

JSABs
Japan Society of Applied Business Studies

日本ビジネス実務学会

会報 No.49

2008年9月30日発行

発行/日本ビジネス実務学会広報委員会

事務局/〒662-8552兵庫県西宮市御茶家所町6-42 大手前学園内 tel.0798-32-7525

URL : <http://www.b-jitsumu.com/> E-mail : shoujin@otemae.ac.jp

日本ビジネス実務学会 第27回全国大会

ビジネス実務における教育技法の開発(Ⅱ) ～学習効果を高める視点から～



第27回全国大会実行委員長
白川美知子
(九州共立大学)



第27回全国大会は、6月7,8日梅雨の時期にも関わらず、好天に恵まれ、北九州市の九州共立大学で開催されました。テーマは、「ビジネス実務における教育技法の開発(Ⅱ)～学習効果を高める視点から～」でした。基調講演はTOTO株式会社執行役員・総務部長兼人事部長の平野氏貞氏「新時代を切り開く経営戦略～企業価値を高める人材とは～」、学会会長講演は福井有氏「学会の将来構想～中教審の答申を受けて～」、2007年度教授法助成研究報告「キャリア形成のための基礎教育プログラム(初年次教育の展開事例)」、研究発表20件、「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」大会では5件の発表がありました。

懇親会は、福原学園法人本部において、九州共立大学吹奏楽リパティ・ヒル・ウインズの演奏により和やかな雰囲気のもと会員の皆様の親睦が図られました。

研究発表は、キャリア教育関連、コミュニケーション関連、現場の授業運営、ビジネススキル、人事労務関連など他にも多岐にわたるビジネス実務教育の有意義な研究発表で、日本ビジネス実務学会の裾野の広さが伺われました。

九州共立大学は、昨年60周年記念行事を終え、この度、「日本ビジネス実務学会第27回全国大会」を本学で開催されましたことは、また、新たな第一歩として、大変光栄なことでした。

北九州市折尾まで、お越しいただき心より御礼を申し上げます。2日間の会期を通じて138名の参加者があり、おかげさまで盛会のうちに終了いたしました。会員の皆様には厚くお礼申し上げます。

今後も、「日本ビジネス実務学会」のますますご発展を心よりお祈り申し上げます。

2008年度活動方針と重点目標について

2008年度活動基本方針

1.「知の技法」の研究と開発

本学会の研究テーマであるビジネス実務は、現実のビジネス界における事柄と研究と軌を一にしている。また今日の大学、短期大学生の大多数は卒業後実社会における就職を希望している。そのような背景において当学会では、ビジネス実務の「知の技法」の研究と開発をさらに推し進め、広く産業界からの評価も取り入れ展開していきたい。

2.「ビジネス実務」の発展的研究

学会員の大多数は、大学、短期大学に所属していることを考えると、日本の高等教育の現状と課題を避けて通ることはできない。高校生の大学全入時代を迎えた今、多様化する学生に対する初年次教育、コーチング、カウンセリング、さらにはこのような高等教育の現状に対応した流れの中で、ビジネス実務の研究課題は検討さらには開発されることが望まれる。

3.会員のネットワークとブロック活動の強化

500名を超える本学会の会員が、相互に連絡し合い、学会を通して会員同士のコミュニケーションが積極的に図れることを推奨する。

全国の6つのブロック活動も、地域ごとの拠点として積極的な参画を促していく。

活動基本方針実現のための事案

1.知の技法の研究と開発

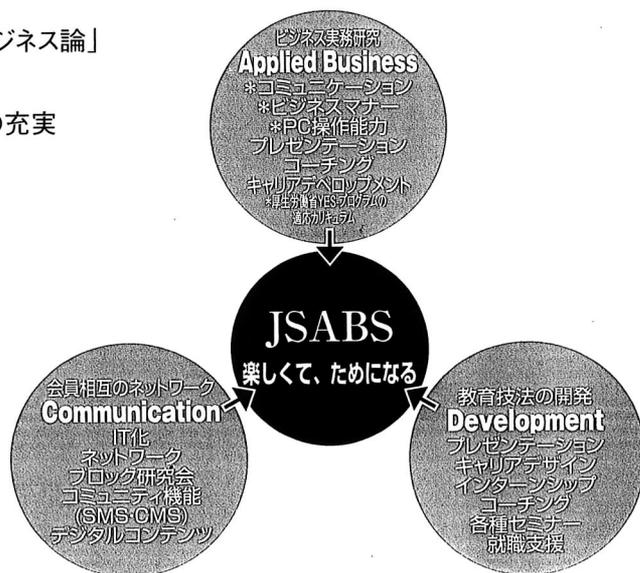
- 第27回全国大会の開催(福岡県)とブロック研究会開催
- 学会編集のテキスト「新しい時代の秘書ビジネス論」演習編
- 学会賞・プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞の充実

2.セミナー開催

- プレゼンテーション・セミナーの開催
- 初年次導入教育のFDセミナー

3.学会活動のプロモーション

- 役に立つ学会活動
- ホームページの会員相互の利活用向上



第1日 6月7日(土)

時刻 セッション[会場]

9:20 受付開始[自由ヶ丘会館1階]

総会 [自由ヶ丘会館4階]

10:00 開会宣言、挨拶、日程説明

10:10~ 2008年度総会
10:55

基調講演 [自由ヶ丘会館4階]

11:10~ 演題:「新時代を切り開く経営戦略

12:00 ~企業価値を高める人材戦略とは~
講師:TOTO株式会社 執行役員・総務部長兼人事部長 平野氏貞氏

12:00~ 昼食[自由ヶ丘会館2階]

13:00 *事前にお弁当をご注文いただいた方には、会場にご用意いたします。

会長講演 [自由ヶ丘会館4階]

13:00~ 将来展望 会長 福井 有氏

13:25

助成研究報告 [自由ヶ丘会館4階]

13:25~ 2007年度教授法助成研究報告

13:50 「キャリア形成のための基礎教育(初年次教育の展開事例)」

研究発表 [深耕館 2階]

14:10~ ●A会場 (S202教室)

14:40 A1- ワーク・ライフ・バランスの確立に向けたキャリアデザインのあり方
高崎経済大学附属地域政策研究センター 坂本 祐子。

14:45~ A2- ワーク・ライフ・バランスの現実に向けて

15:15 一企業の取り組み調査をもとに
神戸女子短期大学 中川 伸子*1

15:25~ A3- ジェンダーとボックス(市民連帯契約法)に関する一考察

15:55 日本橋学園大学 藤田紀美枝

16:00~ A4- 医療福祉施設労働者の職務満足感と人事

16:30 労務管理に関する一考察
川崎医療福祉大学 植田麻祐子

●B会場 (S203教室)

B1- プレゼンテーション演習指導実践報告
一学生の学習意欲を高めるために
愛知学泉短期大学 菅瀬 君子

B2- プレゼンテーション能力向上をめざすグループ学習

常磐短期大学 高橋 眞知子

B3- ビジネススキルとしての「魅力行動」一学生への教授方法例

嘉悦大学短期大学部 古閑 博美*4

B4- 面接設問に対する回答の統計的分析

名古屋学芸大学短期大学部 山本 恵*5

●C会場 (S204教室)

C1- 非営利組織体会計の課題と展望
一アンソニー報告書を中心に
川崎医療福祉大学 谷光 透

C2- 携帯テレビ電話によるビジネス実務教育方法の構築

札幌国際大学 乳井 克憲

C3- 地域振興とビジネス実務教育の関連に関する研究一時代を切り開くビジネス実務教育の視点から

大阪キリスト教短期大学 林 雄太郎

C4- 短期大学出身者のライフコースに関する研究

一本学秘書科卒業生を対象とした調査から
ブール学院大学短期大学部 小西 俊二*6

~懇親会会場まで移動~

懇親会 [耕耘館 九州女子大学正門入り右]

17:00~ 懇親会

19:00

第1日 6月8日(日)

時刻 セッション[会場]

9:00 受付

「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」大会 [自由ヶ丘会館 4階]

9:30~ 第5回「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」大会

10:50 一私の教授法とその効果一 司会 油谷 純子

個の学びを伸長するブレンド型教授法

一そのだインターネットキャンパスを利用して一

園田学園女子大学短期大学部 垣 東 弘一

私の教授法とその効果

一短大生によるアクセサリショップ経営一

名古屋文化短期大学 寺島 雅隆

対人サービス場面における実務能力の育成

札幌国際大学 丹治 和典

ビジネス標語作成を活用した相互学習授業

一学生自身による「やる気」発掘一

青森中央短期大学 宮田 篤

学生の主体性を尊重したプロジェクト取り組み事例

一「秘書科マナー憲章」の選定、公表に至るまで一

安田女子短期大学 立花 知香

研究発表 [深耕館 2階]

11:10~ ●A会場(S202教室)

11:40 A5- キャリア教育としてのインターンシップの意義と課題研究

一「ふるさとインターンシップ」の試みと都道府県庁の受け入れ体制に関するアンケート調査について一
札幌国際大学 林 美枝子*2

11:45~ A6- アンケートデータに基づく教育

12:15 技法および資質向上のための研究一「企業が求める新入社員能力(社会人基礎力・資質)」および「企業が求めるビジネス実務教育」アンケート調査実施報告一
愛知学泉短期大学 川口 直子*3

●B会場(S203教室)

B5- ワークショップ型ゼミナールの実施で社会人基礎力を育成する試み

一ミニコミ誌の作成を通して一
名古屋経済大学短期大学部 水口 美知子

B6- 基礎力成長のステップ

一對自己・対人基礎力から対課題基礎力へ一
一橋大学 見館 好隆

●C会場(S204教室)

C5- 資格概念の整理ならびに資格取得指導上の注意点

社団法人日本経営協会 仁平 征次

C6- Webアクセシビリティを題材としたコミュニケーション能力の育成

名古屋学芸大学短期大学部 梅村 信夫*7

●D会場(S206教室)

D1- わが国における医療秘書職の実態調査

一研究者を対象とした全国調査を中心に一
川崎医療福祉大学 植松 章子*8

D2- 授業満足度を高めるための授業運営

川崎医療福祉大学 荒谷 眞由美*9

プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞授賞式[深耕館 1階 S132教室]

12:20~ 第5回プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞発表、授賞式

12:30

閉会のあいさつ

12:30 閉会宣言、挨拶



■共同研究の発表者一覧

- *1/仁平章子(大阪国際大学短期大学部)
- *2/椿 明美(札幌国際大学短期大学部)、武井昭也・沢田 隆(札幌国際大学)
- *3/寺島雅隆(名古屋文化短期大学)、水口美知子(名古屋経済大学短期大学部)、河野 篤(中部学院大学)、平田祐子(高田短期大学)
- *4/金子章子(西武文理大学)
- *5/梅村信夫(名古屋学芸大学短期大学部)
- *6/刈野正美(ブール学院大学短期大学部)
- *7/久保田早紀(高浜市立港小学校 スクールアシスタント)
- *8/田中伸代・田村久美・山本智子・今林宏典・清水昌美・島名正英・中村健壽(川崎医療福祉大学)
- *9/坂本圭・平田智子(川崎医療福祉大学)

新時代を切り開く経営戦略 ～企業価値を高める人材戦略とは～



TOTO株式会社
執行役員 人事・総務部長
平野 氏 貞 氏

TOTO株式会社は、昨年90周年を迎えたのを機に、将来へ向けて、「企業価値」をどのように向上させるかを改めて考えたところで。これまでは、物を作っていくことが中心でしたが、これからは生活価値を創造していく、つまり、お客様が求めるものをいかにリーズナブルに提供するかが課題だと考えます。

50年後100年後もきちんと存続できる企業であるために、企業文化として変えてはいけないものと時代に応じて変えていくものに大きく分けて、その両輪で「企業価値」を高めていくことを考えております。

そのためには、企業も社員もお互いが自律し、適度な緊張感を持つことが必要です。企業には、働き続けたいと思われるような魅力を出すこと、社員には、会社や上司から働き続けてほしいと思われる人材になることが求められています。長い会社生活の中で、双方が役割を果たし貢献できる、よい関係を構築していくことを考えています。

昨年3年間の中期経営計画として、リモデル(リフォーム)、グローバル(国際化)、クオリティ(品質管理)、レボリューション(企業構造改革)、オンリーワン(技術開発)、チャレンジ(人材育成)と6つの基本計画を策定しました。その一つのチャレンジ計画では、「TOTOグループで働くすべての人々が、持てる力を発揮することができる、いきいきとした職場と社風を実現しよう」を大きなテーマとして、企業力向上に貢献できる人材基盤を構築することを目指しています。

本日は、その中から「リーダーとマネージャー育成のグループ展開」と「自ら考えて行動する自律人材育成」について、ご紹介したいと思います。

〈経営リーダーの育成〉

従来、後継者は同じ分野で育てられ、担当する部門長や役員によって指名により決定する傾向にありました。それを改善し、後継者候補を「見える化」「共有化」して、全社人材として育成し、誰もが納得できるリーダーを登用していこうという仕組みを作りました。

まず、NEXT(次世代リーダー)候補者名簿を作り、30代後半の社員を50名程度選抜し、約半年間の経営リーダープログラムTOTOビジネスカレッジ(32名)または社長塾(24名)を受講させます。このプログラムでは、前半が経営リテラシー(MBA基礎程度)習得を目的とする研修を行い、後半「TOTOへの提案」を課題テーマとして、経営の場での実践的な研修を行い、役員会等で発表する場を設けます。その実績やプロセスを総合的に評価して、後継者に登用するという体制で、経営リーダー育成を急いでいるところです。

〈マネジメント力強化〉

以前は、日々の仕事の中でマネジメント力を自然と身につけていたのですが、それが難しくなったのが現状です。それを何とかするために、部下を活かし組織力を高めて、より高いアウトプットを出せるマネージャーを育成することに一生懸命取り組んでいるところです。これまでの業務

中心の考え方から、部下をいかに育てていかに軸足をシフトしていくということです。

また、今までは、マネージャーになった後に研修することが常でしたが、現在は適性があるかどうかを見極めるためのマネジメント・アセスメントを実施して、なる前の早い段階から育成を始めるシステムを取り入れています。

〈複合型コース(スペシャリスト制度)〉

企業が拡大しない時代ですから専門職を処遇していかなければ、企業の力が落ちていきます。そこで、スペシャリストに、将来像を描ける制度を設けて、多様な人材を育成し、評価する仕組みを作りました。技能士、技術士というスペシャリストを目指す道を作って、技術・技能の低下を防ぐ手立てをとっています。

〈若手社員の早期育成(入社3年間育成計画)〉

女性の大量採用が始まり、どのように育成していくのか戸惑うと同時に、入社後3年間の研修が必要であると強く感じるようになりました。

入社3年まではとにかく「型を覚えて」基礎を固める。次のステップで、自分なりに使いこなす、飛躍をする、10年目からは、より高い次元のチャレンジをして、いわゆる管理職への道が開かれることになります。

その第一ステップとして、入社後の3年間教育にかなり力を入れているところです。

〈女性社員活躍の場の拡大〉

女性社員の数は全体では増加していますが、一般職の正社員は漸減し、派遣社員が多くなっています。正社員だけで見ると、平均年齢・勤続年数は男性と同じようなカーブを描き始め、管理職の数も徐々に増えていますが、まだ3%にすぎないところです。そのような中、2006年の入社から、社長の指示により、総合職の採用を男女半々としました。現場には若干の戸惑いがありますが、女性活用に取り組むためには、このくらいしなければいけないということです。

女性社員の活躍を支援するため、「意識改革」「業務での能力発揮」「人事制度や教育体系の充実」の3つを柱として、さまざまな取り組みを行っています。またメンター制度や女性ネットワークも設け、女性社員の早期戦力化と定着を図っているところです。

TOTO株式会社は、企業ビジョンとして「強く、明るく、美しい」を掲げています。その実現のために「TOTOは何のための会社か」「TOTOが世の中からなくなったとき、お客様・社会は困るのだろうか」「お客様・社会にとって、必要とされる企業であり続けることとは何か」を常に自問自答しています。課題や悩みは多いですが、これからも「人材育成」を最重要経営課題として推進していきたいと考えています。

学会の将来構想 — 中教審の答申を受けて —

日本ビジネス実務学会会長 福井 有

1

■学士課程教育について 1

- ・明確な「学習成果」を重視
- ・学士水準の国際的水準の維持・向上
- ・「初年次教育」の充実
- ・教職員の職能開発
- ・大学の質保証システム

2

■学士課程教育について 2

- 社会からの信頼に応え、国際通用性を備えた学士課程教育の構築
- 3つの方針
 - ・アドミッション・ポリシー
 - ・カリキュラム・ポリシー
 - ・ディプロマ・ポリシー

3

■短期大学

ユニバーサル段階の身近な高等教育の1つとして、また地域と連携協力して多様な学習機会を提供する。知識基盤社会での土台作りの場。

4

■高等教育への進学率

オーストラリア	82%
アメリカ	59%
イタリア	56%
OECD平均	54%
イギリス	51%
日本	41%
ドイツ	36%

5

学習成果 (Student Learning Outcome)

1. 知識の活用能力や創造性、生涯を通じて学び続ける基礎的な能力を培う。
2. 企業の採用・人事面においてコンピテンシー概念が導入され、産業界は若年労働者を供給する中心的な役割を担うようになってきた大学に対し、職業人としての基礎能力を求めようになってきた。
 文部科学省 — 学士力
 厚生労働省 — 就職基礎力
 経済産業省 — 社会人基礎力

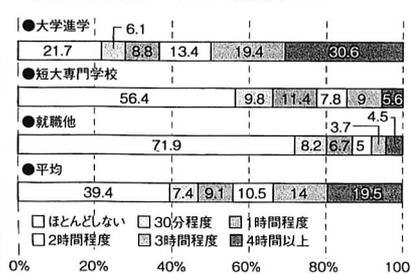
6

■世界の潮流

イギリス	Common Skills
フランス	Transferable Skills
ドイツ	Key qualification
シンガポール	Critical enabling Skills
アメリカ	Basic skills
カナダ	Employability Skills

7

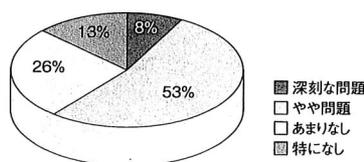
■進路別高校3年生の勉強時間



8

■大学生の学力低下に関する教員の意識

Q:先生の所属される大学の学部においては、学生の学力低下が問題となっていますか。



9

■学力低下の具体的内容

- 1位 「主体性の欠如」
- 2位 「論理性思考力欠如」
- 3位 「日本語の基礎学力の低さ」

10

初年次教 (First Year Experience)

大学入学早期に大学の学習方法と生活に円滑に適応できる総合的・組織的な教育支援

-南カロライナ大学の登録商標用語

高校卒業生の学力に等質性が求められない現在、大学初年次の基礎科目において、補修内容が含まれることは必然である。

- ICU 絹川正吉 元学長

11

■初年次教育の類型

類型	目標
(1) 入学前教育	高校と大学の接続
(2) 補修教育	基礎学力の補修
(3) 転換教育	移行支援
(4) 専門ガイダンス	専門教育
(5) キャリア教育	社会への移行支援

12

■FYEの目的

- ・学習スキルの修得 (generic skill)
- ・新しい環境への適応 (大学施設、人間関係、寮生活…)
- ・自立心の養成
- ・時間管理 (学習時間と自由時間、アルバイト)

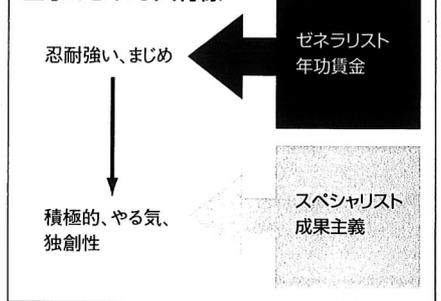
13

■初年次教育の重要度

- 1 レポート・論文の書き方などの文章作法 — 63.7%
- 2 コンピュータを用いた情報処理や通信の基礎技術 — 55.3%
- 3 プレゼンテーションやディスカッションなどの口頭発表の技法 — 51.1%
- 4 学問や大学教育全般に対する動機付け — 50.2%
- 5 論理的思考や問題発見・解決能力の向上 — 49.5%
- 6 図書館の利用・文献検索の方法 — 47.6%
- 7 読解・文献購読の方法 — 41.2%
- 8 将来の職業生活や進路選択に対する動機付け・方向付け — 31.0%

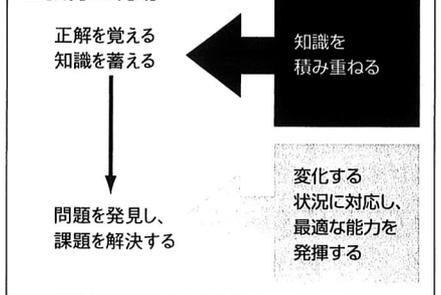
14

■求められる人材像



15

■教育の現場



16

■FDの実質化

- 平成11年 大学のFD 努力義務
- 平成19年 大学院で義務化
- 平成20年 大学(学士課程)で義務化
- 平成18年 「教員は絶えず研究と修養に励み、職責を遂行し、大学はその養成と研修の充実を図らなければならない。」
-教育基本法-

17

■FD実施大学

	国立	公立	私立	計
平成15年度	92	45	345	482
平成16年度	85	52	397	534
平成17年度	85	58	432	575

18

■FDの自己評価

- 良好・ある程度良好
- 中国 — 73%
- アメリカ — 62%
- 日本 — 43%
- ※FDの専門家不足 — 73%

19

■学生が所属大学教授に強く望むこと

1. わかりやすい授業を行う能力 — 75%
2. 学生の意欲を引き出す能力 — 65%
3. 学生の立場になって考えること — 53%
4. 専門分野の幅広い知識 — 48%
5. 社会常識を身につけていること — 46%

20

■学会の3つのSkill

- プレゼンテーションスキル
- ICTスキル
- 初年次教育スキル

キャリア形成のための基礎教育プログラム(初年次教育の展開事例)



武井 昭也(札幌国際大学)
加藤由紀子(北海商科大学)
佐々木邦子(北翔大学)
高橋 秀幸(北海道札幌啓北商業高等学校)
椿 明美(札幌国際大学短期大学部)
和田 佳子(北海道武蔵女子短期大学)

本助成研究は学生の多様化に対応した初年次教育の拡大とキャリア形成・職業意識啓発のための高等教育の現状分析、キャリア形成のための基礎教育プログラムの開発、そして、短期大学生と四年制大学生の両方を意識した展開事例、指導マニュアル・ワークシート等の開発を目的とした。

また、本研究では初年次教育を「高校(と他大学)からの円滑な移行を図り、学習および人格的な成長に向けて大学での学問的・社会的な諸経験を「成功」させるべく、主に大学新生を対象に総合的につくられた教育プログラム」(濱名篤・川嶋太津夫,2006)と位置づけ、初年次教育によって学生の大学への適応がなされていることに配慮してプログラムの検討を進めた。

さらに、大学教育の成果outcomesを測る一つの指標として国際的に注目されているジェネリックスキルを基底に、「職業的(進路)発達にかかわる諸能力」(文部科学省 2003)、「職業基礎能力」(厚生労働省 2004)、「社会人基礎力」(経済産業省 2006)等を指針として展開事例を開発した。

構成にあたって最も工夫し、配慮したのは以下の三点である。

- ①基本的な展開を「講義・説明+活動+発表+まとめ」とすること
- ②ユニットを選択して積み木のように組み合わせができる構成とすること
- ③「目標-展開案-ワークシート-解説-評価」の流れを意識したと

これらの条件に配慮し、協同学習による学生参加型の授業を提案し、講義であっても一方通行の従来型授業ではなく、事前・中間・事後の評価をこまめに実施して学生の理解度と達成感・満足感を確認させる形式とした。

展開事例

A.導入 振り返る・学ぶ—社会のしくみを学び、仕事について考える

- a.高校までのキャリアから将来へ —自分の好きなモノから夢を紡ぎ出そう—
- b.キャリアをデザインするのは楽しい —社会を知り仕事を考える—
- c.社会に出る前に身につけておきたいコミュニケーション力とマナー —フィールドワークの前にこれだけは覚えておこう—

B.展開 確かめる・実行する—自分の能力と可能性に気づく

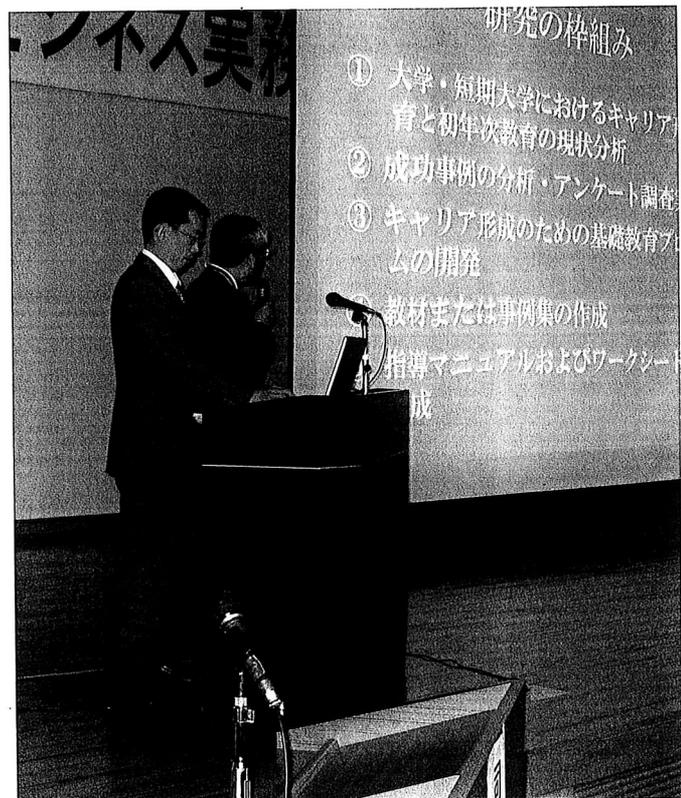
- a.自分のキャリアを考えてみよう—キャリアゲームで職業、人生展開を疑似体験—
- b.キャリアを考える材料探し —インタビューに出かけよう—
- c.地域お役立ち隊プロジェクト —サービスラーニング演習—

C.まとめ 伝える・広げる—自分の未来を展望する

- a.卒業生のキャリアを考え発信してみよう! —後輩へのプレゼンテーション—
- b.伝えたいことを形にしよう —新聞づくり

【参考文献】

- D.W.ジョンソン、R.T.ジョンソン、K.A.スミス、関田一彦 監訳『学生参加型の大学教授業』玉川大学出版部 2001年
 絹川正吉『大学教育の思想—学士課程教育のデザイン—』東信堂 2006年
 土持グーリー法『ティーチング・ポートフォリオ』東信堂 2007年
 本田由紀『多元化する「能力」と日本社会』NTT出版 2005年
 山田礼子『一年次(導入)教育の日本比較』東信堂 2005年
 山田礼子『初年次教育ハンドブック—学生を「成功」に導くために—』丸善 2007年



ワーク・ライフ・バランスの確立に向けた キャリアデザインのあり方

坂本 祐子 (高崎経済大学附属地域政策研究センター研究員)



ライフサイクルが変化し、多様な選択が可能になった今、自分がどのような人生を送りたいのかを主体的に考えることが非常に重要になってきている。特に女性の生き方は多様化しているといわれるが、M字型就労パターンに代表されるように、育児期に就労を継続することは依然として難しいのが現状である。価値観が多様化しているからこそ、逆に自分の人生の選択において、何を選べばよいかのわかりにくい時代なのではないだろうか。ライフサイクルが変化し、多様な選択が可能である今、自分がどのような人生を送りたいのかということを主体的に考えることがますます重要になってきている。

本発表では、大学生と短大生に対するアンケート調査を通じ、学生自身がどのようなライフコースを希望し、どのような子育て観をもっているのか、子育てと仕事のバランスをライフコースの中でどのように位置づけているのかについて報告を行った。今回の調査では女子短大生と女子大学生のサンプル数が違うため、一概に比較することはできないが、短大生より大学生のほうが就業継続意識が強いという結果が得られた。それと共に、夫と妻の理想の役割分担として、夫婦間の完全に平等な分担を理想としている学生は少数派であり、「夫は仕事、妻は家庭」という考えに縛られた理想を思い描いていることが分かった。

近年、学生のキャリアデザイン教育が注目されているが、自分のキャリア(仕事)と家庭との関係を切り離して考えることはできない。そこで、自分がどのような働き方をし、家庭をどのように築いていきたいのかを考えることは非常に重要である。より多くの若い世代の女性たちが、男性と対等に家族を養うことを視野に入れた自立意識を発展させていき、男性も女性と対等に仕事と家庭のバランスをとっていく意識を発展させるためにも、学生のライフデザイン、キャリアデザイン教育の充実が求められているのではないかと。

ジェンダーとパックスに関する 一考察

藤田 紀美枝 (日本橋学園大学)



日本の少子化に対する国策はこれで良いのだろうか。2001年20歳未満の妊娠中絶件数が46,511件、20~29歳までが155,161件、50歳までの中絶件数は何と341,588件で世界一である。その上、不妊治療を受けている患者数は年々増加しており、治療年数が4~5年、治療費は膨大である。精神的にも経済的にも女性の負担は重荷になっている。

フランスはパックス法によって合計特殊出生率が2.0となった。婚外子が2008年に50.5%で年々増加傾向である。パックス法は1999年11月に可決され、締結者は現在8万人である。生まれた背景は、同性愛者や婚姻届を提出してなくてパートナーの一方が死亡した場合、残された者の生活保障をさえないという事から生まれた。手続きがない場合は国に没収されるからである。パックスの定義は婚姻と内縁・事実婚との中間に位置し、相互の権利・義務を自由に取決め、社会保障・税などで優遇措置を受けることの出来る公証制度である。

フランスはカトリックの国で男女平等に関しての取組みが遅れていた。1789年のフランス革命でも市民平等の市民の中に女性は除外されていた。1943年妊娠中絶手術により死刑を宣告された。1944年に初めて女性に参政権を与えた。1970年家父長制廃止を目指した。1974年中絶解禁となり、1981年には女性権利省創設。1983年職業上の男女同権法が成立した。日本とほぼ同年代に導入されている。パックス法が浸透しているのは婚姻届が面倒であること、婚姻の魅力が薄れていること、パックスは簡単に契約でき、簡単に破棄も出来るという、婚姻以外のカップル形態が容認されているからである。

パックスの日本への導入は秩序が乱れるということでPTAから猛反対を受けるであろう。そこで人口流入を目的とした異性カップルを重視し、地方自治体の経済的支援のもとで、祖父母と共に子育てをする。同棲、内縁・事実婚〜試行婚、試婚、または準婚により10年間の時限立法でもって推進していく、という方法も良いのではなかろうか。

日本は「性の低齢化」「フリーセックス」が問われて久しいが、無法状態である。若き女性性は悲しく泣いている。その上「ワーク・ライフ・バランス」の掛け声はあるが、労働環境整備は不十分である。これでは子供を産みたくても産めない社会状況である。人間はなぜ生まれ、なぜ生きているのか、人間が幸福になるための認識が必要不可欠な時代となってきた。国や自治体、企業の施策が「無」に等しい。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて -企業の取り組み調査をもとに-

中川 伸子 (神戸女子短期大学) 仁平 章子 (大阪国際大学短期大学部)



本研究は、「男女共同参画社会基本法」施行後の男女の働き方等を調べ800組の夫婦(1600人)へのアンケート調査(平成17年度実施)から始まり、その調査結果をもとに、望ましい働き方を探るべく、企業及び官公庁への聞き取り調査へと発展した。本年度全国大会の発表においては、企業側の取り組み等をまとめ、今後のワーカーのあるべき姿としての働き方を明らかにし、3年間の共同研究の成果として、学生へのビジネス教育に導入すべき内容を提言した。

平成18年度に実施した企業(「神戸男女いきいき事業所」として神戸市より表彰された4社)への調査、及び平成19年度に行った官公庁への調査からは、主に次のことが判明した。①男性の育児休業取得は、企業ではかなり困難であるが、公務員では積極的に取得を推進し増加傾向にある。②育児休業の取得による減収は、生活保護優先の理由から、その法制化を阻んでいる。③公務員では人事配置配慮や昇任試験期間の猶予措置等がとられているが、企業ではあまり見られない。④公務員の育児休業を取得した男性からは、仕事一辺倒の価値観が変化し地域の人のつながりもでき、それを仕事にもフィードバックできるという報告がされている。

以上の研究期間中にも、政府の取り組みとして、平成19年7月に「働き方を変える、日本を変える行動指針」である「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進官民トップ会議」が開催され、同年12月には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が策定された。ビジネス実務教育においても、時代の要請は働き方を巡る環境の変化を捉えた教育であり、これまでの働き手のみを絶対的な価値として示すことでは不十分である。ビジネス実務教育において、今後は働き手の視点から見た働き方を示唆していく必要があると思われるため、次の点を提言したい。

①ライフステージに応じた多様な働き方を肯定

ニートやフリーターを少なくするためにも、多様な仕事の価値を肯定し、年齢や性別にかかわらず働きたい人が働けることへと意識改革を図る。

②仕事の効率化と労働時間の短縮

定時退社をよとする意識改革の教育をする。(これは、仕事の効率化を図るための企業側の新たな業務体系の構築が前提となる。)

③良好な就労環境の保持を示唆

仕事以外の家庭生活、地域・社会活動、学習や趣味・娯楽、健康や休養のための時間を持つことが仕事を涵養するものとなる、ということを示唆する。

これらは、これからのビジネスワーカーに共通原則として確立されるべきであると考えられる。

医療福祉施設労働者の職務満足感と 人事労務管理に関する一考察

植田 麻祐子 (川崎医療福祉大学)



医療福祉施設労働者の雇用の安定性を図るための人事労務管理対策について、その現状と課題を明らかにするために、「職場ストレス」と「職務満足感」に焦点を当てた実証分析を行うことを試みた。本発表は、その一部として、質問紙調査の分析をもとに、「継続意識」の向上について報告するものである。

本研究では、医療福祉分野における労働者の職務環境に対する認識(以下、「職務認識」と呼ぶ)に影響を及ぼす要因として、「人間関係」、「ストレス反応」、「目的・役割意識」、「裁量権」の4因子が抽出された。

一方、勤続年数別に「継続意識」が高いグループの割合を見ると、3年以上10年未満のグループの割合が他の年数のグループと比べて相対的に低いことが分かった。そこで、勤続年数3年以上10年未満のグループに焦点を当て、「継続意識」と「職務認識」の関連を相関係数から分析すると、「継続意識」に特に関連の強い因子は「目的・役割意識」と「人間関係」であることが明らかになった。

以上の分析結果を踏まえた上で、「目的・役割意識」と「人間関係」を構成している質問項目に照らして、勤続年数が3年以上10年未満に位置している労働者の「継続意識」を向上させるための具体的な方策を以下のように提案した。すなわち、①「目的・役割意識」高揚のための(i)個人目標の設定 (ii)業務上の提案などの発言機会の確保 (iii)仕事の委譲、②「人間関係」向上のための(i)相談体制の整備 (ii)話し合いの場の確保・充実 (iii)評価機会の設置 の6点である。

対人サービスを主体とした医療福祉分野において、労働者の働き甲斐や継続的な労働は提供する医療福祉サービスの質の持続性に関わってくるものと考えられる。したがって、人事労務管理側が上記のような方策を意識的にを行い、労働者が働き甲斐を持って継続的に働けるような労働環境を整えることが必要であると考えられる。

プレゼンテーション演習指導実践報告 —学生の学習意欲を高めるために—

菅瀬 君子 (愛知学泉短期大学)

ビジネス現場では、積極的な自己表現、プレゼンテーション能力が求められている。講義回数15回(1単位)の中で学習意欲を高めプレゼンテーション能力をどう育てるか? 毎年、試行錯誤を繰り返している。今回、プレゼンテーションソフトPower Pointを主に使ったプレゼンテーション演習の3年間(2005年度~2007年度)の授業内容・実施方法と授業後に行った学生への授業感想アンケート結果を基に、15回という限られた講義回数の中で、学生の学習意欲を高めプレゼンテーション能力をどう育てたらよいか検討し模索した。



結果、プレゼンテーション演習を受講する者は年々増加しており、学生自身が社会においての必要性を感じていた。3年間の授業を通して分かったことは、①最初の授業の導入では「すごい」と思わせる先輩が作った作品を紹介し、「15回の授業の中でみんなにも作れる」という意識を持たせること。「面白そう」「楽しそう」という興味をまず持たせることが大切である。②発表するテーマは各自に決めさせる。自分で決めた以上は、最後まで責任を持ってやらなくてはならないという気持ちが強くなり、作品へのこだわりや工夫が生まれる。③「演習」を多く、「講義」は必要最小限とする。「講義」→「演習」ではなく、「演習」→「講義」というパターンの方が学生は理解する。④どの年度も共通していたのは、「発表は緊張したが、みんなが真剣に聞いてくれたのでとてもうれしかった」、「達成感があつた」という感想を持っていた。この達成感が大きな自信につながる。限られた授業回数の中で演習において、学生の意欲を高めるためには、①~④が必要であることがわかった。

ビジネススキルとしての「魅力行動」 —学生への教授方法例—

古閑 博美 (嘉悦大学短期大学部) 金子 章予 (西武文理大学)

三大学において、自己の能力を高める「魅力行動」(「行動の質・量・形・意味に魅力を付与した行動」古閑博美)に関するアンケートを実施した結果とその考察、ならびにそこから示唆される教授方法例を発表した。



学生が自己の能力を高めたい「魅力行動」ととらえているものは、「1位 態度、2位 挨拶、3位 笑顔」であった。具体的には、エチケット・マナー/礼儀作法、教養/知識/常識、話し方/ことば遣い/会話/敬語、への関心が高く、これらから、①コミュニケーション、②自己表現、③社会知性、の開発が重要であると学生がとらえていることがわかる。自由記述からも学生が自己の能力を高めたい「魅力行動」は、「1位 態度(表情・立居振舞い・外見)、2位 コミュニケーション(人間関係・チームワーク)、3位 言葉遣い(敬語・接遇用語・話し方)」であった。このことにより、学生は、自己表現やコミュニケーションに関する自己の能力を高めることおよび具体的な行動の仕方に関心を抱いていることがわかる。行動には、自他の尊厳を守り、生活しやすい社会環境を創造する日常的な魅力行動の実践が望ましい、との理解がみられた。

学生への教授方法例については、ビジネススキルの向上、人間性、コミュニケーション力高める魅力行動として、①受容的行動(心地よく、すんなり受け入れられる行動)、②審美的行動(何度でも出会いたい・行いたいと思う行動)、③親和的行動(状況が和み、相互に親しみを覚える行動)、④理知的行動(TPO(時・所・場合)をわきまえた行動)、⑤社会的行動(社会で必要かつ望ましい行動)、という基準に照らすことの重要性を提言し、謙譲語の遣い方やお辞儀の仕方の指導方法などを提示した。今後、魅力行動に関してさらなる研究を深め、学生のスキル向上と同時に人格の陶冶を目指したい。

プレゼンテーション能力向上をめざす グループ学習

高橋 眞知子 (常磐短期大学)

本発表は、「話し方」について学ぶ機会がほとんどなかった学生にとって、非常にハードルが高い「プレゼンテーション」の実技指導の授業は、個人単位で行うよりも、グループ学習で進めたが、より効果的に能力向上を目指すことができるのではないかと試みた指導事例の紹介である。



筆者は、短大1年生に「プレゼンテーション演習I」(常磐短期大学)と、大学1年生に「口語表現法I」(桜美林大学)をほぼ同じ内容で半年全15回の指導を担当している。それぞれに発展科目を持つが、前者の場合30名前後のクラスの70~80%の学生が「演習II」に進むが、後者の場合25名クラスの0~20%の学生しか進まない。

グループ学習による指導手順は①課題ごとの講義②各人が構成シート作成③グループ内発表④グループメンバーのコメントを受ける⑤各人で内容再考⑥クラス全体の前で発表⑦クラス全体からコメントを受ける⑧各人で振り返る、で終了する。一方、個人単位の指導手順は①講義②クラス全体で発表③クラス全体のコメントを受ける④各人で振り返る、で終了する。グループ学習の学生アンケートから「他の人も同じ様に不安なのだと分かった」「やればやるほど面白い」「練習しながらコミュニケーションがとれた」等があり、課題をこなす中で、達成感・満足感を得ている様子が多く見られた。

プレゼンテーション指導の初期段階においては、グループ学習の方が、苦手意識を軽減し、学習意欲を高める効果があるのではないかと考えられる。また、グループでは「コミュニケーションの場」が形成され、グループメンバーの「相互理解」が促進され、相互の能力向上のための「協働の場」が構築されている様子が見てとれる。

これらのことは、科目の主目的の達成にとどまらず、広く社会が求めている「コミュニケーション能力」の向上と「協働の意識」の修得の場にもなっていると考えられる。今後は学習効果を測定する手法を考えながら、進めていきたいと思う。

面接質問に対する 回答の統計的分析

山本 恵 (名古屋学芸大学短期大学部) 梅村 信夫 (名古屋学芸大学短期大学部)

筆者らは、対面形式での質疑応答能力(CCQA)を「コミュニケーション能力」の重要な構成要素ととらえ、カリキュラムの中でその能力育成に取り組んでいる。本研究では、CCQAの効果的トレーニング法開発の基礎資料を得るため、「就職試験を想定した模擬面接」を実施し、収集した発話データをもとに統計的分析を行った。



コミュニケーション能力の定義に統一見解はない。ここでは「意味と感情の伝達が重要」とする斎藤(2008)の定義にもとづき、意味・感情の両面からCCQAを分析した。調査対象は、ビジネス実務を専攻する2年次女子短大生48名であり、1対1の対面形式で2つの質問を提示した:Q1. 学生生活で特に力を入れたことは何か、Q2. 自由に自己PRをせよ。

これらに対する回答(音声データ)をICレコーダーで記録し、テキストデータに変換した。そして、データをテキストマイニングソフト(ジャストシステムのTRUSTIA/R.2)に読み込み、抽出語を「意味語」と「感情語」に分類して統計解析を行った。また事前にアンケート調査を行い、入学以前に面接指導を受けた経験の有無、日常生活におけるコミュニケーション量などを背景情報として入手し、これらを属性データとして分析に利用した。

分析結果から得た諸相の要点は、次の3つである:1.意味語(名詞句)に着目すると、Q1では「資格」「授業」「パソコン」が、Q2では「人」「アルバイト」「笑顔」などが頻出していた。2.1.で観察した意味語と感情語(例えば「すごい」「うれしい」など)の出現頻度を比較すると、意味語の占有率が高かった。3.学生間で発話量に較差(かきさ)があり、この差は、Q1とQ2によっても異なっていた。

以上を総括すると、「意味の伝達はなされているものの感情の伝達に乏しく、発話量が学生間で大きく異なる」という点が、面接質問に対する回答から得たCCQAの特徴と言える。

非営利組織体会計の課題と展望 —アンソニー報告書を中心に—

谷光 透(川崎医療福祉大学)



近年、わが国の非営利組織体会計(本発表では、プライベート・セクターの会計を指す。)の制度改正は、アメリカの非営利組織体会計をモデルとして行なわれている。

本報告の目的は、アメリカの非営利組織体会計の原点を参考にしながら、わが国の非営利組織体会計のあるべき姿を展望することであった。そこで、アメリカの非営利組織体会計の原点を参考にするために、本報告において検討したのが、ハーバードビジネススクールのRobert N. Anthonyによって執筆され、1978年5月に公表されたFASB(財務会計基準審議会)のResearch Report「非営利組織体における財務会計—概念問題の予備的研究」(アンソニー報告書)であった。

アンソニー報告書は、205ページに渡り、5章の構成となっており、各章において、16の論点が示されている。本報告では、その第5章で取り上げられている非営利組織体の分類方法の論点を中心に検討した。

本報告では、上記の分類方法の二つのアプローチ(営利・非営利アプローチ及び財務資源源泉アプローチ)を参考に、わが国の非営利組織体会計の課題を整理するならば、主に以下の二点が存在することを指摘した。

- (1)非営利法人制度の創設、すなわち民法の規定の整備
- (2)非営利組織体の会計問題

最後に、本報告において、わが国の非営利組織体会計を展望すれば、わが国の非営利組織体会計のあるべき姿は、決して、アメリカの現行制度をそのまま模倣することではなく、アメリカの非営利組織体会計の原点であるアンソニー報告書における議論を参考にしながら議論する必要性があることを指摘した。

携帯テレビ電話による ビジネス実務教育方法の構築

乳井克憲(札幌国際大学)



本研究は、ビジネス教育における教育技法の開発の学習効果を高める視点からなされたものである。本学会では従来から、個人あるいは個々の能力を高めるために、社会的企業的な仕組み(方法)を用いて、個別のキャリア形成を行う手法の開発と促進を目指してきた。この研究は、「だ」「である」型(です・ます型)と「する」型(いたします型)の二つの流れにまとめられる。

「だ」「である」型教育は、主として「推論・統計」、「法則・定義」、「アルゴリズム・思考」を核とした個別指導中心のプログラム開発をめざし、「する」型(いたします型)教育は、「デモンストレーション・プレゼンテーション」、「インターンシップ」、「コミュニケーション・コラボレーション」、「ワークショップ」の経験と対面コミュニケーション体験中心にその実践プログラム開発を進めている。「する」型教育推進の背景には、「今や知識は一人の人間の頭の中ではなく、その外側に分散・共有されており、それをいかにつないで、問題を解決するかが求められる」という時代の共通認識が反映されている。特に、「如何に自分が社会全体と関わりを持ち、その関係性の中で、社会を構成する能力を育てるか」が課題となっている。

本研究は、「する」型の社会全体と関わりを持ち、その関係性の中で、社会を構成する能力を育成する明示的な方法の教育ツールとして、携帯テレビ電話を用いた。特にそのライブ映像送受信機能を活用し、地域と大学、産業と大学、各種教育機関と大学の双方の学習を推進しその体験の中で、社会を構成する能力を高めることを狙いとされた。

今回の発表は、「携帯電話網システムを活用したライブ送受信学習体制」のシステムの構築を中心に、①地域との人的・制度的なネットワークの構築、②各種フィールドワーク・演習・寄付講座を中心としたインターンシップ先との教材の共有化、③高次連携を核とした双方向の授業交流制度の確立の具体的実践例をあげた。

地域振興とビジネス実務教育の関連に関する研究 —時代を切り開くビジネス実務教育の視点から—

林 雄太郎(大阪キリスト教短期大学)



地域振興は現在の国家の重要施策の一つであり、国の指導のもと都道府県、市町村および商工会議所などの各機関で地域振興が研究され実施されている。企業及び大学に於いても地域振興または地域貢献の方法を模索し、実施しているところが多くなってきた。本論では、現在各大学で実施されているビジネス実務の教育に地域振興論を合わせて教育する方法を論ずる。今迄、ビジネス実務論の分野で地域振興が本格的に論じられたことは少ないが、時代を拓くビジネス実務の視点から、現代の重要研究課題である。

地域振興とは、地域を創造力・思考の拡大と深化、地域の再開発、重要施設の新設・改装などにより地域生産物の改善・開発、まちづくり、観光、文化等により地域を活性化することを云う。

ビジネス実務論を基に地域振興を考察する場合、まず基本である企業活動を活性化しなければならない。現代企業は、多様性を重視した次のビジネス行動が求められる。

- ①業務効率化の向上②生産性の向上③利益低下商品の現状分析と対応④赤字分野からの撤退または縮小⑤流通経路の再検討⑥原価の分析と原価低減⑦異業種交流の促進⑧広報・宣伝の効果分析と再検討⑨地域からの雇用や多様性雇用の状況分析⑩多様な経営手法の導入など(以下割愛)。

さて、地域活性化のための企業活動は、①地域の特性分析。②特産物の活用③地域の観光資源の活用④地域の人々の雇用⑤納税の義務の遂行⑥地域の技術力向上⑦伝統の活用⑧域防災のための貢献などである。

講義の方法は、ビジネス実務論に地域振興論をプラスして講義するのであるが、シナジ効果が出なければ意味がない。よって、教員は地域振興についてよく理解することが必要であり、教員は地域を調査して映像にして教材にするとよい。講義においては、地域の伝統・歴史・歴史的建造物・宗教建造物の調査、地域特産品・技術・観光等の調査、地域広報ポスターの作成、商店街の実態調査等を実施するとよい。ビジネス実務論のテキストに地域振興論の本をプラスする教育方法よりも地域振興を如何にビジネス実務に合体させるかを考究すべきである。地域振興の「地域」は、我国もアジアの一地域であり、アジアも世界から見れば一地域である。即ち、地域振興論は、世界・国家振興論と対になるものである。換言すれば、地球市民的視野(全世界的視野)からの講義と研究が必要である。

短期大学出身者のライフコースに関する研究 —本学秘書科卒業生を対象とした調査から—

小西俊二郎・荻野正美(ブル学院大学短期大学部)



ブル学院大学短期大学部秘書科(大阪府堺市)は1984年の設置以来、約3700人の卒業生を社会へ送り出し、今春で25期生を迎えた。本研究の目的は、本学秘書科卒業生のライフコースの把握、本学での学習・就職支援などが、どのように役立ったのか等をアンケート調査によって検討し、今後の短期大学におけるビジネス実務教育と大学の改革を考えることにある。今回は、卒業生のライフコースとライフイベントとの関係、働き方に対する考え、本学での学習・学生生活・就職支援への評価を報告した。

調査対象は、秘書科の全卒業生3,681人(1期～22期生、所在不明を除く)にアンケート調査を郵送法により実施し、477人からの回答を得て、記入不備4人を除く合計473人からのデータを分析対象とした(有効回答率12.9%)。平均年齢は32.1歳(SD=6.23)で、調査時期は2007年9月中旬からの約2週間であった。

その結果、(1)卒業後の進路は、9割以上が就職し、ライフコースでは継続型(初職・就業継続)が最も多く、その中で、正社員・正職員が多くを占めていた。(2)結婚や出産にかかわらず、未婚・既婚ともに就業継続への考えに差異はみられなかったが、既婚者は、結婚・育児等で一時的に家庭に入り、一段落してから再就職を希望する考え方が多く、未婚者は、出産を契機として家庭に入る方が良いとする考えが多かった。(3)未婚者は、「教員との交流」が卒業後に役立っていると評価し、既婚者は「接遇・マナー」「キーボーディング」等のビジネス実務能力や「英語力」「礼拝、チャペルアワー」を評価していた。(4)就職支援については、未婚者の方がコンピュータを使用した情報収集活動を評価していた。(注)本研究は2007年度ブル学院大学短期大学部研究奨励の助成を受けた。

キャリア教育としてのインターンシップの意義と課題研究
—「ふるさとインターンシップ」の試みと都道府県庁の受け入れ体制に関するアンケート調査について—

林美枝子(札幌国際大学) 椿 明美(札幌国際大学短期大学部)
武井昭也(札幌国際大学) 沢田 隆(札幌国際大学)

2004年以来、札幌国際大学で行われてきたインターンシップ制度の「ふるさとインターンシップ」は学生の帰省時期に郷里の自治体で行う就業体験である。地元でキャリアを築きたいと考えている学生の「還る力」を大学が支援する新たな試みである。インターンシップ・システムの整っていない自治体に、大学の側からインターンシップの受け入れを働きかけることで派遣が実現することも多い。



本発表は本学独自の行政系インターンシップに関して、これまでの実施状況と道外における受け入れ先への聞き取り調査を通して得られた取り組みの問題点を明らかにするものである。また「ふるさとインターンシップ」の実施継続にむけた課題や制度化への可能性、あるいはその一般化への方策を探ることを目的とした研究の報告である。

調査は、道内は巡視時に、道外は2007年夏期に全国7か所の自治体をまわって行った。調査方法は定性的な聞き取り調査である。

明らかになった課題は、行政の仕事はその場完結型の単純作業がほとんどで、学生に役立っているとは思えないという派遣先自体の自己評価の低さである。その一方、担当者は職務命令でその任にあたり、自らの業務の合間に学生の面倒を見ることになるため、担当者個人の負担は極めて重い。しかし、研修先で学生に伝えて欲しかったことは、地元住民の奉仕者としての責務の重さであり、学生のレポートからはそうした大学側の意図は十分に学生に伝わっており、この取り組みの意義は確信できている。課題への対策としては、大学と派遣先自治体とのコミュニケーションの充実が重要であること、大学から派遣先に取り組みの意義や目的、研修内容案を積極的に提示すべきであること、担当者の負担感を低減するツールを大学が作成し学生に持参、提携させる工夫の必要性などが考えられた。

持続可能な制度化を探る上で、調査結果と同様の課題の有無、対策の有効性に関して、全国の都道府県にアンケート調査を実施している。

アンケートデータに基づく教育技法および資質向上のための研究

—「企業が求める新入社員能力(社会人基礎力・資質)」および「企業が求めるビジネス実務教育」アンケート調査実施報告—

川口直子(愛知学院短期大学) 寺島雅隆(名古屋文化短期大学) 河野 篤(中部学院大学)
水口美知子(名古屋経済大学短期大学部) 平田祐子(高田短期大学)



本研究は、平成18年度より「FD観点から見た教員の教育技法と資質の向上」をテーマとする中部ブロック助成研究の継続である。大学全入時代を迎えた今、教育の現場では様々な問題が生じている。学生の興味や関心の多様化、学習意欲の低下、理解度の格差拡大、仕事に対する意識の変化など、従来の授業展開では学生の満足度および教育の達成度を得ることが困難となってきた。また、企業を取り巻く環境の急激な変動に伴い、雇用体制も正社員契約、派遣社員契約、パート採用など多様化してきている。これらの現状を認識したうえで、両者が教育に期待するもの、要求するものを可能な限り把握し、より良い教育の指針となるものを見出すことを目的とし、各アンケート調査を実施した。

第一段階は、学生意識アンケート調査。第二段階は、教員意識および教育方法アンケート調査。第三段階として企業アンケート調査を順次2回実施した。今回の発表では、企業アンケート調査の結果報告を行った。各概要は以下のとおりである。

第1回目「企業が求める新入社員の能力」として、選択方式20項目、『社会人基礎力』およびビジネスパーソンの資質・能力および自由記述式。239社よりの回答を得た。分析結果により、企業は総体的に業種に関係なく新入社員に対して社会人として一般要件とされる普遍的資質と能力を求めていることが再認識された。また、その望む資質レベルが基本的段階のものであることも明確となった。第2回目「企業が求めるビジネス実務教育」として、選択方式50項目および自由記述式とした。結果、企業が求めるものは、経済・社会など環境に関する知識以上に、一層の即戦力となる知識と技能を求めていることが如実となり、これは現在の雇用体制に大きく拠るところであると考えられる。

本研究の最終目標は、効果的な教授法、教授内容の開発である。アンケート調査結果をもとに、今後も考察・研究を重ね、カリキュラム・マニュアル・新テキストの作成を目指していく。

ワークショップ型ゼミナールで社会人基礎力を育成する試み—ミニコミ誌の作成を通して—

水口美知子(名古屋経済大学短期大学部)

本研究は、平成19年度現代GPに採択された「各種メディアを活用した社会人基礎力の育成」のテーマに添ってワークショップ型ゼミナールを実施、ミニコミ誌を作成する過程を通してどのような基礎力が習得できたかをアセスメントの結果で考察したものである。本学のGPの柱は、①ワークショップ型ゼミナールの実施②各種メディアを活用した情報発信③総合キャリアポートフォリオの作成と活用④社会人基礎力評価ツールの開発であるが、今回は、学生が主体的にゼミのテーマを設定し、学外セミナー(情報収集を目的に公共施設、会社等を訪問)の企画と実施、学内のプロジェクト(大学祭展示・模擬店、ゼミナール交流会)にチームとして参加し、マネジメント・サイクルを回してワークする過程で、本学短大生に不足している「前に踏み出す力」「考え抜く力」が習得できるように導いた。



以下は学生が主体的に企画・実施したことである。メディアは放送(地域FM番組制作「名古屋弁の魅力」とミニコミ誌を選択、ミニコミ誌のデザイン・タイトルは「ポテトチップス」、テーマは、「元氣な名古屋をもっと知る」、ページは16ページ、1000部の予算見積、ゼミ生の役割・作業の分担、コンテンツは、衣(ファッション)食(味噌文化)文化(名古屋弁)とした。

それぞれのメディア(新聞・放送・ミニコミ誌・ホームページ)の意義と魅力を各界の専門家から学び、実際に指導を受けながら作成することは、まさに学内でインターンシップを体験することであった。作品の完成が達成感や満足感を高めたことは確かであるが、学生の社会人基礎力測定のアセスメントを使ってミニコミ誌作成の前後で検査した結果、主体性、実行力、発信力が全般的高くなっている。今後は本学独自のコンピテンシー評価表を作成し、どのようなワークを通してどの能力を高めることができるか、また個々人の能力をどのように高めていくかを検討することが課題である。

基礎力成長のステップ

～対自己・対人基礎力から対課題基礎力へ～

見 館 好 隆(一橋大学院)

近年、企業は新卒採用において「コミュニケーション能力」「協調性」「主体性」など、その企業で働く上で必要な「基礎力」を明示するようになった。また、就職活動のみならず、キャリア教育や初年次教育においても育成対象になっており、さらに2007年9月に中央教育審議会より定義された「学士力(仮称)」にも含まれている。今後、基礎力の習得が大学教育の大きな一つの柱となることは間違いないであろう。



しかし、基礎力の習得・向上に関しては、それぞれの教育機関がその必要性を理解し、独自に開発・実施しているものの、その結果の検証に留まっている。特に獲得する基礎力の順序性に関する分析及び研究は見当たらない。よって今後、基礎力の習得・向上プログラムを策定する上において、基礎力獲得の順序性を提示することは、教育機関および学生自身にとって有意であると考えられる。

分析には、2006年7月から翌年1月に日本マクドナルドのアルバイト(クルー)に対し実施した基礎力を測定する質問紙のデータを用いた。結果、対人基礎力が平均よりも高いクルーは対自己基礎力が有意に高く(逆も同じ)、対課題基礎力が平均よりも高いクルーは、対自己基礎力及び対人基礎力が有意に高かった。なお、対人・対自己基礎力の順序性については有意な結果は見いだせなかった。

よって、①対人基礎力が高ければ、人とコミュニケーションする機会が増え、対自己基礎力もそれに比例して高まる。②逆に、対自己基礎力が高ければ、自らをコントロールすることで、対人基礎力も徐々に高まる。③対課題基礎力は、対人基礎力と対自己基礎力の両方を習得して初めて対課題基礎力は発揮される。以上の3点が示唆された。

就職活動はもちろん、進学においても対課題基礎力は必須である。よって「対自己」×「対人」→「対課題」の順序性を踏まえた初年次教育やキャリア教育、就職支援、そして個々の授業やプログラム開発が今後望まれる。

資格概念の整理ならびに 資格取得指導上の注意点

仁平 征次 (社団法人日本経営協会)



今日、免許、資格、検定、認定、称号等、資格の概念が混乱している。本来、資格に相当するのは免許と資格であり、ともにある業務を許されるあるいはある業務をする能力があると認めるものである。それに対し、検定は免許や資格の判定手段、認定は免許や資格を認めること、称号は免許や資格の名称であり、検定・認定・称号は本来免許や資格の一側面であるが独立した資格の一種ととらえられている。

国家資格の免許・資格には法令により、業務遂行の可否性・独占性から、完全独占、業務独占、必置、設置努力などの段階があり、名称の使用制限面でも完全独占、業務独占などの制約をとしその内容の権威と内容を保証する制度があるが、民間資格では名称を商標登録し名称独占と錯覚せしめるケースもある。

民間資格は、法令の規制はなく、信頼性があるものから無価値なものまで様々である。

検定・認定・称号は、母体たる免許や資格がなく検定・認定・称号だけが資格の如く独立している場合は、本来の免許・資格とは全く異なることを認識せねばならない。免許から称号までを資格とし、国家資格、公的資格、民間資格と類型化されるが、この分類は、資格紹介ガイドブックを刊行する出版社により基準があいまいであり、同じ資格でも、学校図書館司書教諭が国家資格の場合と公的資格に分類する場合など不統一の例が多数ある。

資格取得・保有の意義も、資格保有者以外にも、資格発行者、採用者・資格取得教育指導者など資格に関連する様々な対象者がおり、資格本来の意義から教育的意義まで様々な側面がある。

ビジネス実務教育の現場の資格取得教育指導者は、資格の概念を整理し把握した上で、資格に関する様々な側面を知り、直接指導する資格に関して主催者の一方の情報だけでなく社会的意義、信頼性、有効性なども研究する必要がある。

わが国における医療秘書職の実態調査 —研究者を対象とした全国調査を中心に—

植松 章子・田中 伸代・田村 久美・山本 智子
今林 宏典・清水 昌美・島名 正英・中村 健壽 (川崎医療福祉大学)

医療秘書の現状を把握し、その結果を医療秘書教育へ反映させることを目的に、医療秘書職の実態調査およびインタビュー調査を実施した。研究者として「医学部教授」、病院管理者として「100床以上の病院長」を調査対象とした。

本調査は「医療秘書は医師の秘書である」と定義した上で実施した。質問内容は「医療秘書職の勤務実態」「業務内容」「望まれる適性・資質」「望まれる知識・技能・資格など」「今後の医療秘書職」などの項目である。本大会では「研究者の秘書」について報告した。分析は「臨床または非臨床(診療等への関わりの有無)」「教授秘書と医局秘書(上司と秘書の構成人数)」の視点から行った。

「医療秘書職あり」は64%、「医療秘書職なし」が36%であった。「あり」の場合、教授秘書は一般的な秘書業務の他、研究・教育に関する業務を頻繁に行っており、医局秘書は、これらの他に研究費などの会計処理を行っていた。両者ともに、IT活用能力・ワープロ・表計算・一般的な教養は職に就く時点から必要とされ、その後もスキルアップをして欲しいという結果が出た。

また、医療秘書職の有無に関わらず「望まれる適性・資質」は共通しており、几帳面さ・対人関係力・注意力・時間管理能力などが強く望まれた。「今後の医療秘書職」については、「変化する」が48%、「変化しない」が12%、「分からない」が36%であった。変化する理由は「IT化によるデータマネジメント力、国際化による語学力が必須となると考えられるため」、変化しない理由は「医学部の体制や研究室のあり方は変化するとは考えにくい」などがあげられた。

さらに、「医療秘書職がない理由」として、雇用するための予算不足が大きな要因であることが明らかとなった。また、診療の場では医療秘書職の業務を「他部署の職員が兼務」していることも特徴的であった。

この調査結果を、医療秘書を取り巻く環境変化に対応した教育の充実に活かしたい。



Webアクセシビリティを題材とした コミュニケーション能力の育成

梅村 信夫 (名古屋学芸大学短期大学部) 久保田 早紀 (高浜市立港小学校)



本研究では、より多くの読み手に情報を提供できる「Webページづくり」を通じ、コミュニケーション能力(感情・意味を互いに理解しあう能力)を育成する単元:Webページ・コミュニケーション(WPC)の開発を目的とした。

WPCは、2007年度開講科目「パソコンコミュニケーション」の1単元であり、[90分×5回+20分×1回]の授業から成る。受講生は、ビジネス実務を専攻する2007年度入学の短大女子1年次生46名であり、全員がMOS(Microsoft Office Specialist) Word 2003を取得しているが、同等のスキルを有していた。

実践内容を評価するため、4段階評定および自由記述形式の質問項目を含む「意識変容に関するアンケート調査」を単元終了後に実施した。4項目:「Webページ作成経験」「アクセシビリティに関する知識」「音声読み上げブラウザの存在」「人の気持ちを考え行動できるか否か」に関する回答から、対象学生は特徴の異なる3つのクラスターに分類できた。

分析の結果、「Webアクセシビリティの学習意義」に対する評定値は全体として高く良好であったが、「Webページの作成経験はあるが、人の気持ちを考えて行動できない」と自己評価するクラスター(8名を含む)でその値が低かった。

自由記述の分析には、ジャストシステムのTRUSTIA/R.2を用いた。同ソフトを用いて語の出現頻度を求めた結果、「人」が最も多くみられ、46文書中に25回出現していた。これは、学生が「相手」を意識するに至った結果と考える。このように「ヒトのかかわり」を示唆する名詞句が高頻度で出現したが、前出「人の気持ちを考え行動できない」クラスターでは頻度が低かった。

今後は、1. 「人の気持ちを考慮できない」学生に対する、教材・技法の創意工夫、2. コミュニケーション能力の客観的評価手法確立の2点を課題として、プログラムの改善に取り組む必要があろう。

授業満足度を高めるための 授業運営

荒谷 真由美 (川崎医療福祉大学) 坂本 圭 (川崎医療福祉大学) 平田 智子 (川崎医療福祉大学)



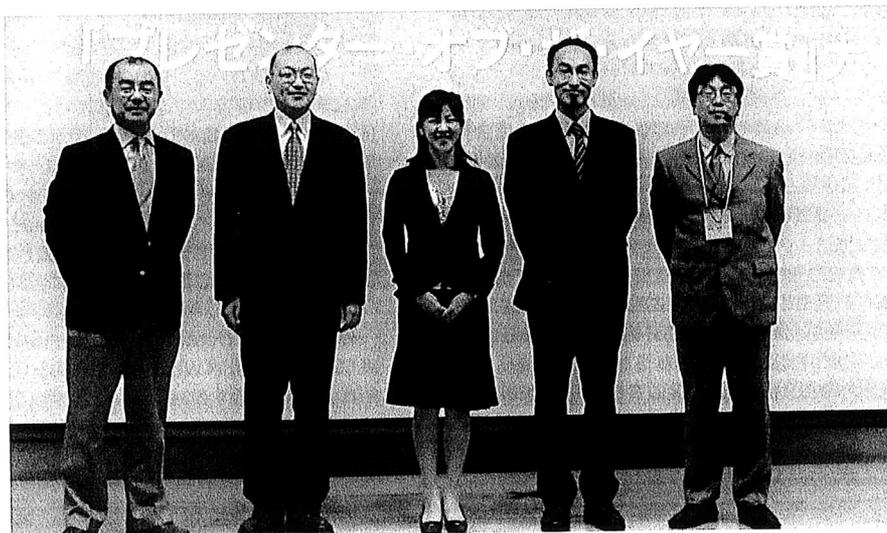
今回の発表は、2005年度川崎医療福祉大学の研究助成を受けて、2006年に実施した授業評価に関するアンケート調査の分析結果を検証するための取り組みという位置づけで行っている。

上記研究では、学生が授業を評価するときに影響を及ぼす要因として、①教員の授業態度、②学習意欲と効果という2つの因子が、また、教員が自己評価をするときに影響を及ぼす要因として、①理解向上のための工夫、②教育効果、③授業参加を促す指導という3つの因子が抽出された。さらに、「授業満足度」が高い学生と「授業目標達成の程度」が高い教員は、これらの因子を強くもっていることが明らかになった。加えて、学生は、必ずしも講義が易いから授業を評価しているのではないこと、「講義レベル」が高いと感じている教員は、積極的に学生に対して授業参加を促していることが窺えた。

その結果、学生の満足度を高める授業を効果的に行うには、分かりやすさを心がけ、学生に不公平感を持たせないなど教員自身の態度を向上させ、さらに、学生自身にも動機付けを行って、学習意欲や効果が高まるように工夫することが必要であると考えた。

そこで、2008年度春学期開講の荒谷の「プレゼンテーション演習」と坂本の「社会保障論」において次の点を試みることにした。まず、視聴覚教材であるスライドと配布資料を工夫した。次に、初回の授業で簡単なアンケート調査を実施した。この目的は、①学生に自分の現状を認識させ、教員も学生の現状を知る、②受講の目標を立て、意欲的に取り組ませる、③教員の授業の進め方について学生に評価させ、今後の授業運営に役立てる、の3つである。さらに、授業の最終回では、学生の受講の成果と授業全体をふりかえっての詳細なアンケート調査を行う予定である。なお、この調査用紙では、初回と最終回を照合し、なおかつ正直な回答を得るために、学生の本来ではなく、識別ネームの記名式とした。

第5回「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」大会を開催



全国大会第2日目に、第5回「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」大会が開催されました。本年度の発表課題「私の教授法とその効果」に、5名の先生方がプレゼンテーションに臨まれ、寺島雅隆先生(中部ブロック/名古屋文化短期大学)が優秀賞を受賞されました。

また、宮田篤先生(関東・東北ブロック/青森中央短期大学)に会長特別賞、垣東弘一先生(近畿ブロック/園田学園女子大学短期大学部)、立花和香先生(中国・四国ブロック/安田女子短期大学)、丹治和典先生(北海道ブロック/札幌国際大学)に奨励賞がそれぞれ授与されました。

プレゼンテーションの要旨は次のとおりです。

優 秀 賞

私の教授法とその効果

ー短大生によるアクセサリーショップ経営ー

寺 島 雅 隆 (名古屋文化短期大学)



ビジネスデザインコースでは、名古屋市の「伏見地下街」にアクセサリーショップ「PINKCAT」を出店するという実践的授業を行ってきた。PINKCATは学生が零から立ち上げた店舗で、命名も含め学生自身によってされた。このような実践的授業に至った経緯は教授者自身が学生の勉学意欲低下をどう克服すべきかを模索したことに始まる。その克服法を「好きなビジネスに主体的に携わらせ、地域社会と連動すること」に求め、伏見地下街の小池理事長との出会いによってそれは実現した。伏見地下街は50年の歴史を持つ商店街であるが、空き店舗が目立ち、衰退する商店街の一つであるといえる。その活性化のために短大が参画し、野中郁次郎氏のSECIモデルを理論の柱とし、下記のような手法で授業を進めた。

1) まずは学生自身の考えでやってみる 2) 失敗から学ばせる 3) どうしたらいいか知恵を絞らせる 4) 実践を通して学びを深める。その売上結果は半期の授業において仕入4万円に対し、8万円であった。教育的効果については、以下に要約される。

1) 挨拶と連絡およびコミュニケーションの大切さを実感した。 2) 商売の大変さと面白さを学んだ。 3) 若い客層が増えた事による商店街の活性化に寄与した。その後、平成19年5月に卒業生が個人事業主となり本格的に店をスタートさせていく。その結果、店舗は教育の現場となり、卒業生が学生指導者として地域連携が行なわれていくこととなった。

会長特別賞

ビジネス標語作成を活用した相互学習授業



宮田 篤(青森中央短期大学)

一通り「秘書実務」「ビジネス実務」等を学習した受講者の総合演習として、ビジネス標語を作成し、発表しながら相互評価・学習する授業を紹介した。標語という形式は親しみ易いだけでなく、限られた時間で完成～発表～評価まで完了できるので、達成感を得やすい。

紹介の構成は、①[動機・前提]なぜこの授業を行うのか、②[手法・展開]どのようにこの授業を進めるのか、③[効果・改善]この授業で期待できることは何か、の3段階で行った。

紹介した授業は90分×2コマであり、1コマ目は教員主導による段取り説明中心、2コマ目は学生同士の発表・評価が中心である。互いに交換した評価カードを自己評価と合わせて一覧で見られる仕組みと、学生のふり返りも紹介した。

一般的に学生にプレゼンテーションをさせると、丸暗記か原稿の棒読みが目立ち、小声で表情も暗い。しかし彼らは、友だち同士のおしゃべりなら何時間でも生き生きと話し続ける。コミュニケーション能力はあるが、クラッチがつかない。このクラッチをつなげ、知的好奇心を満たすことが出来れば、参加型授業は動き出す。

学生のふり返りとして、発表方法の改善はもちろんだが、聴衆としてどう他者の話を聞くべきかという意見が目立った。発表者となって初めて聴く側の視点に気づくという点は、「相互」学習の効果として重要であろう。さらにその後の成長・効果が見られるような課題・手法・仕組みを検討していきたい。

奨励賞

個の学びを伸長するブレンド型教授法—そのだインターネットキャンパスを利用して—



垣東 弘一(園田学園女子大学短期大学部)

私が担当する応用情報処理Ⅱは、短期大学部生活文化学科情報メディアコース1年生を対象にした授業科目で、本学開発のLMS「そのだインターネットキャンパス」を利用している。この授業の目的は3点ある。第1に自己学習・協調学習を行うことで学習者と教員・学習者同士がコミュニケーションを図りながらの学びを実践していくという点、第2にプログラミング言語に関するユニット教材の学習をとおして問題解決力を育成するという点、第3にビジネスアプリケーションに関するユニット教材の学習をとおして技能習得とその実践力を育成するという点にある。この授業での教員の役割は、興味・関心喚起機能、疑問解決支援機能、メンター(学習支援)機能、評価機能があり、LMSをとおして教員が学生を指導しているという関係がある。

この授業の特徴は、学生のそれぞれのベースで学習できるe-learning形式を利用していること、対面授業による学習者へのきめ細やかな指導があげられる。このことにより、学習者は自己学習力やコミュニケーション力・問題解決力・情報処理力を身につけさせることが可能となる。またこの学習により、学生の自己学習度は授業開始時と比べ終了時には上昇し、他人に依存した学びから、自らつかみとる学びに学習意識の変化があることを確認した。また、授業評価は学生満足度を含む全項目で全科目平均よりも良好な結果が得られている。

奨励賞



学生の主体性を尊重したプロジェクト取り組み事例-「秘書科マナー憲章」の選定、公表に至るまで

立花 知香(安田女子短期大学)

本事例報告は、昨年度後期に、秘書科全体で取り組んだマナー向上を推進する活動の一部の紹介であった。

筆者は科内においてマナー指導を含む授業を多く担当しており、学生のそれらの授業に対する姿勢は熱心であると感じる。しかし、状況や相手との関係性で刻々と変化させなくてはならないマナーを身につけるためには授業を受けているだけでは当然足りない。そこで、どうするか。あることをきっかけに学生に課題を投げかけ、その後の展開を追ってみた。科内の先生方に協力をあおぎ、クラス内での討論の時間、全クラス合同のプレゼンテーションの時間を確保し、学生自らの発案でマナー向上にむけて「秘書科憲章」を作成するにいたった。プロジェクトを進行する主体はあくまでも学生であるが、活動を適宜サポートする教職員のかかわり方も重要である。これまでの教員主導で展開されるマナー順守の啓発運動に比べて、学生主体で動き出したプロジェクトは、少なくとも教員からの「やらされている」感は薄く自発的な行動を引き起こしやすい。また、モチベーションも維持しやすいのではないかと考える。本発表では「秘書科マナー憲章」の採択から公表にいたるまでのその過程を紹介する。

奨励賞

対人サービス場面における実務能力の育成



丹治 和典(札幌国際大学)

「対人サービス場面における実務能力の育成」というテーマで、昨年度後期に担当しました「サービスの心理学」という講義の展開方法について紹介しました。

「対人サービス場面における実務能力」の基本は、「笑顔とあいさつ」です。これらの行為を「意図しているか否かにかかわらず生じるもの」として、つまり「状況に埋め込まれたもの」と位置づけるところに実務能力としての特徴とその育成のむずかしさがあります。「対人サービス場面における実務能力の育成」という問題に関して、「わかっているができない」ではなく「(とにかく)する」方向に導き、身につくまで意識して頑張ること、そして、「小さな実践」の積み重ねが「大きな成果」に結びつくという確信を持つことが重要であると考えます。

「サービスの心理学」の授業では、サービスを「人間関係をつくる」という視点で捉え、よりよいサービスの創出を目指すことに重点を置きました。この授業ではワークシートを使用しましたが、特徴的なのは毎週もとめた実践報告(＜来週の課題＞と＜今週の成果＞)です。こうした実践報告の背景には、相互主体性と自己リーダーシップという考えがありました。なお、授業の最後に「北海道のサービスを一流にするための具体的な提案」を課題としました。

2008年度総会 11の議案を可決承認

日本ビジネス実務学会の2008年度総会が6月7日、九州共立大学で開催されました。
総会は福井 有会長を議長として議事進行され、以下の議事について審議及び報告が行われました。

1. 2007年度事業報告について

- (1) 重点目標結果
- (2) 事業概況
 - ① 会議
 - (1) 総会／2007年度総会[2007年6月2日(北海道)]
 - (2) 理事会／第51回理事会[2007年6月1日(北海道)]
第52回理事会[2007年8月19日(東京都)]
常任理事会[2007年6月1日(北海道)]
常任理事会[2007年6月3日(北海道)]
常任理事会[2007年8月18日(東京都)]
常任理事会[2008年3月23日(東京都)]
 - (3) 評議員会／第15回評議員会[2007年8月19日(東京都)]
 - ② 委員会／下記(3)のとおり
- (3) 委員会活動
 - (1) 総務・企画委員会／2007年6月1日(北海道)、6月3日(北海道)／
8月18日(東京都)、2008年3月23日(東京都)
・次年度事業計画の素案作成
・新規事業の企画案作成と実施支援等
 - (2) 研究推進委員会／2007年6月1日(北海道)、12月16日(東京都)
／2007年3月23日(東京都)
・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(編集委員会と協働)
・「プレゼンター・オブ・ザ・イヤー賞」の実施
 - (3) 編集委員会／2007年12月15-16日(東京都)
・「ビジネス実務論集26号」の編集及び審査方針の検討
・投稿論文の募集及び取りまとめ
・論文査読者の選定及び依頼
・「ビジネス実務論集26号」の発刊及び送付
・「日本ビジネス実務学会賞」の選定(研究推進委員会と協働)
 - (4) セミナー委員会／2007年8月18日(東京都)
・2007年度セミナー実施報告
・2008年度セミナー実施計画
・新規セミナーの検討
 - (5) 広報委員会／2007年8月18日(東京都)
・学界報No.47、No.48の発行
・会員募集方法及び対象の検討
 - (6) ブロックリーダー連絡会／2007年6月1日(北海道)
・2006年度ブロック活動及び収支報告
 - (7) 学会賞選考委員会／2007年12月16日(東京都)

- (4) 研究推進
 - (1) ブロック研究会／
北海道ブロック[2007年12月22日(土)・2008年2月23日(土)]
関東・東北ブロック[2008年2月17日(日)]
中部ブロック[2008年3月20日(土)・21日(日)]
近畿ブロック[2008年2月16日(土)]
中国・四国ブロック[2007年9月8日(土)・9日(日)]
九州・沖縄ブロック[2007年9月7日(金)・2008年2月16日(土)]
 - (2) 全国大会／第26回全国大会[2007年6月2・3日(北海道札幌市「かでる2・7」(132名参加)]
- (5) 刊行物発刊
「ビジネス実務論集 No.26」(2008年3月発行) 「会報 No.47」
(2007年10月発行) 「会報 No.48」(2008年4月発行)
- (6) 研究助成
教授法研究助成1件、JAUCB受託研究1件
- (7) 教育指導法セミナー
プレゼンテーション(基礎編)[2007年9月3・4日(自由が丘産能短期大学)]

2. 会員の動向について(下表参照)

年月日(現在)	正会員数(人)				計	賛助会員数		合計
	名誉会員	正会員	研究会員	学生会員		機関数	口数	
1981/5/1	-	226	8	-	234	44	51	285
2004/5/29	-	566	-	-	566	21	21	587
2005/6/1	-	539	-	-	539	20	20	559
2006/5/22	-	510	-	10	520	18	18	538
2007/5/19	-	494	-	12	515	17	17	534
2008/5/1	9	494	-	11	514	17	17	531

3. 2007年度収支決算について(15頁参照)

4. 2008年度活動方針と重点目標について(2頁参照)

5. 2008年度事業計画について

- (1) 役員会、評議員会、各種委員会開催
- (2) ブロック研究会開催
- (3) 刊行物発行
・会報(2008年9月、2009年3月) ・論集(2009年3月)
- (4) 研究助成
・教授法研究助成／関東・東北ブロック「初年次導入教育の教授法研究」
・JAUCB受託研究助成／『新しい時代の秘書ビジネス実務』(『新しい時代の秘書ビジネス論』の演習編テキスト執筆)
- (5) 教育指導法セミナー
プレゼンテーション(基礎編)[2008年9月2・3日(自由が丘産能短期大学)]

6. 2008年度予算について(15頁参照)

7. 第28回(2009年度)全国大会について(16頁参照)



第27回全国大会実行委員の先生方

●2007年度収支決算書 (2007年5月1日～2008年4月30日)

収入の部 (単位 円)(△は予算超を示す)

大科目	中科目	予算	決算	差異
基本財産運用収入		(7,278)	(27,564)	(△ 20,286)
	基本財産利息収入	7,278	27,564	△ 20,286
会費収入		(4,497,400)	(4,561,000)	(△ 63,600)
	正会員会費収入(8000円)	3,385,200	3,464,000	△ 78,800
	正会員会費収入(5000円)	228,000	214,000	14,000
	学生会員会費収入	34,200	33,000	1,200
	賛助会員会費収入	850,000	850,000	0
事業収入		(3,210,000)	(1,735,000)	(1,475,000)
	セミナー収入	2,190,000	675,000	1,515,000
	受託調査収入	1,000,000	1,000,000	0
	学会誌等販売収	20,000	60,000	△ 40,000
助成金収入		(500,000)	(500,000)	(0)
	経常費協力金	500,000	500,000	0
雑収入		(531,500)	(798,816)	(△ 267,316)
	受取利息	1,500	5,646	△ 4,146
	全国大会貸付返戻金	500,000	500,000	0
	全国大会余剰金	0	281,364	△ 281,364
	教授法研究費余剰金	30,000	0	30,000
	その他の収入	0	11,806	△ 11,806
当期収入合計(A)		(8,746,178)	(7,622,380)	(1,123,798)
前期繰越額(B)		2,983,117	2,983,117	0
収入の部合計(C)		11,729,295	10,605,497	1,123,798

支出の部 (単位 円)(△は予算超を示す)

大科目	中科目	予算	決算	差異
事業費		(5,369,600)	(4,458,134)	(911,466)
	大会関連費	50,000	50,000	0
	大会貸付金	500,000	500,000	0
	セミナー開催費	1,100,000	412,163	687,837
	論集発行費	950,000	939,120	10,880
	セミナー開発費	200,000	0	200,000
	学会賞賞金	0	0	0
	プレゼン賞開催費	110,000	110,000	0
	ブロック研究会補助金	909,600	918,000	△ 8,400
	教授法研究助成金	500,000	500,000	0
	受託調査研究費	1,050,000	1,028,851	21,149
事務管理費		(4,130,000)	(3,478,867)	(651,133)
	広報費	450,000	373,735	76,265
	会議費	260,000	258,512	1,488
	旅費交通費	1,800,000	1,725,480	74,520
	人件費	800,000	354,890	445,110
	通信費	360,000	325,900	34,100
	印刷費	200,000	119,995	80,005
	消耗品	50,000	69,750	△ 19,750
	事務局移転費	80,000	79,166	834
	雑費	130,000	171,439	△ 41,439
予備費		(2,229,695)	(0)	(2,229,695)
	予備費	2,229,695	0	2,229,695
当期支出合計(D)		(11,729,295)	(7,937,001)	(3,792,294)
当期収支差額(A)-(D)		△ 2,983,117	△ 314,621	△ 2,668,496
次期繰越額(E)=(C)-(D)		(0)	(2,668,496)	(△ 2,668,496)
支出の部合計(D)+(E)		11,729,295	10,605,497	1,123,798

●2007年度貸借対照表 (2008年4月30日現在)

I資産の部

科目	前年度末	本年度末	増減
固定資産	(10,000,000)	(10,000,000)	(0)
基本財産積立預金	5,000,000	5,000,000	0
研究推進準備預金	5,000,000	5,000,000	0
流動資産	(2,983,117)	(3,810,301)	(827,184)
現金	87,976	515,926	427,950
預金	2,895,141	3,294,375	399,234
資産の部合計	12,983,117	13,810,301	827,184

II負債の部

科目	前年度末	本年度末	増減
流動負債	(0)	(1,141,805)	1,141,805
未払金	0	1,141,805	1,141,805
固定負債	(0)	(0)	(0)
負債の部合計	0	1,141,805	1,141,805

III正味財産の部

科目	前年度末	本年度末	増減
基本金	5,000,000	5,000,000	0
研究推進準備金	5,000,000	5,000,000	0
翌年度繰越金	2,983,117	2,668,496	△ 314,621
正味財産の部合計	12,983,117	12,668,496	△ 314,621
科目	前年度末	本年度末	増減
負債および正味財産合計	12,983,117	13,810,301	827,184

●2008年度収支予算書 (2008年5月1日～2009年4月30日)

収入の部 (単位 円)(△は予算超を示す)

大科目	中科目	決算(2007年度)	予算
基本財産運用収入		(27,564)	(27,000)
	基本財産利息収入	27,564	27,000
会費収入		(4,561,000)	(4,932,000)
	正会員会費収入(8000円)	3,464,000	3,720,000
	正会員会費収入(5000円)	214,000	220,000
	学生会員会費収入	33,000	42,000
	賛助会員会費収入	850,000	950,000
事業収入		(1,735,000)	(1,960,000)
	セミナー収入	675,000	900,000
	受託調査収入	1,000,000	1,000,000
	学会誌等販売収入	60,000	60,000
助成金収入		(500,000)	(500,000)
	経常費協力金	500,000	500,000
雑収入		(798,816)	(514,000)
	受取利息	5,646	4,000
	全国大会貸付返戻金	500,000	500,000
	全国大会余剰金	281,364	0
	教授法研究費余剰金	0	0
	その他の収入	11,806	10,000
当期収入合計(A)		(7,622,380)	(7,933,000)
前期繰越額(B)		2,983,117	2,668,496
収入の部合計(C)		10,605,497	10,601,496

支出の部 (単位 円)(△は予算超を示す)

大科目	中科目	決算(2007年度)	予算
事業費		(4,458,134)	(4,501,200)
	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	412,163	450,000
	論集発行費	939,120	900,000
	セミナー開発費	0	100,000
	学会賞賞金	0	0
	プレゼン賞開催費	110,000	40,000
	ブロック研究会補助金	918,000	961,200
	教授法研究助成金	500,000	500,000
	受託調査研究費	1,028,851	1,000,000
事務管理費		(3,478,867)	(3,431,800)
	広報費	373,735	640,000
	会議費	258,512	240,000
	旅費交通費	1,725,480	1,600,000
	人件費	354,890	350,000
	通信費	325,900	290,000
	印刷費	119,995	110,000
	消耗品	69,750	50,000
	事務局移転費	79,166	0
	雑費	171,439	151,800
予備費		(0)	(2,668,496)
	予備費	0	2,668,496
当期支出合計(D)		(7,937,001)	(10,601,496)
当期収支差額(A)-(D)		△ 314,621	△ 2,668,496
次期繰越額(E)=(C)-(D)		(2,668,496)	(0)
支出の部合計(D)+(E)		10,605,497	10,601,496

2008年度新入会員(正会員・学生会員)

(2008年5月1日～8月31日) ※50音順・敬称略

石井 成美〔中京短期大学〕

伊勢坊 綾〔一橋大学大学院(学生)〕

上野 真由美〔名古屋学芸大学短期大学部〕

斎藤 和幸〔信州短期大学〕

菅井 郁〔自由が丘産能短期大学〕

中津川 智美〔浜松大学〕

西 ひとみ〔株式会社HRC24〕

西村 この実〔株式会社ラ・デタント〕

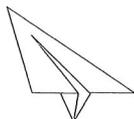
樋口 勝一〔神戸海星女子学院大学〕

事務局からの お・知・ら・せ



■ 新入会員を募集しています。

大学・短期大学・専修学校・高等学校等において、効果的な教育技法をもってビジネス実務教育を行うことに関心のある方、学生・生徒の就職をはじめ、キャリア設計の支援に携わっておられる方、さらにキャリア支援の方法を研究しておられる方等に、ぜひ入会をおすすめください。



■ ホームページにコミュニティ機能を追加します。

学会ホームページにコミュニティ機能が追加されました。このコミュニティは、フォーラムと呼ばれ、会員同士のコミュニケーションが積極的に図れるようにと、設けられました。

フォーラムの閲覧及び書き込みは会員のみとなっています。積極的にご活用ください。なお、フォーラムの活用方法は、別紙添付の「日本ビジネス実務学会ホームページフォーラムについて」をご覧ください。

不適切な表現がある場合は、管理者が削除することがあります。

第28回(2009年度)総会・全国大会のご案内

次のとおり開催されます。詳しくは、2009年1月下旬にご案内します。

(1)開催ブロック：中部ブロック

(2)会場：名古屋国際会議場

(3)日程：2009年6月6日(土)・7日(日)

(4)テーマ：「ビジネス実務教育と人材育成—自立性を高めるための教育プログラムの開発—」