

# 企業社会と教育制度

——本格的なネットワーク社会の理念を求めて——

## Study of Education System as the Invisible base of the Visible Society

大 島 俊 一\*

Toshikazu OHSHIMA

### はじめに

本論は国際化、情報化する今日の世界情勢下において、わが国の混沌とした現状を考察するに当たって、21世紀社会に必要と思われる社会形成理念の策定を意図して検討を試みたものである。研究の端緒としては、わが国の企業社会の動向を70年代に求め、今日までの産業構造の変遷を概観している。歴史の知らしむところでは、国の成長・発展にとって最重要な要因となってきたのは、資本主義社会にあっては、主導的産業を形成してきた各企業の不均等発展による経済成長が先ず第一である。しかしながら、人、モノ、カネという経営資源に情報が加わった現況下の企業では、組織再構築の“要”は何と言っても人的資源の発掘とその活用である。その人材を養成してきたのは、実は国策の中で各国とも全力を挙げて来た“教育”(制度)の発展なのである。

それゆえに、企業活動を“表”とするならば、それを支える背景としての教育活動の重要性を、本論では改めて表裏の密接な相関関係を検討し、今後の指針を形成していきたいと考えている。

### 1. 4半世紀の企業動向

70年代後半から日本的経営の成功についての調査、研究が欧米の企業、大学関係者たちによって始められ、依然として、その翻訳書があたかも洪水のように出版されている。日本的経営の実体分析、および日本の企業文化の核を形成する『社風』意識が世界的に紹介されることになり、それを契機にして、改めて日本人学者、企業者による『日本的経営』の特質の抽出、再検討が重ねられ、今日、一応の共通事項が確認されることになった。

こうしたブームともいえる動向を作ったのは、振り返ってみれば、何といたっても70年代初期に始まるドル・ショック(71年)、石油ショック(73年)以後の、景気後退・不況に対する日本企業の経営・経済への対応のうまさが見られる。いわゆる「減量経営」といわれる経営方針の徹底変更によって、当面する不況の脱出・回避した日本人経営者の手腕は、欧米の企業者の眼に強烈な印象を残したのである。もちろん、こうした成功の背景にMITI(通産省)やMOF(大蔵省)の介入があったとして、国家の産業企業管理への批判もあったことは事実である。

しかしながら、こうした日本の対応の迅速さが改めて企業にとって日本的経営を再認識させ、また再構築を急がせることになった。日本的経

\* 経営情報学科——経営管理論

営の特質についての一応の見解は・・

- 1) 組織原理としての年功序列制度
- 2) 労務管理対策を兼ねる終身雇用制度
- 3) 管理運営上の稟議制度(根回し制度)
- 4) 就業労働者の高学歴化
- 5) 企業間労働組合などの労使慣行
- 6) 系列融資による資金調達
- 7) 下請制による資材・部品調達や部品調達や系列化による販売促進

そして日本人の特性の一つとされてきた勤勉性などが一種独特の企業イメージを創出し、組織人(Organization Man)を育成している点が、成功の秘結とされており、他国の企業形成原理と大きく異なっている点である。

ところが、こうした日本の経営環境が91年夏以降大幅に変化し始め、96年の今日、いわゆるバブル崩壊後の低成長経済が随所に浸透し、企業各社は生き残り戦略の構築を急ぎ、その矛先を人材活用という美名の下に厳しい合理化戦略を遂行し、先ず第一に、人事管理に向け、中高年を対象とした雇用調達を企業の第一の再構築として実施している。企業の寿命30年説が言われて久しいが、最近の報告では成熟期にすでに斜陽の芽が生まれているとし、人的資本の面においては、社員の平均年齢30歳、会社経営にあっては本業比率7割を目標とするかのようにリストラを行っている。現況下では、企業は決して永遠の存在ではないとする意識が、上下を問わず一般的な見解となって来ている。

一体に経営努力は企業を取り巻く経営環境に、いかにタイムリーに適合してゆくに係わっている。自社製品の優位さに満足しているだけでは、後退は思っているよりも早く、しかも突然の売上の鈍化、落ち込みという形でやって来るのである。現代企業に最も必要なものは、情報の収集と分析である。高度情報化社会はもうすぐ成熟期を迎えようとしているのである。問題は、この情報のソフト・コミュニケーションの確立と組織内のライン・スタッフ間の「調整」と「実行」のシステム化の構築である。

中間管理者の経験と能力及び役割は、本来な

らば高まっているはずである。しかし現状では、その中間管理者(課長・典型的サラリーマン)が、伝統的な組織階層から廃止され、また左遷およびホワイト・カラーの退職という悲哀を味わうようになっている。それだけにサラリーマン受難の時代が来ているのである。大学を卒業して、20年を経過した世代にとって、この度のリストラは将来計画の大幅な変更を伴うだけに、厳しい試練となっている。組織にとって人材の優劣は、絶対であった。しかし、あらゆる部門でマニュアル化が可能となった現代企業においては、中年という世代の人件費支出の増加は、その本質を放棄することを厭わなくなっている。対処療法は一過性のものであると知りながら、人材を年功序列の区分によって切り捨てる。これは日本的経営の最も嫌った経営者の悪しき権限行使である。

## 2. 企業の革新性と技術開発

21世紀は眼前の課題となって来ている。21世紀初期までの社会は、現在の研究開発動向をみれば、ある程度は捕捉できるかもしれない。例えば科学技術庁の「技術予測調査」によると、高効率アモルファス太陽電池の開発、超高速コンピューター、知能ロボットの開発、宇宙作業基地(これは96年1月に打ち上げられたスペース・シャトルによって、2002年の計画開始が現実化し初めて来た)、発電衛星、核融合などの開発が現実のものになるとされている。またこれ以外に、人類の宿題としてのガン化機能の解明、ガン予防が2000年の時点で可能であるとしている。ここで昨今の研究開発動向について、その特徴を見ておくことにする。

未来技術の特徴は、端的に言って2つあり、第1は「生産技術から利用技術への移行」第2は「機械技術から生産技術への応用である第1は、主に第三次産業部門への技術移転がそれに相当し、物流部門での無人倉庫化などに代表されるシステム化、ハイテク化、インテリジェント化などがある。これらはすべてコンピューターによるネットワーク化があって達成されるも

のである。小売業にみられるPOS、建築部門でのインテリジェント化は現在の大きなトレンドの主たる要因となっている。一方第2のものは、バイオテクノロジー関連であり、これにはバイオメカニズム、バイオエンジニアリング、バイオエレクトロニクス、バイオマテリアルスなどがあげられている。

ここ10数年の動向を振り返ってみると、1980年代の新技术（ハイテク）動向は、次のようになっていた。すなわちIC（集積回路）→ロボット・バイオテクノロジー（生命工学）→AI（人工知能）→超電導→ニューロ・コンピューターの順になっている。86年はAI、87年は超電導、そして88年はニューロ・コンピューターの開発が、まだSeed（種）の段階であるが、大いに紙面を賑わせていた。

昨今では、過去の人類の技術開発の頂点というべきものが、次々の現実化の途につき始めており、人類史上、かつてない世紀末を迎えようとしているのである。宇宙開発が相次ぐスペース・シャトルの打ち上げ成功により、随分身近なものと感じるようになってきていることは、大きな意識変革である。それ故、今世紀に限って言えば、過去のどの時代とも異なり、マイナーな終末観は中心的思想とはならず、むしろ新世紀への期待に充ちた大転換期としての認識が一般的なものとなっているように思える。これは情報化の進展の速度が飛躍的に伸びていることが主な要因であると考えられる。昨今のWWWやインター・ネットの急速な普及は、確かに社会的な改革をも必要とするまでの勢いを持っている。

時間短縮と瞬時の世界的情報利用を可能にした情報革命は、人々の空間認識を大幅に変更させることになり、企業においても本社、支店というたて型の管理は情報ネットワークと並行して、その形態の改革を迫られ、機能単位としての拠点化の確立を目指す経営組織体として再編成されていくように思われる。現在の技術革新のスピードから考えると、当然21世紀半ば頃には情報ネットワーク社会は、かなり整備されて

いるはずであり、情報集中の必然性はなくなり、むしろ情報分散の高度発達により、適時、適材、適所の活用が可能になってくると考えられるからである。現時点ではまだまだ少数派でしかない「在宅勤務形態」は、21世紀半ば頃には全就業労働者の3～4割を占めると予測され、企業自体も自社の研究開発要員比率を5割以上のレベルにもっていかねば、存続できなくなっていると思われる。

国際化、情報化の進展によってもたらされたソフト化、サービス化の台頭する社会は、過去の農業社会や工業社会とは大幅に異なる特徴をもつものであり、換言すれば伝統的形態をそのまま保持していくことを認めない社会なのである。というのは、あらゆるものをソフト化社会に対応する最適な形態へと再編し、特定の機能を実現する手段として組み込んで行くからである。付加価値生産という商品の高級化、個性化は先端技術の成果の産物である以上、この方向は変わらないと思われる。

ソフト化とは内容的には、次の5つに要約されるようである。つまり

1. サービス化、2. 情報化、3. 金融化、
4. 投機化、5. 国際化

この他にはグローバル化が海外進出企業を中心に推進されており、経済社会での一大構造変革をもたらしている。昨今の円高・ドル安で円のドルに対する価値は大きく上昇し、為替レートで換算すると、日本は世界一豊かな国となっている。85年秋の時点で、千円は4.2ドルの価値しかなかったが、現在はその2倍以上の価値がある。それ故に日本の国民一人当たりのGDP（国内総生産）は世界一であるとされている。

確かに85年以降、日本は世界一の債権国となった。しかし、外為市場でおきた金融資産の上昇だけで、日本が過去数年間でそれ程大幅に豊かになったといえるだろうか。否である。国民感情の点からはいうまでもなく否である。

OECDは1985年を対象に異なる国々での財・サービスの価格、数量を直接かつ詳細に調査し、為替レートのみで国の豊かさを測ること

の誤りを指摘している。この統計結果によると、日本はイタリア、イギリスを追い越し、西独にせまりつつあるものの、アメリカに対しては、4割程度下回っているのである。外為市場は長・短資金の移動、金利、インフレ率、さらには輸出入品の相対的価値などを含む様々な要因の影響を受けることを考えれば、為替レートをもって、異なる国々の生産量や消費量の価値を比較することが、適当でないのが理解される。そこでOECDは為替レートに替わって、購買力平価（PPP）で消費量を比較する手法を取っている。これは異なった国々での同一商品について、それぞれの国の通貨で表示された価格を比較することによって、各国での価格水準を平準化する「通貨の交換比率」を算出することができる手法なのである。この結果をみると、日本はアメリカをかなり下回るといのが実情である。1000万人を越す日本人の海外旅行者のブランド品の大量買いは、如実にこのことを物語っている。

我国の豊さの基準は、数字だけに求めても実感はなく、やはりインフラストラクチャーがどの程度整備され、安全で安定した充足性の高い経済生活が営まれているかに求められるべきである。日本企業は今日海外市場に積極的に参入していかねば、競争市場での生存が許されない状況の中にある。激変する企業を取り巻く経営環境にあって、各企業が直面している問題は、円高による産業構造の変化、金融・証券業界の再編成、そして消費構造の個性化、差異化傾向に対応していかなねばならないことである。

しかしながら、これらの現象面での動向と併存する当面の課題として、

1. コスト（賃金）、
2. 地価（含み資産）、
3. エネルギー（技術開発力）、
4. 法人税（事業税）

などがあげられる。こうした課題への対応策として、グローバル化がある。家電メーカーや自動車業界などの例を見ても、日本で技術開発を行い、ASEAN及びNIES諸国で部品生産をし、アメリカで加工・組み立てをして完成

し、販売するといったことが、すでになりの規模で行われているのである。海外生産体制は、他の業界もその規模を増し、一時産業の空洞化（国内製造業の不振）を引き起こすまでに至っているのである。

グローバル戦略の日本企業の展開方向は、

輸出中心 → 現地進出 → 工場建設  
→ 経営拠点の確保 → 戦略的提携 →  
海外本社設置構想へと進んでいる。

グローバル企業の条件としては、次の5つが考えられる。

1. 製品や技術の海外市場への適応、
2. 経営手法の海外適応、
3. 強い企業理念
4. 国内でのハイレベルな技術所有、
5. 国内での高い販売シェアの製品所有

ただ日本企業のグローバル化への障外も当然考えられ

①人材の確保、②日本的経営システムの改善、③言語上の問題などが主要な項目として浮上してくる。言語上の問題はともかく、日本的経営システムのあり方そのものに対して改善が必要であるところに、海外進出企業の直面する根本的な課題がある。つまり各国の歴史、文化、伝統といったものを十分に理解した上でなければ、企業経営そのものが成功しないのである。後戻りの許されない岐路に立たされているというのが、日本の現状である。それだけにトップは真剣である、部課長クラスは大変なストレスを背負っているのである。

### 3. 日本企業の特質と課題

日本企業の特質の一つに、社員の勤勉さが掲げられるが、これは各人の資質向上への自助努力の賜物である。職場での対人関係より得られる人生経験を基に自己認識の鏡として一般的教養の補充、さらに専門知識の獲得へと自分に向わせる意志がレベルの差こそあれ、共通して認められているからである。自分を今以上に高めようとする向上心の旺盛さこそ、日本人の財産であり、特異な資質である。歴史それ自身を自分の鏡として読み、考える態度は、学生時代こ

そ希薄であるが、一度社会人になり、10年20年と経てくるにつれて大方の人たちが、こうした物の見方に慣れ親しんでくることこそ、日本の企業生活が持つ独特の気風であり、具体的には社風でもある。競争原理は時に過激な形態の進展を容認しているかのようであるが、平均値としては全体のレベルアップ化に貢献していると言われているが、日本人は自分の関心の進展に合わせて内容を選択し続けているというのが実情である。この知的好奇心の大きさと多様性は、経済や経営などの表舞台には現れない、いわば水面下の氷山のような潜在的能力の保有者として社員を存在させてきているのである。

現在は「人材の時代」だとされている。突出した才能の保持者のみが脚光を浴びているような傾向が一部先行しているようであるが、現実には眼前の社員の能力を見出し、訓練することが出来る指導者の力量が何よりも大切なのである。能力別賃金、年俸契約社員の増大といえども、これがなければ成功は望めないと考えられる。とういのも社員は、本来的な動機付けを待っているからである。バーナードの「誘因と貢献」理論の必要性は、今の時代にこそ再確認されるべきものであると思われる。

今日、頻繁に行われている異業種交流は、高度情報化社会にあっては競争市場を生き抜くために欠くことのできない第一の行動となっている。換言すれば知識の集積から知恵の確立への機運が急速に高まっている。それゆえ、企業・行政とのキャタリスト（触媒）の役割を積極的に果たし、新時代適合を共に模索し、地元産業界との連携強化を図りながら、理論と実践経営の橋渡しをしながら、実現化する計画をベースに将来像のビジョン構築を策定しなければならないのである。

ここで求められるのは、実は専門的経営能力や技術的手法ではなく、実は自己を客観視できる教養である。歴史や哲学および過去からの現象や事象を、本質面から捕らまえ、整理し、体系化できる能力こそが、求められるのである。このためには、眼前の興味にのみ捕らわれず、

長期的視野に立った人材育成を目指して来た「教育」の重要性が浮かび上がって来るのである。18才競争だけで人生を互って行く学歴社会の在り方は、大きな疑問を呈し始めているのである。しかしながら、日本の企業人は得てして、歴史に弱く、哲学という言葉にすら抵抗を持ち、専門外の事柄に対する興味を打ち消して、ひたすら眼前の興味に身を任す傾向が強かったように思われる。政治を始め経済分野ですら、国際的に通用するプロを依然として成長させていないわが国の現状を鑑みる時、こうした見解を否定できる人は少ないのではないだろうか。脚下照顧の教えは、実は企業人にこそ必要な言葉なのかもしれない。人格者として経営行動を追求してこそ、アントレプレヌールの理念が継承されていくのではないだろうか。ムラ社会、家社会の形成原理の上に立つといわれる日本的企業社会の行く末を考察していくためには、今一度教育および制度の重要性を認識すべき時代に入っているのではないだろうか。

現実の企業活動の中に存在する人達の直面する問題を離れて、企業経営の将来や戦略論を展開することは、大きな成果を得る機会を逃すことになりかねない時代に入っているのではないだろうか。というのは、情報化時代は一面において適時、適品、適量の生産・販売体制を企業に採用させ、コンピュータを中心に確実に経営戦略を展開させてきている。ここでは情報という名の自社企業に有利なNewsを他社より早く、正確にキャッチする必要性が高いだけに、高精度な競争が展開されている。こうした中で、証券・金融業界の時間競争は日増しに激化し、垣根論争をも忘れたかのように巨額の金融ルートを拡大させている。昨今の信用組合や住宅専門金融会社の問題の背後には、やはりこうした機関が存在している。また大手製造メーカーや、流通業界にあっても、巨額の投資をOA化に注ぎ、居ながらにして、自社の営業活動を分析できる体制を確立してきている。しかしながら、情報の中で重要なものは、機器戦争といわれる中でのソフト競争だけではなく、ソフトの源で

ある「ある限定された人たち」の能力であり、思考であり、目論みを知ることである。この情報が、ほかのすべての情報の使用方法を決定するのである。それだけに、企業人・間に繰り上げられる情報収集に賭ける執念とさえ言える行動は、企業人のもつ今一つの隠された行動であり、いわゆる水面下の競争となる。

日本人が世界に誇れる国民として生きてゆくためには、やはり企業自体がその発展法則の路線を修正していかなばならないと思う。企業は高度情報化社会に対応すること以上に、今こそこれらの企業人たちに、働くものの基本としての生活、換言すれば「家庭があつてこそ、仕事ができる」という西欧人並みの生活を保証すべきではないのか。競争結果による緊張は確かに当為を繰り抜ける様々な経営手法を生み出し、達成してきたかもしれない。しかし「ゆとり」は新たな社会へのパースペクティブを個々人に芽生えさせ、自分の置かれている立場を様々な面から考え抜く姿勢を約し、マクロ的観点からの自分の能力の再開発を手掛けさせるのである。教育とはこうした人々にこそ必要なのである。

現在、日本は空前の豊さを本来的には享受しているのである。キャッチ・アップ化も、キープ・アップ化も、自分たちを駆り立てる言葉ではなくなったのである。これから「価値化の時代」である。価値あるものを追求する姿勢こそ、企業にとっても企業人にとっても必要なものである。企業レベルでの製品への付加価値化は、多機能化に他ならず、この多機能化こそがハイテク化の中核だからである。確かに豊かな社会は、他方面において個性化商品の供給を企業に強いる。

それ故、営利第一主義から脱却し、真に社会に必要なものを創り出していくという基本理念の再構築が望まれる。今日の過剰なまでの商品の多様化、機能の細分化傾向・現象は、単に豊富な商品群というよりは、巨大な無駄を生産し続けているとは言えないだろうか。われわれは、自分の行動の軌跡すら見分けられなくなってしまったのだろうか。人間として環境を大切にす

るということを、人々の共通した認識としなければならなかったということ自体、本当は情けないことないのではないだろうか。

一方で昨今の為替市場の変動は、日本の企業活動に大きな障害となっている。バブル崩壊以来、景気低迷を改善する目的で、政府が行った数回の思い切った公定歩合の更なる引き下げ（95.9、史上最低値となった）は、予想された景気刺激策とはならず、一層不況感を鮮明にするという逆効果となっている。貸出金利の低率は、企業にとっては、望ましいものである。けれども企業の製品は、消費者が購入するのであり、預貯金金利が1%を割り、しかも利子課税を取られ、銀行及び郵貯に預けるという行為に、バカバカしさを覚えさせた上で、消費性向を高めようとしても、それは無理というものである。

大方の消費者にとっては、持家比率世界一の国民であることから、止むを得ないローン漬けの生活に忸怩たる思いに飽きしているだけに、不満はかつてない程たかまっているのである。しかも、一方で高度成長を経験した国民であるだけに、家庭内には流行の家電製品は、それなりに揃っており、最新のもののさえ追い求めなければ、十分にこと足りているのである。経済学者のいうように、庶民の“消費ぐせ”は、無限の好奇心を追及するものではない。それはGNP指標のみを、経済成長の指針として採用してきた、財政当事者の認識の錯誤に帰着する。「こんな生活が、後何十年続く」と思っている国民は、そう多くないのである。

可処分所得に占めるエンゲル係数（食費）の比率の後退分を、エンゲル係数（教育関係費）の増加に回し、人並みに子供を進学させているサラリーマン大衆にとって、銀行及び証券業界（金融関係者）だけを優先して、サラリーマンの生活を犠牲にしたとしか思えない矢継ぎ早の金融政策には、反抗心だけが残され、政治不信を益々増加させるだけである。こうなれば、本格的な自営手段を採るしかなく、具体的行動の第一は、旧来の経済学が示した「節約」的生活である。虚飾に溺れず、見栄を張らない生活の

実践である。こんな生活を真剣に、国民がし始めたら一体どうなるのであろうか。

政府関係者は、「そんな事をすれば自分の首を絞めるようなものだ」と直ちに説くだろう。「消費が伸びなければ、企業の業績は低迷し、結果として株価が下がり、配当も出なくなり、賞与のカット・削減に始まり、給与すら諸手当を始めとして削減され、最悪の場合、遅配となり、さらに……」といったシミュレーションを「そうでしょう」と言いながら、描いてくれる。理屈は正しいのである。しかし、今日まで企業の収益が、一体どこに向かったのかを、堂々と説明できる経営者は、どのくらい存在するのだろうか。すべての価値基準を「会社のため」という一言に集約させ、企業法人の発展神話を追及したのではなかったのか。経済の世界に於いて、「適正企業規模の経営」は、そんなに魅力がないのだろうか。年々の成長というのは、そんなにすばらしい勲章なのだろうか。

本当に、経済が戦争だと思い込んでしまったのだろうか。経営者というのは、群雄割拠の時代の国取り大名になった気であるのだろうか。社員を比喻で使われる歯車のように働かせることが、Managementの意味だとしても、考えているのだろうか。

とはいえ、現況下で何よりも必要なものは、政治の基盤をなす経済の安定であり、景気の高揚である。経済基盤の弱い政権が長期化したことはない。国民経済の順調な発展があつて始めて、大衆は時の政府を支持し、容認するのである。会社もまたこれと同じく、今日知識人となった労働者を、どのように組織の中で生かし切るかにかかっているのである。もはや日本の労働者は、サイレント・マジョリティーでなくなっているのである。

現代社会に欠けて入るものは、実は個人の社会観および世界観の有無ではないだろうか。企業にあつては、この基本的教養を認める人材開発の視点が21世紀の経営者や中間管理者に第一に求められるものであると考える。「人は石垣、人は城」というのは、古人の単なる興味ある寸

言ではないのである。Managementという言葉は、MAN (人) がAGE (年) を重ねていき、組織の連携の管理を行うものである。それだけに、仲間意識を忘れた、機能的・合理性優先の組織管理は、「法人企業」ではなく「法企業」となってしまったかのように、人の持つ基本的な情感を削ぎ落としてきたのである。

ただ株式会社形態を維持していく上で、わずかに代表権を持つ取締役だけが、意思決定権を行使するが故に「人」としての存在を支えているような企業形態は、何か資本主義社会の変貌を決定づけているように思える。資本所有と経営の分離が60数年前にバーリ、ミーゼンによって指摘されて以来、今日までの日本企業の発展方向は、これを過剰なまでに徹底する方向にあったことは間違いのないところである。

しかし、わが国の企業の多くは、そうした法政上の制度を徹底利用するなかで、旧来の「家意識」を温存してきたことも、見逃せない事実である。経営権の委譲にみられる二代目および同族経営は、その典型であり、その数は決して少なくはないのである。「会社」がサラリーマンにとって、第一の日本であり、社会であるという意識は、今も根強く残っており、給与生活者の生活行動の大部分を支配している様相は、日本人を他国のサラリーマンと比較すると、特異な労働者として浮かび上がらせている。

「会社人間」になることを前提として、教育制度があるかのようなわが国の在り方は、やはり変えていく必要があるだろう。人生の楽しみ方は、これしかないのであらうか。戦後50年、今こそ本当にこの問題を真剣に考える必要があると思う。経済ゲームが停滞している現状では、労働者の意識を改革することでしか、日本の豊かな社会づくりは完成することはないだろう。もはや「沈黙」は決して「金」ではないのかもしれない。社会人としては、人生 (80年) の半分を労働者として働いているだけであるという事実を、真剣に見つめる必要があるのではないだろうか。

#### 4. 社会変化と教育の意義

近代の幕開けと共に西欧社会は、それまで古典古代といわれる時代から、延々と受け継いで来た生活様式、生活慣習が一変する現実を、目の当りにすることになった。とはいえ青少年の間に行われていた教育は、依然として中世以来の古典教育（即ち、ギリシャ語、ラテン語、文法、哲学、修辞学、文学、歴史学など）にウェイトが置かれ、商業主義、科学革命時代に適合していける実務的（実践的）教育、或は自然科学的教育は、まだその体系を社会的に画するまでには至らなかったのである。

18世紀後半から19世紀30年代にかけてイギリスで起こった産業革命の波は、マニファクチュア的、家内工業的生産様式を基盤とする商業資本の時代から、工場制機業工業（すなわち機械制大工業）を基盤とする産業資本の時代へと移行し、人々の間にT. S. アシュトンの言う「社会革命」と同時に「精神革命」を惹き起こしたのである。それゆえに、19世紀が歴史上（通史的観点からも）一大変革期として位置付けられるのである。

歴史研究という視点からこの時代を概観してみると、ルネッサンス、宗教改革による人間性尊重、主体性尊重といった気風が、教会中心、神中心、或は国王中心という絶対的・支配的価値観の打破を実現せしめてきて以来、歴史は従来のような単なる神の奇跡の物語（聖書）や国王の栄耀栄華物語の伝承に止まらず、人間の叡知を体現し得た人々（異端とされた人々を含む）、社会的に貢献を為した人々、例えば職人、親方、商人、教育者、政治家、医者、学者などの生活、功績、思想などを明らかにする傍ら、徐々にその意義と役割を確認すべく、過去との生活の比較・検討を重ねていったのである。

しかし、こうした個別的な歴史が書かれ、その集積学としての「歴史学」が登場したことによって、古典古代と呼ばれる時代（ギリシャ・ローマ時代）に生まれ、中世・封建社会の中で育った歴史の教訓（例えば、万物は流転するな

ど）並びにその「知恵」といったものが、論理的・整合的態度を主眼とする研究作業によって比較・検討され、事実を重視することを第一とした結果、それまでの歴史教育が持っていた「人格的」側面を奪い去ることになったのである。

その後数多くの文献が表され、歴史は一代の英雄物語的性格から、思想史の形成へと進み、産業革命以後は急速に、時代間および国家間の比較を数値化する学問研究へと、その性格を変化させてきた。そして、19世紀後半から急速に、統計という新手法をベースに、あらゆる現象を数量化、計量化するようになったのである。

けれども、歴史学における統計的方法（個別的现象・価値の数量化による一般化・普遍化）の重視が、従来の歴史家たちが目指した「世界観の形成」という第一義的目的を放棄してきたという側面もまた、見逃せない事実である。資本主義の発展が、この傾向を助長して刹那主義を生み、そして帝国主義の拡大が現実の政治支配体制に目を向けさせて、利権主義を生んだと言えるのである。

20世紀に入って、世界的規模での経済活動の発展によって、基幹産業や交通機関が飛躍的に発達した一方、科学とテクノロジーはより高度の技術開発を促進し、巨大な重化学工業を生み出した。空前の産業国家を現出させて来た。

教育の分野を見ると、科学的知識の普遍化によって、各国の青少年に対する教育も本格的に自然科学系の科目が採用され始め、実務的教育に対する社会の評価も、従来職業教育に過ぎないと見なされていた頃と比べると、次第に高い評価を得るようになった。

経済学をはじめとして、経営工学、会計学などもアメリカにおいては、20世紀に入ってから急速に発展して行った。それぞれの専門分野で協会が設立され、1930年代になると、例えば企業会計制度の見直しが検討され、会計学では全国的な基準が形成され、統一的な財務の処理・評価規準が一般的なものとなったのである。

とはいえ欧州、殊にイギリスでは米国と比較すると、そうした評価も依然として低く、経営

学でさえ、やっと第二次大戦後に大学で専門科目として採用されたのである。教育に関しての論議は、各国の時代背景の相違の中で、社会の必要性によって異なるが、その目指すところは人材教育と、文化の継承であり、国家の安寧であろう。目に見える変化を実現させて来たのが経済発展とすれば、それを可能にしたものは、科学技術の絶えざる革新の成果である。しかしながら、企業・経営の将来を支えてきたものは、いつの時代も、またこの国でも、その国民の教育水準の向上があつて始めて可能なのである。

ともすれば現代人は、この一点を軽視し、時に議論の対象から当然のように外す傾向があり、企業経営者もまた、景気動向に終始するあまり、社員の個人的レベルでの教養の重要性を真剣に考えようとはしなかった。

わが国においても戦後半世紀近く、ただひたすらに「前進すること」「先進国に追い付くこと」だけに目を向け、結果として各種の統計数字に表されるような、経済大国を実現してきた。しかしながら、国際化が当然のものとなり、人々が高齢化社会の一員となり始めた今日、21世紀を展望できるのは、実は自分の幸福を実現するための教育（生活経験）を身につけた人々の、教養（世間を見る目）でしかないのである。

教育が社会に果した今日は図り知れず、これからも生涯学習教育という名古屋市の下に一層その必要性を高めていくと考えられるが、過去の時代にあったような、新知識の伝承及び人格の形成といったものから、個人が歴史や現代社会に対して、自分の知的関心の領域を拡大して行くという方向性が見えてくる。それが情報ネットワーク社会である。しかし、これはあくまで個人の主体性に係っており、それなくしてはソフト化社会の波に対応しきれない可能性が高いのである。とはいえ、情報を自己の求めるものの道具として、縦横に活用できる時代における教育の在り方を模索することが、現代社会の最重要課題の一つであることは疑いようもない事実である。

## 5. 教育の伝統

この節では、先ずわが国の教育についての変遷を見ておくことにする。言うまでもなく、昨今のわが国は、グローバル化の進展により、世界との交易・交流の度合を急速に高めている。国際化、情報化を支える技術革新の加速度は、経済、文化、そして日常生活にまで浸透し、産業構造の転換、女性の社会進出の増大、労働時間の短縮など、国際的な共同歩調を求めるようになってきている。労働時間の短縮に伴う余暇利用時間の拡大は、情報システムの高度利用化が普及した職場での知識や技術の持続的な学習の必要性を高めており、また個人レベルにおいては、景気の低迷による雇用形態の変化に対応していくために、社会人の高度専門教育及び生涯学習への意欲は急速に高まっている。

そしてこの方向性は、近年の情報通信技術の急速な発展および社会システムの一元化に伴い、高度な専門知識獲得と、自己の能力を高めるために現実的には、大学院での教育・研究に対する社会からの要請が強くなっており、全国の大学院でのリフレッシュ、リカレント教育への参加者は年々増加しているのである。

それゆえ、大学も地域との交流・連携を強化し、国際化、情報化、そして高齢化する社会に最適化していかねばならない時代となっている。ただわれわれの学問の方法も、社会性をもつ学問へと、その適応範囲を広げる必要がある。21世紀を社会と共存していくためには、例えばオハイオ大学のような積極的な地域活動への取り組みと、またそれを数十年も前から実践してきたという先見性が必要であると思われる。

30年前の1965年、ユスネコの成人教育局長ポール・ラングラン（Paul Lengrand 1910～）が提唱した生涯教育の理念によって、わが国でもこれ以後、生涯教育及び生涯学習という言葉が普及したという経緯がある。現状では、彼我の国々での取り組みの差が目立っているが、ここで日本の生涯教育の始まりとも言える江戸時代の藩学（校）・私塾と寺子屋について付言してお

きたい。

江戸時代の日本を研究する場合忘れてならないものに、江戸庶民が世界一の識字率の高さを誇っていたことである。これは「寺子屋」という「読み・書き・そろばん」を教える、わが国に独特な私塾の発展があったからである。18世紀後半から急速に普及し、シーボルトが有名な「鳴滝塾」をつくった1824年頃からは、年間200を超える開設数となっているのである。藩学があり、郷学があり、儒学や洋学、国学を中心とした私塾が北海道を除くほぼ全国に散在していたのである。これらは今日のわが国の学校制度の原型をなすものである。幕府の学校（洋学所、開成所、医学所、昌平坂学問所）が1869年12月に大学校（南校、本校、東校）となり、1877年に東京大学となったのは、好例である。ここに至る経緯には、例えば「解体新書」（1774）を著した前野良沢、杉田玄白、中川淳庵や、天文方の高橋景保の建議によって幕府が設置した「蛮書和解御用」（後の蕃書調所）などの要所の翻訳局などの存在が欠かせない。

私塾で有名なのは、農民出身から独学で勉強し、後に近江聖人と言われた中江藤樹の「藤樹書院」（1639）、京都にあって古学先生と言われた儒者の伊藤仁斎の「古義堂」（1662）、古事記伝を著した松阪の本居宣長の「鈴屋」、そして幕末期に多くの有志を生み出した吉田松陰の「松下村塾」（1855）など数多くあったのである。

ここに集う人々は、町人、農民、神官、医者、僧侶、そして武士などである。身分の違いはここにはなかったのである。こうした日本の歴史は、是非知っておきたいことである。日本人の海外の知識を求める好奇心の旺盛さは、以前から実は活発なのである。

今日のわが国の状況を見ていると、日本人ですらこうした過去の歴史を全くといって良いほど、忘却してしまっているように思えてならない。「自分が疑問に思ったことを知りたい」という願望が、本能的に存在するから教育者を求め、また「先生」を支持し、尊敬してきたのである。教員という現代的な立場も、やはり行き着くと

ころは、人々を引き寄せる「個性」「人格」というところに帰着するのかもしれない。現在は、教育者自身が教育されねばならない時代かもしれない。

学歴社会の到来は、明治の新政府以前から当然見られていた。しかしながら、江戸時代に見られた大衆教育の目指したものは、藩校などが自藩の人材を育成するための中核としたのに対して、私塾などは塾長の考える理念の普及と徹底追求であった。それだけに人々は身分の上下に関係なく、自分の欲するところの「ものの考え方」や「ものの見方を」教えてくれる人を自由に選択出来たのである。ただ、自分の求める人が、例えば京都にしか居ないとなれば、遙か彼方の田舎から現地まで行き、教えを請うということをしなければならなかったのである。無学ということが、逆に本能的なまでに知的欲求を刺激し、求めるものを知るという行為を絶対的な価値としたと言える側面のあることも忘れてはならないのである。

現在の教育制度を考えると、改革という言葉の中に、こうした過去の我が国の教育に望む人々の真剣の知的渴望があったことが得てして忘却されてしまっているのは、一体どうしたことであろうか。「知るを知るとなし、知らざるを知らざるとなす、これ知るなり」という孔子の教えは、真摯な学習態度の中で受け継がれていたことを、思い起こすべきである。

生涯教育ということが、近年流行のようになり、大学もまたその渦中に浸り始めた今日、「人は一体何を知りたいのだろうか」「何を求めて生きていこうとしているのか」といった根本的な疑問に答えられるような姿勢を示すことが、先ず第一に要求される教育の改革であろうと思われる。これは正に「精神改革」という名の下での改革でも有り得るのである。わが国の人々の知的水準の高さは国際的にも認知されているが、これは大戦後の文部省指導型の教育の成果だけのものではないのである。日本人として、本来継承されている本能とも言える旺盛な知識欲の賜物である。知るということは、単に立身出世

を手にするという以上に、精神的な充実感を与え続けるものである。日本人は、それを知っていた国民であった。

因に、わが国の義務教育制度は、明治5年(1872年)学制頒布(フランス式)によって始まり、当時は6才～10才までが下等小学、14才までが上等小学と呼ばれていた。これが明治14年には6才～9才までが初等科、9才～12才までが中等科、12才～14才までが高等科と名称が変わり、明治19年(1886年)には6才～10才までが尋常小学校、10才～14才までが高等小学校となり、これは昭和16年(1941年)まで続き、この年国民学校令の発布により、大戦中は6才～12才までが初等科国民学校、12才から14才までが高等科とされていた。現行の制度は昭和22年の学校教育法が発令されてからの事である。

## 6. 社会人、企業人に対する教育システム

### リフレッシュ教育の現状

大学を取り巻く環境の中で、リフレッシュ教育への関心とその対応が話題となっている。一種のブームとも言えるこうした動向に対して、われわれ大学人がどのような選択をなし、また対処していくべきなのであろうか。

実際、教育の日常生活を取り上げてみても、自分の問題ではないが、企業人の職場での知識・能力向上に懸ける話題やその意気込みについては、仕事やそれ意外の場所での会合などで話題となる機会が多いのである。殊に中間管理者層に属する人達の現況下での悩みは深刻なものとなっている。戦後最悪とされる不況下にあつて、雇用調整やリストラなどが、新聞紙上面に出ない日がないほど、職業人の立たされている状況は厳しいものとなっている。

今日までの日本経済の索引車的役割を果たしてきた、鉄鋼・自動車・工作機械メーカーなどを見ても、現地生産という名の下に海外に主力工場をシフトし、雇用確保と人件費軽減による生産原価の切り下げを図り、産業の空洞化現象

を一部もたらしている。

また国内系列企業にあつては、系列の枠からの脱出を画策しなければ生き残りが達成出来ない状況に追い込まれ、さりとて系列からの離脱は将来性の観点から大きな経営危機をもたらすという二律背反に追い込まれている。組織内プロジェクトの組み替えや、管理職の削減、経営合理化の下での昇進制度の見直し、業務配置、転勤などを矢継ぎ早の経営側の戦略に適合していくことに右往左往しているといったのが、今日のサラリーマンの一般的傾向であらう。

日本的経営の特質とされてきた、年功序列、終身雇用制度といったものも、年俸制や能力給制度導入などにより、大幅な変革を迎えている現状を理解したうえでなければ、軽々に社会人教育を支援していくことを標榜することは、出来ないことである。

とはいえ、こうした時代であるからこそ本格的なリフレッシュ教育の必要性が高まっているのかもしれない。従来あるようなカルチャーセンター的な一般教養の拡大ではなく、専門性を追求する過程の中での研究(共同研究)体制が、望まれているのである。換言すれば、職場での執務能力を確実に補強・補完するものでなくてはならないのである。

現状での自分の生活の幅を、ほんの少しでも広げ、職能に従事する姿勢・行動にほんの少しでも“ゆとり”を覚えさせるような教育内容を提供すること無くして、社会人教育は不況下での生活不安を転移する一時的な現象に終わる可能性が高いと思われる。最も必要なことは、テーマの選択である。両者に共通したテーマが無くても、何もならないのである。しかし、即効性を求めるだけの動向では無いところに、今回のリフレッシュ教育の特徴が内在している。考慮時間はまだ残されている。

### ◎社会人教育の目的と成果

社会人といっても、大半は實際上「企業内人間・企業人」ということになるのかもしれない。

リカレント教育の前提としているものはこれである。一方、定年後の人達や、家庭内主婦、及び熟年層の人たちの知的好奇心を満たすものとして、リフレッシュ教育がある。

ここで考えなければならないのは、学生対象ではないという事である。学ぶことが仕事のようにになっている人たちでなく、自分なりの社会観や人生観を既に持っている人たちであるということである。しかも年長者を教育するという事である。

教育を受けたいと思う人たちからすれば、現状の生活を何らかの方法で変えたい、また改善したいということがあり、生活のなかに時間制や規則性を導入して、積極的に参加できる機会と場所を求めることになる。これは自己認識と自己の再評価を潜在的に意識的にも試みたいという欲求を満たす行動である。これは自己実現の欲求充足行為である。

学生であれば、その能力の開示を支援するという事で、教育目的の大半は果たしたと言って良いと思われるが、社会人の場合はそれに加えて、既に有している経験を認め、さらに人間性というものを目覚めさせることが必要となるのかもしれない。というのは、学問・教育はすべての専門科目が、それぞれの歴史認識を要求するからであり、また科学的思考と認識方法を要求するからである。

人間に対する興味と認識が在ってこそ、現実世界と知識世界が一致する方向へと向かい、また人間性（ヒューマニズム）への執着と希求があってこそ、広く学問・教育の存在が肯定されるからである。「知るを知ると為し、知らざるを知らざると為す、これ知るなり」というのは、このことを言うのである。信じるということ、知るといふことの違いは、「個人」の信念という絶対価値（排他主義も可能）に生きるか、「人間」という普遍的存在を肯定するかの違いである。

「類」としての認識を持つことも、社会的一員として生きていくためには、必要である。これが「幸福」の追求になり、また「平和」と「安寧」を約束するのである。そしてそのために政

治があり、経済があり、そして自分の生活が存在しているのである。

高齢化社会が眼前の現実となって来た日本の現状では、改めて「生き甲斐」や「働き甲斐」が創出する手立てを、あらゆる機関が真剣に考えなくてはならないのである。高度情報化社会の進展は、21世紀社会ではおそらく現状で喧伝されている以上に、人々の生活行動やその意識を大幅に変革していく精神革命をもたらすと思われる。

それだけに今一度、われわれの生活を、先ず「自分の来し方」を省顧し、身近なところから「行く末を考え」解決の糸口を探す必要がある。老人になるということは、人間にとって一つの絶対的な価値である。何も若者らしく考えることに、時代の流れと立場を意識する必要はないのである。老人は老人らしくものを考えるが故に、若者には知ることの出来ないものを見つめることができるのである。

### ◎大学の取り組み

先に見て来たように、大学もまたこうした状況に適合していかなければならない状況にある。高等教育機関として、研究・教育活動を推進している以上、こうしたリカレント及びリフレッシュ教育を要望し、また現実に参加している人たちに、付加価値の高い交流の仕方や情報提供を積極的に果たす必要がある。換言すれば、これは大学本来の「使命である」といっても良いと思う。

大学もまた地域と共に育ち、発展するものであるからである。この基本的な姿勢を社会に向けて、貢献を果たす時代が現代である。社会人教育がいつしか生涯教育と言う名で呼ばれるようになっているが、日本の歴史を見れば江戸時代から藩校があり、私塾があった。ここに集う人たちの熱意と盛況さを想起する必要がある。

日本人にとって、勉強をするということは本能的行動であったことを、改めて思い起こす必要がある。「一度何かに疑問を持っても、教える

れる人が近くにいない」という状況では、こうした機関へ全国から人が集まってきたのである。

時代の流れという一言の中に、「最近の学生は本を読まず、論理的思考が出来ない」などと言ってみたところで、大学で働く者にとって、それらは一般の人たちからすれば、現状からの逃避（職務怠慢）という行為にしか認識されない。教員が学生の能力に期待しなくて、一体誰が学生の個性を本当に尊重し、また能力を開示させることができるのだろうか。教育者としての自負を取り戻すことが、現実を変えていく第一の行為かもしれない。

しかしながら社会人教育には、幾多の選択肢を提供することが必要である。単一のメニューだけでは、様々な期待を保持している人たちの期待に応えることは出来ないと思う。本学としても、真剣に考えなくてはならない。

現況では、大学院に昼夜開講制を導入して、さらに門戸を解放しようという動向があり、現在その対応策を模索しているが、地域交流推進などの地道な活動も、ようやく認知されてきて、年々その交流の場と参加者が増大している。

「大学らしさ」ということが、社会人教育に関しても何よりも要求されるのでないだろうか。他大学との競争では、遅れては何もならないが、さりとて「個性」のない体制では、意味がない。人の流れ、社会の流れ、時代の流れを、大学の所有するキャンパスをベースに、より広範囲に捕らえ、また促進していくといった、基本姿勢及び理念の確立こそが、大学の歴史に明日を約束し、また存在理由を明らかにするものであると考える。

教育の場を生活の糧とする者の、自負と使命が“教育改革”に名を借りた「教育革命」が真に求めているものかもしれない。「大学教員にキャンパスを出て、何が出来るのか」という問いかけが、教育制度改革の歴史的経緯の中から、浮上してきたのではないだろうか。四半世紀前の改革の主人公は、学生たちであったが、現状は大学と教員自身の手で行われているのである。この意味を問わなければならないのである。

一方、80年代後半に入ってから、積極的に教育改革の実行案を検討し始めた文部省では、大学審議会の組織運営部会の中間報告を発表した（朝日新聞、1995年9月19日）。これは画期的なもので、「国公立立を問わず大学の教育に任期制を導入する必要がある」という提言である。

こうした提言がなされる背景には、全国の約1200の大学（短大）内での教員の活動実態に対し、成果が具体的に現れていないという認識が根底にあると思われる。補足すれば、大学に一旦就職すれば、定年までの生活が保障され、また内部での適正が客観的な業績評価システムが採用されることなく、年功序列人事が行われ、人事の停滞と研究活動の低迷化が目立つようになってきていると判断したからであろうと思われる。

そこで、抜本的な改善策として「選択的任期制」を導入し

1. 他大学との人事交流や任期中の業績評価により、教育・研究の活性化を図る
2. 人事交流などにより、教育・研究組織の再編を円滑に進める
3. 教員の幅広い視野と創造的な能力を育成する

ということを目的として、提言しているのである。これは87年の「臨時教育審議会答申」で初めて提起された「任期制」が、ようやくその日の目をみる運びとなったという背景がある。「切り札」とも言うべき改革案が、文部省から出てきたという点に問題があるものの、こうした改革案が公的に検討され、具体案としてまとめられ、実行案として具体化しつつあることが、日本の教育改革の特異点であろうと思われる。

この導入を決定する機関としては、「国公立大学は評議会に基づき学長が判断し、私立大学は理事会で判断する」となっていて、これによって浮上する様々な課題の解決策がどのようなものとなるのか、注目される場所である。

詳細は省くが、今大学はこうした状況の中に

あり、教育も“大きな時代の流れ”の中で自分の存在価値そのものを問われているのである。内外からの強制によって、自分達の組織改革と人的資源のリニューアルを強いられているのである。「大学そのものを変える」「変えなければならない」という主張が、一部ではなく、市民権を得た世論のように普及していることに対して、同意する一面はあるものの、全面的に受容するには異論がある。

確かに教員は、人にものを教える職業にあることは事実であり、教え方のうまさに是非が問われることも当然の声かもしれない。しかし、大切な一面を社会は看過していると思う。それは、教員というものは、実は“疑問を発するプロ”であるという一面である。大学では、それを研究と言っているのである。同じ現実を生きながら、人と異なった視点から、自分の専門領域に関する問いを提案していき、それを講義として学生に伝え、共に考えながら、その問いの答えを見付けている。これが大半の教員の実態であると思う。学生に対して、いいかげんな講義が許されるような、緩慢で怠惰な時間はないのである。

教員がステレオ・タイプ化（金太郎飴型）してきていることは、否めないかもしれない。しかし、これは義務教育→高等学校→大学へと進学していくわが国の教育制度にあっては、それぞれのポジションにあった教員（適性・資格）を作って行かなければ、教育現場が成立しないという事実関係から、再考すべき問題である。

生徒・学生に対して、教員として限られた時間枠の中で、決められた範囲について、解説・説明をし、そして試験をして能力の判定をする。こうしたことに、双方が何らの違和感も覚えなくなっていることが、現状が社会人になるための通過点として認識させてているのである。

「何のために進学するのか」に対して、「みんながやっているから仕方なく」と応える学生に対し、「もっと積極的な意見や希望」を求めても、戦後50年を経過した現状では、諸個人の学生生活の中での体験を通じて、意識変革を待つ

より他ないのではないと思われる。一回の対話の中での即答は、本来無理からぬことである。それはかれらの今日までの過去経験によって、大きく異なっているからで、大人たちが、「若き日には、かくあるべし」と言ってみたところで納得されないのは当然かもしれない。実際的にも、社会が「学校」というものを、将来就職する際の資格（最終学歴）だけを得るための場であるという絶対的側面と現実的有效性を認めてしまっているからに他ならないのである。昨今の雑誌、TV番組、そして映画でさえも、中でもTV業界においては、番組の視聴者のターゲットを、90年代後半から短大生→高校生→そして中学生へと年齢を下げており、またこれが平成時代のファッションや嗜好、新語などを作り出しているのである。現状では、中学生の意識を探らずして（知らずして）、今後の社会の動向さえも理解できないと言われるほどに、かれらの動向に注目しているのである。現代の若者を論じる場合、忘れてはならない事実は、かれらがTV、雑誌、まんがなどで視覚人間となって成長してきたということである。「読む・考える」よりも、瞬間的に「見る・理解する」という思考形態を当然のことのように入れている世代であるということである。少なくとも、昭和40年代後半から日本経済の見据えた方向上に、かれらは育てられてきているのである。

情報機器の発展は、こうした世代の即応性によって支持されているという事実は、隠せないものである。新しいものに、何らの抵抗も、また違和感も覚えず、受け入れ、そして楽しみを享受するということは、これは一つの才能である。こうした一面を、先ず認めることから始める必要がある。時代が人を育てる以上、時代の求めるものを先ず第一に充たす努力が必要である。教育はどんなに手法が異なっても、最も大切なのは「継続する」ことを学生たちに根付かせることである。知的好奇心は、追求するに従って、継続の中に自分を個性的な人間に変えていくのだから。知る楽しみを伝えること、これが教員の使命に尽きる。「自分の中に世界が宿る」。こ

れに勝る楽しみはないのだから。

## 7. 21世紀と大学

21世紀・新時代を前に、世界及び日本（中部）は、今大きな変貌を遂げようとしている。21世紀の社会について、一応のモデル化を試みようとする場合、われわれの取り得る最良の方法は、現在の諸相の断面を分析し、またその中で特に、この時代を画すと思われる事象の意義を見極め、その上に推論を重ねていくことであろうと考える。

例えば、交通・運輸環境から見た中部エリアの開発計画は、多大な波及効果を産業・企業に及ぼし、また通信技術の発達および設計・生産技術の高度化は、高級化、個性化、差異化を求める消費者（市民）に対して、その傾向と価値追及を一挙に加速するものとなり、また、マルチメディアを広範囲に活用し始めた高度情報化社会は、歴史の中に脈々と生き続けていた芸術・文化・伝統を、われわれの日常性の中に引き寄せ、生活の場としての地域・環境・施設（インフラストラクチャー）への関心を急速に高めている。

今日、大学にとっても“地域に開かれた大学”を目指す活動は、最重要課題の一つであると思われる。大学もまた「時代と共に存在すること」を改めて明確にし、そしてわれわれ大学人の役割と使命を、地域交流、生涯学習などの更なる必要性に応え得る「実学」の世界に生かし、社会との信頼関係の上に築かれた相互の連携・強化を促進していく必要性が急速に高まっている。

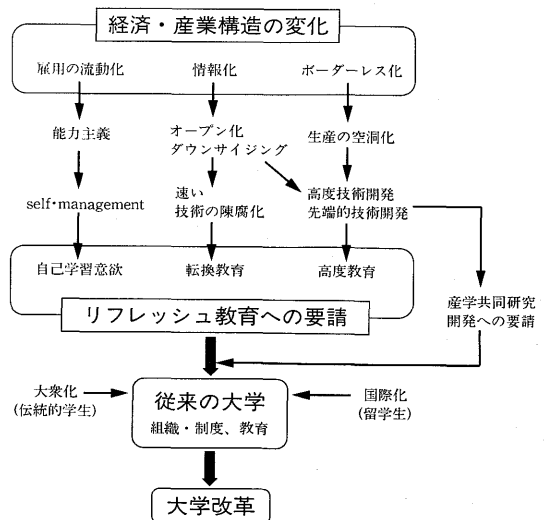
とはいえ、蕉風俳諧の「不易流行」という言葉が示すように、不変性と変化・流動性は、一見相対するよう見え、実は「風雅の誠」という根本に帰すとされている。時代は歴史の波から、今“ゆとりある積極性”を迎える岐路に立っているといえるかもしれない。

それゆえに、産業界、及び行政機関の方々と交流を通して、積極的な情報交換を行い、お互いの利点を共同作業の中で発揮していく事が、何よりも不可欠なものとなる。産業界や行政に

属する人達は、その仕事の性格上、現代の最先端の製品市場動向や、将来性という組織存続の在り方の徹底検討・模索を繰り返す、また日々の市民生活上の数々の事象に対処・終始することが、あらゆる行動の前提となっている。しかし、大学教育は、専門性の違いはあるもの、自らの専門分野に対する学問的経緯や、その形成過程としての歴史についての一般的知識（パースペクティブ）を有しているという特徴をもっている。

こうした事を、互いに認め合い、共通のテーマを創設すれば、その得るところは大きいものとなる。故事にあるように「君と一夜の語らいは、十年の学びに優る」といった真剣な会話をすべき時代となっている。新知識というものは、未知の知識ではなく、既に知っている現象・事象を別の角度から帰納していき、自分の求めていた視座を確定し、そこから再び演繹していくという、思考の発展性を支援するものである。

“現実世界”に立つ者と“歴史的現代”に立つ者との、調和のとれた知的交流こそが、新しい時代を指し示す「知恵」を創造してくれるものであることを、共通認識としてスタートしていくことが、時代の求める潮流であると考えられる。



情報システム学分野のリフレッシュ教育をめぐる状況

## 主要参考文献

1. 湯川秀樹『学問の世界 対談集』岩波書店, 1970.
2. 内田義彦『作品としての社会科学』岩波書店, 1981.
3. T. J. ピーターズ, R. H. ウォーターマン『エクセレントカンパニー』(大前研一訳) 講談社文庫, 1986.
4. 大島俊一『ビジネスと経営管理』成文堂, 1995.
5. 丸山真男『日本の思想』岩波新書, 1976.
6. 土屋守章『現代企業論入門』日本経済新聞社, 1980.
7. 岩尾裕純『企業・経営とは何か』岩波新書, 1978.
8. セネカ『人生の短さについて』(茂手木元訳) 岩波文庫, 1980.
9. K. ボールディング『二十世紀の意味』(清水幾太郎訳) 岩波新書, 1973.
10. 『新産業論』日本経済新聞社, 1987.
11. 「大衆化時代の新しい大学像を求めて」(叻経済同友会, 1994.
12. 瀬沼克彰編集『生涯学習 ネットワーク化への挑戦』ぎょうせい, 1990.
13. 『我が国の文教施策』大蔵省印刷局, 平成7年度.
14. 『満足度からみた社会資本』国土庁計画・調整局編, 1996.
15. 柳田邦男『「人間の時代」への眼差し』講談社, 1994.
16. 木村 光『バイオテクノロジーへの招待』NHK出版, 1995.