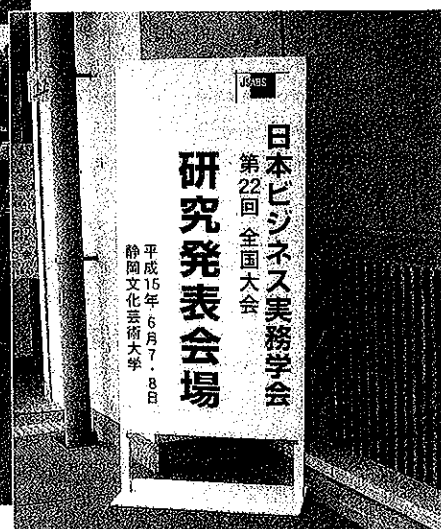
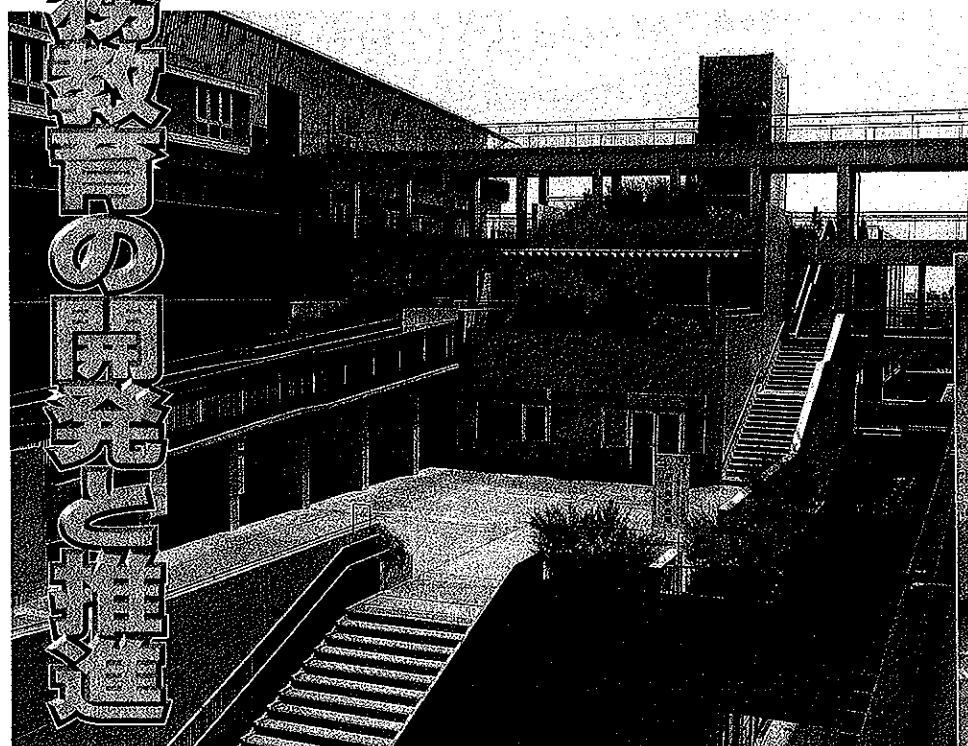


日本ビジネス 実務学会 会報

発行
2003年10月1日

NO. 39

日本ビジネス実務学会 事務局 〒370-0801 群馬県高崎市上並榎町1300 高崎経済大学気付 TEL・FAX 027-344-7587 E-mail tsuboaki@tcue.ac.jp



新しいビジネス実務教育の関わり方



平成15年度の全国研究大会が、実行委員長の中村健壽先生をはじめ、中部ブロック研究会の皆さんの協力をいただき、静岡文化芸術大学で盛大に開催されました。皆様方のご協力に感謝申し上げます。

さて、このたび、森脇道子会長の後を引き継いで、会長職に就任することになりました。この厳しい環境下、学会運営はとて大変です。短大も先行きの見通しがなかなか立ちません。

国公立の4年制大学もそれぞれの存在価値を示すための激動期に突入しています。企業も失われた10年を乗り越えていません。全てが構造的な改革と意識改革を余儀なくされています。それにもかかわらず、危機意識のない人たちが目立ちます。いたずらに危機感をあおることもないのですが、現状の客観的な認識だけは

持たないものです。

平成15年度、文部科学省は研究COEに続いて、「特色ある大学教育支援プログラム」を実施しています。8月現在、大学や短期大学の申請を受け、審査が実施されています。効果的な教育のあり方については、本学会が最悪力を入れて取り組んできた事業です。教育改革を組織的に、継続的に、効果的に、公共性をもって取り組んでいること等が審査の基準になっています。プレゼンテーション、ビジネス実務教育、インターンシップ、就職指導支援など本学会が開発実施してきたセミナーは、各大学において特色ある大学教育の基礎を築くものといえます。

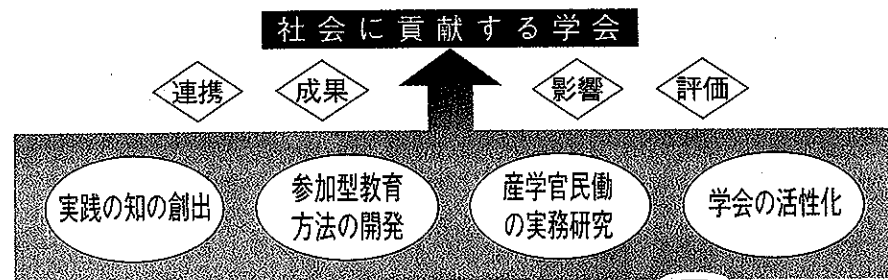
危機は二面性をもっています。危険（リスク）が生じる面と、機会（チャンス）が生まれる面です。変動や変化を楽しみながら、変革期に生じるパラダイムの転換や飛躍の機会（チャンス）を逃すことなく、それぞれの価値観を大切にしながら、この危機的状況を縦横無尽に駆け抜けてみたいものです。

森脇先生の敷いたラインを大切に、私たちの新しい知も加味し、2003年度の目標を掲げました。ビジネス現場や地域づくり現場の実践の知を創出し、そのことを踏まえて、効果的な教育を

開発し、社会に貢献する学会をめざしていきたいと考えています。役員や評議員のメンバーもだいぶ替わりました。新しい会員の加入もあります。ご迷惑をかけながらも、事務局も移転しました。

新体制のもと、参加型の教育にこだわることで、産学官民の連携を実務的に支援する方法を開発すること、実践的な課題に取り組むことなどを、学会活動目標のコア（中核）として、微力ではありますが、皆さんとともに、歩んでいきたいと思っています。どうぞ、よろしくお願いします。

● 長期ビジョン



● 活動基本方針

- ①「実践の知」の創出：現場に立脚した実践的な知の創出が求められている。変化に対応する新しいビジネス実務教育の在り方や具体的な方法の開発研究に力点を置く。
- ②参加型教育方法の開発：学生、社会人を対象にした、参加型・協働型の効果的な教育や研修方法の開発を積極的に展開する。
- ③産学官民協働の実務研究：大学の地域貢献、産学官民の協働プロジェクトが一層盛んになってくる。大学や短期大学の研究者、コンサルタントやNPO活動家などは、この協働を推進する実務力が必要となる。地域貢献、地域づくり、NPOなどの地域活動やコミュニティ・ビジネスに関する、より具体的なビジネス実務研究を進展させる。
- ④学会の活性化：ビジネス実務研究・教育を進展させるために、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づくりをする。

2003年度 学会事業目標

● 重点目標

- 重点目標1 ビジネス実務教育方法の開発
ビジネス実務教育の教育成果創出と教授法開発研究を継続し、評価方法も確立する。
- 重点目標2 教育力の向上のためのセミナー事業の推進
セミナーを開催する一方、新しいセミナーを開発する。
- 重点目標3 産学官民協働に関する実務研究の進展
産学官民協働に関する実務的研究、地域活動に関する実務研究の進展を図る。
- 重点目標4 学会の健全な運営
財務基盤の安定化、セミナー事業や教授法の開発と充実、事務局移転を伴う新体制づくり、ホームページの充実、会員の獲得、論集や研究大会の一層の充実など、基盤整備と創造的展開の双方を目標とし、健全な運営を継続する。

実行委員長あいさつ

第22回全国大会を終えて

第22回大会実行委員長 中村 健壽 (静岡文化芸術大学 教授)

日本ビジネス実務学会「第22回全国大会」は、久々に中部ブロックで全国大会をお引き受けし、2003年6月7～8日、静岡文化芸術大学を会場として開催されました。

紺碧の空に恵まれた両日、「浜松は出世城なり初かつを」(松島十湖)と歌われた浜松へ、全国各地から200有余名もの多くのご参集をいただき、大変盛り上がりを見せた全国大会となりましたことは、ご同慶の至りです。

さて、統一テーマに「新しいビジネス実務教育の開発と推進」を掲げましたが、プログラムは、助成研究報告2件、受託研究報告2件、研究発表17件、ワークショップ4件、さらにヤマハ(株)相談役・上島清介氏の講演という豊富な内容でした。それぞれの研究発表は、ビジネス現場の諸現象に焦点をあて、理論研究、実態調査にもとづくもの、また新しいビジネス実務教育の方法のあり方を模索するもの等々と幅広く、今後のビジネス実務研究・教育の高度化・充実化を推進するための方向性を示唆するものでありましたことは、喜ばしいことでした。

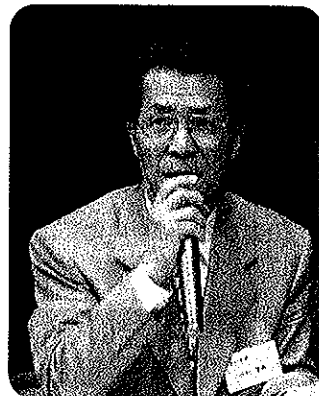
また、今大会は学会発足以来、ビジネス実務研究・教育の開拓者として、また本学会発展のために全力投球を続けてくださった

森脇道子先生が会長職を勇退され、大宮登先生が新会長をお引き継ぎになるという節目ともなりました。

さらに、特筆すべきは学会賞が制定されたことでしょう。本学会がより知的刺激に打ち満ちた新たな一歩を踏み出したことを実感いたします。

なお、今大会を振り返ってみますとき、まさに夜空を照らす一瞬の輝きが永遠に心に残る夏の花火のようにさえ思われます。

非力の実行委員長であったにもかかわらず無事に幕を引くことができましたのは、すべて大会事務局長をお引き受け頂いた福岡欣治先生をはじめ実行委員諸氏の誠心誠意のお働きがあったことです。ここに感謝の意を表します。



基調講演

『グローバル』が国際化戦略のキーポイント

ヤマハ株式会社 上島 清介 氏

変革の時代の企業

この10年、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。変革の時代はこれからもまだまだ続きますが、企業というものを考えると、大きく3つのキーワードとして捉えることができると思います。

1つ目は、グローバル化。グローバル化とは、人や物、サービス、情報

などが時間や空間の制約を超えて比較的自由に交流し、その政治的、経済的、文化的交流を増大させていくものであります。そのグローバル化は大手企業だけでなく中小企業や地域社会、そして私たちの生活にも及んでいます。当地の中小企業は、積極的に海外進出をはたしつつあります。

2つ目は、環境との共生であります。世界的な環境保護の動

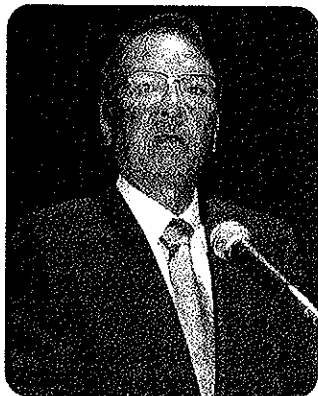
きが活発な中、企業としても環境に優しい製品作りや自然と調和した社会作りに貢献することが企業活動の大きな柱となっています。省資源、省エネルギーの促進やISO14001の取得などその活動は多岐にわたっています。

3つ目は、コンプライアンスです。コンプライアンスとは、法令遵守という意味で使われていますが、一般的には社会秩序を乱す行動ですが、ここ数年クローズアップされたのは企業の不祥事問題であります。不祥事を起こしてその対応に問題があると、直ちに社会的信用を失って、ブランドや商標のイメージ回復がいに困難か思い知らされます。不祥事事件の事実を隠蔽するのは、会社のためという間違った自分勝手な思い込みになりません。これは根本には経営者の意識が利益至上主義に支配されているからです。

これらの3つのキーワードに今後の企業の目指すものがあると考えます。そのなかでこれまでにない商品・サービスを開発して提供することでより豊かで充実した生活や人生の創造をお手伝いする企業でなくてはならない、このように思います。

ヤマハの取り組みと現状

それではここで、ヤマハ株式会社、ヤマハ発動機の取り組みと



現状について話をいたします。私は今から46年前にヤマハに入社しました。入社してからの現場経験を生かして、その後ヤマハ発動機のアメリカ現地法人を立ち上げ、ヤマハUSA社長を経て、その後ヤマハ株式会社、あるいはヤマハ発動機の経営に携わってきました。1994年会長を退任し、後進に譲るまで現場と経営というものに携わってまいりました。現在では、社会に恩返ししようと、静岡県社会福祉協議会の会長を引き受け、ボランティアのみなさんと一緒に、社会福祉事業に励んでいます。

ヤマハには昭和14年に制定された社訓があります。その一説に「不撓不屈の精神を以て工夫改善に志し業務を通じて国家社会に貢献し以て有用の材たむことを期すべし」とうたわれています。ヤマハは半世紀以上も前からその責務を大切に、様々な製品やサービスを世の中に出してまいりました。114年前に創業を開始、ピアノや管・弦・打楽器の製造を行い、戦後、楽器事業の成熟化の中で事業の多角化を進めて、新しい事業群へ挑戦し、発展を続けてまいりました。

グローバルで環境に優しいヤマハ

現在、ヤマハ発動機は世界の人々に新たな感動と豊かな生活を提供するヤマハを企業理念とし、環境への配慮が高まる中、社会に向け人や環境に優しい交通手段として有用な役割を果たすことを使命としています。例えば1993年発売の電動モーターを搭載した自転車「パス」。坂道など力が必要なときセンサーが動き、モーターの力を借りて楽に進むことができます。自転車と同じ扱いで免許が要らないため誰でも手軽に載ることができます。実際に多くの皆さんの共感を受けましてヒット商品となりました。

ヤマハとヤマハ発動機は、グローバル化にも積極的に取り組んでいます。ヤマハ発動機は海外拠点世界32カ国、現地法人60社、現地従業員33400人、日本からの海外駐在員410人となっています。また、ヤマハグループの売上高1兆4500億円、その内の約70%が海外の売上であります。グローバルスタンダードへの対応や人のグローバル化が国際化戦略に重要なポイントになっています。

日本の産業構造が変化している中で、企業の多くは新たな事業への参入を積極的に行っています。先ほどお話しした電動自転車パスのようにハイブリッド商品は、様々な技術の融合から生まれています。異なる業界の人たちが集まってそれぞれの視点から意見を交換し合い新しい価値を創造する製品やサービスが生まれています。

現場経験豊かな人材こそが成功の鍵

このような中で企業は積極的に実力のある個性豊かな人物を求める傾向を強めています。また企業は常に発展することが命題であります。発展しつづけていくためには個人が何事にも積極的に取り組み、経常の改善に前向きな人たちの集団でなければならぬのであります。そのような人材が強く求められています。

ここで私の経験を少々お話をさせていただきます。私がヤマハに入社した最初の10年間は国内の小売と販売店訪問を担当いたしました。ピアノを売るため、犬にほえられながら毎日50件ほどのお宅を回り、月に10台ほどのピアノを購入していただくという大変なものでございました。当時の私の給料は月給12500円、ピアノは約30万円位でした。また、オートバイの卸営業を担当したときは、自ら大型トラックを運転しまして町にあります販売店をまわりました。こうした営業経験をする中で私が学んだことは3つあ

ります。1つは自分自身で実際に商品を販売し納品してみないと、お客様に本当に必要としている物は何だろうかということが見えてこないということ。2つ目はいわゆるポジティブシンキング。何事も前向きにとらえる習慣を身につけることができるからである。3つ目は常に自分に正直であるということ。そして最善の努力をするということでもあります。

その後は主要なポジションを与えられまして、マネージャーとして部下の先頭に立って、アフリカのナイジェリア、あるいは中近東のイラン・シリアという厳しい環境の中でオートバイの市場開拓を行ってまいりました。こうした経験の中で多くの人たちと出会い、人材こそが成功への重要な鍵であるということを学びました。そして能力のある者、仕事に一意専心に取り組むものを、年齢に関わらず登用するように心がけました。

求む知的野蠻人

さてヤマハでは、トレーニングスタッフによる新たな商品開発のやり方などを作成スタートした商品プロデューサー制度があります。この商品プロデューサー制度は組織の枠にとらわれないで、お客様のニーズを早く気付かしてこれに応える人たちをいいます。商品プロデューサーは自分で商品を企画し開発から販売まで自分の志を風化させることなくお客様のお手元に届けます。ヤマハのブランドはこの志から始まっています。

今、ネガコンペティションと呼ばれる大競争時代におきまして、それを達成することは容易なことではありません。その中で、企業の成長を支える現状維持の鍵となるのは人材でございます。ヤマハは求める人材像を、「知的野蠻人」というキーワードであらわしています。知的野蠻人とは、明確な意思に裏づけされた知力と、ときには、野蠻なまでの行動力を併せ持った人のことをいいます。具体的には次の3つの思考型人間に求めるほかないのではないかと思います。1つは、変化の激しい時代を切り開く、イノベーター。つまり、行動力と関心力を併せ持つ、挑戦・行動思考型の人間であります。2つ目は、周囲を巻き込み、先導するビジネス・リーダー的存在。コミュニケーション力と組織運営力を持つ、率先行動思考型の人間です。3つ目は、高い専門性を持つ、プロフェッショナル。つまり、情報収集力と集中力をもつ、探求行動思考型の人間であります。以上のような思考を持つ人材が集まり、適材適所の張り付くことで組織のパフォーマンスの向上を図り、企業の成長につなげていくことになると考えます。

インターンシップのメリット

さて、ここでは大学と企業の交流について話したいと思います。急速に広まりつつある制度に、インターンシップというものがあります。アメリカでは、数々の企業がインターンシップを導入し、日本でも1996年の就職協定廃止以降、実施している企業が増えつつあります。なぜ今、インターンシップが広まっているのでしょうか。ヤマハでも、昨年よりインターンシップを実施し、約2週間程度、デザイン部門に10数名程度、営業しています。実施する目的は4点あります。つまり、①優秀な人材の早期発展が可能であること、②入社後に仕事が合わないというミス・マッチを解消すること、③各部署において、ニーズに即した人材が確保できること、④職種別採用への可能性を推奨でき、高い技術で企業倫理にマッチした人材が確保できるということなどです。

学生から見ても、5つのメリットがあると思います。①興味のある会社で就業体験ができ、企業に対する理解が高まり、自分の

将来の像が見え、大学で学ぶことが明確になること、②エキスパートの中に紛れ込んで仕事をする事で専攻分野に関するスキルの上昇につながる事、③社会人と同じ目的を持つ学生になり、将来にわたって自分を助けてくれる多くの人脉を作ることができること、④学生と企業がお互いに信じるという相互信頼感の醸成、⑤仕事内容やスキルの向上につながる事などです。このインターンシップは、優秀な人材を求め、今後、実施企業が増えていくことは間違いないと思います。

大学人との連携

ヤマハでは、大学との提携を採用部に特化しているわけではございません。以前から、国内外で様々な大学との結びつきを持ってきました。例えば、携帯電話の呼び出しフォン、いわゆる着メロと呼ばれるものです。日本の携帯電話は、6割近くがヤマハの音電池が搭載されています。業界リーダーのヤマハは、電子楽器の音を良くするため、納得できる半導体を作らなければだめだという使命感があります。しかし、40年以上前には、社内に人材もないというような実状でありました。そのときに、力を貸していただいたのが、西沢純一先生で、半導体製造など、いろいろなノウハウを学び、昭和46年、半導体専用工場、豊川工場で自社製造を開始いたしました。それ以外にも音響工学の分野での早稲田大学、静岡大学は製造技術に関する個別テーマの研究といったように、技術指導、共同研究開発という形で、人材交流を含めた関係を進めてまいりました。

海外での大学との結びつきもあります。マサチューセッツ工科大学では、定期的に技術者を派遣し、人材交流を図っています。

大学時代に身につけて欲しいこと

さて、今、大学時代に身につけていただきたいことを幾つか述べたいと思います。ありきたりではありますが、まずは、基本的な考え方、社会常識です。最近では、語尾が乱れたり、言葉を略して使ったりと、日本語が乱れています。しっかりとした言葉で自分の意見を言える人間になってもらいたいと思います。また、考え方や価値観も大きく変化しています。特に最近では、ごく親しい少人数の中から、抜け出そうとしない傾向があります。大きな組織の中で、ヒューマンコミュニケーションができる力を養っていただきたいと思います。そして、本質的なものの見方、さまざまな視点から物事を見る力を、本を読むことで身につけてほしいと思います。

具体的な業務の視点から申しますと、グローバルな情報社会において、英語力とITは欠かすことができません。大学時代に、常に外から英語情報誌のジャパントイムスや英語放送のCLLなどの多くの英語情報に触れ、最低限でも、何を言っているのか、どんな情報を知っているのか、大体的な内容を理解できる能力を身につけてもらいたいと思います。また、こちらの考えを、相手にわかってもらえるコミュニケーション能力の養成も大切です。少なくとも、自分のことや社会のことを英語で表現できる力をつけてください。

今や、企業のいろいろな情報は、インターネットや電子メールで、集められるようになり、最近では使えて当たり前の時代になっています。その中で、情報を編集するというスキルも大変重要なポイントになっています。パソコンで情報や画像を駆使したもの

また、スタンフォード大学での研究成果によるBSセブンというシンセサイザーは世界的な大ヒット商品となりました。以上のように、人・物・情報を積極的に行う交流は、新しい価値を生むために、非常に重要です。

中国の学生達と豊富な人材

話は変わりますが、私は「ふれあいの翼」という障害者の人たちと、その家族を助け、中国の上海と広州へ旅をしました。そこで、日本語を学んでいる中国の大学生達がボランティアで、障害者をいろんなところに案内してくれました。彼らは、日本人にも交流を求め、日本語を勉強しようと意欲に燃え、ニコニコ笑いながら会話を進めています。なぜ日本語を勉強するのかと彼らに聞いたところ、自分たちが生きるためには、全力を上げて能力を高め、挑戦し続けたいからと話しました。

今、中国の多くの人たちは、英語を話すだけでなく、日本語も勉強している。私どもの中国の事務所にも優秀なスタッフが大勢います。今、中国に欧米企業が進出するにあたって、人材難ということは全くなく、進出できる環境が整っています。世界の企業の中国への進出が、低賃金（私どもの賃金の20分の1か、東京では、30分の1）のためといわれていますが、実は新しい技術を使う人材が育っていることを、認識してほしいと思います。先日も日本IBMではソフトウェア事業が中国に移転すると発表がありました。

これに対して、ゆとり社会の中で育つ日本の若者たちに、私は、ある種の危機感を持たざるを得ません。私は、人を育てるには、常に挑戦ということが大変必要なのではないかと思います。

作成しまして、文章構成力、プレゼンテーション能力など、情報編集力を養っていただきたいと思います。さらに、金融や会計システムのグローバルスタンダードが進みまして、企業を運営していく、各企業の財務的な情報を統一的な形で新聞や雑誌に掲載されています。経済新聞や雑誌などを読んで、少なくとも、営業店の良し悪しを判断できるまで勉強してほしいと思います。

地域企業と大学の連携

では、最後に、地域の企業と大学との連携について、お話をさせていただきます。これまで、大学は、社会との連携に対して、受身であったように思います。これからは、大学側から、社会との連携に積極的に盛り立てていくべきだと思います。地元企業との合同研究や委託研究、サテライト教室や専門部署の設置など体制を整備している大学が多くなってきています。さらに連携を深めるために、労働行動研究セミナーの開催や、産学連携ネットワークの構築を実施している大学も目立ってきています。最近では、技術移転戦略の構築や大学のベンチャー設立など、大学を基準とした社会の活性化策が始まっています。

また、地域社会への貢献として、大学がこれまで行ってきた公開講座や地域の活動への参加をますます活発化していただきたいと思います。これからの時代は、地域や情報といったキーワードのもとで、日本社会を切り開いていくことになると思います。その重要な役割を担うのが大学であります。先生方も強い意志を持って、学生という未来を担う若者を育て、地域社会における知の中心としまして、ご活躍されることを願ひまして、本日のお話を終わりにしたいと思います。どうもご清聴ありがとうございました。

教授法研究助成・JACB受託研究報告

2002年度教授法研究助成

プレゼンテーション能力開発プログラム研究 応用編



武田 秀子 (高崎商科大学短期大学部)
池内 健治 (産能短期大学)
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)
三村 善美 (東洋女子短期大学)

社会に役立つプレゼンテーション教育には基本的なものと、それらを土台とした知識及び応用演習がある。前回はJACBの研究助成を得てプレゼンテーション基礎編の研究・開発を行った。今回は更に拡張展開し、応用能力の育成に向けて、研究・開発を行った。

今回の応用編の特徴は、教材としてそれぞれ独立したユニットを作成し、使用する教員がクラスのレベル、興味等に合わせてユニットを選択できることである。例えば、「論理的な構成づくり」の授業の場合、提供しているのは「ディベート演習」である。これは3コマを使ってディベートを行い、その過程で論理的な思考力、表現力を育成しようとするものである。各ユニットは独立しており、必要なコマ数も明示されているが、時間の都合で短縮する方法も記されている。このように半期、或いは通年の授業の教材としての使用が可能であり、いかなるユニットを組み合わせるかはクラスの状況に合わせて選択できる。

2002年度教授法研究助成

企業内教育の変化と大学教育の課題

—労働市場流動化への対応—



杉原 英夫 木原すみ子 白川美知子
長堂 嘉郎 花崎 正子 増田 幸一
増田 卓司 大城 智美 坂本 一登
山本 浩貴

この調査の狙いは、労働力の流動化と成果主義が進展によって、企業内教育はどのように行うべきか、企業の実態を仔細に確認し、把握しようとした。その結果、

- ①日本企業の特徴であった長期人材育成による労働力の自社内調達、急速な労働力の流動化と、情報化の進展によって難しくなった。
- ②経営者は、長期継続雇用が可能な雇用の安定をその責務としているが、労働力の不足と過剰が拮抗するなかで、その対応に苦しんでいる。
- ③しかし近い将来、労働力の外部調達システムの機能が円滑に進めば、流動化は一気に加速する。したがって、企業内教育では自立支援の教育が必要になる。しかし、問題は非正規従業員の処遇と教育で、十分配慮されているとはいえない。
- ④成果主義はほとんどの企業で導入されているが、企業内教育制度や他の人事制度との有機的結合を課題にあげる。
- ⑤人材育成の方向として、自立、自己責任による能力開発、一律型から選抜、選択へ。したがって、階層別集合教育を実施しない

企業が多かった。

企業内教育の今後の課題として、時代にあった能力開発の教育体制が必要であることを指摘するが、企業が要請する大学教育のあり方について、「大学生の学習インセンティブの強化」を挙げ、特に教員のあり方として、実務教育の必要性を重視、社会に出て「再教育の必要性」をあげ、企業が求める教育を専門教育や研究を通してこの要請に応えるべきで、教員のスキルアップの遅れを指摘された。

2001年度JACB受託研究

大学・短期大学における情報 管理教育のあり方について



天野 恒男 (東京家政学院大学)
佐藤東九男 (東京工芸大学名誉教授)
佃 昌道 (高松短期大学)
大島 武 (東京工芸大学短期大学部)

本研究は、全国大学・短期大学実務教育協会からの受託研究であり、そのねらいは情報管理のために必要な情報システムの開発と運用について、情報格納技術(データベース技術)を中心に、情報通信発展の現状と将来方向を思考しながら、情報管理のあり方を明らかにしようとしたものである。さらに、それを大学・短期大学における情報管理教育の方向づけに役立つことができればとする提案である。

その内容は、情報管理教育研究の意義、情報社会の現状と将来、情報管理の基本的考え方、大学・短期大学における情報管理教育の方向づけの4構成となっている。

特徴的なものは、情報管理の基本的考え方では情報管理システムの中核であるデータベースシステムの全体像とその機能と特徴を明らかにしたことである。また、情報管理教育目標については、データベースを企業情報システムに適用し、ビジネス組織の管理運営に資する知識の学習と質の高い情報リテラシーに必要な教養を身につけることとした。そのためのカリキュラムを情報管理論などの中心科目、及び関連科目を配したモデルカリキュラムを提案している。

2002年度JACB受託研究

四年制大学におけるビジネス実務教育の 普及・発展策について



真弓 徳光 (高田短期大学)
河村 眞澄 (岡崎女子短期大学)
戸田 昭直 (浜松短期大学)
水口美知子 (名古屋経済大学短期大学部)
宮本トシコ (長岡大学)

日本ビジネス実務学会が「全国大学・短期大学実務教育協会(JACB)」からの受託研究「四年制大学におけるビジネス実務教育の普及・発展策について」の研究成果を「ビジネス実務教育研究グループ」として発表した。

調査研究は、2002年4月より全国29都道府県の181大学を対象としてアンケート調査、ヒアリング調査（7大学）を実施し、回答は、27都道府県の104大学から大学宛86通、個人宛48通、合計134通であったが、四年制大学におけるビジネス実務教育の実態を中心に調査し、その現状を把握することにつとめた。

大学宛では「ビジネス実務教育がどのような形（正規のカリキュラム・エクステンション・就職講座など）で導入されているか」「その課題は何か」などについて行い、個人宛では、「四年制大学におけるビジネス実務教育の必要性・満足度とその課題」について報告した。

その中で、四年制大学で育成したいビジネス実務能力についても調査し、「キャリア・プランニング能力」「コミュニケーション能力」「コラボレーション能力」などのビジネス・コミュニケーション・スキルの重要性が増し、「概念化能力」「問題解決能力」等のコンセプト・スキルがビジネス実務教育を普及・発展していく場合の鍵となることが予測される内容であった。

続いて、大学宛と同様、称号や協会の知名度についても調査したが、大学宛と大きな違いはなく、今後事業活動のPRを強化することが期待される。

最後に、調査から読みとれた「実学としてのビジネス実務教育への期待」「人材育成に関する企業や地域社会からの要請」「ビジネス実務教育の動機付けとしての役割」「就職指導対策としての必要性」を前提に、主題である「四年制大学におけるビジネス実務教育の普及発展策について」の提言内容を発表した。

基本的には「専門教育科目を学ぶ動機付けとしての役割」や「キャリアデザイン教育の強化」「ビジネス実務教育の強化」の3点であるが、中でもビジネス実務教育を強化するための具体的な方策として、「コミュニケーション実務」「プレゼンテーション」「起業家精神」「キャリア・プランニング」、全国大学・短期大学実務教育協会に対する期待として、「ビジネスアイデア・コンテスト」「ビジネス実務教育指導法セミナーの促進」などの実施を提言した。

研究報告

ビジネススキルとITスキルを融合した実務教育の開発(1)(2)

- 第1日
- (1): 大津 洋子
(愛知女子短期大学)
梅村 信夫
(愛知女子短期大学)
- (2): 鎌田 和江
(愛知女子短期大学)
梅村 信夫
(愛知女子短期大学)



高度情報化社会が現実のものとなり、ビジネスシーンにおいてもIT化が急速なピッチで進んでいる。しかしながら、現在のビジネス実務教育が、このような現実のビジネス環境を反映しているとは言い難い。本研究では、職場というコラボレーションの現場で起きている変化に対応するため、「ビジネススキルとITスキルを融合した実務教育の開発」を試みた。報告内容は、1. 独創性ある教育環境の構築と2. その環境下での授業実践から成る。1. については「仮想オフィス」を、また2. については、「オンライン会議」と「秘書職のシミュレーション」を取り上げた。

企業内・企業間のコラボレーションを教室で実現できるよう、ビジネスの疑似体験環境（「仮想オフィス」と呼称する）を構築した。仮想オフィスの実体は、Windows 2000ドメインを基盤としたネットワークシステムであり、Exchange 2000 ServerとOutlook 2002で構成されるシステム（グループウェア）を含んでいる。このような仮想オフィスを使用すると、学生は「ビジネス活動の起点から終点までのプロセス」を、仮想空間の中で疑似体験的に把握することができる。この環境をより有効に活用するため、授業実践にあたってビジネス実務とIT各領域の専門教員2名による「チームティーチング」体制を導入した。

実践結果は良好であった。まずデルフィー法の一部を採り入れた「オンライン会議」では、ネットワークを介した意思決定を通して、学生に実務的な問題解決能力を養わせることができた。ただし、1. パソコンの操作能力が低い学生に対し、いかにして十分な時間を与えたらよいか、2. 発言のしやすさをいかにして確保すべきか、などの課題も残した。次に「秘書職のシミュレーション」では、仮想オフィスの中で学生は秘書となり、パソコン上

で上司のスケジュールやタスクを管理し、時間軸上への仕事の配置を最適化していった。このようなグループウェアの諸機能を活用し実施したケーススタディから、業務を適切にマネジメントする能力を身につけさせることができた。また同時に「IT機器を駆使して複雑な業務を効率的に遂行した」という達成感と充実感として参加意欲を、学生から引き出すことにも成功した。

研究全体を通じての反省点および今後の課題は以下のとおりである。(1) ビジネス実務の教育内容の中からITとの親和性が高い教材を精選し、将来的には複合科目としての教科書作りやワークシート作りが必要となる。(2) ビジネス実務教育の中に効果的にITを取り入れるためには、パソコン関連科目との連携を強化する必要がある。授業担当者は、学生のITスキル習得時期やレベルを考慮し、適切な教材配列を心がけなければならない。(3) 評価方法に検討の余地がある。たとえば、ITスキルが未熟な学生が極端に低い評価とならないよう、再検討する必要がある。(本研究に関する詳細な情報を、<http://secretary.gn.to/it-bizwork/>で公開している。)

パラリーガル（法律専門秘書）の養成教育について

The course design of paralegal education

第1日

藤本ますみ（聖泉短期大学）



情報社会の進化、規制緩和、国際化などによって、日本社会も変革を余儀なくされている現在、司法環境においても弱者保護の要請を含めて、適正手続きによる法的救済を求めるニーズが高まっている。そのような状況にありながら、弁護士法第72条によって法律事務独占を認められている弁護士が、これらの要求に応えきれていないという現状がある。

日弁連は1980年代以来、法律事務職員に対する弁護士補助職制度を模索してきたが、現在にいたるも結論は出していない。そこで1990年代より、東京を中心とする法律事務所において、特定分

野の法律事務を得意とする事務職員たちが、自らの地位と専門性の確立をめざして、パラリーガル職を自称しはじめている。

このような時期にあつて、2000年より大阪弁護士会所属の弁護士と法律秘書研究会を結成し、2002年には「NPO法人法律専門秘書教育協会」を立ち上げ、法律専門補佐職の養成について、研究と教育をはじめた。

日本の法律事務職員の職務内容やアメリカの法曹団体等が認めているパラリーガル職について調べ、その機能や特性を探り、日本で求められている法曹職を補佐する職業を「法律専門秘書（日本型パラリーガル）」と位置づけた。法律専門秘書の機能および専門性から、教育目標、教育理念、教育方針等を立て、法律専門秘書養成教育課程の試案を提示する。

グローバル化と秘書業務

第1日

北垣日出子（日本橋学館大学）
鐘ヶ江弓子（共栄大学）
佐藤 啓子（常磐短期大学）



IT化によるグローバル化の現状について、外資系企業秘書として経験豊かな鈴木潤子氏の協力を得て研究会を開きながら学んだ結果を、トップマネジメントを支える秘書業務への影響、および今後の秘書に求められる能力とスキルについてまとめ発表した。

まず、IT化が整った環境で秘書業務にもたらされた変化を、

グローバル化との関係で見ると次の様なことがあげられる。

①電子メールの普及により、海外への連絡がスムーズになり、海外関係者との情報の共有化が進むようになる。

②インターネットの活用により、海外の情報が以前よりいっそう得やすくなる。

③海外支店間などとのテレビ会議や電話会議の日常化により、上司の海外出張が減少している一方で、秘書の仕事の負担が増加している。

④イントラネット上での役員情報の開示内容・範囲および情報流出の問題などセキュリティへの配慮が必要となる。

⑤トップの海外出張時、および海外支店などにおけるリスクマネジメントの問題などへの対応が新たに必要となる。

従来の秘書の役割は、マニュアル化された仕事を手際よく処理する効率化補佐で十分であったが、IT化・グローバル化時代には仕事が多様化・複雑化し、不確実性が増しているため、上司の仕事に直結した最適化補佐の役割を果たしうる秘書が求められる。

今後秘書に必要とされるIT化への対応能力としては、従来の秘書の能力・資質を基盤として英語運用能力、パソコンなどの操作能力、情報検索・加工・処理・管理能力が必須のものとなる。行動面・思考面における柔軟性や率先性も要求され、今回、特にさらに一段上の重要なものとして、異文化理解力、タイムマネジメント能力、およびセキュリティ/リスクマネジメント能力があげられた。これらの能力を備えたうえで経営者マインドをもった的確な判断のできる秘書がこれからのトップマネジメントの補佐役として十分な機能を果たすことが望まれる。

我々教員も以上のような現状を正しく把握した上で、より効果的なカリキュラムを考えながら実務教育に取り組んでいくべきであると考えている。

インターネットを用いた高大連携教育の研究―「環境」をテーマとして―

第1日

高原尚志（富士常葉大学）



最近、高等学校と大学とが連携して、大学の教員の専門知識を高校生に伝えて行く、いわゆる高大連携教育が盛んに行われている。

しかし、高等学校の教員や生徒の意見を聞きながら、高等学校にはない大学の教員独自の専門知識を高校生に提供するためのカリキュラム作りに取り組んでいるところは、未だ少ない。

そこで本論では、インターネットを用いて高校生に大学教員の専門知識を提供する仕組みを考案することによって、次のようなメリットを持った高大連携教育の一つの方法を提案し、その実施経過を報告する。

【メリット】

①場所や時間に依存しない

②いつでもインタラクティブに高等学校の教員や生徒の意見を生かしながらカリキュラム作りを行うことが出来る

今回は、本学が環境防災学部を有しているということもあり、

「環境」をテーマとして取り上げたが、本論で提案する仕組みは、「環境」のみに留まらず、大学の教員が、その知識を高校生に対して提供するための一般的な仕組みという大きな枠組みとして考案している。それ故、将来的には、他の分野の教員も、この仕組みを通じて、高等学校と協力して、様々な知識を提供するところへ発展させることも視野に入れている。

特に、高等学校・大学・就職という一連の流れの中で、高等学校と連携しながら新しい形でのビジネス実務教育の形を模索し、高校生が大学に進学し勉強することの意義を見出せるようなカリキュラムも考案して行く予定である。

知識社会における情報教育

第1日

山本 浩貴
（東筑紫短期大学）



「IT革命とは、実際は知識革命である」という指摘がある。アメリカやアジア諸国に比べ、日本はITを活用した知識社会に十分対応できているのであろうか。ITとりわけソフトウェア産業は「飛び道具」とであるといわれる。その特徴は、ハードウェア産業と異なり、資本や膨大な設備をさほど必要としない。極論す

れば、パソコンと技術者がいればよいのである。知識を生産手段とする知識社会を端的に表している。ソフトウェア産業に特化することによって最近急速に経済成長を果たしたのがインドである。

日本の情報教育の現状はどうであろうか。アンケート資料を見ると、インドに比べ学校数は少なく、教育内容に関しても、最新の技術や企業で現在最も必要とされるビジネスモデルの構築に必要な科目が少ない。

日本は産業構造を一步一步高度化し、すべての産業を一通りそろえて連関効果を発揮する「フルセット型工業化」の発展過程を

通ってきた。急速なグローバルIT革命は、「飛び道具」としての性質を持っており、日本が迎ってきた段階的産業の発展を必要としないのである。

日本の高等教育機関である大学は、ソフトウェアを中心とした情報教育を根本から見直さなくてはならない分水嶺にさしかかっていると推察する。ハードウェア大国だけから脱却し、ソフトウェアにも目を向けなければ、日本はアジアの中でも遅れを取る可能性がある。ハードウェア中心の時代（工業化社会）から、ソフトウェア中心（知識社会）の時代に移っていることを認識する必要がある。

経営のグローバル化と企業内コミュニケーション

第1日

中原 功一朗
(関東学院大学)



経営のグローバル化の進展とともに、企業内コミュニケーションのありかたが重要な課題となってきた。そこには、使用言語とその背景にある文化という重要な問題が存在し、近年、経営の分野においても文化人類学的視点が注目され始めた。

本発表においては、日本の親会社と海外の子会社との間のコミュニケーションに関して、その問題点を指摘した。そして、改善策を探るために、日本の親会社とタイの子会社との間のコミュニケーションという場面設定の中で、3つのモデルを比較検討した。

当発表者は、英語、日本語、タイ語の併用から、穏やかな形で、企業グループ内コミュニケーションの媒体を英語に一本化するというモデルが最良であると結論付けた。なぜならば、このモデルからは、独自の企業内戦略公用語（この場合、細部に至るまで英米の英語に拘るのではなく、企業の実情に即して使用者自身が語彙や語法に関して積極的にアレンジを施した、日本文化、タイ文化を背景に持つ英語）を媒体とした他との差別化が可能なハイブリッド経営（複数の文化的価値観を企業グループ内に内包し、相互の衝突があっても、他の文化の価値観を認識・尊重しあいながら、究極の目標：利潤を一丸となって追求する経営）が実現できる可能性が高いからである。

教育ディベートが展開する学習マネジメント

第1日

田口 智子
(北海道浅井学園大学短期大学)



教育ディベートをビジネス実務教育に導入する主な目的は、①個の思考領域を拡範させること、②意思決定能力を養成させることである。

ディベートは、論題に基づいて肯定側もしくは否定側の「立

論・尋問・反駁」の展開を経て、論理的に立証させていく。たとえ自身がAという考え方であっても、Bという考え方を立証する側に指定されれば、Bという考え方を立証しなくてはならない。こうした個の思考領域を超えていくことで、他者を受け入れながら個の思考を拡げていくことを可能とする。また、ディベートの論理構成の要となるのは、論題の定義の妥当性である。定義づけが曖昧になると、その後の展開も明確さに欠け、説得力を失うことになるからである。そして、論題の定義づけに伴う論証資料と分析、そしてそれらの資料を含めた論理構成と伝達体系を整えることがディベートの体制づくりとなる。

教育ディベートは、個が活かされる教育手法である。換言すれば、個の活動を静止させると必然的にグループの作業をも静止させてしまうこととなる。全体性を意識しながら個の役割としての学習を進めていくところに学習のマネジメントがある。

EmployabilityとCompetencyの相関概念の研究

第1日

藤田紀美枝
(日本橋学館大学)



今まで喧伝された能力主義は、仕組みと運用の不充分さにより日本企業に旨く取り入れられなかった。その後成果主義が人事制度に導入されたが、それも万能であるとは限らなくなった。社員の二極分化が進み「結果」だけでなく「プロセス」も重視しなければならなくなった。原因は第1にCompetencyについての知識や理解が不足しており、他社の真似では競争優位に立てなくなった。第2に経営トップの情報開示や人事の独断専行による成果主義が曖昧であること。故に対策としては仕事と人材能力のマッチングが必須である。人事異動・選抜育成・採用等による適材適所を計り、能力主義に有効な考え方が求められる。

Competencyとは「高業績者の成果主義の行動特性」と認識されている。始めに動機・使命感があり、それを出発点として性格・信念・価値観・態度・技能・知識などエネルギーを燃焼させて成果を達成する行動のことである。

Employabilityは「雇用され得る能力」と言われている。労働者と使用者は相互依存関係の運命共同体であったが、バブル崩壊後はお互いに「自立」しなくてはならない社会状況となった。個人が精神的に「自立」すれば行動は他律ではなく「自律」するのである。つまり社内・外の労働市場での市場価値に適用する人材と言うことになる。IQだけでなく人格・行動力・創造力が評価される。それは個人の適性能力とパーソナリティが基本となる。

ビジネス教育と論語

第1日

古閑 博美
(嘉悦大学短期大学部)



『論語』は、孔子およびその弟子たちの言行録として知られる書物だが、今また注目されようとしている。資本主義的経営の確立に貢献した渋沢栄一(1840~1931)は、『論語』を座右の書とした。論語を倫理学であると同時に実学と認識し、経済活動する人間にとってふさわしいと考えたからである。

国際時代の企業・職業倫理が追究されるなか、日常生活に密着した基本の道理として個人が身につけるべき徳行や、礼の重要性を説く論語に学ぶ意味があると考えられる。「心の乱世」と呼ばれる事態が生じていることが疑いようのない事実である今日においてこそ、論語への注目が喚起され、必要とされているのである。古典を民族や人類の宝として、ビジネス教育に大いに活用する意義を再考したい。

ビジネス教育は、企業倫理や社会的貢献の見地から徳行の、また、人と人、人と社会、企業同士の関係の見地からは礼の重要性が無視できない。国際時代の倫理教育への取組みが問われる。よりよい社会の実現を願ううえで経済活動が貢献するところは大きく、人材育成への関心や期待は大きい。これは、技術だけでなく心ある職業人や志を持って働く者を育成することへの要請につながるものであり、論語に学ぶ意味も、まさにその点にあると思う。

群馬県における産官学プロジェクトと学生の能力開発

～学生の就業意識の醸成と実務能力の養成～

大宮 智江
(高崎商科大学短期大学部
現代ビジネス学科)



群馬県では「働く人が自分らしく輝く」自立と協働の社会づくりをめざして、平成13年にぐま新時代労働基本計画「ワークプラン21」を策定した。

ワークプラン21の推進事業の一つとして、若者向けの「フォローアップ・シンポジウム」(平成14年11月23日 勤労感謝の日)が企画された。長引く不況と価値観の多様化の中で、20歳代の高い失業率、フリーター化傾向、新規就業者の早期離職率の増加など、現代の若年層はかつての若年層とは異なった、就業にかかわる多くの問題をかかえている。そのため、若年層の就業意識の醸成、職業観の確立、雇用のミスマッチの是正など、取り組むべき課題は多い。今回の企画は、県内の10大学・短期大学の学生が中心となって、企画・運営し、これらの課題に取り組んだ。今回の発表は、シンポジウムを実施するにあたって群馬県内10大学・短

期大学学部・学科間で初めて結成された、産官学のプロジェクトの成果と課題を中心に報告したい。また、事前に行った「学生の就業に関する意識調査」の結果、今回のプロジェクトの成果を今後どのように学生の実務教育に生かせるかの可能性についても合わせて報告したい。

戦略経営理解とビジネス力養成のための起業論教授法開発

○北潟 克輔(金沢星稜大学)
岡野 絹枝
(金城大学短期大学部)
川口 直子
(名古屋女子文化短期大学)
笹瀬佐代子(浜松短期大学)
西川 峰高(金沢学院大学)
野口喜美代
(富山コンピュータ専門学校)
宮本トシコ(長岡大学)



第2日

経営環境の激変の中で、実務系大学教育が、これからの経済社会に、どのような人材を育成・輩出しようとしているのか。従来型人材の壁を越えられず経営環境の激変にミスマッチを犯してはいないか。遅れていないか。起業力・マネジメント力・ビジネス力をキーワードに、時代に適合する戦略思考と実践のできる人材育成の教授法開発を提案。

課題

1. 「一人で全てやる」ことを前提とした経営人材育成を念頭におく。中小企業・小規模事業所・個人会社およびベンチャー企業・SOHOをイメージする。
2. 『計画のグレシャムの法則』(ハーバート・サイモン)の「ルーチンな仕事はノン・ルーチン(創造的)な仕事を駆逐する」という人間の性向を踏まえて戦略的・創造的な展開を工夫する。
3. 従来の「手段先行型」オペレーション思考に固執せず「目的先行型」の戦略思考で全体を展開する。

1. 変革する人材を映す人材ビジネス成長の背景に学ぶ

経営環境の激変と多様な就業形態を選択する流れや、自己研鑽・自己実現への取組みが、新たな人材ビジネスの登場・人材市場の拡大を促している。一方で、実務系大学教育における人材育成への反省と課題をも提供している。

2. 「指示命令型」から「自発誘導型」でやる気の育成→教える側の意識改革への反省と課題

3. 「効果的な教授法開発」のための展開→学習効果の保証と結果の社会的評価を自らに課す。

①シラバスの作成 全30回の授業を想定
導入から展開、まとめまでそれぞれに基本
(15回)と標準・応用の組み合わせ。

②18歳セットメニューにならぬよう、社会人も求める内容にする。

4. 授業展開の大枠(シラバスへ)→「起業する」ことだけを目的にすると失敗する

(事例：金沢星稜大学での実践)

①『授業科目名』現代起業マネジメント論

②『授業の目的及び概要 抜粋』—若者が自発誘導型人材の起業家素養を養うことが重要であるとの前提の下、起業家資質、起業のマネジメント、経営資源の調達法(資金調達、財務管理)、起業ノウハウを活かした戦略的経営計画策定などについて学び、起業家や強力な戦力と成りえる組織人としての経営人材を育成する。—

おわりに

戦略的思考と実践を念頭におき、常に新陳代謝が行える学習内容を検討、今回は金沢星稜大学の北瀧教授の多くの事例を参考に、教授法開発の大綱をまとめ発表した。現在も共同研究は進められている。

多様性マネジメントに関する一考察 —米国日系自動車工 業の事例研究—

篠原 収
(広島女学院大学)



第2日

多様性マネジメント (Diversity Management) とは、企業文化としての多様性確保を目的とするビジネス・マネジメントである。例えば、構成員間の人種・民族・性別・宗教・文化などの相違を多様性として相互承認させるために、研修プログラムを実施して、構成員相互の偏見・差別の除去に努める。また、地域社会の人口構成と組織構成員の多様性を適合させることをめざす人事採用戦略をとるなどである。

自動車工業についてみれば、購買者の多様に対応した販売促進を実行するために、販売ディーラーや生産協力企業における多様性確保を促すとともに、「マイノリティ企業・女性企業」(株主の過半数をマイノリティ・女性が占める)の育成を図ることにまでマネジメント領域が及ぶ。また、組織構成員のみならず、株主などに対しても、多様性確保による効用について認識向上させることをめざす一連のビジネス・マネジメント策である。

多様性マネジメント導入の実態について、米国日系自動車工業の事例を通して研究・考察を深めることとし、研究・考察方法として、企業ホームページからの事例研究および企業インタビューを通しての事例研究を実施した。米国ホンダでは2000年度から「多様性マネジメント」プログラムをスタートさせたとのことであった。

ワークショップの理論と効果的運営の研究 —よりよいワークショップの運営に向けて—



渡辺 裕一
(産能短期大学)



大宮 登
(高崎経済大学)

第2日

ワークショップの理論と効果的運営について報告する。

ワークショップは「参加者が主体的に参加をし、体験をし、参加者同士の相互作用を通して集団で学びあい、創造する場」と規定される。

本研究グループのワークショップ(政策形成やまちづくり等)運営経験から、ワークショップを成功させるポイントは2つ指摘される。

(1) ワークショップの構成を工夫する

個人ワーク、グループワーク、レクチャーなどのさまざまなアクティビティを[導入—展開—シェアリング]という基本構造の中に組み合わせ、配置する。状況にあわせて変更可能な柔軟性のあるプログラムが求められる。また時間内に無理をして結論にもっていくやり方や「落としどころ」に誘導する方法は避けるべきである。

(2) ファシリテーションの力をつける

ファシリテータは参加者が主体的に参加し、相乗効果を発揮できるようにグループを促進する役割を果たす。ファシリテーションの力として以下の3点が指摘される。

①参加者の発言をうまく引き出す雰囲気作りの力。

発言の受容や承諾によるなごやかな雰囲気形成。緊張感を軽減させる表情や口調。

②参加者の発言をわかりやすく別の言葉で表現できる力。

難解な語句をやさしく言い換えられる。いいたいことをうまく伝えられない参加者の意図や気持ちを他のメンバーにわかりやすく翻訳する能力。

③話し合いの成果をまとめ、形にできる力。

個人の発言内容や、グループからの発表内容をよく聞き理解できる。全体的な視点から、これらの発言を位置づけることができ、共通性や差異性を気づかせることができる。そこから参加者が気づいていなかった地点に到達させることができる。

情報倫理の概念と教育展開

大島 武
(東京工芸大学
女子短期大学部)



第2日

情報倫理という言葉が認知度を高めている。本発表ではその概念を整理し、情報教育全体における現状を概観する。更に教育上の2段階を明らかにし、ビジネス実務研究の援用の有効性を主張する。

近年、ネット利用のマナーや個人情報、知的所有権の扱いなど情報に関する倫理教育が徐々に形作られてきた。それらは「情報社会において我々が社会生活を営むうえで、他人との衝突を避けるべく、最低限守るべきルール」という定義(私情協)からも明らかのように、既存ルールの徹底と捉えられる。

しかし、倫理を年月にわたって形作られる社会的合意と考えるなら、情報倫理は今まさに形成過程にある。この点から、特に高等教育においては、情報社会における倫理構築に寄与する見識を持ち、意見表明できる社会人の養成が必要となる。これが筆者の考える第2段階の教育である。

ルールの徹底である第1段階は、ビジネスマナーとの関連が深い。手法としては、秘書教育で多用される事例研究が有効であろう。第2段階は、グループ討論や、調査内容をプレゼンテーションする授業展開が想定できる。「相手の気持ちを考え、いかにTPOに沿った行動をとるか」というマナー教育。「物事を多面的に捉え、思考し、結果を堂々と発表する」ための情報リテラシー

及びプレゼンテーションの教育。いずれもがビジネス実務教育と深く関わる領域である。

筆者の教育実践については、特に第2段階に改善の余地が大きい。事例を蓄積し、教育の充実を図りたい。

短大におけるボランティア及びNPO教育について

加藤洋二郎
(一宮女子短期大学)

清水たま子
(愛知江南短期大学)

岡野 絹枝
(金城大学短期大学部)

川口 直子
(名古屋女子文化短期大学)

一柳 達幸
(一宮女子短期大学)



第2日

本研究では、まず、ボランティア及びNPO教育を検討する素地として、学生の視点から見たボランティア活動の調査を行った。その目的は、個々の学生に本来的に内在しているボランティア・スピリッツを啓発し、萌芽させるボランティア教育の実効性・必要性を明らかにすることであった。ボランティア活動の本質である自発性を損なうことなく有意義なボランティア教育を実践するには何が必要か。しかし、同調査の結果、当学問領域が未だ完全に整備されるに至っていないこと等により、その教育体系も未だ発展途上であることが明らかになった。今後、高等教育機関におけるボランティア教育の更なる発展が望まれる。

また、ボランティア活動自体の実効性を高めるためには、その活動を組織的に展開することが必須である。ここにNPOの存在意義がある。ただし、NPOは本質的に非営利ではあるが、組織の論理が働くこととなる。つまり、自発性に基づく個々のボランティア・スピリッツだけでは、NPOは成立しないということである。ここに、ビジネスとの関連性を見出すことができる。NPOが有機的な組織として機能し、存続するためには、独自の社会的使命を追求することが必須である。NPOが高い社会的評価を勝ち取ることで、その活動源泉となる人的資源及び資金の確保が可能となる。そして、獲得した経営諸資源は、社会的使

命との関係で有効活用することにより、はじめて有意義な社会的還元を達成することができる。そのためには、NPOは企業以上にマネジメントの手法が重要になる。今後もビジネスとの関連性を注意深く研究し、ボランティア及びNPO教育にフィードバックしていきたい。

関西におけるビジネス教育の改革・開発に関する研究

林 雄太郎

(大阪キリスト教短期大学)



第2日

関西とは大阪府、京都府、滋賀県、奈良県、和歌山県、兵庫県と三重県の一部を指すが、主として大阪府を例として今後のビジネス教育の改革・開発について経営学・経営現象と石門心学から分析し論じた。改革・開発の要点は次のようにまとめられる。

①地域特性を生かす教育②時代の要請に一致した教育の実施③起業することを視野に入れた人材教育④自己責任、成果主義の社会に残れる能力とパワーのある人材教育⑤創造性教育の充実⑥現代の我国の教育の特徴を考え、不十分な点の教育(魂・精神力の充実を含む)⑦自己の専門性を持てる教育⑧国際化時代に適応した教育⑨企業経営の動向を知り活用する教育⑩プレゼンテーションの重視教育などであり、具体的に分析し考察した。

大阪は商都として経営、流通、生産と消費が概観できるため、充実した教育を企業の協力を得て実施することが可能である。国内はもとより海外から物資と共に人材が集まるので、産業界が求める人材のレベルは高い。経営学を基にして社会現象をよく観て分析できる人材が必要である。今一度、大阪商法の原点に立ち返り、時代に適合した人材を育成することが大切であることを究明できた。

ワークショップ

現場からビジネス実務をみる

島本みどり(東邦学園短期大学)

清水たま子(愛知江南短期大学)

朱宮 裕子(ニチハ(株))

掛壁 真巳(富士ゼロックス(株))

西山テルミ(伊藤忠(株))



今回、研究発表とは異なる形で、ビジネス実務について考えることとなった。企業の方達とよい連携を作りながら、取り組むことができるようになったことが大きな理由である。まず私達メンバー間の意見交流が大切だが、広く学会員の方達との研究交流をはかりながら、ビジネス実務研究について考えたいと思った。ワ

ークショップは、研究を始めようとする私達にとって初めての試みであるが、何か大きな可能性を切り開いてくれるような気がする。

私達は、ビジネスの現場を知らなければ、研究も出来ないし、教育も出来ないし、研究がビジネスの現場で役立つことも考えられない。まずビジネスの現場を知りたい、そのよい機会がないかと願っていたが、企業の方達とお知り合いになることで、現場と研究を結び、両者を繋ぐ道筋を描く出発点に立つことができると思う。まずワークショップを皮切りに研究の端緒を切り開きたい。

今回の4事例は、ワークショップの主催者側がそれぞれの経験、そしてインタビューを基に構成している。これらは研究者にとっては貴重な事例であると思う。しかし、私達は、このような事例に典型と呼ぶものがあるかどうか分からない。そのためこれらだけを基に考えることは、研究の角度からみると危うい。さらにより事例をインタビュー、その他の方法で集めながら、ビジネス実務研究開発に向けてすすみたい。それによって教育に役立ち、ビジネスの現場で役立ってくれればと考える。

なお、この研究グループとは別に、日本ビジネス実務学会中部

ブロック研究会の研究助成を受けた共同研究が開始される。この研究にも大変期待している。何しろ新しい研究分野が、経営学の中の生産管理論や会計学の会計といった専門分野ともあい補う形で成立するかも知れないのだから。

歩行（ウォーキング）とお辞儀



古閑 博美（嘉悦大学短期大学部）

歩行（ウォーキング。以下歩行）やお辞儀は、日常、行っている動作です。

直立二足歩行は人間の特徴のひとつであり、身体構造の上から、また美的行動の観点や健康的視点から歩行能力が追求されてきました。この身体機能を向上させることは、健脚や行動範囲の拡大を生んだり、知的能力や運動能力が発達したりするほか、武器としてや芸術的表現の手段となります。

礼をともなった立居振る舞い（挙措動作）は、古来、形や動きだけでなく、そこに、内面が投影されるとして、心の表れの観点からも考察されてきました。「礼法は心と形の融合したもの」（福島信義）であり、形を整えることにより、やがてその心が理解されるという考え方に多くの方が賛同するでしょう。

小笠原弓馬術礼法教場家元（三十世宗家）小笠原清信は、マナーとは「行動の教養」であり、その根源は礼法にあると述べています。

本ワークショップでは、両者を、身体表現としてや、ビジネスで活用する魅力行動の観点から取り上げます。実際に、歩行やお辞儀をしてみて、身体にその形を覚えさせます。

四年制大学におけるビジネス実務教育の普及・発展策について

ビジネス実務教育研究グループ

真弓 徳光（高田短期大学）

河村 真澄（岡崎女子短期大学）

戸田 昭直（浜松短期大学）

水口美知子

（名古屋経済大学短期大学部）

宮本トシコ（長岡大学）



全国大学・短期大学実務教育協会（JACB）からの14年度受託研究「四年制大学におけるビジネス実務教育の普及・発展策について」の研究成果をふまえて、ビジネス実務教育の課題、ビジネ

ス実務教育の普及・発展策について研究協議を行った。

研究協議のテーマは、「ビジネス実務教育における教育内容と教育方法（ビジネス実務教育が育成する人材（能力）とは／ビジネス実務教育の教育内容とは／特色ある教育方法とは）」とした。出席者は四年制大学、短期大学、高等学校、マスコミ関係者と多彩な顔ぶれとなった。研究代表者の真弓からワークショップの趣旨説明を行った後、参加者による活発で多面的な議論が行われた。ビジネス実務教育に関わる本質的な議論や具体的な教育方法についても意見交換が行われ、お互いに触発される内容となった。具体的には、「企業の求める人材の育成だけを考えたビジネス実務教育でよいのか」「企業を批判できる能力まで育成していくことがビジネス実務教育ではないか」「大学と短大のビジネス実務教育に関する概念のズレがあるのでは」「実際にカリキュラムを変えることの難しさ」「トータルで教育することの必要性あり」「多様な学校、分野の考え方が分かり、今後の方向も少し見えるようになった」「企業を冷静に、客観的に観る力をつけるということと『人材育成』『ビジネス実務学』の役割についての議論があり、様々な意見を聞くことができた」等の感想・意見が出された。

カードで学ぶビジネス実務

—グループ研究—



○武田 秀子

（高崎商科大学短期大学部）

岡田小夜子

（高崎商科大学短期大学部）

ビジネスマナーを含むビジネス実務の学習は演習と体得を基盤とする。しかも1回や2回の練習では頭で理解していても、体がついていかない。体得するには「繰り返し」が必要である。しかし、繰り返しは退屈なものである。そこで、グループでカードに書かれた演習問題をロールプレイングしたり、皆と問題を検討するようにすれば、意欲がわき、だんだん楽しい雰囲気がかもし出されてきて、いつの間にか練習に熱が入ってくるのではないかと、という想定のもとに作成したのが、このカードで学ぶ方法である。

カードの片面にビジネス実務に関して、さまざまな角度から問題を提供し、その裏面に教師が伝えたいその問題に対する好ましい例や、注意するポイント等を記しておく。6名くらいのグループの真ん中にそれらのカードの山をおき、カードを一人がとり、設問を大きな声で読み、その課題にたいし、応答する。お辞儀のロールプレイングあり、アポイントメント作成の設問あり、課題はさまざまである。どうしても分からない課題に対してはグループで考える。最後に裏面の模範例や、ポイントを一人が大きな声で読み、グループが納得したら、次の人にすすむ。

カードの設問は学生のニーズ、レベルや地域の特徴に合わせて教師が作成したり、雑誌や、新聞などからも情報や、アイデアを吸収して作成するのがよい。最後に振り返りの話し合いをして終了する。

2003年度
会員総会

14の議案を承認

新会長に大宮登氏(高崎経済大学教授)

日本ビジネス実務学会の2003年度会員総会が、6月7日、静岡文化芸術大学を会場に開催されました。総会は前半と後半に分け、前半は森脇会長、後半は大宮新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。

〈前半〉

(1) 2002年度の事業状況報告

- 1) 第21回総会・全国大会 2002年6月1・2日(佐賀県)
 - 参加者 163名
- 2) 日本ビジネス実務学会報の発行
 - 2002年8月20日「学会報 No.37」発行
 - 2003年4月20日「学会報 No.38」発行
- 3) ビジネス実務論集の発行
 - 2003年3月30日「ビジネス実務論集 No.21」発行
- 4) 役員会の開催
 - 第39回理事会 2002年5月31日(佐賀県)
 - 第40回理事会 2002年8月25日(東京都)
 - 常任理事会 2002年5月31日(佐賀県)
 - 常任理事会 2002年6月2日(佐賀県)
 - 常任理事会 2002年8月24日(東京都)
 - 常任理事会 2002年8月25日(東京都)
 - 常任理事会 2002年12月21日(東京都)
 - 常任理事会 2003年3月22日(東京都)
 - 第10回評議員会 2002年8月24日(東京都)
 - 各種委員会 総務・企画(2回)、編集(1回)、研究推進(3回)、広報(0回)、セミナー(2回)、ブロックリーダー連絡会(1回)、役員・評議員選考委員会(1回)

(2) 2002年度活動報告

- 総務・企画委員会…次年度事業活動の立案・実施・検討、次年度事業計画の素案作成、新規事業の規格案作成と実施支援、諸規定・組織改編の立案
- 研究推進委員会…年次研究大会の企画方針の策定、「日本ビジネス実務学会賞」の規定の検討・提案
- 編集委員会…ビジネス実務論集21号発行について
- 広報委員会…学会報の紙面作成、掲載内容の体裁、発行について

●セミナー委員会…各種セミナーの実施、計画立案

- (3) 会員の動向
- (4) 2002年度の会計報告(別表参照)
- (5) ビジネス実務論集の投稿規程の一部改定(別紙参照)
- (6) 「日本ビジネス実務学会賞」に関する規定(別紙参照)
- (7) 2003・2004年度の役員・評議員の選考(別表参照)

〈後半〉

- (8) 2003・2004年度役員体制(報告)(別表参照)
- (9) 2003・2004年度委員会組織等(報告)
- (10) 2003年度活動基本方針と重点目標(会長挨拶参照)
- (11) 2003年度事業スケジュール
 - 1) 第22回総会・研究大会の開催(静岡県)
 - 2) 会報の発行(2回)
 - 3) 論集の発行(2004年3月)
 - 4) ブロック研究会の開催
 - 5) プレゼンテーション教育指導方セミナーの開催
 - 6) プレゼンテーション教育指導方セミナー(応用編)の開催

(12) 2003年度教授法助成研究

- 中部ブロック「戦略思考の起業論教授法開発—学生起業家育成プログラム」(2003年5月～2004年3月)

(13) 2003年度受託調査研究

- 中国・四国ブロック「これからの大学・短期大学における実務教育分野の資格の社会的ニーズについて」(2003年5月～2004年3月)

(14) 2003年度収支予算(別表参照)

(15) 2004年度全国大会

- 1) 日時: 2004年6月5日(土)、6日(日)
- 2) 担当ブロック: 近畿ブロック
- 3) 会場: 四天王寺国際仏教大学
- 4) テーマ: ビジネス実務教育の開発・実践・評価

(16) 顧問人事

- 名誉顧問 森脇道子(産能短期大学学長)

以上、(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)、(7)、(10)、(11)、(12)、(13)、(14)、(15)、(16) について承認されました。

1. ビジネス実務論集投稿規定の主要変更点(教育実績が論文評価対象になります)

- ①投稿原稿の種類は、教育開発研究と理論・調査研究の2種類に分けられました。
- ②教育開発研究は、ビジネス実務能力開発の教育プログラム開発、教育技法開発等の授業実践を研究成果としてまとめたものです。投稿は教育研究報告の一種類として教育業績に該当するものです。
- ③理論・調査研究は、ビジネス実務に関する理論研究や調査研究を論文としてまとめたものです。論文・報告・研究ノート・資料等に分かれます。
(詳細は、ビジネス実務論集投稿規定を参照下さい。)

2. 日本ビジネス実務学会賞が創設されました

日本ビジネス実務学会賞が創設されました。本年度から選考され、次回全国大会で表彰します。会員各位は奮ってご応募下さい。

○表彰の対象となる業績は以下の3分野とし、過去1年間に公開されたものとします。

- ①新しいビジネス実務の「教育技法」
- ②ビジネス教育現場の調査報告
- ③ビジネス実務論集

○また、表彰の対象となる業績は以下の場で公開されたものとします。

- ①日本ビジネス学会論集
- ②日本ビジネス実務学会全国大会
(詳細は、日本ビジネス実務学会賞に関する規定を参照下さい。)

3. 「特色ある大学教育支援プログラム」採択大学名が公表されました

大学教育機能の本格的なテコ入れをねらった、文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム」採択大学名が、9月18日に公表され、申請数664件のうち、80件が採択されました。森脇道子前会長の産能短期大学、大宮登会長の高崎経済大学など、会員校の大学・短期大学が採択されており、本学会の学生主体の教育開発が大きな力となっています。

4. 事務局が産能短期大学から高崎経済大学に移転しました

連絡先 〒370-0801
群馬県高崎市上並榎町1300高崎経済大学気付
TEL/FAX 027-344-7587
Email tsuboaki@tcue.ac.jp

2003・2004年度役員体制

会 長	大宮 登	高崎経済大学 教授
副 会 長	島名 正英	愛知女子短期大学 教授
	福井 有	大手前学園 副理事長
常任理事	坂本 一登	福岡女子短期大学 助教授
	武田 秀子	高崎商科大学短期大学部 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
	天野 恒男	東京家政学院大学 教授
理 事	石田 紘子	京都学園大学 助教授
	猪熊 洋文	株式会社デジタルニッチ アーカイビング 取締役社長
	有働 寿恵	梅花短期大学 助教授
	大島 武	東京工芸大学女子短期大学部 助教授
	鎌田 和江	愛知女子短期大学 教授
	桐木 陽子	松山東雲短期大学 助教授
	重松 郁也	株式会社ベネッセコーポレーション 顧客情報部 マネージャー
	白川美知子	九州共立大学 助教授
	堤 幸男	社団法人 日本テレワーク協会 主任研究員
	中川 昌代	道都大学 教授
	仁平 征次	社団法人 日本経営協会 チーフコンサルタント
	渡辺 裕一	産能短期大学 助教授
事務局長	山本 壽夫	有限会社 都市未来総合研究所 代表取締役
監 事	植竹由美子	仙台白百合女子大学 助教授
	坪井 明彦	高崎経済大学 専任講師
名誉顧問	森脇 道子	産能短期大学 学長
	和野内崇弘	札幌国際大学・札幌国際大学短期大学部 学長
顧 問	刈田 綏	東京YWCA専門学校 元校長
	畑中 國明	東京スクール・オブ・ビジネス元学校長

日本ビジネス実務学会会員数の推移

年 月 日	正 会 員	賛助会員	
		機関数	口数
1981.5.1現在	226 正会員	8 研究会員(人)	44
2001.6.6現在	619	29	29
2002.5.21現在	609	27	27
2003.6.1現在	599(入会員36、退会員46)	23	23

2003・2004年度委員会組織等

委員会名	内 容	委 員
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	◎福井 有 坂本 一登 島名 正英 武田 秀子 佃 昌道 中村 健壽 山本 壽夫
	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	◎佃 昌道 天野 恒男 有働 寿恵 大島 武 鎌田 和江 桐木 陽子 中村 健壽 福井 有
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繋 ブロックリーダー研究推進 (連絡会)	◎中村 健壽 石田 紘子 坂本 一登 白川美知子 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	◎島名 正英 天野 恒男 猪熊 洋文 有働 寿恵 重松 郁也 堤 幸男 山本 壽夫 渡辺 裕一
セミナー事業委員会	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	◎武田 秀子 石田 紘子 大島 武 鎌田 和江 桐木 陽子 白川美知子 中川 昌代 渡辺 裕一

2003・2004年度ビジネス実務学会評議員

実 務 家	熊倉 浩靖	特定非営利活動法人 エヌピーオーぐんま
	小籠 和子	株式会社ライトマネジメント コンサルタンツジャパン
	小宮山康朗	NHK 国際放送局
	佐藤 英子	ライフケアひたち
	芝原 脩次	WAKUWAKUヒューマンカンパニー オフィスしばら
学会役員 経 験 者	佐藤 啓子	常盤短期大学 教授
	福永 弘之	姫路工業大学 教授
	吉田 寛治	金沢学院大学 教授
	風戸 修子	産能短期大学 助教授
教 育 研 究 者	北淵 克輔	金沢星稜大学 教授
	杉原 英夫	九州共立大学 教授
	塚原 昭人	四天王寺国際仏教大学 教授
	椿 明美	國學院短期大学 助教授
	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

● 2002年度収支計算書

収入の部	予算	決算
前年度繰越金	6,972,402	6,972,402
会費収入		
正会員	4,632,000	4,679,000
賛助会員	1,050,000	1,100,000
セミナー収入	2,400,000	2,660,000
援助金収入	500,000	500,000
受託調査収入	500,000	500,000
雑収入	6,000	19,891
受取利息	—	—
全国大会貸付返戻金	703,437	703,437
全国大会余剰金	—	80,054
合計	16,763,839	17,214,784

支出の部	予算	決算
大会関連費	50,000	50,000
大会貸付金	500,000	500,000
セミナー開催費	1,900,000	1,321,384
論集発行費	600,000	766,132
広報費	320,000	220,121
会議費	500,000	299,172
旅費交通費	1,400,000	1,542,432
セミナー開発費	200,000	183,485
ブロック研究会補助金	945,000	918,000
教授法研究補助金	1,000,000	1,000,000
受託調査研究費	500,000	500,000
人件費	650,000	604,996
事務費	825,000	838,219
通信費	610,000	587,790
印刷費	135,000	218,094
消耗品	80,000	32,335
雑費	140,000	117,475
会員名簿作成費	200,000	199,997
予備費	—	—
基本金組入金	5,000,000	5,000,000
研究推進準備金組入金	1,800,000	1,800,000
次年度繰越金	233,839	1,353,371
合計	16,763,839	17,214,784

● 2002年度貸借対照表

資産の部	負債の部
普通貯金	負債合計
みづほ銀行 523,253	正味財産の部
郵便振替口座 650,919	基本金 5,000,000
郵便貯金口座 10,000,226	研究推進準備金 5,000,000
保管現金 178,973	翌年度繰越金 1,353,371
合計 11,353,371	合計 11,353,371

● 2002年度正味財産

区分	前期末残高	当期増加額	当期減少額	期末残高
基本金	—	5,000,000	0	5,000,000
研究推進準備金	3,200,000	1,800,000	0	5,000,000

● 2003年度収支予算

収入の部	決算(2002年度)	予算
前年度繰越金	6,972,402	1,353,371
会費収入		
正会員	4,679,000	4,440,000
賛助会員	1,100,000	950,000
セミナー収入	2,660,000	1,800,000
援助金収入	500,000	500,000
受託調査収入	500,000	500,000
雑収入	19,891	6,000
受取利息	—	—
全国大会貸付返戻金	703,437	500,000
全国大会余剰金	80,054	—
合計	17,214,784	10,049,371

支出の部	決算(2002年度)	予算
大会関連費	50,000	50,000
大会貸付金	500,000	500,000
セミナー開催費	1,321,384	1,200,000
論集発行費	766,132	800,000
広報費	220,121	400,000
会議費	299,172	500,000
旅費交通費	1,542,432	1,200,000
セミナー開発費	183,485	200,000
ブロック研究会補助金	918,000	922,500
教授法研究助成金	1,000,000	500,000
受託調査研究費	500,000	500,000
人件費	604,996	800,000
事務費	838,219	890,000
通信費	587,790	650,000
印刷費	218,094	160,000
消耗品	32,335	80,000
雑費	117,475	190,000
会員名簿作成費	199,997	—
予備費	—	800,000
基本金組入金	5,000,000	0
	1,800,000	0
	1,353,371	596,871
合計	17,214,784	10,049,371

● 2003年度末の正味財産明細表(予定)

区分	前期末残高	当期増加額	当期減少額	期末残高
基本金	5,000,000	0	0	5,000,000
研究推進準備金	5,000,000	0	0	5,000,000

次回(2004年度)全国大会

開催日: 2004年6月5日(土)・6日(日)

会場: 四天王寺国際仏教大学(大阪府)

統一テーマ: ビジネス実務教育の開発・実践・評価

開催予定

学会報38号に関する訂正とお詫び

●近畿ブロックの2002年度ブロック・リーダー・サブリーダーおよび運営委員の「近畿ブロック」の箇所に誤りがございました。正しくは以下のとおりです。

◎仁平 征次(社団法人日本経営協会)

○石田 絢子(京都学園大学)

○林 雄太郎(大阪キリスト教短期大学)

足塚 智志(大阪樟蔭女子大学)

有働 寿恵(梅花短期大学)

笠原多恵子(京都創生大学)

河原 和英(大阪樟蔭女子大学)

杉田 乾伍(姫路日ノ本短期大学)

塚原 昭人(四天王寺国際仏教大学)

油谷 純子(大阪国際大学短期大学部)

石田先生、林先生、杉田先生をはじめ、関係者の皆様にご迷惑をおかけしたことをお詫び申し上げますとともに、訂正いたします。