

日本ビジネス実務学会 会報 83 号

Bulletin of the Japan Society of Applied Business Studies, No. 83

発行日／2025 年 9 月 30 日発行

編集／日本ビジネス実務学会（広報委員会）

事務局／〒164-8678 東京都中野区本町 2-9-5 東京工芸大学内

URL: <http://www.jsabs.gr.jp>

《第 44 回全国大会（東京都）詳細号》

会長あいさつ

「温故知新一ゼロからは何も生み出せないのでー」

会長 大島 武（東京工芸大学）



本学会の会員は、高等教育機関で教鞭をとられている方が多いかと思います。そこで質問です。

「授業アンケートの自由記述欄に『昔話が多い』って書かれたことがありますか？」

私にはあります。ただ一度だけですが、今でも鮮明に覚えているのでそれなりにショックだったのでしょう。企業から転身して短大講師 3 年目くらいの頃のことでした。ビジネス第一線のエピソードを生々しく伝えているつもりが、学生にとっては昔話（ないしは先生の自慢話）でしかなかった、という何とも笑えない話です。会長として学会の歴史や、過去の大会の雰囲気などを皆様にお話することもあります。たんなる昔話になっていないか、今さらながら少し心配になってきました…。

さて、前置きが長くなりましたが、第 44 回全国大会お疲れさまでした。ビジネス実務を深く考える充実したプログラムで、参加者アンケートも大変好評でした。実行委員長の坪井先生はじめ委員の先生方、会場校となった目白大学・目白大学短期大学の皆様のご尽力に心より厚く御礼申し上げます。

大会中に開催された総会では、会員の皆様に自由に発言をして頂くフリーディスカッションの機会を

設けました。これまでにはなかった試みで、ご意見が全く出なかったらとの危惧もありましたが、活発な議論の機会となり良かったです。

とくに前会長米本倉基先生、前々会長椿明美先生から愛情溢れる叱咤激励と建設的なご意見を頂いたのは、本当にありがたいことでした。両先生が会長時代に発揮された卓越したリーダーシップ、諸改革の実現を思い出し、自分の貢献の少なさを痛感した次第です。冒頭の話とも絡みますが、過去の良かったところに思いをいたしつつ、未来志向で物事に当たることの大切さを感じる機会にもなりました。

故きを温ねて新しきを知る

以って師と為るべし

以前、やや近い文脈で不易流行を挙げましたが、「温故知新」は改めて取り上げるのが気恥ずかしいくらいの広く知られた言葉ではあります。

ただ、まさに AI がそうですが、ゼロからは何事も始まりません。今回の両元会長のお言葉に感銘を受け、過去にお世話になった先輩方のお話をもっと伺いたいという気持ちになりました。

もちろん、最近入会された方々のフレッシュなご意見もいつでも大歓迎です。

CONTENTS

会長あいさつ	1
全国大会を終えて（大会実行委員長・事務局長あいさつ）	2
第 44 回全国大会プログラム・特別講演・パネルディスカッション・学会奨励賞受賞報告	3-7
口頭発表概要	8-10
2024 年度総会報告	11-12
2024 年度決算報告・2025 年度予算	13
役員体制・新入会員紹介・事務局連絡・第 45 回全国大会案内	14

大会実行委員長あいさつ
「第 44 回全国大会を終えて」
実行委員長 坪井 明彦（高崎経済大学）



第 44 回全国大会は、関東・東北ブロックが担当し、5 月 31 日（土）6 月 1 日（日）の 2 日間にわたり、東京都新宿区の目白大学・目白大学短期大学部で開催いたしました。

今回の統一テーマは、「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」といたしました。今までの統一テーマは、当

学会の研究対象領域の中でも、大学・短大の教員にとって皆様が取り組んでいる「ビジネス実務教育」の方、あるいは「ビジネス実務研究」の中でも「ビジネス実務環境」に焦点を合わせたテーマが多かったと思います。今回は、「ビジネス実務研究」の中でも「人材育成と能力開発」の方に焦点を合わせました。1 日目の講演でも、学会としての研究対象領域の 1 つ、「人材育成と能力開発：組織においてどのような人材育成・能力開発が行われているかを明らかにし、「働く個人の能力向上」に貢献する研究」をそのまま、「人材育成と能力開発—組織においてどのような人材育成・能力開発が行われているか—」と題して、日本マンパワー会長の田中様に講演いただきました。

また、2 日目のパネルディスカッションでも、統一テーマをそのままのタイトルとして、3 社の人事担当者、各社の若いビジネスパーソンの人材育成の取り組みに対して、お話を伺いました。

当学会がビジネス実務研究・教育の目的として掲げている「働く個人の能力向上に役立ち、ビジネス現場の活性化に寄与する」という目的を考えたときに、この領域の研究の活性化が不可欠なのではないかと考え、統一テーマを設定しました。

運営面では、今回、この会場で開催された全国大会以来、学会としては 6 年ぶりに懇親会を開催することにいたしました。大会の参加者数は事前申し込みが 70 名ほどで多くはないのですが、懇親会は 48 名と高い参加率となりました。久しぶりに懇親の場で交流を深めていただけたと思います。

最後に、会場を提供いただいた目白大学・目白大学短期大学部様、また、目白大学・目白大学短期大学部の皆様にも、この紙面をお借りして改めてお礼を申し上げます。受付や昼食手配、懇親会を含めて、会場の準備に関することは任せきりにしております。本当ににお世話になりました。ありがとうございます。

今回の大会運営に関しては、今後も見据えて、できるだけ実行委員会の負担を減らすという目的をもって取り組みました。もしかしたら今までと比べて至らない点もあるかもしれませんが、ご容赦いただければ幸いです。

大会事務局長より
「関東・東北ブロックからの大会御礼」
事務局長 上岡史郎（目白大学短期大学部）



このたびは、第 44 回全国大会（関東・東北ブロック開催）にご参加いただき、誠にありがとうございました。今大会も、多くの会員の皆様のご支援に支えられ、全日程を無事に終えることができました。

関東・東北ブロックは、地理的に広範囲に会員が所属しているため、準備段階では主にオンラインでの打ち合わせを重ね、実際に顔を合わせるの大会当日という状況での運営となりました。しかしながら、実行委員長・坪井明彦先生（高崎経済大学）のもと、関東・東北ブロックの実行委員の先生方が各自の役割を的確に果たしてくださったおかげで、円滑に大会を迎えることができました。大会運営にご協力くださいましたすべての皆様に、心より感謝申し上げます。

関東・東北ブロックでの全国大会開催は、2019 年 6 月に目白大学・目白大学短期大学部で実施して以来、7 年ぶりとなり、今大会には、70 名を超える多くの方々にご参加いただきました。また、アルコールを含む飲食を伴う懇親会も、前回大会以来 7 年ぶりの開催とな

り、48 名の方にご参加いただきました。懇親会では、参加者同士が積極的に情報交換を行う姿が印象的であり、対面での交流の貴重さを改めて実感いたしました。ご参加いただいた皆様に、改めて深く御礼申し上げます。

今大会では、統一テーマとして「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」を掲げ、1 日目の基調講演では、株式会社日本マンパワー 代表取締役会長・田中稔哉氏より、貴重なご講演を賜り、また、午後の研究発表では、12 件の口頭発表が行われ、各発表を通して多角的な学びを得る機会となりました。

2 日目のパネルディスカッションでは、同テーマのもと、株式会社レリアン 人事・総務部 部長・飯野誠氏、フランスベッド株式会社 人事部 人材開発室 人材開発課 課長・細江雄介氏、株式会社南西楽園リゾート 東京人事総務部 部長・坂本正樹氏をお招きし、各企業における人材育成の取り組みと課題についてご発表いただきました。その後、コーディネーターを務めた坪井明彦先生の進行のもと、活発な意見交換が行われ、実務と教育の接点に関する貴重な知見が共有されました。

大会プログラム

【1日目】5月31日（土）			
時刻	プログラム		会場
9:30～10:00	受付 クローク[10305]		10号館9階
10:00～10:10	開会宣言・大会実行委員長挨拶・日程説明等		10901教室
10:10～10:20	ウェルカムスピーチ		同上
10:20～10:50	日本ビジネス実務学会総会（前半）		同上
10:50～11:00	休憩		同上
11:00～12:30	特別講演 「人材育成と能力開発—組織においてどのような人材育成・能力開発が行われているか—」 講師：株式会社日本マンパワー 代表取締役会長 田中 稔哉氏		同上
12:30～13:40	昼食休憩 弁当配布 [9階エレベーター先] 出版社展示開始 [9階エントランス] 理事会 [10302]		10901教室
13:40～14:10	日本ビジネス実務学会総会（後半）		10901教室
研究発表			
	A会場（10300教室）	B会場（10301教室）	C会場（10303教室）
座長	河合 晋 （岐阜協立大学）	手嶋慎介 （愛知東邦大学）	湯口恭子 （近畿大学）
14:20～14:50	◎国際秘書教育によるグローバル人材の育成—キャリア教育の視点から— 1) 藤原由美 （産業能率大学）	◎老舗企業と連携したPBL—10年間にわたる短期大学におけるキャリア教育研究— 5) 澤田裕美 （大妻女子大学短期大学部）	女性の働き方とキャリア形成—シングルマザーのキャリア形成に着目して— 9) ○薄葉祐子 （仙台青葉学院短期大学）
14:55～15:25	◎進路選択に必要な要素—学生の選択力を高める経験とは— 2) 小里千寿 （仙台青葉学院短期大学）	◎大学生の就職活動とソーシャルサポートの支援との関係性の検討 6) 岩井貴美 （近畿大学）	キャリアコンサルティングにおけるコミュニケーション分析の試行—教育工学的手法のカウンセリングへの応用— 10) 吉川正剛 （大手前大学）
座長	坂本理郎 （大手前大学）	堀口誠信 （徳島文理大短期大学部）	見館好隆 （北九州市立大学）
15:35～16:05	◎就職活動に影響を及ぼす要因—男女差に基づく探索的検討— 3) 後藤和也 （山形県立米沢女子短期大学）	◎秘書検定を通じた社会人基礎力の育成と就職活動への影響 7) 井崎美鶴子 （目白大学短期大学部）	長期必修型インターンシップに対する企業担当者の評価分析 11) 町田由徳 （ものづくり大学）
16:10～16:40	◎組織レジリエンスの視点から見た教学IRの役割—小規模私立大学における教学IRの事例から— 4) ○大須賀元彦 （中京学院大学）	ChatGPTによる秘書技能検定試験に対する回答の安定性 8) ○荻野正美 （近畿大学）	インターンシップ事前研修に求められる要素—「しごと体験」の導入を中心に— 12) 牛山佳菜代 （目白大学）
休憩・移動			
17:00～18:30	懇親会 [ローズウッドラウンジ（アメニティーテラス地下1階）]		

〈研究発表の共同発表者〉

※4) 富田宏（中京学院大学短期大学部） 須栗大（中京学院大学）

※8) 樋口勝一（甲子園大学）

※9) 佐藤美輪（仙台青葉学院短期大学）

○主発表者

◎学会奨励賞エントリー発表

【2日目】6月1日（日）		
時刻	プログラム	会場
9:20～9:30	受付	10号館9階
9:30～11:40	パネル・ディスカッション 「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」 株式会社レリアン 人事・総務部 部長 飯野誠氏 フランスベッド株式会社 人事部 人材開発室 人材開発課 課長 細江雄介氏 株式会社南西楽園リゾート 東京人事総務部 部長 坂本正樹氏 コーディネーター：坪井明彦（高崎経済大学）	10901 教室
11:40～12:00	学会奨励賞発表・表彰式・閉会の辞	同上

懇親会の様子

第1日目の17時から、会場校である目白大学・目白大学短期大学部のアメニティ・テラス地下1階のローズウッドラウンジにて開催されました。懇親会は、コロナ禍を経て6大会ぶりの開催となり、多くの方に参加いただきました。終始とても和やかな雰囲気です、それぞれ研究活動の話題に時間を忘れて意見交換をする機会となりました。



1 日目 特別講演報告

「人材育成と能力開発—組織においてどのような人材育成・能力開発が行われているか—」

田中 稔哉 氏（株式会社日本マンパワー 代表取締役会長）



「組織における人材育成と能力開発」は、全国大会の統一テーマとしてはこれまであまり取り上げられてこなかった領域ですが、本学会の目的と照らし合わせると非常に重要な研究領域です。今回は、全国産業人能力開発団体連合会の理事でもあり、株式会社日本マンパワー代表取締役会長の

田中稔哉氏に、組織における人材育成と能力開発についてご講演いただきました。

講演内容は次の8編で構成されました。

はじめに、田中氏の自己紹介と日本マンパワーについての紹介があり、同社は、人材紹介からスタートし、現在は法人向け社員研修を中心とした人材育成事業を展開していること、キャリアコンサルタント有資格者向けの研修や、企業と個人を繋ぐ多様な支援が行われていることが説明されました。また、田中氏のこれまでのキャリア支援の経験から、従業員のキャリア自立を支援することで会社全体の生産性が上がるということについて語られました。

1 編では、企業を取り巻く環境について、売り手市場の中、採用方法も多様化し、これまで若手の離職が少なかった企業でも人事制度の見直しが進んでいること。また労働力人口の減少が顕著な中で、「働くことそのものの意味」を自ら問い直す学びが必要だということが語られました。

2 編では、日本マンパワーが関わっている2社の企業内研修の全体像が示され、どのような体系で行われているかが示されました。

3 編では、新人・若手教育の現状と課題として、職場定着から戦力化に繋げるオンボーディングが重要な考え方となっていることが示されました。新入社員が早い段階で職場に馴染み、離職を防ぐために、採用段階からの向き合い方が重要であり、また、本人が自分の居場所を実感できるよう、周囲がよく観察しなが

ら関わっていくことが大切だということが語られました。

4 編と5 編では、上記の課題解決に向けた、企業内キャリア形成支援とコミュニケーション活性化の施策の具体例について示されました。

6 編では、教育担当者の抱える葛藤として、正解を見つけるというよりも、会社ごとに“いま”の自分たちにとっての最適なバランスを見つけていくことが大切だということが強調されました。また、近年は、内的キャリアの側面からのマネジメントが問われるようになっていくことが示されました。逆境や修羅場を体験させることで自己効力感を高めることができるが、行きすぎるとハラスメントになってしまうことや、多様性の容認と全体最適の実現のバランスなど、様々な課題が示されました。その上で、キャリア概念の要素、キャリア形成のプロセスを踏まえて、マネジメントやキャリア開発の場面では、個人と組織の関係をいかに調和させていくかが極めて繊細なテーマであり、そのプロセスをどのように調和させていくかが問われるということが語られました。

それらの具体例として、7 編では、最近実施されている体験型研修の例として、インプロやブラインドサッカー、ワールドカフェなど、多様な実施例が示されました。

8 編では、今日求められている2つの力として、解がある課題に対応するポジティブ・ケイパビリティと、解がない課題に対応するネガティブ・ケイパビリティが示されました。特にネガティブケイパビリティは、「あきらめること」ではなく、「答えが出ない状況にとどまりつつ、共に考え続ける姿勢」のことを指し、AI時代だからこそ求められる力であることが示されました。

講演後は活発な質疑応答が続き、キャリア支援や組織教育に携わる参加者にとって、実践的かつ示唆に富む講演となりました。（報告：牛山佳菜代）

2 日目 パネル・ディスカッション報告

「企業におけるビジネス実務教育—人材育成の取り組みと課題—」

飯野誠 氏（株式会社レリアン 人事・総務部 部長）

細江雄介 氏（フランスベッド株式会社 人事部 人材開発室 人材開発課 課長）

坂本正樹 氏（株式会社南西楽園リゾート 東京人事総務部 部長）

コーディネーター：坪井明彦（高崎経済大学）

飯野誠 氏（株式会社レリアン 人事・総務部 部長）



株式会社レリアンは1968年に設立された婦人服を扱うアパレル企業で、社員の成長を重視した人材育成についてお話いただきました。

若年層に対する段階的・体系的な研修制度には、新入社員研修、フォローアップ研修やOJT、選択

型の専門研修など、段階的なOff-JT研修とOJTが用意されています。研修の目的は、業務効率の向上だけでなく、企業理念の理解や、主任・店長へのキャリア形成に向けたスキルとマインドの育成、マンネリの打破、売上貢献度向上に置かれています。

新人フォローアップ研修では、1期先輩による講演やパネルディスカッション、グループコーチングによる相互サポート、互いに承認し合い、前向きな行動を引き出す「リフレクティング・グループ」といった手法が取り入れられています。定期的なフォローアップ

研修、特に他店舗研修では「初心に戻る」「気づきを得る」といった学習効果が大きく、接客スタイルやリーダーシップの見直し、予算達成への意識強化、他店舗スタッフとのコミュニケーションによる横の関係性の強化に繋がっているとのこと。

このように、レリアンは理念と現場を結ぶ人材育成を実践しており、顧客志向を徹底しながら社員一人ひとりの成長を支えている点が印象的でした。(文責：薄葉祐子)

細江雄介 氏（フランスベッド株式会社 人事部 人材開発室 人材開発課 課長）



フランスベッド㈱は、スクーター用シート製造の町工場として創立、現在ではインテリアにとどまらず、医療用ベッドの製造・販売・レンタルなど、医療・福祉や在宅介護の事業展開もされています。その特性上、周知のように高齢化が急速に進む状況でも、事業の安定性が見込まれる会社の一つです。

若手社員の人材育成の成果は、早期離職率にも表れています。入社1年目では0%、3年目でも13.8%と、全産業の平均（いわゆる7.5.3現象）を大きく下回っている現状にあります。

その要因としてまず挙げられるのが、入社時の「ギャップ防止」です。「若手社員フォローは選考時より始まっている」という考えのもと、華やかな部署だけではなくあえて様々な部門を公開することや、内定承諾の期限を設けず、即決できない場合は周囲の大人への相談を促すなど、学生自身の納得度を高めたうえでの合意形成を行っています。

さらに、入社後の希望職種や希望配属エリアも本人に決めてもらうなど、徹底して「入社直後に身につけるべきこと」に集中できる心理的環境づくりにフォーカスする姿勢には、驚きを禁じ得ず、若手・新入社員への真摯な向き合い方が強く印象に残る講演でした。なお、「ここまでしても離職する社員がいるのか…」というのが、氷河期世代の筆者の偽ざる本音です。(文責：後藤和也)

坂本正樹 氏（株式会社南西楽園リゾート 東京人事総務部 部長）



株式会社南西楽園リゾートはユニマットグループに属し、リゾート開発を手がける企業です。宮古島で展開する「シガラセブンマイルズリゾート」では、「自然と共生した3万人のまちづくり」を掲げ、約140万坪の広大な敷地を自然環境や地域社会と調和させながら開発しています。

社員が自ら企画・実行を担う体制が特徴で、現場主導でプロジェクトを進めることで、社員の主体性が育まれています。

人材育成にも独自の取り組みを導入しており、新入社員研修では企画から造園までの工程を実地で体験させるほか、沖縄の伝統芸能「エイサー」を顧客の前で披露するユニークな内容を取り入れています。こう

した体験を通じて、社員はリゾート事業への理解と愛着を深めていきます。

観光業界に共通する課題である若手社員の定着率向上に対しては、昨年から階層別研修を導入し、部長職以上の管理職を対象に、2か月ごとの5日間の集団研修を実施しています。この研修では、面談スキルやフィードバックの方法に重点が置かれ、若手の育成方法の見直しも進められています。また、中間層社員には、後輩への教え方や承認欲求に配慮した接し方を指導することで、若手が「自分は必要とされている」と実感できる環境づくりを目指しています。

これらの取り組みにより、新入社員の定着率が向上しつつあり、さらに社員全員との定期面談やスタッフパーティーの開催など、社内コミュニケーションの強化も積極的に行っています。全体として、社員の発想を尊重し、生かす企業文化のもと、人材育成と組織づくりが行われている点が大きな特徴です。(文責：町田由徳)

【パネル・ディスカッションをふり返って】 コーディネーター 高崎経済大学 坪井明彦



統一テーマをパネル・ディスカッションのテーマとしました。このテーマは、本学会の研究対象領域のメイン領域の一つである「人材育成と能力開発」に真正面から取り組もうとしたものです。本学会の研究領域の中で学会の目的を考えるとかなり重要ではありますが、必ずしも活発に研究されてきたとはいえません。今回、企業におけるビジネスパーソン能力開発の取り組みを聴いて、参加者の皆さまの研究・教育の参考にしていただきたいという目的で、このパネル・ディスカッションを企画しました。

業界が異なるので、当然ながら求められる知識やスキルは異なるわけですが、その時々職種に必要なスキルだけでなく、人間力の育成や自己啓発にも力を入れていること、そして、配属先の決定にできるだけ社員の希望を尊重しようとする姿勢は、各社共通していました。(文責：坪井明彦)



学会奨励賞（研究発表）受賞報告 1

後藤 和也（山形県立米沢女子短期大学） 「就職活動に影響を及ぼす要因－男女差に基づく探索的検討－」



〔授賞理由〕

先行研究を踏まえた課題と仮説の設定、整合性のある調査・分析方法は、他の模範となるものがある。結果と考察の内容も一定の妥当性があり、研究の限界と課題にも真摯に向き合っている。変数の設定を含む調査デザインには改善の余地があるが、今後の発展が期待できる研究であるとして高く評価された。

〔本人感想〕

本研究は、学会研究助成金に採択されて実施したものです。思えば、初めての査読を経て論文（資料）掲載を頂いたのも、ビジネス実務論集でした。今回は、本学会で育てていただいた結果の受賞であると、心より感謝している次第です。今後も継続して研究を行うことで、学会・社会にその効果を還元してまいります。この度は過大な賞をいただきありがとうございました。

学会奨励賞（研究発表）受賞報告 2

澤田 裕美（大妻女子大学短期大学部） 「老舗企業と連携した PBL－10 年間にわたる短期大学におけるキャリア教育研究－」



〔授賞理由〕

厳しい環境下にある短期大学において、10 年間にわたる PBL への真摯な取り組みとその研究成果は稀有であることから、本学会員の教育・研究の活性化に寄与するものであると高く評価された。

〔本人感想〕

この度は 2017 年に続き、2 度目の学会奨励賞という素晴らしい賞を受賞できましたこと、大変感謝しております。この PBL に参加した卒業生のなかには子育てと仕事の両立を実現している身近なロールモデルも出始めており、とても嬉しく思います。引き続き、実践と研究に努めてまいります。



口頭発表概要

[A-1]

国際秘書教育によるグローバル人材の育成－多様性適応力の視点から－

藤原由美（産業能率大学）

近年、社会や企業からの強い要請と文部科学省や外務省からの強力な推進もあり、グローバル人材の育成に取り組む大学が増えてきた。大学などの高等教育機関にとっては、社会や企業が求める人材に適合した学生を輩出することは、経営の安定を高める上でも至上命題であり、大学の質の保証に向けた教育を実施する必要性が増しているからである。一方、グローバル化の進展に伴い多様性の重要性が多方面で指摘されている。多様性理解は、リクルートワークス研究所が定義した「基礎力」の一つでもあり、社会的に必要とされている能力である。筆者は従来研究において、グローバル化に対応する秘書の一形態としての国際秘書に焦点を当てた研究を行ってきた。そこで本研究においては、国際国際秘書教育によるグローバル人材の育成を意識した教育プログラムを設計・運用し、その効果について多様性適応力の視点から調査分析を行った。その結果、国際秘書教育がグローバル人材の育成に一定の効果を上げたことを確認することができた。

[A-2] 進路選択に必要な要素（選択力を高めるために）

小里千寿（仙台青葉学院短期大学）

昨今の就職活動の早期化によって、3年以内に離職する大学の新卒入社が増加している。ミスマッチを防ぎ進路選択を満足させる要因の1つとして、Bandura（1977）の提唱した「自己効力」の高まりに注目し、きっかけとなった成功・失敗および振り返りの体験を卒業間際の大学生と短大生にヒアリング調査をした。その結果、きっかけとなった体験は、学業や就職活動、アルバイトやサークル、部活、ボランティアなど様々で、タイミングもバラバラであった。今後、大学側に求められることは、就職の早期化に対応してキャリア教育を行う場合には、単に「対策の前倒し」ではなく、しっかりと「土台作りをおこなう教育」にするために、これまでの学部教育とキャリア教育をうまく融合させた制度設計の見直しが必要であろう。また、教育的な要素を含むインターンシップを学校独自に作り上げ、大学の学びが社会にどう繋がるのかのイメージを明確にさせることではないかと考える。

[A-3] 大学生の就職活動に影響を及ぼす要因－男女差に基づく探索的検討－

後藤和也（山形県立米沢女子短期大学）

本研究では、民間企業への就職を希望する大学3年生326名（男子学生106名、女子学生220名）を調査協力者として、大学生の就職活動における就職活動不安の影響について、男女別に検討することで、その関連や因果関係における相違点等について明らかにすることを目的とした。就職活動の先行因を就職活動不安と位置付け、促進要因としてのソーシャルサポートと併せて「就職活動不安が情報収集行動や実際の行動を低減する」こと、「ソーシャルサポートは情報収集行動や実際の行動を促進する」こと、「情報収集行動と実際の行動は就職活動の自己評価に正の影響を及ぼす」ことを想定した分析モデルについて検討した。その結果、以下の3点が明らかになった。(1) 就職活動不安に着目すれば、男女ともに、就職活動不安は情報収集行動や実際の行動には影響を与えていなかった。(2) ソーシャルサポートが就職活動に与える影響については男女差が確認された。(3) 男女とも、情報収集行動について、他者との接触行動が行われた結果、単独探索行動が喚起され、就職活動の自己評価点が高まるというモデルが示された。また、実際の行動であるESの提出社数は就職活動の自己評価点に影響を与えていなかった。

[A-4] 組織レジリエンスの視点から見た教学IRの役割－小規模私立大学における教学IRの事例から－

○大須賀元彦（中京学院大学）、富田宏（中京学院大学短期大学部）須栗大（中京学院大学）

教学IRは学修成果の可視化に基づく魅力的な教育プログラムの構築等に向けた分析を通して大学組織のレジリエンスに影響を及ぼすと考えられる。このような背景から、本研究では大学の組織運営において意思決定に深く関与する教学IRの役割を小規模私立大学の事例に基づき組織レジリエンスの視点から検討を行った。検討の結果、先行研究が示すいくつかの観点から教学IRの取り組みが組織レジリエンスに寄与することが示された。とりわけ、教学IR組織と関連組織との間での業務分担の在り方が組織全体のレジリエンスを左右する可能性があり、そのバランスが重要であると指摘した。今後は組織レジリエンスに関する先行研究が多岐にわたっていることから、引き続き関連する先行研究のレビューを進め、組織レジリエンスと教学IRの関連性について探究していく必要があると述べた。

[B-1] 老舗企業と連携した PBL—10 年間にわたる短期大学におけるキャリア教育研究—
澤田裕美（大妻女子大学短期大学部）

デジタル技術が急速に発達する第4次産業革命の渦中にある現在、経済産業省が2006年に「社会人基礎力」（3つの能力と12の能力要素）を提唱するなど人づくりを担う教育の変革が求められている。女子短期大学においては、修業年限が2年間であるが、キャリア構築支援を目標に「社会人基礎力」の指標を活用し、2016年度から正課授業（前期）に加え、正課外（後期）として履修生有志における老舗企業とのPBLを実践し、学生たちのキャリア構築について試みた。2015年～2016年度の2年間の成果については、第35回全国大会にて発表した。更に、2019年度以降は6年間にわたり正課授業（後期）「キャリア・ディベロプメント・プログラム」を開講し、キャリア教育の指導法について研究を継続した。本研究では、コロナ禍前後の取り組みを含め、直近10年間にわたる老舗企業8社とのPBLの研究成果を振り返り、報告した。

[B-2] 大学生の就職活動とソーシャルサポートの支援との関係性の検討
岩井貴美（近畿大学）

本研究では、大学生の就職活動に着目し、大学生を支援するソーシャルサポートと就職活動ストレス、達成動機との関係性を明らかにした。調査は、本学の大学3年生103名と他大学の3年生33名の合計136名対象にアンケート調査を行った。データ分析の結果、就職活動の満足度が高くなるほど、職業適性ストレス、企業関連ストレスが低くなることが示された。また、就職活動の満足度と助言的サポートと正の相関が示され、さらには、すべての達成動機と正の相関が示された。つぎに、ソーシャルサポートの行動的サポート、傾聴的サポートと社会的達成欲求、挑戦的欲求との間に正の相関が示され、助言的サポートと社会的達成欲求、成功達成欲求との間に正の相関が示された。この様に、大学生が満足いく就職活動ができれば、就職後の企業とのミスマッチングが減少されると予測され、さらには、ソーシャルサポートの多様な支援により、社会に貢献したい、挑戦し成長したいなどの達成欲求を高められることがわかった。

[B-3] 秘書検定を通じた社会人基礎力の育成と就職活動への影響
井崎美鶴子（目白大学短期大学部）

「秘書検定」は一般的な事務職ならびに秘書業務に関する基本的な実務知識を習得する検定であるが、「秘書検定」の学習を通じて、学生達社会人基礎力の育成にもつなげることができると考える。先行研究にて、「秘書検定」は社会人として求められる基礎知識・技能の習得や、就職指導に活用され、汎用的な社会人基礎力養成と関連することが検証されている。本研究では、短期大学生を対象に、「秘書検定」の前と検定後の社会人基礎力の変化を調査し、3年間の結果より、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「伝える力」「チームで働く力」いずれも伸長傾向にあることが分かった。調査対象全体、「秘書検定」受験群、未受験群を比較すると、受験群の能力が最も伸長しており、「秘書検定」の受験が社会人基礎力の育成につながることを示唆された。又、「秘書検定」での学びが就職活動にも役立ち、結果として、「秘書検定」受験群は早期の内定獲得につながっていた。

[B-4] ChatGPT による秘書技能検定問題に対する回答の安定性
○荻野正美（大阪国際大学短期大学部）、樋口勝一（甲子園大学）

生成AIの能力についてはさまざまな言及がなされている。代表的な生成AIであるChatGPTの能力はどのようなものか。本研究では、秘書技能検定3級の過去問題をChatGPTに回答させ、生成AIによる回答の安定性について検討した。調査対象としては、秘書検定3級第122回（2020年度）～131回（2023年度）の10回分を無料版GPT-3.5に回答させて、全体正答率、分野別正答率を統計的に算出した。実施期間は、2024年6月8日～11日である。秘書検定の5領域（必要とされる資質、職務知識、一般知識、マナー・接遇、技能）の正答率を取り上げた。主な結果は、①「一般知識」が平均67%となっていたが、問題によっては安定しない回もみられた。「一般知識」よりも「必要とされる知識」「職務知識」の学習にGPT-3.5の活用は適しているといえよう、②「技能」に関しては、安定性があるといえるが、「マナー・接遇」についてはまだまだ不安定さがある等であった（本研究は令和6年度日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究助成を受けた）。

[C-1] 女性の働き方とキャリア形成

○薄葉祐子（仙台青葉学院短期大学）、佐藤美輪（仙台青葉学院短期大学）

シングルマザーのキャリア形成においては、経済的自立の困難さに加え、一人で子育てをすることへの負担が大きいことも重なり、キャリア形成という観点で不利に立たされていることは明らかである。そこで本研究は、シングルマザーのソーシャルキャピタル（社会関係資本）に着目し、それがキャリア形成にどのような影響を与えるのかについて、育児中の女性を対象に実施した「女性の働き方とキャリア形成に関する調査」をもとに明らかにした。分析では「キャリアの相談者の有無」と「職務経験蓄積」「職業能力向上」の関係性を検討した結果、シングルマザー群において、キャリアの相談者の存在が職務経験蓄積および職業能力向上に対して正の影響を与えることが示された。とくにキャリアの相談者については「親族以外のキャリア相談者の有無」と「職業能力の向上」に有意差が確認された。この結果から、シングルマザーのキャリア形成に血縁をとまなわない相談者がいることで、職業能力向上に大きな影響が出ることが示唆された。

[C-2] キャリアコンサルティングにおけるコミュニケーション分析の試行－教育工学的手法のカウンセリングへの応用－

吉川正剛（大手前大学）

本研究では、授業研究の分野で開発された「フランダースの相互作用分析法（FIAC）」に注目してキャリアコンサルティングの面談におけるキャリアコンサルタント（CC）-クライアント間の相互作用や言語コミュニケーションを図式化を試みた。事例として取り上げた面談は、クライアントが一方的に話す場面が多い面談であり、CCはクライアントの発言を要約したり、意味を確認しながらクライアントの話を聞いていたことが図示された。各回のキャリアコンサルティングを可視化できることは、勘と経験頼みの事例指導・事例相談の実態に風穴を開けて、事例指導者の指導スキルとキャリアコンサルティングの質向上に貢献できる可能性がある。セッションの大まかな傾向はつかむことができたと考えられるが、発言要素の分解の方法やカテゴリーの設定が難題であり、実用化に向けた課題が多く残された。今後も FIAC 分析の事例の収集に取り組み、課題の解決に努めたい。

[C-3] 長期必修型インターンシップに対する企業担当者の評価分析

町田由徳（ものづくり大学）

ものづくり大学では、実務現場における実践的教育の一環として、2年次に実働40日間の「基礎インターンシップ（8単位）」を必修科目として実施している。制度が開始された2002年度以来、累計7,163名の学生を7,883の事業所に派遣してきた。本研究では2023年度のインターンシップに関し、実習先276社からの評価コメントを分析した結果、専門知識や技能以上に、積極性や実習態度といった非認知的能力が高く評価されていることが示された。一方で、企業側からは基礎知識の不足、体調管理への課題、外国人留学生とのコミュニケーション上の困難といった共通的な指摘も見られた。これらの結果は、インターンシップ前の教育内容や支援体制の再考、ならびに多文化共生・ソフトスキル教育の重要性を示唆している。

[C-4] 「しごと体験」を取り入れたインターンシップ事前研修の取組みとその効果

牛山佳菜代（目白大学）

インターンシップを学修の深化への動機付けとし、キャリア探索に役立てるためには、研修前の段階から学生の不安感を軽減し、意識づけを図る仕組みを構築する必要がある。そこで本研究においては、事前研修に関する先行研究を踏まえた上で、企業で実際に行われる複数の仕事をオンデマンド形式で擬似体験できる「しごと体験」の導入を中心として、インターンシップ事前研修に求められる要素について検討した。学生アンケートを分析した結果、職業に関する具体的なイメージの獲得を促進し、学生の得意・不得意や興味・関心の自己理解を深める点で、一定の教育的効果を有していることが明らかになった。結論として、事前研修は、学生のキャリア意識醸成や学習成果の向上に資する重要な教育的役割を果たすことが必要であると言える。また、現在の学生の傾向として、低学年のみならず、3年次においても、職業観や自己理解が十分に育っていないケースが少なくない。そのため、広い視野でキャリアを探索できるように、事前研修の段階から学生の視野の拡張を意識した要素を組み込んだ上で、企業と大学が連携したインターンシッププログラム構築する意義は高い。

2025 年度総会報告

本年度は5月31日(土)、2025年度総会が開催され、以下の報告、審議が行われました。出席 42 名、議長委任 72 名、会員委任 1 名、計 115 名であり、議決権を有する 2025 年 5 月 31 日現在の正会員（一般会員・シニア会員）275 名の 1/3 超となり、総会は成立しています（会則第 15 条第 2 項）。

【報告事項】

1. 総務・企画委員会（総務・企画委員長）
2024 年度活動報告
 - ・第 45 回（2026 年度）全国大会の検討
日時：2026 年 5 月下旬または 6 月上旬(予定)
場所：北海商科大学(予定)
担当：北海道ブロック
 - ・会員数増に向けての検討 →JAUCB と連携強化
 - ・ビジネス実務研究助成の企画
→2024 年度ビジネス実務研究助成の応募者：共同研究 (A) 0 件、個人研究 (B) 1 件
 - ・入会申込書フォーマット変更【別添 1】

2. 研究推進委員会（研究推進委員長）

- ① 2024 年度活動報告
 - ・第 43 回（2024 年度）全国大会（中国・四国ブロック）の開催、研究発表：20 件（うち学会奨励賞エントリー11 件）
 - ・2024 年度学会奨励賞（発表の部）審査結果（学会賞選考委員長）
第 43 回全国大会での口頭発表につき、学会奨励賞（発表の部）候補が選考委員会から推薦され、理事会にて承認された。
発表者：川瀬真弓（岐阜大学） 森部絢嗣（岐阜大学） 鎌部浩（岐阜大学）
発表テーマ：双方向型遠隔教育におけるデザイン思考演習の指導法と成果物の評価（A 会場 第 4 セッション）
発表者：西尾久美子（近畿大学）
発表テーマ：若手人材が「教える」としてキャリア形成 —京都花街芸妓の事例—（B 会場 第 2 セッション）
発表者：高松邦彦（東京工芸大学） 松本清（東京工芸大学） 今井匠太郎（東京工芸大学）
発表テーマ：Society 5.0 の視点から見た実践と理論の結びつき：Eduinformatics と機関研究をもとにした日本ビジネス実務学の探求（C 会場 第 1 セッション）
 - ・第 44 回（2025 年度）全国大会（関東・東北ブロック）統一テーマ等の検討
統一テーマ：企業におけるビジネス実務教育 —人材育成の取り組みと課題—

- ・研究推進としてのオンラインセミナーの開催
開催日時：2025 年 3 月 1 日（土）14:00～17:00
テーマ：「統計解析超入門 統計の基礎や考え方を習得することで統計の食わず嫌いから脱却しましょう！」講師：山上潤一先生（藤田医科大学病院 医療の質・安全対策部 医療の質管理室）
参加者数：25 名（申込数 27 名）
- ・2024 年度ビジネス実務研究助成の採択
共同研究 (A) なし
個人研究 (B) 1 件
杉本あゆみ（高田学苑）「エージェンシー育成に繋がる高等教育機関における課題解決型授業の考察」
- ・会員の教育・研究手法等の向上に結びつくワークショップ等の検討（2019 年度全国大会時のワークショップを参考に）
- ② ブロック研究会活動報告
 - ・北海道ブロック：2025 年 2 月 16 日（日）、対面開催（TKP ガーデンシティ PREMIUM 札幌大通）、のべ参加人数 9 名、「DX 時代に求められる教育と社会への橋渡し」をテーマに 2 つの講演（①「文系大学におけるデータサイエンス教育」講師：三田村保氏（北海商科大学 教授）、②「DX の現状と文系学生が企業に求められること」講師：五十嵐誠氏（緑丘総合研究所 代表）
 - ・関東・東北ブロック：2025 年 2 月 15 日（土）、対面開催（目白大学・目白大学短期大学部）、参加者 25 名、パネルディスカッション「企業におけるビジネス実務教育 —人材育成の取り組みと課題—」、研究発表 2 件・実践事例報告 2 件
 - ・中部ブロック：2025 年 2 月 15 日（土）～16 日（日）、対面開催、のべ参加人数 24 名、研究発表 4 件、学生発表 2 件、講演「学生起業によるアントレプレナーシップと地域貢献への展望」講師：荒木由希氏（金城大学総合経済学部）
 - ・近畿ブロック：2025 年 2 月 16 日（日）、対面開催（三上 plus02 新大阪西中島南方）、研究発表 1 件、研究助成報告 2 件（最終報告 1 件、中間報告 1 件）、研修会「AI 時代の色々なサービス紹介：Peatix と LLM が拓く可能性」講師：高松邦彦氏（東京科学大学 マネジメント教授）
 - ・中国・四国ブロック：2024 年 8 月 24 日（土）～25 日（日）、対面開催（中国学園大学）、研究発表 4 件、PBL 研修会（実践事例「YouTube を活用して多言語での岡山市と周辺地域の魅力発信」イノベーションチャレンジ推進プロジェクトの体験）協力：おかやま観光コンベンション協会、第 19 回学生プレゼンテーション大会（参加学生 4 名）
 - ・九州・沖縄ブロック：2025 年 2 月 15 日（土）、オンライン開催（Zoom）、研究発表 3 件、基調講演「人を巻き込み、未来を創る：J R 九州ホテルズ&リゾートの挑戦と展望」講師：角谷英彦氏（JR 九州ホテルズアンドリゾート株式会社 代表取締役社長）

3. 編集委員会（編集委員長）

- ① 2024 年度活動報告
- ・ビジネス実務論集 No. 43 発行

丑了 創兩五	係	予μ/BqmA	mg呼BqmA	你%
十 十 ④④18④ ④ 2023srJT r srJT ④ ④	搜	5	4	0
	丑了 ④ ④ 6月	4	3	0
	④ ④	1	1	2
十 十 十 ④④18④ ④ 2023了 r ④ 搜 r ④ ④ ④	搜	4	3	0
	丑了 ④ ④ 6月	2	2	2
	④ ④	0	0	2
係 ④ ④ BqmA	搜	9	7	0
	丑了 ④ ④ 6月	6	5	2
	④ ④	1	1	4
④ ④ m		16	13	6
No. 42 ④ ④ ④ m		17	17	11

- ② 2024 年度学会賞・学会奨励賞審査結果
- ・2024 年度は、選考対象となる区分（「論文」）での掲載がなかった。
- ③ 「ビジネス実務論集規程」および「ビジネス実務論集執筆要領」の改定

4. 広報委員会（広報委員長）

- 2024 年度活動報告
- ・2023 年 12 月から外部委託を開始したウェブサイトの運用は、順調に進められている。また、各ブロックや委員会から依頼のある記事掲載についても、迅速に対応できている。
 - ・学会報 No. 81（2024 年 9 月）の発行
<https://www.jsabs.gr.jp/society-news/3151/> 参照
 - ・学会報 No. 82（2025 年 4 月）の発行
<https://www.jsabs.gr.jp/society-news/3327/> 参照

5. 2024 年度会費納入状況（事務局長）

	会員数	納入者	納入率
正会員（一般）	248	218	87.9%
正会員（シニア）	27	25	92.6%
学生	4	3	75.0%
賛助	6	4	66.7%
計	285	250	87.7%

※2023 年度納入率は 87.2%

6. 会員数の推移（事務局長）

	④ ④ ④ r ④ ④ ④	④ ④ ④ r ④ ④ ④	④ ④ ④ ④ ④ ④	④ ④ ④ ④ ④ ④	④ ④ ④ ④ ④ ④	m
2023 ④ ④ ④ 2024/4/30 ④	261	23	6	6	8	304
④ ④	12	0	0	0	0	12
④ ④ ④ ④ ④ ④ ④ ④ ④	2	7	0	0	0	9
④ ④ ④ ④ ④ ④ ④ ④ ④	+ 7	0	+ 2	0	0	+ 9
七 ④	+ 20	+ 3	0	0	0	+ 23
2024 ④ ④ ④ 2025/4/30 ④	248	27	4	6	8	293

※退会理由は、本務校の定年退職とする場合が多い。

7. 2024 年度理事会等開催状況（事務局長）

- ・2024 年度評議員会 2024 年 6 月 7 日（金） 16:30 - 17:30 2023 年度決算、2024 年度活動計画、2024 年度予算など
- ・第 1 回理事会 2024 年 6 月 7 日（金） 14:30 - 16:00 2024 年度活動計画、2024 年度予算など
- ・第 2 回理事会 2024 年 12 月 19 日（木） 18:00 - 19:30（ZOOM）各委員会活動報告、第 43 回全国大会報告、第 44 回全国大会実施方針、ビジネス実務研究助成審査
- ・第 3 回理事会 2025 年 3 月 17 日（水） 10:00 - 11:30（ZOOM）各委員会活動報告、第 44 回全国大会進捗状況など
- ・臨時常任理事会 2025 年 4 月 4 日（金） 17:00 - 18:00（ZOOM）
- ・E 理事会（全 4 回）
 - 第 1 回 2024 年 7 月 14 日（日） 入会審査
 - 第 2 回 2024 年 7 月 25 日（木） 入会審査
 - 第 3 回 2024 年 8 月 2 日（金） 第 44 回 全国大会（関東・東北ブロック）について
 - 第 4 回 2025 年 4 月 8 日（火） 研究助成 再申請結果の審議について

【審議事項】

- 2024 年度決算（収支決算書・貸借対照表）報告（事務局長）【p. 13 参照】
- 2024 年度監査報告（監事）
- 2025 年度収支予算（案）（事務局長）【p. 13 参照】
- 理事・監事及び評議員の選出（役員・評議員選考委員会報告を兼ねる）（事務局長・会長）
- 理事 役職について（後・報告）（会長）

以上、審議事項の全てが承認されました。

2024 年度収支決算・2025 年度収支予算・2024 年度貸借対照表

2024年度 収支決算書

(2024年5月1日～2025年4月30日)

収 入 の 部		(単位:円)			
大科目	中科目	決算(2023年度)a	予算(2024年度)b	決算(2024年度)c	差異c-a
基本財産運用収入		(88)	(88)	(6,252)	6,164
	基本財産利息収入	88	88	6,252	6,164
会費収入		(2,609,000)	(2,600,000)	(2,916,000)	316,000
	会員会費収入	2,409,000	2,400,000	2,716,000	316,000
	賛助会員会費収入	200,000	200,000	200,000	0
事業収入		(40,000)	(200,000)	(54,000)	△ 146,000
	セミナー収入	40,000	200,000	54,000	△ 146,000
	学会誌等販売収入	0	0	0	0
助成金収入		(500,000)	(500,000)	(500,000)	0
	稲宮賞協力金(JAVCB)	500,000	500,000	500,000	0
雑収入		(1,700,000)	(1,000,000)	(506,971)	△ 493,029
	全国大会貸付返戻金	500,000	500,000	500,000	0
	全国大会余剰金	0	0	6,971	6,971
	その他の収入	1,200,000	500,000	0	△ 500,000
当期収入合計(A)		(4,849,088)	(4,300,088)	(3,983,223)	△ 316,865
前期繰越額(B)		(10,561,331)	(12,433,670)	(12,433,670)	0
収入の部合計(C)		(15,410,419)	(16,733,758)	(16,416,893)	△ 316,865

支 出 の 部		(単位:円)			
大科目	中科目	決算(2023年度)a	予算(2024年度)b	決算(2024年度)c	差異c-a
事業費		(2,419,165)	(3,000,000)	(1,683,385)	△ 1,316,615
	大会関連費	333,613	400,000	8,680	△ 391,320
	大会貸付金	500,000	500,000	500,000	0
	編集発行費	680,800	700,000	451,275	△ 248,725
	J-STAGE登録代行料	132,000	150,000	0	△ 150,000
	学会賞賛金	0	50,000	0	△ 50,000
	学会奨励賞賛金	20,000	50,000	50,000	0
	ブロック研究会補助金	584,000	550,000	588,000	38,000
	セミナー開催費	18,952	200,000	55,430	△ 144,570
	ビジネス実務研究助成金	160,000	400,000	30,000	△ 370,000
	緊急プロジェクト助成金	0	0	0	0
	国際交流研究助成金	0	0	0	0
事務管理費		(557,584)	(1,200,000)	(445,093)	△ 754,907
	広報費(稲宮関連学会協賛金会費)	30,000	50,000	30,000	△ 20,000
	会議費	33,480	50,000	0	△ 50,000
	旅費交通費	140,000	500,000	200,000	△ 300,000
	人件費	16,800	50,000	74,250	24,250
	通信費	320,430	400,000	115,731	△ 284,269
	印刷費	0	10,000	0	△ 10,000
	消耗品	13,079	50,000	18,292	△ 31,708
	事務局移転費	0	50,000	2,860	△ 47,140
	雑費	3,795	40,000	3,960	△ 36,040
予備費		(0)	(100,000)	(0)	△ 100,000
	予備費	0	100,000	0	△ 100,000
当期支出合計(D)		(2,976,749)	(4,300,000)	(2,128,478)	△ 2,171,522
当期収支差額(A)-(D)		1,872,339	88	1,854,745	1,854,657
次期繰越額(E)=(C)-(D)		(12,433,670)	(12,433,758)	(14,288,415)	1,854,657
支出の部合計(D)+(E)		(15,410,419)	(16,733,758)	(16,416,893)	△ 316,865

2024年度 貸借対照表

(2025年4月30日現在)

(単位:円) △は前年度減を示す

I 資産の部			
科 目	前年度末	本年度末	増減
固定資産	(10,000,606)	(10,000,606)	(0)
基本財産積立預金	5,000,303	5,000,303	0
研究推進準備金	5,000,303	5,000,303	0
流動資産	(12,433,496)	(12,433,496)	(0)
現金	0	0	0
預金	12,433,496	12,433,496	0
資産の部合計	22,434,102	22,434,102	0
II 負債の部			
科 目	前年度末	本年度末	増減
固定負債	(0)	(0)	(0)
流動負債	(0)	(0)	0
未払金	0	0	0
負債の部合計	0	0	0

2025年度 収支予算(案)

(2025年5月1日～2026年4月30日)

収 入 の 部		(単位:円)			
大科目	中科目	予算(2024年度)a	決算(2024年度)b	予算(2025年度)c	差異c-a
基本財産運用収入		(88)	(6,252)	(5,000)	4,912
	基本財産利息収入	88	6,252	5,000	4,912
会費収入		(2,600,000)	(2,916,000)	(2,400,000)	△ 200,000
	会員会費収入	2,400,000	2,716,000	2,200,000	△ 200,000
	賛助会員会費収入	200,000	200,000	200,000	0
事業収入		(200,000)	(54,000)	(200,000)	0
	セミナー収入	200,000	54,000	200,000	0
	学会誌等販売収入	0	0	0	0
助成金収入		(500,000)	(500,000)	(500,000)	0
	稲宮賞協力金(JAVCB)	500,000	500,000	500,000	0
雑収入		(1,000,000)	(506,971)	(500,000)	△ 500,000
	全国大会貸付返戻金	500,000	500,000	500,000	0
	全国大会余剰金	0	6,971	0	0
	その他の収入	500,000	0	0	△ 500,000
当期収入合計(A)		(4,300,088)	(3,983,223)	(3,605,000)	△ 695,088
前期繰越額(B)		(12,433,670)	(12,433,670)	(14,288,415)	1,854,745
収入の部合計(C)		(16,733,758)	(16,416,893)	(17,893,415)	1,159,657

支 出 の 部		(単位:円)			
大科目	中科目	予算(2024年度)a	決算(2024年度)b	予算(2025年度)c	差異c-a
事業費		(3,000,000)	(1,683,385)	(2,550,000)	△ 450,000
	大会関連費	400,000	8,680	200,000	△ 200,000
	大会貸付金	500,000	500,000	500,000	0
	編集発行費	700,000	451,275	500,000	△ 200,000
	J-STAGE登録代行料	150,000	0	150,000	0
	学会賞賛金	50,000	0	50,000	0
	学会奨励賞賛金	50,000	50,000	50,000	0
	ブロック研究会補助金	550,000	588,000	600,000	50,000
	セミナー開催費	200,000	55,430	200,000	0
	ビジネス実務研究助成補助金	400,000	30,000	300,000	△ 100,000
	緊急プロジェクト助成金	0	0	0	0
	国際交流研究助成金	0	0	0	0
事務管理費		(1,200,000)	(445,093)	(1,000,000)	△ 200,000
	広報費	50,000	30,000	50,000	0
	会議費	50,000	0	50,000	0
	旅費交通費	500,000	200,000	400,000	△ 100,000
	人件費	50,000	74,250	200,000	150,000
	通信費	400,000	115,731	200,000	△ 200,000
	印刷費	10,000	0	10,000	0
	消耗品	50,000	18,292	50,000	0
	事務局移転費	50,000	2,860	0	△ 50,000
	雑費	40,000	3,960	40,000	0
予備費		(100,000)	(0)	(50,000)	△ 50,000
	予備費	100,000	0	50,000	△ 50,000
当期支出合計(D)		(4,300,000)	(2,128,478)	(3,600,000)	△ 700,000
当期収支差額(A)-(D)		88	1,854,745	5,000	4,912
次期繰越額(E)=(C)-(D)		(12,433,758)	(14,288,415)	(14,283,415)	1,859,657
支出の部合計(D)+(E)		(16,733,758)	(16,416,893)	(17,893,415)	1,159,657

III 正味財産の部			
科 目	前年度末	本年度末	増減
基本財産積立預金	5,000,303	5,000,303	0
研究推進準備金	5,000,303	5,000,303	0
翌年度繰越貯金	12,433,496	12,433,496	0
正味財産の部合計	22,434,102	22,434,102	0
科 目	前年度末	本年度末	増減
負債および正味財産合計	22,434,102	22,434,102	0

預金内訳	
ゆうちょ銀行振替口座	7,631,034
ゆうちょ銀行総合口座	4,802,462
ゆうちょ銀行通常貯蓄貯金口座	10,000,606
	22,434,102

2025・2026 年度 役員体制

■常任理事

大島武（東京工芸大学）会長 総務・企画
坪井明彦（高崎経済大学）副会長 総務・企画 編集
関東・東北ブロックリーダー
手嶋慎介（愛知東邦大学）副会長 編集委員長 総務・企画
千葉里美（北海商科大学）総務・企画 編集 広報
北海道ブロックリーダー
小松由美（目白大学短期大学部）研究推進委員長
総務・企画
河合晋（岐阜協立大学）総務・企画委員長
中部ブロックリーダー
坂本理郎（大手前大学）広報委員長 総務・企画

■理事

牛山佳菜代（目白大学）編集
上岡史郎（目白大学短期大学部）研究推進
後藤和也（米沢女子短期大学）編集 広報
樋口勝一（甲子園大学）研究推進
岩井貴美（近畿大学）広報
近畿ブロックリーダー
湯口恭子（近畿大学）編集
福井就（大手前学園）研究推進 広報
堀口誠信（徳島文理大学短期大学部）広報
金岡敬子（山陽女子短期大学）編集
中国四国ブロックリーダー
名和晋也（鳥取短期大学）研究推進 広報
見舘好隆（北九州市立大学）九州・沖縄ブロックリーダー
加納輝尚（昭和女子大学）事務局長 総務・企画

■監事

大塚映（愛国学園大学）
西川三恵子（九州共立大学）

■評議員

和田早代（目白大学短期大学部）
齋藤裕美（多摩大学）
岡野大輔（金城大学）
荻野正美（元プール学院短期大学）
高松直樹（四天王寺大学）
高松邦彦（東京科学大学）
片山友子（四国大学短期大学部）
立花知香（安田女子大学）
石橋慶一（中村学園短期大学）

新入会員会員紹介（2025 年 1 月 ～ 6 月）

堀口のぞみ（岡山学院大学）
正会員（一般）中国・四国
伊藤宜範（九州共立大学）
正会員（一般）中部
西嶋久規（九州共立大学）
正会員（一般）中部
田中志保（Pro-sec）
正会員（一般）九州・沖縄

事務局からのお知らせ

■領収書の発行

ご所属機関で必要と認められる場合を除き、領収書の発行は行っていません。会員への個別対応は、事務局の業務量とコストの増大に繋がりますので、ご理解賜りますようお願いいたします。

第 45 回（2026 年度）全国大会のご案内

■北海道ブロック主催

■会場：北海商科大学

日程：2026 年 6 月 20 日（土）～6 月 21 日（日）

■統一テーマ：

「人口減少時代における地域ビジネスの持続可能な成長戦略」

■実行委員：

実行委員長：千葉里美（北海商科大学）
大会事務局長：石田麻英子（札幌国際大学短期大学部）

日本ビジネス実務学会会報 No. 83

日本ビジネス実務学会 広報委員会
（坂本理郎・後藤和也・岩井貴美・福井就・堀口誠信・名和晋也）

広報委員長（坂本）e-mail：riro-s@otemae.ac.jp

JSABS
Japan Society of Applied Business Studies