

2024 年度 個人研究実績・成果報告書

2025 年 4 月 21 日

所属	サービス創造学部	職名	教授	氏 名	石井 泰幸
研究課題	Society5.0 社会における経営学				
研究キーワード	Society5.0、情報化社会、コミュニケーション、AI	当年度計画に対する達成度	2.順調に研究が進展しており、期待どおりの成果が達成できた		
関連するSDGs項目	8. 働きがいも経済成長も	9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	該当なし		該当なし

1. 研究成果の概要

昨年から私が論及してきた課題は、経営学の意義であり、その経営学の正体を明らかにすることで、Society5.0 社会への接近を論及するものであった。実際、昨年も述べたが経済社会における市場の躍動は、個々の企業がいかにあるべきかを剔抉しなければならない。とはいえ、現在の経営学は実証研究と学説研究とに分かれ、現在は実証研究がその確固たる地位を占め学説研究は傍流に位置することは昨年述べたとおりである。しかし、学説研究は実証研究を補完すべきものではなく学説研究のもと実証研究が展開すべきものであるという私の研究者としての意思は変わらない。従って、私の研究は 2024 年度も一定の成果を収めることができた。それは私自身が本学の経済研究所での定常的プロジェクトで共同研究者とともに進めているアダム・スミス研究である。実際経営学の泰斗は科学的管理法の創始者であるテイラーである。テイラーは経済人仮説に基づいており、経済学を補完すべく経営学を論及した。つまり経営学説は経済学説から発芽したものであって経済学の上位概念に立つことはない。このように考えると経営学は経済学が個人を捨象するものであるのに対し、個人を際立たせ個人の動きを躍動していくものといえよう。

以上の点を鑑み、経営学と Society5.0 の在り方を 2024 年には一定の先鞭をつけることができたといえる。経営学は目的合理性による学問であって、目的を達成する一定の成果を希求するものである。従ってその成果を生み出すために組織を織りなすメンバーを躍動させ、そして集約させていく必要がある。それが管理として結実しその管理が支配構造へと転換しないよう組織的管理論といった協働を実現するものである。

協働とは組織であり、組織は二人以上の意識的に調整された諸力の集まりでなければならない。それは組織目的を達成するため個人目的が組織目的へと変奏されていくことが求められる。しかしながら個人目的が組織目的に傾斜していくにはリーダーによるコミュニケーションが不可欠であり、だからこそ経営学には管理論はもちろんであるが組織論が前提となるのである。しかしながら組織論は組織的管理論として管理能力が前提となるためその管理能力はリーダーシップとして表出することになる。しかしこのリーダーシップはテイラーによる経済人仮説によっては支配構造を強化するものとして組織を生き生きと躍動することにはつながらない。

このように考えると組織を躍動させるためにはバーナードの全人仮説に軸足を転換していかなければならない。つまり管理という概念を支配構造から協働体系へと変奏させていくことである。ところがこの協働体系は先に述べたようにリーダーシップが不可欠となる。そこで経営学にはリーダーシップの理論的解明が前提となるのだ。こうした経済人仮説の批判的検討とリーダーシップの明確化については、主としてバーナード＝サイモンと P・F・ドラッカーの二つの系譜が存在する。

まず、バーナード＝サイモンの潮流は、バーナードの全人仮説とサイモンの経営人仮説を継承関係として捉える立場であり、主として組織における意思決定が経済人的な合理性の下で実現することは不可能であるという現実的な認識から出発する。バーナードの全人仮説は、人間の行為の動機が決して経済的な要因にとどまらず、様々な社会的要因や心理的要因によって影響されることを明らかにしている。また、サイモンはバーナードの意思決定論を継承し、論理実証主義の立場から意思決定論の科学的精緻化を行った。サイモンは、新古典

派経済学が想定する合理的経済人仮説に基づく効用最大化を目指すという人間観に対して、「限定された合理性」という概念を提唱し、人間は意思決定に際して、限られた選択肢と認知能力しか持たないがゆえに、効用最大化を目指すことはできず、あくまでも満足化を行うことができるに過ぎないことを明らかにした。組織において、コミュニケーションが重要となるのは、組織がこうした限られた合理性しか持たない人間から構成されるために、意思決定の伝達と受容が現実には円滑に運ぶとは限らないためである。組織内におけるコミュニケーションとは、いわば命令であるが、部下がそれを受け入れるためには、金銭的報酬や役職といった誘因の存在のみならず、上司のリーダーシップが発揮されることにより、無関心圏が拡大する必要がある。

次に、ドラッカーはより広く社会哲学的議論から経済人仮説批判と組織における責任概念の明確化を行った。まずドラッカーは 19 世紀までの時代をレッセフェールを基調とする経済人の時代であると捉えた一方で、20 世紀については、大企業の擡頭とそれによる人々の組織への所属という現実にもはや経済人という現実は当てはまらず、組織に生きる人間としての産業人の概念を提唱した。そして、組織の時代においては、企業の目的は顧客を創造することによる利潤の創出であるが、ここでドラッカーは一般均衡理論を基盤とする新古典派経済学や厚生経済学を乗り越えている。つまり、パレート最適を基準として、既に社会に存在するパイの効率的な配分といった問題はここには存在せず、企業はイノベーションを通じた利潤の創出という義務を貫徹し続けることにより、パイを拡大し続けるという動的な役割を果たす。そして、こうした産業社会におけるリーダーシップとは、現代文明社会の根幹をなす企業組織における権限と責任を引き受け、成果を上げる環境の創出と意思決定の実行ができることである。

以上のように、組織とは現代文明社会における人間と密接に関連したものである。2025 年度以降については、スミスの社会哲学についての理解を深め、組織を中心とする現代社会における商業社会の社会哲学がいかに統合されるかを明らかにしていく。

以上が 2024 年度の私の研究の概要であるが、以下に 2024 年度の成果を列記する。

- ・千葉商科大学哲学研究会主幹（個別の教員との哲学を技法とする本質的探究）

2. 著書・論文・学会発表等（査読の有無及び海外研究機関等の研究者との国際共著論文がある場合は必ず記載）

【論文（査読あり）】

2025 年度に、上記の研究概要を論文化する予定である。

【著書・論文（査読なし）】

2025 年度に、上記の研究概要を論文化する予定である。

【学会発表等】

- ・報告「商業教育の原点を求めて」、日本商業教育学会第 34 回全国大会、2024 年 8 月 10 日、札幌学院大学
- ・講演「ドラッカーが獲得した自由について」、日本産業経済学会第 90 回研究例会、2024 年 6 月 22 日、國學院大學
- ・講演「高等教育における経済学の在り方」、日本産業経済学会第 92 回研究例会、2025 年 3 月 15 日、国際羽衣大学

3. 主な経費

2024 年度の研究計画書に沿って適切に支出した。

4. その他の特筆すべき事項（表彰、研究資金の受入状況等）

- ・「組織経営から見える世界」東京都立第三商業高等学校研修会、2024 年 7 月 23 日