

**平成26年度～平成30年度「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」
研究成果報告書概要**

- 1 学校法人名 立教学院 2 大学名 立教大学
- 3 研究組織名 リーダーシップ研究所
- 4 プロジェクト所在地 東京都豊島区西池袋3-34-1
- 5 研究プロジェクト名 グローバル・ビジネス・リーダーシップの理論および教育技法に関わる研究
- 6 研究観点 研究拠点を形成する研究

7 研究代表者

研究代表者名	所属部局名	職名
石川 淳	経営学研究科	教授

- 8 プロジェクト参加研究者数 13 名

- 9 該当審査区分 理工・情報 生物・医歯 人文・社会

10 研究プロジェクトに参加する主な研究者

研究者名	所属・職名	プロジェクトでの研究課題	プロジェクトでの役割
石川 淳	経営学研究科・教授	既存のBL研究および多様性研究のGBL理論への応用	【理論構築チーム】本研究プロジェクトの統括、理論構築チームの責任者
尾崎 俊哉	経営学研究科・教授	GMの概念化を中心に、国際的な場面で必要となるGBL心理・態度の概念化の研究	【理論構築チーム】既存のBL研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しいGBL理論を構築し、その有効性を検証する
松永 正樹	九州大学ロバート・ファン/アントレプレナーシップセンター・特任准教授	コミュニケーションを中心にGBL行動の概念化の研究 GBL理論研究の成果の測定方法研究への応用	【理論構築チーム】既存のBL研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しいGBL理論を構築し、その有効性を検証する。
宮田 幸子	立命館大学経営学部国際経営学科・准教授	GMの概念化を中心に、国際的な場面で必要となるGBL心理・態度の概念化の研究	【理論構築チーム】既存のBL研究の成果に加えて、新しい調査結

			果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する
高橋 潔	立命館大学・総合心理学部・教授	GBL 行動の概念化 GBL の定量的測定方法の開発 アクションラーニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)の GBL 教育技法への応用研究	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する
Bird, Allan W.	Northeastern University D' Amore-Mckim School of Business	コミュニケーションを中心に GBL 行動の概念化 アクションラーニングの GBL 教育技法への応用研究	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する
山口 和範	経営学研究科・教授	GBL の定性的測定方法の開発	【測定方法チーム】測定方法チームの責任者
佐々木 宏	経営学研究科・教授	GBL の定性的測定方法の開発	【測定方法チーム】既存の BL 研究の定量的測定方法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の定量的・定性的測定方法を開発する。
竹澤 伸哉	経営学研究科・教授	GBL の定性的測定方法の開発	【測定方法チーム】既存の BL 研究の定量的測定方法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の定量的・定性的測定方法を開発する。
日向野幹也	早稲田大学大学総合研究センター・教授	アクションラーニングの GBL 教育技法への応用研究	【教育技法チーム】教育技法チームの責任者
森永 雄太	武蔵大学経済学部経営学科・教授	既存の GBL 研究および多様性の GBL 理論への応用 GBL 理論研究の成果の教育技法への応用	【教育技法チーム】アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する。

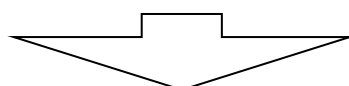
舘野 泰一	経営学研究科・助教	アクションラーニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)のGBL教育技法への応用研究	【教育技法チーム】アクションラーニングによるBLの教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBLの教育技法を開発する。
中原 淳	経営学研究科・教授	アクションラーニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)のGBL教育技法への応用研究	【教育技法チーム】アクションラーニングによるBLの教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBLの教育技法を開発する。
(共同研究機関等)			

<研究者の変更状況(研究代表者を含む)>

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存のBL研究および多様性研究のGBL理論への応用 GBL理論構築研究の成果の教育技法への応用	経営学研究科・助教	宮田 幸子	【理論構築チーム】既存のBL研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しいGBL理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成26年4月1日)



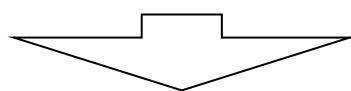
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・助教	津田塾大学学芸学部・准教授	宮田 幸子	【理論構築チーム】既存のBL研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しいGBL理論を構築し、その有効性を検証する。

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存のBL研究および多様性研究のGBL理論への応用 GBL理論研究の成果の教育技法への応用	経営学研究科・助教	森永 雄太	【理論構築チーム】既存のBL研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しいGBL理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成26年4月1日)



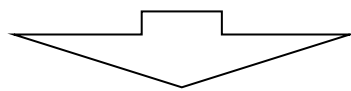
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・助教	武蔵大学 経済学部経営学科・准教授	森永 雄太	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

旧

プロジェクト外での研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存の BL 研究および多様性研究の GBL 理論への応用 GBL 理論研究の成果の教育技法への応用	武蔵大学 経済学部経営学科・准教授	森永 雄太	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成 27 年 4 月 1 日)



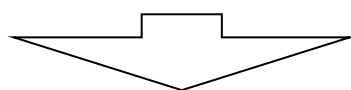
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
武蔵大学 経済学部 経済学科・准教授	武蔵大学 経済学部経営学科・准教授	森永 雄太	【教育技法チーム】アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する。

旧

プロジェクト外での研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
コミュニケーションを中心に GBL 行動の概念化の研究 GBL 理論研究の成果の測定方法研究への応用	経営学研究科・助教	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成 27 年 4 月 1 日)



新

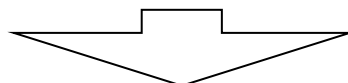
変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・助教	株式会社 IGS・シニアコンサルタント	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果

			に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。
--	--	--	---

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
コミュニケーションを中心に GBL 行動の概念化の研究 GBL 理論研究の成果の測定方法研究への応用	株式会社 IGS・シニアコンサルタント	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



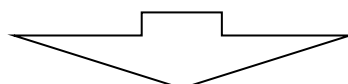
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
株式会社 IGS・シニアコンサルタント	九州大学ロバート・ファン/アントレプレナーシップセンター・特任准教授	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



新

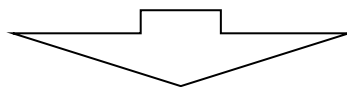
変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
	東京大学 大学総合教育研究センター・准教授	中原 淳	【教育技法チーム】アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割

アクションラーニングの GBL 教育技法への応 用研究	経営学研究科・ 教授	日向野 幹也	【教育技法チーム】 教育技法チームの責任 者
-----------------------------------	---------------	--------	------------------------------

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



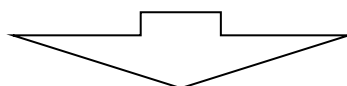
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・教授	早稲田大学大学総合研究 センター・教授	日向野 幹也	【教育技法チーム】 教育技法チームの責 任者

旧

プロジェクト外での研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存の BL 研究および多 様性研究の GBL 理論へ の応用 GBL 理論構築研究の成 果の教育技法への応用	津田塾大学学芸学 部・准教授	宮田 幸子	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、 新しい調査結果をもとに、 新しい GBL 理論を構築 し、その有効性を検証す る。

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



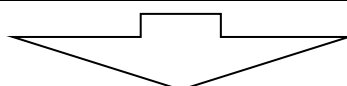
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所 属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
津田塾大学学芸学 部・准教授	立命館大学経営学 部国際経営学科・ 准教授	宮田 幸子	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、 新しい調査結果をもとに、 新しい GBL 理論を構築し、 その有効性を検証する。

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
GBL 行動の概念化 GBL の定量的測定方 法の開発 アクションラーニング以 外の教育技法(ケース・ メソッド、ゲーム活用、 ロールプレイング、シミ ュレーション)の GBL 教 育技法への応用研究	神戸大学 大学 院 経営学 研究 科・教授	高橋 潔	【理論構築チーム】既存 の BL 研究の成果に加え て、新しい調査結果をも とに、新しい GBL 理論を 構築し、その有効性を検 証する

(変更の時期:平成 29 年 4 月 1 日)



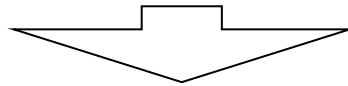
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
神戸大学 大学院経営学研究科・教授	立命館大学・総合心理学部・教授	高橋 潔	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
アクションターニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)の GBL 教育技法への応用研究	東京大学 大学総合教育研究センター・准教授	中原 淳	【教育技法チーム】GBL 教育技法の開発を行う。企業・組織における人々の学習・コミュニケーション・リーダーシップについて研究の実績をもとに GBL 教育技法の理論的な体系化を行う。

(変更の時期:平成 30 年 4 月 1 日)



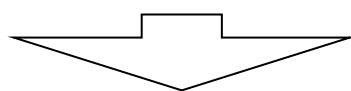
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
東京大学 大学総合教育研究センター・准教授	立教大学経営学研究科・教授	中原 淳	【教育技法チーム】GBL 教育技法の開発を行う。企業・組織における人々の学習・コミュニケーション・リーダーシップについて研究の実績をもとに GBL 教育技法の理論的な体系化を行う。

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
GBL 理論構築研究の成果の教育技法への応用	武蔵大学経済学部経営学科・准教授	森永 雄太	【教育技法チーム】GBL の教育技法を教育プログラムへ落とし込む。

(変更の時期:平成 30 年 4 月 1 日)



新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
武蔵大学経済学部 経営学科・准教授	武蔵大学経済学部経営学 科・教授	森永 雄太	【教育技法チーム】 GBL の教育技法を教 育プログラムへ落とし 込む。

11 研究の概要(※ 項目全体を10枚以内で作成)

(1) 研究プロジェクトの目的・意義及び計画の概要

本研究の目的は、グローバル・ビジネス・リーダーシップ(以下 GBL)の理論構築、GBL の測定方法および教育技法の開発にある。GBL とは、文化や価値観、考え方など背景が異なる人が集まったチーム(以下多様性が高いチーム)を1つにまとめ上げて創造的成果を生み出すよう促す影響力である。本研究は、GBLの行動面(以下GBL 行動)だけでなく、行動に影響を及ぼすリーダーの心理・態度面(以下 GBL 心理・態度)にも焦点を当て、なおかつコミュニケーションやフォロワーによるリーダーシップ(以下シェアド・リーダーシップ)など他の重要な概念までモデルに含んだ統合的な理論構築を行う。また、定性的測定方法を確立することで、従来の定量的方法で捉えきれない要因を概念化して理論に組み込むことで、より説明力が高い理論化を行う。本研究の意義は、未成熟の GBL 研究を世界に先駆けて行うことで、国際レベルのビジネス・リーダーシップ(以下 BL)研究に大きな貢献をすると同時に、本研究所を世界的な GBL 研究の拠点として確立させることにある。

1年目は、定量的調査および定性的な調査を実施する。調査結果を分析し、これまでのBLの研究結果と比較することで、GBLの理論構築の基礎的なベースを作り上げる。2年目は提携企業(日本ヒューレッド・パッカード、ノボ・ノルディスク・ファーマ、あすか製薬など計9社)でのBL教育研修で得られたデータをもとに定性的測定方法および新しい教育技法の効果を測定する。3年目でGBL理論のコア部分を完成し、成果として公表する。新しく体系化された教育技法についても公表する。

4年目は、大規模な国内調査および海外調査によって理論を検証し、理論の精緻化を図る。また、5年目の最終年度には、理論・教育技法・測定方法を完成すると同時に、シンポジウムの開催、書籍の発行、企業での実践などを通じて、積極的にその成果を社会に還元する。

(2) 研究組織

本研究では、目標を達成するために、理論構築チーム(GBL理論の構築)6名、測定方法チーム(GBLの測定方法の開発)3名、教育技法チーム(GBLの教育技法の開発)4名の3チームを形成し、相互に密接に連携しながら研究を推進した。研究代表者の石川がそれぞれのチームの研究推進と研究計画の進捗を管理し、チーム間の相互調整を図るために、次の体制を整備した。

- (1) リーダーシップ研究所の会議を月に1回開催し、各チームの研究進捗報告およびチーム間の調整を行った。
- (2) 研究期間全体を通じて、様々なタスク・フォースが機能したが、最終的には、以下の3つのチーム横断的タスク・フォースが機能した。
 - ・理論構築と教育技法の両チームを横断するタスク・フォース(メンバー:松永・森永)
 - ・教育技法と測定方法の両チームを横断するタスク・フォース(メンバー:山口・館野)
 - ・理論構築と測定方法の両チームを横断するタスク・フォース(メンバー:中原・尾崎)それぞれ、チーム間にまたがる課題の解決に取り組み、年2回開催されているワークショップにおいて本研究全体の進捗状況と課題を共有した。
- (3) 大学院学生を研究に積極的に携わらせた。4名の大学院学生が、定量的および定性的調査に主体的に関わった。
- (4) 毎年の事業報告を経営学研究科委員会に行い評価を受けた。
- (5) 経営学研究科の外部評価委員会に、毎年、研究の進捗状況を報告し評価を受けた。
- (6) 本研究のための外部評価委員会も設置し、毎年、研究の進捗状況を報告し評価を受けた。

(3) 研究施設・設備等

研究施設・設備の詳細は「17.施設・装置設備の整備状況」を参照のこと。既存の研究施設である立教大学池袋キャンパスマキムホール 707,710,801,803 を活用し、研究を行った。

(4) 研究成果の概要 ※下記、13及び14に対応する成果には下線及び*を付すこと。

26 年度

理論構築チーム

理論的な基礎を構築するために、約 1,000 人を対象とした定量個人調査と 48 人を対象とした定性個人調査を実施した。なお、定量調査で使用した調査票は、測定方法チームによって開発された質問項目を用いて作成された。定量調査の結果分析から、変革型、GK 型、エンパワーリング、サーバント、オーセンティック・リーダーシップの各 BL と多様性が高いチームの創造的成果に影響を及ぼすメカニズムを明らかにした(*IP-8,10,17,18, IC-2)。加えて、変革型リーダーシップの下位概念である”理想化された影響”のネガティブな影響は、チーム内のコミュニケーションを活性化することで、抑制することができることも明らかにした(*IP-9, IC-2)。

また、定性調査の分析結果から、多様性が高いチームにおいて創造性を引き出すために必要となるリーダーの心理・態度および行動を記述し概念化することに成功した(*IP-7,8,13)。ただし、定性調査については、当初計画した予定数をこなすことができなかった。このため、2 年目にも追加的調査を実施し、26 年度に明らかとなった結果を検証することとした。

これとは別に、多様性の概念を整理し、リーダーシップとの関係を理論化することで、GBL と従来の BL との違いを明確化することができた(*IP-1,11,12)。

測定方法チーム

理論構築チームで見いだされた GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙調査方法確立のために研究と実践を行い、具体的な GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙を完成させた。特に、教育技法チームが教育技法の開発の際に重視している 3 要素の「目標共有」、「率先垂範」、「同僚支援」という構成概念を測定することを目指した調査項目を考案し、複数回の試行ののち、一定の成果が期待できる調査方法を確立した。

教育技法チーム

メンバーの多様性が高いチームでの BL 育成に対する質問会議(質問中心で行われる会議によって問題解決や創造的アイデアの創出を図り、当該会議のプロセスを通じてリーダーシップの育成を図る方法)の有効性を検証すると同時に課題を明らかにし、当該課題解決のための理論研究を行った。また、10 社を対象とした定性企業調査によって、既存の教育技法の有効性と課題を明らかにした。これに加えて、ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーションの各教育技法についても分析を行い、BL 教育へ応用する際の有効性と課題を明らかにすることができた。

27 年度

理論構築チーム

26 年度未実施の分を補うため、54 人を対象とした定性個人調査を実施した。これらの結果から、26 年度に明らかになった結果の妥当性が検証された。

また、これらの定性調査の分析の結果と初年度定量調査の分析結果を組み合わせ、GBL 行動を明らかにすると同時に、GBL 行動が「率先垂範」「目標共有」「同僚支援」の 3 つの下位概念によって構成されていることを明らかにした(*IP-7,8,18, IC-4)。

さらに、GBL を促進する心理・態度面として、「自己効力感(仕事を完遂することができるという信念)」「組織コミットメント(組織や職場に対する愛着・忠誠心)」「グローバル・マインド(多様性を受け入れ違いから新しいものを作り出そうとする態度、以下 GM)」が重要であることを明らかにした(*IP-10, IC-5)。

加えて、初年度定量調査の詳細な分析を行うことで、多様性が高いチームにおいて、シェアド・リーダーシップとコミュニケーションが創造的成果に重要な影響を及ぼすことも明らかにした(*IP-6, IC-3)。

なお、多様性のあるチームや組織における GBL 行動の有効性について、27 年度までに得られた知見を発信すると同時に、当該知見に対する意見を集約するために、学術誌「組織科学」において特集を組んで報告を行った(*IP-21)。

測定方法チーム

理論構築チームで見いだされた GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙調査方法の確立のための研究行い、具体的な GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙を完成させた。特に、教育技法チームが教育技法の開発の際に重視している 3 要素の「目標共有」、「率先垂範」、「同僚支援」という構成概念を測定することを旨とした調査項目を考案し、複数回の試行ののち、一定の成果が期待できる調査方法を確立した(*II B-1、II C-1)。

また、当該質問紙調査の効果の検証と、教育技法チームが確立したリーダーシップ研修の成果検証を行うため、複数の立教大学体育会各部の協力の下、実際のリーダーシップ研修の実践と研修効果の測定を行った。質問紙調査は、研修の事前事後双方で行われ、その差異を詳細に分析すること、および、研修を受けない対照群についての調査結果との比較を行い、調査の妥当性および教育技法チームが開発した教育研修方法の有効性を検討した。調査方法の一定の妥当性を確認するとともに、解決すべき課題の整理を行った。

教育技法チーム

26 年度未実施の分を補うため、13 社を対象とした定性企業調査を実施した。26 年度および 27 年度の調査結果をもとに、フィードバックを中心とした教育技法を新しく開発した。また、当該技法の有効性と問題点を、提携企業 10 社と共同で実施した BL 研修において明らかにすることができた。

これに加え、理論構築チームの研究結果をもとに、質問会議を含むアクションラーニングによって GBL 行動を育成するための方法の検討を行った。この結果として、ピア・ラーニングやピア・インストラクションを行う教育アシスタントの成長について、また、振り返りにおける質問の効力についての研究成果を出している(*III B-1)。

28 年度

理論構築チーム

27 年度までの研究結果をもとに GBL 行動と GBL 行動に影響を及ぼす心理・態度についてモデル化を行った。また、GBL 行動とシェアド・リーダーシップおよびコミュニケーションの関係を明らかにした(*IP-9, IC-1,6)。これらの作業を通じて、GBL 理論のコア部分の原型を作り上げることができた。これに加えて、GBL 行動を遂行するために、パーソナリティ・ベース・リーダーシップ(自らの強みを通じたリーダーシップ)を発揮することが必要であることが新たに明らかとなった(*IB-2)。また、シェアド・リーダーシップの研究を進めることで、シェアド・リーダーシップに関する理論を体系化することができた(*IB-2,3)。

測定方法チーム

27 年度に引き続き、測定精度を高めるため、立教大学体育会各部のリーダーシップ研修の実践と研修効果の測定を行った。また、29 年度に計画している国際通用性の検証のための国際調査の準備を開始した。

教育技法チーム

27 年度から引き続き、GBL 行動をアクションラーニングによって育成する方法に取り組み、完成することができた。また、理論構築チームで明らかになった GBL 心理・態度の育成

も当該方法に組み入れることができた。特に、GBL 行動の 3 要素に集中して教育することを徹底することで、教材担当者の教材作成が容易になると同時に、受講生は目標を掴みやすくなり、結果として受講生のプログラム満足度も上昇した。

この他に、27 年度の結果を踏まえ、フィードバック、ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーションの各技法を用いた GBL 心理・態度および GBL 行動の育成について検討を行った。その結果、どの技法よりもフィードバックを用いた技法が最も有効であることが明らかになった。このため、28 年度は、アクションラーニングとフィードバックを組み合わせた新しい教育技法の理論的体系化に取り組みある程度の完成を見ることができた。ここまでの成果については、国内外での学会で報告された。特に、リーダーシップ研究で最も権威のある International Leadership Association の年次総会で報告を行い高い評価を得ることができた(*ⅢC-2)。また、国際学会を通じて、米国ワシントン州立大学との連携が始まった。さらに、企業におけるリーダーシップ教育・研修と大学の相互乗り入れを視野に入れた研究についても成果が出始めた。

29 年度

29 年度より、測定方法チームによる単独の活動は無くなり、理論構築チームおよび教育技法チームと共同による活動になった。

理論構築チーム・測定方法チーム

28 年度までにモデル化された GBL 行動とシェアド・リーダーシップを中心にこれらの概念とマネジメント上重視されている他の概念との関係を明らかにするために、理論構築チームと測定方法チームが共同で国内での定性調査を行った。その結果、GBL 行動の下位概念については、「目標共有」、「率先垂範」、「同僚支援」の 3 概念ではなく、「自己理解」、「環境理解」、「方向設定」、「率先垂範」、「倫理意識」の 5 概念の方が、適切なその有効性を網羅的に類型化できることが明らかになった(* I P-23)。一方、GBL 行動がシェアド・リーダーシップを通じて、フォロワーの OCB (Organizational Citizenship Behavior: 組織目的のための主体的な役割外行動) や Proactive Behavior (職務に関連した主体的な行動)、内発的モチベーション、チーム公正感に重要な影響を及ぼすことが確認された(* I C-7)。また、GBL 行動は、シェアド・リーダーシップを通じて、所属チーム全体のチーム効力感や凝集性、生産的規範といったグループレベルの概念にも重要な影響を及ぼすことが確認された(* I C-7)。

当該結果を受け、GBL 行動の下位概念のモデル化の試行が再度行われ、上述したとおり、5 概念が下位概念として適切であることが理論的にも検証された(* I C-7, IB-4)。また、理論構築チームと測定方法チームが共同で新しい下位概念を想定した質問紙調査票の作成を行った。これと並行して、これまで完成しつつあった GBL 行動の定性的調査方法についても、再検討が加えられた。

新しく完成した質問紙調査票の信頼性および妥当性を検証すると同時に、GBL を促進する心理・態度要因やシェアド・リーダーシップ、パーソナリティ・ベース・リーダーシップ、フォロワーやチーム要因との関係を明らかにするために、国内における大規模な調査を行った。当該調査結果の分析により、次のモデルの妥当性が明らかにされた。

1) 心理・態度要因の GBL 行動への影響

自己効力感、組織コミットメント、Psychological Empowerment (仕事環境、能力伸張、仕事の意義、自律性に自ら影響を及ぼすことができるという信念、以下 PE)、Perceived Organizational Support (組織が従業員の貢献を評価し、従業員の幸福を重視してくれていると感じている程度、以下 POS)、Perceived Insider Status (従業員が所属する組織において、“内部者”であると知覚している程度、以下 PIS) の 5 要因が GBL 行動を促進することが明らかになった(* I C-8)。

2) GBL 行動のシェアド・リーダーシップへの影響

これまでは、GBL 行動が「目標共有」、「率先垂範」、「同僚支援」の 3 概念で構成されていると言う前提で分析が行われてきた。今回の調査では、新たに修正されたモデルに基づき 5 概念によって構成されているという前提で分析が行われた。その結果、これまでと同様に、GBL 行動がチームのシェアド・リーダーシップを促進することが明らかにされた(* I C-8)。

3) GBL 行動とシェアド・リーダーシップの関係をモデレートする要因

GBL 行動とシェアド・リーダーシップの関係をパーソナリティ・ベース・リーダーシップがモデレートすることが、改めて定量的分析により明らかにされた。フォロワーがパーソナリティ・ベース・リーダーシップを発揮している場合には、GBL 行動のシェアド・リーダーシップへの影響力は強まり、逆に、フォロワーがパーソナリティ・ベース・リーダーシップを発揮していない場合は、GBL 行動に影響力が弱まることが明らかにされた(* I C-8)。

4) GBL 行動のフォロワーへの影響力

GBL 行動が、シェアド・リーダーシップを通じてフォロワーに影響を及ぼすことが明らかになった(* I C-8)。具体的には、GBL 行動がフォロワーの内発的モチベーション、職務満足、OCB、Proactive Behavior、チーム公正感を促進し、ストレスや離職意思を低減することが明らかになった。また、GBL 行動が、シェアド・リーダーシップを通じてチーム全体に影響を及ぼすことも明らかになった。具体的には、チーム効力感、チームの生産的規範、チームの凝集性を促進し、チームのコンセンサス維持規範(コンセンサスを重視するあまり、リーダーやチーム全体の方向性に反する意見・行動を排除しようとする規範)を低減することが明らかになった。

当初、最終的なモデルによる国際比較調査を 29 年度に実施する予定であった。しかし、モデルの修正が行われたため、当年度は、国際比較調査の準備を行うだけにとどめ、実際の調査は 30 年度に実施することとした。

教育技法チーム・測定方法チーム

グローバル・リーダーシップを育成するための教育技法については、28 年度までにほぼ完成していた。ただし、29 年度において、理論チームにおいて若干の修正が加えられたため、教育技法についても修正が加えられ、新しいバージョンが完成した。完成したバージョンについては、予定通り協力企業の研修で実施された。その教育効果は、測定方法チームで開発された定量的および定性的方法によって測定され、高い効果が得られたことも確認された。これらの結果については、学術雑誌において論文として発表された(* III P-3)。

30 年度

当初の予定では、最終年度である 30 年度は、3 チームが共同して活動することになっていた。しかし、最終年度は、最終調査と成果の報告が主たる活動となる。調査は、理論構築チームと教育技法チームでは別々に行う必要がある。また、報告についても、聴衆のニーズが異なるため、別々に行った方が良いと判断した。例えば、学会の場合、理論を中心とした学会と教育技法を中心とした学会では異なる。このため、それぞれの学会のメインテーマに即した形で別々に報告する必要がある。また、シンポジウムを開催する場合も、聴衆の主たる関心が理論面であるのか育成面であるのかで大きく異なる。このため、それぞれ別のテーマで実施する必要がある。このため、30 年度も、前年度と同様に、理論構築チームと測定方法チーム、教育技法チームと測定方法チームの 2 つに分かれて活動を行うこととした。ただし、両者が密接に連携するために、これまで以上にチーム・リーダーおよびチーム・メンバー間の交流を積極的に行った。

理論構築チーム・測定方法チーム

29 年度に完成された GBL に関するモデルの妥当性を国際調査によって明らかにした。具体的には、中国、韓国、タイ、マレーシア、アメリカ、オーストラリアにおいて調査を実施した。分析の結果、どの国においても、ほぼモデルの妥当性が検証された(* I P-23)。ただし、パーソナリティ・ベース・リーダーシップのモデレータ効果については、国によってやや異なっていた。アメリカおよびオーストラリアではモデレータ効果が強かったが、中国、韓国、タイ、マレーシアでは弱く、韓国では有意な効果が見られなかった。このような違いはあるもの、モデルはこれらの国々でも妥当性が検証され、モデルの国際通用性が確認された。

また、国際比較の一部は、国際学術誌 Asia Pacific Business Review(以下、APBR)において特集号として刊行された(* I P-22)。その他の結果についても、2019 年 5 月に実施予定の同紙のワークショップで報告され、2020 年に発行予定の APBR において特集されることが決まっている。

教育技法チーム・測定方法チーム

30 年度には、これまでの技法開発と検証の積み重ねをまとめて『リーダーシップ教育のフロンティア』(研究篇と実践篇の計 2 巻)を出版した(*ⅢB-2,3)。これによって、立教大学経営学部がリーダーシップの研究と開発(教育)の両面で我が国の最先端拠点であることを示すことができた。他にも書籍および学会発表において成果を発表し、カンファレンス開催によって高大社連携によるリーダーシップ教育の方向性について発信することができた(*ⅢB-4, 5、ⅢC-3)。さらに海外カンファレンス・海外学会・海外大学訪問によってリーダーシップ研究者・教育者との国際交流が生まれ、米国の大小さまざまなリーダーシップ研究・開発(教育)拠点の視察によって優れた拠点の満たすべき条件についても知見を得て将来を構想する参考とすることができた。

<優れた成果が上がった点>

本プロジェクトの優れたアウトプットが日本や海外の学術誌に認められ、特集が組まれることとなった。第 1 に、日本において経営学分野で最もレベルが高い学会の一つである組織学会の機関誌である“組織科学”において、本プロジェクト代表者である石川淳が責任編集者となって、「多様性とリーダーシップ」という特集が組まれた(* I P-21)。特集の中では、本プロジェクトのアウトプットに関連した報告が行われた。第 2 に、経営学分野において国際的に高い評価を受けている国際学術誌“Asia Pacific Business Review”において、「Leadership in East Asia: Globalization, Innovation and Creativity in Japan, South Korea and China」という特集が生まれ、やはり、本プロジェクトの成果が多数報告された(* I P-22)。このように、本プロジェクトの成果を、注目度が高い学術誌を通じて国内外に発信することができた。

また、本プロジェクトの成果が発展した形で、新しい大学院構想ができあがった。本プロジェクトの研究をさらに発展させると同時に、本プロジェクトの成果を具体的な教育プログラムに落とし込むために、経営学研究科経営学専攻博士課程前期課程に、リーダーシップ開発コースが創設されることになった。本コースでは、主として社会人を対象に本プロジェクトの成果を活かしたプログラムが展開され、グローバルな場面で通じるリーダーシップを育成する。日本の大学院において、リーダーシップ研究および教育に特化したコースを設けているところはなく、日本において先駆的な試みである。

<課題となった点>

当初の予定では、PD を雇用し、本プロジェクトの活動を通じて若手研究者の育成を図る予定であった。しかし、何度募集しても適切な応募者が集まらず、最後まで PD を雇用すること

はできなかった。

その最大の原因は、この分野において博士学位を取得した人に対する需要が高いことであろう。多くの人が大学等の研究機関に有期もしくは無期の職を得るため、PD で雇用することが難しかった。若手の研究者を雇用するためには、PD ではなく、助教等のポストを用意する必要があった。なお、PD の雇用を行うことはできなかったが、多くの大学院生が本プロジェクトの活動に携わることになった。このため、若手研究者の育成という目標は達成できたと考えられる。

<自己評価の実施結果と対応状況>

月に1回開催されるリーダーシップ研究所の会議において、各チームの研究進捗状況について報告し相互評価を行ってきた。その結果、各チームとも概ね計画通りに進捗し、順調に成果が出されていることが確認されている。なお、チームごとに若干の計画変更はあるものの、その都度会議によってチーム間の調整が行われてきたため、チーム間の連携に問題が生じることはなかった。

また、本研究に関する予算の配分に関しても、当初の研究計画に基づいて各チームの研究を推進するために適切な予算配分を行っていることが確認されてきた。加えて、予算の執行状況についても、各チームが計画通りに実施しているかを当該会議において確認が行われてきた。また、各チームが自己申告するだけでなく、チーム間で相互に予算・決算をチェックしているため、信頼性が高い自己評価が行われたと考えられる。

なお、理論チームにおいて計画変更があり、調査計画等にやや変更が生じた。この点については、年度当初に、他のチームの計画執行に支障がない範囲で他チームとの予算調整を行った。

一方で、PD の雇用を行うことはできなかった。若手の研究者には、大学組織への就職の機会が多いため、募集をしても適切な応募者を確保することができないことが最大の原因である。このため、当初の予定よりも多くの博士課程後期課程の学生を研究に参加させることで、若手研究者の育成と研究遂行の面でカバーを行った。さらに、平成 29 年度からは RA2名を雇用し、若手研究者の育成と研究遂行に活用した。

この他に、本研究は、経営学研究科付置のリーダーシップ研究所内で立ち上げられていることから、その自己点検・評価については、経営学研究科の自己点検・評価項目の「教育研究」の一環としても点検を行い、本研究が計画通り実施されていることを確認している。

<外部(第三者)評価の実施結果と対応状況>

研究科に諮問委員会を設置し、当該諮問委員会に年に1回進捗状況を報告し評価を受けた。諮問委員会のメンバーは、一部上場企業の CEO を含む実務家 5 名、フランスの経営系大学院教授 1 名の計 6 名から構成されており、以下の日程で開催された。

平成 27 年 3 月 16 日 10:00-12:00

平成 28 年 3 月 9 日 10:00-12:00

平成 29 年 3 月 14 日 10:00-12:00

平成 30 年 5 月 15 日 10:00-12:00

平成 31 年 3 月 11 日 10:00-12:00

当該諮問委員会のメンバーからは、本研究が計画通りに遂行されているかという点と研究成果のアウトプットについて評価を受けた。遂行状況については、概ね計画通りであるとの評価を受けた。理論構築チームにおいて、計画に変更が生じた点についても、より高い成果を得るための変更であるとの理解が得られた。また、前回指摘された国籍が多様なチームでの

定量的な調査が実施できていないことや、グローバル・チームでの実践事例が少ないことについても、29年度および30年度において、状況が大幅に改善されていることが確認された。

また、研究成果のアウトプットについても、有益な研究成果が生み出されたことについて好意的な評価を受けた。特に、GBL 行動の内容が明らかになったことや GBL 行動とシェアド・リーダーシップおよび、パーソナリティ・ベース・リーダーシップとの関係が明らかになった点について高い評価を受けた。また、企業において実践的な教育技法が開発され、なおかつその効果も適切に評価されている点についても高い評価を受けた。

<研究期間終了後の展望>

第1に、国際学術誌“Asia Pacific Business Review”とのコラボレーションをさらに進めていく予定である。“Asia Pacific Business Review”での特集が好評であったため、今後も、1年に1度のペースで、本プロジェクトの成果を元にした研究の特集を組むことになった。まずは、2019年の5月に韓国のソウルにてワークショップを開催し、その結果を次年度の特集号として報告する予定である。

第2に、オーストラリアの RMIT University との共同研究が行われることとなった。RMIT University の Muenjohn 博士の研究グループと共同研究を行うことが決定し、RMIT University の研究予算によって、本研究プロジェクトをさらに進めることになっている。なお、Muenjohn 博士の研究グループは、これまでもグローバル・リーダーシップの研究に取り組んでおり、多くの書籍・論文でその成果を公表しており、世界的にもその成果が認められている。

第3に、リーダーシップ研究所にデータ分析部門が設置されることになった。本プロジェクトの活動を通じて、様々な実践現場におけるデータを収集し分析することの重要性が改めて認識されることとなった。このため、リーダーシップ研究所内に、新たにデータ分析部門が設置され、本プロジェクトに参加した助教や大学院博士課程後期課程の若手研究者を中心に、さらなるデータ分析を行うことが決定している。

第4に、本プロジェクトの成果を書籍として発刊し、研究成果のさらなる社会還元を行う予定である。残念ながら、プロジェクトの期間中に発刊することができなかったが、現在、出版計画が進行中であり、プロジェクト修了後なるべく早い段階で、成果をまとめた書籍として発刊する予定である。

<研究成果の副次的効果>

第1に、先述したとおり、新しい大学院構想につながった。具体的には、2020年度より、大学院経営学研究科経営学専攻博士課程前期課程の既存のコースを廃止し、リーダーシップ開発コースの1コース専攻とすることが決定している。これにより、当該専攻は、リーダーシップ開発に特化した研究・教育を行うことになる。

第2に、学部のビジネス・リーダーシップ・プログラム(BLP)の改革につながった。BLPは学部におけるリーダーシップ教育の先進的な事例としてこれまで多くの注目を浴びてきた。しかし、プログラム開始から10年たち、様々な課題も見えるようになってきた。本プロジェクトにおける研究成果は、そのような課題解決のために重要な示唆を与える。今後、本プロジェクトの成果をベースに、BLPのさらなる効果向上のための改革を進めることになっている。

第3研究成果が多くの企業に着目され、非常に高い評価を得ている。その結果、本プロジェクトの成果をさらに発展させるため、持続的な研究を行う環境を整備することができるようになった。

12 キーワード(当該研究内容をよく表していると思われるものを8項目以内で記載してください。)

- (1) リーダーシップ (2) グローバル・リーダーシップ
 (3) シェアド・リーダーシップ (4) パーソナリティ・ベース・リーダーシップ
 (5) アクティブ・ラーニング (6) _____
 (7) _____ (8) _____

13 研究発表の状況(研究論文等公表状況。印刷中も含む。)

上記、11(4)に記載した研究成果に対応するものには*を付すこと。

I 理論構築チーム

<雑誌論文>

No.	査読	著者名	論文表題	雑誌名	ページ	発行年
*IP-1		<u>Ishikawa, J.</u>	<u>National diversity and team creativity: An integrative model and proposition for future research.</u>	Rikkyo Business Review (7)	7-23	2014
IP-2	○	<u>Ozaki, T.</u>	Firm-level Factor Versus National Institutional Difference: Ownership Structure in a Foreign Subsidiary of a Japanese Logistics Firm.	The Asian Journal of Shipping and Logistic. (30)	393-413	2014
IP-3	○	<u>Takahashi, K.</u>	The empathetic sorting technique: Measuring corporate culture by sorting illustrated value statements	Business Studies Journal. 6	81-101	2014
IP-4		高橋潔	モチベーションにデザインとマネジメントの視点を取り込む—経営資源「ヒト」との付き合い方	Think!49	76-83	2014
IP-5	○	高橋潔	OJT を救うウェブ・ラーニングとアンラーニング	日本労働学会誌 15(2)	77-79	2014
* IP-6		高橋潔	創造性を育むとっておきの方法	産政研フォーラム 104	38-43	2014
* IP-7	○	<u>Stevens, M., Bird, A., Mendenhall, M., Oddou, G</u>	<u>Measuring global leader intercultural competence</u>	Advances in Global Leadership	115-154	2014
* IP-8	○	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>Leadership, design process, and team performance: A comparison between the Japanese and Australian</u>	Journal of Developing Areas 49(6)	489-496	2015

			<u>R&D teams.</u>			
* IP-9		<u>Ishikawa, J.</u>	<u>Transformational Leadership in Japanese R&D teams: Team Efficacy, Norm for Maintaining a Consensus, Communication, and Team Performance.</u>	Rikkyo Business Review(8)	61-73	2015
* IP-10	○	<u>石川 淳</u>	<u>研究開発プロセスのリーダーシップ: 文献レビューと課題の提示</u>	日本労働研究雑誌 57(7)	66-86	2015
* IP-11		<u>Ozaki, T.</u>	<u>ダイバーシティ・マネジメントの理論的考察</u>	Rikkyo Business Review(8)	17-31	2015
* IP-12		<u>Ozaki, T.</u>	<u>ダイバーシティ・マネジメント特集</u>	Rikkyo Business Review(8)	2-5	2015
* IP-13	○	<u>Ozaki, T.</u>	<u>Global governance and international nonmarket strategies.</u>	Journal of World Business. (50-2)	256-261	2015
IP-14	○	<u>Matsunaga, M.</u>	Development and validation of an employee voice strategy scale through four studies in Japan.	Human Resource Management, 54	653-671. DOI: 10.1002/ hrm.2163 6	2015
IP-15	○	<u>高橋 潔</u>	Criteria for screening job-applicants in Japanese companies: Policy capturing approach	Journal of Academy of Business and Economics. 15	101-109	2015
IP-16	○	<u>高橋 潔</u>	似て非なるもの MBO と PM	日本労働研究雑誌 57(4)	40-41	2015
* IP-17		<u>高橋 潔</u>	<u>戦略的かつ効果的に育成するリーダーシップ・パイプライン</u>	人材教育 27(4)	32-35	2015
* IP-18	○	<u>Bird,A.,Mend enhall,M.E.,O sland,J.S.,Od doue,G.,Reic he,S.</u>	<u>Contextualizing leadership: A typology of global leadership roles.</u>	Journal of International Business Studies	1-21	2015
IP-19	○	<u>Colakoglu,S., Allen,M., Miah,M.K., Bird,A</u>	High-Investment HR Values among Local Firms and MNC Subsidiaries in South Asia: A Comparative Study.	International Journal of HRM.	1426-14 47	2015
IP-20	○	<u>Miyata, S.,</u>	Do Female Gender Role	Journal of	876-894	2016

		And H.Yamada	Attitudes Affect Labour Market Participation in Egypt?	Development Studies.		
* IP-21	○	<u>石川淳</u>	特集「多様性とリーダーシ ップ」	組織科学		2016
* IP-22	○	<u>Ishikawa, J.</u>	Special Issue “Changing Facets of Leadership in East Asia: Globalization, Innovation and Creativity in Japan, South Korea and China”	Asia Pacific Business Review	161-172	2019
* IP-23	○	<u>Ishikawa, J.</u>	Formal voice mechanisms and portfolio career workers’ prosocial voice in Japan and Korea: the mediating role of managers’ issue-related leadership activities	Asia Pacific Business Review	194-226	2019

<図書>

No.	著者名	出版社	
I B-1	<u>Bird,A.,Lane,H.,Athanassiou,N.</u>	Oxford University Press.	
書名		発行年	総ページ数
The Palgrave Handbook of Experiential Learning in International Business		2015 年	345
No.	著者名	出版社	
* I B-2	<u>石川淳</u>	中央経済社	
書名		発行年	総ページ数
<u>シェアド・リーダーシップ-チーム全員の影響力 が職場を強くする</u>		2016 年	224
No.	著者名	出版社	
* I B-3	<u>尾崎俊哉</u>	ナカニシヤ出版	
書名		発行年	総ページ数
<u>ダイバーシティ・マネジメント入門 経営戦略と しての多様性</u>		2017 年	176
No.	著者名	出版社	
* I B-4	<u>石川淳</u>	中央経済社	

書名	発行年	総ページ数
グローバル研究開発人材の育成とマネジメント	2019年	224

<学会発表>

No.	発表者名	発表標題	
* I C-1	松永正樹	『部下が仕事に“ハマる”ために必要な上司のコミュニケーションと職場環境:エンゲージメントおよび建言行動に及ぼすリーダーシップ、信頼関係、チームの価値観の影響』	
学会名		開催地	発表年月
2014年度日本コミュニケーション学会年次大会		琉球大学(沖縄)	2014年6月
* I C-2	発表者名	発表標題	
	Ishikawa, J.	Transformational leadership, stressors, and strain in R&D Employees: Evidence from Japan.	
学会名		開催地	発表年月
Pan-Pacific Conference XXXI		Osaka, Japan	2014年6月
* I C-3	発表者名	発表標題	
	Matsunaga, M.	Leaders' communication and team values shape employee engagement: Test of a multilevel moderated mediation model.	
学会名		開催地	発表年月
Paper presented at the 100th annual convention of the National Communication Association,		イリノイ大学(シカゴ)	2014年11月
* I C-4	発表者名	発表標題	
	Ishikawa, J.	Leadership in SMEs: The conceptual link between design leadership, workplace innovation and organisational performance.	
学会名		開催地	発表年月
Exploring Leadership and Learning Theories in Asia		Penang, Malaysia	2014年11月
* I C-5	発表者名	発表標題	
	松永正樹	『見極めるを科学する:若きグローバルリーダーの特質とは』	
学会名		開催地	発表年月
第4回超異分野学会 2015		アステラス製薬本社(東京)	2015年3月
* I C-6	発表者名	発表標題	
	松永正樹	『異なる意見を持つ受講生同士のピア・ラーニングによる理解度向上とその定量化』	

学会名		開催地	発表年月
ICT 利用による教育改善研究発表会		東京理科大学(東京)	2016年8月
* I C-7	発表者名	発表標題	
	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>The relationship between leadership, design process and R&D team performance and satisfaction</u>	
学会名		開催地	発表年月
British Academy of Management		Bristol, UK	2018年9月
* I C-8	発表者名	発表標題	
	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>How can We Develop Leadership? Leadership Development in Business and Academic Institutions</u>	
学会名		開催地	発表年月
World Education Day 2018		Jinan, China	2018年9月

II 測定方法チーム

<図書>

No.	著者名	出版社	
* II B-1	<u>山口和範</u>	日科技連出版社	
書名		発行年	総ページ数
<u>ビッグデータ時代に求められる統計的思考力</u>		2016年	46

<学会発表>

No.	発表者名	発表標題	
* II C-1	<u>Yamaguchi, K.</u> <u>and Watanabe, M.</u>	<u>Leadership skill developments in statistics learning.</u>	
学会名		開催地	発表年月
International Association Statistical Education 2015 Satellite Meeting.		リオデジャネイロ	2015年8月

III 教育技法チーム

<雑誌論文>

No.	査読	著者名	論文表題	雑誌名	ページ	発行年
III P-1	有	<u>Morinaga, Y.</u> and <u>Tateno, Y</u>	Actual condition survey of leadership development in Japanese companies	Journal of International Business Research, 14(3)	5-66	2015

ⅢP-2	<u>舘野泰一</u> , <u>森永雄太</u>	産学連携型PBL授業における質問を活用した振り返り手法の検討	日本教育工学会論文誌, 39	97-100	2015
*ⅢP-3	<u>Morinaga, Y</u>	<u>Research Trends of Health and Productivity Management : Disentangling Conflict between Worksite Health Promotion and Business Administration [in Japanese]</u>	日本労働研究雑誌 59(5),	4-12	2017

<学会発表>

No.	発表者名	発表標題		
ⅢC-1	<u>日向野幹也</u>	「伸びる大学の教育力は何が違うかーデータに基づいて検討するー」		
学会名		開催地	発表年月	
大学教育学会 第38回全国大会		立命館大学(大阪)	2016年6月	
No.	発表者名	発表標題		
*ⅢC-2	<u>Higano, M.</u>	'Leadership Education as Paratrooping'		
学会名		開催地	発表年月	
Global Conference, International Leadership Association (ILA)		(アトランタ)	2016年11月	
*ⅢC-3	<u>舘野泰一</u>	リーダーシップ教育における自己評価・他己評価のズレが学習に及ぼす影響		
学会名		開催地	発表年月	
日本教育工学会第34回全国大会		東北大学(宮城)	2018年9月	
ⅢC-4	<u>日向野幹也</u>	立教経営と早稲田でのリーダーシップ教育ー各学部での初年次教育 vs 全学での選択科目ー		
学会名		開催地	発表年月	
初年次教育学会		酪農学園大学(北海道)	2018年9月	

<図書>

No.	著者名	出版社
*ⅢB-1	<u>日向野幹也</u>	ブックウェイ

書名		発行年	総ページ数
[増補版]大学教育アントレプレナーシップ いか かにリーダーシップ教育を導入したか		2017年	97
No.	著者名	出版社	
*ⅢB-2	中原淳、舘野泰一、石川淳、日向 野幹也	北大路書房	
書名		発行年	総ページ数
リーダーシップ教育のフロンティア【実践編】: 高校生・大学生・社会人を成長させる「全員発揮 のリーダーシップ」		2018年	208
No.	著者名	出版社	
*ⅢB-3	中原淳、舘野泰一、石川淳、日向 野幹也	北大路書房	
書名		発行年	総ページ数
リーダーシップ教育のフロンティア【研究編】: 高校生・大学生・社会人を成長させる「全員発揮 のリーダーシップ」		2018年	208
No.	著者名	出版社	
*ⅢB-4	日向野幹也	筑摩書房	
書名		発行年	総ページ数
高校生からのリーダーシップ入門		2018年	197
No.	著者名	出版社	
*ⅢB-5	森永雄太	労働経済新聞社	
書名		発行年	総ページ数
ウェルビーイング経営の考え方と進め方 健康 経営の新展開		2019年	193

<研究成果の公開状況>(上記以外)

■2014(平成 26)年度

1)2014 年 7 月 4 日

NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2014
リーダーシップ開発と組織開発

2)2014 年 7 月 5 日

立教リーダーシップカンファレンス 2014

リーダーシップと教育

<http://cob.rikkyo.ac.jp/leadership/2832.html>

■2015(平成 27)年度

1)2015 年 5 月 14 日

第 14 回立教経営塾講演会「KUMON(公文)のグローバル展開 -北米での実践を例として-」
(HP 公開なし)

2)2015 年 8 月 21 日

NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2015

アクションラーニングによる“学習する組織”の実現

3)2015 年 8 月 22 日

立教リーダーシップカンファレンス 2015

「アクティブラーニングを行うためにリーダーシップ教育が必要な理由」【別紙 1 参照】

<http://cob.rikkyo.ac.jp/blp/2983.html>

4)2015 年 11 月 5 日

経営学部講演会「マクマホン・ボール、日本と、アジア太平洋時代

<http://cob.rikkyo.ac.jp/extracur/3031.html>

■2016(平成 28)年度

1)2016 年 7 月 1 日

リーダーシップ講演会「リーダーの心得～学生と考えるこれからのリーダーシップ～」

<http://cob.rikkyo.ac.jp/extracur/3136.html>

2)2016 年 8 月 20 日

立教リーダーシップカンファレンス 2016「10 代からのリーダーシップ教育～高校、大学、企業
でリーダーシップを育てる リーダーシップで育てる～」【別紙 2 参照】

<http://cob.rikkyo.ac.jp/leadership/3166.html>

3)2016 年 9 月 12 日

・NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2016

アクションラーニングの可能性:成長ストーリーと学習する組織～2016 年認定学生 AL コーチ
の誕生～

4)2016 年 10 月 25 日

第 15 回 立教経営塾 講演会『Re-connecting the Dots ～ボーダーレスな価値の創り方～』

<http://cob.rikkyo.ac.jp/news/3152.html>

5)2016年12月9日

『これからの日中ビジネスへの展望：日中企業の新展開

(New Developments for Japanese and Chinese Firms:

Implications for Investment, Trade, and other Economic Interactions)』

<http://cob.rikkyo.ac.jp/news/3173.html>

■2017(平成29年度)

1)2017年9月30日

International Workshop 2017

Changing Facets of Leadership in East Asia: Globalization, Innovation, and Creativity in Japan and South Korea

2)2018年3月2日-3日

『戦略的ダイバーシティ・マネジメント、変革のリーダーシップと、日本企業の競争力の再生

Strategic Diversity Management, Transformational Leadership and Renaissance of Japanese Corporations』

<http://www.rikkyo.ac.jp/events/03/mknpps000000dxf.html>

■2018(平成30)年度

1)2018年7月23日

立教 BLP カンファレンス 2018「高大社連携を目指したこれからのリーダーシップ教育」

14 その他の研究成果等

15 「選定時」及び「中間評価時」に付された留意事項及び対応

<「選定時」に付された留意事項>

特になし

<「選定時」に付された留意事項への対応>

特になし

<「中間評価時」に付された留意事項>

特になし

<「中間評価時」に付された留意事項への対応>

特になし

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

16

(千円)

年度・区分	支出額	内 訳						備 考
		法 人 負 担	私 学 助 成	共同研 究機関 負担	受託 研究等	寄付金	その他()	
平成 26 年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	8,962	5,077	3,885				
平成 27 年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	7,464	4,027	3,437				
平成 28 年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	7,295	4,919	2,376				
平成 29 年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	9,133	5,494	3,639				
平成 30 年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	10,075	6,376	3,699				
総 額	施設	0	0	0	0	0	0	0
	装置	0	0	0	0	0	0	0
	設備	0	0	0	0	0	0	0
	研究費	42,929	25,893	17,036	0	0	0	0
総 計		42,929	25,893	17,036	0	0	0	0

法人番号	131095
法人番号	131095

17

《施設》(私学助成を受けていないものも含め、使用している施設をすべて記載してください。)(千円)

施設の名 称	整備年度	研究施設面積	研究室等数	使用者数	事業経費	補助金額	補助主体
立教大学池袋キャンパス マキムホール 710(リーダーシップ研究所)		18㎡					
立教大学池袋キャンパス マキムホール 707,801,803		56㎡					

《装置・設備》(私学助成を受けていないものは、主なもののみを記載してください。)(千円)

装置・設備の名称	整備年度	型 番	台 数	稼働時間数	事業経費	補助金額	補助主体
(研究装置)							
(研究設備)				h			
				h			
				h			
				h			
(情報処理関係設備)				h			
				h			
				h			
				h			
				h			

18 研究費の支出状況

(千円)

年 度	平成 26 年度		
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳	
		主 な 使 途	金 額
教 育 研 究 経 費 支 出			
消 耗 品 費	1,884	消耗品費、用品費	1,884
光 熱 水 費	0		0
通 信 運 搬 費	0		0
印 刷 製 本 費	0		0
旅 費 交 通 費	3,818	旅費交通費、海外出張費	3,818
報 酬 ・ 委 託 料	1,329	その他の委託費、報酬手数料	1,329
(出 版 物 費)	85	その他の図書資料費	85
(諸 会 費)	742	諸会費	742
(雑 費)	62	雑費	62
計	7,920		7,920
ア ル バ イ ト 関 係 支 出			
人 件 費 支 出 (兼 務 職 員)	277	研究補助	277
教育研究経費支出			
計	277		277
設 備 関 係 支 出 (1個又は1組の価格が500万円未満のもの)			
教育研究用機器備品	765		765
図 書	0		0
計	765		765
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出			
リサーチ・アシスタント	0		0
ポスト・ドクター	0		0
研究支援推進経費	0		0
計	0		0

法人番号

131095

年 度	平成 27 年度			
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳		
		主 な 使 途	金 額	主 な 内 容
教 育 研 究 経 費 支 出				
消 耗 品 費	462	消耗品費、用品費	462	PCソフト、アダプタ、SDカード
光 熱 水 費	0		0	
通 信 運 搬 費	0		0	
印 刷 製 本 費	23	印刷費	23	論文印刷代
旅 費 交 通 費	3,442	旅費交通費、海外出張費	3,442	海外調査費、学会出張費
報 酬・委 託 料	2,508	その他の委託費、報酬手数料	2,508	英文校正、調査委託、テーブライター、講師謝礼
(出 版 物 費)	101	その他の図書資料費	101	書籍、電子書籍
(諸 会 費)	202	諸会費	202	国際学会参加費
(雑 費)	19	雑費	19	論文投稿料
計	6,757		6,757	
ア ル バ イ ト 関 係 支 出				
人件費支出 (兼務職員)	0		0	
教育研究経費支出				
計	0			
設 備 関 係 支 出(1個又は1組の価格が500万円未満のもの)				
教育研究用機器備品	707	教育研究用機器備品	707	PC
図 書	0		0	
計	707		707	
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出				
リサーチ・アシスタント	0			
ポスト・ドクター	0			
研究支援推進経費	0			
計	0			

年 度	平成 28 年度			
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳		
		主 な 使 途	金 額	主 な 内 容
教 育 研 究 経 費 支 出				
消 耗 品 費	333	消耗品費、用品費	333	文房具、ソフトウェア、備品
光 熱 水 費	0		0	
通 信 運 搬 費	0		0	
印 刷 製 本 費	63	印刷費	63	論文印刷代
旅 費 交 通 費	2,903	旅費交通費、海外出張費	2,903	学会参加出張費
報 酬・委 託 料	3,802	その他の委託費、報酬手数料	3,802	調査委託、テーブライター、英文校閲、講師謝礼
(諸 会 費)	168	諸会費	168	学会参加費
(雑 費)	2	雑費	2	海外送金手数料
計	7,271		7,271	
ア ル バ イ ト 関 係 支 出				
人件費支出 (兼務職員)	0		0	
教育研究経費支出				
計	0			
設 備 関 係 支 出(1個又は1組の価格が500万円未満のもの)				
教育研究用機器備品	0			
図 書	0			
計	0			
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出				
リサーチ・アシスタント	24		24	学外1人
ポスト・ドクター	0			
研究支援推進経費	0			
計	24		24	学外1人

法人番号

131095

年 度	平成 29 年度		
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳	
		主 な 使 途	金 額
教 育 研 究 経 費 支 出			
消 耗 品 費	1,540	消耗品費、用品費	1,540
光 熱 水 費	0		0
通 信 運 搬 費	0		0
印 刷 製 本 費	0		0
旅 費 交 通 費	3,368	旅費交通費、海外出張費	3,368
報 酬・委 託 料	2,678	その他の委託費、報酬手数料	2,678
(出 版 物 費)	157	その他の図書資料費	157
(諸 会 費)	203	諸会費	203
(雑 費)	13	雑費	13
計	7,959		7,959
ア ル バ イ ト 関 係 支 出			
人 件 費 支 出 (兼 務 職 員)	20	アルバイト	20
教育研究経費支出			
計	20		
設 備 関 係 支 出 (1個又は1組の価格が500万円未満のもの)			
教育研究用機器備品	346	教育研究用機器備品	346
図 書	0		0
計	346		346
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出			
リサーチ・アシスタント	808		808
ポスト・ドクター	0		0
研究支援推進経費	0		0
計	808		808

年 度	平成 30 年度		
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳	
		主 な 使 途	金 額
教 育 研 究 経 費 支 出			
消 耗 品 費	1,955	消耗品費、用品費	1,955
光 熱 水 費	0		0
通 信 運 搬 費	0		0
印 刷 製 本 費	0		0
旅 費 交 通 費	2,405	旅費交通費、海外出張費	2,405
報 酬・委 託 料	4,160	その他の委託費、報酬手数料	4,160
(諸 会 費)	390	諸会費	390
(雑 費)	12	雑費	12
計	8,922		8,922
ア ル バ イ ト 関 係 支 出			
人 件 費 支 出 (兼 務 職 員)	362	アルバイト	362
教育研究経費支出			
計	362		362
設 備 関 係 支 出 (1個又は1組の価格が500万円未満のもの)			
教育研究用機器備品	0		0
図 書	0		0
計	0		0
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出			
リサーチ・アシスタント	791		791
ポスト・ドクター	0		0
研究支援推進経費	0		0
計	791		791

主催:立教大学 共催:河合塾

立教リーダーシップカンファレンス2015

立教大学経営学部は
開設10周年を迎えました!

アクティブラーニングのためにリーダーシップ教育が必要な理由

近年、教育改革のキーファクターの1つとして広く取り上げられているアクティブラーニング。実は、アクティブラーニングを取り入れた授業の成功の如何は、そこに参加する学生・生徒のリーダーシップ行動に依存している。さらに言うならば、アクティブラーニング環境を作ることはリーダーシップ教育を施すこととほぼ同じことでもある。

本カンファレンスでは、米国・日本でのリーダーシップ教育の先進事例を紹介しつつ、アクティブラーニング型授業におけるその重要性についての理解を会場全体で共有する。

日時

8月22日(土) 9:55~18:00

場所

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館

対象

大学・高校の教職員の方々

定員

100名

参加料

無料

当日のプログラム

時間	内容
9:30~	開場
9:55~10:10	【オープニング】 日向野幹也(立教大学 経営学部 教授)
10:10~12:20	【高校教育での先進事例】 SGHアソシエイト校としてのリーダーシップ育成の取り組み 新宮崇敬(立教新座高校 教諭) ジェネリックスキルの育成とリーダーシップ教育 成田秀夫(河合塾教育研究開発本部開発研究職) アクティブラーニングとリーダーシップ教育 小林昭文(産業能率大学 経営学部教授)・日向野幹也(立教大学 経営学部教授)
12:20~13:20	(休憩)
13:20~14:20	【特別講演】 ジョンスホプキンス大学工学部と学生部におけるリーダーシップ教育 ※同時通訳あり William Smedick(ジョンス・ホプキンス大学 工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師) Eric Rice(ジョンス・ホプキンス大学 工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師・修士課程主幹)
14:20~16:15	【大学教育での先進事例】 何を続け、何を变えるのか? 「ウェルカムキャンパス」「リーダーシップ入門」の授業改善プロセス 日向野幹也・館野泰一・学生(立教大学BLP) 初年次リーダーシップ教育導入への合意形成 根岸毅宏(國學院大学経済学部長・教授)・学生 「リーダーシップ」をはぐむリフレクション・地方公立大学の正課体験学習から 和栗百恵(福岡女子大学 国際文学部 准教授) 体育会部員のリーダーシップ研修の効果測定 松岡洋佑(株式会社イノベスト代表)
16:15~16:30	(休憩)
16:30~18:00	【座談会】
18:00~18:30	【ラップアップ】 中原淳(東京大学 大学総合教育研究センター 准教授)
19:00~20:30	懇親会 ※別途会費を申し受けます

オープニング



日向野 幹也

立教大学経営学部教授、BLP/GLP主査、リーダーシップ研究所長、東京大学経済学部卒業、東京大学大学院社会科学部研究科、東京都立大学経済学部を経て2006年より現職。経済学博士(東京大学)。専門はリーダーシップ開発、リーダーシップ開発の少人数クラス多数並行・必修プログラムである経営学部BLPを2006年立ち上げから担当し、2013年度からは全学対象にも拡大(GLP)した。著書に『大学教育アントレプレナーシップ』(ナカニシヤ、2013年)など。

特別講演



William Smedick

ジョンスホプキンス大学 工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師
教育学博士。ジョンスホプキンス大学でリーダーシッププログラム及び学生部長室の評価イニシアティブで主査を務める他、プログラム評価、教育課程デザイン及びプロフェッショナルコーチングのコンサルタントとしても活躍している。リーダーシップ教育に25年以上携わっており、同大学工学部のリーダーシップ教育センターでは、リーダーシップ理論や社会変革の先導について教えている。



Eric Rice

ジョンスホプキンス大学工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師、修士課程主幹
教育社会学博士。25年以上に亘ってコンサルティング業務及びコミュニケーションスキルの教育に携わっており、多くのプログラム開発や教材開発を行っている。ジョンスホプキンス大学では紛争解決や人的資源など経営に関わる科目を開発・担当しており、現在は、同大学工学部Whiting Schoolのリーダーシップ教育センターで修士課程の主幹を務める。

ラップアップ



中原 淳

東京大学大学院 学際情報学府(兼任)。東京大学教養学部 学際情報科学科(兼任)。大阪大学博士(人間科学)。専門は経営学習論(Management Learning)。東京大学教育学部卒業、大阪大学大学院 人間科学研究科、メディア教育開発センター(現・放送大学)、米国・マサチューセッツ工科大学 客員研究員等をへて、2006年より現職。「大人の学びを科学する」をテーマに、企業・組織における人々の学習・コミュニケーション・リーダーシップについて研究している。

各大学・高校からの実践報告



新宮 崇敬
立教新座高校
教諭



成田 秀夫
河合塾
教育研究開発本部
開発研究職



小林 昭文
産業能率大学
経営学部 教授
河合塾教育研究開発機構
研究員
元・埼玉県立越谷高校教諭



館野 泰一
立教大学
経営学部
助教



根岸 毅宏
國學院大學
経済学部長
教授



和栗 百恵
福岡女子大学
国際文理学部
准教授

会場のご案内

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館
東京都豊島区西池袋3-34-1

JR各線・東武東上線・西武池袋線・東京メトロ丸ノ内線、有楽町線、副都心線「池袋」駅より下車。
西口より徒歩7分



太刀川記念館の位置

太刀川記念館へのアクセスは、立教大学HP内のキャンパスマップをご確認ください。

WEB: <http://www.rikkyo.ac.jp/access/ikebukuro/campusmap/>

お申し込み方法 / お問い合わせ

【お申し込み期間】 2015年7月15日(水) ~ 2015年8月20日(木)17:00

※定員100名になり次第、締め切りとさせていただきます。

【参加料】 **無料**

【懇親会費】 4,000円程度を予定

【お申し込み方法】 下記WEBサイトよりお申し込みください。

WEB: <http://www.kawai-juku.ac.jp/info/active/>

【お問い合わせ】 河合塾教育研究部

電話:03(6811)5531 ※受付時間 : 土・日・祝日を除く平日10:00 ~ 17:00

e-mail : zemiryoku@kawai-juku.ac.jp

担当:野吾(やご)、石鍋

主催:立教大学 経営学部リーダーシップ研究所 立教大学 グローバル教育センター
共催:学校法人河合塾 教育研究開発本部

文部科学省私立大学戦略的基盤形成支援事業

立教リーダーシップカンファレンス2016

10代からのリーダーシップ教育

立教大学リーダーシップカンファレンス
10周年 及び
日本リーダーシップ学会設立記念

～高校、大学、企業でリーダーシップを育てる リーダーシップで育てる～

リーダーシップ研究開発に関して高大産の相互連携を目指してきた立教リーダーシップカンファレンスは今年、記念すべき10周年を迎えた。また、同じくしてリーダーシップに関する科学的解明とリーダーシップ育成プログラムについて研究者と実務家の意見交換と議論の深化のために一般社団法人日本リーダーシップ学会が設立された。本カンファレンスでは今後の社会に必要なリーダーシップについての見方を高校・大学・企業・行政の視点から紹介し、具体的なリーダーシップの開発手法についてワークショップを通じて会場全体で共有する。

日時

8月20日(土) 10:00～18:00

場所

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館

対象

高校・大学・企業での教育関係者

定員

100名

参加料

無料

当日のプログラム

オープニング		第2部 -ワークショップ-	
10:00 ～10:05	【開会挨拶】 石川 淳(立教大学 経営学部長)	13:45 ～14:00	【第1部から第2部へのブリッジ】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
10:05 ～10:20	【日本リーダーシップ学会設立報告】 水野 明哲(日本リーダーシップ学会 代表理事・会長、工学院大学 名誉教授・顧問)	14:00 ～14:30	【高校模擬授業と授業設計】 木村 裕美(東京都立駒場高等学校 主任教諭)
第1部 -講演-		14:30 ～15:00	【立教BLP/GLPの授業改善プロセスとデザイン】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
10:20 ～11:00	【企業の求める人材像】 甲斐 博一(株式会社日本HP パーソナルシステムズ事業本部 パーソナルシステムズ・マーケティング部長)	15:15 ～17:00	【ワークショップ:10代から一貫したリーダーシップ教育を創る-高校・大学・企業で-】 中原 淳(東京大学准教授) 高橋 俊之(立教大学経営学部 特任准教授) 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
11:00 ～11:40	【大学のリーダーシップ教育 早稲田×立教】 田中 愛治(早稲田大学教授・GEC所長) 日向野 幹也(立教大学経営学部BLP/GLP主査、早稲田大学 大学総合研究センター(CHES)教授)	17:00 ～17:30	【質疑応答・ワークショップの振り返り】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
11:45 ～12:25	【高校のリーダーシップ教育 都立高校新教科「人間と社会」】 小林 正人 (東京都教育庁指導部 高等学校教育指導課 統括指導主事)	クロージング	
12:30 ～12:45	【質疑応答】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)	17:30 ～18:00	【次の10年に向けてのロードマップ】 日向野 幹也 (立教大学経営学部BLP/GLP主査、早稲田大学 大学総合研究センター(CHES)教授)
19:00～20:30 懇親会 ※事前申込制 別途会費を申し受けます			

お申込み方法 / お問い合わせ

【お申込み期間】 2016年6月20日(月) 10:00～ 2016年7月31日(日)17:00

※定員100名になり次第、締め切りとさせていただきます。

【参加料】 無料

【懇親会費】 4,500円程度を予定(当日キャンセルは不可)

【お申込み方法】 下記WEBサイトよりお申し込みください。

WEB: <http://www.kawai-juku.ac.jp/info/leadership/>

【お問い合わせ】 河合塾 教育研究部

電話: 03(6811)5531 e-mail: zemiryoku@kawai-juku.ac.jp

※受付時間: 土・日・祝日・8/8～18を除く、平日10:00～17:00

主催:立教大学 経営学部リーダーシップ研究所/立教大学 グローバル教育センター
共催:一般社団法人・日本リーダーシップ学会/学校法人河合塾 教育イノベーション本部

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

登壇者



甲斐 博一

株式会社日本HP パーソナルシステムズ事業本部 パーソナルシステムズ・マーケティング部長。

2001年、同社入社。グローバル環境の中でのマーケティング活動の傍ら、次世代育成におけるリーダーシップ教育にも関心を持ち、またICTを教育現場に日常化させたいという思いから、クライアント企業の担当者として立教大学経営学部BLPのプロジェクトに関わる。以降、実践的なPBLの機会として学生に提供するBLP Advancedなどの企画を主導されている。



田中 愛治

早稲田大学 政治経済学術院及び大学院政治学研究所・教授、早稲田大学 グローバルエデュケーションセンター・所長。

早稲田大学政治経済学部卒業、オハイオ州立大学で博士課程修了、政治学博士(Ph.D.)、世界政治学会(IPSA)会長。専攻は政治学・政治過程論・投票行動論・政治意識論。18年以上にわたり、早稲田大学政治経済学部教授を務める。同大学にて教務部長、理事を歴任され、2014年度より同大学グローバルエデュケーションセンター所長に就任。



日向野 幹也

早稲田大学 大学総合研究センター・教授、立教大学経営学部ビジネス・リーダーシップ・プログラム(BLP)・主査、立教大学グローバル・リーダーシップ・プログラム(立教GLP)・主査。

東京大学経済学部卒業、東京大学大学院博士課程修了、経済学博士。東京都立大学経済学部勤務ののち、2005年より立教大学教授。専攻はリーダーシップ開発。2006年に経営学部BLP。2013年には全学対象の立教GLPを創設。2016年度より早稲田大学でリーダーシッププログラムの立ち上げを行う他、立教大学でも引き続きBLP及び立教GLPの主査を務める。



小林 正人

東京都教育庁指導部高等学校教育指導課・統括指導主事。

専門は地理歴史科地理。都立高校で23年間地理等を担当。その後高等学校教育指導課で教育行政に携わり7年目に。主に進学対策やキャリア教育を担当。都の独自教科「人間と社会」の開発では、これからの社会を担う上で必要な力の設定やコンセプトの具体化に尽力された。



館野 泰一

立教大学 経営学部・助教。

青山学院大学文学部教育学科卒業、東京大学大学院学際情報学府博士課程単位取得退学後、東京大学大学総合教育研究センター特任研究員を経て、現職。博士(学際情報学)。大学と企業を架橋した人材の育成に関する研究をしている。著書に「アクティブランジョン 働くためのウォーミングアップ」(館野泰一・中原淳編)、「三省堂」等がある。



木村 裕美

東京都立駒場高等学校・主任教諭。

家庭科担当。都立高校教師歴は22年。定時制、職業高校、進学校と様々な高校を経験する中で、進路指導・キャリア教育に課題意識を深める。家庭科と総合的な学習を連携させたキャリア教育プログラムを実施している。リーダーシップ教育を高校でも導入し、主体的な学習ができる生徒の育成に尽力している。



中原 淳

東京大学 大学総合教育研究センター・准教授、東京大学大学院 学際情報学府(兼任)、東京大学教養学部 学際情報科学科(兼任)。

東京大学教育学部卒業、大阪大学大学院人間科学研究科、メディア教育開発センター(現・放送大学)、米国・マサチューセッツ工科大学客員研究員等をへて、2006年より現職。博士(人間科学)。専門は経営学習論・人的資源開発論。「大人の学びを科学する」をテーマに、若手育成・リーダー育成などの人材開発研究をおこなっている。



高橋 俊之

立教大学 経営学部・特任准教授。

一橋大学法学部卒業、ミシガン大学でMBA取得。情報機器系ベンチャー企業を経て、グローバルに入社。グローバル執行役員、グローバル・マネジメント・スクール統括責任者などを務め、2014年より現職。論理思考を用いたリーダーシップを研究テーマとしている。日経BPサイトにコラム「ロジカルシンキングの達人になる」を連載。

会場のご案内

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館
東京都豊島区西池袋3-34-1

JR各線・東武東上線・西武池袋線・東京メトロ丸ノ内線、有楽町線、副都心線「池袋」駅より下車。
西口より徒歩7分



太刀川記念館の位置

太刀川記念館へのアクセスは、立教大学HP内のキャンパスマップをご確認ください。

WEB: <http://www.rikkyo.ac.jp/access/ikebukuro/campusmap/>