

〔資料〕

ケース・メソッド教育 その9

——個人学習からグループ討議，そしてクラス討議へ——

高 木 直 人

名古屋学院大学商学部

要 旨

筆者が担当するゼミでは，ケース・メソッドを導入している。ゼミでは，基本的に「個人学習」から「グループ討議」そして「クラス討議」の3つの学習プロセスに，学生自ら主体的に参加している。そのプロセスの中で，学生自身が社会人として必要な問題発見能力と問題解決能力の向上を行っている。本稿では，学生が実際に「個人学習」「グループ討議」「クラス討議」を行い，どのような自由な考えや意見が出されながら独自の解決策を導き出しているのかを紹介し，筆者なりの考えをまとめた。

キーワード：個人学習，グループ討議，クラス討議

The case method of instruction (IX)

——From individual learning to group discussion, and then to class discussion——

Naohito TAKAGI

Faculty of Commerce
Nagoya Gakuin University

発行日 2018年1月31日

1. 緒言

ケース・メソッド¹⁾とは、ケースを教材とし、問題点を個人が探し、個人が持ちよった考えをグループで討議し、さらにはクラスで討議することによって、さまざまな角度から見た問題点を導き出す教育手法である。ゼミで活用する意味は、問題発見能力や問題解決能力を高めることは、次世代リーダー育成（将来の管理やとして必要な能力）に有効な教育手法の1つと考えられるから導入している。そもそも大学（商学部）とは、専門経営者を育てる教育機関の役割も果たしていると考ええる。

また、ケース・メソッドによる討議形式の授業²⁾の重要性は、①教育は受け身であってはいけない（自ら問い学ぶもの）、②自ら積極的な意志を持って参加する（自らの個性を見だし、決して他人まかせではない）、③調べることからすべてが始まる（よりたくさんの発見をし、新しい喜びを見つける）である。

すなわち、ゼミで活用しているケース・メソッドでは、学生が現実の企業経営の実態をもとにして作成されたケースを講読し、個人的に問題点などを整理する作業から始まる。さらに学生は、「個人学習」から「グループ討議」そして「クラス討議」の3つの学習プロセスに主体的に参加し、繰り返される討議の中で触発されながら自らの考え方に修正を加え、自らの判断と意思決定を再構築するのである。

本稿では、ゼミの授業で使用したケース「浅野二郎」を取り上げ、学生がケースを分析し、いかに活発な討議を実施しながら、問題発見能力や問題解決能力を高めるための訓練を行ってきたかを紹介し筆者なりの考え方をまとめている。特に筆者は、「グループ討議」は3つのプロセスの中で重要であると考えている。

2. 「個人学習」「グループ討議」「クラス討議」を行うための準備

ゼミでは、ケース・メソッドを活用するために、2年生の2月中旬頃に2泊3日程度のゼミ合宿か、3日間程度の研究会を実施している。そこでは主に、経営学説と人材育成に関する文献を読ませ、各自が重要と考えることをまとめさせている。

すなわちゼミでは、ケース・メソッドを実施するために必要と考える最低限度の学習を事前に行っている。なぜなら、経営学に関する知識なしに討議を実施した場合、単なる井戸端会議になってしまうからである。

また、ケース・メソッドの進め方についても、坂井正廣氏が文眞堂から出版している『人間・組織・管理—理論とケース—』に収録されている、「本書の目的と使用法」³⁾を読ませ、さらには各自で重要と考える部分をまとめさせることによって、ケース・メソッドとは、どのような教育手法なのかを漠然ではあるが知ることになる。

そのような事前準備学習を行うことによって、学生は2年間というゼミ活動で、学生生活の締めくくりとして、ケース・メソッドに関する自分なりの考えを身に付け、各自でケースライティ

ングを行い、そのケースを各自が分析し卒業することとなる。

3. ゼミで利用したケース

ここで取り上げるケースの討議は、3年生の5月下旬頃に行ったものである。ゼミが始まって2か月である。また、ゼミで利用したケースで、最も学生が悩んだケースがある。それは、『人間・組織・管理—理論とケース—』に収録されている、浅野二郎⁴⁾という人物を取り上げているケースである。そのケースの内容は以下である。

ケース：浅野二郎

東京の著名な私立大学で経営学—特にマーケティングを専攻した浅野二郎は、卒業と同時に建築用のアルミ製品を製造している会社に入社し、数か月の訓練ののち販売部に配属された。販売部への配属が決定されたとき、販売部長は、顧客と接触する機会が多いこと、接待などの機会も多いこと、したがってある程度の飲酒が社交上どうしても必要になることを浅野に対して十分に注意した。

次の3年間にわたって、浅野二郎は優秀な販売員となり、月間最高の売り上げ販売員として5回表彰された。しかしながら、彼は、1週間に少なくとも2回から3回、顧客を接待する必要から、体調の変化を自覚しはじめた。

浅野が自覚するようになった体調の変化というのは、最近、顧客の接待をする時でなくても、酒を飲みすぎる傾向があり、アルコール中毒になったのではないかということであった。飲酒の量が次第に増加していき、1日にウィスキーのボトルを一本あけても、物足りないように感じるようになり、顧客の接待がなくとも酩酊状態でなければ仕事を長時間にわたって続けることができない自分に気づきはじめていたのであった。

浅野は、販売部長とも相談し、彼のすすめにしたがって病院に入ってそのような状態から抜け出すことを決意した。会社は、入院に必要とする経費を支払うから、十分に治癒してから復職するように力づけてくれた。1か月半の入院生活を送ったのち、浅野は退院し、2か月後に職場に復帰した。

浅野は、販売部にもどってから2週間後に、ナイト・クラブで警察官に逮捕され、暴行および公務執行妨害で書類送検となった。浅野の暴行の相手は顧客の一人であり、販売上の問題を話し合うために、浅野が「一杯飲みながら話しましょう」と誘ったことが他の人々の証言によって明らかとなった。

会社は、相手側に示談を申し込み、その成立のうえで、免職というかたちで浅野を解雇処分にした。

その2週間ほど後に、浅野の代理人として太田三郎という弁護士から社長あてに、浅野二郎が会社に対して不当解雇の申し立ておよび地位保全の仮処分などを内容とする法的措置

を要求するという内容証明の手紙が送られてきた。その理由は、浅野のアルコール中毒は、会社の仕事を忠実にやった結果であるから、その責任は会社にあるということであった。そして、飲酒は彼の業務上どうしても必要であるということは販売部長も認めており、アルコール中毒は一種の「職業病」であるということが浅野の主張であるとされていた。社長は、販売部長と人事部長をよび、この問題についての委員会を作り、検討するように命じた。

=====

【設問】

- ① このケースの問題点を検討してください。
- ② 「販売部長は……十分に注意した。」と書かれていますが、あなたが販売部長であるとすればどのような内容を注意しますか。
- ③ あなたが人事部長の立場にあったとしたらこの問題をどのように理解しますか。それはなぜですか。
- ④ あなたが販売部長であれば、浅野次郎の要求に対して、どのような処置をしますか。それはなぜですか。
- ⑤ このケースからマネジメントの問題として何を学ぶことができますか。討議してみましょう。

このケースは、2頁で収まっており、決して文書は長くない。しかし、文書が長くないからこそ、学生にとっては、ケースをじっくりと読み込まなければならない。

では、このケースで学生がどのように、「個人学習」から「グループ討議」そして「クラス討議」の3つの学習プロセスに主体的に参加し、どのような考えや意見を出し、「クラス討議」で結論を出したのかを見してみる。

4. 個人学習

「個人学習」とは、各自がケースの当事者である経営者・管理者の立場に立ってケースを分析・検討し、考えをまとめるプロセスである。すなわち、従業員を管理する立場として、ケースを読み事前学習を行ってくる。

「個人学習」には、個人差があるとは思われるが、2時間から3時間は準備時間を使っていると思われる。本来であれば、大学の1回の講義では90分の予習と90分の復習が必要と言われている。このことを考えた場合、ケースを読み事前学習を行ってくることは、最も効率よく学習することとなっている。また、「個人学習」では、ケースに出てくる新しい言葉（専門用語）などが書かれている。その知らない言葉に関しては、自然と調べることを行っていることが討議では伺える。

また、この「個人学習」のすすめ具合が重要であり、この部分を十分にやっていない場合は、次の「グループ討議」へは参加できない。参加できないというよりも、参加することに意味がない。

ケース・メソッドを進めるにあたり、この「個人学習」ができないとすべてのプロセスには参加できない。これは、組織で仕事を行う上で最も重要なことである。まずは、「個人学習」の重要性を、ゼミ生には、組織で仕事を行う上で何が大切であるかを知ってもらっている。

そして、ケースを事前に読み、討議のための準備資料を作成するためには、そのケースから個人が問題であると考えた部分を具体的に発見しなければならない。しかし、ケースから問題点を発見したとしても、その問題点は個人として問題と考えた部分であり、「個人学習」の時点では、共通した問題点ではない。

この個人学習こそが、社会人になった時に指示命令型の社員ではなく、能動的な社員になれる1つの訓練であるとも言える。「個人学習」は地味な下調べであるが、今後行われる「グループ討議」には欠かせない作業である。当然のことであるが、「個人学習」で問題点や意見がたくさん準備されているほど、「グループ討議」は活発に行われる。また、「個人学習」を行わないで、「グループ討議」に参加することがいかに無意味であり、他のメンバーに迷惑をかけることを知る。

4-1. 個人学習で取り上げている問題点など

では学生は、「個人学習」の段階でどのような疑問や考えを持ったのかを少し紹介するが、基本的には学生がまとめた内容をそのまま掲載している。

A 学生：「浅野を会社にもどすかどうか問題」「会社の責任と認めるのか問題」「接待の仕方の見直し問題」「個人のやりやすいように接待を任せなのか、会社でやり方を決めるのかの問題」「十分な治癒はどのことをいうのか問題」「復帰の条件をどうするのか問題」として取り上げている。

B 学生：「3年間で、月間最高売り上を5回表彰されているが、それは接待の回数が多く、お酒ありきの営業に頼っていたこと」「接客の方法にお酒の席を作ることが多かったこの販売課にも問題があること」「長時間仕事をする時に酩酊状態でなければ続けることができなかったこと」「販売課では接待が必要になってくることがあると部長は十分に注意していたにもかかわらず、売り上げをとるために接待を多くしてしまった結果、アルコール中毒になってしまった」「1か月半の入院生活を経て復帰したが、一番恐れていたお酒の席で取引相手を暴行してしまい逮捕されてしまったこと」「復帰から2週間で問題を起こしてしまったこと」「アルコール中毒が治りきっていないのに、また販売課に復帰して接待を自ら進んでしてしまったこと」を取り上げている。

C 学生：「接客のしすぎでアルコール中毒になったこと」「部長がもっと接客の時の飲酒について注意するべきだった」「退院しても販売部で仕事をさせたこと」「アルコール中毒になったことを踏まえて今後接客するときに飲酒はしないと気をつけるべきだった」

「事件を起こしたこと」「飲酒をする機会が多いため販売部長は定期的に部下の体調は万全か、接客が多すぎではないかと確認する機会を作るべきだった」「浅野は仕事を忠実に行った結果と言っているが忠実に行ったならば部長からあらかじめ接待に対して注意されているので、浅野の注意不足だった」を取り上げている。

学生が「個人学習」で取り上げている問題点には、「アルコール中毒」や「接待の仕方の見直し」といった共通点が多いように見えるが、必ずしもすべての考え方や問題点は共通していない。例えば、「浅野を会社にもどすかどうか問題」「会社の責任と認めるのか問題」「接待の仕方の見直し問題」「十分な治癒はどのことを言うのか問題」「復帰の条件をどうするのか問題」「退院しても販売部で仕事をさせたこと」など共通していない部分もある。このように、「浅野のアルコール中毒の問題」と、「会社が浅野をアルコール中毒にした責任問題」「管理者の判断問題」とする意見があるように思われる。

すなわち、各自はそれぞれ異なった問題意識を持ちながらグループ討議に進むのである。いろいろな考えや意見があつてこそ、「グループ討議」で自由な討論が行え、自分には思いつかなかった問題点や考え方を肌で知ることができる。

5. グループ討議

「グループ討議」とは、数人ごとのグループで「個人学習」の成果を発表し、他の人の考え方も参考にし、自身の意思決定案を再検討するプロセスである。ただし、筆者のゼミでは、若干であるが本来のケース・メソッドの教育手法と異なる部分が存在する。「グループ討議」を、「個人学習」で準備した資料の確認の場としていないことである。ここで実施している「グループ討議」は、5人から6人が「個人学習」で準備してきた資料を発表し、「グループ討議」の結果をまとめる作業も行っている。その作業が終了して、「クラス討議」のプロセスに進んでいる。

なお、「個人学習」と「グループ討議」に関しては、学生に任せている。どの時間帯で行おうともグループのメンバーが決めることとなっており、教員はタッチしていない。学生は必ず、「グループ討議」での意見をまとめた資料を作成し、「クラス討議」に参加することになる。

また、「グループ討議」の結果、作成されたまとめに関しては、いかにして「クラス討議」で、他の学生に理解してもらうかを考え報告資料を作成するのである。すなわち、自分たちの考えを他者に理解してもらうためには、自分たちの意見が十分に理解できていないと内容ある討議を行うことができない。この他者に理解してもらうことの作業こそが、組織で仕事を行う上で最も重要な課題である。その課題とされる力を、ケース・メソッドで体験することができ、何度も、ケース研究を行うことによって、その能力を身に付けることにもなる。

では、学生は「グループ討議」の段階で、設問に対してどのようにまとめたのかを紹介する。ただし、設問①は取り上げずに、設問②から⑤を取り上げている。設問に関して、3つのグループでまとめている文書についても、基本的には学生がまとめた内容をそのまま掲載している。

5-1. 設問に対するグループのまとめ

設問②「販売部長は……十分に注意した。」と書かれていますが、あなたが販売部長であるとするならばどのような内容を注意しますか。

Aグループ：接待する時に飲酒する機会が増えることを説明し、アルコール中毒になる条件や対策を説明する。もし、可能であれば飲酒する以外の接待方法を選択して飲酒の機会を減らすようにする。

Bグループ：ある程度の飲酒が必要であるのではなく、接待をする上でやむを得ない場合、飲酒の量や頻度を十分に注意する。今回の注意の方法では、接待は酒を飲んでするものと捉え、浅野は酩酊状態になるまで仕事を続けている。

Cグループ：接待には、ある程度の飲酒が必要だから気を付けろと注意するのではなく、接待での飲酒については注意しながら飲み、頻繁に接待がある場合は、なるべく飲酒を控え、飲酒が必要な場合は、しっかりと自己管理をする。また、接待が苦しい場合は、先輩や上司に相談する。飲酒の接待はなるべく控えて、別の方法で接待ができるように、相手の趣味などを把握しておくように伝え、それに合わせて接待をするように注意する。接待には先輩と一緒にいき、飲みすぎないように、無理のない接待の方法を学ばせる。接待が苦しくなったらすぐに相談できるような環境を作っておく。

設問③あなたが人事部長の立場にあったとしたらこの問題をどのように理解しますか。それはなぜですか。

Aグループ：今回の問題は接待で飲酒する機会が多すぎたため、浅野がアルコール中毒になってしまった。あらかじめ販売部のルールとして接待上の飲酒の回数を決めておけば、浅野がアルコール中毒にならずにすんだかも知れない。退院してからも浅野が接待で飲酒をする機会の多い販売部に配属させ続けたことが原因で傷害事件が起きてしまった。アルコール中毒になってしまった浅野から飲酒する機会を遠ざけるように配慮すれば今回の事件は回避できたと考える。

Bグループ：この問題は、浅野にも会社側どちらにも責任があると考えられる。浅野の解雇処分は厳しすぎ、浅野を解雇するのではなく、部署を変えるなど、同じような問題が起きないように処理する。また、販売部はもちろんのこと、会社全体にこの問題があったことを従業員に伝え、二度と起きないように注意を促す。

Cグループ：浅野としっかり話し合い、浅野の意見を受け入れる。人事部長も、浅野の配属先が、接待の多い部署になるのなら、このようなことが起きないように、普段の勤務から声をかけるなど、浅野を気遣うべきだった。また、浅野が復職した際に、また接待の多い同じ部署に戻すのではなく、接待の少ない、別の部署に、しばらく移動させるべきだった。そうすることによって、このような問題は防げたはずである。会社側にも、部下を管理しきれていない部分があるため、浅野の意見は全否定するのではなく、ある程度意見を受け入れ、話し合うべきである。

設問④あなたが販売部長であれば、浅野二郎の要求に対して、どのような処置をしますか。それはなぜですか。

Aグループ：浅野の条件を断る。浅野がアルコール中毒になってしまったのは会社側に責任があるので入院費を払い対応した。今回の事件は浅野が人を殴ったから起きてしまった。アルコール中毒が原因で殴ってしまったと判断できないから断る。

Bグループ：浅野は部長から接待の機会が多く、ある程度の飲酒が必要となることを十分に注意されていた。それにも関わらず、顧客の接待がなくとも酩酊状態でなければ仕事を続けることができないほど、酒に頼っている。こんな状態になる前に浅野自身、酒を飲むことをストップすることができたはずである。そのため、浅野にも責任があるので、要求はのまない。

Cグループ：浅野の意見を受け入れる。販売部長の、接待にはある程度の飲酒が必要という考え方にも、問題があったと考えられる。飲酒以外にも、相手の趣味に合わせた接待や、他にも方法があるはず。部長の「接待＝飲酒」という考え方では、また同じような問題を繰り返してしまう可能性も少なくはない。また、浅野の成績が上がっていった時に、接待の仕方に無理がないか、気遣うべきだった。浅野は、「会社の仕事を忠実に行った結果」という意見も分かるので、部下の管理ができていない販売部長にも問題がある。浅野の意見は全否定するのではなく、受け入れ、話し合うべきである。

設問⑤このケースからマネジメントの問題として何を学ぶことができますか。討議してみましょう。

Aグループ：浅野は優秀な販売員であるがアルコール中毒になってしまった。会社は浅野が利益を多く生み出してくれる存在なので入院費を払い、さらに利益を出してもらうために販売部で仕事をさせた。このリスクは大きいがリターンも大きい状況ではリスクを分析し、リスクをできるだけ減らすことが必要と考える。

Bグループ：会社側は飲酒を伴う接待（仕事）を変えるべきである。確かに完全に飲酒禁止の接待は社交上どうしても難しいかもしれないが、今回のケースのよう警察沙汰の問題を起こしていたら、他の取引など会社全体の信頼も失うことになり、会社には悪影響である。まずは、飲酒で接待をすると方針を変えるべきだ。

Cグループ：販売部長の、接待にはある程度の飲酒が必要という考え方に問題がある。接待をする際に、お酒を飲む以外にも方法はあるはず。週に2～3回も接待で飲酒をしていたら、体を壊してしまうのは当然である。飲酒以外にも、相手の趣味に合わせた接待など考えるべきだ。いつまでも部長の考え方では、また同じ問題を繰り返してしまう。浅野も体調に異変を感じ始めた時に、すぐに先輩や上司に相談するべきだった。先輩や上司も、浅野の成績が上がっているときに、接待の仕方に無理はないか、気遣ってあげるべきだった。お互いにコミュニケーションが、取れていなかったと考えられる。浅野が退院して復職した際に、また体調を崩してしまう可能性もあるので、接待の少ない部署に、移動させてあげるべきだった。

AグループからCグループは、「個人学習」で準備してきた資料を発表し、グループであらかじめ準備された設問について話し合った結果をまとめ「クラス討議」へと進んでいる。

6. クラス討議

「クラス討議」とは、全員が集まったクラスにおいて、講師の指導でさらに討議を重ね、多数の人々の意見を通して各自の判断を形成するプロセスである。

一般的に行われている「クラス討議」の方法と、筆者のゼミで行っている「クラス討議」の方法とは異なる部分がある。筆者のゼミで行っている「クラス討議」では、それぞれの「グループ討議」の結果を全員の前で報告することから始まる。学生には、グループでまとめた報告を聞いた後に、活発な意見交換が行えるようにしている。

いきなり、「クラス討議」を実施することも可能ではあるが、グループがまとめた意見を報告することから始めることによって、「クラス討議」では意見が出しやすく、クラスの意見をまとめやすいとの考えから実施している。グループによる意見交換会が行われた後に、「クラス討議」を実施し、そこでもいろいろな考えや意見が出されるが、必ず討議の結果をまとめて、ケースに関する分析を終了することとしている。

ただし、そこでまとめられた結果が決して正解なのではない。ケースを分析することに意味があり、正解がなんであるかを求めることには意味がない。

今回の「クラス討議」では、このケースの一番大きな問題点は、浅野のアルコール中毒であるとした。以下が、学生がまとめた結果である。

6-1. クラス討議のまとめ

「クラス討議」後に、学生がまとめた5つの内容を紹介するが、この文書も基本的には学生がまとめた内容をそのまま掲載している。

まとめ1：会社側は浅野に「顧客との接触の機会が多いこと、接待などの機会も多いこと、したがってある程度の飲酒が社交上どうしても必要となる」ということを十分に注意しているが、会社は業務上の飲酒を認めている。浅野に対して、十分に注意したと言っているが、その注意がどの程度の内容であり、その注意の重要性は理解できていないと思われる。ましてや、接待というものを知らない新入社員にはより詳しく、強く社交上の飲酒に関して注意する必要があった。

まとめ2：浅野は、アルコール中毒の治療を十分行ったはずなのに、退院の2週間後に警察に逮捕されるという事件を起こしている。浅野は、本当にアルコール中毒が治癒できていたのか疑問である。また、その病院は会社にとって信頼できる病院だったのかも疑問である。結果的に病院側の判断は間違っていたということなのではないのか。すなわち、病院がもう少し治療期間を延ばし、会社と連絡を密にしていれば、もしかしたら起こらなかった事件かもしれない。

まとめ3：浅野の法的措置を要求する内容証明の手紙に関しては、会社は受け入れる必要はないと考える。会社は、アルコール中毒の治療費まで出し、十分に治癒する時間も与えた。それにもかかわらず、浅野は事件を起こした。会社側は、浅野を助けるための努力をしている。それ以降のことは、完全に浅野自身の問題であり、会社もこのような社員を置いておくことはできないはずであるから、浅野の要求は受け入れなくてよい。

まとめ4：アルコール中毒に関しては、浅野にも問題はあるが、会社にも問題がある。十分に治癒できていたのかを会社が病院に確認していない。実は、完全にアルコール中毒は治っていなかった。それなのにもどしたのは会社の責任でもある。すぐにもどすのではなく、今後同じようなケースが起これば、今度はしっかりアルコール中毒を治癒して検査も踏まえ、会社に復帰させるべきである。その場合は、今回と同じ事件が起これないように、販売員にもどすことだけでなく、他の部署移動も考えるべきである。

まとめ5：接待の飲酒の問題だけではなく、社員にトラブルが発生した場合の取り扱いマニュアルや、具体的な処分方法についても明確に決めておくことが今の時代には必要である。

「クラス討議」では、他にも注意する意見として、「浅野の接待の数が多かったから、数を減ら

す」「入院の費用を負担するくらいの人材だったら復帰後は違う部署に異動してもらい、接待のあまりないところで頑張ってもらおう」「アルコール中毒者が出てしまったので、この部署の営業のやり方に疑問を持つ必要がある」「もし接待に行く場合は、浅野のような一人で行くのではなく2人以上で行くほうがいい」「パートナー同士で支えあっていけば今回の事件を抑えられたかもしれない」「このケースでは浅野が悪いことになっているが、接待に行くことで売り上げをとってきた浅野は会社に貢献しているので、浅野の主張は間違っていないとも考えられる」「会社側も退職金を出すなどして対処すべきだった」「社交上の飲酒がどうしても必要であることにに関して、会社は、新入社員の理解を深めるために勉強会のようなものを定期的に開くこと」「接待の時に飲んでよいお酒の量の目安を決めておく」「お酒が入るような接待の場合、2人以上で行い、片方は飲酒せず営業の話をを行う」「アルコールが原因で問題を起こした場合の処分の方針などをあらかじめ決めておく」などの意見が出されていたことを付け加えておく。

7. 結言

これら、「個人学習」から「グループ討議」そして「クラス討議」の3つのプロセスを通じて、参加者は、「(1) ケースにおいて意思決定を必要とする問題が何であるかを明らかにする。(2) その問題に関連する記述・資料を関係づけ、解釈する。(3) その問題を解決する具体的方策を考え、これを提案する。(4) その方策が当面する問題と周囲の関連状況に適合するものであるかどうかを比較・検討する。(5) 最終的判断（意思決定）を下す。」ことになる。

ケース・メソッドは、最も適した教育方法の1つとして理解されているように、学生に実践的な知識を学ばせる教育方法であることには間違いはない。特に、3つのプロセスにおいて、「グループ討議」の役割は大きなものがあると言えよう。

謝辞

秋元浩一先生には小生が本学へ着任以来、現在においてもひとかたならぬお世話になり、言葉を尽くしても足りないほど、感謝しております。ここに心からの感謝の気持ちと御礼を申し上げます。

註

- 1) ケース・メソッド教育に関する著者の考え方は、以下の筆者が作成した論文と資料を参考にしてほしい。
高木直人著「ケース・メソッド教育（その1）」『日本産業科学学会論叢』第13号 2008年。
高木直人著「ケース・メソッド教育（その2）」『日本産業科学学会論叢』第15号 2010年。
高木直人著「ケース・メソッド教育（その3）」『日本産業科学学会論叢』第19号 2014年。
高木直人著「ケース・メソッド教育（その4）」『日本産業科学学会論叢』第20号 2015年。

高木直人著「ケース・メソッド教育（その5）」『日本産業科学学会論叢』第21号 2016年。

高木直人著「ケース・メソッド教育（その6）」『名古屋学院大学論集 社会科学篇』第53巻 第2号 2016年。

高木直人著「ケース・メソッド教育（その7）」『名古屋学院大学研究年報』第29号 2017年。

高木直人著「ケース・メソッド教育（その8）」『名古屋学院大学論集 社会科学篇』第53巻 第4号 2017年。

- 2) ケース・メソッドは討論方式の講義で進められているが、基本的には講義形式で進められている。しかし、日本の大学においては、文部科学省が、講義科目と演習科目について単位認定に関する規定を設けている。このことに関しては、以下の論文を参考にしてほしい。

高木直人著「ケース・メソッド教育（その2）」『日本産業科学学会論叢』第15号 2010年。

- 3) 坂井正廣編著『人間・組織・管理—理論とケース—』文眞堂，1979年，1-45頁。

- 4) 上掲書，236-237頁。本稿で少し原文の設問番号の記載方法を変更して使用している。

参考文献

坂井正廣編著『ケース分析の方法』文眞堂，1979年。

坂井正廣・村本芳郎編著『ケース・メソッドに学ぶ経営の基礎』白桃書房，1993年。

高木晴夫著『ケース・メソッド実践原理—ディスカッション・リーダーシップの本質—』ダイヤモンド社，1997年。

高木晴夫監修，竹内伸一著『ケースメソッド教授法入門』慶応義塾大学出版会，2010年。

高木直人編著『経営学へのご招待』五紘舎，2017年。