

岡山大学ビジネススクールについて

岡山大学経済学部長・教授 榎本 悟

1. はじめに

2006年4月岡山大学大学院文化科学研究科は同大学院社会文化科学研究科に改組名称変更を行った。これに伴い博士前期課程（従来の修士課程）に組織経営専攻を新たに設置した。われわれはこの新しい専攻をビジネススクールと呼んでいる。

岡山大学における文化系大学院は文学部、法学部、経済学部の上に3専攻を備えた博士前期課程（修了年限2年）と1専攻からなる博士後期課程（修了年限3年）の5年制の文化科学研究科であった。今回の改組では博士前期課程を4専攻に編成替えし、従来からある1専攻の博士後期課程を統合して社会文化科学研究科とした。具体的には図1に示されているように、これまでの経営政策科学専攻を2分し、公共政策科学専攻と組織経営専攻としたのである。以下では新たに設置した組織経営専攻について、その設立の経緯、目的、特色そして今後の課題を述べ

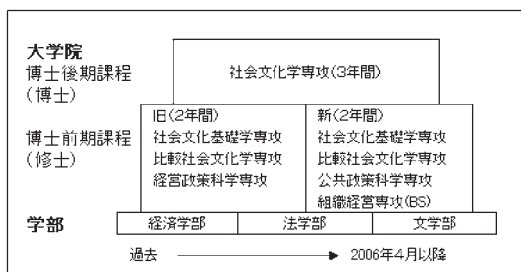


図1 岡山大学大学院社会文化科学研究科

る。（ただし、以下の記述において展開される意見は機関としての意見ではなく、個人としての経験に基づく意見であることを最初にお断りしておきたい。また簡単化のために組織経営専攻をビジネススクールの頭文字をとってBSと略す）

2. 岡山大学 BS 設立の経緯

岡山大学では理系大学院の拡大・発展だけでなく、

目 次

岡山大学ビジネススクールについて	1	体験的な学習と商店街の活性化を目的とした	
簿記会計指導方法の		空き店舗を利用した店舗経営の実践	13
工夫・改善の取り組み	5	エンドユーザコンピューティングを意識した	
高等学校における進路指導の在り方と		新たなプログラミング教育の一考察	17
面接指導法	9	「第7回 日経 STOCK リーグに関する報告」	
		について	21

文化系大学院の新たな方向性を長年模索してきた。この方向性は日本における高等教育の拡大・発展の方向と相まって全国各地の大学に法科大学院、経営大学院（BS）が設置されたことは周知の通りである。岡山大学では2004年3月に他大学にそれほど遅れることなく法科大学院が設置された。しかしBSについては、他大学と歩調を合わせて設置が進んだわけではない。近隣の神戸大学、広島大学、香川大学に遅れをとりながら、ようやく2006年4月に設立された。BS設立に際して大きな力となったものの1つに、岡山大学経済学部と地元経済界の間の協力・信頼関係がある。経済学部では岡山経済同友会にお願いし、およそ10年間に渡り学部教育充実策の1つとして地元経営者による講義をボランティア・プロフェッサー講義と称し、行ってきた。この間の地元財界とのさまざまな意見交換を通じた協力・信頼関係の構築がBS設立に際しても大きな力となった。

BS設立に際してもう1つの大きな影響要因を挙げるとすれば、2004年11～12月に実施した地元企業へのアンケート調査がある。調査対象は岡山県南部（通学圏）の企業、団体で従業者数上位750機関、また県南部の地方自治体16機関の合わせて766機関に対して、郵送によるアンケート調査を実施した。そのうち217機関（有効回答率28.3%）から回答が寄せられた。

この回答結果により、地元ではリーダーシップをとれる人材が不足しているということ、とりわけ課長層、部長層といった中堅管理職や、営業、技術、企画部門でリーダーシップ人材が不足しているということが明らかになった。企業はこうした人材の育成を外部の機関に頼るのではなく、社内で対処しようとしているということも同時に明らかになった。こうした結果を受けて岡山大学はその任を負うべく岡山大学BSの目的を決定したのである。

3. 岡山大学 BS の目的

われわれは地元経済界との長年の協力・信頼関係を基礎とした意見交換、さらに地元企業へのアンケート調査を基にしてBSの目的を次のようにした。すなわち、岡山大学BSは「地域活性化の主役をなす地場企業の人材の育成」を主目的とし、なかでも「問題を発見し、分析し、計画をたて、その計画を

仲間とともに実践するリーダーの養成」を目的とした。そして、BSの中心的ターゲットとして、10年以上の就業体験を持つ、30～40代の企業の中堅幹部を念頭に置くことにした。

4. 岡山大学 BS の特色

岡山大学BSにはいくつかの特色が存在する。そのいくつかについて述べてみよう。

・必修科目の設置

BSの修了年限は通常2年であり、最低必要単位数は1科目2単位として30単位を要する。このうち、岡山大学BSでは16単位を必修とし、残り14単位を自由選択としている。必修科目をコア基礎科目（6単位）とコア基幹科目（10単位）に分け、前者は文字通り基礎科目であり、経済学、経営学、会計学の基礎を学習する。後者はリーダーとして必要な指導性、高潔性、分析力を陶冶するための科目である。さらに2年次には1年間を通じて「修士論文」作成のための「ワークショップ」を受講しなければならない。修了要件30単位の半分以上を必修としたのは修了生の「より良い質」を確保することを重視しているからである。それはまた、学生1人に対し教員1名をあてた指導体制（岡山大学BSでは専任教員14名・学生定員14名で実施）でも示されている。

・遠隔地教育の実施

岡山大学BSでは岡山県の情報ハイウェイを利用して遠隔地で通学が困難だが勉学意欲の強い方や、職場が忙しくて通学することが困難な院生に対して、職場のパソコンを利用してリアルタイムで講義が視聴できるe-learning systemを本格実施するための準備を進めている。既に年間5科目程度の講義については各科目数回程度の遠隔地教育を実施しており、本格運用に備えてモニターを募集し、実施している。今後数年のうちに学期全体を通じて大学キャンパスに通学せず、遠隔地教育のみで単位を取得したり、さらには全科目遠隔地教育だけで修了単位取得が可能になるサイバー大学院構想も志向している。

・多様な講義形式の採用

岡山大学BSでは通常の講義に加えて、講義の仕方、講義テーマの選定などでいくつかの工夫をしている。1つはBSではハーバードビジネススクールで始まったといわれている事例をもとにした討論も

実施している。これは実際のケースを事前に配布（同時に問題を提示）し、読了後授業に参加し、教員が事前に与えた問題に関してディスカッションをするものである。2つ目は地元経営者による特別講義である。これは過去10年間岡山経済同友会との連携事業として経済学部で実施してきたボランティア・プロフェッサー制度（VP）の内容をいっそう充実してBSで実施しているものである。半期6ヶ月、15回の講義を5～6人の地元経営者によるオムニバス方式によって行う講義であり、実務経験に裏打ちされた講義であるため、受講者の期待も評価も高い。第3に大学院生による地場企業のケース作成とそれに基づく討論のために事例対象企業の経営者、管理者等の参加を要請し、それに院生、教員を交えた討論を最終審査前に実施している。これは院生にとってはとても緊張感のある発表であり、自身の研究の正否も問われる大切な「場」である。

・リーダーシップ養成のための科目

岡山大学BSでは既述のように地場企業の人材養成、とりわけリーダーシップをとれる人材を養成することを主目的としている。この目的を達成するため、リーダーシップ論はもちろんのこと、モチベーション論、人的資源管理論、経営組織論などリーダーシップ関連の講義科目を重点的に開講している。またリーダーシップ論の講義では受講者である院生自身のキャリアについて考え、適切なリーダーやメンターとなるためのキャリア発達診断、グループ・プロセスとリーダー行動について考えるグループ・ワーク（NASAゲーム）、リーダーシップに関するビデオ教材の視聴とディスカッションなども取り入れ、単なる理論や知識習得だけでなく、受講者自身がリーダーとして、今後活躍していくための実践的リーダーシップ力の向上を目指している。

5. 岡山大学BSの課題

以上、岡山大学BSの設立の経緯、目的、特色について述べたが、設立2年目を迎え今後の課題について述べてみよう。

・受験生・入学生に関する課題

表1はBS開設以来の受験者数、入学者の内訳ならびに年齢別構成を示している。この表から明らかなように、受験者数は増加しているが、それに伴い、定員を大きく超過した合格者を出している。したが

って実質倍率は1.5～2.0倍の範囲内である。つぎに入学者の内訳であるが、BS設立の目的でもある社会人中心の大学院という点で実数は増加しているが合格者を増やしているため、社会人比率は50%を超えたところにある。また留学生の数も増加傾向にある。しかし、ここで注目すべきは学部卒の院生の数である。彼らの多くは専門的な職業人（例えば、税理士、公認会計士等）を目指しており、そのために岡山大学BSに入学しているが、BS修了要件30単位のうち、16単位を必修科目として課しているため、そうした科目の履修が時に煩わしく思えることがあるという。なぜなら、必修科目の多くが専門的職業を志す上で必要な科目に入っていないからである。今後、BSのなかで会計専門のコース設置等の新たな方向を考える必要があるかもしれない。次に年齢別構成を見てみるとBS設立当初は目論見と異なり、20代の院生が過半を占めたが、2年目になって、地元経済界での認知も高まったのか、30代、40代、あるいは50代と分散し始めている。こうした傾向は歓迎すべきことがらであろう。ただし岡山大学BSは地元において、その新規性も手伝って現在までのところ、受験者の数も含め「順調」な滑り出しを見せている。しかし、今後もこの「新規性」が確保されるという保証はない。従って常に何らかの形で地元産業界や官界へのアピールが欠かせない。

・教育内容に対する課題

全国に設置されたBS同様、岡山大学BSでも問題となる事柄として、社会人を対象とした大学院生に「何」を教えるのかという問題がある。すでに述べたように岡山大学BSでは社会人経験を積んだ専任教員が14名中6名いるとはいえ、やはり講義の中身が問題となる。それは、受講生である大学院生の多くが、現在ビジネスの現場で日夜様々な経済・経営問題と格闘している人たちだからである。彼らはBSに対して、自分たちが日々悩んでいる「現実問題への解決策」を求め、そうした意味の実践性を期待していると考えられる。

つまりBSに入学すれば、個々の受講生の持つ現実問題への直接的で「具体的な処方箋」が得られるという期待が存在している。こうした「実学」こそ、彼らの多くが期待するものであろう。

他方、講義を提供するBS教員の側はそうした個々の受講生の期待に添うことができる授業を提供できるであろうか？答えは「ノー」である。理由と

年 度	受験者数	合格者数	入 学 者 数				年 齢 別				
			合計	内 訳			合計	内 訳			
				一般 社会人	留学生	学部 卒院生		20代	30代	40代	50代
平成18年度	33	18	15	8	2	5	15	10	3	2	0
平成19年度	39	24	23	14	4	5	23	9	7	3	4

表1 組織経営専攻 (BS)

して、教員は個々の受講生の現場を熟知して、それに対する回答を見いだすことはできない。個々の受講生は現場のプロであり、それよりも深い現場知識をBS教員が持つことなど考えられない。とすれば、社会人大学院生の要求とBS教員の行う授業はこのまま「すれ違い」を続け、やがてBSそのものが意味のない大学院になってしまうのではないかという危機が生じてしまう。

こうした隘路を突破するにはおそらく2つの経路しかない。

1つはハーバードBSのように、社会人院生に膨大な数の「事例」を授業前に予習させ、それをもとに授業でディスカッションをするというものである。この方法には次のようなメリットがある。膨大な事例を読むことで「歴史の再現」を感じることができる。事例は厳密な意味では同じことが起きるわけではないが、類似の問題が現実起こっていることを感じさせ、過去の事例が現実の意思決定の参考になる。また事例に基づきディスカッションをすることで自分の発想にはない、他の院生の考え方を知ることができる。つまり、同一の問題に対し、解決のためには多様な発想があるということがわかる。こうした「疑似体験」と「発想の多様性」を認識することが、個々の院生の現実の意思決定に有効であろうということである。いわば「帰納的」あるいは「経験的」アプローチと呼べるものである。

第2のアプローチは、むしろ「演繹的」アプローチと呼べるものである。この方法は「事例」に重点を置くのではなく、論理に基づいて体系を教えることに重点を置く。例えば、経済学や心理学の持つ基礎理論を社会人院生に教え込むのである。その理論で、現実の経済・経営問題に切り込むことになるが、多くの社会人院生にとり、経済学や心理学の知識を習得することはそれほど低いハードルではない。したがって、理論体系そのものの習得が教育の中心になるであろう。この場合、社会人院生にとっての意義は、因果関係を含む論理に基づく理解を促進する

ことであり、それに基づいて現実問題に接近できる基本的な論理を理解するよう努めさせるということであろう。論理の重要性を教育することに大学院の意義を見いだすことである。

こうした問題に対し、岡山大学BSは現在までのところ、いずれのかの方向に方針を定めたわけではない。むしろ、上記2つのアプローチをBSのなかで併存させている状況である。さらにいえば、「折衷」的ではあるが、上記2つのアプローチを採用することに意義を見いだしているといえるかもしれない。すなわち「事例」に重きを置いた講義と、「理論」に重点を置いた講義を混在させている。今のままの方向がいいのか、上記どちらかの方向に重点を置くのか、しばらくは試行錯誤が続くものと思われる。いずれの方向を志向するにせよ、忘れていけないことは、講義を提供する教員が、講義を受ける院生のニーズや思いをどこまで考慮できるかにかかっているといえよう。