

日本ビジネス実務学会

九州・沖縄ブロック研究会 会報 No.19

2008. 4. 30

日本ビジネス実務学会 九州・沖縄ブロック研究会発行
〒841-0072 佐賀県鳥栖市村田町岩井手1350
九州龍谷短期大学内

TEL 0942-85-1121
FAX 0942-82-8411

発行・編集責任者
木原すみ子 (九州龍谷短期大学)

巻 頭 言

ブロック・リーダー 木原すみ子 (九州龍谷短期大学)

研究会会報No.19を発行することになりました。今年度も運営委員会を開き、それを受けて第42回、第43回研究会を開催いたしました。

今回の会報は、上記研究会における発表者の発表要旨を発表順に掲載したものです。会報が、ブロック会員の研究に貢献でき、また研究会への参加の契機になれば幸いです。

第42回研究会は、2008年度の全国大会が九州共立大学で行われるため、会員の協力依頼をかねて、例年の開催より1ヶ月早く、九州共立大学で開催しました。「短期大学におけるビジネス実務教育の実態に関する一考察」、「マネジメント論の視点から見たビジネス実務教育 —M. P. フォレットを通して—」、「キャリアデザイン概念における“配慮”についての一考察」、「就業におけるミスマッチ解消に向けて・・・鹿児島県企業における若年者採用時の重要視項目と短大生の就業意識調査 (2007/5/30)」、「経営組織の発展経緯と人的資源管理の整合性」などの研究発表が、意欲的に行われました。研究発表終了後に、全国大会準備のための打ち合わせを行い、ブロック運営委員や参加会員のご協力を得て役割分担を行いました。

第43回研究会は、福岡市民会館で開催され、「ビジネス実務教育の国際化に関する一考察」、「検定対策教育におけるe-ラーニングの有効性」、「学生のWeb検索行動に関する一考察」、「かまっくのビンゴでマナー！ <就職活動編>」、「キャリア形成—ビジネス教育との関連で—」などの研究発表が行われ、質疑応答も活発になされました。研究発表終了後に、全国大会準備の進捗状況の報告、協力依頼なども行いました。また、研究会前に運営委員会を開催し、次年度の事業計画、全国大会準備の報告・検討が行われました。

2008年度のブロック研究会は、第44回を10月、第45回を2月に計画しています。多数の研究発表、ご参加をお待ちしております。

2008年6月7(土)～8(日)に全国大会が北九州で開催されますので、2007年秋から準備を進めております。会場校をお引き受けくださった九州共立大学に、深く感謝申し上げます。会員の皆様には、事前準備や当日運営のご協力をお願い申し上げます。今回は当ブロックで行われますので、大会参加という形でのご協力もお願いいたします。会員の皆様のお力で、全国大会を成功させましょう。

次ページ以降掲載の発表要旨は、各先生方の専門分野の発表です。研究発表が活発に行われ、お互いに研鑽されますことを願っております。

第42回ブロック研究会

期 日：平成19年 9月7日（金）
会 場：九州共立大学
出席者：15名

短期大学におけるビジネス実務教育の実態に関する一考察

北原 康司（釜山女子大学）

はしがき

日本ビジネス実務学会の生成過程は、全国短期大学実務教育協会を土台として発展し、今日に至っていることは既に過年度の九州沖縄ブロック研究会での発表で論じたところである。

現在のビジネス実務教育を実施している短期大学が激減し、その中で会員を確保することは、これまた困難と言わざるを得ないのが現状である。

基本的に学会の傾向としては、どの学会においても減少の傾向があり、専ら大学院生に求めているのが多く見られるのである。

耐して、将来的な観点から学術団体として維持発展を図るために、積極的に取り込まなければならないものを論じてみたい、

1、短期大学の中で、福岡県にビジネス実務教育が集中していることが理解できる。

しかし、同教育を取りやめた短期大学もあり、学生募集からの転換期にあると言わなければならない。学問的評価に繋がらない、この学会は学術的にも「質の向上」に努めなければならない。

2、未知の分野に対する開拓者の精神こそ極めて重要であり、その行動こそ学生の求めるところのものである。

しかしながら、基本的に未知の分野に向かって邁進することは、共通の理解を求めるものではなく、特性のある独創的な知識の修得でなければならない。

実証的なデータの紹介は、理論体系を構築するための一里塚であり、その積み重ねから、体系化をしていくのである。

すなわち、「実証的研究の成果」であり、極めて重要である。

3、短期大学ならではのビジネス実務教育の構築をどのような方法で行っていくのか、その独創性を求めて教育と研究に努めなければならない。技術的分野は限界があり、「論理的思考」や「哲学」が内在していることもないのである。

このことは、情報機器を利用し、その「目的適合性」を踏まえて、成果をもたらすことであるが、機器の機能停止に対処方法を講ずることでもある。

むすび

資料が示すように短期大学でのビジネス実務教育が激減し、教科担当者が減少している中で会員の確保は困難である。

「質」を保ちながら学究者の養成としての大学院生会員の確保は、必要不可欠と言っても過言でない。

実務者として、実証的研究も必要だが、抜本的な学術団体としてのスタンスがとても大切のように考えられる。

マネジメント論の視点から見たビジネス実務教育 - M. P. フォレットを通して -

西村 香織（折尾愛真短期大学）

本報告は、フォレット（Mary Parker Follett）のマネジメント論の内容を明らかにし、それが現代組織のマネジメント論として重要な意義を持つものであることを示し、延いては、ビジネス実務においても、自らの仕事や役割の意義を知り、実務を充実させていくことに繋がっていく理論であることを示す

ことを目的とする。

フォレットは、人間を抽象的なもの、孤立したばらばらな個として捉えるのではなく、必ず何らかの具体的な組織に属し、組織と繋がり、他者と関わることで意味をもつ存在として捉える。それは、人間を、一人ひとりが異なる考え方、異なる能力を持ち、その相違性の関係の中で、自ら個性を持つ自律した存在となるものとして把握する人間観である。その人間観に立って、個々人の相違性を組織の形成要因とし、相違性を持つ自律した個々人の相互に作用する過程＝相互浸透の過程として、組織を動的なダイナミズムで捉える。そして、その相互作用の過程から、「集合的アイディア」の生成、「集合的フィーリング」の生成、「集合的ウィル」の生成という、三つの組織原理を導き出す。ここで「集合的アイディア」は、それぞれの考え方を合わせた単なる総和ではなく、組織に参加している全員が、相互に影響を受け交織し合うことによって成長し、そこにおいて個々人の能力が最大限に発揮されて生成される一つの統合された考え方である。フォレットは、新たな価値の創造は、まさにこの「集合的アイディア」の生成を基礎として成されてくるとする。しかもそこには、「集合的フィーリング」や「集合的ウィル」の生成、すなわち、互いの尊重や真の理解と、目標に向かって共に進んでいこうとする精神的な結びつきや意思が不可欠であるとする。そのような人間的な要素を原動力として、個々人の自己再生、成長がなされ、組織全体の協働の力として新たな価値が創造されると説くのである。

このようなフォレットのマネジメント論は、「人間とは何か」の根源的な問いかけをもつものであり、その人間観および組織観は、現代マネジメントにおける知識労働者をまさに捉えるものとなっている。そして、ゴーイングコンサーンとしての組織が、実際にどのように動いていくのか、そのダイナミズムを、独自の人間観・組織観に基づく組織原理として解き明かし、その組織原理によって、組織の機能性と個人の自己実現の両者を導くマネジメント論となっている。

現代組織のマネジメントでは、新たな価値がどのようにして生み出されてくるのか、組織を創造的ならしめるためには何が必要であるのかの考察が決定的に重要な意味を持つ。現代組織が、ゴーイングコンサーンを使命とし、そのためには、持続的な新たな価値の創造が不可欠だからである。これまでのマネジメント論において、そのような新たな価値の創造は、個人の独創性・個人の力を基に技術革新と結びついて科学的に把握されることが主となっていた。しかし、現代社会では、そのような科学からのみの把握ではなく、人間の心の働きや経験と深く繋がるものとして、創造性や社会の進歩を捉えなければならぬことが提唱され始めている。また、IT革命を経て、知識はさらに高度に専門化・細分化され、現代組織の中心をなす知識労働者とその専門性は、個々のままでは意味をもたなくなり、それは、全体としてまとまってこそ意味を成すものとなっている。従って、知識労働者を中心とする現代組織のマネジメントにおいては、全体を見通し把握する力、全体における自らの役割や仕事の意義を知る力が不可欠のものとなり、それはやはり、人間の心の働きや経験と深く結びついて捉えられなければならないのである。

新たな価値の創造が組織全体の協働の力として生み出されてくることを組織原理において解き明かしたフォレットは、さらに創造における経験の重要性を説いていく。すなわち、“concept”（抽象化・類型化されたものの考え方）によってすべてを捉えようとするところからは新たなものは何も生み出されてこない。“concept”は“percept”（抽象化・類型化されていないものの考え方）と結びついてこそ意味をもつのであり、この“concept”と“percept”の統合は、自ら経験することを通して成されるとするのである。このような経験や心の働きを中心におくフォレットのマネジメント論は、まさに現代組織が必要とするマネジメント論であり、人と人との関わりを抜きにしては考えることのできないビジネス実務の教育においても、重要な意義を持つと考えられるのである。

・主要参考文献：1. Follett, M. P. (1918) *The New State*, New York (三戸公監訳 (1993) 『新しい国家』文眞堂) 2. Follett, M. P. (1924) *Creative Experience*, New York

キャリアデザイン概念における「配慮」についての一考察

花崎 正子 (九州共立大学)

1. はじめに

筆者は、2006年6月4日(高松)、当学会第25回全国大会で、キャリアデザイン概念を、「生活」の統合概念を手掛かりに「人が生きる」というトータルな視座に立ち、広義に捉えなおすことの意義を論究

した。それは、「人間生活の福祉（幸せ）」には、キャリアデザインを広義に把握する必要があるのではないかと考えたからである。そこでさらに、第40回九州・沖縄ブロック研究会（2006年10月7日、沖縄）で、その概念の有効性を「女性”が働く”という視点から大枠的に考察するとともに、その概念の生き方展開に寄与するビジネス実務教育のあり方について論究した。さらに、2007年6月4日（北海道）、昨年第26回全国大会でキャリアデザイン概念について、その有効性を性別役割分業観・「女性の働き方」との関わりで考察するとともに、キャリアデザイン教育の視座を示した。本報告はそれに続くものであり、キャリアデザイン概念を生き方へ展開する道具的価値である「配慮」について考察する。

2. 今、何故「配慮」か

2-1. 「配慮」とは

最近、「配慮」と言う言葉への関心が深まっている。例えば、ウェブ上に公開されているものでも、2007年9月約35,000,000件だったものが2008年4月には約68,000,000に増加している。では、「配慮」とは何か。国語大辞典（小学館）では、「心を配ること」「心づかい」とあり、心を何かに対して「配る」「遣う」ということであり、「心そのものを何かに対して意識的に動かし・遣う」ということになる。では、どのような心かという、それは「スル心をくばる」（大辞林）であり、心の働きを外部に現してスルという動的・実践的行為につながる心を強調する。さらに、研究社のJapanese-English Dictionaryをみると、consideration(思いやり)・concern(気遣い)・trouble(骨折り)などがあり、「配慮」とは、「心配り」「思いやり」「気遣い」から「スル」「骨折る」という実践・行為としてかかわることまで表していることがわかる。

2-2. 生活パラダイムの変化・人間関係の希薄化、と人間関係再構築のための「配慮」

神原文子氏（1993）は生活原則のパラダイムが「社会中心」から「生活者中心」へ変容していることを述べている。すなわち、「個人化」「主体化」などの進行である。その社会的背景として「高度情報化」「管理機構のメガロ化」「社会的連帯のボーダーレス化」「価値の多元化」を挙げているが、筆者はこれに現在の「市場経済価値のグローバル化」を加えておきたい。これらは、個人に「自由」と「平等」のチャンスを拡大してきたが、一方で、人間関係の希薄化・不安をもたらしている。人間は一人で生きることはできず、ここに、新たな人間関係構築が求められるが、「配慮」はその人間関係構築の方法論として捉えることができる。

3. 生活における「配慮」

3-1. 「配慮」の原点を内包する家庭生活

加勢川堯氏（1995）は「人間性に対する配慮が消えるとき、家庭生活のもつ意義もうしなわれる」と指摘する。現代における市場経済に代表されるような生活にそぐわない合理主義的、効率主義的、競争原理に基づく価値観の生活への浸透は、人間性に対する「配慮」を喪失させ、種々の生活問題を引き起こしていると考えられる。家庭生活の基本的含意である「生の生産」（個体維持、生命の再生産）には「配慮」が求められる。中でも未熟児で生まれてくる人間の子どもや高齢者は「配慮」なくしてはその「生」は維持できず、生活は成り立ち得ない。ここに人間が「生きる」ための生活を生活たらしめる方法的原点があり、生活における「配慮」の普遍性に気付く。このように、「配慮」は、本来的に家庭生活概念を構成する要素として内包されているものであり、「人間生活の福祉（幸せ）」を実現する方法的・道具的価値として機能し、新たな生き方の創出に寄与すると言える。

3-2. 「家庭の役割」意識と「配慮」項目としての「男女平等な生き方・働き方」意識との関係

北九州の大学生・短大生・専門学校生を対象とした調査によると（2002～03年、対象1278人）、「家庭役割」で重要と思うものは1位は約5割の「家族の相互扶助」、2位が約4割の「心身の休息・安らぎの場」、5位が約3割弱の「家族相互の成長」（3位3割強「夫婦の愛情」・4位約3割「経済生活の安定」）である。これら1・2・5位の「家庭役割」意識と夫婦の強い「配慮」によって実現すると考えられる生き方項目：「男女対等な生き方」「夫婦平等な家事分担」「女性の就業」「固定的性別役割分業否定意識」「男女は本質的に変わらない」との関係を見ると、殆どがプラスに相関し、家庭における男女の豊かな人間関係の構築に「配慮」が必要なことが窺える。

4. 終わりに—キャリアデザイン概念における「配慮」

以上のように、生活の統合概念としての「配慮」は人間生活維持の原点に存し、人間が人間として生

抄・態度」については、十分意識されていた。

- ・同第3位の「専門的知識・能力」に関しても同様の理解が得られている。
 - ・企業が重用視する第2位「社会人としての自覚（責任感）」は、学生意識では「コミュニケーション能力・協調性」（企業重要視度6位）の方が優先というミスマッチが生じている。
- 読み書き話す「ビジネス・コミュニケーション」は個人のスキルであり、なによりも社会人としての自覚責任感を基本に発揮されるべきものという示唆が得られた。

5. 対策

- ・採用時、まだ社会人ではない学生にとって「社会人としての自覚・任感」の重要視は就職後期待される姿勢。
- ・学生がこの自覚を理解するには体験的な学習が不可欠（座学では限界）
- ・インターシップ等企業実務体験型のキャリア教育を有効的活用すること。
企業実務体験を通じて、「社会人としての自覚・責任」について何を理解し、体得したのか各自確認する機会をつくること。

6. 提言

- ・キャリア教育では企業と個人「責任」の連鎖を、体験型の教育機会を活用し理解させる必要がある。
- 企業＝経営目標・理念・CSR（社会的責任）・内部統制・ガバナンス
……企業の存続
- 個人＝業務上のコミットメント・目標管理・コンプライアンス・自己啓発
……自己実現
- ・ビジネス・コミュニケーションは、スキル向上とともに、「企業の社会的責任」・「社員の業務責任」について自覚を促す事例を使い、グループ討議する機会を作る。
教員はファシリテーターとして、問題理解を支援する。

経営組織の発展経緯と人的資源管理の整合性

白川美知子（九州共立大学）

本論は、「戦略性を追求したネットワーク組織と人的資源管理の処遇である成果主義の整合性」である。組織の発展経緯と人的資源管理の発展経緯を研究、組織の発展経緯の一つであるネットワーク組織と人的資源管理の一環である処遇制度としての成果主義について、歴史的な位置づけを試みる。

経営組織の発展経緯

- (1) 古典的組織論は、合理性を追求し、課業を重視した。テイラー（Taylor, F. W.）の科学的管理では、差別出来高払のように達成された仕事に対して支払われた。テイラーを先駆けとする科学的管理法は、組織についての意思決定と職務デザインは個々の状況を正確かつ科学的に研究したモノを基礎とすべきであるという原則を打ち立てた。適正な能力を備えた労働者を選び、標準的な手順で労働者を訓練し、慎重に仕事を計画して、アウトプットを高めるために能力給制度を備えた。
- (2) 新古典的組織論は、人間性を重視し、メイヨー（Mayo, G. E.）とレスリスパーガー（Roethlisberger, F. J.）のホーソン実験で、能率の論理ではなく、感情の論理が重要であることが確認された。このホーソン実験は、シカゴの電気会社における一連の緩急によって、大きな突破口が開かれた。この実験により、職場で前向きに扱われた従業員は動機付けと生産性を高める、という結論が得られた。
- (3) 近代組織論は、バーナード（Barnard, C. I.）の合理性による有効性と人間性により規定される能率を踏まえた統合理論の特性がある。バーナードは公式組織を次のように定義した。「組織とは意識的に調整された人間の活動や諸力の体系である」。具体的共同体系に見られる物的環境や社会的環境にもとづく多様性、および人間そのもの、あるいは人間がこのような体系に貢献する基礎に由来する多様性のすべてが、組織にとって外的な事実や要因の地位に追求され、かくして抽出された組織は、あらゆる協働体系に共通する協働体系の一側面であることが明白となる。
- (4) 適応的組織論は、ローレンス＝ロッシュ（Lawrence, P. R. =Lorsch, J. W.）は技術的環境の進展が

組織に及ぼす影響。そしてその総体としての社会体系の変化を「分化」と「統合」という重要な分析概念を用いて実証解明した。バーンズ＝ストーカー (Burns, T. =Stallker, G.) により提唱された組織構造の機械的組織である。英国エレクトロニクス企業15社の事例研究から抽出した概念である。

(5) 戦略的組織論は、ルイス＝サットン (Louis, M. R. = Sutton, R. I.) は、組織が環境変化に対して戦略的組織変革をしなければならないとした。戦略的組織変革でいつでも自由に変更できるネットワーク組織は脚光を浴びた。

(6) 社会的組織論の岸川善光 [2006] 社会調和型経営戦略論では、合理性と利便性だけの組織では歪みが生じる。社会調和型戦略とは、従来の経営戦略の枠組みを拡大して、企業が社会とどのようなかわり方をするか、社会的ニーズをどのように取り込むか、などいわゆる「社会性」を追求する経営戦略である。

2000年代以降、経営戦略に「戦略的社会性」という観点が実務的にも理論的にも「時代の要請」として取り入れられ始めた。この背景には、社会貢献、社会満足、企業倫理、社徳など、社会調和型経営戦略論で目指す「戦略的社会性」の追求が、実は「市場性」「営利性」の追求と矛盾しない現実がある。

企業においては、社会貢献や従業員満足も視野に入れた企業経営が必要である。企業には、さまざまな利害関係者 (stakeholder) が存在する。株式会社を例に挙げると、株主、従業員、消費者、取引業者、金融機関、政府、地域住民などが、企業の主な利害関係である。企業と利害関係者の間には、法律、契約、規則、商慣習などに基づく相互関係が成立している。近年、企業の不祥事に対する社会的批判が高まっており、営業活動に伴うさまざまな社会的な問題に対して、企業自らが社会的責任を負わなければいけない。企業は利益を追求するだけでなく、社会貢献や地域貢献など社会に対して還元していかなければいけないと考える。

第43回ブロック研究会

期日：平成20年2月16日(土)

会場：福岡市民会館

出席者：16名

ビジネス実務教育の国際化に関する一考察

北原 康司 (釜山女子大学)

はしがき

ビジネス実務教育の高等教育機関での実践は、その効果として学生に対してどのように還元されているか、についての具体的検証を試みたいのでこの発表で論じたところである。

ビジネス実務教育科目として、経済学(economics)、会計学(accounting)、経営学 (business administration)、情報科学 (information science)、簿記論 (bookkeeping)等々があるが、それを通して理論および具体的実践で国際化が進んでいるのが現状であり、今や社会生活には欠かせないものである。

すなわち、国際化を実証的に論ずるためには、学内外での実務研修を通して修得することができるのである。

耐して、ビジネス実務教育科目を通して体得していく具体的内容を展開したいと考える。

1、高等教育機関での科目の設定について

経営学、経済学、会計学等々の科目で、半期若しくは通年としその3分の1期間を理論講義とし、3分の1期間を実務研修とし、3分の1期間を実務研修より得られた成果を基礎に理論を構築する作業を実施するものである。

2、社会生活における国際化(internationalize)について

実務研修の中で国際化がどのような分野まで進んでいるか、具体的にスーパーを数箇所を訪問し実態調査を行い、密接な関係を体得するとともに国内だけでの商品の流通だけでは生活が成り立たないことを修得する。

例えば、食生活の中で農産物および衣類ならびに雑貨類にスポットを当てて調査を実施することから、その取り扱いの多種多様化を知ることができるのである。

3、社会生活における国内化(domestic)について

国際化の現象は、国際関係の破綻およびその国の国内的事情で変更が余儀なくされることが多いのであり、その結果輸入禁止の措置がなされることもあり、社会生活に危機を発生させることも考えられる。

このことは、生産コストが安価という要因から生ずる結果であり、国内産業の衰退化によるものである。しかしながら、社会生活の安全安心という命題からは、国民生活の平穏な維持ということを追及しなければならないのである。

従って、国際化も極めて重要ではあるが国内化ということも再考しながら、社会生活の維持発展を考える必要がある。

むすび

高等教育機関における設定科目を通して、学生が理論のみに執着するのではなく、具体的実践から身近に国際化が存在し、国際社会との繋がりを認識するとともに、切り離すことのできない関係があることを体得するのである。

しかしながら、これに止まらず国際社会とのバランスが崩れてアンバランスのときに備えた国内産業の育成も重要であることを認識させる。

受講学生が当該科目を履修することから、現代の学生の求める理論と実践に見合ったものにしていないなければならない。

検定対策教育におけるe-ラーニングの有効性

山本 浩貴 (東筑紫短期大学)

1. はじめに

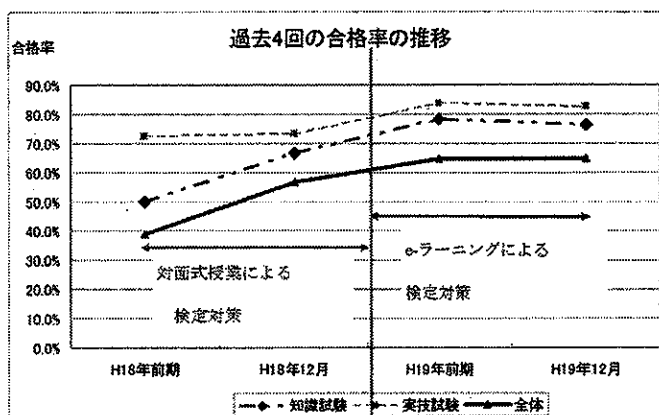
本学では情報リテラシー教育の一環として資格取得教育に力を入れている。ところが受験していた日商PC検定の内容、特に情報知識に関する内容がネット社会に対応すべく高度化し、本学の合格率は全国の教育機関と同様に大きく低下した。知識試験が高度化し、出題分野も広くなり、対象分野の教科を履修していない学生も多く受験することが大きな問題であった。限られた時間でこれに対応する有効な手段はe-ラーニングであると確信し、知識試験用e-ラーニング教材を開発した。知識試験用e-ラーニング教材は本試験と同様に解答を選択する形式とし、最後に点数と合否を表示する形式で、自学自習用として活用できることを目的とした教材である。このe-ラーニング教材を学生を集めて解説したり、自宅でも学校でも、学生の都合のいい時間に自学自習したりと、e-ラーニングの長所を活かし検定対策に活用し、その有効性を検証してみた。

2. 本学の検定試験合格者の推移にみるe-ラーニングの有効性

従来の対面式授業とe-ラーニングによる検定対策を実施した結果の合格率の推移を比較したのが右の図表である。

対面式授業で検定対策を実施していた平成18年前期と、e-ラーニングによる検定対策を実施した平成19年同期の検定合格率を比較すると約25%も向上した。特に知識試験の合格率は28%も向上したことが、全体の合格率の向上に貢献したものと考えられ、e-ラーニングによる知識試験の学力向上の効果が推測できる。

さらに詳しく知識試験と実技試験の結果を分析すると、対面式授業を行った平成18年に関しては、知識試験は急速に伸びることはな



く、後期になってようやく合格圏内に集束していた。知識試験と実技試験の相関関係は前期の時点ではほとんどなく、後期になってようやく0.3程度の相関係数を示し、熟練度があらわれたことを示していた。

ところがeラーニングを実施した平成19年度をみると、前期の時点で知識試験と実技試験の相関係数が0.3となり、知識試験に関しては短期間で学習効果があらわれており、eラーニングの有効性が検証できた。

3. おわりに

eラーニング教材活用により本学の合格率は大幅に向上し、eラーニングによる検定対策教育は十分な効果があったと考えられる。受験生の中には知識試験に関係する授業が一切なく、eラーニングのみで学習した学生も多かったが、平成19年度はその受験者19名中10名が合格した。知識対策はeラーニング教材のみで対応しただけである。eラーニングが持つ特徴である「いつでも、どこでも、誰にでも、何度でも」という利点を活かせば「自分の学習時間に合わせて、自宅でも、多少習っていない者でも(誰にでも)、何回も繰り返し学習する」ことによって、学習効果をあげられると考えられる。またeラーニングは形式知である定型的な知識の習得、つまりステップごとに積み重ねていく検定試験対策の学習には大変相性がよいと実感した。

高等教育機関においてeラーニングは急速に普及している。その特徴はサービスである教育を“モノ”とし、「いつでも、どこでも、誰にでも、何度でも」学習できる「モノ」としての長所を発揮できることである。その特徴を活かし、早稲田大学人間科学部eスクール、熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻、サイバー大学などではeラーニングを中心とした教育体制を確立し、新たな教育手法と学生層を開拓したのは注目に値する。eラーニングシステムの中核となるLMS(Learning Management System;学習管理システム)は大変高価であるが、Moodleをはじめオープンソースとしてネット上で無償提供されているものもあり現在急速に普及している。今後の活用によっては教育現場において画期的な改革を促進し、新たな学生層を開拓する教育業界における革新的なツールとなりえると考えられる。

学生のWeb検索行動に関する一考察

木原すみ子 (九州龍谷短期大学)

1. はじめに

情報を探す手段が広がり、情報を必要とする人が自ら情報を探すようになっている。結果を入手するまでの時間と内容については、情報探索の知識や技術により、差がある。それらに加えて、情報の価値基準の相違、情報行動に対する探究心や忍耐力によっても結果が異なってくる。個人によって異なる情報の価値基準を広げ、より効果的な情報検索ができないかを模索している。

そこで、学生に一つのテーマを課し、Web利用による情報検索行動の特徴を把握するとともに課題を探った。

2. 情報検索行動について

情報リテラシーを身につけた学生は、必要な情報の性質と範囲を見定め、必要な情報への効果的かつ効率的なアクセスをし、情報と情報源を批判的に評価して選択した情報を自らの知識基準と価値観に組み入れる。倫理と法律に反しないように情報を利用する。

しかし、我々は、存在する情報をすべて受け入れているわけではない。同じ情報であっても、必要性の度合い、時期、タイミング等により評価が変わる。既知情報との比較をしながら、その価値を個人が判断している。また、情報の受け手の、情報に対する理解力や応用力の違いによっても、情報の価値に対する比較・分析が分かれてくる。情報の信頼性、正確性、情報源や情報の送り手に対する信頼や期待によっても評価が異なる。情報はそのような特性をもつが、人により異なる価値感の幅を広げるには、どのような働きかけが効果的であるか。

3. 情報検索に関する先行研究

Web検索に関して、今までに、より情報検索能力を高めるための効果的な方法として、他者のための情報検索、そして依頼者のニーズの把握のためのコミュニケーション能力の育成を提案してきた。情報検索の研究としては、結果が明確に求められるもの（ゴールがあるもの）とゴールが定められていないものに分けての研究、キーワード設定の作業と言語に関わる知識・理解に関する研究など、多くの実験による研究が報告されている。

Web検索行動の研究では、「典型的な探索パターンは、2語程度の検索語でのアクセス、結果は最初の1、2ページのみを確認し、結果の評価では見切りが早い。ヒット件数はほとんど確認せず、結果の上位に表示される情報が選ばれる。質的評価があまりなされない。これらの傾向は、インターネットの利用歴の長い被験者ほど顕著。検索式は使わず、表示される検索結果リストのうち数件しか見ない」というような傾向があげられている。

これらのWeb検索行動は、おかれた状況や検索者により差異があると思われるが、一般的に見られる傾向ともいえる。

4. 実施方法および考察

実施時期：平成19年度後期

実施対象：本学学生1年20名、他大学学生2年15名 計35名

実施内容：学生に、「YESプログラムについて、いろいろ知りたい」というゴールが定められていないテーマを出し、30分で検索して結果をまとめて提出させた。終了後に質問紙に記入してもらい、今回の検索行動と日常の検索行動の特徴を探った。対象とした学生は、情報検索そのものの学習者ではなく、情報リテラシーまたは、応用の学習者である。今回は、検索時間を制限し、まとめて提出するという事で、「情報利用の目的、情報入手の緊急性、必要度、それに対する問題意識、関心度」を強めることを試みた。

結果および考察

テーマについては「知識がなかった」という学生の方が多かったが、内容確認は知識の有無にかかわらず、1～5件までくらいである。検索語は1～2語、7割の学生が表示された結果の件数は確認しておらず、結果の確認は、1ページがもっとも多かった。この課題については多くの学生が情報源の確認をしているが、日常の利用ではあまり確認していない。情報を選定した理由として、短大生が「わかりやすさ」を、大学生は「情報源」をあげている。日常の利用では、両方とも「わかりやすさ」で選んだ学生がもっとも多い。

日常の利用の場合、インターネット利用の経験が長いほど、情報源の確認があまりなされない傾向にある。しかし、利用度が多い場合、内容の質的評価を「している」と「していない」とがほぼ同じである。

調べているうちに興味をもったという学生もいた。テーマが就職活動の参考にもなり、興味、関心がある程度高められた。時間を短時間に制限し、内容についてはわかりやすくまとめて提出ということで、全員が集中して作業にあたった。

また、問題点として、制限時間が適当であったか、質問紙と提出結果を無記名としたことによる分析のしにくさ、課題のテーマ設定にもう少し検討が必要であった等があげられる。提出された情報の内容については、今後、分析する予定である。

5. おわりに

以上のように、学生のWeb利用による情報検索行動について調査したが、一般に多く見られる検索行動に近いことが確認された。情報検索において、情報源の確認、内容確認の重要性については、常に指導していく必要がある。個人によって情報の価値基準は異なり、情報検索技術にも差があるが、働きかけによって、より効果的な情報検索能力の育成をめざしていきたい。

かまっくのビンゴでマナー！＜就職活動編＞

池田 一生（福岡女学院大学・短期大学部）

福岡女学院大学に『社会人入門』という授業がある。全15回の講義を学内の教員や企業の人事担当の方などを招聘して、社会人としての規範意識を醸成させるキャリア支援授業である。その一人として今回時間を頂戴したが、どのような講義・演習を行おうかと考えた結果、忘年会でやったビンゴを思い出した。“ビンゴをしながら、クイズ形式で就職活動のマナーを学べないか”という思いがきっかけであった。忘年会からヒントを得たという動機で、面白いものが出来そうだとの一心得で取り掛かった。そして出来上がったものが、『かまっくのビンゴでマナー！＜就職活動編＞』である。以下に、ビンゴ問題の作成方法と授業の進め方を示す。

①就職活動に重要或いは必要と思われる、ビジネスマナーやコミュニケーションに関する問題を3択或いは4択形式にして24問作成する。解答群（3択或いは4択）のアルファベットは、Zまで使い切ったらまたAから始め、最終的に24問終了時に解答が重複しないように留意する。②ビンゴゲームシートを作成し、中央にYのアルファベットだけを記入しておく。なお、マス目は5×5の25マスとする（A～Yまでを使用）。③問題シート①とビンゴシート②をそれぞれ1セットずつ配布し、AからXまでのアルファベットを、ビンゴシート②の好きな場所を書いて埋めさせる。④全員記入が終わったかを確認し、全員に中央のYに○（まる）をつけさせる。⑤ここからが本番である。学生と一緒に問題シートを読みながら一問ずつ解いていく。例えば1問目の

『次の中で、就職試験において好ましくないものはどれ？』では、『A. 細身のスーツ B. ナチュラルメイク C. 時計代わりの携帯電話 D. 底が広めのバッグ』の解答群より、学生に問いかけながら、また理由を聞きながら参加型で進めていき、結果、解答のCに○をつけさせる。さらに2問目では、『会社に着いたA子さん、社員らしき人に「就職試験の面接会場はどこですか？」と聞いたが、返ってきた言葉遣いが気になりました。どれが正しい？』では、『E. 「あちらの受付でお尋ねになってください」 F. 「あちらの受付で伺ってください」 G. 「あちらの受付でお聞きしてください」』より、尊敬語と謙譲語についての説明に触れ、Eに○をつけさせる。⑦このようにして、以下4問目以降も同様にやっていくのである。

この方式では、遅かれ早かれ最後には全員がビンゴになるが、早くビンゴになる者、なかなかならない者がいて、結果的には面白おかしく楽しみながらマナーを身に付けることができるというわけである。上記例では、日頃の行いが良い(?)学生はすでに“リーチ”に近い状態になっているであろう。留意すべき点としては、全学生に目配りしながら語りかけながら、或いは、途中で回答になった分のアルファベットを確認しながら進めていくようにしなければならない。なお、今回実施した授業では特別に賞品を用意した。学生に好評のお菓子“ブラックサンダー”である。ビンゴになった学生先着10名に賞品として渡し、皆で拍手をして称えた。他に参加賞という名目で、名刺大の『就活名人カード』などを作成して配布するのもいいだろう。

最後に、学生のレポートの一部を紹介しておく。『かまっく先生の授業は、いつも身近なものでわかりやすいです。今日は、就職活動に関するクイズをビンゴ形式でしましたが、ただ単に一方的に知識やマニュアルを教えられるより意欲も湧くし、何より楽しみながらやることでいつのまにか頭にスーッと入ります。マナーは一度覚えたら、一生自分の財産になるので秘書検定とともに頑張ります』、『和やかな雰囲気での授業で、楽しむと同時に大変印象に残りました。授業の方法で私たちのやる気をくすぐるとは流石ですね』、『ビンゴという活動を通しての授業で、マナーや就職活動にさらに興味ももてるようになりました』、『身がまえずに授業を受けることができ楽しかった』、『私は、先生のコミュニケーションマナーやビジネスマナーの授業も受けていますが、授業を受けてからは、他人の言葉遣いが気になったりとマナーに対する意識は確実に大きくなっています』、『ビンゴをしながらマナーの勉強をする新しい勉強法が良かった（以下略）』などである。今後とも、学生に飽きさせず、それでいていつの間にか身につけていたというような教授法を開発していきたいと思っている。

キャリア形成ービジネス教育との関連でー

坂本 一登 (福岡女子短期大学)

1. はじめに

バブル経済の崩壊後の経済状況、経営環境、労働市場の変化に伴って増加したフリーター、若年離職者についていろいろと問題が指摘されている。それらの問題を回避、解決するため教育機関、行政レベルでいろいろな対策が議論され、実行されている。以下では、そのような問題を解決するための一つの方法として、大学においてキャリア形成について教育を行う必要があるということ、その場合の視点について考えたい。

2. キャリア形成の視点

フリーター数は、2006年187万人、ピークの217万人(2003年)から減少しているとはいえ、1982年の50万人の3.7倍である。また、離職率は、いわゆる7・5・3である。このような傾向は、学生の就職に対する考え方、取り組み、卒業後の就業状況から見ると納得がいく。卒業間際になっても就職試験を受けたこともなく、それでいて就職はしたいという学生が毎年一定数はいる。卒業間際ごろになると、求人そのものも減少し、正社員としての採用は少なくなる。学生は、このことを知っているはずなのだが、これらのことを考慮に入れただけでも、大学において在学中どのようなキャリア教育を行うかが重要である。

日本ビジネス実務学会の「研究対象領域」において、キャリア関係は「ビジネスキャリアの開発」「ビジネス実務能力の生涯学習」ということで、キャリア開発に重点がある。すなわち、すでに働いている人の能力開発である。ということは、学会の研究成果が、直接的に学生のキャリア形成に役立つわけではないことになる。

本学のビジネス学科は、全国大学実務教育協会の『秘書士』『ビジネス実務士』『情報処理士』の資格認定のためのカリキュラムを組んでいる。資格認定の科目の中にキャリア関連の科目はない。また、医療事務関係の資格取得のためのカリキュラムも設定している。秘書士、情報処理士、医療事務の資格取得を目指す学生の場合は、キャリアマインド、すなわち「人の生き方・働き方・暮らし方に関する意識のもち方」(①45頁)がある程度あると思われる。なぜなら、秘書、情報処理、医療事務という仕事と資格との関係が明瞭だからである。しかしながら、資格を生かせる求人がきても、それに応じない学生も多い。ということは、労働条件の問題もあるが、資格取得を目指して大学に入学してきてはいても、その資格から具体的な職業イメージを描いてまではいなかったのではないかと考えられる。これは、中等教育までの課題であるし、資格と職業との接続という観点からは、大学入学後のキャリア形成の問題であるとも考えられる。

学内での就職指導の現状はどうかというと、講演(進路の選択と人生、就職に対する心構え、就職の進め方)、一般常識テスト、SPI模擬テスト、履歴書の書き方、ナビの登録、リクルートファッション・メイク、内定者の発表会、業界事情の解説、インターンシップなどである。これらは技術論的な取り組みが中心であり、他の大学でも似たようなものと思われる。

日本の高校生は、米国と中国とは逆に、「現在享楽主義」「その時派」が「将来派」より高い割合になっている(①44頁)。

① 今の生活で何でもできるとしたら、一番したいのは好きなように遊んで暮らす

日本：38.3%、米国：22.5%、中国：4.9%

② 若い時は将来のことを思い悩むよりその時を大いに楽しむべき

日本：50.7%、米国：39.7%、中国：19.5% (②)

キャリアという言葉は、充実して、生涯を生きるという考えに基づいている。「したがって努力と将来の二字は、キャリアということばで語る人の生き様の、重要な構成要件である。ところが、この二字への興味と関心が薄い。若い世代のキャリアマインドが、今日・・・希薄化」(①44頁)しているのである。

3. キャリアマインドを強める

本学のビジネス学科に一昨年から基礎ゼミナールという科目を設けた。学生の就職への取り組みにおいて、いろいろな業種の入社試験を受験する学生、なんとなく卒業時期を迎える学生もいるということ

は、学生のキャリアマインドが大きくかかわっていると考えられる。そこで、次年度から、学生のキャリアマインドを強めるという観点から、生きるとはどういうことか、について学生が考える要素をゼミの中に取り入れる予定である。

参考文献

- ①梅澤正「大学におけるキャリア教育のこれから」学文社 2007.3
- ②青少年研究所「高校生の学習意識と日常生活」2005.3
- ③福岡女子短期大学「学生便覧」2007

九州・沖縄ブロック委員（2007年度）

運営委員（◎はブロックリーダー、○はサブリーダー）

◎木原すみ子（九州龍谷短期大学）

○山本 浩貴（東筑紫短期大学）

江藤智佐子（筑紫女学園大学短期大学部）

大城 智美（沖縄女性研究者の会）

坂本 一登（福岡女子短期大学）

白川美知子（九州共立大学）

杉原 英夫（北九州市立大学）

西村 香織（折尾愛真短期大学）

監 事

花崎 正子（九州共立大学）