

Title	日本企業海外派遣社員の職務満足について - タイ国進出の中堅・中小企業を例として -
Sub Title	
Author	小林茂之(Kobayashi, Shigeyuki) 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1988
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1988年度経営学 第601号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001988-0601">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001988-0601</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名 小林 茂之

主査 石田 英夫

副査 小野 桂之介

所属ゼミナール 石田 英夫 研

高木 晴夫

## 日本企業海外派遣社員の職務満足について — タイ国進出の中堅・中小企業を例として —

海外派遣社員は一般に親会社にいる時よりも、海外の現地子会社にいる時の方が職務における欲求充足度は高いと言われている。しかし、それは大企業のマネージャーを主として対象とした場合が多い。円高以降、海外に派遣する人材が十分に確保されていない中堅・中小企業についても同様なことがいえるのかということに着目し、今回の調査研究に至った。調査は大企業と中堅・中小企業、事務系駐在員と技術系駐在員という分類により比較され、親会社時よりも海外子会社の方が調査した全ての項目において欲求の充足度は高い結果となった。特に仕事のやりがいは最も高い欲求充足を示す結果となった。また、大企業よりも中堅・中小企業、技術系駐在員よりも事務系駐在員の方が欲求充足度は高い結果となり、この理由として、日本の親会社の体制に比べ現地子会社での管理においては自由裁量の余地が大きいことや、権限が増大したことにあるとしている。こうしたことの背景には、日本の親会社にいた時よりも、現地子会社での職位が3ランクもアップしていることが最大の要因であると結論づけている。また日本では実現できないような生活が現地では可能となることや、調査したタイが今最も注目を浴びている国であることも関係していると指摘している。そして、日本人派遣社員の職務満足度が高くなる理由として文化的要因も作用しており、派遣社員の職務満足は、配属地域によっても異なる可能性があることを示唆している。