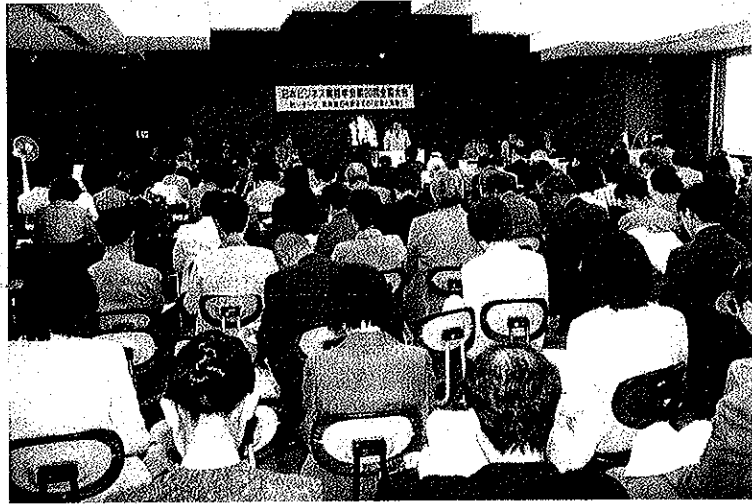
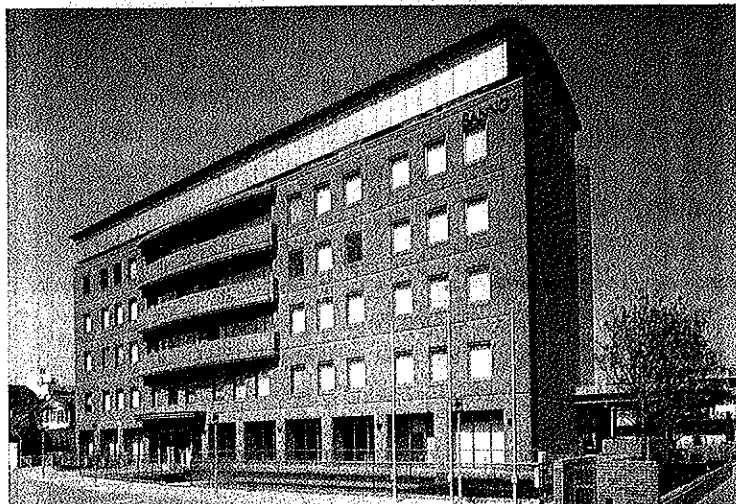


学会報

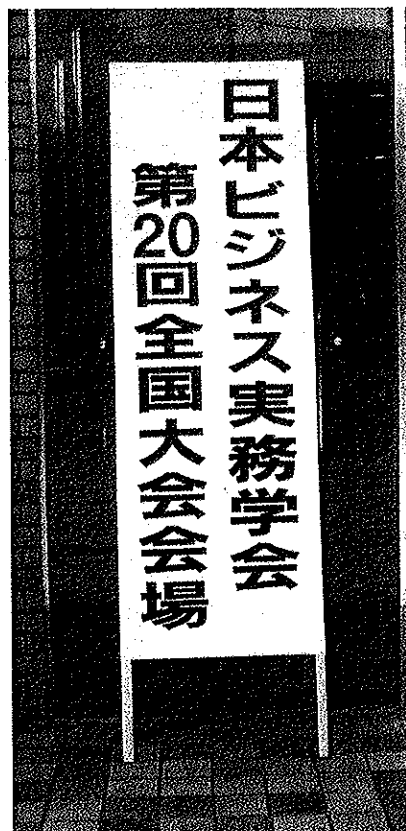
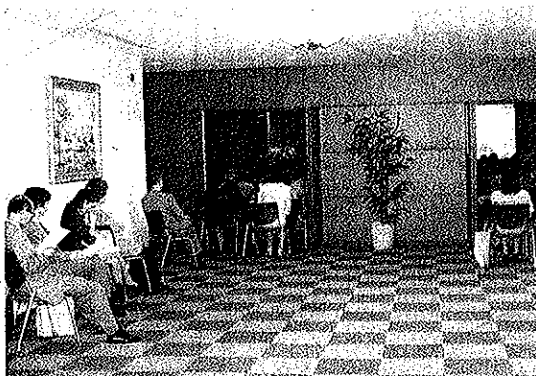
日本ビジネス実務学会

平成13年9月30日発行 No.35

日本ビジネス実務学会・広報委員会
〒158-8630 世田谷区等々力6丁目39番地15号
産能短期大学内
TEL・FAX (03) 3704-9180



2001 第20回全国大会



日本ビジネス実務学会の長期ビジョン 中期活動方針と重点目標

会員総会では、森協会長より2001～2004年度の本学会「長期ビジョン」と、また、長期ビジョンにもとづき策定された2001～2002年度の「中期活動方針と重点目標」が示された。「長期ビジョン」と「中期活動方針と重点目標」は以下のとおり。

日本ビジネス実務学会長期ビジョン

〈設定の目的〉

- ・長期ビジョンは、学会が将来展望を持って、計画的に教育・研究活動を進展させ、社会に貢献する学会づくりを目指すために設定する。
- ・設定した長期ビジョンは、社会環境の激しい変化をしっかりと見据えながら、毎年見直しをする。
- ・長期ビジョンの実現に向けて、中期計画（2ヶ年）、単年度計画を立てる。

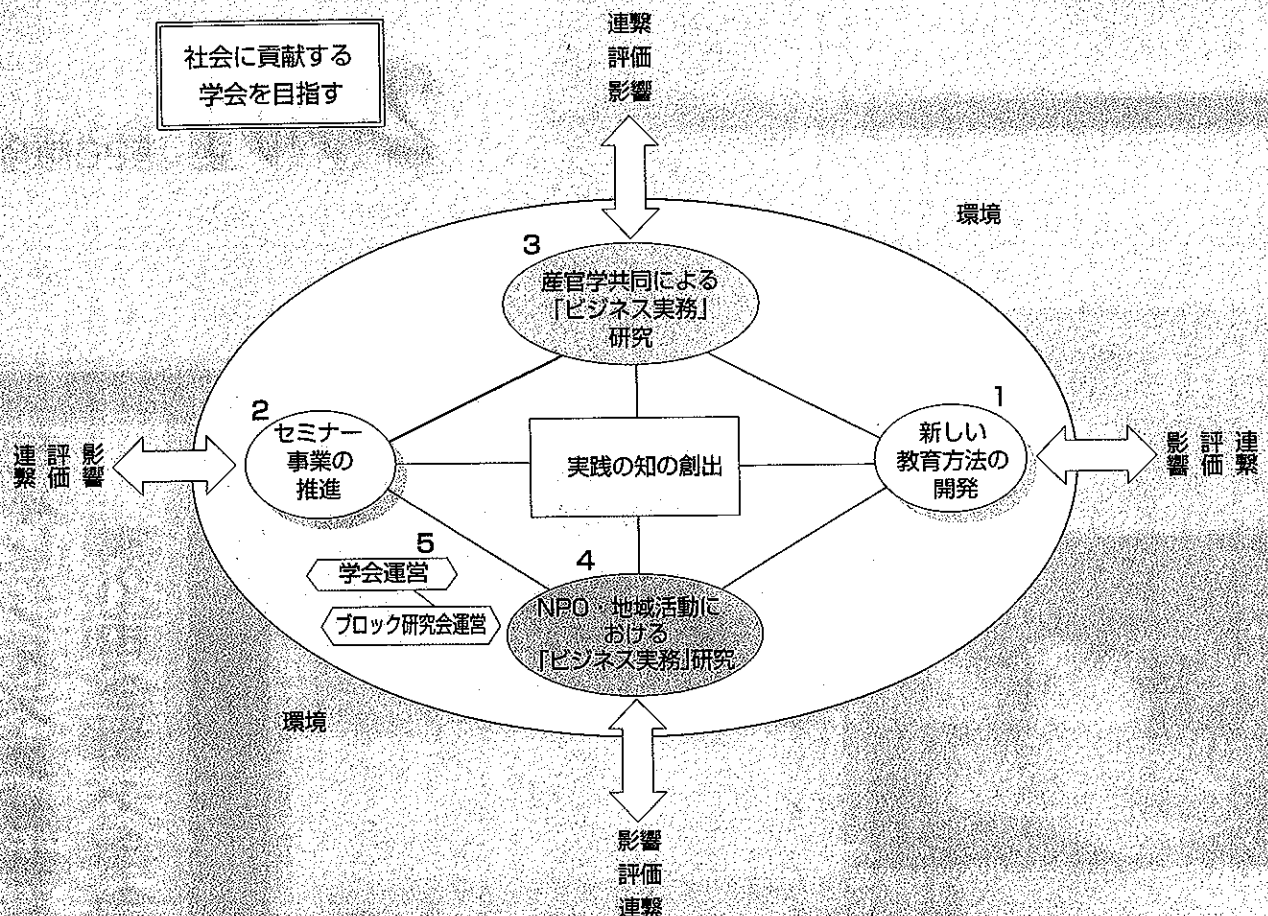
〈設定の背景〉

多くの大学・短期大学で改革が進み、実務教育へのシフト

が始まっている。今、本学会にとって、教育分野のニーズやIT化・多様化・地域化の進む教育現場の変貌を捉えた「新しいビジネス実務のあり方」や「具体的な方法」を提言することが急務と考える。

また、学会が教育現場にインパクトを与える活動を継続するには、ビジネス実務の
実践研究による学会の研究基盤が不可欠である。そこで産学共同を活かした実践研究やNPO・地域活動におけるビジネス実務の実践研究を進展させ、独自の研究基盤を形成し、強化しなければならない。

〈学会の長期ビジョン〉



1. 新しい教育方法の開発

ネットワーク環境の現場で力を発揮できるビジネスパーソンの育成のために、IT化・多様化・地域化の視点を入れた新しい教育方法の研究開発を推進。高等教育機関に対

して、実務教育のあり方と具体的な教育方法を提言する。

2. セミナー事業の推進

学会の教育研究成果をプログラム化し、ビジネス実務関

連のセミナー事業を展開。高等教育機関におけるビジネス実務教育の現場に影響を与えて、学会の認知度を高める。

3. 産官学共同による「ビジネス実務」研究

産官学（実務家・大学人等）共同で企業現場の理解を深め、「ビジネス実務」に関するテーマの研究を推進。成果の蓄積によって、研究基盤を築いていく。

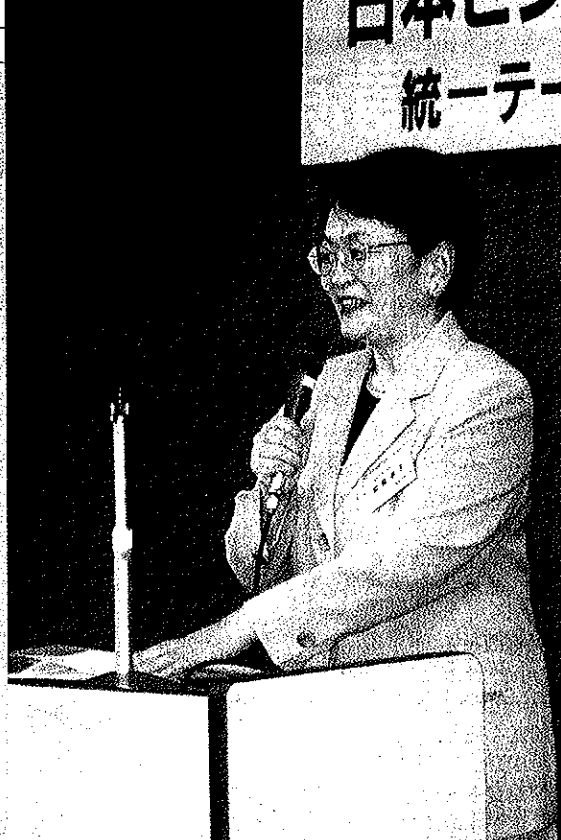
4. NPO・地域活動における「ビジネス実務」研究

NPOや地域活動現場の理解を深め、諸活動を活性化する「ビジネス実務」のあり方を追求し、研究成果を出す。

5. 学会運営

新たな取り組みをリードするために、役員を多様な現場のキーパーソンで構成する。

目標実現に向けて、執行機能（企画・総務（財務含む）・研究推進・研究成果のまとめと管理・セミナー事業・広報）を相互に連携して果たす。



森脇道子 会長

日本ビジネス実務学会中期活動方針と重点目標（2001～2002）

〈活動基本方針〉

長期ビジョンの実現に向けて、

- ・IT化・多様化・地域化の進む教育現場の変化を捉えた「新しいビジネス実務教育のあり方」や「具体的な方法」の開発研究に力点を置く。
- ・産官学共同を活かしたビジネス実務の実践研究やNPO・地域活動における実践研究を進展させ、学会の研究基盤作りをする。
- ・学会の新しい取り組みをリードし、効率よく進められる運営の体制作りをする。

〈重点目標〉

重点目標1【ビジネス実務教育方法の開発】

（1）2001年度目標

大学・短大におけるビジネス実務教育のあり方や方法を捉え直す議論の進展と、教授法開発研究を継続する。

（2）2002年度目標

ビジネス実務教育のあり方や方法の研究創出と教授法開発研究を継続する。

重点目標2【セミナー事業の推進】

（1）2001年度目標

開発実施した教育指導法セミナー（プレゼンテーション・ビジネス実務）の一部修正をして、前年度同様実施する。但し、本年度から東京開催に加えて、地方開催（兵庫）をスタートさせる。

（2）2002年度目標

前年度同様、2テーマのセミナーを開催する一方、新コースを開発する。

重点目標3【産官学協同（実務家・大学人等）による研究】

（1）2001年度目標

ブロック研究会で産官学共同（実務家・大学人）チームを編成し、「ビジネス実務」現場に繋がるテーマに取り組む。

（2）2002年度目標

ブロック研究会や大会で産学共同チームによる「ビジネス実務」現場に繋がるテーマ研究の成果の発表や議論を行う。

重点目標4【NPO・地域活動におけるビジネス実務研究】

（1）2001年度目標

NPO・地域活動に対して「ビジネス実務」の視点から理解を深め「ビジネス実務」のあり方（位置づけや有効性）をめぐる実践研究を進める。

（2）2002年度目標

NPO・地域活動における「ビジネス実務」の実践研究の推進と議論を深める。

重点目標5【学会運営】

（1）2001年度目標

・セミナー事業と開発研究の運営体制を整備する。

（2）2002年度目標

・セミナー事業と開発研究の運営体制を確立する
・財務基盤の安定化の見通しを持って、共同研究助成金支出を組み込んだ予算編成を可能にする。

講演「継続教育と大学改革」

筑波大学教育学系教授 清水一彦

本日は森脇学長、池内先生はじめ多数の先生からご理解いただき呼んでいただき、ありがたいと思っています。会員の皆様のご満足いただけるかどうか自信はありませんが、少しでも議論の材料にいただければと思います。昨日はショッキングな事件がおきました。

犯罪のグローバル化が進んでいます。しかし日本の教育のグローバル化はアメリカから15から20年位遅れています。今の日本の改革は20年前のアメリカを見ている感じがします。新しい学習指導要領で学んだ高校生が大学に入るのが2006年で、そこが区切り。

20年後はどのようになっているかは、今のアメリカを見ればわかる。日本では短大48.9%は定員割れになっており、専門学校、大学も厳しい状況にあります。アメリカはもっと厳しい状況にあります。中国でも大学の市場化は進んでいます。大学進学率は5%（日本の戦前）程度ですが、それでもその中で大変厳しい競争が進んでいます。中国では、私立大、短大の授業料は国の許可を得なければなりません。私学の認可条件は、こんな競争があるのかと思いますが、国より授業料を安くしなければならないのです。韓国、ヨーロッパも同じで、大衆化路線を進んでいる。世界の状況から見ると、まだ日本の改革は緩やかという印象を受けます。改革で汗を流す人も中には血を流すこともありました。新制6・3・3・4制に移るときに血を流したことがあったのです。その改革は茨の道だったのです。

短大成立三つの特殊事情

1 高等教育の一元化

現在の6・3・3制はよく知られていますが、高等教育も一元化されましたアメリカのCIPはもっと多様な制度を強く要求したのですが、日本ではそれに反してさまざまな事情

から高等教育を一元化したのです。このとき、現在の改革が求めているような、最初から多様な教育にしておけばよかったですがと悔やまれます。大学一本にしてしまったのです。

最初から短期の高等教育を用意して置けば、今日の短大の危機的状況は起こらなかったのではないかと、個人的に思っています。ここから大学自身の悲劇もここから生まれました。教養、教員養成制度なども成立時に問題をはらんでいたのです。

2 女子中心の学校制度

短大は昭和39年に制度化されるわけですが、女子中心の教育機関として発展してきました。大衆化のなか進学率を上げたのは女子です。今の入試センターの仕組みは、女子に有利ともいわれています。さらに、それが女子の4年制指向を加速化した。

3 専門職業教育機関の制度化

昭和36年に高专が誕生し、国立化しました。昭和40年代毎年のように「専化大学法案」が提案され廃案となってきました。しかしどうも、最近ようやく実現しそうです。いずれにしろ、短大の職業教育の一部が、高专に食われ、それに専門学校も加えて短大の市場が脅かされているわけです。

日本の短大の三つの強み

1 私学の建学精神

ほとんど私学で占められています。アメリカはほとんどパブリックです。私学は見学の精神を持っています。いま国立大も独立法人化が叫ばれています。筑波大学も独立法人へ動いていますが、建学の精神を何にするかで悩んでいるのです。スローガンのないものはいくらでも立てられるのですが、見学の精神は簡単には作れない。

2 「短期」の「高等教育」期間

初・中等とははっきり区別されてきました。目的・目標・システムは異なるものであったのです。最近の答申によってつなげる動きはありますが、それほど違うものだという証拠もあります。短大は準学士を出していますが、準学士は学位にすべきと思っています。

そうでなければ高等教育機関としてはあきらかに、いずれにしろ、短いサイクルの高等教育機関であるというのが強みの1つです。

3 小規模、地域性、併設校

小規模であるがゆえに機動力が発揮でき、きめ細かい教育が可能です。また地域との連携も可能です。これらの強みが今後の短大を考えるときの基本的な条件になるのではと思っています。

大学改革の世界的動向

話を少し、世界に向けてみます。大学改革は世界的動向で、ここ10



清水一彦 筑波大学教授

年くらいの動きを五つにまとめてみます。

1 大学の大衆化

ヨーロッパでも大衆化が進んでいます。イギリスは40%の大学進学率があります。独、仏も同じです。

2 国の関与の増大

国の政策課題の中に入ってきています。独立法人化は、文部科学省のレベルではなく、政治のレベルの問題になっています。しかし形態は何も決まっています。しかしどうも国立大は20くらいになりそうです。いろいろな話ができますが、本当かどうかはわかりません。来年国立大の統合が行なわれ、実験的に筑波大と図書館情報大、山梨と山梨医科大学が行なわれそうです。これを手始めに全国に広めようということだと思います。しかし、研究組織の統一に関しては、さまざまな問題がおきそうです。これは日本だけでなく、アメリカやイギリスでも国が関与するようになっています。

3 受益者負担主義

ヨーロッパでは無料であったのですが、財政難によりイギリスでも徴収するようになり、ドイツでも検討を始めました。これ受益者負担主義といえます。日本では、戦前から実現していました。

4 教育機能の充実

これはお分かりだと思います。

5 大学評価の導入

日本でも、自己評価から第三者評価を導入するようになりました。この評価が研究費などの資源配分に結びつくのは、イギリス系の国だけでしたが、徐々にアジアにも広がってきています。

ユネスコ高等教育世界宣言1998.10.9

21世紀の高等教育：展望と行動—生涯学習社会の構築

1 公正なアクセス (3条)

2 助成参加の拡大と役割の推進 (4条)

3 機会均等拡大のための多様化 (5条)

高等教育をもっと多様化しようという宣言が採択されました。女子の占める割合ももっと高くなろうと思われれます。日本でもこれに基づいて、女子を含む高等教育の拡大が図られています。すでに、大学院の人口を増やして30万人にしよう（今はまだ18万人）ということで、財務省との合意ができています。また、専門学校からの大学院進学道も広がりましたし、1年制の大学院や3年生のロースクールの作業も進んでいます。

わが国の生涯学習推進行政

教育改革国民会議で教育基本法の見直しが進んでいます。これを受け文部科学省が動いています。これに「生涯学習」という言葉が入りそう。教育の憲法である教育基本法にこの言葉が入れば、ますますこれが推進されます。なお、生涯学習の定義はありません。特定の省庁が独占しないよう定義しないようですが、しかし「生涯学習社会」という定義があります。もともとは「生涯教育」という言葉で入ってきたものに主体性をもたせたものと考えられます。

1 学習機会の提供から学習成果活用の促進場の提供だけでなく、成果をいかに活用するかに重点が移っている。

2 楽しみの学習からエンパワーメントの学習へ

趣味、娯楽から、職業に関連した継続教育を目指すものへとシフトしている。

3 キャリア志向・ボランティア指向の増大特に女性のキャリア志向が増大し、それに応じた仕組みを考えようとしている。

しかし私は、「継続教育」という言葉のほうがぴったりくるのではないかと思う。自分で学習するのでなく、教育の仕組みを作る必要があるわけです。アメリカでは「生涯学習」はすべて大学・短大が担っていて極めて大規模に行なわれています。日本ではマスコミや放送局などのカルチャーセンターなどが担っているだけです。日本のすべての公開講座が、アメリカのは大学1つに相当します。UCLAだけで講座数は1万、受講生は10万なのに対し、日本全体でわずか6万だけです。一つのキャンパスだけで日本全体の公開講座に匹敵するのです。

文部省では、継続教育のためのシステム作りが行われています。

- 1 大学編入学
- 2 専攻科
- 3 卒業後の大学院入学資格

こういう制度はまさに短大を出てもその後で、教育を継続することができるシステムであり、もっとこれを利用していくべきだろうと思います。後で触れますが、これを頭においてこれからの短大を考えるべきです。

CEU (Continuing Education Unit) 継続学習単位

アメリカでは、高等教育の学習成果をあらわすクレジット(単位)です。これが学士号に結びつきます。一方、学位に結びつかない単位の開発が70年代に行われました。これがCEUです。non-degreeのための単位であるといえます。中教審でもこれを考えようとしています。

- 1 継続学習の認証システム
- 2 全国レベル
- 3 質の維持

アメリカでは、全国の職業教育団体が認定していますし、アカデミックな教育機関もCEUを認定しています。社会で認められています。これは、個人のキャリアアップ、報酬の増大に結びついています。弁護士や医師などの職業資格は更新しなければなりません。職業などの更新に使われます。だいたい10時間の学習で1 CEUが与えられます。大学の授業だけでなく、講演会やセミナーの受講でも、累積してカウントされます。日常的な学習

行為が認定されるわけです。生涯学習社会にとって大変便利な、アメリカらしい制度であるといえます。学習の質の維持も図られています。資格をもったものしか教えられないなどの細かい規定があります。

アメリカの短期高等教育の歴史

アメリカの短大は1901年に作られ、Juniorカレッジと名づけられました。Juniorという言葉があるように高校と大学の橋渡しとして作られました。日本は4年生に移行するまでの暫定的な、完成教育として位置付けられた点が異なっています。アメリカではトランスファーの機能が中心となっていました。それに職業教育が付加されましたが、1980年代教育の危機が叫ばれて、トランスファーの機能が復活しました。

- 1 トランスファーの機能が中心
- 2 職業教育機能が凌駕
- 3 トランスファー機能が復活(質の低下が問題になったため)
- 4 トランスファー+専門準備

しかし1990年代に入り、それだけでは社会に要求に応えられないことになり、職業準備教育を行なうための連邦法が制定されました。これは、連邦の莫大な財政がバックにあります。日本では財政の支えのないのが弱い点ですね。例えば1兆円あれば小中学校の30人学級ができます。

Tech Prep法(1990) - 高校とコミュニティカレッジのジョイントプログラムに援助。School-to-Work機会法(1994) - 年齢を限定せず、すべての人を対象にするもの。Tech Prep法改正(1998) - 職業準備教育を4年制まで拡大するもの。ハイスクールとコミュニティカレッジを足したもの(2+2)にお金を出そうというものです。今度は、それを4年制大学にま

で拡張しようとしています。

日本より20年早い教育接続化アメリカは20早く改革が進んでいます。20年前を見れば、現在の日本の課題が少し見えてくるかもしれません。1980年代には、例えば短大では次のような方で学力の向上を図ろうとしました。

- 1 入学準備教育の強化(オープンアドミッションからremedial教育へ)
- 2 教育プログラムの改革(2+2の確立)
- 3 テスティング(試験の義務化)

しかし、なかなかうまくいきませんでした。例えばハイスクールでは、多様なカリキュラムの中でつまみ食いをしてだけで、学力中・下位層は結局伸びなかったという反省がありました。

学上位層はトランスファー機能の強化で、ディシプリン型の科目を受ける機会が与えられた。90年代には、無視された大多数の中・下位層に対して職業準備教育を行い、4年制より高校教育とのつながりを重視するようになった。この中で短期大学は活性化していきました。

ミネソタ州の教育実験

注目されているのが、4年前に36の州立大、コミュニティカレッジ、テクニカルカレッジ等が統合し、1つの法人になりました。分校は秋田にもあります。アカデミックなプログラムと、トランスファー教育を持ち、その二つをはっきりと分けています。ミネソタ州では70%がトランスファーを選択しています。一方アメリカ全体ではわずか20%です。

1 トランスファー学位教育

目標はミネソタ大だが、今は学費の安いコミュニティカレッジで勉強をするという選択をする人がほとんどです。4大へいけないから短大へという選択をする人はあまりいません。

2 プロフェッショナル資格教育

教員資格は短大で半分取得し、残りの専門教育科目は4大で取ることも可能です。

3 個別教育訓練(Customized Training)

個人企業等と連携し、授業は職場で行います。コンピュータ等の一人一人のニーズに応じた教育プログラムが用意されています。

短大の教育戦略

これからの短大の教育戦略をまとめると、次のようになります。

1 小回りのきく「短期」の「大学教育」の地位を堅持。

「高等教育」の意味ははっきりと定義はされていませんが、短大ではそれができるといふ点が専門学校とは異なるところです。これを強みとして生かしていくべきです。

2 継続教育のファーストステージ

3 職業資格行政の対応

臨調では資格を抑制する方針ですが、これからは業務独占型でない資格が増えていくと思われます。学会として、大学として、また企業とタイアップして資格を作り、それを教育に組み込むことが考えられます。

これからの職業資格制度(辻功)

- 1 「名称独占資格」「社内検定認定制度」
(vs業務独占制度)
- 2 学歴要件のない職業資格の増加
- 3 資格付与・更新業務の民間委託
- 4 既存の職業資格の継続化

最後にジョージワシントン大学の教育戦略をご紹介します。それは、Strategic PlanningからStrategic Intentへというものです。普通は、現在の問題点から出発しますが、そうではなく未来を現在に取り込むというものです。20年後はどうなるから議論を始めていくというものです。

日本も厳しい状況になりますが、改革のために皆さんとともにこれから汗をかいていきたいと思っています。

文責：齋藤勇二

2000年度JACB助成研究報告

インターンシップ教授法研究

ー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ー



- (高松短期大学) 佃 昌道
- (広島安芸女子大学) 石井 三恵
- (広島学院大学) 篠原 収
- (呉大学短期大学部) 今林 宏典
- (中国短期大学) 垣見 益子
- (松山東雲短期大学) 桐木 陽子
- (聖カタリナ短期大学) 中川 洋子
- (安田女子短期大学) 吉田 行宏

(1) インターンシップ教授法研究の意義と目標

今日、日本型ビジネスインターンシップの創造・普及が期待されているその意味において、日本型インターンシップ構築のための予備的「素材」提供をしていくのが、私たちの今回の共同研究に求められた役割であると認識している。

その役割を果たすべく、次の達成目標を掲げて研究を進めた。

- ① ネットワーク上における教材の共有化と「共同」開発(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)

(2) インターンシップ教授法研究の主課題とその取り組みカリキュラムへのインターンシップ導入に対する課題はいくつか考えられる。以下の2点は、インターンシップ教授法研究で取り扱う主な課題とその取り組み内容である。

- ① インターンシップをカリキュラム上で運営する場合、教育現場で学生をどのように指導すればよいのか。=「効果的授業の展開」
⇒ 実務教育プロセスの充実に向けての取り組み案を検討した。
- ② どのようにインターンシップを立ち上げたらよいのか。=「効果的運営の展開」
⇒ 準備から研修後のフォローまでの「学習プログラムの組立」と「インターンシップ運用のフローチャート」を検討した。

(3) 「効果的授業」と「効果的運営」の展開のための具体的研究活動 私たち共同研究のメンバーは以下のような教授法プランを作成した。

- ① 効果的授業の展開のために：
 - a. 「標準化されたシラバス」作成
 - b. 「ワークブック」作成
 - c. 「CD-ROM教材」作成：
- ② 効果的運営の展開のために：
「インターンシッププログラム運営マニュアル」作成

(4) 今後の課題と展望

今後の課題としては、これらの共通教材を使用した教育事例を蓄積し、共有していく仕組みを構築することが必要であると認識している。例えば、①企業開拓の苦慮の例やその対処方法、②受入先企業との交渉・サポート体制づくりの例、③苦労した事や創意工夫のケース、等を共有できる仕組みを構築し、事例を重ねていく必要がある。

『情報リテラシー教育モデルの創出』



- 姫路日ノ本短期大学
- 近畿大学短期大学部
- PL学園女子短期大学
- 大阪キリスト教短期大学
- 樟蔭女子短期大学
- 大阪学院短期大学
- 神戸松蔭女子学院短期大学

- 杉田 乾伍
- 大窪 久代
- 足塚 智志
- 河原 和英
- 森田 園子
- 服部 美樹子
- 西原 佐智子

ビジネス実務教育担当者にとって、IT革命時代を生きる学生に対していかに情報リテラシー教育を行うべきかという問題は、非常に重要な問題である。本研究はその問題解決のための研究として、授業展開に必要なシラバス、マニュアル・教材開発を研究課題にしている。

まず各教育機関の情報教育の接続性を図ることが重要となるが、そのために特に高等学校の情報教育内容を把握する必要があると考え、共同研究の第1段階として、現行の情報教育を受けてきた学生すなわち新入生に対し、情報教育をどのように評価しているかを、明らかにするための調査を実施した。今回の調査によって、情報教育内容の多様性が浮き彫りになったと思われる。高等教育機関におけるビジネス実務教育の中での情報教育モデルを創出する意義・重要性は高いと考える。

授業構成と学習形態は次のようになっている。

「1. 情報化と社会」においては、ITによるビジネスの組織変革・

社会変革に対し、自律・自立したワーカーはどのように思考し行動すべきかを主に小グループ構成のディスカッション形式で進める。

「2. 情報化を支える科学技術」においては、ワーカーとして基本的に有しておかねばならない、コンピュータに関する知識を確認する。

「3. 情報活用とメディア」においては、Webサイトを利用して日常生活の中での情報活用の実例を通して、ワーカーとしてのメディアリテラシーを習得する。

「4. 情報活用の基礎」においては、ワープロソフトを使ったビジネスに必要な文書表現技法、表計算ソフトを使ったデータ処理やグラフ化、データの検索・抽出などの演習を行う。

「5. 情報発信の基礎」においては、効果的なプレゼンテーションの基礎を自己紹介のスライド作成を通して演習する。また、Webサイトによる情報発信の基礎としてホームページの作成によりWebサイト構成の基本が理解できるようにしている。

「6. キャリアステージにおける情報の送受信」においては、能力開発・キャリア形成に関わる情報の送受信、特にインターネット、電子メールで何ができるかを実際に送受信の演習を通して活用できるようにする。

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。心より感謝する。

研究発表

ワーカー（民間・公的部門）のキャリア評価

—ビジネス実務教育におけるアウトブレースメント—

ブール学院大学短期大学部 中村 英美子
四天王寺国際仏教大学短期大学部 黒田 廣美
近畿大学短期大学部 大窪 久代

ビジネス実務教育におけるアウトブレースメントをどのように考えた
らよいか、について検討することが本共同研究の目的であるが、その
手掛かりをつかむため、民間(企業)・公的部門におけるワーカーにヒア
リング調査を実施した。それぞれのワーカーが、ビジネス環境の激しい
変化の中で自分自身の能力、キャリアをどのように捉えているかについ



て、まず検討した。民間部門(企業)においては、インブレースメント・アウトブレースメントいずれにお
いてもワーカーは自己のキャリア
形成に関し強い危機意識を持っ
ていることが明らかになった。この
危機意識を受けてどのように行動
すべきかについては明確な方針
を立てにくい状況ではあるが、ビ
ジネス実務教育におけるキャリア教育は、これからは時間的には長期的
に第1ステージ、第2ステージ等における能力開発を主観的側面・心理
的側面からの支援をも併せて指導することが重要ではないかと思われた。
またワーカーがどのように働くかについての選択肢は多岐にわたるので、
それぞれに柔軟に対応できるようにするための指導、が不可欠となり、
そのためのプログラム開発が急がれる。公的部門においては民間から公
的部門へのアウトブレースメントの例はあった。が、公→民へのアウト
ブレースメントにはそれ程の熟意は感じられなかった。これにはいろい
ろな理由が考えられる。しかし、いずれは従来と異なっており、公間の人
材の移動化が進むこと、容易になることは予想される。ワーカーの民・
公両部門におけるキャリア形成の指導を検討しておくことはビジネス実
務教育に必要と考える。

また、ワーカーが自己のキャリアを評価する場合、その評価における
意識・評価基準は何かという点について、男性ワーカーか、女性ワーカー
か、職歴が長いかどうか、職種が何か等によって異なるが、特に女性
ワーカーには会社の方針や上司が自分をどう見ているか、配偶者や家族
が女性ワーカーのキャリアをどう見ているかによって影響を受けるもの
であるということを改めて確認させられた。

沖縄の女性経営者と大学教育

沖縄女性研究者の会 大城 智美



本研究は、新たなビジネス実務教育の実践を求
めて沖縄の大学における女性経営者教育の可能性
を探った。フィールド調査結果によると、1) 県
内大学は均しく女性経営者教育コースは設置さ
れていないものの調査対象となった2大学では設置
の重要性を認める見解を示した。調査対象1大学は
女性経営者教育支援システムの構築を求めた。経
営者になった後のケア教育、社会人大学院での経営者教育を重視した。
一方調査対象2大学では女性経営者に必要な講座にマネジメント、数字
処理、情報処理等を上げた上で、情報のインシアチブとアドバイザー的
機能を大学に求めた。2) 女性経営者が大学に求める教育は主に専門性、
高度なプロフェッショナルテクニック等である。グローバル、ローカル
にも優れた知識、教養も求め、アメリカ的秘書教育を望むものもある。3)
男性経営者が女性経営者に大学で是非受講してもらいたいのは経営者哲
学、情報分析、財務、政治経済の動向を把握できる講座である。多忙な
女性経営者がオフの時間に集中学習できる学習システム化提案した。女
性起業家支援システムを遂行した機関ではカスタマー・サティスファク
ション(顧客満足)のための教育を大学に求めた。以上は未来型女性経
営者に必要不可欠なビジネス実務教育であると分析される。著書『人間の
品格』の中で女性はスモールビジネス、ホームビジネスにむくが、ビ
ッグビジネスにはむかない、ビジネスがビジネスでないと述べている。
ビジネス足するためには大学におけるビジネス実務教育の実践は重要とい

え、教育内容、方法の模索は課題である。21世紀は女性の時代。プロ意
識と専門性が要求される。

他国の教育制度を教育モデルにすることも一理ある。経営者自身が時
間とニーズやテーマによって受講したい講座を選択できる教育システム
(ドイツ式)の導入はどうだろうか。更にフィールドを兼ねた女性経営
者から学び実務講座のカリキュラム編成も一案と考える。

「ビジネス実務教育におけるアサーティブ・トレーニングの可能性」

平井ゆき子事務所 平井ゆき子
鹿儿岛県立短期大学 八杉 哲



「アサーティブである」とは単に、はっきり意見
をいうことだけではない。「自分と相手が対等であり、
自分にとって大切なことを選択し誠実に率直に自分
の気持や要求を表現すること」と定義されている。

このアサーティブネスの考え方を理解してもらう
のは難しいことではない。しかし、日常のコミュニケ
ーション・スキルとして身につけてもらうためにはト
レーニングが必要となる。実際に社会人に向けて実施
しているプログラムをご紹介します。対象は学生・ビ
ジネスパーソン・主婦などである。

成果として「職場の上司との面接で、はっきり自分
の意思を伝えることができた」「ありのままの自分を
認めることができて、気持ちが楽になった」等の声を聴
くことができた。

さて、現在の大学教育の中でのアサーティブトレーニングの現状は？
現役学生にアンケートを試みたのでその結果をご紹介します。

「あなたのアサーティブ度は？」を問うたものである。

とりわけ、ビジネスを目指す学生(すなわち全ての学生にとって)にと
っては、アサーティブネスは必須項目といってよい。「自分の意見をも
つこと、それを率直に表現できること」はビジネスの現場では最も重要
なことである。

社会人になる前に仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション・ス
キルとして押さえておきたい内由である。ビジネス実務教育におけるア
サーティブ・トレーニングへの期待は大きい。



カード・ゲーム —相手の立場で考えよう—

大阪芸術大学短期大学部 植田 信博

ゼミナール(専攻演習1)でカードを使って、ゲームを楽しみながら
「相手の立場で考えよう」という授業を試みた。

まず基礎編として、受講生がテキストの中の事例を読んで、相手の立
場で考えようというテーマで、グループディスカッションを行った。

次に実践編として、各自マイナスイタをあげ、カードを使ってトラン
プ遊びをしながら相手の立場で考えるための訓練をした。

1. ねらい

日常生活において、相手から返ってくる言葉によって喜怒哀楽を感じ
るものである。いきなり、いい言葉をかえそうと思っても口にはでてく
るものではない。そこでテキストの事例を用いて、もし自分ならどのよう
な言葉で表現するのかを事例の中に出てくる言葉と対比させながら、そ
れをグループで話し合い、言葉の表現力を研磨することにより、考える
力や表現する力がついてくると考えた。

また実践編では、実際に相手のマイナスイタに対して答えを書き、「相
手の立場に立った」言葉の返し方を学んでもらおうとした

2. フィードバック

ゲームが終わると、全員に順番に前に出てもらい、「カード」のよか
った点を発表してもらった。

「相手の立場で考えることにより、見えなかったことが見えて来たり、
相手との接し方というものが次々と浮かんできました」「相手にやさし
い言葉をかけてもらったり、アドバイスしてもらえたらうれしいし、気
持ちはいい。だから私も、相手のことを考えた発言を心掛けたい」(原
文のまま)など、おおむね好評であった。

以上

インターンシップについて

札幌国際大学短期大学部 加藤 敏捷



昭和42年卒の筆者にとって、企業実習という言葉で思い出すのが、工学部系の4年目の学生が、夏休みを使って工場等で行う実習である。これは、明確な「専攻」というものがあり、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験をおこなうこと」とするインターンシップの定義(1997/9/18文部省・労働省・通商産業省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」等より)にぴったり符合する。本学は短期大学でもあり、一部の学科・コース以外では明確な専攻というものは乏しい。

一方本学は、実務教育を教育の重要な柱の一つと位置付け、1998年度より「職業に関する科目」を新たに教育課程に加え、その一環として「企業実習」を開講することとした。

インターンシップの「意義」すなわち、①教育内容・方法の改善・充実②高い職業意識の育成③自主性・独創性のある人材の育成(前出「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より)を掲げるところとして、3年間実施してきた。しかし、この「意義」にかかわらず、学生の受講目的・動機には、「就職に結び付けたい」というものが多い。

入試応募の際、大きな判断材料となるのは「就職率」であり、学生の最大関心事は「就職」であることを考えると、至極あたりまえの話である。

幸い企業側も短期間勝負の採用試験よりも、より長い期間学生を評価できるインターンシップを採用の手段と考える企業が増えてきた。我々担当教員は、これらの企業により多くの希望する学生を送り出すことと、このような企業を開拓することに腐心しなければならない。

インターンシップにおける企業と大学—飛騨高山における観光学の場合—

高山短期大学 野添雅義



1. 国土交通省は「21世紀における基幹産業は観光産業」と位置づけています。中部エリアでは「中部の観光を考える百人委員会」が結成され、官民一体となって観光振興に取り組んでいます。その中部圏で活力ある観光都市が飛騨高山です。国内はもとより外国人観光客にとっても、魅力ある観光都市といわれています。その自然、歴史、伝統、文化、産物、食、町並み、人々の暮らし、もてなしの心…等。飛騨高山そのものが観光学ともいえます。

その飛騨高山で2年間の準備期間を経て、平成11年度より観光文化コースを設置しました。地元観光業界・行政の観光大学設置の動きと、地元の産業と結びついた高山短期大学商経学科の在り方への模索とが結びついたものでした。そして、その教育内容は、企業・行政側のバックアップがあって実現可能になったものです。

2. その教育カリキュラムの特色は、次の3つです。

- ①現場主義・本モノ主義(現場主義・本モノ主義は本学自動車工学科のWRC参加による学生メカニックの実践教育の成果から学びました。)
 - ②インターンシップ教育(企業の協力を得て、「ワーキングスタディン飛騨高山」としてホテルの現場で教育的配慮の元、ホテルマンとしての経験を積むことができます。)
 - ③デュアルシステムの導入(企業の現場での教育と学校での教育と組み合わせることによって相互に補完しあうドイツの実務教育制度＝デュアルシステムを、ひだホテルプラザ、ホテルアソシア高山リゾート、グリーンホテルの全面的な協力を得て実現)
3. 本実践例は、観光業界が幸い人材の育成という要素を重視しているから成り得たといえます。ユニバーサル時代といわれる現在、日本の高等教育機関において企業と大学とが協力し合って効果的な実務教育を創造していくことが必要とされているのではないのでしょうか。

秘書教育における創造性開発教育の展開

駒沢短期大学 森本 正恵



IT革命による世界の情報化、国際化、高齢化などの目覚ましい変化により、ビジネス社会は大きな変革の真っ直中に入っている。このような中で求められているのは、新しい発想や創造性であるといわれ、自律した個性ある独創的な人材が企業では必要とされている。女性の専門職として確率されていた秘書であるが、秘書教育に創造性開発を取り入れることによって、今後の秘書教育における創造性開発の必要性を考察する。

(1) 目的: 秘書の育成において「問題に対する敏感さ」「流暢性」「独創性」「柔軟性」「綿密性」などの創造性の要素は、問題解決能力を求められる秘書にとって必須の資質である。創造的学習をとり入れたカリキュラムを作成し、問題解決能力、コミュニケーション能力

の養成を主眼にした秘書教育を展開する。

(2) 方法: アメリカの創造性開発教育を応用し、講義についてはサブノートを作成する「個別学習」で基礎知識の定着を図る一方、グループワークを取り入れた「演習授業」によって、問題解決能力やコミュニケーション能力の育成を試みる。グループの編成においても、学生たちの自発的な働きかけによる6〜8人を基準とした約20グループの編成とする。

(3) 結果・考察: 講義と演習による授業によって問題解決能力とコミュニケーション能力の育成および個々の学生が交流を深めながら楽しく学び、双方向性のある一人一人の参加意識の高い授業が成立したという結果は、創造性開発に大きな効果があったといえるであろう。

<結び>以上から秘書教育は勿論、ビジネス実務教育における今後の課題としては、豊かな人間的魅力の備わった資質＝創造性豊かな人材の育成に主眼を置いて、今後のビジネス社会に対応できる人材開発を目指すことだと考える。

—秘書の心理的資質と業務効率感の関連について—

金沢学院短期大学
静岡文化芸術大学
同志社大学
一宮女子短期大学
名古屋女子大学短期大学部
名古屋女子文化短期大学
近畿大学短期大学部
同志社大学
東京国際大学
静岡文化芸術大学

○國田 千恵子
中村 健壽
内山 伊知郎
一柳 達幸
柴山 正
石川 雅健
平田 祐子
余語 真夫
井上 英理佳
福岡 欣治
加藤 宏美



<研究発表概要>

近年の企業を取り巻く環境の変化は、秘書部門や個々の業務のあり方にも大きな影響を及ぼしていると思われる。我々は、秘書学を始め経営学、心理学、情報処理、国語表現等を含む学際的な立場から秘書業務の効率化に寄与する要因を探る研究に着手しており、これまでに調査の概要並びに内容別の結果を報告してきている。本発表はその一貫であり、今回は秘書の心理的資質ないし性格特徴に焦点をあて、秘書業務の効率性と関連を探った。

調査内容は、多岐にわたるものであったが、本研究では①秘書部門の業務における効率性の評価と②秘書としての心理的資質(20項目)に関する回答を分析した。①については、責任者に秘書部門全体としての業務効率感を、秘書課員には秘書部門と自分自身の業務効率感をそれぞれ4段階で回答させた。②については、責任者には20種類の心理的資質をそれぞれ秘書課員にどの程度求めるかという期待を、秘書課員には自分自身がそれらの資質をどの程度持っているかという自己評価(自己評価)を回答させた。なお、本研究では、業務の効率性を主観的効率感、すなわち効率性の自己評価からとらえ検討している。

結果、秘書の心理的資質は「積極性」「堅実性」の2側面から把握することができた。また、心理的資質(積極性・堅実性)に関して、秘書部門の責任者が秘書課員に対して持つ期待は、秘書課員が現在持っている自己評価するレベルを上回っていた。そして、心理的資質としての積極性や堅実性が高く、責任者の期待に近いレベルの心理的資質を持つ秘書ほど、業務効率感の高いことがわかった。さらに、責任者が秘書に対して「堅実性」とともに「積極性」をも求めている場合に、秘書部門の業務効率感が高まることもわかった。これらの結果からは、今後の秘書教育及び秘書実務のあり方について、示唆的な知見が得られたといえるだろう。

実務能力を変革する経営現象の経営学的考察

大阪キリスト教短期大学 林 雄太郎



現在のビジネスは、国際化と情報通信技術の急速な発展により地域、国などの従来からの市場境界を越えて、世界の各地での新しい市場競争が起きている。ここで問題となるのは従来の規制や商慣習であるが、情報通信技術を活用した新しいビジネス形態が新しいマーケットを創造し、新しい商慣習を生み出している。消費者が市場を形成し、デファクト・スタンダードが規制に取って代わってきている。よって、それに対応できる新しい事業の機能や組織力と創造力が今後の企業拡張の基となる。具体的に云えば創造性の高い事業目標の設定、創造性の高い事業の運営と組織および適正評価、全社員を一元とする共通の行動原理、創造性の開発、高度化が今企業に求められている。これらの要素を基とした経営を「emergence経営」と呼ぶこととする。

これらの点を今後必要とされる実務能力について考察したのが本報告である。まず分析視点を、構造-機能分析の再考察から始め、次に現在の経営現象の重要な一つであるemergence theoryを考察し、その結果現在求められる実務能力について考察した。

<現代の経営現象の特徴>

- ① 資本結合による巨大企業の誕生
- ② 技術・流通結合による巨大企業集団の誕生
- ③ 従来の商習慣や規制の緩和
- ④ 新しい商取引の発生と発展
- ⑤ 遺伝子産業など今までの産業分野の拡大
- ⑥ エネルギー転換に関する分野の活性化
- ⑦ 情報通信技術の徹底活用
- ⑧ 資源リサイクルの強化
- ⑨ 実力主義・成果主義の徹底
- ⑩ 終身雇用制度の縮小
- ⑪ 少子高齢化を基にした戦略
- ⑫ 事業の国際化
- ⑬ 経営戦略の策定と実施
- ⑭ 企業間関係の変化（持株会社の設立など）
- ⑮ 業績評価の徹底

今後は次のような実務能力が要求されよう。

- ① PC活用能力
- ② 経営学・組織論・流通論の活用能力
- ③ プレゼンテーション能力
- ④ 語学力
- ⑤ 世界を自分の行動範囲とする行動能力
- ⑥ 共同作業能力
- ⑦ コミュニケーション能力
- ⑧ 創造能力・開発能力
- ⑨ 経営・経済分析能力
- ⑩ 社会分析能力
- ⑪ ベンチャー等起業能力
- ⑫ 事務処理能力・知的生産性能力・集中作業能力
- ⑬ ビジネス文書作成能力
- ⑭ ファイリング能力
- ⑮ 営業・渉外能力
- ⑯ 危機管理能力
- ⑰ 上司・チームの補佐能力
- ⑱ サービス接遇能力
- ⑲ システム的思考能力
- ⑳ 対人能力向上能力など

「常識・非常識のメカニズム」 — ビジネス実務教育と就職指導をめぐる問題 —

青森中央短期大学 宮田 篤

業・職種を問わず、企業の人事担当者が新卒卒者に期待する人物像には、概ね二つの側面がある。一つは、最低限身につけておいてほしい知識や技術を習得した「ハード的側面」であり、もう一つは、入社してから直面するであろう、変革に対応していきけるだけの資質を秘めた「ソフト的側面」である。

短大は、対企業で言えば人材を提供する側である。

だから、たとえば企業から「インターネットを使いこなしてほしい」という「ハード的側面」が求められれば、それに合せて対応していくことになる。この場合の教育と学習は、学生から見れば、模倣による「学ぶ」学習と捉えることができるし、ビジネス実務教育の立場からも十分に方法論が成り立つ。

一方、もう一つの「ソフト的側面」の育成についてはどうだろう。この場合、ただ知識や技術を学ばせただけでは意味をなさない。変革に対する問題解決能力の学習とは、学生が、学んだ知識や技術を基に自分で「分かる」学習が必要だからである。問題解決能力とは、「自分だったらどうする？」という問いへの探究でもある。これは単なる知識の習得というわけにはいかないので、サンプルとなる「自分だったら？」を示し、学生個々の「自分だったら？」を導きだす形になる。

だが、ここで新たな問題が生じる。学生は「教える側の期待する『自分だったら？』」を採ることに執着し、教える側もそれをつい許す傾向、である。当然、学生は「自分のこととしての『自分だったら？』」を探究しない。そこには、〇か×か、という判定や分析は存在しても、問題を解決していくための応用力には程遠い。

「常識・非常識のメカニズム」は、こうした本学での実態を考察すると同時に、常識・非常識云々の指摘ではなく、非常識への考察を通して、「ソフト的側面」の育成をめざす試みである。

PowerPointを使ったプレゼンテーション授業事例 — ビジネス実務演習における —

〇久次 弘子 園田 幸治 立花 知香
広島国際大学 比治山大学短期大学部 ヒューマンタッチ

日常のあらゆるビジネスにおいて、プレゼンテーション能力が必要とされる場面が多くなってきている。しかしながら、その育成法については、まだ手探りの状態である。

そこで、我々はPowerPointを利用することが、プレゼンテーション能力育成において大変有効な手段ではないかという仮説を掲げた。その点を明らかにすることを目的とし、比治山大学短期大学部において、平成11年度および12年度に実施された「ビジネス実務演習」の授業に「PowerPointを使ったプレゼンテーション授業」の導入を試みた。

生活学科2年次生「ビジネス実務士」取得予定者59名の「ビジネス実務演習Ⅱ」において、3コマ（90分/1コマ）分を使用した。発表のテーマは自由とし、計画から実施まですべて一人で行った。

発表時間は一人3分間、スライドは3枚以上6枚前後までとする。発表のオーディエンスは他の受講生とした。授業終了後に、授業感想アンケートを実施した結果、課題に対して積極的に取り組む姿勢、および今後の発展が期待される感想が多く見受けられることが明らかになった。アンケート分析結果を次に示す。

・授業中に作成する時間は取ったが、ほとんどの学生が、授業時間外にも自発的かつ積極的に作成に取り組んだ。

・作成中の取り組み方や自己変化として、「積極的に課題に取り組めた」、「制作する事への喜びを感じた」などの感想があり、積極的に課題に取り組む姿勢が非常に多く見受けられた。

・「人に気持ちを伝えるということを考えさせられた」、「いざやってみると結構楽しかった」、「人前に出ることが以前より気楽になり、自信が出てきた」、「マルチメディアを利用した、効果的な自己表現について考えるようになった」など、今後の発展が期待される感想が多かった。

PowerPointの利用により、マルチメディアを多用した表現が容易になる。それによって、表現の自由度が増し、多様な表現が可能となることによって、制作意欲を刺激し、積極的に課題に取り組む原動力となったと分析される。



大学における「職業倫理と情報モラル」教育

PL学園女子短期大学 足塚 智志
大阪国際女子短期大学 油谷 純子

これまで企業の危機管理は、災害や事故などを中心に体制が整えられてきた。ところが昨今、企業の行動規範や企業風土に関与した不祥事が多く、企業の存続に影響を与えているケースも見られる。それらは組織の一部の人間あるいは個人の倫理の問題に密接に関係し、危機管理の一部といえる。

そこでビジネスワーカーの職業倫理を、「企業人としての倫理」、「社会人（人間）としての倫理」の二面から大学における教育を考察した。

企業人としての倫理は、倫理綱領・社員行動綱領・ガイドラインなどの行動規範を策定して、社員研修やプログラムの実行により具現化される。これをアメリカの実践と比較すると日本はまだまだ低い。グローバル化を目指す企業こそ、企業と個人の責任範囲や内容の明確化が必要がある。

一方、個人の倫理は、家庭教育・学校教育・地域コミュニケーションから道徳的な心情、善悪の判断力、実践意欲と態度が生まれ、培われてきたが、近年人間の触れ合う場が少なくなり、道徳性やモラルが希薄化している。その傍ら、情報機器を使ったコミュニケーションが多くなり、情報モラルの不備から人に対する不快感や人権侵害といったことも懸念されている。

そこで情報社会の情報モラルを道徳教育の内容に対応して三つに分類した。

- ① 自分自身のこと（自己規律や自己のセキュリティ管理に関するもの）
- ② 他の人とかかわりに関すること（ネチケットを含むもの）
- ③ 集団や社会とかかわりに関すること

こうした意識は、日常生活やネットワーク上のコミュニケーションに限定せず、ビジネス活動のあらゆる場面に必要な素養である。

したがって、自己責任・他者への配慮・自己セキュリティ・信頼といった道徳性や情報モラルを初等中等教育からの接続性のあるものに位置づけて、大学教育における職業倫理教育の糸口になってほしいものと期待したい。



WORKSHOP

「日本語表現『話す』における周辺言語 (パラ・ランゲージ)の指導法を探る PartⅢ」

広島国際大学 久次 弘子
市邨学園短期大学 水口美知子

参加者：25名

このワークショップは、「日本の国語教育における弱点といっても過言ではない『話す・聴く』の教育が、ここに来てやっと見直され、重要視されてきた。普段の学生の現状を見るとこれらの能力育成が必要であると痛感している、教育担当者が模範となる技術を身につけていない」という現実を踏まえ、それではどのようなレッスンの仕方があるかを探るためにはじめたものである。その3回目となる今回のワークショップは実施時間が80分で、過去2回のワークショップの半分という時間的制約に加え、参加者25名中20名は初めての参加だったため、前半は、過去2回に行われた内容の復習が主となった。

その内容は①「対人コミュニケーション(情報の受信・発信)の中の表現における周辺言語の働き」、②「日本語の母音を発音するときの基本的な口の開け方と、それによる印象の変化と効果」、③「リラックスした声の出し方と聞き取りやすさについて」、④「演劇学における『演出論・演技論』に学ぶ表現指導法」などであった。

後半の内容は、①「実務教育の授業で、学生に説明などをするとき、書いてある文章を話して聴かせる一技法のレッスン」、②「電話応対における周辺言語の指導法」などであった。

ご参加の皆様へ、熱心に耳を傾け、レッスンも積極的にご参加くださり、ありがとうございました。また、来年度も、より楽しく、実のあるワークショップを開催することをお約束いたします。(久次・水口)

社会から求められる実務能力の分析

大阪キリスト教短期大学 林 雄太郎
四国大学 堀 正久
ブール学院短期大学部 浮田 由子
大阪キリスト教短期大学・大阪松蔭女子短期大学 河原 和英

現在企業に求められることは、有機的自律的オープンシステムの確立とナレッジマネジメントの一元的ネットワークの構築及び国際的視野による適正な意思決定と明確な倫理観を持った俊敏な企業経営を支える高度情報通信システムの構築である。それと企業を取り巻く環境は、国際化、省エネルギー化、資源リサイクル化、少子高齢化、企業の合併、技術・販売の提携の促進および次世代エネルギーの開発の中であり、産業界は激動していると言えよう。

ところで、「社会から求められる実務能力」と範囲を限定すれば、営利企業体のみでなく、非営利事業体、ボランティア団

体なども考慮しなければならない。これらについては概ね企業の求める実務能力と同様であるが、非営利の各事業体やボランティア団体の特殊性、特に必要な能力に注目する必要がある。

特に強調したいのは、経営学や組織論の力を学生に大に付ける必要があるということである。この場合、一方的な講義のみでなく、学生にテーマを与え、プレゼンテーションさせることが力をつける上で効果がある。経営学は長く社会で活動する基本となる学問であり、現実の経営と古典的英知をしっかり教育すべきであると考ええる。社会から求められ

る実務能力について、経営学、経済学、商学、ボランティア論などを中心にメンバーが所見を発表後、参加者全員がメンバーとして積極的なご提言を頂いた。

「ケース・メソッドを利用したコミュニケーションスキルの教育方法の研究」

中部ブロック共同研究グループ「ビジネス教育技法研究会」

浜松短期大学 研究代表 戸田昭直 静岡文化芸術大学 中村健壽
秋草短期大学 織田善幌 金城大学短期大学部 岡野絹枝
岡崎女子短期大学 河村真澄 名古屋聖霊短期大学 賀永マキ子
名古屋経営短期大学 権田恵子 浜松短期大学 笹瀬佐代子
一宮女子短期大学 杉本百合香 実践経営研究所 原川かず江
近畿大学短期大学部 平田祐子 市邨学園短期大学 水口美知子
名古屋聖霊短期大学 吉田由紀子

「ケース・メソッドを利用したコミュニケーションスキルの教育方法の研究」をテーマに中部ブロック研究会2000年度研究助成を受け、「ビジネス実務教育技法研究会」の名称で共同研究を行っている。研究会は、メンバー各自が自前のケースに基づいてビジネス教育の現場で教育実践し、その結果を持ち寄り、検討を加え、改善し、効果の高いコミュニケーションスキルの教育方法を模索・構築し、教育現場へ還元することを目的としている。

さて、今回のワークショップでは、これまでの研究成果の一部を紹介しました。先ず全体説明で、研究会の目的、研究方法および活動経過について報告し、次に2会場に分かれて4つケースでワークショップを行った。

第1会場では、「斎藤紀子さんのケース」(戸田)、と「コミュニケーションスキルの向上」(権田)の2つのケースを紹介し、傾聴と反射のスキルを実際に体験してもらった。第2会場では、「ケース・メソッドを用いたコミュニケーション・スキルの開発のための試案」(中村)と「ケースメソッドを利用したコミュニケーションスキルの教育技法研究」(原川)の2つの教育実践例を紹介した。

2会場において具体的な授業展開や授業評価の方法などについて質疑応答が行われた。

分野別「シンポジウム」

キャリア形成と継続学習

森 恵子：元東京海上火災株式会社
大崎 葉月：高崎市役所
正木 三奈：シーピー・ケルコ・ジャパン・エービーエス
座 長：大宮 登

本シンポジウムは「キャリア形成と継続学習」をめぐって活発な意見交換が行われた。

実際に継続学習を続けている社会人学生の生の声を聞くことによって、社会人学生の実情を把握し、キャリア形成の意味と難しさを理解し、大学教育の在り方を考えようというねらいで実施した。1週間の仕事・生活・学習の様子、現在の業務、キャリア形成プロセス、学習プロセス、大学教育に期待することなどを中心に話していただいた。

森さんは東洋女子短大卒業後、英語力を生かしアジアの外資系企業で仕事をしたいと考え、香港、シンガポールで働いていたが、海外では実力があっても短大卒では正当な評価がもらえず、帰国して法政大学通信教育学部で学習中である。正木さんは外資系企業で総務・人事・経理を担当しているが、よりレベルの高い仕事ができるようになるために、産短大卒業後、青山学院大学3年次に編入して学習中である。外資系企業のボスは「超個人主義」であり、自己管理・自己責任でやれということに徹しているという。大月さんは高崎市役所に勤務しながら高崎経済大学大学院に通って、地域と環境問題を学んでいる。これまで工業振興課、議会事務局、秘書課、保険年金課と多様な部署や業務を経験してきた。

自分にとっての専門的な知識を獲得したいという。

3人が共通して強調したことは、仕事と学業の両立は想像以上に大変なのだが、自分の能力を高めるために明確な目標を持つ必要があり、その結果、知識の獲得とともに元気で魅力的な先輩や後輩に出会えることがとても刺激になるということであった。

いま職場で求められる能力

中島 豊：ギャップジャパン株式会社 人事部長
小籠 和子：株式会社ライト・ウェイズテーション コンサルティング事業部長
坂東 朋子：株式会社フォーバル 人事サービス部人材開発課主任
座 長：武田 秀子

以上3名の最適な報告者を得て、「いま職場で求められる能力」のシンポジウムは開始された。以下はその報告である。

坂東氏：入社した頃は指示されたことを忠実にやる事務の仕事が求められた。最近はネット上の業務が増えると同時に、人間に対して適応する能力が求められてきている。

小籠氏：コンサルティングの立場から、日本企業も能力主義・会社へ利益をもたらす人材を求めるようになってきた。どこの企業でも通用するプロフェッショナルになることが大切。人事教育もキャリアデザイン研



森 恵子



正木 三奈



大崎 葉月



坂東 朋子

修（自律型人材育成）に力を入れている。

中島氏：世界的な展開をしているGAPで求める人材は行動面では、チームワークがとれる、成果を出せる、グローバルな視点でものを考えられる人間である。自己啓発をしつつ、常に前進する人。変化を起こし、行動する人が、いま求められている、など。その後、多数の参加者から熱心な質問が出された。例えば、企業のコンピテンシーについて、プロフェッショナルについて、フリーターについて等、活発な討議がかわされた。今後は情報能力を持ち、時代の変化を捉え、自分の意志を自分の言葉で語ることができ、人に対して、配慮し、コミュニケーション出来る人材が求められるのではないかと結ばれた。（武田秀子）



小籠 和子



中島 豊

ワークスタイルの多様化

◆ テーマ

「派遣労働」・「転職」・「独立」をキーワードに、ワークスタイルの多様化の実情に迫る。

報告者自身のワークスタイルの変遷をもとに議論を深める。

坂本憲枝：消費生活アドバイザー

田寺典江：社会保険労務士

山田敏世：クロスポイントレディーズ 代表取締役

座 長：佐藤啓子

坂本さんは、主婦の生活から社会復帰をするため、消費生活アドバイザーの資格を取得した。現在、週2日の嘱託勤務の他、フリーな時間を使い、環境・医療・生活問題に取り組んでいる。

社会との係わり方や働き方は、多様であってよいと思うし、自分にふさわしいライフスタイルに合った働き方を選んでいくことが望ましい。

田寺さんは、生活環境の変化をきっかけに、雇用されるワークスタイルから、資格を取得し独立した働き方を選んだ。長い人生の中では、生活環境は常に変化するものという前提で、その都度、柔軟に、したたかに対応していくことが必要である。自営業は時間を自分で管理できるというメリットがある反面、自己管理能力が常に要求される。

山田さんは、組織の一員、非常勤講師、独立とワークスタイルは変化した。仕事を進めるためのコンセプトを持ち、得意分野を探しつづけた。『①教える仕事であってもビジネスで身に付けたことを大切にする、②今必要なスキルを学び続ける、③得意分野を持つ』、転職時に受けた3点のアドバイスが、今も指針になっている。



坂本 憲枝



田寺 典江



山田 敏世

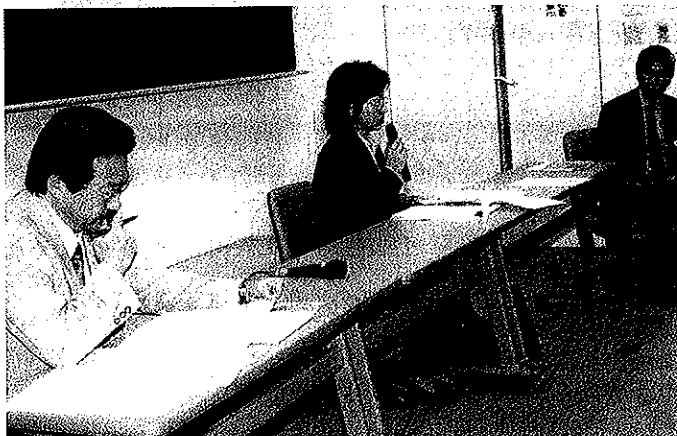
《フロアーからの質疑等》

- ・消費生活アドバイザーの資格に関し、取得方法・難易度、および資格と業務の関係
- ・転職、独立、起業等ワークスタイルの変化と、それに伴う経済的な面（収入）について
- ・男女雇用機会均等法、労働者派遣法改正の問題

WORK SHOP

第2部

キャリア形成と継続学習



岩谷 伸一（岩谷学園）は「新しいビジネス教育、資格教育、委託訓練、社会人教育の事例」について、以下のように述べた。

新しいビジネス教育として、e-schoolと実習主体の教育を提唱している。e-school はenjoyとe-commerce, entrepreneurの3つのeを意味している。実習主体の教育のために学校に「学生ショップ」を設け、学生が主体となって企画から販売までを学習できるようにしている。そして、これらの教育進行を支える基盤として、学習マネジメントとアセスメント、教育情報活用システム等の構築に努力している。

資格教育では、本質的な内容を理解して応用できるような実力養成が求められる。資格は教育目標達成の自信をもたせることができるので良い面もある。たくさんの資格があるので、資格を選択する目と資格がその人のキャリア形成にどのように役立つのかといった観点での学生へのアドバイスが教員に求められる。

（雇用能力開発センターからの）委託訓練では、失業者が自信を失って入学してきているので、積極性・挑戦意欲の涵養とアプターフォローを教育方針とした。学生生活でリフレッシュを図り、プラス思考でものを考えること、同じ境遇の仲間としての人脈づくりを促している。また、企業に再就職することだけでなく、人材派遣、起業、グループを組みインソーシングすることなども外部から講師を招き教育している。

関口和代さん（亜細亜大学院）は「キャリアについての理論的整理」について以下のように述べた。

経営環境の様々な変化を受けて、「自己責任によるキャリア形成」が求められるはじめている。そのような背景を踏まえ、キャリア形成を検討する上で基礎となるキャリア発達に関する諸理論について概観し、行政などによって実施されているキャリア形成を支援する取り組みや考え方を紹介した。また、キャリアに関する講義で用いた教材をもとに、キャリア形成を促進するためにはどのような学習や支援が有効であり、また求められるものは何か等について見解を述べた。

小野絃昭さん（産能短期大学）は「企業におけるキャリア開発の現状と問題点」について以下のように述べた。

現在は産業構造の転換から新しい雇用の創出が求められている。また、企業の方も事業構造の変革を急ピッチで行い、新たな事業の担い手を確保しようとしている。

しかし、その過程で社内の固有のキャリアが市場で評価されないという深刻な結果が生じており、そのため、雇用に対する不安感が高まっている。IT技術の急速な進展は能力の陳腐化を早め、エンプロイアビリティ（雇用される能力）をどのように育成していけば良いのかという問題が露呈している。

そこで、今後は、「仕事と能力」の関係を中心にした新しい人事・人材育成の枠組みを構築することが必要である。また社員の側には、これまでの企業依存的な能力開発の姿勢を改め、自律的にキャリア形成して行くことが求められている。

ワークスタイルの多様化

全国大会2日目、共同研究会の活動状況を報告し、参加メンバーとの情報交換、意見交換を行った。約40分のプレゼンテーションの後、30分のインターラクティブタイムの2部構成としたが、やや抽象的なテーマながら参加者からの意見質問も途切れることなく、全体的には活況なワークショップであった。以下発表概要を報告いたします。

場 所：産能短大2階1203教室

参加者：約50名

時 間：11:20～12:30の70分間

全体を次のとおり大きく2区分しました。

①研究会活動紹介および情報提供40分

②参加者とのインターラクティブ交流30分

①パワーポイントで、検討過程説明と研究会としての論旨プレゼを行った。内容は情報通信 IT技術の進展他様々なインパクトをうけワークスタイルが多様化していること、その事例としてのテレワークSOHOの現状紹介、企業のマネジメント事例紹介、課題提起、の順で話を致しました。

最後に見解として、ワークスタイル多様化一例としてのフリーター選択は正規社員就職と比較すると大きな収入格差があるが、その人の人生が「豊かな青春みじめな老後」ではなく精神的にも「豊かな青春豊かな老後」であるような選択をしてもらいたい、との願望期待を述べました。



その後、ご参加共同研究会メンバーの佐藤先生、畠田先生、中條先生、小池さんより補足コメントいただきました。

②の質疑応答交流に入る前に、参加者で専門学校教師・テレワーク学会会員でもある九州福岡のSOHO仲介事業者「あまらんすねっと」代表的野さんより、現場からのコメントをいただきました。

②では参加の先生方より次のコメント質問がありました。

- 1) 個人の独立志向とエイジレスの問題をどう考えるか
- 2) SOHOなど個人事業者の具体的業務内容は何か
- 3) テレワークを実施するうえでのどのような課題問題点があるか



4) 労働時間に関連してテレワークの時間要素をどのように考えるかそれぞれについてメンバーまたは私より話しましたが、小池さんより「ワークスタイルの多様化は若年ワーカーの間ではすすみつつあるが組織所属の中高年ワーカー、いわゆるサラリーマンではなかなか進展していないのが現状、しかし今後の方向としてはワークスタイル多様化が進展するし期待したい」畠田先生より「情報化の進展に関連してデジタルデバイドの問題がクローズアップされる、今後しっかりなどの興味深い話がありました。

なお、共同研究会会合そのものが今後の学会活動に参考になると思われしますので、研究会会合開催概要を以下お知らせいたします。

メンバー、当初6人、4回目会合より7人。

実務家3人・研究者4人。女性3人・男性4人。

場所、産能短期大学3階会議室をお借りして開催

時間、金曜5:30より2~3時間の論議

会合、2000年12月スタート以後、ほぼ月1回のペースで会合。

2002年1月まで合計10回の会合開催予定。

テーマ、ITの進展に伴うワークスタイルの多様化について

メンバーが都度、資料情報を持ち寄っての発散的論議

論議白熱?して、自由が丘周辺で2次会も何度か開催

総括、2002年2月ブロック研究会にて活動全体報告、

研究会活動終了後、小論文にて検討概要も報告予定。

『女性が活躍できる条件』

WAKUWAKUヒューマンカンパニー

代表取締役 芝原 脩次

前プログラム「企業の求める人材像」において、ビジネス社会で生き残っていける人材像が「変化適応力」のある「強い個」であることが確認されたが、本ワークショップでは特に「女性社員」に焦点を絞り、「企業と個人」との関わり方について「現状分析と今後の方向性」を軸に中間報告を行った。



一発表内容はー

①21世紀を迎え再度「女性社員の活用」が叫ばれている。若年労働人口の減少、少子化、高齢化時代の中、15年の歴史を重ねた「新・女性関連法案」の整備を追い風にしてその実現は国家的課題である。②一方、社会・企業の本テーマに関わる姿勢には「ホンネとタテマエ」が混在し、特に企業のタテマエ的対応が一般職採用中止、総合職一本化等、法令施行によって女性活用の道を狭めたとも言える。

③「企業は人なり」と言う人材論は企業サイド発信のキャリア開発プログラムにのった、コア人材を対象としたものであった。

④現行の企業体制では長期にコミットした者が最大の恩恵を受け、能力とコミットメントの相乗効果によって、女性の昇進、登用が限定され結果としての差別が生じてきた。⑤今後の女性活用論は性別役割分業関係に基づく女性差別論議ではなくホンネ論議を基盤においた「企業の人材論」として捉えたい。

⑥「企業と個人の関係」を個人サイドの短期・中期・長期の夫々のコミットメントに対してそれぞれ、モチベーション策、コミットメント策、キャリア策にて柔軟に対応できる企業システムが求められている。

一質問、意見はー

①共同研究グループメンバー個々の意見が求められた ②民間企業出身の先生から在籍中に女性、組合の強い要望で女性保護の手厚い制度を導入したが、企業が状況悪化時に、まず廃止されたのが「女性関連」事項であった。

③少子化等の時代背景からも企業は積極的に女性の採用活用を促進するべきである

④新卒者が安易にフリーター指向とならない様に指導していくことが求められている。



2001年度 会員総会

日本ビジネス実務学会の2001年度会員総会が、6月9日、産能短期大学キャンパスを会場に開催されました。総会は前半と後半に分け、森協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。



会員総会

<報告および審議>

(1) 2000年度の事業概況報告

- 1) 19回総会・全国大会－9月7・8日（札幌市）

- 参加者 181名

- 2) 日本ビジネス実務学会報の発行

- 2000年10月30日・学会報No.33

- 2001年4月20日・学会報No.34

- 3) 役員会等の開催

- 第34回理事会 2000年6月11日（東京都）

- 第35回理事会 2000年9月6日（札幌市）

- 常任理事会 2000年6月10日（東京都）

- 常任理事会 2000年8月20日（東京都）

- 常任理事会 2000年9月6日（札幌市）

- 常任理事会 2001年12月26日（東京都）

- 常任理事会 2001年3月30日（東京都）

- 第8回評議員会 2000年6月10日（東京都）

- 各種委員会

企画（2回）、編集（1回）、広報（0回）、研究推進（4回）、2000年記念プロジェクト（1回）、ブロックリーダー連絡会（1回）

(2) 2000年度の活動報告

- 企画委員会……2000年度事業活動の立案・実施・検討、2001年度事業計画の素案作成、新規事業の企画、規定の策定
- 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19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、ブロック研究会の活性化
- 2000年記念……記念誌発行

(3) 2000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) 2000年度のプロック活動報告

各ブロックの決算ならびに活動報告について

(6) 2001・2002年度役員・評議員選出

(7) 2001・2002年度 委員会組織等

(8) 中期活動方針と重点目標について

(9) 2001年度事業スケジュール

- 1) 第20回総会・研究大会の開催（東京都）

- 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

以上、（1）、（2）、（3）、（6）、（9）について承認されました。



池内健治 大会準備委員長



会員総会

日本ビジネス実務学会2001・2002年度 役員

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)
	佐藤 啓子 (常磐短期大学 教授)
	島名 正英 (愛知女子短期大学 教授)
常任理事	池内 健治 (産能短期大学 教授)
	坂本 一登 (福岡女子短期大学 助教授)
	佃 昌道 (高松短期大学 副学長)
	中村 健壽 (静岡文化芸術大学 教授)
理 事	天野 恒男 (東京家政学院大学 教授)
	石田 絃子 (京都学園大学 助教授)
	有働 寿恵 (梅花短期大学 助教授)
	佐々木 怜子 (愛知学泉女子短期大学 教授)
	篠原 収 (広島女学院大学 助教授)
	柴山 正 (名古屋女子大学短期大学部 教授)
	武田 秀子 (高崎商科大学短期大学部 教授)
	中川 昌代 (道都大学短期大学部 教授)
	仁平 征次 (関西国際大学短期大学部 教授)
	藤本 幹子 (千葉経済短期大学 教授)
事務局長	内藤 英俊 (産能短期大学 専任講師)
監 事	植竹由美子 (仙台白百合短期大学 助教授)
	中佐古 勇 (十文字学園女子短期大学 教授)

●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	
		機関数	口 数
1981.5.1 現在	226 正会員 (人)	8 研究会員 (人)	44 51
1999.5.29 現在	721	39	39
2000.5.30 現在	653	37	37
	+ 42 - 76	- 8	- 8
2001.6.6 現在	619	29	29

日本ビジネス実務学会2001・2002年度 評議員

実務家

猪熊 洋文 (株式会社デジタル ニッチ アーカイビング 代表取締役会長)
 重松 郁也 (株式会社ベネッセコーポレーション 顧客関係性基盤室マネージャー)
 田川 百彦 (人材開発研究所 所長)
 堤 幸男 (社団法人 日本テレワーク協会 主席研究員)
 吉村 勲人 (株式会社帝国ホテル 代表取締役社長)
 芝原 脩次 (WAKUWAKUヒューマンカンパニーオフィスしばら 代表取締役)

学会役員経験者

秋葉 英一 (学校法人秋葉学園 理事長)
 浅川 修二 (北海道文教大学 学長)
 福井 有 (大手前女子短期大学 学長)
 福永 弘之 (姫路工業大学 教授)
 吉田 寛治 (金沢学院大学 教授)

その他会員

北潟 克輔 (金沢経済大学 教授)
 白川 美知子 (中九州短期大学 専任講師)
 三村 善美 (東洋女子短期大学 教授)
 渡辺 和枝 (松山東雲短期大学 助教授)

平成11・12年度 委員会組織等

■総務・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、委託研究の運用

◎大宮 登、池内 健治、佐藤 啓子、島名 正英

■編集委員会

論文集の企画・編集、論文募集の検討と実施、論文集掲載論文の審査

◎佐藤 啓子、天野 恒男、有働 寿恵、佐々木 怜子、柴山 正、島名 正英、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、研究領域と統一テーマの立案、ブロックリーダー間の連絡(連絡会)、ブロック研究会の研究推進

◎中村 建壽、石田 絃子、坂本 一登、佐藤 啓子、柴山 正、武田 秀子、佃 昌道、中川 昌代、仁平 征次

■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

◎佃 昌道、天野 恒男、有働 寿恵、内藤 英俊、仁平 征次、藤本 幹子

■セミナー委員会

セミナーの実施計画・検討、セミナー担当者・運営コーディネーターとの調整、セミナーの募集・企画・実施

セミナー収支予算・報告、セミナーのリファイン・新規セミナー企画立案

◎池内 健治、石田 絃子、坂本 一登、佐々木 怜子、篠原 収、武田 秀子

次回（第21回）全国大会の開催予定

開催日：2002年6月1日（土）・2日（日）
 当番校：佐賀女子短期大学
 統一テーマ：地域に根ざすビジネス実務教育

2000年度決算

（単位：円）

収入の部	2000年度予算	2000年度決算	支出の部	2000年度予算	2000年度決算
前年度繰越金	4,463,258	4,463,258	大会関連費	50,000	50,000
会費収入			大会貸付金	500,000	500,000
正会員	4,420,000	5,460,000	2000年記念事業特別経費	1,000,000	1,000,000
賛助会員	1,450,000	1,450,000	セミナー開催費	1,800,000	1,988,965
セミナー収入	2,000,000	3,970,000	論集発行費	600,000	600,000
援助金収入	1,500,000	1,500,000	広報費	647,000	618,315
受託調査収入	500,000	500,000	会議費	600,000	828,500
雑収入	15,000	99,444	旅費交通費	1,600,000	1,810,804
受取利息	1,000		研修開発費	500,000	467,913
			ブロック研究会補助金	1,625,000	1,565,000
			JACB教授法研究助成金	1,000,000	1,000,000
			受託調査研究費	500,000	500,000
			人件費	650,000	644,120
全国大会返戻金			事務費（合計）	1,270,000	1,022,004
全国大会余剰金		349,012	通信費	950,000	716,190
研究推進準備金	3,200,000	3,200,000	印刷費	160,000	111,800
			消耗品	60,000	66,473
			雑費	100,000	127,541
			会員名簿作成費	200,000	200,000
			予備費	50,000	0
			研究推進準備金	3,200,000	3,200,000
			次年度繰越金	1,757,258	4,996,093
合 計	17,549,258	20,991,714	合 計	17,549,258	20,991,714

貸借対照表

2000年4月30日現在

（単位：円）

普通預金	
富士銀行	319,345
郵便振替口座	7,724,951
保管現金	151,797
正味財産の部	
研究推進準備金	3,200,000
合 計	8,196,093

2001年度予算

（単位：円）

収入の部	2000年度決算	2001年度予算	支出の部	2000年度決算	2001年度予算
前年度繰越金	4,463,258	4,996,093	大会関連費	50,000	50,000
会費収入			大会貸付金	500,000	500,000
正会員	5,460,000	4,560,000	2000年記念事業特別経費	1,000,000	
賛助会員	1,450,000	1,350,000	セミナー開催費	1,988,965	1,650,000
セミナー収入	3,970,000	3,060,000	論集発行費	600,000	600,000
援助金収入	1,500,000	500,000	広報費	618,315	500,000
受託調査収入	500,000	500,000	会議費	828,500	650,000
雑収入	99,444		旅費交通費	1,810,804	1,400,000
受取利息		1,000	研修開発費	467,913	300,000
			ブロック研究会補助金	1,565,000	1,552,500
			JACB教授法研究助成金	1,000,000	500,000
			受託調査研究費	500,000	500,000
全国大会返戻金		500,000	人件費	644,120	650,000
全国大会余剰金	349,012		事務費	1,022,004	1,230,000
研究推進準備金	3,200,000	3,200,000	通信費	716,190	950,000
			印刷費	111,800	120,000
			消耗品	66,473	60,000
			雑費	127,541	100,000
			会員名簿作成費	200,000	
			予備費	0	50,000
			研究推進準備金	3,200,000	3,200,000
			次年度繰越金	4,996,093	5,334,593
合 計	20,991,714	18,667,093	合 計	20,991,714	18,667,093

