

# 教育・研究生活の回想

## Memoirs of Research and Education at the Universities

阿部克己

Katsumi Abe

### 謝 辞

本年3月末をもって明星大学を定年退職しました。1981年4月に九州東海大学（現、東海大学熊本校舎）に専任講師として採用され15年間奉職の後、1996年4月に明星大学情報学部経営情報学科（青梅校舎）に転籍し、18年間奉職させていただきました。

経営学部は2012年4月に、それまでの経済学部経営学科から独立したのであって、私は経営学部には僅か2年間の奉職でした。短い期間ではありましたが学部設置に貢献できましたことは大きな喜びです。学部設置は、大学の理事会及び執行部の理解のたまものですが、やはり学科教員一丸となって学部昇格に絶え間ない希望を持ち続けて努力した結果です。組織の執行部を動かすことは簡単な事ではありませんから、団結・努力は絶対に必要なことです。

経営学科の研究紀要は、経済学部経営学科開設以来毎年発行し、今回は第9号となりました。私の定年退職を記念した特別号として下さった経営学部の皆さんに深く、心から感謝申し上げます。学科主任と紀要委員から、主な研究の要約、回顧・業績目録などをまとめて、記念号に寄稿するようにと依頼をうけましたので、「教育・研究生活の回想」と題しまして以下に記述いたします。このような機会を与えていただきましたことに重ねて厚く御礼申し上げます。

### 1 Postgraduate Study at the University of Liverpool

高校卒業後航空自衛隊操縦学生に入隊しましたが、適正失格で戦闘機パイロットへの夢が破れ、同志社大学工学部に進学しました。大学を卒業して6年間物流機械メーカーに勤務しました。コンピュータオンライン自動倉庫建設の現場監督がもっぱらの仕事でした。現場の仕事は多岐にわたり、私にとって、おもしろく・やりがいのある職種でした。当時 Technology Assessment (TA: 技術の社会影響評価) についての新聞記事をみて、これは将来日本でも実施されると直感した私は、その発案者のジョージワシントン大学のメーヨ教授のもとで TA を学びたい旨の手紙を書いたところ、受け入れるという返事を貰い、結局、会社を退職し、米国ワシントン D.C.に行きました。

しかし、大学院に入学するには工学部で学んだ私は社会科学系の専門科目の履修が必要

という事がわかり、これは語学力不足を抱えた私にとって難題でした。結局、TAを学ぶことを諦め、その後、現在の経営工学分野のような学問に興味を持ち英国のLiverpool大学院に受け入れてもらえる事になりました。正式に入学を許可されるまで、語学の勉強に大分時間を費やしましたが、Postgraduate Research Studentとして入学を許可され、指導教授のJack Blears先生が中心となって開設した、Department of Industrial StudiesでMasterコース2年間を学ぶことになったのです。

### 1.1 修士課程の研究テーマ「国際生産性の計測」

リヴァプール大学は1881年、University College Liverpoolとして設立され、現在まで8名のノーベル賞受賞者を輩出しおり、研究大学としても名門大学といえます。そのような大学で「日本企業と欧米企業の国際生産性の測定と比較」をテーマに研究生活に入りました。私がリヴァプール大学に在籍したのは、1975年1月から1980年3月末までの5年間です。何もかも新鮮でかつ楽しく充実した生活を送りました。

当時、コンピュータプログラミング(FORTRAN)に全く知識も経験もなかったので、その勉強に膨大なエネルギーを費やしました。しかし、コンピュータ室の利用は夜中の12時まで可能で、また近隣のマンチェスター大学のコンピュータと回線で接続しておりましたので電算サービスはとてもよかったですと思います。

生産性に関する知識はありませんでしたから、何をどのようにしてよいのか全く分かりませんでした。物的生産性の計測で国際的に知られた、京都大学の行沢健三教授の「労働生産性の国際比較—日米工業を中心にして(1976年)」も知りませんでした(指導を乞う手紙を出した時には既に亡くなられていた)。

計測にあたりデータの収集は困難を極めました。後になって産業水準の生産性の計測・分析には日本の工業統計表や米国のCensus of Manufacturesを利用しましたが、当時はそれらの資料に気づきませんでした。結局、英国、日本と米国の会社報告書に公表される財務データを収集しました。売上高、税引き前・後の利益、総資産、有形固定資産、人件費、従業者数といったデータをそれぞれの国の約1000社について収集し、業種別に分類しました。

しかし、データ収集とコンピュータプログラミングの構築に大部分の時間を費やし、修士課程の論文を仕上げる前に自己資金を使い果してしまいました。

### 1.2 博士課程(Ph.D)で研究継続

Blears先生に帰国を申し出たところ、資金の援助をするので博士課程(Ph.D)に進み、研究を継続する気はないか、と言われたのです。英国の大学は、修士を修了せずにPh.Dの学位論文を提出できるようです。私は修士の学位は取得していません。Jack Blearsという先生に師事したことはそれからの私の人生を変えました。幸運とはこういうものかと、しみじみ感じた事でした。Blears先生は典型的な英国紳士といった風情の、私にとっては人生路をアカデミックな方へと大きく舵を切って下さった恩人です。その後の博士課程の3年間は、授業料と寮費、そして月50ポンド(約3万5千円)の生活費を支給され、生活には何

の心配もなく研究に専念できました。

生産性の概念は、本来物的な次元にあると思います。物的な投入に対する物的な産出比として計測されるべきものです。しかし、それは実際に計る事は不可能ですから、結局価値として評価・計測されます。労働者1人あたり、或いは労働時間当たりの付加価値を持って計測し、自社の時系列変化や他社との比較をして評価します。

価値生産性は基準時点の価格表示、すなわち名目値を実質値に変換せねばなりません。売上高は、通常用いられる方法、すなわち産業別デフレーターで基準時点の不変価格表示にし（このときは1970年とした）、実質値としました。厄介な作業は、総資産のうち土地を除く有形固定資産の実質化、すなわち歴史的原価(Historical Cost)の固定資産の簿価を現価(Current Cost)に再評価することでした。有形固定資産の簿価額は取得時の価格が混在したものであり、また減価償却はそれらの混在取得時原価の上に見積もられますから、デフレーターで実質化することはできないのです。これを現在原価(Current Cost)に変換する修正係数<sup>1)</sup>を算定することにしました。

次に厄介な作業は、国際価値への変換です。通常はOfficial Exchange Rate(円/ドル為替レート)によって、共通の通貨単位(米国ドル)に変換します。しかし、それは国際価値の名目値であり、実質値の比較にはなりません。二国間のインフレーション格差から実質交換レートの推計を試みましたが旨くいきませんでした。国連統計局は購買力平価交換レート(各国通貨対米国ドル, Purchasing Power Parity per U.S.Dollar<sup>2)</sup>)を調査し、実質GDPの1967年国際比較結果を初めて公表しました。そのデータの品目別の購買力平価交換レートデータを利用して産業別付加価値を米国ドルに変換する実質交換レートを推計しました。

Ph.D 学位論文<sup>3)</sup>は、1979年5月に提出しました。審査に指導教員は加われず、主査として他大学のしかるべき教員と所属大学の指導教員以外の教員が審査をします。ロンドンの西端部のヒースロー空港に近いブルネル大学(Brunel University)で審査を受けました。論文はPart I: Objectives, Methods and Definitions Principal Results(452ページ)とPart II: The Full Results of Comparisons(445ページ)から成り、897ページの報告書になったので、審査員は苦勞されたようです。新しいアイディアと貢献する部分は何か、という質問が審査の中心でした。1979年10月に学位授与式があり、Liverpool Philharmonic Hallで式典がありました。伝統の国ですから大学の卒業式は格調高く荘厳な印象を強く受けました。

## 2 黒澤一清教授との出会い

学位を授与される直前に日本の女性と結婚しました。彼女は慶応義塾大学で図書館学を学び、米国メリーランド大学院でMaster of Library Scienceを修得した人で、当時は英国Sheffield大学日本研究所の資料室長でした。文献探しに行き知り合ったのです。Blears先生は私ども二人をResearch Aassistantsとして雇ってくれました。しかし、その頃、女性として初めて英国首相になったMrs. Margaret Thatcherは政府の予算を一律5%カットという政策を断行したため、Blears先生の研究費の予算で我々を雇えなくなったということで、退職し帰国しました。

帰国後は家内の実家（吉祥寺）に居候し、職探しに奔走したのです。そんなとき、渋谷の道玄坂にある日本生産性本部（JPC: Japan Productivity Center）に求職したところ、英国での生産性研究が評価され、通産省の委託である「労働生産性の国際比較に関する調査研究プロジェクト<sup>4)</sup>」に加えていただきました。そのプロジェクトリーダーが黒澤一清教授であったのです。当時、黒澤先生は東京工業大学経営工学科の教授であり、黒澤先生の教を乞うため代官山の東工大黒澤研究室には大分通いました。また黒澤研の院生・ポスドク達と研究上大変有意義な親交を持つことができました。

黒澤教授には研究者としての構えを教えてくださいました。お亡くなりになる（2012年5月）まで厳しくも暖かい指導を受けました。私は、黒澤先生から研究者としての生き方に決定的な影響を受けました。

### 3 九州東海大学に奉職

英国から帰国後は、神奈川大学短期大学二部（夜学）の非常勤講師1コマ（労務管理論）を担当しましたが、月1万円の収入でした。家内の蓄えと家内の両親に支えられた生活でした。現在のようにJREC-INから大学教員の募集情報を得ることなど全く出来ませんでしたから、経営管理学系を持つ大学の人事課に求職の手紙を大分書きましたが、全く反応は得られませんでした。しかしある日突然、東海大学の人事課から電話があり、九州東海大学工学部経営管理学科なら採用すると言われました。東海大学創始者の松前重義総長から握手をされた時の手の感触、柔道家だからでしょうか、ゴツゴツ感は忘れられません。九州東海大学は松前重義総長の出身地である熊本県に創設されたのだそうです。

私が九州東海大学に赴任したのは1981年4月でしたが、その頃は18歳人口が1966年の249万人をピークに減少に転じ、赴任した1981年には161万人まで激減しており、入学者数は大学の定員を下回っておりまして。命じられた各種委員の担当は広報委員でした。その主たる任務は、受験業者主催の「有名大学説明会」と称する企画に出て、ホテルの会場で進路指導の教諭と高校生に大学の説明をすることでした。隣は人気大学のブースで高校生が長蛇の列、私のブースは閑古鳥というやりきれない状況が大分ありました。また、夏休み中に担当県の高校を訪問し、進路指導の先生方に入試情報を配布することでした。私はもっぱら奈良県を担当しましたが、高校への訪問打診・日程の打ち合わせをし、レンタカーに大学のパンフレットを積んで奈良県内の高校約60校を1週間で廻りました。交通違反で罰金を課され自腹で支払ったこともありました。それが当時の競争力がない地方大学の現状なのでした。

九州東海大学は、私の移籍後も退廃を続け、「九州東海大学」という名称は消滅し、現在は東海大学熊本キャンパス、という名称になっています。

入試・広報活動に大分尽力しましたが、論文書きには遙かにエネルギーを費やしました。もっぱら、WAPS（世界生産性科学アカデミー）のWCPS（世界生産性科学連盟）へ研究成果<sup>5)</sup>を報告する事でした。この頃の研究は、マクロレベルの国際生産性の計測・比較に取り組み、アジアやOECD諸国の国民経済生産性や産業別労働生産性の計測・比較を大分や

りました。付加価値労働生産性の計測が主たる作業ですが、日・米間、OECD やアジア諸国の産業別付加価値データと投入労働量のデータを比較し得る形式で整備することはとてつもない労力を費やすものでした。当時は、公的な機関から統計データをダウンロードしたり、民間会社からデータベースを購入したり出来ませんでしたから、データの収集と加工・調整そしてデータベースの構築に多大な努力をしました。

#### 4 海外特別研究員

九州東海大学の海外特別研究員として、Claremont Graduate University の Management and Policy Center(現在の Drucker School of Management)に半年間、客員研究員として受け入れてもらいました。当時、Bela Gold と Peter Drucker は大学の看板教授でした。私は生産性の研究(特に日本の鉄鋼企業に詳しい)で著名な Bela Gold 教授の指導を受けることにしました。

Drucker は週一回夜の講義を受け持っていました。彼は教卓に座り、腕組みして足をぶらつかせながら話し続けるのです。黒板に書いて説明するようなことは一切ありませんでした。受講生のほとんどは仕事を持つ社会人であり、テープに録音しながら講義を聞いておりました。ドラッカーはオーストリアのウィーン出身ですから、ドイツ訛りの低音調子の講義はあまり理解できませんでした。大学には週1回しか出講しませんから、出校日以外の日は研究室を使わせて欲しいとお願いしたところ、快く OK してくれました。日本最員のドラッカー先生だからこそと感じ、とてもラッキーでした。

先にも書きましたが、当時の私の研究は、国の・産業のといったマクロ水準の生産性測定を主にやっていたから、特別研究期間の多くの時間はそのためのデータベースの構築に費やしました。Gold 教授から、工業統計表(日・米の)をベースにし生産性の計算なんてナンセンス、何の役に立つのか、と強烈な批判を受けました。農業センサスのデータなど生産性の計測に何の役にも立たないし、かえって誤解をまねく、というのです。収穫期に膨大な数の不法労働者がメキシコから流入しその労働は統計から落ちている、雪が降った日のセンサス調査など調査員が勝手に記入してしまう、そんなセンサスデータが生産性の測定に役立つはずがない、というのです。生産性の問題は、企業レベル、それもプラントレベル、たとえば米国のシカゴある US Steel のプラントと日本の新日鉄君津工場の生産技術・システムや生産コスト、組織・労働者の実態をよく観察して議論しなければ、企業経営に何の役にも立たない、というのです。Gold 教授は、BLS(米国の労働統計局)が膨大なデータの整備の上にすすめる TFP(総要素生産性)に対しても、ナンセンスと一蹴しておりました。

Gold 教授の批判は、それまでマクロ水準の生産性分析にエネルギーを注いできた私にとって、とてもショッキングな言葉でした。しかし、彼の主張はもっともなことだと気づきはじめ、生産性の研究方向を考えなおす契機になったのです。マクロ経済の実際の担い手は企業ですから、測定・分析結果が企業の生産性改善の指標として役立つ研究でなければならない、と強く思うようになったのです。Gold 教授にはその後日本でもお会いし、さまざまな形でお世話になりました。

## 5 国際学会の論文発表に専念，Fellow を受賞

先にも触れましたが研究成果はもっぱら，世界生産性科学連盟（WCPS）が2年毎に開催する大会で報告しました。また，International Conference of Production Research (ICPR)でも数回報告しました。

WAPS/WCPS は，1969年に設立された組織で生産性を通して世界に平和を，というミッションを持って，個人と組織が生産性に関してアカデミックな研究や実務・実践での貢献を目的にしています。一般のアカデミックな学会と違って，国際会議の雰囲気を持つ大会のようです。大会のOpening CeremonyやGuest Speakersには国王や首相など超VIPが出席します。Duke of Edinburgh(11回大会，英国エジンバラ)，Eduardo Frei チリ大統領（10回大会，サンチャゴ），Suleyman Demirel トルコ大統領（9回大会，イスタンブール），Carl 16世スウェーデン国王（8回大会，ストックホルム），温家宝首相（12回大会，北京），George Bush 元米国大統領（12回大会，北京），Supachai 元タイ国首相（12回大会，北京），等です。

12回の北京大会でWAPS(World Academy of Productivity Science)からFellowを受賞<sup>6)</sup>し，温家宝首相から認定書と記念のメダルを受けましたことは，WAPS/WCPSへの貢献が認められた証で誇りに思っています。

## 6 生産性科学入門 放送大学TV講座

黒澤教授は，放送大学の開設にも関わったと聞いています。TV講座で「生産性科学入門<sup>7)</sup>」があります（1994年4月開講）。一般に生産性とは，投入・産出比を指していますがそれは時間産出比率という指標の一つにすぎません。生産性とは，人間性原理との結合において，人間の心身及び人間の外の自然環境と自然資源を正しく活用し，人間の物的生活の豊かさを発達させ，維持していくための，人間の生活と産業を指導する原理である（p.133），というものです。この授業は，黒澤先生が前半に講義し，後半から私に加わり，前半の講義に関連したトピックを質問し，黒澤先生が生産性科学の立場から答える，という対談の形式でした<sup>8)</sup>。

1995年4月から4年間主任講師として「経済・経営統計演習<sup>9)</sup>」のTV講義を担当しました。放送大学は教養教育大学であり，「生活と福祉」，「発達と教育」，「人間の探求」といった講座に人気があり，私の講義は指数論を多用し，細かい議論になったせいか，受講生は少ないものでした。学生から受ける熱気のようなものは全くなく，テレビカメラ3台を目前に淡々と講義を進めるのです。密室の教室を進める講義と違ってTVで全国に放送されるわけですから，講義の準備はとても大変で，要領を得た話と説明が不得手な私は大変苦勞しました。

## 7 明星大学情報学研究科

1996年4月に明星大学情報学部経営情報学科に移籍しました。情報学部に大学院情報学研究科を開設するのでその教員として迎えられたのです。当時，黒澤先生は放送大学やハワイ大学の教員でしたから，黒澤教授が明星大学に在籍していることは全く知りませんでした。聞けば，明星大学2代目学長の児玉三夫先生が，黒澤先生の鎌倉の自宅に明星大学

情報学部に大学院をつくって欲しいと、杖をつきながら3度も懇願にやってきたそうです。はじめは全くその気はなかったが、男心が動かされたよ、と言っておられました。

大学院情報学研究科は予定より2年遅れの1998年4月に開設され、黒澤先生が初代の研究科長を務められました。社会人の大学院教育を目的の1つにしましたので、学生集めには苦勞しました。都内のホテルで開催される業者主催の大学進学説明会に参加し、また、放送大学に出掛けて広報活動をしました。青梅という社会人にとって極めて不便な土地にも拘わらず初年度に3人の社会人を含む8人の入学者がありました(定員7人)。いずれも放送大学で黒澤先生の生産性科学入門を、そして私が担当した経済・経営統計演習の受講生でした。

博士前期課程の開設2年後の2000年4月に後期課程を開設しました。この年の大学院入学者は10名あり、そのうち3名は博士後期課程の入学者(いずれも社会人)でした。私はこの年から専攻主任を務め、もっぱら学生獲得に努力しました。2002年から2代目研究科長は大塚寛治先生で、その後を継いで3代目の研究科長を4年間務めました。責任者としてもっとも気を遣い・努力した点は学生の確保でした。2003・2004年度にはそれぞれ12名の入学者を受け入れる事ができ、これは情報学研究科開設以来、今日まで最大の入学者数であったと思います。

この頃から、それまでのマクロ水準の生産性分析中心から、企業の生産性・収益性とその要因分析<sup>10)</sup>、企業組織の風土分析<sup>11)</sup>、ファジイ理論の社会科学への応用等へと、研究の中心を企業のトータルなパフォーマンスを構造的に分析する方向に転換しました。

青梅の情報学研究科時代は私にとってもっとも充実した研究生生活を送ることが出来ました。青梅は若い学生にとって退屈な環境ですが風光明媚な自然環境に恵まれ、我々年寄りの研究者にとっては悪い環境ではありません。しかし、社会人学生にとってはこの上ない不便な土地ですから、黒澤・阿部グループの授業は品川にある高輪プリンスホテルのエグゼクティブで日曜日に行いました(10:00~18:00, 賃料26,000円)。そこに博士前期・後期の若い学生と社会人学生が集まって、黒澤教授中心に生産性科学に関するあらゆる話題・問題・課題を理論と実践の両面から議論し合ったのです。

#### 8 日野校経済学部経営学科への改組改編

青梅の地に情報学部と日本文化学部が開設されたのは1992年4月です。当時の受験状況は18歳人口がピークになり、大学の志願者数も頂点に達し、明星大学の受験倍率は12倍を遙かに超えていたのです<sup>12)</sup>。しかし、4年生制大学の志願者数は18歳人口の減少と共に減り続け、明星大学への受験者数は全国平均を遙かに上回る率で減少したのです。東京の奥座敷といわれる青梅の地のキャンパスは、「まむしに注意」と看板があるほど自然に抱擁されておりますが、若い学生にとって魅力ある立地ではありません。

当時は入試の合否判定に学長通達はなく、すなわち合格点最低取得率の指針はありませんでしたから、定員充足を最優先にして合否判定をしました。歩留まり率を予想して合格ラインに線引きすることは容易なことではなく、心配するあまり、受験者全員を合格にする

こともあり得たのです。我が経営情報学科はそれに近い状況で、河合塾の偏差値は計算不能、つまりボーダーフリー”BF”という評価に陥りました。今日、地方の競争力が弱い大学の多くがそのような状況とされています。

日野校経済学部経営学科へと改組改編することが出来たことは幸いでした。立地の便利さの効果、日野校キャンパスの再開発とあいまって、日野校移転の結果は成功でした。また、経営情報学科という領域分野から経営学に特化した学科への改組は良かったのです。「経営情報学科」の開設目的は恐らく「経営と情報に長けた人材を養成する」といったものでしょう。しかし、そのような人材を養成することは簡単ではありません。さらに、カリキュラムについていえば、教育目的に沿った体系的なカリキュラム編成は二の次で、アレもコレもといった科目を取り入れて開講科目数は多く、結果として「コンビニ・カリキュラム」と揶揄されるような編成になってしまったことは事実です。その反省に立って、学科の教育目的は経営学に特化し、カリキュラム編成をスリムにし、経済学部経営学科は2005年4月にスタートしました。

## 9 経営学部独立

7年後の2012年4月には経済学部から分離独立し、経営学部経営学科として名実ともに経営学の学部学科に特化した教育体制になりました。

学部独立への主たる理由は、学科の教育方針、それに伴う教員体制（含採用人事等）、そして学部・学科の規則と教則等、学科運営に関わる重要決定を経営学部として独自に・戦略的に進めたいとの意向が強かったからです。重要案件は学部構成教員の多数決で、特に採用・昇進人事案件は教授職のみの構成委員で票決されますから、圧倒的に多い経済学科の票数で決定されることがしばしばあったのです。

新しい経営学部は、教育方針として以下を掲げその実践を徹底することにしました。

- 1) 基礎教育と実務・実践型教育の充実、
- 2) 必修科目・準必修科目は複数クラスを配置し少人数教育を重視する、
- 3) 能力・習熟度別クラスも編成して多様な学生が効果的に学習できる体制、
- 4) プロジェクト型・グループ学習を導入し組織行動力を養う、
- 5) 地域、特に多摩地区の企業等との連携プロジェクトを推進する、
- 6) インターンシップや目標管理システムを導入してキャリア教育を重視する、
- 7) 入学前教育から必修科目卒業研究まで体系的な教育を鋭意に推進する。

先生方の意識も高く一丸となって学生の教育・指導は進められました。四年間の学習が修了し、全員が自立し、それぞれの道に進んでもらわねばなりません。大学は就職予備校ではないといわれますが、経営学部は全員が社会人基礎力をしっかり身につけ、校訓である「健康・真面目・努力」を実践できる人物になり、結果として全員が職に就き自立することを願っているのです。そのため4年間を通して体系的なキャリア教育を重視し、展開しています<sup>13)</sup>。



## 10 おわりに

私が前任校の九州東海大学に赴任したのは、18歳人口が1966年の249万人をピークにその約65%という161万人レベルに減少した1981年でした。18歳人口はその後増加に転じ、1992年には205万人まで回復します。明星大学青梅校が開学したのは、正にその年なのです。その後再び減少に転じ、現時点（2013年）の18歳人口は123万人です。私は2つの大学で「18歳人口の減少＝大学志願者数の減少」が競争力の弱い大学に与える影響とはどういふものかを、身をもって体験しました。また、どのように対応すればよいかも体験しました。17年後の2031年の18歳人口は現在の約80%の99万人だそうです（文部科学省「学校基本調査」18歳人口と高等教育機関への進学率の推移）。志願者獲得の過激な競争社会になることは明らかです。

経営学科開設以来、志願者数と入学者数は改善され<sup>14)</sup>、また卒業生の就職・進路決定率は非常に良くなりました。また、入学生の偏差値（河合塾発表）も確実に改善されつつあります。学科のみなさんが一丸となって目的/目標達成のため誠意努力した結果であります。目標/目的をしっかりと定め、それに向かって短期的・長期的な、かつ具体的な施策を持ち、地道に実行していけば必ず良くなる、ことも経験しました。みなさんの教育と研究に対する情熱を期待して止みません。

## 11 教育・研究等の総括

## 教育経歴

## 九州東海大学

工学部経営管理学科（1981年～1987年）

工学部情報システム工学科（1987年～1996年）

## 明星大学

青梅校 情報学部 経営情報学科（1996年～2005年）

日野校 経済学部 経営学科（2005年～2012年）

経営学部 経営学科（2012年～2014年）

大学院 情報学研究科（1998年～2006年）

経済学研究科（2006年～2014年）

## Claremont Graduate University（1985年～1986年）

Management and Policy Center), Visiting Scholar

(現、Drucker School of Management)

## 放送大学

産業と技術専攻 客員教授（1995年～2000年）

## 研究業績等

## 著書（4）

国際学会論文（19） 国際学会発表（19）

国内学会論文（11） 国内学会発表（24）

紀要論文（27） その他委託研究等（16）

ビデオ教材「経済・経営統計演習」

45分×15本(放送大学TV講義用)

Fellow, the World Academy of Productivity Science

## 主たる役職

情報学研究科 専攻主任（2000年～2002年）

研究科長（2002年～2006年）

経済学部 学部長補佐（2007年～2009年）

図書館長（2008年～2011年）

経済学部 経営学科主任（2009年～2012年）

経営学部 学部長（2012年～2014年）

注釈

1)資本の再評価係数 (Modification Factor)

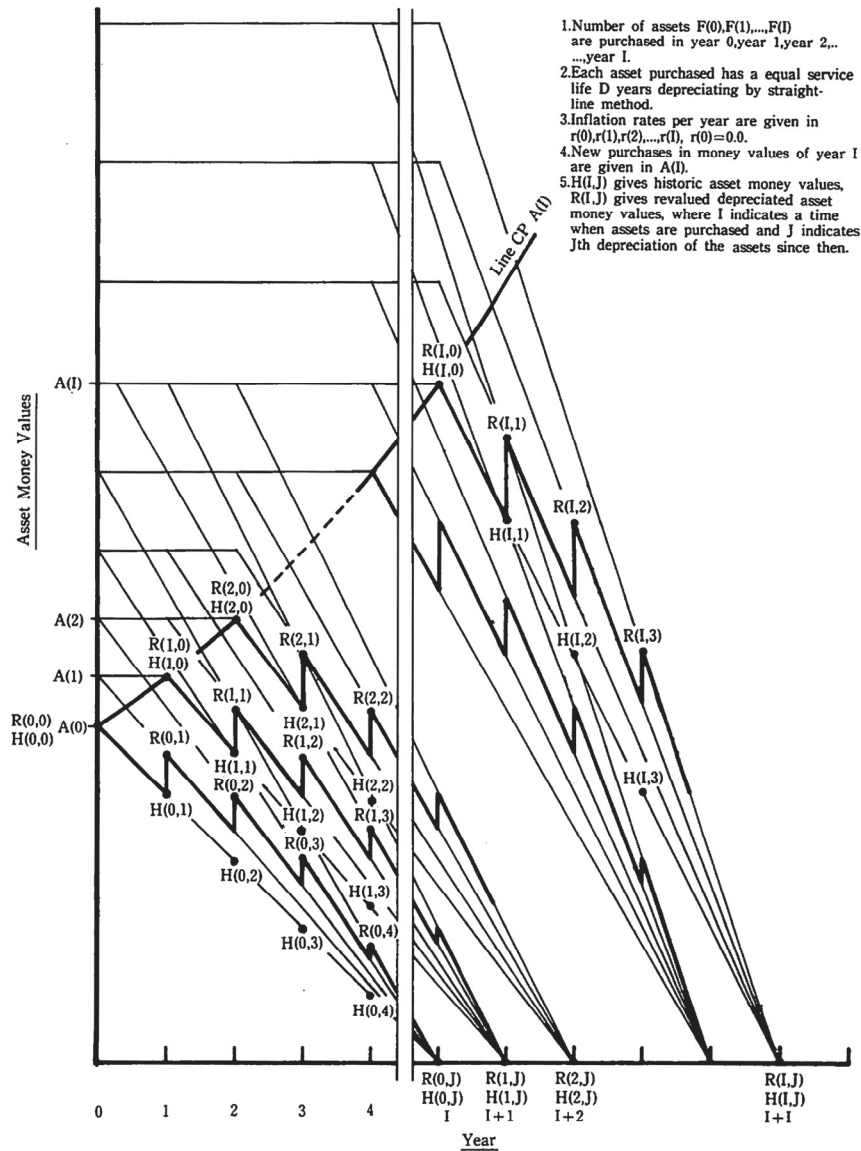


Fig. 3.2 A model for the calculation of asset revaluation in a time of inflation.

Perpetual Inventory Method (継続記録法) によって、同種同量の有形固定資産の各年の簿価を各年のその資産の価格変化率でインフレートし、それを残存耐用年数で原価償却をし直し、その固定資産がリタイヤするまで繰り返す。t 年におけるそれぞれの合計を求める。すなわち、簿価合計  $H(t)$  と再評価値合計  $R(t)$  をモデル上で計算し、その比率 Modification Factor,  $M(t)=R(t)/H(t)$  とした。十分に長い過去に遡って、このようなモデル上 (固定資産別、上図) で実際の資本財価格指数を用いて、各年・各資産別の再評価係数表を作成しておく。企業の財務諸表のデータから減価償却率を計算し、固定資産の償却耐用年数を見積もる。

その資産に対応した推計すべき年の修正係数を表から選定し、財務諸表の有形固定資産に掛けて当該年の現在価値資産額 (at current cost) とする。基本的にはこのようにして再評価額を推計したが、実際には様々な状況を吟味しなければならなかった。

## 2) Purchasing Power Parity per US \$

A system of international comparison of gross product and purchasing power, the World Bank by the Johns Hopkins University, 国連の International Comparison Project (ICP)は主に GDP 比較の目的で 1967 年から調査を始めた。1993 年以降は OECD 諸国のみが対象であったが、2005 年から世界規模の調査が実施され、世界銀行より結果が公表されている。

## 3) Ph.D Dissertation

The Comparisons of Productivity of Manufacturing Industries in the United Kingdom, Japan and United States, for the period 1964-1975

Part I : Objectives, Methods and Definitions Principal Results

Part II : The Full Results of Comparisons

### *Summary*

The main objective of this thesis is to compare productivity of manufacturing industries in the U.K., Japan and the U.S.A. by the use of available published data. For this purpose the work has concentrated on:

A. The establishment of principles on which comparisons of productivity of similar industries in different countries can be meaningfully made.

B. The measurement of productivity changes and the preparation of Tables and Graphs industry by industry and country by country, so that a consistent basis for drawing conclusions is provided.

In carrying out the work the following problems were identified as the ones most likely to present difficulty:

1. Different methods and different definitions used in each country.
2. The effects of inflation on the relationships between money values and output quantities, and on the value of fixed assets.
3. The effects of international confidence on exchange rates.
4. Differences in the extent of vertical integration in industries indifferent countries.

The greatest difficulty arises when dealing with fixed asset values which are disclosed on a historic basis in most published company accounts. The direct use of historic values obviously gives misleading results during a time of high inflation. A major contribution of this thesis, therefore, is the establishment of a method of revaluation of fixed assets which can readily be applied to published figures of large numbers of companies.

The principal investigations on "corrected" figures have been on the changes in labour productivity, capital productivity, and capital per employee.

Consideration has also been given to related ratios such as profit to sales and assets, fixed assets to

total assets, remuneration to sales and per employee, profit per employee etc.

A secondary objective has been to discover the relationships between industrial performance and company size classes, and the characteristics of these relationships in the three countries concerned.

The main results show that:

a) The pattern of changes in labour productivity, capital per employee, and their magnitudes, were fairly similar in both the U.K. and the U.S.A. Therefore, the differentials of these characteristics did not change significantly in these countries during the ten years covered by this study. Japanese manufacturing industries increased capital per employee very rapidly during this period, resulting in a very high rate of labour productivity growth. At the end of the 1960's, the Japanese level of labour productivity almost reached that of the U.S.A.

b) The improvement in capital per employee, which was not less in the U.K. than in the U.S.A., did not have as much effect on labour productivity as was the case in the U.S.A. and Japan. This suggests that workers in U.K. manufacturing industries did not so readily accept schemes to increase labour productivity.

c) When the increase of turnover per employee and profit per employee were plotted as functions of the increase of capital per employee (in 1970 constant money values and converted to U.S. dollar terms by 1970 purchasing power parities), the U.K. industries showed very poor performance.

d) According to company size classes, the largest companies in general, achieved the best performance in labour productivity and profit per employee, and employed more capital per employee. This tendency was very marked in Japanese industries. The largest U.K. size classes could not achieve better performance than those of the U.S. medium and Japanese smallest sized classes.

e) The poor performance of U.K. industries often appeared in the engineering sectors, whilst Japanese engineering sectors achieved better performance than the non-engineering sectors, and the U.S.A. showed less spread in all sectors.

f) For the levels of output produced it appears that U.K. manufacturing industries are overmanned. The alternatives for the industries are either to reduce the labour force or to increase output if the U.K.'s competitive position is to be improved.

Finally, some comments are given which might make it possible to improve U.K. productivity by taking into account the advantages and disadvantages of Japanese economic and social systems. This thesis consists of Part I and Part II. In Part II the full results of all the comparisons are presented in Tables and Graphs.

4) 労働生産性の国際比較に関する調査研究, 国際資源 55-1, 55-2, 55-3, (財)産業研究所, 委託先(財)日本生産性本部, 昭和55年3月~57年3月。日本生産性本部は毎年「労働生産性の比較」が生産性研究レポートを公表しているが, その原形はこの調査研究にある。調査研究は下記の「生産性国際比較専門委員会」のメンバーによって遂行された。

- 第1部 国民経済生産性及び部門別生産性の国際比較：黒沢委員長，光藤・小林各委員  
 第2部 国民経済生産性，部門別生産性等の軍際比較のための基礎的考察：黒沢委員長  
 第3部 日米製造業の業種別付加価値労働生産性の比較：阿部・佐女木・徳田各委員  
 第4部 企業レベルの国際比較：黒沢委員長，中村委員（電機），堀田委員（事務機），  
 山田委員（鉄鋼）

5) 中でも下記の論文は高い評価を得た。

i) [Measuring Productivity-Wage-Price Nexus by AIPR System: Japan and US Manufacturing Industries], Productivity and Quality Management Frontiers- III , Industrial Engineering & Management Press, IEE, 1991.

*Summary*

Total productivity improvement necessarily results in the reduction of the real unit cost and brings about an increase in profit, if other conditions are equal. It must, therefore, be desirable to link the total cost productivity with profitability. To meet this demand, AIPR system (Kurosawa 1975) was proposed.

We construct further a subsystem of the AIPR, i.e. the identity used for analyzing the productivity, price, and labor cost nexus. This system is linked to the total cost productivity which is the core of the analytical frame work of AIPR system, and it can be used for systematic analysis between productivity wage, and price. The highlight of this study is to separate productivity into total cost productivity and value added labor productivity, and wage into real and nominal wages and to show them by the aggregate expression in the identical formula by terms forming the value of each variable into the rate of variance.

ii) [Contribution of Knowledge Intensive-Staff Members (KIS) to Reduction of the Unit Labor Requirement –Japan and US Manufacturing Industries-], Productivity and Quality Management Frontiers-IV, Industrial Engineering & Management Press, IEE, 1993.

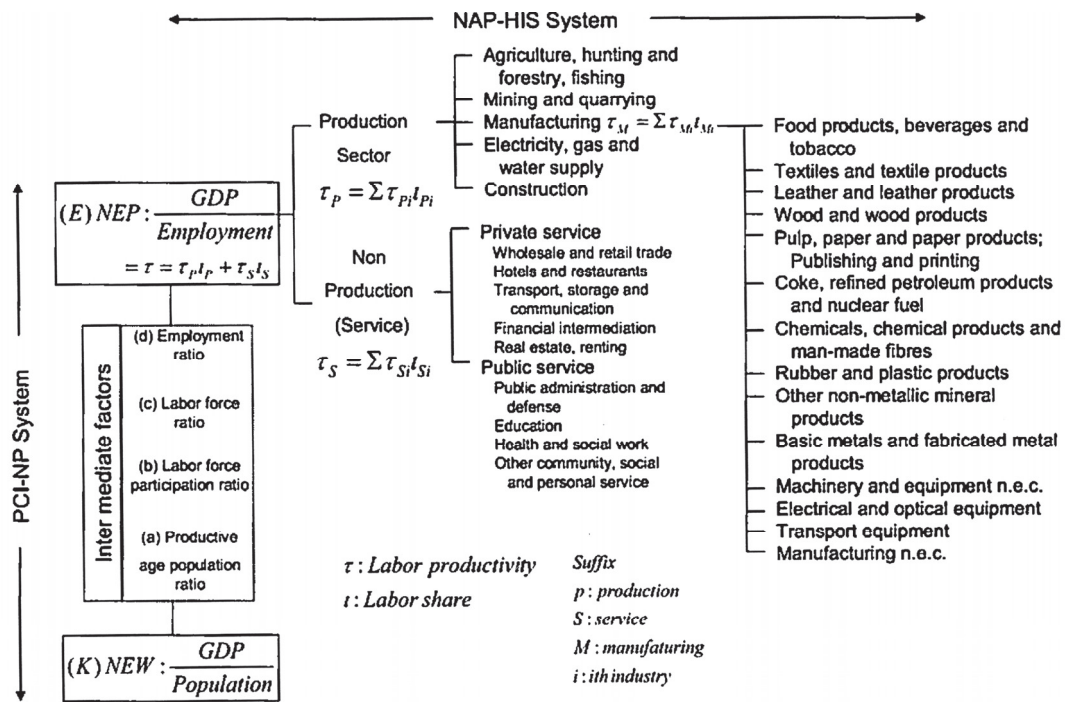
*Summary*

Obviously the contribution of white-collar workers, in particular, that of knowledge intensive staff members has been becoming increasingly important to the improvement of total labor productivity. Thus, this study aims at estimate a certain kind of contribution of KIS to the total labor productivity through specific scheme devised. Using the reversed expression of labor productivity, the unit labor requirement on the basis of corporate added value is simply the sum of KIS and Non-KIS unit labor requirements, based on which it is possible to calculate the rate of reduction of KIS to Non-KIS unit labor requirement, and the marginal comparative productivity ratio between KIS productivity and Non-KIS productivity. Measuring the variation of ratio in marginal comparative productivity over time, the reduction effect of KIS on the total reduction of the unit labor requirement, that is, the KIS contribution to the improvement of the total labor productivity can be

estimated. We tried to apply the theory for the past 20 years in KIS contribution to the total labor productivity increase in manufacturing industries of Japan and the USA. In this study, KIS refers to managers, administrators, engineers, professionals, and technical workers.

iii) [Labour Productivity Analysis in OECD Countries by CILIN: Composite-Inter-linked Index Number System], 8<sup>th</sup> World Productivity Congress, Stockholm, 1993.

*Aim and scope of the paper*

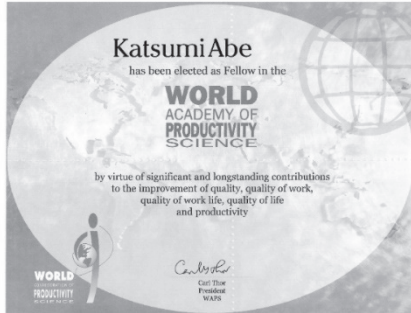


The main aim of this research is to demonstrate how the OECD countries have developed their National Economic Welfare, GDP per capita, and National Economic Productivity, GDP per employed persons, in the past 20 years, with relating the movement of some intermediate factors between them such as productive age population ratio, labour force ratio, employment ratio, etc. They have each socio-economic meaning, some of them are assumed having effects on productivity improvement and others are positive factors rather contributing to national Economic welfare. National economic productivity is a function of each intermediate factor; thus, it affects the movement of some intermediates in the long-run and some in the short-run.

The most fundamental index to sustain the nation's welfare is productivity of productive labour, which is an aggregation of various effects brought about by various sources of productive factors. This study analyzes the structural change of industry in the process of aggregating sectoral labour productivity into the national economic productivity, because an increase of the average productivity can be due to two causes of distinctly different nature; the effect of change in productivity proper to each sector of industry and the effect of shifting in the distribution of labour between industries especially from industries with low productivity to those with high productivity, or vice versa.

For the purpose, we use the CILIN system, devised by Kurosawa, which is an unique analytical method to elucidate the structural change of socio-economic phenomena centering productivity. The CILIN analysis has not been applied so far on a relatively full scale to the economy of OECD countries.

6) Elected as Fellow in the World Academy of Productivity Science (WAPS)



World Academy of Productivity Science (WAPS) の目的

- i) to contribute to the development of productivity science through trans-national studies, surveys, appraisals and through the establishment of working groups;
- ii) to act as a trans-national forum for discussions on policy and infrastructure development to support high productivity organizations;
- iii) to disseminate information and views on productivity science via lectures, meetings, symposia, conferences, position papers and publications;
- iv) to promote and administer honors and awards which encourage institutions and individuals to advance the aims of the World Academy of Productivity Science and the World Confederation of Productivity Science and which recognize that achievement;
- v) to promote the establishment of university chairs, faculties and schools furthering productivity science;
- vi) to cooperate with other organizations which share similar objectives and purposes.

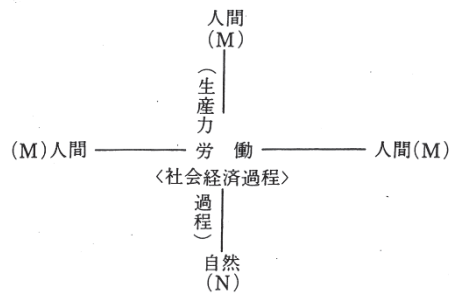
7) 黒澤一清 (1994) 「生産性科学入門」, 放送大学教育振興会。

経済は人間 (M) と人間 (M) との社会経済過程, また人間 (M) と自然 (N) 系における生産過程, 労働がこれら 2つの交差域の上にそれらを統合する実態として機能する (p.21)。

大自然の資源を根っこに持つ産業—環境・資源系の産業 (鉱業・農林・水産業・製造業・建設業・運輸・通信業), さらに資源・環境の有り様を決定づける文化資源系と人間と人間の関係が織りなすサービス・商業の系, その交差域に両系を統合する企業 (労働の集合) が実体=主体として機能する。

人間—自然系の根っこにはエントロピーの法則 (資源を使えば資源はなくなる, 物理学的には物質はなくなりますが利用可能な形態はなくなる) と水を媒介にした生物 (人間も生物)・エコロジー循環がある。我々の産業活動はそのような仕組みをきちんと踏まえた産業の循環系を形成しなければならない。生産性科学の課題はそのようなトータルの構造化,

仕組み作りにある。直接的・本源的な資源は人間にとっては文化資源である。文化資源とは人間の主体性なのであり、それがどうであるかによって経営の方向付け自然資源の方向付けがでてくるのである。人間の文化資源を媒介にしないで人間の自然観念は存在しない。従って、人間の文化資源水準がいかにか健全であるかによって人間と自然の関係は決まる。このような観念・そのような方向を持った構造的な理論づけ、または実践を生産性科学は追求する。



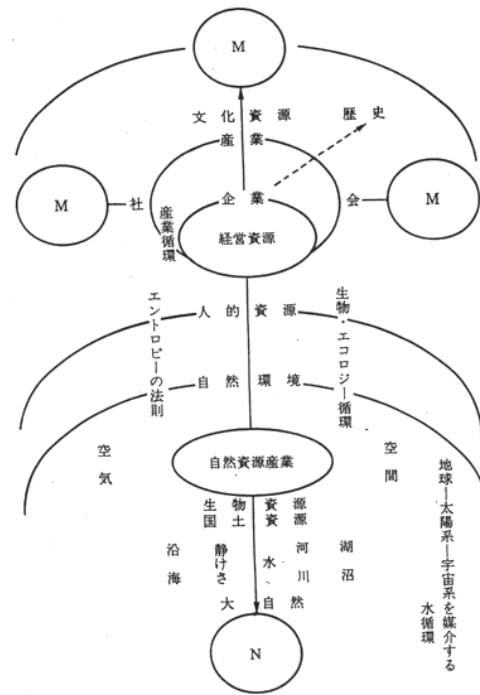
経済の二重性のメタ構造 p.21

生産性原理 (M-N系とM-M系の統合システム) は、政策・管理、市民運動のレベルで真剣に考え、かつ実践されなければならない。生産性科学は、アカデミーの中だけでは決して育たない。産業・生活と科学との混然・交流の中だけで育ち、発達するものである(生産性科学入門 TV 講座第3回より)。

8) 例えば、質疑・応答

阿部 「私は農家の出身です。堆肥や下肥を主とする有機農法から化学肥料へ、たんぼの草取りから除草剤、大量の消毒を使用する近代的農法への移行を小さい時から見てきました。真夏の盛りに蛭にくいつかれながらのたんぼの草取りの過酷さはサラリーマンにはとても想像がつかないでしょう。しかも収入は低い。最近、無農薬農法が叫ばれていますが、こうしたことに対して大半の農家の人々の立場からいけばある種のジレンマを感じないわけにはいかないだろうと思うのです。生産性科学はこれをどのように見るのでしょうか。」

黒澤 「人間-自然系を生命系産業として具体的に担うのが林業であり水産業であり農業であって、これらの生命系の産業の意義 significance は、たんなる経済活動/収入獲得活動、あるいは新古典派経済学という経済資源の合理的利用(利潤の最大化という尺度での合理性基準) という実践尺度だけで測られるものではありません。むしろそういう尺度の独り歩きは極めて危険(人間にとって)なのです。このことを明確にしたのが生態学の側からの経済批判であり、環境保全運動家たちによる産業経済批判です。生産性科学は、こうし



産業-環境-資源系 p.425



た周辺の批判的な知見や運動が、人類生活の基礎であるM-N系の再生産力保全への重要な方向を示すものと受け取って、生態学、資源論、環境科学等の知見と市民運動の人的直観の根源にある洞察への深い哲学的根源（人間意味論）を尋ねて、そこにM-N系の構造論（M-N系のs-Fスキーム）を打ち立ててきたのです。さらにそれとM-M系との構造連関を展開して、M-N系とM-M系との立体的・動的／歴史的過程を展望するメタ構造論に到達しました。上のような日常的現象に対して生産性科学は、そのもつ構造論を具体的に適用するのです。」

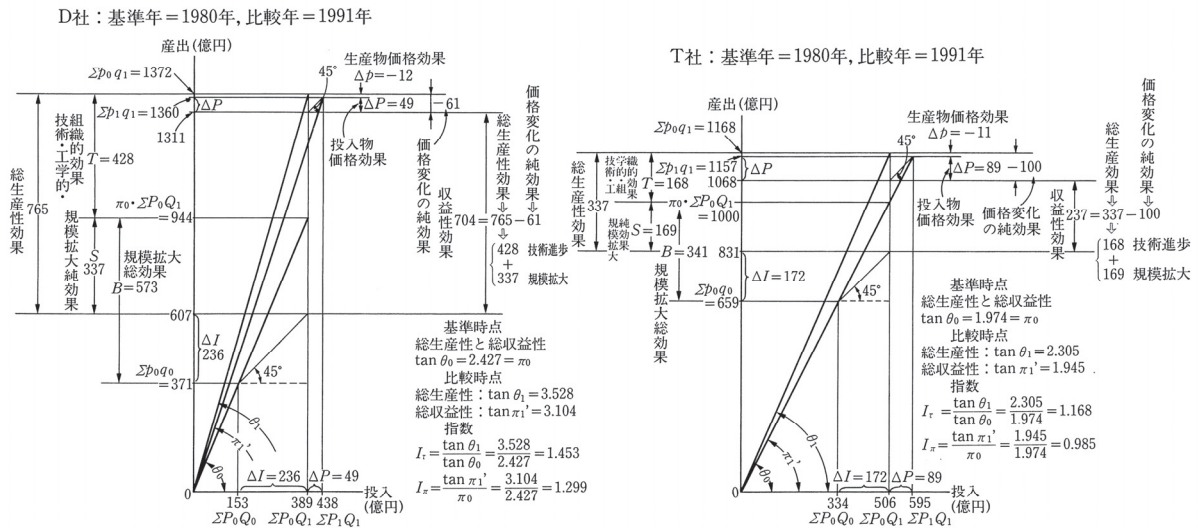
9) 阿部克己（1995）「経済・経営統計演習」，放送大学教育振興会。

経済指数と生産性指数を中心とする，国民経済－産業系の計量システム，産業－企業系の計量システム，産業・企業の生産性－収益性分析，付加価値生産性分析，等の経済・経営分析を展開した。

10) i) 技術・工学的・組織的進歩の効果分析（See, AIPR システム分析図）

阿部克己（1995）「経済・経営統計演習」，放送大学教育振興会，p.373。

AIPR システム分析図



ii) 時間産出比率の構造

$$\frac{TE}{MH} \times \frac{E}{TE} \times \left( \frac{K}{E} \times \frac{Q_S}{K} \right) \times \frac{Q'_S}{Q_S} \times \frac{Q_R}{Q'_S} = \frac{Q_R}{MH}$$

$\downarrow$     $\downarrow$     $\downarrow$     $\downarrow$     $\downarrow$     $\downarrow$     $\downarrow$   
*i*   *iw*   *ch*   *k*   *s*   *e*   *q*

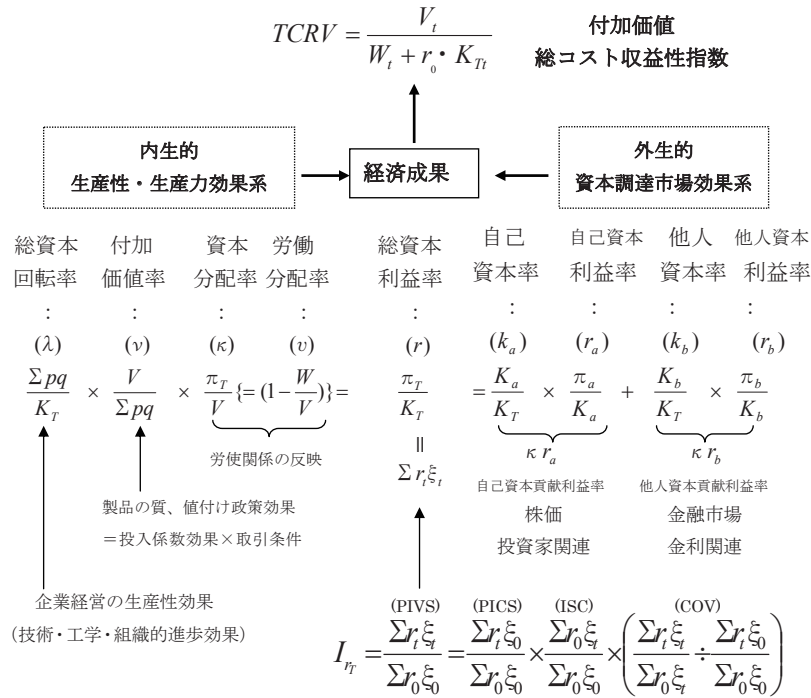
TE: 総消耗エネルギー  
 MH: 総実労働時間  
 E: 有効エネルギー  
 K: 資本・設備量  
 Q: 資本設備の標準産出  
 Q<sub>s</sub>: 熟練効果産出  
 Q<sub>s</sub><sup>'</sup>: 出来高  
 R:

i: 労働強度  
 iw: 作業強度 (有効作業エネルギー率)  
 ch: 設備資本装備率  
 k: 設備資本効率  
 e: 組織・管理効率  
 s: 熟練効率  
 q: 時間産出率

} 技術条件

KIS: Knowledge Intensive Staff

iii) 企業のパフォーマンス評価システム, 阿部克己 (2006) 「付加価値労働生産性関数シフトと賃金率」, 明星大学経営学研究紀要, No.1, p.30.

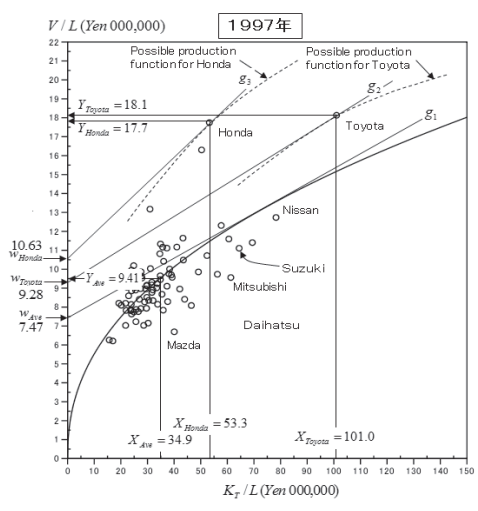
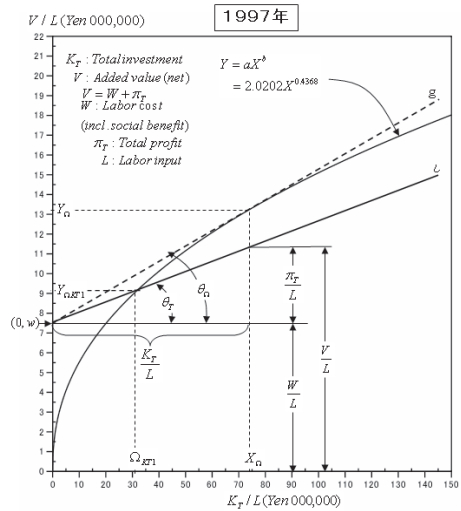


資本配分政策効果 (高収益部門への投資展開)

P: 価格 q: 数量  $\sum pq$ : 売上高 V: 付加価値 W: 人件費 PIVS: 可変構成の総資本利益率指数  
 $\pi_T$ : 利潤  $\pi_a$ : 自己資本利益  $\pi_b$ : 他人資本利益 PICS: 不変構成の総資本利益率指数  
 $K_T$ : 総投下資本  $K_a$ : 自己資本  $K_b$ : 他人資本 ISC: 資本配分構成変化影響指数  
 $\pi_T = \pi_a + \pi_b$   $K_T = K_a + K_b$  ROI:  $r = \pi_T / K_T$  COV: 共同変動効果指数

(λ): 資本回転率, (ν): 付加価値率, (κ): 付加価値の資本分配率, (ν): 付加価値の労働分配率, (k<sub>a</sub>): 自己資本率, (r<sub>a</sub>): 自己資本利益率, (k<sub>b</sub>): 他人資本率, (r<sub>b</sub>): 他人資本利益率

iv) 多目的・満足基準原理 (MSS) からみた企業の競争優位性



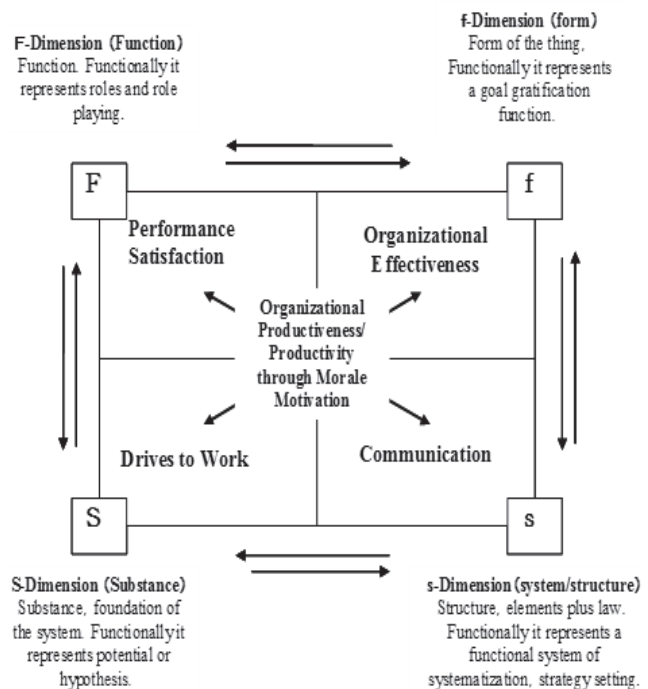
18 MSS分析図 (自動車製造業)

産業MSSと個別企業の位置

多目的・満足基準原理 (MSS : Multi-Purpose theory with Satisfactory Standard) からみた自動車製造企業の競争優位性, 工業経営研究学会, Vol.21, 2007。

11) [Productivity Management based on Productivity Science for Self-Recreating Organization (SRO) in a Brazilian Multinational Company], Third International Conference on Production Research – Americas’ Region 2006.

The organizational climate has been studied many, but there are few works on KIS productivity (KIS: Knowledge Intensive Staff members) connected to the organizational climate. This study applies the Kurosawa’s questionnaire system based on the S-F scheme in productivity science. It constructs a questionnaire system for the organization, where the structure of worker’s needs for higher performance can be made clear in the four dimensions as is illustrated in the Fig, they are (S) Drives to Work, (s) Communication, (f) Organizational Effectiveness, and (F) Performance or Satisfaction. First it is explained the diagnostic survey, where the questionnaire system is designed uniquely based on the S-F scheme. Second, the collected data are processed by fuzzy operations so as to quantify the relationships between the dimensions, where the analytical tools used are fuzzy contingency table analysis, fuzzy similarity matrix, fuzzy connectivity matrix, and principal component analysis. Third, the situations of each dimension, especially the consciousness gaps between superiors and subordinates are quantified as to the consciousness responses about the organizational climate from the members; superiors and the subordinates. It will suggest the appropriate managerial policy for the SRO that should be taken by the top of decision makers in the organizations concerned.



Structure of Organizational Productiveness/Productivity by S-F Scheme

12) 阿部克己 (2002) 「教育組織ポテンシャル診断へのファジイ理論の応用 (1) 大学志願者数-入学者数系の構造的変化への考察」, 明星大学研究紀要情報学部 No.10, p.201.

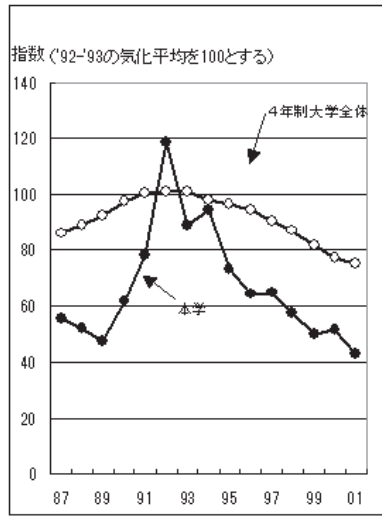


図3 受験者数の全国対本学比較

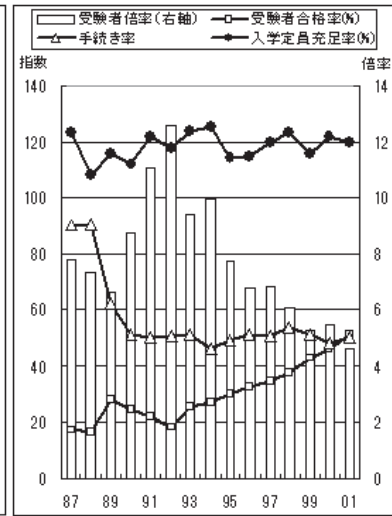
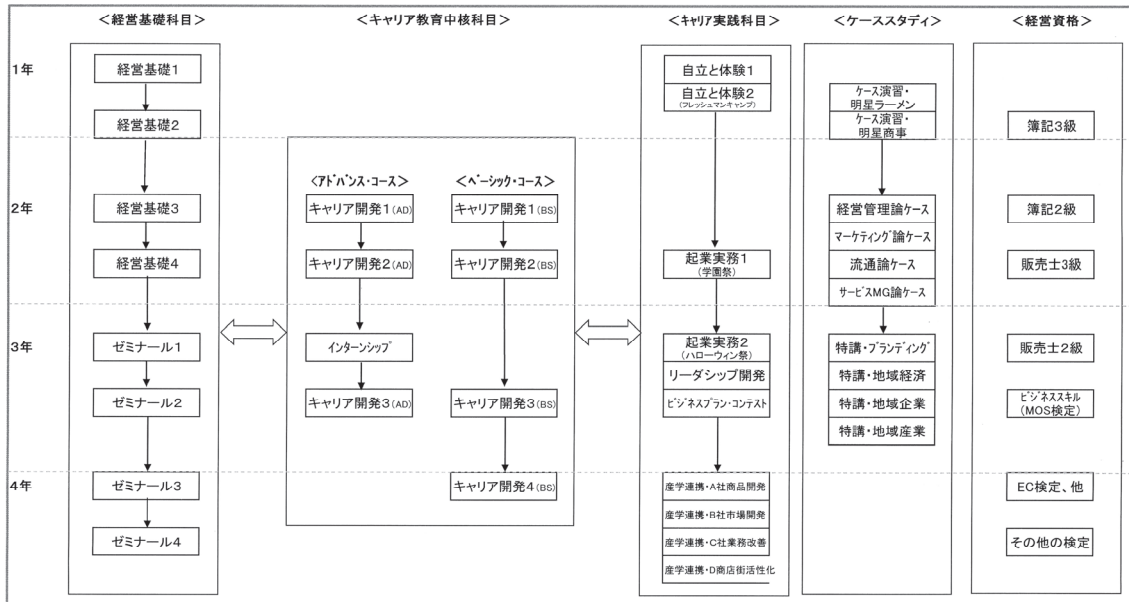


図4 受験者倍率一定員充足率の動向

13) 経営学部の体系的キャリア教育の展開



14) 改組後の志願者数, 合格者数, 入学者数と定員充足率の推移

2005年4月 情報学部経営情報学科から経済学部経営学科に改組改編

2012年4月 経済学部経営学科から経営学部経営学科へ分離独立改編

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
入学定員	160	160	160	160	160	160	160	200	200
志願者数	893	761	676	784	697	727	632	1193	1143
合格者数	321	327	334	345	358	347	364	510	498
入学者数	172	177	195	214	181	190	202	211	214
充足率	1.08	1.11	1.22	1.34	1.13	1.19	1.26	1.06	1.07