

Title	戦略子会社トップのキャリア意識 - 親会社組織との統合 -
Sub Title	
Author	矢野清城(Yano, Kiyoshiro) 高木晴夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1991
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1991年度経営学 第887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=KO40003001-00001991-0887">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001991-0887</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	矢野 清城	主査	高木 晴夫
		副査	関本 昌秀
			石田 英夫
所属	高木 晴夫 研究室		

## 戦略子会社トップのキャリア意識 —親会社との統合—

本研究は日本の大企業を親会社としてグループのなかで新規事業や戦略事業を担当する子会社、いわゆる戦略子会社の経営に携わる経営者と親会社の相互関係を個人と組織の統合の観点から探究したものである。今後の日本経済の構造変化に対応したグループ経営を円滑に進めるために、戦略子会社トップ、親会社双方が同一のベクトルを目指すことが重要になるとの認識のもとで、戦略子会社トップのキャリア意識の分析を展開した。実際の調査は、戦略子会社でトップマネジメントの地位にある個人を対象に、面談調査を行った。戦略子会社を経営する個人の意識や体験等のデータ収集を目的にしていたため、親会社の人事部門や関係会社管理部門に対しては文献等の参考調査に止めた。

戦略子会社トップの能力やキャリアの向上はどのような目的や価値感が基盤になっているのか、またモチベーションを向上させる要素の特徴はどのようなものかに探究の中心を置いて分析した。加えて、戦略子会社のトップマネジメントである個人が持つグループ内の親会社組織への統合意識についても探究した。面談調査で得た個人のキャリア意識や職業体験と、キャリア・ディベロップメントや効力感の形成に関する内外の理論研究等を比較・検討して、戦略子会社トップのキャリア意識に関して次のようなことがわかった。

- ①組織メンバーである戦略子会社トップそれぞれの仕事や会社生活に対する多様な価値感を表現する時に、「キャリア・アンカー」の概念が有効である。
- ②戦略子会社トップは現在のマネジメントの立場を自己のキャリア・アンカーに適合した職務と考え、高いモチベーションも認識している。
- ③また戦略子会社トップが親会社に統合意識を高めるうえで、自分のキャリア開発を認識できる職務環境や人材配置政策が影響を持っている。

結論として、戦略子会社の経営を担うことを目標とする組織メンバーが親会社の長期的な人的資源計画に支えられたキャリア開発を主体的に進めることで、個人と組織の統合の実現が期待できるものとなっていく。