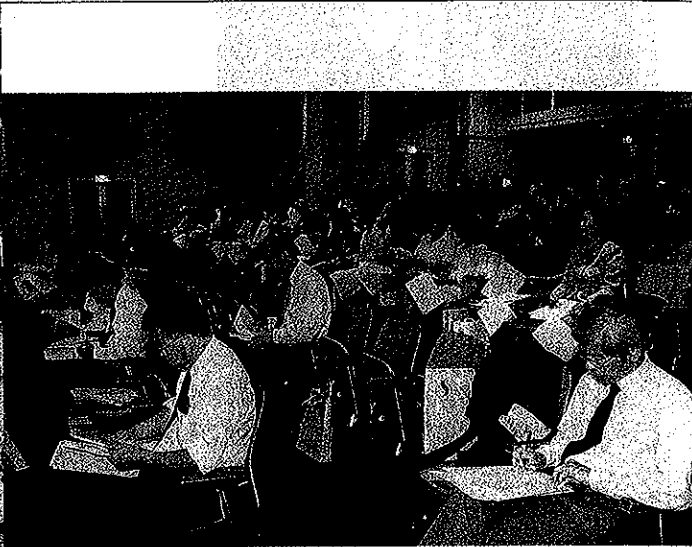


学会報

日本ビジネス実務学会

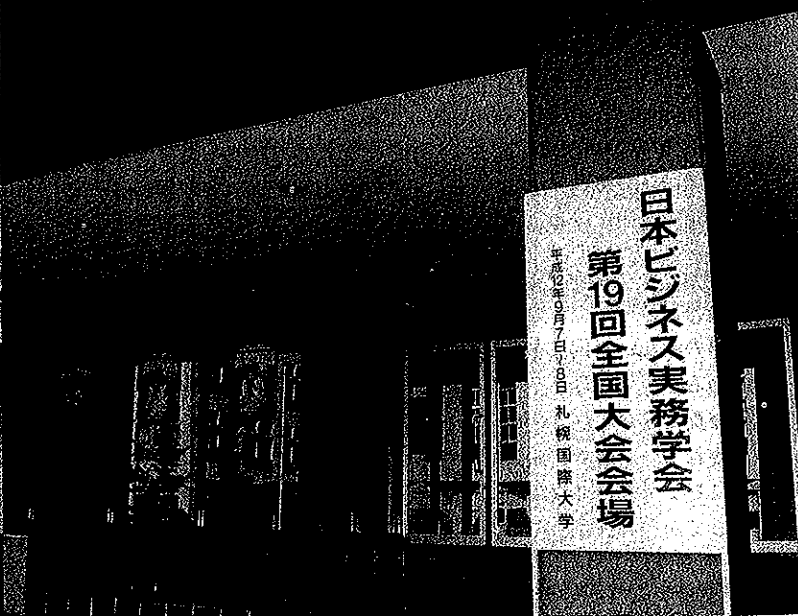
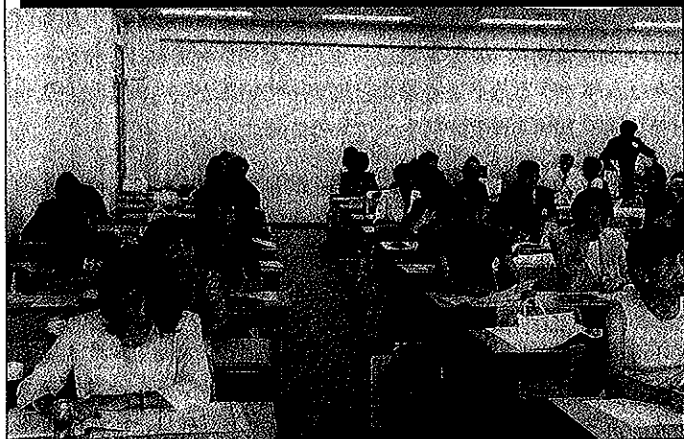
2000年10月30日発行 No.33

日本ビジネス実務学会 広報委員会
〒100-0030 東京都千代田区千代田3-9番地15号
産能短期大学内
TEL/FAX (03) 3704-0130



第19回全国大会詳報

統一テーマ 「21世紀を展望するビジネス実務教育」



2000年記念大会

ビジネス実務教育を リードする学会をめざして

日本ビジネス実務学会会長 森脇 道子



2000記念大会なので回顧と展望がテーマとしてふさわしかったかもしれないが、今回のテーマは、実務教育をリードできる立場にあるこの学会が、早急に取り組むべき問題であると考えて取り上げた。

本日の講演の内容は、次の四つに要約できる。

1. 学会が教育改革におよぼす影響
2. 「ビジネス実務研究・教育」の共通理解
3. 現行のビジネス実務教育に対して、新しい実務教育を提案
4. ささやかな事例の紹介

教育、教育改革が学会とどのように関係していたかを、次の三つの観点から取り上げる。

1. 学会はビジネス実務教育をリードしているか
2. 秘書教育のときはどうだったか
3. 学会は有効なビジネス実務教育を創出できるか

振り返ると、秘書教育の時代には教育改革をリードしていたのではなかろうかと考えている。特に1991年設置基準大綱化後の高等教育機関の教育改革に対して、秘書教育（秘書学会）が貢献していた。

90年代半ばになると秘書教育の魅力や教育効果が低下した。ところが、論文等を見ても、そのときに大胆な捉えなおしができなかったのではとと思っている。設置基準の大綱化に伴って秘書教育課程の基盤の縛りも取れたのだが、相変わらず旧来の範囲内で検討が行われたに過ぎなかった。それは何故だろうか。すでに学問体系の裏づけがあるからそれに依拠してしまっただけから離れられなかったのが原因ではと考えられる。もちろん全体としては、秘書教育が十分な貢献をしていたことに変わりはない。

しかし、果たしてビジネス実務学会が実務教育の現場に貢献できているのだろうか。十分とはいえないのではなかろうか。教育界・産業界の激しい変化にキャッチアップするのが大変であるという意見もあるが、果たしてそれだけだろうか？実は、秘書教育の時代に大胆な捉えなおしができなかったことが、そのまま実務学会にも引き継がれているのである。今われわれがやらなければならないのは、早急にビジネス実務教育を立て直すことである。学会が忘れられてしまっただけでは遅いのである。

前提をはっきりさせないと教育や研究の目的・意義・内容が変わってきってしまうのでビジネス実務研究・教育の捉え方について、しばらく時間を取ってお話したい。

まず、ビジネス（営利／非営利）とは、事業目的を実現するため、ヒト・モノ・カネ・情報という諸資源を生かして、商品やサー

ビスと結びつく価値を創り出す「ビジネス活動」の総体であると捉える。では、「ビジネス」「ビジネス活動」の目的を実現するための新しい価値を実際に出すのはどこか。言うまでもなく、現場での具体的な諸活動である。

この結果を生み出す「現場の諸活動」を「ビジネス実務」と称するのである。

ビジネスの結果を実際に生み出している現場である。その外側に「ビジネス活動」があり、さらにその外側に「ビジネス」がある。外からではなく、中（現場）から捉えていこうとするのは本学会の立場である。たとえば、不祥事が起きたとき、トップは現場が規律を守っていないので遺憾だと述べることが多い。しかし、われわれの多くはこのような答弁に失望を覚える。それはビジネスの現場では、環境の大きな変化に一生懸命対応しようとしているが、そのキャパシティを超えたときに問題が起きることを、知っているからである。原因は、現場の怠慢ではないことを知っているからである。現場の諸活動は、ビジネス全体を大きく左右するし、大きな価値を生み出している。

つぎに、ビジネス実務研究の意義をはっきりさせておかねばならない。まずこれまで価値を生み出す源泉すなわち現場にアプローチし、そこで働く個人の能力を明らかにしておかないと、能力開発の方向性は明らかにならない。また、ビジネス実務は、技術・システム・人間・さまざまな環境と関わっているが、これまで、このかわりに関する研究が行われていなかった。

ビジネス実務の研究には、「フィールドワーク」が適しているのではないかと考える。フィールドに迫れるものであれば、どのような手法でも活用していけばよい。そこから、さまざまな研究領域が広がってくる。

ビジネス実務・研究・教育とのかかわりについても述べておきたい。ビジネス実務研究はフィールド重視であるが、ビジネス実務教育もフィールドを重視しなければならない。極論すると、両者とも「ビジネス実務」そのものといってよい。ビジネス実務を教育と研究に「取り込む」ことが必要である。

ビジネス実務教育とは何かをまとめてみると、①広い視野からビジネス実務をとらえるということ、②相互に影響し合う活動のプロセスに注目すること、③変化する社会の中で社会を豊かにできる人間の育成をめざすという3点になる。

いま、教育現場で取り組まなければならないのは、ビジネス実務をとらえなおす作業なのだが、現実の教育の現場では、ほとんどがパソコン・簿記等を、本来の学問に付け加えるような形で行われている。付け加えることが問題なのではない。問題はレベルの低下に

あわせて、ビジネス実務教育を設置していることにある。本来は専門教育をすべきなのだが、学生のレベルが低くてできないからビジネス実務教育をしているという考え方が問題なのである。

「新しいビジネス実務教育」を提案させていただきたい（図1）。三つの観点から従来の（現在の）教育と対比してみる。①学習の中心は、「専門知識・技能の習得」から「主体的な探求的学習」へ、②動機付けは、「ビジネスをリードする」から「目的実現の充実感を重視」へ、③教育者の基本機能は、「知識・技能の教授機能」から「学習促進機能」へと移行していかなければならない。

新しいビジネス実務教育の考え方

新しい考え方		従来の考え方
探求的学習	学習の中心	専門知識・技能習得
目的実現の充実感重視	学習の動機づけ	ビジネスのリード重視
学習促進機能	教育者の基本機能	知識・技能の教授機能

図1

それでは、新しい教育課程編成の枠組みについては、まず「実践の知」を中心に据えるということである（図2）。それから五つの分野（学習領域）が広がっていく。五つの学習領域は、Ⅰビジネス実務と学習方法の分野、Ⅱビジネス実務実践の分野、Ⅲビジネス実務と現代社会の分野、Ⅳビジネス実務と人間の分野、Ⅴ現代社会のリテラシー分野、である。

新しい教育課程編成の枠組み

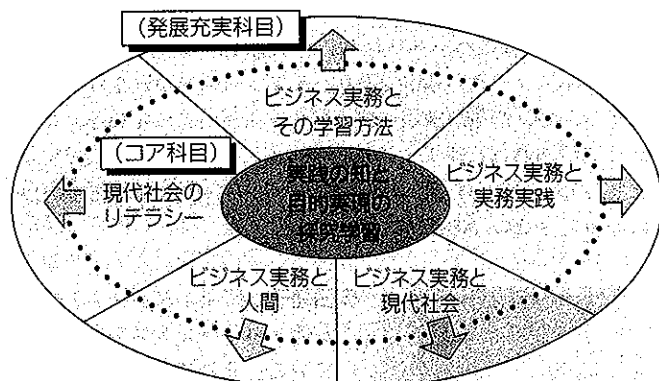


図2

必修科目は、学習者に合わせて決めるのが望ましい。学習者の経験などにあわせてコア科目を設置するのである。また、大事なのは「発展充実科目」を、各大学のミッションや学習者に合わせていくつかの領域に絞って、学習の拡大が図れるように設定することである。

「新しいビジネス実務教育」の科目編成の試案は、今見ていただいたものであるが、ささやかな実施例を見ていただきたい。科目名は「ビジネス実務総合演習」でビジネスインターンシップに行く1年生に対して授業の企画実践を行う授業やOG対象のイベントの企画実践を行うものがある。また、その他にもいろいろなプロジェクト活動を行う授業がある

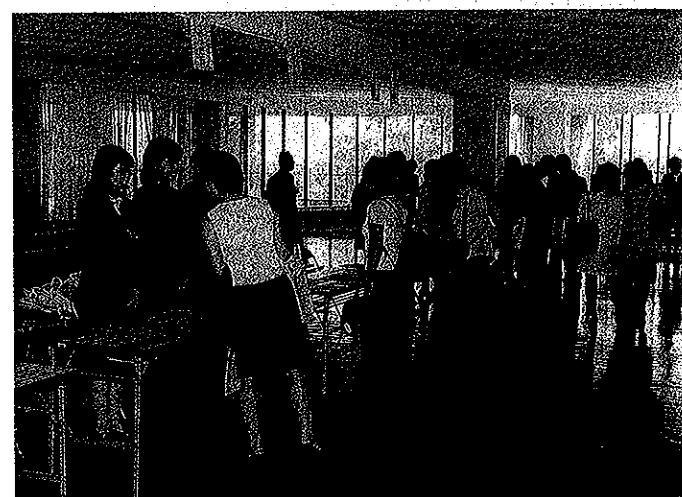
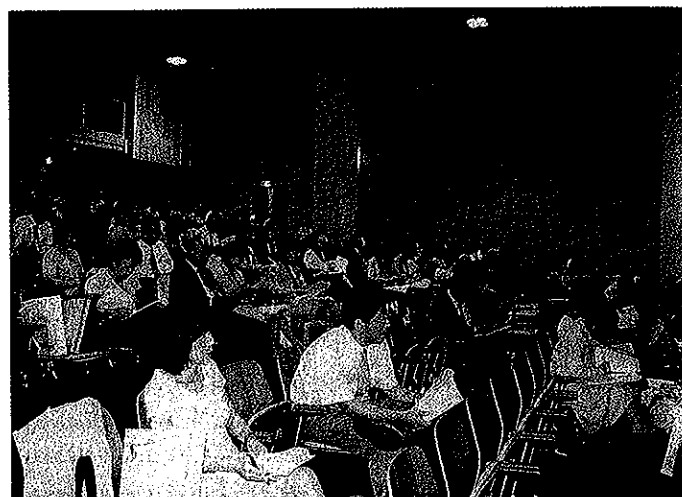
授業の特徴は、イベントの発注責任者がいるということである。さまざまな情報収集を学生自らがを行い、それらの情報を元に企画を作成、発注者に対してプレゼンテーションを行う。却下されればも

う一度プレゼンテーションを行うことになる。授業の運営も学生が行うのである。発注責任者の評価だけでなく、学生の相互評価などを加えて評価が行われる。授業風景の写真は、発注者とのヒアリングやプレゼンテーションのときのものである。

授業成功の仕掛けは、教員のチームティーチングやそれができない場合は教員同士の情報交換を行うことにある。また学生にはタイミングよくレポートを課して、行動を言語化するようにしている。さらに第三者を加えた実績評価で、学生・教員の動機付けを行う。

今後は、現場と直結したビジネス実務教育の発表とフィードバックを学会の場を活用して行う。また、産・学・官・地と結びつけたシステムの構築も課題となる。これができないと、「新しいビジネス実務教育」は実現できないのである。また、ビジネス実務教育を、社会の継続学習へと発展させていくことが今後の課題となるだろう。

（文責：斎藤勇二）





これからの人材育成 どういう実務能力が求められるか

●コーディネーター 大宮 登 (高崎経済大学地域政策学部教授)

提言



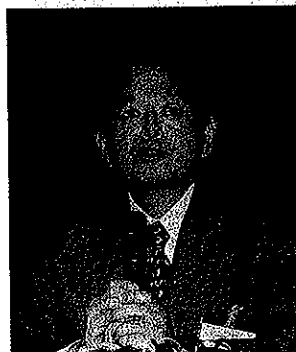
猪熊洋文氏

猪熊洋文氏：ミスミは流通に特化した商社で、最初はメーカーに対してカタログ通信販売で精密機械部品を販売していた。現在は食材、DTPなどに対象を広げている。社員は240名程度である。この5、6年でイントラプレナー型をめざす大きな組織変革をしてきた。ミスミでは、問題を探ることが好きという人がほしい。こうありがたいが実際はなっていないというギャップに商売のタネがある。問題を小さな問題に分解し、戦略的思考法で問題の深掘りしてき、問題の解決法が考えられる人材がほしいのである。問題解決のために、自ら動き回る情報収集力がある。また動き回ることが好きだという人材が求められている。もうひとつはコンピュータを活用できるというIT技術を持っている人である。また、人のまねをしてはだめで、皆が感じている問題点とは違う視点を持てる人が求められる。

重松郁也：入社して5年くらいは福武書店という名前で、受験産業にどっぷりつかっていた。その後少子化に対応するために、ベネ（よく）セ（生きる）というラテン語から1990年にフィロソフィーブランドとして生まれた。いい大学に入ることが幸せになれるという構図が崩れてきていた。どういう生き方が幸せになるかを提言したかったのである。そのためベネッセ

重松郁也氏

は施設介護の事業、雑誌、語学、幼児などに対象を広げているが、人材育成も、これまでの編集者を育成するという視点では対応できなくなった。試行錯誤を繰り返しているが、研修システムは「ベネッセユニバーシティ」という名前で、さまざまなプログラムから、自ら学びを作っていくという仕組みになっている。そのため、「自らの主体性」が基本的に求められている。お客の求めるものに対して、主体的に情報を集めるのである。もちろん、このスタイルは昔から変わっているわけではない。変化が起きているのは、表現能力が求められる点であろう。また、ネットワークによって情報の収集・発信が簡単にできる時代になっている。こういった変化に身をおくことによって、感性を身につけることが大事である。



堤幸男氏

堤幸男：営利会社では儲けだけを考えがちだが「事業価値を創出する」という学会のビジネスの定義は大変よくできている。そうするとビジネス価値を創出できるのが、人材の判断基準になる。条件は二つある。ひとつは、いろいろなビジネスがあるが、自分の責任でビジネス行為ができるか、自立できているかという点である。二つ目は、事業の多くが他と共生してビジネスを創出していくのであり、他といっしょになって生きられるか、他を活用できるかということである。「自立」「協調」は、ありふれてはいるが、キーワードになるのではないかな。また、ビジネス・ピープルとしての基本能力は、情報処理の能力があるかという点にある。これまでオフィスとは何かをつきつめて調べてきたが、「情報のハンドリング」が本質である。長い間紙の管理がオフィスワークの基本であり、オフィスに出かけなければならなかったが、情報が紙からデジタルメディアに変わり、コンピュータがあれば、オフィスに行かなくてもよくなってきた。「自立」「協調」のためのインフラ能力としての情報処理能力が必須になってきたのである。



安田睦子氏

安田睦子：研究スタッフ7名が全員女性というシンクタンクを経営している。北海道の失業率5.8%と多く、平成11年からじわじわ離職者が増えている。コンピュータ関連に技術者は求人が多いが、若年者の雇用はいい状況にはない。新卒を雇って一から教育する体力のある企業が少ないのである。当社でも新卒はいない。解析・統計計算などの能力は3か月でできる。

ただし、フェーストゥーフエースのコミュニケーション能力は3年経っても伸びない人がある。調査業務を進めるにあたって、情報推進・発信能力・危機管理能力がないといけない。デジタルでしかコミュニケーションができない人は困る。そのため、コミュニケーション能力のない人は一人で仕事をさせ、危機管理能力のない人には危機的状況を与えないようにしている。また、女性らしい感性をできるだけ仕事に生かすようにする。調査票を作る場合でも男性とは違うものができる。よい仕事をするには、コミュニケーション能力と、感性を伸ばしていくことが必要。

猪熊 洋文氏：株式会社ミスミ代表取締役副社長

重松 郁也氏：ベネッセコーポレーション Marketing & Supply セクター情報推進室
マネジャー

堤 幸男氏：株式会社日本テレワーク協会主席研究員
(前株式会社内田洋行環境デザイン研究所長)

安田 睦子氏：株式会社地域開発研究所社会調査室長

会場からの意見

天野（東京家政大学短期大学部）：企業では必要なときに必要な人を必要な数だけ雇い、従来のようにプールしておくことがなくなってきた。即戦力の価値基準は企業によって異なる。企業の求める人材を、われわれが教育して送り出さなければならないのか。企業の人材教育で行うのか。われわれはどこに力点をおくべきなのか。

パネリストの回答

猪熊洋文：問題を探すのが好きな人が欲しいといったが、基本的には主体性や自主性と同じことと思っている。新卒は毎年3人ほど採っている。サマーインターンシップを通して見合いをしている。テクニカルな教育はすぐにできてしまう。あてがいぶちの教育は終わりにして、テーマを自分で探すことからはじめ、主体性、自主性、自己責任を教えてほしい。方法論はいくらでもあると思う。

重松郁也：教育の原則はミスミさんとまったく同じである。「よく生きる」ということは、基本的に答えがない問題である。人間は、自分が価値があると判断したものは必ず手に入れる。逆に、目的意識がないと主体的に働けない。

堤幸男：内田洋行は、30年ほど前は250人近い採用があったが、最近は毎年30人程度である。アウトソーシングしているためである。総務・人事は別会社で、営業も一部別会社になっている。ビジネスの現場は激変しており、その中に光と影の部分がある。昔は大企業に入ることがハッピーだった。今は果たしてそうだろうか。学生には、現場の光と影、特に影の部分を教えてほしい。現場のどこをチョイスするのかを学生に教えてほしい。CDPは、昔は押し付けだったが、現在は選択性が増えている。しかし、会社に入る前段階でそれらの選択ができるようにしてほしいと思っている。

安田睦子：大学は就職という言葉を使うが、若い人には「夢探し」という言葉が当てはまる。何年かかけてやりたい仕事を探している。若い人の職業観が変わってきている。生活費を稼ぐという世代ではない。労働した経験を多くの人が持っているが、それと労働意識はかけ離れている。アルバイト・フリーターとは責任の所在が違う。本当の労働体験をして、達成感を経験してほしい。多くは達成感を得る前に逃げてしまう。職業選択のための情報が不足しているのである。

会場からの質問

小野（産能短期大学）自立型の人材を獲得しようとしているが、産業界には「育てる」という観点がなくなるのではと危惧している。企業は育てている時間がない。その分学校で育ててほしいという主張だが、新入社員教育をどのように考えているのか。

パネリストの回答

猪熊洋文：ミスミが大々的な組織変革をするときに、育てるのか育つのかという点に関して、1年くらい外部の人と議論した。その結果「育てる」という言葉は使わないことにした。「育つ」環境を提供すればよいのではないのだろうか。ミスミでは人事部はなく、課題に応じた公募性のチームで動く。新卒でも、どのチームで働くかを選択しなければならない。従来の「育てる」という言う考えは、われわれは「ちょっと違う」と思っている。

重松郁也：われわれは「育つ」環境を用意する。基本的なスキルは「教える」部分が残っている。しかし、求められるのは育つ部分である。編集の能力は最低限必要な部分ではあるが、お客をひきつけるような編集の技能は「育つ」部分であろう。気づいて育てほしいという企業が多いのではと感じている。

堤幸男：企業が持っている余力は少なくなっている。企業がワーカーに対して教えなければならないのは、ビジネスを行うための企業文化・風土と、それに関する専門知識であろうと思う。幹部候補生を教育するのは、入社後数年経ってからである。入社時に教育することはできなくなっている。

安田睦子：「育てる」というと、果たして学生が育てられるのかという話になる。大学を出たということは、ようやく歩ける赤ちゃんになったということである。学生時代を過ぎても「育てられる」という意識をもってはいけなのではないだろうか。新入社員でいられるのは、3年ではなく、3か月ではないかと思っている。とにかく自分でやらせて、出てきたものはまずどんなものでも受け入れ、それから批評する。企業風土はすぐに分かり、専門性は数ヶ月で身につく。育てるのではなく、環境と場を与えているだけである。私は、会社に長くなくてよいと思っている。しっかりいろいろなことを身につけて巣立ってほしいと思っている。

(文責：斎藤勇二)

全国大学・短期大学実務教育協会助成研究

プレゼンテーション能力養成のための プログラム作成



関東・東北ブロック研究グループ

- 武田 秀子 高崎商科短期大学
- 大島 武 東京工芸大学女子短期大学部
- 風戸 修子 産能短期大学
- 藤田 利久 川口短期大学
- 三村 善美 東洋女子短期大学

1. はじめに—プレゼンテーション能力養成の必要性

国際的な時代に突入し、日常生活においても、ビジネスにおいても、積極的な自己表現が求められるようになってきた。ビジネスにおけるプレゼンテーションの機会が特に多くなってきたのもその理由の一つである。しかし、表現方法の学習の機会を持つことが少ない学生にとっては、プレゼンテーションそのものについての学習や演習をしなければ、自分の考えをまとめ、組み立て、人の前で説明することや、情報を正確に伝えることなどは難しい。いま、プレゼンテーション能力の養成は急務となってきている。

2. 能力養成プログラムに求められる要素

学生を対象とする場合、考慮しなければならない幾つかの要素がある。それは、教室という多人数の場で、学生という社会経験のない対象者を相手にしなければならないということである。まず必要なのは、基本態度や基礎的能力の養成と、多人数を対象とする場合の工夫である。それらは教材の内容や、その運営方法に関係してくる。

3. 求められる要素を考慮した教材

上述した要素を考慮すると、基本的態度や能力養成のための教材内容の項目としては、オリエンテーション（プレゼンテーションとは）、ストーリー作り、話し方のスキル（言語と非言語）、見やすい資料の作り方、総合演習（紹介、説明、説得）、まとめ（レポート作成）となる。同時に、これらの項目は講義および演習を組み合わせたものでなければならない。また、OHP、パソコンソフトを使用し、資料の作り方を教えると同時に授業に変化をもたせ、全員参画できる演習の時間を捻出する必要がある。

こうした教材の教室における効果的運営方法は、グループワークを主とし、グループ単位で演習、振り返りなどを行えば、演習回数も増え、基本的能力、態度として求められるコミュニケーション能力や、積極性も副次的ではあるが、育成されてこよう。

4. おわりに

社会におけるプレゼンテーションの能力は、今後、ますます必要となってくる。養成のプログラムは現在、緒についたばかりである。これを第一歩として今後も研究を続けて行きたいと思っている。

この研究は「JACB 教授法研究助成」によって実施することができた。この機会を与えて下さったことに、感謝の意を表したい。

『問題解決能力開発のための教授法案』 —ビジネスに役立つ創造性を高めるプログラムの作成—

中部ブロック・研究グループ

- 佐々木 怜子 愛知学泉短期大学
- 川口 直子 名古屋女子文化短期大学
- 小川 美樹 愛知文教女子短期大学
- 清水 たま子 愛知江南短期大学



『問題解決能力開発のための教授法案』の研究目標は、教科研究に活用しやすい教授法案づくりを前提にしている。第一に、知的生産のための能力を育成する。これは、学生たちに潜在的思考力のあることを思い出させる意識のほりおこしであり、その能力開発に必要な教材研究と教材活用方法の試案の作成である。第二に、創造的問題解決能力を育成する。ここでは、各自のインスピレーションやイメージーションを拓ける演習によって問題意識の確認およびその問題解決能力を開発するために必要な教材研究と授業効果を高めるための試案作成である。第三に、学生参画型授業方式で授業効果を高める。Syllabusは一貫して学生自身が考え、企画し行動する授業方法を重視している。

教科研究に導入させる方法としては、Syllabus（15コマ）を作成し4つの領域に分類、『Ⅰ問題とは』『Ⅱ想像力・創造性』『Ⅲ問題解決能力』の3領域に連携づけて、『Ⅳフィールドワーク（起業演習）』では、学生たちの問題意識や解決能力を実証できるように構成している。この「起業演習」では、学生たちが専門家の講義を受けた後、ベンチャー企業の訪問、起業家との交流、商店街ウォッチングなどをし、グループでレポートや報告書の作成を経験する中で、「考える力」「問題解決能力」「適確な報告書の作成能力」など、ビジネス実務への対応と能力開発の必要性を把握できるようにした。担当している教科目を工夫して『Ⅳ』の領域に当てはめると学生たちの新しい発想を発見することができると思われる。

授業を展開する上で重要なことは、十分な準備が授業効果を左右することは言うまでもなく、さらに教科担当者の新鮮な起動力が必要である。授業効果の確かな結果は、学生たちがビジネス実務の現場で遭遇する難しい問題を自分の能力でどれだけ解決できるかによって評価が出てくるものであろう。教育の過程での即効性より、学生たちの未来にむけての授業づくりに専念することが重要な課題と思われる。

学生の輝く目線に励まされた時代とは一変して、現在は、遅刻・教材を忘れる・考えない・聞いていない・ノートしない学生が多い状況である。学生指導に加えて自主的に授業参加しやすいように、理解しやすい教材づくりと教科担当者の授業に対する情熱が問われている。今後は、さまざまな分野から新しい教材開発が盛んに行われるが、その起爆剤の一つになることを願っている次第である。

自由テーマ研究発表

●第1会場●

インターネットを利用したIT実践教育の一試案

東京工芸大学女子短期大学 高原 尚志



近年、インターネットの爆発的な普及により、社会が大きな転換点を迎えつつある。インターネットを新たなインフラとする社会、いわゆるネット社会では、今までの就労形態が大きく変わり、組織中心から個人中心となると考えられる。

しかし、インターネットを如何にビジネスに活かすか、また、その時の注意点は何かなどを、学生が具体的に体験する機会は非常に少ない。

そこで本研究では、ビジネス形態の1つである SOHO (=Small Office Home Office) をネットワークを用いる形で模擬的に体験させ、来たるべき21世紀のネットワーク社会において、自分の実力を生かし、積極的にビジネスに取り組める人材の育成を図るための新しい授業形態を提案し、その実践経過について報告を行う。

具体的には、次のようなステップを踏んで、段階的にインターネットの活用能力が身に付くようにした。

(第1段階) 学園祭の Web ページの作成

(第2段階) 模擬電子モールの作成

第1段階では、身近な話題である学園祭をテーマに、インターネットを用いて複数の人数で一つの仕事をして行くための流れを体験させた。

具体的には、作成したページの提出はFTPで行ない、それぞれの進捗状況をメールで確認しあうという形態をとった。最後に、出来た Web をまとめて、みんなで評価を加え、改善点などを吟味した。

第2段階では、第1段階での経験を生かし、より実際の仕事に近いショッピングモールの構築をテーマとした。これにより、実際に仕事をする上での自分たちの現時点での実力がどの程度なのかということを把握させ、実際に Web を作成する場合にはどの程度の時間が掛かるのかなどを確認できるようにした。

最後に、自分の実力で足りないところを発見し、これから身に付けなければならないスキルを把握させるように努めた。

以上、ネットビジネスの模擬練習をさせることによって、卒業後、ネットビジネスに積極的に取り組める人材の育成を図った。

く、勤労意欲の停滞③意欲ある女性を積極的に受け入れない企業風土や社会環境を挙げることができる。

女性の勤労意欲の面については、M字型労働力率曲線を描きながらも仕事を中断せず、キャリア志向の高まりから就労継続を望む女性、社会に貢献することを望む女性の増加を認めることができる。「ワーカーズ・コレクティブ」から「キャリア型起業」への潮流の中で、納得のいく働き方をしたい、能力を発揮したいという傾向にあるが、自立への道は厳しいといえよう。「ポジティブ・アクション」の観点から自治体による女性起業支援システムの構築が望まれるところであるが、これまでの調査では、各自治体によって温度差があることが認められる。女性センターや男女共同参画室主導のプログラムと産業振興課・中小企業課主導のプログラムでは性格づけが違っており、ベンチャー起業支援は必ずしも女性起業支援とは一致していない。一方、入門コースに終始していたり、生涯学習講座の一つとして位置づけされているケースさえある。また、セミナーに参加している女性比率は高いが、実際に起業している比率はまだ低い。今後、さらに調査を進め、ポジティブ・アクションとしての女性起業家支援システムのあり方について検討していきたいと考える。

大学授業改革の方向

—構成主義の観点から—



産能短期大学 斎藤 勇二
産能短期大学 渡辺 裕一



構成主義的学習理論の観点から授業改革の方向を論じた。初・中等教育における、いわゆる「新しい学力観」の背景にある教育観が構成主義に基づくものであることを指摘し、高等教育における実務教育も構成主義的観点から再検討可能であることを指摘した。

構成主義の観点から、教育の現場に「リアリティ」を取り入れることが必要であることを指摘した。「リアリティ」を高めるには、例えば、教材、教材提示方法、教師の役割、社会化されたクラスにおける教育技法（特に実務教育で多用されるものの問題/限界）などが契機になることを論じた。

学生が基礎的な知識を自ら学び、それを社会化されたクラスの中で共通語として話し、リアリティのある問題解決に取り組むというのが、理想の形であることを提示した。

実務教育における基本スキル習得についても検討を行い、あらゆる課題について、「明確な目標」に代えて、「リアリティのある明確な目標（ある程度の複雑さを持った）」を立てることが必要であると論じた。最初に反復練習を行い徐々に現実感のある課題にしていくのではなく、最初からリアリティのある課題を課すことによって、必要なドリルを各学習者が自ら行うようにさせることを指摘した。

また「測定できる目標」ではなく、各学習者が独自の目標を定め、それに向かって作業を行うようにさせ、複数の評価者による評価や、学習者の満足度による評価などを取り入れることの可能性を明らかにした。また反復練習などのドリルは、少なくともクラスの中では行なわない方が好ましいことを示した。一定のスキルの獲得を学習者全員に課すのは、リアリティに欠ける。クラスの中でリアリティのある課題に挑戦させ、その中で自分に欠けているスキルを自覚させることが必要であろう。

女性起業家支援システムに関する一考察

—ポジティブ・アクションとしての取り組み—



広島女学院大学 篠原 収
広島安芸女子大学 石井 三恵



「女性の時代」が到来したといわれ、すでに四半世紀が経過した今日なお、女子大生の就職は「超氷河期」と称される状況である。女性労働者を取り巻く環境は大きく改善されてきたとはいえ、就労継続の観点からはいまだ不十分である。1985年に成立した男女雇用機会均等法が改正され、99年に施行されたが、この間、機会均等、結果の平等は達成されず、「ガラスの天井」の存在に気づかされた。女性が企業社会に「参画」するうえでの克服すべき課題として、①結婚、出産、介護による女性の就業中断を当然視する社会意識②働くことに対する女性自身の認識の甘さから

インターネットとバリアフリー

—教育への取り組み—



福岡工業短期大学 豊福 泰子

1. はじめに

インターネットは身体的にハンディキャップを意識している人々にとっては、年齢や障害を意識することなく自由に情報の交換・収集やコミュニケーションの手段の1つとして多く利用されつつある。そこで、障害者がインターネットを利用する上での物理的バリアフリー、特に障害者の中でも視覚に障害がある人を対象にしたバリアフリーの取り組みや方法などを教育（卒研・ゼミナール）に取り入れることを試みた。

2. 教育への取り組み内容

本テーマの内容を学生自身が納得した上で、本テーマに取り組む

気持ち・姿勢を導き出すための重要な作業として、(1)物理的なバリアとバリアフリーに関する情報収集、(2)視覚障害者のインターネット利用状況の調査を行うという手順で進めた。この作業の必要性は、

まず情報収集の段階で何を感じ、何を得心かによって今後の指針に大きく影響するものである。収集した結果を基に、(1)何ができるか。(2)その方法は？(3)必要な機器・備品は？(4)真のバリアフリーとは？について検討した結果、(1)障害者からの呼びかけや要望に的を絞る。(2)現在の設備で可能なことをする。(3)学生の得意な部門を生かす。(4)物理的なバリアフリーを主体とするが、作業過程で心理的なバリアフリーも目指すことに絞り込んだ。以上のような調査、検討、結論の過程を経て実施した結果、何をするかという段階では、学生たちは「ボランティア」という「奉仕、してあげている」という考えが先行していたが、作業が進むにつれ障害者との接点を見出し「共存のバリアフリー」だということに気が付きはじめたことが伺えた。これらを総合すると、過去2年間のデータが生かされて、少人数の学生ではあるが微少なながらも心理的なバリアフリー、バリアフリーの心を会得することができたと思われる。

●第2会場●

キリスト教会の経営戦略（第二報）

—具体的な協会経営戦略と教会の マネジメントを中心として—



大阪キリスト教短期大学 林 雄太郎

本報告は、第一報（1999年8月日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究発表会、大阪キリスト教短期大学紀要「神学と人文」第39集）の結論である「キリスト教会に経営戦略は絶対不可欠である」を基に、教会の戦略を具体的に提示した。経営戦略確立の条件は、①強力なリーダーシップ②強力なマーケティング力③強い自己革新力④今までの日本の経営の実態であった総論賛成、各論反対の排除⑤ビジョンの明確化である。教会戦略は、社会的使命の実現のコンセプトであり、事業の計画、事業の管理、事業の業務を規定するものである。社会的使命とは教会の理念・目標を云う。コンセプトとは、戦略概念ではなく差別的優位性と特徴のことである。すなわち、事業推進上のコンセプトが戦略となる。

教会戦略の樹立には、戦略シナリオが強固でなければならない。シナリオとは戦略策定フローを明示することである。教会戦略のシナリオは、①教会事業のビジョン②教会の戦略③教会の中期経営計画④教会事業の管理などが基となる。換言すれば戦略シナリオは経営行動、管理行動を統合する役割を持つ。戦略のシステムは、①戦略オプション②基本戦略③個別戦略の三つからなるが、戦略シナリオにより経営の焦点を明確にして、基本戦略と競争戦略を差別化で遂行することが重要である。そのためには教会の戦略目標が明確でなければならない。教会の戦略目標は、①教会戦略の理念②教会の定性目標③教会の定量目標の三つからなるが、特に教会戦略の理念は重要である。この理念は①教会の存在意義・事業ドメイン②教会の経営方針③教会の行動基準などからなる。

経営戦略は、種々のものがあるが、本論では、事業範囲の戦略、差別化戦略、多角化戦略、すきま戦略、国際化戦略を中心に報告を行った。尚、教会は非営利事業体であり、企業の経営戦略がすべて活用できるわけではなく種々の制限があるが、これらについても具体的な戦略（例えば、垂直統合戦略）について報告した。さらに、教会のマネジメントについて種々調査し、分析結果を基に詳細に報告した。

思考力養成をめざすビジネス実務教育

—直観教育としての“Active Learning”—

神戸女子大学瀬戸短期大学 中川 伸子

講義形式から抜け出て、学生が主体となる授業展開が行われる教

授法を、筆者は Active Learning と名付けて改良を重ねている。ビジネス実務教育においては、将来の変化に柔軟に対応できる思考力の育成が重要であると考え、学生の思考力の養成のための教授法を研究課題の一つとしている。とりわけ現在は、「思いつき」やアイデアが求められ、これらの思考形態が分析的思考とは異なることから、直観教育の試みを行うことにした。



直観教育の基礎理論には、認知心理学者 J.S. Bruner の非特異的転移 (nonspecific transfer) の諸特徴を留意点として援用している。具体的には、(1)基本的概念の理解をさせる(2)教材を用いて、一次的直観（アイデアや思いつき）の探究活動をさせる(3)記憶（一般的概念の獲得）へのフィードバックを行う(4)特殊な事例と遭遇したときに二次的なアイデアを思いつく、という順序である。

実際には、「現代ビジネス論」（1999年後期開講）の授業において二つのテーマで実施した。一つは、昨秋相次いで起こった国内の金融機関の合併と提携（Aテーマ）で、もう一つは短大に近接する JR 山陽本線瀬戸駅周辺の活性化（Bテーマ）である。Aテーマでは、当時孤立したかに見えた S 銀行は合併も含めてどうすべきかを一次的「思いつき」として考えさせた。Bテーマでは JR 瀬戸駅周辺にお店を開業するとしたら、何のお店がよいかを詳しい開業計画書を付けてレポートとして提出させた。その後、両テーマについて、フィードバックやアンケートを実施した。

研究発表では、授業内容の説明とアンケートからみた考察を報告する。

沖縄県における FTZ 構想の研究

—特別自由貿易地域、 中城 FTZ を中心に—

沖縄県女性研究者の会 大城 智美



はじめに

特別 FTZ 中城地区を研究対象にした。フィールドワークという研究方法で、県庁、賃貸企業、立地企業に対してフィールドを行い、そこで収集したデータを分析、解釈したことをエスノグラフィーとして纏めた。特別 FTZ には特別優遇措置の FTZ 理論が適用されている。それは「国税関係における所得控除制度」である。その制度とは、「特別自由貿易地域において新たに設立された常時雇用者数20名以上の企業について、新設後10年間、所得の35%につき法人税の課税所得から控除（法人事業税、住民税、法人税割も同様）される特別優遇措置のことである。主な機能は、加工・製造、中継・備蓄、品質・調整、展示・取引である。フィールドワークの結果、県は FTZ 制度を用いて、雇用拡大、技術の向上、産業の活性化を図ろうとしている、賃貸企業アビアンは、物流拠点を又立地企業アクロラは生産拠点を機能化させていくことを目指していることが分かった。

考察

アビアン社におけるマラッチ社の販売権の獲得及びアクロラドにおける半導体製造は沖縄経済の発展に有益であると考察された。国内、国外への市場拡大は最大の課題である。更に安いコストで量産していかなければならない問題を抱える。FTZは沖縄国際都市構想の実現と沖縄経済の自立を図るのが目標である。それを可能ならしめるのに、時間、賃金、人材育成等に問題があると分析された。

おわりに

FTZ理論は特別FTZにおいても適用されているが、運営上は問題が多すぎる。沖縄県のFTZ効果について企業側が余り期待していない矛盾と技術面、人材面に不安が介在している分析された。資金の面で旨く回転せずに出て行く企業も在する。世界におけるFTZは流動性が予測され、その動きに合わせて沖縄県のFTZ制度の整備も行われていくと考えられる。

医療、栄養領域で望まれる研究的「情報処理」と秘書活動

—生活習慣病に関する

メタアナリシスの実例を通して—

血管科学研究会 中島久美子



わが国の国公立、私立大学の医学部あるいはそれに準じた医療機関においては、教授、助教授や診療科の部長には公的費用による秘書は配置されていないのが普通である。『病院』とは異なり『医療秘書』等の資格をもつもの

は少なく、ほとんどが私設秘書で、特定の能力や資格は不問で、社会的地位も保証されていない。また、私設秘書が研究の直接的な補助を行なうこともほとんどない。医学部研究室の研究体制の一員としての秘書については、統一された条件が大学・医師側から提示されておらず、秘書教育の場で、これに対応する努力もなかったといえる。

臨床系医学の質の維持、向上を目指すためには、医師の卒後教育、臨床研究が不可欠であり、研究は診療と車の両輪をなすといえる。言い換えれば、大学付属病院の質を向上させるには、医学部における研究活動を活発にし、質を向上しなくてはならない。しかし、臨床系の医師については、診療現場における慢性的医師不足や学生の教育に物理的時間を多く割かななくてはならず、診療と平行して研究を遂行するには無理が多く、研究を計画的かつ持続的に行なう環境がないのが現状である。

最近、比較的高額の研究費が全国の大学に配分されるようになった現在において、学問的にも時間的にも無理の多いわが国の現状を改善するには、米国型の秘書活動の体制を導入することが望まれる。研究体制に秘書を雇用して、研究活動の一員とし、研究効率を上げる体制が必要であり、またそうした人材を育てる制度も構築していく必要がある。

そうした人材の育成は、情報処理士教育の演習によって学習可能な範疇にあり、今後もっとも望まれる業務とみられる。そのモデルケースとして秘書の研究情報処理の実務が科学論文の作成にどこまで関与できるかをシミュレートした。今後このような教育プログラムが、秘書士・情報処理士育成の過程で、必須科目としてでなくとも選択科目として導入されることが望まれる。

●第3会場●

自己表現力向上のためのストローク・トレーニング事例



富山福祉短期大学 岡野 絹枝
富山経済専門学校 金堂佳永子

対人コミュニケーション力養成を目的とした自己表現力向上の一方法として、交流分析のストローク理論と実践を基盤にしたトレーニング方法の試案を今年1月の本学会中部ブロック研究会において発表した。その後、当試案の実施結果を踏まえ、短期間でかつ交流分析の学習体験がない教員も利用可能な方法に再構築し、その実施と結果の考察を試みた。まず、私達には自分が認められたいという基本的な欲求があり、そのための自己表現は好意の表現に基づくものと考えられる。また、自己表現力は、相手との相互作用の中で、好意の互恵の表出活動を自発的に実行することによって培われる力と考える。以上を踏まえ、好意の互恵がどのように喜びや快の感情をもたらすかを実感する体験学習を主流とした学習方法を構築した。

また、ストローク概念と自己表現力の関係については、交流分析のストローク理論のうち、肯定的ストロークは好ましいという基礎理論に立脚し、自己表現力は肯定的ストロークの表出を体験学習することにより向上できるものと考えた。

今回実施したトレーニングは、期間を1か月間(週1コマ×4回)とし、専門学校生52名を対象に1段階(ストロークを知る)から8段階(トレーニングから自己変容を見る)に分けて実施した。

トレーニング終了後、学生による自己評価調査を行い、先に行った短期大学生105名を対象とした実施結果と照合したところ「自分から微笑みかける」「自分から話しかける」「他人の気持ちを考える」「積極的になる」などの点が顕著なトレーニング効果として挙げられた。

今後の課題としては、他者評価も行い、効果の信頼性を高める必要がある。また、学生が一旦感じとった自尊感情を持続できるように、継続的なトレーニング方法を取り入れていく工夫が必要であると考える。

韓国企業の慶弔行動



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



1960年代になって工業化のすすんだ韓国は、近代化の中に伝統的な側面を色濃く残している。近代化と伝統がどのように経済社会で混在しているかは大変興味深いところである。加えて1997年の経済危機によりIMF体制下におかれ、旧来の企業運営の見直しを迫られている。97年以前には、国家による強い規制のもと大企業は保護されてきたが、自由化へ、競争社会へと変貌を迫られている。グローバル化と言ってもよい。このような変化の中で伝統的な行動様式がどのような影響を受けつつあるかを知るため、3回にわたる調査を行ってきた。

1999年の第3回調査(対象7社)は、1. 慶事 2. 弔事 3. 見舞い、贈答 の各項目について行った。回答の中から特徴的なもののみを挙げると、会社の慶事としては創立記念日、新社屋披露、また役員の変賞にも行事・お祝いが行われている。社内関係者の慶事については規程があり、上司の子女の結婚式には社内の誰かが出席あるいは手伝いをしている。お祝いの範囲は社員本人とその子息に及び、兄弟姉妹までという例もある。社外関係者の慶事については規程はない。取引先社長の子の結婚式には関係役員が出席する。会社の業務としての出席かどうかについては意見が分かれる。

秘書・秘書室は、結婚式・披露宴の企画に関わる、あるいは手伝いをする。社内関係者の弔事についても規程がある。役員とその関係者の葬儀に参列するとの回答は多いが、ここでも仕事として参列するかどうかについては意見が分かれる。香典の準備も行われる。社外関係者の弔事について規程があるのは1社であるが、取引先役員の葬儀には参列する。これは会社の業務としての参列と考えられており香典は会社が負担する場合が多い。秘書・秘書室は、自社の役員の葬儀を取り仕切る、あるいは手伝う。役員親族についても同様である。香典の手配も行う。社葬については「貢献のあった方に社葬を行うのは当然」とのことである。

グローバル化の伝統的な慶弔行動に対する影響は今のところはっきり現れていないが、さらに調査を深め、日韓両国の共通点を考察するとともに双方の特質を明らかにしたい。

NPO の概念

—その批判的検討について—



中京大学大学院経営学研究科 加藤洋二郎
名古屋女子大学短期大学部 柴山 正

本研究発表の目的は、NPO の形成基盤である「社会的使命」から導かれる組織的特質に基づき、NPO の本質を明らかにすることにある。

まず、検討の前提として現代 NPO における二つの側面を論証し、それに基づき、NPO を二つの類型に分類した。

つまり、近代福祉国家の衰退に代表される政府主導の所得の再分配システムの画一性・非効

率性に対する弊害を是正するために、「需要充足型(受動的)NPO」

が誕生した。

そして、主に20世紀後半における世界経済の大幅成長に伴う生活水準の飛躍的向上の過程で、多くの人間が物質的な豊かさよりも精神的な充足感を希求する結果(自己実現欲求等の本格的な萌芽の証左として)、「顧客創造型(能動的)NPO」が台頭してきたことを考察した。

ここで、「需要充足型(受動的)NPO」とは、政府の限界等に対する補完・代替機能に帰着する社会的な実需主導のNPOをいう。また、「顧客創造型(能動的)NPO」とは、まず、社会的な実需のみならず、「自己実現」を渴望する人間の深い思慮のもとに社会における潜在的な需要を予測する。そして、それに基づいて活動(供給が需要を先行)し、実際に需要を誘発させ、かつ、それを社会における必須なものに育むことにより、社会及び自己の変革を導く能力を有するNPOをいう。

次に、既存のNPO概念の問題点を提示・検討し、それらを踏まえた上で、組織の「社会的使命」の共感により導き出される「自発性」を本質としたNPO概念の再編成を試みた。その結果、NPOを「明確な社会的使命のもとに形成され、それへの共感を原動力に、共鳴者の自発的な貢献活動(主に、ボランティア活動や寄付等)がなされる受け皿としての資格能力を有する組織」と定義した。

●第4会場●

敬語表現教授法

—パタン・プラクティスを用いて—



日本橋女学館短期大学 北垣日出子
共栄学園短期大学 鐘ヶ江弓子



秘書教育などにおける日本語の敬語表現は、昨今の学生にとって、外国語の学習のようなものであろう。尊敬語、謙譲語の使い分け、丁寧語の使い方などは特に苦手としている。そこで、われわれは、秘書実務の「敬語の使い方」の指導方法として、英語教育で用いられてきたパタン・プラクティス法を取り入れて、その練習内容や方法を工夫しながら数年間授業を行ってきた。

パタン・プラクティスは、文型練習を用いた英語学習指導法の一つである。Friesなどに代表される、20世紀前半のアメリカ構造言語学においては、言語は一種の習慣形成であるとみなされ、同じパタン(型)を、その構成要素を変異、転換、付加し、数多くしかもスピーディに口頭で繰り返し練習させることによって効率的に言語習得ができる、という仮説に基づいた練習方法であり、1960年代の日本の英語教育会において用いられた教授法である。

このパタン・プラクティスは、単語ではなく文型として外国語を口から表出することができるという利点がある一方、「意味」が欠落し「音」のみの繰り返しの単調な練習方法であり、文脈や場面を捉えた言語活動には不適切であるとの理由で、近年はほとんど用いられていない。しかし、学生にとって母語である日本語の敬語表現では、これらの問題点が解消される点に着目し、日本語の敬語表現の指導にパタン・プラクティスを用いることは有効であるとの仮説を立て、これを実践してきた。

方法と内容

- ① 「秘書実務」の授業で、言葉づかいの基本を説明した後に、敬語表現のパタン・プラクティスを導入し、敬語表現の型が口から自然に表出されるように繰り返し練習させる。
 - ② メモはとらず指導者の顔を注視させ、「基本文型を与える→ Cueを与える→(一人が答える)→(指導者がはっきり復唱する)→(全員で声をそろえて復唱する)→Cueを与える」の順序で繰り返す。Cueは動詞、名詞、文章の変換など、変化を持たせる。最長15分ほどに限定し、集中力を持続できるように配慮する。
- こうした指導の結果、電話応対や接遇の演習の際、自信を持って敬語が使える、敬語のテストでも成績の差異が少なくなる、言葉づかいに対する関心が高まり、言葉づかい全体にも良い変化が見られ

る、就職の面接時やアルバイト先でも言葉づかいを誉められる、など成果が見られた。

ビジネス環境が変化しても人間関係における敬語の重要性は減ずることはない。パタン・プラクティスの重要な鍵となるキューを体系的に作成し、今後も実のある敬語表現の教授法としてさらに発展させていきたい。

フィールド・メモ

—テキストを使って—



大阪芸術大学短期大学部 植田 信博

秘書実務の授業で、学生に自分で考えたり、意見を発表する力をつけてもらうために、テキストをフィールドに見立て、その中から質問項目を決め、そのポイントをメモ紙に記入してもらう授業方法を試みた。

なお、その授業を楽しく、集中させるためにビンゴゲーム方式を取り入れた。

〈進め方〉

- (1) 5～6名の小グループに分ける。
- (2) 各グループ内でリーダーを決める。
- (3) フィールド・メモ用紙を配布する。
(フィールド・メモ用紙は、ビンゴ形式にするため、上段に9つのマス、下段に「本日のメニュー」としてテキストの中から9つの質問項目を選び記入する。質問項目には1～9迄のメニュー番号を記入する。用紙の大きさはB5)
- (4) ゲームを始める前にマス目の中に、メニュー番号を各自、アトランダムに記入する。
- (5) 記入が終われば開始するが、フィールド・メモ下段に記入されている「本日のメニュー」の番号を、教員が例えば「7」とか「3」とか指定する。学生は指定された順序に従って、教科書を読みそのポイントを記入していく。(番号を指定する場合約5分間くらい間隔をあけて板書していく)
- (6) タテ・ヨコ・ナナメのいずれかが、ビンゴになった場合、合図(軽く挙手)してもらう。
- (7) 全部ビンゴになれば、名前の近くに、完成時刻を記入させて終わる。

完成した人から、フィールド・メモ用紙を教卓まで提出させ、確認した上、提出番号を教員が付し、返却する。

完成したグループから、各グループのリーダーの司会のもとで、グループディスカッションを行ったり、メモ紙をお互いに交換し、話し合ったりした後、代表者に前に出て発表させる。

〔引用文献〕K・P・Sシリーズ(2)新版 秘書実務 建帛社

WORK SHOP

ビジネスインターンシップの現状と将来

研究代表者 大阪キリスト教短期大学 **林 雄太郎**
聖和大学 **堀 正久**
プール学院大学短期大学部 **浮田 由子**
大阪キリスト教短期大学 **河原 和英**

高等教育機関において、インターンシップは以前から教育上の必要性から実施されてきたが、本研究はビジネス分野に限定したインターンシップの研究である。ビジネスインターンシップとは、大学、短期大学の文系の学生に、企業、官公庁、非営利事業体などで就業体験をさせてビジネス実務の実地研修を実施することをいう。大阪キリスト教短期大学では、国の発表以前より企業研修を計画しており、国の発表と同時に実施して現在にいたっている。国では、文部省、労働省、通産省の三中央官庁が関係し奨励している。本ワークショップでは一大学の事例にとどまらず関西の動向を調査して報告した。関経連、関西生産性本部、大阪学生職業センター、大阪商工会議所、関西大学就職問題研究会（関西の全大学の就職担当部門の公的組織）、兵庫県女性センター等に加え、インターンシップを実施している事業所を延べ、20ヶ所訪問して現状と将来について分析し、まとめたものを公表した。分析視座は、ビジネス学、経営学、労務管理論、組織論等である。単なるインターンシップの解説では、ビジネス実務学会のワークショップの意義がないからである。この点では、極めて学問的緊張感のあるワークショップであった。インターンシップの今後の動向については、今後の経済経営の動向が必要であるため、1999年度本学会のワークショップに使用した「ビジネスの将来予測」を活用した。

さらに学問的水準を高めるために、姫路工業大学教授の福永弘之先生をメインゲストにお招きし、先生がご発表された論文「インターンシップ制」について詳細に御講演を賜り、大変有意義なワークショップとなった。

資料は福永弘之先生の玉稿を含め20枚を配布し、さらに、OHPを使用し、参加者と討議を行い、現在実施されているインターンシップの問題点や改善点を社会に提言してゆくこととなった。（本研究は、日本ビジネス実務学会近畿ブロックの研究助成によるものである）

これからの秘書教育を考える

—札幌および近郊における企業秘書の実態調査を中心に—

研究者代表 北海道武蔵女子短期大学 **和田 佳子**
函館大谷女子短期大学 **官尾 昌子**
北海道浅井学園大学 **佐々木邦子**
國學院短期大学 **椿 明美**

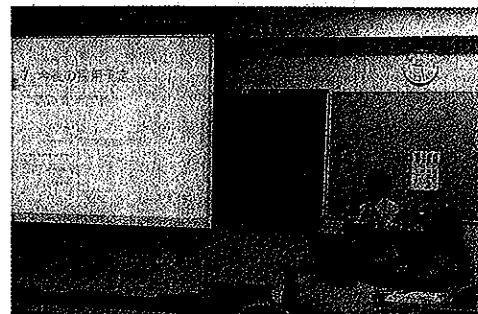
本ワークショップでは、激変する経済環境下における企業秘書の

現状を探り、これからの秘書教育を考えるべく、札幌を中心とした企業を対象に行なったアンケート調査の結果を報告した。本研究の中心課題とした「企業から見た秘書職の必要性の変化」と「秘書の職務領域の変化」について、①企業人事担当者・秘書職従事者双方の認知の差異や②男性・女性・派遣秘書の職務領域の差異、③秘書職者の職務満足感・不満足感とその理由などに触れた。

また、企業サイドから見た秘書教育の有用性に対する認知の低さから、教員や学生が満足する学生の習熟度レベルと企業が求めるレベルや質とのギャップが問題

であり、そのギャップをいかに埋められるかが今後の重要課題として話題となった。参加者からは、①企業・組織の現状を具体的に学生に伝えることが重要、②社会人としての常識や態度、組織における役割意識を徹底して理解させることが必要、③職場におけるコミュニケーションや人間関係を学ばせるためには教室内でリアルに体験させる環境づくりが必要、などの意見が出された。

今回のワークショップは、研究テーマの性質上、既に言われてきたことの再確認という形になったが、日々変化する地域の企業の現場をこまめに検証することを怠らず、教育に還元できるものや産業界に向けて発信できるものを生み出せるように、本ワークショップをひとつのステップとしてさらに考察を深めていきたい。



ホスピタリティ実務教育への展開

研究代表者 畑中 国明
聖徳大学短期大学部 島田 薫
湘南短期大学 篠田 充子

ホスピタリティを日本語として「相手に対する思いやりの心、またそのあらわれ」と捉える。わが国で言うサービス業の一分野、ホテル&レストラン業を、米国ではホスピタリティ産業と呼んでいる。サービスとは、客の望む物や技術を提供するビジネス行為だが、この仕事を支えている心をサービス・マインドといわれている。そこで、サービス・ビジネスを支えているサービス・マインドの隠喩をホスピタリティと仮説した。〔ビジネス現場では、暗黙知がメタファーで表現され共有されることから、知の創造が進み、共働にはずみがつく〕の論説に思考を借れば、ホスピタリティにはビジネス実務教育の価値あるものとなる。——一方、「マズローの心理学」に啓蒙された研究者は、感性の極意は思いやりとし、人の心を思いやることは、自分を大切にしていることに外ならない、としている。感性の極意はまさにホスピタリティといえる。ホスピタリティは、哲学者のいう「真の幸福感」とわたしは捉える。

実務教育への展開について；——インタビューをヒントに、共同研究者と協力して、まず、学校教育における「人柄教育」につい

て研究中であることを説明。自己表現演習の必要条件の一つとして、身体訓練法の有効性を説いた、——特に質問等なし。

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 Part II—

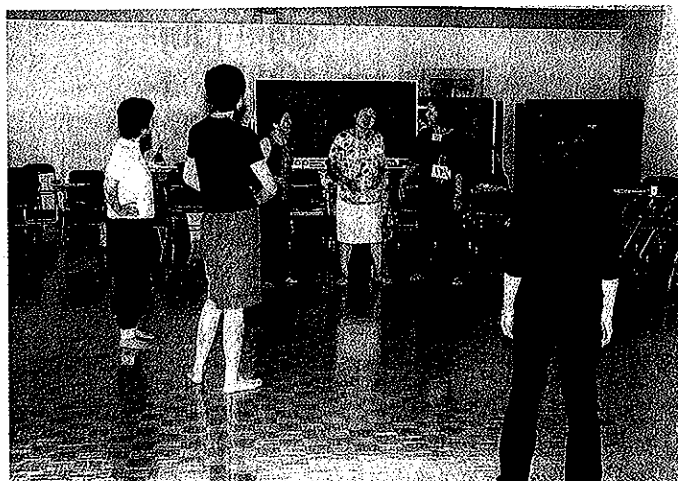
研究代表者 比治山大学短期大学部 久次 弘子
市邨学園短期大学 水口美知子

(まとめ) 参加者数：前半27名、後半13名

演習の指導者は、学生の鏡的存在であり、「やってみせること」ができなければ教育内容の信憑性に欠けることは誰もが認めるところであるが、その訓練の場を得ることは少なく、大学短期大学ともに表現関連の科目が増えている昨今、「指導者自身ができること」が優先課題ではないかとの思いから出発したワークショップである。

対人コミュニケーションにおける情報の受発信の道具の一つである言葉（この場合は日本語）は周辺言語の遣い方（表現の仕方）によって、その情報の意味が様々に変化する。その変化を指導者が確実に表現できるようになるためのレッスンは、前回の復習として、周辺言語の要素とそれぞれの要素が伝えるものを確認、また、「場とかかわり」に応じて「役割を演じる」ことの意味を確認し、腹式呼吸と発声練習を行った。

次に、今回の目的「言葉の表現力を身につけるためには、まず声作りが重要」ということから、「学生一人一人に届く声」を出すための指導者の地声作りをレッスンした。そのために「身体がリラックスしている状態」を体験。身体がリラックスしてはじめて、声が全身に共鳴し、距離に応じた声をコントロールできる。参加者のアンケートでは「声が大きければ届くというものではないことや、自分の声が学生に届いていないことが解った」、演劇の台本を利用して「演じる」レッスンでは「台詞の言い回しが上手くても事前に気持ちに雰囲気浸っていないければ信憑性に欠けることを体験した」、また、「内容全てが参考になった、来年度も開催して欲しい」とのこと、主宰者として意を強くしているところである。



インターンシップ教授法研究

—ビジネス・インターンシップのシラバス共同研究と教材共同開発—

研究代表者 広島女学院大学 篠原 収
高松短期大学 佃 昌道
呉大学短期大学部 今林 宏典
安田女子短期大学 吉田 行宏
中国短期大学 垣見 益子
松山東雲短期大学 桐木 陽子
聖カトリナ女子短期大学 中川 洋子
広島安芸女子大学 石井 三恵

今日、日本版「ビジネス・インターンシップ」の創出、普及が期待されている。

本研究の達成目標は、①ネットワーク上における教材の共有化と「共同」開発の有効性（コラボレーション化）②教授法としてのマルチメディア環境活用の可能性を探る事例研究（運営アジェンダ化）にある。ビジネス実務教育のカリキュラム体系の枠組みの中に「インターンシップ」を位置づけ、現実社会の一端に学生を触れさせることによって職業へのレディネスを培い、職業意識の形成を図ることをめざしている。教材開発としては、学生指導法や学内運用および学外への対応を配慮した①標準化されたシラバス作成②ワークブック作成（事前授業・実習現場携行）③時系列的「運営マニュアル」作成を試みる。CD・ROM対応のみならず、インターネット上でも情報を受発信することによって、学会員、教材利用者や連携企業がWebを利用して情報の共有化、双方向性化ができるような「インターンシップ教育支援システム」の構築を図りたいと考えている。このシステム利用に際して、各大学の教育目標にみあった独自のプログラムにアレンジすることが可能な設定とするなど、多様性を求める学会員のニーズに応えていきたい。

ご質問やご意見は、「yoshida@yasuda-u.ac.jp」まで。なお、本研究はJACB助成による研究である。

DIEメソッドによる論理的思考トレーニング

研究代表者 愛知女子短期大学 大津 洋子
愛知女子短期大学 鎌田 和江

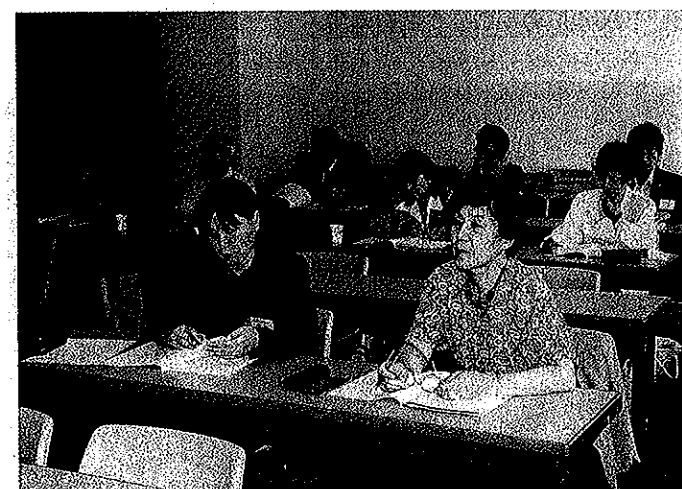
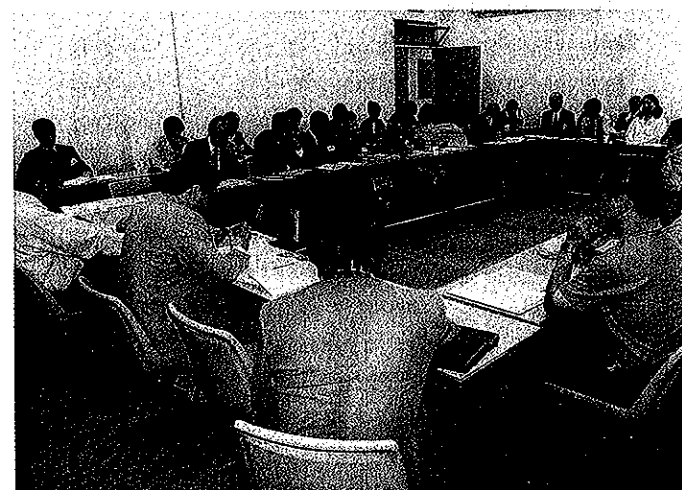
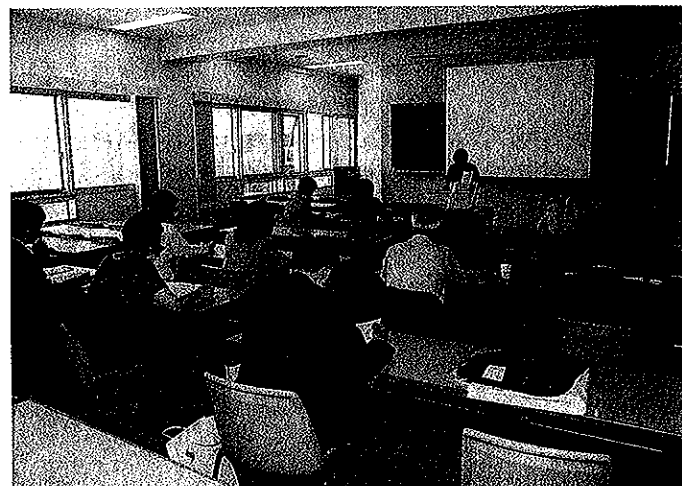
DIEメソッドは問題に直面して、Description（記述）、Interpretation（解釈）、Evaluation（評価）というプロセスをたどりながら、科学的に分析する姿勢や既存の理論の活用、人間関係の心理に対する洞察といった能力を養成する有用な教育法である。誤解やトラブル原因の多くは、事実認識の甘さに因るのではないかと。つまり事実を事実として把握しえないまま、憶測や勝手な解釈をもとに結論を急ぐことにある。まず事実を色づけせずにあるのまま描写するスキルが必要である。次に観察された記述のひとつ一つを、当事者の身になって解釈する。すなわち客観的事実をもとに、その人が感じたであろうこと、その言動の背後にある動機や意図などの内面的領域を透視する。そして、その人が何を重要と考え、正当だと考えたかや、善と悪、好き嫌いの価値基準を推測する。こうした学習プロセスを経ることで、問題の本質を分析し、目的と手段の混乱を避け、独善

的で狭い視野での断定や早まった結論、などを防止する効果が期待できる。

周知のようにビジネストレーニングの中核は長く OJT であったが、このような現場主義には限界がある。なぜなら個別の体験は意味づけされ整理されて新しい状況に応用するための準備が整っていないければ知識とならないからである。就職する前にシュミレーションによって学生に論理的学習方法を教授することは、教育機関の重要な任務といえよう。

授業はケーススタディ形式を用いて行う。一人でも、ペアワークとしても、またグループ討議形式でも実施可能である。ワークショップでは2例の問題を用意して、参加者の皆さんに実際にペアワークで取り組んでいただいた。偶然隣同士になった方も活発に話し合っておられ、授業活性化という面でも有効であることが確認された。まだ開発途上のケースであり、いただいた有意義なコメントや質問は今後の参考としたい。

WORK SHOP



マーケットバリューとビジネス実務能力

大谷女子短期大学 雑賀 憲彦

1. マーケットバリューとは

本人の実績や能力、やる気の一つの企業の中だけでなく、労働市場全体での評価に照らして賃金を決める方法がマーケットバリューに基づいた賃金、すなわち市場価値、市場主義賃金である。

2. マーケットバリューがクローズアップされてきた背景

長引く不況と本格的な国際競争に直面して、企業は人件費を抑制しながら社員の活性化を図るという難問を解決しなければ、生き残れなくなるという問題意識を抱えている。また人材流動化が盛んになってきている。その結果、いつまでも一つの企業にしがみつ়時代ではないという意識が増え、企業を「雇用を守るところ、生活を守ってくれるところ」という受動的な考え方ではなくて「自己のステップアップのための場、自己の能力をためす場(プラットフォームビジネス^{注1})」という能動的な考え方に企業人の意識が変化してきている。

3. マーケットバリューとビジネス実務能力との関連性

マーケットバリューとは、市場価値であるから社外価値を意識した能力育成が必要になってくる。つまりどの企業でも通用する専門性、技術、ノウハウを養う必要があるのである。

そのためには、単に社内での仕事が良くできるというレベルから、自己の所属する業界の会合等で講演者として講演を行う、または論文や著書を発表する、といった業界を代表する人材レベルの能力が求められる。

4. 今後の動向

ビジネスにおける賃金革命(これは能力評価革命でもある)は、止めることはできない。日本が再び高度成長時代を迎えることが考えにくいからである。

そのため、今後も引き続き、成果主義賃金制度は精度を高め、日本風にアレンジした形で進んでいくに違いない。

注1: 企業は個人に、駅のプラットフォームのようにインフラを提供するだけのビジネスであるという意味。(株)ミスマの田口社長の考え方

2000年度 会員総会

日本ビジネス実務学会の2000年度会員総会が、9月7日、札幌国際大学キャンパスを会場に開催されました。

総会は、森脇会長を議長として議事進行され、以下の報告および審議が行われました。

〈報告および審議〉

(1) 1999年度の活動報告

- 企画委員会……1999年度事業活動の立案・支援、2000年度事業計画の素案作成、新規事業の企画、規程の策定
- 研究推進委員会……年次研究大会の企画方針の策定、ブロック研究大会の研究推進
- 編集委員会……ビジネス実務論集・第18号発行について
- 広報委員会……学会報の紙面作成、発行について、ホームページの開設
- 2000年記念……記念誌原稿依頼、原稿の訂正、補筆

(2) 1999年度の事業報告

1) 18回総会・全国大会—6月5日（広島市）

●参加者 248名

2) 日本ビジネス実務学会報の発行

●1999年8月30日・学会報 No.31

●2000年4月20日・学会報 No.32

3) 役員会等の開催

●第31回理事会 1999年6月4日（広島市）

●第32回理事会 1999年6月5日（広島市）

●第33回理事会 1999年8月22日（東京都）

●常任理事会 1999年6月4・6日（広島市）

●常任理事会 1999年8月21日（東京都）

●常任理事会 2000年3月9日（東京都）

●第7回評議員会 1999年8月21日（東京都）

●各種委員会 企画（3回）、編集（1回）、広報（1回）、研究推進（2回）、2000年記念プロジェクト（0回）、ブロックリーダー連絡会（1回）

(3) 1999年度 会計報告（別表参照）

(4) 会員の動向について（別表参照）

(5) 1999年度のブロック活動報告

各ブロックの決算ならびに活動報告について



(6) 2000年度の活動計画

(7) 2000年度事業計画

- 1) 第19回（2000年記念）総会・研究大会の開催（札幌市）
- 2) 会報の発行（2回）
- 3) 論集の発行（来年3月）
- 4) ブロック研究会の開催
- 5) ビジネス実務教育指導法セミナーの開催
- 6) プレゼンテーション教育指導法セミナーの開催
- (8) 2000年度収支予算について（別表参照）
- (9) 学会会則の変更について
- (10) 知的財産権に関する内規等について

以上、(1)、(2)、(3)、(7)、(8)、(9)について承認されました。

●会員数の推移●

年月日	正会員（人）	研究会員（人）	賛助会員	
			機関数	人数
S.57.5.1 現在	226	8	44	51
	正会員（人）	研究会員（人）		
H10.6.3 現在	720		43	43
H11.5.29 現在	721		39	39
	+ 54 - 122		+ 1 - 3	+ 1 - 3
2000.5.30 現在	653		37	37



会則変更について

1. 学会会則第4条(会員)に関する事項(下線が変更箇所)

(新)	(旧)
第4条(会員) 本会の会員は、ビジネス実務に関する研究、教育に関係する者とし、次の4種類に分ける。	第4条(会員) 本会の会員は、ビジネス実務に関する研究、教育に関係する者とし、次の3種類に分ける。
(1) 名誉会員—研究業績又は本会に対する貢献度が顕著で、理事会が推薦し、総会で承認された者。	(1) 名誉会員—研究業績又は本会に対する貢献度が顕著で、理事会が推薦し、総会で承認された者。
(2) 正会員—大学・短期大学等の教育機関又は企業等において、ビジネス実務に関する研究に関心のある者。	(2) 正会員—大学・短期大学等の教育機関又は企業等において、ビジネス実務に関する研究に関心のある者。
(3) <u>学生会員—現在、専門学校、短期大学、大学、および大学院に学生として在籍し、ビジネス実務の研究に関心のある者。</u>	(3) 賛助会員—本会の趣旨に賛同する法人又は団体。 なお、賛助会員が本会に届け出た「本会に対する代表者」及び「その代理人」(2名以内)は、正会員に準じた取り扱いを受ける。ただし、総会における議決権はない。
(4) 賛助会員—本会の趣旨に賛同する法人又は団体。 なお、賛助会員が本会に届け出た「本会に対する代表者」及び「その代理人」(2名以内)は、正会員に準じた取り扱いを受ける。ただし、総会における議決権はない。	

2. 学会会則第7条2(会費)に関する事項(下線部が変更箇所)

(新)	(旧)
第7条 2 会費の年額は、次のとおりとする。	第7条 2 会費の年額は、次のとおりとする。
(1) 名誉会員 不要	(1) 名誉会員 不要
(2) 正会員 8,000円	(2) 正会員 8,000円
(3) <u>学生会員 3,000円</u>	(3) 賛助会員 一口 50,000円
(4) 賛助会員 一口 50,000円	

[総会資料より]

事務局だより

学会のホームページが公開されてから約1年がたちました。他の学会と比較しますと、当学会のホームページは内容的にまだまだ不完全なところがあり、継続的に中身を充実させる必要があると痛感しております。また、ホームページの公開により、学会の存在が広く認知されつつあることも感じております。個人の方からの入会申込みだけでなく、企業から研修セミナーの問い合わせなどもありました。

来年1月より学会ホームページを新しいドメインに移設し(<http://www.b-jitsumu.com/>)、内容を充実させて行く予定です。ホームページの内容につきまして、皆様からのご要望等がございましたら、ぜひ学会事務局までご連絡下さい。

E-Mail : NAITO_Hidetoshi@hj.sanno.ac.jp

TEL・FAX : 03-3704-9180

内藤 英俊

次回（第20回）全国大会の開催予定

開催日：2001年6月9日（土）、10日（日）

当番校：産能短期大学（東京都）

統一テーマ：実務能力を変革する「企業と大学」

●1999年度決算報告ならびに2000年度予算案は、以下に示す通り第19回総会において了承されました。

会長 森脇 道子

決算報告

1999年度 収支計算書

（1999年5月1日～2000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	0	0	大会関連費	0	40,000
会費収入	4,882,400	5,409,000	2000年記念事業特別経費	2,000,000	500,000
正会員		4,509,000	論集発行費	800,000	598,762
（過年度分×152）		900,000	会議費	1,000,000	460,259
			研修開発費	500,000	50,000
			広報費	1,000,000	621,000
賛助会員	1,560,000	1,550,000	旅費交通費	1,500,000	1,394,707
（過年度分×0）		0	ブロック研究会補助金	1,795,000	1,800,000
（本年度分×31）			JACB 教授法研究助成金	1,000,000	1,000,000
援助金収入	1,500,000	1,500,000	人件費	900,000	618,330
雑収入	40,000	43,696	事務費		
受取利息	10,000	1,499	通信費	500,000	568,752
			印刷費	50,000	155,459
大会返戻金		500,000	消耗品	50,000	107,561
大会余剰金		200,000	雑費	50,000	73,308
研究推進準備金	6,447,490	6,447,490	予備費	94,890	289
			研究推進準備金	3,200,000	3,200,000
			次年度繰越金	0	4,463,258
合 計	14,439,890	15,651,685	合 計	14,439,890	15,651,685

1999年度 貸借対照表

（2000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
富士銀行 1,007,889	
郵便振替口座 6,522,080	
保管現金 133,289	負債合計 0
	正味財産の部
	研究推進準備金
	3,200,000
	次年度繰越金 4,463,258
	正味財産合計 7,663,258
合 計 7,663,258	合 計 7,663,258

予算案

2000年度 収支予算案

（2000年5月1日～2001年4月30日）

（単位：円）

収入の部	99年度実績	00年度予算	支出の部	99年度実績	00年度予算
前年度繰越金	0	4,463,258	大会関連費	40,000	50,000
会費収入			大会貸付金 ²⁾	—	500,000
正会員	5,409,000	4,420,000	2000年記念事業特別経費	500,000	1,000,000
賛助会員	1,550,000	1,450,000	セミナー開催費 ³⁾	—	1,800,000
セミナー収入 ¹⁾	—	2,000,000	論集発行費	598,762	600,000
援助金収入	1,500,000	1,500,000	広報費 ⁴⁾	621,000	647,000
受託調査収入 ⁵⁾	—	500,000	会議費	460,259	600,000
雑収入	43,696	15,000	旅費交通費	1,394,707	1,600,000
受取利息	1,499	1,000	研修開発費	50,000	500,000
全国大会返戻金 ⁶⁾	500,000	—	ブロック研究会補助金	1,800,000	1,625,000
全国大会余剰金 ⁶⁾	200,000	—	JACB 教授法研究助成金	1,000,000	1,000,000
研究推進準備金	6,447,490	3,200,000	受託調査研究費 ⁷⁾	—	500,000
			人件費	618,330	650,000
			事務費		
			通信費	568,752	950,000
			印刷費	155,459	160,000
			消耗品	107,561	60,000
			雑費	73,308	100,000
			—	—	200,000
			会員名簿作成費		
			予備費	289	50,000
			研究推進準備金	3,200,000	3,200,000
			次年度繰越金	4,463,258	1,757,258
合 計	15,651,685	17,549,258	合 計	15,651,685	17,549,258

- 1) ビジネス実務セミナー2回分の収入
- 2) 全国大学・短期大学実務教育協会からの調査研究収入
- 3) 1999年度広島大会への支援金500,000円の返還
- 4) 1999年度広島大会の運営により発生した余剰金の学会への寄付
- 5) 全国大会開催校への貸付金
- 6) ビジネス実務セミナー開催に伴う費用
- 7) ブロックによる広報活動費100,000円を含む
- 8) 全国大学・短期大学実務教育協会の受託調査に関する費用