

教員生活46年を振り返って

羽 石 寛 寿

Kanju HANEISHI

2 0 1 6 . 2

「経営情報研究」 Vol. 23, No. 1, 2 別刷

摂南大学経営学部

教員生活 46 年を振り返って

羽石 寛寿

はじめに

私が摂南大学に勤務し、2016年3月の退職をもって在職41年となり、近畿大学の5年間を入れると教員生活46年となる。学園との関係で見ると、大阪工業大学や大学院での学生・院生時代を含めるとまさに半世紀という長い期間お世話になったことになる。この間に羽石ゼミから700名を超える卒業生を出した。そしてそれぞれが立派に巣立ってくれ、社会に貢献していることは、とても嬉しくそして有難く、また誇らしく思う。

46年間を振り返り私の教育歴、研究歴、学会歴等について思い出すままに書き綴ってみた。

1. 近畿大学での教員スタート

私の教員生活に大きな影響を与えてくれた恩師の竹山増次郎先生(1975年逝去)との出会いは、私が大阪工業大学工業経営学科3年生のゼミ配属時であった。その時、先生は「本読み学問」だけでなく、活きた経営の実態から学ぶことや、学際的研究の必要性を強調されたことに感銘を受け、竹山ゼミに入れてもらった。

卒業後の私は1年前に開設された大学院修士課程工業経営学専攻に進み、先生の指導の下に、モラル・サーベイ、小集団活動、リーダーシップなど数々の実習や実態調査に参加し、実証的研究の貴重な場を与えていただいたことは大変幸運であった。これらの経験が経営における人間問題への行動科学的アプローチという私のライフワークを決定づける基礎となった。院生時代に、社会学者であった尾高邦夫先生(1993年逝去)が会社と労働組合への二重帰属意識の研究を行った四国電力での実態調査報告書などを探すために、何度か夜行列車で東京の神保町まで通ったのが懐かしく思い出される。

大学院修了後は当時、全国的な大学紛争時代の大阪工業大学学長事務取扱でもあった竹山先生からの紹介で1970年4月から5年間、近畿大学理工学部経営工学科の助手として勤務した。当初の1年間は超多忙であった竹山先生の卒業研究指導補助として週1回、母校に通う機会を頂き、指導することの大変さと学生と共に学ぶことの楽しさを知った。

近畿大学では経営工学実験と経営工学演習、卒業研究指導助手の担当であった。何かと指導していただいた同室の講師、岩田義顕先生(2011年逝去)はじめ、学科の諸先輩先生や同

期採用された仲間ともすぐに打ち解け、教育・研究にも力が入った。

特に卒業研究の指導では学生とあまり年齢が変わらない事もあり、一緒に研究室での徹夜や企業に泊りがけで研究データの収集に出かけたり、学会へ一緒に参加したりと、5年間はあっという間に過ぎた。毎年ゼミでは「卒業研究報告書(行動科学編)」を作成し発表会も実施した。この経験が学生にとっては素晴らしく新鮮なものと感じるとともに誇らしく感じた様である。

近畿大学経営工学科1期生で羽石ゼミの初代ゼミ長であった竹沢悟君(現在、株式会社タケザワ代表取締役)がゼミ名を「はごろも会」と命名し、この会は私が摂南大学に移ってもゼミの卒業生、在学生の会としていまだに継続し、5年に一度の総会、懇親会には100名余が全国から集まり、羽衣会機関誌(羽石研究室同窓会誌)もその度に発行されてきた。彼らの成長ぶりに触れることができ、この会の存在は私にとっても大変ありがたく嬉しい限りである。

近畿大学での研究は、大学院でも行っていた「労働者の帰属意識」の継続研究で、尾高邦夫やKatz, Stagner, R., Purcell, T.V., Kerr, W.A., らが行った研究についての実証的研究が中心となり、「日本経営工学会」や「近畿大学理工学部研究報告」で発表した。この研究は、労働者は何を心の支えとして働いているのかについて研究するもので、労働者が働くという行為に対し会社と組合という全く異質的、対立的な二つの組織の中で、どのような帰属意識を持つのかについての実証的研究を行ったものである。まさに、企業が労働者に対して人間性の回復にどれだけ力を入れているかによって帰属意識の方向性は変化するということが明らかになった。

2. 近畿大学から摂南大学へ

近畿大学に勤務し3年半が経った頃、大阪工業大学の姉妹大学として新たに摂南大学開設の話が竹山先生からあった。先生は「母校に戻れる良いチャンスである」と言われ、1975年4月から摂南大学工学部経営工学科の講師(経営工学総論、行動科学、産業心理学、人間工学を担当)として勤務することになった。その時の気持ちは何としても近畿大学や大阪工業大学の経営工学科の学生に負けない学生を育て上げねばと心に誓ったものである。竹山先生から「近畿大学で5年間お世話になったのだから5年間はお礼奉公に」ということで卒業研究と演習を非常勤講師で担当した。この5年間は両大学の学生を同時に受け持ち、大変であったがいろいろな面での違いが私にはとても興味あるもので楽しかった。

移籍した当時、摂南大学は工学部の一学部で土木工学科、建築学科、電気工学科、機械工学科、経営工学科の5学科からなり、開学時代は教員、学生の人数は少なく、みんなの顔が見える規模であり、何を行うにも学生の力を借りないとできない状況であった。

経営工学科の初代学科長であった辰巳忠次先生は、学生と教員で共に学科の基礎を作りたいとの考え方から、クラブ活動として「経営工学研究会」を立ち上げ、初代顧問として学科づくりと部活動の活性化に貢献された。一年後、辰巳先生が副学長になられると同時に私が顧問となり黒澤敏朗先生(現在、経営学部教授)とバトンタッチをするまでの8年間を担当させていただいた。この間、部員に対し産学共同研究の大切さを説明し、夏期休暇を利用して毎年、

数人の教員の指導のもと企業実習を行い企業の役員会で発表させ、それらの成果は毎年発行する経営工学研究会誌「撰提志」に掲載し、学生の活きた教材として授業でも紹介した。

3. 工学部から経営情報学部への移籍

1981 年から経営工学科の学科長が中村謹吾先生（1984 年逝去）となり、私が将来担当する講義科目の準備として中村先生が担当していた人事管理や賃金管理についての新たな挑戦を始めることになった。その方法として、中村先生は理論と実践研究の両方を学べるように、企業の人事部門や会計部門を紹介してくれ、企業のデータ収集を行うと同時に専門書を約 2 年間にわたり読みふけた。そのおかげでそれまで全く触れたこともない分野の内容が面白く感じるようになった。

1984 年 4 月からは工学部（現在、理工学部）から経営情報学部（現在、経営学部）に移籍し経営情報学科の助教授となり、「経営労務論」や「外国経営書講読」、「経営情報学演習」、「卒業研究」などの授業を担当することになり、中村先生には心から感謝の気持ちで一杯であった。

新たに経営情報学部の第一期生のゼミ生（ゼミ長、大島新司君）を迎えたが、近畿大学のゼミ生（ゼミ長、竹沢悟君）も摂南大学経営工学科のゼミ生（ゼミ長、濱田徹也君）も第一期生からのスタートで、何か運命のようなものを感じた。

私を受け入れてくれた経営情報学部長の青山秀夫先生（1992 年逝去）から「自分の教育や研究は素直に思いっきりやれば良い、成果は後からついてくる」と言われ、新学部において何か貢献をせねばと考え力んでいた肩の力がふっと楽になり、学部の雰囲気にも早く溶け込むことができた。

教育ではゼミ生に対し実践的な学習をさせたいとの気持ちから演習に「マネジメントゲーム」(MG)を取り入れた。製造から販売までの企業の動きをゲームの中で体験し、最後には貸借対照表や損益計算書の作成、そして納税処理まで行うもので、経営の基本であるヒト、モノ、カネの動きが学習でき、学生にとっては社長になった気持ちで楽しみながら経営の全容を学ぶことができたようである。また、卒業研究ではグループで企業現場等に出向き自ら収集したデータをもとに論文作成を指導する中で、学生は全く新しい環境での学びの場であり、緊張もするが馴れると伸び伸びと従業員との討論もできるようになり大きな成果があった。

また、「はごろも会」の三代目の会長である高野実君（現在、高野工業株式会社代表取締役）や他の卒業生を大学に招き、「産学交流会」を毎年開催してきた。企業での仕事内容や働く意義などについて、先輩として直接学生に話して戴けるのが大変新鮮で、活きたキャリア教育の一環となっている。

1991 年に教授となり、1995 年からは大学院経営情報学研究科の教授として「労務管理特論」や「労務管理特論演習」を担当し、特に院生には理論研究のみならず実践研究の大切さについて力説したことを思い出す。

4. キャリア教育への挑戦

1996年11月ごろであったと思うが学長の佐谷戸安好先生(2013年、逝去)から呼ばれ、労働省が大学における「インターンシップ制度」の導入を準備しているので、摂南大学での実施について検討せよとの指示があった。関西の大学ではまだこの大学でもスタートしていない時であり、全学教科としての話で、戸惑いもあったが何とかなるであろうと引き受けた。それは、実践的教育の重要性について摂南大学経営工学研究部の夏期工場実習や卒業研究での企業研究指導で少しは認識していたからである。数十社にわたる企業訪問をしたが、その当時は内容も十分には理解されず、引き受けてくれるまでは何度も足を運んだ。

1997年度には「教育実習」の経験が豊富な国際言語文化学部(現在、外国語学部)の教職課程主任であった村田俊明先生(現在、摂南大学名誉教授)にも参画していただき、就職課との連携を持ちながらインターンシップの授業計画策定のため、「職業能力開発」として実験的に3名の学生を企業に派遣し「インターンシップ」を実施するとともに事前、事後の教材作成などに村田先生とともに打ち込んだ。

1999年度からは全学教養科目として「インターンシップ」をスタートし、何度かの改定を行い現在では「ビジネスインターンシップ」や「海外インターンシップ」、「エアライン・ホスピタリティ・インターンシップ」などインターンシップのプログラムは多岐にわたり今迄の受講者も1,800人を超えた。私は2012年度までの15年間担当させていただいたがここまで来られたのも多くの先生方の協力や教務課、就職課の支援のおかげである。特に草創期から2006年度までの8年間にわたり一緒に授業担当をしてくれた村田先生の功績は大きく、感謝申し上げる。

2003年にインターンシップを包含する形で、キャリア教育の重要性が文部科学省および厚生労働省を中心に打ち出され、2006年度から本学部は他学部在先駆けて「キャリアデザイン入門」を1年次専門必修科目としてスタートさせた。これらのキャリア教育に対する取り組みは、従来の就職時期だけを意識した「就職指導」ではなく、1年次から4年次まで各年次を通じてキャリア支援を行い、学生に早い段階で将来の目標を持たせ、それを実現させるためには専門科目とどのように関連付けて学習すればよいかについて学生に考える機会を与えた。

経営情報学部(2010年経営学部に変更)におけるキャリア教育の一環として「キャリアデザイン」、「インターンシップ基礎」、「ベンチャービジネス論」を2006年から、また2011年から「インターンシップⅠ・Ⅱ」を全学教養科目から学部の専門科目に変更し「ビジネスインターンシップⅠ・Ⅱ」として、羽石が主担当となり無我夢中で取り組んだ。

一連のキャリア教育や実践教育に対しては当初からうまく軌道に乗ったわけではなく、スタート時の1、2年間は一部の先生方から反対意見「大学でキャリア教育は必要ない」、「実践教育は社会に出てからでも遅くはない」などが出て、悶々とする日が続いたこともあった。

その時、心の支えとなってくれたのが経営学部の大黒柱的存在であった伊藤研一先生(2012年逝去)であった。これからの大学教育、特に経営学部においては実践教育やキャリア教育は重要であり、必ず導入しなければならないと背中を強く押され、勇気をいただいた。

現在では「PBL」、「アクティブラーニング」など全学を挙げて実践教育やキャリア教育に取り組み、学生の成果も見られるようになってきた。また、近隣各市や企業からも大きな期待をもって歓迎されるようになった。

私の担当科目は人的資源管理論（経営労務論）が中心であるが、キャリア関係の授業を担当することで、実践教育の大切さと、学生のチャレンジする素晴らしさを改めて感じ取ることができた。

5. 研究と学会活動

私は強電メーカーに勤務していた父の関係で小学生時代から「モノづくり」と「モノを作る人」に関心があった。そのようなことで大学は「工業経営学科」という日本には数少なかった理系と文系の境界分野の学科に入学し、経営に関する技術や管理について学ぶとともに、労働について強く興味を持った。

大学院に入学すると同時に「日本工業経営学会」に入会したが、その後、経営技術や管理技術に関する研究の位置づけについて混乱が続き、結局は 1974 年「日本工業経営学会」から「日本経営工学会」に学会名称の変更があり、それに伴い日本学術会議への登録を第 3 部「経済学」から第 5 部「工学」に変更された（当時は 7 部制であったが 2005 年法改正により 7 部制から 3 部制へ改組）。

これを機に日本の大学に設置されていた「工業経営学科」は「経営工学科」に名称変更する大学が増加し、大阪工業大学の工業経営学科もその例外ではなかった。その結果「工業経営学科」に所属していた経営技術・管理技術系の研究者を中心に動揺が起り、私もその一人であった。

「工業経営学」としての学問分野の復活を望んでいた私たち若手研究者を含む 12 名は工業経営学の本を出版しようという呼びかけに勇気づけられ、1982 年 9 月に森俊治（2010 年逝去）編「現代工業経営学」を出版し、第 6 章「労務管理における人間工学の応用」を執筆した。

この出版を機に新学会創設の機運が芽生え、1987 年 4 月に待ちに待った「工業経営研究学会」が創設されるとすぐに私は入会した。その時やっと落ち着いて研究できる場所を見つけた思いがし、恩師、竹山増次郎先生の墓前（京都、法然院）に早速報告に行かせていただいた。

学会創設者で初代会長の田杉競先生（1989 年逝去）が「後世への礎石」と題された文章が学会誌「工業経営研究」（Vol.1～2）の巻頭言にある。それは「一貫しているものは学問的使命感であり、協働であり、この学問の必要性についての理論的確信である。この精神と組織と理論の 3 つは相互依存的なものであり、どのひとつを欠いても学会の発展はありえず、学問への貢献はなしえないことを自覚すべきである。」と述べている。

研究者のはしくれとしての自分に、この言葉を大切に「心して進め」と常に言い聞かせて今迄やってきた。その間、5 つの学会に所属してきたが、主な研究活動の場は「工業経営研究学会」であり、そこでの「労働の人間化研究分科会」が中心であった。2012 年から 3 年間、「工業経営研究学会」の 9 代目の学会長を務めたが、ちょうど経営学部長、交野市教育委員会委員

長をしている時で超多忙な日々を送ったが生来の「何とかなる」という気持ちでやり遂げることができた。これも周りの人々からの温かい支えがあったから成し遂げることができたことである。

私の研究テーマを大きく分類すると①人はなぜ働くのか(動機づけの研究)、②人はどう働くのか(組織診断の研究)、③人の管理をどうするか(人事管理制度の研究)④人はどう育つのか(人材育成の研究)の4つとなる。

人はなぜ働くのか(動機づけの研究)については、理論研究を中心として、行動科学の分野から研究を進め、多くの企業での実証的研究を取り入れながら先行研究について検証を行った。この研究については10名の教員による「人間性回復の研究会」を結成し共同研究を5年間行い学会誌等で発表したが、今でも研究は継続している。

人はどう働くのか(組織診断の研究)については、理論研究と実証的研究を繰り返しながら進め、組織診断のモデルを開発した。この研究については当時の中小企業事業団(現在、中小企業基盤整備機構)、中小企業研究所との共同研究の中で他大学の研究者5名とともに7年間をかけて行った実用研究である。その成果は編著「経営組織診断の理論と技法」として出版し、韓国でも翻訳され出版された。また、この研究に対し社団法人日本経営協会より「経営科学研究奨励賞」を受賞した。その後も診断精度を上げるための研究は継続している。

人の管理をどうするか(人事管理制度の研究)については、年功序列主義人事管理から能力成果主義人事管理への移行期に伴い中小企業でも使用できる「新人事管理制度の構築」に主眼を置くもので、職務要件書の見直しから、評価システム、賃金システム、教育システム、昇格システムについての実用研究である。この成果は編著「工業経営における人・組織と技術」の中で「人事制度の再構築—中小企業における産学共同研究をとおして—」として掲載した。これらは授業の中でも活用することができ、学生に企業の人事労務の実態を紹介することに役にたっている。

人はどう育つのか(人材育成の研究)については、理論研究はもとより、数社の企業で実践研究を交えた研究を進め、その成果は学生に対するキャリア教育の教科書作成や動機づけモデルを応用し企業における人材育成診断システムの作成に繋がった。また、この研究を深化させるため、企業の管理者や教員のグループで「産学連携—人材育成研究会」を10年前に設立し活動している。

これら4つのテーマに関する研究を行うにあたり、中小企業事業団や大阪府産業能率研究所(現在、大阪府産業開発研究所)、社団法人日本経営協会、市役所、商工会議所、そして100社にもおよぶ企業に協力していただき、著書や論文として成果をまとめることができた。

おわりに

摂南大学の開学と同時に採用された私は常に常翔学園（大阪工業大学）の卒業生という意識をもって教職についてきた。それは学園や摂南大学の発展を常に願い、教育、研究、大学運営、社会貢献において努力してきたつもりである。

その中で、私がただ一つ自慢できるものは、大病一つせず、700 名余の卒業生を社会に送り出したこととその卒業生の卒業論文を製本して今でも保管し、訪ねて来ればいつでも見せてあげられることである。

教職員の諸先輩や同僚、研究仲間、卒業生、企業の社長はじめ従業員の方々や行政機関の皆さんに、教えられ、支えられ、今日を迎えることができた。紙面をお借りし、心からお礼申し上げます。

今後とも常翔学園グループの益々の発展と摂南大学の Smart and Human の理念を継承しつつオンリーワンを実現していくことを心から願ってやまない。そして多くの教職員や学生が伸び伸びと教育や研究に打ち込める素晴らしい教育環境をさらに作り上げてほしい。

最後に、この 46 年間小言も言わず、見守り、支えてくれた妻、世都乃に深く感謝する。

