

経営行動科学学会 第 29 回年次大会

日時:2026 年 11 月 21 日(土)・22 日(日)

場所:国立大学法人滋賀大学 彦根キャンパス 第1校舎棟 (〒522-8522 滋賀県彦根市馬場 1-1-1)

全体スケジュール:

11 月 21 日(土) 受付開始 9:30

10:30-12:00	セッション 1
12:00-13:00	昼休憩(理事会)
13:00-14:30	会員総会 /JAAS アワード・大会優秀賞授賞式
14:30-15:30	特別講演
15:40-17:10	セッション 2
17:30-19:30	懇親会

11 月 22 日(日) 受付開始 9:00

9:20-10:50	セッション 3
11:00-12:30	セッション 4
12:30-13:30	昼休憩(編集委員会)
13:30-15:00	セッション 5
15:10-16:40	セッション 6

研究発表・事例発表: 会場 A/B/C/E

公開レクチャー:会場 A

大学院セッション:会場 A/B/C/D/E

会員総会・特別講演:会場 A

懇親会:会場 F

経営行動科学学会第 29 回年次大会実行委員会

経営行動科学学会第 29 回年次大会（於：滋賀大学彦根キャンパス）

第 1 日目：2026 年 11 月 21 日（土）

時刻	A 会場	B 会場	C 会場	D 会場	E 会場
9:30–	受付開始				
セッション 1（10:30–12:00）					
座長	余合 淳（南山大学）	服部 泰宏（神戸大学）	林 洋一郎（慶應義塾大学）	田中 秀樹（同志社大学）	内藤 知加恵（早稲田大学）
10:30–11:00	安全文化診断の国際比較における注意配分構造の探索的分析 ーAttention-Based View の国レベル拡張の試みー 新玉 洋士（AGC 株式会社, 新潟大学大学院）	日本の新卒採用における応募者反応と選考参加意欲の関連性の検討 甲斐 江里（リクルートマネジメントソリューションズ） 渡辺 かおり（リクルートマネジメントソリューションズ）	デザイナー組織におけるチームワークの規定要因と心理的安全性 ー4 要因の媒介経路の比較検討ー 鷲谷 佳宣（慶應義塾大学）	コロナ後 5 年間の職場で「集まりの効果」は回復したのか ー出社頻度とコミュニケーション再構築に着目した縦断的検証ー 辰巳 哲子（リクルートワークス研究所, 横浜市立大学）	システム思考による内発的動機向上機能の構造化 ー自己決定理論を中核とした機能分解と統合ー 市川 俊太（慶應義塾大学） 当麻 哲哉（慶應義塾大学）
11:00–11:30	産学連携参加が革新的職務行動に及ぼす影響 ：社会関係資本の媒介効果の量的検証 平丸 大介（大阪大学大学院, 株式会社島津製作所）	定年前のシニアの働き方が定年後のトランジッションに与える影響 ーキャリア意識と対人ネットワークに着目した検討ー 今城志保（リクルートマネジメントソリューションズ） 藤村 直子（リクルートマネジメントソリューションズ）	グローバル企業の IT 部門におけるビジョン共有が従業員のデュアル・コミットメントを促進するメカニズム 植木 康晴（早稲田大学） 竹内 規彦（早稲田大学）	国家公務員における動態的リテンション・プロセス ーM-GTA による若手総合職職員の『働き続ける選択』形成の探索的検討ー 吉澤 恵梨華（内閣官房内閣人事局）	集团的 EQ 研究の到達点と課題 ースコーピングレビューによる概念整理ー 富田 悠生（株式会社 ZENTech） 甲谷 勇平（株式会社 ZENTech, 慶應義塾大学）
11:30–12:00	知覚した企業特殊人的資本が離職意図に与える影響 ：日米の製造業、情報通信業従業員データによる検証 今井 裕紀（新潟国際情報大学） 古田 克利（法政大学） 大竹 恵子（京都先端科学大学）	女性事業承継者の identity と legitimacy 形成プロセスに関する研究 ーファミリービジネスにおける女性リーダーシップ開発の理論構築ー 日高 靖和（就実大学）	年齢と専門性をめぐる二重の地位不整合 ー上司との関係性と部下のプロアクティビティの観点からー 竹内 規彦（早稲田大学）	挑戦支援的職場風土が主体的挑戦行動に及ぼす影響 ー上司による心理的欲求支援の役割と会社員・公務員の比較ー 辻 敦也（開志専門職大学） 田中 秀樹（同志社大学）	人事評価領域への「暗黙のフォロワーシップ論(IFTs)」適用の試み ー「静かな」プロアクティブ行動の探索に向けてー 柳 智貴(株式会社マネジメントサービスセンター) 水田 徳子(株式会社マネジメントサービスセンター) 和多 美保(株式会社マネジメントサービスセンター) 小方 真(株式会社マネジメントサービスセンター)
12:00–13:00	昼休憩 理事会				
13:00–14:30	会員総会 /JAAS アワード・大会優秀賞授賞式（会場 A）				
14:30–15:30	特別講演「データサイエンス 2.0 構想」（会場 A）				
	市川 治（滋賀大学データサイエンス学部 学部長）				

経営行動科学学会第 29 回年次大会（於：滋賀大学彦根キャンパス）

第 1 日目：2026 年 11 月 21 日（土）

時刻	A 会場	B 会場	C 会場	D 会場	E 会場
セッション 2（15:40–17:10）					
座長		古田 克利 （法政大学）	竹内 規彦 （早稲田大学）	今井 裕紀 （新潟国際情報大学）	船越 多枝 （大阪経済大学）
15:40–16:10	【公開レクチャー（80 分・実行委員会企画）】 人事管理の研究者と実務家による知識の取得・活用 ：リサーチ・プラクティス・ギャップの実態とその架橋 江夏 幾多郎 （神戸大学） 余合 淳 （南山大学） 田中 秀樹 （同志社大学）	裁判所は何を『不公正な人事・組織行動』と判断してきたのか －妊娠・産休・育児休業判例の組織公正理論による再解釈－ 齋藤 広明 （京都大学大学院） 関口 倫紀 （京都大学）	IT 技術者のキャリア心理 －家庭志向とジェンダー化した職場の構造との関係－ 伊藤 鞠 （同志社大学大学院）	未来キャリア構築支援（FCCS）の測定尺度開発における予備的検討 －構成概念妥当性、メンタリングとの弁別的妥当性、予測妥当性および基準関連妥当性の検討－ 藤本 邦男 （エーザイ株式会社）	多様な特性を持つ社員の能力発揮に伴う職場変容 －管理・指導層の認識転換を契機とした仕事の再設計プロセス－ 三宅 道子 （神戸大学大学院）
16:10–16:40		食技能伝承における伴走型支援と組織環境整備の必要性 －飲食業界への定性調査分析より－ 山下 智子 （香川大学大学院）	研究支援専門職（URA 職）のプロフェッショナル形成に関する研究 花岡 宏亮 （大阪大学大学院）	上司-部下間の類似性測定 ：平均一致度とプロファイル類似度の比較 松井 希望 （東京国際大学）	中途採用者の組織適応における内面変容プロセスに関する探索的研究 －強固な職業アイデンティティをもつ人材の異なる職業文化への移行に着目して－ 三品 香 （社会構想大学院大学）
16:40–17:10		研究展望発表：価値観が多様なチームにおいて、「パラドックス・マインドセット」が創造性に与える影響とは －「両利き」のマインドセットが複雑な時代を乗り切る武器になる－ 常木 一成 （筑波大学大学院） 池田 めぐみ （筑波大学）	従業員の目標志向性と時間窃盗行動 ：道徳的離脱を介した非対称的媒介メカニズムの検討 金 一飛 （北海道大学大学院） 董 英男 （早稲田大学）	オーバーオール公正と公正ファセットの関連に関する探索的検討 ：相関分析と質的比較分析の比較 林 洋一郎 （慶應義塾大学） 中西 善信 （法政大学）	
17:30–19:30	懇親会（会場 F） ご挨拶 竹村 彰通 （滋賀大学学長）				

経営行動科学学会第 29 回年次大会（於：滋賀大学彦根キャンパス）

第 2 日目：2026 年 11 月 22 日（日）

時刻	A 会場	B 会場	C 会場	D 会場	E 会場
9:00–	受付開始				
セッション 3（9:20–10:50）					
座長	安藤 史江（南山大学）	麓 仁美（立命館大学）	西之坊 穂（立命館大学）	岸田 泰則（釧路公立大学）	松岡 久美（香川大学）
9:20–9:50	生成 AI 活用を前提とした人事デザインにおける人間と AI の状況認識はいかに共有可能か ー人事の「ボヤキ」への、CLD に基づく中間表現の提案ー 萩原 宏美（東京ガス株式会社）	倫理的リーダーシップは「組織のための不正」をどこまで防げるのか ー倫理文化・チーム同一化・道徳不活性化をめぐる 3 波パネル分析ー 楊 典子（立教大学）	複合的自己観がインクルージョンを介してシェアド・リーダーシップに及ぼす影響 内田 佑佳（立教大学）	職場における個別配慮が周囲の従業員のジョブ・クラフティングに与える影響 忽那 佳奈（神戸大学大学院） 陳 青（茨城大学） 鈴木 竜太（神戸大学）	産業レガシーと経営者行動について ー新潟県燕市・洋食器セクターを事例としてー 倉橋 和弘（三条市立大学）
9:50–10:20	AI との対話で仕事の意味感はどのように変わり得るか ー対話の焦点を制御した無作為化比較実験に基づく探索的検討ー 渡邊 寧（京都大学）	声を上げても減らない沈黙、声を上げても防げない不正 ー従業員の沈黙 6 因子の多次元的帰結ー 上馬場 誠二（筑波大学大学院） 戸塚 奈緒子（筑波大学大学院） 塩見 和郎（筑波大学大学院） 立本 博文（筑波大学）	パラドキシカル・リーダーシップはどのように知覚されるのか ：謙虚さとナルシズムが織りなす知覚形成プロセス 謝 雨窈（早稲田大学） 鄭 有希（早稲田大学）	日本企業の転勤制度が従業員の職務態度と定着に及ぼす影響 ージョブ・エンベデッドネスに着目してー 小山 はるか（法政大学大学院）	中小企業 PMI における変革停滞の接続不全パターンと修復条件 ー発話データの質的内容分析による探索的考察ー 藤月 深都留（株式会社ミライエ・ホールディングス）
10:20–10:50	職場における生成 AI 活用が能力向上実感に与える影響 ー生成 AI の活用態度と学びの内容に着目した検討ー 佐藤 裕子（リクルートマネジメントソリューションズ） 今城 志保（リクルートマネジメントソリューションズ） 藤村 直子（リクルートマネジメントソリューションズ） 山田 香（リクルートマネジメントソリューションズ）	日本の職場において退屈はなぜ問題化されにくいのか ー退屈経験者へのインタビューに基づく退屈の不可視化・温存プロセスの検討ー 中津 陽介（滋賀大学） 八尋 風太（九州産業大学）	問題予防型プロアクティブ行動と変革型リーダーシップの曲線的関係 ー予防焦点の調整効果ー 菅貞 秀太郎（京都産業大学）	NPO 法人で働く人々のバーンアウトの性差に関する研究 仲川 侑希（同志社大学大学院） 藤本 哲史（同志社大学）	一時的組織における意味づけの崩壊・覚醒・整流・持続プロセス ー大阪・関西万博運営現場での sensemaking／sensegiving の質的分析ー 三好裕香（P&G ジャパン）

経営行動科学学会第 29 回年次大会（於：滋賀大学彦根キャンパス）

第 2 日目：2026 年 11 月 22 日（日）

時刻	A 会場	B 会場	C 会場	D 会場	E 会場
セッション 4（11:00–12:30）					
座長	藤本 哲史（同志社大学）	鈴木 竜太（神戸大学）	鄭 有希（早稲田大学）	関口 倫紀（京都大学）	大曾 暢烈（愛知学院大学）
11:00–11:30	コーリング研究における概念の検討 ー包括的レビューー 信長 脩（神戸大学大学院）	サステナビリティ経営における経営者の認知プロセス ：UET×サステナビリティ研究の体系的レビュー 斉藤 麻子（上智大学大学院）	組織参入における新規学卒者の心理的資本の軌跡 福村 祐誠（大阪大学大学院）	高信頼性組織における人材育成の連鎖メカニズム ー救急救命士の組織文化が部下指導に与える影響ー 谷口 智彦（近畿大学）	SHRM における多層的統合メカニズムの構造的解明 ー関係構造と階層構造の統合的分析ー 崔 星宇（流通科学大学大学院）
11:30–12:00	職場経験はいかに職業離脱意図へつなげるのか ー歯科衛生士における不当なタスクと専門職アイデンティティ脅威ー 神馬 綾乃（筑波大学大学院） 池田 めぐみ（筑波大学）	看護師の Compassion Fatigue に関連する 組織的要因のスコーピングレビュー 仙波 由紀江（埼玉大学大学院）	従業員の抑止的ボイスに対する管理者の支持の プロセス ：ビネット実験による検討 本杉 健（東京都立大学大学院）	伴走型支援が個人パフォーマンスに及ぼす影響 ー集団レベルの心理的資本によるクロスレベル交互作用効果に 着目したマルチレベル分析ー 堂西 晴香（神戸大学大学院） 厨子 直之（和歌山大学）	中小規模企業の経営者・役員における法人寄附 経験の関連要因 ー非金銭的障壁と意思決定支援条件の探索的検討ー 石澤 智子（慶應義塾大学大学院）
12:00–12:30	回避型クラフティングが「予防」策として機能 するメカニズムと要因の検討 沓澤 翔太（筑波大学大学院） 池田 めぐみ（筑波大学）	Personal Distress と情緒的消耗感の関係における セルフコンパッションの役割 ー日本の働く人々を対象とした調査を通じてー 坪井 友紀乃（滋賀大学大学院）	職場における同僚からのソーシャルサポートが インクルージョンを介して組織シニシズムに及ぼす影響 ー資源保存理論（Conservation of Resources Theory）を基盤としてー 小山 誓生（大阪大学大学院）	直接顧客および最終顧客に対する従業員の顧客 志向とパフォーマンスとの関係 ー営業職と研究開発職における比較分析ー 前川 友裕（株式会社新経営サービス）	
12:30–13:30	昼休憩 編集委員会				

経営行動科学学会第 29 回年次大会（於：滋賀大学彦根キャンパス）

第 2 日目：2026 年 11 月 22 日（日）

時刻	A 会場	B 会場	C 会場	D 会場	E 会場
セッション 5（13:30–15:00）					
座長		大平 剛士（大阪商業大学）	谷口 智彦（近畿大学）	犬塚 篤（名古屋大学）	野林 晴彦（金沢星稜大学）
13:30–14:00	【公開レクチャー（80 分）】 AI 導入と組織マネジメント ー組織変革の不可逆リスクを最小化する組織デジタルツインー 高橋 浩一（東京農工大学）	Career Effectuation: A Non-Predictive Decision Logic When Distal Career Ends Cannot Guide Choice Mariko Hiraiwa （Kyoto University Graduate School of Management） Bunshiro Ochiai (Kyoto University) Tomoki Sekiguchi (Kyoto University)	キャリアへの不安・閉塞感を抱える 20 代・30 代 就労者の自律的キャリア形成プロセス ー20 名を対象とした M-GTA による質的研究ー 古野 庸一（リクルートマネジメントソリューションズ） 藤村 直子（リクルートマネジメントソリューションズ）	非公式学習の先行要因としての LMX アンビバレンス ：促進と阻害の二面的メカニズム 董 英男（早稲田大学） 鄭 有希（早稲田大学）	組織の自走を生む対話知能指数 DLQ ー実装 3 事例と尺度開発ー 河原 説子（株式会社コーチャル）
14:00–14:30		STEM 女性のサステナブル・キャリア ーキャリア・エコシステムの視点からー 大塚 英美（神戸学院大学） 関口 倫紀（京都大学）	適合性のファサードの規定要因と影響 ーキャリア自律およびワーク・エンゲイジメントとの関係に着目してー 山崎 貴工（法政大学大学院） 石山 恒貴（法政大学）	強み活用のための組織的支援が看護師の創造性に 与える影響メカニズム ー心理的資本の媒介効果ならびに LMX・TMX による調整媒介効果の検証ー 厨子 直之（和歌山大学）	外国人労働者の事前組織社会化を促す来日前教育 の構成要素 ーインドネシア人材教育機関の韓国派遣前教育と受講生調査を手がかりにー 八木 力俊（尾道市立大学）
14:30–15:00		経営行動科学研究への音楽理論の適用可能性 ：統合的レビューと今後の研究課題 関口 倫紀（京都大学）	組織における縦のラインでの安全意識の一貫性の 規定要因とその影響 ー食料品製造業のアンケートデータを用いた実証研究ー 川島 広也（早稲田大学） 三宅 唯斗（早稲田大学） Maryam Mahdavinejad（早稲田大学） 村瀬 俊朗（早稲田大学）	家庭内で培われたスキルのシグナリング効果 ー応募者評価に及ぼす影響の実験的検討ー 山岸 章子（早稲田大学） 鄭 有希（早稲田大学）	行動指針は経営に与するか ーダイキン工業・全社サーベイにみる実践への変換と変革実感ー 水谷 美由起（Unipos 株式会社, 慶應義塾大学 SFC 研究所）

経営行動科学学会第 29 回年次大会（於：滋賀大学彦根キャンパス）

第 2 日目：2026 年 11 月 22 日（日）

時刻	A 会場	B 会場	C 会場	D 会場	E 会場
セッション 6（15:10–16:40）					
座長	厨子 直之（和歌山大学）	高尾 義明（京都産業大学）	金 素延（学習院大学）	高橋 浩一（東京農工大学）	細見 正樹（関西大学）
15:10–15:40	AI フィードバックへのメッセージ評価と助言主体評価 ービジネスプラン課題における修正行動・コンテスト応募意思との関連ー 中嶋 浩子（京都大学大学院） 各務 晶久（京都大学大学院） 関口 倫紀（京都大学）	多様なアイデアを価値創出へ ：認知資源配置はいかにチーム統合を左右するのか 三宅 唯斗（早稲田大学） Maryam Mahdavinejad（早稲田大学） 村瀬 俊朗（早稲田大学）	学び直しと企業の環境変化への対応との関連 ー経営者と従業員の比較を通じてー 米倉 みどり（龍谷大学）	有価証券報告書テキストによる人的資本開示の測定 ーAI 補助型内容分析と「若手」を語る施策開示への応用ー 崎濱 栄治（明治大学）	親の働き方と親子のかかわりに関する研究 久保 ひなた（同志社大学大学院） 文能 啓貴（同志社大学大学院） 藤本 哲史（同志社大学）
15:40–16:10	AI は仕事を代替するのか、それとも仕事を変えるのか？ ー人間と AI の仕事の分担が従業員に与える影響ー 小塚 和紀（京都大学大学院） 関口 倫紀（京都大学）	安定した関係性は情報の多様性を損なうか ーコミュニケーションログにおける知識の流動性の役割ー 村井 健彦（早稲田大学） 鈴木 宏治（早稲田大学） 村瀬 俊朗（早稲田大学）	「使えない上司」は、部下に伝染するか ートリクルダウン効果と上司対処法の影響ー 犬塚 篤（名古屋大学）	人的資本情報の対外発信は従業員にどう受け取られるか？ ーウェルビーイング発信が組織シニシズムに与える影響ー 岩本 慧悟（株式会社 ZENKIGEN, 神戸大学） 迫田 裕紀（神戸大学大学院）	上司の家族支援は業務自律性の不足を補うか ー育児期就業者の就業継続意思に対する FSSB の調整効果ー 久米 光仁（リクルートマネジメントソリューションズ）
16:10–16:40	AI 対応型人的資源管理はキャリア持続可能性を高めるのか ：AI クラフティングの媒介効果と AI 導入イベントの強度の調整効果 鄭 有希（早稲田大学） 董 英男（早稲田大学） ゴ クオック トラン（早稲田大学）		上司の多忙さが部下の上司との関わり方に及ぼす影響 ー心理的負債感と成果への専心性に注目してー 砂口 文兵（神戸大学） 藤井 暢人（桃山学院大学） 松下 将章（関西学院大学） 鈴木 竜太（神戸大学）	生成 AI の利用は個人の学習とチームの学習を分離させるか ーAI 成果物を通じた組織学習と心理的安全性ー 石井 遼介（株式会社 ZENTech）	ワーク・ファミリー・コンフリクトとネガティブな子育て ーワーク・ライフ・バランス・クラフティングとしての目標達成方略の調整の役割ー 文能 啓貴（同志社大学大学院） 大平 剛士（大阪商業大学）