jaHRD 人材育成学会 第 24 回年次大会

大会プログラム

9:30～	◆ 受付【14号館】1 階 14101 教室前 （14号館 1階 入口）						
10:00 ～12:00	◆ 研究発表 【14号館】（1420X 教室＝2階 ・ 1430X 教室＝3階）						
	会場 A	会場 B	会場 C	会場 D	会場 E	会場 F	会場 G
	14201 教室	14202 教室	14203 教室	14301 教室	14302 教室	14303 教室	14304 教室
	AI と人材育成	キャリアと働き方	上司の支援とキャリア	新時代の人材要件	教育訓練と効果	職場環境と人材育成	キャリア教育
12:00 ～12:50	◆ 休 憩 （14号館 4 階 14404 教室を休憩会場としてご利用ください ）						
13:00 ～14:30	◆ シンポジウム「時代をきり拓く人材育成」 シンポジウム会場:1 階 141013 教室【メイン会場】						
14:40 ～15:20	◆ 総 会 14号館 4 階 141013 教室【メイン会場】						
15:30 ～18:00	◆ 研究発表 【14号館】（1420X 教室＝2階 ・ 1430X 教室＝3階）						
	会場 A	会場 B	会場 C	会場 D	会場 E	会場 F	会場 G
	14201 教室	14202 教室	14203 教室	14301 教室	14302 教室	14303 教室	14304 教室
	ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ	グローバル社会と人材育成	職場･組織への適応	人の繋がりと育成･変革	人材育成の諸側面	人材育成と社会システム	職場環境と人材
18:15 ～20:00	◆ 懇親会 会場 :【学生食堂】（2階を予定）						

シンポジウム　　13:00～14:30　1 階 141013 教室【メイン会場】

「時代をきり拓く人材育成」～突破力ある人材はどう育つのか～

それぞれの会社で、自ら時代をきり拓き、状況を突破してきたご経験のある経営者をパネリストとして招き、ご自身を振り返り、どのような人材育成を実践されてきたのかを伺います。

形式的な人材育成施策ではなく、現場の知見と理論との対話から課題の本質に取り組む力について考えます。

登壇して頂く株式会社桃谷順天館は創業 140 年を超え、困難を乗り越え世界に向けて前進を続けている会社です。東レはご承知のとおり数々の先端素材を世に出してきた会社ですが、人工皮革や医療用素材、海外展開についてのお話を伺えればと思っております。

株式会社インプレオは、結婚・出産・育児で退職、家庭に入った有能な女性を発掘し、活用することから始まったあたらしいタイプの会社で、さまざまな事業展開を行っています。

パネリスト

服部 学　氏：株式会社 桃谷順天館 専務取締役
　　兼　上海桃谷順天館化粧品商貿有限公司　董事総経理

田邉 充　氏：東レインターナショナル・アメリカ　元・社長
　　東レ・メディカル 株式会社　元・代表取締役社長

加藤 成子 氏：株式会社 インプレオ　代表取締役

司会・進行

幸田 達郎（文教大学人間科学部　教授）

発表プログラム

・発表者の所属は、発表申込み時の内容を掲載し、「敬称」は省略しています。

・〇は共同発表の代表者です。

・発表者全員が同じ所属の場合には１名分だけを記載しています。

1－A	AIと人材育成			会場A　14201教室
10:00～12:00	座長：小山 健太（東京経済大学）			
10:00～10:30	1A1	研究	Self-Leadershipを支援する対話型AIの設計原理の検討 ―Mindfulnessを援用した判断基準の自覚と意思形成―	青木 史絵 株式会社 電通総研
10:30～11:00	1A2	研究	AIは効果的な振り返りを促進するのか ―リフレクション支援ログの探索的分析―	福永 壽美子 北陸先端科学技術大学院大学 東京経済大学
11:00～11:30	1A3	事例	従業員のストレス対処力とレジリエンスは育成できるか ―AI×コーチによる認知行動科学的介入の、ストレス・エンゲイジメント・生産性指標への効果検証―	〇芳賀 彩花 Boost Health 株式会社 吉田 光成 専修大学大学院
11:30～12:00	1A4	研究	大学生・大学院生の生成AI利用パターンとキャリア危機意識 ―個人有料契約と利用頻度による4群比較―	岡 典輝 株式会社ディレクターズコネクト 放送大学

1－B	キャリアと働き方			会場B　14202教室
10:00～12:00	座長：吉澤 康代（香川大学大学院）			
10:00～10:30	1B1	研究	中途採用者の組織社会化戦術期における受容プロセスの検証研究 ―フォロワーシップ行動と業績への影響の検討―	田中 良和 ウェールズ大学トリニティセントデイビッド
10:30～11:00	1B2	研究	再雇用シニアの心理的要因とプロアクティブ行動 ―学びを活かす行動を通じた実証的検証―	北村 威一郎 花王株式会社 ウェールズ大学トリニティセントデイビッド
11:00～11:30	1B3	研究	キャリア後期の組織成員の学習行動にかかわる継続的考察 ―学習リソースに対する認知比較から―	〇櫻木 晃裕 畠山 倫花 宮城大学
11:30～12:00	1B4	研究	組織就労者の「キャリアの出口」プロセス ―65歳以降の働く／働かない径路に着目して―	山田 真稔

1－C	上司の支援とキャリア			会場C　14203教室
10:00～12:00	座長：細萱 伸子（上智大学）			
10:00～10:30	1C1	研究	家族配慮的上司行動がキャリア持続性に与える影響 ―中小の不動産仲介会社における女性宅地建物取引士の視点から―	宮澤 蔵人 ウェールズ大学トリニティセントデイビッド

10:30～11:00	1C2	研究	上司によるキャリア支援が自社キャリア展望に結びつくプロセス ―キャリア自律と現在の仕事へのコミットメントの媒介に着目して―	河田 敏季 リクルートキャリアコンサルティング
11:00～11:30	1C3	研究	中堅人材の主体的なキャリア形成を支える上司の役割と組織的人材育成 ―看護師長へのインタビュー調査から―	田川 史穂里 日本医療大学保健医療学部 北海道大学大学院教育学院
11:30～12:00	1C4	研究	職場環境と人材育成の成果との関連 ―成果の側面ごとの異質性に着目して―	○太原 靖一郎 共栄大学 国際経営学部 小村有紀 下関市立大学 経済学部

1－D	新時代の人材要件			会場 D 14301 教室
10:00～11:30	座長：高橋 潔（大手前大学）			
10:00～10:30	1D1	研究	仮想実験を用いた社会人と大学生の人材像認識の比較 ―AI 時代に求められる人材要件に着目して―	川﨑 昌 桜美林大学ビジネスマネジメント学群
10:30～11:00	1D2	研究	「仕事の OS とスペクトル」で行う人材育成 －業務基礎スキルで「仕事の腕前」を測る：構成概念定義と内容妥当性の検討－	○船木幸弘 藤女子大学ウエルビーイング学部 行本明説 一般社団法人 業務基礎スキル診断
11:00～11:30	1D3	事例	AI 時代の人間の価値「ビジネス体幹」の提唱 ―「経験＋人柄価値」による人材育成の新フレームワーク―	藤野 匡生 株式会社エイチ・アイ・エス Hcross 株式会社 AMB ソリューションズ 株式会社 KATSUYAKU コネクションズ

1－E	教育訓練と効果			会場 E 14302 教室
10:00～11:30	座長：西尾 久美子（近畿大学）			
10:00～10:30	1E1	研究	OJT と Off-JT を併用する「効果」を企業はどのように評価しているか ―教育訓練方法と効果評価の関係―	藤本 真 労働政策研究・研修機構
10:30～11:00	1E2	研究	人材育成における身体的経験を起点とした対話的変容プロセスの理論化 ―身体対話変容循環モデル（Athlogue Cycle）の提案―	中村 一浩 武蔵野大学ウェルビーイング学部
11:00～11:30	1E3	研究	考える力は身につくのか、目覚めるのか ―批判的思考の二層可塑性モデルによる統合的検討―	崔弼圭 YK ZION LLC 下関大学

1－F	職場環境と人材育成			会場 F 14303 教室
10:00～12:00	座長：入江 崇介（(株)リクルートマネジメントソリューションズ）			
10:00～10:30	1F1	事例	大学運動部における人材育成と組織的限界 ―地域社会との関係形成、学外指導者の権限、学生自治に着目して―	田中 麻衣子 新潟大学大学院
10:30～11:00	1F2	事例	AI 時代の人材育成 ―「心理的コンテイナー」の機能と実践事例―	伊集院 正 ピープルエナジー株式会社 放送大学大学院
11:00～11:30	1F3	研究	監督の器 ―名監督 4 事例の質的分析にみる「人が育つチームづくり」 ―	○羽生 琢哉 株式会社人としての器 甲谷勇平 慶應義塾大学

11:30～12:00	1F4	研究	育児ケアとプロアクティブ行動の関連にみる男女差 ―国家公務員への大規模アンケートの二次分析による探索的研究―	橋本 賢二 リクルートワークス研究所

1－G	キャリア教育			会場 G 14304 教室
10:00～11:30	座長:浅野 浩美(事業創造大学院大学)			
10:00～10:30	1G1	研究	特別支援学校高等部のキャリア教育における企業等との接続事例についての考察 ―職場実習および卒業後の就職における企業等との詳細な接続事例を踏まえて―	青野 也寸志 宮城県立支援学校岩沼高等学園
10:30～11:00	1G2	研究	仕事における未来自己の認知的基盤としての未来への時間的展望 ―教育支援と大学生の能動的なキャリア行動の関連に注目して―	北村 雅昭 大手前大学経営学部
11:00～11:30	1G3	研究	日本の学校における職業・キャリア教育の再検討 ―高校・大学の変化と新たな教育的な役割―	宮下 清 長野県立大学

2－A	リーダーシップ			会場 A 14201 教室
15:30～18:00	座長:石川 淳(立教大学)			
15:30～16:00	2A1	研究	公立劇場における館長のリーダーシップ・コンピテンシーに関する研究	赤尾 栄子 東京経済大学大学院コミュニケーション研究科博士後期課程
16:00～16:30	2A2	研究	矛盾経験はいかにパラドキシカル・リーダー行動と関連するのか ―統合的複雑性と認知的再評価の役割―	○成 龍 立教大学大学院 経営学研究科 謝 昕 立教大学大学院 経営学研究科
16:30～17:00	2A3	研究	オーセンティック・リーダーシップによるミドルマネジメント層のストレス緩和についての実証研究 ―段階的心理メカニズムの連続媒介モデル―	羽入 博 University of Wales Trinity Saint David
17:00～17:30	2A4	研究	シェアド・リーダーシップ環境における意思統一プロセスの研究 ―意見差から合意形成に至るリーダーシップ行動の M-GTA 分析―	大宮 真美 (株)日立製作所 英国ウェールズ大学トリニティーセントデイビッド
17:30～18:00	2A5	研究	日本の社会人はリーダーシップの共有についてどのように語っているのか ―インタビュー調査にもとづくシェアド・リーダーシップの内容領域の探索―	○金 善照 福島大学経済経営学類 山本舞衣子 立教大学大学院経営学研究科

2－B	グローバル社会と人材育成			会場 B 14202 教室
15:30～18:00	座長:宮下 清(長野県立大学)			
15:30～16:00	2B1	研究	異文化経験を通じた認知の変容と人材育成 ―自文化を相対化する視点の獲得に着目して―	高岡 慎一郎 甲南大学ビジネス・イノベーション研究所
16:00～16:30	2B2	事例	専門学修と実務経験を接続する大学のキャリア形成支援 ―日本・タイ・シンガポール・マレーシアのインターンシップ比較事例研究―	小泉 京美 相模女子大学 人間社会学部 地域クリエーション学科
16:30～17:00	2B3	研究	教育から就労・定着への移行を支えるソーシャル・キャピタル	○門間 由記子 東北大学

			―外国人留学生のキャリア形成における大学のキャリア支援者の役割―	佐藤幸代 南山大学
17:00～17:30	2B4	研究	留学生採用における摩擦と正当化 ―東海地域製造業 18 社にみるメンバーシップ型雇用への「取り組み」―	本守 美織 藤田医科大学医学部
17:30～18:00	2B5	事例	学校教育における「評価される経験」は大学生のキャリア形成にどう関わるのか ―日本・タイ・シンガポールの国際比較の予備調査から得られた視座と課題―	杉山 章 東京福祉大学・大学院

2－C	職場・組織への適応			会場 C 14203 教室
15:30～18:00	座長：櫻木 晃裕（宮城大学）			
15:30～16:00	2C1	研究	新卒看護師の職場適応プロセスの研究 ―基礎教育で獲得した価値観と信念の再構築―	五十嵐 一美 神奈川県総合リハビリテーション事業団 厚木看護専門学校
16:00～16:30	2C2	研究	組織社会化研究における成果の類型化の検討	小川 博英 大阪大学大学院
16:30～17:00	2C3	研究	異動前後の説明・労い・歓迎がその後の適応にもたらす影響	○大庭 りり子 藤村 直子 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
17:00～17:30	2C4	研究	外部登用経営人材の組織適応とキャリア資本の選択的活用	太田 昂志 高知工科大学大学院 グロービス経営大学院大学
17:30～18:00	2C5	研究	ニューロダイバーシティ人材の強み・能力発揮可能性と配置の形成 ―発達障害者の職務接続に関する予備調査に基づく探索的検討―	堀畑（安井） 郁子 明治大学大学院経営学研究科

2－D	人の繋がりと育成・変革			会場 D 14301 教室
15:30～18:00	座長：中西 晶（明治大学）			
15:30～16:00	2D1	事例	グループ横断型プロジェクトによる若手人材の育成とグループ内人的ネットワーク形成 ―センコーグループ「未来デザインプロジェクト」5 年間の実践―	○七田 樹 学校法人産業能率大学総合研究所 岩元 宏輔 京都芸術大学通信教育部芸術学部 芸術教養学科 西村 玲那 センコーグループホールディングス株式会社 人材組織開発部
16:00～16:30	2D2	研究	自営型伝統文化専門職におけるディベロップメンタル・ネットワーク（DN）の実践共同体（CoP）への構造化と創造的熟達 ―上方落語家と能楽師の比較事例研究―	西尾 久美子 近畿大学 経営学部
16:30～17:00	2D3	研究	変革を担う人材の形成における挑戦的職場環境と組織アンラーニング ―機会感知・活用・変革実行力と従業員のワーク・エンゲージメントとの関連にみる経営者・従業員の違い―	中村 雅彦 龍谷大学大学院政策学研究科
17:00～17:30	2D4	研究	持続可能なチームづくり：チームライフサイクル後期におけるバウンダリー・スパニング・リーダーシップと橋渡し型ソーシャル・キャピタ	桐山 尚 立教大学大学院 経営学研究科

			ルに基づくシェアド・リーダーシップの動的活性化モデルの提案	
17:30～18:00	2D5	研究	医療現場における実践コミュニティでの意図的成長と創発プロセス ―アクションリサーチによる介入と省察の分析―	○小出　琢磨 産業能率大学・大学院 大西　真奈美 社会福祉法人篤豊会 慈妙院加賀 東　由希子 医療法人社団和楽仁 芳珠記念病院

2－E	人材育成の諸側面			会場 E 14302 教室
15:30～18:00	座長：花田 光世（慶応義塾大学名誉教授）			
15:30～16:00	2E1	研究	AI が媒介する弁証法的思考を促す対話パターンの構造化に向けて ―AI を指示（プロンプト）待ちの従者でなく、思考のパートナーにするために―	匠　英一 認知科学研究所
16:00～16:30	2E2	研究	国語としての経営学 ―「経営国語」を考える―	高橋 潔 大手前大学経営学部
16:30～17:00	2E3	研究	高度情報社会における物理セキュリティ人材育成のためのシリアスゲームの開発と今後の展望について	笠原 幹大 宇宙航空研究開発機構 コグニティブリサーチラボ株式会社 千葉工業大学
17:00～17:30	2E4	研究	従業員サーベイ回答停止は組織的沈黙の一端か ―心理的安全性と自己都合退職との関連に関する探索的検討―	石井 遼介 株式会社 ZENTech 大学院大学至善館 武蔵野大学しあわせ研究所
17:30～18:00	2E5	研究	時間調整 Voice における意向と行動―両者を支える職場環境の検討	細萱 伸子 上智大学

2－F	人材育成と社会システム			会場 F 14303 教室
15:30～18:00	座長：永野 仁（明治大学 名誉教授）			
15:30～16:00	2F1	事例	AI 時代のアクションリサーチ型教育と社会変革 ―IDEAS Asia Pacific 2026 の実践分析―	野田 浩平 グロービス経営大学院
16:00～16:30	2F2	研究	韓国の起業化支援とソウルスタートアップハブ孔徳	今村 健太郎 新潟産業大学 株式会社ビジネス忠臣蔵
16:30～17:00	2F3	事例	AI・グローカル時代を生き抜く実践的人材の育成 ―国際交流と地域課題解決の融合による価値の創造―	川口　立喜 公立大学法人　会津大学
17:00～17:30	2F4	研究	副業人材の能力移転型活用に関する探索的研究 ―中小企業 93 社の伴走支援記録からみる人材育成プロセスと成立条件―	砂川 大輔 トトノエルジャパン合同会社 人材育成学会 時間生物学会
17:30～18:00	2F5	研究	日本のデジタル発展とコア人材の変容：高度外国 IT 人材をめぐる欧州長期投資家の視点から	杉山　佳子 東北学院大学

2－G	職場環境と人材			会場 G 14304 教室
15:30～18:00	座長:北村 雅昭(大手前大学)			
15:30～16:00	2G1	研究	協働経験を通じた多様性理解	樋口 哉美 立教大学大学院
16:00～16:30	2G2	研究	職業移行における既有スキルの活用・調整と抽象化 ―自動車教習指導員への職業移行におけるスキル要求水準の差異と転職経験の照合―	田中 麻衣 南山大学大学院 社会科学研究科
16:30～17:00	2G3	研究	整体師の職務動機と勤務継続意志を規定する要因の解明 ―SCAT・KJ 法と質問紙調査(N = 105)による混合研究―	塩原 寿之 法政大学IM総研 大学院特任研究員
17:00～17:30	2G4	研究	サポート業務従事者の職務特性と職務満足との関連 ―P-J Fit を考慮した検討―	伊勢坊 綾 昭和女子大学 グローバルビジネス学部
17:30～18:00	2G5	研究	職業能力開発を志向したインクルーシブな場づくり ―Boundary Spanning Leadership を援用した関係形成に着目して―	新目 真紀 職業能力開発総合大学校