

ビジネススクールの光と影



清成忠男

法政大学学事顧問(法政大学前理事長・総長)

専門職大学院は、学校教育法によって5年に1度認証評価を受けることが義務づけられている。2008年度は専門職大学院が発足してから5年目に当たり、いくつかの大学院が評価を受けた。

ところで、専門職大学院の中で最も多いのは経営系のそれであり、2008年度には29専攻に達していた。認証評価を通じて経営系専門職大学院の問題点が明らかになった。また、専門職大学院以外にも経営系の大学院が少なからず存在する。ともに学位は経営学修士(MBA)である。この小稿では、両者の総称をビジネススクールとし、その特徴と問題点について検討を加えることにする。

1 わが国ビジネススクールの特徴

わが国においては、ビジネススクールの歴史は浅い。確かに慶應義塾大学の経営管理研究科附属ビジネススクールが設立されたのは、1978年である。すでに30年を越える歴史を有している。先駆的試みとして評価に値するが、経営管理人財育成のうえでわが国の主流であったわけではない。わが国における経営管理人財の育成は、企業内の教育・訓練が主流を占めてきたのである。アメリカのビジネススクールでMBAを取得した人財は、わが国の大企業においては必ずしも十分に活用されてこなかった。

そして、1990年代の初頭に青山学院大学、多摩大学、

及び法政大学がビジネススクールを開設した。以後、いくつかの大学によるビジネススクールの開設があいだ。わが国においても、キャリア形成の一環として、ビジネススクールの教育の必要性が漸く認められるようになったのである。とりわけ、法政大学のビジネススクールは、企業家(entrepreneur)の育成コースをわが国で初めて開設した。

その後、2003年度には高度職業人教育を目的として専門大学院が制度化されたが、翌2004年度からは専門職大学院が発足することとなった。専門大学院は専門職大学院に移行したが、既存の研究科という形態のビジネススクールはそのまま存続している。研究者育成という制度のもとで職業人教育を行っているのである。制度の異なるビジネススクールが、ともにMBAを出していることになる。

問題は、わが国のビジネススクールは総じて十分な社会的認知を受けていないということである。MBAを取得したからといって企業内でただちに昇進・昇給が実現するわけではないし、転職が必ずしも有利になるわけでもない。市場も東京中心であり、関西や中京地区ではかなり小さくなる。福岡や札幌になると、限界が目につく。したがって、学生の確保も必ずしも容易ではない。

さて、専門職大学院の学生数の推移を見ると、表1の通りである。全体として漸増傾向にある。その中で90%以上を占めているのが、社会科学である。社会科学の中では法科大学院が2004年度には全体の73.3%を

表1 専門職大学院の学生数

年度	総数	社会科学		
		法科大学院	その他	
2004	7,866 (100)	7,512 (95.5)	5,766 (73.3)	1,746 (22.2)
2005	15,023 (100)	14,354 (95.5)	11,043 (73.5)	3,311 (22.0)
2006	20,159 (100)	19,120 (94.8)	14,260 (70.7)	4,860 (24.1)
2007	22,083 (100)	20,727 (93.9)	15,095 (68.4)	5,632 (25.5)
2008	23,033 (100)	20,890 (90.7)	14,973 (65.0)	5,922 (25.7)

資料:文部科学省「学校基本調査」(注)()内は構成比

表2 経営系専門職大学院の設置状況

設置年度	専攻数		
	ビジネス・MOT	会計	総数
2004	13	1	14
2005	7	9	16
2006	8	4	12
2007	1	2	3
総数	29	16	45
国立	12	2	14
公立	1	1	2
私立	16	13	29
入学定員	1,753	935	2,688
1専攻当たり定員	60.4	58.4	59.7

資料:大学基準協会資料(注)2008年度現在

占めていたが、2008年度には65.0%にまで低下している。この間に法科大学院以外の社会科学が22.2%から25.7%へとやや拡大している。この分野には公共政策系が含まれているが、ビジネススクールが大きな比率を占めている。徐々に増加してきたといえよう。

そこで、専門職大学院という形態をとるビジネススクールの設置状況を見ると、表2の通りである。この表は、2008年度に存在する専門職大学院の状況を示したものである。2006年度までに設置されたものが多い。2004年度の設置数には、2003年度に設置された専門大学院から移行した6専攻が含まれている。また、私立の割合が大きい、入学定員の規模が小さいという特徴が見てとれる。採算が取れないことは明らかである。市場が小さいから、入学定員も抑えざるをえない。立地としては、東京圏22、関西圏10、両者の合計が全体の71.1%に達している。その他の地域では存立は必ずしも容易ではない。

それにしても、内容的にはかなり多様である。コンセプトは多様であり、定番は無いといってもよい。学生確保に無理があり、それがコンセプトを曖昧にしていると

いう面もある。問題は、教育の質である。教育の質が高く、企業のニーズに合致していればビジネススクールは高く評価されるはずである。教育の質は一様でないとしても、教育面で共通の課題もある。教員の教育力が気になる。実務経験の無い教員が余りにも多し、アカデミズムからは遠い実務家教員もかなり多い。現実の

経営活動を研究対象にして、現場での調査をも含めて研究の質を高めるということ、実務経験を有することとの間には越え難い乖離がある。ビジネススクールの教員には、アカデミックなバックグラウンドを有するとともに、深い実務経験を有することが求められる。

2 教育対象と教育プログラム

ビジネススクールの教育対象は、抽象的には高度職業人を志す者である。問題は、高度職業人とは何かである。教育対象をどのような層にしばり込むかは、各大学院に任されている。

この点で、日米の違いは大きい。アメリカのビジネススクールは数が多く、タイプも多様であるが、養成の対象は大企業のビジネスエリートか企業家に大別される。これに対して、わが国の場合には、大企業の中間管理職が主たる教育対象となる。そして、一部の大学院が企業家養成を重視している。もちろん、日米ともに、特殊な専門職を育成する大学院は存在する。

わが国の大企業が「日本の経営」という特徴を強く有していた時代には、中間管理職の育成は企業内で行われてきたし、トップも内部で育成・選別されてきた。キャッチアップ、戦略不全、集団主義、ボトムアップ、終身雇用、等々、といった特徴を有している「日本の経営」のもとでは、企業の内部における人財養成で足りたのである。しかし、経済のグローバル化の進展、IT革命、新規事業への進出、戦略の重視、等々、といった新しい動きは、「日本の経営」の維持を困難にしている。企業内の人財育成には限界が生ずるとともに、専門人財の流動性も大きくなっている。ビジネススクールも、コンセプト次第では発展のチャンスが出てきたといえよう。

だが、当面、ビジネスのトップリーダーの育成は、ビジ

ネススクールの手に余る。中間管理職の育成が、当面の中心的な対応にならざるをえない。

こうした状況下で、ビジネススクールの志願者のニーズも多様である。自己の経験をふり返り、不足する知識を補強し、企業内での活動のレベルを向上させるというニーズがある。新しい知識を企業の新しい展開に活用したいという動機もあろう。また、キャリアアップにつなげ、転職の可能性を探るという考え方もある。時代の転換期には、自らの企業を起こすチャンスが拡大する。いずれにしても、経営の基礎的知識や新しい専門知識を取得したいというニーズは多様に強まっていると思われる。

教育プログラムとしては、供給側のビジネススクールが教育対象をしばり込み、一つのパラダイムとしての学問体系を教え込むという方法がある。進化するにせよ、一応完成された既存のパラダイムを教えるのである。これに対して、他方では、学生のニーズ先行型の教育プログラムがある。学生は、年齢、経験、専門性、学習目的などきわめて多様である。したがって、完結したパラダイムを教えるのではなく、カリキュラムを多様化し、学生のニーズに応じて選択させる。学生は、主体的に自ら知の体系を構築する。そうした学生の主体的な思考をサポートするのが、教員の役割である。そこには、定型的教育プログラムは存在しない。

現実には、この二つの対極にあるタイプの中間形態が多様に存在することになる。いずれにしても、わが国のビジネススクールは未だ発展途上にある。試行錯誤をくり返しながら、あり方が確立していくと思われる。

3 ビジネススクールの有効性

わが国においては、ビジネススクールは総じて企業側に認知されているとはいえない。ビジネススクールにおける教育が評価されていないのである。ビジネススクールが産業界において認知されるかどうかは、ビジネススクールの主体的な努力にかかっている。そこで、ビジネススクールの有効性をあらためて確認しておこう。

さて、ビジネススクールの母国であるアメリカにおいても、ビジネススクールは必ずしも手放して評価されて

いるわけではない。確かに経済学者のP.サムエルソンはアメリカのビジネススクールを高く評価し、優秀なビジネススクールが存在しなかったことが、日本が20世紀末に問題を抱えるようになった一因であると指摘している。(日本経済新聞, 2008年1月3日)

しかし、最近破綻したGMの経営の最高責任者は一流といわれるビジネススクールのMBAである。また、今回の金融危機をひき起こした最大の責任はビジネススクールにあると主張する識者も存在する。

のみならず、もともとビジネススクールを評価しない優れた経営者が少なくない。優れた経営者の経営活動に関する暗黙知は、単純に形式化できるわけではないというのである。ただ、ビジネススクール出身の優秀な人財が多いことも確かである。

ビジネススクールの教育が役に立つかどうかは、学生の主体的な学習と学習成果をどう活用するかにかかっている。MBAを取得しさえすれば経営能力が身につくと判断するのは単純に過ぎる。すべての資格に共通なことであるが、当該資格を活かすに足る能力は資格を越えて形成される。いずれにしても、知識を活用する能力や思考力を強化するうえで、優れた教員や学生の集うビジネススクールは、学生の能力向上にとって有効な場になりうるといえよう。

また、そうした場の形成を目指して、各ビジネススクールは努力する必要がある。わが国のビジネススクールは発展途上にあるから相互に協力して全体のレベルアップをはかる必要がある。教育の質が全体として向上すれば、産業界側からの評価が高まり、次第に認知されるようになる。そうなれば、ビジネススクールの市場が拡大する。

もちろん、産学連携による教育の質的向上も重要な課題である。現在のように経済社会の大転換期においては、企業内における人財形成には限界がある。同様に、大学の努力だけでも足りない。産学連携による教育プログラムの作成や教員養成の有効性が期待されている。

4 ビジネススクールの新たな課題

今回の大不況をきっかけにして、わが国の経済社会は

大きく転換しつつある。課題は、低炭素革命、高齢社会への対応である。実現のためには、イノベーションが不可欠である。イノベーションとは新しい経済的社会的価値の創造である。したがって、技術革新にとどまらない、社会システムの変革をも伴う。こうしたイノベーションには、さまざまな技術や専門知識を必要とする。オープン・イノベーションの時代が到来しているのである。

オープン・イノベーションとは、個別企業の枠を越え、さまざまな経済主体が協力して展開するイノベーションである。異質な人財が集まり、交流し、知的摩擦が生ずる。その結果、新しい知識が創造される。

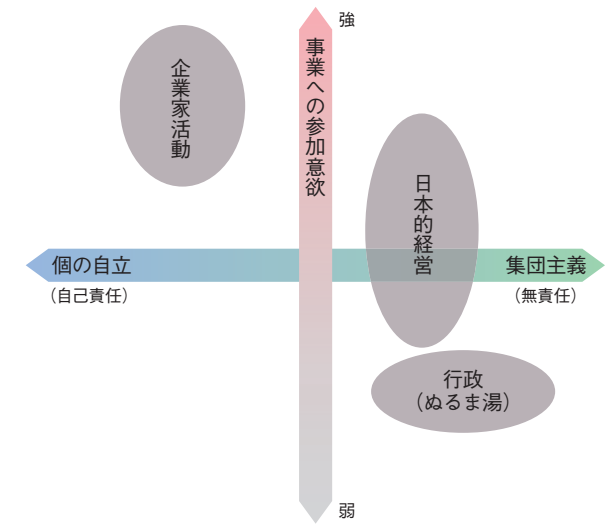
こうした人財の交流・協力は、信頼関係に基づく。参加する個人が自立し、主体的に行動する。個人が自立を基礎に連携し、信頼関係を構築する。多様な技術と専門知識が統合されるから、イノベーションの展開幅が広がり、取引コストも軽減される。

こうした動きは、わが国のビジネススクールの教育に少なからぬインパクトを与えられると思われる。これまでの「日本的経営」においては、個人は組織に埋没し、集団主義で動く。ホモジーニアスな組織で責任の所在が曖昧なまま行動する。これに対して、オープン・イノベーションに積極的に参加するのは、自立した企業家的人財である。主体的に行動し、自己責任を負う。責任の所在の明確さが信頼関係につながる。また、オープン・イノベーションの展開には、参加者が多くなるから、プラットフォーム組織が必要になる。こうした組織のマネジメントやガバナンスに当たる人財の養成も不可欠になる。

以上のような自立型人財の育成は、経済のグローバル化への対応過程においても求められるようになるだろう。

いずれにしても、わが国のビジネススクールは、新しい自立型人財の育成を重視しなければならない。そのためには、まず経営のテクニクよりリベラル・エデュケーションを展開する必要があるだろう。グローバルな問題に対する理解、知的・実践的スキル(批判的・創造的思考、コミュニケーション能力、チームワーク・問題解決)、個人の責任・社会的責任(市民としての活動)、統合的学習(一般的・専門的学習の統合)などがその具体的内容である。

図1 個人の自立と事業への参加意欲



このように、経営教育の前提として、現在のわが国では個人の問題を検討しておく必要がある。この点について、図1を参照されたい。この図は法政大学の小門裕幸教授の示唆に基づいて筆者が作成したものであるが、縦軸に個人の事業参加意欲、横軸に個人の自立度・責任能力をとり相関を見たものである。集団主義による日本的経営から脱し、自立型人財が協力しなければオープン・イノベーションは実現し難い。個人の新しい連携のあり方についての教育・研究がわが国のビジネススクールの新しい課題になろう。

5 残された問題

わが国のビジネススクールに残された大きな課題がある。制度の整合性である。専門職大学院の他に、設置基準の異なる研究者養成を目的とした研究科によるビジネススクールが存在する。研究者養成という看板のもとで職業人養成を行っており、しかも学位名称は同じである。専門職大学院には5年に1度評価が義務づけられている。既存の研究科によるビジネススクールはどのように質保証を行っているのだろうか。

また、専門職大学院には、博士課程が存在しない。高度職業人養成そのものを研究対象にするとともに、専門職大学院の教員を養成するために、博士課程が必要ではあるまいか。