

氏名・本籍	高岡 慎一郎（大阪府）
学位の種類	博士（経営学）
報告番号	甲第 127 号
学位授与の日付	令和 5 年 3 月 31 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項 該当者
論文題目	海外現地法人における日本人駐在員社長の役割適応と 育成に関する研究
審査委員	（主査） 教授 尾形 真実哉 （副査） 教授 北居 明 （副査） 教授 奥野 明子

論文内容の要旨

本稿の目的は、海外現地法人における日本人駐在員社長の役割適応と効果的な育成方法について明らかにすることである。

近年の事業のグローバル化はますます進展しており、日系企業の海外進出も年々増加している傾向にあり、日本本社から社長を派遣することが多い。それゆえ、社長の育成及び現地での役割適応については、各企業としても重要な課題である。しかし、研究蓄積は少ないため、本研究は理論的にも有意義であると言えよう。

本稿では、A 社欧州拠点の社長 9 名に対してインタビューによる質的調査及び、アンケートによる量的調査を実施して分析を行った。

まず、海外現地法人における日本人駐在員社長の役割適応課題について分析される。その結果、①駐在前の業務内容と比べて、担当分野が拡大すること（水平的変化）、②責任が拡大すること（垂直的変化・中心化）、③異文化理解の 3 点が見いだされた。また、それら役割適応課題の発生要因は「知識不足」「経験不足」「胆力不足」である可能性があることを考察し、「知識不足」は適応エージェントによって、「経験不足」はプロア

クティブ行動によって、「胆力不足」は修羅場経験によって、役割適応を促進すると論じられている。

そこで次に、適応課題の解消に有意義な適応エージェントとプロアクティブ行動について分析される。現地法人における日本人駐在員社長の適応エージェントとしては、①現地幹部社員と②社内の駐在員社長、③社外の駐在員社長が見出された。また、現地法人における日本人駐在員社長の役割適応に効果的なプロアクティブ行動としては、「傾聴行動」「コミュニケーション行動」「仲間づくり行動」「任せる行動」という4つの行動が抽出された。

続いて、海外現地法人における日本人駐在員社長の育成について、OJTの側面から分析したところ、社長業務遂行に役立つ重要な経験として、①海外駐在経験、②海外外様経験、③幅広い業務経験、④部分的社長業務、⑤俯瞰的社長業務を見出し、これらがいずれも厳しい状況で得られたものであることから、上位概念として修羅場経験と総称している。

最後に、育成についてOff-JTの側面から分析し、先行研究、A社の事例研究および研修受講者へのインタビューを経てOff-JTにて習得すべき知識・スキルは、①経営知識、②役割適応課題への備えとなる知識、③プロアクティブ行動を促進するスキルの3つであると論じた。

これらを踏まえ、赴任前の育成としては役に立つ経験、有効な研修が、赴任後の適応施策では他者（適応エージェント）、自らの行動（プロアクティブ行動）が、役割適応を促進すると結論付けている。

審査結果の要旨

本論文は、海外現地法人の日本人駐在員社長の役割適応と育成について、主に質的な分析から明らかにしている。

本論文は、A社欧州拠点の日本人駐在員社長9名に対してインタビューによる質的調査及び、アンケートによる量的調査を実施して分析を行い、全9章で構成されている。第1章では、研究関心や本論文の構成について述べられ、第2章では、本論文の前提となる調査対象と用語の定義、方法論が示されている。第3章では、現地法人における日本人駐在員社長の役割適応課題を分析している。続く第4章は、役割適応を促進する重要な他者である適応エージェントが誰なのか分析し、第5章では、役割適応を促進する駐在員社長自らのプロアクティブ行動が分析される。第6章と第7章は、役割適応課題を踏まえ、赴任前に会社としてどのような準備ができるのかについて、組織の観点から分析している。第6章では、OJTの側面から育成をとらえ、OJTの中でも特に重要な経験に焦点を当て、どのような過去の経験が日本人駐在員社長の育成に有効であるのかについて分析さ

れている。第7章では、駐在員社長の育成を Off-JT の側面から、海外現地法人駐在員社長の育成に力を入れている日本企業 A 社の事例研究および研修受講者へのインタビュー調査の分析がなされている。第8章では、ここまでの分析をまとめ、結論が示される。そして、第9章では、本論文の含意と課題について述べられている。

本論文は、企業経営上、重要な役割にもかかわらず、先行研究ではほとんど触れられてこなかった海外現地法人における日本人駐在員社長の役割適応や育成について、現役の駐在員社長に詳細なインタビュー調査を行い、役割適応に効果的な対処行動や他者を明らかにした点は、理論的にも実践的にも重要な貢献と言える。また、組織の観点から、育成に有益な赴任前経験や研修なども明らかにし、駐在員社長と組織の双方から現地法人社長の役割適応と育成について統合している点も重要な貢献である。

よって、本論文は、博士（経営学）の学位授与に値するものと判断する。