

ビジネス教育に関する企業実態調査 (IX)

吉川 研一・宇都宮 昇平・亀岡 篤・桐木 陽子
水島 祥子・水代 仁・渡辺 和枝

※松山東雲短期大学

Research on the Actual Conditions of Business Enterprises from the Viewpoint of Business Education (IX)

Kenichi YOSHIKAWA, Shohei UTSUNOMIYA, Atsushi KAMEOKA, Yoko KIRIKI
Shoko MIZUSHIMA, Hitoshi MIZUSHIRO and Kazue WATANABE

*Matsuyama Shinonome Junior College
Kuwabara, Matsuyama
(Received Jan. 31, 2018)*

1. 調査の目的

現代ビジネス学科の前身である秘書科は1984年にスタートし、2015年度までの30年間に約3,300人の卒業生を送り出してきた。その間秘書科では、地域社会のニーズに対応した教育内容の充実を図る目的で、1985年以降1985年、1991年、1996年、2002年、2006年、2012年と、定期的に地元企業を対象とした実態調査を実施してきた。女子学生を含む女性の就労状況や、企業が大学教育に求める内容等を調査し、その結果を報告してきた¹⁻⁵⁾。このように定期的に教育内容を点検し改善に努めてきたことが、地域社会の高い評価につながっていると考えられる。

2014年には、前報⁵⁾の結果を踏まえ、①キャリア教育の充実、②多様な進路の明示化、③メディカル関連科目の充実、④地域連携の強化を図るために、秘書科から現代ビジネス学科に名称変更を行うとともに、教育内容の変更を行った。専門科目をビジネス基礎科目とビジネス専門科目で構成し、ビジネス専門科目を更にビジネス関連科目、情報関連科目に加え「医療」「金融」「販売」「サービス」の4分野

の専門科目に分類し、各種検定試験を支援するキャリアアップ講座を設け、学生が各自の目標に向かって系統的に2年間の学習を行えるシステムを設けた。

本報では、現代ビジネス学科の教育内容の充実を図る目的で2017年に実施したビジネス教育に関する企業実態調査の結果について報告を行う。企業の働く女性に対するニーズを把握するとともに、今後のビジネス教育の方向性を検討する資料とする。

2. 調査の概要

1) 調査時期

2017年10月

2) 調査対象

本学に求人票を頂いている松山市内の企業500社、医療関係の事業所100所の合計600事業所を対象とした。

3) 調査項目

- ①女性の新卒者採用及び配置
- ②短期大学卒業生の勤務状況

③現代ビジネス学科（秘書科を含む）卒業生の勤務状況

④現代ビジネス学科の教育について

4) 調査方法

調査票による郵送調査法

5) 回収率

一般企業30.2%，医療関係事業所20.0%，全体28.5%

6) 回収先の内訳

本調査の調査票回収先の業種、常用労働者数、女性常用労働者数の内訳は、図表1、2、3に示す。図表1における医療の内訳は、診療所75.0%，調剤薬局20.0%，一般病院5.0%であった。

図表3 女性常用労働者数別内訳（N＝148）

労働者数	割合（%）
30人未満	72.3
50人未満	11.5
100人未満	8.1
200人未満	1.4
300人未満	2.7
300人以上	4.1

3. 調査の結果及び考察

3. 1 女性の新卒採用及び配置について

女性の新卒者を採用する際の学歴について調べた結果（複数回答）を図表4に示す。大学卒が最も多く79.6%，次いで短大卒73.1%，高校卒61.7%，専修学校卒41.9%となっている。2006年の調査⁷⁾では、大学卒を1人以上採用した企業の割合は52.6%，短大卒を1人以上採用した企業の割合57.9%であったが、今回は共にそれらの値を上回っている。愛媛労働局は、「愛媛県内の新規求人数と求人企業が提示した賃金の平均額が、2008年度後半からのリーマン・ショックの影響により落ち込んでいたが2010年度以降上昇に転じている」と報告しており⁹⁾、景気の回復状況の影響によるものと考えられる。

産業分野別で見ると、建設業、製造業、卸・小売業、金融・保険業では大学卒が最も高い値を示している。短大卒はほぼどの産業分野において大学卒に準じる値を示しており、産業界における短大卒のニーズが存在していることが認められる。特に医療では大学卒を上回り、最も高い値となっている。現代ビジネス学科において設定した4分野、医療・金融・販売・サービスの妥当性を認めることができる。

採用した女性の職場での配置・活用状況について調べた結果を図表5に示す。全体では「男性と同様」が最も多く42.2%，次いで「主に特定の業務・職種に配置活用」40.6%，「主として専門分野のスタッフとして活用」31.8%，「主に、補助的分野に配置

図表1 業種別内訳（N＝171）

業 種	割合（%）
卸・小売業	28.1
建設業	18.7
サービス業	12.9
医療	12.3
製造業	7.6
金融・保険業	4.7
運輸・通信業	4.1
不動産業	1.2
電気・ガス・水道・熱供給業	0.6
その他	9.9

図表2 常用労働者数別内訳（N＝149）

労働者数	割合（%）
50人未満	53.0
100人未満	18.8
200人未満	11.4
300人未満	5.4
300人以上	11.4

図表4 学歴別採用状況（N＝167）

学歴	割合（％）									
	全体	建設業	製造業	卸・小売業	金融・保険業	不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・水道・熱供給業	サービス業	医療
大学院卒	25.1	22.6	15.4	19.6	37.5	0.0	28.6	0.0	42.9	19.0
大学卒	79.6	77.4	84.6	89.1	87.5	50.0	57.1	0.0	76.2	71.4
短大卒	73.1	74.2	61.5	82.6	37.5	50.0	57.1	0.0	76.2	76.2
高等専門学校卒	39.5	58.1	15.4	30.4	0.0	0.0	42.9	0.0	66.7	47.6
専修学校卒	41.9	45.2	15.4	37.0	0.0	0.0	42.9	0.0	61.9	57.1
高校卒	61.7	74.2	84.6	56.5	37.5	0.0	71.4	100.0	76.2	33.3
	N=31	N=13	N=46	N=8	N=2	N=7	N=1	N=21	N=21	

図表5 採用した女性の配置・活用状況（N＝170）

	割合（％）						
	全体	大学院卒	大学卒	短大卒	高等専門学校卒	専修学校卒	高校卒
配置、活用方針等、男性と全て同様に扱っている	42.2	71.4	51.1	44.3	50.0	52.9	35.9
主として専門分野のスタッフとして活用を図っている	31.8	23.8	28.6	35.2	37.9	32.9	32.0
主に、特定の業務・職種に配置活用している	40.6	26.2	36.8	41.0	37.9	35.7	45.6
主に、補助的の分野に配置活用している	18.2	19.0	17.3	18.9	21.2	17.1	20.4
その他	5.9	7.1	6.0	4.9	3.0	4.3	6.8
	N=42	N=133	N=122	N=66	N=70	N=103	

活用」18.2％の順になっている。これを学歴別に見ると、「主として専門分野のスタッフとして活用」、「主に特定の業務・職種に配置活用」、「主に特定の業務・職種に配置活用」では短大卒＞女子大卒となっており、短大卒が女子大卒に比べ、女性であることが求められる専門分野や職種などに配置・活用される傾向が高いことが認められる。

「主として専門分野のスタッフとして活用」と「主に特定の業務・職種に配置活用」の具体的な内容について見ると、一般企業では経理事務25件、一般事務20件、総務14件、販売事務10件等が挙げられており、一般事務職での女性の活用が多い。また医療系でも医療事務9件、受付4件等の事務と、看護師7件、歯科助手5件、薬剤師2件、調剤業務2件等の専門職での活用が多い。それ以外としては、接客販売7件、フロントスタッフ5件、オペレーター4件、保育士、インテリアコーディネーター等が挙げられている。

採用時に重視する項目について調べた結果を図表6に示す。図表には重視する項目の第1位から第5位までに挙げられた上位5位までを示している。最

も重視する項目としては、「コミュニケーション能力」が最も多く37.5％、次いで「誠実性」19.1％、「協調性」と「責任感」9.9％、「一般常識」4.6％となっている。重視する項目の順位により、挙げられている項目の割合はさまざまであるが、全体としてみると、「コミュニケーション能力」、「誠実性」、「協調性」、「責任感」、「柔軟性」、「信頼性」、「主体性」、「一般常識」が挙げられている。

一般社団法人日本経済団体連合会が行った「2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果」¹⁰⁾では、「選考に当たって特に重視した点（5つ選択）」において「コミュニケーション能力」が最も多く87.0％、次いで「主体性」63.8％、「協調性」49.1％、「チャレンジ精神」46.0％、「誠実性」43.8％、「ストレス耐性」35.5％などの順になっている。「コミュニケーション能力」、「誠実性」、「協調性」、「誠実性」が重視されている結果は、本調査結果と同様であり、愛媛県内の企業が重視する項目は、全国的な傾向とほぼ一致していると見ることができる。上記の調査では、「チャレンジ精神」や「主体性」が上位に挙げられているが、本調査ではそれ

図表6 採用時に重視する項目

重視する項目 1 位

順位	項目	割合 (%)
1	コミュニケーション能力	37.5
2	誠実性	19.1
3	協調性	9.9
3	責任感	9.9
5	一般常識	4.6

重視する項目 2 位

順位	項目	割合 (%)
1	協調性	24.0
2	責任感	18.2
3	コミュニケーション能力	12.3
4	誠実性	11.0
5	信頼性	8.4

重視する項目 3 位

順位	項目	割合 (%)
1	責任感	19.2
2	誠実性	15.9
3	協調性	15.2
4	コミュニケーション能力	13.9
5	柔軟性	6.6

重視する項目 4 位

順位	項目	割合 (%)
1	協調性	16.3
2	責任感	12.2
3	コミュニケーション能力	11.6
4	主体性	8.8
5	誠実性	7.5

重視する項目 5 位

順位	項目	割合 (%)
1	一般常識	17.4
2	柔軟性	13.9
3	コミュニケーション能力	7.6
4	協調性	6.9
4	責任感	6.9
4	主体性	6.9

ほど重視されておらず、逆に「一般常識」が挙げられている。

近年重視されるようになり、本学科の教育内容においても重視しつつある「課題解決能力」は、本調査では2.0%と低い値となっており、現時点では重視されていないことが認められる。しかし上述の調査では19.7%となっており、今後愛媛県においても重視されることが考えられる。

3. 2 短期大学卒業生の勤務状況について

次いで短期大学卒業生の勤務状況に対する評価について調べた。過去5年間の短期大学生の採用の有無について調べた結果を図表7に示す。「ある」34.5%、「ない」65.5%となっており、採用経験のある事業所は3割強であった。図表4において「女性の新卒者の学歴」の回答が「短大卒」73.1%であったことをみると、短期大学卒女子の採用を否定するものではないものの、直近の5年間は実際の採用には至っていないことが認められる。

図表7 過去5年間の短大卒の採用実績 (N=171)

採用の有無	割合 (%)
ある	34.5
ない	65.5

採用した短期大学卒業生の勤務状況に対する評価の結果を図表8に示す。「とても満足している」32.2%と約3割の事業所から高い評価を得ている。また、「やや満足している」33.9%を合わせると満足しているが66.1%となり、7割近い事業所が短期大学卒業生の勤務評価に対して高い満足傾向にあることが認められる。採用状況は低い、採用した短期大学卒業生に対しては、概ね満足傾向を示している。

満足できる内容について21項目を挙げて複数回答で尋ねた結果、採用実績のある59件の事業所のうち、39の事業所から回答を得た。その結果を図表9(15%以上のものを示す)に示す。「協調性」が最も多く

図表8 短期大学卒業生の勤務状況の評価（N＝59）

評価	割合（％）
とても満足している	32.2
やや満足している	33.9
どちらでもない	25.4
やや不満である	5.1
とても不満である	3.4

82.1％であり、次いで「コミュニケーション能力」69.2％、「責任感」61.5％、「誠実性」59.0％の順となっている。これら4つの項目が過半数を超える事業所で評価されている。一人ひとりの業務にも責任感をもって誠実にのぞみ、コミュニケーション能力を活かし、周囲と協調性を発揮しながら取り組んでいることが認められる。これら評価の高い項目は、上述の「2016年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」¹⁰⁾における「選考にあたって特に重視した点」の調査結果とほぼ合致しており、企業の求める人材として、短大卒採用者が十分に評価にできると考えることができる。

図表9 満足できる内容

内容	割合（％）
協調性	82.1
コミュニケーション能力	69.2
責任感	61.5
誠実性	59.0
信頼性	38.5
一般常識	25.6
柔軟性	23.1
課題解決能力	15.4

一方、短期大学卒業生に対して満足できない内容について調べた結果を図表10に示す。回答があったのは5事業所である。具体的には、「責任感」が最多で80.0％、「課題解決能力」、「信頼性」、「一般常識」が同率で60.0％となっている。

図表9では、満足できる内容として「責任感」は61.5％と高く評価されていたが、満足できない内容

としても高い値となっている。「責任感」は採用時に重視される項目でもあり、割合としては少ないが短期大学卒業生を採用して不満足であった事業所が存在していることに留意する必要がある。

図表10 満足できない内容

内容	割合（％）
責任感	80.0
課題解決能力	60.0
信頼性	60.0
一般常識	60.0
ストレス耐性	40.0
教養	40.0
コミュニケーション能力	20.0
学業成績	20.0
主体性	20.0
チャレンジ精神	20.0
潜在的可能性	20.0

3. 3 松山東雲短期大学現代ビジネス学科（秘書科を含む）卒業生の勤務状況について

松山東雲短期大学現代ビジネス学科（秘書科を含む）卒業生（以下、本学科卒業生）の勤務状況に対する評価について調べた。過去5年間の本学科卒業生の採用の有無について調べた結果を図表11に示す。「ある」12.9％、「ない」87.1％となっており、採用経験のある事業所は1割強である。

図表11 過去5年間の現代ビジネス学科(旧秘書科)卒の採用実績（N＝171）

採用の有無	割合（％）
ある	12.9
ない	87.1

採用した本学科卒業生の勤務状況に対する評価の結果を図表12に示す。「とても満足している」が最も多く52.4％と過半数を若干超える事業所から

高い評価を得ている。また、「やや満足している」23.8%を合わせると76.2%と8割近い事業所が本学科卒業生の勤務評価に対して高い満足傾向にあることが認められる。図表8に示した短期大学卒業生の勤務状況に対する評価（「とても満足している」32.2%、「やや満足している」33.9%）と比較しても、本学科卒業生の評価は高く、専門職以外の就職先においても本学科卒業生が一定の認知を得ていることが推測される。その一方で、「とても不満である」も9.5%、「やや不満である」4.8%と不満足傾向にある事業所も14.3%と1割強存在している。この数値は割合としては低いですが、短期大学卒業生全般の評価よりも若干高くなっており留意が必要であろう。

図表12 本学科卒業生の勤務状況の評価（N=21）

評価	割合 (%)
とても満足している	52.4
やや満足している	23.8
どちらでもない	9.5
やや不満である	4.8
とても不満である	9.5

満足できる内容について21項目を挙げて複数回答で尋ねた結果、採用実績のある22件の事業所のうち、16の事業所から回答を得た。その結果を図表13に示す。「コミュニケーション能力」が最も多く87.5%、次いで「責任感」68.8%である。これら2つの項目が過半数を上回る事業所において評価されていることが認められる。一人ひとりが責任感を持って仕事にのぞみ、コミュニケーション能力を発揮して周囲の方々と協調しながら業務にあたっているということが推察される。さらに、「行動力・実行力」と「職業意識・勤労観」が37.5%、「ビジネスマナー」と「ストレス耐性」が31.3%、「柔軟性・環境適応力」25.0%、「積極性・外向性」と「向上心・探究心」が18.8%の順になっている。

図表13 満足できる内容

内容	割合 (%)
コミュニケーション能力	87.5
責任感	68.8
行動力・実行力	37.5
職業意識・勤労観	37.5
ビジネスマナー	31.3
ストレス耐性	31.3
柔軟性・環境適応力	25.0
積極性・外向性	18.8
向上心・探究心	18.8

本学科卒業生に対する満足度については、これまでの調査でも尋ねてきたが、5段階の尺度を使って調査をしたのは今回の調査が初めてである。前回までの調査においては、本学科卒業生に対するイメージを自由回答形式で調べており、概ね好評価であったが、今回は5段階の中でもかなり高評価であることが認められる。2002年の調査結果⁶⁾では、「社会的マナー教育ができています」、「企業から見て良質な学生」、「有能」、「事務能力を持っている」、「礼儀正しく、明るく活発で健康的」、「明るく素直で信頼できる人物が多く、愛媛地区の教養面において中心的な存在」との評価であった。また2007年の調査結果⁷⁾では、「元気で活発、性格的にも明るく清楚で誠実、基本的なマナー、適応能力、接遇能力に優れ、きちんと教育されている」との高い評価を得た。さらに2014年の調査結果⁸⁾では、「接遇力・パソコン操作能力が優れている」、「即戦力」となっているとの評価を受けた。今回の調査では、図表6に示した採用時に重視する項目として挙げられた「コミュニケーション能力」、「責任感」等の項目で高い評価を得ており、採用実績は高くはないが、採用頂いた企業には、満足できる卒業生を輩出していることが認められる。

一方、本学科卒業生に対して満足できない内容について、複数回答で尋ねた結果に回答があったのはわずか3事業所からであった。「責任感」、「積極性・

外向性]、「ビジネスマナー」、「職業観・勤労観」、「柔軟性・環境適応力」が2件、「コミュニケーション能力」、「基礎学力」、「プレゼンテーション能力」、「問題発見・解決能力」が1件というものである。これまでのアンケート調査結果からも、「学習しているものの行動が伴わない」（2002年）、「資質（勤勉さ、真面目さ、素行など）で良い人と悪い人との差が大きい」（2007年）、「できる方とできない方の差が激しい」との指摘があった。件数としては少ないが、このような指摘についても留意する必要がある。

3. 4 松山東雲短期大学現代ビジネス学科の教育について

前回の調査結果⁸⁾をもとに、2014年に秘書科から現代ビジネス学科に名称変更するとともに、教育内容を大幅に変更した。その新しい教育内容について検証する目的で、本学科の教育に対する地域の事業所のニーズについて調べた。

1) 資格

まず本学科在学中に取得しておくべき資格について調べた。一般企業の調査結果を図表14に示す。これまで、ワープロ検定や日商P C検定（文書作成）が最も高い数値であったが、今回の調査では、それに代わって日商簿記検定となっている。日商簿記検定、日商P C検定（文書作成）、日商P C検定（データ活用）については、これまでの調査と同様に、多

くの企業で必要とされる資格であることが認められる。

資格の必要性は、秘書技能検定、日商P C検定（文書作成）、日商P C検定（データ活用）において、産業間の特徴的な傾向はみられない。日商簿記検定は、どの産業においても必要度は高いが、特に卸・小売業、金融・保険業では、50%を超える高い数値となっている。また、TOEICについては、サービス業、建設業、卸・小売業、色彩検定は、サービス業と卸・小売業、リテールマーケティングは、卸・小売業において比較的高い数値を示している。ファイナンシャルプランナーは、これまで金融・保険業を中心として必要性の高い資格であったが、今回の調査では建設業、卸・小売業においても必要としている企業がある。

医療機関における調査結果を図表15に示す。一般企業と比較すると、日商P C検定（文書作成）、日商P C検定（データ活用）ともに必要度はより高く、日商簿記検定については低くなっている。また、調剤報酬請求事務技能認定は、回答頂いた医療機関の中で調剤薬局が占める割合が約20%であるのにも係らず、約40%の医療機関で必要としており、医薬分業の進展度を反映した結果となっている。

資格取得は、学生が自らの成長や学びを確認し、希望する職務への適性などを判断するうえで有効である。卒業まで2年間という短い期間の中で、将来

図表14 卒業時まで取得しておくべき資格（一般企業150社）

資格名	割合（%）
秘書技能検定	22.0
日商簿記検定	47.3
日商PC検定（文書作成）	40.0
日商PC検定（データ活用）	35.3
TOEIC	6.6
ファイナンシャルプランナー	4.7
証券外務員	1.3
色彩検定	3.3
リテールマーケティング	3.3

図表15 卒業時までに取り得しておくべき資格（医療機関21事業所）

資格	割合（％）
メディカルクラーク	57.1
調剤報酬請求事務技能認定	38.1
秘書技能検定	14.3
日商簿記検定	4.8
日商PC検定（文書作成）	47.6
日商PC検定（データ活用）	38.1

の進路に相応しい資格取得が可能となるよう、キャリアデザイン教育の充実が求められる。さらに、キャリアアップ講座でサポートする資格の種類とレベル、受験時期などの定期的な見直しも必要である。

2) 重視すべき教育

本学科において重視すべき教育(育成すべき資質・能力)について上位3位までの調査結果を図表16に示す。最も重視すべき教育として「コミュニケーション能力」、そして「問題発見・解決能力」、「専門的な知識・スキル」、「職業意識・勤労観」などが挙げられており、産業界の偏りは認められない。

図表16 重視すべき教育

順位	教育内容	割合（％）
1位	コミュニケーション能力	30.0
	専門的な知識・スキル	16.9
	職業意識・勤労観	12.5
2位	コミュニケーション能力	15.6
	問題発見・解決能力	15.6
	職業意識・勤労観	13.1
3位	コミュニケーション能力	15.3
	問題発見・解決能力	15.3
	協働力	14.0

本学科では2016年度卒業生より学修成果の達成状況を把握するために、卒業時アンケート調査を実施している。その中で、「コミュニケーション能力」、「問題発見・解決能力」、「専門的な知識・スキル」は向上したかの問いに対し、すべての項目において70%を超える学生が、「そう思う」、「大変そう思う」と

答えている。しかし、これは学生の自己評価であり、企業の求めるレベルまで到達したかどうかの測定には至っていない。学修成果をより客観的に把握するために、ルーブリック評価や検定試験等の積極的な活用が必要であろう。

重視すべき教育として指摘されているのは、社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力、すなわち「人間力」であり、専門的な知識・スキルの教育に偏らないよう、バランスの取れたカリキュラムが必要とされる。これを踏まえ、学生の学修成果のさらなる向上に向け、順次性のある体系的なカリキュラムの構築を目指したPDCAサイクルの効果的な運用が不可欠である。

3) 現代ビジネス学科へのその他の要望

本学科への要望を自由回答形式で調べた結果、27件の回答があった。その結果を図表17に示す。内容について、「人間性の教育」、「一般常識」、「専門教育」、「技能資格等」の4つに分けてみたところ、「人間性の教育」、「一般常識」に関する要望が最も多く「専門教育」や「技能資格等」よりも人間性や一般常識を備えた人材を求める傾向は、以前の調査結果^{5, 6, 8)}と比較しても変わっていないことが認められる。

参考文献

- 1) 森貞俊二、西谷琴美、渡辺和枝；松山東雲短期大学研究論集、13、39（1982）
- 2) 采女節子、森貞俊二、亀岡篤、佐伯三麻子、青野篤子、桐木陽子、小西敏雄、渡辺和枝、藤原

図表17 現代ビジネス学科に対する要望（自由回答形式）

人間性の教育、一般常識	
心を育てる（社会に役立つ、必要とされる人材育成が重要）	
最初に出会った時から始まる一般常識が第一。人としての心が育つことから始めて頂きたい。	
責任感のある人材の育成を望む。	
就職してからの意識や協調性、また欠勤や退職時のマナーも一般常識として教育して欲しい。	
資格は一定の目安にはなるが勤務後学ぶことができるものが多い。働くことの目標だったり協調性を学ぶことの方がよい。	
人間性を育てて欲しい。	
ガラガラした野心家を育てて欲しい。その前提に学問があると思うが、No.1を目指して欲しい。「鶏口牛後」の精神です。	
卒業生が1名在籍している。誠実で課題解決への意欲が高く、当社にとってはなくてはならない存在である。素直で明るく元気な学生を育てて欲しい。	
卒業生が戦力となっている。とてもいい教育をしていると思う。	
卒業生が受付主任として活躍している。	
専門教育	
労働基準法など労働関係諸法令を知らない学生が多い。人事労務管理及びそれに精通した人による労働法の授業を行うと良いのではないか	
小売業を通して、その進化の過程とこれからの「かたち」を考察するなどの講座があればありがたい	
医療系のビジネス学科を充実して欲しい	
歯科助手の資格を取得できるようにしてはどうか	
技能資格等	
戦力となる人材を育成するならば、現場で役立つ比較的高度な資格の取得を目指すのがよいと感じる。IT系であれば基本情報技術者、経理であれば簿記、中小企業診断士や労務士、宅建などの資格であれば企業としても評価しやすい。	
基代美；松山東雲短期大学研究論集，17，107（1986）	代仁、吉川研一、渡辺和枝；松山東雲短期大学研究論集，44，107（2014）
3）采女節子、森貞俊二、佐伯三麻子、青野篤子、桐木陽子、渡辺和枝；松山東雲短期大学研究論集，18，65（1987）	9）愛媛労働局「えひめの労働市場レポート」職業別の求人平均賃金の動向と求人・求職のバランス（2013）
4）采女節子、森貞俊二、佐伯三麻子、青野篤子、桐木陽子、渡辺和枝、藤原基代美、亀岡篤、小西敏雄；秘書学論集，5，39（1987）	10）一般社団法人日本経済団体連合会『2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果』（2016）
5）森貞俊二、桐木陽子、渡辺和枝、水代仁；松山東雲短期大学研究論集，28，65（1997）	
6）桐木陽子、亀岡篤、阿部桂子、飯尾滋明、宇都宮昇平、渡辺和枝、水代仁；松山東雲短期大学研究論集，33，95（2002）	
7）森貞俊二、渡辺和枝；松山東雲短期大学研究論集，38，113（2007）	
8）飯尾滋明、宇都宮昇平、亀岡篤、桐木陽子、水	