

経営者能力と事業承継

野間口 隆 郎¹

要 旨

はじめに、学術研究における経営者能力論の状況を概観する。その上で、ファミリービジネスの事業承継における経営者能力継承の研究について、経営学および社会学、人類学、歴史学、ネットワーク論などの隣接する周辺領域の研究から援用可能な理論を取りあげ、その可能性を考察する。経営者能力研究について、考えられるアプローチとしてマルチ・エージェント・シミュレーションを紹介し、そのアプローチによる家族における能力継承の研究の代表例を概観する。そして、今後の経営者能力そして継承についての研究のアプローチを考察していく。

キーワード：ファミリービジネス、文化資本、暗黙知

1. はじめに

1.1 本論文の背景

古典として、バーナード（1968）「経営者の役割」（ダイヤモンド社）^[1] があげられるが、企業経営科学に関する研究として企業のトップに必要な能力研究が古くからされてきた。しかし、経営者能力論研究は1990年代から停滞しているのではないかと考えられる。「経営者能力」というキーワードを使ってAmazon.comで著作を検索してみると。その検索結果は清水龍瑩（1983）「経営者能力論」（千倉書房）^[2] までさかのぼる。また、「経営者能力」というキーワードで、Google Scholarで論文検索してみると。最近では、企業のパフォーマンスと経営者の任期や交代などとの関係の研究はあるが、経営者能力そのものについての研究は、清水龍瑩（1995）「経営者の人事評価（I）：経営者機能」「経営者の人事評価（II）：経営者能力」（三田商学研究）^{[3][4]} までさかのぼる。著作や論文などの学術研究において、「経営者能力」は1995年以降の企業経営研究の主流ではなくなってきたといえるかもしれない。研究が発展しなくなる場合には、2つの理由が考えられる。1つは、研究されつくされて成果のあがりそうなテーマがなくなってしまったことが考えられる。また、もう1つの理由は、他に主流となる研究領域が新たに現れてくることが考えられる。1990年代には、野中・竹内（1996）「知識創造企業」（東洋経済新報社）^[5] により日本発の経営理論としてナレッジマネジメント（知識経営）が提唱され、世界的に脚光を浴びるとともに、日本企業の製品開発力の源泉は、現場の知識創造にあるということが注目されてきた。そして、近年は藤本（2003）「能力構築競争—日本の自動車産業はなぜ強いのか」（中公新書）^[6] など研究にあるように、現場の能力に注目が移っている。つまり、1990年代から、日本の企業経営の研究は、トップ経営者の研究から現場とその現場管理者の能力に注目がされてきたとみることもできる。企業成長や企業価値の源泉は

¹ 名古屋商科大学大学院客員教授、和歌山大学経済学部准教授

新製品や新サービスの開発あると考えられている。そして、製品・サービスの戦略を意思決定するのはトップ経営者であるが、トップ経営者の意思決定の巧拙と製品・サービス開発の出来不出来の関係を実証するのは困難である。また、日本企業の組織制度の成熟化から、戦略の策定は現場が行い、その承認をトップ経営者が行うように階層化、分業化がされたとも考えられる。そのため、事実上の意思決定は現場でおこなわれているとみることもできる。つまり、現場への意思決定権限の一部委譲である。これは現場での発見事実から、戦略を策定し、現場自らが実行するのであるから、非常に効率的な制度であるとも考えられる。清水龍瑩（1983）は「過去15年間のわが国企業の実証研究の結果、企業を評価する場合、短期的には財務要因、中期的には製品要因、長期的にはトップ経営者要因が重要である」とした。つまり、トップ経営者の能力が企業のパフォーマンスに影響を及ぼすのは長期的だということである。しかし、長期的な原因と結果の検証は実証には向かないと考えられる。企業のパフォーマンスのトップ企業の経営者要因との関係には大きなタイムラグがあるということである。そうすると、様々な他の誤差要因が非常に多くなるため、実証は困難と考えられる。同じく清水龍瑩（1983）は「従来の経営者研究は、経営者個人に焦点をあてた、経営史的、ケース研究が多かった。また、最近では戦国時代の英雄論から経営者能力を類推する文献まであらわれてきた。後者は非科学的で研究とは言い難い。また、経営史的研究もそれ自体としては十分意味があるが、経営者能力論を論理的・体系的な科学にするためにはなお不十分である」とする。しかし、経営者要因が企業成長にどのように貢献するかを、論理的・体系的にとらえることが困難であるからケース研究や英雄論からの類推が主流とならざるおえないことが考えられる。それに対して、清水（1983）は、統計的手法を利用した研究結果として「経営者機能には、将来構想の構築、戦略的意思決定、執行管理の3つがある。これら3つの機能に対応して、野心、洞察力、決断力、説得力、統率力などの経営者能力が考えられる」とした。しかし、同時に「これら経営者能力の発揮は企業成長に直接貢献するわけではない。経営者能力と経営成果・企業成長との間には媒介変数が存在する。したがってその媒介変数となる経営者の戦略的意思決定、意思決定された経営構造も経営者要因として考えなければならない」とする。つまり、清水はトップ経営者の能力と経営成果・企業成長と関係は様々な変数が介在しているため、その関係をみることは困難であると考えていた。それに加えて、清水龍瑩（1983）は、「経営者要因の望ましい状態は経済環境、企業規模、業種などによって異なることもあり、必ずしも安定したものではない」とし、因果関係の連鎖とともに、他にもそのモデル化を難しくする条件が多数存在することを示唆している。つまり、トップ経営者の能力と企業のパフォーマンスとの関係を実証的に研究して、成果を得ることは難しいと考えられる。また、他に比較的成果の実証研究が見込める研究領域として製品・サービスの開発が考えられる。これは開発された製品やサービスが、どの程度の市場を獲得できて、どの程度の売り上げと利益を獲得したかということで財務的なパフォーマンスとの因果関係が明確である。そして、その製品・サービスを開発する業務プロセスも詳細に記述することが可能である。それにより、成功する製品開発の一般化と理論化が可能である。実証による企業経営科学の研究が重視されることにより、研究の主流が製品開発となる傾向は必然的であるとも思われる。

しかしここで、企業経営の研究として問題があると言えるのではないだろうか。製品開発を重視し、そのため、経営資源の獲得をすることは、経営者の役割や能力に依存し、その役割や能力の重要性は、現場やその現場管理職と同等以上に重要であると考えられるためである。ま

た、短期的な視点にたった成果主義的な製品開発は、長期的には企業が新たな領域で成長をおこなっていく機会を喪失させる可能性もある。そして、我が国における経営者能力研究の軽視は、経営者となることの意義や動機づけをするストーリーを大学生や大学院生に提供する機会を減少させ、社会全体から経営者を目指す気風を喪失させ、新たな起業を起こす社会の活力を弱めることになるのではないかと問題である。そのため、比較的実証研究が困難であるとしても経営者能力の研究に取り組むことが社会的に要請されているのではないだろうか。

また、事業承継と経営者能力の関係について、戦後に創業した中小企業において事業承継に関する問題が深刻化しつつあることが取り沙汰されるようになってきた。2008年参議院経済産業委員会調査室の調査^[7]によると、平成18年に民営事業所が570万2,781事業所あるが、平成元年の662万2,246事業所をピークに減少傾向をたどっており、この17年間で約92万事業所(13.9%)も減少している。また、『平成18年事業所・企業統計調査』全国結果を基に、平成13年から18年の期間における開業率・廃業率を計算すると、開業率が年平均4.4%、廃業率が年平均5.7%となった。開業率と廃業率の差は、1.3%で依然として開きがあることから、その解消のために政策が望まれるとしている。そして、中小企業においては、経営者の死亡等に起因する経営の承継(事業承継)に際し、株式等事業用資産の散逸、多額の相続税負担、信用状態の低下等の問題が発生しており、事業活動に支障が生じたり、廃業したりするケースが多く見受けられるとし、税制面での優遇などの政策の提言がなされている。しかし、本来的に事業承継には、その継承する事業を経営するための能力の承継が、最も重要ではないかという問題意識がある。つまり、それらの制度的な政策で事業承継が円滑に行われるというのは表面的な問題でしかなく、後継者に対する経営者としての意識づけや動機づけ、そして、なによりも能力の継承と涵養が、事業承継の最も根本的な重要な問題ではないかという認識がある。つまり、経営者能力の研究と経営者能力の承継の研究が現在必要とされているという2つの問題意識が研究の背景にある。それを図示すると、以下の図1となる。

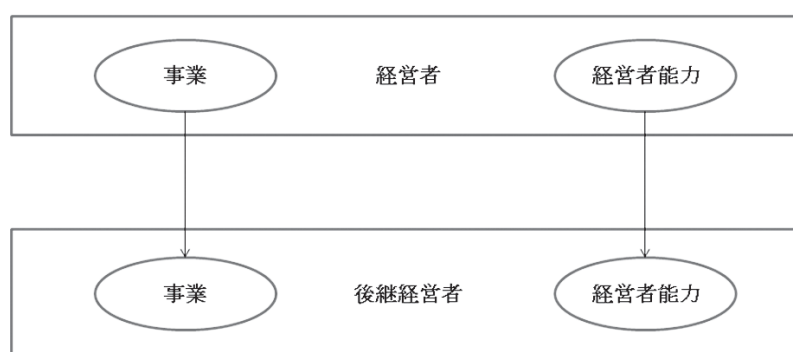


図1 事業と経営者能力の継承概念図

上記、図1では、ファミリービジネスにおいて、経営者が後継者に引き継ぐものは形式的には事業やそれに付随した資産などであるが、本質的には、その経営者能力であるということを表している。つまり、引き継ぐ事業も時代に合わせて変化するが、その中には時代を超えて変わらないものがあるということは、多くの老舗企業の経営者が述べている。それと同じで、経営者能力も時代の変化に合わせて表面的には異なる能力が必要であるが、事業と同様に時代を

超えて変わらない、引き継ぐべき経営者能力があるのではないかということを意図している。

1.2 本論文の目的

本論文の背景には、上記で述べたように今一度、経営者能力の研究が進展する必要がある、その承継が事業承継研究において重要ではないかという問題意識がある。そのため、本論文の目的は、以下のような研究テーマに対して、そのアプローチを検討することである。

1. 事業承継にあたり引き継ぐべき経営者能力とはなにか。
2. 事業継承にあたり経営者能力を、どのようなしたら引き継ぐことができるか。

この2つが、事業承継研究において必要な経営者能力に関する研究テーマであると考え。しかし、これまで企業の業績などとの因果関係を解明することが難しいと考えられてきた経営者能力に関する研究について、どのようなアプローチ方法をとることができるかという課題が存在している。そのため、周辺領域を含めた先行研究を概観することで、そのアプローチ方法を検討することを試みる。

2. 先行研究

本章では、まず経営学における経営者能力研究を概観する。その上で、周辺学問領域として、社会学、人類学、歴史学における家族の規範の形成と維持に関する研究を概観する。本論文では、家族が形成維持する規範がファミリービジネスにおける経営者能力と類似するものではないかという仮定により、それらを概観することとした。

2.1 経営者能力

バーナード（1968）^[1] は、組織の存続は、それを支配している道徳性の高さに比例するという。予見、長期目的、高遠な理想こそ、協働が持続する基盤であるとする。その道徳性が低ければ、その影響力であるリーダーシップは永続せず、はすみやかに消滅する。組織の存続はリーダーシップの質に依存し、リーダーシップの質は、その基礎にある道徳性の幅（the breadth of the morality）から生み出される。最も低級で、最も非道徳的な組織においても、高い責任性が存在するに違いないが、責任性が関係する道徳性が低ければ、組織は短命である。道徳性が低ければリーダーシップが永続せず、その影響力がすみやかに消滅し、自らの継続性を生み出す事は出来ないとした。そして、予見、長期目的、高い理想が協働の存続の為の基盤であるとする。つまり、組織の存続は、トップ経営者の能力としての道徳性の幅に比例しているとした。近年では、ミンツバーグ（1993）は、マネジャーの仕事には科学的法則性が存在しないと、マネジメントは科学ではなく技（アート）だとする。マネジメントに本来必要な技能の多くが、人の精神や規範に関係するソフトなものであり、マネジメントが、机上では教わるができないのと、泳ぎ方を教室で教わるができないのは同じだとする。つまりトップマネジメントの能力を科学的に実証するのは研究としてなかなか成立しないとも考えられる。

清水馨（1996）^[8] は、トップ経営者の「企業家精神」、「経営理念浸透」、「権限委譲」、「情報共有」などの能力が、「従業員の能力」と「従業員の帰属意識」を高め結果として「企業業績（収益性、成長性）」に影響を与えていることを、単相関分析により仮説検証している。しかし、

清水が試験的に実施したような、共分散構造分析などの媒介変数を含めた複雑な因果関係を表すモデル構築による仮説検証までの実証は困難であった。しかし、経営者のこれらの能力が、「企業業績」に間接的に影響を与えている可能性を示唆していると考えられる。

また、三品・日野（2011）^[9]は、日本企業の飛躍の時期1960年代から1970年代初頭とし、その時期の日本企業のトップ経営者は、在任期間が10年を超える創業経営者が主力であったとする。そして、創業経営者が去った後は、定期異動と遅い昇進によって、厳しい社員間競争と技能形成を促してきたとする。しかし、現場とミドルの組織能力を高める効果を発揮する一方で、経営者の就任時年齢を確実に押し上げ、在任期間の短期化を招く結果につながったとする。そして、経営者になる人まで実務に長ける一方で、経営者としての修養を積み期間と機会に限られたものとならざるを得なかったと主張する。つまり、経営者不在の日本企業においては、トップ経営者の機能（経営者能力）の弱体化が進行し、その帰結として経営の戦略性、ひいては収益性に低下が起きたとする。彼らは、トップ経営者の経営者能力が現代の企業経営においても、重要であることの再確認をしていると考えることができる。

2.2 文化資本の承継

事業承継における事業と経営能力の継承は、主に家族内でおこなわれる。それと類似するものとして、家族内での規範を文化資本ととらえ、その伝承についての研究がある。事業承継において、規範も継承すべき経営者能力だとすると、その研究は、援用できる可能性があると考えられる。ブルデュー（1990）^[10]は、「文化資本」を「広い意味での文化に関わる有形・無形の所有物の総体」と定義している。その上で「文化資本」を、家庭環境や学校教育を通して、各個人に蓄積されたもろもろの知識・教養・技能・趣味・感性などの「身体化された文化資本」、書物・絵画・道具・機械のように、物資として所有可能な文化的財物である「客体化された文化資本」、学校制度やさまざまな試験によって賦与された学歴・資格などの「制度化された文化資本」の3種類に分類した。彼は、学校教育機関は、証明書の発行を独占することによって、相続文化資本を学歴資本に転換する操作を握っているにも関わらず、文化資本の生産そのものを独占していない。そして、支配者階級の暗黙な規範を身に着けることが、受験などの一見公平な場においてさえ有利に働き、「ハビトゥス」が目に見えない選抜基準になることを見出した。そして「ハビトゥス」とは、もろもろの性向の体系として、ある階級・集団に特有の行動・知覚様式を生産する規範システムのことをいうとする。分かりやすく言うと「家族から様々なことを教えられることで、身体化された学び方」のことだと考えられる。そしてこの文化資本は、家族の中で色濃く伝承されていくものであるとしている。つまり、事業承継における経営者能力も、その事業を遂行していくための様々な文化的な知識や技能だとすれば、それも文化資本だと考えることができる。そうすると、ファミリービジネスにおけるハビトゥスは家族の中の誰から、どのように教わることで身体化されるのかという具体的な課題が考えられるのではなかろうか。

2.3 互酬性規範による文化資本の継承

パットナム（2001）^[11]は、社会資本と社会制度を研究し、家族間相互の社会的信頼の重要性を確認している。そして社会規範のひとつである互酬性規範は、模倣や社会化、または制裁によって叩き込まれ維持されるとした。この互酬性には、特定の相手と相互に交換する「均衡

のとれた互酬性」、ある時点では一方的で均衡を欠くが将来には返礼される「一般化された互酬性」の2種類がある。そして一般化された互酬性の規範が社会資本のきわめて生産的な構成要素であり、社会交換の緊密なネットワークに関係するとする。優秀な子孫を多く輩出してきた家系は、家族内で互酬性規範を再生産する規範システムを維持しているだけではなく婚姻という家の間の互酬性規範を利用してきたことを見出している。

また、婚姻による文化の再生産の研究としては、社会人類学におけるレヴィ・ストロース(1949)^[12]がある。彼によると、インセスト(近親相姦)の禁止を出発点に、女性の交換を通じた外婚制の構造および、贈与と交換が果たす互酬性の原理が存在するとする。その中には、女性の交換も含まれる。そして、父系家族における文化資本の転移の担い手として、交換された女性の役割が重要だとする。つまり、婚姻を通じた嫁の提供によって、父系家族が他の家系を通して社会化を達成してきたと考えられるとしている。

つまり、婚姻により家系を繁栄させる能力(知識や技能)を子孫に継承しているということを見出していると考えることができる。つまり、事業承継における経営者能力の継承において婚姻がなんらかの影響を与えている可能性があることの示唆がされている。

2.4 ネットワーク論における規範と自律性

Carrington et al. (2005)^[13]は、個人間のネットワーク構造特性が、個人を特定の規範に拘束したり、個人が自律性を獲得することに深く関わっているとする。つまり、パーソナルネットワークは、個人の個性や能力と家族あり方を決定する重要な概念だと考えられる。家族関係というパーソナルネットワークの構造が、その中の個人の能力に影響を与えているとしている。このことは、事業承継における家族のネットワーク構造が、経営者能力の継承にかかわっている可能性を示唆していると考えられる。

2.5 社会シミュレーションによる家族研究

倉橋(2007)^[14]は、中国の家系記録をもとに科举合格者を多く輩出した、ひとつの家系を約500年に渡ってエージェント技術を用いて分析を行っている。その方法としては、家系ネットワークと個人のプロファイルデータを数理的に表現し、実プロファイルデータを目的関数とするマルチエージェントモデルの逆シミュレーションを実施している。その結果として、家庭内における子供への文化資本(規範や能力)の伝達には、祖父(外祖父含む)と母が大きな影響を持つことを発見し、科举輩出家系において家族は規範や能力を維持するシステムであるとしている。特に、科举の合格者が数代にわたり出なかった場合の家の再興は、嫁にかかっているという。つまり、科举合格者の娘を嫁とすることで合格するための文化資本が、家系内にもたらされるとする。また、そのように娘を嫁に出した家系にも、よい文化資本がフィードバックされるとしている。これは、エージェント技術を用いた社会シミュレーションによる、家族研究や歴史研究へのアプローチを採用した研究である。このようなアプローチによる研究の古典的なものとして、EpsteinのSugar Scapeがある。それによると、エージェントの出生率と人口密度の相互作用から交配の様子を再現している。エージェントの交配は、家系ネットワークとして表現され、エージェントの血縁関係が示されている。エージェントモデルの社会学や人類学、考古学、歴史学への適用は広がってきている。しかし、これらのモデルは事実に基づい

でモデル構築をしているものの多くのパラメータはモデル設計者の推定によっており、シミュレーション結果と現実との整合性は、明確ではないとの批判がある。上記の倉橋（2007）^[14]では、エージェントモデルを用いて、事実に一致するような行動やパラメータを推定する逆シミュレーション手法を適用し、未解明の事実や社会構造を明らかにすることが可能であるとしている。

このような研究を概観すると、ファミリービジネスにおける事業承継も家族を中心として経営が行われ継承されていると考えられるため、同様のアプローチによる経営者能力承継の研究が可能ではないかと考えられる。

3. ファミリービジネスの事業承継における経営者能力の承継

ここまで、経営学において経営者能力の研究が比較的困難であること、そして、周辺研究領域における家族の文化資本（規範や能力）の形成と維持に関する研究を概観してきた。家系が支配者階級であることを維持したり、科学の合格者を輩出したりということは比較的その条件の測定が明確である。しかし、事業承継の後継経営者が、経営者としての能力を形成し維持しているかどうかという条件をどのように測定するかという課題が残されると考えられる。また、自転車に乗る場合、人は一度乗り方を覚えると年月を経ても乗り方を忘れないが、その乗りかたを人に言葉で説明するのは困難である。人の身体には、明示的には意識化されないものの、暗黙のうちに複雑な制御を実行する過程が常に作動しており、自転車の制御を可能にしている。このように経営者能力が企業を経営する能力である「経営者能力」は「人が自転車に乗る能力」のように「暗黙知」であり、形式化されない部分で成り立っているのと考えられる。そして、多くのファミリービジネスのようにスモールサイズビジネスであれば、経営者の数だけ異なるタイプの経営者能力が存在することも考えられ、一般化・法則化するのに難しい面があると考えられる。

4. ファミリービジネスの経営者能力とその継承研究のアプローチ

ファミリービジネスの事業継承の経営者能力継承は、家族、一族の中で行われる。そこでは祖父、父、子の三代が同時期に生存している。そして、外祖父、母、嫁、叔父、叔母、兄弟姉妹、従兄弟、従姉妹などの存在もある。そのため、統計的な手法で因果関係を解明するには、変数間の関係が複雑すぎると考えられる。さらに、元々経営者能力と企業のパフォーマンスとの間には媒介変数が多く存在し、実証研究によるアプローチを困難にしている。そのため、事業承継は経営学の領域ではあるが、既存の経営学のアプローチでは解明できない可能性が高い。そうすると、ここで2つのアプローチが考えられる。一つは、人類学などでおこなわれている伝統的なアクション・リサーチである。保坂（2004）^[15]によるとアクション・リサーチは、文字どおり、研究者が現場に対して何らかのアクション（働きかけ）を行うことによる研究アプローチである。「変化を試みて、その次に何が起こるのかをみる方法」というのが、アクション・リサーチの最もシンプルな定義であるとする。そして、アクション・リサーチとは、相手や現場に一種のショックを与え、相手がそれにどう反応するかということに注目するというダイナミックな方法であるとする。アクション・リサーチでは、研究者のアクションに対する、

実践者（研究参加者）のリアクションを率直に受け止め、さらなる実践改善の策を練るという変化のサイクルをたどるとする。そして研究者と実践者が協働することによって、現場における問題解決をはかり、また、それにもとづく新たな理論が構築されたとする。ただし、これにはファミリービジネスにおける事業承継という経営者や後継者にとっての人生の重要なイベントにおいて、実験のように働きかけを行い、その変化を観察するという研究は、研究者自身にも相応の責任が伴う可能性がある。

そこで、検討すべきであるのは、前述のマルチ・エージェント・シミュレーションによる研究アプローチである。マルチ・エージェント・シミュレーションは複雑系をベースとしたシミュレーションである。複雑系について米国のサンタフェ研究所のアーサー（1997）^[16]は、多くの要素があり、その要素がたがいに干渉し、何らかのパターンを形成したり、予想外の性質を示したりするとする。そして、そのパターンは各要素そのものにフィードバックするとしている。また、竹田（1998）^[17]は、組織がめまぐるしく変化する環境に適應するために、個々の構成員の能力をダイナミックに再構成して活用し、個々の能力の総和以上の力を発揮するような解決策を導き出すにはマルチ・エージェント・シミュレーションが適しているとする。

寺野（1997）^[18]は、マルチ・エージェント・シミュレーション手法による組織的問題解決について次のように述べている。コンピュータシステムも人間が行動を行う場である組織も共に人工的な存在であり、工学的設計や数理的な分析の対象となりうるとする。そして、実際の社会システムは、いわゆる「複雑系」であり、その構成員もしくはエージェントは、みずから内部状態を持ち、それらの相互参照によって、複雑な適應行動が創発するとする。そのため、企業経営などの非技術分野における意思決定問題や組織科学の問題は、従来のコンピュータシステムが対象にしてきた分野・タスクに比較して、はるかに定義しにくく構造が不明確である。記号処理技術とエージェントの概念を組織科学が対象とするような悪構造の問題—社会システムの問題—に対して適用することを主張している。そしてこのアプローチの優れている点は、数学的モデルと事例分析の中間に位置するところであるとする。そして、記号による対象の記述と厳密な理論展開に加えて、プログラムの実行という形での理論のシミュレーションが可能であるとその利点をあげている。そして、前述の倉橋（2007）^[1]は、エージェントモデルの社会学や人類学から消費者行動、社会制度設計への適用は広がってきているとしている。そのため、家系、家族や一族を複雑系としてとらえるならば、ファミリービジネスにおける事業承継にかかわる経営者能力の問題についても、その援用による研究の可能性が考えられる。

研究者自身が、事業承継のプラクティショナー（実践家）やコンサルタントとしての一定の技量があり、相応の責任をはたせるならば、アクション・リサーチとマルチ・エージェント・シミュレーション(MAS)の併用により、以下の図3のようなサイクルによる研究が考えられる。

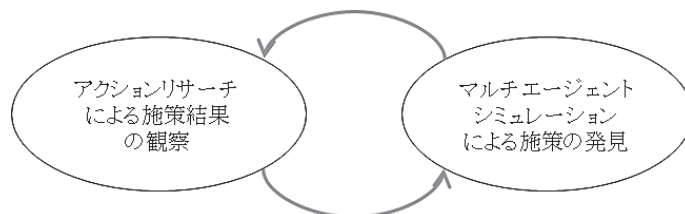


図3 アクション・リサーチとマルチ・エージェント・シミュレーション

つまり、アクション・リサーチにおいて観察した事実から、マルチ・エージェント・シミュレーションのモデルを構築して、実験により新たな施策に関する示唆を得ることで、実践においてその施策を試してみるということを表している。このような研究アプローチのためには、プラクティショナーと研究者が一体化した、または共同のチームを組んだ研究体制を必要とすると考えられる。このようなアプローチと研究体制が、事業承継の研究に今後必要だと考えられるのではなかろうか。

5. おわりに

本稿では、ファミリービジネスの事業承継における経営者能力の継承の研究について、経営学および社会学、人類学、歴史学、ネットワーク論などの隣接する周辺領域における研究から援用可能な理論を取りあげその可能性を考察してきた。経営者能力研究について、今後考えられるアプローチとして、マルチ・エージェント・シミュレーションを検討するため、そのアプローチによる家族における規範（知識や能力含む）能力継承の先行研究をとりあげた。そして、今日のファミリービジネスの事業承継における経営者能力継承の研究のアプローチとして、アクション・リサーチとマルチ・エージェント・シミュレーションの合わせ技を提案した。このアプローチにも体制面や実際の社会での実験への責任などの課題があるが、これらの研究により、中小企業の廃業を防ぐ有効な施策を検討する上で、示唆を得られる可能性がある。今後、研究として取り組んでいきたいと考える。

謝辞

本論文は、名古屋商科大学大学院および経営学部におけるファミリービジネスの講義を通して得られた問題意識が出発点になっている。このような貴重な機会を頂戴したことに、この場を借りて謝意を表したい。また、ケースメソッドによるディスカッションを一緒に行った大学院生および学部生諸君にも感謝します。

参考文献

- [1] バーナード, チェスター (1968)「経営者の役割 新訳版」ダイヤモンド社.
- [2] 清水龍瑩 (1983)「経営者能力論」千倉書房.
- [3] 清水龍瑩 (1995)「経営者の人事評価 (I): 経営者機能」三田商学研究 38 (3), pp. 1-18
- [4] 清水龍瑩 (1995)「経営者の人事評価 (II): 経営者能力」三田商学研究 38 (4), pp. 1-30
- [5] 野中郁次郎, 竹内弘高 (著), 梅本勝博 (訳) (1996)「知識創造企業」東洋経済新報社.
- [6] 藤本隆宏 (2003)「能力構築競争-日本の自動車産業はなぜ強いのか」中公新書.
- [7] 経済産業委員会調査室 (2008)「企業の開業率・廃業率の動向と事業承継問題～中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律案～」立法と調査, No. 279, pp. 32-41.
- [8] 清水馨 (1996)「企業変革に果たす経営理念の役割」三田商学研究 39 (2), pp. 87-101.
- [9] 三品和広, 日野恵美子 (2011)「日本企業の経営者—神話と実像」日本労働研究雑誌 No. 606/January 2011
- [10] ブルデュー, ピエール (著), 石井洋二郎 (訳) (1990)「ディスタンクシオン—社会的判断力批判」藤原書店.
- [11] パットナム, ロバート (著), 河田潤一 (訳) (2001)「哲学する民主主義—伝統と改革の市民的構造」NTT出版.
- [12] レヴィ・ストロース, 川田順造訳 (2001)「悲しき熱帯」中公クラシックス.
- [13] Peter J. Carrington, John Scott and Stanley Wasserman (2005) "Models and Methods in Social Network Analysis" Cambridge University Press.

- [14] 倉橋節也 (2008) 「歴史をシミュレーションする—中国における科举・家族・文化資本の関係」 コンピュータソフトウェア, Vol. 25, No. 4, pp. 252-260.
- [15] 保坂裕子 (2004) 「アクション・リサーチ」『質的心理学』新曜社, pp. 175-181.
- [16] アーサー, W. プライアン (著) ダイヤモンドハーバードビジネス (訳) (1997), 「複雑系の経済学」ダイヤモンド社.
- [17] 竹田昌弘 (1998) 「複雑系科学と組織研究:シミュレーションによる組織の解明」情報処理学会研究報告, 98 (4), pp. 111-118.
- [18] 寺野隆雄 (1997) 「学習するエージェントとその組織的問題解決」オペレーションズ・リサーチ 1997年9月号, pp. 22-27.