

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 11 日現在

機関番号：12608

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2014～2017

課題番号：26590057

研究課題名(和文) グローバル企業における経営戦略策定とリーダー人材育成のための調査・数理・実証研究

研究課題名(英文) Survey, mathematical, and empirical research on management strategy policy making and leader development for global companies

研究代表者

猪原 健弘 (Inohara, Takehiro)

東京工業大学・リベラルアーツ研究教育院・教授

研究者番号：80293075

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、グローバル企業に経営戦略策定と人的資源管理にとって有用な知見を得ることである。本研究により、グローバル企業の効率的な経営のためには、採用する意思決定ルール、構成員の間の相互関係、異文化集団間の影響力関係や情報共有、リーダー人材のキャリアパスの構造と意味づけへの配慮が重要であることが明らかになった。さらに、異文化理解のための研修プログラムにおいて「コンドルセ状況」を用いることの可能性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to gain knowledge useful for management strategy policy making and human resource development for global companies. The following insights were provided through this research: (a) consideration on decision making rules; human relationship among workers; influence relationships and information sharing among coalitions with different cultural background; structure and sense making of leaders' career paths are important for efficient management of global companies, and (b) using a group decision making situation called the "Condorcet situation" is promising for developing education programs for cross-cultural understanding.

研究分野：意思決定論、社会モデリング

キーワード：国際経営 リーダー人材育成 グローバル企業 経営戦略策定

1. 研究開始当初の背景

グローバル企業における経営戦略策定には困難が伴う。それは例えば、グローバル企業の本社と複数の海外支社が異文化状況に置かれ異なるビジネス環境の中にあるため、製品の開発や販売等に関する方針が一致せず、コンフリクトを引き起こす場合があるからである。このようなコンフリクトによる非効率を防ぐために、非協力ゲーム状況におけるメカニズムデザイン論を用いたインセンティブシステムの開発についての研究が進められている。しかし、実際のグローバル企業を対象とした実証的な研究は少ない。

また、人的資源管理においても、例えばグローバル企業のリーダー人材はどのような能力を備えているべきか、その能力を養うにはどのような資質や経験が必要か、といったことが研究されている。しかし、望ましいキャリアパスやジョブ・ローテーション等についての体系的な研究は少なく、グローバル企業のリーダー人材は欠如している状況であると言わざるを得ない。

さらに、グローバル企業におけるコンフリクトやリーダー人材の欠如を、従業員や管理職の能力開発を通じて補うための方策として、異文化状況や多様なビジネス環境を従業員や管理職に体験・理解させるための研修プログラムがさまざまに開発されている。研修プログラムの内容は、先行研究の知見をもとに開発されているものの、その効果についての数理的分析や実証的裏付けは少ない。

2. 研究の目的

本研究の目的は、グローバル企業における経営戦略策定とリーダー人材育成を研究対象とし、調査研究と数理的研究、および、実証研究を融合するという方法を採用することで、国際経営における経営戦略策定と人的資源管理にとって有用な知見を得ることである。

3. 研究の方法

本研究では、国際経営における経営戦略策定と人的資源管理にとっての知見を得るという目的達成のために、個別研究テーマとして、(1)「コンフリクト解決メカニズムの構築」、(2)「リーダー人材育成システムの開発」、(3)「異文化理解のための研修プログラム設計」の3つを設け、成果を共有し合いながら研究を推進する。研究計画期間の3年間の各年度を、それぞれ、調査研究、数理的研究、実証研究に充て、3つの個別研究テーマの研究を進める。

研究方法として、調査研究、数理的研究、実証研究を融合する「方法論的融合」を採用し、「調査研究に基づいた数理モデルの構築」

「数理的分析に基づいた実証研究の設定」、
「実証研究による有効性や妥当性の確認」を実現する。

具体的な手順は、

調査研究を実施する、

調査研究で得られた知見を、数理的研究で用いる数理モデルの前提として採用する、

数理モデルを構築、分析し、数理的研究を実施する、

数理的研究で得られた知見を対象にして、実証研究を実施する、

実証研究で得られた知見により、調査研究や数理的研究で得られた知見の有効性や妥当性を確かめる、

の5段階である。

得られた研究成果は、学术论文や国内・国際学会発表などの形で公表すると同時に、コンサルティングなどを通じて、現実のグローバル企業の効率的な経営への直接的な貢献に役立てる。

4. 研究成果

本研究では、個別研究テーマとして、(1)「コンフリクト解決メカニズムの構築」、(2)「リーダー人材育成システムの開発」、(3)「異文化理解のための研修プログラム設計」の3つを設けている。各個別研究テーマについての研究成果は次の通りである。

(1)「コンフリクト解決メカニズムの構築」 についての研究成果

集団意思決定に関するシミュレーション研究をおこない、意思決定主体の間の相互関係が意思決定結果に与える影響についての知見を得た。具体的には、(ア)投票者の影響関係の違いによって投票ルールごとの結果の一致率に違いが出ること、(イ)派閥の強さ(規模・影響力)によって有利な投票ルールの違いがあること、(ウ)派閥の強さによって派閥間の情報共有をすべきかの戦略の違いがあること、などを明らかにした。この研究成果は、口頭発表(ポスター発表)1件として発表し、優秀賞を獲得した(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔学会発表〕の)。

また、コンフリクト解決メカニズムの構築の基礎となる「意思決定ルールの自己整合性」、「会議の合意形成分析」、「破産問題のいくつかの解」の3点に関する計算機プログラムのプロトタイプを、本研究課題のWebサイト(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔その他〕のホームページ等の)で公開した。

(2)「リーダー人材育成システムの開発」 についての研究成果

インタビュー・データを用いたケース・スタディにより、組織境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造とメカニズムについての知見を得た。具体的には、エグゼクティブ・リーダーの転職のパターンを可視化・分類することでエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造を明らかにした。また、エグゼクティブ・リーダーによる自らのキャリアへの転職の意味づけのメカニズムを明らかにした。これらの研究成果は、雑誌論文 1 編(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔雑誌論文〕の)と国際学会発表 3 件(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔学会発表〕の 、 、)として発表し、うち 1 件の国際学会発表(同、)は Best student presenter award を獲得した。

また、ゲーム理論の手法を用いた集団意思決定状況における合意形成機能の拡充に関する数理モデル研究を行い、(ア)集団意思決定状況における「対立」と「合意」の発生過程を明らかにし、また、(イ)集団意思決定状況における「対立」と「合意」の計測方法を開発した。この研究成果は、口頭発表(ポスター発表)1 件として発表し、優秀賞を獲得した(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔学会発表〕の)。

(3) 「異文化理解のための研修プログラム設計」についての研究成果

異文化理解が必要な状況を「状況の何らかの側面についての誤認識が存在する状況」として捉えた上で、誤認識が存在する側面として(ア)「集団が採用している意思決定ルール」と(イ)「集団の構成員の許容範囲」を取り上げ、数理モデル研究を行い、異文化理解のための知見を得た。(ア)「集団が採用している意思決定ルール」の側面についての誤認識についての知見としては、具体的には、3 主体、3 代替案からなる集団意思決定状況のひとつである「コンドルセ状況」が、2 つの代表的な意思決定ルールである過半数ルールと全員一致ルールとの間の誤認識を修正する機能を持つ状況として特徴づけられることを明らかにした。さらに、過半数ルールと全員一致ルール以外の意思決定ルールも含め、「コンドルセ状況」が誤認識を修正する機能を持つ意思決定ルールの組み合わせを明らかにした。(イ)「集団の構成員の許容範囲」の側面についての誤認識についての知見としては、具体的には、「許容範囲」についての誤認識の可能性がある場合においては、他者の許容範囲についての認識の違いによって自分の許容範囲の選び方を変化させる必要があり、またその選び方は採用されている意思決定ルールに依存することを明らかにした。これらの研究成果は、口頭発表 3 件(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔学

会発表〕の 、 、)として発表した。

さらに、個別テーマ(2)と(3)の両方に関連する研究成果として、リーダー人材育成システムおよび異文化理解のための研修プログラムに用いることができる資料のプロトタイプを開発し、その一部を本研究課題の Web サイト(下記、「5. 主な発表論文等」の中の〔その他〕のホームページ等の)で公開したこと、および、この資料のプロトタイプを用いて 60 名の学生を対象に実証実験のパイロット・スタディを行い、(ア)実証実験の対象者は少なくとも 60 名は必要であること、(イ)異文化理解に関するシナリオを複数用意する必要があること、など、今後の実証実験の実施に関して有益な知見が得られたことが挙げられる。

上記の研究成果により、グローバル企業の効率的な経営のためには、採用する意思決定ルール、構成員の間の相互関係、異文化集団間の影響力関係や情報共有の方法、リーダー人材のキャリアパスの構造と意味づけへの配慮が重要であることが明らかになった。さらに、異文化理解のための研修プログラムにおいて「コンドルセ状況」を用いることの可能性が示唆された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 1 件)

K. Ito, T. Inohara, A Model of Sense-Making Process for Adapting New Organizational Settings; Based on Case Study of Executive Leaders in Work Transitions, Elsevier Procedia of Social and Behavioral Science, 査読あり, Vol.172, 2015 年, pp. 142-149

〔学会発表〕(計 8 件)

中村直貴、猪原健弘、ゲーム理論の手法を用いた議会における合意形成機能の拡充に関する研究、社会情報学会関東支部 2016 年度ポスター発表会、2016 年

福永宇志、猪原健弘、投票者間の相互関係が投票方式による結果の逆転に与える影響の考察 - 3 代替案について -、社会情報学会関東支部 2016 年度ポスター発表会、2016 年

猪原健弘、コンドルセ状況を持つ意思決定ルールについての誤認識修正機能、一般社団法人経営情報学会 2015 年春季全国研究発表大会、2015 年

K. Ito, T. Inohara, A Model of

Sense-Making Process for Adapting New Organizational Settings; Based on Case Study of Executive Leaders in Work Transitions, The Global Conference on Business and Social Science, 2014

K. Ito, T. Inohara, A career path moving across organizational boundaries -Based on a case study research of corporate executive leaders-, The 13th International Conference of The Asia Chapter of Academy of Human Resource Development, 2014

K. Ito, T. Inohara, Model of Sense-Making Process for Leaders' Organizational Resocialization -Based on Case Study of Executive Leaders in Boundaryless Career-, 11th International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM'14), 2014

猪原健弘、誤認識の修正機能を持つ状況としてのコンドルセ状況の特徴づけ、一般社団法人経営情報学会 2014 年秋季全国研究発表大会、2014 年

猪原健弘、許容範囲の誤認識を伴う集団意思決定状況の分析、一般社団法人経営情報学会 2014 年春季全国研究発表大会、2014 年

〔その他〕

ホームページ等

東京工業大学リベラルアーツ研究教育
院猪原健弘研究室ホームページ
<http://www.shs.ens.titech.ac.jp/~inohara/GLD/>

東京工業大学「人を対象とする研究倫理審査委員会」の承認を受けた研究
<http://www.shs.ens.titech.ac.jp/~inohara/lab/kenkyurinri-shinsa.html>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

猪原 健弘 (INOHARA, Takehiro)
東京工業大学・リベラルアーツ研究教育
院・教授
研究者番号：80293075

(4) 研究協力者

Chappy Naoko SATOH (SATOH, Chappy Naoko)

伊東 久美子 (ITO Kumiko)

勝呂 彰 (SUGURO, Akira)