

平成 28 年度 日本学生経営学会

冬季全国大会

<u>日時</u>	2016 年度 12 月 10 日(土)	会場受付開始時刻 10 : 15～ 開演 10 : 30～ 終演 16 : 25(予定) 懇親会 18 : 30～
<u>場所</u>	福岡大学 (福岡県福岡市城南区七隈 8-19-1) A 棟 4 階 A402、A403	
<u>主催校</u>	日本学生経営学会 福岡大学学術文化部会経営学研究部	
<u>参加大学</u>	甲南大学・福岡大学・松山大学・大阪商業大学・長崎シーボルト大学(見学)	
<u>後援</u>	大阪商業大学総合経営学部教授・日本学生経営学会顧問 中津孝司教授	

【目次】

目次・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

プログラム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3,4

挨拶文・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5-7

日本学生経営学会 顧問：中津孝司教授
福岡大学経営学研究部 顧問：合力知工教授
日本学生経営学会 理事長：川田広樹

問題提起文・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8,9

<午前の部>

福岡大学(松崎、岸野)
『居酒屋業界から見る人と社会を幸せにする経営戦略』・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10,11

<午後の部>

松山大学(近沢、中西、三原、松本)
『RJP による離職率の緩和』・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12,13

甲南大学(北本、山本)
『ブラック企業の現状と事業のチャンス』・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14,15

総会資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16-22

会計報告
会計監査報告
書記広報報告
渉外報告
研究報告
年間総括

平成 28 年度 日本学生経営学会冬季全国大会 プログラム

日 時 2016 年度 12 月 10 日 10 : 15 ~ 16 : 25
場 所 福岡大学(福岡県福岡市城南区七隈 8-19-1)
A 棟 4 階 A402、A403
福岡大学 HP <http://www.fukuoka-u.ac.jp/>
(交通アクセス、キャンパスマップなど参照)
大会 テーマ 「人への配慮」
顧 問 中津孝次(大阪商業大学総合経営学部教授)
参加(加盟)校 甲南大学・福岡大学・松山大学・県立長崎シーボルト大学(見学校)

<大会プログラム>

開場	10 : 15 ~
受付開始	
開演	10 : 30 ~ 10 : 45
開会宣言	
諸注意	
午前の部	【※発表 15 分、質疑応答 30 分】
福岡大学 発表	10 : 50 ~ 11 : 05
質疑応答	11 : 05 ~ 11 : 35
日本学生経営学会顧問中津先生挨拶	11 : 35 ~ 11 : 50
昼食休憩	11 : 50 ~ 12 : 50
午後の部	【※発表 15 分、質疑応答 30 分】
松山大学 発表	12 : 55 ~ 13 : 10
質疑応答	13 : 10 ~ 13 : 40
甲南大学 発表	13 : 45 ~ 14 : 00
質疑応答	14 : 00 ~ 14 : 30
アンケート記入・休憩	14 : 30 ~ 14 : 55

平成 28 年度 日本学生経営学会 冬季全国大会

総会

14 : 55 ~ 16 : 25

福岡大学経営学研究部顧問 合力教授の講評
会計報告
会計監査報告
書記広報報告
渉外報告
研究報告
年間総括
結果発表・表彰
次期理事紹介
閉会宣言

懇親会

18 : 30 ~

てづか

2016 年 12 月 11 日(日)

冬季全国大会 反省会

10 : 00 ~

ご 挨拶

大阪商業大学総合経営学部教授・日本学生経営学会顧問
中 津 孝 司 教授

米大統領選では大方の予想に反して、民主党のクリントン候補が敗退し、共和党のトランプ候補が勝利しました。米国の有力メディアは連日、クリントン優勢と報じていましたが、米国の有権者はトランプ候補に一票を投じ、ホワイトハウスへの道を開きました。

では、一体なぜ、トランプ候補が当選を果たしたのでしょうか。米国のみならず、有権者の大半は一般大衆であり、エスタブリッシュメントではありません。また、有権者の大半は低・中所得者層であり、スーパーリッチやセレブではありません。一般に、政界・財界では高学歴の高額所得者が支配する構図となっています。経済社会を大きく動かしている、いわゆる IT(情報技術)業界も知識層・高学歴層が支配しています。

しかし、選挙では有権者すべての投票が平等です。1票に学歴や所得の差別はありません。投票率が上がれば上がるほど、一般大衆の思いや考えが選挙結果に投影されていきます。有力メディアやそこで活躍するコメンテーターたちはこの点を軽視していました。彼らが高学歴であり、高額所得者だからです。一般大衆の心理を読み解くことができなかったわけです。

このような現象は組織の経営や財・サービスのマーケティングを展開していくうえで、きわめて示唆に富んでいます。組織を構成する層、財・サービスを必要とする層の大半は一般大衆です。高額所得者しか手を出せない商品や高額商品は一般大衆とは無縁の存在です。誰にでも受け入れられる財・サービスを提供することこそがマーケティングの神髄のはずです。そうでないと、売り手の自己満足に過ぎない結果を招きます。

先日、福岡・博多駅前で想定外の道路陥没事故が発生しました。この事故もまた示唆に富んでいます。リスク・マネジメントを学習するには最適のケース・スタディです。

学生諸君は思考を停止してはいけません。世の中の現象はすべて学習の材料です。自らの頭脳で考え、自らの考えを表明できるかどうか。これは常日頃の訓練です。学生諸君は早晩、社会へと飛び立っていきます。学生時代の訓練が社会生活で活用できるはずです。学生諸君の精進を期待します。

今回の大会では福岡大学や日本学生経営学会理事会の皆さんに大変お世話になりました。この場をお借りして心より感謝申し上げます。

平成 28 年度 12 月

ご 挨拶

福岡大学商学部教授・経営学研究部顧問
合 力 知 工 教授

2015 年 9 月 30 日に改正労働者派遣法が施行された。この法律が文字通り「改正」なのか、それとも「改悪」なのかは、雇用する側の今後のあり方次第ということになる。

企業にとって、派遣労働者は「必要なヒトを、必要なときに、必要なだけ」調達する便利な調整弁である。確かに、現在の日本の産業構造は、派遣労働者、契約社員などを前提としたものとなっており、いまさらそれを変えるというのは難しいかもしれない。だが、過去をたどれば、そもそも日本企業はヒトを大切にす企業ではなかったか。

1990 年代初めのバブル崩壊以降、多くの日本企業がヒトに対する見方を変えた。銀行を始め、「本業の創意工夫」では追いつかないくらいに大打撃を受けた企業が多く存在し、企業は「創造重視」から「コスト削減重視」の経営を行うようになった。その結果、一番のやり玉に挙げられたのが「ヒト」である。人件費という固定費が企業にとって一番負担が大きく、これを削減することが、売上が伸び悩むなか利益を出す方法として最も即効性があったからである。

多くの企業、特に製造業では、労働者派遣法の緩和改正をうけ、「ヒトの効率化」を急速に進めた。その結果、何が起こったか。ヒトはヒトではなく、モノとして扱われるようになった。人事部ではなく資材部で、人件費ではなく物件費として「処理」されるようになった。だが、多くの企業はこれに疑問を感じることはない。「どのメーカーもやっていることだ。当然のことじゃないか。利益を確保するためには仕方がない。うちもやらなければ競争に負けてしまう」。

非正規雇用者だけの問題ではない。正規雇用社員の多くも「ブラック」な労働環境下での労働を強いられている。大手広告会社において、若い女性社員が過度の超過勤務など過酷な労働を強いられ自殺した事件は記憶に新しい。誰かの犠牲を伴わないと成り立たないようなシステムが本当に社会全体を良くしていくのであろうか。ヒトの効率化で企業の利益が伸びても、社会全体が良くなければ、その企業の存在意義はないのではなかろうか。

今回の大会を通じ、学生諸君が、天然資源の乏しい日本において、重要な資源である「ヒト」への配慮をしないことが何を意味するかということを確認し、「ヒトを活かす経営」に関して、多くのアイデアを出してくれることを楽しみにしている。

なお、今大会も無事に開催できたのは、当理事会のメンバーをはじめ学生一人一人の真摯な取り組みによるものであるが、同時に当学会の顧問であられる大阪商業大学の中津教授の情熱的なご指導の賜物であるということを決して忘れてはならない。

平成 28 年度 12 月

ご 挨拶

松山大学経営学研究部・日本学生経営学会理事長

川 田 広 樹

日本学生経営学会理事長を務めさせて頂いております、松山大学の川田広樹と申します。このたびは、平成 28 年度日本学生経営学会冬季全国大会が無事開かれますことを心よりお喜び申し上げます。また、大会開催にあたり、三大学の理事メンバー、福岡大学経営学研究部の皆様には大きなご協力を受け賜りました。この場をお借りいたしまして、感謝申し上げます。また、見学校として今大会に参加して下さる県立長崎シーボルト大学の皆さん、わざわざ足を運んでくださりありがとうございます。

冬季全国大会のテーマは「ヒトへの配慮」です。私たち大学生は、いずれ社会に飛び込んで働かなくてはなりません。近年は、若者の転職率が高く、新卒で入社した会社を辞めていく事態が後を断ちません。その問題の背景に、企業側の長時間労働やサービス残業、低賃金など劣悪な労働環境があります。

大手広告代理店である電通の新入社員自殺問題、ブラックバイトとして知られるしゃぶしゃぶ温野菜の傷害事件などは皆さんの記憶に新しいはずです。では、どの様にすれば、このような最悪な事態を防ぎ、かつ、若者にとって働きやすい環境をつくりあげることができるのか。就職に関して一番近い存在である学会の皆さん全員に深く考察してほしい所です。

現在の理事会のメンバーは、今回の冬季大会を最後に引退し、次の理事に世代交代をします。1年前から、ふがいない理事長を支えてくれ、協力してくれた現在の理事会のメンバー全員には感謝の気持ちしかありません。また、教授の視点から大会に関して皆さんのアドバイスを与えてくださった中津教授、学会の皆様全員に感謝申し上げます。

最後になりましたが、冬季全国大会が実りある魅力的な大会になるよう学会全員で盛り上げていきましょう！よろしくお願い致します！

平成 28 年度 12 月

年間テーマ背景

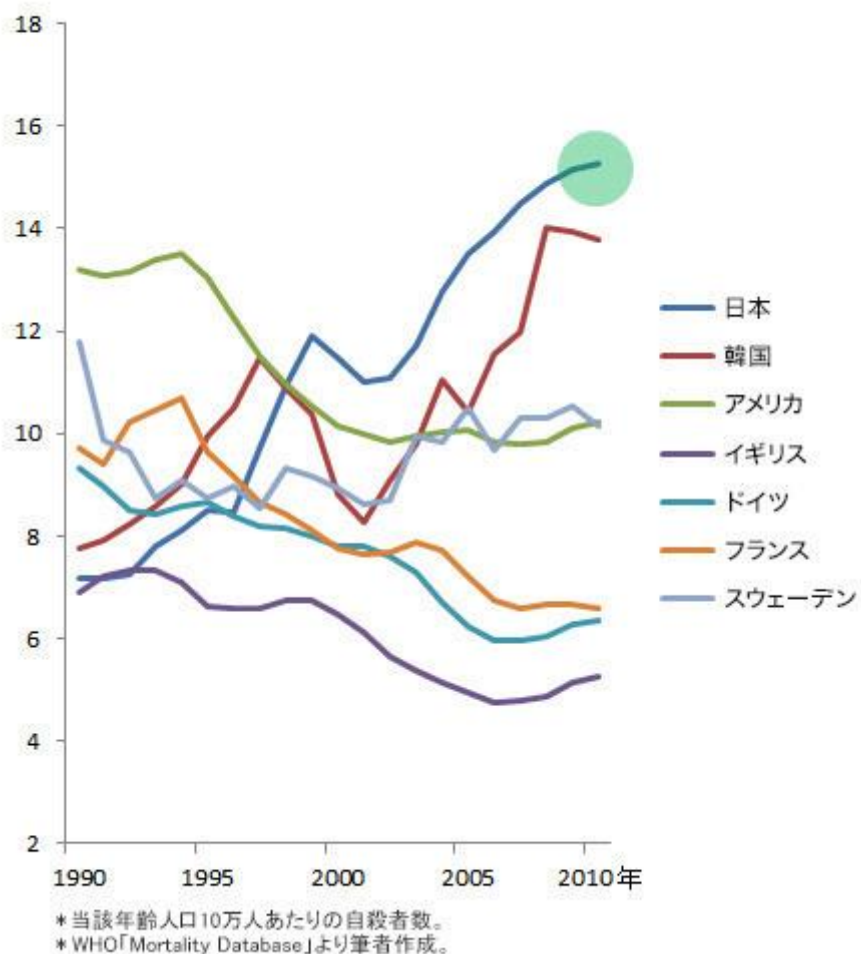
本当に強い企業とは何だろうか。企業を経営する上で必要な四大要素である「ヒト・モノ・カネ・情報」が充実している企業であろう。では一つ一つの要素が充実している状態とはどのような状態なのか。企業経営とは常に時代に合わせ適当な姿に形を変えなければいけない。「モノ」で変化が顕著な分野といえば IT 分野であろう。スマホを例に出してみると、市場に登場したのは数年前であるのに、すでに市場が成熟間近といわれている。しかし、企業の強みとなるのは最新のテクノロジーだけではないはずだ。また、経営資源の中で最も重要だと考えられるのは「ヒト」であろう。経営資源の四大要素の中の「情報」で考えてみても納得できるのではないだろうか。例えば、表計算ソフトから、はじき出された数値は単なる「データ」にしか過ぎないが、ヒトが解釈をつけるとようやく単なるデータから経営資源として活用できる情報となる。「ヒト」とは単なる「労働力」ではない。誰が同じ作業をしても同じ効率で同じ結果が得られるということはないだろう。前述したが、企業経営を左右するのは、やはり四大要素である。今回はこれらへの提案をしていただきたい。

冬季大会テーマ

「ヒトへの配慮」

日々進化する技術や商品、サービスなど消費者に対してのアプローチとしては多くの研究がされている中で、そこで働く労働者に対しての手当はどうなっているのか。残念ながら、現代の日本にはブラック企業というワードがある。広義としては暴力団などの反社会的団体との繋がりを持つなど違法行為を常態化させた会社を指し、狭義には新興産業において若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使いつぶし、次々と離職に追い込む成長大企業を指す。(Wikipedia 引用) 今回は後者の意味で考える。さらに残念なことに日本は自殺大国である。2012 年の自殺率（人口 10 万人あたりの自殺者数）は 23.1 で、172 カ国で 9 位であり、社会的な統制が強い旧共産圏の国々ほどではないにせよ、先進国の中ではダントツです。また年齢別に自殺率の推移を見ると「失われた 20 年」に影響されたように上昇している年齢層が存在する。それが 15 歳～24 歳の若者である。ここでは日本は不名誉な一位にもなっている。しかし、現在の劣悪な労働環境の中で労働をする日本の若者が希望を持ってないのは当然ではないか？そこで今回は、若者にとって働きやすくよい環境とはどんな環境なのかを考えていただきたい。若者にとって魅力的であり、かつ組織を経営していく中でよりよい結果を出すにはどうすればいいのだろうか。将来的に若者の自殺率の推移が下がれば、理想であると考えている。

図1 15～24歳の自殺率の推移



引用 HP

<http://president.jp/articles/-/17058>

PRESIDENT Online

居酒屋業界から見る人と社会を幸せにする経営戦略

福岡大学 一回生 松崎光希

一回生 岸野智樹

1 はじめに

今回のテーマは「ヒトへの配慮」とのことだが私たちは「企業がどう若者へ配慮すべきか」という点を考察した。近年、将来設計が立たない賃金で私生活が崩壊するような長時間労働を強要し、なおかつ若者を使い捨てる「ブラック企業」というのが増加している。「ブラック企業」の存在はそこに働く人を苦しめるだけではなく、これから社会に進出する若者にも大きな不安を与える。そこで今回、激安居酒屋業界に存在する実際の「ブラック企業」と「ホワイト企業」の二つを比較し、経営学的に分析することで「ブラック企業」の経営戦略が「ホワイト企業」の経営戦略の違いなどを考察していく。また、今回、テーマの概要に「若者が働きやすい環境」とある。若者が働きやすい環境とは何かということも一緒に考察していく。

2 日本の背景

- バブル景気崩壊による不景気
- 現政権による解雇規制の緩和

3 問題提起

「ブラック企業」でないと業績を上げることはできないのか？また、「ブラック企業」の経営戦略はどのようなメリットやデメリットが存在するのか。

4 解決策

- 激安居酒屋業界の「わたみ」と「鳥貴族」の比較
- 「2017 年卒マイナビ大学生就職意識調査」の分析による若者の仕事に求めるもの、若者が望まない企業を分析

5 まとめ

ブラック企業の行う「人件費の削減」は様々な問題がある。経営学的には労働者の勤労意欲の維持が出来ず、組織が不活性になっていく面が問題だ。「ブラック企業」の経営方法はそこで働く人労働者はもちろんのこと、これから入社する労働者のパフォーマンスを効率的に使用することに支障をきたし、場合によっては深刻なイメージダウンに繋がるだろう。また、「経営学」は企業の発展だけではなく、よりよい社会をつくるための学問だと私たちは考えている。顧客によりサービスを提供するのは企業として当然のことと言えるが、そのために企業の一員である労働者を使いつぶすというのはおかしい話ではないだろうか。すべての企業が顧客だけではなく労働者にも「配慮」していける社会を目指してほしい。

6 参考文献

- <http://gendai.ismedia.jp/articles/-/48147> 激安居酒屋「鳥貴族」のホワイトな経営戦略
- <http://www.watami.co.jp/> ワタミ公式HP
- <https://www.torikizoku.co.jp/> 鳥貴族公式HP
- <http://www.mhlw.go.jp/index.shtml> 厚生労働省HP
- <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13-1/dl/gaiyou.pdf>
平成 25 年度厚生労働白書 一若者の意識を探る一
- https://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/syuusyokuisiki_2016.pdf
2016 年卒マイナビ大学生就職意識調査
- https://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2017.pdf
2017 年卒マイナビ大学生就職意識調査

RJP による離職率の緩和

松山大学経営学研究部
近沢・中西・三原・松本

1. はじめに

近年、若者の離職率が高い。特に、入社 3 年以内の若者の離職率が高い。

2. 離職率が高い原因

入社前と入社後のギャップ

改善策

RJP の仕方

3. 提案

日本の RJP の仕方は、企業と求職者の間でギャップが生まれやすいため、アメリカ方式を真似ることを提案する。

4. 実現性と課題

アメリカの研究で一定の成果が上がっているが、日本の一部大企業と中小企業では受け入れづらいと考えられる。

5. 解決策

6. まとめ

参考文献

<http://www.lib.kobe-u.ac.jp/repository/81004178.pdf#search='%E3%82%B8%E3%83%A7%E3%83%B3%E3%83%BB%E3%83%AF%E3%83%8A%E3%82%A6%E3%82%B9'>

ブラック企業の現状と事業のチャンス

甲南大学 学生経営学研究会

北本 仁美

山本 竜大

1. はじめに

冬季大会テーマからも分かるように、現状の日本の雇用問題はとても大きな問題となっている。労働環境の悪化が若年層の自殺率に直結するかどうかは、疑問であるが、近年の代表例をあげると電通の女性社員の過労死問題があるだろう。このように表面化している事例は少なく、実際には多くの事例が存在するであろう。そのため、若年層の自殺率、死亡率の割合の増加は、労働環境の悪化が原因の一つではないかと考えられた。では、悪質な労働環境を提供しているブラック企業の根絶は不可能であるのか、これに対しての私たちが取れる対策はないのか、そういった視点を持ち研究を進めた。

2. ブラック企業とは、またそれによる弊害

まず、ブラック企業とは、どのような企業なのだろうか。参考にした文献から問題視されることは、「若者を使い捨ての駒のように扱い、労働者を消耗する企業」「大量採用を実施し、厳格すぎる厳選により、自己都合による退社に追い込む」といったことが判断できた。また、これにより精神を病んでしまった若者は転落人生を歩む、といったプロセスを経る。精神異常の患者は医療機関を頻繁に利用するため、結局、国民全員に対して、医療費のかさ上げなどの実害を発生させてしまう。そのため、若年層労働力の喪失、費用の増加に伴う日本経済の困窮、という未来を実現してしまうのではないかと考える。

3. 現状分析から見える、ある需要

では、上記のようなブラック企業を根絶させることは不可能なのだろうか？答えは実質的に不可能であると考えられる。現在の日本体制では、このような状況に陥ったとしても、ブラック企業体質からの脱却を図る方法が限りなくすくない。なぜか。その理由の一つとして労働者を守る立場にある企業別労働組合の組織としての力が小さいからだ。そのため、日本に現存する企業のすべてがブラック企業になりえるのだ。では、脱却する方法として、どのような方法を取ればよいのか。まず、労働者自身がキャリアに対して理解を持

ち、自発的に行動しなければいけないのではないかと考えた。しかし、行動するためのハードルを下げるためには、環境を整えてあげなければ、行動する気さえ起きない。仮に、ブラック企業に就職してしまったとしても、転職という手段が存在する。転職が容易になるような環境を整え、適切な転職活動の支援をすることで若者の「企業とのミスマッチ」は減少し、雇用問題も解消されていくのではないかと私たちは考えた。

4. 事業のチャンス

3. で考えたことから、転職活動を支える事業というのは需要があると考えられる。しかし、これだけでは既存の会社との競合に負けてしまう。そのため、私たちは転職活動に関する情報を労働者に対して、発信するだけでなく、精神を病んでしまった若者に対してのケアを考慮した取り組みを実施する。これにより、他者との差異化を図り、需要を伸ばそうと考えた。

5. 事業における期待できる効果

4. を適切に実施することにより期待できる効果は、未来ある若年層労働者の MPS (Motivating Potential Score) が満たされて、若者に仕事にやりがいや芽生えさせ、失業率の減少が見込める。さらに、この機関を活発に実施することにより、典型的なブラック企業からは人材の流出が見込めます。そのため、ブラック企業は人材の困窮に陥り、いずれは倒産という流れになるのではないかと考えた。

6. まとめ

用語解説

MPS (Motivating Potential Score)

$MPS = (技能多様性 + タスク完結性 + タスク重要性) / 3 \times 自律性 \times フィードバック$
という計算式から導かれる「モチベーションが引き出されるスコア」のことを指す。MPS の数式が現実的であるか否かは別にして、ここにある 5 つの特性がモチベーションに関連していることは断定できる。

日本学生経営学会 総会資料

会計報告

甲南大学理事 渡辺慎太郎

1. 本年度の収支（9月3日～11月30日）

—支出の部—

夏大会の費用

賞金 5000 円

飲み物代 1668 円

その他 1710 円

合計 8378 円

—収入の部—

連盟費 160,000 円

合計 160,000 円

2. 現預金の金額

11月30日までの現預金額は 253,043 円です。

3. 今後の課題

会計と会計監査は頻繁に連絡をして、お互いの情報を共有することが必要と思われま

会計監査報告

福岡大学理事 小野大樹

1. 会計監査の役割

会計監査という役職は、会計が正しいかを監査する役職です。会計が就いている大学以外の大学の理事が監査を行います。前回と同じく、甲南大学の渡辺が会計に就いているため、福岡大学の小野が会計の監査、結果報告をさせていただきます。なお、確認方法としては理事会の会計ノート、領収書を会計報告と照らし合わせます。

2. 会計監査内容

会計監査として収支を以下の通り確認いたしました。

－収入の部－

連盟費 160,000 円

合計 160,000 円

－支出の部－

日本学生経営学会夏季全国大会

賞金 5,000 円

弁当代 1,710 円

飲料代 1,668 円

合計 8,378 円

前回の資料作成時(2016年8月27日)の預金額 101,421 円に上記の収支を合わせた現預金が 253,043 円であることを確認し、会計報告と相違ないことを確認しました。

3. 今後の課題

会計と会計監査が直接会う機会が年に3回しかありません。したがって、その機会に話し合うことはもちろん、普段の Skype 会議やメールで細かく連絡を取ることが必要と考えます。また、会計や会計監査が円滑に役割を果たすためにも、お互いに会計ノートをしっかり把握しておく必要があります。

書記広報報告

松山大学理事 西村允政

福岡大学理事 藤崎睦

1.後期の活動報告

書記

- ・議事録の作成(スカイプ会議)
- ・資料の共有・管理(One Drive)

広報

- ・SNS の管理・更新
- ・ホームページの管理・更新
- ・冬季大会論文のアップロード

2.学会 SNS のお知らせ

- ・ホームページ : <http://gakusei-ka.jimdo.com/>
2014 年夏季大会から 2016 年夏季大会までの学会論文を掲載



- ・Facebook : <https://www.facebook.com/NihonGakuseiKeieiGakkai>
いいね! 99 件(2016 年度 12 月現在)



- ・Twitter : @gakusei_ka
フォロワー数 75 件(2016 年度 12 月現在)



3.総括

広報では、Skype 会議で話した内容を、Facebook、Twitter を介して伝えていくことで、SNS の活動を活発にしていくとともに、参加者の方々に大会の情報の共有を行っていきましました。夏季大会のアンケートの中には、日本学生経営学会が SNS で活動していることを知らない方が多くいたので、それを知っていただけるよう、これからの SNS の活動には力を入れていきたいです。

渉外報告

福岡大学理事 木下愛海

松山大学理事 柿崎良輔

1. 後期活動報告

今年度前半の渉外活動は、九州・四国地区の渉外活動を行いつつ、関西・中四国地方へと渉外活動を行いました。大学ホームページや SNS を使った調査(Twitter 等)を行いました。経営学会について研究活動を行っている団体があった際に、こちらから連絡をし、渉外活動を行いました。また、新しく日本学生経営学会知名度向上のため、渉外専用の Twitter アカウントを作成しました。加えて既存の公式ホームページや SNS を活用した情報発信や加盟校募集も行いました。

<調査もしくは渉外活動を実施した大学>

- ・長崎県立大学シーボルト校
- ・神戸大学
- ・近畿大学
- ・九州大学
- ・龍谷大学
- ・大阪成蹊大学
- ・名古屋大学

2. 総括

今年度後期の渉外活動は、冬季大会に向け、引き続き九州・四国地区の渉外活動を行いつつ、関西・中四国地方へと渉外活動も広がっていきました。今大会では、長崎県立大学シーボルト校シーボルト企業研究会の方に見学校としてご参加いただきました。また、調査を行った大学の中で「経営学」を専門に活動を行っている部活が少ないといった現状が分かりました。来期への提案といたしましては、引き続き該当する部活を見つけた際は必ずアプローチをすると共に、各大学のゼミナールにも声掛けをしていくといった工夫をしていき理事会を活気ある組織へと行って欲しいです。

研究報告

甲南大学理事 山本竜大

福岡大学理事 岩本凌

- ・ テーマを山本
- ・ 採点基準を岩本

上記のように分担して作業を行いそして、お互いのものを添削することに加え、意見交換することで、より高い完成度のものを作り上げた。

まず、テーマは、近年問題となっている労働環境において、ブラック企業が多発しているということに目を向け、そして、これに伴い若者の死亡率も上昇傾向にあり、無関係ではないと思われる。では、若者にとって良い労働環境とは何だろうと考えたことが設定理由である。

採点基準は、テーマに合わせて作成したと同時に夏季大会に引き続き、「笑顔で発表」という項目を入れています。

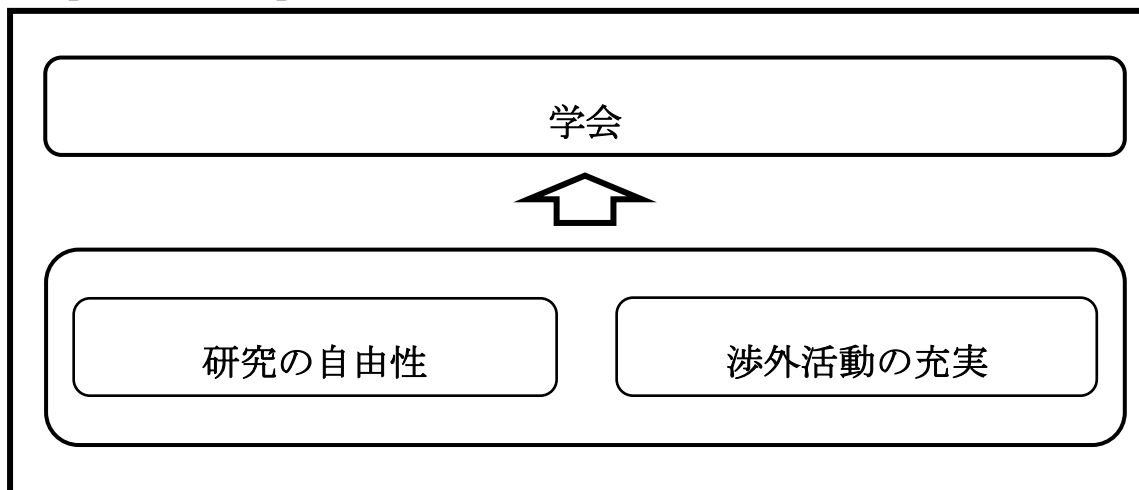
理由は、1つは笑顔で発表すれば、発表者の緊張がほぐれ、より良い発表をすることが出来ると考えたこと。そして、もう1つは、笑顔を採点基準にすることにより、採点者が発表者一人ひとりの顔をよく見るようになり、より研究内容の採点を精密に出来ると考えたからである。

以上で活動報告を終わります。

日本学生経営学会の一年

日本学生経営学会理事長 松山大学 川田広樹

【理事会の方針】



【研究の自由性】

新しい視野からの研究

【渉外活動の充実】

各大学にアプローチをかける

【一年間の総括】

日本学生経営学会では上記の 2 点を目標に掲げ活動を行ってきました。

「研究の自由性」に関しては、研究の役職を 2 個設けたことにより理事会メンバー全員の考えを柔軟に浸透させることができたといえます。

「渉外活動の充実」に関しては、渉外の SNS 等を利用した賢明な戦略により県立長崎シーボルト大学の皆様を見学校として向かい入れるという結果を残すことができました。加盟校が減少しつつあるなか、今回の渉外は学会としても少なからずプラスであり、引き続き次期理事会には県立長崎シーボルト大学さんとの渉外活動を継続してもらうことと、より多くの方々に日本学生学会の存在を認知してもらえることを期待します。

加えて、前年度からの課題であった学会 OB との交流に関して、夏大会から前理事会 OB を大会に招くことに成功しました。実際に大会を見学してもらうことで、学生目線とは一風変わった意見を頂くことができたり、理事会 OB の方々が現役当時の大会での経験や学会を運営していく上でのノウハウを教えて頂いたり、現理事会としても大きな一歩を踏み出せたと感じております。

また、反省点としては、理事会のメンバーが 10 人といながらも各々が役割を全うする

に至らず、大会パンフレットの作成が遅れてしまったことや、スカイプ会議においての十分な予行演習を怠ったことが原因での大会中のプログラム進行ミスが挙げられます。スカイプ会議は、月に 2 回行っているのですが、全体的に理事メンバー内での連携や連絡が取れていませんでした。そのため、次期理事にはより密な情報共有を行うとともに、今回出た反省を生かして大会がより良いものになるように努力してほしいと考えております。以上が 1 年間を通しての総括となります。