マネジメント分野「ビジネス・マネジメント」の授業展開例

東京都立芝商業高等学校主任教諭　会津　拓也

1　はじめに

「ビジネス・マネジメント」は，今回の学習指導要領改訂において，ビジネスにおけるマネジメント能力の向上を目指した科目として期待されている。今回の研修では，現行の学習指導要領にあるビジネス経済やビジネス経済応用の中で，マネジメントにかかわる内容を踏まえながら，新しい学習指導要領を手掛かりに作成した教材を模擬授業形式で先生方に体験していただいた。

2　学習計画

授業内容は，現行のビジネス基礎とビジネス経済応用を参考にしながら「人的資源のマネジメント」を扱った。

（1）単元名「経営資源のマネジメント」

（ア）経営資源の種類と最適化

（イ）人的資源のマネジメント

（2）単元の概要と目標

目指す資質・能力を確認した上で，次のような目標を設定した。

育成を目指す人材像は何か
ビジネスを通じ，地域産業をはじめ経済社会の健全で持続的な発展を担う職業人

▼

そのような人材に求められる資質・能力は何か
(1) ビジネスにおけるマネジメントについての実務に即した体系的・系統的な理解。 (2) ビジネスにおけるマネジメントに関する課題を発見し，ビジネスに携わる者として科学的な根拠に基づいて創造的に解決する力。 (3) ビジネスを適切に展開する力の向上を目指して自ら学び，ビジネスにおけるマネジメントに主体的かつ協働的に取り組む態度。

▼

資質・能力を身につけるために何を学ぶのか
(1) 経営資源として人的・物的・財務的・情報的資源を最適に組み合わせて活用することの重要性について学ぶ。 (2) 採用計画の重要性とリーダーシップの重要性や労働環境の整備の重要性及び人的資源をマネジメントする上での課題について学ぶ。

▼

資質・能力を身につけるためにどのように学ぶのか
(1) 経営資源の活用の方策を近年の事例を用いて考察し評価，改善する活動。 (2) 経営資源の活用にかかわる課題を扱いグループでビジネスアイデアを実現するための採用計画を立案し提案，資金調達に結びつける活動。

▼

資質・能力を身につけることで何ができるようになるのか
経営資源のマネジメントに関する知識を基盤として，組織の一員として役割を果たし，経営資源の管理と効果的な活用ができるようになる。

目標設定で最も悩んだのが「何ができるようになるのか」であった。そこで，この単元を学んだ生徒が，将来社会人として経験を重ねることで，できるようになって欲しいこと，未来の社会人像をイメージして考えた。

（3）単元の評価規準

知識・技術
(1) 経営資源を最適に組み合わせて活用することの重要性について理解できる。 (2) 経営資源のマネジメントについて企業における事例と関連付けて理解できる。 (3) 雇用の意義やわが国の雇用の特徴，雇用形態の課題や特徴を理解できる。

思考力・判断力・表現力
(1) 経営資源のマネジメントに関する課題を発見し経営資源の管理と効果的な活用の方策を考案して実施し，評価・改善することができる。 (2) わが国の雇用形態の特徴や課題について整理できる。 (3) ビジネスにあわせて必要な雇用と資金を選択できる。

主体的に学習に取り組む態度
(1) 経営資源のマネジメントについて自ら学び経営資源の適切な管理と効果的な活用に主体的かつ協働的に取り組むことができる。 (2) 雇用の意義や雇用の特徴に関心を持ち，自分自身の考えを伝えることができる。

３　指導計画　　想定時間全６時間

第１次　経営資源の種類と最適化・人的資源のマネジメント　　２時間想定

[ねらい] 最近のビジネスにかかわる課題から雇用の形態と雇用に伴う企業の責任を理解することで，経営資源のマネジメントに求められる心構えを身につける。

学習内容１｜ワークシートに知識を整理

雇用と資金調達について基礎的な知識を理解するために解説内容をワークシートにまとめる。

学習内容２｜雇用に関する諸問題について

グループディスカッション

①高卒正規社員と非正規社員の生涯賃金予想

②終身雇用と成果主義賃金の比較

③正規社員と非正規社員メリット・デメリット

わが国の雇用の特徴についてグループで話し合い，考えを整理することで，自分自身の雇用に対しての価値観，または仕事に対しての価値観が何か，自分自身に問いかけ，考察し伝える学習を行うことができた。

第２次　雇用のダイバーシティ　　３時間想定

[ねらい] 採用計画の重要性及び労働環境の整備の重要性を扱いながら人的資源をマネジメントする上で，人材の強みを活かす場面について考察し提案する力を身につける。

学習内容「会社をつくろう」

── 経営者の視点で会社をつくろう ──

■グループワークの手順

手順１　会社の役割分担の決定

手順２　会社名・業種・事業計画書を作成

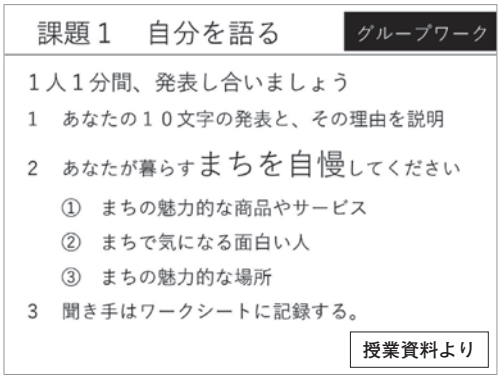
手順３　社員の雇用

（正規雇用 30 万円・契約社員 10 万円）

ダイバーシティ（多様性）について，多様な人材を積極的に活用しようという考え方について，理解を深めることを目標に起業して社員の採用活動を体験する学習活動を通して，雇用における課題を実感することができると考えた。

学習内容０｜事前準備

グループワークを行う前に，ダイバーシティについて，身近な生活の中にある事例について考えさせる。さらにグループのメンバーが暮らすまちを紹介しながら，商圏を意識しながら，どのようなビジネスをやるのか決める。



今回は１グループ６人～７人で６つのグループ（会社）を作った。今回の授業では，最後の提案につなげるために，６つのグループを作ることが必要であった。

学習内容１｜会社の役割分担

グループごと以下のような役割を決めることで，組織の一員として活動する意識付けを行った。

①社長は，話し合いをまとめる
②秘書は，話し合ったことを記録する
③広報部長は，発表資料を作成する
④会計部長は，金額の集計をする

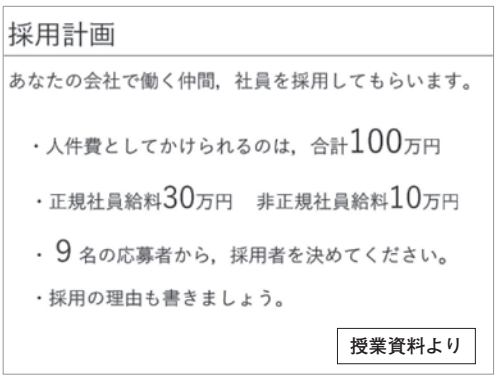
学習内容２｜事業計画書の作成

①会社名
②その会社は何をする会社なのか
③顧客にどのような満足を与えられるのか
④ＣＭのイメージキャラクター
⑤売上目標

この学習で大切なのは「経営者の視点で考えさせる」ということである。そのためここでは事業内容をどうするのかといったビジネスアイデアの創造よりも，雇用計画について考えることが重要であるため，あまり事業内容に時間をかけすぎないように注意する必要がある。

学習内容３｜社員の雇用

各グループの事業計画に合わせて社員の採用条件を考え，応募者の中から選ばせた。採用計画完成後，ワークシートに経営者・従業員それぞれの立場で考えて，今回の雇用について良かったところ，問題点をまとめる。



[応募者の例]

① 冒険家	日本一周を成し遂げた冒険家
② プログラマー	知識豊富なプログラマー
③ もの知り博士	クイズ大会で優勝したもの知り
④ 野球部キャプテン	優勝に導いたキャプテン
⑤ 明るい人	人を笑わせることが得意な人
⑥ 手先が器用な職人	伝統工芸で手先が器用な職人
⑦ 電卓大会優勝者	計算が得意で電卓大会の優勝者
⑧ 書道家	丁寧な文字が書ける書道家
⑨ 外国人	日本語も英語も話せる外国人

事業計画に沿って必要な人材について考え，さらに資金面も考慮しながら，正規社員か非正規社員を雇用する活動を通して，正規・非正規雇用の特徴を踏まえ適切な雇用計画が提案できることを目指している。このように限られた資金の中で適切な採用計画を立てる活動により，経営者の視点でビジネスを考えることができた。

第３次　資金調達　　１時間想定

[ねらい] ビジネスの内容に合わせて必要な雇用や資金を選択する学習活動から今後の財務的資源のマネジメントの学習につなげる。

学習内容｜提案・評価活動

提案した内容についてビジネスを意識した相互評価の手段として，一人一人が投資家になって，100 万円（1 口 10 万円単位）の資金を持っていると仮定して，どの企業にいくら投資したいのか考える学習活動を行った。

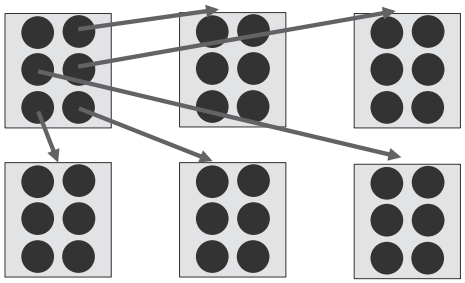
■クラス全体で提案・評価の手順

手順１　１人２分間の提案
手順２　投資額記録シートに投資額を記入
　　各チームのビジネスアイデアを整理
　　100 万円を 10 万円単位で投資額を決定
手順３　グループごと集計し結果を報告

多くの投資家に対して興味・関心を高められるような積極的な提案活動が行えるようになるために，提案方法の改善を図った。

これまではグループの代表者１人がクラス全体の場で提案することが多かった。しかしこの方法だと提案者が偏り，１人ひとりの責任感を育てることができない。そこで６人のメンバー全員が同じ事業計画を手分けして他のグループに提案しに行く方法を試してみた。全員が提案者になることで，緊張感と責任感が生まれることを実感できた。

各グループの提案の流れ



発展課題

今回の学習に加えて，さらに発展的な学びをするための２つの課題を紹介する。

発展課題１｜プラス１名の追加採用

あなたの会社でもう一人採用するとしたら，どんな人材を求めたいのか，具体的に提案する。

発展課題２｜求人票を作成する

あなたが求める人材が応募したくなるような，求人票を作成する。

最近，企業から求人票を頂く際，企業の採用担当者から「どのように求人票を書けば，高校生たちは応募したくなりますか？」と相談を受ける場面が増えている。それをヒントにこのような発展課題を考えてみた。

４　授業を終えて

今回このような模擬授業の場を設けていただけたことで，これまで遠い未来の話であった「ビジネス・マネジメント」について，現実的に考えることができた。授業内容はまだまだ改善の余地は多々あるが，いずれにしても，座学中心で一方的な学習活動にせず，より主体的・対話的で深い学びの視点で授業をデザインしていかなければ学習指導要領が改訂される意味がなくなってしまう。今後も継続的に授業改善について，多くの先生方と情報を共有していきたい。

最後に，模擬授業に参加していただいた先生方の感想の一部を紹介する。

「生徒の立場で授業を体験しましたが経営者としての苦労と面白さを体感できたように思います。知らず知らずのうちに主体的な取り組みになっている自分がいました。特に経営資源のマネジメントについては，適切な管理と効果的な活用組織の一員としての役割を果たす力が身につく感じがしました。生徒自身が現状よりもっと良いものをつくりたい，考えたいという意欲を掻き立てる内容でもあると思います。」

研修当日の様子

「グループワークをしていて感じたことですが，役割分担で決めた役割にあまり意味がなかったので会社の業種が決まってから社長が必要な部署をつくり役割を与えるという方法にしてみてはどうでしょうか。そうすると，それぞれの役割の立場で必要とする人材を考えることになり活動がより現実的なものになるように感じました。」

「実際に生徒の立場で授業を受けることができて楽しみながら自ら考える時間を過ごすことができました。教科書の用語を追いかけがちになる科目のイメージでしたが，工夫により生徒が今すぐ身につく力だけでなく“将来できるようになる”未来の生徒を見据えていることが伝わりました。」

参考資料｜就職力をつける「ワークブック」
厚生労働省
株式会社インテリジェンス

模擬授業の教材を以下よりダウンロードできます。
http://www.jikkyo.co.jp/download/69/