

Title	経営管理イノベーションがもたらす持続的優位性の一考察：日本の大手企業における実現可能性
Sub Title	
Author	遠藤, 啓(Endo, Hiraku) 小林, 喜一郎(Kobayashi, Kiichiro)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2013
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2013年度経営学 第2819号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002013-2819

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.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2013 年度）

論文題名

経営管理イノベーションがもたらす持続的優位性の一考察
－日本の大手企業における実現可能性－

主 査	小林喜一郎 教授
副 査	中村洋 教授
副 査	清水勝彦 教授
副 査	

2014 年 1 月 6 日 提出

学籍番号	81230119	氏 名	遠藤 啓
------	----------	-----	------

論文要旨

所属ゼミ	小林喜一郎研究室	学籍番号	81230119	氏名	遠藤 啓
(論文題名)					
経営管理イノベーションがもたらす持続的優位性の一考察 —日本の大手企業における実現可能性—					
(内容の要旨)					
<p><研究の目的></p> <p>本研究の目的は3つある。1つ目は経営管理手法に変革（経営管理イノベーション）を起こしている企業が持続的優位性を有するのか定性、定量の両面から検証すること。2つ目は、その経営管理イノベーションを起こしている企業のプロセスを分析することで、そのタイミングや目的などを類型化すること。そして最後に経営管理イノベーションは日本の大手企業にて実現が可能なのかどうかを検証し、現在の厳しい経営環境の中で勝ち続けるための具体的な提言をすることである。</p>					
<p><研究のプロセス></p> <p>先行理論研究を基に7Sフレームワークを用いて、経営管理イノベーションの要素を『Strategy（新規事業への取り組み）』、『System（情報共有、人事制度）』、『Structure（階層の排除）』、『Shared Value（価値観の共有）』の4つに分類し、その結果現れる効果として『Staff（自律的行動）』、『Skill（知識創造力）』、『Style（独自の企業文化）』の3つに分類した。そして7つの因子の関係を因果関係図とすることで、仮説を構築した。</p> <p>仮説の検証方法としては、定量分析と定性分析（事例分析、インタビュー）を実施した。定量分析では、東証1部上場企業の経営企画部門管理職宛に上記7つの分類因子に関するアンケートを作成、持続的優位性のデータとして2003～2013年の10年間の営業利益率を基にした指標を作成し、統計的手法を用いて、経営管理イノベーションの持続的優位性への影響に関するモデル化を行った。また、事例研究として先行研究から6社を選定、文献研究を実施し、アンケート回答企業を中心に7社を選定しインタビューを実施した。その結果から、持続的優位性に直接・間接的に影響を与える因子を特定するとともに、経営管理イノベーションが成果をもたらすプロセスを類型化した。</p>					
<p><主要な結論></p> <p>定量分析の結果から『System（人事評価、情報共有など）』は、『Staff（現場力）』および『Skill（知識創造力）』に正の相関があり、さらに『Staff（現場力）』は、『Style（独自の企業文化）』および『Shared Value（価値観の共有）』に正の相関があることを確認できた。そして『Style（独自の企業文化）』、『Shared Value（価値観の共有）』および『Skill（知識創造力）』は、持続的優位性に正の相関があることが確認できた。これらの結果は、定性分析の結果からも説明され、結論を補強している。つまり、経営管理イノベーションは、企業の持続的優位性に正の影響をもたらすのである。</p> <p>また、経営管理イノベーションの要素は創業時に導入することが最も容易であるが、歴史ある大企業であっても導入した事例は多く存在していた。そして、経営管理イノベーションの実現にはトップの強い意志が必要不可欠であり、経営危機を予測した時点で導入をすることが現実的である。</p>					