びメディア機器がワーキングスタイルに与える影響」等について研究を深めていきたい。

以上

※本発表は、研究課題「電子メールがオフィス・ワーカーのワーキングスタイルに与える影響」(平成10年度日本ビジネス実務学会助成研究)の一部として実施した「ビジネスにおける電子メール利用の実態・意識調査」の概要報告である。

第2会場

ジェンダーフリーなビジネス実務教育をめざして



—ジェンダー・バイアス払拭のための考察—

広島女子商短期大学 石井 三恵

女性も一人の人間として権利を持ち、対等に扱われるべきだという意識を高等教育機関を卒業した後、経済社会の一員となる女性たちにも、彼女たちと共に生きなければならない男性たちにも学ぶ機会を与えるべきであると考え。ビジネス実務を学ばせるにあたって、私たち教員の心の中に存在する「ジェンダー・バイアス」を払拭し、「ジェンダー・フリーな教育」に立脚したビジネス実務教育の確立が不可欠であるとの観点から考察を進めた。

1979年に国連で採択された「女性差別撤廃条約(通称)」を日本政府が批准するにあたって、初等・中等教育機関においてはジェンダーの視点で自己点検する機会が生まれたといえるが、高等教育機関においては女性学関連講座などが増加したといえ、十分であるとは言いがたい。とくに、学習者の意識に性差別をすり込ませる「慣習」の存在は「隠れたカリキュラム」として指摘されたおり、教師自身がジェンダーに関心を払わなければ性差別を認識できず、ジェンダーの再生産に拍車をかけることとなる。1999年4月から改正男女雇用均等法が実施され、6月には男女共同参画社会基本法が成立し、ビジネス社会を取り巻く環境も新たな展開を迎えた。秘書教育をさらにスパイラルアップさせたビジネス実務教育へと転換していくためには、外野からの批判を真摯に受け止め、自己点検を図る必要がある。女性差別撤廃条約の第10条(C)項にも「教材用図書及び指導計画を改定すること並びに指導方法を調整することにより行うこと」とあるように、ビジネス実務教育の教材や図書、指導計画など、ジェンダーの視点をふまえ、早急に再構築する必要がある。

オフィスワークにおけるエコロジー活動



京都短期大学 笠原多恵子
神戸女子大学瀬戸短期大学 中川 伸子
大阪国際女子短期大学 油谷 純子



企業の社会的責任の一つとして地球環境問題への取り組みが問われている。日本企業のオフィスでの、特に事務分野での環境問題への取り組みの実態調査を共同研究のテーマとしてとりあげ、近畿ブロック共同研究活動としての承認を得た。標題の下に環境マネジメント・システムISO14001の認証取得をした企業を中心にその現状を調査することとし、今回の調査対象として業種のことなるNEC(東京)、キリンビール株式会社(神戸)、原田税務会計事務所(東京)、大阪府庁を選びだした。

各事業所を訪問し、担当者から活動の詳細について説明を受けた。

非政府機関として設立されたISO(International Organization for Standardization 国際標準化機構)は環境に関する国際規格であるISO14000シリーズを1996年9月に制定した。日本でもこの国際規格を取得する企業数が現在で既に1600社以上となっており、今後も急速に増加する事が予想される。

- 1) NEC(日本電気株式会社): パーパルサイクルの推進、古紙回収運動の徹底、回収容器や回収方法の整備、オフィスステーションの設置。
- 2) キリンビール株式会社: 100%ゼロエミッション対策、事務エリアにおけるコピー用紙、事務用品の使用量の削減、省エネ対策。
- 3) 原田税務会計事務所: 事業系不用品及びOA廃棄物の削減、分別リサイクル、省エネの促進。
- 4) 大阪府庁: 省エネ、リサイクル、グリーン購入、用紙使用量抑制

等を含むエコアクションプランへの取り組み。

以上、各事業所のエコロジー活動の現状について発表した。またISO14001が今後日本の企業に与える影響、問題点についても言及した。

まとめ

「最高の経営とは環境重視の経営であり、経済発展と環境保護は共通の目的である。」という考えから、環境保全活動は企業の社会的責務となっている。しかし、その実行に当たっては、まだまだ多くの問題が残されている。今後日本企業がどのようにこの問題と取り組んでいくのか、ビジネス実務教育としても実態を理解し、授業の中でも新しい企業文化の方向について学生に指導していく必要があると考える。

基礎力養成の教授法としての“Active Learning”



—「考えること」の動機づけとして— 神戸女子大学瀬戸短期大学 中川 伸子

現在の短期大学でのビジネス実務教育を考える時、その基礎固めとして最も重要なことは、学生に「自らの頭で考えること」を育成することであると考える。その育成過程において、地球環境問題や企業倫理が個人の行動規範と無関係でないことを学生が気づくことができれば、更に教育効果が得られることとなる。

本研究発表では、まず「問題発見能力の育成」の教授法として、J.S.Brunerの直観理論を原理とする方法を試論として提出したい。その具体的な教授法である“Active Learning”は、C.R.Rogersの概念から筆者が名付け、昨年までの秘書教育において開発してきたものを基本にしている。秘書教育においては、講義形式から抜け出すことを主に考えて、教師と学生が場を共有する体験学習を進展させてきたが、ビジネス実務教育においては、何よりも「考えること」の動機づけをすることを第一に考えて、その開発を試みた。以下はその概要である。

一つのテーマに90分を要し、まず(1)教材の提示(出来る限りグローバルなもの)、(2)グループワーク(シュミレーション会議、ディスカッションなど)、(3)開発(WHYの追究による思考回路の整理)という順序で授業を進める。本研究発表では、世界の自動車メーカーの提携や合併のメリットとデメリットを考察することを例に採った。

ビジネス実務教育における“Active Learning”は、まだ多くの実施例をもっていないが、更に研鑽を続けたい。

問題解決型教育の提案

財団法人マツダ財団常務理事 谷 和親
財団法人マツダ財団事務局 粟屋 仁美



学生諸君が卒業後、社会で活躍できる力を養うべく、我々が行った「問題解決型授業」(コミュニケーション力、問題発見・解決力の向上を目的)を通しての提案である。

授業概要であるが、前半は、学生の視野を広め問題意識を形成させる為に、今後の社会変化や重要視される要件等講義した。(①ニュー価値観論②社会構造③国際関係論④地球の有限性⑤社会と女性)後半はグループ単位(実社会ではグループ活動が主である)での演習とし、講義に関連したテーマについて、仮説を立て、調査し、まとめ、発表させた。

授業の特徴としては、①講義と演習の合体②複数講師③グループ単位④テーマの選択制度⑤演習フレームの拘束⑥過程重視⑦資金・時間管理の厳しさ等社会疑似体験⑧競争原理の導入⑨講師・学生間の双方向⑩行事開催要領の発表会等が挙げられる。学生に対しては①実社会の疑似体験②チームワークの体験③授業への参画度向上④コミュニケーション力の向上の効果があつたと自負する。

大学のシラバスを社会で通用する生きたものにし、学生のコミュニケーション力、問題発見・解決力を養成する為にも、今回我々が行ったような演習、つまり、社会の問題を身近な問題化し、知識伝授方授業で得たものを駆使して「問題解決する授業」を増加させ、学生の授業に対する参画度、関心度を高揚させる事が、肝要と考える。

●第3会場●

学びの新しい視点「教員と学生が共に学び合う」からFDへの取り組み



短大のビジネス実務参加型授業評価をととして 秋草学園短期大学 野口 和枝

世界の情報化、日本の教育の大衆化に伴い、高等教育における教員と学生の関係も見直しを迫られている。江戸時代の私塾、寺子屋は学ぶものが主体をなし、師匠との信頼関係を基軸にした一対一の人間関係で成り立っていた。

日本の江戸時代の学習文化「滲み込み型」の視点は現代の高等教育「教え込み型」に対する見方を豊かにさせる。学び9種のなかで「共に鍛え学び合う」視点は教授のイニシアティブの一部を学習者に預けるという意味で学習者主体へ近付こうとする姿勢と言えよう。

日常の行動範囲の極めてせまい短大2年生に企業訪問シュミレーションを試みた。参加不参加、また訪問先を6社から1社を選択する自由をあたえ、時間厳守で教員と待ち合わせ成功までの一連の行動から、事前計画や準備が自らの目標達成の可能性を左右させることを縦断的に実証した。

よき教授活動を構成するものを特定するのは不可能であり、教授法を査定する意味はない。実務教育においてプロセスが重要であるにもかかわらず査定においては比較的軽視されてきた。

教員と学生相互に求められる改善点、相互の共感形成、バランス学習、フィードバック、学習の成果は自己評価により、学習のプロセスに自己

評価を内在させる工夫など学習者の自立を促すことを目的とした真の学びを提唱する。

ビジネス学確立理論の研究(第六報)



大阪キリスト教短期大学 林 雄太郎

本報告はビジネス学確立理論の研究第六報として社会現象や人間思考・思惟が如何に複雑系であるのかを、西田哲学でもってこれを解明すると共に、西田哲学で複雑系を解明することの意義を論究した。西田哲学は仏道修行やキリスト教の修行の中で解明されたものであり、読んでわかるものでなく、考えてわかるものでもない。修行の中で覚知されるものである。

西田哲学における「絶対無の自覚」は、自己が自己において見ることである。自己自身が見られなくなる時、すなわち「真に自覚」するのである。即ち、絶対に無にして自己自身を限定することを「絶対無の自覚」という。

また、人間の身体は動くものであると共に見るものであるが、これを「行為的直感の世界」という。換言すれば、現実の世界の意であるが、それは創造的社会的意を含むものである。すなわち、歴史的実現の世界である。行為は自己の表現作用として捉えるべきであり、物を見ると云うことは直感的なことである。直感とは客観から主観が生まれることで、真に物

を見ることを云う。直感は全体を一度に見ることではない。無限に人間が人間自身を限定するとか、場所が場所自体を限定することを意味する。円が円の中に円を限定する如きもので、これを「円環的過程」という。即ち、初めが終わりであり、終わりが始めであり、終わりが始めを限定し、始めが終わりを限定する相互作用が繰り返されている。これが現実の社会である。換言すれば世界が自覚するとき我々の自己が自覚する。我々の自己が自覚するとき世界が自覚するのであり、自己と世界とは「絶対矛盾的自己同一」の関係で存立するものである。

このように絶対無の世界、睿智の世界、絶対矛盾的自己同一の世界および場の論理は、複雑で非線形的な現象そのものである故に、複雑系の組織(思维)となるのである。ここにおいて、複雑系が西田哲学において解明せられることが論証・実証されたのである。即ち、複雑系を西田哲学で究明する意義が明確になったのである。

ビジネス実務における国語表現

社内での電子メール利用方法と問題点

近畿大学短期大学部 平田 祐子



本発表は、①電子メールの普及状況について報告した後、②電子メール導入以前の業務遂行方法について分析した。次に、③社内に電子メールが導入されることにより生じた課題について考察した後、④その課題を解決するための新しい文書表現についての提案をした。以下、それぞれの項目を要約する。

- ①電子メールは、ビジネスの分野に浸透して、3年後の利用率は、確実に増加するものと推定されている。
- ②電子メール導入以前の業務遂行方法を、定型業務と非定型業務に大別した。定型業務とは、慣例化された文書で仕事が完結するもので、一定のフォーマットが決まっており、そこに必要事項を記入するだけで社内文書が作成されるものである。非定型業務とは、ビジネス文書を作成する前に面談の機会を得て、対人コミュニケーションを取りながら折衝や根回しを行い、ほぼ合意に達したものを社内の手続きとして文書作成されるものである。
- ③社内に電子メールが導入されることにより生じた課題とは、非定型業務を遂行する際に、対人コミュニケーションの部分を電子メールが担えるかということである。対人コミュニケーションとは、相手の顔や表情を見ながら言葉だけでは表現できない相手の感情に踏み込まねばならない。業務を効率化して、ビジネスをもっと高度化していくためにも、非定型業務を電子メール化する必要がある。
- ④その課題を解決するための新しい文書表現について提案をした。「相手の考えを先取りした表現」「婉曲な表現」「相手の気持ちをやわらげるフレーズ」等。電子メールが、より高度なビジネスツールとなっていく上で、従来の「話し言葉」と「書き言葉」が融合するような新しいビジネス表現が生まれるのではないかと考える。

組織内の情報共有を考える枠組み

現在生じつつある経営システムの変化は、伝統的な情報共有の制度や

そのインセンティブシステムを変えようとしている。本研究は組織の情報共有システムを分析・診断する場合の、3層からなる枠組みを提案した。

第1層は戦略である。すなわち、まず当該組織で共有すべき重要な情報とは何か。さらに現状ではデータ、情報、知識のどのレベルで共有が実現し、どのレベルを目指しているかを問う。

第2層はシステムである。明示的および非明示的信息共有システムはどのように機能しているかを分析する。

第3層は情報共有基盤である。情報や知識の伝達・共有に必要なコンテキストは組織内で共有されているかを分析する。また組織メンバーに情報提供や情報活用モチベーションはあるか、そのインセンティブはどのように働いているかを第2層のシステムとの関連で考察する。

その際現実には、組織が意図したインセンティブと組織メンバーの実際のモチベーションとの間に不一致が生じることが少なくない。その原因は組織が提示した経営理念や業績評価方法等のインセンティブ・システムと、実際の昇進人事等の評価が異なっていることにある。



これら3つの層は互いに関連しながら情報共有の本質にアプローチしうる枠組みを提供してくれる。この枠組みを用いて事例企業の研究を行い、情報共有の実務的および本質的課題を明らかにする。

群馬職業能力開発短期大学校
ビジネスマネジメント科 山口 憲二

表現力開発 — プラス発想しよう —

浪速短期大学 植田 信博



ゼミナール(専攻演習2)で表現力開発をテーマに取り上げ、その授業の一環として「プラス発想訓練」を試みた。

まず基礎編として、受講生がテキストのケースを読んで「第三者的にみてプラス発想する」方法でグループディスカッションを行った。

次に実践編として、各グループ内の一人にマイナス事象を提案してもらい「長所」と「アドバイス」両方をセットにしたプラス発想のコメントをする訓練をした。この授業の意味と目的は、日常起きるであろうマイナス事象を悲観的に見ることなく、むしろ長所の発見に努め、アドバイスをし、相手にやる気を起こさせようという発想である。

受講生の感想文を抜粋すると「相手を傷つけないようにするためには、その人の長所を含めながらアドバイスすることは、その人を思って言っているのだから、すごくいいことだなあと感じました。」「この授業を受けて、みんなで協力しあってチャートを作成して、意見を語り合い、みんなの前で発表したりして、みんなとコミュニケーションがとれ、とても勉強になりました。このプラス発想訓練で学んだことを社会に出ても役立てていきたいです。とても楽しい授業でした」(原文のまま)

以上のような感想であった。

「引用文献」全国大学・短期大学実務教育協会編「オフィス・スタディーズ」紀国屋書店

●第4会場●

ビジネス社会の精神的側面における問題点とその対策の研究(その2)

ビジネス社会をとりまく環境からのアプローチ

北陸学院短期大学 菱田 陽子

富山コンピュータ専門学校 野口 喜美代

はじめに1999年3月発行の「ビジネス実務論集」掲載の「ビジネス社会の精神側面における問題点とその対策の研究—ビジネス社会をとりまく環境からのアプローチ」(報告者執筆)の内容の概略を述べた。次に、継続して調査・研究して途中経過を報告し、今後の研究方針を述べた。

1回目のアンケートは、「企業が従業員の『心の健康』に対し、どの

程度関心を持ち、その対策に取り組んでいるか」を調査した。その調査結果をもとにまとめたものと、2回目のアンケートを回答企業に送付した。

2回目のアンケートの内容は「メンタルヘルス全般に対する企業の意



識調査と抑うつ神経症 (depressive neurosis) に対する意識調査」に焦点をしばった。回答率は1回目の20%弱を上回り34%であった。

心の健康に対する意識と取り組み内容には企業間格差はあるが、深く取り組んでいる企業とその取り組み姿勢はワーカーにとって救いになるものであることが伺えた。「うつ」に対する意識は予想に近い内容であったし、ワーカーの「うつ」にかかる割合が増えているという実態を把握できた。

まだ研究途上の報告であるが、今後この調査結果の数字とアンケートのコメントを分析し、企業の中で実際に役立つメンタルヘルス・ケアの対策を考えていきたいと思っている。具体的には、メンタルヘルスの予防となる、心の気づきに関するセミナーやワークの実施プログラムを考え、それを企業で使っていただきそのフィードバックによる見直しなどを重ねていくことを願っている。また、国・地方行政・民間のメンタルヘルス・ケアに関する機関と対策状況、その変化について継続して調べていきたい。

仕事と時間—数えられる時間と数えられない時間—



樟蔭女子短期大学 河原 和英

はじめに

置時計から腕時計へと変化するに従い、時間も個人の重要な資源となり、時間=コストという意識が芽生えました。ここでは仕事と時間について、基本的な視点を検討してみたいと考えています。

数えられる時間

通常、時間とはある時刻から時刻までの間という「量」で考えられています。この時間をいかに有効に使うかがオフィスでの時間管理といえます。これを更に分析しますと、<共時化><順序付け>それに<進度調整>に分けられます。それぞれ「同時に仕事をする事」、「期日や期限それに優先順位」、「他の業務との調整」を意味します。

数えられない時間

成果主義や能力主義が職場に浸透して来ますと、数えられる時間に加えて、時間の「質」を要求されてきます。これは勤務時間をキチンと勤めるだけではなく、成果を要求されます。短時間でも成果を上がられる場合や時間をかけても成果が出ない場合もあります。ここに時間と仕事に質の要素が入り込んで来ます。そして時間は単なる「勤務」時間を越えて、24時間我々を取り巻いて来ます。成果を出すために24時間縛り、能力の発揮を要求する。それが厳しい質としての時間ではないでしょうか。

韓国の働く女性達



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



東アジアの女性については、情報が少なく、「儒教的父系社会で女性は社会的に低い地位に押しやられている」とは言われている場合が多い。韓国の女性についても社会的な活動の典から言うと、欧米に比べて目立たなく、社会進出が遅れていると言ってよい。しかし、良妻賢母志向であった韓国社会に最近新しい風が吹き始めている。政府の男女雇用平等法に始まり、各種女性活用施策が打ち出され、家庭に引き戻されがちであった女性達の社会への進出を促している。この施策を受けたかのごとく、また社会のニーズがあって、最近の女性の就業率、就業年齢はともに高まり、日本の数値に近づきつつある。



韓国企業社会は、日本と同様、男性中心に組まれた企業システムを持ち、組織の人間関係のネットワークも男性中心である。たとえ政府の音頭取りがあったとしても、簡単には変わり得ないこのような社会の、主流に女性が入り込むのは容易ではない。しかし、困難な中で元気に働く韓国の女性も多い。

今回の発表では、私達4名がすでに5年ほど継続してきた韓国企業調査

の過程で、出会い、交流を重ねてきた方々の紹介をすることにした。在韓日本の商社勤務の方、韓国財閥に勤務し退職した方、外資企業で働きながら実力をつけ、ステップアップを図っている方、若手で仕事に期待をかけている方など、統計ではその実態を知ることが出来ない元気に働く女性達の姿である。

私達は、今後これらの女性たちを中心に、社会的背景をも含めた内容の本にすることに決めている。今回の発表はそのための助走である。

学際的研究によるビジネス実務教育へのアプローチ



—山口県柳井市を題材とし—

岩国短期大学 浦川 幸広
岩国短期大学 中川 伸子
関東学院大学 中原功一郎



ビジネス実務教育は、複数分野の集合体である。各学科目領域における知識、技能を身に付けさせることが重要であることは、言うまでもない。また、それらの知識、技能を学生自らの力で選択、統合し、1つのタスクを遂行できるように指導してゆくことも重要であろう。私たちは、さらに、学際的研究のモデルを示すこともビジネス実務教育における有益な指導法の1つであると考えている。こうした観点から、私たちは、山口県柳井市を研究対象とし、広島市、広島県佐伯郡宮島町、山口県岩国市との比較をふまえながら、同市の地域特性と観光の現状について、研究発表を行った。



どこにでもあるような身近な街の一例として、柳井市を研究対象とし、地域研究、観光の分野から論を展開した。また、論を進めるための1つの手段として、アンケート調査を行い、心理学で一般的にもちいられる技法を利用して、その分析を行った。よって、地域研究、観光、心理学という3分野からの取り組みにより、「柳井市の地域特性と観光の現状を論ずる」という1つのタスクを遂行したことになると言えるのではないだろうか。

本研究が、ビジネス教育における学際的アプローチの一例として、資することができれば幸いである。

産能短期大学卒業生に関する職業と仕事の経歴についての調査研究



産能短期大学 小野 紘昭

調査概要

現在は雇用不安が広がっており、キャリア形成に対する関心が高まりつつある。そうした中で本調査は次の目的で実施された。(1)本学の卒業生が現在どのような仕事に就いているのかの実態を把握する。(2)現在まで、どのような仕事の経歴を重ねてきたのかを調べ、キャリア形成の傾向を探る。(3)短期大学時代に学んだ事が、その後の仕事にどのように活かされているかを調べ、学生の職業能力育成への参考とする。

期間は1998年7月21日(火)から8月10日(日)とした。調査は1978年度~1998年度卒業生1800人にアンケートを郵送し、有効回答数は552人(回収率30.7%)であった。

調査結果と考察

調査結果から卒業生の就業意欲が極めて高いことがわかった。また、仕事の意識やキャリアに対する取り組み姿勢が前向きであることも把握できた。職業能力については在学中に修得した能力が大きく寄与していることも明確になった。一方、卒業生が社会に出てから仕事に活かされると指摘した点は、職業の実態に合わせたカリキュラムの充実、学生の職業意識の涵養、キャリア形成支援、卒業生との情報交換であった。

そこで、これから取り組むべきことを次の三つにまとめた。1. 時代や環境の変化を先取りして、カリキュラムに反映できるように、外部情報を取り込む仕組みをつくること。2. 生涯にわたって雇用される職業能力(エンプロイヤビリティ)を向上していける再学習の機会をさらに拡大していくこと。3. キャリア相談機能を充実させ、学生と卒業生のキャリア支援を強化していくことなどである。

WORK SHOP

21世紀のビジネス行動指針とビジネスに関する高等教育の研究

研究代表者 大阪キリスト教短期大学 **林 雄太郎**
堀 正久
京都YMCA専門学校 **河原 和英**
ブール学院大学短期大学 **部浮田由子**

当ワークショップは10名の参加者を迎えて行われた。まず、あいさつとメンバー紹介を行った後、アンケートの記入をお願いし、研究発表に移った。

研究発表の内容は以下のとおりである。

報告1. 総括：21世紀のビジネス展望 **林 雄太郎**
報告2. 経営キーワード **堀 正久**
報告3. 働く側からのビジネス行動 **河原 和英**
報告4. 今後のビジネス教育 **浮田 由子**

研究発表終了後、先にお願ひしたアンケートを回収し、その結果に対するコメントを浮田先生が行った。

その後ディスカッションに移り、活発な意見交換を行った。最後に研究代表者である林先生から謝辞を述べ、ワークショップは終了した。

ビジネス実務教育における企業との連携

研究代表者 安田女子短期大学 **長瀬 徹郎**
財団法人 マツダ財団 **谷 和親**

最初に、このような取り組みをはじめた背景・経過ならびに「現代ビジネス論」について説明を行った。

続いてマツダ財団の谷、栗屋両氏による「現代社会論」について説明があった。

その後の質疑応答ならびにディスカッションでは、たくさんの質問・意見が寄せられた。その主なものとしては

- ・講師の資質は？
- ・講師に払う謝礼は→この講師のコストは？
- ・中間発表までに学生が取り組んでいる事項は？
- ・グループ分けの考え方、その中で役割分担は？
- ・グループの差は指導者の力量の差と関係するか？
- ・落伍者の扱いをどうしているか？
- ・マツダ財団は他大学にも出講しているか？

などの質問があった。

マツダ財団の岡谷氏から大学教育についての提言、長瀬より企業との連携の際、企業人においては「大学に対する差別、誤解がある」との説明の後、62名の参加者を迎えた当ワークショップは盛会のうち終了した。

群馬県における企業実態調査

—自律型組織、新たな組織文化創造—

研究代表者 育英短期大学 **安藤 光俊**
高崎経済大学 **大宮 登**
高崎商科短期大学 **大宮 智江**

群馬女子短期大学 **三宅 路子**
群馬職業能力開発大学校 **山口 憲二**

本ワークショップは、「関東・東北ブロック研究会'97共同研究」で実施した「群馬県における企業実態調査」をベースに企画されたものである。調査対象企業は、群馬県内でユニークな活動を行っている企業を選び、また詳細なる情報の提供・協力を得られた企業について実施した。

最初に、ワークショップのねらいと進め方の説明があり、続いて、共同研究をベースにした話題提供が下記のとおり行われた。

- (1) 群馬ゼロックスにおける人材開発 **山口憲二**
- (2) 群馬ゼロックス・ルネサンス運動 **大宮 登**
- (3) 甘楽信用金庫の人事制度 **大宮智江**
- (4) 日本企業と外資企業の組織の違い **三宅路子**

調査結果から、①情報の共有化・オープン化をはかることにより、自己責任型組織へ、②自己啓発、自主性を重視する自律型組織を目指す、③組織がフラット化するなかで、人間関係スキルを重視するとともに、職場の風土作りをはかり、組織文化を創造する新しい組織像が浮かび上がってきたことが報告され、質疑応答を行った後、まとめと今後の課題が提言され、終了した。

現代ビジネス環境における実態調査

エレクトロニクスコミュニケーションと ヒューマンコミュニケーション

研究代表者 愛知産業大学短期大学 **田口 智子**
浜松短期大学 **明瀬 純子**
一宮女子短期大学 **一柳 達幸**
星陵女子短期大学 **寺田理恵子**
高田短期大学 **真弓 徳光**

11名の参加者を迎え、まず、「ビジネスを取り巻く社会環境」と題し、時代の変化対応、環境の変化に対する企業の対応、企業が求める人材、短大に求められる教育などについて発表があった。

研究の調査の概要として以下の説明があった。

- ・調査目的
- ・調査測定法と企業選択
- ・一次データ及び二次データ収集
- ・予備調査にみる仮説
- ・データ導入と今後の研究計画

質疑応答では、

- ・組織行動やスキル面を取り入れる場合どのように、また取り入れる意はあるか
- ・予備調査と一次調査の関わり～関連性
- ・調査目的をしぼること
- ・調査方法及びそれを導くガイドラインの明確化について
- ・調査の進め方について

などのたくさんの質問、意見が寄せられた。

オフィスにおける異文化間コミュニケーション

研究代表者 國學院大学 栃木短期大学 **荒川恵美子**
愛知女子短期大学 **大津 洋子**
岡崎女子短期大学 **河村 眞澄**

フェニックス短期大学 原川かず江
一宮女子短期大学 水谷 啓子

当ワークショップは7名の参加者を迎えて開催された。

最初に、荒川先生から、研究目的や対象者、今回の調査対象者のプロフィール一覧の紹介があった。

次に、本発表でアングロを取り上げるに至る経緯について説明がなされた。国別・地帯別のまとめをケーススタディ形式で荒川・河村両先生から発表ののち、先行研究との比較を通しての小考が荒川先生より述べられた。

続いて、今回の調査の反省点と今後の予定についての発表があった。最後に質疑応答に移った。研究者全員が質疑の応答にあたり、参加者との活発な意見交換がなされた。

日本語表現「話す」における周辺言語 (パラ・ランゲージ)の指導方法を探る

研究代表者 比治山大学短期大学部 久次 弘子
愛知江南短期大学 清水たま子
市邨学園短期大学 水口美知子
名古屋女子文化短期大学 川口 直子

15名の参加者でワークショップが行われた。当初の予定どおり進めていったが、途中からの参加者に再度説明したため、実務教育への応用についてと討議については時間が足りなくて、一部を割愛した。

まず、当ワークショップの発足の動機とねらいについて説明し、パフォーマンス学における周辺言語の位置付けを紹介した。

周辺言語の指導方法については、身近な事例を取り上げ、実際に進めたせいか、皆が熱心に耳を傾けてくれたように思う。

メンバーが核になって行った演習にも興味を示され、半ば楽しみながら、誰もが口を開け、リーダーに習って実習をした。

周辺言語に対する理解と、その指導の必要性を感じてもらえたと自負している。また、ビジネス実務教育の教員ばかりでなく、英語学、心理学、国語学の先生たちにもおいでいただいていたので、自由討議ができていたなら、もっと有意義なワークショップになったのではないかと思っている。

今後さらに研究を深め、有意義な指導方法を探っていきたい。

ビジネスのためのプレゼンテーション

研究代表者 東京家政学院大学 小野塚久枝
東京工芸大学女子短期大学部 大島 武
山形女子短期大学 阿部 康子
秋田経済法科大学短期大学部 海老川 寿美夫
東京経営短期大学 小川 待子
日米会話学院 的場 佳子

まず、共同研究の趣旨および経過説明を行い、参加者にミニ・アンケートをお願いした。

続いて、小グループに分かれて、ディスカッションを行い、最後にミニアンケート分析に基づく研究報告がなされた。内容は以下のとおりである。

- ・プレゼンテーションの定義
- ・プレゼンテーションの構成要素
- ・プレゼンテーションに関わる担当授業経験
- ・企業人へのアンケート調査の結果報告

「プレゼンテーションの育成」に関わる各自の担当科目と授業内容、授業の展開については、多くの時間をかけ、情報交換・討論が行われた。その中でプレゼンテーションの概念の多様性、育成科目とツールの悩み、指導者としての力不足を感じる科目、評価対応についてが主な論点とな

った。白熱した意見交換に、このテーマの一層の研究開発が、各観点から必要とされていることを痛感した。

今後の研究課題の検討については、共同研究会に持ち込むこととし、18名の参加者を迎えて行われた当ワークショップは盛会のうちに終了した。

ビジネス情報学の構想

研究代表者 東京工芸大学短期大学部 佐藤東九男
国際短期大学 重田 守輝
日本橋女学館短期大学 藤田紀美枝
日本大学短期大学部 四之宮玲子
東京家政学院大学 小池 澄男
東京家政学院大学 原口 正行

10名の参加者を迎えて、当ワークショップを開催した。

まず、「ビジネス情報学の構想」についての研究発表の後、参加メンバー全員から意見を聴取した。

続いて行われたフリートーキングでは、いろいろな意見交換が行われ、無事終了した。

群馬県における企業実態調査

—これからの実務教育の方向性を探る—

研究代表者 高崎商科短期大学 武田 秀子
高崎商科短期大学 大宮 智江
高崎商科短期大学 岡田小夜子

「これからの実務教育の方向性」というテーマの当ワークショップは15名の参加者を迎えて、開催された。

まず、群馬県企業からのアンケート結果、高崎商科短期大学卒業生からのアンケート結果についての発表があった。アンケート結果からの意見のまとめと今後の実務教育の方向性についての発表があり、グループ討議に入った。

最後に、グループ討議の成果を発表し、全体のまとめを行い、終了した。

21世紀の秘書教育の内容は？

研究代表者 共栄学園短期大学 鐘ヶ江弓子
常磐大学短期大学部 佐藤 啓子
日本橋女学館短期大学 北垣日出子
近畿大学短期大学部 大窪 久代
産能短期大学 風戸 修子

風戸先生の総合司会のもと、25名の参加者を迎えワークショップを開始した。まず最初に、1年半にわたって行ってきた共同研究概要について鐘ヶ江が説明を行った。

続いて大窪先生が「外資系企業における秘書業務の変容」のうち、とくに業務内容の変化に焦点を当てて報告した。そして、面談した秘書の肩書きや業務内容の方法などに関する質疑応答の後、北垣先生の司会でディスカッションに入った。

テーマは

- ・これから求められる秘書教育の内容とは？
- ・電子メールによってビジネス業務はどう変わるかなどであった。

佐藤先生から「これから、求められる秘書実務教育一現場に立ち返って」と題し4つの提言がなされ、それを受けてまた、先の報告に関してもフ

ローアの先生方からご意見、ご要望、ご提言があり、活発な意見交換が行われた。

WORK SHOP

ビジネス実務教育における教授法の研究 (11)

研究代表者 東京家政学院短期大学 天野 恒男
 湘南国際女子短期大学 小川 怜子
 株式会社物産研修センター 小槇 俊一
 産能短期大学 竹之内幸子
 秋草学園短期大学 野口 和枝

当ワークショップは、ビジネスにおける教授法の研究というテーマで、これまでの研究を披露し、参加者の意見・質問をいただきながら、さらに研究を深めることをねらいとして38名の参加者のもと行われた。

まず、関東東北ブロックにおける1年間にわたる共同研究の発表内容について、レジュメにより報告がなされた。教授法の教育上の位置付け・よりどころ、各種教授法の類型、参考文献、学びの視点「九つの分類」などを簡潔に触れた。

次に産能短期大学の竹之内先生が教授法の改善につなげる「学生による授業評価」について評価の実例をあげながら発表した。その中で、学生はかなりまじめに評価しているという指摘が印象的であった。

教授法に関する自由討議では、学生による授業評価や教授法に関してさまざまな意見が出され、参加者同士の意見交換が積極的に行われて活気を呈した。参加者における体験談、日頃考えていること、他人の意見に対する同調・反対意見等ひと言では言い尽くせないほど多くの、多様で深みのある意見が見られた。これはそれだけ教授法について、いかに日常関心を寄せている先生方が多いかを物語っているように感じた。

最後に、討議結果を今後の教授法研究に活用させてもらおうと同時に、入り口にたったばかりのわれわれの教授法研究をさらに深めて行きたいので、いっそうのご鞭撻・ご支援をお願いしたいところである。



ホスピタリティの実践研究

研究代表者 嘉悦女子短期大学 古閑 博美
 文理情報短期大学 金子 章子

1. 参加者

植田信博 (浪速短期大学)、牛島光恵 (西武文理大学)、緒方真澄 (平安女学院短期大学)、岡野絹江 (富山福祉短期大学)、金生郁子 (香蘭女子短期大学)、金堂佳永子 (富山経済専門学校)、木村繁 (樹林房)、計7名

2. 進行

- 1) 主催者から「ホスピタリティ」の概念について説明
- 2) 参加者から、簡単な自己紹介とワークショップ参加の理由についての説明
- 3) 「ホスピタリティ」の認識に関するアンケートへの回答
- 4) アンケート結果に基づいて、「ホスピタリティ」の概念
- 5) 主催者から「ホスピタリティ」教育の一例として「しゃがみこみ作戦」、「笑顔作戦」などの紹介
- 6) 全体のまとめ 「ビジネス実務担当者の認識する『ホスピタリティ』とは」

3. まとめ

このワークショップにおいては、「ホスピタリティ」の意味や語源等を議論するだけでなく、「ホスピタリティ」の根元として、感謝の心や信頼する心、信頼されるということなど、心の教育の必要性が認識されると同時に、心の部分を技術で補うことができるということをも合わせて認識された。

我々のワークショップでは、参加者が、事務局以外7名と非常に少なかったものの、7名全員が問題意識を持って参加していただき、非常に熱心な討論を行うことができた。参加者の皆様に厚く御礼申し上げます。また、この機会をくださった学会事務局、大会事務局、ならびに大会の開催場所を提供してくださった安田女子短期大学の関係の方々に深く御礼申し上げます。



平成11年度 会員総会

● 森脇会長代行 会長就任

● 今後の学会方針

第18回全国大会挨拶

会員総会に先立ち、森脇会長代行は、安田女子短期大学キャンパスで開催された第18回全国大会の謝辞を述べられ、開会の挨拶をされました。

大学のキャンパスを使用して全て行う大会は初めての試みであり、また、ホームページの開設、公開講演、ワークショップ、これらも加えて初めての試みです。こうした試みをしていただいた大会準備委員長の川瀬啓子先生をはじめ、安田女子短大の教職員の方々、そして中四国ブロック研究会のメンバーの方々のご協力に心から感謝申し上げます。

皆様におかれましては、この1年間はおそらく忙しくかつ厳しい1年だったのではないのでしょうか。教育機関も、企業も、官公庁もかつてない厳しい経験をしており、色々と対策を打ってはいるものの、未だその効果は現れず、先の見通しのつかない状態にあります。

本学会も社会情勢の影響を受けており、いくつかの課題を抱えております。その中で学会にとって最も大きな課題は何か。会員の減少など、色々あげられると思いますが、私は「高等教育界の教育問題」への本学会の取組みが最も重要な課題だと思っています。

今、高等教育機関、特に短大が厳しい状況にあります。そこで、多くの短大が実務教育を取込む必要性を感じており、「実務教育」に「熱いまなざし」が向けられています。しかし、これに充分応えているといえないのが本学会の実状です。見方を変えれば、本学会が取組む価値のある課題が目の前にあるということでもあります。

もちろん、短大の危機を安易なビジネス実務教育の導入だけで救うことはできませんが、高等教育界の教育問題を認識し、学会としてできることに積極的に取り組み、解決に貢献していく。これが本学会の今やるべき最も重要な課題であり、また使命であると思っています。

この全国大会の研究活動や会員との交流を通して、ともに問題意識を高めようではありませんか。実り多い大会となりますことを祈念しています。

次いで行われた1999年度の総会(前半)で、一年間のレビューを次のようにされました。

(1) 事務局の移転

次期事務局は会の継続性を考え、産能短期大学で引き受けることにいたしました。昨年夏から、業務を徐々に札幌国際短期大学短期大学部から引継ぎ、現在移転を完了いたしました。その間、何かと皆様にはご迷惑をおかけして申し訳ありませんでした。また学会の財政が逼迫していることが分かり、経費は押

さえたものの、本年度は既に動いていますので、新たに手を打つことはほとんどできませんでした。どこに問題があるかは明確になっていますので、次期の予算に反映したいと考えています。

(2) 次期役員体制と内規等の整備

役員体制について理事会で検討いたしました結果、「役員任期間が長い」等の会員の意向を尊重しつつ、一方で学会運営に支障が出ないように、現理事会が責任を持って学会の役員人事の一新を図る、ということにいたしました。そして、この方針で内規等の整備や次期役員体制作りを進めました。その役員体制作りの考え方の主なポイントをご紹介しますと次の4点になります。

① 役員任期の長い(4年以上)方から順次交代する

理事、幹事の任期は長くて2期4年とすることにいたしました。

しかし、今回の規程では取って明文化しませんでした。なぜなら現役員の方々の任期が4年以上に該当するため、今、規程に入れますと施行時から適用となるので、早く交代ができないからです。

② ブロック研究会のリーダーは全員交代する

役員全員の交代は学会運営上できませんが、リーダー交代は可能であると考えました。(就任して間もないリーダーは別)これはブロック研究会が軌道に乗ってきたからできることであります。

③ 多様な視点を持つ人材を加える

まず、実務家を評議員に迎えて、その豊富なビジネス経験をもとに学会の活性化に貢献していただくことにしました。次に、女性の割合を高めることで、視点を豊富にして、学会活動の活性化を図ることを期待したいと考えています。

④ 役員選出は、選考委員の選出によって十分な意見交換と合意を重視する方法をとり、選挙による方法はとらないこととする。

色々な方法のメリット・デメリットを理事会で検討した結果ですが、特に、情報の充分にないところでの選挙のデメリットの大きさは皆様もご承知のところだと思います。この点につきましては選考委員会で説明し、ご理解をいただきました。

(3) 学会のあり方や会員募集について

我々は実務家等、新しい会員の入会を望んでいるわけですが、

それには新しい分野の方々に対して学会の「ビジネス実務研究・教育の目的」と「研究対象領域」をできるだけ分かりやすく明示する必要があります。この点について理事会で議論してまとめました。別添の資料をご参照ください。永久のものではありませんが、ひとまずこれをもとに新会員の募集を行いたいと思っています。

午後で開催された1999年度の総会(後半)では、理事会の互選で会長に選出された森脇新会長が、会長就任に際して「ひとつの流れとして受け止め、また学会の継続性を考え、お引き受けすることにいたしました。皆様のご支援とご協力をお願いいたします。」と挨拶され、2ヶ年の活動方針と重点目標を挙げて説明されました。

●2カ年(1999年・2000年度)の活動方針と重点目標

活動方針

【方針1】財政状態を立て直し、健全化を図る

収支バランスが崩れており、このまま行けばあと1年で赤字になる見込みです。そこで99年度はこの問題に対応するため諸経費の削減をいたしますが、一方で2000年に向けて、学会としての新規事業「ビジネス実務に関する研修会」を行うために先行投資を行います。こうして学会の財政基盤の健全化を図っていきたいと考えています。

【方針2】口頭教育機関(大学・短大)の実務教育問題解決に貢献する

高等教育機関(大学・短大)において、ビジネス教育に注目が集まっていますが、「高等教育におけるビジネス実務教育とはどういうものか」「具体的に何をどう教授するか」について、明確になっていないのが現状です。この課題に対して、本学会が役立つこと、できることを提供していきたいと思えます。この現実の問題解決に貢献する努力をすること、そのことが本学会の「コアコンピタンス (core-competence) を作ることになると考えています。

【方針3】共同研究の推進と学会組織へのコミットメント

ビジネス実務の研究はビジネス現場のフィールドに立脚したものであり、学際的にアプローチして、臨床の知を生み出していくものであります。こうした広がりを持った実践的研究は、チームによる共同研究によって質の高い結果が出せると考えられます。したがって、ブロック研究会が中心となって、これまでの共同研究の動きを一層推進させていきたいと思えます。

【方針4】2000年記念誌と記念大会を実現する

記念大会を開催することで、20年間の学会活動の総括とこれからの展望をともに確認したいと思えます。2000年度の実施に向けて、99年度はプロジェクトを組んで準備を行います。



重点目標

1. 収支バランスの改善

1999年度の目標：諸経費の削減をはかり(人件費・会議費・交通費・印刷費等で約30%減)、研究開発に回す。

2000年度の目標：諸経費の削減を継続する一方で、新規事業による収入を増加させる。

2. 新規事業「研修会」の開催

1999年度の目標：「ビジネス実務教育に関する研修会」の企画・運営の準備をする。

研修会の企画・運営は、教授法共同研究チームやブロック研究会(2000年度研修会担当)と連携して進める。

2000年度の目標：「ビジネス実務教育に関する研修会」を実施し、研修会を通して短期大学等のビジネス実務教育の質の向上に貢献する。

3. 研究助成制度の開設と推進

1999年度の目標：教授法研究助成制度をスタートさせ、教授法の共同研究の取り組みを始める。

2000年度の目標：1999年度の教授法プログラム開発の成果を、新規事業の「研修会」に組み込む

4. 学会組織へのコミットメントの推進

1999年度の目標：ホームページを開設し、学会の研究活動内容の情報開示をする。

2000年度の目標：会員及び学会外の方々に対して、学会の研究活動への関心を高めてもらう具体策を実行に移す。

5. 2000年記念誌と記念大会の実現

1999年度の目標：2000年記念プロジェクトを編成し、記念誌の発行と記念大会の企画準備をする。プロジェクトは編集委員会や研究推進委員会と連携して進める。

2000年度の目標：記念研究大会は10月(札幌)開催、大会終了後記念誌を発行する。

最後に、森脇新会長は以下のことを述べられ、総会が閉会致しました。

これら4点の活動方針と重点目標で学会活動を進め、皆様とともにこの学会の会員であることに誇りの持てる、学会、社会に貢献しているという実感の持てる、学会にしていきたいと考えています。会員の皆様のご理解とご支援をお願いします。

平成11・12年度 役員体制

会 長	森脇 道子	産能短期大学 学長
副 会 長	大宮 登	高崎経済大学 教授
常任理事	佐藤 啓子 福永 弘之 吉田 寛治 鳥名 正英 川瀬 啓子 北崎 寛	常磐大学短期大学部 教授 兵庫県立姫路工業大学 教授 金沢学院大学 教授 愛知女子短期大学 教授 安田女子短期大学 教授 札幌国際大学短期大学部 教授
理 事	松井 弘子 池内 健治 佐藤 東九男 武田 秀子 藤田 利久 藤本 幹子 佐々木 怜子 中村 健壽 緒方 真澄 唐崎 斉 篠原 収 佃 昌道 坂本 一登	北海道女子大学短期大学部 助教授 産能短期大学 助教授 東京工芸大学女子短期大学部 教授 高崎商科短期大学 教授 川口短期大学 教授 千葉経済短期大学 教授 愛知学泉女子短期大学 教授 静岡県立大学短期大学部 教授 平安女学院短期大学 教授 滋賀女子短期大学 教授 広島学院大学 助教授 高松短期大学 教授 福岡女子短期大学 助教授
事務局長	内藤 英俊	産能短期大学 講師
監 事	天野 恒夫 中佐古 勇	東京家政学院大学 教授 十文字学園女子短期大学 教授

名誉顧問	和野内 崇弘	札幌国際大学・札幌国際大学短期大学部 学長
顧 問	秋葉 中 刈田 紘 高月 東一 畑中 國明	学校法人秋葉学園 理事 東京YMCA専門学校 元校長 東京工芸大学女子短期大学部 名誉教授 東京スクール・オブ・ビジネス元校長

●日本ビジネス実務学会 会員数の推移●

年月日	正会員 (人)		賛助会員	
	正会員 (人)	研究会員 (人)	機関数	口 数
S.57.5.1 現在	226	8	44	51
H9.6.4 現在	761		52	52
H10.6.3 現在	720		43	43
	+ 31			
	- 30		- 4	- 4
H11.5.29 現在	721		39	39

日本ビジネス実務学会・評議員

(実務家)

猪熊 洋文	株式会社ミスミ取締役
岡野 徹	旭化成工業株式会社常務取締役 人事部長
重松 郁也	株式会社ベネッセコーポレーション 情報統括部長
田川 百彦	人材開発研究所 所長 (元株式会社フジタ都市環境アカデミー所長)
堤 幸男	株式会社内田洋行 新規事業開発室長
吉村 勲人	株式会社帝国ホテル 取締役営業部長

(教育者)

浅川 修二	北海道文教大学 学長
秋葉 英一	学校法人秋葉学園 理事長
堀江 光	城西大学女子短期大学部 教授
植竹由美子	仙台白百合短期大学 助教授
柴山 正	名古屋女子大学短期大学部
武田 寿子	医療福祉専門学校
白川美知子	中九州短期大学
福井 有	大手前女子短期大学

平成11・12年度 委員会組織等

委員会名 内容 備考

■企画委員会

年事業計画の立案・実施・検討年次予算案の立案新規事業の企画案諸規定・組織改編の立案国際交流の検討教授法研究助成制度の運用

◎大宮 登 北崎 寛 川瀬 啓子 池内 健治 鳥名 正英 唐崎 斉 坂本 一登

■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

◎佐藤 啓子 佐藤 東九男 川瀬 啓子 佐々木 怜子 北崎 寛 中村 健壽

■研究推進委員会

年次研究大会の企画方針の策定全国大会の研究発表者の決定ブロックリーダー間の連携(連絡会)ブロック研究会の研究推進

◎鳥名 正英 篠原 収 坂本 一登 唐崎 斉 武田 秀子 松井 弘子

■広報委員会

会報の企画・編集学会の広報の企画・編集学会員募集方法の検討

◎吉田 寛治 藤田 利久 池内 健治 藤本 幹子 内藤 英俊 佃 昌道

■2000年記念プロジェクト

2000年記念誌の発行(編集委員会と連携)
2000年記念研究大会(研究推進委員会と連携)

◎福永 弘之 中村 健壽 緒方 真澄 藤田 利久 篠原 収 坂本 一登 丹治 和典

◎北崎 寛 松井 弘子

平成10年度 収支計算書

(平成10年5月1日～平成11年4月30日)

(単位：円)			予 算	決 算
会費収入			500,000	545,100
正会員	4,050,000	3,480,000	1,200,000	921,900
賛助会員	1,750,000	1,600,000	1,000,000	1,296,399
			1,500,000	1,596,343
			1,800,000	2,436,276
援助金収入	1,500,000	1,500,000	1,440,000	1,440,000
雑収入	50,000	45,174	500,000	500,000
受取利息	18,000	15,106	1,200,000	924,700
研究推進準備金	7,000,000	7,000,000	1,000,000	617,937
			800,000	540,171
			50,000	39,355
			50,000	88,625
			82,016	0
			2,000,000	2,000,000
			5,000,000	4,447,490
			0	0
合 計	14,368,000	13,640,280	18,122,016	17,394,296

収入の部	予 算	決 算	支出の部	予 算	決 算
第18回全国大会	4,965,000	4,525,100		4,965,000	4,491,891

貸借対照表

(平成11年4月30日現在)

(単位：円)

資 産 の 部		負 債 の 部	
普通預金		未払金	0
北洋銀行	4,063		
北洋銀行	4,077,975	負債合計	0
富士銀行	2,138,772		
(郵便局)	226,680	正味財産の部	
		定期預金	
		0 2000年度記念事業積立金	
		2,000,000	
		研究推進準備金	4,447,490
		正味財産合計	6,447,490
合 計	6,447,490	合 計	6,447,490

平成11年度 収支予算(案)

(平成11年5月1日～平成12年4月30日)

(単位：円)			支 出 の 部		
	平成10年度 (実績)	平成11年度 (予算)		平成10年度 (実績)	平成11年度 (予算)
前年度繰越金	3,764,016	0	大会関連費	545,100	0
会費収入			2000年記念事業 特別経費	0	2,000,000
正会員	3,480,000	4,882,400	論集発行費	921,900	800,000
賛助会員	1,600,000	1,560,000	会議費	1,296,399	1,000,000
援助金収入	1,500,000	1,500,000	研修開発費(注1)	0	500,000
雑収入	45,174	40,000	広報費	1,496,343	1,000,000
受取利息	15,106	10,000	旅費交通費	2,436,276	1,500,000
研究推進準備金	7,000,000	6,447,490	ブロック研究会 補助金(注2)	1,440,000	1,795,000
			研究助成金(注3)	500,000	0
			JACB教授法研究助成金	0	1,000,000
			人件費	1,024,700	900,000
			事務費		
			通信費	617,937	500,000
			印刷費(注4)	540,171	50,000
			消耗品	39,355	50,000
			雑費	87,890	50,000
			予備費	0	94,890
			2000年記念積立	2,000,000	0
			研究推進準備金	4,458,225	3,200,000
合 計	17,404,296	14,439,890		17,404,296	14,439,890

注1：研修開発費は、2000年度新規事業として発足する「ビジネス実務に関する研修会」のプログラム開発費用
 注2：ブロック研究会補助金は一人当たり2500円とする
 注3：研究助成金はJACB教授法研究助成金に移行する
 注4：印刷費の大半を占める会員名簿は今後、隔年印刷とする

●懇親会●

川瀬 啓子 大会準備委員長



丹治 事務局長 退任



● 次回(第19回)全国大会(2000年記念大会)の開催予定 ●

開 催 日：平成12年9月7日(木)、8日(金)

当 番 校：札幌国際大学短期大学部

統一テーマ：21世紀を展望するビジネス実務教育

なお、全国大会前日の9月6日(水)に、ビジネス実務研修会を予定しております。(参加費は15,000円を予定)

また、同年12月にはビジネス実務教育担当者向けのワークショップセミナーの開催を予定しております。(参加費は50,000円を予定)

詳細は後日ご連絡します。

学会事務局からの連絡

- 第18回全国大会のプログラム・論文集を販売しております。ご希望の方は安田女子短期大学にご連絡下さい。
(担当：川瀬先生、もしくは安田先生 TEL：082-878-8111)