

5章 地域開発と人的資本形成への一視点

内田 滋

1節 教育サービスと人的資本形成

近年、生涯学習教育については、公的ならびに私的教育機関の双方が取り組むべき教育活動の対象領域となっている。しかも、各教育機関においては、社会へ開かれた教育のあり方や地域貢献の具体的方法などを検討するところから積極的にその実施を継続し発展させているところまでの幅広い展開が観察されるようになってきた。

ここでは、生涯学習教育そのものに対する細かな定義はおくとして、単純に通常の生涯すなわち人生期間においていつでも需要可能な学習教育として考えてみよう。いうまでもなく、生涯という人生の全期間には、ある何らかの個別教育課程の内容項目によって年齢層と教育効果の面で最適な組み合わせが存在することは否定できない。それは、学習活動に関する営為とその成果が、心身の発育ないし発達面における諸条件に基本的に依存するところが大きいためである。また、個人が主体的に最適な組み合わせを選択しうるかどうかについても、個人差や諸種の環境条件等にもある程度影響されることが考えられる。もっとも、個人の主体性に関する問題は、未成年者と成人などのケースを比較するまでもなく社会的にも何らかの形で是とされる年齢区分が各国においてそれぞれの実状にあわせて設定されており、義務教育の就学年齢をはじめとして親権者ないし後見人等の教育における役割などにいたることまで個々の国によっていくばくか異なったものがある。

先ず、学習教育にまつわるサービスの属性についてあらかじめ少し考えておこう。¹⁾

歴史的に見れば、洋の東西を問わず一国の発展過程において、その教育水準と普及率が重要な役割を果たしてきたことは周知のとおりであり、教育そのもの

の重要性を疑うことは困難である。ただ、教育サービスの内容策定や実施に伴う関係者間における諸種の利害調整などの存在は現実に少なからず観察されるところである。また、たとえば開発途上国における政策とりわけ経済社会開発政策にあっては、教育プログラム以上に優先されるべき保健衛生・食糧・治安等といった直接的に国民の生存に関する諸政策との予算や人材面での調整が絶えず必要とされるところが少なくない。

もとより、識字率の上昇をはじめとするさまざまな教育政策効果が、他の政策実施における進捗状況や個別成果に与える相乗効果には大きなものが期待できる。さらに、経済社会の発展は同時に国民所得の三面等価の原理に基づき、個人家計部門における教育サービス需要を拡大することにつながってくる。とはいうものの、過去からの資本蓄積や国民の労働生産性ないし付加価値生産性、貯蓄率などの大きさとといったものが著しく低い場合には、ビッグ・プッシュ理論²⁾によるまでもなく何らかの国際経済援助や外国資本の導入等に対する政策採択へのインセンティブ（誘因）が高くなるであろう。

経済開発の上では、社会的インフラストラクチャーをはじめ産業経済基盤などの整備に向けた諸種の社会的資本形成が不可欠であり、教育投資を含む開発計画に要する資金規模のうち自国資本でまかないきれない部分については、IBRD（世界銀行）・IMF（国際通貨基金）・ADB（アジア開発銀行）等の国際機関によるガイドラインに沿った融資プログラムや先進諸国政府によるそれぞれのODA（政府開発援助）等が活用されている。さらに、開発途上国政府の採用する資本移動に関する規制管理内容や緩和政策にも依存するが、主として先進諸国の民間金融機関による商業ベースでの貸付や外国企業特に多国籍企業による合弁事業等を含む直接および間接投資についても広範に行われている。

その動向と貿易代替政策の諸効果とも関連しながら、民間企業部門における機械設備などの生産能力の増大に向けた固定資本形成の進捗は、自国産業の育成発展のためにきわめて重要な役割を持っている。

そして、それらと同時に、政府・公共部門と民間企業部門における人材養成すなわち人的資源の量的拡充と質的向上を図ることが、併行してどのように展開され実現されるかによって開発計画の実施成果を左右することになるといってもよい。このことは、シカゴ学派なかでもベッカーのいう人的資本理論³⁾を援

用するならば、一国のマクロ的意味合いにおける人的資本形成の水準をどのように設定するかということであり、国や地域の教育・研修に関する法制面での整備や各種学校・機関等に関する制度の導入・設置の問題に直結するものである。民間企業におけるケースについても、それは、中央政府・地方自治体としての行政スタンスとりわけ財政金融政策における援助等のあり方にかかわる問題である。

確かに、生産人口の大きさも重要であるが、それ以上に労働資質が如何なる水準にあるのかということは国の産業構造やハードおよびソフトの両面における技術水準の動向に強く影響しうる要因とってよい。比較優位に基づく国際分業の高度化や、グローバリゼーション下における国際競争の拡大は、世界的規模でのIT（通信情報技術）化の進展とあいまって、新たなフェーズでの経済構造のあり方と、それに必要な人的資源をはじめ企業経営・組織管理のノウハウや工業所有権等を含む知的財産権の拡充保有などを求めている。

加えて、ペティ＝クラークの法則によるまでもなく経済発展が進めば産業構造が高度化していき、いわゆる自然に働きかけて生産活動をおこなう農林水産業等の第1次産業部門から、どちらかといえば莫大な資本投下と機械設備を要する資本集約的ウェイトの高い製造工業といった第2次産業を経て、サービスそのものを直接に交換・取引の対象として取り扱ったりあるいはサービスをベースに生産活動を営んだりする第3次産業のウェイトが高まってくる。それは、生産高に占める割合のみならず就業者比率の面でもいえることであり、既にわが国でも当該産業部門に従事する者の比率が60%を超えている。80年代において、経済構造におけるサービス化やソフト化といった現象が指摘・観察されたが、それも第2次産業部門におけるME化やIT化の生産技術面でのめざましい開発・応用・普及の展開と速度に負うところが大きく、さらには、それが第1次および第3次産業部門に波及していった効果にも大きなものがある。⁴⁾

製造技術や設備投資面については、メーカー各社における省資源・エネルギーや省力化への企業努力と相俟ったものがあり、企業市民としての地域社会における社会的責任に対応する部分もある。また、それは、ゴーイング・コンサーンとして事業活動を継続していくという企業経営面で原価低減をはじめ生産シ

システムの改善等をねらいとして不断に取り組んできた結果としてみなすこともできる。

そこでのさまざまな事業遂行や研究開発における知識・情報については、それを企業組織内部で共有したり伝授ないし継続的に授受したりすることを効率的且つ公正に実行できる方法を工夫することが求められる。わが国では、従来から、よく知られた稟議書制度や OJT (on-the-job training) といったルーティン業務に属するものと、Off JT として社内教育訓練制度での各種の教育研修プログラムが採用・実施されてきた。しかしながら、近年における不況の長期化や経済構造変化等により、いわゆる終身雇用制度等に基づく日本的経営が変化しつつある中で、即戦力となる人材を労働市場から直接採用するケースも見られるようになった。これには、内外にわたる市場競争の激化に伴い国際的にもトップレベルにあるわが国の賃金水準に対して、労務費および労務副費といった人件費の生産物付加価値に占める割合ないし投入労働量の原単位などの低減が原価管理の上でも不可欠の検討事項となっていることなどが作用している。

しかるに、上のような企業などをはじめとする各種組織・機関の内部における教育・研修活動や次に述べる個人・家計部門におけるものを除くとすれば、本業としての教育の実施は、その実施主体によりさまざまに区分されるが、通常、第3次産業部門のサービス分野に属すると考えられている。実際、多くの国では、国策として公教育による義務教育や必要とされる専門領域の人材養成のための高等教育が整備される中で、経済発展に伴って各種専門学校等それら以外の領域の教育機関の開設や私立学校による運営・管理等の割合が増大してきており、教育産業ともいうべき産業領域の拡大を見せている。

他方、周知のように、家計部門内部ないし家庭における教育実施主体（たとえば親）の（子に対する教育などの）活動は、一般にはシャドー・ワークや学生家庭教師アルバイト等として捉えられ、教材としての図書や文房具類などへの支出とは異なって市場ベースにのらず GDP 等の経済計算に計上されてこない。しかし、通常の学習塾に通ったり通信添削教育を受けたりするケースでは、その支払い授業料（月謝）等が塾や通信教育業者・機関の事業活動における収入となり市場ベースで表現され集計されることになるのが一般的である。

ただ、いうまでもなく、このことは前者の後者に対する相対的な役割を軽視

するものでは決してない。むしろ、世帯内部で適切に子供に躰をしたり勉学をみたり親から子へ信条や家訓等をはじめとするさまざまな知恵や知識・文化等を伝授するといったいわゆる家庭教育そのものは、家庭内コミュニケーションの必要性とともに、ますます重要性が再認識されようとしている。それは、核家族化が一般化した中で、ライフ・スタイルの多様化と家族構成員の行動様式の個別化が進み、社会的にも少子高齢化の進展や地域社会の結びつき（共同体としての意識と行動）の低下がみられる現代社会の一側面を映したものとも考えられる。学校と家庭・地域社会の三者が一体となって、青少年教育に取り組む必要性が指摘される理由の一部をなしているといえる。

2節 地域開発と学校教育

地域開発問題については、一般には発展途上国における地域経済問題に関係するものが多いが、それは先ず国民所得水準の向上などの政策目標が前提となっていることに基づきそのための国内産業振興等が推進されるためであると考えられる。もとより、経済分野以外の諸政策目標や計画が軽視されるわけではないが、限られた予算や資源の配分におけるプライオリティ設定への意思決定は国によって異なりうる。

ここでは、必ずしも経済分野に限定することなく、広範な地域開発問題におけるものとして考える。ただ、わが国のような先進経済国にあっては、国際的に見た場合に地域開発における整備状況で相対的に不十分な分野・領域はあるとしても、むしろ再開発問題のほうがより重要であり且つ緊急性を持っているというケースが少なくない。それは、政策対象項目のソフトあるいはハードの両面において大都市圏地域と地方地域とを問わずあてはまるところもあれば、一方にのみ固有に観察されるものもある。したがって、本稿における地域開発の用語の範疇にも、再開発やそれに関する諸問題を暗黙裡に包括したものとして把握することとしたい。

さて、教育の目的の一つには、その実施主体とそれが属する社会や組織に固有ないし共通する文化・技術・知恵・知識・ノウハウ・情報等を次世代の人や組織に伝達・継承するとともに新たな開拓・創造の可能性の実現を期待するこ

とがあげられる。⁵⁾そして、このことと地域社会における人的資本形成問題とは必ずしも相反するものでないばかりか、むしろ密接に関連するところのものである。それは、教育サービスの需要と供給の両サイドにおけるそれぞれの意思決定が、インセンティブとベネフィット（便益）はいかなる費用（機会費用を含む）負担に基づいているかを比較検討してなされることを考えれば容易に理解されるであろう。

教育サービスの供給については、すでにふれたように広範な部門・分野・領域においてさまざまな公的ないし私的主体によって、年々ますます多様な方法で行われるようになってきた。個人の発達段階でいえば、まさに胎教あるいは親業教育から始まって保育園・幼稚園、小・中・高校、専門学校・短大・大学（大学校）・大学院、企業内教育・研修、職業訓練校、学習塾・各種お稽古塾、カルチャー・センターや公民館講座、等々がさまざまな需要に対応するべく単線的ないし複線的に提供されている。本稿では、大学の地域における役割を考察することがねらいであるから、そのなかでも従来から中心となってきた学校教育とりわけ高等教育に重点が置かれる。

義務教育（小学校・中学校）と進学率90%台後半の後期中等教育（高等学校）をコアに、幼稚園から短大・大学・大学院にいたる学校教育制度は、教育サービス需給において基幹的位置付けを有している。近時、大学等の高等教育へのニーズの高まりは、社会の高卒・短大卒者に対する雇用・求人動向での低下や少子化傾向の定着と相俟って、同年齢層の過半に及ぶ進学率となって表れている。ただ、このことは、いくつかの要因の中でも、長期的趨勢としての家計収支に占める（子供に受けさせる）教育の経済的負担すなわち十分な教育サービスを需要することにかかる費用の大きさに対する個別家計の評価や判断もいくばくか影響するところとなっているように思われる。

近年における人口動態の特徴については、人口に占める高齢者比率の増大と同じく若年者比率の低減傾向が定着し且つ一層顕著になってきたこととあってよい。しかしながら、いうまでもなくこれらの傾向は、全国各地域を押し並べて均一の動向を示しているのではなく、大都市圏地域と地方地域においては異なる諸相を呈している。

周知のように、長崎県においては、離島を含む郡部地域における場合をほじ

めとして、高齢者比率の高さが全国平均を上回っているなど地域社会での高齢化が進んでいる。このこと自体は、たとえば高齢者に優しいまちづくりをはじめとして、対応すべき社会福祉等における諸政策が推進されているとすれば、結果としてその居住にかかわる選好が顕現したものと解釈することも可能である。逆に、もし、たとえば地方財政上の事由等によって諸政策内容が他の地方地域より著しく劣るような場合や、高齢者層のうち社会的弱者とみなされる人達の比率が高いケースでは、いわゆる足による居住地の選択・評価の投票が不可能なケースに類似するところの代替的選択肢のない結果を示したものとも解釈できる。

地域住民の年齢構成や学歴背景、家計所得分布、世帯人員数、等々に関する集計されたマクロ・レベルの統計数値情報は、教育サービスの生産サイドにとってよりきめの細かなサービスを企画・供給する上で重要なマーケティング情報となる。

大学等の高等教育機関が、地域社会の教育ニーズにどのように対応すべきかを考える際には、そこで生活する個人・家計のニーズとその属性だけでなく、立地し活動する民間企業やNPO・NGOほかの各種団体、自治体などといった法人のそれについてもマーケティング活動を行うことが必要になる。

3節 人的資本形成とコンピテンシー・マネジメント

教育サービスへの需要に関する動機が、消費的なものである場合には先の人的資本形成効果を期待することは通常困難であろう。しかし、それが投資（自己投資ないし人的投資）としての動機に基づくものであるならば、多くの場合そうであるように、それによって職業人としての資質・能力の向上を通じた労働生産性ないし付加価値生産性や所得の増大に寄与し、社会的にも人的資本形成の効果としては大きなものとなって顕われてくる。

企業をはじめとするさまざまな事業所においては、そこで雇用されている従業員に対して、その雇用に関係する形態や契約条件に応じて担当業務ないし職務への就業に基づく成果とそれを可能にする資質ないし専門的職務遂行能力すなわちコンピテンシー（competency）が求められる。しかも、前者について

は、個々の事業所や職務・職位等において設定された所定の標準的な質的水準が期待されている。それは、従来の労働配分や人事異動が一般の外部の労働市場より組織内部の労働市場を中心に展開されてきたスタイルから、日本的経営の変化とも相俟って外部労働市場型のウェイトを漸増させようとする中では、いっそう事業所間に共通性のあるものになることが予想される。

しかしながら、だからといって、それが、必ずしも個別企業や事業所に固有の暗黙知（あるいは場合により形式知も）や経営ノウハウ等に対応するところのコンピテンシー内容とその水準の存続を否定するものであるとは限らない点に注意する必要がある。なぜなら、欧米タイプのコンピテンシー・マネジメントにおいても、個々の企業や組織に固有の経営理念・ノウハウをはじめとする組織文化ないし企業文化といったものの存在とそれに基づく firm-specific labor（企業に固有の労働）というものが有する意味や果たす役割に少なからぬ関心もたれているからである。

ここでの事業所という概念は、先にふれたように必ずしも株式会社等の民間企業のものに限定されるわけではなく、自治体を含む公共部門のものや第3セクターの事業体、学校、病院、各種の組合形態の組織体など広範なケースを当てはめることが可能である。

ただ、生涯学習教育について、小論では以下に経済経営系の諸事例を紹介することもあって、今少し企業経営のケースに重点を置いて考えてみる。そこでは、人材ないし人的資源について考える場合、職務担当能力を表わし主として個人ないしポストに関係し帰属するケースで使用されるコンピテンシーという用語と並んで、エクスパティーズ (expertise) という言葉も用いられるようになってきた。これは、専門的技術・知識を意味し、組織や個人の事業遂行面で使用される場合が多い。これらの用語は、いずれも共に密接な関係を有しており、例えば、いかなるエクスパティーズのもとでのどのようなコンピテンシーを持つ人材がいかに必要なのか、その調達や配属を社内外からいかなる方法でいつ行うべきなのか、それにふさわしい給与体系を含む待遇等の雇用・労働条件はいかに設定されるべきか、もし関係する部門や人材を企業内部で立ち上げたり養成・管理する場合には組織改編や教育研修制度・人事管理をどのように行うのが適切なのか、などという人的資源管理の最適化へ向けた経営行動がと

られる際の意思決定問題においてよく見られる。

業務担当面におけるスペシャリスト (specialist) vs ゼネラリスト (generalist) といった表現や区分は、ウチダ (1992) でも考察しているように、企業経営に必要とされる人材 (ヒト)・物資やノウハウ (モノ)・資金 (カネ) 等の経営資源に関する取扱いを担当する①人事、総務、法務、②生産・技術、R & D、資材・購買、③マーケティング (市場調査・商品企画)、営業・販売、④財務・経理そして⑤経営企画・管理の諸部門職務をめぐってのいわば水平的なものであるといえる。

ただ、本邦企業におけるゼネラリストについては、何らかの時間的経過にもなつて2部門以上の複数職務を経験することにより、また、並行して職位階層も経時的に昇進するのに伴うという場合が多く見られ、広汎な管理業務に携わっていくことで総合的管理能力を身に着けるといえるケースが一般的と考えられる。このため、少なくとも個別の職務に関するコンピテンシー領域がそれぞれ対応して規定されることになる。

いうまでもなく、企業あるいは事業 (本) 部の所属する産業分野によっては、そこでの生産活動や製造工程で固有に求められるところの一層専門的ないし多様なエクスパティーズを受け持つ内部組織部門が設置され、そこにおいて関係するコンピテンシーの範囲と水準を備えた必要な人材が配属されることで対応していくことになる。

スコープ・エコノミーズ (範囲の経済) の概念は、企業経済学から見ると、複数財・サービスあるいは複合財・サービスの生産を通して、事業経営の多角化への理論的根拠を与えるものである。また、経営学から見ると、その概念がシナジー効果を通じて生産効率に貢献しうるものであることから、人的資源管理や生産管理面においても複数ないし複合型の多能力を有する人材 (例えば組立てラインにおける多能工) の養成とその配置が期待される。そして、それによって、人件費ないし諸資材費 (物件費) などの低減すなわち生産投入物の原単位の改善効果を通じて、労働生産性ないし付加価値生産性の向上がもたらされることに結びつく。⁶⁾

個別職務に固有のコンピテンシーとは別に、個別の企業に固有のコンピテンシー部分も提起されうるが、後者は各職務にいくばくか共通に存在しうるもの

と、主として特定の企業・部門において見られるものがある。前者については、外部労働市場及び組織内部労働市場のいずれにおいても評価可能な汎用性のあるものであり、後者は、その修得にある程度の当該企業職場での経験ないし時間的コストを必要とするものである。

一方、職位階層面では、より上位の職位への昇進によって、より高度で且つ多くの場合いくばくかさらに広範な管理能力を持つコンピテンシーが要求されることになる。日本企業の場合、欧米企業における内部組織がややフラット型重層構造を持つ場合と比べると、より一層の多層構造型であると同時に企業内部組織におけるヒエラルキーの高度差も大きいという見方をされることもいくばくか否定しがたいところである。⁷⁾

すなわち、日本企業においては、一般に観察される代表権を持つ社長（ないし会長）から役員、理事（但し、株式会社などの民間企業では部長や役員への必要条件として採用される職能資格であり、各種団体における役員等の職位名称（役職名）としてのものとは区分されるケースが多い）、本部長（企業によっては、これに役員が就いて業務分掌を行う担当役員制を採用しているところが少なくない）、部長、課長、係長、一般職員などの多くの職位階層から構成されている。いうまでもなく、そこでは、経営管理能力についても、トップ・マネジメントからミドル・マネジメント、ローワー・マネジメントまでそれぞれの段階に応じて要求されるレベルが異なってくる。⁸⁾

この多階層構造に対して、それを変革ないし改革しようとする要因の一部には、経営経済におけるグローバル化に基づくところもあるが、一般社会のIT化が企業経営のIT化を通じて組織構造そのものの改編につながる可能性をもつことが指摘される。ただ、それには、ハードとソフトの両面で開発の著しいITの業務遂行面への応用や活用のさらなる進展によって、社内における経営情報・知識の共有と流通における効率性の面から組織構造の変革に結びつくことが不可欠であると考えられる。

以上のことに関しては、いうまでもなく人的資本形成にとって、人的資源管理とりわけコンピテンシー・マネジメントにおいて個人が持つインセンティブやモチベーション（動機付け）にもいくばくか依存する形でエミュレーション（競合）効果の増大することが考えられる。これは、同時に、経営管理範囲

(span of control) をめぐる基本的な‘職能—権限—責任’における区分と内容の在り方に関しても、労働協約や雇用慣行における‘暗黙の契約’理論や事務規程、職場規律、さらには企業文化とも何らかの影響を及ぼし合うところのものである。さらに、それは、いわゆる年功序列や終身雇用という‘時間’に関係する概念と、チーム・ワークや集団主義的意思決定方式などにおけるタテ社会的な多階層構造という‘場’の概念とによって規定される内部組織構造でのコンピテンシー体系に対応するところのものでもある。

ただ、個別の職務担当にあたって必要とされるコンピテンシーのみならず、職業人として求められるところのものや個別企業に固有のものも考えられる。なかでも、内部組織におけるガバナンス（統治）機能を織り込んだコンピテンシー部分については、水平的な区分における職務と、垂直的な意味での階層構造における職位という両者の組合せに基づく複数の部分が存在することになる。また、いわゆる部分組織におけるセルフ・ガバナビリティに関するコンピテンシー部分についても、名目的と実質的とを問わず同様のことが当てはまると考えてよい。

そこには、人的資源管理とコンピテンシー・マネジメントのいわば境界領域における共通部分としてのマネジメント・オブ・マネジャーズともいうべきものの研究分野の拡充が期待される。それは、企業における内部組織のガバナンスの望ましい在り方やその担当方法について検討する際にも、また、企業の成長・発展にむけた組織効率の向上などを含めた戦略的な経営政策を策定する上でも、共に重要な示唆や関連情報を意思決定に対して与えることが考えられるからである。

4節 大学の生涯学習教育と地域での役割

これまで見てきたように、人的資本形成と教育活動は密接に関係するものであり、特に後者の果たす役割や機能には大きなものがある。確かに、実社会におけるOJTなどの企業内教育や職業訓練の有効性には高いものがあるが、職業人となるまでのプロセスや個人の発達段階の面では、従来からその中心を占めてきたのは学校教育であり、IT化などで教育方法はいっそう多様化するとし

でも今後ともその重要性が失われることはないと思われる。

さらに、職業人ないし社会人としての個人はもとより企業や各種組織体といった法人等も、たとえば企業市民やそのメンバーとして、社会における望ましい事業体や事業所の在り方に対する自らの規律付けやコントロールを各主体としての行動体系の中に位置づけることが求められる。そこから、企業内部組織に対するガバナンス（統治）や、さらにはその構成員に関する人的資源管理方法などにおいて、適正に判断し対処しうる知見と行動力を修得することが必要になってくる。

このことは、公的規制緩和から制度改革が議論され進められる中で、且つ経済社会におけるグローバリゼーションや通信情報化が急速に進展する中では、地域社会にあっても内外における取引様式や商慣習の違い、さらには各国文化や地域文化の実相と差異などを理解し認識した上で行動することの重要性を示唆している。

それには、大学として教養教育の重要性を認識するのみならず、少なくとも一般的なケースとして教養ある専門家の国際ビジネス・パーソンないし管理者としての相対的優位性や汎用性を察知し、その涵養にあらかじめ対応することが、長期的にも卒業生の資質に関する社会的評価を通じて大学自体のレピュテーション（評価・評判）を維持向上させることにつながるというよい。それはまた、大学と専門学校との棲み分け問題が、たとえばダブル・スクールに通う学生の増加等を機に議論されたりする場合にも考慮されてよい点であろう。

経済経営系の正規教育課程については、本学部の伝統から教養教育と専門教育のバランスに配慮しながら長い目で見て実務界で通用しうる人材養成に重点をおいてその策定に努力してきた。近時における生涯学習教育の面でも、学部および大学院の両課程で昼夜開講制が設置され、各方面のニーズに対応している。デイ・タイムにおいて、学部では昼間コースとして6コース、続く大学院でも研究および専修コースの2コースがそれぞれ設置されている。さまざまな職業および年齢層の学生が修学している夜間主コースでは、学部で1コース、大学院で昼間と同じ2コースが提供されている。すなわち、特に学部および大学院における夜間主コースについては、正規教育課程が既に生涯学習教育機関として活動している。なお、これまでのところ少数例にとどまる科目等履修生・

研究生・特別聴講学生などの受け入れによる教育のケースも一応これに含めて区分することができる。

他方、正規教育課程以外の教育活動で生涯学習教育にあたるものとしては、先ず公開講座があげられる。本学部では、社会に開かれた教育研究機関としての立場から昭和50年代から実施してきた実績を持つ。特に、60年以降では、実施会場も長崎市内のほか佐世保・川棚・島原など県下の諸地域に拡大しただけでなく、平成2・3・5年度には東京会場（霞ヶ関ビル）でも実施している。最近の5年間では、毎年3ないし4シリーズの公開講座を開いており、平均して約150名の年間受講者を数えている。これまでは、主要なシリーズとしては、「現代経営」および「世界経済と日本」があり、年によって「金融」や「アジア」、「IT」等をキーワードとする時宜を得たテーマでの講座がそれらに加えて開講されてきた。なお、放送大学長崎学習センターの教育活動が軌道に乗ってきたこともあり、近年では公開講座の実施会場は本学部（片淵）キャンパスのみであるが、必要に応じて県北地域などでも、あるいは他大学との連携によるなど多様な開催方法を検討するのが望ましい。

また、本学部正規教育科目の講義や独自の講演会ないし研究会の一部が、学部・大学院の学生のみならず一般市民向けにも公開して実施されている。

このような組織としての対応だけでなく、各教官が個別に行う活動もあって、たとえば公民館・市民会館等における諸講座の開催・担当や各種のシンポジウムや講演会等に招かれて報告や講演を担当するケースも少なくないし、近時、高校生に対しての出張講義も行われるようになってきた。

今後は、生涯における時間軸すなわち年齢層や世代という区分と、職業軸すなわち職種や職位という区分などの組み合わせを考慮して、たとえば民間企業の若手経営者向け短期講座あるいは事業会社の管理職を対象にした半期の夜間講座等々もプランとして考えられるであろうし、地域の他大学の教育活動との連携や支援も地域社会を担う大学の役割に含まれるであろう。そこでは、いうまでもなく社会の公器としての大学が持つ公共性と教育サービス供給でのフレキシビリティ（柔軟的対応）との調和も必要となるものである。単に開かれた大学を目指すというレベルから、もっと積極的に、透明性を保ちながら広く社会と交流し相互に便益を増大しうる方向性を探ることが生涯学習教育面でも期

待される時代に入ってきたと思われる。

注

- 1) なお、ここでいうサービスについては、財貨サービスなどという表現における場合のものや、生産物として目に見えない財 (invisible goods) であるとか、生産イコール消費または交換・購入として在庫のきかない商品特性を持つなどといった通常の設定付けをされるものとしてとらえ、産業区分としては、大きく第3次産業全体を指しているが、さらに小さく公的ならびに私的サービス部門等としての分類がなされているものをも意味している。
- 2) たとえばローゼンシュタイン-ローダン (1961) など参照されたい。
- 3) human capital のことで、単に企業組織においてのみ固有のものではなく自治体自身や地域社会での組織体などにおいても広範に人材養成や教育問題にかかわるところでは応用性のあるものである。
- 4) ME とは、micro-electronics ないし electronic mechanics を意味しており、コンピューター・チップスあるいは小型のコンピューター類を内蔵し精密な制御機構を備えた機械類ないし製造工程を指す。
- 5) 既出の用語ではあるが、文化をして技術以下のものを包括したものととして把握することも可能であろう。
- 6) エコノミーズ・オブ・スコープについては、たとえばポーモル他 (1982) を、シナジー効果については、たとえばアンゾフ (1965) など参照。
- 7) 企業組織のヒエラルキーについては、たとえばウィリアムソン (1967、1975) が詳しいが、青木・奥野 (1996) でも取り扱っている。
- 8) これは、本稿では取り上げないが、コーポレート・ガバナンスに関連して、ヒエラルキーと組織構造の形態から機能的側面に及ぶ興味深い論点を含むものである。

参考文献

- Ansoff, H. I. (1965) *Corporate Strategy*, McGraw-Hill, Inc., 広田寿亮訳『企業戦略論』産能短大、1969年
- Baumol, W. J., J. C. Panzar and R. D. Willig (1982) *Contestable Markets and*

- the Theory of Industry Structure*, Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Becker, G. S. (1993) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 3rd ed. Univ. of Chicago Press, 佐野陽子訳『人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社、1976年
- Rosenstein-Rodan, P. N. (1961) Notes on the Theory of Big Push, in Ellis ed. *Economic Development for Latin America*, MIT Press
- Uchida, S. (1992) On Management Strategy of Japanese Banks, in Hosoe, M. ed. *Economic Analysis of Incentive, Market and Organization*, Kyushu U. P.
- Williamson, O. E. (1967) Hierarchical Control and Optimum Firm Size, *Journal of Political Economy*, Vol.75 No.2 pp.123-138
- (1975) *Markets and Hierarchies*, Macmillan, 浅沼萬里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社、1980年
- 青木昌彦・奥野正寛編著 (1996)『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会