

論

攷

# 地方大学と生涯学習(その5)

鹿児島大学教育学部 神田 嘉延

## 目次

- 第1章 地方大学と教養教育
  - 第1節 教養教育の大衆化と科学におけるモラル問題  
－大学の教養教育の使命－
  - 第2節 学生の卒業後の進路と大学教育
  - 第3節 戦後大学の教養教育施策の推移
  - 第4節 2002年中央教育審議第会答申  
「教養教育のあり方について」の再検討  
以上鹿児島大学教育学部紀要教育学編  
2003年度掲載
- 第2章 生涯学習社会時代と大学の役割
  - 第1節 成人を中心とする学習人口の増大と大学の役割
  - 第2節 国立大学の公開講座の実態
  - 第3節 文部科学省の生涯学習施策における大学の位置づけの検討  
以上第2章 鹿児島大学生涯学習教育研究センター創刊号・2004年3月掲載
- 第3章 戦後地方大学形成の地域的伝統と地域生活
  - 第1節 地方国立大学論と鹿児島における高等教育機関の歴史的特徴
  - 第2節 鹿児島大学医学部建学思想の原点としての鹿児島医学校の伝統  
－W・ウイルスから学ぶ地域医療と福祉－  
以上3章1節～2節 教育学部教育実践センター紀要本巻 2004年11月掲載
  - 第3節 大正期の鹿児島師範代用附属田上小学校の地域との連携活動
  - 第4節 鹿児島高等農林初代校長の地域主義思想
  - 第5節 第7高等学校造士館初代館長の旧制福山中学校の教育実践  
以上第3章3節～5節 鹿児島大学教育学部紀要・教育学編 2004年度掲載
- 第4章 地域自立発展と地方大学での産学官連携
  - 第1節 18歳人口減少における地方大学と生涯学習
  - 第2節 地方大学での産学官連携の育て
  - 第3節 産学官連携基盤としての企業の社会的責任と大学の公共性

本巻の概要

## 第4章 地域自立発展と地方大学での産学官連携

### 第1節 18歳人口減少における地方大学と生涯学習

「我が国の高等教育の将来像 2005年1月28日の中央教育審議会答申」の検討から

日本の大学は、2007年問題として、大学全入への突入問題がある。18歳人口の減少により、大学・短期大学の志願者と入学者の収容力が100%の時代に突入し、いわゆる大学全入時代をむかえることになる。一方、新しい知識・技術の普及、国際化、環境問題などあらゆる分野において、飛躍的に社会人に対する高等教育の役割が大きくなっていくと考えられる。

一方、大学の役割が18歳人口の減少というなかで、青年学生を対象とする教育ばかりではなく、社会人に対する教育も大きな比重を占めていく。生涯学習としての大学の役割が一層高まっていく時代になる。このような生涯学習社会時代の変化に対応する状況に大学の改革が大きく問われていく。

2005年1月28日の中央教育審議会は、知識基盤社会時代として、総合力を要求する高等教育の必要性を次のようにのべる。「国際競争が激化する今後社会では、国の高等教育システムないし高等教育政策そのものの総合力が問われることとなる。国は、将来にわたって高等教育につき責任を負うべきである。特に、人々の知的活動・創造力が最大の資源である我が国にとって、優れた人材の養成の科学技術の振興は不可欠であり、高等教育の危機は社会の危機でもある」と、国際競争力において、高等教育の総合力が問われており、それが、実現できない高等教育の危機は、社会の危機としての認識をもっている。

生涯学習社会に対応した高等教育の整備を次のように中央教育審議会は強調する。「今後は、分野や水準の面においても、誰もがいつでも自らの選択により、学ぶことので

きる高等教育の整備，すなわち，学習機会に着目した「ユニバーサル・アクセス」の実現が重要な課題である」と、誰でもいつでも自らの選択で大学教育を受けられる時代になるとしている。

同年齢の若者の過半数が，高等教育を受けるというユニバーサル段階の高等教育が実現する。大学は，特殊な一部のエリート層の高度な学問を学ぶという学術の府ではなくなっている。大学全入学時代のなかで，すべての国民が誰でもいつでも自分の選択によって，大学の教育内容を学ぶことのできる時代になり，大学のその見方の意識変革と，そのための条件整備を力説している。

さらに，今後の人材養成の分野別構成については，各大学が幅の広い基礎的な教育と社会人の再教育の充実を次のようにのべる。

「各高等教育機関が，幅広い基礎的な教育を充実すること，柔軟に教育組織を改組すること，社会人の再教育を充実させること等により対応を図ることが基本である」と柔軟な教育組織改組の提言をする。

基礎教育の充実や社会人再教育充実のための大学にするためには，抜本的な大学組織の改革が求められるとしている。多くの国立大学では，基礎的な教育を充実させていくための責任をもつ教官組織になっていない。兼務で基礎教育を交代で担当する委員が担っているのが現状であり，体系的に，組織的に継続して基礎的教育を担う機構がない現状である。

また，社会人の再教育の充実にしても同様である。鹿児島大学のように総合大学でありながら，生涯学習教育研究センターのような部署に2名ほどの専任教官や1名の事務補佐の事務職員で，全学的な生涯学習の責任を持たされているのが現状であり，予算的に極めて弱小のなかで，現実には十分に機能できる体制がないのが現状である。

今回の中央教育審議会の大学の将来像の答申では，地方大学の役割を位置づけているのも特徴である。地方に適切に大学を配置していく必要性について，中央教育審議会は，次のようにのべる。「大都市における過当競争や地域間格差の拡大によって教育条件の低下や学習機会に関する格差の増大等を招くことのないような方策を講ずることは重要な課題である。その際，人材の流動性，遠隔教育の普及等とともに，地方の高等教育機関は地域社会の知識・文化の中核として，また，次代に向けた地域活性化の拠点としての役割を担っていることに留意する必要がある」。

大都市に偏らない高等教育機会の地域間格差のないような高等教育機関の適正なる配置の重要性を中央教育審議会は力説している。とくに，地方においては，地域社会の知識・文化の拠点に大学が大きな役割を果たしている。この意味からも地方大学の総合大学としての充実化が切実に求められている。

中央教育審議会の大学の将来像答申での地方大学における総合大学の充実提言は，地方での研究発展のための総合という側面ではなく，地域社会の知識文化の拠点としての総合大学である。決して最先端の研究の面からの総合的な分野の整備を意味しているのではない。研究という側面において，地方大学の特色を生かした特定分野での最先端の研究は，その大学が科学の創造的な分野を担っているというアカデミック性を有するために必要である。

地方大学の研究が東京大学や京都大学の旧制帝国大学の下請的な研究であっては，地方の独自性を生かしたものではないことはいままでもない。地方大学にあっても，地域の特徴をもつスタッフ構成ということよりも，旧制帝国大学と同じ分野の総合性で，それぞれの分野の人員も極めて少なく，旧制帝国大学の研究連絡員機能しか果たせない状況である。

例えば，鹿児島大学にとっての地域性からの普遍的で，人類的な研究の対象として，桜島の研究も大きな課題であるが，桜島火山研究所も京都大学の防災研究所附属施設で鹿児島大学の研究施設ではない。

このような現象は，全国各地の地方にある。地元の国立大学の施設の充実ではなく，旧制帝国大学の施設になっている場合が多い。地方の研究課題も，その地域の研究者に研究成果に期待する条件整備になっていない。地方の研究課題にとっても，旧制帝国大学に予算と人員をつけて，膨大な費用をかけての研究体制になっている場合が多い。

地方大学の総合大学化ということが，単に教養的教育だけの役割では，創造的な研究の側面との関係の教養性もでてこない。また，大学としての科学の創造という緊張関係をもたなくなる。従って，最先端的な研究の分野に，特色を生かしていくことは地方大学として重要なことである。問題は，地方の総合大学として，どのように特定の分野の研究を抽出して特色をだしていくかということである。大学としての戦略的な分野の意志決定が大切になっている。

ここには，地方大学のおかれている地域性や地域資源の問題を考慮して，人類的な課題の研究の視点が求められて

いる。鹿児島という地域的な特性からみるならば、そこでの特徴的な研究分野がみいだされていく。地方大学における国際的な研究も、この地域的な特性を活かしての国際的な貢献が導きだされるのである。

地域の大学ということで、地方公共団体との連携の必要性を中央教育審議会は次のようにのべる。「地方公共団体と国公立を通じた地域の大学全体との関係については、委託研究等の産学官（公）連携の推進や学校教員の養成、公開講座の実施等につき、有機的連携を図ることが期待される」。

地域における大学の役割を果たしていくうえで、地方公共団体との連携の重要性を指摘する。そして、産官からの委託研究・共同研究や学校教員の養成、公開講座などを有機的に連携するという点で、その連携の多面性をのべる。地方の学術の府、高度な知識の拠点として、教育、研究、社会的貢献という大学の側面をもっている国立大学であるならば、その連携の多面性と、大学としての戦略的な特定の機能の特化がある。

特化性と多面的な機能性の統一という問題がある。この統一の意味で地方公共団体の連携がその調整の一端をもつ。地方国立大学として、地域の活性化という視点からの戦略的な教育と研究の課題が大きくなることを見落としてはならない。

地方公共団体と大学との連携という視点から大学の生涯学習をみるならば、高齢化していくなかでの高齢者の人材活用を積極的に青少年教育に生かしていくことが大切である。

鹿児島の青少年の教育のためということばかりではなく、大都市の青少年の教育問題も含めて考えていく意味も大きい。鹿児島県の過疎地域では山村留学など大都市からの青少年を受け入れる学校が数多くある。

このなかで高齢者が大いに活躍している。短期と長期の山村留学があるが、高齢者の知恵が青少年の発達に大きな役割を果たしている。この高齢者の役割を大いに発揮させるためには、高齢者自身の子どもの発達についての学習であり、自分達の知恵や経験、生きてきた人生を教育的に位置づけていく課題がある。

鹿児島のような地方では、高齢者の学習機会を保障していくために、大学の果たす役割が大きい。学習内容の高度化の時代では、地方公共団体の社会教育では十分に対応できない。高齢化という現実のなかで、青少年の教育に積極

的な人材活用が生かせる時代である。高齢者にとって、健康問題は大きな課題である。楽しみながら地域で健康活動が保障されていくためには、健康スポーツや医療保健活動がなくてはならない。

鹿児島のような地方では、豊かな自然環境や伝統的な文化もまだ残っており、それを積極的に教育的に利用していくことも可能である。地方公共団体が地域活性化をしていくうえで、地域の資源や地域の人材を有効に活用していくためには、そのための生涯学習の保障が不可欠であり、地域住民の自主的、自発的な自治の力による自立発展のための諸能力の形成なくしては、その実現性はない。

地域の活性化にとって、地域資源と地域の人材活用ということから中小企業の役割を見逃してはならない。また、新しく地域資源を利用しての産業をたちあげていくベンチャー企業やNPOの役割も大きい。

高校生が大学に進学していくとき、将来の職業進路選択という人生への目標を考えさせていく教育として、地域での産業でのインターンシップや人生への進路選択の参考になるために、様々な経験を伴ったの基本的な社会や科学に対する認識が必要である。学問的な関心、科学のおもしろさも青年の進路選択へと結びついていく。

この教育活動のなかで大学と高校の教育内容での連携活動も各大学で実施されはじめている。この際、大学にとっての入学生の確保という視点ではなく、青年の職業進路選択、人生選択ということをして大学の知的財産のもてる力で援助していくという見方もできる。大学の公開講座として高校生を対象としての高校と大学の連携事業も大きな課題になる。

埼玉大学や横浜国立大学では県内高校生を対象にしての高等学校生徒向け公開講座を県内高校との協力のもとに実施している。年間おとしての公開講座で22.5時間で行っている。受講料を納めての講座である。

大学の生涯学習の事業は、正規のカリキュラムに、青年学生と共に、社会人が学部学生や大学院生として学ぶことが、まずあげられる。この実施のなかで、社会人学生の入学試験をどのように考えていくのか。職業をはじめとする社会的経験を有する社会人を大学教育としてどのように生かしていくのか。仕事や様々な人生経験を有した社会人を大学の教育における実践との関連、社会との生きた関連、人生経験のなかで深く学べるようなカリキュラムや教育方法の工夫などの新しい課題を無視しての実施では大学にお

ける教育の混乱が起きる。

大学の授業を市民に開放する公開授業も、青年学生と社会人が共に、特定の授業科目という限定されたものであるが、青年学生にとって、同じ教室で学んでいることは特別の緊張的關係をもっていく。

鹿児島大学においては、2004年の後期から試行的に市民への公開講義を実施したが、授業を市民に開放した担当教官の意見は、市民の学習的意欲が青年学生に比べて高い状況であったことをのべ、学生も一般社会人が受講していることに緊張的關係をもって学ばざるをえなかったとしている。とくに、近所の知っている人が受講していたという学生などは、大人からみられているという感じであったという。

公開授業を受講した市民との懇談では、大学の授業を聞いて生活に張りが出て、楽しい日々を過ごすことができたという意見である。自分の子どもが大学の授業がおもしろくないといって、大学にいかなくなったが、自分としては、非常に勉強になった授業であると語っていた公開授業の受講生の印象が強い。また、自分の専門的な仕事を理論的に基礎から学びたいということの現職の社会人の受講など、学生の学習意欲の喚起などに大いに貢献している。

市民に大学の正式な授業を公開授業として開放した生涯学習の事業は、青年学生の教育の在り方や教員の教育方法に大きなプラスの作用をはじめている。大学の生涯学習ということが社会的貢献という側面ばかりではなく、大学本来の教育にも大きく貢献していることを見逃してはならない。市民に開放した大学の正規の公開授業の授業形態は大学の教育の充実に新たな視点と工夫を与えたのである。

科目履修制度という特定の授業科目を担当教員の承認のもとに、単位認定のための社会人の授業科目の開放があるが、多くは、教員免許取得科目など、大学の単位認定が社会的資格制度と結びつく科目に集中する。大学の授業開放において、社会的職業資格制度との結びつきが、ひとつの焦点になっていく。職業的な資格制度に大学の単位認定のレベルがふさわしい内容であるのかどうかという内容的な検討も必要である。

この検討をなしに資格制度を安易に大学が導入した場合に、様々な協会、団体資格もあり、学術の府としての大学の社会的な役割があいまいにされ、大学における教員養成などの大学としての職業資格の重要性の意味さえもあいまいにされていく。

大学における教員養成と開放性の原則を戦後の教員養成の原則にうちたてたことは、学術の府としての原則をもっている大学の教員養成を基本的な理念にしたからである。現職教員で2級免許や養護教諭など異なる教員免許を取得するために、認定講習を県の教育委員会主催で、教育学部の教員や教育学部の施設で実施している事例が多いが、この形態も大学が主体的に公開講座の形態などでとりくんで、それを教育委員会が認定していくということもはじめられている。

この形態は、大学の教員養成の原則と大学の公開講座の新しい発展として注目すべきことである。大学の公開講座を専門的な職業資格制度と結びつけて、大学らしさを発揮している地方公共団体との連携事業でもある。

大学の公開講座と地域の地方自治体の公民館講座や市民大学とは内容が異なるのはいうまでもない。市民の学習要求の高度化に伴って、地方自治体の実施する講座やセミナーに大学の教員が講師と招かれるケースも増えている。

大学の公開講座であれば、自分たちが企画から募集の案内、そして、講座の参加者確保の責任までももたされて、教員にとって、大きな負担になるのが現実である。国立大学の場合、企画、事務、講師というように分業体制がない。公開講座は、学生の教育と自分の専門的研究の合間の仕事になっている。実際、地方国立大学の生涯学習は、熱意をもっている教員によって、支えられているのが現状である。

生涯学習等の学内のセンターをつくることによって、大学の生涯学習機能をもたせるように、各大学で組織体制の努力がされているが、国立大学の場合、鹿児島大学などにみられるように、専任の事務官の配置はなく、事務補佐員1名ということで、大学の生涯学習のセンター的機能を果たしていく事務体制が極めて弱いのが現実である。

また、公開講座の予算は、見合い経費ということで、事業収入によって、事業支出をまかなっていく状況であることから、大学全体としての社会貢献という視点からの公開講座を独自に位置づけていく予算的措置がないのが現実である。予算的意味からは、公開講座は、大学の知的財産を市民、地域の企業、団体などへ社会的貢献していくという面になっていないのである。

どの都道府県においても教員の研修は大きな課題になっている。都道府県教育委員会が独自に教育センターなどの教員研修組織で一般的に行っているのが基本であるが、大学と教育委員会の連携事業によって、実施していく教員研

修も増大している。とくに教員の10年研修が大学で実施されるようになり、連携が一層深まってきている。この教員研修の連携事業に公開講座の形態を利用しているのが増えている。

この公開講座に県の教員免許認定講習をつなぎあわせている大学もみられる。北海道教育大学では、免許法認定公開講座として「教育実践研究」「教育工学特論」「認知発達心理学特論」などを教職経験6年以上の一種の小中高免許所有対象に実施している。室蘭工業大学は高校一級免許工業所有者を対象に「精密加工特論」など。岩手大学では教職3年以上経験者に「教育史特論」「教育方法特論」など。宇都宮大学では、教職3年以上経験者対象に「発達臨床心理学特論」「教育方法論演習」「授業研究」などの科目を実施している。

大学としての生涯学習充実として、市民に対する高度な教養教育の期待が大きいものはいうまでもない。高度な職業資格や再研修などの職業能力を向上していけるような科目の公開授業や公開講座の開設が多い。職業的な資格制度や再研修などの社会人の公開講座は、仕事時間や場所に対応した柔軟な履修形態が求められている。この柔軟な履修形態として、昼夜開講、サテライト教室、出前講座、Eラーニング、特別集中講義など、様々な工夫が必要である。

この際に、忘れてはならないことは、その柔軟な履修形態に対応した教員や職員の適正な配置である。この適正な配置がなくて、大学の生涯学習的役割は実現できない。

中央教育審議会の答申は、「生涯学習との関連でも、高等教育機関は履修形態の多様化等により、重要な役割を果たすことが期待される」と履修形態の多様化を強調する。

大学の全入時代ということにより、大学の多様化が一層に進行していくとみられる。大学の多様な機能のなかで、それぞれの大学が特徴を明確にしていく時代である。この際に地方の国立大学の歴史的な個性や地域で果たしてきた役割、地域での研究課題、そこの地域でしかできないこと、または、その地域の方が、より普遍性がみれる人類史的な研究課題を大学として戦略的に設定する時期にきている。

中央教育審議会は大学の個々の特色を次の7つに類型化して、その機能の重なりと比重の重点化を次のようにのべる。「1、世界的研究・教育拠点教区規模 2、高度専門職業人養成 3、幅広い職業人育成 4、総合的教養教育 5、特定の専門分野（芸術・体育等） 6、地域の生涯学習機会の拠点 7、社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、

国際交流等）等の各種の機能を併用するが、各大学ごとの選択により、保有する機能や比重の置き方は異なる。その比重の置き方が各機関の個性・特色の表れとなり、各大学は穏やかに機能別に分化していくものと考えられる」と7つの機能の併用のなかで特定機能の比重の重点化をのべている。

7つの機能的な類型化のなかで、地方大学としての共通的に必要なことは、地域の知的財産としての文化的な學術拠点としての役割があることを見落としてはならない。

地方大学という特殊性は大都市の大学のように機能的に分化できずに、総合的側面をもっている。地方の大学は、様々な地域課題などに対応するためには、より総合性を求めている相互の協働関係が不可欠である。この意味で、私立大学も含めての地方としての総合的な大学間協力が求められる。

交通手段の発達やインターネットなどの通信技術の発達によって、大都市と地方の知的財産の格差も埋められていくが、地域に日常的な知的財産の提供ができる分野として、環境、教育、福祉、医療、農林業などの地域生活や地域産業などの分野では必要である。どんなに、情報手段や交通手段が発達しても地方の大学の独自なる役割はなくならないことは重視すべきである。

## 第2節 地方大学での産学官連携の人育て

### （1）中小企業家同友会の人育て - 中小企業憲章案からみる -

地方大学の産学連携事業を進めていくうえで、中小企業との関係が中心的な役割を果たす。地域に根ざす産業という側面からも中小企業が大きな位置を占める。一部の企業城下町を除き、地方にとって、中小企業が地域産業の担い手になっている。大学が地域貢献として、産学共同事業を進めていく場合のターゲットは、大企業ではなく、地域の中小企業である。大企業には、それぞれの研究部門を企業内にもち、研究開発によって新製品をつくりあげる力がある。大学に比して、はるかに新鋭の設備と強力なスタッフ集団をかかえての研究開発の体制が整備されている。大企業にとって、大学の権威は有効性をもつが、新商品の開発は独自につくりあげていく能力をもっている。

中小企業の団体として、熱心に企業の人育てとして活

動を続けている中小企業家同友会という団体が各都道府県にある。その団体は、全国的に中央協議会をつくっているが、その中央協議会が中小企業憲章案をこのほどづくり、全国的に、中小企業の経営の理念、企業の人育ての在り方を議論している。この議論の骨格になっている中小企業憲章案を2004年11月に発表している。日本における中小企業の社会的役割をまとめている。この中小企業憲章のなかで学習型企業づくりの提案をしている。つまり、中小企業における人育てについて、学習型企業づくりの積極的な取り組みの提言を次のように強調している。

「個人の人間としての能力の発達と個人間の協力・信頼を中心に据えた、学習型企業づくり・学習地域づくりに取り組む。仕事づくりや地域づくりでも、人間として生きることが中心に据えられ、人間の能力の発達と協力・協同、信頼関係によって、さまざまな資源が活用され、問題解決がはかられ、成果が得られる「仕組み」を作る」と、個人の人間としての発達と個人間の協力や信頼を中心に据えた学習型の企業づくりをめざすことをあげている。学習型企業づくりが、個々の社員の能力発達と個々人間の協力と信頼関係からの学習においていることは注目すべきことである。

そこでは、個々の仕事に対する生き甲斐からの能力発達をみているのである。個々の社員のやる気、自発性を生かした学習型企業づくりをめざしているのである。とかく、企業における研修が一方的な業務遂行な上からの命令主義的な生産性効率をあげるためのものとして、存在している研修をみうけられるが、中小企業家同友会の全国協議会の憲章では、人間としての発達の課題から学習型企業づくりの提案をしている。

ここでは、企業の業務遂行ということから学習課題をたてるのではなく、個々の社員の人間的な能力発達を第一義的に考え、さらに、個々の企業での仕事が地域づくりにも繋がっていくという学習型企業づくりの提言である。

個々の能力発達と個々の企業の仕事が地域づくりに結びついていることによって、結果的に企業の社会的役割から企業業績が上がっていく。市場間の競争という現実の厳しさに対して、個々の社員がやる気をだして、創意工夫して立ち向かうことが求められるということである。

「人間尊重の経営」を力説する田山謙堂氏（中小企業家同友会全国協議会相談役・1994年）は、学習型企業づくりの大切さを次のようにのべる。「人を育てるために何よりも必要なのは、人が育つ企業風土を企業の中にいかにつくるかということではないか、と私は思っています。幾ら外部講習に出したり、外から先生を呼んで缶詰め教育をやったり、地獄の特訓とか、ああいうのに出したってだめなんです。要するにその会社で働くことに誇りと自信を持ってくれるような会社をどうつくっていくかということに専心してやらないと人は育たない」。(1)

学習型企業づくりは、企業内での知識重視型の仕事という大きな変化のなかで、社員の総合力や専門的能力の発達が益々大切になっていることを次のように、中小企業憲章案ではのべる。

「労働集約型から知識重視の産業形成に移行するという知識重視型経済のもとでは、社員の人間力や総合力、専門的能力がますます企業の競争力の源泉になる。従来の職業訓練制度の枠組みを大きく組み替え、中小企業で働く人々の技術・技能、専門性、人間性などを高める学習システムを構築する。企業内訓練を強力にバックアップする学習型企業づくりを進める。また、中小企業が研究機関や大学院などに社員を派遣し、研究・研修を受けることができる制度（休業中の公的所得保障を含む）を整備する」。

従前の労働集約型の職業訓練ではなく、企業内教育を強力にサポートする研究機関や大学院などの社員の派遣の保障を強調するのである。中小企業の学習型企業づくりの形成にとって、大学の果たす役割が大きくなっていることを力説しているのである。

さらに、異業種交流のなかで学び合うことは、企業の共同による地域づくりの貢献や創造の場をつくるうえで不可欠であるとする。それは、従前型の産官学連携の枠を超えての研究者や支援機関の質の向上を期待する。この問題について、中小企業憲章案は次のように提起する。

「地域の中小企業を中心とした産学官や金融機関、市民が学び合い、活かし合う創造の輪を広げる。異分野間での「学び合い」を地域づくりに活かし、従来の産官学連携の枠組みを越えた共同の学習・協力・創造の場をつくり、中小企業と研究者・支援機関等との質的に高い新しい連携を生み出す。「地域づくりは人づくり」の理念のもと、地域ぐるみの教育運動・学習運動に取り組む「学

習地域」の発想がいま求められている。学習地域では、中小企業の新しい知識の獲得や相互に学ぶ場づくりで自立化を支援する政策プログラムが実施され、学習し続ける知的ネットワークを地域に張りめぐらし、中小企業振興と雇用機会拡大の条件を整備する」。

学習型企业づくりは、地域ぐるみの人づくりという関係をもって、知的な学習地域のネットワークをつくりあげていくことであり、この地域ぐるみ学習運動のなかで大学の果たす役割が大きくなっている。

まさに、大学の社会貢献と知的な学習地域のネットワークの中核的な役割が求められている。このことは、大学における地域生涯学習的機能が産学共同というなかでも必要になっていることを意味している。

従前に大学が果たしていた青年学生教育も企業が行う地域学習運動のなかで、インターンシップの教育活動に中小企業の参加が重要であると中小企業憲章案はのべる。

「日本の地域社会が人間発達力を弱めている点に関して、地域に根ざした中小企業の社会的役割は大きく、中・高校生のインターンシップ（職場体験実習）活動を発展させるなど地域ぐるみ教育運動に取り組む」。

中小企業が地域での人育てに大きな責任をもっていることは、中学校や高等学校での職場体験学習活動の積極的な取り組みで実証している。学校教育における進路指導は、教育目標の大きな課題である。職業観は、他の関係によっての自己の発見や自己の人生を見通していく教育である。それは、抽象的な机上での教育ではない。

具体的に仕事の内容が社会的に理解でき、職場という人間関係をとおせる労働体験によって、身に付いていく。より身近に地域での人間関係をとおしての仕事内容がみえる中小企業は、子どもの職業観形成において大きな役割が果たせる。

そして、中小企業自身が働く誇りと喜びが、子ども達にみえるように努力していくことが求められる。中小企業が誇りと喜びが持てるような経営と労働環境の整備が大切になっている。

中小企業の経営体力の充実が積極的に地域の青少年の人育てに結びついてこそ、本来の中小企業の地域での社会的役割が果たせるのである。中小企業の人育てということからの経営体力の増強は、ひとつの企業の利益の発展という問題ではない。中小企業憲章案では、中小企業で働く人々の誇りと喜びを次のようにのべる。

「中小企業で働くすべての人々が働く誇りと喜びを享受できる環境の整備が進められる。中小企業の労働環境の整備と人材育成・雇用対策のさらなる拡充を進める」。

中小企業で働く人々の誇りと喜びをもつことは、労働環境の整備ばかりではなく、そこで働く人々の仕事に対する誇りと喜びが持てるような教育がなければならない。教育なくして誇りをもつことができない。誇りは個々のからいばりでは決してない。自己の仕事が社会的に認識され、社会的に評価されていくことによって、誇りがもてるものである。

中小企業の新しい経営組織の革新として、ヒューマンカンパニイということで、人間性を重視した企業づくりが行われている。中村秀一氏は「二世紀型の中小企業」として、新しい人間性を重視した経営制度を取り入れている企業を紹介して、積極的に次のように評価する。

「その一つは「一人一職制度である」。それぞれ自分の仕事に自信と誇りを持って働けるようにする制度であり・・・。

第二は「一人一研究制度」。社員の一人一人が日々の仕事の中から新しい価値を創造する活動である。

第三は「固有制度」。各個人が個性ある人物であることを主張し、ニックネームの形でおもしろく自己を表現している。それは「自分は、どんな役に立つか」という発想から生まれており、偏差値型人間評価を根底からくつがえすものである。

第四は管理職を「支援職」と呼んでいることである。管理は自主管理であるからだ。

第五は、それぞれの職場チームが自主性を持ち、大量に投入されたパソコンによって利益管理を行い、それぞれの職場が独自に管理システムを考えている」。(2)

21世紀型の中小企業の経営モデルとして、5つの指標を掲げている。そこでは一人一人の人間性を大切に、その能力を最大限発揮して、個々が生き生きとして、誇りをもって働けるように経営の工夫をしていることである。ここで特徴的なことは、企業の集団性の発揮を個々の能力の多様な評価を基軸に、それらを総合化できるリーダー達の経営能力性である。それは、個性尊重を前提としての経営である。

## (2) 産学官連携の在り方

### － 新時代の産学官連携の構築に向けて（審議のまとめ）の検討 －

産学官連携について、政府の施策を考えていくうえで、新時代の産学官連携の構築に向けての審議会のまとめが平成15年4月28日に発表された。これは、科学技術・学術審議会、技術・研究基盤部会、産学官連携推進委員会の合同審議会のまとめである。科学技術立国をめざす産学官の構築にむけての答申である。

大学の使命のなかに、学術研究の推進や高度の人材養成と同時に、社会的貢献のなかでの産学官連携の推進をうたったのである。大学の社会的貢献は、大学の知的財産の国民への還元ということからの生涯学習的機能をもっていくが、国民的な還元というなかで、科学技術創造立国をめざす産学官連携という独自の課題をうちだしたのである。

大学の使命を産学官連携の社会的貢献という視点から、大学の第3の使命として、社会的貢献を次のようにあげている。

「大学は歴史的には教育と研究を本来の使命としてきたが、社会情勢の変化とともに、我が国の大学に期待される役割も変化しつつあり、現在においては、社会貢献を教育・研究に加えて大学の「第三の使命」として位置づけるべきである。言うまでもなく、人材養成や学術研究それ自体が我が国の発展に対する長期的観点からの社会貢献であるが、近年では、公開講座や研究成果の事業化・技術移転等を通じた、より短期的・直接的な貢献が求められるようになっており、これがいわゆる「第三の使命としての社会貢献」と考えられる。なお、ここでいう「社会貢献」とは、単なる経済活性化だけではなく、地域コミュニティや福祉・環境問題といったより広い意味での社会全体（地域社会・経済社会・国際社会等）の発展への寄与と捉えるべきである。現在は特に産学官連携による技術移転や新産業創出に社会の関心が高まっているが、これらは大学による社会貢献の一形態であり、各大学においてはそれぞれの個性・特色に応じた方法で社会への責務を果たしていくことが期待される」。

第3の大学の使命としての社会的貢献は、地域コミュニティや福祉・環境問題といったより広い意味での社会全体の発展への寄与であり、公開講座という大学の知的

財産を学習をとおして還元していくという内容も含まれているのであり、単に産学官連携の技術移転や新産業創出だけではないことを強調しているのである。

また、産学官連携の推進において、人材養成・活用面を重視しているのも審議会のまとめの特徴である。「人材養成面での連携を推進することも大学の教育を活性化する観点から極めて有効である。インターンシップ、連携大学院制度、共同研究における大学院生の参加等により学生段階における企業との交流を進めるとともに、実践的教育を実現するため産学共同による教育プログラム開発の推進を図るものとする」。

インターンシップや大学院生参加による共同研究など産学連携による教育プログラムの提言をしているのである。

産学連携は、大学の公共性という性格と、企業の私的利益性からの矛盾の問題をどう統一していくかということで、産学共同における大学の自律性を次のように力説している。

「大学等は、教育や研究を通じて広く社会の発展に貢献することを本質的な役割とし、そのために公的資金や税制優遇等によってその運営の基本的な部分を支えられている公共性の高い機関である。一方、企業の本質的な行動原理は私的経済利益の追求であり自助努力を基本とする。産学官連携活動において大学や教職員が企業等から正当な利益（兼業報酬や実施料収入、研究費等）を得る、又は特定の企業等に対し必要な範囲での責務（兼業先での職務遂行責任）を負うことは当然に想定され、また、妥当なことである一方で、このような両者の性格の相違から、教職員が企業との関係で有する利益や責務が大学における教育・研究上の責務と衝突する状況も生じ得る。このような状況が「利益相反」「責務相反」と言われるものである。利益相反・責務相反は教職員や大学の産学官連携に伴い日常的に生じ得る状況であり、法令違反ではなく社会的受容性（大学への社会的信頼）の問題である。したがって、外部連携活動に伴って生じるこうした課題への対応（ルール化）は国による一律の規制にはなじまず、大学等がその自律性を発揮して、多様性の中で適切に対応していく必要がある。利益相反・責務相反に対する適切な対応を怠ると、大学の社会的信頼が損なわれ、結果として産学官連携の推進が阻害されるおそれがある」。

利益相反・責務相反に対して、大学の組織的な対応が

求められているが、審議会のまとめでは、この問題については、学問の探究ということからの自由性、教育を受ける権利、産学官連携の透明性などの指摘を次のように力説している。

「特に学生との関係については、学生が産学官連携活動に関与することには多くの利点がある一方、教育の機会や学生の独自性確保、学問の探究など教育面での支障が生じないよう教職員は最大限の配慮をすることが必要である。学生の教育を受ける権利や選択の自由といった観点からも適切な考慮が払われるべきである。

対象者の範囲については、基本的には教員とするが、大学の管理運営や産学官連携に関与するその他の職員（技術移転担当者など）についても同様の問題があり、ポストクや大学院生についても対象となる可能性がある。

産学官連携を推進する観点からは、不適当な行為を予め列挙して禁止するのではなく、個別事例に応じて適切な対応を図るためのマネジメント・システムを構築することが適当である。その際には社会や大学、そして教職員の正当な利益配分を管理しつつ、関連情報を学内で開示することによって透明性を確保し、社会への説明責任を大学が適切に分担することが重要である。特に必要な場合には産学官連携活動を制限するなど一定の対処が必要となるが、具体的な事例毎の判断については、各大学のポリシーに基づいて決定されるべきものである・・・個人が得る金銭的利益に関わる利益相反については特に優先的に対応することが必要であり、各大学において透明性の高い学内体制、社会的な疑義に明確に応えた説明責任を果たしうる体制を整備することが求められる」。

教育を受ける学生の学問の探究の自由性、学問の選択の自由という教育面の最大限の配慮を強調している。産学官連携活動の重視によって、学生の教育を受ける権利の侵害、学問の選択の自由がおろそかになれば、大学としての大きな問題になる。産学官連携は学生教育の充実という側面から問題を深めていく課題がある。この問題は大学院生やポストクについても同様のことがいえる。とくに、専門的な側面が強まり、研究的側面の比重をますことよっての大学院生などの学問の自由の問題、研究課題の選択自由のなかでの産学官連携への参加は大切である。

大学における産学官連携は絶対的な条件ではなく、社

会に対して大学の学問の自由、学生の教育を受ける権利などの本来の役割が失われたり、金銭的な透明性がない場合については、一定の制限をうけることがあると審議会のまとめはのべている。

大学における特許などの知的財産の機関帰属・機関管理の定着の問題については、審議会のまとめでは、次のようにのべる。

「大学で創出される知的財産全体の一層の活用を図る見地から、機関帰属を前提とするのが通常の形となるものと想定される。大学教員は論文発表前に発明を知的財産本部等の担当部署に相談・報告することが慣行として定着し、学内の担当部署において特許化の可能性や論文発表のタイミング等について日常的に教員の相談に应付する体制が整備される。また、各教員においては、将来の特許係争に備えて研究過程の記録を保存することも必要となろう。各大学では、それぞれの知的財産管理ポリシーに基づいて、また、費用対効果を十分に見極めながら、届け出られた発明等の帰属を検討する。機関帰属となる知的財産に関しては、知的財産担当者が発明等を行った教員と一体となって、TLO等と連携しつつ、届け出られた発明等の権利化や活用方策について迅速に処理を行うこととなり、また、各担当職員にはその高い専門性に依拠して一定範囲で判断権が付与される等迅速・柔軟な意思決定のシステムが確立される。機関帰属となった権利について、一定期間経過後、または一定の検討を経た後に、活用の可能性を十分に見出せなかった場合等には、大学が負担する維持費用の軽減を図るとともに当該権利の更なる活用方策を探る等の観点から、権利の譲渡や放棄も含めた適切な措置が採られることとなろう。知的財産の活用方策を探る上では、私企業とは異なり、教育・研究機関としての公共性を有する大学の立場を踏まえ、単なる経済的利益の追求でなく、研究成果の社会還元を重視する姿勢を堅持することが重要であることは改めて言うまでもない」。

特許などの発明等の問題から大学教員の論文発表にあたっては、大学の知的財産本部などに相談や報告を慣行づけることの必要性を強調し、特許などの知的財産の管理には、費用対効果の重要性をのべている。

特許の活用性をみいだせないときは、権利の譲渡や放棄の措置を強調している。また、私企業とは異なり、特許などの発明等の権利も大学の公共性の立場から研究成

果の社会還元重視の姿勢を堅持することの大切さを指摘している。

大学における研究成果の社会的還元という公共性の性格と、特許という発明等の権利の独占化という矛盾を大学に帰属する知的財産権の問題はもっている。この矛盾を解決していくためには、無限定にすべての大学人に機械的に導入していくのではなく、大学における特許等の発明の権利を戦略的なポリシーをもって限定しておくことが必要である。

大学が経済的利益追求の絶対化や特許主義による業績評価になれば、本来の大学の教育や研究、または生涯学習などの社会貢献からの公共的役割を忘れさせる。

さらに、特許などの処理は費用対効果からも迅速に対応していくことが求められているのである。安易に特許を量的な業績評価にすべきではなく、特許の社会的な質の問題を業績として問うべきである。審議会のまとめでは、評価の手法について次のようにのべている。

「産学官連携のインセンティブ向上のためには、大学や教職員の産学官連携に関する業績について適切に評価することが不可欠。評価の手法については、共同研究件数や特許取得件数等の単純な数量的比較ではなく、実施料収入等の質の評価を目指すことが肝要」。

産学官連携活動は、技術開発・技術移転の共同研究や特許取得ばかりではないことを確認しておくことが必要である。人文社会科学分野での産学官連携、リカレント教育などの生涯学習、青年学生のインターンシップや産学共同教育プログラム、地域づくりのための中小企業と自治体との連携、知的人材の交流のための産官学連携などがあることを見落としてはならない。

産官学連携は多岐にわたっているのであり、特許に限定して、その取得に大学全体が業績評価のなかで競うことがあれば、学術の府としての大学の本来の研究、教育、社会貢献の公共性の役割、学問の自由、学生の教育を受ける権利を犯すことになりかねない極めて危険な時代錯誤的な大学運営をもたらすことになる。

特許取得だけの評価は、決して社会的な評価にはならない。特許は生産性と結びついて意味があることであり、社会的な市場価値と結びつかないものは単なる特許取得者の自己満足にすぎない。また、大学の公共性からの特許の問題も、その特許が単に市場価値をもったということだけではなく、人類的な価値をもった技術開発

であるという視点が必要である。

P・F・ドラーカーは肉体労働と異なる知識労働の生産性として、次のような6つの条件を提示する。「1、仕事の目的を考える。2、働く者自身が生産性向上の責任を負う。自らをマネジメントをする。自律性をもつ。3、継続してイノベーションを行う。4、自ら継続して学び、人に教える。5、知識労働の生産性は、量よりも質の問題であることを理解する。6、知識労働者は、組織にとってコストではなく、資本財であることを理解する。知識労働者自身が組織のために働くことを欲する」<sup>(3)</sup>

知識労働の生産性は、量の問題ではなく、質の問題を中心に据えることを強調、常に知識労働者は学び、人に教え、自らを自律性をもって、自らをマネジメントすることをのべている。知識労働の仕事内容は、プログラム化されたものではなく、自らマネジメントすることで、常に学び、教育訓練が必要とされるのである。この学びや教育訓練において大学の果たす役割が大きいのである。産学連携による人育ての意味は、知識労働の生産性という側面から重要性を帯びている。

技術開発したものが製品として市場化していくには、社会的ルールの特許問題があることを否定するわけではなく、特許取得などによって、その技術開発利用の社会的なルールが生まれていく。特許は、「発明の保護及び利用を図ることにより、発明を奨励し、もって産業の発達に寄与することを目的とする。「発明」とは、自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度のものをいう」という特許法の目的であり、特許ということは閉鎖的な技術独占ということではなく、社会的に市場価値をもって産業発展に大いに利用されていくことによって意味をもっていくのである。特許取得だけでは社会的な意味がまだ発生していないのである。

### 第3節 産学官連携基盤としての企業の社会的責任と大学の公共性

産学官連携事業を行っていくうえでの社会的基盤は、企業の社会的責任と大学の公共性である。企業の社会的責任は、企業自身の社会的モラルを包含している。企業は、市場活動をとおして、社会的利益を得ることによって、存在基盤をもつことができる。社会的利益を得ることは、企業活動の本質的な活動である。

企業の社会的な利益は、企業の経済的な活動に対する社会的な報酬でもある。企業内で働く人々も社会的な報酬を分配されることによって、給料という形態によって生活をする事ができる。現代における社会的な利益は、自由な市場競争によってもたらされ、その独占的な、または、特権的な市場支配に対して、社会的な規制が伴い、市場や行政に対する公平な論理が社会的なモラルとして働いている。国家財政規模の肥大化、金融的なコントロール、経済活動での許認可など国家の経済的な比重や介入が大きな位置を占めている現代社会において、経済活動に対する行政の公平性が経済的な民主主義を考えていくうえで、極めて重要性を帯びている。

日本経済団体連合会は、2004年5月18日に企業行動憲章の改訂を行い、序文でその趣旨を次のようにのべている。

「日本経団連は、すべての企業や個人が高い倫理観のもと自由に創造性を発揮できる経済社会の構築に全力をあげて取り組んできた。その一環として1991年に「企業行動憲章」を制定し、1996年には憲章改定に合わせて「実行の手引き」を作成した。2002年の再改定時には、企業に対して社内体制整備と運用強化を要請するなど、経営トップのイニシアチブによる自主的な取り組みを促してきた。

そうした中で、近年、市民社会の成熟化に伴い、商品の選別や企業の評価に際して「企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)」への取り組みに注目する人々が増えている。また、グローバル化の進展に伴い、児童労働・強制労働を含む人権問題や貧困問題などに対して世界的に関心が高まっており、企業に対しても一層の取り組みが期待されている。さらに、情報化社会における個人情報や顧客情報の適正な保護、少子高齢化に伴う多様な働き手の確保など、新たな課題も生まれている。企業は、こうした変化を先取りして、ステークホルダーとの対話を重ねつつ社会的責任を果たすことにより、社会における存在意義を高めていかねばならない。

これまで日本企業は、従業員の潜在能力を引き出し企業の発展に結びつけるため、きめ細かい従業員教育や社内研修、労使協調に努めてきた。また、地域社会の発展への寄与、社会貢献活動や環境保全への積極的取り組みなど、企業の社会的責任の遂行に努力してきた」。

企業の行動憲章は度重なる企業の不祥事事件による社

会的な企業モラルが厳しく問われるなかでだされたものである。日本企業にとってのモラルハザートが大きな社会的関心になり、企業の社会的責任、社会貢献が企業評価を受ける時代になっている。

その社会的評価を受けるなかで、日本経済団体連合会が企業の行動憲章をつくり、企業の倫理綱領を出した社会的な意義は大きい。経済的活動における社会的責任や倫理の重要性をうたったのである。個々の企業における高い倫理を常にみていくうえでの社会体制の自主的な確立を強調しているのである。

創造性は常に高い社会的な倫理のうえに存在していることを企業の行動憲章でうちだしている。企業の倫理は、トップというまでもなく、社員すべてに徹底されるべきであり、その社員研修は大きな役割をもっており、労使における人権の尊重はいうまでもない。個々の社員が自己の能力に最大限に発揮し、社員が高い倫理のもとに、仕事が楽しいということは、企業の内なる大きな社会的な貢献である。

企業の社会的な責任は、外にだけにあるのではない。

企業の社会的な責任は、市場とのかかわりをもっていく場合と、市場活動と直接な関係をもたない企業の文化活動、社会教育活動、福祉活動などがある。企業の社会的評価は、企業本来の経済活動にとって、大きな影響をもっているのが現代社会である。企業の社会的評価イメージは、消費者の商品の選択にとって、製品の質や価格問題ばかりではなく、ひとつの基準にもなっていく。

とくに、企業の社会的責任について、日本経済団体連合会は強調している。企業の社会的責任を果たすために企業行動憲章を定めたことの意義を日本経済連合会は次のようにのべている。「社会的責任を果たすにあたっては、その情報発信、コミュニケーション手法などを含め、企業の主体性が最大限に発揮される必要があり、自主的かつ多様な取り組みによって進められるべきである。その際、法令遵守が社会的責任の基本であることを再認識する必要がある。そこで、今般、日本経団連は、会員企業の自主的取り組みをさらに推進するため、企業行動憲章を改定した。

会員企業は、優れた製品・サービスを、倫理的側面に十分配慮して創出することで、引き続き社会の発展に貢献する。そして、企業と社会の発展が密接に関係していることを再認識した上で、経済、環境、社会の側面を総

合的に捉えて事業活動を展開し、持続可能な社会の創造に資する。そのため、会員企業は、次に定める企業行動憲章の精神を尊重し、自主的に実践していくことを申し合わせる」。

企業倫理において、近代民主主義の基本としての社会的なルールの基本的な立場である法令遵守をあげていることはいうまでもない。法令違反は社会的なルールの逸脱になる。倫理は、法律を超えての人間の行動規範であり、極めて文化的な価値の問題でもある。企業の倫理として、社会的モラルが問われるのは法令違反がもっともはっきりしている。しかし、もっとも根本的な問題は、平和、人権、民主主義の尊重としての社会的なモラルがつきつけられている。優れた製品やサービスの提供も平和、人権、民主主義、環境共生の持続可能性社会という社会的モラル、社会的進歩のなかでの開発でもある。企業と社会の発展が結びついて展開されることを企業行動憲章では、強調しているのである。さらに、企業の社会的な責任として、公平性の原理を積極的に位置づけている。

「企業は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在でなければならない。そのため企業は、次の10原則に基づき、国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって、持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動する。

1. 社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報・顧客情報の保護に十分配慮して開発、提供し、消費者・顧客の満足と信頼を獲得する。
2. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。
5. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。
6. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。
8. 国際的な事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。
9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、グループ企業や取引先に周知させる。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図る。
10. 本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行し、権限と責任を明確にした上、自らを含めて厳正な処分を行う」。

企業行動憲章の10の原則は、まず第1に、消費者・顧客の満足と信頼の獲得をあげる。そして、公平性の尊重として、政治、行政との健全な公平性をのべている。企業と政治や行政の癒着が問題にならないようにとの指摘である。

これは、国家と地方自治団体などの財政の肥大化と公共事業などの発注問題があり、その入札などの公平性が鋭く問われているからである。また、社会的なルールを確立していくうえで、許認可問題など行政の果たす社会的責任性からの厳格性は決定的である。乱開発や公害問題の規制をしていくうえで、行政の社会的な責任がある。

大学も科学的な知見からのデータの提供などの社会的責任を独自にもっている。企業市民としての概念を企業の行動憲章として打ち出していることは、企業の倫理を考えていくことで重要なことである。そこでは、個々の社員の人格の尊重、働きやすい職場環境の創出、環境問題に対する積極的なとりくみ、企業の社会的貢献が求められている。

日本経済団体連合会の10項目にわたる企業行動憲章は、現代日本の企業の社会的責任や企業倫理を考えていくうえで、重要な提起である。この行動憲章は、個々の企業に対する自主的な判断であり、社会的な強制力をもったものではないが、行動憲章に反した場合に、経営トップの姿勢が問われていく。

とくに、情報の公開は、説明責任が求められるのであ

る。そして、権限と責任を明らかにして、厳正な処分をうたっている。厳正な処分なくして、企業行動憲章の拘束力はないが、企業の倫理問題は、それぞれの企業体質のことも絡んでいる場合も少なくない。経済団体連合会としての組織的な機能の限界性もある。社会的な制裁の問題は、情報の公開によるマスコミなどのメディアの在り方や法的な社会的制裁と絡んで、厳正な処分が求められている。

戦後の企業のモラルハザートは、個々の企業自身や経済団体の自主的な努力という問題だけでは解決しえない個々の企業の構造的な体質があった。

戦後の企業のモラルハザート問題の焦点は、政治や行政との癒着が絡んだ事件が多く、市場の公平性の原理に反したワイロ問題などにみる企業の倫理問題があった。ここに金権支配という政治、行政の在り方が問われたのである。大学が企業と共同研究や連携活動をする場合に、金銭をめぐる、企業からの利益供与にならないように大学の学術の府としての公共性原則の逸脱に十分なる注意が求められている。それは、企業の社会的責任と大学の公共性が統一されるなかでの共同研究、教育の連携活動が求められていることを意味している。

市場の自由と公平性に対して、戦後の経済民主主義として、独占禁止法が制定された意義は大きい。特許は、発明に対する特別な報酬として、知的財産としての独占性を一定期間保障されるが、これは、市場での独占化にならないような緊張関係が一方では求められる。独占禁止法は、資本や株式の過度な集中による経済支配や談合などによる市場の独占を厳しく規制し、多くの企業や団体、個々、つまり、すべての人々に公平と自由のもとの努力と創造性などの人間的能力の発揮によって、経済の活力をねらったものである。

市場の独占化の禁止は、市場の自由を保障したものであり、創造的で、人間的能力の発達による経済の活力の疎外要因を排除するものである。自由市場は、対等な立場、対等な能力を有するように、私的独占の禁止、独占的状态の禁止、不公平な取引の禁止、持株会社の禁止、事業会社・金融会社の株式の制限をしたのである。自由な市場を確保するための私的独占と不正な取引の経済活動を規制し、対等な立場の取引、対等な能力の保障という経済民主主義のルールを確立したのである。

企業の成長は、経営規模の拡大になる。大企業は、市

場での価格間競争においても有利に働き、技術開発の投資条件も中小企業と比較すれば格段に強く、市場のなかで独占化への可能性をもっていく。大企業の市場に対するモラルとして、独占禁止法の問題があることを見落とすはならない。独占禁止法及び公正取引の確保の法は、目的を次のようにのべる。

「私的独占、不当な取引制限及び不正な取引方法を禁止し、事業支配力の過度な集中を防止して、結合、協定等の方法による生産、販売、価格、技術等の不当な制限その他一切事業活動の不当な拘束を排除することにより、公正且つ自由な競争を促進し、事業者の創意を發揮させ、事業活動を盛んにし、雇傭及び国民実質所得水準を高め、以て一般消費者の利益を確保すつとともに、国民経済の民主的で健全な発達を促進することを目的とする」と私的独占禁止及び公正取引の確保に関する法律で、国民経済の民主的発達の促進をのべている。独占禁止法は、私的独占によって、公共の利益に反することを制限している。

公害問題など企業は地域住民、人々の命と健康に大きな影響を与えるモラル問題がある。環境基本法における事業者としての責務を次のようにのべている。「事業活動を行うに当たっては、これに伴って生ずるばい煙、汚水、破棄物等の処理その他公害を防止し、又は自然環境を適正に保全するために必要な措置を講ずる責務を有する。事業者は理念にのっとり、環境保全上の支障を防止するため、物の製造、加工又は販売その他の事業活動に係わる製品その他の物が灰廃棄物となった場合にその適正な処理が図られることとなるように必要な措置を講ずる責務を有する」と、事業者の環境保全の責務を強調している。

事業活動に伴って人の健康を害することとなる物質を排出し、公衆の生命又は身体に危険を生じさせた者は、犯罪となるとしての「人の健康に係わる公害犯罪の処罰に関する法律」が存在している。

また、製造物の欠陥においても製造物責任法として賠償責任をもたされている。「この法律は、製造物の欠陥により人の生命、身体又は財産に係る被害が生じた場合における製造業者等の損害賠償の責任について定めることにより、被害者の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」。

公害問題や製造物の欠陥は、科学技術の問題とも密接

にからみ、研究者自身の倫理問題でもある。とくに、大学は、企業と独立しての公共的な性格をもっている。企業は、市場間競争や利益を求めていく経済活動が本来の姿である。

企業の本質的は、社員の所得保障を含めての公平なる市場をとおして社会的利益を得ることによって、自分たちの存在が社会的に確保される存在になる。利益至上主義に対して、企業の社会的な責任が問われるのは、利益を得るための社会的なルールと社会的倫理を前提としての市場との関係が求められているためである。

企業の市民主義が言われるのも企業活動も内外に対して近代的な民主主義的なルールがあるということである。消費者に対しての詐欺行為、不当表示をして利益を得ることがあれば、消費者主権という現代の時代状況が生まれているなかで、その企業の反社会的な行為が告発され、社会的な制裁を受ける。

消費者主権の考えは、消費者基本法の目的のなかに明示されている。「消費者と事業者との間の情報の質及び質並びに交渉力等の格差にかんがみ、消費者の利益の擁護及び増進に関し、消費者の権利の尊重及びその自立の支援その他の基本理念を定め、国、地方公共団体及び事業者の責務等を明らかにするとともに、その施策の基本となる事項を定めることにより、消費者利益の擁護及び増進に関する総合的な施策の推進を図り、もって消費生活の安定及び向上を確保することを目的とする」として、消費者の権利と自立の支援を強調している。

消費者の自主的、合理的な選択の機会、必要な情報の提供と教育の機会の提供がなければ実現できない。不当な景品や不当な表示は、市場における公平性の確保ばかりではなく、消費者の正しい判断力を失うことにもなる。消費者自身が十分なる知識のないなかでの欠陥商品などの存在も少なくない。住宅などの手抜き工事や詐欺の問題もたくみになっている。

赤字が生まれれば企業は倒産になる。企業にとって経営の営利問題が第1義的になる。企業は利益問題に社会的モラルが鋭く常に問われていく。企業の社会的責任ということは、国立大学のように公費と学生の授業料によって支えられている公共性と、経済的な面からみれば、本質的に異なる。

大学は公共的な性格であることから企業のもっている社会的機能から矛盾する側面をもっている。大学の公共

性は、社会から隔離されて存在しているわけでもない。研究成果の社会的還元、研究過程における社会との関わりをもつ学問的な分野が数多く存在していることも否定するわけではない。

現代の社会的な倫理問題として、法令違反や社会的倫理に反する金権支配をめぐる癒着問題を見落としてはならない。産学連携をめぐる、企業の社会的責任と大学の公共性の倫理問題が厳しく問われていくのは、金権支配をめぐる社会的退廃問題があるからである。大学人にとっても学問の府としての学問の自由のもとに、教育が行われ、学問の発展と青年や社会人が大学で学ぶことによって、社会に貢献していくという基本的な役割がある。企業が大学との連携を行う場合は、企業の社会的責任という側面であり、大学を利用した企業の私的な利益を直接的に得るためではないことはいままでもない。

大学と企業の金権という癒着問題という批判に対して、社会的責任という倫理と大学の本来的な学問の府として、応用的な科学、実学的な分野、臨床的な分野など積極的に連携する意味もある。人類的面からの学問的貢献において、産学的な共同の分野があることを決して否定されるものではない。そこに大学と企業の社会的責任の倫理の問題が前提にされての産学共同や連携があることを忘れてはならないことを強調するために、企業の社会的責任と大学の公共性の基本問題を取り上げるのである。

現代の企業のモラルハザード問題は、組織官僚的なエリート層を中心に起きている。国立大学法人化以降に学長・理事会中心の運営になることによって、学問の自由を大切にすることすら逸脱する傾向もみられている。特許などを理由にした大学内の研究発表の守秘義務などがすべての学部や学科に通達され、特許という名による大学内の自由なる発表に危惧が生まれている。この問題を考えていくうえで、大学の公共性のモラル問題はきわめて重要性を帯びている。

特許の問題は、大学の戦略として学長の特別な経費などを使い、そこに参加した研究者が特許を目標としての職務として位置づけられてこそ、守秘義務の問題はでてくることは理解できるが、大学全体として一斉に通達を降ろして、学生や院生の研究発表会の参加者に守秘義務を強制していくことは、学問の自由のなかで切磋琢磨していく大学の本来のあり方から逸脱するものである。学

生や大学院生が社会的に育っていくのは、大学の教育機能の公共性のモラルからである。

ところで、大学の公共性として、学術の府としての高度な教育の役割があることはいうまでもない。しかし、大学における教育機能の低下が指摘される。その教育機能の低下が企業の教育活動重視との関連があることを岩田龍子氏は次のようにのべる。

「日本の経営組織は、その特徴的な構造から社内教育を重視する傾向がつよい。このことは、日本の経営の強さの一因となっているが、皮肉なことに、それは日本の大学教育を停滞させるように作用する一面をそなえている。

理工。工学系の場合には、影響はそれほどみられない。しかし、「サラリーマン養成学部」などと揶揄される経済・経営・商学系の学部を中心として、このような傾向が強く現れている。すでにみたように、日本の経営体は、その組織構造上の要求から、特定の専門家よりは、意欲的で潜在能力をもつ人材を選ぶ傾向がある。これは日本の経営体が、こうした人物をみずから教育し組織の要求に合った人物に造りあげてゆくことを前提としている。そしてこのことは、日本の組織風土や組織構造とも適合する関係にある。非常に長期の雇用関係のもとで、雇われた一人の人間に対して、巨額の生涯賃金が支払われる。しかも、仕事の出来ない人間も、そのこと自体によっては、なかなか解雇できない。このようなシステムのもとでは、社内教育の成功・不成功は、企業の運命を決定するほどの重要性を持つ。・・・・。

社会の一般的な知識水準が向上し、大学における教育のレベルが、もはや社会のトップレベルを行くどころか、一種の基礎教育に転化してしまっている現状にあつては、社内教育の必要性はいっそう高まっている。そこに一種の奇妙な循環関係が成立する。社内教育の成功→企業による学生の意欲と潜在能力の選考（専門化の忌避）→学生への意欲への影響（社会的成熟への意欲と専門教育への不熱心）→大学教育水準の相対的低下の促進→社内教育のいっそうの必要性→社内教育への企業の熱意→社内教育の成功、といった一種の循環である」<sup>(4)</sup>。

大学教育が低下し、社内教育の必要性が一層に強まり、そして、大学教育水準の相対的低下の循環があるとしている。この循環ではなく、学術の府としての高度な大学教育の本来的な役割の発展と企業の人育ての活動との産

学連携事業によって、失業や雇用不安のない、人々の幸福のための文化的な豊かさの発展が求められる。そして、福祉を充実し、貧困のない対等な立場と能力の発展保障のための自由市場が求められる。民主主義、持続可能な社会のための自然や発展途上国などとの共生なる経済発展が必要になる。これらは、あたらしい時代の創造である。

大学が特許を得るということは、特殊の問題であり、普遍的な大学の機能ではない。1970年代を境に企業のモラルハザード問題は大きな転機があることを有村隆氏は次のようにのべる。

「経済事件は主に企業人が官僚や政治家に働きかける金銭スキャンダルで、フィクサーが両者を仲介するという構造をもっている。だから、事件そのものは独立していても、登場人物は同じ顔ぶれになる。事件Aで主役を演じた人物が事件Bでは脇を固めるという図式だ。

1970年代を境にして、経済事件には断層がある。事件の主役は、敗戦とそれに続く混乱期にのし上がってきた一癖も二癖もある「怪物」たちから、出世の階段を上がってきた経済界、政界、官界の「エリート」たちにとって代わった。

「怪物」から「エリート」に主役はバトンタッチし、政・官・財・暴の癒着は一層ひどくなった」<sup>(5)</sup>。

1970年代を境に、階段を登りつめていた立身出世主義に、企業の不祥事は、バトンタッチしたとしている。つまり、立身出世の競争に勝ち抜いたエリート層に不祥事の主役が移ったのである。そこでは、出世のためには、どんなことでもするという手段を選ばない社会的モラルを欠いた状況が生まれていく。

出世のため権力者・権威者との人間関係を重視し、人を出世のための利用の対象としていくエリート層の人間像が浮かび上がってくる。怪物的ボス像の義理と人情的な不祥事から出世のためなら、金権的ならという目的合理的なエリート層の社会的モラルを欠いた非人間性の不祥事へと変化していく。

企業は社会的責任を考えなければ企業自体の存在基盤がなくなるのが現代の社会的状況である。土屋守章氏は、現代企業論で、この問題について次のようにのべている。

「企業は社会的責任を真剣に自分のものとして考えなければ、企業外の社会に受け入れられなくなるばかりではなく、企業のなかの人びとの貢献を確保できなくなっ

て、自滅していかざるをえなくなるであろう。新しい企業モラルを確立することは、このように企業自体の存続のために、必要不可欠な条件となっているのである」。(6)

企業と社会の相互理解として、企業にとって対応責任問題がある。現代企業にとっての社会的責任にとって最も大きな課題であるのは対応責任であり、その責任によって企業のなかの人々と企業外の人々が同じ考えで問題に対処することができるかと土屋守章氏は次のように指摘する。

「現代企業にとっての社会的責任は、基本的に対応責任である。とすれば次に、企業が対応責任を果たす体勢が問題になる。仮に企業がこの対応責任を理想的に果たせる状態があるとすれば、それは企業外の人びとと企業のなかの人びとが、常に同じ感覚で問題を考えることができるという状態であろう。この状態に少しでも近づく道は、一方では企業の行動の及ぼす派生的影響に対する企業の側の感受性を高めることであり、他方では企業の外の人びとが企業の行動に対する不必要な反感や偽悪を高めないようにするための、企業の側からの日常的なPR活動であろう」。(7)と、企業の社会的責任において、企業外の人びとに対する対応や日常的なPR活動の重要性を指摘するのである。

企業にとって、対応責任は大きな課題であることは否定できないが、対応責任が企業の社会的責任の基本であるかということには異論がある。企業の社会的責任は、企業の社会的な貢献と結びついて語られるものである。社会的貢献は、企業の経済的な市場活動をとおして、その商品などが持続可能な社会の形成のため又は、人びとの生き甲斐や福祉などの幸福など社会的な進歩として、社会的に貢献していくかということである。

さらに、もう一方では、直接的に市場活動によらないで、利益の一部を企業の社会的貢献のために福祉、教育、文化の発展に貢献するという側面があるが、企業の社会的貢献は、企業のもつ社会的役割からの社会的責任である。とくに、現代のように、企業のもつ社会的な影響力が大きくなっている時代ならば、その社会的な責任の意味は極めて大きい。企業市民論も企業自身のもつ社会的な役割の大きさから、企業における人間尊厳の問題、企業における私的独占や不公平や取引、人間尊厳の職場環境など民主主義的経済活動の在り方が問われているのである。

大学が企業と連携していく場合に、大学の公共性はもちろんのこと、大学自身の民主主義と学問の自由の充実を進展させていく論理のなかで、企業との共同・協同の人育て・教育や研究、社会的貢献がある。大学の閉鎖性は、地域社会への貢献、地域社会に開かれた生涯学習の事業、産学共同のなかでの開かれた大学へと繋がっていくが、同時に専門的な研究というばかりではなく、教養性をもっての人類学的、国民的な自己の研究の位置づけが求められてこそ、国民に開かれた大学となっていく。大学のもつ閉鎖性、社会からの遊離、狭い専門主義、派閥主義の前近代性、非民主性の克服が重要である。大学自身の市民性が企業以上に問われているのである。たこつば的な専門的領域主義は、独善主義になり、それが金権支配主義と結ぶことによって、大学の退廃化も進む。大学の権威が残存している社会的な状況のなかで、産学官の連携において、社会的なモラルが鋭く大学自身にも問われていることを決して見落としてならない。

企業自身もCSR経営のもとに、企業の社会的責任性を問うようになっていく。産学共同、産学連携において、企業のCSRを積極的に評価しながら、その内実を大学人として、自らも問題にしていく必要性を迫られている。

経済人コー円卓会議グローバル・エクゼクティブ・ディレクターを2000年から務めているスティーブ・B・ヤング氏は、グローバル資本主義のあり方として、道義的資本主義としての企業の社会的責任性CSRを力説しているのである。グローバル化したなかでの資本主義において、より高い道徳基準をもった人格の評価の問題が重要性をもっているとしている。

「成人には成熟した判断力、自らの情熱を抑制する能力、職務上の利益と公的義務をバランスよくすることが求められる。要約すれば、成人は人格によって評価される。そのような人々は商業や産業の荒波にあっては、より高い基準を追求するだろう」(8)

職務上だけの利益ではなく、公的義務を企業の経営者も持っているのである。道徳的資本主義のためには、人類学的理想の公的義務という崇高な目的をもつことである。スティーブ・B・ヤング氏は、道義的資本主義のために、自己中心的ではなく、高潔な目的による道義的責任の使命感をもつことであるとして次のようにのべる。

「道義的資本主義では、人は崇高な目的に奉じること

ができる、人生は巨大な目的のためにある、という使命感をみつけることができる、と想定する。私たちが単に自己中心的な意欲ではなく、高潔な目的を持った代理人であることを道義的に認識していれば、相手に対する代理関係において自らの権力をいかに行使するのか、という直接的な責任を担うことになる。道義的資本主義は心のあり方や指南力、考え方を問う。・・・・・・受託者の義務は、権力を行使する場合には他者に配慮せよ、とする道義心から生まれる。信託的思考は、意思決定における道義心、人格の倫理的規範、英知を教える。信託的思考は、私たちが信頼できる存在にする。それにより、私たちが暮らし、働く社会の道義心が良質のものへと高められていく。<sup>9)</sup>

権力を行使する場合に、高潔な道義心による他者の配慮、公的な義務を強調して、受託者の義務による人格の倫理的規範における暮らしと社会の道義心を良質なものへと高めていくことの重要性をのべている。

産学共同や産学連携において、人類的な研究者としての社会的な貢献、社会的責任という高潔な道義心、人々の暮らしを文化的に豊かにしていく、平和であり、民主主義を発展させていくために社会的な逸脱にならず、むしろ、積極的に社会的に貢献していくということが同じテーブルのもとで確認されていくことが必要である。産学共同・連携が個人的な利益・仕事上業務的な利益としての動機からの研究や教育の意欲ではなく、社会的責任、人類的な貢献からの意欲が求められている。

大学が企業と共同研究や共同の人育てをしていく評価基準は、金銭的な問題からでは決してないことを強調しておかねばならない。企業として利益をあげていくことは、企業の本質から不可欠な要素であるが、企業自身の社会的存在価値として、企業の社会的責任性というCSRが課題になっている現代である。市場において、企業のCSRが強く商品価値と求められている時代である。

商品価値が、単に機能的な品質の側面からではなく、それを製造する企業や人が評価される時代である。商標のなかに、価値の判断として、人や企業の姿が体現されている。そこには、大学の研究者の狭い研究の成果主義だけでなく、社会的責任、高潔な道義心、教養性などの人格そのものが評価されていく時代になっている。企業との共同研究や共同の人育ても、現実的な市場や社会性との関係で積極的に求められているのである。

- (1) 宮崎県中小企業家同友会編「変革の時代と人間尊重の経営」鉾脈社, 172 頁, 1994.
- (2) 中村秀一「21世紀型中小企業」岩波新書, 1992年, 213 頁～ 214 頁
- (3) P・F・ドラッカー 上田惇生訳「明日を支配するもの 21世紀のマネジメント革命」169 頁～ 170 頁。1999 年
- (4) 岩田龍子「日本の経営組織」講談社現代新書, 1985年, 148 頁～ 150 頁
- (5) 有村隆「日本企業モラルハザード史」, 文芸春秋, 2004 年, 268 頁
- (6) 土屋守章「現代企業論」税務経理協会, 11 頁, 1991 年
- (7) 前掲書, 204 頁～ 205 頁
- (8) スティーブ・Bヤング著, 経済人コー円卓会議日本委員会+原不二子(監訳)「CSR 経営モラル・キャピタリズム グローバル時代の資本主義のあり方」生産性出版。87 頁
- (9) 前掲書, 91 頁～ 92 頁