

経営行動科学学会 第18回年次大会 プログラム

**18th Annual Convention
Japanese Association of
Administrative Science**

**November 14-15, 2015
Aichi University, Nagoya Campus**

日時

2015年

11月14日^土・15日^日

会場

愛知大学 名古屋キャンパス

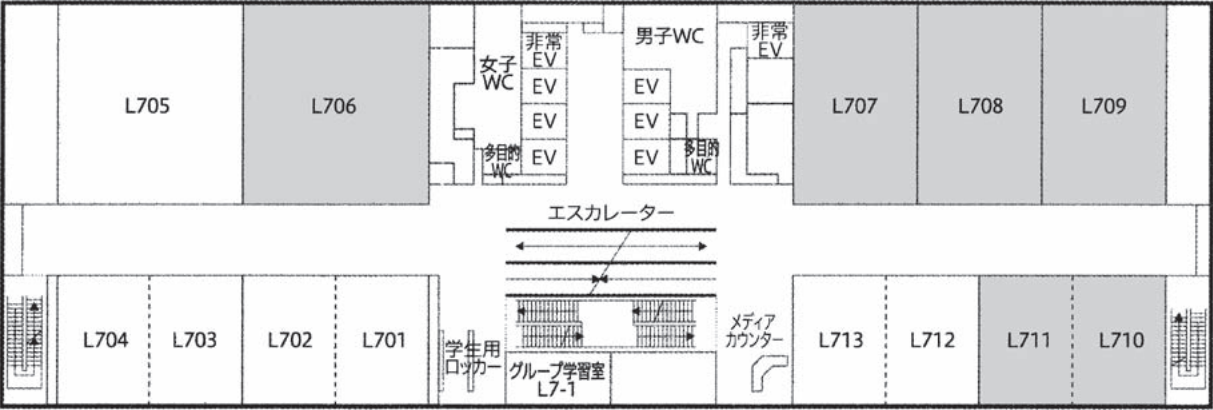
名古屋市中村区平池町4-60-6

会場案内図

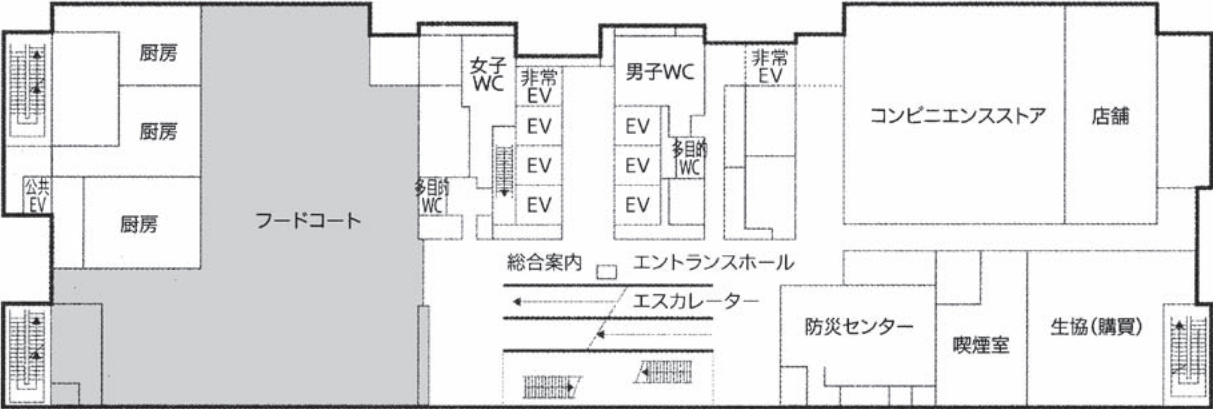
会場：愛知大学 名古屋キャンパス 名古屋市中村区平池町4-60-6



講義棟 7F



講義棟 1F



三版 第18回年次大会 プログラム一覧 11月14日(土曜)

会場	L706	L707	L708	L709	L710	L711
種別	シンポジウム、基調講演	研究・事例発表	研究・事例発表	研究・事例発表	研究・事例発表	理事会
座長		楓 森博 岐阜女子大学	竹内倫和 学習院大学	井手亘 大阪府立大学		
10:00-10:30	01グローバル・ベンチャーの時代における総合商社と研究機関の役割分担と組織ネットワーク:～シュレッダーダストから発電する環境バイオ事業の成功要因～ p. 5	02 これからのミドル・リーダー候補の経験実態に関する研究 p. 6 小方真 リクルートマネジメントソリューションズ	04 組織による開発支援の知覚がキャリア自律に与える影響の検証 p. 7 市村陽亮 リクルートマネジメントソリューションズ/神戸大学大学院	06 時系列変化に注目したストレスチェック分析ー中小企業A社の事例ー p. 8 川崎昌 目白大学大学院経営学研究科		
10:30-11:00		03 私立学校における理念浸透 p. 6 江藤 啓介 豊田通商、渡辺 直登 慶應義塾大学大学院	05 組織における負のパーソナリティ: Dark Triadを中心とした選択的レビュー p. 7 今井裕紀 同志社大学大学院、林洋一郎 慶応義塾大学	07 日本の職場における外国人従業員の定着要因の検討:日本人従業員との比較から p. 8 関口倫紀 大阪大学、安川小春 大阪大学大学院修了		
11:00-11:15	休憩					
11:15-12:15	基調講演 L706 司会 星野靖雄 愛知大学・筑波大学 08 変遷する競争優位のパラダイム:観察と憶測 pp. 9-10 小田部正明 テンプル大学					
12:15-14:00	昼食					
座長		渡辺直登 慶応大学	関口倫紀 大阪大学	高橋潔 神戸大学	松浦義昭 金沢大学	理事会
14:00-14:30		09 日本企業における参加型HRMの導入とその効果 p. 10 小林裕 東北学院大学	12 Gauging the effect of elements of training and trainees' characteristics on task and contextual performance p. 12 Hamid Hassan National University of Computer and Emerging Sciences, Saroah Asad University of Computer and Emerging Sciences & Yasuo Hoshino Aichi Univ. and Univ. of Tsukuba	15 女性研究者のインポスター現象とキャリア形成 p. 13 藤本哲史 同志社大学、篠原さやか 九州女子大学	18 電子行政の進展を背景とした行政業務のマネジメント p. 15 本田正美 島根大学	
14:30-15:00		10 限定正社員の活用が経営成果に及ぼす影響 p. 11 西岡 由美 立正大学、小曾根由実 みずほ情報総研	13 Relationship between negative perceptions of organizational politics, job satisfaction, organizational commitment and creative propensity in employees pp.12-13 Hamid Hassan National University of Computer and Emerging Sciences, Saroah Asad University of Computer and Emerging Sciences & Yasuo Hoshino Aichi Univ. and Univ. of Tsukuba	16 女性技術者のキャリア継続とワーク・エンゲイジメント p. 14 夏 世明、藤本哲史 同志社大学	19 大学における起業環境の効果と課題についてp. 15 余航 金沢大学 松浦義昭 金沢大学	
15:00-15:30		11営業力強化に向けた分析枠組みの提示 ～マーケティング戦略・組織能力の観点から～ P. 11 小出琢磨 デロイトトーマツコンサルティング合同会社	14 The Review of Language Studies in International Business p. 13 Ting Liu Osaka University Tomoki Sekiguchi Osaka University	17 正統性獲得行動のジレンマの発生メカニズムー公共調達制度改革を例にー p. 14 中西善信 長崎大学	20 中小企業における事業承継の構造に関する一考察 pp. 15-16 金澤一英 愛知みずほ大学/大同大学/ファイナンシャル・プランナー、伊東和男 公認会計士	
15:30-15:45	休憩					
15:45-17:00	会員総会 L706					
17:00-18:00	特別講演 司会 星野靖雄 愛知大学・筑波大学 21 庶民革命 pp.17-18 河村 たかし 名古屋市長					
18:10-19:50	懇親会 1階フードコート					

三版 第18回年次大会 プログラム一覧 11月15日(日)

会場	L706	L707	L708	L709	L710	L711
種別	特別講演	研究・事例発表	研究・事例発表	研究・事例発表	研究・事例発表	編集委員会
座長		杉本和夫 大同大学	Hamid Hassan NUCES	松山一紀 近畿大学	澤木聖子 滋賀大学	
10:00-10:30		22 仕事と私生活の人間関係が組織内自尊感情と知識提供行動に与える影響 p. 19	24 Effect of learning orientation and self-efficacy on performance of university leaders: entrepreneurial leadership as a mediator p. 20	26 日本企業におけるHRMの適合と柔軟性の関係 p. 21	28 中途社員の主体的行動が離職意図に与える影響—集団内尊重感・職場内排斥感の媒介効果と意思決定影響力・組織内職位の調整効果による調整された媒介効果モデル— p. 22	
		向日恒喜 中京大学	Abdul Wahab & Rosli Mahmood Universiti Utara Malaysia, kedah, Malaysia	西村孝史 首都大学東京	金善熙 立教大学大学院経営学研究科博士課程後期課程	
10:30-11:00		23 職場におけるソーシャルサポートが若手の離職意思に与える影響 p. 19	25 Corporate Characteristics of Retail Industries in 11 Asian and American Companies pp. 20-21	27 仕事と介護の両立 ～働く介護者の介護マネジメント分析～ p. 22	29 運送現場における感情知能(EQ)と人間関係(LMX)がトラックの経済運転に及ぼす効果に関する実証分析 p. 23	
		仁田光彦、豊田麻美、飯塚彩 リクルートキャリア	Nurul Nizam, Aichi Univ. Univ. of Technical Malaysia Melaka, Malaysia & Yasuo Hoshino, Aichi Univ. and Univ. of Tsukuba	林邦彦 法政大学大学院	北野熊一 姫路合同貨物自動車株式会社	
11:00-11:15		休憩				
座長		金澤一英 大同大学	外島裕 日本大学	宗方比佐子 金城学院大学	安藤 史江 南山大学	
11:15-11:45		30 日本企業組織に有効なサーバント・リーダーシップ特性 pp. 23-24	32 Entrepreneurial Leadership and Driving Innovation pp. 24-25	34 子育て期女性のキャリア展望と仕事と家庭の相互充実感を促す上司マネジメントのあり方の検討 pp. 25-26	36 仕事の問題解決でのネットワーク利用と解決方略 p.26	
		中山敬介 近畿大学大学院、松山一紀 近畿大学	Egwuanumku Brine Chidi, Kolej Masa	荒木淳子 産業能率大学	井手亘 大阪府立大学	
11:45-12:15		31 イメージ・モチーフによる化粧品パッケージの記憶促進効果:感性記憶型パッケージング p. 24	33 研究開発者・技術者のワーク・エンゲージメントと創造的職務行動に関する考察 p. 25	35 ダイナミック・ケイパビリティ生成プロセスにおける実証研究 p. 26	37 品質保証部門社員のモチベーションに関する実証研究—開発部門との比較を通して— p.27	
		宮本文幸 資生堂、梅屋潤一郎 昭和女子大学、星野靖雄 愛知大学・筑波大学	田中秀樹 青森公立大学	宮下篤志 立教大学	能瀬信幸 グローリー株式会社	
12:15-14:00		昼食				
座長		牛丸元 明治大学	城戸康彰 産業能率大学	松原敏浩 愛知学院大学	林幹人 愛知学院大学	
14:00-14:30		38 わが国地方銀行の組織デザイン化戦略にみる環境適応行動 p. 27	41 企業側から見たインターンシップの効果: 企業魅力を高める要因に着目して pp. 28-29	44 中高年ホワイトカラーのキャリアチェンジ: 転職後の適応に影響を及ぼす要因の検討 p. 30	47 ロールモデルの具象化による昇進意欲を高める要因の一考察—女性管理職登用に関する実証分析— p. 31	
		南地伸昭 池田泉州銀行	見館好隆 北九州市立大学、関口倫紀 大阪大学	今城志保、藤村直子 リクルートマネジメントソリューションズ	西谷佳之 神戸大学大学院修了	
14:30-15:00		39 事業再生は銀行の本来的使命なのか ～銀行での事業再生を例にして～ p.28	42 同僚との差異が職場でのモチベーション伝播に及ぼす影響の探索的検討 p. 29	大学院生セッション 45 病気を抱えることが従業員のストレス反応と失業不安に与える影響 p. 30	48日本企業外国子会社における人事国際化の現状と課題 pp. 32-33	
		桜井 創(所属なし)	菊入みゆき 明星大学/JTBモチベーションズ、岡田昌毅 筑波大学大学院	今井 裕紀 同志社大学大学院	牧 美喜男 大阪大学経済学研究科博士後期課程	
15:00-15:30		40 イノベーションのジレンマ再考—スリーエムジャパンの事例から p.28	43 本業外の社会貢献活動(プロボノ)への参加が促進する組織再社会化 pp. 29-30	46 我が国の大学生における進路選択能力とは何か—進路選択能力と進路選択自己効力感との関連関係— p. 31	49 IT技術者の能力限界感の形成モデル:M-GTAによる分析を通じて p. 33	
		佐藤剛 グロービス経営大学院	藤澤理恵 リクルートマネジメントソリューションズ、香川秀太 青山学院大学	町田尚史 兵庫県立大学大学院経営学研究科博士後期課程、開本浩矢 兵庫県立大学	古田克利 関西外国語大学	
15:30-15:45		休憩				
15:45-16:45		司会 星野靖雄 愛知大学・筑波大学 特別講演 L706 50 公益通報者保護法の改正の見通し pp.33-34 串岡弘昭 本学会名誉会員				



三版 経営行動科学学会 第 18 回年次大会プログラム

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。経営行動科学学会第 18 回年次大会の開催まであと 1 ヶ月となりました。このたびは年次大会プログラムをご案内いたします。

今年は年次大会における研究発表の質的向上を目指して、昨年に続き、発表申込書の発表要旨欄を拡充するとともに、発表論文提出後に大会運営委員会にてスクリーニングを行い、一部の発表者の方々にフィードバックを行うという新しい試みをいたしました。例年より早い時期の発表申込みと論文提出をお願いすることになりましたが、皆様のご理解とご協力に感謝いたします。

また、今年の年次大会では、前回の開催校で実行されましたアンケート調査でのご意見に対応して、参加費を 6,500 円から 4,000 円に、懇親会を 5,000 円から 3,000 円に減額し、昼食も事前申し込みですが提供させていただくことにしました。これにより、より参加しやすくなったことと思います。しかしながら、口頭発表でも完成論文の提出をお願いしたため研究・事例発表の大学院生セッションを含めた発表数がより絞られたといえますが、論文の頁制約を従来の 6 頁から本年度は第 8 回の年次大会以前と同じ無制限に変更しました。これにより論文集は紙ベースでなく DVD に変更しました。さらに、学会の国際化を図るため、参加費等の支払いには従来の郵便の振替口座を利用せず、PayPal(ペイパル)により WEB で 24 時間海外からも支払いが可能となり利便性を向上させました。また、企業からの 2~5 万円の共催広告とそれに伴う無料招待を今年度は見送り、大学および財団に補助金を依頼しました。これらの点の長短は今後の検討課題です。また、海外からの参加者を募るため Conference Alert に学会の Call for papers を掲載しました。英文の HP の充実とともに対外情報発信を一層進めたいと思います。

14 日の午前中には Academy of International Business の次期会長である小田部正明テンプル大学教授に「変遷する競争優位のパラダイム：観察と憶測」のテーマで基調講演を、総会の後には河村たかし名古屋市長に「庶民革命」の特別講演をお願いしています。また、15 日には名誉会員でもある串岡弘昭氏の内部告発についての特別講演も企画しています。

それでは、今年の年次大会に多くの会員の皆様にご参加くださるよう、大会運営委員会一同心よりお待ちしております。

敬具

2015 年 10 月

経営行動科学学会第 18 回年次大会運営委員会
委員長 星野靖雄

1. 会期・会場

- (1) 会期：2015 年 11 月 14 日（土）・15 日（日）
- (2) 会場：愛知大学名古屋キャンパス 名古屋駅から徒歩約 10 分
〒453-8777 名古屋市中村区平池町 4-60-6
<http://www.aichi-u.ac.jp/sasashima/access.html>

2. 受付

- (1) 受付時間・場所

以下のとおり「予約前納者受付」と「当日参加者受付」を設けております。発表会場となる講義棟（北側）7 階にお進みになり。必ず受付手続きをお済ませください。

① 日時：11月14日（土）9:30～17:00

11月15日（日）9:30～12:00

場所：両日とも講義棟7階カウンター

（2）諸経費

大会に参加される方は、同封の参加申込書に10月17日（金）までに参加費、14日（土）の昼食代、15日（日）の昼食代、懇親会への参加を選択してメールでお送りください。参加費には論文集のデータが入ったDVD代を含みます。申込書に記載された合計額をPaypalによりInvoiceで請求させていただきますので、Paypal,あるいは、クレジットカードで10月17日（土）までにお支払いください。または、下記の銀行口座に10月17日（土）までにお振込みください。

みずほ銀行 名古屋中央支店 普通預金口座 1161951 星野靖雄

会員区分	費用の種別	事前振込 (10月17日（金）まで)	当日支払
会員 (一般)	参加費 (DVDを含む)	4,000 円	5,000円
	懇親会費	3,000 円	4,000円
会員 (大学院生)	参加費 (DVDを含む)	4,000 円	5,000円
	懇親会費	3,000 円	4,000円
非会員	参加費 (DVDを含む)	5,000 円	5,000円
	懇親会費	3,000 円	4,000円

※1：非会員の大学院生の方は、非会員の当日支払の金額となります。

※2：事前振込の場合は、大会当日に振替受領証またはそのコピーをお持ちください。

※3：昼食代は14日、15日ともに1,000円で事前申し込みです。

3. 領収書

領収書はPayPalにより発行されます。必要なら受付でお申し出ください。

4. 名札

受付手続き終了後、名札をお渡ししますので、大会期間中は必ずお付けください。当日参加の方は、受付横の記入台にてご所属・お名前を記入のうえご利用ください。

5. 論文集の電子化に伴うお願い

昨年度の年次大会から論文集の電子化を導入し、参加者の皆様にたいへん好評でしたので、今大会も引き続き論文集のデータが入ったDVDを参加者全員に頒布いたします。大会当日は携帯可能なコンピュータをお持ちください。講義棟7階全体はワイアレスでも利用できるようになります。

6. 講義棟7階には無線LANゲストアクセスを設定しましたので、下記によりご利用ください。

SSID: guest ID: aichi-hoshino PASS: thgas59wtj

7. 交通・宿泊

大学近辺に駐車スペースはほとんどありませんので、公共交通機関をご利用ください。また、宿泊先については、お手数ですが各自ご手配をお願いいたします。例えばYahoo Japanで「名古屋駅 ホテル」の検索でも可能です。

8. 昼食

L705 で弁当をお受け取りください。

9. 休憩室

L704, L705 が休憩室です。喫煙場所は講義棟 1 階の喫煙室です。(防災センター東側)

10. 総会

11 月 14 日 (土) 15:45 から、講義棟 L706 教室にて開催いたします。学会賞および大会優秀賞の表彰もこちらで行います。会員の方はご参集ください。

11. 懇親会

11 月 14 日 (土) 講義棟 1 階のフードコートにて開催いたします。当日でも申込みいただけますのでぜひご参加ください (当日参加の方は、受付にてお申込みください)。

大会運営委員会

委員長	星野靖雄 (愛知大学大学院経営学研究科教授・筑波大学名誉教授)
委員	安達満靖 (愛知大学国際問題研究所)
委員	江藤啓介 (豊田通商生産部品第一部)
委員	楓 森博 (岐阜女子大学准教授)
委員	金澤一英 (愛知みずほ大学・大同大学講師、Lifco)
委員	杉本和夫 (大同大学講師、杉本キャリア開発研究所)
委員	林 幹人 (愛知学院大学経営学部准教授)
委員	松原敏浩 (愛知学院大学経営学部教授)
委員	宮本文幸 (資生堂本社企画室課長)
委員	宗方比佐子 (金城学院大学人間科学部教授)
委員	渡辺直登 (慶応義塾大学大学院経営管理研究科教授)

(委員は職位および五十音順)

経営行動科学学会年次大会開催一覧

	日 程	開 催 場 所	委 員 長
設立総会	1997 年 11 月 29 日	名古屋第一ホテル	若林満
第 1 回	1998 年 11 月 21-22 日	南山大学	大津 誠
第 2 回	1999 年 11 月 20-21 日	東レ総合研修センター・三島	高木 晴夫
第 3 回	2000 年 11 月 25-26 日	産能大学	森田 一寿
第 4 回	2001 年 11 月 17-18 日	愛知学院大学	佐野 守
第 5 回	2002 年 11 月 16-17 日	広島大学	田中 堅一郎
第 6 回	2003 年 11 月 15-16 日	筑波大学	星野 靖雄
第 7 回	2004 年 11 月 20-21 日	神戸大学	金井 壽宏
第 8 回	2005 年 11 月 11-12 日	慶応大学・日吉	渡辺 直登
第 9 回	2006 年 11 月 11-12 日	名古屋大学	金井 篤子
第 10 回	2007 年 11 月 11-12 日	立教大学	並木 伸晃
第 11 回	2008 年 11 月 10-11 日	中部大学	大津 誠
第 12 回	2009 年 11 月 7-8 日	東京工業大学	江川 緑
第 13 回	2010 年 11 月 12-14 日	兵庫県立大学	開本 浩矢
第 14 回	2011 年 11 月 26-27 日	明治大学	牛丸 元
第 15 回	2012 年 11 月 17-18 日	神戸大学	金井 壽宏
第 16 回	2013 年 10 月 26-27 日	名古屋大学	野口 裕之
第 17 回	2014 年 11 月 8-9 日	一橋大学	守島 基博
第 18 回	2015 年 11 月 14-15 日	愛知大学	星野 靖雄

11月14日（土） プログラム

シンポジウム

会場 L706

10:00-11:00

01 グローバル・ベンチャーの時代における総合商社と研究機関の役割分担と組織ネット

ワーク：～シュレッターダストから発電する環境バイオ事業の成功要因

～

江藤啓介（豊田通商株式会社）

渡辺直登（慶應義塾大学大学院）

中部発の研究企業コンティグ・アイが日本全国、世界に対して仕掛けているベンチャー・ビジネスの実例を紹介しながら、その背後にある成功要因、「総合商社と研究機関の役割分担および組織ネットワーク」を浮き彫りにしていく。

【ベンチャー技術展開における機能分担】 研究機関が開発した新技術を活かしてベンチャー事業を成功させるために、総合商社が複数の機能を発揮して重要な役割を担っている。新技術なくしてはベンチャー事業がそもそも描けず、一方で、その技術を世に広めるためのプロフェッショナルな組織的機能がなければ成功できない。

【A 総合商社による事業化の機能】 ① 製造ネットワーク ② 販売ネットワーク ③ ファイナンスと信用力 ④ 海外展開 これらの4つの機能の実態を、以下の通り、第二世代バイオエタノール事業の立上げの実例とともに説明していく。

【B 研究機関による新技術開発】 コンティグ・アイ社は、つくば産総研や岐阜大学との共同研究も頻繁に行っている研究専門機関で、同社と豊田通商はパートナーとして、産学官連携による複数の環境ソリューション事業を展開している。コンティグ・アイ社は小規模ながら、最高研究責任者である女性研究員・山田博士のもと、世界に通用する特許技術を複数有しており、ビジネス先見性に富む類まれな研究機関である。同社は、総合商社と手を組むことによってその技術の事業化を実現している。

【ベンチャー事業の立上げの実例】 たとえば、同社の一つの特許技術では、シュレッターダストや荊草、ジュースを絞った後の果物の皮など様々な「捨てるもの」からエタノール製造（通称、第二世代バイオエタノール）を高効率で製造し、これをエネルギー化することがきる。すでに中国で同製造プラントが稼働中であり、現在、中部に日本初のプラントを建設中で、そこでは銀行のシュレッターダストを除菌アルコールに変える計画も進行中。この技術は、今後の環境問題やエネルギー問題に大きな影響を与える素晴らしい技術であることは明確だが、一方で、現実の事業化には大きな困難がいくつも存在しており、それらの課題を総合商社の機能を活用することによって乗り越えてきた。こういった新技術を実際の事業として成立させるために、研究機関に対して総合商社がどのような機能

を發揮し、どのように事業化を進めているのか、事業の成功要因となる役割分担と組織ネットワークについて事例とともに論じていく。

研究・事例発表セッション 座長 楓 森博 岐阜女子大学

会場 L707

10:00-10:30

02 これからのミドル・リーダー候補の経験実態に関する研究

小方真（株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 基盤研究グループ）

要旨 近年、企業内部のミドルマネジメントやミドル・リーダーに関する着目が高まると同時に、ミドルマネジャーとしての経験学習とミドルとしての熟達に向けた研究が進んでいる。

ただし、ミドルマネジメントもしくはミドル・リーダーに向けた、下位職種における経験の連鎖や学習やキャリアパスを明らかにする活動やそれらの過去のミドル層との異同についての研究は始まったばかりであると言える。

本研究では、これからの環境変化に対応できるミドルリーダー（小方ほか、2012）の経験の連鎖、今後のミドル・リーダー育成に向けた経験とアサインの方向性に関する示唆を得たいと考えた。

研究方法は、インタビュー調査結果を基にした質問紙法と他指標との定量的分析である。

研究・事例発表セッション

会場 L707

10:30-11:00

03 私立学校における理念浸透

橋本 弘道（鶴見大学短期大学部）

要旨 これまで、理念浸透の研究は、組織全体の理念浸透を取り上げた研究が主流であった。それに対して、近年、組織成員個々の理念浸透メカニズムを解明しようとする研究が進んでいる。

そこで、本発表においては、組織成員個々の理念浸透に着目し、組織コンテキストのアイデンティティ理論を導入し理念浸透の複雑性についての分析を行った高尾・王（2012）の研究を先行研究とし、そこで用いられたフレームワークを基に私立学校（中・高）における理念浸透に関する分析を実施した。

フィールドを私立学校としたのは、理念に基づいて設立されることを前提とした組織であり、企業組織とは異なった分析結果が得られる可能性があると考えたからである。また、具体的な対象組織として、理念を浸透させることによって学校改革を成し遂げたとして頻繁に取り上げられてきた私立学校（一校）に調査を依頼した。

調査は、教員に量的調査（アンケート）を用い、統計処理を行うことで分析を行った。

結果として、新たに企業組織とは異なる知見が得られた。

高尾義明・王英燕(2012)「経営理念の浸透」有斐閣

研究・事例発表セッション 座長 竹内倫和 学習院大学

会場 L708

10:00-10:30

04 組織による開発支援の知覚がキャリア自律に与える影響の検証

市村陽亮 (リクルートマネジメントソリューションズ客員研究員

神戸大学大学院 経営学研究科 博士課程)

要旨 自律的キャリアの重要性が言われるようになって久しい(金井, 2002; 日本経済団体連合会, 2006; 島田, 2008 など)。自律的キャリアとは、大まかに言えば自らのキャリアを自ら主体的に形成しようとするものである。自律的キャリアにおいては、個々人による形成が中心となるため、与えられる機会を待つのではなく自ら機会を取りにいく、もしくは作らねばならない。そのため、能力や技能の形成がその個人のキャリア形成において持つ意味は大きいと推察される。企業によるキャリア形成支援においても、従業員の能力開発は重要であろう。しかし、キャリアと能力形成の関係性については明確になっていないという現状がある(松本, 2008)。さらに言えば、企業による能力開発支援とキャリアの関連は明らかにされていない。本研究は、この点に着目し、組織的開発支援(Kraimer et al., 2011)を用いて組織による能力開発支援と従業員の自律的キャリアの関係を定量的に検証した。(387 文字)

研究・事例発表セッション

会場 L708

10:30-11:00

05 組織における負のパーソナリティー Dark Triad を中心とした選択的レビュー

今井裕紀 (同志社大学大学院 総合政策科学研究科 技術・革新的経営専攻

一貫制博士課程)(大学院生)

林洋一郎(慶応義塾大学大学院 経営管理研究科)

要旨 職場におけるパーソナリティー研究は、5 大因子とパフォーマンスとの関連を論じたものがよく知られている。両者の関連性は、メタ分析などを通じて解明が試みられている。こうした潮流に対して、2000 年代に入ってから、負のパーソナリティー側面に注目した研究も始まった。本研究は、職場の文脈での研究蓄積が比較的多いナルシシズム(自己愛)に注目し、これに関する研究を選択的にレビューする。この展望を通して研究の意義や今後の研究方向などを考察する。

研究・事例発表セッション 座長 井手亘 大阪府立大学

会場 L709

10:00-10:30

06 時系列変化に注目したストレスチェック分析 ―中小企業 A 社の事例―

川崎昌（目白大学大学院 経営学研究科）

要旨 平成 27 年 12 月から従業員数 50 人以上の職場におけるストレスチェックの実施が義務化される。その実施頻度は 1 年ごとに 1 回となる予定であり、経年で実施データの蓄積が可能になる。実施時点のみのストレスチェック分析は、直近のストレス状態に大きく左右されるため、組織的なストレス対策を講じるには、実施時点だけでなく時系列変化も捉えて検討することが重要である。本研究では、中小企業 A 社で実施した 2 回のストレスチェックの差分データを用い、1 回目と 2 回目の実施時期の間にもっとも従業員のストレス反応に影響を与えた職場のストレス要因等を明らかにすることを目的とする。目的変数にストレス反応数を設定し、目的変数と相関の高い選抜されたストレス要因等を説明変数として重回帰分析を行う。その結果、この実施期間内でもっとも従業員のストレス反応に影響を与えていたのは、仕事での対人関係や同僚サポートであることが明らかになった。

研究・事例発表セッション

会場 L709

10:30-11:00

07 日本の職場における外国人従業員の定着要因の検討：日本人従業員との比較から

関口倫紀（大阪大学）

安川小春（大阪大学大学院修了）

要旨 近年のグローバル化の進展により、日本国内においても外国人従業員の採用や活用に力を入れる企業が増えている。しかしながら、日本人従業員に比べて外国人従業員は離職をしやすく、定着に難があるといわれている。そこで本研究ではアンケート調査を用いて、日本の職場で働く外国人従業員の離職意図に影響を与える要因について日本人従業員との比較を通じた分析を行う。従業員が知覚するエンプロイアビリティ（雇用される能力）と地域コミュニティへの埋め込み度合い、日本人従業員との比較という 3 要素が離職意図に与える影響を分析したところ、3 次元交互作用を含む統計的に有意な交互作用が認められた。まず、外国人従業員のみ、エンプロイアビリティの知覚が高いほど離職意図が強いという傾向が見られた。さらに、外国人従業員にのみ、地域コミュニティへの埋め込み度合いが高いほど、エンプロイアビリティの知覚の度合いが離職意図と強く結びついていた。これらの結果に基づき学術的・実践的な議論を行う。

基調講演 司会 星野靖雄 愛知大学・筑波大学

会場 L706

11:15-12:15

08 変遷する競争優位のパラダイム： 観察と憶測

小田部正明 テンプル大学教授

President-Elect

Duties: *The President-Elect shall act for the President in case of the President's absence or disability and shall perform other duties as the Executive Board may prescribe. The President-Elect shall succeed the current President at the termination of the President's year in office.*



Masaaki Kotabe

Masaaki Kotabe holds the Washburn Chair Professorship in International Business and Marketing at the Fox School of Business at Temple University. Prior to joining Temple University in 1998, he was Ambassador Edward Clark Centennial Endowed Fellow and Professor of Marketing and International Business at the University of Texas at Austin. Professor Kotabe also served as the Vice President of the Academy of International Business (AIB) in the 1997-98 term. He received his Ph.D. in Marketing and International Business and his MBA degree in Marketing from Michigan State University, and his BS degree in Law and Economics from Chiba University in Japan. Professor Kotabe's key areas of teaching include international marketing, global sourcing strategy (R&D, manufacturing, and marketing interfaces), and Asian business practices at the undergraduate and MBA levels and theories of international business and research methodology at the Ph.D. level. He has lectured widely at various business schools around the world, including Austria, Germany, Finland, Norway, Sweden, Turkey, Brazil, Colombia, Mexico, China, Japan, Korea, Indonesia, and Vietnam. For his research, he has worked closely with leading companies such as AT&T, Kohler, NEC, Nissan, Philips, Sony, and Seven&i Holdings (parent of 7-Eleven stores), and served as advisor to the United Nations' and World Trade Organization's Executive Forum on National Export Strategies. He also held the

Philips do Brasil Chair Professorship in International Business at Fundação Getúlio Vargas in São Paulo, Brazil.

Professor Kotabe has written more than 100 scholarly publications. His research work has appeared in such journals as the *Journal of International Business Studies*, *Strategic Management Journal*, *Academy of Management Journal*, and *Journal of Marketing*. His books include *Global Sourcing Strategy: R&D, Manufacturing, Marketing Interfaces* (1992), *Japanese Distribution System* (with Michael R. Czinkota, 1993), *Anticompetitive Practices in Japan* (with Kent W. Wheeler, 1996), *MERCOSUR and Beyond* (1997), *Market Revolution in Latin America: Beyond Mexico* (with Ricardo Leal, 2001), *Emerging Issues in International Business Research* (with Preet Aulakh, 2002), *Global Supply Chain Management* (with Michael J. Mol, 2006), *SAGE Handbook of International Marketing*, (with Kristiaan Helsen, 2009), and *Global Marketing Management*, 6th ed. (with Kristiaan Helsen, 2014).

He currently serves as the Editor of the *Journal of International Management*, and also serves / has served on the editorial boards of the *Journal of International Business Studies*, the *Journal of Marketing*, the *Journal of the Academy of Marketing Science*, the *Journal of International Marketing*, the *Journal of World Business*, the *Journal of Business Research*, and *Thunderbird International Business Review*, among others.

In 1998, he was elected a Fellow of the Academy of International Business for his significant contribution to international business research and education. He is the recipient of the 2002 Musser Award for Excellence in Research at Temple University.

From HP of Academy of International Business 6/10/2015
<http://aib.msu.edu/executiveboard2015-16.asp>

昼食、理事会(L710)

12:15-14:00

研究・事例発表セッション 座長 渡辺直登 慶応大学

会場 L707

14:00-14:30

09 日本企業における参加型 HRM の導入とその効果

小林裕 東北学院大学教養学部

要旨 本研究の目的は、人的資源管理施策（以下 HRM 施策）が企業業績に及ぼす影響を実証的に検証することであった。その際、施策と業績の相関分析だけでなく、同一企業に対する 2 時点での調査による交差遅れ分析によって因果関係の検証を行うことにした。東北地方の企業 154 社に対して実施済みの 1 回目の調査と同様の方法で 2 回目の調査を実施した。2 回目の調査は、1 回目の調査対象企業を含む 912 社を対象とし、郵送法で質問紙を配布回収した。その結果 243 社から有効回答（有効回答率 22.2%）が得られた。質問紙のうち HRM 施策についての項目は、ハイ・インボルブメント施策の適用度を、企業業績は、売上高、純利益、退職者数を尋ねた。HRM 施策タイプ別の業績を比較したところ、2 つの業績指標（従業員 1 人当たりの売上高、退職率）において従業員との情報共有を図る HRM 施策のタイプが有効であった。また、今回の調査対象企業のうち 1 回目の調査（2000 年）でも調査対象だった企業 32 社について、2 時点での HRM 施策の利用度と企業業績の順位相関を算出したところ、2000 年の業績（退職率）と 2014 年の参加型 HRM 施策の利用度との

間に有意な負の関係が見られた。この結果は、長期的に見ると、HRM 施策が企業業績に影響するというより、企業業績が HRM 施策に影響するという因果関係を示唆している。(400 字程度)

研究・事例発表セッション

会場 L707

14:30-15:00

10 限定正社員の活用が経営成果に及ぼす影響

西岡由美 (立正大学)

小曾根由実 (みずほ情報総研株式会社)

要旨 雇用が安定し処遇も高いが、働き方の拘束性が高い正規雇用と、雇用が不安定で処遇が低く、能力開発の機会が少ない非正規雇用の二極化の間を埋める中間的な働き方として、雇用は安定しているながら、職務内容や勤務地、労働時間等が一部限定されている正社員（以下、「限定正社員」）が注目されている。

限定正社員の先行研究はいくつか存在するが、限定正社員の活用・就業実態を概観する研究や限定正社員制度の導入が従業員に与える影響を示した研究が主であり、限定正社員制度の導入や限定正社員の活用実態が経営成果に及ぼす影響は明らかにされていない。

そこで本研究では、みずほ情報総研株式会社が厚生労働省の委託を受け 2015 年に実施した「多元的な働き方に関するアンケート調査」を利用し、限定正社員の活用が経営成果に与える影響を検討する。分析の結果、第一に限定正社員制度の導入状況により経営成果が異なること、第二に限定正社員の活用実態は多様であり、活用タイプにより経営成果に与える影響は異なることが示唆された。

研究・事例発表セッション

会場 L707

15:00-15:30

11 営業力強化に向けた分析枠組みの提示

～マーケティング戦略・組織能力の観点から～

小出琢磨 (デロイト トーマツ コンサルティング合同会社)

要旨 企業において、営業力は重要だといわれる。一方で、営業に関する研究は、2000 年前後にマーケティング戦略の実行として、盛り上がった時期があるものの(石井,2012)、進展は限定的である。そういった中、近年、組織能力に関する議論も提示されてきている(高嶋,2013)。

本研究は、営業力に関する先行研究をレビューし、研究対象やアプローチ、営業職に関する構造等、営業研究に関する論点を検討するとともに、営業力強化に向けた分析の枠組みを提示する。

先行研究は、営業力に関する先駆的業績である「マーケティング力(1996)」「機動営業力(1999)」の著者である田村、マーケティングの観点で営業を論じた嶋口(1984,1995)、石井

(1995,2004,2012)、最後に高嶋(2002,2005,2013)は、営業改革や経営の観点で営業理論を構築している。組織能力については、拙者の博士論文(小出,2014)、レビューの論文としては、山下ら(2012)、細井(2008)等を活用する。

最後に、営業研究に対する貢献は、2点、従来の営業研究の観点に加え組織能力の観点を加えた営業力の分析枠組みの提示と、各社の営業力強化の深度は標準的取組と独自の組織能力への取組2種類あることの示唆である。

研究・事例発表セッション 座長 関口倫紀 大阪大学

会場 L708

14:00-14:30

12 Gauging the effect of elements of training and trainees' characteristics on task and contextual performance

Hamid Hassan, National University of Computer and Emerging Sciences

Sarosh Asad, National University of Computer and Emerging Sciences

Yasuo Hoshino, Aichi University and the University of Tsukuba

Abstract

Organizations are increasingly recognizing the value of training and acknowledging that its strategic importance is more pronounced than ever. Almost every employee undertakes some form of training in today's competitive workplace environment and marketplace. Organizations are investing in this expensive activity to gain competitive advantage by utilizing and enhancing it's the human capital. A successful training program leads to improved performance; however, lack of evaluation on what makes a training program effective yet puzzle managers. It is imperative to know which elements of a training program and individual characteristics of a trainee impact and increase performance in order to realize prolific returns from this expensive investment. This study reviews three training elements namely the duration, methodology and area and two individual characteristics: education level and experience of a trainee to assess their impact on task and contextual dimensions of performance.

Keywords: Training, task performance, contextual performance

研究・事例発表セッション

会場 L708

14:30-15:00

13 Relationship between negative perceptions of organizational politics, job satisfaction, organizational commitment and creative propensity in employees

Hamid Hassan, National University of Computer and Emerging Sciences

Fatima Omar National University of Computer and Emerging Sciences

Yasuo Hoshino, Aichi University and the University of Tsukuba

Abstract

This paper investigates the relationship between negatively perceived organizational politics on creative propensity as a direct relationship as well as through the factors of job satisfaction and commitment. For this purpose, a survey technique was employed with a sample size of 176 from three different IT related companies. Out of this, 164 responses were obtained. Job satisfaction was confirmed as having a relationship with organizational commitment. In addition, both

factors had a relationship with creative propensity. Perceived organizational politics had a direct relationship with creative propensity as well as an indirect one through satisfaction and commitment. A greater sample size is recommended for future research. In addition, for more holistic results, more constructs are recommended and possibly a larger questionnaire. It must also be noted that it only researches the potential for creativity and not its successful implementation. This research may not be generalizable to all industries or locations. For future research, the mediation or moderation effect of perceived fairness on the relationship of perceived organizational politics and creative propensity may also be investigated.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, perceived organizational politics, creative propensity, creativity, innovation

研究・事例発表セッション

会場 L708

15:00-15:30

14 The Review of Language Studies in International Business

Ting Liu, Osaka University

Tomoki Sekiguchi, Osaka University

Abstract

We conduct a systematic and narrative review of the literature in the area of language studies in international business (IB). Our contributions seek to outline the research of language in IB both in Western countries and in Japan. Moreover, we aim to open up the debate of language studies in IB in Japan as the most important contribution; we offer suggestions for future research in Japan based on prior studies and discuss managerial implications for Japanese corporations. The pertinent literature we use in this paper is based on chronological and categorical turns, by dividing language studies in IB into three stages: infancy, toddler and preschool stages.

研究・事例発表セッション 座長 高橋潔 神戸大学

会場 L709

14:00-14:30

15 女性研究者のインポスター現象とキャリア形成

藤本哲史（同志社大学）

篠原さやか（九州女子大学）

要旨

本研究の目的は、わが国の女性研究者が経験するインポスター現象がキャリアの継続や変更に関する意識、また研究者としての自信に与える影響を、理系と文系の領域間比較を行うことにある。データ分析結果、インポスター現象の傾向は文系よりも理系領域の女性研究者の間で高い傾向にあることが明らかになった。また、インポスター現象の経験はキャリア変更の意識を高め、研究者としての

自信を減退させるが、その効果には理系と文系の差が無く、文理の専門領域とは無関係に女性研究者のキャリア形成に負の影響をおよぼすことが明らかになった。

大学院生セッション

会場 L709

14:30-15:00

16 女性技術者のキャリア継続とワーク・エンゲイジメント

夏 世明（同志社大学）

藤本哲史（同志社大学）

要旨 本研究の目的は、民間企業で働く女性技術者のキャリア継続意識とワーク・エンゲイジメントの関係について探ることにある。特に、ワーク・エンゲイジメントがキャリア継続意識、及びワーク・ライフ・バランスに対してどのような影響を与えるのかに焦点をあてて分析を行う。本研究では 2012 年に筆者らが民間企業の研究開発技術職を対象に実施したインターネット調査のデータを用いて分析を行う。特に、女性技術者の「ワーク・エンゲイジメント→ワーク・ライフ・バランス→キャリア継続意識」の因果の流れに着目して分析を進める。分析の結果、ワーク・エンゲイジメントはキャリア継続意識に正の影響を与える一方で、ワーク・ライフ・バランスには負の効果を与えており、間接的にキャリア継続意識を抑制する効果があることが明らかになった。

研究・事例発表セッション

会場 L709

15:00-15:30

17 正統性獲得行動のジレンマの発生メカニズムー公共調達制度改革を例にー

中西善信（長崎大学経済学部）

要旨 組織が存続し続けるためには、正統性を獲得する必要がある（Meyer & Rowan, 1977）。また、不祥事等、組織の危機に際しては、損なった正統性を取り戻す必要がある。このとき、正統性獲得のために外部の求める問題解決方法を積極的に採用するとそれがかえって問題を生じさせるという「正統（当）性獲得行動のジレンマ」（佐藤, 2010）の存在が示されている。しかしながら、正統性獲得行動のジレンマ発生に至る組織内部メカニズムについては まだ十分に検討されていない。そこで本研究では、公共調達制度改革を題材に、正統性獲得行動のジレンマの発生メカニズムの解明を目指す。

15:30-15:45

休憩

研究・事例発表セッション 座長 松浦 義昭 金沢大学

会場 L710

14:00-14:30

18 電子行政の進展を背景とした行政業務のマネジメント

本田正美（島根大学）

要旨 1990年代後半以降、インターネットの普及に代表されるような社会の情報化が進展するなかで、行政組織においてもその対応が求められるようになってきた。その対応策として見られたのが政府における電子化の推進であり、それは電子政府や電子行政と総称される取り組みとして発現するところとなった。2000年代に入ると、アメリカやEU諸国など世界各国で電子政府と称される取り組みが展開されていったのである。

本研究では、電子行政の進展を背景として変容する行政業務のあり方の現状について整理した上で、それをもとに今後の行政業務のマネジメントの方法について検討した。その結論としては、従来は不特定多数の対象者に対応するというのが行政業務の基本であったのであるが、今後は個別の対応を求められるなかでの業務となるのであり、そのためには一人一人の国民の現況を捕捉し、必要な情報提供やサービス提供を行うための CRM(Customer Relationship Management)を土台としたマネジメントのあり方の再構築が求められるということである。

研究・事例発表セッション

会場 L710

14:30-15:00

19 大学における起業環境の効果と課題について

余航（金沢大学大学院人間社会環境研究科博士前期課程）

松浦義昭（金沢大学人間社会研究域経済学経営学系）

要旨 本研究は、日本の大学発ベンチャーを対象に分析を行っている。具体的には、大学発ベンチャーの新規株式公開に焦点を当てて株価の長期パフォーマンスを検証している。

分析の結果、IPOを実施した大学発ベンチャーの株価はアンダーパフォーマンスが発生していることが明らかにされた。

研究・事例発表セッション

会場 L710

15:00-15:30

20 中小企業における事業承継の構造に関する一考察

金澤一英（愛知みずほ大学/大同大学/ファイナンシャル・プランナー）

伊東和男（公認会計士）

要旨 我が国に存在する企業の殆どは中小企業・小規模企業である。これらの企業の多くは高度成長期以降に設立され、経営者の高齢化に伴い事業承継が重要な課題となっている。事業承継は、経営者にとっては出口戦略のひとつでもあり、なおかつ企業及び経営者の新陳代謝という側面もあるため、最適な事業承継のスキームを選択することは、経営者のみならず社会的にも重要である。本稿では、事業承継のスキームについて、その利点と欠

点・長所と短所などを明示し、それら事業承継のスキームを実行するときの留意等の議論を通じて、事業承継の構造を明らかにすることを目的にしている。

15:45-16:45

総会 L706

17:00-18:00

特別講演 L706 司会 星野靖雄 愛知大学・筑波大学

21 庶民革命

河村たかし 名古屋市長

15 愛 2015年(平成27年)9月3日(木曜日)

—中部圏における地方創生に向けた取り組み—

中央日本交流・連携サミット

第十二回中央日本交流・連携サミット(中部経済連合会、中日新聞社主催)が八月三十一日、名古屋市内のホテルで開かれ、中部地方の五県一市と経済界のトップらが「中部圏における地方創生に向けた取り組み」をテーマに議論を交わした。少子高齢化や東京への一極集中で人口が減り続け、地方が衰退するのを食い止める必要があるとの認識で一致。地方創生の一環として、首都圏から中部への移住者を増やすなど「オール中部」で連携を強化していく方針を確認した。

名古屋といえば、やっぱり日本で唯一、減税を実施した市だ。市民税の税率は通常は6%だが、名古屋市民だけ5・7%。法人市民税も減税している。全百万世帯で毎年一万一千円ずつ減税しており、これまでの減税額も計六百億円くらいになる。

減税してもなお、名古屋の福祉は日本一だ。かつて待機児童数は二年連続で日本でワーストだったが、今は二年連続で待機児童なし。

学校に通う子どもや保護者をサポートする「なごや子ども

「世界三大都市」目標

名古屋市長
河村たかし氏



も応援委員会」は、全国で名古屋しかない。昨年は相談件数が二千六百件あり、人数でいくと五百二十三人。「大きくなった何になるんだ」と、キャリア支援までやっている。

地域の成長と活性化に向

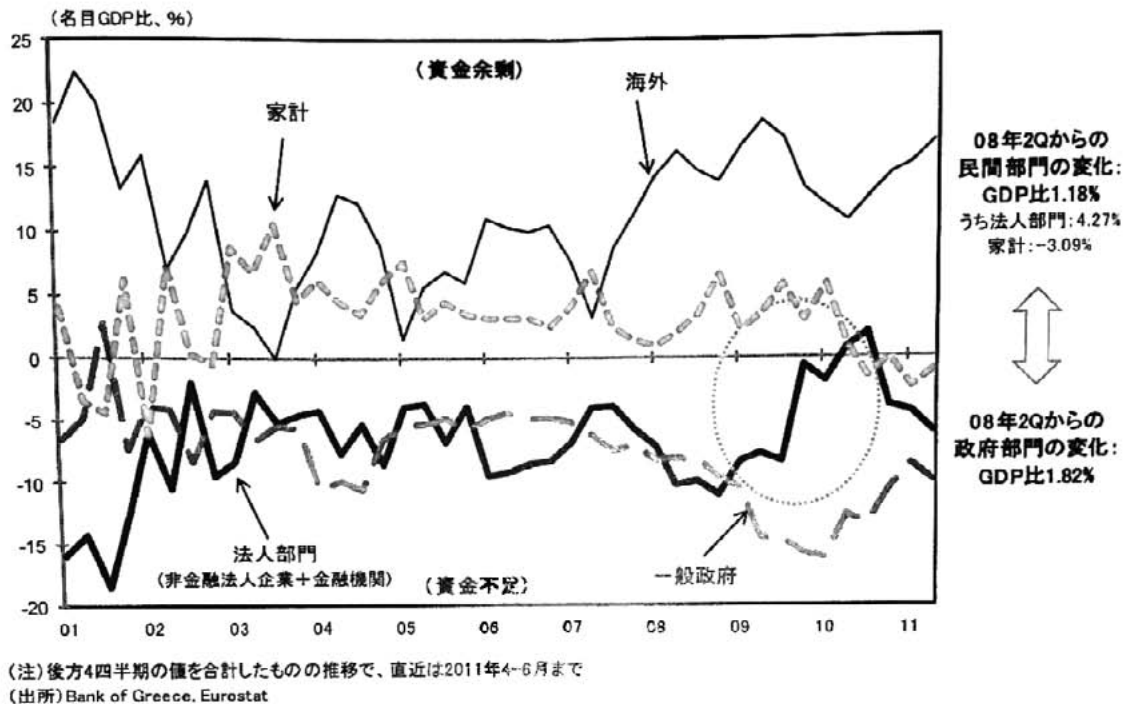
力はつけない。木造天守閣をつくれれば世界から人も来る。名古屋のシンボルになり、日本のシンボルになる。

大須を秋葉原を超える街にしようとか、アジア最大級の国際展示場をつくり、産業の地位をさらに高めていこうとも考えている。名古屋は「名古屋大都市圏」の中心都市だが、この地域自体がすでに日本最大の「中心都市」だと思っている。名古屋大都市圏は日本の要。「世界三大都市になろうまい」と力んだる次第だ。

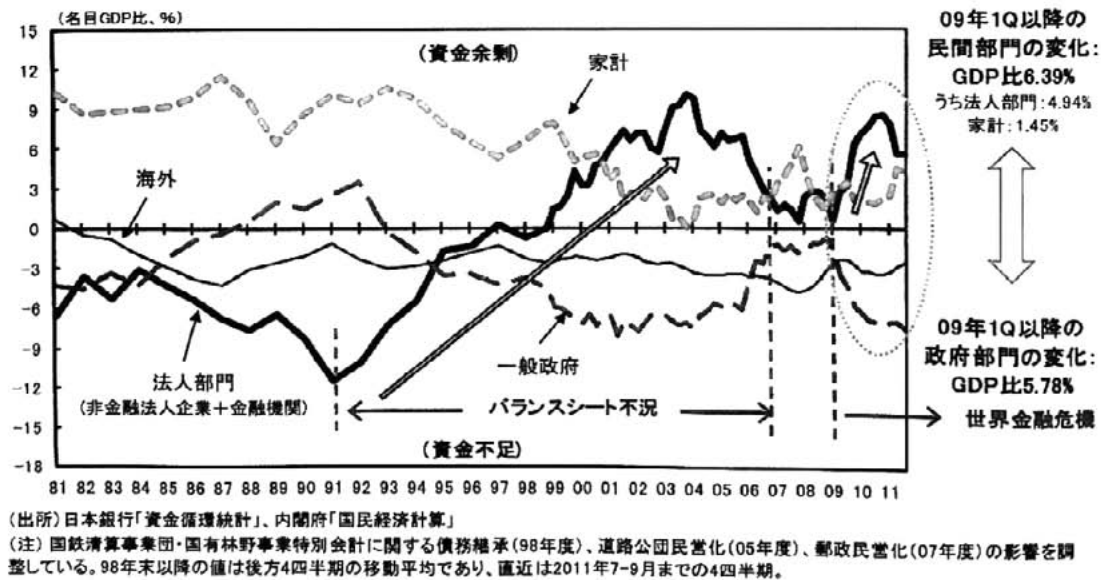
■ パネルディスカッション

ギリシャと日本の資金循環統計比較（出典：野村総研資料）

■ギリシャの資金循環推移



■日本の資金循環推移



18:10-20:00

懇親会 1F フードコート

11月15日（日）プログラム

研究・事例発表セッション 座長 杉本和夫 大同大学

会場 L707

10:00-10:30

22 仕事と私生活の人間関係が組織内自尊感情と知識提供行動に与える影響

向日恒喜（中京大学）

要旨 企業において知識は重要な資産と位置づけられ、知識提供行動の促進要因に関する研究も数多く進められている。知識提供行動を促進する要因の1つに人間関係が挙げられ、先行研究で、仕事の社内の人間関係と社外の人間関係、家族との人間関係が知識提供行動に影響を与えていることが示されたが、その影響は強いとは言えず、媒介変数等の存在が想定される。人間関係から影響を受け、また知識提供行動に影響を与えると考えられる変数の1つに、組織における自己の価値や能力に関する認識である組織内自尊感情が挙げられる。

そこで本研究では、仕事の上司、同僚、社外との人間関係や、私生活の家族や友人知人との人間関係が、職場における組織内自尊感情や知識提供行動に与える影響を明らかにする。ネットリサーチを通して、企業において知的労働に従事している正社員500名から得られたデータを、共分散構造分析で分析した。その結果、1)同僚、社外、家族との関係は組織内自尊感情を促進する、2)組織内自尊感情は知識提供行動を促進する、3)同僚、社外との関係は知識提供行動を促進する、4)上司との関係は知識提供行動を抑制する、との点が明らかにされた。

研究・事例発表セッション

会場 L707

10:30-11:00

23 職場におけるソーシャルサポートが若手の離職意思に与える影響

ーイベント型ストレスの種類の種類による比較ー

仁田光彦・豊田麻実・飯塚彩（株式会社リクルートキャリア 測定技術研究所）

要旨 若手社員の早期離職は社会問題の1つである。離職につながる要因は様々考えられてきているが、現場の人事や上司にとっては、早期離職に具体的にどう対応するのかが重要な関心事である。本研究では、入社3年未満の若手社員を対象とし、ストレス反応や仕事への前向きさ、ソーシャルサポートが離職意思に与える影響について、共分散構造分析によるモデル化を行ったうえ、構造化したモデルを元にイベント型ストレスの有無が、ソーシャルサポートと離職意思の関係にどのような影響を与えるのかを多母集団同時分析によって確認した。その結果、対人トラブル経験がある場合は、上司サポートのみが仕事への前向きさを介して離職意図を緩和することが確認された。また、仕事の失敗経験がある場合は、職場全体のサポート力が離職意思の低減に寄与することが確認された。

研究・事例発表セッション 座長 Hamid Hassan, National University of Computer and Emerging Sciences

会場 L708

10:00-10:30

24 Effect of learning orientation and self-efficacy on performance of university leaders: entrepreneurial leadership as a mediator

Abdul Wahab

School of Business Management, College of Business, Universiti Utara Malaysia, kedah, Malaysia abdulwahab1984@hotmail.com

Rosli Mahmood

School of Business Management, College of Business, Universiti Utara Malaysia, kedah, Malaysia rosli@uum.edu.my

Abstract This research study is focusing on the issues and problems related to universities' leadership. This research explores the relations between learning orientation, self efficacy and performance of university leaders. The notion of entrepreneurial leadership has received somewhat little concentration in the tertiary education leadership studies. The research also proposed and analysed the mediating effect of entrepreneurial leadership on the above stated relationships through which university leaders would be capable to improve their performance. The research used a quantitative method through survey instruments model and the population of the research was the leaders of public sector higher education institutions of Punjab, Pakistan. The suggested structural equation model was examined with Partial Least Squares (PLS) methods. Results showed support for the theoretical model that was studied. The outcomes imply that learning orientation and self efficacy is linked with performance. Also, the suggested mediating process was empirically justified.

The major goals are to prepare a theoretical framework to trigger future research and theory on edifying university leadership and to realise how such leadership builds and has significance for effective performance. The paper has importance for both academicians and practitioners by summarizing the outcomes of this research and building a link to its useful application for developing university leadership.

Keywords: performance, learning orientation, self efficacy, entrepreneurial leadership, university leaders

研究・事例発表セッション

会場 L 708

10:30-11:00

25 Corporate Characteristics of Retail Industry among 11 Asian and American Countries

Nurul Zarirah Nizam, Graduate School of Business Administration, Aichi University, Nagoya, Japan. Faculty of Technology Management & Technopreneurship, University of Technical Malaysia Melaka, Malaysia.

Yasuo Hoshino, Graduate School of Business Administration, Aichi University, Graduate School of Systems and Information Engineering, The University of Tsukuba, Japan

Abstract We use financial ratios of eleven countries such as Malaysia, Japan, USA, Canada, Brazil, Thailand, Indonesia, China, India, Australia, and Cayman Islands in retail industry over the period of 2008 to 2012 to examine corporate characteristics. Hypothesis one is that there are

statistically significant differences of financial ratios in retail industry of 11 Asian and American countries. This statement is supported by results of Kruskal Wallis Test. By ANOVA, ROE between Brazil and Thailand, and solvency ratio among Japan, Canada, Thailand and Australia are statistically significantly different from each other. Hypothesis two: Profitability ratios of Japanese Companies are the lowest among 11 countries. This hypothesis is supported partially by ROA except India, both ROE and ROCE except India and Brazil among eleven countries. Not supported by profit margin. Hypothesis 3: Relationship between sales growth ratio and profitability ratios is positive. The positive relationship can be seen in correlations analysis with statistically significant value of sales growth ratio with ROE, ROCE and ROA except profit margin.

Keywords: profitability ratios, Asian countries, American countries, country dummy variables, retail industry

11:00-11:15

休憩

研究・事例発表セッション 座長 松山一紀 近畿大学

会場 L 709

10:00-10:30

26 日本企業における HRM の適合と柔軟性の関係

西村孝史（首都大学東京）

要旨 本研究の目的は、第 1 に、戦略的人的資源管理（以下、SHRM）で議論されている適合（Fit）と柔軟性（HR flexibility, 以下、HRF）という 2 つの概念の関係（Wright and Snell, 1998; Beltrán-Martín, Roca-Puig, Escrig Tena, and Bou-Llusal, 2008）について、日本企業の上場企業 121 社を対象とした質問紙調査を用いて明らかにすることである（分析 1）。第 2 に、適合と柔軟性が組織変数（ソーシャル・キャピタル）（Cabello-Medina, López-Cabrales, and Valle-Cabrera, 2011）を媒介して職場モラル（守島, 1999; 島貫, 2012）に与える影響を検討することにある（分析 2）。分析の結果、先行研究（Beltrán-Martín, et al, 2008）と異なる結果が得られた。すなわち、既存研究では、高業績ワークシステム（以下、HPWS）と HRF が同時に投入された場合、HPWS の組織変数に対する直接効果がなくなり、HPWS が HRF を媒介して組織成果に与えることが主張されている。しかし、本研究では、HPWS と HRF が同時に投入された場合、HRF のソーシャル・キャピタルに対する直接効果がなくなり、HPWS を媒介してソーシャル・キャピタルに影響を与えるという完全媒介が確認された。また、職場モラルにソーシャル・キャピタルと HPWS が 5%水準で正の方向に影響を与えることが示されたほか、HRF も職場モラルに 10%水準で正の方向に有意な影響を与えていることが明らかになった。HPWS は、職場モラルに直接的な影響力を有しているものの、ソーシャル・キャピタルを媒介して影響を与える経路も存在しており、部分媒介であることが明らかになった。以上のことから、少なくとも日本の上場企業では、SHRM 論でこれまで議論されてきた HPWS が機能するためには、HRF が前提条件として存在する可能性を示唆する。

研究・事例発表セッション

会場 L 709

10:30-11:00

27 仕事と介護の両立～働く介護者の介護マネジメント分析～

林邦彦（法政大学大学院）

要旨 この発表は、働く介護者の仕事と介護の両立における継続可能な体制づくりを可能にする要因を分析し、明らかにすることを目的としている。

仕事と介護の両立は、介護者自身が「介護すること」以上に「両立ができるマネジメントすること」が重要である。個人としては、身のまわりの社会資源を活かした上で、両立に向けた継続可能な体制づくりをマネジメントし、構築していく必要がある。そのプロセスでは、多様な両立の形や多様なマネジメントの形があると考えられる。しかし、これまでその実態はあまり明らかにはなっていない。そこで、働く介護者の仕事と介護の両立を可能にする状況について、介護マネジメントという分析視点を設定し、継続可能な体制づくりができていない要因を、インタビュー調査により明らかにした。今後この個人の両立の要因から、企業としての制度や支援メニューの整備、職場マネジメントや職場風土のあり方などの効果的な両立支援策が見えてくると考えられる。

研究・事例発表セッション 座長 澤木聖子 滋賀大学

会場 L 710

10:00-10:30

28 中途社員の主体的行動が離職意図に与える影響 ―集団内尊重感・職場内排斥感の媒

介効果と意思決定影響力・組織内職位の調整効果による調整された媒介効果モデル―

金善照（立教大学大学院経営学研究科博士課程後期課程）

本研究は、中途社員の組織適応をテーマとする。中途社員は、新入社員と中堅社員という矛盾している二つのアイデンティティを持っている。しかし、先行研究では組織社会化理論の観点から、新入社員としての中途社員の「学習」を強調している。本研究は、組織内カテゴリー化理論の観点から中堅社員としての既存社員との「葛藤」に注目するものであり、中途新入社員研究においてこのようなアプローチは管見の限りではなかった。

本研究では二つの仮説を立てた。第一に、中途社員の主体的行動(発言・改善行動)は組織内カテゴリー化(集団内尊重感・職場内排斥感)を通じて離職意図に影響を与える(媒介効果仮説)。第二に、組織内カテゴリー化(集団内尊重感・職場内排斥感)と離職意図の関係は中途社員の組織内地位(意思決定影響力・職位)によって調節される(調整効果仮説)。

この仮説を検証するため、近年中途採用が活発に行われている韓国の中途社員 261 名を対象に分析を行った。その結果、中途採用の拡大に伴い組織内正社員集団の異なるカテゴリーの増加が、組織の効果を阻害する葛藤につながる社会心理学的メカニズムが明らかとなった。

研究・事例発表セッション

会場 L 710

10:30-11:00

29 運送現場における感情知能(EQ)と人間関係(LMX)が

トラックの経済運転に及ぼす効果に関する実証分析

北野熊一 (姫路合同貨物自動車株式会社)

➤概要および研究を通じて明らかになったこと

本研究は、弊社運送会社における「感情知能 (EQ)」と「人間関係 (LMX)」及び「経済運転」を、質問調査とデジタルタコグラフのデータを用いて統計的に検討したのものである。感情知能 (EQ) の高さは、人間関係 (LMX) の質の高さに影響があり、かつ人間関係 (LMX) の質が高い場合は、経済運転にも良い影響があることが示された。ただし、時間的な余裕がない場合、例えば、年末や期末の忙しい時期には、荷物を届けることが優先になってしまい、経済運転は後回しになってしまうのである。

➤問題意識

運送会社において、トラックの燃料代は、会社経営において人件費に次いで 2 番目に大きな費用である。そのため、トラックドライバーの方々に経済運転をして頂くことは、会社経営にとって大きな影響がある。

➤分析方法

定量分析と定性分析を行っており、定量分析については、共分散構造分析を用いて、仮説ロジックを全体として評価し、統計的に検証している。

11:00-11:15

休憩

研究・事例発表セッション 座長 金澤一英 愛知みずほ大学・大同大学

会場 L707

11:15-11:45

30 日本企業組織に有効なサーバント・リーダーシップ特性

中山敬介 (近畿大学大学院商学研究科)

松山一紀 (近畿大学経営学部)

要旨 近年、リーダーシップ研究において、フォロワーの存在が重要視されつつある。本研究では、その先駆けともいえるサーバント・リーダーシップについて考察する。まず初めに、サーバント・リーダーシップの生みの親とも言える、Greenleaf によって提唱された概念およびその後のサーバント・リーダーシップに関連する主要な先行研究をレビューすることにより、その特性について整理したうえで、それらを踏まえて日本版サーバント・リーダーシップ尺度を開発した。労働成果との関連性を調べた結果、「部下最重視」および「概念化と説得による指示」という二つの特性が抽出された。次

の研究では、リーダーシップ評価の問題について調査分析が行われた。リーダー自身によるリーダーシップ評価と、フォロワーによる評価との間にギャップが存在するか否かについて調べた結果、サーバント・リーダーシップについてもリーダーによる過大評価の傾向がみてとれた。

研究・事例発表セッション

会場 L707

11:45-12:15

31 イメージ・モチーフによる化粧品パッケージの記憶促進効果

—感性記憶型パッケージング—

宮本文幸（株式会社資生堂）

梅屋潤一郎（昭和女子大学）

星野靖雄（愛知大学大学院・筑波大学）

要旨 本研究では、新カテゴリー化粧品の認知・浸透を促進すると考えられる、イメージ・モチーフを活用した商品パッケージ開発手法「感性記憶型パッケージング」について、想定される有効性（①注意喚起，②興味喚起，③試用意向促進，④口コミ意向促進，⑤記憶促進，など）のうち、未検証となっている記憶促進効果を，提示材料をイメージ・モチーフ適用の有無によって分けた2群の実験により，統計的な群間差により検証している。その成果としては記憶効果の定量検証ができたことと，認知心理学的な記憶促進効果の根拠となる構造的長が当該パッケージング手法に内包されていることを抽出できた点である。その一方，広告分野で検討されている RAM コンベア理論に類似する効果が記憶促進効果の一因となっていることを仮説とし，その検証を試みたが一部検証できなかった点があり，課題を残す結果となった。

12:15-14:00

昼食，編集委員会（L 711）

研究・事例発表セッション 座長 外島裕 日本大学

会場 L 708

11:15-11:45

32 Entrepreneurial Leadership and Driving Innovation

EGWUANUMKU BRINE CHIDI, KOLEJ MASA

Abstract Innovation has become the key to firm success, and entrepreneurial leadership displayed by the Top Management Team fundamentally drives innovation in firms. This paper discusses findings from an empirical study of factors influencing success of firms operating in developing economies in an industry where science drives pace of change. We find that success of

firms in such industries depends on Thriving Innovation Activity that in turn is primarily driven by Effective Entrepreneurial Leadership of the Top Management Team. The paper presents the dimensions of entrepreneurial leadership and its linkage to innovation and firm success in the form of testable propositions. Finally, a preliminary theory of firm success in industries where science drives pace of change is also inducted from this empirical study and presented.

研究・事例発表セッション

会場 L 709

11:45-12:15

33 研究開発者・技術者のワーク・エンゲージメントと 創造的職務行動に関する考察

田中秀樹（青森公立大学）

要旨 本研究では研究開発技術者のワーク・エンゲージメント及び準拠集団意識が彼・彼女らの創造的職務行動に与える影響について考察を行った。具体的には、自動車産業等で働く研究開発技術者から得たデータをもとに、彼・彼女らのワーク・エンゲージメントと準拠集団意識が職場での知識提供への積極性にどのような影響を与えるのかについて検討を行った。その結果、ワーク・エンゲージメントが高い研究開発技術者及び社内ネットワークを重視する研究開発技術者が知識提供に対して積極的であることが明らかになった。

12:15-14:00

昼食，編集委員会（L 711）

研究・事例発表セッション 座長 宗方比佐子 金城学院大学

会場 L 709

11:15-11:45

34 子育て期女性のキャリア展望と仕事と家庭の相互充実感を促す

上司マネジメントのあり方の検討

荒木 淳子（産業能率大学）

要旨 近年、日本企業ではワーク・ライフ・バランス施策が整備・拡充され、女性の活躍推進も進んでいる。その中で注目されているのが職場の上司のマネジメントである。本研究は従業員のキャリア意識と仕事と家庭の相互充実感を促す上司マネジメントのあり方を明らかにするため、子育て期女性 2060 名（正規雇用 1030 名、非正規雇用 1030 名、平均年齢 35.7 歳）に対するウェブでの質問紙調査を実施した。

因子分析の結果、上司マネジメントには職場での業務効率化を図る「効率的業務運営」、部下への信頼・権限移譲、能力に応じた公平な仕事配分といった「信頼・公平」、長時間労働を前提とする働き方を推奨する「長時間労働」があることが示された。効率的業務運営、信頼・公平は仕事と家庭との相互充実感を促進し、長時間労働は否定的効果を及ぼしていた。とりわけ信頼・公平なマネジメン

トは家庭での経験が仕事にも活かしているといった家庭から仕事への肯定的影響の認識を高めていた。今後は上司マネジメントについてさらに精査し分析を行っていくことが求められる。(439 字)

研究・事例発表セッション

会場 L 709

11:45-12:15

35 ダイナミック・ケイパビリティ生成プロセスにおける実証研究

ダイナミック・ケイパビリティのプロセスからのパースペクティブ

宮下篤志 (立教大学)

要旨 本研究は、ここ数年にわたって議論が盛んになっているダイナミック・ケイパビリティ論において、その生成プロセスを実証するものである。研究方法は、ティースの先行研究を基に、フィールドワークによる事例研究から発見事実を導出する。発見事実から、経営者 150 名によるアンケートを実施し、共構造分散分析によってダイナミック・ケイパビリティ生成プロセスを実証する。結果は、ダイナミック・ケイパビリティのプロセスは企業内における新旧の資源結合をみせ、そこから企業境界における次第に異なる組織が結合するビジネス・エコシステムとして発展をするという拡がりを実証した。

12:15-14:00

昼食、編集委員会 (L 711)

研究・事例発表セッション 座長 安藤史江 南山大学

会場 L 710

11:45-11:45

36 仕事の問題解決でのネットワーク利用と解決方略

井手亘 (大阪府立大学)

要約 仕事や職場における問題解決や苦情の処理ルートの1 つであるネット上での相談について、そこでの回答で示唆される対処行動の方略を、Yahoo 知恵袋への相談の回答から分析した。対処行動を対話、対決、待機、無視、退去、自己責任、その他の7 つに分類したところ、対話が最も多く、ネット上でも積極的な対処が提案されていることを示していた。次に多いのは待機であり、積極的な働きかけが有効ではないという助言が多いことは発見であった。また、退去と対決も一定の割合を占めており、転職が重要な選択肢であることを示していた。

研究・事例発表セッション

会場 L 710

11:45-12:15

37 品質保証部門社員のモチベーションに関する実証研究

—開発部門との比較を通して—

能瀬信幸（グローリー株式会社）

要旨 自社品質保証部門社員のモチベーションに関し、開発部門との比較を通してその動機づけ要因を明らかにすることを研究課題とした。**Hackman**ら（1975）の職務特性モデルを基本分析モデルに採用し、また事前インタビュー内容から推測した新たな要因も独立変数に組み込んだ。

品質保証部門および開発部門を対象にした質問票調査で明らかになったことは、品質保証部門においては、職務特性がモチベーションに与える影響は小さく、今回新たに導入したジョブ・クラフティングおよび他者志向的動機が強い影響を与えていることであった。開発部門では職務特性がモチベーションに対して強い影響を与えていることとは、大きな乖離があった。

本研究では森永らの報告に比較して、他の多くの独立変数により統制された条件下で、ジョブ・クラフティングの主効果および交互作用効果を確認し、その頑健性を発見したことに意義がある。

他社志向的動機に関しては、これまで学習意欲や学習動機づけでの先行研究はあったが、一般社会人の職務に対する研究は見当たらず、本研究での新たな発見事実となった。

12:15-14:00

昼食、編集委員会（L711）

研究・事例発表セッション 座長 牛丸元 明治大学

会場 L 707

14:00-14:30

38 わが国地方銀行の組織デザイン化戦略にみる環境適応行動

副題：情報通信技術革新と業際規制緩和の視点から

南(なん) 地(ち) 伸(のぶ) 昭(あき)（株式会社 池田泉州銀行）

要旨 日本版金融ビッグバン以降の業際規制緩和は、わが国の地方銀行による証券業務や保険業務などの新規業務への進出を促し、業務の垣根を超えた幅広い金融商品のワンストップショッピングが進展している。また、近年の情報技術の発展は、経済活動のグローバル化や個人取引や企業活動の様式の変化と相まって、**FinTech**(フィンテック)の例にみられるように決済サービス分野をはじめとする金融取引の構造的な変化を促しており、金融審議会においても決済業務等の高度化等の問題が金融グループのIT戦略、ひいては金融グループ全体の経営戦略の問題と密接不可分であるとの認識に至っている。

そこで、本発表では、わが国の地方銀行を取り巻く経営環境としての情報技術革新と業際規制緩和の足跡を概観した後、変化する外部経営環境への適応行動としての組織の再構築の過程について、組織の環境適応理論の理論的枠組みの観点から分析を行い、情報処理負荷の削減と情報処理能力の向上を図り、高付加価値経営の実現を目指すわが国地方銀行の経営戦略の特性を浮き彫りにする。

研究・事例発表セッション

会場 L 707

14:30-15:00

39 事業再生は銀行の本来的使命なのか？ ～銀行での事業再生を例にして～

桜井創（所属機関なし）

要旨 銀行における平成バブル崩壊の「処理」の中で、事業再生が話題になった時期があった。バブル処理の中で銀行業の事業再生行動を問う研究も見られた。問題意識は、事業再生はそもそもの銀行の本来的使命なのか、である。事業再生は銀行機能そのものではないが、決済機能や信用創造機能と並んで銀行の本来的使命と言えるのか、である。分析方法としては、先行研究を踏まえて、事業再生と銀行の関係を実証的に検証する。検証のプロセスの中では、「問題貸出先から正常貸出先へ戻った事例は存在するのか」「銀行による廃業勧告は可能なのか」「銀行は事業再生人材を育成しているのか」等の課題について言及する。それを踏まえ、銀行における自己の債権保全行動と当該企業における事業再生行動は本質的に同一なのか否かを検討する。聞き取り調査をベースとした事業再生事例の個別具体的調査結果に基づいて考察する。結論としては、銀行における事業再生は本来的使命ではない、と論証している。事業再生は当該業界事情に精通した専門経営人材に任せるべきある。443 字。

研究・事例発表セッション

会場 L 707

15:00-15:30

40 イノベーションのジレンマ再考ースリーエムジャパンの事例から

佐藤剛（グロービス経営大学院）

要旨 クリステンセンが指摘した「イノベーションのジレンマ」は企業が環境適応的行動を前提とした議論となっている。これは、イノベーションの契機を組織の外に求めていることを意味するが、イノベーションの契機を組織内部に求めれば、イノベーションのジレンマを回避できる可能性がある。そこで、3M ジャパンについて事例研究を行った。その結果、「自己適応」とそのための管理会計システムがジレンマを回避する手段としては有効ではないかという知見を得た。

研究・事例発表セッション 座長 城戸康彰 産業能率大学

会場 L 708

14:00-14:30

41 企業側から見たインターンシップの効果：企業魅力を高める要因に着目して

見舘好隆（北九州市立大学）

関口倫紀（大阪大学）

要旨 既存のインターンシップ研究は、インターン学生の視点から見た教育効果に関するものが多く、企業側から見たインターンシップ効果に関する研究は少ない。しかし、インターンシップは、企業にとっても、潜在的な応募者に自社の魅力をアピールするための重要な機会である。そこで本研究では、インターンシップのいかなる特徴が学生から見た企業魅力を高めうるのかを吟味することとした。正規の授業としてインターンシップを行う学生に対し、インターンシップ前後の2回に分けてアンケート調査を実施した。分析の結果、インターンシップにおける仕事の中身や社員からのフィードバックなどの要素が、インターン学生の受け入れ企業に対するフィット感を高め、それが、入社したい度合いという意味での企業魅力につながる媒介プロセスを支持する結果を得た。また、インターン学生の社会的スキルの度合いや自己概念の度合いが、上記のプロセスを調整する効果が認められた。本結果に基づき、企業魅力を高めるためのインターンシップのあり方について考察する。

研究・事例発表セッション

会場 L708

14:30-15:00

42 同僚との差異が職場でのモチベーション伝播に及ぼす影響の探索的検討

菊入みゆき（筑波大学大学院人間総合科学研究科 博士後期課程）

岡田昌毅（筑波大学大学院人間総合科学研究科）

要旨 現在、日本の産業現場は、他の先進諸国と比較して低い生産性、低い労働意欲が指摘されている。グローバル時代に諸先進国の中で発展を続けるためには、働く人のモチベーションを向上させ、生産性を上げることが組織経営における喫緊の課題である。今日の多様化したニーズや価値観に対応し、モチベーション向上を確実に実現するためには、従来の人事施策や上司からの指導等の組織主導のアプローチに加え、従業員同士の影響の促進といった従業員主導のアプローチが求められる。

本研究では、職場における従業員間でのモチベーション伝播をテーマとし、伝播プロセスにおける影響要因を探索的に検討することを目的とする。影響要因としては、職場におけるモチベーションに影響を与えるとされる組織風土やマネジメント等の環境要因、及び自律性、関係性、有能感等の個人内要因、さらに、モチベーション伝播に影響を与えるとされる類似性等を想定し検討する。(395 字)

研究・事例発表セッション

会場 L708

15:00-15:30

43 本業外の社会貢献活動（プロボノ）への参加が促進する組織再社会化

—変革的役割志向に着目して—

藤澤 理恵（リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所

首都大学東京大学院）

香川秀太（青山学院大学社会情報学部、准教授）

要旨 組織社会化研究において、「変革的役割志向(innovative role orientation)」についてはその生起を促す社会化学習の内容や場面が十分に検証されていない。本研究は、一度所属企業への組織社会化を果たした個人が、社会貢献活動に参加することによって、組織再社会化の機会を得る可能性を検証した。

「社会的・公共的な目的のために、職業上のスキルや専門的知識を生かしたボランティア活動」であるプロボノ活動について、本業において組織に所属しつつ、中間支援 NPO にプロボノワーカーとして登録しプロジェクト参加経験のある男女 93 名にアンケート調査を実施した。また、検証のためのインタビューを行った。

プロボノ活動への参加が、働く自己や所属組織の理念や戦略に関する社会化学習を生じる場合があり、それらが本業における役割の境界拡大に影響すること、職務の自律性と開放性が高く職務の相互依存性の低い職務・職場特性がその効果を強めたことを確認した。

研究・事例発表セッション 座長 松原敏浩 愛知学院大学

会場 L709

14:00-14:30

44 中高年ホワイトカラーのキャリアチェンジ 2

；転職後の適応に影響を及ぼす要因の検討

今城志保・藤村直子（リクルートマネジメントソリューションズ）

要旨 昨年度は、中高年ホワイトカラーがキャリアチェンジ後の適応の成否に成功を及ぼすものが何であるかに関するインタビューを行って、適応プロセスに関するモデルを提案した（“中高年ホワイトカラーのキャリアチェンジ；キャリアの継続性と適応の観点から”）。本年度は、中高年ホワイトカラーを対象に定量調査を行い、昨年度の質的研究で得られたモデルを検証した結果を報告する。今後増加することが見込まれる中高年になってからのキャリアチェンジであるが、転職後の活躍を促進するためのインプリケーションを得ることを目的とする。

大学院生セッション

会場 L709

14:30-15:00

45 病気を抱えることが従業員のストレス反応と失業不安に与える影響

今井裕紀（同志社大学大学院 総合政策科学研究科 技術・革新的経営専攻 一貫制博

士課程）（大学院生）

要旨 近年の社会疫学分野における研究において、学歴・職業・所得などで構成される社会経済的地位の低さが健康への悪影響を与えることが明らかにされている（Adler & Rehkopf, 2008; Kawachi & Kennedy, 2002; 近藤 2005）。同様に職業や雇用形態の違いなどが健康に与える影響については一定の研究がなされているが、仕事への関わり方や働き方に関連する心理社会的要因がどのように健康への影響をもたらすかについては十分に明らかにされているとは言えない。

これらを踏まえ主に組織行動論の見地から、働き方と健康に関する問題について、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター（SSJDA）のデータアーカイブより入手した社会調査データをもとに多面的に検証を行う。

研究・事例発表セッション

会場 L709

15:00-15:30

46 我が国の大学生における進路選択能力とは何か

—進路選択能力と進路選択自己効力感との相関関係—

町田尚史（兵庫県立大学大学院経営学研究科博士後期課程）

開本浩矢（兵庫県立大学）

要旨 求人倍率が1.61倍と大幅に上昇した平成26年3月期においても83,003名もの大学生が就業しない、もしくは正規の仕事を得ないままに卒業した。求人倍率が上昇する中でも、何故就職しない大学生が多数存在するのか。

先行研究によれば、進路選択自己効力感を媒介に進路選択能力を高めれば、進路選択行動が適正に行われ、進路不決断が回避される傾向が高いとされている。しかしながら進路選択自己効力感を高めるための研究が極めて少ない。

今回はどのようにすれば進路選択自己効力感が高まるのかを明らかにしたい。

「進路選択能力を高める進路選択教育は進路選択自己効力感を高める事ができる」という仮説を基に、【職業選択と自己実現】という講義の受講前と受講後に同じ内容の質問紙にて、進路選択能力を3分類し、進路選択自己効力感との関係を調査した。結果的には、進路選択自己効力感と3分類された進路選択能力の間には強い相関があることが判明すると共に、3つの進路選択能力間にも相関関係がある事が判明した。

15:30-15:45

休憩

研究・事例発表セッション 座長 林 幹人 愛知学院大学

会場 L710

14:00-14:30

47 ロールモデルの具象化による昇進意欲を高める要因の一考察

—女性管理職登用に関する実証分析—

西谷佳之 神戸大学大学院修了

要旨 近年、女性の昇進意欲が高まらず女性管理職割合の増加は進んでいない。女性の昇進意欲を高めることは社会・企業ともに大きな課題である。先行研究ではロールモデルの増加が昇進意欲の向上に繋がると言われているが、双方の関係性を分析した研究はみられない。本研究ではロールモデルを具象化し、昇進意欲を高める要因について統計的に検証した。その結果、研究対象の地方銀行においては、女性の昇進意欲向上に女性のロールモデルは必ずしも必要でなく、必要なロールモデル像には男女差がないことが示

された。また、特に男性は過去のロールモデルの有無によって昇進意欲に影響を及ぼすこと、平等原則は昇進意欲に負の影響があることがわかった。結果として、研究対象銀行では働き方を女性的にすることが望まれていた。このように、本研究で行ったロールモデルを具象化する手法は企業単位での昇進意欲向上施策を検討するにあたり、非常に有効な手法である。

研究・事例発表セッション

会場 L710

14:30-15:00

48 日本企業外国子会社における人事国際化の現状と課題

The Internationalization of Human Resource Practices in Japanese Foreign Subsidiaries

牧美喜男（大阪大学経済学研究科博士後期課程）

要旨 本研究では、人的資源管理の国際化を推進する9の日本企業のケーススタディを通して日本企業の海外子会社における現地国籍人材（HCN）の活用状況を分析し、日本企業の人的資源管理の国際化の進展についての新たな見解と枠組みを導くことを目的とする。そのため、1) 本社の人的資源管理システムの現地への移植、2) HCNの活躍状況、3) 本社人事部門の問題認識という3つのリサーチ・クエスチョンを主題とする調査を行った。

調査の結果、1)については、製造部門でのジョブ・ローテーションや多能工化が海外子会社でも重視されており、それ以外の人的資源管理システムの多くは、現地で行われているものを採用していた。2)については、海外子会社社長や日本本社の執行役員といった経営幹部にHCNを登用する企業と、そうでない企業とで大きな差が見られた。HCNの活動を支えるコミュニケーションや意思決定への参加状況については、調査企業すべてにおいて、先行文献で指摘されていたような問題が改善されていることが分かった。3)については、人的資源管理の国際化の進展度合いと関連して4つの異なる課題類型が観察された。

これらの結果から、調査対象企業を「急進的 HCN 活用グループ」と「漸進的 HCN 活用グループ」とに分類し、それぞれの特徴を整理した。両グループとも、今後も日本的人的資源管理システムの海外子会社への部分的移植と現地の人的資源管理方法の併用を維持していくことが予想される。その中で、急進的 HCN 活用グループでは、主に市場価値に応じた処遇を実現させ、かつ人材の国際移動を円滑にするための共通基盤を構築することによって優秀な HCN の獲得と活用を図るという方法がとられていくであろう。漸進的 HCN 活用グループでは、日本本社の知識・技術移転や製造部門のコスト削減などを目的とする HCN の活用が進展するだろう。また、両グループとも HCN に日本的な企業文脈の理解を促進させる社内教育を重視していくことが予想されるが、急進的 HCN 活用グループでは、主に経営幹部候補の HCN を対象とする教育を、漸進的 HCN 活用グループでは主に中堅クラスの HCN を対象とする教育を重視していくであろう。

キーワード 国際化、日本的人的資源管理、現地国籍人材、日本本社、コミュニケーション

ABSTRACT This research uses the case study of 9 Japanese companies to investigate the extent of internationalization of their human resources (HR) practices by analyzing the utilization of host country nationals (HCN) in their foreign subsidiaries. We seek to answer these following research questions: 1) In what degree do the HR practices of the headquarters (HQs) are transferred to the subsidiaries? 2) In what ways are the HCN employees utilized? 3) What are the international human resources issues in which Japanese headquarters are recognizing?

We found that the majority of the subsidiaries we studied employ certain human resources practices of HQs, such as the job rotation system in the production function. We also noticed the striking difference between the companies that actively promotes HCNs to the upper echelons of

management and those that do not. All companies have improved the communication problems and difficulties in including the HCNs in the decision making process which were delineated in the past literature. Lastly, we figured out that there are four types of human resources issues that Japanese subsidiaries are recognizing.

We further classified the researched companies into two groups: companies with “Rapid Promotion” and those with “Gradual Promotion” of HCNs. Both groups incorporate the HR practices of the HQs with that of the local company and emphasize the importance of understanding their respective corporate culture. The “Rapid Promotion” system are willing to pay an attractive remuneration package to entice and retain talented HCNs, and will develop a common practices that enable HCN to move transnationally. On the other hand, companies that employ the “Gradual Promotion” system seek to cut down costs while ensuring that knowledge and technology are effectively transferred. Hence, the “Rapid Promotion” system will concentrate on the training of HCNs at the upper management level, while the “Gradual Promotion” system focuses on developing HCNs at the middle management level.

研究・事例発表セッション

会場 L710

15:00-15:30

49 IT 技術者の能力限界感の形成モデル：M-GTA による分析を通じて

古田克利（関西外国語大学）

概要 本研究の目的は、IT 技術者の能力限界感の形成メカニズムを検討することにある。特に、我が国の IT 人材の過半数を占める、受託ソフトウェア業で働く IT 技術者に焦点をあてて分析を行う。IT 技術者（20 人：男性 18 人、女性 2 人）と、IT 技術者を雇用する企業の経営者および人事責任者（9 人）、計 29 人に対して半構造化インタビューを実施し、M-GTA 法にもとづき分析を行った。分析の結果、「体力・視力・記憶力などの衰え」「技術変化の速さ・長時間労働」「下請け構造ゆえの成長機会の逸失」「無力感の形成」「下流工程の価値低下」「年功主義的な処遇制度」および「求める中高年技術者像の制限（ビジネス・プロフェッショナル）」の概念からなる、IT 技術者の能力限界感の形成モデルを作成した。

特別講演 司会 星野靖雄 愛知大学・筑波大学

15:45-16:45

L 706

50 公益通報者保護法の改正の見通し

経営行動科学学会名誉会員 串岡弘昭

要旨 初めに現行の公益通報者保護法（以後、主として現行法）は、その名称とは全く違う法律であると言わざるを得ません。

文字通り、現行法の名称を読めば、多くの人は、公益通報者を守るための法律だと思います。公益とは何ぞやと問われれば、多数の人の利益だと考えます。その多数の人とは、端的に言って、国民、消費者のことです。そうであれば、国家、国民、消費者の生命、健康、財産を保護するこ

とが公益の対象ということになります。従って、公益を守るために通報した人（現行法では労働者）を保護する目的で成立したのが公益通報者保護法でなければなりません。しかしながら、現行法はそうはなっていないと申し上げなければなりません。

現行法の成立過程

現行の公益通報者保護法が誰によって審議され、どのようにして生まれたかを簡単に振り返ります。

現行法を論ずる時に、2002年という年に言及しないわけにはいきません。2002年という年は、食品偽装、原子力のひび割れ偽装等が相次いで内部告発によって明らかにされた年でした。このような社会現象にある中で、内部告発者の通報が正しいことが証明され、その後、事業者が是正をせざる得なくなりました。手短に説明しましたが、これが現行法成立へと導く原動力となりました。

この法案は内閣府国民生活局において審議されました。ここで問題としたいのが、現行法が誰によって審議されたかです。この法案を審議した方は、学者、弁護士、経済団体、労働組合、消費者団体、情報関係のNPO団体の方たちでした。

この内閣府の審議の段階で、内部告発者は公益通報者という言葉に変えられました。内部告発という言葉が強過ぎるので、公益通報者という表記になったのだろこうと考えています。

この法案を審議した中に入っていない人がいます。それは内部告発者とメディアの人でした。公益通報者を保護する法案を審議する中に、内部告発者が一人として審議に加わっていませんでした。また、内部告発者が最も通報先として信頼をおくメディアの人が審議に入っていませんでした。

公益通報に係わる当事者は事業者と内部告発者です。事業者の代表として経営者は複数の方が委員として入っています。しかし、内部告発者とメディアからは委員が入っていませんでした。その結果、もし、法案の審議過程で内部告発者やメディアの人が意見を言えたならば、到底合意できない、合意しないはずの法案となってしまいました。

なぜ公益通報者を保護できない法律であるか

牛肉偽装を告発したがゆえに倒産の憂き目に会った西宮冷蔵の水谷研一氏は、この法律が成立した時、内部告発者規制法だと言って、即廃案にすべきと訴えていました。この法律では内部告発者を保護できないという点では私と水谷氏は一致しています。この法律は企業秘密漏洩防止法にもなり得る、その意味で企業利益優先保護法だと、私は判断しています。市民の方に分かりやすく説明すれば、内部告発から企業を守る法律になっている、ということになります。

公益の実現を遠ざけ、公益通報者が保護されないのは法律がなかった時と変わりありません。

内部告発者を保護しなければならない、とする法律の成立を意図しながらも、その主旨が通らない、後退し続けた結果、内部告発を一層困難にしてしまうような法律として成立してしまったのが現在の公益通報者保護法です。

日本には、人権を守る法律の制定、独占禁止法のように経済界に厳しい法律の改正では常にアメリカ、EUに遅れるという傾向があります。いつも後塵を拝しているという感を私はもっています。公益通報者保護法の成立にしてもそうです。

アメリカやイギリス、韓国に遅れて内部告発者を保護する法律を成立させようとしているのであれば、世界で最も進んだ、世界から取り入れたいと模範とされる公益通報者保護法にすべきはずだったのですが、全く正反対の法律になってしまっています。

本年、6月から消費者庁で「公益通報者保護法の実効性の向上に関する検討会」が開かれています。

この種の委員会、検討会に初めて内部告発経験者として私、串岡弘昭が入りました。

従来の発想では、この種の検討会に内部告発者が委員として入るなど考えられませんでした。しかし、私が入りました。また、内部告発を長年にわたり受付け、取材をし、報道してきた新聞記者も入りました。消費者庁がようやくにして法改正への取り組みへの必要性を認識し始めた結果だと考えています。

皆さんの前で講演をさせて頂く11月14日（土曜日）は、消費者庁で第6回検討会があった後です。第7回から特に公益通報者保護法の最も重要な論点となる法改正についての議論が行われることになるはずです。

皆さんの前で、現行法の成立過程からの問題、法改正の見通しについてのお話ができればと思っています。