

<p>【氏名】 石山恒貴 新潟県出身、1964年生</p>	
<p>【現職】 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科 兼担教員 法政大学大学院政策創造研究科 教授</p>	
<p>【学生へのメッセージ】</p> <p>大学院の授業では、対話や討論をとおして、新しい知見や知識創造を行うことを目指していきます。環境変化、企業戦略の変化などにより、急速なパラダイムシフトが生じつつある現在、絶対的な最善解が存在するわけでもなく、正解を教えてくれる人がいるわけでもありません。</p> <p>しかし、むしろこのような曖昧な状況を楽しめ、多様な人々との交流をとおして知識創造していく場を求める方々にとっては、大学院という場こそ適した環境であり、それに相応しい授業を行うよう、努めてまいります。</p>	
<p>【専門分野】 人的資源管理、組織行動</p>	
<p>【担当科目】 エスノグラフィのビジネス応用</p>	
<p>【主な経歴】</p> <p>一橋大学社会学部卒業、産業能率大学大学院経営情報学研究科経営情報学専攻修士課程修了、法政大学大学院政策創造研究科政策創造専攻博士後期課程修了、博士（政策学）。一橋大学卒業後、日本電気（NEC）、GE（ゼネラルエレクトリック）、バイオ・ラッド ラボラトリーズ株式会社執行役員人事総務部長を経て、現職。</p>	
<p>【主な研究業績/社会的活動】</p> <p>主な研究業績（論文・著作）</p> <p>論文 “The impact of knowledge brokering and role crafting on work engagement: a two-wave panel survey of older Japanese workers” ,Nobutaka Ishiyama Journal of Managerial Psychology, 38(7), 512-526, 2023年</p> <p>論文 ”Effects of talent status and leader-member exchange on innovative work behaviour in talent management in Japan”, Hideki S. Tanaka, Nobutaka Ishiyama Asia Pacific Business Review, 2023年</p> <p>論文 “The impact of the talent management mechanism and self-perceived talent status on work engagement: the case of Japan”, Asia Pacific Business Review 28(4), 536-554, 2022年</p> <p>論文 “Interaction between individual and collective learning in an entrepreneurial</p>	

setting: case study of SoftBank Academia in Japan”, Ikutaro Enatsu, Masato Horio, Nobutaka Ishiyama *Asia Pacific Business Review*, 2022 年

論文「省察（リフレクション）で新たな気づきをもたらす越境学習の効果とは」*日本糖尿病教育・看護学会誌* 26(1), 73-77.

論文「組織を越えたデベロップメンタル・ネットワークにおける社会人メンターの参画動機と獲得利益：大学生プロテジェを支援するメンタリング・プロセスに着目して」谷口ちさ, 石山 恒貴 *キャリア・カウンセリング研究* 23(2), 79-89, 2022 年 3 月

論文「サードプレイス概念の拡張の検討：サービス供給主体としてのサードプレイスの可能性と課題」*日本労働研究雑誌* 63(7) 4-17 2021 年 7 月

資料「役職定年制と定年再雇用対象者におけるワーク・エンゲイジメントの実態と規定要因」石山 恒貴・高尾 真紀子, *日本労務学会誌* 21(3) 43-62 2021 年 5 月

論文「地方自治体による民間人材の公募型副業モデルにおける知識の統合 —広島県福山市と 3 道県 3 市町村の分析—」平田朗子, 石山恒貴, 森隆広, 中村啓悟
地域活性研究 14 11-20 2021 年 3 月

論文 “Effect of Career Adaptability on Subjective Well-Being of Middle-Aged and Older Employees” Makiko Takao, Nobutaka Ishiyama *Sustainability* 13(5) 2021 年 2 月

論文「雇用によらない働き方におけるワーク・エンゲイジメントの規定要因：雇用者とフリーランスの比較分析」*日本労働研究雑誌* 63(1) 67-87 2021 年 1 月

論文「越境概念における組織内外の「意味の交渉」：多次元化された自己の認知と葛藤」*『経営行動科学』* 32(1), 11 - 28, 2020 年 10 月

論文・共著「職場の人間関係が中高年正社員の職務パフォーマンスに与える影響：居場所役割感の媒介効果に着目して」*人材育成研究*, 15(1), 3 - 16, 2020 年 3 月

論文・共著「日本型ワーケーションの効果と課題—定義と分類、およびステークホルダーへの影響—」*日本国際観光学会論文集* 27, 113 - 122, 2020 年 3 月

論文「副業を含む社会活動とジョブ・クラフティングの関係性—本業に対する人材育成の効果の検討」*『日本労働研究雑誌』* 691 号、2018 年

論文「パラレルキャリアの広がり、組織と個人に与える影響 —日本型雇用の硬直性からの転換—」*『オムニ・マネジメント』* No.307, 2017 年

論文「戦略的タレントマネジメントが機能する条件とメカニズムの解明—外資系企業と日本企業の比較事例研究—」*『日本労務学会誌』* 第 18 卷 1 号, 2017 年

論文「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」*『人材育成研究』* 第 13 卷 1 号, 2017 年

論文 “Role of knowledge brokers in communities of practice in Japan”, *Journal of knowledge management*, 20(6), 2016

研究ノート「企業内外の実践共同体に同時に参加するナレッジ・ブローカー（知識の仲介

者) 概念の検討」『経営行動科学』第 29 巻 1 号、2016 年
論文「インストラクショナルデザイン理論に基づくインターンシッププログラムの学習効果」『人材育成研究』第 12 巻第 1 号、2016 年
紹介「派遣先企業と派遣元人材会社に評価される派遣労働者の特徴—職業能力の発揮に関する意識、行動、キャリア志向」『日本労務学会誌』16 巻 2 号、2015 年
紹介「アメリカの労使コミュニケーション—2 社の企業事例に見るリーダーを核としたエンゲージメントの実現」『日本労働研究雑誌』No.661,2015 年
論文「地域活性化における実践共同体の役割—NPO2 法人による地域の場づくりに向けた取り組み事例」『地域イノベーション』Vol.6,2014 年
論文「実践共同体のブローカーによる、企業外の実践の企業内への還流プロセス」『経営行動科学』第 26 巻 2 号、2013 年
論文「キャリア権とは何か—職業能力を開発、キャリアを財産とするための基盤概念」『週刊エコノミスト』臨時増刊 10/14 号,2013 年
論文「キャリア権における学習権-内部労働市場における学習権の阻害要因とは何か」『季刊労働法』第 238 号、2012 年
論文「組織内専門人材の専門領域コミットメントと越境的能力開発の役割」『イノベーションマネジメント』No.8, 2011 年
論文「人事権とキャリア権の複合効果—専門領域の構築に対して」『日本労務学会』第 12 巻第 2 号、2011 年
論文「雇用の流動性と人的資源管理施策に対する企業規模の影響」『人材育成研究』第 6 巻第 1 号、2011 年
論文「外部とのネットワーク化を前提とした内部労働市場における職業能力開発」『季刊労働法』226 号,2009 年
論文「人事部門の進化—価値の送り手としての人事部門への転換」『産業能率大学紀要』第 29 巻 2 号,2009 年
論文「企業内キャリアセンターの現状と発展のための条件」『産業能率大学紀要』第 27 巻 2 号,2007 年

著書『定年前と定年後の働き方：サードエイジを生きる思考』光文社,2023 年 5 月
共著『カゴメの人事改革: 戦略人事とサステナブル人事による人的資本経営』有沢正人・石山恒貴,中央経済社,2022 年
共著『越境学習入門—組織を強くする冒険人材の育て方—』石山恒貴・伊達洋駆日本能率協会マネジメントセンター,2022 年 12 月 20 日
著書『日本企業のタレントマネジメント：適者開発日本型人事管理への変革』中央経済社, 2020 年 7 月
共著 *Mechanisms of Cross-Boundary Learning Communities of Practice and Job*

Crafting Cambridge Scholars Publishing,2019

共著『地域とゆるくつながろうーサードプレイスと関係人口の時代ー』静岡新聞社,2019年

共著『会社人生を後悔しない 40代からの仕事術』ダイヤモンド社,2018年

著書『越境的学習のメカニズムー実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版,2018年

共著『JILPT 資料シリーズ No.192 企業内プロフェッショナルのキャリア形成ー社外学習、専門職制度等に係るインタビュー調査ー』独立行政法人 労働政策研究・研修機構 第3章 「企業内プロフェッショナルの人的資本の蓄積、および専門職制度の有効性と課題」 pp.65-109 独立行政法人 労働政策研究・研修機構,2017年

著書『パラレルキャリアを始めよう！』ダイヤモンド社,2015年

共著 上林憲雄・三輪卓己編著『ケーススタディ 優良・成長企業の人事戦略』税務経理協会,2015年

著書『キャリアという言葉に抵抗を感じるあなたへ~1時間で読めるキャリア理論の実践と応用~』ヒューマンバリュー社,2015年

著書『組織内専門人材のキャリアと学習』生産性労働情報センター,2013年

翻訳 『サクセッションプランの基本』ヒューマンバリュー社,2012年

著書『上司の教科書』洋泉社,2009年

(社会活動)

日本キャリアデザイン学会副会長

人材育成学会常任理事

産業・組織心理学会理事

フリーランス協会 アドバイザリーボード

早稲田大学大学院総合研究センター 招聘研究員

NPO 法人二枚目の名刺 共同研究パートナー

[所属学会・団体]

日本労務学会、経営行動科学学会、人材育成学会、日本キャリアデザイン学会、組織学会、産業・組織心理学会、日本キャリアカウンセリング学会、地域活性学会

[資格・表彰]

- ・経営行動科学学会第26回年次大会 大会優秀賞（松井孝憲・石山恒貴）
- ・日本の人事部「HRアワード2023」書籍部門最優秀賞（『カゴメの人事改革ー戦略人事とサステナブル人事による人的資本経営』）
- ・『組織科学』2022年度 ベストレフェリー賞 組織学会
- ・日本の人事部「HRアワード2022」書籍部門最優秀賞（『越境学習入門』）
- ・第25回大会 個人研究・事例発表「奨励賞」 日本キャリア・カウンセリング学会

共著（谷口ちさ・石山恒貴）

- ・2020年度経営行動科学学会優秀研究賞（JAAS アワード）『日本企業のタレントマネジメント』
- ・日本の人事部「HR アワード 2020」書籍部門入賞（『日本企業のタレントマネジメント』）
- ・日本の人事部「HR アワード 2019」書籍部門入賞（40代からの仕事術）
- ・2018年人材育成学会論文賞「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」
- ・日本の人事部「HR アワード 2018」書籍部門入賞（越境的学習のメカニズム）
- ・2016年人材育成学会奨励賞「インストラクショナルデザイン理論に基づくインターンシッププログラムの学習効果」
- ・日本の人事部「HR アワード 2016」書籍部門ノミネート（パラレルキャリアを始めよう！）