



## 【第322号 紙面案内】

第1面	巻頭言	第5面	関東部会報告
第2面	第83回全国研究大会	第6面	関西部会報告
第3面	新理事選挙について 会員紹介	第8面	経営理念研究部会報告
		第9面	事務局から

## ◇◇日本マネジメント学会会報巻頭言◇◇

山城賞委員会委員長 松本 芳男 (中央学院大学)

2020年は新型コロナで明け暮れた1年でした。1月11日の時点で、東京都の感染者は73,518人、死亡者は637人、日本全体では感染者が28.3万人、死亡者が3,805人、世界全体では感染者が9,000万人、死亡者が193万人に上っています。歴史を振り返れば、ペスト、スペイン風邪、麻疹、インフルエンザをはじめ人類はいつもさまざまな感染症との対決を繰り返してきたことがわかります。ワクチンの開発により感染症に対処しても、そのつどウイルスは変異を遂げ新たな脅威を生み出してきました。人類が活動領域を拡大するほど、未知のウイルスに遭遇するリスクも増大してきたわけです。人類とウイルスとの戦いはこれからも絶えず繰り返されると思われます。

「未知との遭遇」といえば、それは感染症の世界だけでなく、経営の世界においても繰り返し展開されてきました。不確実性に満ち溢れた世界で日々活動している経営者は絶えず「未知との遭遇」を経験しています。未知と遭遇した場合、指針となるのは過去の経験です。しかし自らの経験が及ぶ範囲は限られています。ドイツ帝国首相であり「鉄血宰相」と呼ばれたビスマルク (Otto von Bismarck) は「愚者は経験から学び、賢者は歴史から学ぶ」と言ったとされていますが、限られた経験を越えて長期的な歴史観に立つ視野こそ現代の経営者に求められている資質に他なりません。

かつてアメリカの小説家F. フィッツジェラルド (F. Fitzgerald) は、「一流の知性と言えるかどうかは、2つの相反する考え方を同時に受け入れながら、それぞれの機能を発揮させる能力があるかどうかで判断される」と述べました。対立する要素を同時に取り入れながら、機能不全に陥ることなく問題を有効に解決する能力こそ、優れた経営者に求められる資質です。日本マネジメント学会は、かつて日本経営教育学会という名称でしたが、その後日本マネジメント学会に名称変更を行いました。経営教育という殻を脱皮しマネジメント全般の問題を対象とする学会に生まれ変わりました。対象の拡大は当然のことながら対立する見解・思想の対立を生み出しますが、そのような対立をフォレット (M. P. Follett) の言う統合 (integration) という方法で解決する道を選んだわけです。建設的コンフリクト・建設的対話を通じて真に有効な経営の在り方を追求する姿勢こそ当学会に求められている理念であると思います。

## ◇◇第83回全国研究大会◇◇ 開催校による統一論題解題

大会会長 佐藤 一義 (立正大学)

大会実行委員長 松村 洋平 (立正大学)

日本マネジメント学会第83回全国研究大会は、東京都品川区に立地する立正大学(品川キャンパス)において統一論題「イノベーションと経営の新潮流ーデータサイエンスとオープンイノベーションー」のもと2021年6月12日(土)・13日(日)の日程で開催準備を進めております。

イノベーションに関してこれまで本学会全国研究大会において幾度となくテーマとなり、議論を深めてまいりました。未曾有のコロナ禍にあって働き方をはじめとし、世の中のあり様が大きく変わろうとしている本全国研究大会におきましてもイノベーションと経営について正面から向き合っていきたいと考えております。イノベーションと経営は、古くて新しい、深淵な、そして幅広いテーマであるため大会ごとに固有の切り口を必要とするものであります。下記のことから本全国研究大会における切り口を①データサイエンス、②オープンイノベーションとすることに致しました。

経営の世界においてデータを収集し、分析し、加工して経営に役立たせることはこれまでもなされてきましたが、情報や統計に関する技術が飛躍的な進歩により取り扱えるデータの量と質が格段に大きくなり、また人工知能に代表される機械学習が可能になるに至り、データがもたらす価値創造は経営に大きなインパクトを与えるようになってきています。データサイエンスによってまさに「見えなかったもの」が見えるようになるのであり、企業経営にイノベーションをもたらすと言っても過言ではないと考えます。

他方、オープンイノベーションは、ヘンリー・チェスブロウによって提唱された概念であり、いわゆる「自前主義」ではなく組織の枠組みを超え、イノベーションを創出(共創)していくことであり、産学官連携を含めその取り組みと研究は盛んになっております。ベンチャー企業に対して大企業がプラットフォームを提供する、あるいはユーザーを研究開発に取り込むことでユーザーと共創していく、社会的問題に挑むソーシャル・イノベーションなどオープンイノベーションの取り組み内容とその方法は、多種多様なものとなってきています。

データサイエンス、そしてオープンイノベーションについて言葉そのものは普及していませんが、企業経営において以前から取り組んできたものであり、目新しいものではない、という意見もあります。「サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会」(内閣府による)Society 5.0時代においてデータサイエンスとオープンイノベーションによって経営におけるイノベーションがどのように変わるのか、マネジメントにおいてこれまでと異なる知恵や工夫が必要なのかなど、本全国研究大会においてイノベーションと経営に関して深い議論が展開されることを願っております。

開催時のコロナ禍がどうなっているか先行きが見えず、今回の全国研究大会も前年に引き続きオンライン開催とさせて頂くことになりました。オンライン開催では旧交を温めたり、出会いが生まれる、会員相互の交流の機会という学会の魅力がどうしても損なわれてしまうのが残念ではありますが、開催校として実り多き全国研究大会にすべく精進していく所存です。会員の皆様におかれましては、万障お繰り合わせの上、ふるって今大会にご参加くださいますようお願い申し上げます。

## 新理事選挙について

会長 亀川 雅人 (文京学院大学)

第 83 回全国研究大会 (立正大学) の会員総会 (6 月 12 日土曜日) において新理事の選挙が実施されます。今回の全国研究大会はオンライン開催となりましたので、新理事選挙につきましても、オンラインもしくは郵送による選挙を検討しております。理事選挙の方法に関する詳細は、別途お知らせいたします。

## ◆◆会員紹介◆◆

### サービス産業における国境を越えた知識移転

サービス産業の海外進出が近年増加してきています。そのキーワードは「知識移転」。先日の派遣交流者として韓国経営教育学会国際セッションで Best Presentation Award を受賞された常葉大学経営学部経営学科の村瀬慶紀先生にお話を伺ってみます。

—この度は Best Presentation Award 受賞おめでとうございます。

村瀬先生「ありがとうございます。」

—韓国経営教育学会国際セッションは、韓国の研究者オンリーではなく、海外の会員や招待者が最新の研究成果を報告する場と伺っています。アメリカ、メキシコ、ナイジェリアなどたくさんの国から来ていたとか？

村瀬先生「そうですね。以前から本学会で国際委員会委員の文載皓先生からその様子を伺っており、挑戦してみようと考えておりました。今年は科学研究費助成事業の研究成果に一定の目途がついたことから、応募させていただいた次第です。今回は残念ながら新型コロナウイルスの影響でオンライン形式による発表でした。」

—受賞されたときのお気持ちは？

村瀬先生「発表から約 1 ヶ月後に韓国経営教育学会会長の Lee 先生から直接ご連絡を頂戴し、最初は驚きの一言でしたが、次第に賞状やお世話になった先生方への報告を通じて、より受賞を実感するようになってきました。」

—ところで、どのようなご研究をされているのですか？

村瀬先生「サービス産業の中でも、ホテルやレストランをはじめとする労働集約性の高いホスピタリティ産業を研究対象にしています。特に接客サービスを中心とした暗黙知に着目しています。どのような条件で顧客のニーズや生活習慣、文化が異なる海外にスムーズに移転することができるのか、特に人事制度、人間関係、モチベーションなどの側面から実証的に明らかにしています。」

—サービス業の知識移転はこれから注目が集まりますね。



韓国経営教育学会の賞状

村瀬先生「今回の研究報告でも取り上げたのですが、例えば、知識移転の促進に関係するパラメータとして、知識の送り手と受け手の『関係性』が挙げられます。それまで両者の関係性が良好であれば、信頼関係が構築され、知識移転が促進するという考えが定説でした。私はこの信頼関係に着目しました。産業心理学でいう、人格に対する信頼 (Benevolence-Trust) と能力に対する信頼 (Competence based-Trust) に大別したとき、一部の研究者が人格に対する信頼度が高くても知識移転は促進されないという研究結果を発見しました。この結果はホスピタリティ産業を対象にしたものではありませんでした。そこで、接客サービスにおいても、能力に対する信頼関係が構築できれば、たとえ人格に対する信頼度がある程度低くても、知識移転は促進できるのではないかと私はこう問題提起をしました。」

—なるほど。恒例ですが、初学者はどのあたりの文献から読めばよいのかをお教え下さい。

村瀬先生「西脇陽子（編著）『日系企業の知識と組織のマネジメント：境界線のマネジメントからとらえた知識移転メカニズム』白桃書房、2018年でしょう。日系企業を対象に国境を越えた知識移転のメカニズムについて、基本的な概念、メカニズム、先行研究の分析フレームワークについて平易な言葉で紹介されています。論文では、Desiderio, J. et al “Knowledge Transfer in Hotel Firms: Determinants of Success in International Expansion”, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 16, 2015, pp. 16-39 があります。ホテル企業を対象とした知識移転の促進と国際的な戦略との関係性について、知識の送り手の動機、受け手の吸収能力、知識の特性、及び文化的側面のという独自の観点から、実証的に考察しています。」

—教育でもご研究の内容を応用されていると伺っております。

村瀬先生「私の本務校では観光・サービス産業に関連した授業を担当しています。ゼミナールでは地方公共団体と連携して観光客の満足度調査を行ったり、鉄道会社と連携して学生が添乗員として案内する旅行ツアーを企画したりしました。」

—調子にのってしまいすみませんが、大学のお近くではどんなことがありましたか？

村瀬先生「週末は自宅近くの浜名湖によくドライブに出かけます。私の本務校がある浜松市は、製造業まちというイメージでしたが、観光にも力を入れています。去年は最高気温が41.1℃と最高記録タイを観測しました。最近はマリンスポーツやサイクリングにもトライしてみたいと考えています。」

—最後に日本マネジメント学会に参加してのご感想などお聞かせ下さい。

村瀬先生「日本マネジメント学会は、今から約10年前、私が大学院生の時に入会をしました。当時は中村久人先生（前東洋大学教授）のご指導の下、国際経営論を専攻していました。日本マネジメント学会は、創立時から経営学の幅広い領域を実・学一体でマネジメントの実践に寄与しています。私も特にホスピタリティ産業の経営者や管理者との交流を通じて、問題意識の共有、研究成果の社会還元に寄与していきたいと考えております。改めて、本学会の先生方には貴重な機会を与您にいただいたことに深く感謝申し上げます。特に国際委員長の鈴木秀一先生、そしてアレンジをしていただいた文載皓先生には、改めてお礼申し上げます。これからもより一層学術研究に精進し、国内外の研究者との交流を通じて研究成果を発信していきたいと考えております。」

—ありがとうございました。

## ◇◇関東部会報告◇◇

関東部会副部長 平井 直樹 (立教大学)

2020年(令和2年)12月5日(土)14:00より、令和2年度第2回関東部会がオンラインにて開催された。

第1報告は、高田真也氏(早稲田大学)による「合併における事前の関係の意義 ―ケーススタディーを通じて―」で、司会・コメンテーターは董晶輝氏(東洋大学)であった。本報告では、合併する企業同士の関係が、いかなる要因でその合併の成立やプロセスに影響を与えるのかを解明しようとする研究であった。合併に際し、親子会社であったり、共通の仕入れ先や販売先を持っているなどの何らかの関係を持つことが考えられ、信頼関係が構築されると考えられる。合併により上場廃止となった企業の調査より、利益の共通する組織の牽引、合併される企業の依存関係が影響することが示された。

第2報告は、河崎峰子氏(山野美容芸術短期大学)による「専門職で働く女性のキャリア形成 ―客室乗務員の事例に着目して―」で、司会・コメンテーターは池田玲子氏(羽衣国際大学)であった。本報告では、代表的な女性職として客室乗務員を対象に、キャリアの断絶について着目し、女性の自律的なキャリア形成をするためにはいかなる要因があるのかを明らかにしようとする研究であった。将来のキャリアについてイメージができず不安を抱える人は多い一方で、キャリアチェンジ・転職の際に職業人として譲れない価値観があることが考えられ、退職者を対象としたインタビュー調査・分析より、キャリアチェンジの多様性に加え、キャリア形成における自己研鑽の重要性が示された。

第3報告は、武田和久氏(文京学院大学)による「特例子会社の収益事業化の取り組みとビジネスモデル」で、司会・コメンテーターは櫻澤仁氏(文京学院大学)であった。本報告では、特例子会社の事業モデルについて、障害者雇用の安定と雇用促進に関する事例を中心とした研究であった。特例子会社に関する研究はその性格から福祉的視点が中心であり、経営学視点からの研究は少ない。特例子会社には、従来とは異なるマネジメントモデルが必要と考えられ、親会社の意識改革や障害者の業務の充実・拡大を図ったり、障害者の能力や専門性を高めるための評価や研修制度の採用、収益を生み出せるようなビジネスモデルの構築の必要性が示された。

今回の3氏の研究は、丁寧な調査を中心とした研究であり、質の高い報告であった。合併に際しても組織を中心とした人的要素は重要であり、また、キャリアチェンジや障害者の雇用に関しても、人間中心に考えることが重要となる。経営学はとりわけ人間を扱う学問であることが改めて気づかされた。また、コメンテーターの先生方のコメントも鋭く、さらに研究をより発展させようと考えさせるものであり、その後の質疑も含め、部会に参加した多くの参加者にとって、たいへん有意義なものであった。報告された3氏の今後の研究が楽しみである。

本部会の準備・運営にご尽力いただいた日本マネジメント学会関東部会長の樋口弘夫氏(和光大学)をはじめ、諸先生方に心より感謝を申し上げ、部会参加記といたします。

## ◇◇関西部会報告◇◇

関西部会長 佐々木 利廣（京都産業大学）

令和2年12月5日（土）午後1時30分から日本マネジメント学会の令和2年度第1回関西部会が開催された。コロナ禍での学会開催ということもありオンラインでの部会開催になった。出席者は実務家招待講演者押栗泰代氏を含めて18名であった。

第一報告は、西釜義勝（大阪成蹊大学）「イノベーションの社会受容性に関する考察」という報告であった。西釜氏は、技術（システム）が製品サービスを通じて社会に普及するときに直面する大きな溝をどのように乗り越えていくかを出発点に、新しい技術課題が社会に受け入れられるときの問題点を事前に予測し対応策を考えるためには多様なステークホルダーとのコミュニケーションをもとにしたバックキャストが不可欠であると主張する。こうした社会の多様なステークホルダーとの対話と協働をすすめるときにサイエンスカフェという手法がどれくらい効果的な手法なのか、を検証しようとする意欲的報告であった。サイエンスカフェというのは、「リラックスした中で、科学技術の面白さや疑問、喜びや不安を素直に語り合える場」といわれ、1997年頃にイギリスやフランスで誕生したと言われている。日本でも2005年がサイエンスカフェ元年といわれ、多様なスタイルでの試みがなされている。報告では、新技術に関わるサイエンスカフェの試みのいくつかを紹介しながら、サイエンスカフェの参加者の多様性をどのように確保していくかが大きなポイントになるという問題提起をされた。報告後の質疑応答では、ハッカソンやアイデアソン、サイエンスコミュニケーションがあるなかでなぜサイエンスカフェなのかという質問、サイエンスカフェの参加者をどのように募集しているのか、サイエンスカフェ先進国のイギリスやフランスと日本ではどのような違いがあるのか、など多くの質問が出された。技術と社会の関係をテーマにした部会報告は必ずしも多くはなく、その意味でも貴重な問題提起であった。

第二報告は、西之坊穂（摂南大学）「看護師のフォロワーシップについての質的分析～中規模以上の病院に着目して～」という報告であった。看護師スタッフのフォロワーシップに注目し、フォロワーシップの構成要素を探索的に明らかにすることを通して看護師のフォロワーシップ生起メカニズムを明らかにするというのが研究目的である。

最初にいくつかの先行研究のレビューからフォロワーシップを「組織のゴールをリーダーと共有し、フォロワーがそのゴールに向かって行動することで直接的または間接的にリーダーや組織に対して発揮される影響力」（西之坊・古田，2013）と定義している。調査対象は中規模以上の病院に勤務する看護師である。看護師は、専門性を活かした自主的・自律的行動が求められている専門職でありながら、看護部長と医師の二方向にフォロワーシップを発揮しなければならない特殊な職種であり、フォロワーシップ研究を発展させることが可能な職種であると主張する。調査では、インタビュー対象者である看護師、看護師長、医師に半構造化面接を実施している。調査結果は、看護師は看護師長や医師に対して、積極的行動、改善要求行動、配慮的行動をとっていたが、看護師長と医師に区分してフォロワーシップを使い分けているのではないかという発見事実を提起している。さらにキーパーソンの存在が他の看護スタッフのフォロワーシップを抑制している可能性についても言及している。今回の西之坊氏の報告は、精力的にフォロワーシップ研究を継続するなかで看護師という調査対象をもとにした報告であった。報告後の質疑では多くの質問やコメントが出された。今回の報告に関して質的分析が目的であれば先行研究のレビューに拘ることなく大胆な仮説提示が

あってもいいのではないかという研究方法の面からもコメント、中規模以上の病院を対象にしていると一言いながら、実際に調査した病院は中規模病院とはいえない規模ではないか、そもそも最善のフォローシップの形態を探すよりもフォローシップのコンティンジェンシー的視点が必要ではないか、フォロワーがリーダーをどのように認識するかという視点も重要ではないか、医師と看護師長という二方向へのフォローシップを考えるとマトリックス組織の研究が参考にならないか、など多くの質問コメントが出された。フォローシップ研究はまだ諸についたばかりの研究分野でもあり、発展可能性を秘めた領域であることを実感した報告であった。

第三報告は、恒例の実務家招待講演であり、11回目の今回は押栗泰代（ナーシングクリエイト(株)代表取締役・認定NPO法人マイママ・セラピー代表)「こんにちは開業保健師です～保健師の新しい働き方をめざして～」というタイトルで講演いただいた。押栗氏は、看護師を目指し保健師資格も取得し、病院勤務や行政職員を経て2000年に開業保健師として独立している。そして同年4月にお母さんと赤ちゃんのための保健室マイママ・セラピーを立ち上げている。2011年にはナーシングクリエイト(株)を設立し、NPOとしての働き方と企業としての働き方の二足の草鞋を履きながら活動している。2013年10月には、陣痛や破水時にも安心してタクシーで医療機関へいくことができる仕組み「ゆりかごタクシー」を関西で初めて運行開始し、新しいビジネスモデルとして全国に定着普及させようとしている。

講演では、NPO法人マイママ・セラピーとナーシングクリエイト(株)という2つの事業所のミッションや具体的活動内容を紹介しながら、思春期、成熟期、更年期、老年期というライフステージに合わせて媒体となる事業を創発してきた過程を話していただいた。そして保健師がもつ高度で広範囲の専門性を活かすためには、行政や医療介護保健所などへの就業という選択肢以外にも、開業保健師という道があることを強調された。押栗氏自身、守りたい人が存在していて自分が欲しい支援が地域になかったことから、自らが支援の仕組みを創ろうという熱意から地域の人と一緒に成長する拠点としてマイママハウスを設立している。講演後半では、陣痛・破水時の安心輸送システム「ゆりかごタクシー」が地域の様々なステイクホルダーが協働することで短期間に実用化された経過や大津産前産後ケアステーションとして保健師や助産師の開業支援を進めている現状を報告いただいた。

保健師の世界は半ば未知の世界でもあり、専門職業でありながら具体的な働き方の実像が見えてこないことが多い。そうした中で、常に地域の人と伴走しながら必要な支援の仕組みを考えながらビジネスモデルとして大胆に実用化し続けてきた過程を聞きながら、草の根的社会起業家の一端を垣間見た講演でもあった。講演後の質疑でも、開業保健師の数はどれくらいか、保健師の志望動機の第一が安定性である現状を考えると開業という選択肢を学生の

段階から教える必要があるのではないかと、老年期のエンゼルケアも事業対象になり得るのではないかと、など多くの質問が出された。

初めてのオンライン部会報告ではあったが、関西部会以外からの参加者も多く報告会は無事終了した。令和3年度第1回関西部会は、令和3年6月下旬から7月上旬に開催予定である。研究報告の希望者を随時募集していますので、早めに幹事までご相談ください。



## ◇◇経営理念研究部会報告◇◇

小野瀬 拓 (駒澤大学)

2020年12月19日14:30より経営理念研究部会が開催された。前回に引き続き、今回もオンライン上での会合となった。国内研究が豊富な経営理念研究であるが、外国の場合はどうなっているのだろうか。今回は成城大学の中村圭先生に「中国企業の経営理念」のご報告をお願いした。周知のとおり、中村先生は、勁草書房より出版された『なぜ中国企業は人材の流出をプラスに変えられるのか』で山城賞を受賞された。経営理念は専門外ということであったが、快くお受けくださり感謝にたえない。

中国では、日本とは働き方も生き方も異なり、人材の流動性が高い。日本も雇用流動化社会に変わっていくが、この際に、大事なマネジメントとは何だろうか。このテーマをめぐって本書をベースに、ミクロ、メゾ、マクロのレベルを社会学・人材マネジメント的に説明された。

筆者が特に関心を寄せたのは、中国では全く異なった理論でビジネスがなされている点であり、アメリカ標準では理解できない経営理論があることであった。中国企業を読み解くうえでかかせない「関係(グアンシ)」や「包」といった概念は、我々がよく使用する「ネットワーク」や「ステークホルダー」などの概念では十分に説明できない。

前提となる理論が異なるわけだから、人材を組織に引き留め、存続させるものとして理解されるものとしての「経営理念」は、人材流動が当然の中国では不必要なのだろうか。村山元理部会長やフロアをまじえてのディスカッションでは、そうとはいきれない事情が明らかになった。中村先生は、経営者が従業員に「〇年後あなたは◇になっている」という短期的なビジョンが提示できないと、いかに人材流動が当然の中国企業であっても想定より短い期間でやめられてしまう、という状況を自身の調査をもとに説明された。その他にも、さらに中国の事情との関連で「人の理念と考えるのか、組織の理念と考えるのか」、「会社の方向性がぶれないための理念だが、その前に政治や社会が変わってしまう点をどう考えるのか」、「市場が拡大するわけだから、対外的にうちだす理念という点ではどうなのか」、などといったように多方面から議論がなされた。これら経営理念をめぐる議論は、中村先生にとっては専門外だったはずだが、大変興味深いものであった。それは、中国において長期にわたり実務に携わったご経験がこの議論を豊かなものにしたためであろう。

中でも印象的な話はトップのリーダーには人格的に優れて、深い教養があるという点であった。従業員に転職という選択肢があるため、リーダーも選択される存在となり、常に自己研鑽が必須となるためだ。人徳にすぐれた経営者としての存在が感じられた。

その後の自由討議でも活発な意見が交わされ、盛況のうちに終幕した。

なお、今回は総務委員長の董先生にビデオ会議の設定のご協力を賜り、貴重なコメントもいただいた。お礼申し上げたい。

## 訃 報

わが国は世界一の超高齢化社会ですが、当学会には90歳以上の超高齢会員の方は3名しか在籍しておりませんでした(今年度)、昨年、最高齢の天谷正先生とその次の高田宏成先生がご逝去されました。お二人の先生はご高齢になるまで大変長きにわたって当学会の活動に参画し多大な貢献をしていただいたことは、大変ありがたく当学会の誇りであります。ここに謹んでご冥福をお祈りいたします。

天谷先生は、令和2年6月9日に95歳で逝去されました。東京帝国大学文学部および中央大学商学部をご卒業され、沖電気工業に入社後は人事部門や人材開発部門に所属されました。在職中および退職後は中央大学、立教大学、電機通信大学、青森大学、日本文理大学等においてご専門の人材育成・教育や労務管理関係の講義を行われるとともに、青森大学の第4代学長も務められました。先生は、日本経営教育学会の創立時からの会員ですが、大変前向きで研究熱心な方で、ご高齢になっても全国大会や関東部会によく参加をされ勉強をされておりました。(事務局)

高田先生は、令和2年11月11日に94歳で逝去されました。年2回の関西部会例会には必ず出席され、懇親会の締め挨拶でも日々挑戦していることを楽しそうに話される姿が印象的でした。企業経営者、戦略コンサルタント、の傍ら阪南大学大学院や京都大学大学院でも勉学を続けられ、米寿の年には電子書籍『あなたになってほしい好期幸齢者、これからは本番のワクワク人生戦略』を発刊するなど最後までチャレンジ精神旺盛な会員でした。(京都産業大学 佐々木利廣)

**会員の新刊著書を紹介します**

- (1) 小具龍史・佐藤良久著『相続問題を解決する事業開発の理論と実践』  
株式会社学文社 2,500円＋税
- (2) 菅野雅子著『介護人材マネジメントの理論と実践』  
一般財団法人 法政大学出版局 3,600円＋税
- (3) 西田安慶編著『地域産業のイノベーションと流通戦略』  
千倉書房 2,500円＋税

※会員の皆様の新刊著書を紹介しますので、事務局へ献本（1冊）をお願い致します。

**メールマガジン・学会ウェブサイトをご利用ください**

大会、部会の開催や募集、その他ニュースなどタイムリーにお届けするにはメールマガジンが最適です。この機会にぜひメールアドレスの登録をお願いします。

また学会ウェブサイト (<http://nippon-management.jp/>) では、学会の最新の情報をアップしております。ブックマークへのご登録をお願いします。

**編集後記**

今回の会報におきましては、スケジュールが厳しい中での作成となりました。ご協力賜りました先生方におかれましては、大変な負担をおかけしたにもかかわらず、快くお引き受けいただき、また迅速な対応をいただきました。心より御礼申し上げます。

(会報委員：清水 健太)

発行 **日本マネジメント学会**  
(旧称：日本経営教育学会)

〒162-0814 東京都新宿区新小川町 6-36  
S&Sビルディング3F  
株式会社山城経営研究所内  
TEL 03-6674-1836 FAX 03-5228-1233  
E-mail: name@kae-yamashiro.co.jp  
URL: <http://www.nippon-management.jp/>  
印刷 ㈱ドットケイズ TEL 03-5206-1626  
E-mail: win@good-ks.co.jp