

Title	企業変革とミドルマネジメント - MBOを試金石とした実態調査を通して -
Sub Title	
Author	川上貴志(Kawakami, Takashi) 青井倫一
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1999
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1999年度経営学 第1499号 不可
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1499">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001999-1499</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.

所属ゼミ	青井研究会	学籍番号	89828276	氏名	川上 貴志
(論文題名)					
<h2>企業変革とミドルマネジメント</h2> <p>－MBOを試金石とした実態調査を通して－</p>					
(内容の要旨)					
<p>企業のリストラクチャリングの一つとして「経営の小単位化・分権化」が進められている。これは会社全体の舵取りをする「トップマネジメント」と、それぞれの事業を運営する「ミドルマネジメント」を明確に分けて、ミドルマネジメントに権限と責任を委譲し、それぞれの事業が外部環境の変化に迅速かつ機動的に対応できるようにする、ということである。それはミドルマネジメントに経営能力と起業家精神を発揮してもらうということでもある。いふなれば、ミドルマネジメントはリストラクチャリングをおこなう企業にとってのキーパーソンでもあるといえる。</p> <p>そんな中であって、リストラクチャリングの有効な手法として「MBO (マネジメント・バイアウト); 経営者による企業買収」が注目を集めるようになった。MBOとは企業のマネジメント (経営者または経営陣) が主体となり、外部の金融機関と組んで自らの会社を買収することである。MBOには二つのパターンがあり、大企業が本業と関係の薄い子会社や事業部門を整理するケースと、中小・中堅企業の事業継続に使われるケースがあるが、リストラクチャリングの手法として前者のケースが注目を集めているのである。</p> <p>しかし、注目を集めているほどには普及していない。実際にMBOで独立しようという動きは少ない。理由として、マネジメントとなる人材が不足している、といわれている。つまり、経営能力があり起業家精神を持った子会社社長や事業部門長がほとんどいない、ということである。ここに、経営能力と起業家精神を備えたミドルマネジメントが企業変革のキーパーソンであるにも関わらず、そういうミドルマネジメントがないという事実が浮かび上がる。</p> <p>本研究では、ミドルマネジメントに着目し、本当にミドルマネジメントはMBOというリストラクチャリングの手法での独立を「おこなわない」のではなく「おこなえない」のかを確認する。そしてそれと、経営の小単位化・分権化を含む企業変革の成否との関連性を確認する。</p> <p>調査方法はインタビュー形式でおこなう。調査対象企業はS化学1社である。その際、MBOという手法を試金石としておこなう。調査対象者はミドルマネジメントだけではなく、それを取り巻くすべての関係者におこなう。それぞれの考え方や認識から、ミドルマネジメントの現状と、その現状を説明しうるS化学の仕組みを明らかにする。そしてその仕組みの何が問題であり、その問題が起こる原因を探る。そして最後に一般化する。</p> <p>本研究により、トップマネジメントが企業変革を推し進めるにも関わらずその変革が成功しない理由の一つを、ミドルマネジメントという側面から明らかにする。</p>					