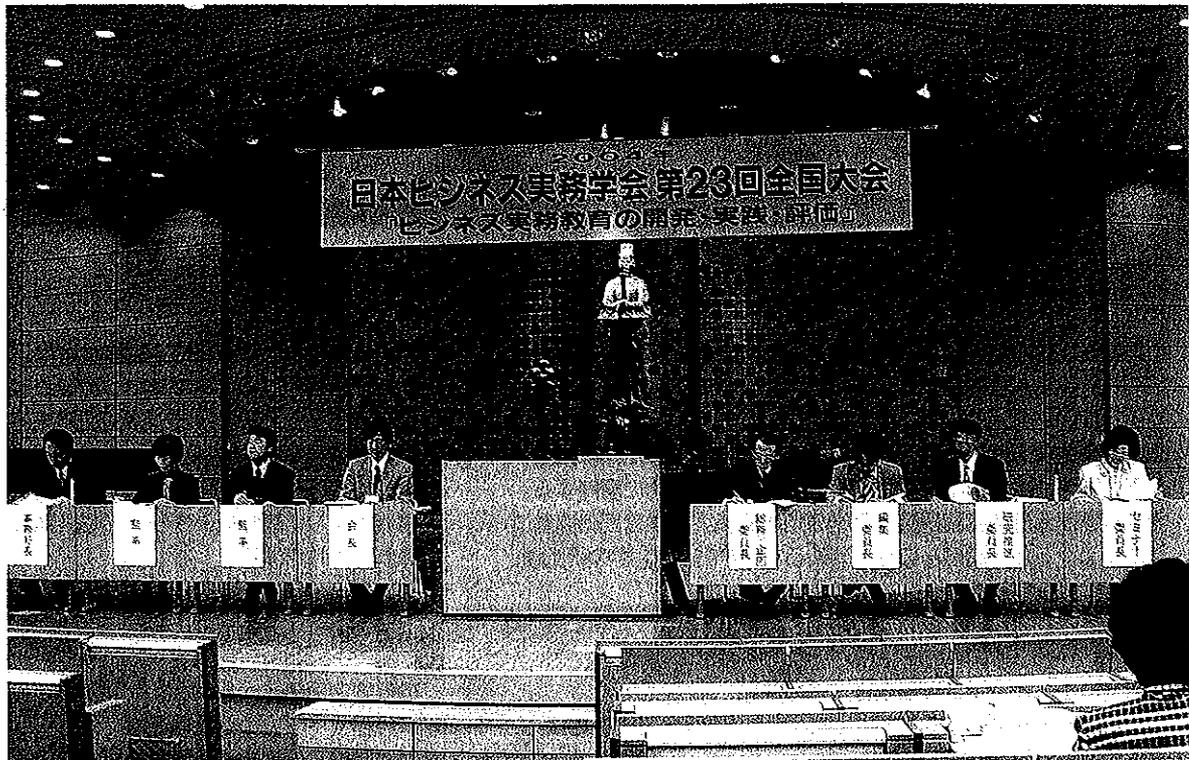


統一テーマ  
**ビジネス実務教育の開発・実践・評価**



第23回全国大会を終えて

## プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞新設

第23回大会実行委員長 **仁平征次** (社団法人日本経営協会  
 チーフコンサルタント)

日本ビジネス実務学会「第23回全国大会」は、近畿ブロックが担当し、2004年6月5日～6日に四天王寺国際仏教大学を主会場に、また、4日には、大手前栄養学院を会場にプレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞が行われました。

梅雨の最中ながら、両日とも好天にみまわれ、古代ロマン溢れる羽曳野丘陵に全国より190名の会員の方々が集われ、盛大な大会になりましたこと誠に喜ばしい限りです。

大会の統一テーマは「ビジネス実務教育の開発・実践・評価」で、学会が永年取り組んできたビジネス実務教育の総括も含め、更なる発展を確認したものでした。

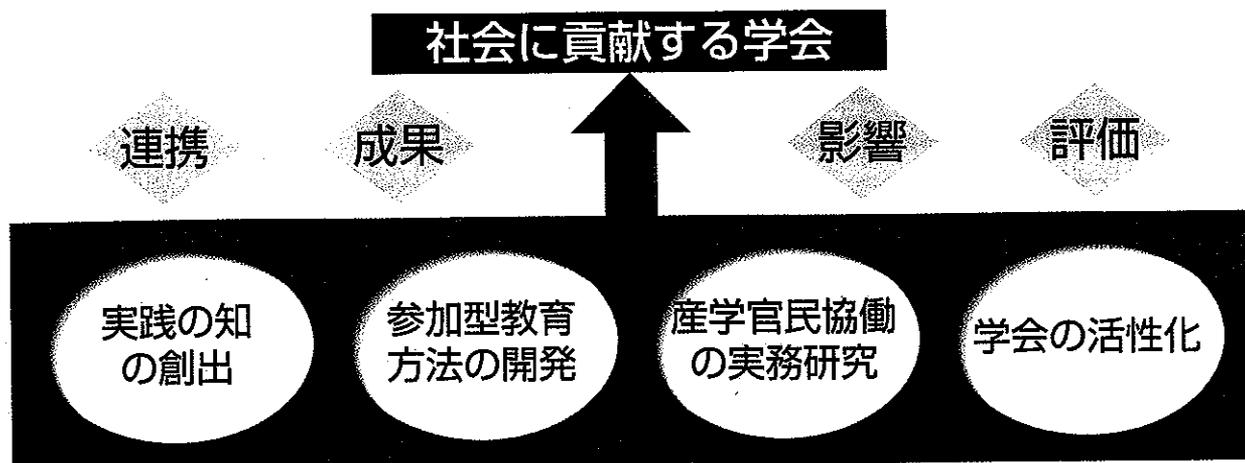
この、テーマを中心に助成研究報告1件、受託研究報告1件、テーマに沿ったシンポジウム1件、研究発表27件、ワークショップ2件と豊富な内容でした。なかでも、研究発表は、新しい発表者の増加や発表点数が過去最高の19点を大きく超え、研究活動の場として認識され、内容も理論研究を始め、教育現場・職場の実態に基づいた研究、教育法、教育理念など様々な角度から発表がなされ、いずれも本学会の趣旨であるビジネス実務研究・教育に合致するものでした。

また、今大会は、昨年の大会で会長に就任された大宮登先生のもと最初の大会であり、会長自身テーマの推進に意欲的に取り組まれたことが印象的でした。

プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞は、今回から始まった企画ですが、ビジネス実務教育に取り組む教員にとり、教育効果を高める教授法の開発・推進・発展に寄与するプログラムとして、今後の発展が期待されます。

最後に、非力な実行委員長ながら、大会を終えられたのは、大会事務局長の塚原昭人先生をはじめとする実行委員の方々、並びに会場の四天王寺国際仏教大学の皆様方の誠のこもったお力添えがあったことを申し上げます。ここに、心より感謝の意を表します。

## 学会の長期ビジョン



## 2004年度活動基本方針

- 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。

## 2004年度重点目標

### 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。

## 2004年度重点目標実現のための検討課題

### 1. 学会運営の危機的状況（重点目標4）

#### ①会員の減少傾向

- ・短大の四大化に伴う退会
- ・リストラに伴う退会
- ・退職に伴う退会

#### ②学会活動停滞の危機的傾向

- ・大学・短期大学の緊迫した状況
- ・短期大学教員を中心にした学会活動の限界
- ・大学院生の会員が不在

### 2. 会員獲得と学会活性化戦略（重点目標1, 2, 3, 4）

#### ①役に立つ実務実践力・教授法による魅力づくり

- ・教授法の実践
- ・学会賞、プレゼンター賞等の充実
- ・研究論集のあり方の転換（教育研究+誰でもが投稿できる情報提供）
- ・全国大会への市民参加（産学官民連携）

#### ②会員獲得窓口としてのセミナー開催

- ・プレゼンテーション

#### ・コミュニケーション

- ・起業、就業支援（学生、フリーター、若年離転職者）；ジョブカフェ
- ・その他のメニュー

#### ③セミナー開発の活性化による基盤づくり

- ・開発助成のあり方の検討
- ・助成額、著作権、セミナーとの関係、開発費などの再検討
- ・開発意欲がわくシステム構築
- ・セミナー実施者の負担軽減策の検討

#### ④学会活動参加者の多様化と絞り込み戦略

- ・四年制大学教員の獲得
- ・就職担当者の獲得
- ・地方自治体職員、NPOなどの獲得
- ・企業の研修担当者の獲得
- ・大学院生の獲得

#### ⑤広報の充実

- ・HPの充実
- ・会報の充実

# シンポジウム

# これからの大学とビジネス実務教育

## 魅力ある教育の開発、実践、そして評価

文部科学省は昨年度から「特色ある優れたものを選定、公表することによって、教育の改善・改革を推進していくことを通じて、我が国高等教育の活性化を促進させることを目的」とする「特色ある大学教育支援プログラム」を実施しています。国公立大学の区別なく、全国の教育先進大学が選ばれ、昨年度は全申請数664件の中から、80件が採択され、採択率は10.0%でした。(このうち短期大学は、申請件数が151件、採択件数が21件、採択率が13.9%で、採択率は4年制大学より高いものの、申請総数はやや少ない結果となっています。)

こうした国の動きに呼応して、全国の大学・短期大学は、これまで以上に、特色のある独自の教育のあり方を模索し、組織を再構築し、マネジメント体制を強化し、成果を図る評価体制を創出しています。しかし、教育の成果は、教育に携わる一人ひとりの先生方の教育力次第にかかっていることも確かです。研究教育に当たる教員が創意と工夫を凝らして、学生の能力を伸ばし、社会に必要な人材を育成することがますます求められることになるでしょう。

### ●パネリスト

#### 〈基調提言〉

「特色ある大学教育づくりに向けて」

産能短期大学学長 森脇 道子

#### 〈魅力ある大学教育の開発・実践・評価〉

「学内外の連携強化：日常の社会活動の積み上げ」

高崎経済大学 大宮 登

「教育実践をどのように評価するのか」

産能短期大学 池内 健治

#### 〈実務界からの提言〉

「キャリア開発の視点から大学教育に望むこと」

株式会社 ライト マネジメント  
 コンサルタンツ ジャパン 小籠 和子



今回のシンポジウムは、こうした大学教育改革の現状を踏まえ、これからの大学がどのような教育を目指していくのか、そのときに大学教員の役割は何か、市民はいかに関わっていくのか、子どもたちの教育はどうなるのか、子どもたちは自分の働き方や生き方をどのように考えていけばいいのか、それらの事を皆さんとともに考えるために、企画いたしました。

産能短期大学学長である、森脇前会長の基調提言を受け、特色ある大学教育で採択された二つの大学・短期大学の教育実践報告をはさみ、最後にキャリアアドバイザーとして活躍している小籠和子さんと、授業評価の新しいソフトを開発・実践している柴内哲雄さんに、実務界から大学教育への提言をいただきました。



「学生授業評価の新たな手法」

NRI株式会社野村総合研究所  
 ビジネスソリューション事業本部長 柴内 哲雄

## 教授法研究助成・JACB受託研究報告



### 2003年度教授法研究助成

「学生起業家育成プログラムの開発」  
 北潟 克輔 (金沢星稜大学)  
 岡野 絹江 (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)

### 2003年度 JACB受託研究報告

「大学における実務教育分野における社会的ニーズについて—これから必要とされる資格の分析—」

- 佃 昌道 (高松大学)
- 岡部 瑞穂 (岡山学院大学)
- 垣見 益子 (中国短期大学)
- 桐木 陽子 (松山東雲短期大学)
- 篠原 収 (広島女学院大学)
- 須藤 芳正 (川崎医療福祉大学)
- 関 由佳利 (高松短期大学)
- 菅根 康仁 (高松工業高等専門学校)
- 田中 伸代 (川崎医療福祉大学)
- 樋口 紀子 (梅光学院大学)
- 久次 弘子 (広島国際大学)
- 松永満佐子 (四国大学短期大学部)



考に始まり、各学年の学習内容を知るため文部科学省「小学校学習指導要領」や使用している全学年全科目の教科書を調べ、身の周りの小学生や小学校の教職員をしている知人等の聴き取り調査を行う。その後、プレゼンテーション内容についての情報収集、構成のレジュメ作成、リハーサルの順である。

給食と45分休憩を共に過ごした後に実施した学生のプレゼンテーションが児童の興味を惹いたことは、終了時に実施した児童達の評定がほぼ満点であったことや教職員から寄せられた事後の感想で確認された。そのことは、この実習が当初の目的の「オーディエンスの分析力、変化における柔軟性、応用力」が養成されたと考える。

## ビジネス実務の現場

島本みどり (東邦学園短期大学) 他11名

この研究は、日本ビジネス実務学会中部ブロック研究会の共同研究として研究補助金を受けて行っているものである。メンバー数は12名、2003年度に立ち上がった。

研究のねらいは、1. ビジネス実務の実態について知ること、2. 働く女性の職場をめぐる状況について知ることである。方法は、インタビュー調査による。質問項目は、1. ビジネス実務について 2. 働く女性の意識や会社風土、女性のキャリアについてである。対象は中堅の働く女性あるいはベテラン女性で、対象となった女性については、その属性を尋ねている。年齢、学歴、未婚・既婚、子供の有無、所属、所属組織の規模、勤続年数、転職経歴・回数、転職の時の仕事内容、現在の仕事内容、年収などである。インタビューは平均して2時間、4時間におよんだインタビューもある。

研究のプロセスとその結果について触れると、はじめの年度は、共同研究会のメンバーによる質問紙作成、2003年度8月中旬から11月にかけて調査を行い、23の事例をえた。2004年1月の中部ブロック研究会では中間報告を行っている。今大会で発表されたのは、分析の方向まで含めた結果である。発表内容については、前後3回の共同研究会を開き検討を行っている。

発表内容は、ビジネス実務と女性のキャリアをつなぐ方法がとられた。23の事例をみてみるとa転職していないグループ、b転職のグループ、c起業・NPOのグループにわけられる。この3つにわけたグループは、それぞれ特徴をもっており、その傾向を分析することは、働く女性のキャリア行動の分析として意味があるだろう。そして年齢との関係で時代背景も取り入れることが、女性のキャリアをみていくうえで大切である。そこで均等法前の世代と均等法後の世代にわけ、23事例を枠づけることとした。今回発表の対象は、いずれのグループも均等法前の世代である。

### a 転職のないグループ 10名

このグループの特色は、いずれの被対象者も大企業勤務である。発表の対象となった事例も、大企業勤務、勤続26年から30年のベテランで、役職者である。高校卒、短大卒で、未婚。仕事は営業畑、秘書を続け、コンピュータの導入による職場の変化、ステップをあげるにつれ、コミュニケーション等、質の変わっていくことが指摘されている。

また仕事内容のマネジメント、人のマネジメントが、仕事(実務も含め)遂行で問われている。

### b 転職グループ 7名

転職回数は、1回から4回まで様々で、転職企業は大小様々、外資系企業への転職がある。働き方としては、フル勤務であるが、契約社員というのが見られる。また年収についてはノーコメントの被対象者が多い。その中で、実力主義の会社組織のコンサルタ

ント会社に働く女性の事例をみてもわかるように、厳しい状況の中で自己研修をし、仕事遂行をはかっている。たびたびこの分野ででてくるのが専門についてである。

### c 起業・NPO等 6名

この分類枠組に属す被対象者は、学校卒業後、会社勤務ののち、子育ての間に様々な仕事を開拓してのち、新たに会社あるいはNPOを起こしている。この調査では、そのきっかけとなったものが何かまだ明確でない。しかし結婚・子育て、会社の女性処遇に対する不満が大きなきっかけとなっていることはありうる。NPO、学卒後の起業を取り上げたが、仕事の面からいうなら、実務より、企画力、構想力、マネジメントが問われる内容となっている。キャリアについては徒手空拳、やる気と開拓力で新しい分野を掘り起こしている。

## 新しい就職方法と求められる ビジネス実務教育

— 企業が新入社員に求める実務能力を中心にして —

佐藤美津子 (湘南国際女子短期大学)

齋藤 裕美 (湘南国際女子短期大学)

千賀 綾乃 (アデコ株式会社)

花塚 恵 (アデコ株式会社)

西本万映子 (湘南国際女子短期大学)

新卒の低い就職率の原因として、一つには進学、留学、留年など就職しない道を選ぶ学生が増えてきた学生の就職意識の変化があり、二つには、企業の新卒採用方法の変化で、従来の新卒定期一括採用以外の新たな採用手法をとり始めたことが挙げられる。新しい採用手法の一つとして定着してきている「新卒派遣(新卒紹介予定派遣)」は、『投資』と『ミスマッチ』という企業が抱えていた新卒採用の問題を『採用と研修のアウトソーシング機能』と『採用後のリスク回避機能』の二面から解決するものである。また、派遣会社が提供する新卒派遣システムの教育プログラムは、企業の新入社員教育に合致した教育内容であることから、新卒派遣教育プログラムと大学のビジネス実務教育内容を比較した結果、ビジネス実務系短大の教育内容と新卒派遣教育プログラムがほぼ等しいことがわかった。大学のビジネス実務教育は企業が求める新入社員としての実務能力を十分兼ね備えることができる有効な教育内容であることから、より重要視されるようになって思われる。

今後、学生の就職率を高めるためには、新卒派遣システムが新しい就職方法のひとつとして考えられること、また、ビジネス実務教育内容も企業が新入社員に求める実務能力であることを、学生に理解させ、学生が社会に出て行くためには重要な教育であることを認識させる必要があると言えよう。

## ITをベースとした授業評価 システムの構築と活用

梅村 信夫 (名古屋学芸大学短期大学)

山本 恵

計画・実践・評価・分析という一連の授業プロセスの中で、「評価」は授業改善に必要なデータを得るための重要なステージである。このような評価の重要性を踏まえ、より高い実用性を目

指して構築した「ITベースの授業評価システム」について、その研究成果を報告した。

評価システムの構築には、Share Point Team Services ver.1 (以下、STS) を使用した。STSはWeb上のグループウェアであり、組み込み機能の一つである「アンケート」を利用すると、プログラミングを行うことなく、アンケートの項目を自由に作成・変更できる。Web上で収集した回答データは、Excelにエクスポートして加工する。このシステムの操作性について調査した結果、鉛筆とマークシートを用いる従来型の回答形式よりも、Webを利用したシステムに対し、学生はより高い利便性を認めていた。STSによる評価システムには汎用性があり、特殊なフ

ォーマットを要求しない限り、あらゆる分野のアンケートを作成できる。

ただし、解決すべき問題も残されている。それらは、1. ネットワークに接続されたパソコンが必要となるため、回答の時間と場所をどのように確保すべきか、2. 評価を匿名で行う場合、重複データをどのように識別し削除すべきか、3. エクスポートしたデータの集計を、いかにして効率的に進めるか、などである。筆者らは現在、STSの最新バージョンであるWindows Share Point Servicesを使い、上記問題点を解消すべく新たな検証作業に取り組んでいる。

## 『学生の働き方』意識を探る

### — 性別役割分業観との関連で —

花崎 正子 (東筑紫短期大学)

1. 目的 本報告の目的は、「学生の働き方」意識を性別役割分業観との関わりで検討し、学生の「生」の実現に寄与する「働き方」を探ることである。
2. 方法 ここで用いるデータは、平成14年度東筑紫短期大学生生活文化学科の私のゼミ受講生が、北九州市立男女共同参画センターの「ジェンダー問題調査・研究支援事業」の支援を受け、北九州市およびその近郊に所在する大学・短大・専門学校の学生を対象に実施した調査結果である。  
調査方法：アンケート調査 対象学生：1278人  
調査時期：2002年12月～2003年の1月
- 3 結果と考察
  - (1) 男女ともに「働き方」「生き方」は従来型であり、女性のほうが複雑である。
  - (2) 女性の就業は男女の「男女対等型」を増加させるが、それは「フルタイム再就職型」からである。
  - (3) 家事分担意識は女性に「家事は女性のもの」との考えが強く、背後に家事特性論がある。
  - (4) 専業主婦志向は、男性より女性に強い。
  - (5) 「性別役割分業」の実質的解消には、その背後に存在する性差観の問い直しが必要である。

## ビジネスインターンシップの課題、今後の見通し

### — 学生・企業・大学3者の実践分析に基づいて —

朴 熙 成 (平安女学院大学短期大学部 英語コミュニケーション学科)

多くの大学でインターンシップを導入し、単位として認めている。また、企業側も雇用者の質の低下、ミスマッチによる退社を防ぐため、積極的にインターンシップを行い、優れているインターンは確保しようとする動きもある。

他方、大学では一部であるがインターンシップをしっかりと定着させ、全学的な取り組みで進めて行こうとする動きと、まだその導入はしていても、定着にいたらず試行錯誤する段階に留まっているに過ぎないところまでその幅が広いのが現状である。しかしどの大学においてもインターンシップはキャリアサポートの一環

として、教職員の協力の下全学的な取り組みで進めていく必要性は高い。

学生は、大学在学中何か新しいことをやってみたい、就職に有利になる何かをしたいなど目標がハッキリしている場合もあるが、ぼんやりでありながら何かを求めている場合など受講の理由は様々である。しかしインターンシップのような実学に目を向いている学生の割合が年々増加している。また、この科目を受講しようとする学生は、大学生活をただの遊びに終えず、就職・資格など将来の自分の仕事・キャリアに関心を持っている意識が高い方である。このように高い意識を持っている学生をしっかりサポートするためにも、学生が満足できる有意義なプログラムにならないといけない。

本発表では、2000年度開講以来、実施4年目を迎えているビジネスインターンシップ科目の振り返りを通じて、学生・企業・大学の3者が共に利益を共有できるシステム作りを模索するのが目標である。

それぞれの課題を分析するために、インタビューを行い、その分析に基づくインターンシップの今後の見通しを探ってみる。

## 『ビジネス・コミュニケーション・スキルの向上を目指した授業の試み』

### — 学生のコミュニケーションの特徴をふまえて —

水口美知子 (名古屋経済大学短期大学部)

学生が日常多用する若者言葉とコミュニケーションの方法は、ビジネス・コミュニケーションで求められるスキルと対極的で、ビジネス・コミュニケーションを学習する際の障害となっている。ここでは若者言葉の使用頻度と意識に関するアンケート調査(38項目)の結果から学生のコミュニケーションの実態を明らかにし、特徴を認識させることで学習上の効用をねらったものである。語彙と創造力を豊かにするための試みとして「詩を作る」授業を実施した。90分の授業を頭の柔軟体操(漢字ビンゴ、言葉の関連づけ、外来語を漢字で表現するなど)と作詩に分け、作詩の題は学生がその時点で所有するものの中から大切なもの一つを選び、「携帯電話」「シャープペンシル」「消しゴム」「ストラップ」などとした。オズボーンの改善リストから様々な創造性を拡大する質問を学生に投げかけ、五感をフルに使って言葉を増産し、短時間で作詩させた。

また、半期の授業終了後に各スキルの上達度を自己判定し、問題点と今後の課題を認識させ、学習意欲への動機づけとしたことの報告である。

## 大学生の就職に関する意識の分析

### — 就職活動状況を中心にして —

齋藤 裕美 (湘南国際女子短期大学)

新卒派遣採用者へのアンケートを通して、大学生の就職に関する意識を探った。

人文科学系4年制大学女子学生と新卒派遣採用者を比較すると、就職活動状況やフリーターに関する意識などに差はなく、むしろ新卒派遣採用者の方がより積極的に就職活動を行い、内定を得ている企業数も遜色ないことがわかった。

新卒派遣採用者は正社員への志向が強い群と弱い群とがおおよそ半数ずつ存在しており、両者とも希望する職種へのこだわりが強い。また、新卒派遣のなかでも特定派遣(常用型)で、2年間と

いう比較的長期間の雇用が保証されていることに魅力を感じて新卒派遣に応募していることも共通しており、内定した企業を辞退して新卒派遣を選んでいる可能性が高かったことから、内定辞退の動機として職種へのこだわりが考えられる。

さらに、就職した会社へは一定のキャリアを積みまで働きたいと考えている点も両者に違いはなく、人文科学系4年制大学女子学生の意識との相違点もみられなかった。

したがって、大学生の就職に関する意識として、①大学卒業後、企業に就職して働きたいという意識はある、②しかし、それは、あくまで自分が希望する職種で働くことが重要であり、③その職種で一定のキャリアを積みためであれば、雇用形態は正社員であってもなくても良いが、④正社員ではない場合、登録型の派遣では不安なので常用型の特定派遣に魅力を感じているという4つの意識を確認することができる。

## e戦略におけるビジネスモデル

### — 度数システムを基に —

曽根 康仁 (高松工業高等専門学校非常勤講師)

雇用システムの変化により、新しいビジネスモデルを企画、運営遂行を行う総合的な能力の必要性が強調されるようになってきたのではなかろうか。そこで、本研究発表は、一つの具体的ビジネスモデルを示すことにより、ビジネス実務の分野のワーカーに対して、仕事における新しい発想の一つのヒントを考えるものである。

まず、e(電子的)戦略におけるビジネスモデルの主な特徴を列挙すれば次のようになる。①中抜き②プラットフォーム③デファクト・スタンダード④インタラクティブ及びユビキタス⑤自動化

ところで、ビジネスモデルの具体例の一つとして度数システムについて説明すれば、度数システムは、実空間(橋・高速道路・娯楽施設等)を利用するサービスの課金システム(料金徴収システム)に有効であり、一方、音楽配信・映像配信等におけるデジタル・コンテンツの課金システムにも応用できるものである。

この具体例を基に考察すれば、空間をサービスする企業は、空間を三次元的から四次元的に見る発想というものが、大きな経営戦略になるであろう。一方、このような企業におけるワーカーは、先述のe戦略におけるビジネスモデルの特徴を把握し、さらに空間を三次元的から四次元的に考えるという発想により、新しいビジネスモデルを開発する一つのヒントが得られることになる。

## フリーター問題の現状と今後の課題

江藤智佐子 (筑紫女学短期大学)

最終学歴時の卒業と同時に就職という「学校から職場への移行」がスムーズにいかなくなっている。新卒無業者や早期離職者、フリーターになる若年者など、学校現場では新たな問題に直面している。

フリーターは1991年のバブル経済崩壊以降年々増加しており、その数は417万人(2001年)、10年間で約2倍以上に増えている。若年者のフリーター率と失業率は密接な関係にあり、その主な特徴として①近年ほど②年齢が若いほど③最終学歴が低いほど④女性ほど顕著な上昇を示している。労働市場での位置づけが不利な者にフリーターと失業が集中していることが窺える。若年者がフ

リーターになる要因には就労意識の低下が挙げられるが、その就労意識の低下を招いている社会的背景も大きく影響している。

若年者がフリーターを選択することで生じる問題点は、能力開発の問題と所得格差の問題が挙げられる。フリーターの仕事は単純作業、低技能労働が主流であるため年齢に見合った能力開発が困難になってくる。また、低技能の非正規雇用者待遇のままでは賃金上昇の見込みもなく、正社員との生涯賃金格差は1億6000万円にもなる。フリーターを長期化させないためにも、フリーターを利用してのキャリア探索期間は半年から1年以内がポイントとなる。

今後のビジネス教育の課題として、在学中にはキャリア教育を卒業後にはフォローアッププログラムなどを検討すべきではないかと考える。

## 女子大生のキャリアアップ支援

### — 個人的試みからの出発 —

川端 淑子 (山陽学園大学コミュニケーション学部)

著者はコンピュータリテラシー教育担当者として、実技向上のため、タッチタイピング用ソフト「タイプクイック」を授業に導入、また基礎知識のためのソフトを開発し効果的な授業を試みてきた。しかし、「カリキュラムにそった基礎的な授業だけではビジネス実務教育として不十分」という認識のもと、98年度からビジネス実務教育の一環として、「日商日本語文書処理技能検定3級」を学内で施行し、課外指導、事務手続きなど個人で行ってきた。

2000年度から2級(01年まで)、「日商ビジネスコンピューティング3級」の学内施行も開始した。女子大生のキャリアアップ支援のため、キャリアアップセンターが、2002年に就職指導部兼任で開設され、担当者が1名加わった。現在まで2年間で、著者の担当以外の学科の受検者、およびビジネス実務教育に関連した他の検定を受験する学生が増加し、成果をあげている。

2003年度には、センター提案で短大1年生の共通一般教育科目として、検定受検を主たる目的とした集中講義「日本語文書処理演習」が開講され、担当者になった。センター開設により、個人で始めたコンピュータ関連の、効果的なビジネス実務教育のための検定導入から、大学全体の取り組みに発展したが、個人的試みは継続する。

2004年度から、授業担当者として大学生のためのビジネス実務教育を実施する。



## ②第三者評価機関の受審

### ③リスクマネジメントにおける専任スタッフの配置

医療界では、経済的社会的構造の変化に伴って、制度改革が推進されており、医療機関はその中で適正な舵取りをしていかなければ存続の危機に晒されている。このような状況下では、医療機関は目先の経営効率だけを追うのではなく、長期的展望の下で、「社会的責任」を果たすという信念に基づいた上でのコスト・パフォーマンスを考えるマネジメントを行っていく必要がある。さらに、医療マネジメント実務教育においても、以上のような視点からのアプローチは重要であると考えられる。

## オーケストラにおけるプロフェッショナル組織の人材マネジメント

福田真知子 (早稲田大学大学院)

20世紀、目覚しく発展した工業社会は、従順で従属的な肉体労働者を求めた。しかし今日、製造業における先進国と低開発国間の賃金格差は100倍強 (2003年労働白書 付表18) にもおよび、先進国は、より創造的で高付加価値の製品・サービスを創出することが求められ、凌ぎを削っている。その結果、高い専門性をも

った知識労働者が求められている。本研究のテーマは、その典型ともいえるプロフェッショナル人材のマネジメントはいかにあるべきかである。本研究が、今後の人材育成に示唆するところは大きいと考える。

研究対象には、30年間すべての演奏会を指揮者なしで開催し、世界的に高い評価を得ているオルフェウス室内管弦楽団と、13年間指揮者なしの演奏会を定期的で開催する水戸室内管弦楽団を取り上げ、文献研究と両楽団の関係者へのインタビュー取材 (57,888文字非公開) をもとに進めた。

両楽団の共通する特徴を、FlatでCommunicationとConsensusの形成を重要視する組織と分析し、それをFC<sup>2</sup>組織と称した。人材マネジメントのポイントとして、①組織目的の明確化と個人目的との融合②情報公開③選択の自由の付与④自己責任の確認⑤成果責任の確認⑥管理ではなく支援、の6項目を挙げた。

ここでは、あからさまな上下関係を意識させない信頼関係を基軸とした「見えないリーダーシップ」による、自立性を尊重したマネジメントが肝要で、それをInvisible Leadershipと称した。

主要な参考文献: Harvey Seiffter (2001) "Leadership ensemble." Times Books Henry Holt and Company 鈴木主税訳、(2002)『オルフェウス・プロセス』角川書店

## 進化する大学教科書プロジェクト

### — 情報倫理テキストをプロトタイプとして —

大島 武 (東京工芸大学)  
寺島 雅隆 (名古屋文化短期大学)  
畠田 幸恵 (湘南短期大学)  
藤戸 京子 (名古屋学芸大学短期大学部)  
山口 憲二 (新島学園短期大学)

本プロジェクトは、ビジネス実務の重要課題の一つである教育開発について、①領域の拡大と深化 ②教材開発 ③教材改善、の三つの柱により進められた。

#### ■情報倫理教育

情報倫理という言葉が社会的認知度を増している。著作権やプライバシーの保護の問題、ネット犯罪に関する問題、電子商取引に代表されるビジネスへの影響など、情報化に伴う幅広いテーマが想定される。私たちはこの領域に着目し、テキスト作成を中心に教育プログラム開発を行った。

#### ■テキスト製作のねらい

第一に、カテゴリーの提示である。扱い範囲に関する考え方を提示することを目指した。

第二に、たたき台の提示である。議論の取りかかりに資する土台づくりに意味があると考えた。

第三に、コラボレーション・ベースの確保である。形のあるものを生み出す作業の中で、効率的な思考のやりとりができた。

#### ■進化する大学教科書

大学・短大の教科書は、初等中等教育とは異なり、独習書、参考書的性格を持つと考えられている。しかしながら、実際の教育現場では、「教科書をあまり使わなかった」「授業内容と合っていない」「難しすぎる」などの声が聞かれる。高等教育の一般化の現状で、これからの教科書は、「わかりやすさ」「参照度の高さ」

が一層求められていこう。

こうした考えから、私たちはさらに共同研究者を募り、テキストの継続的改善活動、進化する大学教科書プロジェクトを立ち上げる。各自が授業で実際にテキストを使ったうえで、改善点を出し合い、改定版の著者として参加して頂くことを中心とするコラボレーションを提案する。

## 企業秘書における業務効率感

### — ソーシャル・サポートの観点から —

福岡 欣治 (静岡文化芸術大学)  
中村 健壽 (静岡文化芸術大学)  
内山伊知郎 (同志社大学)  
柴山 正 (名古屋女子大学短期大学部)  
一柳 達幸 (企業秘書研究会)  
平田 祐子 (近畿大学短期大学部)  
國田千恵子 (金沢学院短期大学)  
余語 真夫 (同志社大学)  
井上英理佳 (東京国際大学)

株式一部上場企業を中心とした資本金130億円以上の企業における秘書担当部門の責任者および秘書課員への質問紙調査にもとづき、秘書課員の業務効率感とソーシャル・サポートとの関係について検討した。秘書課員の場合には、業務効率感には自分自身の仕事についてと秘書部門全体について、ソーシャル・サポートは上司 (秘書部門の責任者) および同僚から得ていると感じているものについて測定した。責任者の場合には、ソーシャル・サポートは秘書課員への提供、業務効率感には秘書部門全体について測定した。分析の結果、主に以下のことが明らかになった。

(1) 秘書課員における自分自身の仕事の効率感には、秘書部門の責任者である上司のサポート、秘書部門全体の業務効率感には上司と同僚の両サポートが関連している。

- (2) 責任者の自己報告によれば、業務効率感の高い人では、秘書課員にサポートを多く提供することを心がけている。
- (3) 責任者と秘書課員を企業単位でマッチングさせたデータによれば、秘書課員の回答で部門全体の効率感が低い場合、サポートに関する責任者と秘書課員のズレが大きく、また秘書課員による上司サポートの得点が低い。

これらの結果は、秘書課員にとって、秘書部門の責任者(上司)および同僚のサポートが自分自身および秘書部門全体についての業務効率感に影響することを示している。また、責任者自身も積極的なサポート提供が必要であり、秘書課員の認識とのギャップは効率的な業務遂行に悪影響を及ぼす可能性がある。

## ホスピタリティとEQ

— ビジネス実務教育の観点から —

古閑 博美 (嘉悦大学短期大学部)

EQ能力の高い人はホスピタリティ能力が高いとの仮説を立て、感性を高めるビジネス実務教育の重要性を強調した。

ホスピタリティ産業は、ホスピタリティを戦略的に捉え経済効果や企業イメージ等を高める取組みの一環に位置づけている。ホスピタリティは人のぬくもりを伝える行為であり、一般的にも、人は無機質な環境や人間関係より有機的で感性豊かなことを好むといえる。

知識の量や正確さといった知的能力および技能以外の、客観的に人間性を測定する方法や、その方法を開発することへの注目は高い。安定した関係をより親密で強固にする、あるいはまた信頼が低下した関係を修復したり、ぎすぎすした人間関係を和らげるなどの能力は、人間関係を調整したり緊密に保ったり交渉能力としても不可欠だが、企業は、そういった能力を具体的に発揮できる人物かどうかの測定および評価を適切におこなう方策を模索している。大方の企業の本音は、入社前に基本的な礼儀・作法(ビジネスマナー)、コミュニケーション能力などを身につけておいて欲しい、である。

ホスピタリティ産業は、ホスピタリティやコミュニケーション能力の高い人材を求めており、知識、技能だけでなく人間性を加味した視点を採用基準に取り入れている。EQテスト(EQチェック)は、そのひとつの試みといえる。EQが注目される背景には、知能テストで策定されるIQ以外の人間の能力への注目がある。

## インターネットプレゼンテーション教育の試み

— 医療機関のホームページ作成を通して —

荒谷真由美 (川崎医療福祉大学)

インターネットの急速な普及による、情報伝達の高度化・多様化は、医療の分野にも影響を及ぼしており「患者や利用者サイドが知りたい情報をいかに適切に発信できるか」ということが、現代の医療機関や福祉施設に求められるようになってきた。

そこで、平成14年度からビジュアルプレゼンテーション演習Ⅰにおいて、Microsoft FrontPage を利用したホームページ(以下HP)作成演習を行ってきた。加えて、平成15年度には、実在する医療機関のHP作成という演習項目を追加し、1. 医療機関のHPのあり方、2. HP作成技術の習得、3. HPのPR、の3点に目標を置いて演習を行った。

授業後の学生の反省および感想から演習を振り返ると、1については、複数の医療機関のHPを閲覧し分析することによって、自分自身が作成する際の参考となったようである。2については、簡単なHPの作成が可能になった。3については、学生それぞれのプレゼンテーション能力が向上すると共に、他人の発表を見ることによって、自分自身へのフィードバックにもなった。また、優秀作品を実際にインターネット上に公開することによって、学生のモチベーションを高める効果があった。

ほとんどの学生にとってHP作りは初めての経験であり、最初は不安に思っていたようであるが、全ての学生がそれぞれの課題を完成させることにより、自分でもやればできるという自信につながったようである。

## 北米における派遣型労働の実態

田口 智子 (北海道浅井学園大学短期大学部)

多文化民族を受け入れてきた北米は、多様性を重視し、「平等だけれど異なる」という概念が「人材の価値は技術である。人材の派遣元企業は技術を売り、派遣先企業はその技術を買う」の派遣型労働の体制に大きく反映されている。

北米は、公共職安と民間業者が併存しており、派遣労働法(略称)なる制度はない。その為、職務領域や実績評価など雇用に関わる事項は、一般の労働法に基づいて派遣事業社側と受け入れ企業側双方の意思によって決定される。受け入れ企業側の評価は、派遣労働者の能力、パーソナリティが重要ポイントとなる。派遣労働者が保有する資性が労働価値として評価を受けるのであるが、その採用窓口は購買部門である。企業側の派遣労働に対する労働の人間化に対する問題点が捉える概念がこのシステムから発生している。ここに、必要な時に必要な労力を採用する供給志向の派遣型労働がある。北米及び近隣諸国には派遣事業評価の順位を公的に発表している。しかし、この評価項目の上位を目指すことを目的とした安価、大量動員を目指す業者も少なくない。人間にとって労働は人間的条件の生命自体である(H. アレント, 1995)。今後一層派遣型労働が増加していくことが予測される現代、今後積極的な需要指向型派遣労働を目指し、派遣労働者の意識開発、能力開発を派遣事業社や派遣労働者自身の個体の問題ではなく、社会的システムとして構築していくことが重要と考える。派遣労働者の労働生活の質を高めるべく、教育部門にも社会がもっと目を向けるべきである。今後、労働者の能力開発に向けた社会システムモデルを提示していく。

## デジタル時代のビジネスドキュメント実践理論

池内 健治 (産能短期大学)  
大島 武

IT時代の情報管理のニーズが、定型的なデータや数字の管理から非定型的な文書情報の管理・活用へ移ってきた。そのようなデジタル時代のビジネスドキュメントを実践的な立場から理論化し、「特性」、「書き方」、「構成方法」、「デジタル化」、「読み方」の5つの側面から分析を行った。特性では、ビジネスドキュメントを機能、ビジネスツール、要件の3つの軸で分類した。機能からみた特性では伝達(レポートコミュニケーション)、説得(ディビジョンメイキング)、関係(ラポールコミュニケーション)、記録(レファレンス)の4つに分類できる。ビジネスツールとし

ての特性では、効率性、創造性、参照性の3つの特性が求められる。要件からみた特性では、分かりやすいこと、論理的であること、説得力があること、ビジネスプロトコルに対応していることがあげられる。

書き方では、パラグラフライティングをベースに目的に合わせた表現方法の選択を検討し、ビジネスドキュメントの構成方法では論理展開モデルの理解とともに標準化されたテンプレートを作成するスキルの必要性を強調した。デジタル化ではメリットとともにデメリットもあげ、その克服方法に関する検討を加えた。最後に、読み方ではドキュメントリーディングのスキルに触れて効率的に情報収集する方法を分析し、メディアリテラシーの必要性について述べた。実践理論としてはまだ不十分であるが、今後さらに詳細な研究を行い本研究を深めたい。

## 問題解決能力とプレゼンテーション能力を高める授業

田中 伸代 (川崎医療福祉大学 医療福祉学部  
医療福祉マネジメント学科)

社会からは、基本的なマナーや即戦力と同時に、将来的に伸びる力を持った人材が求められている。それでは、学生の問題解決能力とプレゼンテーション能力を高めるためには、どのような教育を行えばよいだろうか。また、既存の教育資源や他の教科目での取り組みを活かし、教育を効率化するには何が必要であろうか。

筆者は、川崎医療短期大学と川崎医療福祉大学における医療秘書教育の中で問題解決能力やプレゼンテーション能力を高めるために、グループ研究やケーススタディ、イン・バスケットなどを組み合わせた指導を行ってきた。その中で、①グループ作業に対する認識が変化し、問題解決能力が高まった、②相手からのフィードバックによって、学生が自らを分析し、変化させた、③プレゼンテーション能力が向上した、などの授業効果が認められた。

しかし、効果の上がる授業を単独で準備し、実行し続けるには、多大な時間と労力を必要とする。これを解決するためには、既存の教育資源などを活かすことが有効であると考えられる。そのために、以下の3点を提案する。①教材や教育方法についての情報

交換と蓄積を行う。②情報の交換や蓄積、また学生とのコミュニケーション手段などにネットワークを利用する。③他教科の担当者と連携を図る。学生のレディネスを把握し、目標とするレベルについての情報交換を行うことで、能力・技術を伸ばすために授業時間を有効活用する。

## 企業の非正規労働者活用の変化

喜島 郁子 (近畿大学研修員)

松村 卓司 (株式会社パソナ)

馬田 拓治 (トレンドマイクロ株式会社)

大窪 久代 (近畿大学経営学部)

これまで我が国の雇用形態は、終身雇用と年功序列賃金が当たり前であった。ここ数年の急激な雇用環境の変化により、企業は、人件費削減のため必要な時に必要な能力を有する人材を確保し、不必要な時は雇用しないという傾向が強くなり、派遣労働者、パートタイム労働者などの正社員以外の労働者、いわゆる非正規労働者の存在意識が高まってきている。

これらの非正規労働者に適用される法令としてさまざまなものがあるが、その中でも2004年3月1日より施行された改正労働者派遣法や2003年10月1日に施行されたパートタイム労働法に基づくパートタイム労働指針などの法システムやビジネス現場の実状から、派遣労働やパートタイム労働など多様な就業形態に存する企業側の対応の変化を検討することは重要である。また、ビジネスワーカーにとっては、それぞれのライフスタイルに応じた就業形態の選択が可能になったが、そのビジネスワーカーの対応についても検討することが必要である。

その結果、今後企業が非正規労働者を活用する場合、企業にとって同一労働内容の労働者である以上正社員と非正規社員との不合理な処遇の違いをなくし、評価制度を導入するなど、非正規労働者として働くビジネスワーカーの環境を整備することが重要であり、ライフスタイルに応じた選択が可能になったビジネスワーカー自身が「評価される自分」を常に考え、自らの価値を高めていかなければならないといえる。

## ワークシヨップ

### オフィスワーク体感を目指して

— 「分身ワーク」の導入 —

長谷川文代 (湘北短期大学)

「ビジネス実務演習」の授業で学ぶ様々な知識が、実際に職場でどのように活かされるのかを、学生に実感させることは必ずかしい。

そこで、オフィスワークの雰囲気や体感を体感させるため、模擬オフィス形式の授業方法を取り入れた。

「原則」と「臨機応変」を使い分けながらの仕事手順の決め方、情報伝達手段の選択方法など通常授業では実感として学びにくいこと、また「迅速・正確・丁寧」「必ず確認」など、頭では分かっているがなかなかできないことを実践させることが目

的である。そのためには、一度に多くの仕事を処理させることが必要になるが、1コマの授業ではせいぜい2種類ぐらいが限度であり、それではオフィスの忙しい雰囲気は感じさせられない。一方グループワークにすれば多くの仕事を与えることはできるが、グループ内で仕事を分担してしまうと、どうしても意識は自分が担当する仕事にのみ向いてしまう。そこで、グループを作り、実際には仕事を分担して進めていくが、グループのメンバーは自分の「分身」とみなし、あくまで自分一人であるつもりで責任をもって複数の仕事を処理していく「分身ワーク」という方法を考案した。

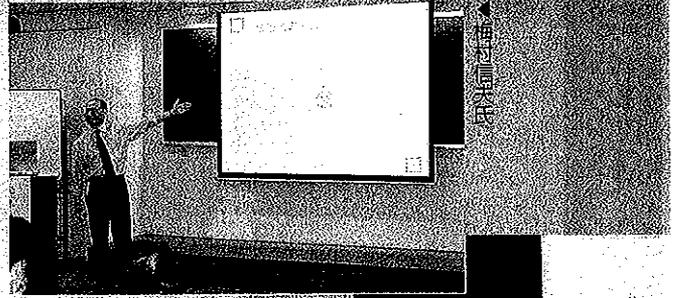
臨場感を出すための環境も整えて実施しているが、学生達は積極的に楽しみながら参加し、様々なケースに納得の表情を見せ、回数を重ねるごとに手際よく機転もきくようになっていく。

本ワークシヨップでは、その「分身ワーク」の一部を体験していただいた。



# 第1回プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞を開催

6月4日、大手前栄養学院専門学校（大阪府）において「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」が開催されました。本賞は、プレゼンテーションの巧みさやうまさと同時に、教育実践の内容を対象とするものとして設定されたもので、発表課題は全国大会の統一テーマ「ビジネス実務教育の開発・実践・評価」に関連づけて「私の教授法とその効果」としました。最優秀賞には水原道子先生（大手前短期大学助教授）、優秀賞には牛島倫子先生（鶴見大学短期大学部教授）、武井昭也先生（札幌国際大学助教授）が輝きました。



▲水原道子先生



▶笹瀬佐代子氏

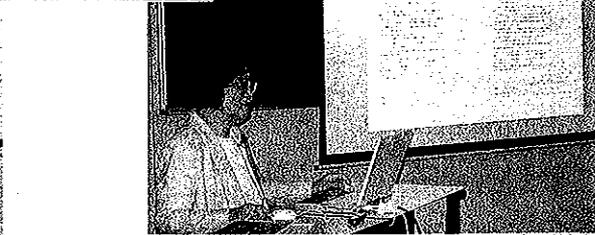
▼牛島倫子氏



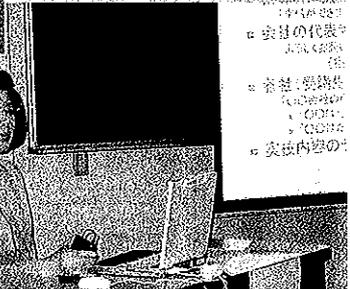
▲中川伸子氏



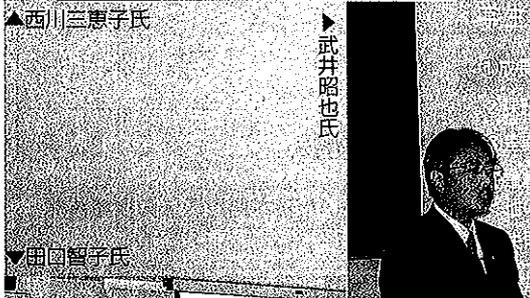
▲西川三恵子氏



▶武井昭也氏



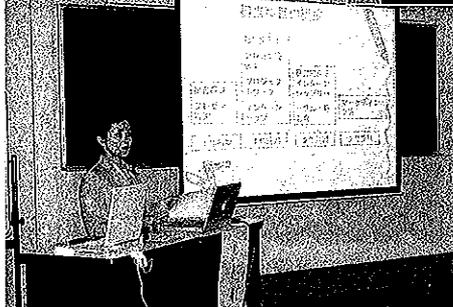
▼藤村やよい氏



▼田岡智子氏



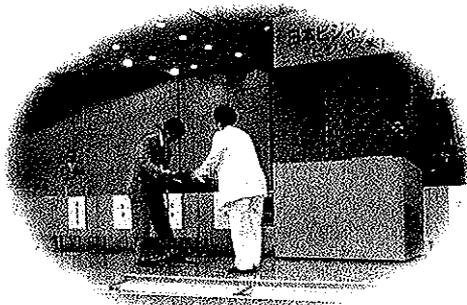
▶今井克佳氏



▶水原道子先生



テーマ「私の教授法とその効果」  
最優秀賞は水原道子先生



プレゼンター・オブ・ザ・イヤー授賞者の牛島倫子先生(左)、水原道子先生(中央)、武井昭也先生(右)

発表者一覧

(申し込み日付順)

氏名	所属	テーマ
梅村 信夫	名古屋学芸大学 短期大学部	ITを活用したプレゼンテーション教育の開発・実践と評価
中川 伸子	神戸女子短期大学	Active Learning 一例としての「苦情の処理」
笹瀬 佐代子	浜松短期大学	私は社員—売る側、買う側の印象を考える—
西川 三恵子	名古屋経営短期大学	私の教授法:接遇対応「新丁寧語はリセットして」
牛島 倫子	鶴見大学短期大学部	ルポルタージュの作成と評価 —インタビューと編集ビジネスの実践—
藤村 やよい	久留米信愛女学院 短期大学	“起業方式”による実践的教授法とその効果 —接遇業務を中心として—
武井 昭也	札幌国際大学	表現能力の育成と学習支援 —私の教授法とその効果・課題—
田口 智子	北海道浅井学園大学 短期大学部	個と全体の関係性を意識した資性開発の教授法
今井 克佳	東洋学園大学	インターネットコミュニケーション環境を用いた日本語表現法の授業展開
水原 道子	大手前短期大学	「プレゼンテーション演習」授業の概要



2003年度「日本ビジネス  
実務学会賞」

渡辺裕一先生が榮譽に輝く

2003年度日本ビジネス実務学会賞は、渡辺裕一先生（産能短期大学）の「『ワークショップ学習法』の開発」が受賞されました。本研究はビジネス実務論集22号に教育開発研究として投稿されたものです。2003年度よりビジネス実務論集への投稿原稿は理論調査研究と教育開発研究の2分野に分けられました。渡辺先生の研究はその内容とともに、教育開発研究の書き方のモデルとなるものとしても高く評価されました。

# 2004年度 会員総会

# 10の議案を承認

日本ビジネス実務学会の2004年度会員総会が、6月5日、四天王寺国際仏教大学を会場に開催されました。総会は大宮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。

## 1. 2003年度の事業概況報告について

- 1) 第22回総会・全国大会 2003年6月7・8日(静岡県)
  - 参加者 204名
- 2) 日本ビジネス実務学会報の発行
  - 2003年10月1日 「学会報 No.39」発行
  - 2004年4月30日 「学会報 No.40」発行
- 3) ビジネス実務論集の発行
  - 2004年3月30日 「ビジネス実務論集 No.22」発行
- 4) 役員会の開催
  - 2003年6月5日 第41回理事会(東京都)
  - 2003年6月7日 第42回理事会(静岡県)
  - 2003年8月22日 第43回理事会(東京都)
  - 2003年6月5日 常任理事会(東京都)
  - 2003年6月8日 常任理事会(静岡県)
  - 2003年8月22日 常任理事会(東京都)
  - 2004年3月20日 常任理事会(東京都)
  - 2003年8月23日 第11回評議員会(東京都)
  - 各種委員会 総務・企画(3回)、編集(1回)、広報(1回)、研究推進(2回)、セミナー(1回)、ブロックリーダー連絡会(1回)

## 2. 2003年度の活動報告について

- 総務・企画委員会…次年度事業計画の素案作成、事業の企画案作成と実施支援、諸規定・組織改編の立案
- 研究推進委員会…年次全国大会の企画方針の策定、「日本ビジネス実務学会賞」の選定、「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」の実施案の検討、ブロック研究会の研究推進
- 編集委員会…編集委員会の実施、論文のレフリーと調整、ビジネス実務論集22号発行について

- 広報委員会…学会報No.39、学会報No.40の発行、学会ホームページの内容・デザインの変更、入会方法簡略化の企画
- セミナー委員会…教育指導法セミナーの実施、各種セミナーの計画立案

3. 会員の動向(報告)
4. 2003年度の会計報告
5. 2004年度活動方針と重点目標について
6. 2004年度事業スケジュール
  - 1) 第1回プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞開催
  - 2) 第23回総会・研究大会開催(大阪府)
  - 3) 会報の発行(2回)
  - 4) 論集の発行(2005年3月)
  - 5) ブロック研究会の開催
  - 6) 役員会、評議員会、各種委員会の開催
  - 7) プレゼンテーション教育指導法セミナー(基礎編・応用編)の開催
  - 8) (学生)起業指導法セミナー(仮称)の開催
  - 9) 2004年度版会員名簿発行
7. 2004年度教授法助成研究
  - 関東・東北ブロック「キャリアデザイン支援に関する教授法開発」(2004年5月～2005年3月)
  - 近畿ブロック「大学・短期大学生のキャリア形成のプロセスと援助教育のあり方について」(2004年5月～2005年3月)
  - 中四国ブロック「キャリア形成教育とインターンシップ」(2004年5月～2005年3月)
8. 2004年度JACB受託研究
  - 全国短期大学秘書教育協会編(1988)『秘書学概論』紀伊国屋書店の改訂版の執筆
9. 2004年度の収支予算
10. 会則の変更

以上1～2、4～10について承認されました。

## 次回(2005年度)全国大会

- 開催日：2005年6月11日(土)～12日(日)
- 会場：高崎経済大学(群馬県)
- 統一テーマ：キャリアデザインとビジネス実務教育

開催予定

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	8	44	51
		正会員(人)	研究会員(人)		
2002.5.21	現在	612		27	27
2002.6.1	現在	599		23	23
2002.5.29	現在	566		21	21
		(入会員22、退会員55)		(-2)	(-2)

## 日本ビジネス実務学会会則の変更について

### 日本ビジネス実務学会会則

新	旧
<p>第6条 (入会) 本会に入会しようとする者は、「入会申込書」を本会に提出するものとする。</p> <p>2 前項の入会申込みについては、理事会が審査し決定する。</p>	<p>第6条 (入会) 本会に入会しようとする者は、<b>会員2名の推薦</b>を受け、「入会申込書」を本会に提出するものとする。</p> <p>2 前項の入会申込みについては、理事会が審査し決定する。</p>

## ● 2003年度収支計算書

(2003年5月1日～2004年4月30日)

(単位:円)

収入の部	予算	決算
前年度繰越金	1,353,371	1,353,371
会費収入		
正会員	4,440,000	4,575,000
賛助会員	950,000	1,050,000
セミナー収入	1,800,000	1,680,002
援助金収入	500,000	500,000
受託調査収入	500,000	500,000
雑収入	6,000	5,000
受取利息		818
全国大会返戻金	500,000	500,000
全国大会余剰金		98,340
合計	10,049,371	10,262,531

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	1,200,000	751,969
論集発行費	800,000	588,150
広報費	400,000	454,016
会議費	500,000	159,867
旅費交通費	1,200,000	1,735,218
セミナー開発費	200,000	0
ブロック研究会補助金	922,500	901,500
教授法研究助成金	500,000	500,000
受託助成研究費	500,000	500,000
人件費	800,000	782,635
事務費	890,000	644,326
通信費	650,000	443,410
印刷費	160,000	166,589
消耗品	80,000	34,327
雑費	190,000	206,525
会員名簿作成費	—	—
予備費	800,000	229,380
次年度繰越金	596,871	2,258,945
合計	10,049,371	10,262,531

## ● 2003年度貸借対照表

(2004年4月30日現在)

(単位:円)

### 資産の部

普通貯金	
みずほ銀行	1,032,009
郵便振替口座	84,760
郵便貯金口座	10,001,030
セミナー事務局口座	983,123
保管現金	158,023
合計	12,258,945

### 負債の部

負債合計	
正味財産の部	
基本金	5,000,000
研究推進準備金	5,000,000
翌年度繰越金	2,258,945
合計	12,258,945

## ● 2004年度収支予算発表

(2004年5月1日～2005年4月30日)

(単位:円)

収入の部	決算(2003年度)	予算
前年度繰越金	1,353,371	2,258,945
会費収入		
正会員	4,575,000	4,353,000
賛助会員	1,050,000	1,000,000
セミナー収入	1,680,002	2,000,000
援助金収入	500,000	500,000
受託調査収入	500,000	500,000
雑収入	5,000	5,000
受取利息	818	818
全国大会貸付返戻金	500,000	500,000
全国大会余剰金	98,340	
合計	10,262,531	11,117,763

支出の部	決算(2003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	751,969	1,000,000
論集発行費	588,150	800,000
広報費	454,016	600,000
会議費	159,867	400,000
旅費交通費	1,735,218	1,900,000
セミナー開発費	0	200,000
ブロック研究会補助金	901,500	849,000
教授法研究助成金	500,000	1,000,000
受託助成研究金	500,000	500,000
人件費	782,635	800,000
事務費	644,326	710,000
通信費	443,410	500,000
印刷費	166,589	160,000
消耗品	34,327	50,000
雑費	206,525	210,000
会員名簿作成費		200,000
学会賞賞金		50,000
プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞開催費		200,000
予備費	229,380	1,148,763
次年度繰越金	2,258,945	0
合計	10,262,531	11,117,763

## ● 2003年度の正味財産明細表(確定)

(単位:円)

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