

日本ビジネス実務学会

近畿ブロック報

第31号

日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会

目次

巻頭あいさつ	2
「神戸での全国大会に向けて」(坂本理郎)	
近畿ブロック研究会研究助成最終報告	3
「旅行・観光ビジネスにおける『地域限定旅行業』の現状と将来性 ～観光立国への地域の取組み～」	(中川伸子・川島正章)
近畿ブロック研究会研究助成中間報告	5
「評価されるプレゼンター育成のための教育方法の工夫 一演技指導を取り入れることによる効果の測定一」	(瀬口昌生・酒井健)
個人研究発表 1	7
「大学等における就職筆記試験対策指導の問題点整理」(樋口勝一・福井就・仁平直)	
個人研究発表 2	9
「伝統文化専門職の人材育成ー専門教育と教養教育の視覚からー」	(西尾久美子)
個人研究発表 3	11
「若手従業員の成長に機能する職場の人間関係とその影響要因の探求 ～造船業 A 社における調査結果～」	(坂本理郎)
研修会 「ビジネス実務における専門教育を考える」(コーディネーター 西尾久美子)	13
報告 1 「ビジネス環境の変化と企業ニーズの把握の必要性」	(高橋克実)
報告 2 「ビジネス系短期大学のカリキュラム改革 一多様な学生のニーズに応えるために一」	(荻野正美)
報告 3 「大学における専門教育 一京都女子大学現代社会学部の事例から一」	(掛谷純子)
総括	(坂本理郎)
学生によるプレゼンテーション大会・2016 年度の運営委員	17

巻頭ごあいさつ

神戸での全国大会に向けて

近畿ブロックリーダー 坂本 理郎(大手前大学)



平素は当学会の活動にご協力をたまわり、まことにありがとうございます。新年度も引き続きブロックリーダーを務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

今年はいよいよ第 36 回全国大会が近畿ブロック担当で神戸大学にて開催されます。既にご案内のとおり、今回のテーマは「ビジネス実務における専門教育を考える」です。実行委員長である中川伸子先生（神戸女子短期大学）の下、委員一同が協力して準備を進めているところです。

さて新年の大手新聞各紙では、AI（人工知能）に関する特集記事が組まれていました。その論調からは、AI の進歩に対する期待と同時に不安も感じられました。確かに科学技術の進化は喜ばしい半面で、私たちの暮らしや働き方にとって脅威となる面もあるかもしれません。ビジネスの世界では、近い将来には多くの人間の仕事が AI に取って代わるともいわれています。そのような新しい世界の中で、私たちは今後どのようなビジネス実務の能力を開発することが求められているのでしょうか。

もちろん、いわゆる社会人基礎力やジェネリック・スキルと呼ばれる能力は、ビジネス実務の基盤となるので必要不可欠です。当学会でも、近年では盛んにこれらの能力開発についての研究報告や論文投稿が行われてきました。それらは貴重な蓄積である一方で、より専門的なビジネス実務の能力の開発につい

ては、十分に議論が行われてこなかったようにも感じています。社会人としての基礎力や総合力だけではなく、その上に専門的なビジネス実務の能力がなければ、激変する今後の社会をサバイバルすることは困難でしょう。これまでも、これらの専門的実務能力は企業の努力によって開発されてきた一方で、大学や短期大学においてもその基本的知識や技術が教育されてきたと思います。それらを見直す時機が訪れているのかもしれません。

とくに大学や短期大学といった高等教育においては、教養や学術的な教育と両立もしくは統合していくことも求められます。また、それらの能力の獲得を、どのようにして企業や社会に対して客観的に示していくかといった問題もあります。

今回の全国大会では、以上のような問題を学会全体で考えていく端緒になることを期待しています。これからの社会で求められるビジネス実務の専門能力とはいかなるものか。それらは企業や教育機関でどのようにして開発もしくは教育していくのか。このような問題を、会員の皆様と一緒に考えたいと思っています。ぜひとも、初夏の六甲山のふもとのキャンパスにお集まりください。

皆様とお会いできることを楽しみにしております。

近畿ブロック研究会研究助成最終報告

旅行・観光ビジネスにおける「地域限定旅行業」の現状と将来性 ～観光立国への地域の取組み～

神戸女子短期大学 中川 伸子
大手前大学 川島 正章

1. はじめに

本研究の中間報告では、2つの旅行業協会（日本旅行業協会・全国旅行業協会）への聞き取り調査の結果、地域限定旅行業創設後の参入状況等を発表した。

地域限定旅行業への登録が増加しない一方で、各地での地域密着（着地）型旅行の開発や取組みは盛んである。

本最終報告では、地方創生の核として整備されつつある道の駅への調査結果、及び着地型観光取組みの事例を発表する。

2. 全国道の駅調査結果と将来性

(1) 全国道の駅調査結果

道の駅は、単なる地域の特産物の販売所としてではなく、将来地域観光の拠点となる方向性が既に「道の駅による地方創生拠点の形成（国土交通省 2014.8）」で示され、「観光立国に向けたアクション・プログラム（観光立国推進閣僚会議 2015.6）」においては、地域観光振興のためには、訪日外国人ツーリズムの地方浸透、外国人観光客に訴求するサービスや商品である「地域ブランド」の認定等が盛り込まれている。さらに政府は、「明日の日本を支える観光ビジョン 2016.3」を策定し、世界が訪れたいくなる日本への3つの視点と10の改革を発表している。

そこで道の駅が、地域限定旅行業の登録を含め地域の観光拠点として機能しはじめているか、

また観光拠点としての将来の方向性を描いているかどうか等を調査するために、全国 301 件（ほ訪問調査 21 件含む）の道の駅への調査を行った。調査紙の返送は、201 件であった。主な結果は、以下のとおりである。

① 経営母体 (N=190)

第三セクターが最も多く(40%)、次に市町村(20%)、株式会社(19%)となっている。

② 立ち寄る人の目的(N=197 複数回答)

目的の多くは、トイレ・休憩(31.6%)、土産・特産物の購入(31.3%)である。

③ 今後の方向性(=197 複数回答)

1 位:産業振興(34.4%)、2 位:観光総合窓口(26.3%)、3 位:インバウンド観光(15.5%)となっていて、2 位と 3 位を合わせれば 41.8%となり産業振興を抜く。

この結果をみれば、道の駅は観光拠点としての方向性をもちながらも、現在は地域の特産物を販売することが主な業務となっている。近畿 21 件の道の駅への訪問調査においても明らかであったが、朝地域の農家が持ち込む野菜等の販売が毎日の重要な仕事である。その理由としては、経営母体が第三セクターや市町村が多いためであると考えられる。しかし、そうした日常業務をこなす傍らで、観光や土産物を購入する外国人が急増している道の駅が多く見られることも、調査から判明している。道の駅にとっては、資金の調達、人材の配置も大きな課題である。

(2)観光振興への道の駅の展望

現状と将来の方向性が合致しない道の駅の、観光振興への可能性を考察すると、次の3点の活用が考えられる。

① 日本版DMO

(Destination Management/Marketing

Organization : 自治体住民が一体となって地域の観光振興に取り組むため、関係者の合意形成、マーケティング戦略の策定を行う法人)の登録制度を利用して、観光振興を図る。

②「地域限定特例通訳士」の活用をし、外国人観光客へ対応できる語学力向上を図る。

③観光庁と連携する株式会社地域経済活性化機構のファンドを活用する。

3. 着地型観光の取り組み事例

着地型観光の事例研究は、滋賀県内の地域とした。その理由は、①全国でも希な人口増加の県である②着地型・体験型観光に以前から精力的に取り組んでいる③同一県内地域での調査により、ポイントを絞り比較しやすい研究を行う、の3点からである。

(1)長浜市（湖北・歴史）の事例

観光事業の推進組織である、(一般社団法人)北びわこふるさと観光公社は、長浜市と米原市の、3つの観光協会や行政・観光事業者等連携する社団法人である。2013年4月に第3種旅行業の登録を認可されている。長浜市の博物館都市構想と市民の黒壁保存の熱心な取り組みにより誕生したまちづくり会社・株式会社黒壁（第3セクター）により、平成に入って黒壁スクエアを中心にした地域活性化に成功し、中心市街地活性化の成功事例としても全国から注目された。

(2)高島市（湖西地区・自然）の事例

観光事業の推進組織である、(公益社団法

人)びわ湖高島観光協会は、市の100%補助を受けた、社団法人である。2010年11月に第3種旅行業の登録を認可され、学校単位での受入れ対応と一般に対する地元旅行商品販売を行っている。高島市では、以前からグリーンツーリズム・エコツーリズム等の取組みを積極的に行っていた。

(3)愛荘町（湖東・産業）の事例

観光協会は、愛荘町愛知川観光協会と(社団法人)愛荘町秦荘観光協会の2組織がそれぞれの管轄地域を推進しており町全体の観光をとりまとめる団体は無く、愛荘町商工観光課が全てを担っている。愛荘町は、近畿経済産業局の「産業観光モデルコース設定支援事業」の指定地域に認定され、「手織りの里」での藍染め・機織り体験、UCC工場での見学・体験、酒蔵での見学・試飲など、鈴鹿山系からの豊かな清水と自然によって発展された様々な産業と近代的な工場などの多様な魅力に触れることができるコース設定を準備している。

(4)着地型観光の取り組みのまとめ

①定住人口の増加・維持のためには、観光による地域魅力の創造などの他、居住環境・行政の様々な制度・施策を併せた複合的要素が必要である。

②着地型観光の活性化は、定住人口流出の食い止めの可能性がある。

③着地型観光は、地域ブランドの確立と粘り強い取り組みが必要である。

*参考文献

- 1) 観光立国推進閣僚会議「観光立国に向けたアクション・プログラム2015」(2015.6)
- 2) 国土交通省観光庁『平成28年版観光白書』(2016.8)

近畿ブロック研究会研究助成中間報告

評価されるプレゼンター育成のための教育方法の工夫 —演技指導を取り入れることによる効果の測定—

大手前大学 瀬口 昌生

大手前大学 酒井 健

1. 本研究の目的

本研究は、プレゼンテーション能力の向上に有効な教育方法として、俳優養成機関などで行っている演技指導導入の効果を測定すること、また、プレゼンテーションを評価する側の聴衆は、どのような事によって影響を受けているのかを明らかにすることにある。

まず、教育方法として演技指導を用いることが有効ではないかという仮説について述べる。

上手なプレゼンテーションの指南書は多種出版されている。共通する項目に、伝え方がある。よくメラビアン¹の法則が引用され、ノンバーバルの影響力の大きさを説いている。たしかにノンバーバルな要素の影響は大きい、では実際に本に書かれているような事はどうしたら出来るようになるのだろうか。リハーサルを何度も繰り返すなど、いろいろな方法があるが、その中で演技指導をとりあげたのは、演技指導自体はプレゼンテーションの訓練ではないからだ。プレゼンテーション場面でのみ、表情豊かに話す人というのは不自然である。その人のベースの部分に、表情豊かになる要素を増やす方が有効ではないかと思われるからである。その意味で、演技の学習は独特な意味があると思われる。

なによりまず演劇とプレゼンテーションは、その表現形態において類似点が多いことが挙げられる。どちらも、その空間を成立させるためには、「場所」・「聴衆」・「表現者」の三要素が必要条件

である。プレゼンターにとって発表をする会場は、演劇の役者における劇場であり、同様に観客はプレゼンテーションを聞く聴衆と重なる。

これに加え、もうひとつ重要な類似点がある。演劇の成果や価値は、そのほとんどが聴衆の判断・感想に依拠するという点である。外からの評価がよいものでなければ、行為そのものがもたらす充実感や満足はバランスを失う。

ビジネスシーンなどにおけるプレゼンテーションも同様で、現場は常にコンペティションの連続である。そういったプレゼンでは競合他社の中からいかにクライアントの信頼を勝ち取るかが重要で、それらは商品開発・アイデアの提供を総合的にまとめリリースするプレゼンターの表現手腕に委ねられる。これは演劇のプロセスに置き換えれば、戯曲・演出・俳優の作業を一手に担うことであり、優れた俳優が観客を魅了するのは、優れたプレゼンターとして機能したのであるとも言えるだろう。

本研究の目的のもう一つは、プレゼンテーションに対する評価、善し悪しの評価に影響する要因を明らかにすることである。しかし要因は多様であるので、今回は実験群としての刺激に対して、統制条件として、ほぼ同一内容のプレゼンテーション素材を用い、対照群にはテーマは同じであるが、内容などは自由に指定してよい、という条件を用意し、比較することとした。

2. 方法

本研究においては、独立変数として、プレゼンターの要因を取り上げること考えている。そのためにそれ以外の要因、例えば発表のテーマや、使用する道具などは可能な限りそろえる必要がある。そのため、研究方法を以下のようにし、準備中である。

2.1.プレゼンターについて

演劇の実習内容を含む授業およびその関連トレーニングに参加している大学生(演技訓練あり)、およびそういった訓練等は特に受けたことのない大学生(なし)、それぞれ男女数名ずつ。

2.2.プレゼンテーションの内容

プレゼンの長さ:3分程度を想定している。

プレゼンの内容:①パワーポイントおよび発表原稿を筆者側で用意する群 ②発表時間およびテーマは提示して、内容は発表者が用意する群の2群。

これにより、発表者要因(演技訓練あり、なし)×プレゼン内容(共通、独自)の4パターンを比較することにする。

3. 進行状況

3.1.演技指導あり群の候補学生の訓練状況

2016年度に演劇ゼミに属し、授業以外でも担当教員の主催する学内の演技指導ワークショップに定期的に参加している状態である。主に3年生。

3.2.演技指導なし群の候補学生

これまでに俳優教育を受けた経験のない者のうち、プレゼンテーションに関する概論(座学)の授業に参加している1年生もしくは2年生。

なお、現在、プレゼンターとなる学生は訓練を継続中である。

3.3.共通シナリオのサンプル

以下に、プレゼン内容の共通シナリオの例を提示する。

現在、私たちの生活の中にインターネットはごく普通に溶け込んでいます。特に大学に入ってから使う機会が飛躍的に増えた気がします。調べものに限らず、課題の発表・提出をインターネット上で行う授業も多いため、ほぼ毎日使っているといっても過言ではありません。

そのような環境にいる私たちが侵されつつある現代病、それは「ネット依存症」です。この言葉が出てきたのが1990年代半ばといえますから、まだハタチそこそこの私たちは、生まれた時からそのような社会に生きているわけです。

その要因のひとつは、スマートフォンなどの携帯電話の所持率の高さが挙げられます。ベネッセ教育総合研究所の調べによると、高校生の携帯電話所持率は、実に92.3%に上るそうです。もちろんその全部がネット環境を活かせるものではないにしろ、音楽をダウンロードしたり、ゲームをしたりと、ハマりやすい状況にあるのは確かです。

人に接する機会が減り、直接会話をするコミュニケーションが失われるなど、ネット依存が引き起こす障害は様々なところで紹介されています。簡単に自分ひとりの部屋の中で、全世界の情報が得られる世の中です。だからこそ、大学生である私たちは、自分の足を使って調べものをしたり、人に会ったりすることを心がける必要があるのではないのでしょうか。

ご清聴ありがとうございました。

個人研究発表1

大学等における就職筆記試験対策指導の問題点整理

追手門学院大学

樋口勝一

大手前学園

福井 就

神戸国際大学附属高等学校

仁平 直

1. はじめに

18歳人口の減少がはじまり、今や大学全入時代が到来したといわれている。各大学・短期大学(以下、大学等)では、入学生獲得のために彼らのニーズをみたく対策が次々と実施されている。その1つとして、「就職対策」がある[1]。

この就職というニーズをみたくするための実学的内容を教授したり、免許・資格が取得できる学部・学科が新設されたりしている。そして、そういった学部・学科に人気が集まっている。

例えば、その資格・免許があれば就職に困らないであろうと言われている医療系学部・学科(医師、看護師、薬剤師、歯科医師、理学療法士、作業療法士など)では、その傾向は顕著である。また、幼稚園・小学校教員免許や保育士資格が取得できる教育・福祉系学部学科も比較的人気が出ている。

その一方で、上記のような就職に直結する資格・免許の取得とは関係ない学部・学科も多く存在し、学生募集に苦戦している。ただし、そういった学部・学科であっても、2010年の大学等設置基準改正による、「社会的・職業的自立に関する指導等」(キャリア教育)[2]の義務付けもあって、学生募集において「就職対策」を打ち出した広報が活発におこなわれている。就職指導の例として、パソコンや宅建、簿記検定などの資格・検定対策、公務員試験、教員採用試験、SPIなどの適性試験などの就職筆記試験対策が

ある。

本稿では、後者に着目し、2章で就職筆記試験対策の整理をおこない、3章で大学等における就職筆記試験指導の問題点を整理する。

2. 就職筆記試験の整理

就活生の基礎学力が判定される筆記試験対策について考えていく。就職支援をおこなううえで、これは欠かせないものであると著者らは考える。公務員試験・教員採用試験では必ず、そして、民間企業の採用試験でも多くが筆記試験(特に、一般教養内容)が課せられている。「採用は人物重視」、「筆記試験は重視されない」といったことが言われているが、我々はそういった「こうりたい」といった意見や風潮、願望のようなものは考量せず、事実にもとづき議論していく。例えば、公務員試験では、2012年度の制度改正で人物重視が打ち出された。しかしながら、実際には、筆記試験は相変わらず実施され、名称は変更されたものの、その内容は質・量ともに従前のものとほとんど変わっていない。そして、選考において依然として筆記試験の得点のウェイトが高いことも事実である。また、教員採用についても、現職教員の不祥事が起こるたびに人物重視採用が必要だと言われ、現在ではそれが当然のこととなっている。ただし、実際のところ、筆記試験は従前と同様な内容(一般教養[英数国理社の基礎学力]、教職教養、専門教養のすべ

て)で実施されている。なお、大阪府・大阪市・堺市・豊能地区(大阪教員)の採用試験では、2014年実施分でいったん一般教養が廃止されたが、教員の基礎学力低下問題の影響かもしれないが、2015年実施分より「思考力判断力を測る問題」として、一般教養の数学と現代文、英語の基礎学力問題の出題が復活している。

就職試験における筆記試験の概要を表1にまとめておく。

表1. 就職筆記試験の内容(代表的なもの)

	一般教養等		その他
	適性試験	一般教養	
民間企業	○SPIなど	△	小論文も?
公務員	○	○	法律 専門
教員採用	×	○	教職教養
大阪教員	○	×	専門教養

※適性試験の内容は、数的推理、判断推理、資料解釈、現代文読解、英文読解等である。

※一般教養の内容は、英語、数学、国語、理科、社会等である。

このように整理すると、採用は人物重視といわれているが、筆記試験、特に一般教養等の試験は引き続き課せられていることがわかる。一般的には、この筆記試験が一定水準以上でないと、次の面接試験(人物測定)には進めない。ということは、人物重視と言われていても、それは、「筆記試験ができる、つまり、基礎学力があることを前提として、人物重視の採用がなされている」ということである。指導する教員も、指導を受ける学生も「人物重視だから、筆記試験ができること、つまり、基礎学力は必要ない」と誤解してはいけない。

3. 就職筆記試験対策指導の問題点

2章で明らかのように、学生が就職の内定を取るには、筆記試験対策が必要である。1章で述

べたように、多くの大学等では入学生獲得を理由の1つとして就職試験対策がおこなわれている。以下では、大学等において就職筆記試験をおこなう上での問題点を簡単に整理する。

まず、問題点は「(1)大学等組織側」と「(2)教職員側」によるものに分けることができると考えた。そのうち(1)には、「①正課授業か正課授業外でおこなうかの役割分担がはっきりしないこと」と「②学生から見て、組織的に機能するシステムになっているかということ」がある。また、(2)には、「③教職員が就職筆記試験のしくみや内容を理解していないこと」と「④教職員が学生の現状学力等を把握していないこと」がある。

概略を表2にまとめておく。

表2. 就職筆記試験対策指導の問題点

	問題点	内容
(1) 組織	①正課か非正課か? どこが責任の主体?	部署間連携 内容重複
	②組織的に機能しているか?	部署間の縦割りになっている
(2) 教職 員	③教職員がしくみや内容を理解しているか?	しくみ、内容、レベル、必要性
	④教職員が学生実態(学力等)を把握しているか?	学生の学力・情報・やる気

これらすべてが解決されてはじめて、大学等における就職筆記試験対策が有効に機能し、学生に対して成果が期待できるのではないか。

参考文献

- [1] ベネッセ総合教育研究所. 第2章1 大学への進学理由.
(http://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentaku/2005/houkoku/furikaeri2_1_1.html)
2017.1.18 取得.
- [2] 文部科学省(2010). 大学設置基準及び短期大学設置基準改正要綱. 第1、第2.

個人研究発表2

伝統文化専門職の人材育成－専門教育と教養教育の視覚から－

京都女子大学 西尾久美子

1. 京都花街の概要

京都には祇園甲部・宮川町・先斗町・上七軒・祇園東の5つの花街があり、伝統文化専門職の芸妓・舞妓は合わせて約270人(2016年現在)で、西尾(2007)によると、京都花街での花代(芸舞妓の売上)の総合計は近年増加傾向にあり、事業規模が縮小した東京や大阪などの花街と異なり、産業として活力を有している。

現在、舞妓の多くは京都以外の出身者で、ほとんどは伝統文化専門職に求められる伝統的な技芸の未経験者である。芸舞妓志望者の10代半ばから20代前半までの女性は、インターネットや知り合いなどを通じて京都花街にアクセスし、置屋でやる気や適性を確認され、双方の意思が一致すれば住み込みの修業生活を始める。置屋の経営者が舞妓志望者の行動教育(京ことばや立ち居振る舞い)を指導し、舞妓になるための専門基礎技能の日本舞踊と茶道などは各花街の学校で教育されている。

芸舞妓は花街の中でしか成り立たない登録制の職業であり、キャリア・パスが明確に決められている。中学卒業後すぐ花街に来た少女は、15,6歳で舞妓としてデビューし、20歳すぎには舞妓から芸妓になり、その後1~2年して独立自営業者である自前芸妓となる。自前芸妓になったあとは、芸妓を続けるかどうかの選択はいつでもできる。なお、芸妓には定年はない。

このキャリア・パスを中学卒業後すぐに花街に

きた場合の一般的な例でまとめると以下のようになる。

仕込み→見習い→見世だし→舞妓→
衿替え→芸妓→年季明け→自前芸妓

2. 女紅場とお稽古

京都花街には、芸舞妓の技能育成のための学校制度が充実している。女紅場(にょこうば)と呼ばれる学校は、お茶屋業組合、芸妓組合、歌舞会などから構成される複数の事業者によって運営され、芸舞妓は現役である限り、年齢や経験年数にかかわらずこの学校に在籍する生徒でもある。

学校では外部の伝統文化分野の専門家(家元や高弟など)を講師として招いており、伝統文化に関する教育を、安価にかつ継続的に受けられることが可能となっている。

この学校の歴史は、明治5年まで遡ることができ、学校法人格を取得している女紅場もあるなど、京都花街はおもてなし産業の競争力の根幹となる人材育成について、制度面で充実が長期的に図られてきた。

女紅場では、芸舞妓の基本技能の日本舞踊、お座敷芸で披露される長唄・小唄・端唄・常磐津といった邦楽の唄、三味線・大鼓・鼓・笛等の邦楽器の演奏、立ち居振る舞いの訓練にもなる茶道が必須科目である。また、華道、書道、絵画、俳諧など芸舞妓として知識を持っていることが望

ましいい伝統文化に関する教養科目も教授されている。こうした教養科目は小・中学校の教育内容では十分ではなく、伝統文化専門職の芸舞妓たちの美的センスや教養を養うと同時に、おもてなしの現場で顧客の趣味や教養に応じた受け答えができる一助となるために準備されている。

このように学校で開講される科目は決まっているが、カリキュラムのような正確な時間割は決まっていない。師匠の都合に合わせて、だいたい週ごとにお稽古のある日と時間が決まり、それに合わせて、芸舞妓は学校に通うことになる。

また、春や秋に花街で開催される花街の踊りの会開催前には、会で必要な科目の開講日が増える、開催中には学校が休校になるなど、学校のカリキュラムは花街の行事と連動性が高く、業務を勘案した柔軟な対応がされている。

授業科目と師匠の名前、そしてその科目が開講される日が書かれた掲示板やスケジュール表が花街の街角にあるほど、女紅場は、京都花街には欠くことができない芸舞妓の教育機関となっている。

学校で学習することは、お稽古と呼ばれる。また、各自が学校以外で学習をすることは、師匠につく場合は個人稽古、置屋でお母さん(経営者)やお姉さん(先輩芸舞妓)とする場合は家で稽古やお姉さんと稽古、自分一人で稽古するときには一人で稽古と言われている。なお、これらすべてを総称して単にお稽古と呼ぶこともある。

学校での稽古の内容は師匠に委ねられているが、舞妓は基礎技能が未熟であるため、その進捗は置屋の経営者によって把握され、必要に応じて置屋の負担で個人稽古が追加されることもある。また家で稽古、一人で稽古といった特別の費用が発生しない場合でも、置屋の経営者その内容を指導したり、確認をしたりする。また、正確な技能を獲得するため、一人で稽古をすることを禁じることもある。特に日本舞踊のように自

分で自分の様子を見ることができない専門技能に関しては、未熟な舞妓が勝手な解釈や誤った動きを強化することをさけるために、だれかに見てもらって稽古するように指導することもある。

そして、稽古で獲得したスキルをきちんと現場で発揮できるかどうか、OJTの責任者である姉芸妓(メンターの立場)が見て、技能発揮の後でフィードバックをすることも多い。このように専門技能に関しては、Off-JTとOJTとの関連を意図した実践が行われている。

3. カリキュラムの変化

京都以外の出身の芸舞妓の増加や小・中学校の音楽教育の変化によって、京都花街の学校教育や置屋の指導・教育に変化が生じている。

学校教育で邦楽に関する教育の機会がほとんどないため、邦楽の唄や楽器の演奏を、より早い段階(仕込みや舞妓)から教育するようになってきたことである。

舞妓デビューには日本舞踊の技能が必須であるため、キャリアの早い段階では日本舞踊の基礎技能育成に力が入れられてくる。最近では、さらに三味線などの邦楽器の演奏や邦楽の唄が、学校で舞妓の正規の科目になっている。これは、邦楽に少しでも早くなじませると日本舞踊の技能の上達にも効果があることや、地方と呼ばれる邦楽の唄や楽器の演奏を専門にする芸妓の減少や高齢化に伴って後継者の育成を急いでる業界の事情があることが、理由であると考えられる。このように、伝統文化専門職の人材育成においても、専門教育と教養教育、技能獲得の進度や専門性の必要度から、カリキュラムに変化が見受けられる。

参考文献

西尾久美子(2007)『京都花街の経営学』東洋経済新報社。

個人研究発表3

若手従業員の成長に機能する職場の人間関係とその影響要因の探求 ～造船業 A 社における調査結果～

大手前大学 坂本理郎

1. はじめに

一般に日本企業は、新規学卒者を採用し育成する点にその特徴があるといわれる。その育成は、職場において日常的な仕事を通じて行われるトレーニングである OJT と、職場から離れて行われる Off-JT の 2 つによって、高い成果をあげてきた。この OJT は、計画的な OJT と非計画的な OJT とに分けられる。とくに新入社員に対しては、非計画的な OJT に依存する面も大きい。このことは、フォーマルに割り当てられた上司や先輩との関係性のみならず、職場の多様かつインフォーマルな人間関係によって新入社員が育成されている面も大きいことを示唆している。

このように、新規学卒者である若手従業員の育成に対しては、職場の多様かつインフォーマルな人間関係が一定の貢献を果たしていると考えられるが、その関係性の具体的な構造およびそれを規定する要因については十分に明らかにされてこなかった。

2. 関連する先行研究

人材育成に機能する職場のインフォーマルなものも含む人間関係については、メンタリング関係に関する研究が豊富に蓄積されている。しかしそこでは、1 人の被育成者（プロテジェ）に対して 1 人の育成者（メンター）という垂直的な 2 者関係を前提とするものが

主流となって展開されてきた。その一方で、必ずしも 1 人のメンターだけが、その役割を担っているわけではない指摘もされてきた (Kram, 1985)。

さらに、最近の経営や雇用に関する環境変化に呼応して展開されてきたのが、Higgins & Kram (2001) のデベロップメンタル・ネットワーク (Developmental Network:DN) の視点である。DN は、特定のメンターとプロテジェという垂直的な 2 者関係だけでなく、キャリア発達を支援する多様な人々との関係性を同時かつ全体的に見る枠組みである。

さらに Dobrow, Chandler, Murphy & Kram (2011) は、DN に関する先行研究をレビューし、DN の形成に対する先行要因として、発達ニーズやパーソナリティといったプロテジェ内部の要因と、組織的文脈や職務特性といったプロテジェ外部の環境要因があるとしている。このうち本報告は環境要因、とりわけ職務特性に注目している。

職務特性が DN の特性に与える影響について検討する必要性は高いと思えるが、今のところそれに関する研究は希少である。その中で坂本・西尾 (2013) は、キャリア初期にある中規模製造業 S 社の若手従業員 35 人が持つ DN の構造と、それに影響する要因を探索した。その結果の 1 つとして、若手従業員が従事する職務特性によって、有効な DN の構

造が異なることが示された。

3. 調査の目的

以下の3つを目的とした調査を実施した。第1に、キャリア初期の若手従業員のDNはどのような特性（構造・機能）であるのか。第2に、DNの構築に対して、プロテジェの発達はどのように影響しているか。ただし、先述のとおり本稿では、入社から数年間という短期間での発達の影響を捉える。第3に、そのようなDNの構築に対して、職務特性はどのように影響しているのか。このうち本報告は、第1および第3の目的に関する結果をまとめている。

4. 方法

造船業A社で船舶修繕業務に従事する若手従業員24人(技能職17人および監督職7人)を対象に、記述式が主となる質問票調査および半構造的なインタビュー調査を実施した。

それぞれの職種から収集された職務特性およびDN特性(構造および機能)に関する質的・量的データを比較分析し、職務特性の差異がDN特性に対してどのように影響するかを探った。

5. 結果と考察

分析の結果、「プロセス可変性」、「タスク多様性」、「チームワーク」という3つの職務特性が、DNの構造特性に影響している可能性が見出された。具体的には、タスク多様性はDNの人数と多様性を増し、チームワークはDNの人数と強さを増すように作用することを示す事実が認められた。プロセス可変性については、直接的にDNの構造に対して影響を与えるのではなく、「タスク多様性」、「チームワーク」を通じて間接的に影響すると考えられた。

一方、DNの機能特性(多様性)については、

職務特性が直接的に影響しているというよりも、DNの構造特性を通して間接的に影響を与えている可能性が示された。

6. まとめ

本研究では、DNの構造特性および機能特性に対して、職務特性が影響している事実を確認できたことに意義がある。とくに、タスク多様性とチームワークという職務特性はマネジメント可能性が高いため、職務設計を通じたDNのマネジメント可能性を示唆できる。

参考文献

Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Murphy, W. M. & Kram, K. E. (2011). "A review of developmental networks: incorporating a mutuality perspective." *Journal of Management*, 38(1), 210-242.

Higgins, M.C. & Kram, K.E. (2001). "Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective." *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Lanham, MD: University Press of America, Inc. (渡辺直登・伊藤知子訳『メンタリング 会社の中の発達支援関係』白桃書房 2003)

坂本理郎・西尾久美子 (2013) 「キャリア初期の人間関係に関する研究—デベロップメンタル・ネットワークの視点から—」『ビジネス実務論集』第31号, 1-10.

【付記】

本報告は、科学研究費補助金(基盤研究C・課題番号24530509)による研究成果の一部である。

研修会報告1

ビジネス環境の変化と企業ニーズの把握の必要性

関西外国語大学短期大学部 高橋克実

1. 背景

ビジネスを取り巻く環境は激変しつつあり、以前は産業区分は、第1次(農業、林業等)、第2次(製造業)、第3次(サービス業)の3区分が中心であったが、今日では第6次(1×2×3)という言葉も登場し、例えばある企業が魚を捕り⇒自社工場で缶詰に加工し⇒ネットで各地に販売もするといった形態も出現している。一方働く側も、地域限定正社員(スターバックス)、副業奨励(ロート製菓)、SOHO(Small Office Home Office)、NOMAD(遊牧民)ワーカーの増加といった新しい潮流も見られるようになった。

また、将来的には、ITやAIの進化により、機械化による労働人口の変化も考えられる。このように、絶えず変化しているビジネス環境に我々教育関係者も理解を深めていく必要が有ろう。

2. 企業側のニーズ

一方、社会に学生を送り出す側の大学側として忘れてならないのが、このように変化に対応しつつある企業側が、大学生の新卒採用に関して、どのような要素を求めているかという点である。

日本経団連の「2016 新卒採用に関するアンケート調査」の結果では、「コミュニケーション能力」が13年連続で第1位となっている(第2位は7年連続で「主体性」)。

このような企業側のニーズも的確に把握しなければ、ひとりよがりのアプローチとなってしまう可能性がある。

3. 対応策

大学側はどのように対応すべきかについて、学生、教師、マネジメントの立場に分けて考えたい。まず、学生側としては、能力向上の証としての資格取得、企業関連のプログラム(インターン、PBL等)への積極参加等が望まれる。ビジネス実務に関する教育に携わる教師の側としても、先述のビジネス環境の変化や企業ニーズの最新の動きを理解し教育活動に取り組む必要が有ろう。マネジメントの立場においても、教育プログラムの充実、キャリアセンター等事務局の増強など、組織運営面での支援体制も重要となり、これら三位一体となった努力が望まれる。

4. 関西外国語大学のケース

関西外国語大学においては、キャリアセンター(資格サポート室)、進路指導委員会(短大)等の連携により、資格取得、インターン、PBL等を積極的に推進している。その実例を報告し、会員各位とともに本テーマに関して議論を深めたい。

参考文献

日本経団連(2016)「2016 新卒採用に関するアンケート調査結果の概要」
秘書サービス接遇教育学会(2016)「社会性指導の実情と課題」(座談会まとめ)『研究論集』第22号、pp.50-64

研修会報告2

ビジネス系短期大学のカリキュラム改革 —多様な学生のニーズに応えるために—

プール学院大学短期大学部 苺野正美

1. プール学院と女子教育

プール学院は1879(明治12)年に女子の教育機関として、英国国教会に所属する宣教団体によって、日本の女子にキリスト教を基軸とする宗教的情操と高い文化的教養を身に付けさせるために創立された。1950(昭和25)年に「短期大学」の制度ができるとともに、プール学院短期大学・英文科が創設された。秘書科は、1984(昭和59)年に、国際化・情報化時代にふさわしい女性のために、教養と職業的な教育を身につけた人材を育成するために開設され、今日に至っている。現在は2006(平成18)年に開設された幼児教育保育学科と秘書科の2学科体制である。

2. 本学秘書科のカリキュラム

秘書科のカリキュラム編成は、学科開設以来、基礎教育科目、生涯学習基礎科目(いわゆる教養科目)、専門教育における幅広い学習(秘書と実務、経営と組織、情報、国際)を基本としてきた。しかし、ビジネス社会の現状を鑑み、高度な専門的スキルが要求されるようになってきたことから、1990年後半より、専門教育科目にコース制を導入した。初期の頃のコースは3コース(「情報」「国際」「コミュニケーション」)であったが、2013年度より現行の6コース(「情報・メディア」「接客・販売」「金融・簿記」「キャリア・イングリッシュ」「エアライン・観光」「医療事務」)

を用意し、このうち、3つを自由選択できるようにした。学生が将来目指したい自分になる基盤を築くための教育を行っている。

3. 多様な学生のニーズを反映したカリキュラム編成を目指して

四年制大学と異なり、短期大学の強みは、2年間という短い期間でカリキュラム改定や科目の見直しなど、多様な学生に合ったニーズを組み込むことができる点である。本学科では、短大への進学動機、本学に対する学びの期待などを在学生対象にアンケート調査を行い、その結果をカリキュラムの見直し等に活用している。その一例としては、全国大学実務教育協会の資格(上級秘書士[®]、上級秘書士[®][国際秘書]、上級秘書士[®][メディカル秘書]、上級情報処理士[®]、プレゼンテーション実務士)を、学生の学びのニーズと時期に合わせ、その成果を裏付けられるこれら資格が得られるようにした。また、資格志向の強い学生ニーズに応えるために1年次終了時点で上級秘書士[®]を全学生が申請可能となるカリキュラム編成を行った。

文献

- ・苺野正美(2011)「ビジネス系短期大学におけるキャリア教育と専門性」プール学院大学研究紀要第51号
- ・プール学院「プール学院ミッションステートメント」
http://www.poole.ac.jp/guide/philosophy/asset/policy/2012_MissionStatement.pdf 2017年1月31日取得

研修会報告3

大学における専門教育 — 京都女子大学現代社会学部の事例から —

京都女子大学 掛谷純子

1. はじめに

京都女子大学現代社会学部においては、教養の学びのため、英語力やICT力、データ収集・分析力を身につけるためのスキル科目に加え、ダブル・クラスター制を採用し、学問分野を横断的に学ぶしくみを取り入れている。そのようななか、大学における専門教育を行うため、プログラムを開設するとともに、3つの専攻を立ち上げることとした。この事例をもとに、大学における専門教育について検討していく。

2. 京都女子大学の事例

京都女子大学現代社会学部現代社会学科においては、より発展的な学びのため4つのプログラム(国際理解プログラム、情報プログラム、社会調査プログラム、ビジネスプログラム)を開設している。このうち、ビジネスプログラムにおいては、現代のビジネス社会の第一線で活躍できる人材を輩出することを目的としている。ビジネスプログラムの修了証を授与されるためには、経済・ビジネス系の必修科目や選択科目の単位修得、日商簿記検定2級取得、TOEIC600点以上、といった要件を満たす必要がある。

ビジネスプログラムでは、グローバル化する現代社会に迅速に対応し、国内外の市場で付加価値があると認められるモノやサービスを企業がどのように提供しているのか、またその事業がどのような仕組みで支えられているかについて理

解を深めるため、さまざまな学びを提供している。プログラム特有の科目においては、ビジネス・パーソンを招聘し、企業社会で働くことの意義と姿勢、現実の苦労や工夫について熱く語ってもらう予定である。さらに、京都女子大学には、物的・人的・知的資源を活用して行政・産業界・市民と連携し、21世紀の日本社会が求める地域社会の創造に貢献することを目的として地域連携研究センターが設置されており、当該センター主催の企業寄付講義についても、受講が勧められている。

また、平成29年度から現代社会学部現代社会学科に3つの専攻(国際社会専攻、現代社会専攻、情報システム専攻)を立ち上げることとなった。ダブル・クラスター制を継続しつつ、専門的な学びを深められるカリキュラムとしている。

3. おわりに

今年度の新入生のうち50名程度の学生が、昨年12月に開催した「社会調査プログラム及びビジネスプログラム説明会」に参加している。プログラム自体が卒業要件に関わるものではなく、各プログラムに対する学生の期待は大きいと考えられる。この制度は、現在の2年生から対象となっており、まだ修了証の授与も行われていない。今後、プログラムにおける学びが、学生の専門的かつ実践的な知識・能力の修得にどの程度役立っているのかを検証していく必要がある。

研修会を総括して

近畿ブロックリーダー 坂本 理郎(大手前大学)

まずは、貴重なご報告をいただいた3人の先生方に心よりの感謝を申し上げます。それぞれの短期大学・大学の歴史や独自性を活かしつつ、先生方の個性を加味して、工夫を凝らされていることがよく理解できました。

さて、その後のグループ・ディスカッションおよび各グループ代表からのご報告をうかがって、私が感じたことを総括いたします。なお、この総括は個々のご報告やご意見を私なりに理解して解釈を加えたものですので、元の内容や当日ご参加いただいた皆様方との理解との間に食い違いがあるかもしれませんが、ご容赦ください。

当日の議論は「ビジネス実務における専門教育」について、大きく2つの観点にまとめられるかと思われま。ただし、これらはバラバラに独立したものではなく、相互に関連しあっています。

第1の観点は、ビジネス実務における専門性もしくは専門能力とは何かというものです。これは、“what”の側面でしょう。伝統的な秘書学のみならず、医療事務、簿記・会計、国際ビジネス(英語)、観光など、今日のビジネス実務学会には、多様な専門領域の研究や教育が含まれています。このように多様で学際的であることは、当学会の強みであると同時に、その曖昧さゆえに弱みでもあるでしょう。しかし私たちは、多様性や学際性を犠牲にしようとは思っていないはず。たとえば「社会人基礎力」のように全ての領域に通じる能力を模索しながらも、一方でそれぞれの領域に固有の専門的教育を追求しているはず。

第2の観点は、ビジネス実務における専門教育をどのようにして行うのかという、“how”の観

点です。たとえば、学生の動機づけの問題があります。観光や英語など、学生の日常に近い領域に比べて、簿記・会計や秘書などそれから遠い領域では、学生を専門的な学びに動機づけることが難しいでしょう。だからといって専門性を減じてしまうと、何を学ぶのかが分かりにくく、かえって学生が離れていくという懸念があります。専門教育を通じて得られる資格や専門知識も重要ですが、「会計的素養」や「秘書的素養」が、実務の現場でどのように活かされるのかを丁寧に説明し続けることが重要なかもしれません。

また、教育する側の私たちの専門性が陳腐化することに、どのように対応するのかという問題もあります。激変するビジネス実務の現場に絶えずキャッチ・アップするために、研究活動はもちろん、その他の活動をどのようにマネジメントすればいいのかも考えなくてははいけません。

この点について、私たちの学会は多様で学際的であるので、新しいビジネス実務の変化に対するアンテナが広いと思われま。また隣接領域との境界が緩やかであるため、様々な解決方法を見出しやすいのではないのでしょうか。

以上、2つの観点からの問題は、いずれも簡単に答えが見つかるものではありません。全国大会やブロック研究会などの場でも、粘り強く考え続けることが大切だと感じました。

学生によるプレゼンテーション大会

研究会（平成 29 年 2 月 19 日）において「第 10 回学生によるプレゼンテーション大会」をおこない、4 校から 5 組の方々にご発表いただきました（敬称略）。

「私の挑戦」	四條畷学園短期大学	藤坪直子	（最優秀賞）
「関西空港でのボランティア活動から学んだこと」	大阪国際大学	川路優・甲本純菜	（優秀賞）
「伝える力をつける」	大阪樟蔭女子大学	川中恵莉	（奨励賞）
「西宮市学生ビジネスアイデアコンテストに出場して」	大手前大学	豊田一樹	（奨励賞）

今回は、発表組が 4 組となりました。大学生・短期大学生がそれぞれ体験談を交えながらの説得力ある、かつ、元気いっぱいの発表でした。また、スライドのデザインや配色に力を入れたり、さらには、話し方の抑揚で聴衆を魅了したりと、十分な準備と先生のご指導が感じられた発表でもありました。最後にリーダーの坂本先生からの講評で大会は締めくくられました。

学生の皆様、そしてご指導の先生方、ありがとうございました。

次回も多くの皆様のご参加をお待ちしております。



2016 年度の近畿ブロック運営委員

リーダー	坂本理郎	（大手前大学）
サブリーダー	中川伸子	（神戸女子短期大学）
事務局	福井愛美	（神戸女子短期大学）
	野坂純子	（大手前短期大学）
会計	加藤晴美	（プール学院大学短期大学部）
研究推進（兼編集）	樋口勝一	（追手門学院大学）
	足塚智志	（京都華頂大学）
	兒島尚子	（大阪樟蔭女子大学）
	西尾久美子	（京都女子大学）
	仁平章子	（阪南大学）

発 行 日 : 2017 年 3 月 31 日

発 行 : 日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会

発行責任者 : 坂本 理郎

編 集 : 近畿ブロック研究会ブロック研究委員編集担当
