

2025 [令和 7] 年 2 月 15 日 (土)、目白大学・目白大学短期大学部にて第 51 回関東・東北ブロック研究会が開催されました。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—」のほか、4 件の研究発表・報告についても、活発な質疑が交わされ、充実した研究会となりました。

ご挨拶

「現場の実践知・暗黙知を社会の共有知へ」

第 51 回関東・東北ブロック研究会

実行委員長 後藤和也



皆様、本日はご多忙の中、日本ビジネス実務学会第 51 回 関東・東北ブロック研究会のご参加いただきありがとうございます。

本日の研究会では、3 社様のご参画を得てパネル・ディスカッションを実施するほか、2 件の研究報告、同じく 2 件の実践報告がございます。

さて、当学会はビジネス「実務」学会と称しております。私見ではございますが、この「実務」という点が、他の学会には類を見ない、当学会の大きな特徴ではないかと捉えています。ビジネス実務の現場では、実践知といいましょうか、まさに現場の暗黙知にあふれていると想像します。当学会では、研究者と実務家が協力して、それらを社会の共有知にすべく様々な活動しています。

本日のパネル・ディスカッション等も、そうした貴

重な活動の一環となろうかと思えます。ぜひ積極的質疑・議論をお願いする次第です。

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—」

コーディネーター 高崎経済大学 坪井明彦



パネル・ディスカッションのテーマは昨年と同じものです。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・教育の参考にさせていただければ幸いです。

パネリスト 1

フランスベッド(株)

人事部 人材開発室 人材開発課 課長 細江雄介氏



フランスベッド(株)はベッド製造と療養用ベッド・在宅医療機器等の貸出を行っている企業である。

採用と人材育成のテーマは「人間力」で、幼少期から個別にフォローされて育ってきたであろう新入社員に対して、いずれは個別フォローされなくても活躍できる人材として育成するために、採用時と若手社員時代には敢えて個別フォローを中心に人材育成しているとのことである。きめ細かいフォローにより早期離職率はかなり低く抑えることができているとの評価であった。

採用時における基本的な考え方は「納得しての入社」である。オープンカンパニーや職場見学、選考などはできるだけ対面で実施し、内定承諾の期限を設けないこと、希望職種や配属エリアも第一希望を優先することなどで入社直後の不安を取り除き、初期教育の浸透・早期職場順応を企図している。

新入社員には全セグメントでの集合研修を3段階に分けて行っており、配属先部門別に9パターンのカリキュラムで同時運営できるプログラムを組んでいる。例えばメディカル部門の営業職では、入社後1年間を研修期間として売上予算を課さず、職務順応や業務知識の習得に集中させ、実業務に就いた際のギャップを軽減するようにしている。役員や管理職などが顧客役になる仮想訪問研修を実施し、想定外のショックを複数回体験させることでレジリエンスを高める工夫もしている。

どの部門・職種であっても円滑な順応を促すことを中心に人材育成プログラムが構築されており、丁寧なフォローをしつつも、いずれは自立して活躍できる人

材、自分自身の力で困難を乗り越えられる「人間力」のある人材を育成するという哲学が通底している印象であった。(文責：齋藤裕美)

パネリスト 2

(株)南西楽園リゾート

東京人事総務部 部長 坂本正樹 氏



今年度の新卒入社状況や事業先である宮古島についてご説明いただいた後に、組織として目指しているビジョンや社員育成の状況についてお話をいただいた。

自然と共生したまちづくりやSDGsを目指しており、宮古島には学校が3つしかないことから、現在一番力を入れているのが学校づくりである。

創業者である社長は、当地がリゾート地であることから、社員には本気で遊べ、自分が楽しめないとお客様を楽しませることはできない、遊びの中から提案できる人材になれということを常々伝えており、社員には沖縄県の伝統芸能であるエイサーをお客様へ披露することも取り入れている。

社員教育ではやはりOJTが一番大切であり、ケースバイケースを繰り返し行っている。今年度は来客数がかなり増え、人手不足の状況でも、総支配人や先輩などと共に連携して乗り切った。社員のモチベーション維持や離職防止策としては、新しい企画案なども先輩と一緒に考えたり、社員との面談を密に行い、その社員が本当にやりたいと思うことをやらせるために配属先を希望に添ったところに変えるなど、常にフォローアップ・バックアップの形を取っている。

また、バトラーを設置してかゆいところに手が届くようなお客様ごとのオリジナルの接客を行っており、ディズニーの組織とも宿泊の価格設定や接客・商品提供などについて意見交換を行うなど一緒に取り組ませていただいている。

島内の他のホテルとも協力体制が構築できており、今後は婚活事業も展開していく予定である。など様々な面からのお話をいただいた。(文責：大塚映)

パネリスト 3

東日本旅客鉄道(株)

首都圏本部 企画総務部 人事ユニット 採用事務局
責任者 マネージャー 阿部加奈子 氏



阿部氏は入社後、SUICA 事業部や上野駅、新幹線本部、秋葉原駅副駅長を務めたのちに採用事務局の責任者となった。

東日本旅客鉄道株式会社では、事業の多角化を進め、多様な活躍の場があるのが特徴である。毎年 800 名が採用されるが、まずは全員が駅または技術部門の現場で就業することとなっている。

今までは終身雇用が前提の雇用体制だったが、最近では離職者も増えるなど、雇用を取り巻く状況が変化してきている。近年では定着率を高めるために、従業員個々に働きかけるような体制づくりや、従業員のチャレンジに応える仕組みとして、自分がやりたいことに手を上げる公募制異動制度や在籍したまま他の事業に出向できる制度、また国内外留学制度など、一人ひとりの意欲や適正により多様なキャリアを実現できる体制を整えている。

東日本旅客鉄道株式会社の人材育成計画の柱は「エンゲージメントを高める」ことで、OJT や Off-JT、自己啓発を効果的に組み合わせることで実践している。(文責：上岡史郎)

【パネル・ディスカッションをふり返って】

まず印象に残ったのは、フランスベッド(株)の入社 2 年目までの離職率が 3.7%ということであった。その理由として、内定承諾の期限を設けないことや入社後 1 年間で売上予算や担当取引先を持たない研修期間に当てているということがあげられる。一方で、(株)南西楽園リゾートでは、OJT を重視し、短期間でジョブ・ローテーションを行っているし、東日本旅客鉄道でもまずは全員が駅または技術部門の現場で就業することとなっている。

しかし、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、各社共通していた。(坪井明彦)

実践事例報告

高度デザイン人材の育成に向けた長期フィールドワーク実践事例報告

中路真紀 (文京学院大学)

【研究対象領域】【1】ビジネス実務教育 3) 教育方法の研究



本研究は、総合大学における高度デザイン人材の育成を目的とした長期フィールドワークの実践事例報告である。産業環境の変化に伴い、デザイン、ビ

ビジネス、テクノロジーを統合する人材が求められている。本研究では、学生が企業や自治体と連携し、課題解決型プロジェクトを遂行する実践的カリキュラムを設計し、その成果を分析した。事例として、旅館のショート動画制作と伝統工芸品の新商品開発を取り上げ、デザイン思考プロセスを適用した。結果として、学生はビジネス素養やクリエイティブ能力を向上させたが、共感力の不足や短期間での創造力発揮に課題が見られた。今後はペルソナ設定や発想法の導入を検討し学習効果を高める施策が必要である。本研究は、総合大学におけるデザイン教育の発展に寄与するものである。

40 日間長期必修型インターンシップの現状と課題について

町田由徳（ものづくり大学）

【研究対象領域】【1】ビジネス実務教育 3) 教育方法の研究



本発表では、ものづくり大学において実施している 40 日間の長期インターンシップの現状と課題について報告を行った。

ものづくり大学では「基礎インターンシップ」（必修科目 2 年次 8 単位）と「専門インターンシップ」（選択科目 4 年次 8 単位）の 2 種類の長期インターンシップを実施しており、2002 年度の実施開始から現在まで述べ 7,883 社の事業所に 7,162 名の学生を派遣し、インターンシップを実施して来た。

実習先事業所の新規開拓も年間約 50~100 社のペースで行っており、インターンシップ実施のプロセスにおいて企業開拓から学生と実習先のマッチン

グ、中間指導、事後指導まで、全専任教員が深く運営に関わるシステムを特徴としている。

課題点として、実習途中での離脱者が増加傾向にある事、学生の身体的、金銭的負荷が大きい事、受け入れ企業の負担が大きい事が挙げられ、大学側の教育ニーズと受け入れ事業所側のニーズを擦り合わせた効果的な実施方法の再検討が求められているのが現状である。

研究発表

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）

【研究対象領域】【2】ビジネス実務研究 2) 人材育成と能力開発



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。しかしながらその要因は、研究デザイン上の問題に起因するものと推察され、今後は研究デザインの改善が望まれる。

(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。男子学生の場合は、先輩、親及びキャリアセンターからのサポートが就職活動に影響を与えていた。最も強い影響はキャリアセンターからのサポートであった。それに対して女子学生の場合は、友人、先輩、親からのサポートが就職活動に影響を与えていた。親や先輩からのサポートの影響力は男子学生よりも強く、友人からのサポートが単独探索行動と他者との接触行動の両者に影響を与えていた。このことから、大学生の就職活動では、男女で得るべきサポートの提供源が異なるということを念頭に置く必要がある。

(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。

女子短大生の考えるリーダー像と自己認識

佐藤恵 (聖霊女子短期大学)

【研究対象領域】【1】ビジネス実務教育 2) ビジネス実務の教育プログラム開発と教材開発



本学学生のリーダー（管理職）への認識についてアンケート調査を実施した。

学生の考えるリーダー像は「責任感・決断力・行

動力」の順に評価が高かった。では、自己認識はどうかというと「思いやり・明るい・責任感」の順であった。「決断力」「思いやり」「自己主張」のカテゴリー別に分類するとリーダー像は「決断力」であり、自己認識は「暖かさ」であった。リーダー像と自己認識の差が大きかったのが「決断力」「話し上手」「頼れる」であり、今後これらを授業の中で強化したいと考えている。

また、リーダー経験の有無では、47%が「よくある」または「時々ある」と答え、「管理職を目指したいか」では3分の1が「目指したい」と答えた。リーダー経験と管理職志向の関係を調べると、リーダー経験が「よくある」学生は「管理職を目指したくない」、「時々ある」学生が「管理職を目指したい」と答える傾向であった。

関東・東北ブロック総会

2023 年度の収支報告と活動報告、2024 年度の活動計画と予算案について説明があり承認されました。

活動計画については、例年通り、ブロック研究会とブロック会報の発行がありますが、2025 年度の全国大会は関東・東北ブロックが担当です。ご参加、ご協力、よろしく申し上げます。(坪井明彦)

2023 年度収支計算書

(2023 年 5 月 1 日～2023 年 4 月 30 日) 単位：円

収入の部		支出の部	
摘要	金額	摘要	金額
前年度繰越金	1,338,582	ブロック研究会	119,626
ブロック補助金 1)	135,200	講師謝金	40,000
		交通費	19,230
		会場費	55,550
		消耗品費	425
		Peatix 費用	4,421
ブロック研究会 収入	46,500	振込手数料	1,186
利息	12	本部返戻金	1,200,000
		次年度繰越金	199,482
合計	1,378,912	合計	1,520,294

1) 1,200 円×71 名+50,000 円

2024 年度収支予算書
(2024 年 5 月 1 日～2025 年 4 月 30 日) 単位：円

収入の部		支出の部	
摘要	金額	摘要	金額
前年度繰越金	199,482	ブロック研究会	132,000
		講師謝金	60,000
		交通費	3,000
		会場費	60,000
		Peatix 費用	8,000
		消耗品費	1,000
ブロック補助金 1)	128,000	振込手数料	1,000
研究会収入	50,000	本部返戻金	0
		次年度繰越金	244,482
合計	377,482	合計	377,482

1) 1,200 円×65 名 + 50,000 円

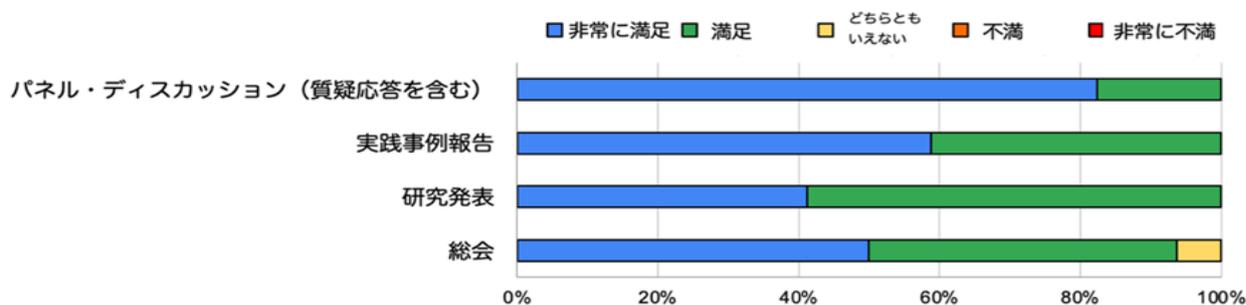
研究会を終えて

関東・東北ブロックリーダー 坪井明彦

昨年度に引き続き、会場を提供いただいた目白大学・目白大学短期大学部の先生方に改めて感謝いたします。アンケート結果や直接いただいたコメントからも、パネル・ディスカッションや研究発表・報告に関してよい評価をいただいています。パネリスト、発表者の方々、また当日ご参加いただいた会員の皆様、ありがとうございました。

また、6 年ぶりに懇親会も開催し、会員間の交流を深め、楽しい時間を過ごすことができました。懇親会でも、目白大学・目白大学短期大学部の先生方に大変お世話になりました。ありがとうございました。

研究会のプログラムについて



2023・2024年度運営委員一覧 (所属は2025年3月時点)

リーダー 坪井明彦 (高崎経済大学)
 サブ・リーダー 小松由美 (目白大学短期大学部)
 運営委員 牛山佳菜代 (目白大学) 大塚映 (愛国学園大学)
 加納輝尚 (昭和女子大学) 上岡史郎 (目白大学短期大学部)
 後藤和也 (山形県立米沢女子短期大学) 齋藤裕美 (多摩大学)
 周藤亜矢子 (茨城女子短期大学)

事務局連絡先

〒370-0801群馬県高崎市上並榎町1300番地 坪井明彦研究室
 E-mail: tsuboaki@tcue.ac.jp

2025年3月発行