

## アドミニストレーション研究のスキームについて

—— 経営管理論的アプローチ ——

秋山 喜文

### 1. はじめに

当大学総合管理学部は、パブリック・アドミニストレーション（公共行政管理）とビジネス・アドミニストレーション（企業経営管理）との基底に存在し、その具現化した姿がこの両者であるような高次の基本概念としてのアドミニストレーション（管理一般とでもいうべきか）<sup>(1)</sup>を研究対象として措定し、新たに発足した学部である。わが国の従来<sup>(2)</sup>の大学における学科目としては存在しなかった研究分野であり、当学部においても、主として行政学関連分野、並びに経営学関連分野、それに情報システム関連の研究者が集まり、一つの学問分野としてのアドミニストレーションの研究に着手しているところである<sup>(2)</sup>。

一つの新しい学問分野を確立し、整合性ある知的体系を作り上げるためには、多くの頭脳の錯綜と参画意識による試行錯誤が必要である。本研究ノートはそのような作業の一環として、アドミニストレーション研究のスキームに関する筆者なりの一つの考え方を開示しようとするものである。

### 注

1) マネジメントmanagementと区別される意味でのアドミニストレーションadministrationに対する適切な邦訳語は未だ確定されていない状況である。当学部もアドミニストレーションを日本語に置き換えた学部名称として総合管理学部という呼称を定めたが、いわば次善の訳語であったというべきであろう。それにつけても想起するのは、明治初期の日本人のすぐれた翻訳感覚であり、われわれが現在当然のこととして使用している学術用語も、その多くは明治初期に創出されたものが多い。われわれに明治人の翻訳感覚があったら、もっと適切なアドミニストレーションの訳語を案出できた

かもしれない。

2) 当学部のカリキュラム上は、行政関係科目・経営関係科目の講義を通じてアドミニストレーションの学習を進めさせ、あわせて情報関係科目及び外国語科目の履修を必修として、実社会における実践的能力の育成をもはかっているが、これはあくまで「教育」の視点に立った体系で、アドミニストレーションの「研究」の視点からいえば、これらの間の関係は異なったものとなる。図式化すれば、

I. 人間の組織的集団のadministration

1. public administration (公共行政管理)

2. private administration

① business administration (企業経営管理)

② non-profit organization(NPO) のadministration

II. 情報systemのadministration

となろう。本稿ではもっぱら人間の組織的集団におけるアドミニストレーションに焦点をしばって考察を進めているが、もう一つの分野としての情報システムのアドミニストレーションについても、パブリック・アドミニストレーション並びにビジネス・アドミニストレーションの基底にあるものとしてのアドミニストレーション概念の視点から、検討を加えることが必要であろう。

## 2. 人間の組織的集団の存続を左右するキーストーン

アドミニストレーションは、人間<sup>(3)</sup>の組織的集団<sup>(4)</sup>の存在を前提とする。人間の集団が一つの組織を形成する時、そこにアドミニストレーションが発生する(必要となる)。人間の組織的集団は、その組織を存立させた組織目的を適切に、より効率的に達成するために、組織を運営させていかねばならない。そのためにアドミニストレーションが必要となる。アドミニストレーションがそこで機能しない時、その組織は組織としての存続が困難となり、瓦解することとなる。従ってアドミニストレーションは人間の組織的集団の存続を左右するキーストーンの一つというべきであろう。

人間の組織的集団を研究対象とする基盤的学問分野、並びにその関連分野としては、組織論、行動力学、集団力学、社会心理学<sup>(5)</sup>、人間関係論<sup>(6)</sup>、等がある。これらの分野での先行研究を、アドミニストレーション学の視点からサーベイすることが必要となる。

### 注

3) 動物においても、たとえばサル<sup>(7)</sup>の集団における如く、一つのアドミニストレーショ

んらしきものの存在はすでに知られているところであるが、そのような動物の世界における、いわば原初形態的アドミニストレーションを、われわれの研究対象とするアドミニストレーションとどのように関わらせるか、それは今後の研究課題であろう。

- 4) 非組織的人間集団 (いわゆる「烏合の衆」) に関しても、アドミニストレーションを想定できるのかもしれない。たとえば道路上の通行人に対する交通規制や信号のたぐい、あるいはスーパー店内の買物客に対する非常時の避難誘導 (その事前対策)、スーパーのオープン時数万人押し寄せることが想定される場合の事前対策等。これらも今後のアドミニストレーション研究の深化とともに解明されていくべき課題の一つといえようか。

家族という人間集団はどのように考えればいいだろうか。烏合の衆ではない。家族の出発点は夫婦であり、性によって限定された二人の人間の (通常暗黙的な) 契約 (婚姻) によって成立する (歴史的にみれば契約とはいえない形式の婚姻もあろう)。その限りでは一種の組織的集団といえるかもしれないが、その夫婦の間に生まれた子は、契約によってその親と親子の関係を結ぶのではない。自分の意志とはかかわりなく、*a priori* (先天的) に一つの家族の一員として位置付けられて出生する。さればといって家族を非組織的集団というわけにもいかない。

学区制が厳密に敷かれている場合、その学区内の児童・生徒は定められた学校に行かねばならず、クラス編成は学校の指定するところに従わねばならない。そこに選択の自由はない。もしその所属するクラスで悲惨な状況におかれた場合 (たとえば陰湿ないじめ等)、その状況から脱出する道は (転居するか) 自殺しかないということになるのであろう。このような (非契約的結合の) 人間集団も、われわれが研究対象として措定する組織的集団の一つとして考えてよいであろうか (アドミニストレーションが有効であろうか)。

もしアドミニストレーションが有効として、家族の中の親と子、厳密な通学区に規制された生徒の例のような *a priori* な非契約的組織集団と、公共体に雇用 (これは契約による) された公務員、企業に雇用された従業員などのいわば *a posteriori* な契約的組織集団とでは、アドミニストレーションの態様は同一と考えられるであろうか。

なお、東京大学伊藤元重教授は、経済の分権的システムに関連して、中央集権的システムの参考例として日本の公立の初等教育制度を取り上げ、クラス指定制等の問題に触れている。「仮にいじめの問題が悪化したり、不適正な教師のクラスに割り当てられても、そこから逃げ出すことは難しい。」日本経済新聞、1997. 4. 10. 「やさしい経済学」欄、同氏「経済改革と日本経済」④参照。この問題は大学における必修科目についても同じことが言えよう。

付言すれば、1996. 12. には行政改革委員会規制緩和委員会が報告書の中で「学校選択の弾力化」の検討を提言し、これを受けて文部省は1997. 1. には区域外からの通学を幅広く認めるよう通知を出し、採用する自治体も徐々に増加している。日本経済新聞、1997. 2. 15.

- 5) 社会心理学の研究対象も非常に多岐にわたっている。人間の組織的集団の問題もその一分野をなすことになる。

「このように、人の集団行動の本質・特徴を解明しようとするのが、社会心理学の第三の課題領域であるというよう。」古畑和孝編『人間関係の社会心理学』サイエン

ス社（心理学叢書1）、1984.4.、7ページ参照。

「社会心理学は人間の社会的行動の原理の追求を目的とする科学である。……（中略）三隅(1987)によれば「社会心理学は、人間の心理学を中心とした、社会的行動の科学である。その範囲は動物の行動から、個体としての人間行動、また複数個体としての集団または集合行動、組織行動、制度行動、文化行動にまたがる」(p.1)とされる。ここで……（中略）「組織行動」は「組織の中の、それぞれの個人の行動、例えば、モチベーション、帰属意識、あるいは満足感など」(田尾、1994)とされる。」白樫三四郎編著『社会心理学への招待』ミネルバ書房、1997.3.、2ページ参照。

「人間の行動が社会的諸要因によってどのように影響されるか、その影響過程を明らかにするのが社会心理学の目的であるといえよう。ただし、それら諸要因が個人の行動に与える影響のみならず、集団や組織の行動原理の解明、あるいは集団間、組織間の関係の追求も社会心理学の1領域なのである。」上掲書4ページ参照。

- 6)「レスリスバーガーら (Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J., 1950) は、ホーソン工場における実験と面接の成果をふまえて、人間関係的観点から経営を構想する。経営は社会的体系 (social system) としてとらえられる。これは工場の「技術組織 (technical organization)」と「人間組織 (human organization) とからなり、両者は相互に密接に関連し、依存的である。彼にとっては、関心の対象は后者であり、それは、その生いたちや環境の相違によって生じる異なった感情 (sentiment) をもって経営に参加している個人の複合体である。しかも、それは、単なる個人の集合体以上に社会的組織 (social organization) なのである。」野村昭編『人間関係論』北大路書房、1982年、261ページ参照。

### 3. 組織目的

人間の組織的集団は、特定の目的のために組成される（従って *a posteriori* なものと考えらるべきであろう）。その目的の実体的内容は、個々の組織の問題であり、多様なものとなるが<sup>(7)</sup>、その概念的な局面では組織目的論として、アドミニストレーション学の一つの分野となろう。組織目的の特性にかかわる部分（たとえば社会性。コンテンポラリー的には、環境適合性の問題などが取り上げられよう。正義論<sup>(8)</sup>まで遠望することになるか）、組織目的の立案過程、その変更・修正過程、などが問題となろう。

パブリック・アドミニストレーション、ビジネス・アドミニストレーションをアドミニストレーションの下位概念と考える時、組織目的は、行政体における行政目的論、企業経営における企業目的論として展開される。行政目的は行政活動が市民に受容される根源にかかわる問題であろうし、企業目的に関しては、資本主義社会において経済活動を営む企業が存立し存続するためには利益を計上することが大前提であるが、いわば

「暴利をむさぼる」状態となれば当然社会的に企業目的が問われることになる（企業の社会的責任論、経営責任論）。

組織目的は人間の組織的集団の組成の出発点をなすものであり、組織目的論は具体的な行政目的論・企業目的論を踏まえた上で、アドミニストレーション学の起点的一分野を形成することとなろう。

#### 注

- 7) 京都大学教授田尾雅夫氏は、経営体を①利潤追求を目的とする「企業組織」②企業組織以外の組織＝「非企業組織」（この中に自治体も非営利の公益的法人も含まれる）の2者に区分し、この両者はその組織目的の相違から、「組織の成り立ちに決定的ともいうべき違いをもたらしている。」と、組織的集団における組織目的の枢要性に触れている。日本経済新聞、1997. 2. 21. ～2. 27. 「やさしい経済学」欄、同氏「非企業組織の経営学」①～⑥参照。
- 8) 長崎県立大学古河幹夫氏は、ロールズJohn Rawlsの『正義論』*A Theory of Justice*について、B. クラークBarry Clark/H. ギンタスHebert Gintis 共著論文「ロールズの正義と経済システム」“Rawlsian Justice and Economic System”を訳出し、経済制度論と関連づけてロールズ正義論を取り上げている。同氏「B. クラーク/H. ギンタス ロールズの正義と経済システム」（翻訳資料）長崎県立大学『長崎県立大学論集』第25巻第2号、1991. 10. 参照。

#### 4. 組織制度（組織機構）

人間が一つの集団組織を作って活動していく場合、組織の構成員がそれぞれ勝手気ままに行動するようなことがあれば、その組織体はとうていその組織目的を達成することはできない。組織目的を的確、かつ効率的に達成するためには、たとえば組織構成員をそれぞれの持場に配置し、各人の行動内容を規定し、組織内の指揮命令系統を明確化する、というような、一定の組織機構・組織体制を確立する必要がある。一般的にはこれを指して狭義の「組織」という。

組織制度に関する研究も、組織論の一分野を占める。行政体の組織を研究対象とするものは行政組織論であり、民間企業の組織を研究するのが経営組織論である<sup>(9)</sup>。官僚組織の傾向的肥大化を指摘したパーキンソンの法則は、企業組織が巨大化すると企業においても顕現する。また組織の硬直化も起きる。剛組織・柔組織、事業部制、カンパ

ニー制、あるいは組織のフラット化など、組織機構・組織制度についてのさまざまな議論が展開されるのは、組織制度の良否によって組織活動の効率性が大きく左右され、組織目的の達成に対して桎梏とさえなる可能性があるからである。アドミニストレーション学の体系においても、行政組織論・経営組織論は一つの重要な位置を占める。

なお、このような制度論と並んで、硬直化・沈滞化した組織の活性化についての理論研究も進められており、これは組織風土論、企業文化論<sup>(10)</sup>、組織開発論(OD、organization development)、などの分野である。

#### 注

- 9) 最近和光大学三宅輝幸氏は、下記論文で戦後のわが国の企業経営組織に関する思想・実態の変遷を跡づけ、今後の新たな方向を模索しておられる。同氏「企業の組織戦略変化と今後の展望」和光大学社会経済研究所『和光経済』第29巻第1号、1996.9. 参照。
- 10) 企業文化というのはcorporate cultureの訳語で、外部からの刺激に対するその組織の反応・対応の仕方・様式、というようなものを指す言葉である。中にはこれを誤解して、組織自体が音楽会の開催等文化的活動を行うこととか、一般の文化事業を企業が支援する、いわゆる「メセナ」と混同しているケースが見られる。

### 5. 意思決定論(政策決定論)(decision making)

行政学の分野では、decision makingは政策決定論、あるいは政策形成論と訳されているようであるが<sup>(11)</sup>、経営学では一般的に意思決定論といわれている。最も基本的な組織目的の決定に始まり、経営全体の大きな視点からの経営戦略の決定、個々の具体的な方策の検討・立案・細部計画の決定まで、組織運営のさまざまな局面で意思決定が行われる。

学説史的には、経営学における意思決定論は、いくつかの選択肢の中からの選択の理論として発展し、数理思考による理論の精緻化が進められてきたが、企業経営の実際の局面では単に選択肢の取捨決定にとどまらないケースが出てくる。意思決定の良否はその組織の組織目的の達成に大きな影響を及ぼすものであり、アドミニストレーション学の中でも重要な位置を占める研究分野である。

公共行政の分野に関していえば<sup>(12)</sup>、公共選択public choiceもまさに政策形成にか

かわる議論であり<sup>(13)</sup>、計画行政もこの視点からアドミニストレーション学の中に位置づけられることとなる。

注

11) 手島孝著『アメリカ行政学』(日本評論社、1964年)では「決定形成」と訳されている。

「その際、まず、サイモンは、「行政は決定形成 (decision making) の過程である」との基本命題から出発する。」同書148ページ (1995年復刻版) 参照。

12) 行政体における意思決定 (政策決定) に関し、最近大阪市立大学経営学研究科後期博士課程由里宗之氏は、1990年代に米国議会で金融制度改革論議が、強調されたり、低調になったりした流れを、「キングドンのモデル」に準拠して実証的に分析している。キングドン John W. Kingdon のモデルは、米国議会においてある問題が政策課題として取り上げられる過程についての一つのモデルを提供するもので、「アジェンダ (政策課題) アプローチ agenda approach」の中でも特に完成度が高いと評価されている。同氏「金融制度改革論議と「政策の窓」—政策過程論的アプローチ—」大阪市立大学経営学会『経営研究』第47巻第4号、1997. 2. 参照。

13) 「公共選択論は、これを最も一般的に定義するならば、「非市場的決定のシステムとメカニズムの経済学的研究」といってよいだろう。」加藤寛編『入門公共選択』三嶺書房、1983年、25ページ参照。

「いま政治決定 (投票による議員の選挙とか外交政策の決定など) を図1・1のAの領域で示し、市場によって行われる決定をBの領域で示すと、両者が深くかかわりあう領域はC (斜線の部分) であらわされるが、公共選択論は< A - C >の領域の純政治決定の問題を経済学的に研究すると同時にCの混合領域の決定の問題をも経済学的に解明する研究とみるべきだろう。ミューラーが政治決定という意味をCの領域をも含むA全体の領域の意味に解しているとすれば、公共選択論は政治の経済学的決定の研究と定義しても差しさわりはないであろう。

公共選択論は、図のAからCを引いた政治的決定の経済学的分析を行うという意味で経済と政治のかかわりあう領域の研究であり、同時に、市場に政府あるいは非市場的要因が介入した混合領域 (図1・1のCの領域) の決定問題を研究対象とするという意味でも経済と政治のかかわりあう領域の研究であるというべきだろう。」上掲書6～7ページ参照 (図は引用を省略)。

## 6. 組織の維持・管理 (下位概念としてのマネジメント)

アドミニストレーション administration とマネジメント management の、両概念の異同についてもさらに研究を深めていかねばならない。ここでは仮にアドミニストレーションを上位概念、マネジメントを下位概念として議論を進めることにする<sup>(14)</sup>。

アドミニストレーションを、組織体の活動の起点から結節点までの1サイクル（つまり組織組成～組織維持～意思形成～執行～成果点検～次の意思形成）の総過程としてとらえる時、マネジメントはとくにその中の執行局面において、いかに所期の目的を達成するために組織体を組織し、コントロールし、活力を高めていくかの管理機能を指すことになる。

いわば執行管理としてのマネジメントは、もちろん組織体の活動の全分野にわたって、それぞれの態様に応じて発揮されねばならない。ここでは人事管理・業務運営管理・資金管理の3点を取り上げる。

### (1) 組織構成員管理（人事管理・労務管理）

組織的集団が人間の集合体である以上、組織構成員をいかに動かすかということは非常に重要な意味をもち、単に狭義の「人事管理」にとどまらず、広い分野にわたっての human resources management が検討対象となる。

人事管理という時、一般的には採用・教育訓練・能力業績評価・配置替え・昇進・就業管理・福利厚生施策等をさし、広義の人事管理には含まれるが狭義の人事管理と区分される労務管理の概念で、賃上げまで含む広義の労働条件管理をとらえる。また労務管理という時、事務職と区分される現場作業員の就業管理を想定することもある。

組織構成員のマネジメントの中で、構成員の志気を高める（モラル・アップ morale up）ということも重要な要因であり、これは制度的管理以前の、あるいはそれを超える、総合的な対策を必要とする。そこには上位職（リーダー leader）の人間性に関わる局面があり、ここから組織的集団を効率的に動かしていく上で、上位職のあり方（リーダーシップ leadership）の問題が取り上げられることとなる。この場合のリーダーシップは、単に狭い職場における上司・管理者のそれにとどまらず、もっと広義の、組織全体を通じての上位者、つまり企業で言えば経営層のあり方までカバーするものである<sup>(15)</sup>。ただ一般的には経営層のあり方は、単に組織内部の構成員（フォロワー follower）に対する関係にとどまらず、外部（株主・取引先・広く社会一般）との関係のあり方が問題になるのであって、リーダーシップは経営者論（トップ・マネジメント論）の一部門を構成するにとどまることとなろう。

経営学の分野では、戦後さまざまな欧米のリーダーシップ論が紹介された。また、P



M理論のようにわが国で独自に開発されたものもある。これらもアドミニストレーション学の体系の中に位置づけて、包摂していくべきものと考えられる。

## (2) 執行管理・執務管理・業務管理 (組織の実体的活動の管理)

それぞれの組織的人間集団は、その組織目的を実現するために、具体的な活動を行う。公共体では日々の行政行為であり、企業経営では生産・販売、あるいは各種サービスの供給活動である。これらをいかに効率よく、目的適応的に運営していくか、その具体的局面が(一言でいえば)執行管理ということになる<sup>(16)</sup>。これはまさに「マネジメント」の局面であるが、その実体は組織的集団の多様性に対応して非常に区々であり、一概に「執行管理」と一本化してとらえることは困難と思われる。

しかしこれに関しても、アドミニストレーション学が、それぞれ非常に違った形でとらえられるパブリック・アドミニストレーションとビジネス・アドミニストレーションの根底にある「アドミニストレーション一般」とでもいうべきものをとらえようとするのと同様に、多様な執行管理に共通する「マネジメント一般」を理論化する努力が必要となる。

「執行管理」は、当面は公共行政・企業経営のそれぞれの具体的執行活動の管理(企業経営でいえば具体的経営活動のマネジメント)として、個々に研究を深めていくべきであろうが、やがてはそれらに共通する「マネジメント一般」の理論的考察へと進まなければならないだろう。

なおこの場合の「マネジメント一般」は、単にこの執行管理にとどまらず、先述の human resources management および後述の資金面の管理についても、アドミニストレーションの下位概念としての同じマネジメントであるから、共通するものとして考えるべきことはいうまでもない。

## (3) 財務・資金管理

人間の組織的集団が、その組織目的実現のために活動を行っていく時、現代が貨幣経済社会である以上、そこに必ず資金管理の問題が発生する。たとえ非営利目的の公益法人、あるいは任意団体においても、たとえば紙1枚の使用、電話での連絡一つを取ってみても、それは資金支出を必要とするものであり、当然その資金は何らかの形で調達さ

れねばならないのである。資金の管理は組織的集団の実体的活動を背面から支えるものであり、その巧拙は実体的活動のあり方自体を左右するものとさえなり得る（企業経営についていえば、資金繰り倒産ということがあるのである）。

行政体における資金の管理は財政の問題であり、企業経営における資金の管理は財務管理論・資金管理論の分野である。しかしこれら両者はそれぞれ独自の、固有の概念構造・機能・過程を有しており、従来から財政学、あるいは財務管理論として各々一つの研究領域を形成してきたものである。果たして両者に共通する「資金マネジメント一般」とでもいうべき概念が成立するものか否か、これは今後の研究課題とすべきものであろうが、両者の管理過程の実際を考える時（例えば簿記構造一つを取り上げてても想到するであろう）、共通するものとして措定し得るのは、相当程度に抽象度の高いものとならざるを得ないであろう。

#### 注

- 14) 両概念を上位・下位概念としてとらえる例として、宮田薫著『管理者のためのマネジメント理論—時代変化と発展の構図—』日本コンサルタントグループ、1995. 9.、15ページでは、次のように述べている。

「……一部の英語圏の国では社長のことを“general manager（ジェネラルマネジャー）”と呼ぶように、今ではマネジメントは企業経営全般に関わる概念にまで広がってきています。つまり、一定の存立目的のもとに設立された組織体としての企業が、その目的の実現と組織の維持発展に向けて行う活動のことを指します。

これは日本語では「経営」（administration）と呼ぶべき世界です。

これに対し、「管理」とは経営に対する下位概念であり、経営活動の一環として展開される一連の執行的活動のことです。企業目標を達成するために、限られた資源を有効適切に活用しコントロールする行動を指します。それは管理者により行われます。後述の管理過程論で出てくるクーンツは、「管理とは他人を使って物事をなさしめる職能である」と定義しています。これに見合う英語は、“management”、“supervision”、“control”など様々です。」

- 15) 経営者のリーダーシップを取り上げた最近の新聞記事を一つ紹介しておく。

「……経営請負人たるCEO（最高経営責任者）のリーダーシップが問われている。その象徴が二年前のトヨタ自動車とソニーの社長人事だった。超円高のどん底の環境の中で奥田碩社長と出井伸之社長という当時としては無名の人物が登用され企業改革を断行、業績回復でライバルに大きな差をつけた。

日本でも経営力が企業格差の決定的要素になっている。五年前から全企業が一斉にリストラに突入したが、結果は見事に二極化した。東芝と日立製作所、三菱重工業と石川島播磨重工業、アサヒビールとキリンビール、花王とライオンなど明らかに経営者のリーダーシップの差で明暗が分かれている。

経営者選びが企業の命運を左右するといってもいい。トップの役割がこの数年間、様変わりしたのが格差の原因でもある。…… (中略)

では現在の社長の条件は何か。全従業員を引っ張る指導力。広がった戦線を縮小しつつ得意分野に事業を集中させる決断力。他社と戦略提携できる構想力だ。……」日本経済新聞、1997. 4. 19. 「経営者選別の時代 問われる指導・決断力」(署名者: 編集委員永岡文庸)

- 16) 執行管理という言葉には債権管理における強制執行実務の管理という響きも含まれ、必ずしも的確な言葉ではないが、ここでは執務管理ないし業務管理的な内容を総括する言葉として、仮に執行管理という用語を使っておく。

## 7. 自然的・社会的環境との対応

ドイツの哲学者M. ハイデッガーMartin Heideggerは、人間という存在を「世界一内一存在」In - der - Welt - seinと規定したが<sup>(17)</sup>、人間の組織的集団も自らを囲む外部——これを環境environmentといてよい——と無関係ではあり得ず、環境から影響を受ける。また環境に影響を与える。

この外部環境との関係をいかにうまく律していくかということは、当該集団にとっては重要な問題の一つであり、この問題もアドミニストレーション研究の一分野を構成する。

人間の組織的集団に対する外部環境は、自然的環境と社会的環境とに分けてとらえることができる。自然的環境は、それら組織的人間集団が置かれている物理的、地理的与件で、その立地地域の地形、気候的要因(豪雪等)、他地域との交通アクセスの状況、などである。また社会的環境としては、その時点における国内経済情勢、消費者(ユーザー)意識(価値観の変化等)、社会意識<sup>(18)</sup>(環境問題等)、国際化進行状況、などが考えられる。

これら環境要因についてはそれぞれの学問分野で研究が進められているが<sup>(19)</sup>、アドミニストレーション学の観点から見れば、これら環境要因自体よりも、組織的人間集団とこれら環境との間の関係状況、かかわり方、が問題となる。環境から受ける影響とともに、環境に及ぼす影響もあり、それぞれプラス・マイナスの両面が考えられる。これはパブリック・アドミニストレーションの領域では、たとえば地域開発計画、環境対策などの問題であり、ビジネス・アドミニストレーションの領域では、立地論、企業の社

会的責任論などの問題があろう。現在これらはそれぞれの問題意識で研究が進められているが、アドミニストレーション学の視点から改めて整理する必要がある。

注

17) M. ハイデッガーMartin Heideggerの哲学は非常に分かりにくい。原著を読みこなすことは至難事である。原著の翻訳書も分かりにくい。これは言語にこだわり、語源研究にこだわり、独自の術語を次々に造出したハイデッガーの思索体系自体の特質によるところも大きいといえよう。彼の思想を解説した啓蒙書も、あまり体系的に解説したものは多くない。彼の思想に「引きずられて」彼の思索の足跡を辿っていくタイプのものが多い。ここでは比較的整理がなされている2書を掲げ、In-der-Welt-seinについて説明されているページを紹介するにとどめる。

G. スタイナー著、生松敬三訳『ハイデッガー』岩波書店（同時代ライブラリー125）、1992年、168ページ。

細谷貞雄編『ハイデッガー』平凡社（世界の思想家24）、1977年、46ページ。

18) たとえば社会的非難の言葉は時代とともに変化してきた。戦時中の「非国民」から、「封建的」「保守反動」「アカ」「差別者」「公害企業」「福祉を食いもの」「セクハラ」「薬害」など。一度これらのレッテルを貼られると、反社会的存在として長期間白眼視されることとなった。

19) ちなみに筆者が現在担当している科目の一つに日本経済論があるが、これはパブリック・アドミニストレーション、ビジネス・アドミニストレーションの対象集団である公共体ないし民間企業を囲繞する社会的環境としての日本経済の現状を分析するものであり、当学部では「関連科目」として位置づけられている。

[付記]

本研究ノートは、筆者がアドミニストレーション学についての模索を始めた段階で、一つの研究スキームを措定することを目的として取りまとめたものである。従って各項目についての先行研究のサーベイも今からの課題であり、スキームの体系についても「破れ目」の多いものであることは自認している。あえて研究ノートとした所以である。

筆者は従来経営管理論の関連分野で研究を続けて来たため、発想がビジネス・アドミニストレーションの方に傾斜しがちであることは否めない。パブリック・アドミニストレーションの視座からの検討を加えれば、もっと深く、もっと多様性を持ったものとして、研究スキームも充実したものとなっていこう。

本研究ノートを起筆する契機となったのは、当大学大学院アドミニストレーション研究科（仮）の設置申請に関し、そのカリキュラム体系の検討を行ったことである。大学

院としてのカリキュラムは、大学院設置準備委員会で成案が作成されるわけであるが、本研究ノートはあくまで筆者が個人的に、アドミニストレーション学という一つの学問分野はどのような内包を持ち、それがどのように体系づけられるべきものであるか、について思索を進めた結果を走り書き的に取りまとめたものである。

アドミニストレーション研究がわが国では新しい学問分野であるだけに、その研究に携わる者は各自自分なりの「アドミニストレーション観」を有しているはずであり、それを相互に呈示し、相互に検証することによって、より豊かな、より確固たる概念体系が作り上げられることとなろう。本研究ノートはその呈示作業の一である。諸先生方による厳しい検証を期待したい。