

# 尾道市民の皆様への 感謝を込めて

～〔市立〕尾道大学経済情報学部

1・2年生の学習の記録～

平成22年12月

〔市立〕尾道大学 経済情報学部・安達 巧 研究室

## まえがき

尾道市民の皆さま、そして、本冊子をお手に取って下さった皆さま、こんにちは。

私たちは、〔市立〕尾道大学経済情報学部で勉強中の2年生と1年生です。

この度、私たち12名は、日頃の学習内容および学習成果を皆さまに知って頂きたいと願い、これまで尾道大学経済情報学部で受けてきた（及び受けている）様々な授業で課されたレポート（各著者作成のレポートに限定）をまとめた本冊子を公刊させて頂きました。

私達が所属する経済情報学部は、尾道市民の皆さまなどから「芸術文化学部に比べると市民等への発信が少ない」とのご意見を頂戴しているそうです。そうした厳しいご意見に対して私達なりにお応えしたいと考え、本冊子公刊を決意いたしました次第です。

もちろん、未熟者の私たちのことです。本冊子が、同じ経済情報学部の3年生の先輩方が安達巧教授と本年10月1日付で発刊された書籍：『大学准教授・真島弘之一モノ言える顧客ー』（ふくろう出版）のように『広報おのみち』でご紹介を頂けるまでの高評価は頂けないだろうと覚悟しています（ちなみに、上記『大学准教授・真島弘之一モノ言える顧客ー』は『広報おのみち』2010年12月号15頁で紹介されています）。ですが、「現在のありのままの私たち〔の学習成果〕」を知って頂きたいとの強い想いもあり、敢えて公刊に踏み切らせて頂きました。

私たちは一生懸命に勉強しているつもりです。次代の尾道市、日本及び世界で活躍する日を夢見て、日々努力を重ねています。私たち自身きつと、これから進級（成長？）するにつれて、「現在のありのまま私たち〔の学習成果〕」を「あの頃はこの程度だったのか…」と恥ずかしく思うことでしょうか。ですが、自身の「未熟ぶり」を、恥を忍んでまで世間に発信した勇気だけは称えたいですし、皆さまにもお認め頂けたら本当に嬉しく思います。

本冊子の公刊に際しましては、〔市立〕尾道大学経済情報学部の安達巧教授のご尽力を賜りました。安達先生が「今回は『発刊にあたって』を書きませんから、真の『まえがき』をあなた達を書いて下さい」とプレッシャーを与えて下さったおかげ（笑）で私たちには大事業といえる出版を無事に成し遂げることができました。本当に有り難うございました。

最後になりますが、本書を手に取り貴重なお時間を割いて下さった全ての読者の皆さまに心からの感謝を申し上げます。

2010年 師走

〔市立〕尾道大学経済情報学部

2年 岩井美紀・掛田桃香・鎌田篤・白石譲司・  
關なぎさ・寺澤晃平・寺田恵美・  
前土肥朱美・松岡香菜美・松崎孝子

1年 倉田倫江・徳永結加

## 各自のレポートの該当頁数

岩井 美紀 .....	1
掛田 桃香 .....	10
鎌田 篤 .....	18
白石 譲司 .....	30
關 なぎさ .....	35
寺澤 晃平 .....	41
寺田 恵美 .....	53
前土肥 朱美 .....	57
松岡 香菜美 .....	66
松崎 孝子 .....	75
倉田 倫江 .....	82
徳永 結加 .....	85

## [租税論]

# 譲渡所得について

岩井 美紀

### ●譲渡所得とは●

所得税における課税所得区分の1つであり、資産の譲渡（建物または構築物の取得を目的とする地上権または賃借権の設定その他契約により他人に土地を長期間使用させる行為で政令で定めるものを含む）による所得をいう。譲渡所得は一時所得と同様、臨時所得の一つである。しかし、資産の譲渡による所得がすべて譲渡所得となるわけではない。例えば、棚卸資産の譲渡その他営利を目的として継続的に行われる資産の譲渡による所得（事業的規模で営まれていれば事業所得となり、そうでなければ雑所得となる）や、山林の伐採または譲渡による所得や、金銭債権の譲渡による所得についても、譲渡所得には該当しないのである。

### ●譲渡所得の課税方式●

譲渡した資産の種類（土地、建物等、株式等）および保有期間が5年以内か5年超かによって分類される。主に総合課税と申告分離課税の2つに分けられる。総合課税とは譲渡所得の金額を事業所得や給与所得などのほかの諸録の金額と合計し、所得税に規定された累進税率によって税額を計算する。一方、深刻分離課税とは、譲渡所得金額についての税額を事業所得や給与所得などのほかの所得の金額とは区別し、租税特別諸地方に規定された税率によって計算する。

次に譲渡所得を学んでいるときに疑問に感じたことを調べてみた。

### ●資産の譲渡の日●

原則として売買など譲渡契約に基づいて資産を飼い主などに引き渡した日をいいますが、売買契約などの効力発生の日に譲渡があったものとして確定申告することも可能。

### ●譲渡所得の申告期限●

資産を譲渡した日の属する年の翌年の2月16日から3月15日の間に行わなければならない

### ●もし譲渡した人が死亡した場合●

譲渡した人が死亡した場合には、その相続人はその相続開始のあったことを知った日の翌日から4カ月以内に、被相続人の譲渡所得について確定申告しなければ

ならない。

●土地や建物を時価より低い価格で売った場合●

実際の売却価格を収入金額として譲渡所得が計算されるのが原則である。しかし、売却先が法人であり、売却価格が2分の1を下回ってしまった場合は売った土地や建物の時価を収入金額として譲渡所得が計算される。

[経営学総論]

岩井 美紀

今日、株式会社の出資、経営、コーポレートガバナンスは盛んに論じられているテーマであり、問題となっている。なぜ今このコーポレートガバナンスが取り上げられるのか今から示していく。

まず、コーポレートガバナンスとは、企業統治と訳されることが多いが、企業の経営を監視・規律すること、またはその仕組みのことである。今日、経済の中心的制度となっている大規模公開株式会社の所有と支配が分離され経営されているという現代社会の特質が存在する。だから今日、コーポレートガバナンスが重要となっているのである。そもそも企業形態の問題の起源は、工業化の時代に出現した。ドイツで1860年代、創業しようとするものにとって、手持ちの資本の不足をいかにして補うかが深刻な問題であり、その解決策のひとつとして、企業形態の選択が考え出された。それで、生まれたのが『株式会社』というものである。

そこで、次に株式会社についての先行研究の成果を踏まえて述べる。1860年代にドイツの経営学者シェフレは企業の諸形態を比較、検討する場合に2つの側面に注目した。その2つの側面は企業の客観的前提および主体要因と呼ばれていた。前者は、資本の準備あるいは出資に関連し、後者は経営活動などの企業者の管理の職能を内容として含むものであった。つまり出資と経営という2つの概念を発見したのがシェフレであった。この2つの概念は企業の諸形

態の特質を論じる場合、もっとも基本的なものであり、多くの議論が後に続いていった。

出資と経営という言葉について研究が進む上で、「出資と経営が分離している」というガバナンスの問題を生み出したのはバーリとミーンズである。彼らは1929年当時のアメリカにおける巨大企業の株式は特定の個人ではなく、非常に多くの人々に分散して所有されており、その経営は株式をほとんど所有していない専門的な経営者によってなされるようになってきているということを示した。

次に、株式会社における日本においての法令の動向について述べる。まず最初に、日本の伝統的な株式会社の機関について言及する。株主の多くは、経営に関して十分な関心と能力を持たず、株主総会において取締役を任命し、取締役を通じて経営を監視する。ここで問題となるのは、業務執行と監督の機能が未分離であるということである。これが日本の伝統的な株式会社の機関である。

この機関に生じた問題の解決策として、政府は委員会等設置会社（2006年5月から「委員会設置会社」へと名称を変更）を法令に導入した。これはアメリカ型のガバナンスの仕組みがある。具体的に述べると、企業は業務執行を担当する『執行役』を置き、取締役は監督機能を担当する。監査役を廃止し、取締役会のなかに、取締役候補者を定める、「指名委員会」、取締役の報酬を決める。「報酬委員会」、職務執行を監査する「監査委員会」を設置する。各委員会は、取締役3名以上で構成し、その過半数は「社外取締役」をしなければならない。という内容である。

以上のことを踏まえると、日本は果たして伝統的な日本型の機関と、アメリカ型の機関のどちらを選択すべきなのだろうか。私は、政府が勧めるアメリカ型の機関、即ち委員会設置会社に賛成である。国際的、論理的にみて、アメリカ型のほうが理にかなっていると考えからだ。会社をきちんと統制する機関はなくてはならないものである。でないと、さまざまな不祥事も起こりうる。

さらに会社は株主のものという本来あるべき意識が希薄なままでは、経済がグローバル化している現代において優れたコーポレートガバナンスがなければ、内外投資家から信頼を得ることができず、資本調達が困難になってしまうだろう。伝統的な日本型の機関にいつまでもしがみついていたのでは、企業の発展の妨げになると考える。

## [経営組織論]

岩井 美紀

私は、大学生になって初めてアルバイトをするようになりました。

今回は、私が働いている居酒屋を所属している集団として挙げ、プロセスや、リアリティ・ショックを考えていきます。

私は、大学1年生の5月にサービスエリアのレジのアルバイトをし始め、飲食のアルバイトもしてみたいと考え大学2年の2月末に家の近くにある居酒屋の面接を受けました。家からとても近いのですが、1度もその店に行ったことがなく雰囲気やどのような人が働いているかなどもまったく分からないまま働き始めました。

飲食系のアルバイトは初めてだったので、きちんと料理を運べるか、ハンディは打てるかなど不安だらけでした。初日は、「いらっしゃいませ」からお客様を席に通しオーダー方法の説明をするということから始まりました。席番号などたくさん覚えることがあり、とても大変でした。最初のころは自分が出来ることもすくなく、一つ一つのことに精いっぱい、余裕があまり無く、なじめませんでした。新人の頃は、シフトの時間通りに帰ることができたのですが、回を重ねるごとに時間通りに帰ることができず、営業も夕方からなので、なかなか労働時間が少なく、思っているよりも稼ぐことができず、働く前の想像とは違うリアリティ・ショックもありました。そして酔ったお客さんや、料理がなかなか出てこず怒っているお客さんの対応もうまく出来ず、精神的ショックも大きく、はじめは楽しみながら働くことができませんでした。

しかし、私にとって集団になじめ、アルバイトが楽しくなってきた最初のキッカケは、初出勤から3週間くらい経ったときに、親睦会に参加したことでした。その時、他のアルバイトの人と話すことができました。私はホールなので、キッチンの人と話す機会が少なかったのですが、この親睦会で、たくさんの人とのコミュニケーションをはかる機会となりました。季節ごとに「花見」や「バーベキュー」などのイベントごともあり、大きな関わりの場となり、他の人と連絡先を交換し、アルバイトの時以外でご飯を一緒に食べに行ったり、買い物に行ったりすることも増えました。結果、親睦会に行ったことで集団に馴染め、居酒屋で働くことがとても楽しくなりはじめました。そして、コミュニケーションをとることによって他の人の意見をすることができ、自然とリアリティ・ショックを「頑張ろう」というプラス

の方向にかんがえることができました。

次に集団の3要素がどのように存在しているかを考えていきます。

集団の3要素の1つ目である【共通目的】は、【他の店と比べて、選んでもらえるような店作り】というものです。私の働いている居酒屋は駅周辺の居酒屋がたくさんある場所ではなく少し駅からはなれているため、1度来店していただいたお客さまはもう1度、まだ来たことがないお客さまには興味を持ってもらえるようにオススメメニューを設けたり新メニューを定期的に取り入れたりしています。

2つ目である【協働意欲】は、共通目的を達成するために【商品を綺麗な場所で、早く提供し、笑顔になってもらう】というものです。そのためにこまめにトイレチェックを行い、片付けの際机をふくときに見えるところだけではなくお客さまの目線になり拭いています。また、どんなに忙しくても気持ちよく席についてもらえるよう心がけています。そして表だけを綺麗にするだけでなく、お客さんが見えないディシャップ部分も清潔に保つよう努力しています。週末や忘年会シーズンになると忙しくなり、疲れより仕事が雑になりがちですが、お客さまにとって忙しいなどは言い訳には決してならず、全てのお客さまに平等に接するべきだと教わりました。食べにきたお客さまに「おいしかったよ！ありがとうね。絶対またくるね。」と言ってもらえたときには本当に嬉しかったです。

3つ目である【コミュニケーション】は先ほども述べたように親睦会やイベントごとともそうですが、以前私がミスをしてしまったときに先輩が「次から気をつければ大丈夫だよ！あんまり気にしすぎたらほかにも響くからね！大丈夫！」と励ましてもらい、その言葉で切りかえられるようになり、今では最初の自分より大きく成長できたのではないかなと思えるようになりました。お互いを励まし、ステップアップできるよう高めあっています。最後に私は、集団の3要素の「バランス」こそが大切なのではないかと思いました。



## [経営組織論]

岩井 美紀

授業内で見た、経営難の会社を買収し23社立て直した日本電産の永守社長と、倒産寸前のリゾート・旅館を立て直す星野社長の2人を比較し、リーダーシップの特徴について理論を用いて説明する。

まず、2人の共通点は働いている社員を大切にする点である。永守社長は能力がないからリストラするのではなく、やる気がないからリストラをするという考え方から「安易なリストラはしない」ということだった。そして星野社長は現場の状況が1番わかっているのは社員であることから「残った社員が財産」と述べていた。もうひとつの共通点は社員とのコミュニケーションを大切にする点である。永守社長はポケットマネーで全従業員とご飯会を開く人間くさいやり方をとった。そして星野社長は社員の声を聞き心を開かせ不安を無くし、役員会議にはだれでも参加することができるような制度をとった。

2人には共通点もあったが違う点も感じられた。永守社長は毎朝役員さんなども交えて会社を掃除し、お昼休みになると担当を決め消灯を行い各自で経費削減の意識を高めさせた。また、3Q6Sを掲げ備品に必要な数だけ必要な場所におきデスクを綺麗にし、仕事効率をアップさせることに成功したのであった。一方、星野社長は、社長室を作らず社長は偉くないと宣言し、普段から言いたい事は直接言いたい人に伝えるということを意識させ、社長自らが決定権を持たず、決定権は社員にゆだねる方式をとった。そんな星野社長の口癖である「どうしますか？」が会議中に連呼されていたのが印象的でもあった。

以上のことから理論を用いて両者はどのような理論に当てはまるのかを考えていく。まず、日本電産の永守社長は掃除をしたり電気を消すなど経費削減を意識づけるためのキッカケ作りをしたことから構造作りは高いと感じた。また、ポケットマネーでご飯会をしたことから社員に対する配慮も十分高いと感じた。そして、星野社長は会議などで決定権を社長自身ではなく社員にゆだね社長は見守る監督の立場であったことから参加的リーダーシップを感じ取れた。一方、社員の声をしっかり聞き不安を取り除いたりしたこと星野社長も配慮は十分高いと感じたよって、永守社長はPMでオハイオ州立研究のベストを考えられ、星野社長はpMでミシガン研究のベストと考えられる。

次に社長両者とも経営難でも向上心を持ちヤルキを出すためにはどうしたらいいの

だろうかということがキーワードになっていた。そこでモチベーション理論を用いて説明する。特に星野社長は衰退していたウェディング部門のリーダーに自分と同世代を抜擢し、仕事を任せ、時にアドバイスをした。つまりモチベーション形成にあたって部下に大きな仕事を与え、部下の努力を認め、時にはアドバイスなどのサポートをし、任せたら放っておくのではなく関心もみせモチベーションの持続を測り達成した際には成長をみとめることで部下の仕事へ対する達成感と満足度を高めるという達成動機があてはまる。

最後に私の周りにいる身近なリーダーを取り上げて説明をしてみることにする。私のアルバイト先は部署ごとに別れておりシフトを書いてくれるパートさんがリーダーという形になっています。今回はその方をリーダーとし理論を絡めて説明をする。構造作りの点は、最初はきちんとやり方を教えて、あとは私たちアルバイトの人に「一緒にやりながらいろいろ教えてあげてね」といって一人につきっきりになったりすることなく、働いている人を信頼し仕事を任せてくれます。配慮の点では、休憩室で一緒になったときは将来の夢や学校の状況や最近起きたことなど積極的に質問をしてくれたり、私の祖父が亡くなったときには「大丈夫だった？なにが原因でなくなられたの？」と涙を浮かべながら聞いてくださり、私はすごく嬉しかった。一人一人とちゃんと向き合ってくれ一緒に働いていて信頼でき、心配りまでちゃんとできているリーダーです。働いている人中心で失敗も良い経験、自分は監督にまわるということからミシガン研究のベスト（参加的リーダーシップ）なのではないかと考えます。そのリーダーシップが通用する条件として、私はその人の人柄や今までの行いによる信頼関係があってからこそリーダーシップが発揮できるのではないだろうかとアルバイト先のリーダーを見て感じました。

## [キャリア形成入門]

### 『行政書士』について

岩井 美紀

行政書士とは、行政書士法に基づく国家資格者で、他人の依頼を受け報酬を得て、役所に提出する許認可等の申請書類の作成ならびに提出手続き代理、遺言書等の権利義務、事務証明及び契約書の作成等を行います。

また、行政書士は法律専門国家資格者の中でも特に幅広い業務範囲を持ち、国民の生活に密着した法務サービスを提供していて、高い論理観を持って職務にあつてます。

行政書士のバッジはコスモスの花卉の中に「行」の文字を配したもので、調和と真心をあらわしています。

行政書士のバッジが意味するように、行政書士は社会調和を図り、誠意をもって公正・誠実に職務を行うことを通じ、国民と行政との絆として、国民の生活向上と社会の繁栄進歩に貢献することを使命としています。

行政書士の業務として、飲食店を開きたい・会社を作りたい・留学生が卒業後日本で働きたいなどの場合は「官公署に提出する書類」の作成とその代理、業務相談があります。

そして、遺言書を作りたい・交通事故に対する手続きをしたい・公正証書をつくりたいなどの場合は「事実証明に関する書類」の作成とその代理、業務相談もあります。

行政書士になるためには１、行政書士試験に合格したもの ２、弁護士となる資格を有するもの ３、弁理士となる資格を有するもの ４、公認会計士となる資格を有するもの ５、税理士となる資格を有するもの ６、国または地方公共団体の公務員として行政事務を担当した期間及び特定独立行政法人、または日本郵政公社の役員または職員として行政事務に相当する事務を２０年以上したものになる。

行政書士の資格試験内容としては、行政書士の業務に関する必要な法令（４６題）、行政書士の業務に関する一般知識（１４題）となります。

今回このようなレポートの提出がなかったら改めてしっかり職業を調べることはしなかったと思うのですごくためになりました。

最初は行政書士というのは行政書士の資格をもっていないと出来ないものだと思っていたのですが、弁護士や弁理士、公認会計士などの資格をもっている人も出来ることを初めて知ることができました。国家試験ということもあり、試験内容はやはり難しいのですが、とる価値のある資格だと思い、やりがいのありそうな仕事だと改めて興味がわきました。

## 3つの生産システム

掛田 桃香

①大量生産システム、②トヨタ生産システム、③VOLVO生産システムについて、それぞれの特徴を述べる。

まず大量生産システムの開発は、1910年ごろ、フォード自動車において成功した。ベルトコンベアを用い、一人が分担した作業だけ行う『流れ作業』の組み立てラインにおいて大量生産が可能となった。このシステムは、生産の時間短縮に成功したものの、同時に、多くの作業員の削減・熟練工の解雇・士気の低下を生み出した。その解決策としてフォード社では、日給の倍増や、労働時間の短縮を行ったが、1920年代には、この大量生産システムは更に発達し、より一層の非人間化が進んだ。

次に、トヨタ生産システムの生産は、消費者のニーズにこたえた、多品種少量生産である。トヨタ生産システムは、①Just in Time(JIT) ②自動化(自動故障探知)を、二本の柱としている。

トヨタは、Just in Time で無駄排除を目指し、生産におけるさまざまな無駄を排除した。また、カンバンを工程間・納入業者との間でやり取りすることで工場の生産を管理した。工場内では、カンバンは『お金』として扱われている。これは、納品書としての機能を有することはもちろんのこと、生産管理のキーとなる代物のため、破損や紛失を避けるためにも、きちんと取り扱うことを徹底させるためである。カンバン方式自体はトヨタ自動車の特許を取得している。

次に自動化であるが、これは、「無駄の徹底的な排除」を実現するための方法の一例として「自動化」の意味合いをもつ言葉である。無駄の排除を目指しているが、合理化を進めるあまりに従業員の人間性を無視してはなりません。このことから、『自動化』を『自動化』と呼んでいる。大量生産システムでは、当初人間性は見落とされていたが、トヨタ自動車では、これによって、人間の人間らしい生産が実現された。

最後に、VOLVO生産システムは、安全性第一、人間中心の生産システムの構築を目指し、開発された。VOLVO生産システムの特徴は、星型工場・ベルトコンベアシステムの廃止・ドックアセンブリーの採用・音楽を流す作業環境・完全組み立て作業を目指す・待機所を設ける、などさまざまなものがあげられるが、第一には、組み立てラインの使用廃止とチーム作業化が特徴的である。

多くの壁を設ける星型工場(Kalmar 工場)は、組み立てチームという概念を基軸に構想された。多くの壁を利用し、チームに分けることで、「工場内の小工場」と位置づけ、チームが独立して作業を遂行することを可能にした。さらに、その各々にラウンジを設け音楽を流し、労働者間のコミュニケーションを促進した。これは、労働の人間化を積極的に追及した結果といえる。また、チーム作業で行うことによる利点として、作業改善への刺激・生産ロス縮小などもある。

VOLVO社のものであるスウェーデンの工場と日本とを比較すると、多くの違いがみられる。管理体制や、労働の強度において、日本のほうが、厳格で、圧力がかかっているようである。やはり、同じ企業であっても国によって、それぞれの特徴がでている。安全性・人間性を第一としているが、日本の工場において、厳格な管理体制や、業績のための経営者などからの圧力は、カルマル工場の利点を最大限に活かしているのだろうか、と考える。しかし、やはり、ある程度の管理体制も圧力があってこそ互いへの刺激があると日本人は感じるのだろうか。

3つの生産システムをみてみると、それぞれ特徴があるが、やはり、長い生産実践を通じて、消費者や作業員などの人間を中心に见ているのは、トヨタ生産システム・VOLVO生産システムであると感じた。

大量生産システムは1870年代に起源し、生産時間の短縮や、固定費負担の減少を可能にしている点では、早い時期での大きな開発だと思うが、講義を受け、私が印象に残ったことは、『流れ作業』『非人間化』『作業員・熟練工の解雇』という負の部分であった。その点、トヨタは人間性を考慮しており、ボルボは更に、人間主動となっている。これからの生産システムは、機械の発達に加え、また更に人間主動が進んでいくのではないだろうか、と考えた。

## [租税論]

掛田 桃香

第7回（2010.11.22）授業内の『山林所得』について、取り上げます。

まず、山林所得とは、所得税における課税所得の区分の一つであって、山林の伐採又は譲渡による所得をいう。

山林所得は、事業所得と同じく、勤労性所得と資産性所得を結合したものであるが、一方で山林を生育して伐採するという事業の特性から、一般の事業所得とは異なり、その所得の獲得に長期間を要する。そういうわけで、山林所得の性質を考慮して、課税上一定の配慮をすべく、所得税法上、山林所得は事業所得とは別の所得類型とされているのである。この趣旨により、山林所得に含まれるのは、山林の取得日から、5年を超えて保有した後の、伐採・譲渡による所得である。5年以内の伐採又は譲渡をした場合であれば、山林所得ではなく、事業所得か雑所得となります。また、山林を山ごと、譲渡する場合の土地の部分は、譲渡所得になります。

算式は、(1)総収入金額－(2)必要経費－(3)特別控除額(最高 50 万円)である。

- (1) 総収入金額…譲渡の対価が収入金額となります。なお、山林を伐採して自己の家屋を建築するために使用した場合は、その消費した時の時価が総収入金額に算入されます。
- (2) 必要経費…植林費などの取得費のほか、下刈費などの育成費、維持管理のために必要な管理費、更に、伐採費、搬出費、仲介手数料などの譲渡費用です。

必要経費の特例…必要経費には、概算経費控除といわれる特例もあります。伐採又は譲渡した年の15年前の12月31日以前から引き続き所有していた山林を伐採又は譲渡した場合は、収入金額から伐採費などの譲渡費用を差し引いた金額の50%に相当する金額に伐採費などの譲渡費用を加えた金額を必要経費とすることができます。

また、山林所得の課税にあたっては、申告分離課税方式が採用され、課税総所得金額とは別に、課税山林所得金額という区分が設けられてい

る。これは、累進税率の緩和を意図したものである。また、山林所得は毎年必ず生じる所得ではないので、その性質上、税額が低くなるように考慮され、5分5乗方式が採用されていたが、所得割額の税率の一律化に伴いH19年度住民税から廃止された。

## [経営学総論]

### 『株式会社の出資・経営・コーポレートガバナンス』

掛田 桃香

① 今日、株式会社の出資、経営、コーポレートガバナンスは盛んに論じられ、さまざまな場面で取り上げられているテーマである。なぜ、コーポレートガバナンスがそのように取り上げられているのかを今から示していく。

まず、コーポレートガバナンスとは、企業統治とも訳されることが多いが、企業の経営を監視・規律すること、またはその仕組みのことである。現在、経済の中心的制度となっている大規模公開株式会社の所有と支配が分離され経営されているという現代社会の特質が存在するため、今日、コーポレートガバナンスが重要となっているのである。そもそも企業形態の問題の起源は、工業化の時代に出現した。1860年代、ドイツは、資金不足であった。創業しようとするものにとって、手持ちの資本の不足をいかにして補うかが深刻な問題であり、その解決策のひとつとして、企業形態の選択が考え出された。そこで、生まれたのが『株式会社』というものである。

② そして、次に株式会社についての先行研究の成果を踏まえて述べる。1860年代にドイツの経営学者シェフレは企業の諸形態を比較、検討する場合に2つの側面に注目した。その2つの側面は企業の客観的前提および主体要因と呼ばれていた。前者は、資本の準備あるいは出資に関連し、後者は経営活動などの企業者の管理の職能を内容として含むものであった。つまり出資と経営という2つの概念を発見したのがシェフレであった。この2つの概念は、株式会社を分析する場合、もっとも基本的なものであり、多くの議論が後まで続いていく。



出資と経営について研究が進む中で、「出資と経営の分離」というガバナンスの問題を生み出したのはバーリとミーンズである。彼らは1929年当時のアメリカにおける巨大企業の株式は特定の個人ではなく、非常に多くの人々に分散して所有されており、その経営は株式をほとんど所有していない専門的な経営者によってなされるようになっていくことを示した。

③ 次に、日本における、株式会社の法令の動向について述べる。まず最初に、日本の伝統的な株式会社の機関について言及する。株主の多くは、経営に関して十分な関心と能力を持たず、株主総会において取締役を任命し、取締役を通じて経営を監視する。ここで問題となるのは、業務執行と監督の機能が未分離であるということだ。これが日本の伝統的な株式会社の機関である。しかし一方で、この機関に生じた問題の解決策として、政府は委員会等設置会社（2006年5月から「委員会設置会社」へと名称を変更）として法令を導入した。これはアメリカ型のガバナンスの仕組みである。具体的に述べると、企業は業務執行を担当する『執行役』を置き、取締役は監督機能を担当する（業務執行と監督の機能との分離）。監査役を廃止し、取締役会のなかに、取締役候補者を決める、「指名委員会」、取締役の報酬を決める、「報酬委員会」、職務執行を監査する「監査委員会」を設置する。各委員会は、取締役3名以上で構成し、その過半数は「社外取締役」としなければならない。という内容である。

④ 以上のことを踏まえると、日本は果たして伝統的な日本型の機関と、アメリカ型の機関のどちらを選択すべきなのだろうか。私は、政府がすすめるアメリカ型の機関、即ち委員会設置会社に賛成である。国際的、論理的にみて、アメリカ型のほうが理にかなっていると考えからだ。会社をきちんと統制する機関はなくてはならない。そうでないと、さまざまな不祥事も起こりうる。更に、会社は株主の保有するもの、という本来あるべき意識が希薄なままでは、経済がグローバル化している現代において優れたコーポレートガバナンスがなければ、内外投資家から信頼を得ることができず、資本調達も困難になってしまうだろう。伝統的な日本型の機関にしがみついているだけでは、企業の発展の妨げになるのではないだろうか、と考える。

## [経営学入門]

### 『多角化』について

掛田 桃香

現代の企業化構造を読み解くカギは多角化にある。そしてその多角化について研究した人にチャンドラーがいる。彼は多角化戦略と事業部制が企業の成長に大いに関係していると考えた。そこで、チャンドラーの命題を用いて倉敷紡績の事例を分析し、この命題が事例において有効であるかどうかを明らかにしていく。

まず、倉敷紡績における多角化戦略の展開として、1920年代頃に倉敷紡績が目をつけたのが、レーヨン工業である。その頃には、本業の紡績と近い、製糸業、絹糸紡績業はすでに古い事業となっており、不況下にあった。そこで、ヨーロッパで事業化されていたレーヨン工業に、社長の大原孫三郎も関心を持ち、大正14年2月にレーヨン工業化の決定をした。そして、大正15年1月に新会社の設立を決定し、同6月には、倉敷絹織という新会社の設立を果たした。倉敷絹織とは後の倉敷レーヨンである。この倉敷紡績の行った倉敷レーヨンの設立は、確かに新事業に目をつけて、新しい事業を展開するという戦略に基づいて、倉敷レーヨンという構造がうまれているので、外面的には新しい、レーヨンという工業における経営戦略に従った組織構造である。しかし、チャンドラーのいう組織構造とは、新会社の設立ではなく、事業部制を指しているので、新会社の設立は、内面的にチャンドラーの命題に当てはまらない、と考える。

次に、倉敷紡績における、事業部制の展開として、昭和30年代前半までは、ライン組織・ライン・アンド・スタッフ組織という直系式組織であったが、30年代後半から、日本において、多くの企業が事業部制を導入。これは、アメリカ合衆国における、理論と実証から学んだ結果である。事業部制は、現代においても、日本企業の一般的な動行・状況となっている。倉敷紡績はレーヨン工業に着目し、倉敷絹織という新会社を設立した。先にも述べたように最初は、事業部制は採用されず、別会社を作ったのである。そして、事業部制の採用は、化成品事業から始まった。別会社ではなく、開始当初から本社事業としたのは、新規事業の利益を、直ちに本体の成長に結びつけることを意図した。その後、羊毛事業部・エンジニアリング事業部・綿合織事業部などの新事業が事業部として立ち上がった。現在も多角化は一層進展し、倉敷紡績は繊維事業・化成品事業・不動産活用事業・工作機械事業などで事業構成されている。

結果、チャンドラーの命題は、倉敷紡績の事例の説明において、有効であったか

どうかであるが、倉敷レーヨン設立に関しては、内面的にチャンドラーの命題に当てはまっていないが、その後、昭和 30 年代後半からの倉敷紡績の動行をみると、大いに有効であったと言える。現在も多くの日本企業が多角化戦略と事業部制を取り入れていることから、同様のことが言える。

チャンドラーの命題は倉敷紡績の企業成長に関し、有効であった。

## [生命倫理]

掛田 桃香

安楽死において「消極的安楽死」は認められたとしても、意図的な行為などによって患者を死なせてしまう「積極的安楽死」は認め難い、というのが一般的である。

しかし、私は「消極的安楽死」も「積極的安楽死」も、認めるべきだと考える。もちろん、これらを全く同じものとして考えるべきだ、というわけではない。本人の意思があることは、前提である。だから、家族が経済的に困難な場合などの「消極的安楽死」ではなく、患者は特に苦しんではいないが「見ていて辛い」などという本人以外の感情による「積極的安楽死」は認められるべきでないと考える。命がある限り、生還の可能性は少なくともあるからである。生きている命を他人の感情や判断だけによって消されることはあってはならない。

また、「社会全体として命を軽く見る風潮が広まる可能性がある。」など「積極的安楽死」を認めることには、大きなリスクもある。これについて、安楽死させてあげることが、患者本人や家族にとって最善だろう、という結論が医師たちの議論の結果、でることはあるだろうが、やはり人の命に関わる以上、医師は最善の策を探すべきだと考える。

「安楽死」とは、結局、他人が人を死なせてしまうものである。人間の「生」、「死」に関しての運命や神の領域への介入、法律的にも道徳的にも認められるべきではないのかもしれない。死の自由を全面的に認める、というわけでもない。

「積極的安楽死」の容認に対して多く反対意見やリスクも考えられるが、やはり、苦しんでいる人を過度に縛ることは誰にもできないのである。

だから私は、ハードルの高い要件を定めた上で、ある程度の「積極的安楽死」は法律としてはっきり認めるべきであると考えている。

そして、答えを簡単に決めることより、より多くの人がこの問題に関心を持つことが大切だ。

## [経営組織論]

鎌田 篤

### ① 日本電産社長と星野社長のリーダーシップの比較

始めに日本電産の永守社長と軽井沢のリゾートホテルの星野社長のリーダーシップについて考えてみる。まずは資質アプローチについてである。永守社長は見るからに明るくて、活き活きしていた。これに対して軽井沢のリゾートホテルの社長の星野社長は明るく活き活きというような態度ではなく、どちらかといえば冷静で穏やかな態度である。ここから資質アプローチの側面からリーダーシップを考えると、どちらの社長も企業再建を成功させているが、両社の資質は共通していない。つまりこの比較において、資質アプローチの側面からだけでリーダーシップを考えるのは不十分であることが分かった。

次に行動アプローチについてである。まず永守社長自身が企業再建を行うにあたってどのような行動を行っているか考えてみる。永守社長は自らがトップとして率先して先頭に立ち見本となり他の社員を引っ張っていかうとした。そしてトップである自分が常にやる気を持つようにした。次に社員に対しての行動である。永守社長は社員に対して仕事に対する能力を上げようとするのではなく、モチベーションを上げようと試みた。なぜなら、能力はすぐ簡単に上がるようなものではなく長期的に鍛えて上がっていくものであるが、モチベーションは心の問題であり、やり方次第では短期的にでも簡単に上げることが可能であるからである。だからと言って、能力を全く上げないということではなく、社員があいさつや、掃除などの当たり前のことを当たり前にできるようにした。また永守社長はポケットマネーで社員と食事会を行ったり、話をしたりすることによって、社員1人1人とコミュニケーションをとり、社員が会社の一部であるということを認識させた。これにより自分が仕事を頑張れば会社の業績は良くなり、適当に仕事をこなせば会社の業績は悪くなるということを社員が実感できるようになる。より自分の頑張りが実感できるように、社員の頑張りに比例してリターンを得られるようにして、褒めるべきところはしっかり褒めて評価した。自分の努力が会社に反映されることが確認できれば、社員1人1人のモチベーションは上がり、そのことにより会社全体のモチベーションを上げ、会社再建の成功に繋がる。これは永守社長が社員に対して達成動機が喚起される「仕事の結果のフィードバックがある」、また「運ではなく実力で決まる仕事である」という状況を作っているということになる。他にも社員1人1人が無駄な経費

を出さないようにして会社全体で徹底的にコストを削減しようとした。安易なリストラを行わず、できるだけ今いる社員で会社を立て直そうとすることもこの考え方に基づいている。なぜなら、リストラを行うと退職金という経費が発生するため、できるだけ今いる社員だけで会社再建を行えばその分コストが削減できるからである。また、リストラを行わない事により社員のモチベーションも上げることができる。以上より、永守社長のリーダーシップを PM 理論に基づいて考えると、社員の気持ちを一致団結する仕組みをつくり、社員 1 人 1 人とコミュニケーションを確立して良い人間関係を生み出しているため、PM 理論、オハイオ研究でベストなリーダーシップとされている PM 型であると言える。

次に星野社長のリーダーシップを行動アプローチの側面から考えてみる。星野社長は、始めは社長である自分がトップであり重要な決定は自分が決めるという、トップダウンの会社の管理方式を作った。しかし、トップダウンでは社員 1 人、1 人の意見や考えが伝わらず、やる気をなくして、仕事を辞める人が増えた。このことがきっかけで星野社長は考え方を換え家業の老舗旅館の経営を立て直した。その考えとは、まず主役は従業員であるというものである。星野社長は自らが行っていたトップダウンの下でも辞めずに残ってくれた従業員を一番の財産と考えた。そして社員 1 人 1 人とのコミュニケーションを確立した。コミュニケーションを確立することによって、社員の愚痴も不満もすべて社長が聞けるようになった。まず社長が社員の声を徹底的に聞き社員の心を開こうとしたのである。そして社員の意見をより聞くために役員会は社員全員が参加できるようにした。そこでの議論での結論の責任はすべて社長が負い、どんな発言をしてもよく良く、最終的な決定権を社長ではなく社員が持つというルールを作った。これにより、社員は自らが決定したのだからやる気も上がり、頑張ることができるようになったのである。つまり任せるということが重要であると星野社長は考えたのである。以上より星野社長のリーダーシップを PM 理論に基づいて考えるとトップダウンの時は、ノルマという形で構造づくりがされていたが、社員中心の考え方になると、社員の声を聞き柔軟に対応していくというかたちをとっていたので、構造づくりはトップダウン時と比べると緩くなったといえる。またトップダウン時はその名のとおり意思決定権はトップである社長が決めるのであって、社員に対する配慮が欠けていた。しかし、社員中心の考え方になると、社員のことを一番に考えるため、愚痴も不満も聞き社長と社員とのコミュニケーションを確立していった。つまりトップダウン時は Pm 型で、社員中心の考え方ときは pM 型であるといえる。pM 型のリーダーシップはミシガン研究ではベストなリーダーシップとされている。

二人の社長を比較して異なる点は、社長の立場である。永守社長の会社再建の方法は自らがトップとなり自らが考えた方針に従業員に従ってもらい皆で協力し合い目標を達成するという方法である。これに対し星野社長の会社再建の方法は、最初の経営の失敗から、社長は責任を負うということに従事し、意見や考えを述べ最終的な決定を下すのは社員という方法である。同じ点は社長と社員のコミュニケーションをしっかりと確立しているという点である。社長と社員とのコミュニケーションを確立するということは非常に重要なことである。またこの二人の社長のリーダーシップの事例を PM 理論に基づいて考えると「構造づくり」よりも、「配慮」の方がより重視すべきであるということが分かった。そしてこのことが、二人が会社再建を成功させた大きな要因であると思う。普段の生活においてあまり見たことがなく話したことがない人の意見を聞き、決定に従うであろうか。おそらくそれは難しい。会社であればこのようなことに従わなければならない状況もあると思う。しかし、そのようなトップが決めたことだけに従って働くことを続ければ、社員の仕事をするモチベーションは下がり、会社全体のモチベーションも下がるであろう。コミュニケーションを確立し合うことでお互いの事をよく知ることができる。たとえ意見が異なっていたとしても、話し合って結論を出すのと、話し合わないのでは違う。社長は会社のトップであるが、社長 1 人のものではなく 1 人では経営を行うことができない。社員全員を含めて初めて、会社が成り立つ。よって社員の意見も社長は知る必要がある。そのためにはコミュニケーションを確立しなければならない。二人の社長はこの一番大切な事に気づきそれを実践したため、この不況の中で会社再生ができたのである。

## ② 自分の周りのリーダー

自分はバスケットボール部に所属しているのだが、今回はバスケットボール部の部長のリーダーシップについて考えてみたい。バスケットボール部は副部長がいなく部長と部員（先輩、後輩）、マネージャーという 3 種類の関係がある。この組織の中で部長のリーダーシップの特徴について考えてみる。

まず始めに彼が部長として何を中心に考えているかをみってみる。彼は自分と同じ大学 2 年生である。彼は試合時の作戦を立てる時や、練習メニューを考える時、自分 1 人だけで考えるのではなく、部員の意見を聞きその意見を反映し、自分が最終決定をしている。部員には先輩もいるのだが、皆の意見を聞き結論を出しているの

で文句などとは言わず、納得している。彼は部員の意見もちちゃんと聞き最終的な決定に反映しているので、部員中心の考え方であるといえる。またこのような関係が成り立っているのは、部長は部員を尊重し、部員は部長を信頼しているからである。

次に、部長としてどのように指示を部員に与えているかをみてる。私たちはリーグ戦でできるだけ多く勝つことを目標としているのであるが、そのために部員にシュート練習を増やすことを進めたり、スタミナを上げることを進めたりするなど細かい指示をするときもある。部員はそのような細かい指示に反発することはほとんどない。なぜなら、リーグ戦でできるだけ多く勝つという目標は、皆で決めた目標であるからである。皆で決めた目標を達成するために、部長は指示をするので部員からの反発は少ないのである。

次に、部長として部員が失敗をした時どのような対応をするかみてる。部員が試合でシュートを外したときや、自分がディフェンスをしている相手にシュートを決められても部長が怒ったり、批判したりすることは少ない。しかし手を抜いたりプレーが散漫になったりしたときは、厳しく注意する。これは今持っている力をすべて使って失敗することは、仕方のないことであるが、全力を出さないで失敗することは注意すべきと考えているからである。また私が属しているバスケットボール部は部長が一番実力のあるエースなのだが、自分自身が全力を出して失敗した時や手を抜いて失敗した時は部員に対して謝る。このように実力が伴っていて部員に対しても真摯に対応しているため、部員は怒られたり厳しく注意されたりしても、反発をしないのである。

以上より、バスケットボール部の部長は参加的リーダーシップの特徴と似ているリーダーシップであることが分かった。R.リッカートによる初期ミシガン研究では参加的リーダーシップが好業績につながるという結果が出ている。私が所属しているバスケットボール部は今年の後期からキャプテンが変わったのだが、前期よりも後期のほうが多く試合に勝つことができている。よってこのバスケットボール部の事例では初期ミシガン研究が正しいといえる。また現部長は前部長よりも良いリーダーシップであるともいえる。良いリーダーシップは甘い態度だけではダメで、状況に応じて時には厳しく対応しなければならない。しかし、人間は基本的に人から叱られたり、注意を受けたりすることは二要因理論でいうと衛生要因であり不満をもたらす要因である。そのため、叱ったり注意をしたりする時は、それをするための合理性が必要である。我がバスケットボール部の部長は、これを満たしているため、衛生要因であるはずのものが逆に試合に勝つための動機づけ要因となっている。私はこのようなリーダーシップを発揮できる部長の下で部活動ができることが非常



に喜ばしいことだと思う。

## ギリシャの財政危機と我が国の財政危機の比較

鎌田 篤

まず両国のおかれた状況の違いについて見てみる。両国には経済規模の違いがあるといえる。ギリシャの GDP の額は日本の 1/10 以下であり小規模の経済であり、日本の GDP の額は（今年中国に抜かれるかもしれないが）アメリカに次ぐ第 2 位の経済大国である。人口もギリシャは 1100 万人に過ぎず、欧州の小国であり、日本は 1 億 2700 万人で世界第 10 位である。また、ギリシャは小規模な経済はにもかかわらず、公務員数の割合が労働人口の 25%を占めていて、その給与は政府支出にかなり影響を与えている。日本の公務員数の割合は諸外国に比べても高くない。通貨については、ギリシャは EU の共通通貨であるユーロを使用していて、日本は日本唯一の円を使用している。また経常収支はギリシャでは過去 30 年ほぼ一貫して経常赤字であり、09 年度は GDP 比で 11.1%の赤字であるが、日本では過去 30 年間ほぼ一貫して経常黒字であり 09 年度は GDP 比で 2.5%の黒字である。国債についても異なっている点がある。ギリシャの国債を外国人が 7 割保有している（保有している外国人はほとんど欧州の投資家）のに対して、日本では 9 割以上を国内で保有している。

次に両国の類似点を見てみよう。財政赤字は 09 年、ギリシャは GDP 比で 12.7%に達した。日本は同年の GDP 比で 7.4%に達している。ギリシャは公務員削減や、燃料税増税、年金支給年齢の引き上げなどの政策を発表し、日本は国会議員削減や給与のカット、消費税増税が言われている。また政権についてもギリシャは 09 年に中道左派政権に交代し、日本の民主党は労働組合が主な支持母体であり類似している。

このように見てみると、両国の状況は異なっている点も多いが、類似している点もある。しかし、財政危機になった理由は異なっている。ギリシャの税金の徴収方法はみなし課税とずさんな税の徴収方法であり、税収が少ないにもかかわらず、人気取りのために無駄に公務員を増やしたり、年金の制度を良くしたりして政府支出を増やしたため赤字国債を発行した。そしてユーロを導入するための基準を満たす

ため財政赤字の額を偽り、新政権で嘘が分かり、いっきに世界を巻き込む財政危機が起こった。

これに対し日本は、バブル崩壊から徐々に公的債務残高が増えていき財政が破たんする危機が心配されている。日本の公的債務残高はほぼずっと右肩上がりである。日本がこのような状況に陥ったわけは、政策の失敗や税金の無駄使いなどの様々な要因があるが 1 番の理由は世界第 2 位の経済大国であるというから来る安心感によるものだと思う。このまま何もせずに残高が増えていくと最低安全ラインである 1000 兆円をこえるのは言うまでもない。日本が財政破綻をしたら、世界に与える影響はギリシャの場合よりも大きい。日本政府はギリシャの二の舞にならぬよう一先ず残高をこれ以上増やさないようにしなければならない。またそれには消費税増税などの負担もやむをえないだろう。これからの未来は日本国民 1 人 1 人がこの事態を理解し考えていかなければならない。

## 日本が TPP に参加することに対しての問題

鎌田 篤

まず、TPP の主な内容は、2015 年までに協定を結んだ国々の間において、工業品、農産品、金融サービスなどをはじめとした全品目の関税を撤廃することにより、貿易自由化の実現を目指すというものである。TPP のメリットとしてあげられるのが、「価格競争が激化するため、物価が安くなる」、「日本の商品が関税なしで輸出でき輸出企業は外国で物を売りやすい」などがあげられる。このようなメリットがあるが、参加するには問題点もある。そのうちの 1 つとして内閣での考えがバラバラでまとまっていないということが挙げられる。まず、内閣府が出した試算は、日本が TPP に参加すると、GDP が 2.4~3.2 兆円増えるというものである。

次に農林水産省が出した試算は、日本が TPP に参加すれば他国からの安い農産物が大量に輸入され、国内の農家に大きな被害を与え、農業関連の GDP が 4.1 兆円減少し、全体の GDP では 7.9 兆円もの損失になり、またそれだけにとどまらず 340 万人の雇用が失われ、食料自給率は現在の 40% 台から 14% まで下がるというものである。

最後に経済産業省が出した試算は、日本が TPP に参加した方が利益になるという

考えで、逆に日本が TPP に参加しないとアメリカや、EU と自由貿易協定を結んだ韓国が今後躍進し、結果として日本の GDP は 2020 年までに 10.5 兆円も減少しました雇用も 81 万 2000 人も失われるというものである。このように 3 省の意見が異なっているのはなぜなのであろうか。それはどの省も自分たちの担当している分野の利益のことしか考えていないからである。政府は日本という 1 つの国にとって利益をもたらすかどうかをそれぞれの省が協力して考えるような仕組みを作らなければならない。以上から考えてみると、一見 TPP に参加するメリット少ないように感じられる。では仮に、日本が TPP に参加しなかったとして考えてみる。その場合、国内に安い農産物が流入しないため日本の農家達への被害はないであろう。しかし、食料自給率の低い日本は多くの農産物を海外からの輸入に頼っているということから考えると、海外の国からしてみれば、関税のある国とない国では関税のない国への輸出を選択するのは当たり前のことなので、このようなことが進めば日本は相当深刻な品不足が予想される。たしかに、日本が TPP に参加すれば初めは農業の分野に対して大きな被害が出るであろう。しかし、日本は輸出型企業が多くその分の利益も見込める。その利益を損失へ補うことも制度や法を作れば可能なことである。また、その前にアジアの中に中国をはじめとしてインドや韓国などが躍進し欧米との自由貿易協定を次々に結んでいる。そのため、このような世界がグローバル化する状況において日本が参加をしないという選択するのは難しいのではないかと私は思う。

## [経営学入門]

鎌田 篤

現代の企業構造は多角化が進み、それにより事業部制（事業部制とは、社内の各事業部門に対して、利益責任を課すとともに、事業部長に権限を委譲してその部門の活性化を図る体制である。また事業部は製品別または地域別に編成され、一つの企業の中に複数の事業部が存在している）が成立した。つまり、現代の企業構造を学ぶためには、多角化の意義を学ぶ必要がある。チャンドラーはこのような現実について説明している。よってチャンドラーの命題：「組織構造は経営戦略に従う」「多角化戦略と事業部制」は、このような現実を分析し理解するのに有効である。

では、実際に分析してみよう。まず初めに企業は“創立の時代”を迎える。この時代は、企業者または企業家と呼ばれる個人が中心的な役割を果たした時代である。次に企業は“成長の時代”を迎える。この時代は企業拡大と多角化、企業の結合、銀行と製造業の関係、工業生産に対する自然科学の研究成果の適用、大企業における管理システム、出資と経営の分離、専門的な経営者の出現、経営者職能の分担つまりは組織の時代である。チャンドラーの命題はこの企業の“成長の時代”に用いることができる。

では、次に実際に倉敷紡績の事例を挙げ企業の多角化をみてみよう。倉敷紡績における多角化戦略の展開はまず化学繊維工業への多角化に始まる。1920年頃には本業の綿紡と近い製糸業、絹糸紡績業はすでに古い事業になっており、しかも不況であった。そこで、当時社長の大原孫三郎氏が目をつけたのは新興業として数年前からヨーロッパで事業化されていたレーヨン工業であった。大原孫三郎社長は紡績他社の動向を見ながら大正14年（1925）2月にレーヨン事業化の決定、同6月にレーヨン技術の具体的検討、15年1月に新会社の設立を決定、同6月に倉敷絹織という新会社の設立を行った。

次に昭和30年代（1955～1964）における倉敷紡績の多角化についてみてみよう。昭和30年代における繊維事業を取り巻く環境は発展途上国の紡績産業が発達、自給化し、アメリカ合衆国等は保護貿易傾向にあり、国内では産業構造に変化が見られ、労働賃金の高騰は労働集約的な繊維産業にとって死活問題であった。このような状況下で、紡績産業は、新規事業分野への進出を計画した。倉敷紡績の当時社長の三木氏の昭和35年（1960）3月の挨拶、つまり戦略は「多くの繊維会社は繊維事業部門の合理化とともに、非繊維事業部門への進出を図り、体質改善を行って企業躍進の布石にしようとしている。当社もこの激動期に際し、大いなる意欲を持って、各方面にわたり新分野を開拓する必要がある。」であり、多角化の基本方針として「本業を着実に強化し、実績を上げてゆくことが、新規事業へ進出していくための前提条件」としている。つまり、倉敷紡績は繊維部門の強化を図ったうえで、新規に領域拡大を心掛け、経営の安定成長を志す立場をとっている。倉敷紡績の当時の多角化は主に昭和34年（1954）に、管理部に事業課を設け、異業種事業への新規進出の為の調査・研究を開始し、昭和36年に、新規事業の調査・企画のために営業、財務、労務、総務、技術の関係部課が協力して企画委員会を作り、昭和37年、事業開発を担当する事業開発部を設け、化成品事業へ進出し、昭和38年、技術研究所を作り、繊維、プラスチック、ゴムにわたる高分子化合物の研究、新ナイロンの紡糸とその紡織技術の研究、ウレタン化成品の研究を行った。こうみるとや

はり、社長のあいさつ、つまり戦略に従い非繊維事業門への進出を図っており、各方面にわたり新分野を開拓している。

このように倉敷紡績の多角化の歴史をみると、一番初めの多角化は大正 15 年（1926）の化学繊維工業への進出だということが分かった。しかしこの時は倉敷絹織という別会社を設立し事業部制を採用しておらず、倉敷紡績が事業部制を採用したのは昭和 30 年代（1955～1964）で、化成品からである。倉敷紡績が化成品事業を別会社ではなく開始当初から本社事業としたことの意図は、新規事業の利益を直ちに本社に結び付けることであった。また「新規事業の開始に伴う経費、負担も多いので、新規事業の損益を明確にして、その責任を明らかにしたい」このような理由から、昭和 38 年（1963）、ポリウレタンの事業を、化成品事業部として行うことに。また羊毛事業は、昭和 10 年に倉敷毛織として別会社として創設されたが、まもなく合併され、羊毛部門は昭和 39 年に事業部制を採用した。その後エンジニアリング事業部（昭和 45 年）、綿合繊事業部（昭和 46 年）情報開発事業部（昭和 60 年）が作られていった。綿合繊部門は最も古くからの事業であったが最後は事業部制を採用した。事業規模で、会社の 70%、本体であったが、繊維の高付加価値化、多角化、ファッション化の動きに対応して、消費者志向型体制を鮮明に打ち出す、という意図に基づき事業部制を採用した。これによって生産と販売の一体化を図り、利益責任を明確化できた。

以上、倉敷紡績の事例の説明によってチャンドラーの命題は一部有効であった。なぜ一部なのかというと倉敷紡績の昭和 30 年代以降の多角化については事業部制を採用してチャンドラーの命題が有効であったが、それ以前の倉敷紡績の一番初めの多角化である化学繊維工業への進出の時に事業部制を採用せずに、倉敷絹織という別会社を設立したからである。つまり倉敷紡績の事例を基に分析した結果、企業の多角化戦略について考える際にはチャンドラーの事業部制は一部有効であるが、それだけでは不足であり、新会社設立など他の方法もあるということが分かった。しかし、現在でも事業部制は採用されている。多角化が一層進展しているという点で以前とは異なっているが、21 世紀の現在まで適用できるため、私は、チャンドラーの命題は優秀なものであると思う。

## [法学概論]

### 外国人の人権

鎌田 篤

まず、日本における外国人に認める人権は、主に性質説と呼ばれる前国家的人権即ち自由権は保障されていて、後国家的人権即ち社会権、参政権は保障されていないと考えるのが通説である。また、通説、判例では永住者のような一定の外国人に、憲法が人権として選挙権を与えたわけではないが、そのような国民でない人に、地方レベルでの選挙権を認めることを禁止しているわけでもない(容認説)と考える。私はこのような日本の外国人に対する人権の保障の仕方について、妥当であると思う。現在の日本では外国人と呼ばれる人たちがすべてが自由権を持っていると考え、保障している。それは自由権とは外国人、日本人など区別する前に人として生活していくために保障されなければならない権利であるからだと思う。よって、現在の日本が外国人に自由権を保障することは当然である。

次に社会権、参政権についてであるが、日本にはこの権利を外国人に保障するかどうか、また保証するならばどの範囲までか、について考える際様々な説がある。日本は通説、上にもあげた性質説と呼ばれる説をとっているが、私はこの説でもって外国人の人権の保障の仕方を考えて良いと思う。なぜならば外国人はあくまでも外国の人なわけであるので、社会権や参政権を保障してしまうと国内にある一定の秩序や意識が国外の干渉によって侵されるという恐れが考えられるからである。しかし、ある一定の条件を満たした外国人、たとえば永住資格を持つ者などには、地方レベル程の選挙権は国家意思に直結しないので、認めてもよいと思う。

ここで私はある提案をしたいと思う。それは、上に述べたようなある一部の選挙権が保障されるような外国人のことは外国人とは呼ばずに日本人、または準日本人などの名称で呼ぶということである。この提案により、外国人と呼ばれる人たちが日本国で保障される人権について明確になると思う。私は外国人と日本国民という差を設けることにより、外国人が保障される人権を明らかにし、また上に述べたような一定の外国人を日本国民に組み入れることによって、より日本国民としての意識が強まり、日本国の統一が図れるというメリットがあると思う。

## [日本国憲法]

鎌田 篤

日本政府は、自国が武力攻撃を受けた時に反撃できる個別的自衛権については、行使できると解釈しています。それに対して、集団的自衛権とは自国と密接な関係にある他国（同盟国など）が武力攻撃を受けた時、自国に対する武力攻撃とみなし、反撃できる権利のことです。日本政府は「我が国は、憲法上、それを行使できない」という政府見解を示しています。では憲法上ではどのような表現がなされているのでしょうか。ポイントとなるのは憲法第9条です。憲法第9条の第1項には「日本国民は正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する」第2項には「前項の目的を達成するため、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない」と記載されています。そこで日本政府は戦争放棄・戦力不保持を明記した憲法上の制約により、行使できないと解釈しています。私の意見としては、もちろん憲法上にも記載されている戦争放棄・戦力不保持に賛成であります。そして自衛という概念についてはこれに反しないものだと考えています。私は、自衛というのは自国が何者か（国や組織）によって危険が生ずる時その危険から自国を守ることであると思います。よって個別的自衛権を日本は行使できる、むしろそのような事が生じたときは行使するべきであると思います。しかし上にあるような集団的自衛権を認めるかどうかは慎重に考えなければいけないと思います。私の考えとして注目すべき点はどのようにして武力攻撃を受けそうになるのかにあると思います。

まず、1つ目のケースとしてその関係のある他国が一方的に他の国や組織から危機にさらされた時は、その関係にある他国を日本は守ることができ、守るべきだと思います。なぜなら、この場合は戦争ではなく一方的に危機にさらされているからです。

またもう1つのケースとしては、関係にある他国が別の国と何らかのトラブル（政治上、歴史上）によって戦争となり危機にさらされた時です。この場合に日本がその関係のある国を守ることにについては疑問を感じます。私は、戦争はどちらか一方に問題があって起こるのではなく、どちらにも何かしらの問題があった上で起こるものだと思います。それを他国である日本が加わって守るというのはいきすぎた感じがします。しかしその戦争で負傷した人や難民（国に関わらず）を救助したり援助したりするために自衛隊を派遣することは国際的な貢献としておこなってもよい

と思います。

以上をまとめると、私は日本政府の見解はほぼ正しいと思います。ただ曖昧な点もあると思います。それは憲法をどう解釈するかによって様々な違いが表れてくるからであるからだと思います。だから私は、日本政府の見解をまとめて憲法を改正し明確に憲法に日本政府の見解を載せることが重要だと思います。



## 1. リーダーシップの定義

組織においてリーダーという存在はなくてはならない存在である。そこで組織を上手に機能させるにはどのようなリーダーが適しているのかを考えるにあたり、リーダーシップに焦点を当てて考えようと思う。

ここではリーダーシップを「一定の目標を達成するために個人あるいは集団をその方向に行動づけるための影響過程」と定義しておく。

## 2. リーダーシップ研究の流れ

リーダーシップの研究は次のような流れで行われた。

### ①資質アプローチ

これは性格・IQ・外観（体格や身長）など個人的資質に着目したものである。しかし、単に能力が優れているからといって、すべての人が優れたリーダーシップを持っているとは限らない。またリーダー（上司など）の資質は必ずしも他者（部下など）の目に見えるものでもない。そこで資質で説明しようとするアプローチから目に見える行動面に注目するアプローチに大きく転換した。

### ②行動アプローチ

行動アプローチには大きく分けて二つの特徴がある。それは「構造づくり」と「配慮」である。前者は仕事や課題に直結した行動で、目的を決めたり、部下に仕事を割り当てて分業させ、進歩のためにはっぱをかけたりするような行動である。後者は部下の個人的な相談にのってあげたり、この集団の一員でよかったと思えたりするような心配りをするという行動である。この研究は

オハイオ州立大学が有名であるが、日本ではPM理論として有名である。Pは「業績（パフォーマンス）」Mは「維持（メンテナンス）」のそれぞれ略である。

### ③状況アプローチ

状況アプローチとは、リーダーシップ行動は平時と有事で異なり、リーダーシップの有効性が状況に依存すると考えたものである。この状況アプローチにはコンティジェンシー理論というものがある。

## 3. モチベーション 3.0

モチベーションは人が作業や仕事を行うにあたりとても大きな影響を与えています。ダニエル・ピンクの「モチベーション 3.0」によると、モチベーションは次の3段階に分けられます。

### 1.0～生物的な動機

例 食べる、寝るなど

### 2.0～与えられた動機

例 金、地位など

### 3.0～自発的な動機

例 社会貢献、知的興奮など

## 4. 2 要因理論

フレデリック・ハーズバーグによる人の仕事における満足度は、ある特定の要因が満たされると満足度が上がり、不足すると満足度が下がるということではなくて、「満足」に関わる要因（動機付け要因）と「不満足」に関わる要因（衛生要因）は別のものであるとする理論。

元々は、1959年にハーズバーグとピッツバーグ心理学研究所が行った調査における分析結果から導き出された。約200人の

エンジニアと経理担当事務員に対して、「仕事上どんなことによって幸福と感じ、また満足に感じたか」「どんなことによって不幸や不満を感じたか」という質問を行ったところ、人の欲求には二つの種類があり、それぞれ人の行動に異なった作用を及ぼすことが分かった。たとえば人が仕事に不満を感じる時は、その人の関心は自分たちの作業環境に向いているのに対して、人間が仕事に満足を感じる時は、その人の関心は仕事そのものに向いている。ハーズバーグは前者を「衛生要因」、後者を「動機付け要因」と名づけた。前者が人の環境に関するものであり、仕事の不満を予防する働きを持つ要因であるのに対して、後者はより高い業績へと人々を動機づける要因として作用している。

#### ①動機付け要因

仕事の満足に関わるのは、「達成すること」「承認されること」「仕事そのもの」「責任」「昇進」など。これらが満たされると満足感を覚えるが、欠けていても職務不満足を引き起こすわけではない。

#### ②衛星要因

仕事の不満足に関わるのは「会社の政策と管理方式」「監督」「給与」「対人関係」「作業条件」など。これらが不足すると職務不満足を引き起こす。満たしたからといっても満足感につながるわけではない。単に不満足を予防する意味しか持たないという。

### 5. 具体例

具体的な例として日本電産永守社長と星野リゾート星野社長を比較してみる。

永守社長の場合、創業時は社長を含めて 4 人でのスタート。経

営も最初の頃は厳しい状況であったという。それに対して星野社長はアメリカに経営について学ぶために留学していた。これより経営についてはエキスパートであることは容易に想像がつく。また、ホテルも父親から引き継いだものであるという。これらより星野社長はリーダーになるべくしてなったのである。永守社長とは真逆である。しかし、星野社長も永守社長同様社長就任当初はトップダウン式の経営方針で、それになかなか人がついて来ず、離職者が後を絶たなかったそうである。そのような状況下でもあきらめずに粘り強く経営を行ったのが今日につながっているのである。

次に行動アプローチからの面について比較してみる。星野社長は「社長は偉くない」ということを示すために社長室をなくしている。また、会議では「決めるのは社員」としている。これは、会議で星野社長が提案したことでも社員たちが納得しなければ否決されるということを示している。この社員と社長の立場の違いをなくしていることはオハイオ州立研究の「構造作り」・PM理論の「P」に当てはまる。他にも経験の浅い部下には熱心に指導をしているようである。このことはオハイオ州立研究での「配慮」・PM理論の「M」の部分である。

これに対して、日本電産の永守社長はポケットマネーで食事会を開き、社員からさまざまな要望や意見を聞き、それをもとに社長が直接指示を与えている。他にも3Q6S（「Quality Worker（良い社員）」、「Quality Company（良い会社）」、「Quality Products（良い製品）」の3つの「Q」の目標を実現するため、「整理」、「整頓」、「清潔」、「清掃」、「作法」、「躰」の6つの「S」の実行を推進する手法）を行ったりして社員一丸となるようなまとめ方をしている。食事会・3Q6Sは共にオハイオ州立研究の「構造づくり・配慮」またはPM理論の「P・M」の両方の面を満たしている。なぜなら食事会は、社員から要望や意見を聞くことは部下が職務を遂行するのを助け（構造づくり）、社員と社長との信頼関係の構築（配慮）につながり、3Q6Sはそうじをすることによって、「自分が清掃を担当する場所はきれいにしよう」というような責任感の様なものが生まれ（構造づくり・P）、きれいな職場で仕事をす

ることによって雰囲気も良くなったりする（配慮・M）。

このことから、星野社長は社員を中心にまとまっているのに対し、永守社長は社長を中心に社員をまとめていると考えられる。

次は二人の社長の社員のやる気の高め方について考える。これはダニエル・ピンクのモチベーション 3.0 とハーズバーグの二要因理論を用いて考えてみる。星野社長の特徴は「決めるのは社員」である。自分たちで決めるからこそ人一倍真剣に取り組み、やる気も高まるのである。これはモチベーション 3.0 によると自発的な動機（3.0）に該当する。また、二要因理論においては社員たちが自分たちで決めることによって、より達成感や責任感が生まれる。これが動機づけ要因につながる。対して、永守社長はむやみにリストラを行わないという。このことは「与えられた動機」に該当する。また、永守社長においては食事会が二要因理論に該当している。食事会では社員から様々な要望や意見を聞くので、このことは衛星要因に大きく配慮していると言える。

[経済史]

「未来のための江戸学—この国のカタチをどう作るのか—」  
を読んで今の私達の生活を振り返る

關 なぎさ

江戸時代は約 300 年間続き、今から 142 年前に終わりを迎えた。自分が生まれるすごく昔のように思っていたが、実はそれほど昔の事ではないのかもしれない。

さておき、もともと江戸時代には「循環」と「因果」の考え方があった。

例えば、214 ページには「たとえば、紙は漉き返される。再生紙は戯作本の印刷に使われ、さらにちり紙となる。漉き返せば質が落ちるので異なった使い方をされるのだ。燃やす過程では燃料となり、残った灰は畑の養分となる。着物のほどかれて幾度も変身し、やはり灰となって畑に戻る。これらは三通りすべての過程を通るが、排泄物や風呂の残り湯の、魚を洗った水や爪や髪、生ごみなどはすぐに土の養分となる。このように、生活の中で消費されるあらゆるものが循環する。」とある。江戸時代はあらゆるものが廻り廻って最終的には土に還っていたのに、現代のごみは土に還ることはなく、さらに土壌を汚染してしまう。

この事を本文中に引用されているサティシュ・クマールの著書に当てはまると、土壌が消耗し、欠乏している状態である。さらに配慮と節度があれば欠乏は起こらない筈なので、配慮と節度が欠けており、これは豊かでない状態といえる。

しかし実際に私達の周りにはものが溢れ、食料自給率 39%にも関わらず「飽食」の時代と呼ばれ年間約 1140 万トンもの残飯を出している事実もあるように、物資が豊かではないとは思にくい状態であり、今現在リサイクルや、エコロジーだ、といわれているが、本当のところいつか資源が枯渇してしまう事は、自分達とは別の遠いところの問題のように考えていると思う。

しかし、本文 30 ページより「「豊かさ」とは、自分が暮らしている風土が生み出した経済倫理と結びついているのかもしれない（中略）いわば了解できる人生を手に行っているという

感覚が、豊かさを感じさせるのである。ところが、その了解の感覚は風土によって異なる。」を参考にするならば、私達は物資ではなく精神的な豊かを感じることができないでいることにそもそもの問題があるように思う。

今の建築様式を見ると玄関から框が消え、縁側があったとしても江戸時代のような役割を果たすことはなく、近所同士はもちろん、子供部屋などの個室によって家族同士の距離も遠くなり、私の家に限らず大体はフローリングの洋室である。また食べ物の考え方も欧米風になってきている。だんだん、自分が暮らしている風土が生み出したものから離れていっているように感じる。

私達が、豊かさを享受することができていないのは、今まで積み上げられてきた生活様式から離れて行っているせいではないのだろうか。「国際化」の急激な流れの中での生活や思考の変化に私達はついていけないのかもしれない。

最後に、江戸時代のすべてが素晴らしいというわけではなく未来に残してはいけない部分もたくさんあるが、「未来のための」とタイトルにあるように、昔を振り返って、現代を顧みることが私達の将来にとって大切なことなのだとこの本から学んだ。実際に私達の生活の中で、江戸時代から受け継がれている習慣や考えもある。それは、父母からだったり、祖父母からであったりもする。私達は、この受け継がれてきたそれらを次の世代に伝えていくことも大切だと思った。

#### <参考資料>

田中優子『未来のための江戸学 この国のカタチをどう作るのか』（2009）小学館

# 高度成長期

關 なぎさ

高度成長期とは、1950年代から73年まで日本が世界史のなかでもまれに見るほどの高い成長率を経験した期間のことである。

各国から日本のとった政策や企業運営に関する関心が高まったが、一国の経済成長というものは歴史的条件・国際経済状況も含めてきわめて多くの要因が複雑に影響し合った現象であり、1つや2つの要因で説明できるものではない。

## 1. 経済成長会計

一般に、経済全体で利用できる労働力や資本の量が多いほど、さらには技術水準が高く、流通システムや政策運営が効率的であるほど、生産量（=実質GDP=実質国民所得）も増加する。

そこで、①労働、②資本、③その他の要因に大別して、それぞれの要因が経済成長にどれだけ貢献したかという成長寄与率を調べたものがP.49表2-2である。

この表全体から、成長率8.77%のうち、労働要因によってもたらされた成長率が1.85%、資本要因が2.10%、生産性上昇によって実質GDPが平均4.82%増加したという結果になっている。

通常、経済が成長するのは労働や資本といった物理的生産要素が増加するからだと考えがちであるが、ここで成長会計分析が示すように、実際にはそれ以外の要因の方が重要度が高い。

これより、経済は単純に物理的に拡大しているのではなく、生産現場での生産率の向上、企業経営の効率化、流通システムや情報処理効率の向上、交通・運輸の改善、政府による政策運営の成功、法制面での整備など、質的な面に依存する部分も大きい。

※経済学では、労働、資本以外の成長要因をまとめてすべての生産要素に影響を与え、経済全体の生産効率を引き上げるという意味で、**全要素生産性**と呼んでいる。



## 2. 高度成長をもたらした要因

労働と資本といった物理的生産要素の量的拡大の成長寄与率は全体の半分に満たないものの、それでも成長のうち 45% までを支えている。

これらを可能にしたのは、以下である。

- ・教育水準・技術水準の向上
- ・アメリカやヨーロッパ諸国に比べて投資の対 GDP 比の高さ

1950～60 年代の活発な投資活動を支えた原因

第一、戦争で途絶えていた海外からの技術投資の復活

国内に高度な輸入技術に対応できるだけの質の高い労働力が存在

第二、輸入技術が当時の日本の農業部門に役立つものが少なく投資が製造業に集中

一般には、生産規模を拡大していけば労働力の確保は難しくなるため、長期にわたって旺盛な設備投資をすることは難しいとされている。が、日本では農閑期の出稼ぎ（＝季節労働者）や若者労働者の集団就職といった形態を含めた、農村部から製造業への大量の人口の移動により、労働力不足が原因で投資収益率が低下するという現象は起こらなかった。そのため、農村から都市部製造業への労働人口移動の誘発は高投資を支えた原因の一つだった。

設備投資に対する需要が旺盛でも、必要資金の調達が伴わなければ投資は実現できない

問題点

- ・証券市場が十分に発達していなかったため、主に銀行などの金融機関に国民が預け入れた預貯金が、企業の資金調達元だった
- ・企業の活発な投資を支えるためには金利負担の軽減化が必要であった。

政府が中心となった投資資金のファイナンスの仕組みの制度化

規制金利体系の維持（公定歩合＜預金金利＜銀行貸出金利＜実勢金利）による  
低金利体制国内金融市場と海外市場の分断による海外資本取引の制限



国内家計貯蓄を国内企業の投資資金に活用する役割を果たした  
また、政府の貿易政策も特に製造業の規模拡大を大いに助けた。

#### 対策内容

- ・ 関税及び開学直接投資制限などの保護貿易
- ・ 為替管理を軸にした製造業保護政策

これらの政策は、加工貿易に必要な原材料の輸入や、新しい技術の導入資金を優先的に利用するためである。

他にも、この時期の国際経済環境、60年代にエネルギーの大半を石炭から石油へ変更が高度成長をさらに高める役割を果たした。

#### <参考資料>

入門・日本経済[第3版] 浅子 和美・篠原 総一 [編] 有斐閣

## 「Do you know Skype?」

關 なぎさ

- ・ スカイプについて
  - ・ オンライン電話の一種
  - ・ スカイプ同士の通話は無料である
  - ・ 個人のオンライン番号を持つことができる
  - ・ テレビ電話ができる（1対1の場合のみ）
  - ・ 複数で同時利用が可能（最大10人まで）
  - ・ チャット機能搭載

以上の事以外にも、有料だが普通の電話と同じように留守電機能や、転送機能を利用することもできる。

実際に私もスカイプユーザーで、パソコンを使って他大学や地元の友達と日常会話をしたり、旅行の予定を立てたりしている。チャットを使って、URLを張ってwebページを参考して話を進めることができるので、携帯電話を使うよりも便利である。

また、スカイプにはプライベートで使用するだけでなく、ビジネス用

のツールもあり企業でも使用されるようになってきている。社内外の人間や顧客との打ち合わせ、諸連絡など、急を要する場合にメールで資料を送ったりして話ができるので、普通の電話を使うより、便利な場合がある。

他にも、会議を行う場合に、メンバーが同じ場所に集まらなくても会議を開く事ができ、メールなどで資料を送れば、FAX や郵便は不要である。さらに1台のパソコンをスピーカーモードにしてマイクを使いませば、10人以上が同時に会話することもできる。

しかし、いくら便利とはいえ真剣な話をするときは相手と直接顔を合わせて話をするべきだと思う。その方が相手にとって真摯である。また、会議の場の空気なども、なければいけない緊張感があるので、使い分けはきちんとすべきである。

最近ではiPhoneを筆頭にauやDoCoMoでもスカイプアプリを搭載した携帯電話が発売されている。スカイプ同士の通話は無料なので、ソフトバンク以外の携帯電話からかけても無料通話ができる。ということは、高い通話料を払わなくてもいいということになる。

ということは、携帯会社は自分で自分の首を絞めているのではないのだろうか。ユーザーの要望に近い製品を生み出さなければ売れない、しかし通話料による利益は減ってしまうという二律背反のなかで、携帯会社がどのような手を打ってくるのか楽しみである。

最後に、最近は便利なモノであふれているが、それらを使うのではなく、使われないように気を付けなければならない。また、使用する場面においても、モラルを守るよう心がけなければいけない。今、スカイプは大きな可能性を秘めているが、その背後に潜むウィルスによるハッキングなどの情報漏えいの可能性もあることを忘れてはいけない。プラスの可能性があると、同時にそれを使った犯罪の可能性も同じぐらいあるのだから。

## [経営学総論]

### 株式会社の出資経営ガバナンス

寺澤 晃平

本文では、コーポレートガバナンスについて論じてみたい。

最初に、コーポレートガバナンスの定義について説明する。コーポレートガバナンスとは、企業統治の意味で、企業の経営を監視する仕組みのこと。経営者には株主の利益の最大化を目的に企業経営にあたる責務があり、この責務を果たしているかを監視するほか、経営者に目標を与え、業績評価をする。

最近、社外取締役の充実を巡り、株式投資家など市場関係者と企業経営者が対立している。その理由として、市場関係者は上場企業のコーポレートガバナンスの質が向上し、投資も呼び込めるとして、社外取締役の原則導入を主張している。これは、「米国的経営」である。それに対して、経済界では米国企業の不振を背景に「日本的経営」への自信を深め、導入への抵抗が強い。つまり、米国型と日本型どちらの経営方法がより良いのか、社外取締役は有効かを考えるために今回このテーマに取り組むことにした。

この問題を考える上で重要な「出資」と「経営」の二つの概念は、1868年に発見された。1932年、バーリとミーンズは「株式会社の新概念」を提唱し、現代の株式会社において株式所有に基づくことなしに会社支配の権力を行使する人々が出現していることを実証した。これは、出資と経営の分離、専門的な経営者の登場、株主の利害を示している。会社の構成員という自覚を持たない株主は、会社の構成員から会社の利害関係者へと変化し、会社は誰の所有でもないかのような存在・自己の生命をもつ客観的な存在となった。また、会社の中心に位置しているのは、職員階層からなる経営陣である。これはもはや、経営者支配だといえるのではないだろうか。そして、日本の伝統的な株式会社こそがこの経営者支配に当てはまっていると私は思う。これを防ぐため日本は米国型のガバナンスをもっと導入すべきである。

それでは、日本型と米国型のガバナンスの違いについて説明する。日本型のガバナンスとして株主総会・取締役・監査役がある。問題点として業務執行と監督の機能が未分離であり、経営者が大きな権力を持ち、株主を軽視する傾向がある。

それに対して、米国型のガバナンスとして委員会設置会社がある。主

要な企業が採用しており、企業は業務執行を担当する「執行役」を置き、取締役は監督機能を担当する。監査役を廃止し、取締役会のなかに、取締役候補者を決める「指名委員会」、執行役の報酬を決める「報酬委員会」職務執行を監査する「監査委員会」を設置する。各委員会は、取締役を 3 名以上で構成し、その過半数は「社外取締役」としなければならない。これは、外部の者による監視のためである。

現在日本のコーポレートガバナンスは日本型から米国型に変わりつつある。私の考えとしては、このまま米国型である委員会設置会社にしていくことがこれからの日本の株式会社にとって重要になってくるのではないだろうか。確かに、日本の伝統的な株式会社にもメリットはある。例えば、経営者が思い通りの戦略をとることができることである。しかし、株主を軽視し続ければ投資家からの信用がなくなり企業経営をしていくための資本の減少という不利益を被ることになる。よって、米国型のガバナンスを取り入れることを私は勧める。

日本のコーポレートガバナンスを国際比較すると、日本とギリシャは株主軽視で世界首位の座を競い合っている。しかし、この 2 国は先進国でも特に財政の問題を抱えている。このことから米国型のガバナンスの優位性がうかがえる。これからの日本の株式会社には、株主重視のガバナンスを取り入れ、より日本を活性化して欲しい。以上で本文を終わります。

## [租税論]

### 税の役割

寺澤 晃平

税は国家を維持するために、私達が安全に快適に過ごすために不可欠な存在である。そのため、確実に税を徴収するために、また、それぞれの所得分を考え、負担にならないように工夫がされている。それぞれの収入から徴収される税金、所得税にも工夫がある。

例えば、非課税所得などがある。これは、個人の所得の中でも、その所得の性格上課税するのが適当でないため、所得から控除して計算することができる。雇用保険の失業手当や、生活保護の給付、年金や宝くじなどの当千金がこれに当てはまる。

また、所得税は、利子所得や配当所得の他に 10 種類あり、細かく分類化されている。そして、所得の計上の仕方もそれぞれにあわせた計上の仕方が設定されている。算式のなかには、控除額が設定されていたり、その所得を得るために必要とした経費を所得内から引くことができるようになっていたりするものがある。これらのような工夫により、所得が多い者からは多く税をとり、所得が少ない者は少しの税ですむようになっているのである。

しかし、最近ではこの機能が上手く動いていないように思われる。会社で働いているサラリーマンなどは給料を貰う時点で自動的に天引きされているが、自営業者や退職者は自身で税を申告しなくてはいけない。その時点で監査はあまくなり、脱税の危険性がうまれるからである。

たとえ、会計士などの監査が入ったとしても、ニュースで問題があがるように、決して正しく計上されているわけではないのである。これでは、人々の間で不公平さがうまれてしまう。

また、他にも問題がある。現在の日本の総理大臣は消費税を上げようという法案を出し、それが認められずに流れてしまうということを繰り返している。消費税は確実に税金を徴収することができるからであろう。しかし、それではますます所得の少ない者は負担をしいられる。これらの問題を解決するにあたって何か方法はないのだろうか。

例えば、自営業者や退職者の所得に対してもサラリーマンのように自動的に所得税が天引きされるように管理することはどうだろうか。もし、それを管理するとしたら、さらに税金を使うであろう。そのため、他の所でその分の税金を補うのだ。現在、株の売買に関する情報や本が出版され、個人投資家などが増えている。そこで、売買目的で有価証券を買った者に関して税金を多くかけるなどしたらどうだろうか。確実に税が徴収できるであろう。

生活を保障するための税金が逆に生活を圧迫させるのは矛盾している。現在の税金徴収法を見直し、現代にあった方法を検討していくべきである。

## [経済史]

### 「未来のための江戸学」の書評

寺澤 晃平

本書は、江戸文化の本質に焦点をあて、現代社会に提起する課題を紹介し、江戸時代の諸事象と発想法から、今の私たちがつかむべき言葉と方法を見つけることをねらったものである。

そして、この本の著者が最も言いたかった点は、第五章の最後の2つの段落ではないだろうか。「勝ち負けを争う自由競争と暴力は、バランスを保つことができない。常に誰かが勝つために戦い続けなければならない。」「未来学としての江戸学は、そこから引き返すための方法を探るためのものだ。」など、この2つの段落からは特に著者の気持ちが伝わってくる。その上で、私が特に注意して読んだのは「第4章 江戸の生活と今の生活はどこが違うのか」であり、この本を語る上で欠かせない点だと感じたのは「第1章 未来につなぐべきことは何か」である。以下、この2つの章の内容を紹介しよう。

「第1章 未来につなぐべきことは何か」では、江戸時代の現象において未来につなげてはならないことと、未来につなげたいことが記されている。著者によれば、未来につなげてはならないことは、「政治が世襲で受け継がれ、武士社会に偏っていた。」など法律や制度の中に多いようである。そして、未来につなげたいことは、「豊かさの本来の意味」「エコロジーの認識」「ボランティアの精神」の3つである。「豊かさの本来の意味」では、江戸時代は「質素儉約」「もったいない」「分をわきまえる」などの考え方が生まれた秩序を持った縮小社会に収める時代だと述べている。「エコロジーの認識」では、江戸時代までの日本は産業そのものが生命のつながりの中でとらえられ、徹底的な循環と育林が行われていたと述べている。「ボランティアの精神」では、江戸時代はリスクで大きな利益より、地道な継続性のほうが重要視されたと述べている。

「第4章 江戸の生活と今の生活はどこが違うのか」では、「フリーターと遊民」「公と私」などを題材に江戸時代と現在の比較が記されている。著者によれば、今の金を稼ぐことにやっきになっている日本人より幕末の庶民のほうが落ち着きや満足感があり「しあわせ」だったのは、心が安定していたからである。

それでは、ここからは私のこの本に対する評価や感想・批評を記す。

まず初めに、私がこの本を読んで思ったことは少し江戸時代を美化しすぎではないかということである。確かに、著者が述べているように江戸時代の現象において見習うべきことは多々あるが、現代の人々の考え方や価値観は今までの時代の流れによるある種の進化なのでそれをほぼ全否定するのはどうかと思う。また、著者は江

江戸時代の現象を見習うべきだというのが具体的な案や例をほとんど述べていない点もマイナス評価である。

著者は、第1章において江戸時代の現象から未来につなげるべきこととつなげてはならないことを述べている。私の意見として、これを現代の現象でも考えて、江戸時代の現象・現代の現象のそれぞれの長所と短所を比較または並べ、お互いの長所を生かせる未来にしていけることがベストなのではないだろうか。これで書評を終わります。

#### <参考資料>

田中優子『未来のための江戸学 この国のカタチをどう作るのか』（2009）小学館

### [経営学入門]

寺澤 晃平

本文では、チャンドラーの命題を用い倉敷紡績の事例を論じてみたい。最初にチャンドラーの命題に出てくる多角化について説明する。

多角化とは、多方面・多分野にわたって事業を拡大すること。既存事業とは基本的に関係のない新たな分野に進出して、企業の成長と拡大を図る戦略のことである。

次に、チャンドラーの命題について説明する。チャンドラーの命題とは、「組織構造は戦略に従う」と「多角化戦略と事業部制」のこと。事業部制は多角化戦略に基づいて創られる。

チャンドラーの命題が本当に企業経営において当てはまっているのか倉敷紡績を事例に上げ検証してみる。

まず、倉敷紡績における多角化戦略の展開に注目する。  
大正15年、倉敷紡績は科学繊維工業への進出を、倉敷絹織（けんしょく）という別会社を設立しておこなった。これはチャンドラーの言う「組織構造は経営戦略に従う」には当てはまっている。しかし、別会社の設立というのは事業部制ではないのでチャンドラーの命題である「多角化戦略と事業部制」には当てはまっていない。つまり、この時代の倉敷紡績



にはチャンドラーの命題が外面的には当てはまるが、内面的には当てはまらないと云える。

昭和 30 年代、繊維事業を取り巻く環境が変化。例えば、発展途上国の紡績産業が発達し自給化したため輸出が困難になるなど。そのため新規事業分野である科学工業へ進出。これは戦略に基づき組織構造が多角化したと云える。

また、倉敷紡績の多角化の基本方針は、「本業を着実に強化し、実績を積み上げてゆくことが、新規事業へ進出してゆくための前提条件」だと当時の社長である三木社長は言っている。これは戦略を示している。昭和 37 年、これくらいの時代に現代の企業経営の基礎ができた。現代の多角化も昭和 30 年代の間に出てきたと考えられている。

次に、チャンドラーの命題における事業部制に注目する。

倉敷紡績の多角化以前の組織構造は、ライン組織、ライン・アンド・スタッフ組織である。多角化以後は、「多角化と別会社」となり、現在の「多角化と事業部制」という構造になった。

事業部制とは、社員の各事業部門に対して、利益責任を課すとともに、事業部長に権限を委譲して、その部門の活性化を図る体制。事業部の編成は製品別または地域別に。一つの企業のなかに、複数の事業部が存在する。

昭和 30 年代、日本で多角化が進み事業部制を導入する企業が増加した。倉敷紡績において最初に事業部制が採用されたのは化成品事業である。化成品事業においては、別会社ではなくて開始当初から本社事業とし、化成品事業部を創設した。

これは、チャンドラーの言う「組織構造は経営戦略に従う」と「多角化戦略と事業部制」の両方に当てはまっている。よって、チャンドラーの命題に外面的にも内面的にも当てはまっていると云える。

現代でも事業部制は継続されている。その上、チャンドラーの命題は現代の企業経営の根幹として扱われていることから、チャンドラーの命題の正しさが伺える。しかし、倉敷紡績という事例を用いチャンドラーの命題の正しさについて確かめたところ、多角化以後のすべての時代において当てはまっていたわけではないことが判った。

倉敷紡績にとっての多角化の意義とは、既存事業の周辺で多角化する場合は、生産性の効率や研究 開発・技術等の有効活用が可能となり、ま

た全く既存事業とは無関係の分野への多角化は、複数の事業を持つことでリスク分散の効果があることではないだろうか。

今回検証に用いた倉敷紡績の事例は、特殊なものではなく、日本の企業において一般的なものであり多角化の重要性が読み取れた。

## [生物学入門]

寺澤 晃平

本文では、クローン技術で生まれた動物について論じてみたい。

クローンとは、「遺伝的に同一である個体や細胞(の集合)」を指し、体細胞クローンは無性生殖により発生する。無性生殖では同じ遺伝子が受け継がれるため、有性生殖の場合のように偶然の組み合わせによる多様性はなく、同じ親から産生された個体同士はすべて同じ遺伝子を持つクローンとなる。

では最初に、今回私がこの論題を採り上げた理由を説明する。

クローン技術には体細胞クローン技術と卵細胞クローン技術の二つと植物においては挿し木が当てはまる。この技術を使えば、たとえば良質の家畜を一度に安定して生産することができ、ひいてはおいしい肉を手軽に食べることができるようになる。これは、食糧自給率の低下している日本にとって大変すばらしいことではないだろうか。しかし、クローンというだけで敬遠している人も多くいるのでもっとクローン動物について知ってもらうため、この論題にした。

次に、体細胞クローンと卵細胞クローンの違いを説明する。

日本では1980年代より、受精卵クローン牛がたくさん生まれている。

受精卵クローン動物の元となる受精卵は通常の交配によってできたものなので、父親と母親の遺伝情報が混ざっています。受精卵クローン動物は、双子や三つ子と同じなのです。

それに対して、体細胞クローンとして有名なのがクローン羊のドリーです。体細胞クローン動物が、受精卵クローン動物と決定的に違う点は、雄の介在なしで生まれた点にあります。

ところがドリーは、乳腺細胞の持ち主である雌ヒツジとまったく同じ遺伝情報を持って生まれたので、注目を集めました。

さて、食用にする場合、クローン動物は安全なのだろうか。

1999年の4月に、クローン牛の肉が食卓にのぼっていることが報道された。そして、このような肉を消費者にそうだと知らせずに食べさせるのはとんでもないことだという意見がでてきたのである。この場合のクローン牛とは受精卵クローンです。このような議論は、卵細胞クローン技術を用いて家畜の改良、たとえば、最高級の和牛の霜降りをたくさん作る遺伝的な性質を持っている肉牛を作る研究をしている研究者にとって、予想外だっただろう。何しろ、良質の肉を安価に消費者に提供するのですから、感謝こそされても反感を買うなどということは、考えてもみなかったでしょうから。

そこで、私は食品安全委員会の調査結果を調べてみた。その結果、以下のことが分かった。

体細胞クローン牛及び豚は、遺伝子を組換えたものではないことから、従来の繁殖技術による牛及び豚と比較して、新規の生体物質が産生されるものではない。

また、体細胞クローン技術を用いて産出された動物とドナー動物の核内のDNAの塩基配列は理論的に同一であり、従って、健全に成長した体細胞クローン牛及び豚において産生するタンパク質の種類は、ドナー動物と同一と考えられる。

従って、健全な体細胞クローン牛及び豚並びにそれらの後代に由来する食品について、従来の食品との安全上の差異はないものと想定される。つまり、なにも問題ない。

クローン技術は、食料分野だけでなく医療分野など私たちの身近なところに応用できる可能性がある。例えば、病気の治療に必要な医薬品を乳の中に分泌する羊の大量生産が可能なるかもしれません。また、トキ、サイ、パンダなど、絶滅の危機にある動物の絶滅を回避できる可能性もある。

皆さんには、クローン動物に対してもっと積極的になってほしい。

以上で、本文を終わります。

[経済史]

## 昔を学ぶとは

寺澤 晃平

私にとって高校までの知識で考えられる江戸時代とは、200 年続いた平和な時代という漠然としたものであった。

身分制度がはっきりとしており、参勤交代などの対策により反乱を押さえ込むことにより、平和な状況を維持するというものである。

しかし、この本を読んで江戸時代というものは、ただの昔日本にあった歴史、というものだけではなく、今の時代が目指している次代に酷似しているように思われた。

現在の日本は現象から見れば世界的にも、歴史的にも至極平和な社会を築いているのだろう。江戸時代には無かった法律や制度が充実しており、国民が司法、立法、行政など日本を動かす役割に携われることが出来る。生活保障制度があり、自分を守ってくれる制度などがある。反乱も一揆も無く、また、平和三原則があり戦争も放棄している。食べ物も豊富にあり飢えて死ぬこともない。これだけを見ると、日本と言う国は至極豊かで平和な国であり、そこに住んでいる国民はさぞかし幸せに笑っているかのように思われる。

だが、そうではないのだ。現在、日本には様々な問題が数多く存在しており、それは複雑に絡み合っているのである。

江戸時代、武士が独占していた政治に誰もが参加できるようになった。しかし、選挙権という歴史的まれな権利は粗末に扱われている。年貢ではなく、私達の生活のために使われる税金へと変化した。しかし、その税金が上手く使われているのかが不透明である。なにかしらの問題が解決し、それについての新しい制度や枠組みが作られればまた、新たな問題が生まれることは必然であると言えるのかもしれない。そして、また、その新しく生まれた問題を解決しなくてはいけないのだ。

環境問題は世界的に問題になっており、日本でもエコの取り組みが盛んである。しかし、ゴミの処理が上手く出来ていない。人々が次々と新しいもの、新しいものへと買え、どんどんゴミが増えていく。それは時代がそうさせるのか、それとも人の考え方が変わってしまったのか、その両方なのかもしれない。このままではいけない、なんとかこの状況を転換させなくてはならないといった

状況に陥った場合、江戸時代ほど良いお手本はないように思う。ゴミとはただ捨ててしまうものではなく資源であり、惜しみなく最後まで使うものであった。もっている物は幾度も姿を変え、直し、使うものであったのだ。これほどのエコは現在には無いのではないか。いくつものエコ商品やエコ企画などがあるが、それは消費意欲を促しているだけで、逆にゴミを増やしているかのように私は思えてならない。一番のエコとは消費を抑えることであり、「もったいない」精神ではないのか。それこそ大々的に取り上げて進めていくべきではないのか、私はそう考える。

現代が江戸時代へと戻ることに意味は無い。今の時代は、日本が平和に豊かに成ろうとして成った姿であり、誇るべき点がいくつもある。その誇りを捨てるのは愚かなことだ。しかし、問題があることも確かだ。その問題を解決する近道が江戸学なのである。今の時代が目指している持続可能な未来を作るための根元が江戸時代にはあったのだ。昔に無くしてしまったもの、置いてきてしまったものはまだ完全には無くなっていない。昔を見つめ、見直しながら考えていけば、これからも姿を変え、形を変え、在り続けていくのだろう。

#### <参考資料>

田中優子『未来のための江戸学 この国のカタチをどう作るのか』（2009）小学館

### [キャリア形成入門]

## 公認会計士について

寺澤 晃平

公認会計士とは、会計の専門家である。その業務としては監査、財務、経理、税務など仕事内容は多岐にわたる。また最近では会計に関する助言、立案および経営戦略の提案などのコンサルティング業務が会計士の業務として重要になってきている。企業の財務諸表に関する適正性を証明する監査業務は公認会計士のみに付与された独占的業務である。

公認会計士の業務は、監査、税務、経理、財務に大まかに分別される。  
また最近ではこれに金融と情報管理（IT）が付加されている。

## 公認会計士試験について

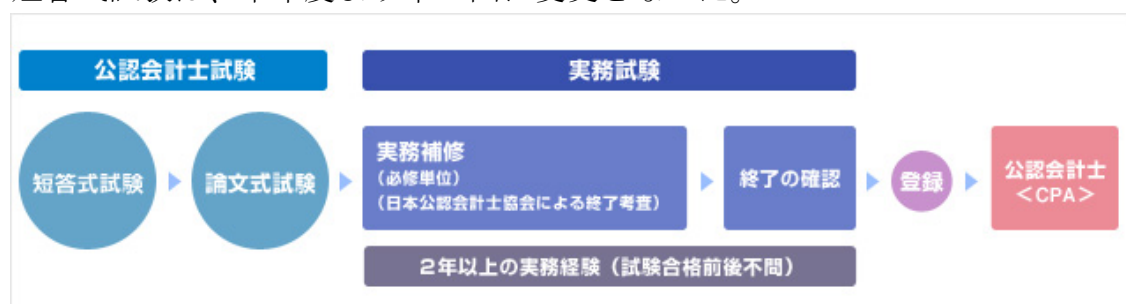
公認会計士試験は、平成 18 年度から新制度に移行した。新公認会計士試験制度の特徴としては、下記の点が挙げられる。

- ・受験資格の制限は無し
- ・「1 段階 2 回」の試験体系に簡素化
- ・一定の要件を満たす実務経験者、専門職大学院修了者などに対する試験科目の一部免除
- ・短答式試験合格の有効期間（2 年間）の設定
- ・論文式試験の有効期間（2 年間）を設けた科目合格制度の導入
- ・業務補助等は、試験合格の前後を問わない

公認会計士の資格は、監査業務が行える唯一の国家資格である。試験は、金融庁の公認会計士・監査審査会が年に 1 回実施し、2008 年は、3,625 人（みなし合格者を含む）の合格者を出している。

試験は 1 段階 2 回 → 短答式試験（4 科目）と論文式試験（5 科目）  
短答式試験に合格した人は、2 年間は短答式試験が免除される。  
論文式試験は、期限付き科目免除基準が導入され、合格した科目については 2 年間免除が受けられる。

短答式試験は、本年度より年 2 回に変更となった。



## 資格登録までの流れ

金融庁の公認会計士・監査審査会が実施する試験に合格した後、2 年間の実務経験（業務補助又は実務従事）と日本公認会計士協会が実施する実務補習を受け、修了考査に合格することが義務づけられています。  
その後、内閣総理大臣の確認を受け「公認会計士登録」となる。

## 感想

私は将来公認会計士の資格を取りたいと考えています。しかし、今までではただ漠然と考えていただけで公認会計士の仕事内容は何なのか・資格を取るためにはどうしないといけないのかさえ知りませんでした。今回初めて公認会計士について調べてみて改めて資格を取るための現実的な目標ができました。

私は大学在学中にもいろいろな資格を取りたいと考えており、すでにいくつかの資格を取っています。だからといって現状に満足せずこれからもより一層努力していきたいと思います。

## ホームページ参照

公認会計士試験・業務の謎

<http://cpa.asmg.info/>

ウィキペディア「公認会計士」

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%85%AC%E8%AA%8D%E4%BC%9A%E8%A8%88%E5%A3%AB>

日本公認会計士協会

<http://www.hp.jicpa.or.jp/>

## [経営組織論]

### リーダーとしての行動

寺田 恵美

1

倒産寸前のリゾート施設や旅館を次々と再建していく星野佳路社長は、「経営の鍵は社員だ」という考えを持つ、従業員中心の、Hi-Hi 型のリーダーであるといえる。彼は、永守重信社長とは違い、とても穏やかな外見をしている。永守社長は、「1 年間黙って自分についてきて欲しい」、という、まずは職場環境を変えることにより、社員のやる気を引き出す戦略であった。しかし、星野社長は、何よりも社員の心を、やる気を最優先している。

普段の服装からして星野社長は社長らしくない。T シャツなどの普段着で仕事をしており、社員に対してもとてもフレンドリーで、話しかけやすい雰囲気である。会社にはあるはずの社長室がなく、その日休んだ社員の机で仕事をするなど、重役でなくとも、社長と触れ合う機会が多い。また、社員の仕事に関する悩みや、プライベートの相談にまで親身に聞いてくれるのだ。社長が身近な存在であればあるほど、親近感が生まれ、コミュニケーションもとやすくなる。また、自分の悩みに社長がこんなにも親身になって相談にのってくれるなど、社長に高い信頼を感じることができる。人間関係の善し悪しで仕事の能率は変わってしまう。会社のトップを信用し、会社を愛してくれる社員を育てる、そんな社員を星野社長は育てているように感じる。

そして、彼の会社では、他の会社では重役会議と言われるであろう役員会議へ、誰でも参加できるようにしている。これからの会社の運営、戦略をどうしていくか、意見を聞く機会や発言する機会を下っ端にも与えられるのである。例えば上司や、社長であったとしても言いたいことは言わせる姿勢を従業員に身につけさせる、そこに星野の会社再建術のポイントがあるのだろう。

彼はリーダーとしての、資質アプローチを持っていたわけではない。どん底から這い上がった人物である。経営危機に陥っている実家の老舗旅館を米国仕込みのトップダウンの経営で再建させることに失敗し、更なる経営悪化を招いた。しかし、そこから抜け出せたとき、人を信じることを、任せることを学んだのだろう。

口癖の「どうしますか?」。社長が決定打を出してしまったら、社員はそれについていくしかない。だからこそ、社長は指示を出さずに、社員に考えさせ、決定させ、行動させる。

ここに、社員のやる気を出させる秘密があると私は考える。

何も考えずボーっと待っていて、指示されたことに従うのではない。現場の社員が考えて考えて考え抜いて、意見を出す。そして、自分達で意見を決めて、実行す



る。現場で働く社員達が自ら決めることにより、仲間との共通目標や、共同意欲、仕事に対する自信を持つ。そして、成功したときには大きな達成感を味わうことが出来るのである。

社員の不満を耳にした即座に、解決へと行動させる。また、徹底的に無駄を無くさせることにより、結果をだし、従業員のやる気を引き出している永守社長と星野社長はリーダーとしてのタイプが異なる。従業員の不満などの衛生要因を解消しつつ、仕事や責任を任せ、動機付け要因、つまり、やる気を引き出させているのである。しかし、どちらもが優れたリーダーであることは間違いなく、これは経営内容の違いも関係しているように思われる。旅館などのサービス業では、お客様と直接に接する従業員が第一に変わらなくてはならない。そのためにも社員を中心に戦略を練るべきなのであろう。その場、状況に必要な応じたリーダーシップがあるのだと感じ取ることができる。

## 2

私のバイト先のリーダーは、参加的リーダーシップ、つまり浪花型のように思われる。仕事の忙しいときにも全体を確認し、緊張していたり、疲れているバイトに対して一言二言話しかけ緊張を解いてくれたり、激励をかけてくれる。積極的に話しかけてくれるので、こちら側からも話しかけやすく、相談もしやすい。

しかし、不満がすぐに解消されることは少なく、リーダー自身がミスをすることがある。その点が浪花型である所以である。リーダーに足りない部分を他の者が手助けすることにより、リーダーシップは通用しているが、人柄でもっているリーダーシップでは、それ以上の発展が望めないように思われる。安定はしているが、発展を求めるのならば、浪花型のリーダーでは難しいであろう。

## 税務のエキスパート税理士

寺田 恵美

税理士とは、税務の専門家として、納税者と税務当局の間に立って、正しい納税の手助けをする者である。また、企業の経営状況を把握して的確なアドバイスを行い、税務や経営のコンサルタントとして今後企業経営をどのようにしていくのか手助けしていくことなども行うことが多い。

### 主な業務

- 財務代理
- 財務書類の作成
- 財務相談

この他、税理士の名称を用いて、他人の求めに応じ、税理士業務に付随して、財務書類の作成、会計帳簿の記帳の代行その他財務に関する事務を業として行うことができる。

### 資格

税に関する仕事は税理士にしか許されていない「独占業務」であり、その業務は法律で守られている。

- 税理士試験に合格し2年以上の実務経験を持つ者
- 23年以上税務署に勤務し指定研修を受けた国税従事者（いわゆる税務署OB）
- 公認会計士
- 弁護士

上記等の者が、税理士名簿への登録を受けることによって「税理士」となり、税務をおこなうことができる。

税理士の仕事というのは、顧問先企業がなくなる限り、半永久的に仕事ができるところが魅力だ。

また、税理士は独立開業ができ、現在の税理士の8割以上が独立している。自分の店や会社をもつことができるため、組織に縛られることなく自由に仕事ができ、一定の年齢になったら定年退職ということが無い世界である。

## 感想・気付いたこと

元々知ってはいたが、調べていくうちに、税理士になるには難しいのだということに気がついた。

税理士試験は合格率が低く、合格するまでに何年もかかる資格であり、たとえ合格して仕事をし始めたとしても、社会の税務に関しての知識が重要であり、一生勉強である。しかし、難しい分やりがいのある大切な仕事であると思い、ますます税理士という仕事に興味がわいてきた。

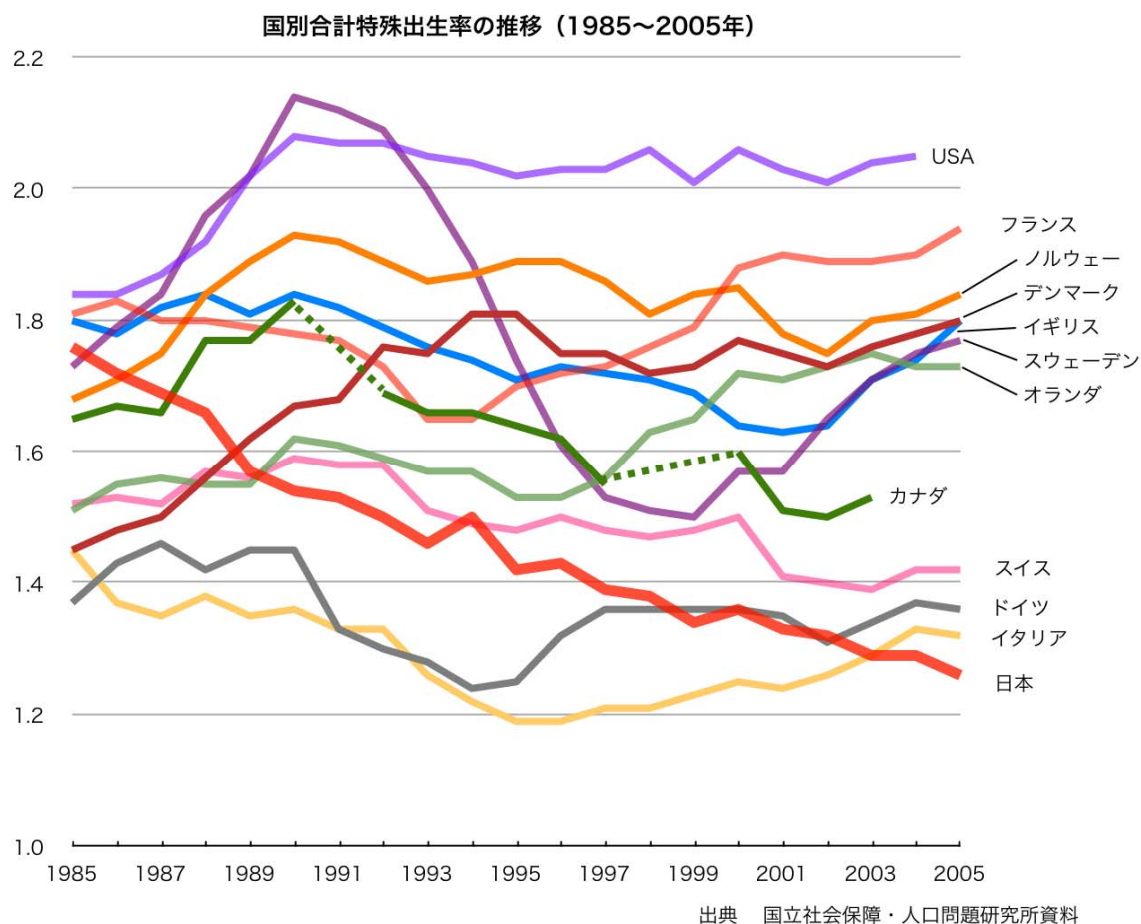
そのためにも、今の大学生活をどのように送るかが至極重要であるだろう。勉強だけでなく、人との信頼関係が重要な仕事であるため、コミュニケーション力を育てていきたいと考えている。もっと周りに目を向けて、自分を伸ばすための機会には積極的に取り組んでいくことが今後の私の課題であるといえる。

なりたい自分になるために、年を逆算して考えていき、無駄な時間を有効に使っていくことを肝に銘じこれからを過ごしていこうと思う。

## 少子高齢化について

前土肥 朱美

現在、日本での深刻な問題の1つに少子高齢化がある。これは、20歳以下の人口が少なくなり、65歳以上の人口が増えているということである。なぜ少子高齢化が問題なのかというと、少子高齢化が人口減少につながっているからである。また、1人当たりの公的年金や老人医療費などの増えてしまい、現在のバランスの仕組みが取れなくなってしまうからである。そして、最近の合計特殊出生率の推移のグラフは次のとおりである。

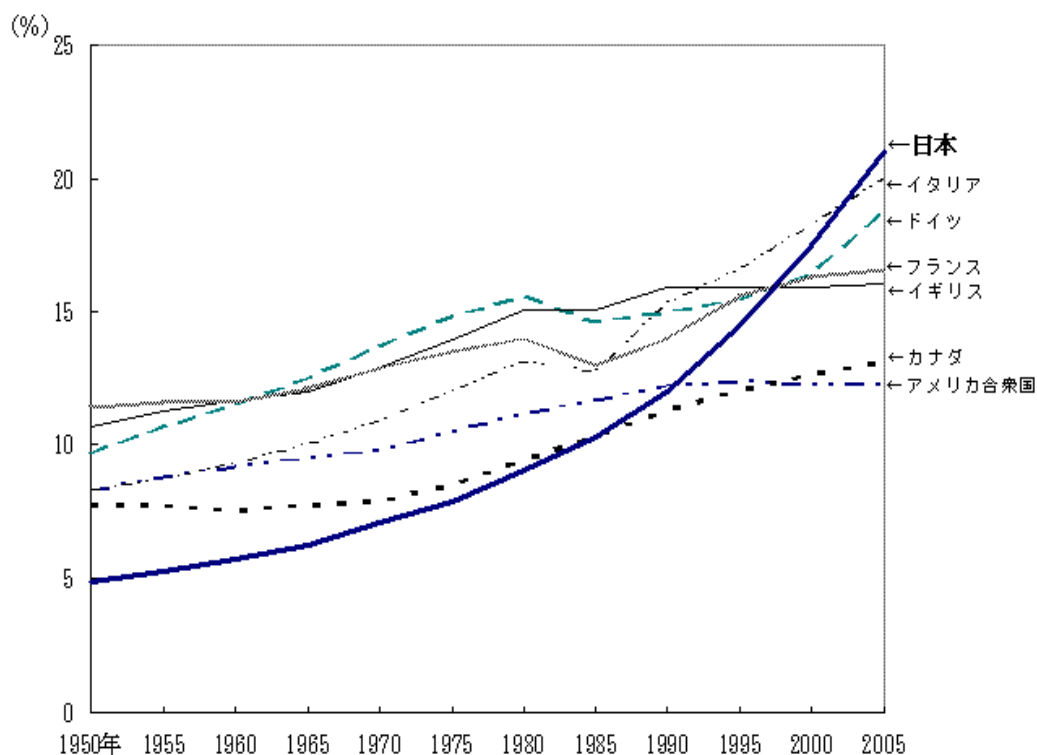


合計特殊出生率のグラフは、少子化がテーマの時、非常に重要なグラフである。他の先進国の合計特殊出生率と比較すると、緋本の下がり方はほかの国と比べものに

ならないくらいひどいものである。さらに、15歳未満の割合は13.6%に低下し、世界で最も低い水準である。15歳未満人口（年少人口）は1740万人で、総人口に占める割合は13.6%と調査開始以来の最低を更新している。

次のグラフは高齢化のグラフである。

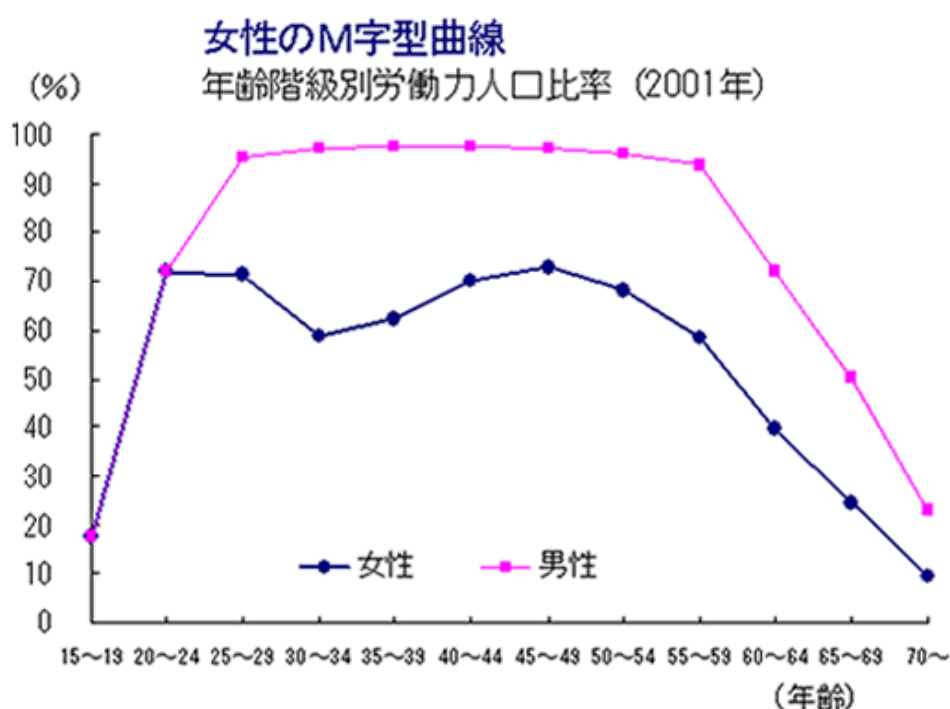
図1-2 主要先進国の老年人口の割合の推移(1950年～2005年)



高齢化のグラフは合計特殊出生率とは反対に、他の先進国よりはるかに急な右上がりである。1950年には日本が一番低い水準だったのに、2005年には一番高い比率になっている。では、なぜ少子高齢化が進んでいるのか、また少子高齢化に対する解決策、その成功例はないのか考えてみる。

まず少子高齢化の要因について考えみて、女性の意識の変化について注目してみた。まず意識の変化とは、2005年の調査で「子どもをもっと増やしたいか」という質問をしている。この質問に対する回答で、「はい」という回答がアメリカやスウェーデンが80%以上なのに対して、日本は約43%であった。また、女性で「い

いえ」と答えた人の中にはもっと働きたいと思っている人が増えてきたことが関係しているといえる。そこで女性の年齢階級別労働力率をグラフに表すと、25歳～29歳と45歳～49歳が左右のピークとなり、子育てをしている人が多い30代の部分のグラフがちょっと低くなる。これは女性の就業率の高まりを表すグラフでありM字カーブという。出産や育児のために仕事をしていない、または仕事をできない女性が増えるため、このようなグラフになる。ノルウェー、スウェーデン、アメリカは逆U字型を示している。ちなみに、M字カーブが示す問題点は、育児が終了した後の再就職はパートタイム労働者が多いという点である。パートタイム労働者は低賃金で、社会保険なども保障されず、仕事の内容も単純労働をさせられるなど、正社員に比べて労働条件はあらゆる面で悪い。このことが女性労働者全体の労働条件の改善を阻んでいる大きな要因にもなっている。



「平成20年版 働く女性の実情」によれば、平成20年に初めてM字カーブの底が30歳～34歳から35歳～39歳に移った。これは、晩婚化の影響で出産年齢も上がり、仕事を離れる時期も高齢化したのではないかと考えられる。また、「平成21年版 働く女性の実情」によると、M字型の底の値は0.6ポイント上昇し、過去最高の65.5%となった。

では、女性の労働者人口が増えてきていることが少子化の要因の一つということが分かったならば、対策を考えてみた。例に、フランスをあげてみる。フランスでは女性の育児と勤労を可能にする「保育ママ制度」や子供が多いほど課税が低くなる「N分N乗制度」などを取り入れた。特に認定保育ママは、在宅での保育サービスを提供する者のうち、一定の要件を超えたものを登録する制度である。そしてその利用者が雇用し、賃金や社会保険料を負担する。この費用については「乳幼児迎入れ手当」から、6歳未満の子供の保育費用が補助されるといった制度である。このことにより、フランスは2006年に出生率が欧州最高基準の2.01人にまで回復した。次のグラフは、フランスの年齢別の主な保健サービス体系である。

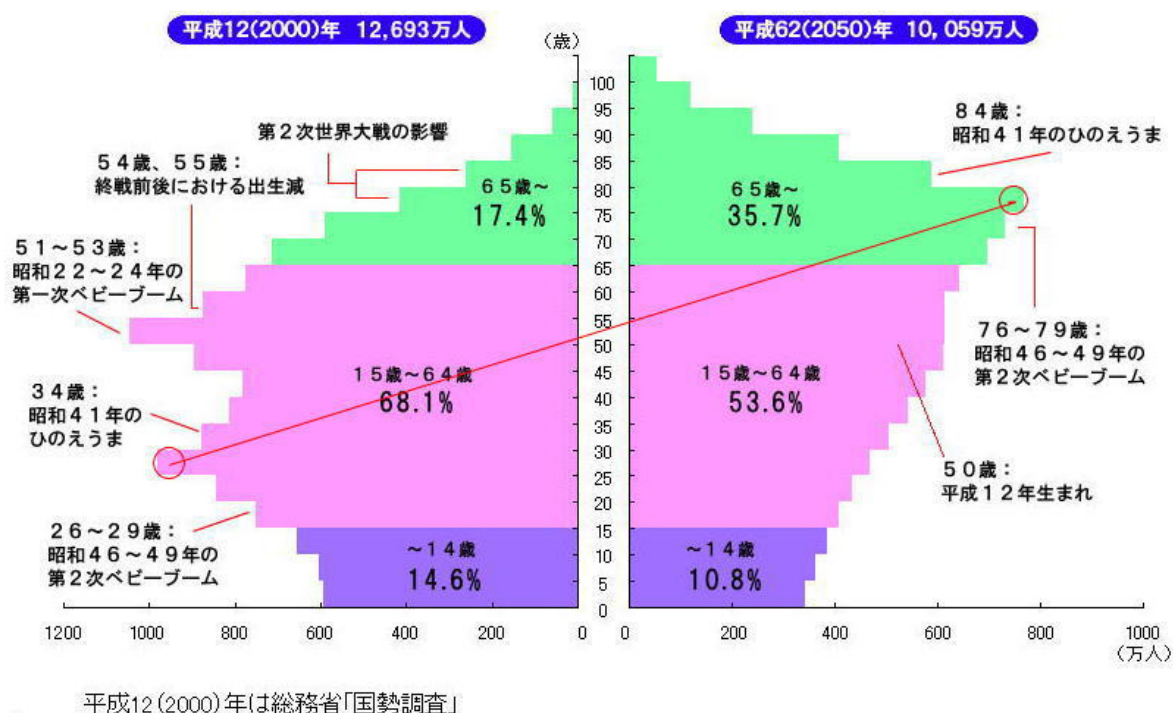
		0 歳	2 歳	3 歳	就学前	
保 育	施 設	Les Hal te-Garderie (一時託児所)				
			Ecole maternelle (保育学校)			
		Crèche (保育所) 施設型、親管理型等		Jardin d'enfants (幼稚園)		
	在 宅	Crèche familiale (家庭型保育所)				
		Assistante maternelle (認定保育ママ、県政府に登録)				
		Nourrice (無認定保育ママ)				

資料：フランス家族省、在米フランス大使館資料、藤井良治・塩野谷祐一編「先進国の社会保障 フランス」等より内閣府少子化対策推進室で作成。

また、日本でも3月から認定保育ママ制度が導入されている。フランスのように効果があればいいと思う。

次に、高齢化について考えてみたいと思う。高齢化は問題視されてはいるが、医療技術の進歩、戦争のない平和の社会で寿命が延び、経済力のある豊かな生活になってきた証拠でもある。しかし私が一番気になるところは、やはり将来の年金などの負担についてである。これは少子高齢化に伴い、負担はさらに大きくなってしまう。働き手が減り、高齢者にかかる費用が増えれば、働き手の負担が増えるのは問題である。まず高齢者とはどんなものか考えてみると、高齢者とは、65歳以上の人のことです。

そして65歳以上の割合が全人口の7%を超えると「高齢化社会」、14%を超えると「高齢社会」と呼ぶ。日本では1994年に14%に達し、今もその割合は増加しています。このことによって、人口のバランスが崩れてきている。15歳～64歳を「生産年齢人口」と言います。これと高齢者人口との比率が大切である。高度経済成長時の1970年には、高齢者1人当たりの生産年齢人口は約10人だった。つまり、10人で1人を養えばよかった。これが今は少子高齢化の影響で、4人で1人を養わなければならなくなった。



このままいけば、2020年には事態はもっと厳しくなり、約2人で1人を養わなくてはいけないという事態に陥る。またグラフのように、2050年には国民のおよそ2.8人で1人を養わなければならなくなる、超高齢社会になることが予想される。生産に携わる人口が減り、養われる側が増えるのだから、相当効率のいい社会づくりか今後の課題と言えるだろう。



## [経営組織論]

前土肥 朱美

私は今回、自分自身が所属しているアルバイトのことを例にレポートを書きたいと思います。

私は、去年の11月から結婚式場でのアルバイトを始めました。初めてのアルバイトということもあり、なかなか容量良く働くことができず最初から失敗ばかりでした。VTRの靴の販売の場面のように、頑張って話しかけても声が小さすぎてお客様となかなかコミュニケーションがとれなかったりしました。また、自分から積極的に行動したことが裏目に出たり、分からないことがあっても先輩たちに聞けないことがよくあり、思っていた以上に仕事ができない自分に自信がなくなり、アルバイト中や家に帰ってから落ち込むことが当たり前でした。しかし今では1年前と比べて、結婚式場のスタッフの一員ということに少しでもなじめたのではないかなあ、と思います。

そのきっかけは、一緒に働いているアルバイトやスタッフの方々と少しでも多くコミュニケーションをとるように努めたことです。それまでは、「こんな基本的なことも分からないんだ。」と思われるのが怖くて、アルバイト中に質問することがなかなかできませんでした。しかし、このままでは分からないことをそのままにしたまま一向に成長できないと思い、基本的なことでもわからないことがあるとすぐに聞くようにしました。そうしているうちに、仕事についての知識も増え、自分もスタッフの一員ということを実感するようになり、自信と責任をもって行動しなければならないという気持ちを持つことができました。もちろんまだまだ失敗はたくさんするし、他の人みたいに指示を出したりすることはできませんが、自分から積極的に努力をして、経験を積みながら成長していこうと思えるようになりました。

また、仕事の質問から世間話までいろいろなことを話しているうちに職場の方々と仲良くなることもできました。そして今ではアルバイト終りに一緒にご飯を食べに行かせてもらったり、DVDの貸し借りをしたりということが増え、そんなことがすごく嬉しく感じます。このように職場の方々と仲良くなれたことも、アルバイトを続けられている要素だと思います。

また、集團の三要素が自分のアルバイトの場合どのように存在しているか考えてみました。まず1つ目の共通目的についてです。私が働いている結婚式場で働いている人たちは、新郎新婦をはじめ、そのご両親、親戚、友人など一生の思い出を作るお客さまに最高の披露宴、式を行うことの手助けをすることです。このことを目的に全員で協力して働いています。次に二つ目の共働意欲についてです。私たちは、共通目的をよりよく達成するために、仕事が終わった後にスタッフみんなで集まり

反省会をします。そこでその日の個人、全体の反省、気づきを言い合います。この反省を生かして、みんなで協力してさらにより披露宴になるように話しあい、次につなげています。最後に3つ目のコミュニケーションについてです。このことについては、仕事が終わった後に行ける人たちでご飯を食べに行ったり、年末に忘年会を開いたり、3月などにアルバイトを辞めてしまわれる方々のお別れ会を開いたりします。このほかにも様々な行事を開催することによって、様々な人とコミュニケーションをとることができました。

今回組織・集団について考えてみて、そこに馴染むためにはそれに関する様々な知識を知ることが大切だと思いました。私の場合分からないことはそのままにせずちゃんと解決させることです。また自分には何ができるだろうか考えることも大切だと思いました。これらの気づきを忘れず、これからの人生に活かせられればいいなと思います。

## [経営組織論]

前土肥 朱美

前回の授業で永守社長の「ガイアの夜明け」というVTRを見て、そして今回の授業で星野社長の「仕事の流儀」というVTRを見ました。この2つのVTRを見てみて、まずそれぞれの社長のリーダーシップの特徴について考えてみたいと思います。

永守社長は、まず1年である会社を赤字から黒字に変えて見せるという目標を掲げました。そしてそこから会社の経営を黒字にするために様々な工夫を取り込みました。例えば、仕事に必要なものは作業機などの周りに置かないというものです。このことによって、仕事をするときに何がどこにあるのか分かりやすいのでスムーズに作業することができます。VTRを見ていても、こんなに机が片付いていたら仕事ははかどるだろうなと思いました。次に、お昼休みなどオフィスを使わないときは電気の明かりを消すということです。電気を消す時間帯などに合わせて担当も決めました。これは、ただでさえ赤字なのに、黒字にしていくためにはこういうところから節約していかないといけないという意識を高めるとともに、このような些細なことでもきちんとすることで、日々の仕事の能率が上がるという考えからです。次に、永守社長のポケットマネーで社員たちとの食事会を開いていました。ここでは、たくさんの社員と食事を一緒に取ることでコミュニケーションをとってしまし

た。また、この食事会で社員の意見をきちんと聞き、そのことについて話し合っていました。そして上司同士で改善すると約束し、すぐに行動に移していました。このことによって社員のやる気が高まるのだなと思いました。このように、永森社長は従業員を中心に考えるリーダーシップでした。

次に、永守社長に比べて星野社長について初期ミシガン研究を用いて考えてみたいと思います。この初期ミシガン研究というのは、同じ会社の高業績部門と低業績部門を比較するという研究です。好業績部門の特徴には主に、①従業員中心②おおらか③失敗は学習機会④部下に任せて社長は監督であるなどということであり、そのリーダーの特徴は参加的リーダーシップです。またその反対のリーダーの特徴が権威主義的リーダーシップであり、専制的、独断的、きつい作業標準などが目立ちます。①～④について考えてみます。星野社長は①役員会議で最終的に決めるのは社長ではなくて社員であり、結論は社員の議論に任せるという従業員中心の展開でした。②従業員の満足度を聞くようにしており、さらに従業員の様々な不満や不安を取り除くために何度も合図地を打ちながら話を聞き、愚痴なども聞くようにしていました。このようにして個人的な悩みにも気を配るようにしていたのだなと思いました。③気になるところなど上司に言いたいことは言ってもいいという考えを持っていました。④社員たちで決めたら社員自身も納得するだろうという考えから、話し合いなどで結論を下す場合に、社員に「どうする？」などと聞いて意見を求め、社員の議論に任せるようにしていました。このようなことから、星野社長は参加的リーダーシップであるといえます。

また、星野社長がどのようにして社員のやる気を高めているか、欲求階層説（Maslow. A）を交えて考えてみたいと思います。人間には生理的欲求、安全欲求、社会的欲求、尊厳欲求、自己現実欲求の5つの欲求があります。そしてそれらが段階的に動機づけられます。つまり、生理的欲求が満たされないと、安全への欲求は出てきません。星野社長は、賃金・労働時間、安全性という生理的・安全欲求をまず満たし、従業員の話や愚痴を真剣に聞いたり社長と従業員の立場を平等に扱ったりと、社会的・尊厳欲求を満たすような行動をしていました。このことによって社員の自己実現欲求が生まれ、社員1人1人が夢や目標に向かって仕事をがんばるようになり、やる気に繋がったのだと思いました。

最後に、私の結婚式場のアルバイト先の先輩（A先輩）のリーダーシップについてオハイオ州立研究の観点から考えてみます。オハイオ州立研究とは、リーダー行動を測定する2つの尺度（次元）の開発です。2つの次元とは、①部下が職務を遂行するのに必要な構造、枠組みをもたらす構造づくり②信頼、尊重などの人間関係を生みだすリーダー行動の気配り、目配り、心配りなどの配慮の2つのことです。A先輩は、毎回、お客さまをお迎えする前に「笑顔で接客しましょう」などと目標

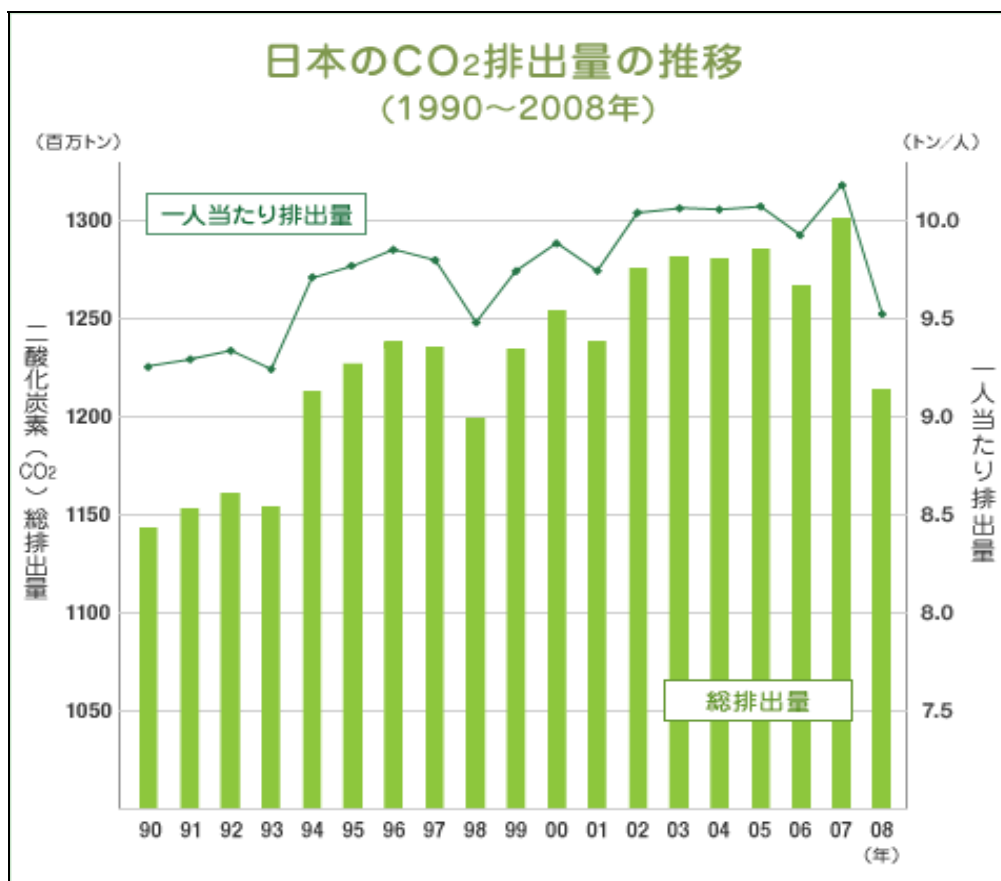
を掲げます。また、誰かの失敗に対して責めるようなことはせず、原因と一緒に考えてから解決策などのアドバイスをくれます。このことをPM理論から考えると、高い構造作りと高い配慮のH i H i型になり、オハイオPMのベストになるのではないかと思います。また、A先輩は仕事でも指示の出し方が「～して！」のような乱暴な言い方ではなく、「～しよっか」のような背中を押してくれるような言い方で、一緒に仕事をしていて嫌な気分になることはなく、逆にちゃんとしようというやる気が出てきます。そしてアルバイトが終わった後でも個人的にいろんな人と話をするなど、コミュニケーションをとって他の人たちと良い人間関係を築いていることがA先輩というリーダーが通用する条件だと思いました。

今回リーダーシップについて考えてみて、リーダーとはどのようにあるべきかすごく考えさせられました。それと同時に、自分がリーダーという存在になったときに、何が足りないのかを知ることができました。このことを忘れずに、これからのアルバイトや部活などに生かしていきたいと思います。

## グリーン・ニューディール政策について

松岡 香菜美

現在、世界は金融の危機、温暖化の危機、エネルギーの危機という3つの危機にさらされている。特に温暖化では下の図のように二酸化炭素排出量はどんどん増えていっている。

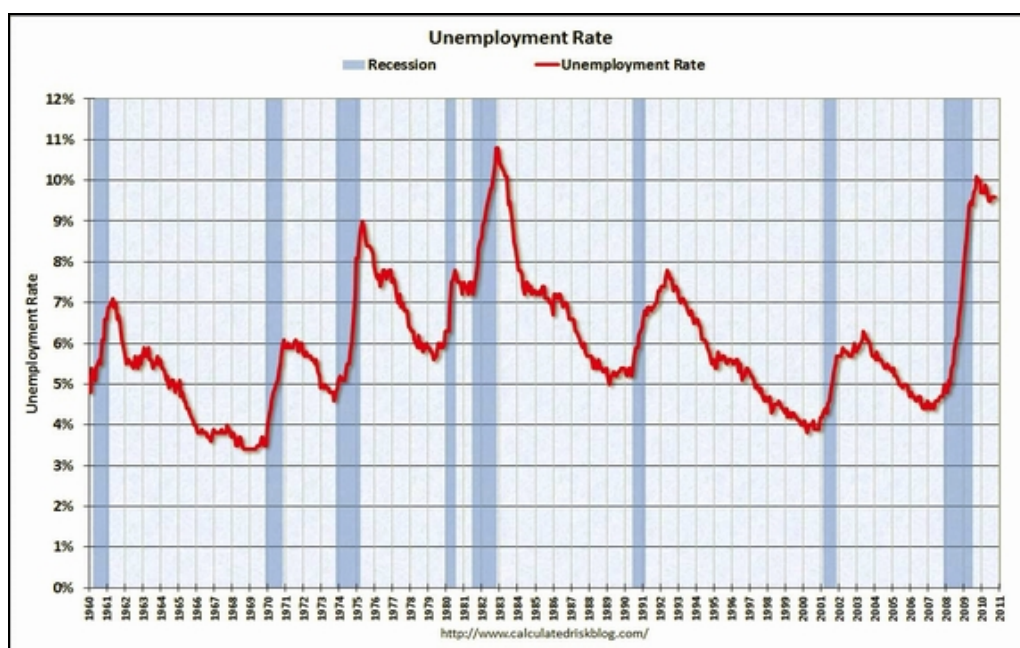


出典「全国地球温暖化防止活動推進センター すぐ使える図表集」

[http://www.jccca.org/chart/chart04\\_03.html](http://www.jccca.org/chart/chart04_03.html)より

2008 年には、総量も一人当たりの排出量が減少しているが、これは金融危機や景気後退の影響を受けてエネルギー需要が減少していることなどが原因となっている。日本をはじめ世界各国がこのような状況に陥っている。

またアメリカでは、下の図からもわかるように失業率が 9.6%と現在雇用状況が厳しくなっている。



出典「日本の経済指標とアメリカの経済指標 10月の米雇用統計」

<http://jp-uS-economy-data.SeeSaa.net/category/6159852-1.html> より

そのなかで、これらの危機に対して新エネルギーを中心として解決していこうとする試みが、世界中で注目を集めている**グリーン・ニューディール政策**である。グリーン・ニューディール政策とは、オバマ政権が打ち出した雇用創出と環境・エネルギー政策を結びつけた経済政策である。

グリーン・ニューディール政策は、1930年代にアメリカ大統領のフランクリン・ローズヴェルト大統領が大恐慌からアメリカ経済を救うために実施した政策である、ニューディール政策になぞらえて、クリーンエネルギーへの社会資本投資を中心として世界経済を再建しようと

する政策の総称である。

景気を自然エネルギーの導入を核とした経済効果で回復させようとし、それに加えて地球環境の改善を図ろうとするものである。オバマ大統領は10年間で、再生可能エネルギーへの1500億ドルの投資や500万人のグリーン雇用の創出を公約にかかげた。また、人事面ではエネルギー・環境問題を担当する大統領補佐官のポストを新設し、環境投資を行う企業や気候変動問題に取り組む国には協力を惜しまないと話している。経済チームによる公共施設の省エネ化に伴う250万人の雇用創出策を打ち出した。

UNEPのシュタイナー事務局長は、このグリーン雇用戦略により、「景気対策」、「エネルギー安全保障」、「雇用の創出」、「温室効果ガスの排出削減」の4つのメリットが生まれると話している。

この政策は世界中に広まり、それぞれの国のニューディール政策が始まっている。「環境分野での雇用創出政策」として経済再生対策のひとつに取り上げられている。

日本国内でも日本版のグリーン・ニューディール政策について環境省と経済産業省で検討が始まっている。環境省は「緑の経済と社会の変革」を提案し、取り組んでいる。この変革では次の5つのことを柱にしている。

- ① 緑の社会資本への変革・・・学校などに太陽光発電設備を設置する取り組みや、環境に配慮した交通インフラの整備、地域の資源と活力を活かすまちづくり、農林業も含めた自然環境に配慮した地域づくりなどがある。
- ② 緑の消費への変革・・・省エネ家電への買い換えや電気自動車など次世代自動車、省エネ住宅などを普及させることを目的とする。
- ③ 緑の投資への変革・・・環境への投資を促す金融制度の整備や再生可能エネルギーの大胆な導入を促進する。これには太陽

光発電に関する新たな買取制度も含まれる。また原子力発電の推進でも、日本が持つ大きな技術的優位性を活かさなければならない。

④ 緑の技術革新・・・再生可能エネルギーや次世代自動車など世界最先端の環境技術のさらなる開発や普及促進が含まれる。

⑤ 緑のアジアへの貢献・・・内需拡大や国内での投資増大も必要だが、成長しているアジアと共存していく必要がある。このためアジアにおける環境モデル都市づくりといったプロジェクトを通じ、アジア諸国の環境に配慮した成長を支援していく。

これら5つを柱として環境と経済の両立をはかり、新たな需要や雇用を生み出したいと考えられている。

また、電気自動車普及、環境志向の企業への優遇策で100兆円規模の市場で220万人の新規雇用を生み出すという案をだした。

最大の温室効果ガス排出国のアメリカが、いま本当に変わろうとしている。中国やインドもアメリカの京都議定書からの離脱を言い訳にできなくなる。これは世界に変革をもたらしている。

## 考察

今まで、経済成長と環境問題の改善は相反するものだと言われてきていた。しかし、今回グリーン・ニューディール政策が打ち出されたことによって、この考えは、180度変わるものになっていく。環境問題が良くなり、世界経済も良い方向へ発展していけば、世界はもっと暮らしやすくなっていく。日本版ニューディール政策について、オバマ大統領に乗っているだけだと非難する人もいるようだが、日本にとってプラスになることは取り入れていけばいいし、その事によって世界全体が発展していくことは現代のグローバル経済にとっていいことである。エコをテーマにしている企業は今たくさんあるため、政府もグリーン・ニュー



ディール政策がもっと機能するように体制を整えていくべきである。

< 参考 HP >

環境ビジネス.jp 「オバマ政権のグリーン・ニューディール政策」

[http://www.kankyo-buSineSS.jp/newSflaSh2009/200902\\_08.html](http://www.kankyo-buSineSS.jp/newSflaSh2009/200902_08.html)

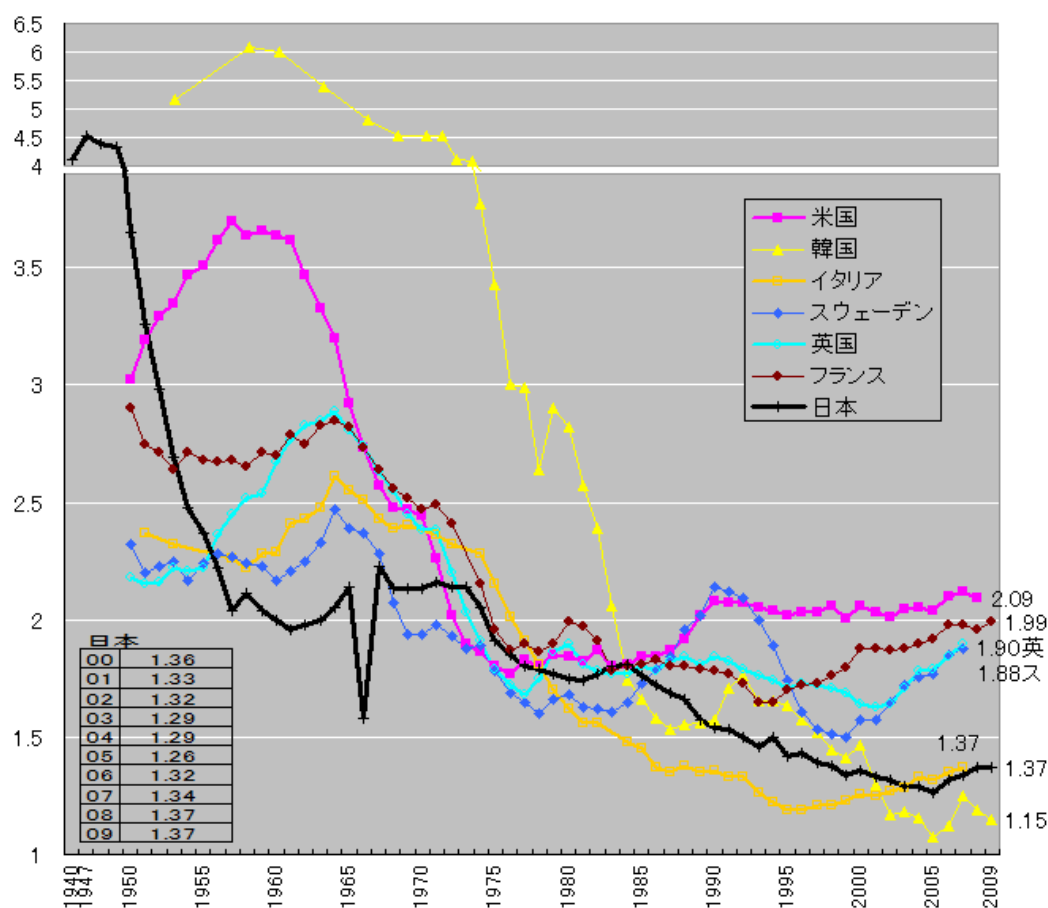
[経済政策 I]

## 少子化対策について～各国の少子化対策～

松岡 香菜美

日本の出生率は急激に低下し、昭和 40 年代にはほぼ 2.1 と安定していたが、平成 17 年には 1.29 まで低下した。下のグラフのように世界各国でも合計特殊出生率は低下しつつある。

合計特殊出生率の推移(日本及び諸外国)

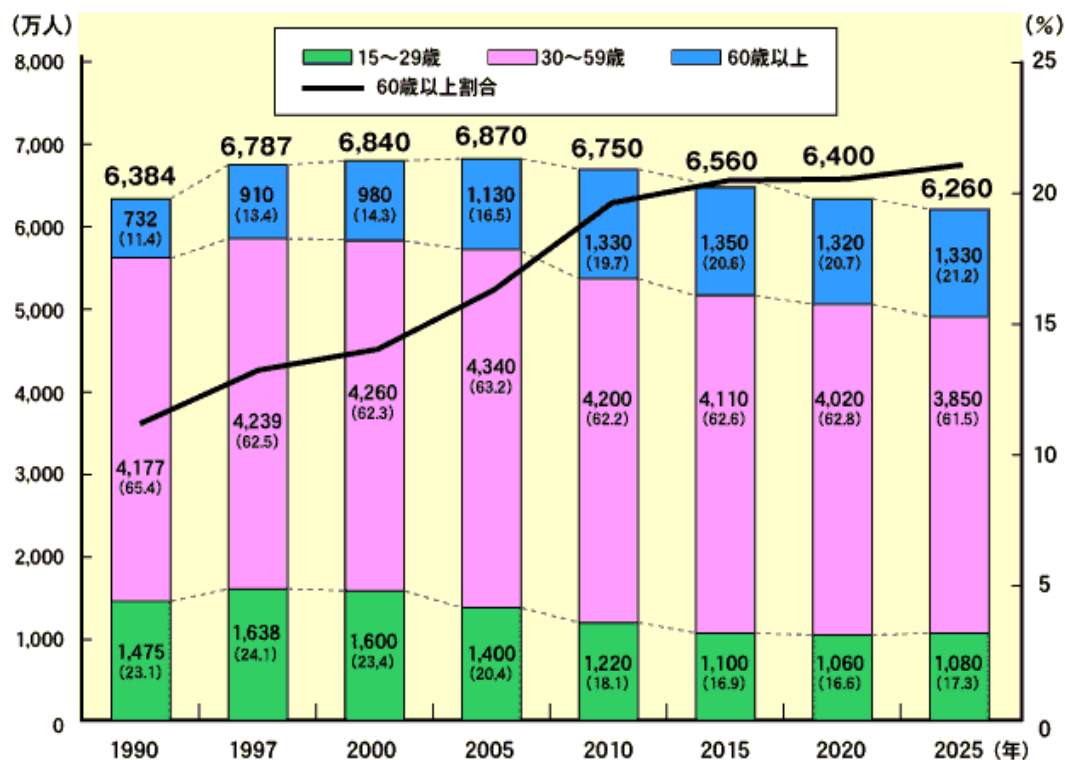


(注) 合計特殊出生率は女性の年齢別出生率を合計した値。数字は各国最新年次。日本09年概数。

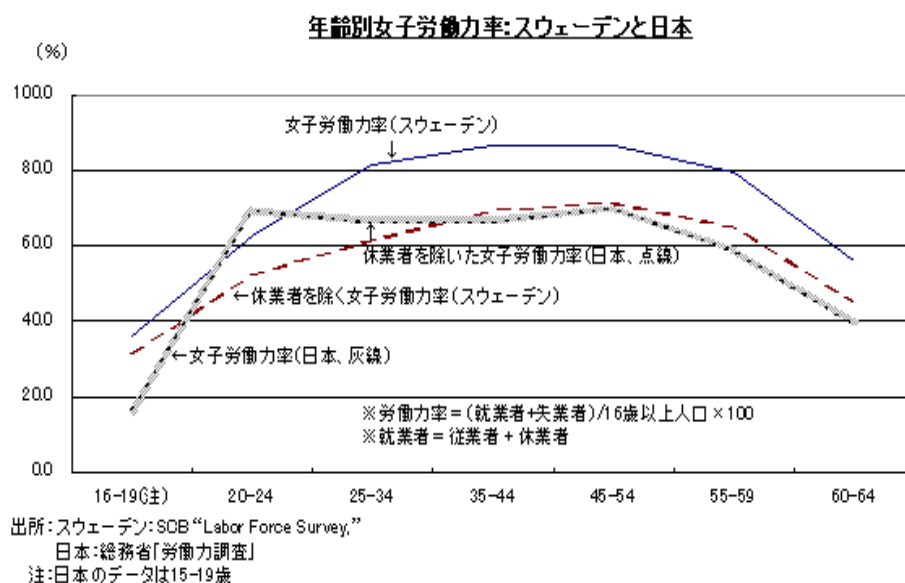
(資料) 厚生労働省「平成13年度人口動態統計特殊報告」「人口動態統計」(日本全年、米仏韓最新年)

国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2010」、Korea National Statistics Office

下のグラフでもわかるように、日本でも労働力人口が減り、高齢者が増えている。



## 1. スウェーデンの少子化対策



スウェーデンでは出産期の女性の労働力率が 84.3%と高いにも関わらず、合計特殊出生率は 1.65 と高い水準にある。スウェーデンの少子化対策の特徴には、充実した育児休業制度と保育サービス、税金などは高いが、手厚い保障やサービスが受けられるという 2 つにある。

具体的には、3 つの充実した育児休業制度がある。

- I. スピードプレミアム・・・2 年半以内に次の子を産むと、前の子の出産の休業直前の所得の 8 割が、育児休業中に再び保障されるというもの。
- II. 両親保険・・・休業直前の 8 割の所得を 390 労働日（＝毎日休業したとして 1 年半に相当）にわたり保障するもの
- III. 出産後の女性の 7 割以上が 1 年半以上の育児休業を取得している。

また、勤務時間短縮制度という制度がある。少ない残業、短い通勤時間、育児休業制度などによる時間短縮労働などにより男女ともほとんどが午後 6 時前に帰宅している。男性も育児に参加する人が多い。他の先進国と比べて高い家族給付が行われている。

また、サムボ制度を認めていることも少子化対策の一つとなっている。

## 2. ドイツの少子化対策

ドイツは、イタリアや日本と同様に超少子化国とされている。ドイツでは 2006 年の合計特殊出生率は 1.33 だった。仕事と子育ての両立支援への取り組みも進められたが、出産・育児休暇を充実させる一方、保育サービスの立ち遅れが大きな問題となっていた。「子育ては、母親が自宅で行うべきもの」という根強い社会通念が存在していることも少子化を促進する背景にある。しかし、2007 年では 1.37 と増加している。これは 2007 年 1 月から導入した育児休業を取る時の「親手当」という制度の効果によるものである。

- ・親手当・・・両親が交互に育児休業をとる場合は 14 カ月間、給与の 67%を補償する。一方の親が休業する場合は 12 カ月間補償される。父親の育児参加を促進するためである。両親が無職の場合でも支払われる。また、6 歳未満の子供の養育費については税控除が受けられるため、養育費の負担が軽減されることも少子化対策の一つとして取り上げる。

### 3. 韓国の少子化対策

韓国は合計特殊出生率が2005年に1.08と世界最低水準に落ち込んだ。危機感を強めた政府は大統領直轄の委員会を設置し、2005年に「女性家族省」を新設した。韓国での少子化の背景には、子供にかかる教育費の増大、親の意識の変化、初婚年齢の上昇、女性の社会進出などが指摘されている。養育費の増大による少子化を防ぐため、養育・教育費負担の軽減のために小学校の入学年齢の1年前倒しが検討されている。また、出産休業は90日間、育児休業は12カ月まで取得可能である。事業設置所の保育所と家庭型保育所が制度化されている。

2011年から15年までにかけての5カ年にかけて推進する「低出産基本計画」に少子化対策や人口加策の案を盛り込む事を目指している。

#### 考察

3つの国を比較してみると、ヨーロッパの国は手厚い保障やしっかりとした育児休業制度が確立されている。しかし、そのサービスの裏には社会保障での財政支出が高く、そのため国民には高い税制度が課せられている。少子化対策には増大な財政支出がともなってくるが、そのための財源を得ることが重要になってくる。日本では「子供手当」という制度を現在推進しているが、国債が増え借金国家に一層突き進むことになる。消費税などの増税も必要だと思うが、まず親が子育てしながら働ける環境を作るために、保育園などの施設をたくさん作るとか、学校の給食費を無料にするなどの政策を前提とすることが必要だと思う。

#### <参考 HP>

産経ニュース「少子化を食い止める 韓国の大胆な対策とは」2009.12.6

<http://Sankei.jp.mSn.com/world/korea/091206/kor0912061201003-n1.htm>

内閣府経済社会総合研究所 「スウェーデンの家族と少子化対策への含意」

<http://www.eSri.go.jp/jp/archive/hou/hou020/hou011.html>

## [経営組織論]

松崎 孝子

私は大学1年生になってから塾でアルバイトをしている。私が所属する集団（組織）の一つとして、塾について考えてみようと思う。

私が働いている塾は個別指導の塾で、基本的に生徒と先生がマンツーマン、多くて生徒が3人という形である。今まで経験したことのない形、そしてそれまでアルバイト経験が無かったことから、私は働くことに対して大きな不安を感じていた。

入ってすぐ、研修などがあるのかと思っていたが、一通りの説明をされ、あとは自分で頑張ってみてくださいと放置に近い状態だった。これはVTRで見た中で、どちらかというが発電所の新人教育の例に近いように思う。確かに、今考えてみれば生徒に合わせた学習法が必要であるし、先生ひとりひとり違った教え方で全く問題が無いのだ。「放置かよ」と思ってしまった自分がいたが、決められた型にはまらないことが、むしろ自分なりの教え方・働き方を見つけることに繋がったと感じる。

「きちんと教えられるか」という不安と同時に、「先生、生徒と馴染めるか」という不安もあったが、すぐ解消した。先生同士の呼び方は「先生」である。「先生」と呼ばれることで認められた気がしたし、自分自身先生として頑張ろうと意識することができた。生徒からももちろん「先生」と呼ばれ、少しくすぐったいように最初は感じたが、授業の回数を重ねるごとにだんだん懐いてくれて自分の話をしてくれたり私に対して質問してくれたり、働くことがとても楽しく感じられるようになった。しかし、経験を重ねて様々な生徒を受け持つようになってから、私はリアリティ・ショックを感じた。塾に通っている生徒はみんながみんな、塾に通って勉強することを望んではいないのだ。いくら話しかけても何も話してくれない子もいれば、なかなか問題に手をつけてくれない子もいる。勉強する意欲がなければ、もちろん成績は上がらない。

私自身、無理に勉強することに対してあまり賛成ではなく、楽しく勉強することで興味を広げてほしいと感じている。しかしここでは、勉強を教えることが私の仕事である。やる気のない子に対して、厳しくしても意味がないと思っていても、保護者だけが先走ってどんどんクレームをつけてくるのだ。生徒に合わせた学習ですこしずつでも頑張っていけたらいいなと思っていたのに、それができない。そんなズレに、私は悩んだ。

アルバイトを始めて1年半、ようやく厳しくも楽しい授業が少しずつできてきたような気がする。

ここでこの塾において、組織の3要素がどのように存在しているのか考えてみる。第一に、共通目的であるが、これは単純に「生徒の成績を上げよう」ということだ

と思う。先生によってやり方はそれぞれだが、プリントを作ったりテスト前に講習をしたりとみんな頑張っている。

第二に、協働意欲はお互いを「先生」と呼ぶことや、授業で分からないことは他の先生に聞けるということかなと感じる。

第三に、コミュニケーション。基本的に先生同士すれ違って挨拶をするくらいで、あまりたくさん関わりがあるわけではないが、学校の新年度に合わせて春には新年会がある。いろいろな先生と話すきっかけになる。

最後に、嫌なことも行きたくないと思うこともあるけど、ここで働くことができてよかったなと感じる。

## 〔経済政策Ⅰ〕

### 少子高齢化と女性の社会進出

松崎 孝子

現代社会で問題となっている「少子高齢化」について考えたいと思う。少子化・高齢化は「出生率の低下」、「平均寿命の伸長」などが原因となって深刻な問題となっている。少子高齢化は結果として人口の減少を招くだろう。

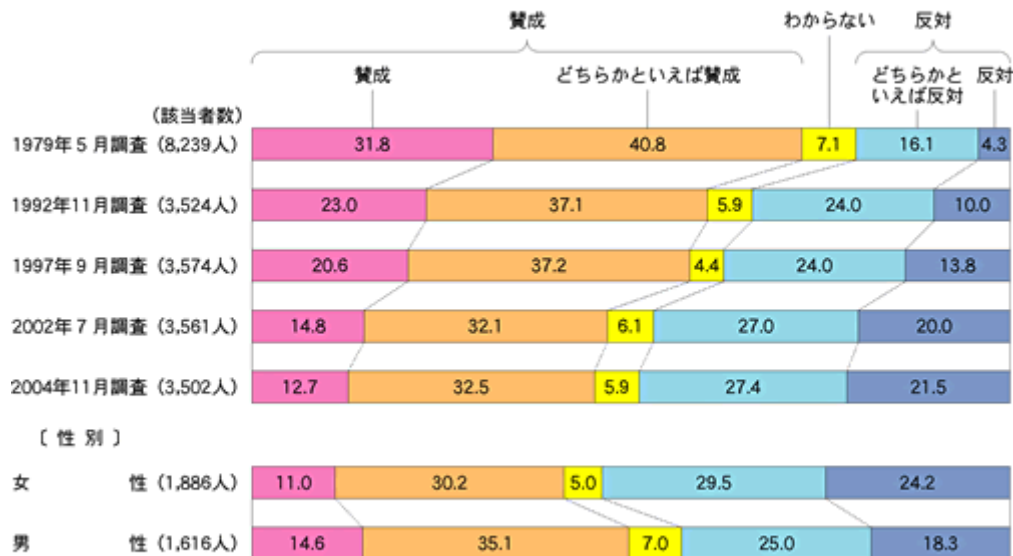
戦後の少子化は、女性が産む子供の数の減少が主因となっている。一家の子供の数が4～5人から2～3人へと変化した。また、近代では20代後半～30代の女性の未婚率が上昇し、この晩婚化により、さらに産む子供の数が減っていく。

少子化の要因の一つとして、「火事・育児と仕事の両立ができない」というものがある。これは女性にとって非常に大きな問題である。高度成長期、男性は仕事をし、女性は家庭を守るという考えが定着した。

女性の高学歴化が進む今でも、この日本の古くからの考えはいまだに根強く残っている面もある。

2004年の調査では「男性は仕事、女性は家事・育児、と分業すべきである」という意見の人が全体で45.2%、男性だけで見ると49.7%であった。

図1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について



出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2004年)

しかしながら、「働きたい」と思っている女性はとても多い。実際、私自身も結婚・出産後も働きたいと強く思っている。それは、自分にしかできないことをしたい、自分らしいことをして表現したいと思っているからだ。そんなに甘いものではないかもしれないが、働くということには誇りがあると私は感じるのだ。

私は友人にアンケートをとってみた。「結婚・出産後も働きたいか」という内容のものだ。10人中7人が「働きたい」と答えた。2人は「わからない・パートならいいかもしれない」という答えで、残り1人は「働きたくない」だった。

たった10人にしか聞くことができなかったが、それでも7割の人は働くことを望んでいた。子供を産んだときのリスクや負担の大きさを考えると、そう安易には結婚・出産に踏み切れないというのが現状である。

今までの事を踏まえると、「少子高齢化の歯止め」、「女性の社会進出」という2つのテーマはお互いにぶつかり合っているといえるだろう。ということは、これらの2つを動じに解決しようとするのは不可能である。

ではどうしたらいいのだろうか。

女性が働きやすい、同時に子供を育てやすい社会を作らなければならない。私が調べることでできた政策は、フレックスタイム制度の拡大、中途採用の拡大、転勤の配慮などである。これらの政策のおかげで、一度出産のために仕事を辞めたとしても、もう一度働くことがより簡単になる。

私が一番感心したのが、「無駄な労働時間を減らす」ということだった。長時間会社にいることが真面目でいい事だと考えずに、仕事を効率よくこなし、早く家に帰



ったほうが良いというものだ。これは、女性だけではなく、男性も育児にける時間を得ることができ、家族と一緒にいる時間が多くなるのだ。このように、私たちは実情とずれてしまった社会システムを少しずつ変えていかなければならない。技術だけが進歩しても、私たちの考え方・生き方の変化に合わせなければ必ず問題は起こってしまう。

今、具体的な政策をいくつか挙げたが、私はそれだけでなく、みんなの考えの変化も必要だと思う。まず働きたいと思っている女性に対して配慮することで、少子高齢化の解決にもつながるはずである。働きやすく、子供を育てやすい社会に早くなって欲しい。

#### 女性の社会進出度 世界順位

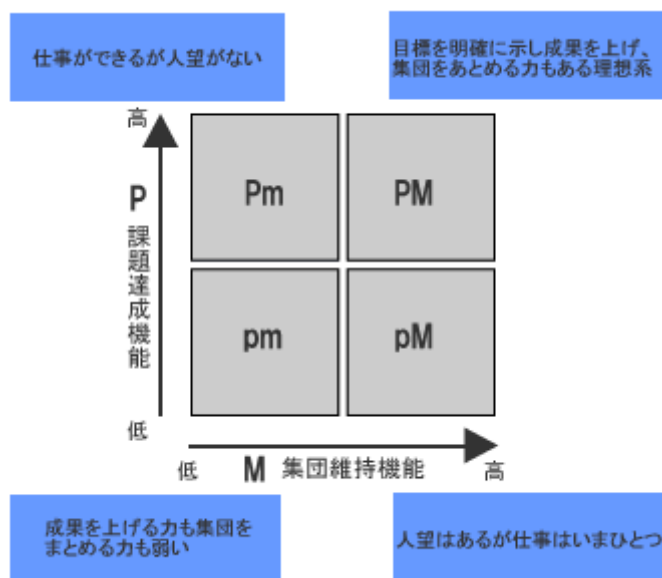
順位	国名	GEM値
1	スウェーデン	0・909
2	ノルウェー	0・906
3	フィンランド	0・902
4	デンマーク	0・896
5	オランダ	0・882
6	ベルギー	0・874
7	オーストラリア	0・870
8	アイスランド	0・859
9	ドイツ	0・852
10	ニュージーランド	0・841
11	スペイン	0・835
12	カナダ	0・830
13	スイス	0・822
14	トリニダード・トバゴ	0・801
15	イギリス	0・790
⋮	⋮	⋮
57	日本	0・567

（備考）GEM：Gender empowerment measure（ジェンダー・エンパワメント指数。国会議員、企業管理職などに占める女性の割合や、女性の所得を指数化したもの）  
（出典）国連開発計画（UNDP） 09年版「人間開発指数」より作成

## [経営組織論]

松崎 孝子

日本電産、永守社長と星野リゾート、星野さんの VTR から 2 人のリーダーシップについて考えたいと思う。



まず永守社長は PM 理論で考えたときに「PM」であると思う。経営難である会社の建て直しに際し、「自分たちの会社なんだ」という言葉とともに従業員のコスト意識を高めることを始めた。社員だけでなく役員も毎朝掃除から始め、昼休みにはオフィスの電気を消した。整理、整頓、清掃、しつけ、作法など、基本を徹底したのだ。この構造つまり P (performance) も社員のやる気の要因の 1 つとなっているだろう。

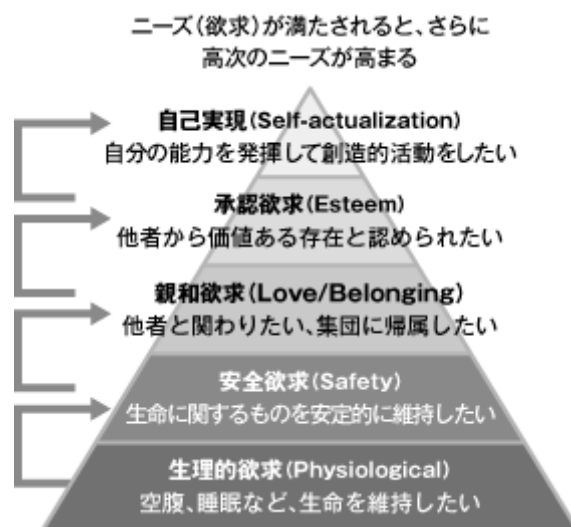
さらに永守社長は社員と昼食会を行い、問題があれば意見するようにとコミュニケーションを欠かさなかった。また自分の目で仕事を見るなど、社員に対する配慮 M (maintenance) が感じられる。

一方星野さんは「pM」であるように思える。満足度、愚痴、不満など、社員の声を徹底的に聞くということを心がけていた星野さんは永守社長と同様に配慮が十分である。しかし、構造づくりについては、確かに高級さをアピールしようという方針は決めていたものの、「決めるのは社員だ」とほとんどを社員の考えに任せていた。これもある意味構造の 1 つであるように思われるが、永守社長の P と比べれば p であると言える。

2 つのリーダーシップについて考えてみて、両方「参加的リーダーシップ」であると思った。やはり現場を見なければ、社員の声を聞かなければ、このような大幅

な会社の立て直しは不可能ではないだろうか。

次に、モチベーション理論を用いて、2人がどのようにして社員のやる気を高めようとしているのか考える。



欲求階層説について考えたとき、社会的欲求と尊厳欲求を満たし続ければ自己実現が結果としてついてくるとすれば、これによってそれぞれのやる気の高め方が説明できる。社会的欲求とは周りからのいい人間関係などである。永守社長は社員に掃除をするように言った時、役員にも同じようにさせた。これはすべての社員を対等に扱っていると言える。食事会を開いて意見を聞くこともこれに当てはまる。

星野さんは「言いたいことは言いたい人に直接言え」「結果がどうあれ責任はとる」と言っているように、全員が自分の意見を言える環境を作った。

尊厳的欲求とは、周りからの尊敬、評価などである。永守社長は会社で仕事に励む社員を激励してまわっていた。そして星野さんは「残った社員が、財産」と社員一人一人を大切に、尊重していることが感じられる。このように両者ともに社員の社会的欲求と尊厳欲求を満たしているのだ。

また、達成動機からのやる気を考えたときに、両社の社員は大きな赤字を抱えているという状況の中で、永森社長、星野さんの指導のもと革新的、黒字を目指した仕事を行った。運ではなく、実力、自分たちの力で会社を立て直さなければならない。だからこそこの危機的状況が社員たちのやる気の要因になったと思う。

わたしは、永森社長の「自分たちの会社なんだ」という言葉と、星野さんの「残った社員が、財産だ」という言葉がとても印象に残っている。

これから、自分のまわりにいるリーダーとして、知り合いの美容院経営者のリーダーシップについて考えたいと思う。彼をPM理論で考えたとき「PM」である。彼

の店には目標が書かれた紙が貼ってあり、基本監督という形でありながら高い技術を持ち、従業員に尊敬されている存在である。また、彼のモットーは「みんな仲良く楽しく」であり、仕事のことだけでなくプライベートのことも話すことのできる関係が確立している。

しかし「仲良く楽しく」といっても決して甘いわけではない。彼のスタイルは厳しくも優しいものであると、私は感じる。悪いことすれば、必ず本気で怒る。そして新人の練習台となって髪を切らせてあげる。本気で、本音で接することによって大きな信頼関係が生まれたのだ。このことは、もちろん業績にもつながっていると思う。みんなで話し合って目標を決めることも、失敗したときに怒られることも、うまくいったときにほめられることも、すべてやる気の要因になるのではないだろうか。

彼自身、人づきあいがうまく、話のセンスがあってとても接客業に向いていると思う。このようなリーダーなら従業員の目標ともなれる。

また彼は、まったく仕事に関係のないわたしの意見ですら聞くことができる。

例えば新しい広告を作るときに、私の考えを聞いて参考にしてくれる。私はこの柔軟さに感心するし、だからこそ従業員みんなとも対等に話し合えるのだろうと感じる。

それに加えて、彼には行動力がある。常に新しいチャレンジをしている。

このようなリーダーで店がうまくいっているのは、従業員が求めているリーダー像に彼が当てはまっているからであると思う。どんなに良いリーダーでも、周りがそれを求めていなければ意味がない。

彼のリーダーシップは今、とても効果的に発揮されていると思う。

## [基礎演習 I]

### 模擬購入による株式の運用結果

倉田 倫江

私はバーチャルで約 500 万円を使い N N T ドコモ・ハローズ・ヤマダ電機の株を購入しました。その際、ポートフォリオ運用（分散投資）をしました。ポートフォリオ運用とは株式投資における企業の倒産や株価の下落といったリスクをできるだけ軽減するために有効な方法です。銘柄の分散・時間の分散・業種の分散・市場の分散があります。

また、私は株式投資をする上でテクニカル分析・P E R・P B R を重視しました。テクニカル分析とは過去の株価の値動きから将来の値動きを予想する方法で、代表的なものがチャート分析です。チャート分析には 3 つのポイントがあります。第一に、「株価にはすべての情報が含まれている」ということです。株価を決める最大の要因は企業の業績ですが人気や流行によっても大きく左右されます。第二に、「価格の動きはトレンドを形成する」ということです。一定期間で大きく捉えれば上昇トレンドや下降トレンド、横ばいトレンドを形成しています。第三に、「価格の動きは繰り返される」ということです。株価は過去につけた高値や安値の水準にくると以前と同じような動きを繰り返すことが多くあります。

P E R（株価収益率）は値が低いほど株価が割安、高いほど割高であると考えられます。成長性のある企業ほど P E R が高いです。P B R（株価純資産倍率）が 1 倍に近づけば近づくほどそれ以上株価は下がらないだろうと推測できることから、株価の底値を探る指標となります。

#### 1. 業種別購入株式

業種	会社名	購入金額比	PER	PBR
情報・通信業	NTT ドコモ	15.5%	17.5	1.07
小売業	ハローズ	48.8%	13.6	0.09
小売業	ヤマダ電機	35.6%	13.6	0.90

#### 2. 株式銘柄一覧

会社名	購入日	株価	株式数
NTT ドコモ	6 月 18 日	135,900 円	13
ハローズ	6 月 18 日	6,060 円	400
ヤマダ電機	6 月 18 日	700 円	1,100

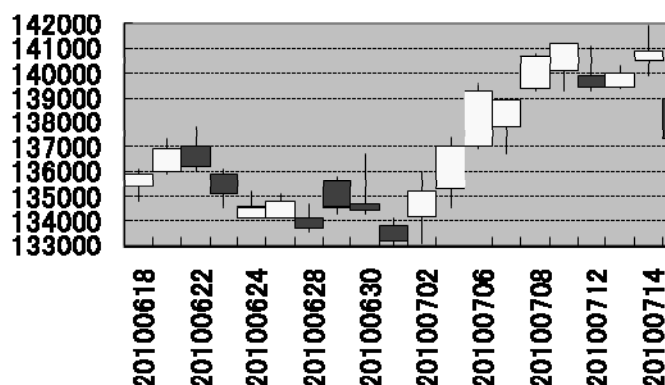
#### 3. 会社概要

会社名	PER	PBR
NTT ドコモ	11.43	1.22
ハローズ	10.26	1.14
ヤマダ電機	9.42	1.30

$$PER = \frac{\text{株価}}{\text{1 株当たり利益 [EPS]}}$$

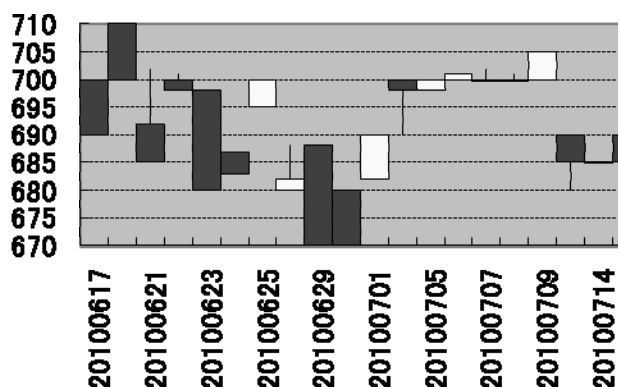
$$PBR = \frac{\text{株価}}{\text{1 株当たり株主資本 [BPS]}}$$

図 1 NTTドコモ



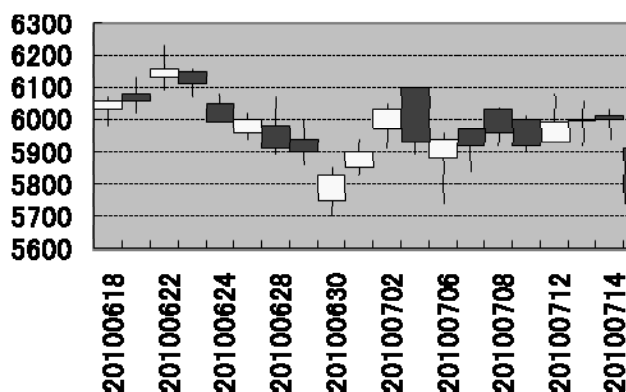
7/14 に上影陰線が出ているため、今後株価が下落する可能性が高い。

図 2 ハローズ



6/18 に天井圏で大陰線が出ていることから株価が下落に向かうことが分かる。6/29 までは下降トレンドでそれ以降は上昇トレンドである。

図 3 ヤマダ電機



6/30 に底値圏で大陽線が出ていることから株価が上昇に向かうことを表している。全体で見ると下降トレンドでありしばらくは株価が上がらないと予想される。

チャート分析にはローソク足が使われており始値・終値・高値・安値という四本値からなっています。ローソク足の柱は、色で相場の方向を、長さで相場の勢いを示しています。また、ひげの長短は相場の迷いを示しています。始値より終値が高いものを陽線、低いものを陰線と言います。

#### 4. 運用結果

資産合計	4,852,500 円
登録時資産合計	4,960,700 円
評価損益	-108,200 円

バーチャルですが今回株を購入してみて、株の運用の楽しさや厳しさを知ることができました。今度はファンダメンタル分析や出来高、乖離率なども参考にして株を購入したいです。

## [基礎演習 I]

### 地球温暖化問題における燃料資源

徳永 結加

## 1.石油はいつまでもつのか？

現在石油の高騰が続いており、ガソリン1ℓあたりの値段は2007年の時点で、全国平均150円となった。この高騰の理由は石油が尽きかけているためではなく、アメリカ、中国における消費の拡大や投機、2003年のイラク戦争以降続く中東地域の不安定化などが絡み合っている。

その結果、需要と供給のバランスが崩れ現在の高騰になっている。

### ●石油を作る最大の要素は「熱」と「時間」

石油の主成分は、炭化水素と呼ばれる化合物である。



#### 炭化水素はどのようにつくられるのか？

生物の遺骸は、海底に暮らす微生物によって分解される。しかし、水の循環が弱い場所では、酸素が少なく微生物が少ないため遺骸をつくる有機物は分解されず、そのまま地層となる。地下深くになるにつれて、温度は上昇しこの熱により有機物同士が結合し化合物となる。この化合物を「ケロジェ」と言う。

深く埋もれることにより逆に熱によってケロジェが分解され、水、二酸化炭素とともに炭化水素が生成される。

この炭化水素が特定の地層に集まり「油田」や「ガス」となる。

「このとき重要なのは温度とその温度が加わった時間である」

＊高い温度→短時間で石油ができる

＊低い温度→その加熱時間が長ければ石油はできる

高い温度又は長い時間が  
必要である!!

### ●実は75%は未回収で残されている

経済的、技術的に採集できる石油の量を「究極埋蔵量」という。

石油の寿命があと40年と見積もられているのは、この究極埋蔵量が元となっている。

しかし、この値そのものが発見されている石油総量の25%にすぎない。

→現在の採掘の大部分は、低コストな手法によるものである。石油が自ら噴きでたり、ポンプでくみ上げたりすることによって回収されたものが25%。

残る75%を採掘するためには、石油を砂粒からひきはがすための界面活性剤や圧力を高めるためのガスなどを注入しなければならない。



## 2. バイオ燃料とは何か？

植物を原料にしてつくられる燃料を「**バイオ燃料**」という。近年、世界各地で特に自動車用燃料として導入が進んでいる。

バイオ燃料の使用は、地球温暖化対策として注目されている。

バイオ燃料の原料である植物は水とCO<sub>2</sub>をとりこみ、光を利用し光合成を行い成長する。

植物を燃やしても、大気中に放出されるのは成長過程で吸収したCO<sub>2</sub>だけである。つまり吸収分と放出分でプラスマイナス・ゼロとなり、CO<sub>2</sub>を新たに放出しない。これを**CO<sub>2</sub>ニュートラル**という。

### ● バイオエタノールの燃費はガソリンの 60%

バイオエタノールが燃えたときに発生するエネルギー(燃焼熱)は、ガソリンの 60%程である。したがって、ガソリンに混ぜれば混ぜるほど単位体積あたりのエネルギーは減っていく。

また、コスト面ではガソリンより高くなる傾向があるが、一度使ってしまうと再生のきかない石油とはちがい、バイオエタノールを含む燃料は、栽培によって新たに再生できる。

### ● バイオ燃料は「地産地消」が理想

農産物や水産物をつくった場所からできるだけ動かさずに車に供給できれば、運搬時に排出されるCO<sub>2</sub>も、そしてコストもかからない。

そのためバイオ燃料はつくったその地域で消費することが望ましい。

これを**地産地消**という。地産地消を行うことでエネルギーの自給率を向上させる一助ともなる。

- ◆ マレーシアでは、地元の気候にあったヤシの実からとれる**パーム油**が注目されている。この植物は、成長が速く、そしてたくさんの油をとることができる。
- ◆ アフリカでは、**ジャトルファ**という植物の利用が検討されている。これは、乾燥地帯でも栽培可能な上に、木にも実にも毒があるため食料にはならないが、実からオイルをとることができる。食料生産を圧迫しないという利点があり、注目されている。

感想:私は、石油がもうなくなってきているのはよくテレビや本などで聞いていたけれど、石油がなくなりかけている理由や、私たちが知らないところにまだ石油が残されていることは初めて知りました。その石油を回収するには、今よりも高度な技術や機械が必要となってきます。私たちの生活のなかで石油はとても必要なものなので、優れた技術や機械が早く開発されることを願っています。

現在の日本でバイオ燃料の地産地消ができるかどうかを検討すると、そこには食糧の地産地消を達成していない現状が浮かび上がってきます。

日本はエネルギー問題解決に向け、まず食糧問題に目を向ける必要があると思います。今回私が調べたことは、ほんの一部であるにもかかわらず、知らないことがたくさんありました。ということは、まだまだ私たちが知らないことは、山ほどあるということです。

私たちは、これから今まで知らなかったことを学び、今出来ることは何であるかを考え、小さなことからでも行動に移していくことが大切であると考えます。

#### <参考資料>

西岡修三・監修『Newton 別冊サイエンステキストシリーズ この真実を知るために地球温暖化』「PART4 明日のために何ができるか？」(2008) ニュートンプレス

# 尾道市民の皆様への感謝を込めて

～〔市立〕尾道大学経済情報学部1・2年生の学習の記録～

---

2010年12月15日 発行

定価 1,575 円（税込）

著者： 岩井美紀 掛田桃香 鎌田篤 白石譲司 關なぎさ 寺澤晃平

寺田恵美 前土肥朱美 松岡香菜美 松崎孝子 倉田倫江 徳永結加

発行：安達巧 〒722-8506 広島県尾道市久山田町 1600 番地 尾道大学 安達巧研究室内

---

ISBN978-4-904210-06-2 C0030

ISBN978-4-904210-06-2  
C0030

定価 1,575 円 (税込)