

Newsletter



No. 7 1986. 5. 28

事務局：〒158 東京都世田谷区等々力6-39-15 産業能率大学企画室内
日本教育情報学会 運営本部事務局 TEL (03)-724-8993

第2回定時総会のご報告

去る4月24日、池袋サンシャインシティにおいて、第2回定時総会が開催された。当日の出席者は209名（内委任状出席183名）、提出議案は1.昭和60年度事業報告及び収支決算承認の件 2.昭和61年度事業計画及び予算案承認の件、（なお、両議案ともNEWS LETTER 6 に掲載）いずれも原案どおり承認された。

CAI & ニューメディアショー'86 開催のご報告

去る4月24日（木）～4月27日（日）までの4日間、日本教育情報学会の特別協力により、CAI & ニューメディアショー'86 が東京池袋・サンシャインシティにおいて開催された。

テーマは「明日の教育メディアを考える」で、4日間にわたる総入場者数は32,800人と盛況であった。

またテーマゾーンにおいては、学会の先生方に協力いただいた「CAI相談コーナー」が設けられ、各教育現場に携わる方々などから、熱心な相談が寄せられた。

『データにみる日本の企業内教育最新事情』研究会のご報告

4月26日（土）、日本教育情報学会 産業教育情報部会主催による研究会「データにみる日本の企業内教育最新事情」が開催された。出席者は92名で、活発な質疑応答も行なわれた。（次頁以下に掲載）なお、研究会の内容に関しては、後ほど学会誌講演録に掲載する予定である。

— データにみる日本の企業内教育最新事情 研究会（4月26日） —

総合司会 天谷 正氏 （日本文理大学教授、沖電気工業(株)理事）

1. ハイテク時代の技術者教育・技術者の意識変化

西澤 明氏 （(株)メイテック 専務取締役 技術本部長）

2. 働く女性の現状と活用の方向

江上 節子氏 （(株)リクルート情報出版 とらばーゆ編集長）

3. サラリーマンの意識変化と企業内教育

高橋 和雄氏 （日本経済新聞社 社会部次長）

4. 国際化教育の現状と問題点

花田 光世氏 （産業能率大学 教授）

————— 質疑応答 概要 —————

今回、研究会に参加いただいた方はさまざまな企業の人事・教育分野に携わる方が多く質疑内容もバラエティに富んでおり、また、中にはかなり専門的な内容もありました。ここに、そのいくつかを抜粋し、概要を紹介します。

Q： 技術者教育・訓練における自己啓発の低下傾向の理由は何か？

A： まず、最近の若い人の意識の変化があると思います。社会的に働くとか、会社のためという意識が割合に低いのではないかということ。もう一つは、技術者をモチベートしていくという立場で問題があるのではないかと思います。技術者のカリキュラムで「あなたは大体将来こういう技術者になっていくのです。今のあなたのステイタスは、将来こういうステップで上がっていくのです」というようなことがなかなか明示されていない職場が多いのではないかと思います。あとは、技術者の価値感の問題です。自己啓発をやったら、それに対して企業がチャンスを与えてやる、そういう管理が案外なされていないのではないか。だから自己啓発が宙に浮いてしまうケースがあるのではないかと思います。

Q： 技術者教育の中心となるに相応しい中堅社員が、正に開発・研究の主力であることから企業内技術教育の人材不足が見受けられると思う。この問題点を乗り越えるポイントは何か？

A : 大変難しい質問だと思いますが、私は、二つについて考えたいと思います。まず一つは教育する人の問題です。その人の労働を減らしてやる。自己啓発を減らして外部の大学や研究所を利用する。この場合に非常に重要な点は、OJTと基礎教育、これをはっきり関連づけ、ニーズ、目標の設定をしっかりとておくことだと思います。もう一つ教育の面で考えなければならないのは優秀な技術屋さんは、必ず優秀な技術屋を生むとは限らないということです。技術者の教育と言いますか、教育する人の教育が非常に重要でして、その辺のカリキュラム、教育の理念を徹底させる必要があるでしょう。

それから、教育部門とOJTでやる部門との連携をうまくはたらかせる。その辺がやれる会社とやれない会社とで今後大きな差がでてくると思います。

Q : 教育システムのフィード・バックについて、具体的に例を挙げて説明をしてほしい。

A : 例えば私の方でメカトロ研修生一期生を送り出しましたが、普通ですと成績表と何かがついて次の職場にまわっていくということなのですが、詳細に生活記録まで全部付けて、教育訓練の担当の方に渡っております。それで、渡す時に、実はこの人間はこういうふうに伸びるだろう。これはこういう所に問題がある。ということでミーティングをして渡しています。それから1か月、3か月、1年経った後に、手紙や電話のやりとりでフォローしていく。そのカリキュラムが良かったのかどうかというフィード・バックのデータをとっていきこう。こういう具合に考えています。先程も挙げられましたが、「教育部門の担当は、ただ教育する所で、送り出せばそれでおしまいという所ではなく、それが現場部門に はいった場合にどうなるかというようなところのシステム作りをしていかななくてはならない」そのためには、部長格では動けないから、副社長格だとか実際に動けるシステム・仕組みを作っていかなければならないと思います。

Q : 男性の特性に向いた職業、女性の特性に向いた職業があると思うか？女性は創造的職業が今まであまりない、あるいは女性は生涯働く意識がなく、男性と仕事の取り組み方が違うのでは？

A : 最近、通産省の方で、日本の全国の上場企業を対象に、女性の雇用に関する調査がありました。女性の能力の評価に関して①全く男女変わらない、人間による能力の違いである。②女性は女性特有の能力を持っている。それを評価する。そのように二

本立で、上場企業に聞いたところ、50%ずつの答えが返ってきました。女性特有の能力を評価していると答えた企業は殆どが第二次産業、製造メーカーの答えが集中しておりました。流通・サービス関係だけを取り上げると70~80%が、男女変わらない、個人差による能力である、それを評価している。そういう答えでした。男性の特性、女性の特性というのは今までの歴史的なプロセスによる違いが大きいのではないかと私は思っています。

創造的職業による、例えば、判断力であるとか、企画力、そういったものも今後経験・能力開発を積んでいけば、性差というのは余り関係無くなっていくのではないかと思います。今後企業は男性、女性含めて能力主義に移行していくと思われまじ、女性だからという性別による企業の人事管理の枠組みは、変化していく方向にあるのではないかと思います。

Q： 性差による問題よりも、むしろ同性間での意識の差によるギャップ・分極化・影響による管理上の不安（特に男性管理職が感じる不安）が問題だ。それをクリアーするキーはどういったものがあるか？

A： 今まで、組織のピラミッド構造があるとすれば、その底辺の部分のルーチン作業・定型化の作業を女性が負っていたということなのですが、女性の中でも価値が多様化し、仕事におけるバリエーションも様々になってきていますので、今後は女性労働力の中でもピラミッド構造ができていく方向にあるでしょう。競争社会が、男性の中にあると同様に女性の中にも当然生じてきます。その時おこるであろう女性同士の嫉妬とか種々ありますが、男性社会、こういった集団社会、競争社会に必然的に付いて回る特徴的なことですので、そのことを男性管理職が不安に思っていたら、本格的なマネジメントはできないということです。男性管理職は、ともすれば女性社員は腫れ物に触るようあまり立ち入らない、問題を起こさないという形で今までマネジメントをしていましたが、それは今後大分変わらざるを得ないと思います。

Q： 社員が総合職、一般職というふうに二分化していった場合、特に一般グループに対するボトムアップ教育の目標レベルの設定とモラル・意欲・維持の方法はどうするか？

A： これは今後の経営上の大テーマになるであろうと思っています。米国等で、エグゼクティブとクラーク、エンジニアとワーカーとはっきり分かれていて、ワーカーは一つの仕事をずっとやっていだけで昇進・昇給はあまりない、というアメリカ的経営のマイナスは正にここにあるわけで、昇進・昇給の意欲の無い人間をどうやって働

かせるかというのは、非常に難しい問題であるわけです。今から言うのは一つのヒントということで、解決策ではないのですが、一つは昇進・昇給という会社のレベルの問題ではなくて、個人生活のレベルでなんらかのライフ・サイエンスに応じた目標設定をそれぞれに持たせて、張り合いを持たせる。自分の問題として老後をどうするかということ、資格訓練をやらせたり、会社離れを演じたり、もっと女房と話し合う機械を作れとか、研修の中にそういうものを取り入れたりしている企業が出ているというのは、正にそこがいちばん問題だと思うわけだからです。

もう一つはモラル維持のためのストレス管理の研修・マネジメントをやっていく。これは実際近年取り入れられてきており、TM法あるいはマインド・コントロールなどのシステムを教育の中に取り入れている企業もあります。いちばんリラックスしている状態の時に、商品管理のシステムを覚えさせるなど、ストレス管理というのを企業が積極的にやっていくというのも一つの方法だと思います。更に、先程言った一般職と総合職というのは固定的なものではなくて、あくまでも本人の意志と能力評価によるものだということで、乗り換えの機会を与えることも必要だと思います。

Q： 国際化の概念の整理と、その課題とは？ 国際化において、ビジネス・スクールの役割はどういったものなのか？

A： 『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー』の59年11月号に海外派遣者選抜と育成の問題に関して、簡単に書いておりますので、それをご覧いただければと思います。ただ、私が一般的に考えているのは、国際化教育というのは、今後は、一般的な底上げ的な国際化教育と、非常に限られた専門職としての海外派遣とにますます離れていくだろう。専門職としての海外派遣要員のプログラムを更に充実していかなければいけないのではないかと考えております。

ビジネススクールの役割ということですが、日本人を海外派遣要員の専門職とするかどうかということで、随分変わってくると思うのですが、基本的には、国際化に関しての教育というのは、海外の日系企業において、若い時点でOJTをするのがいちばん手っ取り早い方法だと思います。ビジネススクールに行く方が残ってくれるかということでは、これからの定着率は非常に低くなってくると思います。今までは、ビジネススクールを出た方が、企業に残る率というのはかなり高かったと思いますけれど、今後は、大体50%を越える方々が派遣されて戻ってきて、引き抜かれると言う可能性があると思いますので、ビジネススクールの役割というのはそれ程大きくはない、むしろモラル・アップの一環とする位ではないのかと考えています。

昭和60年度 活動報告

- 昭和60年 4月2日 (月) 日本教育情報学会設立準備委員会発足
7月9日 (火) 世話人会開催
7月25日 (木) ◎日本教育情報学会創立総会の開催 (会場：東京・日本科学技術館)
創立記念講演
◎第1回理事会の開催
- 8月21日 (水) ◎第2回理事会の開催
9月14日 (土) 日本教育情報学会運営本部主催
ビデオディスクとパソコン研究会
(会場：岐阜大学教育学部付属中学校)
- 10月26日 (土) 学校教育情報研究部会主催
教育研究(文献・資料)情報流通研究会
(会場：東京都立教育研究所)
- 10月27日 (日) 学校教育情報研究部会主催
コンピュータの教育利用研修会 (会場：東京都立教育研究所)
- 11月20日 (水) 学校教育情報研究部会主催
学習情報流通と利用研究会 (会場：東京・私学会館)
- 11月22日 (金) ◎第3回理事会の開催
- 12月8日 (日) 学校教育情報研究部会主催
コンピュータの教育利用研修会 (会場：大阪テイジンホール)
- 12月23日 (月) 会誌「教育情報研究」創立記念号 刊行
- 昭和61年 1月12日 (日) 学校教育情報研究部会主催
学校段階におけるコンピュータの教育利用研修会
(会場：東京医科歯科大学)
- 2月9日 (日) 学校教育情報研究部会主催
コンピュータの教育利用研修会 (会場：大阪府中小企業文化会館)
- 3月9日 (日) 学校教育情報研究部会主催
教育ソフトの流通と利用研究会 (会場：東京医科歯科大学)
- 3月26日 (水) 日本教育情報学会運営本部主催
教育研究(文献・資料)情報流通の研究会
(会場：東京・国立教育会館)
- 3月31日 (月) 会誌「教育情報研究」第1巻第2号刊行

昭和61年度上期 活動予定

- 4月24日(木) ◎第4回理事会の開催
◎第2回定時総会の開催
(会場:東京・池袋サンシャインシティ)
- 4月26日(土) 産業教育情報研究部会主催
データにみる日本の企業内教育最新事情 研究会
(会場:東京・池袋サンシャインシティ)
- 5月17日(土) 学校教育情報研究部会主催
CAI学習と実践上の課題 研究会
(会場:大阪府教育センター)
- 6月14日(土) 学校教育情報研究部会主催
情報化社会における新しい教育システム 研究会
(会場:鳴門教育大学)
- 6月30日(月) 学校教育情報研究部会主催
用語・シソーラスの研究会
(会場:東京・国立教育会館)
- 6月下旬 会誌「教育情報研究」第2巻第1号刊行
- 7月下旬 会誌「教育情報研究」第2巻第2号刊行
- 8月20日(水) 産業教育情報部会主催 研究会
(会場:東京)
- 10月19日(日) (研究発表大会)
(会場:東京)

* なお、研究発表大会のご案内については、次頁をご参照ください。

日本教育情報学会 研究発表大会
発表者募集のご案内

日本教育情報学会では、昭和61年10月19日、東京地区にて研究発表大会の開催を予定しております。正会員各位の積極的な参加を期待します。

なお、原則として応募資格は専門会員であることとします。一般会員の方で応募されたい場合は、専門会員の推薦が必要となります。ただし推薦の無い場合でも、ご応募くだされば、しかるべき専門会員の方に審査いただくよう運営委員会が手配いたします。

応募資格 正会員（専門会員及び専門会員の推薦を受けた一般会員）
*現在本学会に入会されていない方でも、研究発表大会当日までに入会手続きをいただければ、応募資格を有するものとします。

申し込み 締切 昭和61年6月30日（月）必着

論文原稿 締切 昭和61年8月31日（月）必着

応募方法 同封の申込用紙に必要事項をお書きの上、昭和61年6月30日までに下記までお送り下さい。
ご応募いただいた方には、折り返し、論文の書式をご連絡いたします。

お送り先 ㊟158
東京都世田谷区等々力6-39-15 産業能率大学 企画室内
日本教育情報学会 運営本部事務局
TEL. 03-724-8993