

論文要旨

ファミリー企業の後継経営者についての研究 －経営者と補佐役との関係を中心に

経営学研究科経営学専攻修士課程

企業家養成コース

新井 浩介

本論文では、日本の中小企業における後継経営者の補佐役に着目し、4社の中小企業を事例に、後継経営者と補佐役との関係構築および補佐役の役割、経営理念を企業文化に反映させる際の補佐役との関係性を実証分析した。

第1章では、中小企業における事業承継の際に、後継経営者の補佐役が不足している状況を概観し、後継経営者がどのように自身の補佐役との関係性を構築し、その者にどのような役割を担ってもらおうとするのかといった点を分析課題として抽出した。さらに、事業承継後に自身の価値観や理念を組織に反映し、企業文化として表出できるようにするために、後継経営者が補佐役との関係性に対してどう影響を及ぼすのかを企業文化論の視点から考察する必要性を明らかにした。

第2章では、「経営者と補佐役との関係」や「補佐役の役割」などを対象とした先行研究および「経営理念と企業文化との関係性」や「企業文化の形成とそれらの組織への浸透」などを対象とした先行研究を検討して本論文における分析課題を整理した。本論文の事例研究の前提として、本論文における補佐役ならびに経営者の理念が企業文化として表出していることの判断指標を定義した。また、「事業承継前・事業承継直後・事業承継後（数年後）」のフェーズ毎の経営者と補佐役との関係性および企業文化形成に関する仮説を設定した上で、3つの分析焦点（1. 後継経営者と補佐役との関係性、2. 補佐役の役割、3. 後継経営者と補佐役との関係性が企業文化への経営者の理念の表出に及ぼす影響）を提示した。

第3章では、上述した3つの分析焦点に合わせて企業へのインタビューを行うにあたり、どのような企業を調査対象として抽出し、どのような内容をインタビューするのかについて整理すると共に、4社の分析事例選定について述べた。

第4～7章では、株式会社仙崎鐵工所、株式会社ケアコム、株式会社ウエルミー、株式会社前澤工務店それぞれについての事例を分析し、第8章では4社事例の比較分析を行った。

分析の結果、後継経営者が自身の経営理念や価値観を言葉あるいは行動によって示すなど、補佐役がそれらに賛同して能動的に協力してくれるようなコミュニケーションを取ることで良い関係性を築くことができること、また、後継経営者と補佐役との関係性の密接さが、企業文化の形成に影響を及ぼすことが明らかになった。さらに、後継経営者の経営理念や価値観が企業文化と相互に影響し合いながら、後継経営者と補佐役との良好な関係性によって組織内に伝播していく「循環性」が新たに見出された。

事業承継についての従来の研究が、あるべき像などの一般論的結論の導出は行っているものの、後継経営者の視点から具体的かつ多様な事例検証によって論じるものが少ないことを踏まえると、本研究が、複数の事例検証により、後継経営者の視点から事業承継後における経営上の問題点の一つとして補佐役との関係性を挙げたこと、および企業文化論の視座から事業承継を捉えることにより、経営学の体系の中での事業承継の位置づけを示せたことは重要な意義として挙げられる。

しかし、本研究における事例は 4 社であり、インタビュー対象者も後継経営者（候補含む）のみであるため、限られた情報を前提としたものになることが本研究の限界である。今後は、老舗のファミリー企業のような、事業承継が代々続いている企業における企業文化と事業承継との関係性などについても対象を広げ、「循環性」の存在がより確かなものとして裏付けられるかどうか研究課題として挙げられる。

（指導教員 金 容度 教授）