

就こうとする職名	専任の別	担当研究部門	最終卒業学校名 学部又は学科名 卒業年次	学 位 (授与大学) 取得年月	著 書 学 術 論 文 数	性別	ふ り が な 氏 名 生 年 月 日
教授	専任	企業競争力研究部門	一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得退学 平成20年3月	博士（商学） (一橋大学) 平成21年3月	別紙参照	男	えなつ いくたろう 江夏 幾多郎 昭和54年5月2日生

学 歴 平成15年3月
平成17年3月
平成20年3月

一橋大学商学部 卒業
神戸大学大学院経営学研究科博士前期課程 修了
一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得 退学

職 歴 平成20年4月
平成23年4月

名古屋大学大学院経済学研究科 講師
名古屋大学大学院経済学研究科 准教授（現在に至る）

【研究業績リスト】¹

2026年4月13日

江夏 幾多郎

(神戸大学経済経営研究所 教授)

著書

1. 江夏幾多郎・平野光俊 (2025).『人事管理一人と企業, ともに生きるために (第2版)』有斐閣.
2. 江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025).『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房.
3. 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳 (2024).『人事管理のリサーチ・プラクティス・ギャップ—日本における関心の分化と架橋』有斐閣.
4. 江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (編著) (2023).『新・マテリアル人事労務管理』有斐閣.
5. 梅崎修・江夏幾多郎 (編著) (2023).『日本の人事労務研究』中央経済社.
6. 江夏幾多郎・服部泰宏・神吉直人・麓仁美・高尾義明・矢寺颯行 (2021).『コロナショックと就労—流行初期の心理と行動についての実証分析』ミネルヴァ書房.
7. 江夏幾多郎 (編著) (2021).『感染症時代の採用と就職活動—コロナ禍に企業と就活生はどう適応したのか』千倉書房.

(以下, 神戸大学着任以前)

8. 平野光俊・江夏幾多郎 (2018).『人事管理一人と企業, ともに生きるために』有斐閣.
9. 江夏幾多郎 (2014).『人事評価の「曖昧」と「納得」』NHK出版.

¹ 主要なものに限る。インタビュー記事, コメント, 講演および講演録, 映像・音声メディアへの出演等の掲載は割愛した。

学位論文

(以下、神戸大学着任以前)

1. 江夏幾多郎 (2009).『処遇に対する公正感の構造—人事処遇制度の職場での運用実態に関する事例研究』一橋大学院商学研究科博士論文.
2. 江夏幾多郎 (2005).『人材マネジメント改革の論理—人事スタッフの意識・行動の分析を通じた組織過程のダイナミズムの探求』神戸大学大学院経営学研究科修士論文.

学術論文 (査読付)

1. 澤田浩佑・金井篤子・江夏幾多郎 (2026).「嫌悪を感じる上司への対処における LMX の媒介効果の検証—日本の製造現場を例に」『経営行動科学』37(2-3), 77-95.
2. 姚静雅・金井篤子・江夏幾多郎 (2023).「新入社員の対上司プロアクティブ行動が LMX に及ぼす影響—上司の権力格差志向の調整効果に着目して」『経営行動科学』35(1-2), 21-37.
3. Enatsu, I., Horio, M., and Ishiyama, N. (2023). Interaction between individual and collective learning in an entrepreneurial setting: Case study of SoftBank Academia in Japan. *Asia Pacific Business Review*, 29(2), 439-461
4. 米岡秀眞・江夏幾多郎 (2022).「地方自治体における不祥事に関する実証分析—不祥事の目的の違いに着目して」『会計検査研究』65, 9-31.
5. 姚静雅・江夏幾多郎・金井篤子 (2021).「プロアクティブ情報探索が役割明確性に与える影響—中国の新入社員を対象にした計量的分析」『産業・組織心理学研究』35(2), 249-261.
6. 高尾義明・江夏幾多郎・麓仁美 (2021).「COVID-19 の流行下の営業・マーケティング職における職務環境の変化と適応」『マーケティング・ジャーナル』41(1), 68-81.

(以下、神戸大学着任以前)

7. 江夏幾多郎 (2012).「人事システムの内的整合性とその非線形効果—人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の差異に着目した実証分析」『組織科学』45(3), 80-94.

8. 江夏幾多郎・平野光俊 (2012). 「社員格付原理としての役割主義の機能要件—人事部の権限と体制に着目して」『組織科学』45(3), 67-79.
9. 江夏幾多郎 (2011). 「正規従業員と非正規従業員の間での均衡処遇と組織パフォーマンス」『経営行動科学』24(1), 1-16.
10. 土井康裕・江夏幾多郎 (2010). 「日本企業の職場の国際化と留学生のキャリア教育—高度外国人材の活用と定着」『留学生教育』15, 27-34.
11. 江夏幾多郎 (2010). 「処遇に対する公正感の背景—不透明な処遇を従業員はいかに受容するか」『経営行動科学』23(1), 53-66.
12. 江夏幾多郎 (2008). 「非正規従業員への人事諸施策の充実と正規従業員の就労意識—『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』の再分析」『日本労働研究雑誌』570, 68-81.

学術論文 (査読なし)

1. 江夏幾多郎・丸子敬仁・穴田貴大 (2025). 「「施策の浸透」は人事施策と業績の関係をどうつなぐのか」『日本労働研究雑誌』781, 38-49.
2. 岩本慧悟・服部泰宏・伊達洋駆・江夏幾多郎 (2024). 「人事プロフェッショナルは人事管理に関わる概念をどこまで知っており、どこまで使っているのか？」『組織科学』58(2), 35-50.
3. 服部泰宏・江夏幾多郎・伊達洋駆・岩本慧悟 (2024). 「人事プロフェッショナルのしろうと理論と科学的エビデンスはどこまで一致するのか？」『組織科学』58(2), 18-34.
4. 江夏幾多郎 (2024). 「人事管理研究における体系的文献レビュー」『経済経営研究年報』73, 25-73.
5. Enatsu, I. (2024). Backgrounds and effectiveness of remote work during the early stage of the COVID-19 pandemic in Japan. *RIEB Discussion Paper Series*, DP2024-02, 1-29.
6. 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳 (2023). 「日本の人事管理研究における関心の推移—1971年から2019年の研究成果のシステムティック・レビュー」梅崎修・江夏幾多郎 (編著) 『日本の人事労務研究』中央経済社, 173-201.
7. 江夏幾多郎 (2023). 「人事管理における研究と実務の関係性: 架橋を目指す研究が達成してきたもの, しきれなかったもの」*RIEB Discussion Paper Series*, DP2023-J02, 1-36.
8. 江夏幾多郎 (2022). 「日本企業の報酬・評価制度の動向—『人事白書2021』調査結果に基づいて」『日本労務学会誌』23(2), 60-74.
9. 江夏幾多郎 (2022). 「人事評価やその公正性が時間展望に与える影響—個人特性の変動

性についての経験的検討」『組織科学』56(1), 33-48.

10. 服部泰宏・江夏幾多郎・麓仁美 (2022). 「COVID-19 感染拡大下におけるリモートワーク・シフトとその揺り戻しの規定要因—就労者 2,653 名を対象とした 2 時点データの分析」高橋潔・加藤俊彦 (編) 『リモートワークを科学する I—調査分析編』白桃書房, 200-223.
11. 江夏幾多郎 (2022). 「経営学と臨床—研究特集に寄せて」『経営行動科学』33(3), 65-74.
12. 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳 (2022). 「日本の人事管理研究における関心の推移—1971 年から 2019 年の研究成果のシステムティック・レビュー」『経済経営研究年報』71, 47-89.
13. Enatsu, I., and Yoneoka, H. (2021). Changes in personnel management of public officials and deviant behavior in local governments: Introduction of performance-based HRM in Japan. *RIEB Discussion Paper Series*, DP2021-19, 1-32.
14. 江夏幾多郎 (2021). 「COVID-19 流行下におけるリモートワーカーその背景と効果」『国民経済雑誌』233(5), 71-88.
15. 江夏幾多郎 (2021). 「COVID-19 流行下での就労者の所得不安」『季刊 個人金融』2021 春, 44-51.
16. 江夏幾多郎・穴田貴大 (2021). 「利害調整に基づく「柔軟な人事管理」」『日本労務学会誌』21(2), 21-43.
17. 中西善信・江夏幾多郎 (2020). 「越境研究の現状と展望」『経営行動科学』32(1), 1-10.
18. 江夏幾多郎 (2020). 「統計的検証：個人レベルで求められること②—働き方の変化をどう活かせばよいか：リモートワークを事例に」中川功一 (編著) 『感染症時代の経営学』千倉書房, 93-103.
19. 江夏幾多郎 (2020). 「報酬管理と企業業績—業績給 (Pay for Performance) 研究についてのレビューから」『日本労働研究雑誌』723, 19-29.
20. 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行 (2020). 「新型コロナウイルス流行下での就労者の生活・業務環境と心理・行動—4 月調査と 7 月調査の比較を中心に」*Works Discussion Paper*, 33, 1-115.
21. 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行 (2020). 「新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が経験する変化—デモグラフィック要因の影響」*RIEB Discussion Paper Series*, DP2020-J08, 1-83.
22. 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行 (2020) 「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」*Works Discussion Paper*, 31, 1-120.
23. 江夏幾多郎 (2020). 「「総合的公正判断」を通じた処遇の受容」*RIEB Discussion Paper Series*, DP2020-J05, 1-35.
24. 江夏幾多郎 (2019). 「人事ポリシーと従業員の働きがい」上林憲雄・平野光俊編『日本

の人事システム—その伝統と革新』同文館出版, 42-62.

25. 江夏幾多郎 (2019).「処遇の公正性と従業員の時間的展望—状況に調整される認知プロセス」『組織学会大会論文集』8(1), 96-102.

(以下, 神戸大学着任以前)

26. 上林憲雄・平野光俊・江夏幾多郎・余合淳・庭本佳子・島田善道・浅井希和子 (2018). 「人材マネジメントの新展開」調査報告書『神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー』2018-03, 1-113.
27. 江夏幾多郎 (2016).「日本企業における人事評価への納得感」『労働経済春秋』11, 25-31.
28. 江夏幾多郎 (2014).「利害調整活動としての人事管理—理論と応用」『一橋大学マネジメント・イノベーション研究センターワーキングペーパー』179, 1-19.
29. 江夏幾多郎 (2013).「従業員はいかに処遇を受容するか—日本と中国の職場から」『国民経済雑誌』208(1), 37-58.
30. 江夏幾多郎 (2013).「国際人事管理—日本企業は何をなしてきたのか」『経済科学』60(3), 137-146.
31. Enatsu, I. (2012). Employee grading principles of Japanese firms: Complementary relationship with power and information capabilities of the human resources department. *MIC Working Paper*, 156, 1-47.
32. 江夏幾多郎 (2010).「公正感とはいかなる知覚か」『行動経済学』3, 141-145.
33. 江夏幾多郎・平野光俊 (2009).「人事管理の意思決定構造と人事部の体制—「人事の分権化」の機能要件の探求」『神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー』2009-33, 1-32.
34. 江夏幾多郎 (2009).「処遇に対する公正感 (下) —処遇における「意図せざる結果」の職場での受容メカニズム」『経済科学』56(4), 49-66.
35. 江夏幾多郎 (2008).「処遇に対する公正感 (上) —処遇制度の設計・運用における条件と阻害要因」『経済科学』56(3), 43-61.
36. 江夏幾多郎 (2007).「新しい人事処遇制度の導入のための人事部スタッフの戦略—ライン従業員が周囲に対して抱く「信頼」の整理に基づく試論」『一橋大学マネジメント・イノベーション研究センターワーキングペーパー』56, 1-15.
37. 金井壽宏・尾形真実哉・小川憲彦・元山年弘・西尾久美子・江夏幾多郎 (2007).「働くことの真の意味とパワー—このアプローチを意識したキャリア・人事面での教材開発」『神戸大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー』2007-13, 1-150.

その他論文 (MISC)

1. 江夏幾多郎 (2025). 「現場起点の戦略を育む人事」『日経研究月報』2005年8-9月号, 10-15.
2. 堀尾柁人・羽生琢哉・石山恒貴・江夏幾多郎 (2025). 「【人材育成】自己変容する学習共同体を通じた次世代リーダーの育成 (ソフトバンクアカデミア)」江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025). 『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房, 155-170.
3. 瀬戸健太郎・穴田貴大・江夏幾多郎 (2025). 「【配置転換】人材配置の最適化を可能にする人事施策と組織風土 (トラスコ中山株式会社)」江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025). 『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房, 135-153.
4. 中村天江・丸子敬仁・江夏幾多郎 (2025). 「【労使関係】労働組合のアイデンティティ再形成による労使関係の進化 (三井物産労働組合/Mitsui People Union)」江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025). 『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房, 99-116.
5. 中野浩一・岸田泰則・江夏幾多郎 (2025). 「【高齢者雇用】キャリア後期の従業員の働き方の模索と試行 (村田機械株式会社研究開発本部)」江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025). 『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房, 61-77.
6. 平本奈央子・岸野早希・江夏幾多郎 (2025). 「【雇用区分制度】働き方に制約がある従業員の中核的活用 (イオンリテール株式会社)」江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025). 『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房, 39-59.
7. 江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (2023). 「人事管理の担い手」江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (編著) 『新・マテリアル人事労務管理』有斐閣, 10.
8. 江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (2023). 「戦後の人事労務管理」江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (編著) 『新・マテリアル人事労務管理』有斐閣, 5-6.
9. 江夏幾多郎 (2023). 「間違えない人的資本経営」『やさしいビジネスレビュー』1(3), 42-61.
10. 江夏幾多郎 (2023). 「人的資源管理の学習・研究のために (3) —現代企業の取組みとその背景」神戸大学経済経営学会編『経営学の歩き方 (2023年度版)』ミネルヴァ書房, 53-58.
11. 江夏幾多郎 (2023). 「報酬」守島基博・島貫智行編著『グラフィック ヒューマン・リソース・マネジメント』新世社, 109-122.
12. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価」守島基博・島貫智行編著『グラフィック ヒューマン・

- リソース・マネジメント』新世社, 93-108.
13. 江夏幾多郎・服部泰宏・穴田貴大・林部由香 (2022). 「オンライン形式での全国大会に対する参加者の印象—日本労務学会の事例から」『日本労務学会誌』23(2), 75-88.
 14. 江夏幾多郎 (2022). 「「測りすぎない人事評価」の可能性」『自治大学校からの情報発信』28. (https://www.soumu.go.jp/jitidai/jitidai_johohassiinn.html)
 15. 江夏幾多郎 (2022). 「データと感覚を両にらみする人事管理」労務行政研究所 (編)『HRテクノロジーの法・理論・実務—人事データ活用の新たな可能性』労務行政研究所, 194-204.
 16. Enatsu, I. (2021). Japan Society of Human Resource Management. *International Bulletin of The Union of National Economic Associations in Japan*, 20-27.
 17. 江夏幾多郎・石原直子 (2021). 「コロナ禍に学ぶ—不安とともに働く方法」『Works Review 「働く」の論点 2021』, 12-23.
 18. 江夏幾多郎 (2021). 「COVID-19 が人材管理に突きつけるもの」『Suruga Institute report』153, 8-11.
 19. 江夏幾多郎 (2020). 「従業員に寄り添う人事評価が持つ「物語」」『調査月報』2020年12月号, 36-41.
 20. 江夏幾多郎 (2019). 「制度の仕組みと機能を明らかにする—企業・従業員調査」梅崎修・池田心豪・藤本真 (編著)『労働・職場調査ガイドブッカー—多様な手法で探索する働く人たちの世界』中央経済社, 130-140.

(以下, 神戸大学着任以前)

21. 江夏幾多郎 (2019). 「情報技術の進展に人事はどう向き合うべきか」『オムニ・マネジメント』2019年6月号, 8-11.
22. 江夏幾多郎 (2019). 「人事評価」人材育成学会 (編)『人材育成ハンドブック』金子書房, 213-217.
23. 松岡洋佑・江夏幾多郎 (2019). 「リーダーシップ教育における産学連携」『経済科学』66(4), 27-31.
24. 江夏幾多郎 (2018). 「人事評価における2つの「かんじょう」」『試験と研修』041, 31-38.
25. 江夏幾多郎 (2018). 「分散する組織の結び目」栗木契・横田浩一 (編著)『デジタル・ワークシフト—マーケティングを変えるキーワード 30』産学社, 325-333.
26. 江夏幾多郎 (2018). 「デジタル人事との向き合い方」栗木契・横田浩一 (編著)『デジタル・ワークシフト—マーケティングを変えるキーワード 30』産学社, 291-300.
27. 江夏幾多郎 (2018). 「人事部門のマーケティング力」栗木契・横田浩一 (編著)『デジタル・ワークシフト—マーケティングを変えるキーワード 30』産学社, 279-290.
28. 江夏幾多郎 (2018). 「グローバル化した内部労働市場の整備」栗木契・横田浩一 (編著)『デジタル・ワークシフト—マーケティングを変えるキーワード 30』産学社, 268-278.

29. 江夏幾多郎 (2018). 「質問紙調査から読み解く (後編) —ベテラン社員の働きがい左右するものは何か」『JMA マネジメント』6(2), 12-15.
30. 江夏幾多郎 (2018). 「質問紙調査から読み解く (前編) —ベテラン社員の働きがい左右するものは何か」『JMA マネジメント』6(1), 12-15.
31. 江夏幾多郎 (2017). 「賃金とは—経営学の観点から」『日本労働研究雑誌』681, 29-31.
32. 江夏幾多郎 (2015). 「終わりなき「人事システム」の变革」経団連出版 (編)『人事の潮流—人と組織の未来像』経団連出版, 79-102.
33. 中野浩一・江夏幾多郎・初見康行・守島基博 (2013). 「ビジネスケース ブラザー工業—本社による支援を通じた海外拠点の自律化」『一橋ビジネスレビュー』61(2), 102-115.
34. 江夏幾多郎 (2011). 「組織アイデンティティ」経営行動科学学会 (編)『経営行動科学ハンドブック』中央経済社, 332-337.
35. 江夏幾多郎 (2011). 「成果主義」経営行動科学学会 (編)『経営行動科学ハンドブック』中央経済社, 457-462.
36. 江夏幾多郎 (2011). 「ビジネスケース アサヒビール—職場の人材形成における伝統の保持と刷新」『一橋ビジネスレビュー』58(4), 168-183.
37. 江夏幾多郎 (2007). 「ビジネスケース ヤマト運輸—「現場の経営者」たちが支える競争力と彼らへの人材マネジメント」『一橋ビジネスレビュー』55(3), 138-153.
38. 江夏幾多郎・林有珍・西村孝史・守島基博 (2007). 「「ヤマトは我なり」—コア競争力の源泉としてのセールスドライバーのマネジメント」『日本労働研究雑誌』561, 48-52.
39. 林有珍・江夏幾多郎・西村孝史・守島基博 (2007). 「日本マクドナルドと人材マネジメント—顧客満足と従業員満足を創出する育成システム」『日本労働研究雑誌』561, 43-47.

解説・対談

1. 江夏幾多郎 (2025). 「解題 福利厚生 of 意義を問い直す」『日本労働研究雑誌』780, 2-3.
2. 江夏幾多郎 (2025). 「まえがき」江夏幾多郎・石山恒貴・服部泰宏 (編著) (2025). 『人材マネジメントの革新—原理・理論を読み解くための事例集』千倉書房, 1-5.
3. 江夏幾多郎 (2025). 「解題 公募特集「組織における人の管理の実態・背景・効果」」『日本労働研究雑誌』776, 2-3.
4. 江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (2023). 「はしがき」江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵 (編著)『新・マテリアル人事労務管理』有斐閣, i - ii.
5. 服部泰宏・江夏幾多郎・庭本佳子 (2023). 「経営学はウェルビーイングについて何を語ってきたか?」『国民経済雑誌』227 (5), 155-177.

6. 江夏幾多郎 (2023). 「日本の人事労務研究のこれからを展望する」梅崎修・江夏幾多郎 (編著) 『日本の人事労務研究』中央経済社, 1-5.
7. 江夏幾多郎 (2023). 「解題 DX が職場や仕事にもたらすもの」『日本労働研究雑誌』754, 2-3.
8. 江夏幾多郎・梅崎修・田中秀樹 (2022). 「第 51 回全国大会プログラム報告」『日本労務学会誌』23(1), 4-5.
9. 江夏幾多郎 (2022). 「感染症流行下での全国大会を終えて」『日本労務学会誌』23(1), 2-3.
10. 江夏幾多郎 (2022). 「解題 教育機関における職業能力の形成」『日本労働研究雑誌』742, 2-3.
11. 江夏幾多郎 (2021). 「解題 雇用関係と人材のマネジメントにおける現在地」『日本労働研究雑誌』737, 4-5.
12. Enatsu, I. (2021). Japan Society of Human Resource Management. *Information Bulletin of the Union of National Economic Association in Japan*, 41, 20-27.
13. 江夏幾多郎 (2021). 「2021 年の人事制度と働き方」『日本の人事部 人事白書 2021』.344-345.

(以下, 神戸大学着任以前)

14. 井手亘・江夏幾多郎・平野光俊・堀田聡子 (2013). 「労働調査研究の現在—2010~12 年の業績を通じて」『日本労働研究雑誌』632, 2-47.
15. 江夏幾多郎 (2012). 「企業業績と関連の深い要因を探る—「日本企業の経営課題 2012」データ分析にみるポイント」日本能率協会『第 34 回当面する企業経営課題に関する調査報告書』, 28-29.
16. 江夏幾多郎・柴田好則・櫻井雅充 (2012). 「人事管理論における実践的転回」『経営行動科学』25(1), 45-76.

一般向け連載記事

1. 江夏幾多郎 (2026). 「人事評価の現在地 (第 9 回) —職場管理や業務に活かすために人事評価制度を変え続ける」『SmartHR Mag.』(2026 年 2 月 18 日)
(https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_09/)
2. 江夏幾多郎 (2026). 「人事評価の現在地 (第 8 回) —納得感を目指した「現実解」(3) : 業績達成ツールとしての人事評価」『SmartHR Mag.』(2026 年 2 月 18 日)

- [\(https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_08/\)](https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_08/)
3. 江夏幾多郎 (2026). 「人事管理のリサーチ・プラクティス・ギャップ【第1回】—「よい人事管理」を実現する, 実務家と研究者の協働を目指して」『日本の人事部』(2026年1月16日) (<https://jinjibu.jp/article/detl/opinion/3980/>)
 4. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価の現在地(第7回)—納得感を目指した「現実解」(2): 人事評価が将来への「希望」を生む?」『SmartHR Mag.』(2023年9月13日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_07/)
 5. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価の現在地(第6回)—納得感を目指した「現実解」(1): 純粋に個人を評価する難しさを知る」『SmartHR Mag.』(2023年7月28日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_06/)
 6. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価の現在地(第5回)—人事評価において正確性はどの程度重要か?: 公正研究の見地から」『SmartHR Mag.』(2023年5月10日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_05/)
 7. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価の現在地(第4回)—正確性追求のジレンマ: 人事評価制度の運用の難しさ」『SmartHR Mag.』(2023年4月3日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_04/)
 8. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価の現在地(第3回)—正確な人事評価を目指した制度構築(2): 評価体制と評価行動」『SmartHR Mag.』(2023年1月27日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_03/)
 9. 江夏幾多郎 (2023). 「人事評価の現在地(第2回)—正確な人事評価を目指した制度構築(1): 評価項目と評価尺度」『SmartHR Mag.』(2023年1月6日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_02/)
 10. 江夏幾多郎 (2022). 「人事評価の現在地(第1回)—失敗しがちな人事評価と組織や個人の業績との関わりを探る」『SmartHR Mag.』(2022年12月13日) (https://mag.smarthr.jp/hr-management/evaluation/jinjiyouka_no_genzaichi_01/)
 11. 江夏幾多郎 (2022). 「「ジョブ型」に向けた人事改革のカギ」『週刊エコノミスト』2022年9月27日号, 78-79.
 12. 江夏幾多郎 (2022). 「経営に人事を即応させる「戦略性」」『週刊エコノミスト』2022年8月16日号, 44-45.
 13. 江夏幾多郎 (2022). 「濃密なオンラインの意思疎通目指す」『週刊エコノミスト』2022年7月5日号, 40-41.
 14. 江夏幾多郎 (2022). 「「人材も資産」が根付かない日本」『週刊エコノミスト』2022年5月31日号, 66-67.
 15. 江夏幾多郎 (2022). 「「我慢」しない雇用関係が必要」『週刊エコノミスト』2022年4月19日号, 40-41.
 16. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度(10)—「運用の壁」を乗り越える」『日

本経済新聞』(2020年9月16日)

17. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (9) —マーケティングで考える効果」『日本経済新聞』(2020年9月15日)
18. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (8) —「戦略」の看板が泣いている」『日本経済新聞』(2020年9月11日)
19. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (7) —集めた情報を生かさない企業」『日本経済新聞』(2020年9月10日)
20. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (6) —「ジョブ型」導入の注意点」『日本経済新聞』(2020年9月9日)
21. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (5) —状況変化に対応する柔軟性」『日本経済新聞』(2020年9月8日)
22. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (4) —開かれた雇用関係が重要に」『日本経済新聞』(2020年9月7日)
23. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (3) —コロナで変わる「職場」の姿」『日本経済新聞』(2020年9月4日)
24. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (2) —価値観の裏付けが持つ効果」『日本経済新聞』(2020年9月3日)
25. 江夏幾多郎 (2020). 「新しい時代の人事制度 (1) —企業と従業員をつなぐ媒体」『日本経済新聞』(2020年9月2日)

学術的な口頭報告

1. 江夏幾多郎・余合淳・田中秀樹 (2025). 「「実務についての研究」への研究者 (と実務家) の向き合い方」日本経営学会第99回大会 (西南学院大学。学会賞講演) .
2. 飯田晃大・江夏幾多郎 (2025). 「HRテクノロジーの導入が人的資源管理の合理性と熟達に与える影響について」日本労務学会第55回全国大会 (兵庫県立大学) .
3. 江夏幾多郎・余合淳・田中秀樹 (2025). 「人事管理の実務家におけるリサーチ・プラクティス・ギャップの実態と背景—実務家への質問紙調査を通じて」日本労務学会第55回全国大会 (兵庫県立大学) .
4. 姚静雅・金井篤子・江夏幾多郎 (2024). 「フィードバック探索と組織社会化戦術の相互作用が組織適応に及ぼす影響—日本と中国の新規参入者による比較研究から」産業・組織心理学会第39回大会 (文教大学) .
5. 瀬戸健太郎・穴田貴大・江夏幾多郎 (2024). 「日本的共同体企業における非日本的な選

抜システム—柔軟な昇進と降格を可能にする補完的な人事施策群の事例」2024年度組織学会研究発表大会（明治大学）。

6. Enatsu, I. (2024). The “overlaing internal labor markets” and innovative behaviors: The empirical study of “dual human resource management” for dispatched engineers. *Journal of Management Studies. A Publishing Workshop*. (Yokohama National University, Japan)
7. 余合淳・江夏幾多郎・田中秀樹（2022）。「人事管理論において小池和男はいかに引用されてきたか」日本労務学会九州部会（九州大学）。
8. 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳（2021）。「経営学の視点から」日本労務学会第51回全国大会（神戸大学。シンポジウム『創造的回顧ふたたび—日本における人事労務研究の50年』の第3報告）。
9. 江夏幾多郎（2021）。「HRMとTMの関係について歴史的に振り返る」経営行動科学学会組織行動部会・人的資源部会・中部部会合同研究会（名古屋市立大学）。
10. Yu, S., and Enatsu, I. (2020). How supervisors feedback environment influence employee creativity: The mediating role of psychological ownership. *2020 Academy of International Business Southeast Asia Region Conference*. (The Hang Seng University, Hong Kong)
11. 尾形真実哉・池田浩・江夏幾多郎・稲水伸行（2020）。「人間行動と時間軸の関係性・分析方法」2021年度組織学会年次大会（大阪市立大学）。
12. 江夏幾多郎・神吉直人・高尾義明・服部泰宏・麓仁美・矢寺顕行（2020）。「新型コロナウイルスの影響に関する緊急調査—個人編」2021年度組織学会年次大会（大阪市立大学）。
13. 村瀬俊朗・江夏幾多郎・大沼沙樹（2019）。「競争力を高めるインフォメーション・コミュニケーション・テクノロジーの組織的活用法を探る」2020年度組織学会年次大会（西南学院大学）。
14. 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳（2019）。「経営学の視点から」創造的回顧—日本の人事労務研究のレビュー研究会（日本労務学会）。

（以下、神戸大学着任以前）

15. 江夏幾多郎（2019）。「人事評価における「測定」の可能性と実態」日本経営学会・組織学会・日本情報経営学会合同研究部会（名城大学）。
16. 江夏幾多郎（2019）。「実践としての人事評価—「測定メタファー」の相対化を目指して」第4回経済社会研究フォーラム（名古屋大学）。
17. 江夏幾多郎（2019）。「処遇の公正性と従業員の時間的展望—状況に調整される認知プロセス」2019年度組織学会研究発表大会（駒澤大学）。
18. 江夏幾多郎（2019）。「戦略的人事管理研究の潮流と展望」一橋大学国際交流セミナー（一

橋大学)。

19. 江夏幾多郎 (2018). 「人事評価の受容メカニズム」 RIEB セミナー (神戸大学)。
20. 江夏幾多郎 (2018). 「人事管理研究におけるマクロ視点」 2019 年度組織学会年次大会 (小樽商科大学)。
21. 江夏幾多郎 (2018). 「人事評価研究における「測定パラダイム」の盛衰」 日本労務学会中部部会 (名古屋経済大学)。
22. 江夏幾多郎 (2018). 「人事ポリシーの多様性と従業員の働きがい—人事システムにおける 2 つの整合性」 日本労務学会中部部会 (中京大学)。
23. 江夏幾多郎 (2017). 「処遇の納得感についての実証研究—媒介要因としての“総合的公正判断 (General Fairness Judgment)”に着目して」 HRM 研究会 (慶應義塾大学)。
24. 江夏幾多郎 (2017). 「総合的公正判断についての実証研究」 日本労務学会中部部会 (名古屋大学)。
25. 米岡秀真・江夏幾多郎 (2016). 「効率賃金仮説に関する実証分析—汚職・規律違反と地方公務員給与の関係」 日本応用経済学会 2016 年度秋季大会 (慶應義塾大学)。
26. 江夏幾多郎 (2016). 「総合的公正判断 (General Fairness Judgment)」の背景と帰結」 経営行動科学学会第 19 回年次大会 (明治大学)。
27. 米岡秀真・江夏幾多郎 (2016). 「汚職と規律違反の要因分析—パネルデータによる仮説検証」 経営行動科学学会第 19 回年次大会 (明治大学)。
28. 米岡秀真・江夏幾多郎 (2016). 「職員年齢構成の歪みが自治体人事と財政に与える影響—退職イベントを契機とした職員年齢構成の安定化方策に関する実証分析」 日本労務学会第 46 回全国大会 (同志社大学)。
29. 米岡秀真・江夏幾多郎 (2016). 「人件費管理指標としてのラスパイレス指数の限界—行政組織における職種の多様性がもたらす影響」 組織学会中部部会 (南山大学)。
30. 江夏幾多郎 (2014). 「処遇が受容される状況—ヒューリスティクスとしての正義感の構成」 経営行動科学学会第 17 回年次大会 (一橋大学)。
31. 江夏幾多郎 (2012). 「日本企業の社員格付制度」 第 26 回企業行動コンファレンス (日本経済新聞出版社)。
32. 江夏幾多郎 (2010). 「人事システムの内的整合性」 日本労務学会中部部会 (星城大学)。
33. 江夏幾多郎 (2012). 「日本企業における労務管理の特性」 第 7 回日本産業衛生学会東海地方会産業医部会懇話会 (中部大学)。
34. 江夏幾多郎 (2012). 「人事部門の権限と体制が人事システムの機能性に及ぼす影響」 日本労務学会第 42 回全国大会 (和歌山大学)。
35. 江夏幾多郎 (2011). 「処遇の受容可能性, 道理性, 正義」 経営行動科学学会第 14 回年次大会 (明治大学。シンポジウム『人事管理論における実践的転回』の第 4 報告)。
36. 江夏幾多郎 (2011). 「人事管理論における実践的転回」 経営行動科学学会第 14 回年次大会 (明治大学。シンポジウム『人事管理論における実践的転回』の第 1 報告)。

37. 江夏幾多郎 (2011).「処遇の受容についての理論的・経験的考察—正義と道理性を手掛かりに」関西労働研究会 (関西経済連合会) .
38. 江夏幾多郎 (2011).「日本企業の人事部—権限と体制」経営行動科学学会西日本部会 (神戸大学) .
39. 江夏幾多郎 (2011).「正規従業員と非正規従業員間の均衡処遇の機能要件—非正規従業員の質的基幹化の程度と人員構成の変化に着目して」経営行動科学学会中部部会 (愛知大学) .
40. 江夏幾多郎 (2010).「日本企業の人的資源管理—深層構造の解明に向けた3つの着眼点」経済学セミナー (名古屋大学) .
41. Enatsu, I. (2010). Transition toward a diversified workplace: Japanese firm's case. *Freiburg-Nagoya Joint Seminar*. (Freiburg University, Germany)
42. 江夏幾多郎 (2009).「公正感とはいかなる知覚か」行動経済学会第3回年次大会 (名古屋大学) .
43. 江夏幾多郎 (2009).「非正規従業員の基幹化と均衡処遇の経済的効果」経営行動科学学会第12回年次大会 (東京工業大学) .
44. 江夏幾多郎 (2009).「人事管理の意思決定構造と人事部の体制」経営行動科学学会第12回年次大会 (東京工業大学) .
45. 江夏幾多郎 (2007).「処遇に対する公正性知覚の構造と成立条件—A社の人事処遇制度の改訂・運用実態に関する事例研究」経済学セミナー (名古屋大学) .
46. 江夏幾多郎 (2007).「成果主義の現場化」2007年度組織学会研究発表大会 (京都産業大学) .
47. 江夏幾多郎 (2006).「非正規従業員増加の正規従業員への影響に関する分析」経営行動科学学会第9回年次大会 (名古屋大学) .
48. 江夏幾多郎 (2005).「新人事システム定立過程における相互作用関係の分析」2005年度組織学会研究発表大会 (横浜国立大学) .

翻訳

1. D.・ヒュー・ウィッタカー (2023).「Society 5.0—それは新たな社会契約への道か？」梅崎修・江夏幾多郎 (編著)『日本の人事労務研究』中央経済社, 47-64.

書評

1. 江夏幾多郎 (2025).「吉田航著 新卒採用と不平等の社会学—組織の計量分析が映すそのメカニズム」『組織科学』59(2), 77-78.
2. 江夏幾多郎 (2023).「人事・雇用研究者の図書散歩 (10) —雇用システムの生成と変貌: 政策との関連で」『賃金事情』2023年3月20日号.
3. 江夏幾多郎 (2023).「人事・雇用研究者の図書散歩 (9) —感染症と経営: 戦前日本企業は「死の影」といかに向き合ったか」『賃金事情』2023年3月20日号.
4. 江夏幾多郎 (2023).「人事・雇用研究者の図書散歩 (8) —雇用か賃金か: 日本の選択」『賃金事情』2023年2月20日号.
5. 江夏幾多郎 (2023).「人事・雇用研究者の図書散歩 (7) —ブルシット・ジョブ: クソどうでもいい仕事の理論」『賃金事情』2023年1月5・20日合併号.
6. 江夏幾多郎 (2022).「人事・雇用研究者の図書散歩 (6) —モダンエルダー」『賃金事情』2022年12月20日号.
7. 江夏幾多郎 (2022).「人事・雇用研究者の図書散歩 (5) —タイムバインド: 不機嫌な家庭, 居心地がいい職場」『賃金事情』2022年11月20日号.
8. 江夏幾多郎 (2022).「人事・雇用研究者の図書散歩 (4) —日経連の賃金政策: 定期昇給の系譜」『賃金事情』2022年10月20日号.
9. 江夏幾多郎 (2022).「人事・雇用研究者の図書散歩 (3) —質的社会調査の方法: 他者の合理性の理解社会学」『賃金事情』2022年9月20日号.
10. 江夏幾多郎 (2022).「人事・雇用研究者の図書散歩 (2) —啓蒙思想 2.0 (新版): 政治・経済・生活を正気に戻すために」『賃金事情』2022年8月5・20日合併号.
11. 江夏幾多郎 (2022).「人事・雇用研究者の図書散歩 (1) —給料はあなたの価値なのか: 賃金と経済にまつわる神話を解く」『賃金事情』2022年7月20日号.

(以下, 神戸大学着任以前)

12. 江夏幾多郎 (2007).「ライン管理職により規定される人材マネジメントの効果 (論文 Today)」『日本労働研究雑誌』566, 88-89.

以 上