原著論文

感性的観点に基づく企業経営者の定性的な調査分析手法の一試案

中津 正修*, **, 堀江 則行**, 佐藤 美恵*, 春日 正男*

*宇都宮大学大学院, **トヨタウッドユーホーム株式会社

A PROPOSAL FOR QUALITATIVE INVESTIGATION OF BUSINESS EXECUTIVES FROM THE VIEWPOINT OF KANSEI

Masashi NAKATSU*, **, Noriyuki HORIE**, Mie SATO* and Masao KASUGA*

* Graduate School of Engineering, Utsunomiya University, 7-1-2 Yoto, Utsunomiya-shi, Tochigi, 321-8585, JAPAN

** Toyota Woodyou Home Corporation, 256-7 Ichinosawa-machi, Utsunomiya-shi, Tochigi, 320-8541, JAPAN

Abstract : Recently, the evaluation of the business enterprise is performed briskly because a lot of new companies have established. But, the only quantitative evaluation, such as the method of using balance sheet and the statement data of profits and losses, etc., is generally used. In this research, a qualitative new evaluation method was proposed in addition to the quantitative evaluation method such as Balance Sheets. Especially, the business executives and their environment are paid attention for the evaluation, and the possibility of this new qualitative evaluation is examined by investigating and analyzing these business executives' related materials. This paper reports the investigation and the analytical results based on the viewpoint of *Kansei*, concerning the business management, especially from the viewpoint of business executives. Finally, this paper shows that our proposal is a more useful method for evaluation of corporate and the business executives compared with a conventional quantitative one through these verifications.

Keywords : *Business Executives, Entrepreneur, Qualitative Analysis, Kansei*

1. は じ め に

進化に不用なものは消滅し、新しく有用なものが誕生する。そして、この生命の突然変異と、自然淘汰による変異など、その自然な営みに適応するよう努力する、この知的行為が企業経営の基本である。これらの変化は起こるべくして、起こったのであって、突発的な変化ではない。その変化の原因の本質を解明し、認識する知識を得ることが重要である。企業やその経営者はこの変化を予測し認識し、対応する条件を基本的に保有していかなければならないと考える。そしてさらに、企業経営には明確な目標と、それを実現する機能のイノベーションが必要であり、この要件無くしては、企業は存続することはできないとも考えられる。

今日の日本経済をみると、戦後日本復興のために作り上げられた体制システムの陳腐化がもたらす社会現象が、政治、行政、産業、社会生活の各方面で発生しているのも事実である。この現象は企業経営においても最近見受けられることがあり、その結果が企業の消滅に連なっていく。特に、新しく企業を起こす人、継続的経営を実践する経営者が、市場の高度化、国際化により専門的に進化する企業経営における環境変化の事実認識は重要であり、これが企業存続の条件となるものと思われる。

ところで、最近の我が国においては、中小企業挑戦支援法による最低資本金規制の免除や、平成18年5月1日より新会社法の施行等により、ますます起業(新しく企業を興すこと)を目指す人たちが増加しつつあり、日本の将来にとってこの

方向性は喜ばしいことである。このため、このような背景の下での起業の方法論や企業経営や企業経営者の評価など、これらの具体的な内容や様々な評価要素を探るための調査研究が注目されつつある。

そこで、企業経営の状況を大きく見ると、一般的に、社会に貢献したい、社会的責任を果たしたい、などの意欲ある経営目標を持った企業経営者がいる。一方で、ヒルズ族と称され自宅や事務所を一等地に構え、社長という肩書きを持ち、人生を謳歌したいという目的のために起業を志す人々も見受けられる。このようなケースが顕在化する中、企業経営が行われている現在の経営の状態を調査し、分析することは、今後の適切な企業経営を目指す意味できわめてその意義は大きい。

一般的に企業の経営状態や企業経営者の内容分析を行う時、例えば、以前の銀行では担保をベースとしてリスク回避をし、貸借対照表(B/S)や損益計算書(P/L)という業績結果数値からの定量評価で判断してきたようである。しかし、本来の企業経営に対する評価、特に成長途上の企業にとっては、定量的な業績結果数値だけではなく、経営者の資質、やる気なども重要な要素と考えられ、このような定性的な要素についても分析、評価、判断がなされるべきであると考えられる。

本論文ではこの点に注目した検討を行うこととする。

本研究では、B/SやP/Lなどの業績結果数値による定量評価の側面からの企業の定量的な分析評価に加えて、企業経営者の資質や取り巻く環境などの「定性的な要因」に注目し、将来的にこれらの方法を併せた利用方法を考えることとする。このため、定性的な要因評価の方向から調査・分析し、特に企業基盤が確立されていない企業経営者を、指導・アド

バイス、評価する立場の方々が使用する観点から分析評価し、活用する方法の一つとして提案する。

この観点から、まず、新聞、書籍、会社四季報、日経会社情報など、いくつかの文献から、企業や企業経営者の実態を反映する定性的要因分析のための項目と考えられるパラメータを調査し、分類して、考察を加える。これらの検討結果より、企業経営者の新たな評価項目として、心理的資質、非心理的資質、マネジメント、社会的ヒストリー、の4つを提案する。そして、これらの4つの項目において、それぞれ評価項目ごとにいくつかの評価パラメータを設定し、尺度項目として、全体で18のパラメータを提案する。そして、これを企業経営者の定性的要因分析方法に利用する新たな経営者分析評価シートとして作成する。

次に、データの入手しやすい栃木県内からいくつかの企業を抽出し、多くの文献からの情報を分類整理し、これらの企業情報、業績などの定量的データと、企業経営者自身の情報を含む企業情報シートを作成する。そして、企業活動や企業経営者の「定性的な要因」が、企業経営にどのような影響を及ぼしているか、との観点から、提案した評価シートに基づいた調査を行う。このため、多くの被験者に企業情報シートを閲覧して、考察し、その感性的な視点からの考察結果を経営者分析評価シートに記入する評価実験を行う。その評価結果を用いてこれらの内容を分析し、企業経営者、特に、現在活躍している企業(活躍企業)と不本意ながら倒産してしまった企業(退場企業)の実態を反映するための分析を行う。

最後に、これらの企業経営者分析結果と実際の企業の状態とを比較考察し、この符合性を考察して、本論文で提案した定性的な要因分析と評価に基づく経営者分析評価シートの有効性を検証し、新しい企業経営者の定性的評価方法として提案する。

2. 企業の実態調査方法

2.1 企業経営者の評価事例研究

アメリカを中心に、起業家についての多くの先行研究が見られる。研究の視点としては、経済学の立場および心理的、社会学的なアプローチが存在する。

まず、経済学の立場からは、シュンペーターが起業家を経済発展の中心的な役割を担うものとして位置づけている。起業家は何らかのイノベーションを遂行する者であり、イノベーションとは生産要素の新しい結合(新結合)を意味する。イノベーションの本質は新結合を導入して均衡を打破することにあり、その仮定が創造的破壊であるとする[1]。

次に、心理学的なアプローチとしては、マクレランドの研究がよく知られている。マクレランドは起業家に見られる特性として達成欲求の強さを指摘している。起業家は、人々を支配しようとする権力欲求や仲間との交友関係を好む親和欲求などの諸欲求よりも、達成欲求の強い人々として特徴付けられる。達成欲求の強い起業家は、多少のリスクを負っても新たな仕事や事業に挑戦して自己の欲求を満足させると考え

られる。さらに心理学的な研究では、達成欲求に加えて、危険負担性向、因果帰属性向や不確実性に対する耐性などの強さを起業家の特性として指摘するものが多い[2]。

さて、起業家に必要な能力・性格についても、多くの実証的な調査研究が行われている。わが国における調査でも、決断力・積極性、幅広い人間関係・人脈、受忍力・粘り強さ、環境変化に適応する柔軟性、チャレンジ精神、専門的な技能・技術力などがあげられている。また、奈良元寿は、実践的な見地から、起業のフェーズを着想・計画・実行の3段階に分類した上で起業家に必要な資質として、

- (1) 心理的資質:自己発見能力,自己実現の意欲,創造力,リーダーシップ,コミュニケーション能力,交渉力など
- (2) 非心理的資質:戦略的思考力,分析力,重点思考など
- (3) 知識:経営知識,業務知識など

を指摘している[3]。

さらに、社会学的アプローチでは、特定の家族関係、地域、教育、職場、宗教、文化などの環境要因と起業家が生まれる関係を調査したものが多く、原初的な研究としては、コリンズ、ムーアの研究がよく知られており、コリンズらは起業家のプロトタイプを社会や組織から拒絶され、職場をわたり歩く人々の中に見出そうとした[3,4]。

以上のように、特に起業家に必要な能力や資質等を分析し、これらの内容を参考に、本研究では企業経営、特に、企業の経営者を調査するパラメータの抽出を検討する。

2.2 企業経営者の評価項目の決定

企業の実態を把握する方法として、企業活動の実態を観察、分析、判断する定性分析と、財務係数面からの定量分析の2つがある[2]。

定量分析は、簿記や会計を用いて作成された貸借対照表(B/S)、損益計算書(P/L)、キャッシュフロー計算書などの分析手法によって評価を行うことができる。そのため、各企業に対しても客観的な評価をすることが比較的可能である、とされている。

一方、定性分析は、急激な時代の変化や企業を取り巻く競争的環境により必要性が高まっている。しかし、世の中には全く同じ企業など存在しないため、企業ごとにその性格や個性は異なる。このために、客観的・標準的な基準は確立されにくい、企業の評価をすることは極めて難しいとされている。

以上に述べた様々な文献等から、本論文では企業や企業経営者の実態を反映する定性的分析のための項目と考えられる4つの評価項目、および18の評価パラメータを提案した。すなわち、評価項目としては、心理的資質、非心理的資質、マネジメント、社会的ヒストリー、の4つを提案した。さらに詳細な評価パラメータとして18の尺度項目を設定した[5-7]。これを表1に示す。特に、生い立ちや学習体験など、社会的ヒストリーは、企業経営者を的確に評価する要因として考えられるとして、新しく設定した評価項目と評価パラメータであり、新規性の高い項目である。

2.3 対象とする企業の抽出

本研究では、栃木県内に限定し、現在活躍している企業（活躍企業）と不本意ながら倒産してしまった企業（退場企業）で分類し、両者間の業種の対応関係を考慮し、製造業、小売業、サービス業の3種類の業種を取り上げることとした。

表2に示すように、特にデータ等が入手できる企業を中心に、活躍企業7社、退場企業6社を抽出した。よって活躍企業は現在の公開企業が中心であるが、ここで利用する参考文献[8]は、調査地点と異なり、活躍企業と退場企業の明確な分類がまだなされていない時点のものである。これらの企業ステージは、まだそれほど業績が伸びていなかった時代の企業群であり、また経営基盤も確実に安定しているとも言えず、かつ、栃木を基盤として活躍が期待されつつあった時代の企業群であり、また、経営者の資質により左右されやすかったと考えられる企業群である。これらの企業の実態、企業経営者の資質、環境などの定性的要因について調査分析し、これに基づいて、これらの企業情報、業績などの定量的データと、企業経営者自身の定性的な情報を含む企業情報シートを作成する。

3. 企業経営者の実態調査 [5-7]

3.1 目的

企業活動や経営者の「定性的な要因」が、企業経営にどのような影響を及ぼしているか、という観点から、企業の実態、特に、経営者の関連する項目について調査分析を行う。このために、栃木県内での現在の活躍企業と、不本意な要因に伴い倒産してしまった退場企業の経営者を対象とし、これらの企業、経営者は、定性的な要素に関して、どのような関連性や相違点があるかを抽出し、分析する。

表1 経営者に対する評価項目

1. 心理的資質(感性)	2. 非心理的資質(能力)
①自己発見能力	①戦略的思考力
②自己実現意欲	②分析力
③創造力	③重点思考
④リーダーシップ	④実行力
⑤コミュニケーション能力	
⑥交渉力	
3. マネジメント	4. 社会的ヒストリー
①判断力	①生い立ち
②経営知識	②学習体験
③業務知識	③生活環境
④専門知識	④企業キャリア

表2 選定した企業（業種別、状態別）

	活躍企業	退場企業	合計
製造業	2社	1社	3社
小売業	4社	3社	7社
サービス業	1社	2社	3社
合計	7社	6社	13社

3.2 企業情報シートの作成

評価対象とする企業として、データの入手しやすい栃木県内からいくつかの企業を抽出した。次に、これらの企業に関する多くの文献からの情報を分類整理し、これらの企業情報、業績などの定量的データと、企業経営者自身の定性的データを含む企業情報シートを作成する[8-10]。この様子を図1に示す。

この情報シートを利用して、企業および企業経営者を評価し、経営者分析評価シートに記入してもらい、この実験結果を分析する。そして、企業活動や経営者の「定性的な要因」が、企業経営にどのような影響を及ぼしているか、との観点から、提案した経営者分析評価シートに基づいた調査を行う。以下にこの手順を述べる。

3.3 企業実態調査の評価手順

経営者に関連した資料を基に、作成した企業と企業経営者の情報を含む企業情報シートを被験者に読んでもらい、経営者分析評価シートに記入をしてもらう。被験者1人あたり3人の経営者を抽出し、順序効果を避けるため、評価の順番は各被験者ごとにランダムに提示し、評価実験を行った。

なお、個人の主観による評価が起きるのを防ぐため、実験の際は評価に用いた企業経営者の名前及び企業名（関連企業も含む）は伏せた。ただし本研究では、感性的視点からの評価に着目しているため、企業経営者の写真は、その見た感じから受ける印象を感性的観点と捉え、それを評価に反映するために載せている。なお、実験に際し、実験の信頼性を高めるため、評価シートに記入する時間は90分（一人当たり30分）とした。また、実験の被験者は経営学部の大学生男女

図1 企業情報シート（概略）

71名及び、工学部の大学生男女66名の合計137名とした。

これらの学生を被験者として活用した背景には、社会体験や実業体験が無いことで、むしろ企業や経営者に対する知識や面識による潜在意識との関連性が少ないこと、また多くの被験媒体が得られることがある。

3.4 評価実験調査の評価方法

本実験では、各企業およびその経営者に対して、表1に示す評価パラメータとして18の尺度項目を用いた。この評価のための尺度項目は、企業経営者の特性に着目した評価方法として、2章で述べた3段階に分類した資質から見た起業家に関する研究について分析を行い、その上で、企業経営者の調査分析に用いる経営者分析評価シートを決定した。各評価項目については、0～3点の4段階評価とし、点数が上がるにつれて良い評価結果であることを表している。ただし、非心理的資質の項目である重点思考と実行力、マネジメントの項目である判断力については、4つの選択肢を設けてあるが、順序が付けられないため、評価尺度は順序尺度ではなく、名義尺度として用いた。実験で使用した評価シートとその記入例を図2に示す。なお、図2のように、各項目において3～0点の4段階評価であり、被験者には企業およびその経営者の図1の企業情報シートを読んでもらい、企業経営者に対し評点を行ってもらい、また経営者分析評価シートのキーワード欄には企業経営者の評価用資料を読んで目に付いたものや感じたことなどを記入してもらうこととした。

3.5 結果と考察

本実験では、異なる被験者に対し、活躍企業や退場企業の評価を行っているため、対応なしの解析方法であるマン・ホイットニーのU検定を用いた。これにより、退場企業の経営者と活躍企業の経営者との間には表1に示した各項目に関して有意差があるかどうかを分析することが可能である。

ただし、非心理的資質の項目である重点思考と実行力、マネジメントの項目である判断力については、評価尺度を名義尺度として用いているため、独立性の検定として用いられている χ^2 検定を用いた。

これにより、表1に示した非心理的資質の項目である重点思考と実行力、マネジメントの項目である判断力において、退場企業の経営者と活躍企業の経営者との間に、有意差があるかどうかを分析することが可能である。なお、有意水準は一般的な基準である5%とし、有意水準5%以下のものを有意差があるとする。

図3に心理的資質（感性）の各項目における退場企業6社と活躍企業7社の平均値比較を示す。図3を見ると、自己実現意欲のみ、退場企業の平均値が活躍企業より高いので、自己主張の強い（わがままな）企業経営者は、自分は頑張っているという意識が強く、他人への不満も絶えない。周囲の意欲や実績を正当に評価できずに、自分の歩いてきた道だけをすべてと思い込んでしまう傾向が強い。したがって、いつまでも個人経営もしくは独裁経営から抜け出せない企業経営者であるように考えられる。これらは所詮、家業や自業に過ぎないのである。なお、これらの問題点は以下のようにまとめられる[11]。

- (1) 主体性のない経営
- (2) 創造性が不必要な経営
- (3) 組織的活動が不必要な経営
- (4) 社内的価値観に偏執した経営
- (5) 市場、顧客と隔絶した経営
- (6) 知的資産が不必要な経営
- (7) 競争原理がない経営

これらのことから、企業はすべて企業経営者の人格で決まり人間同様の有限の命となるはずであり、ある時期には脱却が不可欠である。したがって、企業を永遠に存続させるためには、法人独自の人格を形成させなくてはならない、と言え、

経営者評価シート

配布した資料を読み、3～0点のいずれかに○を付け、各要素からイメージするキーワードを書き込んで下さい。

1. 心理的資質(感性)	評点	キーワード
①自己発見能力 3 ~ 0 経営者が自身をどう評価しているか(能動的か、受動的か)	3 ② 1 0	自分から道を切り開いていかなければならないという意思。
②自己実現意欲 3 ~ 0 経営者は (自己主張型か、結果主義型か)	3 ② 1 0	目的が見つかったならば、それに向かって取り組む。
③創造力 経営者は知的財産権に重きを置いているか	③ 2 1 0	自ら新しいシフトに変えていく創造力である。
④リーダーシップ 3 ~ 0 経営者はコーポレートガバナンス(組織重視か、個人重視か)	3 2 ① 0	自分が何かをやらなければならない。個人重視。
⑤コミュニケーション能力 経営者が結論を導き出す能力は高いか	③ 2 1 0	
⑥交渉力 経営者が双方(自分と相手)の利益を導き出す能力は高いか	③ 2 1 0	常に相手のことを考えて、相手方に対して物事を判断する。
⑦重点思考 重視しているのは、従業員 顧客 会社 すべて平均的	3 2 1 0	

図2 経営者分析評価シート（概略）

有限の人間が無限の企業を経営する絶対的条件である、とも考えられる。つまり、これらの経営から脱却が出来ないままの経営状態にあったとも推測できる。

活躍企業の経営者と退場企業の経営者の間に有意差が見られた項目の平均値と標準偏差を表3に示し、これをグラフ化したものを図4に示す。図4において、退場企業の経営者と活躍企業の経営者との間に有意差が見られた項目をより大きな項目で見ると、すると心理的資質、非心理的資質、マネジメント、社会的ヒストリー、それぞれから均等に有意差が生じた項目が存在する。つまり企業経営においては、全体のバランス感覚が重要であることが推測できる。

また、活躍企業の経営者と退場企業の経営者との間に有意差（有意水準1%）が見られた非心理的資質の項目である重点思考の度数分布をグラフ化したものを図5に示す。図5を見ると、活躍企業においては、会社、顧客、従業員の順ではあるものの、バランス良い重点思考となっている。

これに対し、退場企業における重点思考は、顧客、会社、従業員といった順にあり、従業員が極めて低い度数となっている。企業経営における創業期と変革期においては、危機を乗り切る重要な解決策が必要な局面であるにも関わらず、これを解決してくれるはずの従業員を軽視していたための結果となっている。言い換えると、企業経営とは、「見えない問題の課題化とその合理的解決」の活動であって、これらの発見と解決は人間、つまり従業員に頼るところが大きいのであると言える。

また企業経営は一つの問題に対し、無限の解答を有することとなる。したがってここで問題となるのが、解答の質と量

であり、その中から解答を選ぶのが、企業経営者の人格でなければならない。つまり変革時期には、企業経営者の資質が、大きく関与するのである。

このような観点からの分析から、活躍企業と退場企業の経営者間に、有意な差がある定性項目が抽出されており、本論文で提案する新たな経営者分析評価シートの有効性が確認できたこととなる。

以上の考察結果から、本論文で提案した方法は、企業経営者に注目した定性的な分析評価方法であり、従来にはあまり見られなかった新しい方法であることが分かる。しかし活躍企業と退場企業の経営者間に、有意な差がある定性項目が抽出されており、この意味から、本論文で提案した、企業経営者の新たな4つに分類した評価項目、さらに、新たに作成提案した経営者分析評価シートの有効性は得られたと思われる。この結果から、提案した手法は、従来あまり見られない定性的な分析手法の中での新しい一つの方法ではあるが、経営者の企業経営の状態推定を的確に表す分析評価指標として利用できる可能性を示唆しており、企業経営者の分析評価手法としての有効性があるものと考えられる [5-7]。

図3 心理的資質（感性）における活躍企業と退場企業との平均値比較

表3 有意差が見られた項目

	退場企業(6社)		活躍企業(7社)		有意水準
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
コミュニケーション能力	1.91	0.76	2.19	0.73	1%
交渉力	1.95	0.77	2.19	0.76	5%
戦略的思考力	2.15	0.86	2.42	0.65	5%
分析力	2.01	0.76	2.25	0.76	5%
経営知識	1.74	0.84	2.00	0.79	5%
専門知識	1.78	0.91	2.08	0.86	5%
生い立ち	1.42	1.05	1.81	1.07	1%
生活環境	1.58	0.87	1.84	0.93	5%

図4 有意差が見られた項目の平均値と標準偏差

図5 重点思考の度数分布グラフ

4. お わ り に

本研究では、企業や企業経営者に注目し、これを従来からのP/L、B/Sなどの定量的な要因評価手法に加え、従来はあまり注目されてこなかった人間の感性的観点に基づく定量的な要因評価手法に注目し、よりの確に企業やその経営者を評価できる手法として提案し、これを利用して経済の活性化や起業の際の支援判断などへ寄与することを目標とした。これは、企業や企業経営者に対し、これまでの過去と現在の状況を評価する「定量的な要因評価」に対し、感性的観点からの「定性的な要因評価」を通して企業の将来の方向をできるだけ的確に予測することを意図している。

結果として、活躍企業と退場企業の内容やその経営者の定性的な要因では、両方の経営者の間に明確に有意な結果が得られており、様々な定性的に有意な要因が存在する、との知見が得られた。これらの知見から、新たに提案した経営者分析評価シートにより、将来を予測可能とする「定性的な要因評価」による方法の有用性と分析評価の可能性が期待できる。特にこの経営者分析評価シートでは、社会的ヒストリーとしての新たな項目を追加している点、さらにはこの社会的ヒストリー項目における生き立ち、生活環境で有意差があり、有効性を確認した点があげられる。

以上の知見に基づく結果から、本論文で提案した企業経営者の感性的観点に注目して提案した本評価手法は、1つの定性的な要因評価手法であり、評価項目であり、評価パラメータではあるが、現実の活躍企業と退場企業との経営者の企業経営の状態推定を的確に表す指標として利用できる可能性を示唆しており、この意味から本提案手法の有効性が確認できたと考える。また、この手法の提案により、企業や企業の経営者の評価推定、業績判断などの新たな指標への展開にも寄与することが期待でき、この意味から、本研究の意義は大きいと思われる。なお、本研究は、企業やその経営者を分析評価する場合に、あくまでも今までの定量的評価方法に加え、定性的評価方法の可能性があることを示したものであり、その可能性を探り、かつ、今後の研究進展を狙うものでもある。このための分析評価シートをほんの一部ではあるが考案し、これを用いて、定性的観点からの分析評価手法の可能性を探ったものであり、今後本研究の進展は必要である。

今後は、定量的な要因評価手法と併せて、本手法の有効性を確認すること、また信用調査会社や各種金融機関のアナリストなどと共に、さらに多くの企業データをサンプリングしながら、本手法の精度向上を図ることが必要であると考え、そして、これから起業しようとする際に、また成長させていくために、企業の方向性、さらには企業経営者自身のキャリアや性格分析等を織り交ぜ、客観的な視点から、企業の強みをどのように生かしていくのか、また弱みをどのように補っていくのかといった利用研究にも進めていきたいと考えている。

最後に、筆者らの希望を述べて本稿を閉じたい。

最近の若い起業家を分析すると、優れた技術力や豊富な情報収集力、若さ故の行動力を持っており、いずれにおいても優秀な経営者であると言える。しかし、例え、高い能力を持ち備えていたとしても、一人でできる能力には限界がある。自らの得意分野を生かしつつ、周囲の資源を上手にコントロールすることで、多くの元気ある企業の飛躍が望まれる。こうした過程を踏まえ、進化の局面と変化の局面の時期が内在しており、会社は、ある時期を乗り切るための重要な解決策が、後に重大な問題を招く運命にあることもある。そして、これらの企業に足りないものを見つけ出し、補完してあげることが何よりの経営者支援となるのではないかと考える。本提案手法がこれらの優秀な企業経営者の発掘と育成に寄与できることも今後の期待である。

謝 辞

本研究を遂行するに際し、白鷗大学の柳川高行教授に多大なるご支援を頂いた。ここに深謝する。

参 考 文 献

- [1] J.A, シュンペーター, “経済発展の理論 (上) (下)”, 岩波文庫, 東京 (1977)
- [2] マクレランド, “モチベーション”, 生産性出版, 東京 (2005)
- [3] 金井一頼・角田隆太郎 (編), “ベンチャー企業経営論”, 有斐閣, 東京 (2005)
- [4] 平井謙一, “中小企業の定性分析と定量分析 着眼点と評価法”, 生産性出版, 東京 (2006)
- [5] 中津正修・渡辺百絵・堀江則行・佐藤美恵・春日正男, “感性的視点からの企業経営者の調査と分析”, 日本感性工学会, D61, pp.1-6, 東京 (2007)
- [6] Masashi Nakatsu, Noriyuki Horie, Mie Sato, Masao Kasuga, “The Investigation and Analysis of Business Executives from the Viewpoint of Kansei Engineering”, International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research 2007, C-8, pp.1-6, Sapporo, Japan (Oct. 2007)
- [7] Masashi Nakatsu, Noriyuki Horie, Mie Sato, Masao Kasuga, “The New Proposal for Analysis and Examination of Future Company Prediction on Kansei Engineering”, Proceeding of The 6th International Symposium on Advanced Technology, pp.63-66, Tokyo, Japan (Nov. 2007)
- [8] 下野新聞社 (編), “とちぎの企業家”, 下野新聞社, 栃木 (1989)
- [9] 東洋経済, “会社四季報2006年3集夏号”, 東洋経済新報社, 東京 (2006)
- [10] 日本経済新聞社, “日経会社情報2006-Ⅲ夏号”, 日本経済新聞社, 東京 (2006)
- [11] 中津正修, “自然淘汰の時代に生きる”, 浅沼経営センター活力経営, pp.2-5, 栃木 (2005)

中津 正修（学生会員）

1948年栃木県生まれ。1971年日本大学生産工学部建築工学科卒業。1975年宇都宮産業開発(株)(現:トヨタウッドユーホーム(株))入社。1992年代表取締役社長就任。現在、宇都宮大学大学院工学研究科博士後期課程在学中。

堀江 則行（非会員）

1969年栃木県生まれ。1992年日本大学法学部管理行政学科卒業。同年(株)ユーエスケー(現:トヨタウッドユーホーム(株))入社。現在同社経営企画室在室。

佐藤 美恵（正会員）

2001年3月、東京工業大学大学院情報理工学研究科計算工学専攻博士後期課程修了。博士(工学)。同年4月、日本学術振興会特定国派遣研究者としてスイス連邦工科大学チューリヒ校客員研究員。2002年3月、宇都宮大学工学部助手。現在、同大学院工学研究科准教授。感性情報処理、画像処理、ヒューマンインタフェースに関する研究に従事。

春日 正男（正会員）

1971年、名古屋大学大学院工学研究科修了。現在、宇都宮大学大学院工学研究科教授。研究分野:感性情報処理、高度情報通信における知的情報処理、マルチメディア情報処理、人間工学における生体情報処理、及びそれらの福祉、医学への応用に関する研究に関心を持つ。