

GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

KOBE UNIVERSITY

ROKKO KOBE JAPAN

Discussion Paper Series

日本型ビジネススクール教育の論点と課題

上林 憲雄

小稿では、わが国においてここ数年急速に普及しつつあるビジネススクール教育のあり方について、その主要な論点と今後の方向性を検討する。小稿の帰結は、これまで学問的にほとんど議論がなされてこなかった「ビジネス教育論」という視角からの検討が、今後必要となること、その際、ビジネススクールを展開している各国において、各国の事情がどの程度反映されてカリキュラムが構成されているか、またそれらの実務界へ対しての成果はいかようであるのか、国際比較を通じた検討が待たれているということ、この2点である。総じて、ビジネス教育の「グローバル・モデル」の希求ではなく、むしろ各国のビジネスが有している特殊事情、相対的意味にも配慮するというスタンスからの理論的・実証的検討が必要とされていることが示される。

キーワード： ビジネススクール，人材育成，日本的経営，ビジネス教育論

序

21世紀を迎え、いわゆる「IT（Information Technology）化」や「グローバル化」が急速に進展するなかで、自企業にとって有為な人材をいかに獲得し育成・開発してゆくかが経営の最重要課題の1つであることは誰も否定し得ないところであろう。「企業は人なり」という表現が端的に示しているように、いわゆる経営資源とされる諸要素（ヒト、モノ、カネ、情報等）のなかでも、「ヒト」はクリティカルに重要な資源としてこれまで認知されてきたし、「知的創造」活動をなす主体として、今後もますますその戦略的重要度が高まりつつある〔守島（2002），43頁〕。従来、このようなヒト（人材）の雇用、育成・開発については、経営学においてはとりわけ人事労務管理論ないし人的資源管理論のなかで検討されてきた。

伝統的な人事労務管理論や人的資源管理論の領域においては、人材の雇用、育成・開発にかかわる問題は、主として、企業の雇用管理や教育訓練、能力開発という側面から取り上げられてきた。通説に従えば、日本企業では職場での仕事を通じた教育訓練体系であるOJT（On-the-job training）が枢要な位置を占めており、それを補助する二次的な手段として、Off-JT（Off-the-job training，職場を離れての教育訓練）があるとされている〔例えば、小池＝猪木（1987），6頁〕。

日本企業において、これまで Off-JT に比して OJT の方が相対的に重視されてきたゆえんは、日本企業のビジネスの現場で、部下は上司の指示に基づいて日常的業務に従事し、その業務プロセスを経ながら徐々に実務能力の育成を図っていくことこそが重要視され〔岩出（1998）、104 頁〕、問題が発生した場合の解決法や有効な対処策を、職務経験を経ながらその都度学んでいくことに能力開発の力点が置かれてきたためである。このような発想の背後には、「ビジネスに難解な理論は不要、有効な仕事のやり方は自社で学ばせる」という経営者の暗黙の価値前提が伏在していたといってもよいであろう。このような発想法は、いうまでもなく、日本企業の伝統的な経営システム、いわゆる「日本的経営」と称されてきた終身雇用制や年功型マネジメントと深く関係している。なぜなら、若い新人労働者をまったく「白紙」の状態に企業に抱え込み、定年まで数十年にわたって徹底的に自社の価値観を植えつけることこそが自社にとって最も効率的と長らく考えられてきたためである〔伊藤元重・加護野（1993）、19 頁〕。

しかし他方で、とりわけ 1990 年代以降より、「日本的経営」ブームの終焉に対応するかのようになり、このような企業の OJT 中心の人材育成とは一見して矛盾する社会動向も徐々に散見されるようになってきた〔小原 明（2001）、238～239 頁〕。後にみるように、経営の知識を体系的に学ぶためのビジネススクールが日本国内に昨今立て続けに開設され、現役の多くのビジネスマンが多忙な職務の合間を縫って社会人大学院生として大学に回帰し、MBA（Master of Business Administration）やさらに Ph.D.（博士号）などの学位取得を目指して勉学に励むようになってきたのである。これは、企業にとって有用な人材は自社で自前に育成するとしてきた日本企業の伝統的な OJT 中心の発想とは明らかに矛盾する動きである¹。

では何ゆえに、昨今多くのビジネススクールがわが国において開設されようとしているのだろうか。このような新動向は、OJT を中心とした従来の日本的な教育訓練システムの転換を意味するのであろうか。そもそもビジネススクールは、日本企業にとって何らかの有用な役割やビジネスの実践における解決策を提示できるのであろうか。もし何らかの積極的な役割を果たしうるとすれば、それはどのような形態においてであろうか。本稿の課題は、このような問題意識のもと、これらの問いに直接的な回答を与えるのではなく、むしろこれらの諸問題を考察していくにあたって、そこにいかなる検討すべき論点が存在し、それらの諸論点に対しどのようにアプローチしていけばよいかについて、概論的にその枠組みと分析視角を提示することにある。

まず次節 で、わが国における昨今のビジネススクール開設の動きと社会人大学院生の増大の趨勢を確認してみよう。次いで において、日本企業における人材育成方式とビジネススクールの関係について、従来どのような学問的スタンスから検討されてきたかについて示唆が得られる先行諸研究の系譜を検討する。そのうえで において、この問題をアカデミッ

クな視座から科学的に考察しようとした場合、いかなる論点が存在し、またそれらの論点に対しどのようにアプローチしていけばよいかについて、若干の考察を加えてみることにしよう。

近年における日本のビジネススクールと社会人大学院生の増大傾向²

まず次の図1は、わが国においていわゆる「社会人特別選抜」を実施する大学院研究科の数の近年における趨勢を示したものである。いうまでもなく、ここでいう「社会人特別選抜」とは、大学を卒業した後に企業に入社し、少なくとも数年間の職務経験を有している社会人を対象として実施される入学試験システムを指している。グラフに示されているように、1989年から1997年にかけて増大の一途をたどっていることがうかがえる。1989年においては国公立を合計しても63研究科しか社会人特別選抜を実施する大学院は存在していなかったが、1997年には実に7.5倍超の合計478研究科が実施するに至っている。とりわけ1992年度以降においてその増大の割合が顕著になっている。この統計数値にはビジネススクールだけでなく、経済学や法学などの他の社会科学系大学院研究科もまた一部含まれている点には留意が必要であるが、多くの大学院が、国公私の設置形態を問わず広く社会人に門戸を開放しつつある状況が、ここ10年程度の間急速に進展したことが如実にうかがえるであろう。

図1を挿入

また、次の図2・図3は、大学院研究科への社会人学生の入学者数の過去数年間に渡る推移を表したものである。図2は大学院修士課程（博士前期課程を含む）への、また図3は博士課程（博士後期課程を含む）への、それぞれの入学者数の年度別推移を提示したものである。図1でみた社会人特別選抜を実施する研究科数の急増に呼応するように、社会人の入学者数が修士課程・博士課程ともここ10年ほどの間に急速に増大している状況がうかがえるであろう。修士課程においては、1992年度では国公立立合わせても2,263人であったのに対し、2001年度では合計7,432人の社会人が入学しており、その数は約3.3倍になっている³。

同様に、従来であれば研究者になることを志す学生の入学が大半を占めていた大学院博士課程においても、とりわけ1992年度以降その入学者数は急速に増大し、その後もほぼ一貫して増大の傾向を示していることがわかる。企業で働く社会人も、博士号を取得すべく大学院へ回帰しようとする動きがここ数年の間に急速に普及している状況がうかがえるであろう。

図2, 図3を挿入

ビジネス教育に関する先行諸研究

前節でみたように、ビジネススクールが次々と開設され、そこで学ぶ社会人大学院生数が飛躍的に増大しつつあるが、アカデミックなスタンスからビジネス教育の現状やあるべき方向性について直接的に検討を加えた研究は驚くほど少ない。ビジネス教育は、その社会的重要性にもかかわらず、本格的な研究が立ち遅れた領域であるといわざるを得ない⁴。しかし、日本におけるビジネス教育をこれから検討してゆくにあたって何らかの示唆が得られる先行研究の系譜はいくつか見出すことができる。

たとえば、東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授を中心とする研究グループは、日本企業における人材の能力開発方式について実証的に検討している。そこでは、人材育成に対する企業の考え方の変遷や企業の人材開発の具体的システム、公的資格と社内資格、社会的に通用する能力を高める方法などについて具体的に検討され、たとえば、野村総合研究所による1996年のアンケート調査に拠りながら、企業の人材育成に対する考え方が今後、これまでに以上に「人材育成の費用を重点的に配分していく」や「能力開発において個人責任のウェイトを高めていく」などの項目が重要度を増していく認識であることを明らかにしている⁵。さらに、今後、ビジネスマンの「日常経験を整理し、抽象思考能力を養い、新たな視点で事象をとらえるうえで、(社会人)大学院教育は威力を発揮」し、したがって、「働きながら学ぶビジネスマンは、今後も増加していくであろう」と結論づけられている〔佐藤＝藤村＝八代(2000), 110頁〕。人事労務管理論や人的資源管理論の多くの先行研究が未だ人材育成方式としての大学院教育に言及してこなかったなかで、現実的に企業のニーズがどの程度あるのかについても視野に入れ実証的検討が加えられている点で、注目に値する調査研究である。

これに対し、労働経済学の観点から、日本企業の労働者が「知的熟練」を形成ししている点に着眼する小池和男教授・猪木武徳教授らの研究グループは、企業における人材育成の中心をOJTに求める立場からして、Off-JTや企業外部での経営上の知識やノウハウ獲得についてはその効果を疑問視している。小池教授らによると、Off-JTは本格的な技能形成の入り口に過ぎず、その上に、OJTに依拠した深い知的熟練が構築されなければ、人材育成や教育訓練上の実質的效果はほとんどないと考えられている〔小池＝猪木(1987), 35頁; 小池＝猪木(2002), 101頁〕。「不確実性ゆえおこる問題が前もって十分にはわからず、研修コースに組みにくい」ため、企業にとって必要な技量の内容がOff-JTのみでは明らかになりえず、「Off-JTは技量形成の主役にはやはりなりえない」と結論づけられている〔小池＝猪木(2002), 27頁〕⁶。このように、従来から主張されてきたOJT中心の技能形成方式を人材育成手法の主軸におく見解は、社会的に通用する資格を形成すべしとする

見解や、社会人大学院での経営学の知識獲得が今後企業経営にとって重要になっていくだろうと予測する見解に対する、ある種のアンチテーゼとなっているといえよう。

また、歴史研究の立場から、今日のビジネススクール開設の動向を、国際比較も念頭におきつつ歴史的に検討しようとする海外の研究グループも存在している。たとえば、ノルウェイのアムダン (Amdam, R. P.) らを中心とする研究グループは、ビジネススクールでの学習が企業の生産性や競争力の向上にどの程度貢献しているのかという問題意識から、ビジネス教育制度の歴史的発展プロセスを、世界の主要国を対象として詳細に検討している。ビジネス教育の各国ごとの制度的特徴や相違点を明らかにし、あるべきビジネス教育のあり方を検討しようとしている。一例を挙げれば、ビジネス教育の2大モデルとしてドイツ・モデルとアメリカ・モデルがあるが、今日、世界中でアメリカ式のMBA教育システムがより普及するようになったのは何ゆえで、いかなる発展プロセスを経てきたためなのか、イギリスや日本では、伝統的なビジネス風土とマッチさせるべく、どのような努力がなされてきたのか等の論点が史実に基づいて分析されている。また、実務上すぐに役立つ知識やノウハウを求める実務界と、ビジネスをむしろ科学として学問的に分析しようとする学界とが、相対立する要請に対していかに折り合いをつけようとしてきたのか、両者がビジネス教育のあり方としてどのような形態が望ましいと捕捉してきたか、等の論点についても興味深い検討がなされている [Amdam (1996-a), pp. 9-13]。

ビジネス教育論の主論点

このような先行研究の系譜、およびわが国におけるビジネススクールとそこで学ぼうとするビジネスマンの飛躍的増加という現状を踏まえると、ビジネス教育論として検討すべきいかなる論点が考えられるであろうか。主たる論点を大別すると、(1) ビジネススクールで教授されるMBA教育のあり方について、および(2) ビジネス教育の国際比較について、の2点に集約できる。

(1) MBA教育のあり方について

第1の論点は、今日わが国において飛躍的に増大しつつあるビジネススクールにおいて、いかなるビジネス教育を施せばよいか、とりわけ社会人大学院生の多くが学ぶMBA教育のあり方について、その理想的デザインを模索することである。周知のように、現時点で日本の多くのビジネススクールでモデルとされる教育の体系はアメリカのビジネススクールにおけるそれである。アメリカのトップビジネススクールにおけるコース・シラバスをモデルとして、それをそのまま日本に「移入」しているケースが大半である。もっとも、日本の事情

に合致させるべく、ある種の修正が施されているケースも見受けられる〔例えば、神戸大学大学院経営学研究科(2001), 175頁〕ものの、その場合にも修正の程度は大きくはなく、たいていの場合、モデルとしてアメリカのMBAカリキュラムが想定されている。このような「アメリカン・スタンダード」がMBA教育のモデルとなっているのは、何もわが国に限られることではなく、事情は他のヨーロッパやアジア諸国にも共通しているとの指摘もある〔Cheit (1991), p. 195〕。他の多くの領域と同様、ビジネス教育の分野においても、アメリカン・スタンダードがデファクト・スタンダードなのである。

しかし、アメリカ式のビジネススクールのカリキュラムが日本のビジネスに真に合致したものであるかどうかは、綿密な実証的検討を加える必要があるであろう。日本企業のビジネス・システムが、欧米におけるそれと大きく異なった歴史や風土の上に成立し発展してきたことはよく知られた点である〔Whitely (1992), p. 9; Whitehill (1991) p. 194; Kono and Clegg (2001), p. 14〕。ビジネスの基本的性格がわが国と欧米とでは異質なものであることを考慮すると、日本企業にとって「有用」なビジネス教育のあり方も、欧米のものとは異なっていて当然である〔cf. 上林(2001), 20頁〕。例えば、わが国においてこれまでビジネススクールでの教育があまり重視されてこなかった1つの論拠は、欧米に比して「組織人」志向が強く、「専門職業人」の概念が希薄である点に求められることが多い。プロのビジネスマンというよりも、所属する一組織内での活路を見出す組織人志向が強かったのである〔奥村(1997), 454頁; 太田(1999), 10頁〕。昨今のわが国におけるビジネススクールの開設ブームは、果たしてかかる組織人志向の終焉、職業人意識の高揚を意味するものなのであろうか。

このようなアメリカ式ビジネス教育の移入問題を考える際に有益な視座の1つは、ビジネス教育の各領域における受講者の満足度や有用度を、各自がMBAコースを修了し所属企業の職務に本格復帰してしばらく経った時点において、測定してみることである。わが国のビジネススクールのカリキュラムは、経営戦略やマーケティングなどの戦略論系、企業の内部管理や人材マネジメントに焦点を当てる管理論系、財務やファイナンスなどの会計・ファイナンス系、などの諸領域に大別されているケースが多いが、そのそれぞれの領域で学ぶ社会人大学院生がいかなるニーズを有しており、またそのコースで学ぶことによって満足が得られているか否かを調査してみる必要がある。また、それらのコースを修了しMBAを取得したビジネスマンが、それぞれの企業に戻り、その後どのようなキャリアを歩み、いかなる活躍をしているかどうかを追跡調査してみるのも興味深い1つの研究方向であろう。

以上の点とも関連するが、もう1点、日本のビジネス教育を考察する上で欠かせない視点は、ビジネス教育は大学で教授すべき「学問」なのか否かという視点である。このようなアカデミズムとビジネス界との「対立」は何も今に始まったことではなく、20世紀初頭、ドイツや日本の大学で「経営学部」が設置されたころから繰り返しなされてきた論争である〔吉

田(1991), 101頁)。小稿の序でも言及したように、もし「ビジネスに学問は不要」なのであれば、すでに実業界の第一線で活躍しているビジネスマンは、何もことさら大学院へ戻りビジネスの知識を体系的に学ぶ必要性はないはずである。経営学を学ぶことによって体系的に得られる知識を何らかの形で実務的に生かすことを期待しているからこそ、彼(女)らは大金を支払い大学院に戻って再度学習しようとしているのであろう。企業経営の実践において真に必要とされているのは、具体的な技術や技法、実務上の小手先のテクニックだけではなく、むしろ人文科学・社会科学、哲学を含めた基礎的素養であるとの指摘もある〔日本経済新聞、2002年6月26日付け朝刊、29頁⁷〕。またアメリカは、ドイツや日本に比して「プラグマティズム」の伝統が強力で、社会・経済的観点からすぐに役立つ、有用な教育が選好されやすく、ビジネスを科学・学問として捕捉するか否かは他国ほど大きな問題にはならなかったという事情もあるであろう。いずれにしても、大学院という企業を離れたアカデミックな環境下でビジネスマンに対し教授できるMBA教育とはどのような形態であるべきなのか、そのデザインや社会的意義を真剣に議論していく必要があるであろう。

(2) ビジネス教育の国際比較について

わが国のビジネス教育の最適なあり方を検討するにあたっていま1つ有意義な視点は、各国の主要なビジネススクールにおいて行われているビジネス教育の実態がどのようなものであるのかについて個別に検討し、国際比較してみることである。ビジネススクールは世界中の主要国でそれぞれ別個に形成され、歴史的に発展してきている。北アメリカを初めイギリス、ドイツ、スイス、スペイン等のヨーロッパ諸国、日本、韓国、シンガポール、中国等のアジア諸国やオセアニア等々、各国固有の歴史的経緯のもとに発展してきている。各国のビジネス教育がこれらの各国での実践的企業活動にいかに関与しているのか、あるいは役立っていないのかについて実証的にアプローチしてみることが、ビジネス教育論を考察していく上で興味深い1つの研究方向を形成し得るであろう。既述のように、これらの国々のうち多くはアメリカ式MBA教育のモデルを移入している。アムダムの主張によれば、アメリカとは文化圏の異なる国でアメリカ式のMBA教育の移入に「成功」している国々の多くは、外国の発想(この場合はアメリカ)を受け入れるだけの開かれた態度をもっていること、外国のアイデアを移転しうるだけの制度的基盤が整備されていること、外国のアイデアを、自国の文化・伝統に照らし批判的に検討する能力が備わっていること、および外国からの圧力に抵抗しうるだけの強固な教育上の伝統を有していること、この4つの条件を具備していると述べている〔Amdam(1996-b), p. 21〕。これらの諸条件は、わが国にアメリカ式のビジネス教育が本当に根付くか否か、またそれを修正するとすればどこをどのように修正すればよいのかを考察するにあたって、1つの指針を提示しうるであろう。

その分析に当たって、注意しなければならない視座の1つは、ビジネスを展開する国が異なれば、経営学ではいまや常識とされている基礎的諸概念、たとえば「マネジメント」や「競争」、「サービス」といったきわめて基礎的な諸概念も、その含意する意味合いが異なる、ということである。例えば石井(1993)においては、「競争」(competition)という概念は決して中立的・無機的・普遍的なものではなく、その意味で「競争」一般概念など存在しないと述べられている。「競争」概念がそれぞれの社会で異なっており、その意味において「競争」概念は優れて文化現象であると結論づけられている〔石井(1993), 82頁〕。ビジネス教育のあり方を考察するにあたって、このような経営学上の基礎的諸概念の相違を無視することはできない。アメリカ固有の文化環境の下で開発され発展を遂げてきたビジネス教育のシステムやカリキュラムは、やはりアメリカという国固有の特殊事情とそれをベースにしたコンセプトのうえに組み立てられているのである。ビジネススクールを展開している各国において、このような経営学上の常識とされてきたキーワードのもつ相対的意味内容を明らかにするという作業が必要であろう。そのような作業を通じることによって初めて、日本企業におけるマネジメントのもつ意味合いや人材育成のあり方がどのようなものであるべきか、つまり他国と比した場合の相対的意味「日本型人材育成方式」の一端が明らかにされるであろう。そこから自ずと、世界の他の諸国とは異なった、日本のビジネススクールの果たすべき役割も明らかとなるであろう。

結語

小稿では、昨今のわが国におけるビジネススクール・ブームを、日本企業の人材育成方式と関連させて論じてきた。そもそも「教育」とは、字義通り解釈すれば「教え育てること」であり、したがって、日本企業が従来OJTを中心に行ってきた企業内教育は、人的資源を自社にとって有意義な人材になるよう、従業員に知識を授け育ててゆく企業側の主体的行為を指すはずである。小稿では、この企業による教育ないし訓練が、ビジネススクールによる「ビジネス教育」として、いわば「アウトソーシング」〔cf., 二神(2002), 128頁〕されつつある現状について若干の試論を試みた。昨今のわが国における多くのビジネススクールの新設は、OJTを中心とした従来の日本的な教育訓練システムの転換を意味するのであるだろうか。これらのビジネススクールは、日本企業にとって何らかの有用な役割やビジネスの実践における解決策を提示しえるのであるだろうか。何らかの積極的な役割を果たしうるとすれば、それはどのような形態においてであろうか。これらの問題意識のもと、そこにどのような検討すべき論点が存在しており、それぞれの論点に対しどのようにアプローチしていくべきかについて、若干の私論を展開した。

小稿の基本メッセージは、これまで学問的にほとんど議論がなされてこなかった「ビジネス教育論」という視角からの検討が今後必要となってくること、その際、ビジネススクールを展開している各国において、各国の事情がどの程度反映されてカリキュラムが構成されているか、またそれらの実務界へ対しての成果はいかようであるのか、国際比較を通じた検討が待たれているということである。また、ビジネス教育の「グローバル・モデル」をことさら希求しようとするのではなく、むしろ各国のビジネスが有している特殊事情、相対的意味にも配慮するというスタンスからの理論的・実証的検討が必要であるということである。このような地道な検討作業を通じることによって初めて、グローバル化下における日本型ビジネス教育のあるべき具体的デザイン、ビジネススクールが日本型人材育成システムに果たすべき真の役割が明らかになるであろう。

[2003.7.15 654]

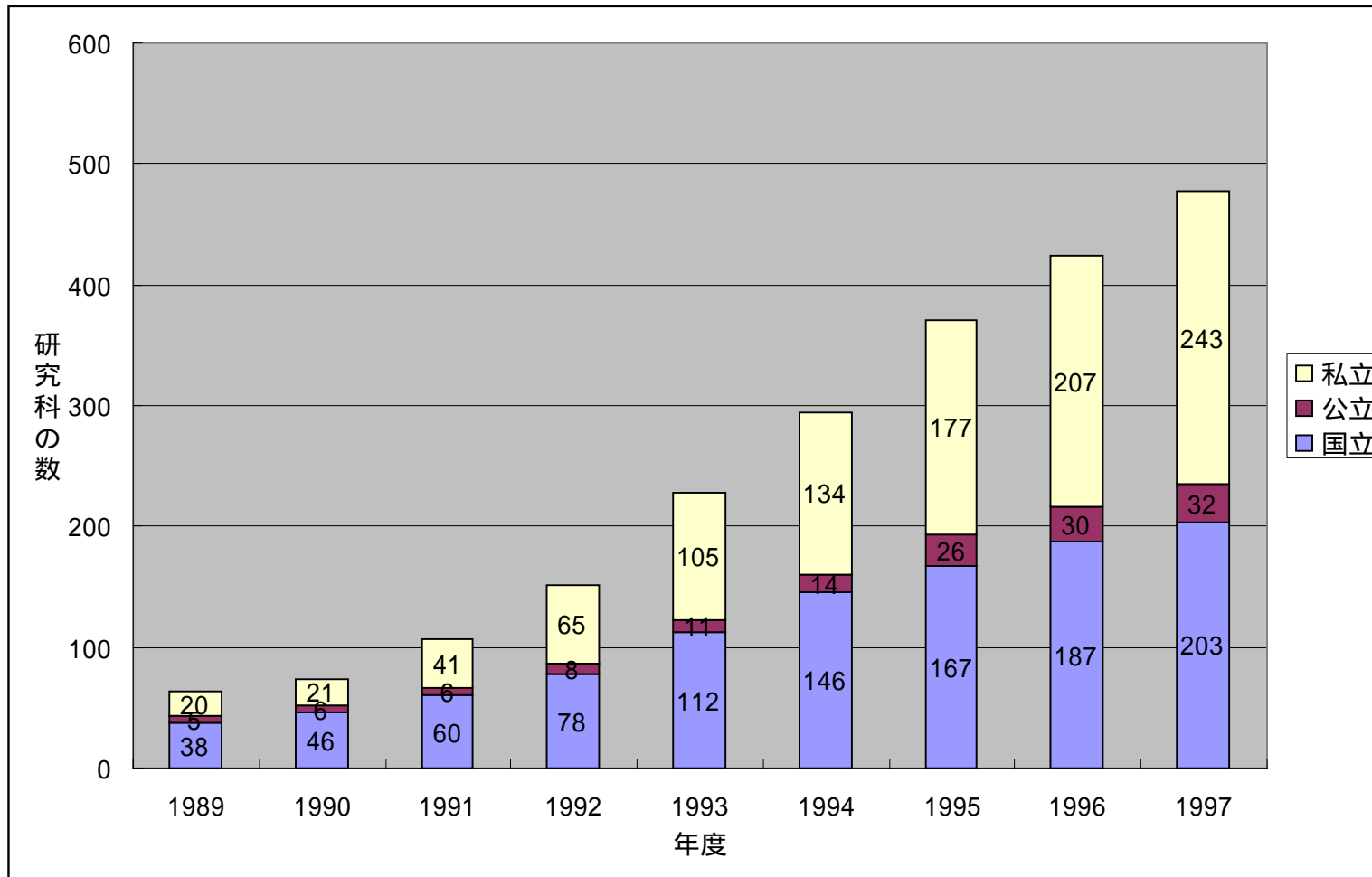
参考文献

- Amdam, R. P. (1996-a) 'Introduction', in Amdam, R. P. (ed.) *Management, Education and Competitiveness: Europe, Japan and the United States*, London: Routledge, pp. 1-16.
- Amdam, R. P. (1996-b) 'National systems versus foreign models in management education: the Norwegian case', in Amdam, R. P. (ed.) *Management, Education and Competitiveness: Europe, Japan and the United States*, London: Routledge, pp. 19-37.
- Cheit, E. F. (1991) 'The shaping of business management thought', in Easton, D. and Schelling, C. S. (eds) *Divided Knowledge*, London: Sage Publications, pp. 195-218.
- 二神枝保 (2002) 『人材の流動化と個人と組織の新しい関わり方』多賀出版。
- 石井淳蔵 (1993) 「日本的競争概念」伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 『リーディングス日本の企業システム 第2巻：組織と戦略』61～85頁，所収。
- 伊藤元重・加護野忠男 (1993) 「日本企業と人的資源」伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 『リーディングス 日本の企業システム 第3巻：人的資源』1～20頁，所収。
- 岩出 博 (1998) 『これからの人事労務管理』泉文堂。
- 上林憲雄 (2001) 『異文化の情報技術システム 技術の組織的利用パターンに関する日英比較』千倉書房。
- 金 雅美 (2002) 『派遣MBAの退職 日本企業における米国MBA派遣制度の研究』学文社。

- 神戸大学大学院経営学研究科 編 (2001) 『グローバル時代における経営学の教育・研究拠点
を目指して』神戸大学大学院経営学研究科 自己評価・外部評価報告書 2000 - 2001。
- 小池和男・猪木武徳 編著 (1987) 『人材形成の国際比較 東南アジアと日本 』東洋経
済新報社。
- 小池和男・猪木武徳 編著 (2002) 『ホワイトカラーの人材形成 日米英独の比較 』東
洋経済新報社。
- Kono, T. and Clegg, S. (2001) *Trends in Japanese Management: Continuing Strength, Current
Problems and Changing Priorities*, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- 文部省大学審議会答申 (1998) 『21 世紀の大学像と今後の改革方策について』1998 年 10 月
26 日。
- 守島基博 (2002) 「知的創造と人材マネジメント」『組織科学』Vol. 36, No. 1, 41 ~ 50 頁,
所収。
- 日本経営教育学会 編 (2001) 『経営の新課題と人材育成』(経営教育研究 Vol. 4) 学文社。
日本経済新聞, 2002 年 6 月 26 日付け朝刊, 29 頁。
- 小原 明 (2001) 『松下電器の企業内教育 歴史と分析 』文眞堂。
- 太田 肇 (1999) 『仕事人(しごとじん)と組織 インフラ型への企業革新 』有斐閣。
- 奥林康司 (2000) 「国際比較の視点と日本の労務管理」奥林康司・今井斉・風間信隆 編『現
代労務管理の国際比較』ミネルヴァ書房, 1 ~ 16 頁, 所収。
- 奥村昭博 (1997) 「ビジネス・スクール」二神恭一 編『ビジネス・経営学辞典』中央経済社,
454 頁, 所収。
- Policano, A. J. (2002) 'Business schools', in Warner, M. (ed.) *International Encyclopedia of Business
and Management*, Second edition, London: Thomson Learning, pp. 690-708.
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 (2000) 『マテリアル人事労務管理』有斐閣。
- Whitehill, A. M. (1991) *Japanese Management: Tradition and Transition*, London: Routledge.
- Whitley, R. (1992) *Business Systems in East Asia: Firms, Markets and Societies*, London: Sage
Publications.
- 山城 章 (1990) 「経営教育の課題」山城 章 編著『経営教育ハンドブック』3 ~ 16 頁, 所
収。
- 吉田和夫 (1991) 「日本労務管理論の生成」吉田和夫・奥林康司 編著『現代の労務管理』ミ
ネルヴァ書房, 99 ~ 120 頁, 所収。

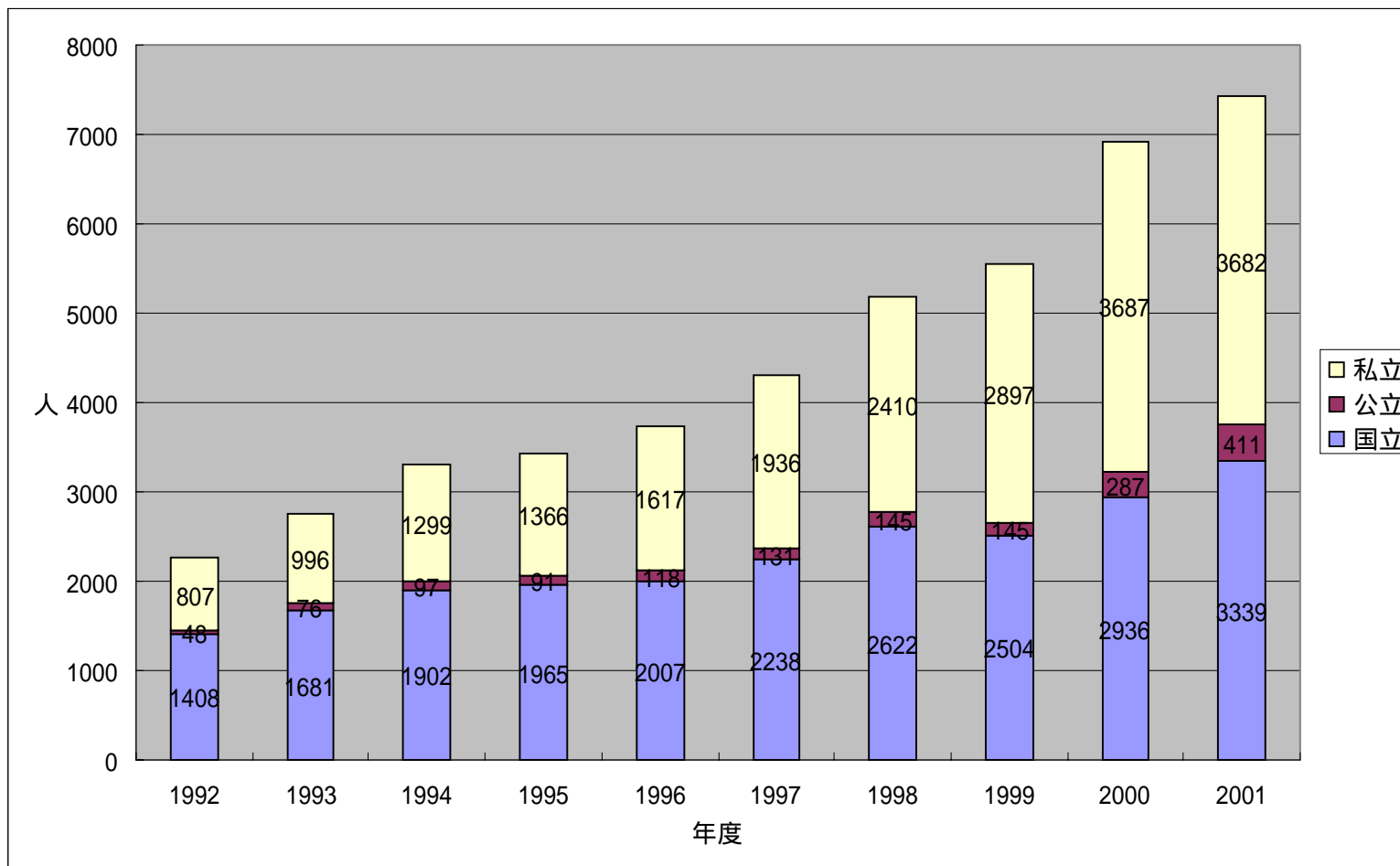
-
- ¹ もっとも、日本企業の中堅ビジネスマンが、自らの職務にビジネスの知識を生かすべく、欧米の、とりわけアメリカのビジネススクールに留学しMBAを取得する動きは、数は多くはないが、従来からも存在していた。しかし、アメリカでMBAを取得し再び日本企業に帰ってきたビジネスマンは、中途退社して他企業に移ったり、まったく職種の異なる他産業へ転職したりするケースが多々見られ、ビジネススクールにMBA派遣をしてきた企業にとって、必ずしも派遣企業の思惑通りにはなっていないという事情がある。金の分析によれば、多くのMBA取得者にとって、日本企業の昇進や賃金面での不満が多かったとされる。この点の詳細については、金(2002)、を参照されたい。
- ² 本節で提示するデータの収集にあたっては、文部科学省研究振興局振興企画課・松川誠司氏より真摯な協力を得た。記して謝意を表したい。
- ³ なお、研究科数の増大が63から478へと7倍近くになっているのに対し、修士課程に入学した大学院生の数は、期間は異なるものの、2,263人から7,432人へと3倍強にしか増大していない。この点は、社会人大学院生が特定の拠点大学に偏って入学している可能性、ないし開学はしたものの「開店休業状態」の研究科も数多く存在している可能性を示すデータとして、注目に値するであろう。
- ⁴ もっとも、「経営教育」という研究領域は古くから存在するし、経営教育を専門に研究するための学会も設立されている。ただしそこでも、経営実務に役立たせる「実践学としての経営学」という視点が強調されており、日本企業の人材育成とビジネススクールのあり方を絡めて、アカデミックな視角から検討しようとした研究はまだ少ないように思われる。この点に関しては、例えば、山城(1990)、16頁、日本経営教育学会(2001)、175頁、等を参照のこと。
- ⁵ 付言すると、この調査では、OJTの方が集合研修などのOff-JTよりも重視されてゆくという結果も同時に出されている。ただし、この調査が行われたのは、日本経済のいわゆるバブルがはじけ、日本企業が戦後最大の不況とされる平成不況のさなかにある時期と重なっている点には留意が必要であろう。
- ⁶ なお、小池教授らの国際比較調査に拠れば、日本企業に限らず、アメリカ、イギリス、ドイツなど他の諸国においても、基本的に技量形成の主役がOff-JTではなくOJTであることは共通しているとされている。小池=猪木(2002)、27頁、を参照。
- ⁷ 「経営学の役割」や「経営教育のあり方」に関する、野中郁次郎・一橋大学大学院教授、御手洗富士夫・キャノン社長、加護野忠男・神戸大学大学院教授の3氏の対談による座談会。この指摘は加護野教授によるものである。

図1 社会人特別選抜を実施する大学院研究科の数



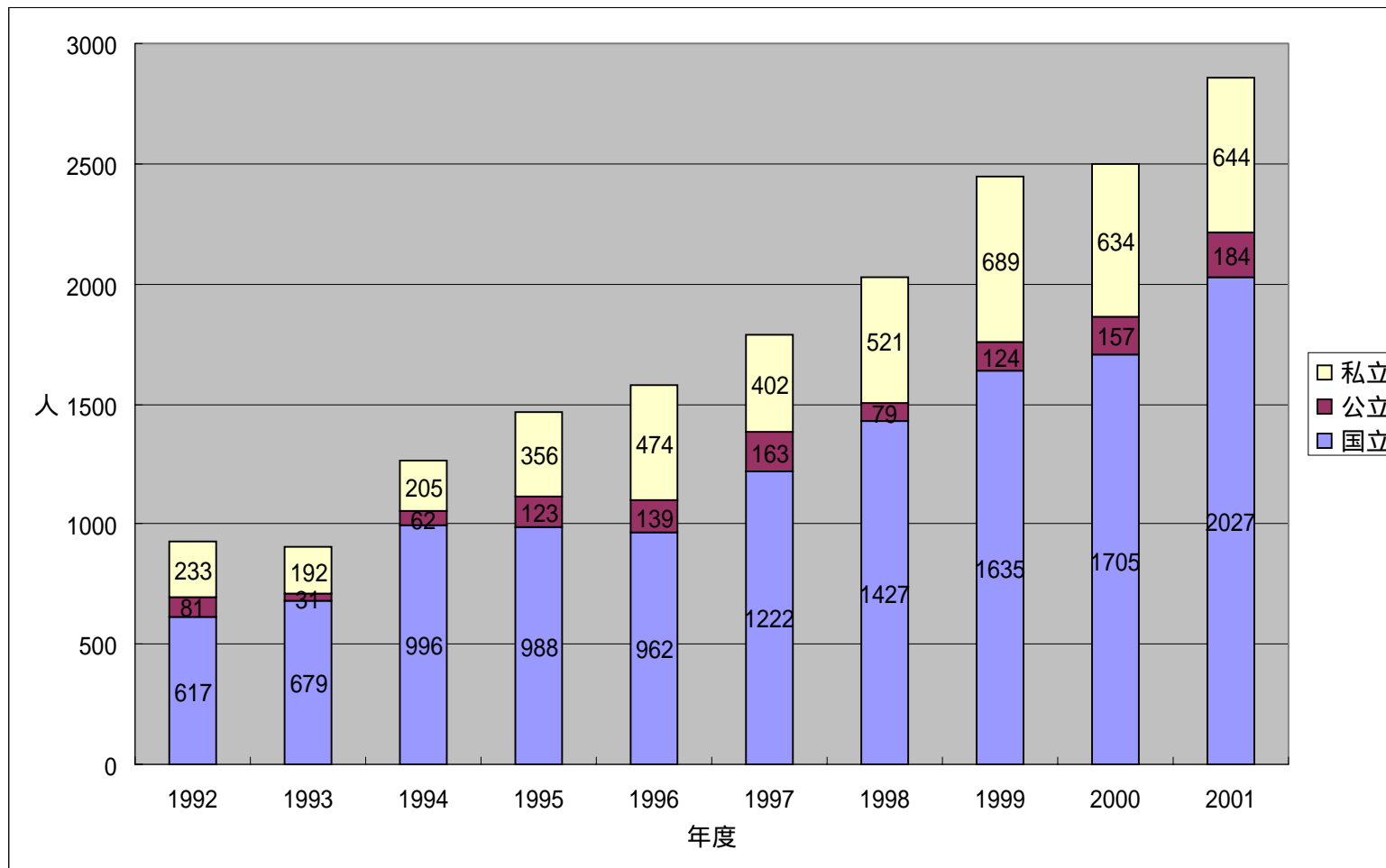
出所：文部省大学審議会答申（1998），162頁。

図2 大学院における社会人の受入れ状況の推移（修士課程）



出所：文部省大学審議会答申（1998），161頁，および筆者が別途収集したデータを統合して作成。

図3 大学院における社会人の受入れ状況の推移（博士課程）



出所：文部省大学審議会答申（1998），161頁，および筆者が別途収集したデータを統合して作成。

ディスカッション・ペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年月
2002・1	砂川 伸幸	株式持合いと持合い解消：エントレンチメント・アプローチ	1 / 2002
2002・2	砂川 伸幸	自社株買入れ消却と株価動向の理論	1 / 2002
2002・3	大倉 真人	An Equilibrium Analysis of the Insurance Market with Vertical Differentiation	2 / 2002
2002・4	Elmer Sterken 得津 一郎	What are the determinants of the number of bank relations of Japanese firms?	3 / 2002
2002・5	大倉 真人	レビュー・アーティクル 保険市場における逆選択研究の展開	3 / 2002
2002・6	大倉 真人	Welfare Effect of Firm Size in Insurance Market	3 / 2002
2002・7	砂川 伸幸	投資期間と投資行動 短期トレーダーと長期トレーダーの投資戦略	3 / 2002
2002・8	奥林 康司 高階 利徳	大企業 OB 会会員の職務経歴と再就業に関する実態調査報告書(2) - Y 社 OB 会の実態調査 -	4 / 2002
2002・9	清水 一	課税均衡の存在 不完備市場モデルへの資本所得税の導入	4 / 2002
2002・10	砂川 伸幸	ファイナンシャル・ディストレス・コストと負債のリストラクチャリング 債務免除と債務の株式化	4 / 2002
2002・11	砂川 伸幸	Open-Market Repurchase Announcements, Actual Repurchases, and Stock Price Behavior in Inefficient Markets <revised version of No.2001・36>	5 / 2002
2002・12	忽那 憲治 Richard Smith	Why Does Book Building Drive Out Auction Methods of IPO Issuance? Evidence and Implications from Japan	5 / 2002
2002・13	宮下 國生	International Logistics and Modal Choice	6 / 2002
2002・14	清水 一	不完備市場における課税均衡の存在：公共財供給のケース	6 / 2002
2002・15	清水 一	資本所得税による課税均衡のパレート改善可能性について	6 / 2002
2002・16	奥林 康司	China-Japan Comparison of Work Organization	7 / 2002
2002・17	水谷 文俊 浦西 秀司	The Post Office vs. Parcel Delivery Companies : Competition Effects on Costs and Productivity revised version of No.2001・33	7 / 2002
2002・18	音川 和久	Earnings Forecast and Earnings Management of Japanese Initial Public Offerings Firms	8 / 2002
2002・19	竹中 厚雄	海外研究開発拠点の類型化	8 / 2002

ディスカッション・ペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年月
2002・20	中野 常男	オランダ東インド会社と企業統治 最初期の株式会社にみる会社機関の態様と機能(1) 改訂版	8 / 2002
2002・21	中野 常男	イギリス東インド会社と企業統治 最初期の株式会社にみる会社機関の態様と機能(2)	8 / 2002
2002・22	水谷 文俊 浦西 秀司	Privatization Effects on TFP Growth and Capital Adjustments	8 / 2002
2002・23	高尾 厚 大倉 真人	わが国簡易保険事業の民営化論に関する若干の考察	9 / 2002
2002・24	水谷 文俊	Privately Owned Railways' Cost Function, Organization Size and Ownership	9 / 2002
2002・25	水谷 文俊 浦上 拓也	A Private-Public Comparison of Bus Service Operators	9 / 2002
2002・26	宮原 泰之	Principal-Multiagent Relationships with Costly Monitoring	10 / 2002
2002・27	砂川 伸幸	Unwinding of Cross Shareholding under Managerial Entrenchment	10 / 2002
2002・28	平野 光俊	社員格付け制度における条件適合モデル 職能資格制度と職務等級制度の設計と運用の課題	11 / 2002
2002・29	高尾 厚	わが国の近代保険導入における福澤諭吉の「創発効果」	11 / 2002
2002・30	清水 泰洋	税法における暖簾の償却問題の展開 - 米国 Newark Morning Ledger 事件まで -	11 / 2002
2002・31	村上 英樹	An Economic Analysis of Duopolistic Competition between Gulliver and Dwarf airlines : The case of Japanese Domestic Air Markets	11 / 2002
2002・32	高尾 厚 大倉 真人	近代保険生成に関するシミュレーション分析 - 「創発と相転移」の再現 -	12 / 2002
2002・33	砂川 伸幸	Mutual Shareholding and Unwinding of Mutual Shareholding as Stockpile for Business Recovery	12 / 2002
2002・34	原 拓志	バイオ分野における日本のTLOの現状と課題	12 / 2002
2003・1	國部 克彦	環境会計を企業経営に役立てるためには何が必要か	1 / 2003
2003・2	田中 一弘	経営者の埋め込みとエンブレチメント 企業ガバナンスへの複眼的アプローチに向けて	2 / 2003
2003・3	水谷 文俊 浦西 秀司	The Effects of Privatization on TFP Growth and Capital Adjustments	2 / 2003
2003・4	楊 佳音 奧林 康司	人事制度から見た上海日系企業従業員の移動	3 / 2003

ディスカッション・ペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年月
2003・5	平野 光俊	人的資源管理における情報の非対称性の生成と克服 - 小売業 2 社の人事異動のケースを中心に -	3 / 2003
2003・6	音川 和久	Market Liquidity around Quarterly Earnings Announcements: Evidence in Japan	3 / 2003
2003・7	砂川 伸幸 山下 忠康	借手のリスク・インセンティブと貸手のリスク・インセンティブ	3 / 2003
2003・8	忽那 憲治 Marc Cowling	Determinants of Small Business Loan Approval : Evidence from Japanese Survey after 1997 Financial Crisis	3 / 2003
2003・9	増村 紀子	四半期財務情報の公開と社債コスト	4 / 2003
2003・10	砂川 伸幸 岡田 克彦	Corporate Financial Strategy and Stock Price Behavior in a Noise Trader Model with Limited Arbitrage	4 / 2003
2003・11	平野 光俊	双対原理の 2 つの組織モードと個人情報非対称性	5 / 2003
2003・12	忽那 憲治 Richard Smith	Why Does Book Building Drive Out Auction Methods of IPO Issuance? Evidence from Japan (Revised version)	5 / 2003
2003・13	忽那 憲治 Janet Kiholm Smith Richard L. Smith	Banking Relationships and Access to Equity Capital Markets: Evidence from Japan 's Main Bank System	5 / 2003
2003・14	久保 英也	日本の企業年金制度の現状と課題	6 / 2003
2003・15	村上 英樹	低費用航空会社による運賃競争の時間効果とスピルオーバー効果の 計測：米国内複占市場のケース	7 / 2003
2003・16	上林 憲雄	日本型ビジネススクール教育の論点と課題	7 / 2003