

2026 年 10 月 30 日
学校法人グロービス経営大学院

ニュースリリース

グロービス経営大学院、「AI 時代の思考力」「経営人材」「リーダーシップ」など 8 本の研究成果を収録した紀要第 5 巻を公開 AI・テクノバート・教育科学の 3 研究所による活動報告も初掲載

グロービス経営大学院大学(東京都千代田区、学長:堀義人、以下 グロービス経営大学院)は、2026 年 10 月 30 日、8 本の研究成果をまとめた「グロービス経営大学院紀要 第 5 巻」を公開しました。

本紀要は、グロービス経営大学院における研究活動の成果を広く発表し、学术界(アカデミア)及び社会へ知的貢献を行うことを目的としており、研究活動などを行っているファカルティグループの教員及び、教員らの元で在学中に研究プロジェクト*1 に取り組んだ学生らによって執筆されました。第 5 巻には、論文 3 本、研究ノート 2 本、調査 3 本の計 8 本を掲載しています。

グロービス経営大学院

Graduate School of Management, GLOBIS University

「AI 時代の思考力」「経営人材」

「リーダーシップ」など

8 テーマの紀要を公開

本号(第 5 巻)より、グロービス経営大学院の研究機関である「グロービス AI 経営教育研究所(GAiMERi)*2」、「テクノバート経営研究所(TechMaRI)*3」、「グロービス教育科学研究所(GESRI)*4」の年次活動報告を新たに掲載し、各研究所の 2025 年度の活動と研究成果を紹介しています。

グロービス経営大学院は、今後も実践的な教育活動とともに、研究活動にも注力していきます。先端の経営手法やテクノバート*5 に関する研究、教育手法に関する研究、実務知見を活かした研究などを進め、実務に直結した課題設定と実証的な分析を通じて、教育・研究・企業実務の橋渡しを目指してまいります。

*1 研究プロジェクト講座詳細:<https://mba.globis.ac.jp/curriculum/detail/rep/>

*2 [グロービス AI 経営教育研究所 \(GaiMERi\)](#):2017 年 2 月設立。教育現場から得られる知見と、AI をはじめとするデジタルテクノロジーや認知科学の発展がもたらすイノベーションを統合し、次世代の経営教育モデルの研究開発を推進。

*3 [テクノバート経営研究所 \(TechMaRI\)](#):2022 年 4 月開設。グロービス・キャピタル・パートナーズと連携し、スタートアップを中心としたテクノバートの研究を推進し、その知見をさまざまな発信手段を通じて実務家へと還元。

*4 [グロービス教育科学研究所 \(GESRI\)](#):2026 年 3 月設立。能力開発と認識・行動変容の仕組みを科学的に解明し、エビデンス(科学的根拠)に基づく効果的な教育の確立を目指す。

*5 テクノバート:テクノロジーとイノベーションを組み合わせたグロービスの造語。

■グロービス経営大学院紀要 第 5 巻テーマと概要

2023 年 3 月第 1 巻、2023 年 11 月第 2 巻、2024 年 10 月第 3 巻、2025 年 10 月第 4 巻に続き、2026 年 10 月 30 日に第 5 巻を発行しました。

紀要のダウンロードはこちら:<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/globis/-char/ja>

<第 5 巻 テーマ>

・外部登用された経営人材の組織適応プロセス～中途入社者 23 名の探索的比較事例からみる役割形成と組織内正当性に着目した質的研究～

近年、日本企業では中途採用が主要な人材獲得手段となりつつある。中途採用者は即戦力として期待される一方、新しい組織の暗黙ルール、評価基準、人間関係を学習し、前職で形成された行動様式を再構成する必要がある。本研究は、事業、組織、機能部門、またはプロジェクトの変革を期待され、外部から登用された経営人材に焦点を当てる。中途入社経験者 23 名(経営人材ケース 11 名、境界ケース 7 名、通常中途ケース 5 名)への半構造化インタビューをもとに、通常中途ケースを比較の基準線として探索的な比較事例研究を行った。適応帰結は、組織社会化研究における近位アウトカムである役割明確性、社会的受容、自己効力感の 3 指標にもとづいて整理した。分析の結果、第一に、外部登用された経営人材は、役割曖昧性、役割葛藤、役割遂行資源・権限の不足という三層の困難に直面していたことが示唆された。第二に、これらの困難を組織内に翻訳し正当化するスポンサー機能が、適応と適応困難の分岐に関与している可能性が示された。第三に、組織内正当性は、上位者からの付与と既存メンバーからの獲得という二経路の接続によって形成される過程として理解できる可能性が示された。また、限られたケースではあるが、課題遂行による成果を上げた場合でも、上位者の振る舞いによって形成されかけた正当性が事後的に損なわれうる可能性も観察された。以上から、外部登用された経営人材の組織適応は、本人の能力・経験のみでは説明されにくく、役割設計、期待調整、正当性付与、支援構造という組織的・関係的条件に左右される可能性があることが、質的データにもとづく暫定的示唆として導かれた。

(執筆者:太田 昂志)

・企業で働く女性のリーダーシップ再定義プロセス～認識と実践の関係に着目して～

本研究は、組織内マイノリティである女性が、主流派のリーダーシップ規範をいかに相対化し、独自のリーダーシップを再定義していくのか、そのプロセスを明らかにすることを目的とする。先行研究では女性のリーダーシップ発揮を阻害する要因の解明に焦点が当てられてきたが、規範そのものの再構成に関する検討は十分ではない。本研究では、女性リーダー 6 名へのインタビュー調査を実施し、質的分析を行った。その結果、アウトサイダー性の自覚や多様な認識論的資源を基盤として、主流規範の相対化と再定義が進むプロセスが確認された。これにより、女性リーダー育成および組織におけるリーダーシップの再定義に対する示唆を得た。

(執筆者:澤田 茉莉)

・公営競技における罰則強化の効果～ボートレース選手のスタートタイミングに関する実証分析～

本研究は、Thaler のメンタル・アカウンティングの観点から、2025 年 5 月に施行されたボートレースのフライング罰則強化の抑止効果を分析する。ボートレース振興会の公式データにより、改正前後各 6 ヶ月間の同一選手 1,544 名を比較した結果、全体ではフライング発生率の低下傾向が見られた一方 ($p=0.058$)、重賞と一般の両方に出走した上位選手 292 名の個人内比較では、罰則が最も重い重賞レースにおいてスタートタイミングが一般レースより有意に早かった (差 -5.25ms , $p=0.002$)。この逆転は Becker 型の合理的抑止理論では説明できず、選手が重賞と一般を別の心理的勘定で処理していることを示唆した。

(執筆者: 倉浪 孝明、橋井 国明)

・コミュニケーションロボットのデザインにおける、構成要素の決定順序と判断根拠に関する実態調査

本研究では、コミュニケーションロボットのデザインにおける構成要素の決定順序と意思決定の判断根拠、ならびに受容性向上および継続利用促進の工夫を明らかにした。日本国内で発売された 6 製品の開発者 7 名に対し半構造化インタビューを実施した結果、ユーザーニーズと製品コンセプトを軸に、先行研究や理論を参照しながら、初めに外観の最重要要素、その後に他の要素を決定していたことが明らかになった。また、受容性向上には外観が重要であり、「不気味の谷」回避にはユーザーに違和感を持たせない外観と振る舞いの組合せが必要であることが示唆された。さらに、継続利用促進には、ユーザー反応に応じた学習や新たな振る舞いの追加が確認された。

(執筆者: 陣内 弘喜、南出 由希、川口 愛依、荒井 保洋、小川 智子)

・思考の主導権を取り戻す～AI 時代に「自分の頭で考える」ためのフレームワーク～

本稿は、AI の普及を背景に職場で課題として語られることが多くなった、「自分の頭で考える」という言葉の意味を再定義する。それは外部の情報に全く頼らないということではなく、当事者が自分なりの問題意識にもとづいて理想と現状のギャップを見極め、枠組みを構築してロジックを精緻化し、批判的検証とメタ思考を通して導き出した結論を、自らの責任のもとに示すこととして位置づけられる。本稿では、これらのプロセスを掘り下げるとともに、それぞれにおける AI の活用可能性と留意点を明らかにし、統合的なフレームワークとして整理した。

(執筆者: 松永 正樹、熊谷 翔大)

・英語学習法の違いが主観的幸福度と英語の自信に及ぼす影響～対人学習と AI 学習の違いに着目して～

グローバル化に伴い社会人の英語学習は「生存戦略」としての重要性を増している。本研究では、近年急速に普及している AI 学習と、従来の対人学習が、英語学習者の「主観的幸福度」および「英語に対する自信」にどのような影響を及ぼすかを検証することを目的とした。日本の 20 代～60 代の働く社会人 9,691 名を対象にアンケート調査を実施し、学習手法の違いが「主観的幸福度」および「英語に対する自信」に与える影響を評価した。英語学習をする社会人群は、非学習群と比較して幸福度および英語の自信ともに有意に高かった。学習法別の比較では、主観的幸福度において有意な差は認められなかったが、英語に対する自信については、AI 単独学習群よりも対人学習群の方が自信の醸成において高い効果を示した。AI 学習は心理的障壁の低減や発話量の確保に寄与する一方、対人学習は感情的なサポートや社会的実在感を通じて学習者の自信をより強く支えることが示唆された。社会人の英語学習においては、AI の利便性と人間のメンタリングを組み合わせたハイブリッドモデルが、心理的成果を最大化する上で有効である可能性が考えられた。

(執筆者: 米良 克美)

・地域新電力の事業目的に対する評価・報告の実態

地域新電力は脱炭素や地域活性化等の公共的目的を掲げる社会的企業としての性格を持つが、その達成状況をステークホルダーに示す評価・報告体制の実態は明らかでなかった。本研究では、地域新電力 98 社の公開情報から事業目的を電力の地産地消・地域活性化・域内経済循環・脱炭素の 4 分類に整理し、全てを掲げる 46 社を対象に質問票調査を実施、14 社から回答を得た。その結果、評価を行う企業は報告も行う傾向があるものの、測定項目や目標値まで整備された例は限定的で、特に域内経済循環の整備状況は低かった。また報告先は自治体・議会・株主等が中心であり、顧客である地域住民を対象とした報告は確認されなかった。地域新電力は公共的目的を掲げながらも、その評価・報告の仕組みが十分に整備されていないことが示唆された。

(執筆者:新家 愛、折原 健治、桐本 喬晴、鶴見 彩子、小林 悦子、難波 美帆)

・妊婦の栄養状態の改善に向けた行動変容への働き掛けにおける助産師の役割と可能性～出産前の女性へのたんぱく質の摂取の認知向上を例に～

若年女性の「やせ」および妊娠期の栄養不良が喫緊の課題となる中、妊婦に対する適切なたんぱく質などの摂取の推奨と行動変容の促進が求められている。しかし、周産期医療において継続的かつ実践的な栄養指導の担い手が不足している。そこで本研究では、妊婦の栄養状態改善に向けた働き掛けにおいて助産師がどのような役割を担っているのかを明らかにするため、アンケート調査及びインタビューを実施した。その結果、助産師は妊婦との接触頻度が高く、たんぱく質摂取の推奨を通じて自発的な行動変容を促す伴走者として重要な役割を担い得ることが示された。

(執筆者:山崎 俊介、矢島 奈津子、渋谷 幸絵、保木 悠、原田 大亮)

◆グロービス経営大学院大学

([日本語プログラム](#) | [英語プログラム](#))

グロービス経営大学院大学は、2006 年の開学以来「能力開発」「人的ネットワークの構築」「志の醸成」を教育理念に掲げ、ビジネスの創造や社会の変革に挑戦する高い志を持ったリーダー輩出のために尽力しています。国内では東京・大阪・名古屋・福岡・オンラインの 5 キャンパスおよび仙台・水戸・横浜の特設キャンパスを開設。さらに海外ではシンガポール・バンコク・サンフランシスコ・ブリュッセル・マニラ・ジャカルタ・台北・オマーン・ニューデリーに開講拠点があります。

2006 年開学当初 78 名だった入学者数は、2026 年 4 月には日本語 MBA プログラムで 1,089 名に達しました。在校生・卒業生は合計 1 万 4,000 人を超え、日本最大のビジネススクール*に成長を遂げています。英語 MBA プログラムは、パートタイム&オンライン MBA プログラム、フルタイム MBA プログラムを展開し、世界各国から多様な学生が集まっています。グロービス経営大学院大学は、今後も創造と変革を担うビジネスリーダーを育成し、テクノバート時代の世界 No. 1MBA を目指していきます。

*参考:文部科学省「令和 8 年度専門職大学院一覧」

◆グロービス (<https://globis.co.jp>)

グロービスは 1992 年の設立以来、「経営に関するヒト・カネ・チエの生態系を創り、社会の創造と変革を行う」ことをビジョンに掲げ、各種事業を展開してまいりました。「ヒト」の面では、グロービス経営大学院に加え、スクール型研修や集合研修など法人向け人材育成サービスを展開するグロービス・コーポレート・エデュケーション、e ラーニングや定額制動画学習サービス「GLOBIS 学び放題」などを提供するグロービス・デジタル・プラットフォームにより、リーダーの育成を推進しています。「カネ」の面では、ベンチャー企業への投資・育成を行うベンチャー・キャピタル「グロービス・キャピタル・パートナーズ」を運営、「チエ」の面では、出版事業ならびにオウンドメディア「GLOBIS 学び放題×知見録」を通じて知の発信を行っています。さらに社会における創造と変革を促進するため、一般社団法人 G1 によるカンファレンス運営、一般財団法人 KIBOW による震災復興支援および社会的インパクト投資などの活動を展開しています。

グロービス:

学校法人 グロービス経営大学院

・日本語(東京、大阪、名古屋、福岡、オンライン)／英語(東京、オンライン)

株式会社 グロービス

・グロービス・エグゼクティブ・スクール

・グロービス・マネジメント・スクール

・企業研修

・出版／電子出版

・「GLOBIS 学び放題×知見録」／「GLOBIS Insights」

・「GLOBIS 学び放題」／「GLOBIS Unlimited」

グロービス・キャピタル・パートナーズ株式会社

顧彼思(上海)企業管理諮詢有限公司

GLOBIS Asia Pacific Pte. Ltd.

GLOBIS Asia Campus Pte. Ltd.

GLOBIS Thailand Co., Ltd.

GLOBIS USA, Inc.

GLOBIS Europe BV

GLOBIS Manila Inc.

PT. GLOBIS Indonesia Hub

GLOBIS Taiwan Co., Ltd.

GLOBIS Middle East (Commercial Representative Office)

GLOBIS India Private Limited

その他の活動:

・一般社団法人 G1

・一般財団法人 KIBOW

・株式会社茨城ロボッツ・スポーツエンターテインメント

・株式会社 LuckyFM 茨城放送

【取材に関するお問い合わせ先】

グロービス 広報室 担当:土橋涼、杉田友紀

E-MAIL: pr-info@globis.com