

教 員 業 績

フリガナ	コバヤシ ヒデオ				
氏 名	小林 英夫				
学 歴					
年 月	事 項				
昭和 62(1987)年 3月	慶應義塾大学 経済学部 卒業 (経済学学士)				
平成 10(1998)年 4月	慶應義塾大学 大学院 経営管理研究科 修士課程 入学				
平成 11(1999)年 9月 ～12月	ミネソタ大学 経営大学院 (University of Minnesota、Carlson School of Management) 交換留学				
平成 12(2000)年 3月	慶應義塾大学 大学院 経営管理研究科 修士課程 修了 (経営学修士)				
平成 28(2016)年 3月	神戸大学 大学院 経営学研究科 博士後期課程 修了 (博士(経営学))				
職 歴					
年 月	事 項				
昭和 62(1987)年 4月	日本アイ・ビー・エム株式会社 (平成 12(2000)年 1月まで)				
平成 12(2000)年 1月	イー・アクセス株式会社 (創業メンバー、平成 25(2013)年 3月まで)				
平成 13(2001)年 10月	イー・アクセス株式会社 社長室長 兼 人事部長				
平成 14(2002)年 8月	イー・アクセス株式会社 常務執行役員 組織管理本部長				
平成 15(2003)年 4月	イー・アクセス株式会社 常務執行役員 経営企画本部長				
平成 16(2004)年 5月	イー・アクセス株式会社 常務執行役員 AOL事業本部長				
平成 17(2005)年 11月	イー・モバイル株式会社 常務執行役員 経営戦略室長 (イー・アクセスより出向)				
平成 18(2006)年 4月	イー・モバイル株式会社 常務執行役員 経営戦略本部長 兼 情報システム本部長				
平成 19(2007)年 5月	イー・モバイル株式会社 専務執行役員 情報システム本部長				
平成 20(2008)年 6月	イー・アクセス株式会社 代表取締役副社長 (平成 22(2010)年 6月まで)				
平成 20(2008)年 10月	株式会社アッカ・ネットワークス 社外役員 (平成 21(2009)年 3月まで)				

平成 22 (2010) 年 6 月	イー・モバイル株式会社 執行役員副社長 (平成 23 (2011) 年 3 月まで)
平成 23 (2011) 年 1 月	イー・アクセス株式会社 執行役員副社長 (平成 23 (2011) 年 3 月まで)
平成 24 (2012) 年 4 月	芦屋学園短期大学 生活創造学科 客員教授 (平成 24 (2012) 年 9 月まで)
平成 25 (2013) 年 4 月	多摩大学 経営情報学部 准教授 (平成 28 (2016) 年 3 月まで)
平成 28 (2016) 年 4 月	多摩大学 経営情報学部 教授 (現在に至るまで)
平成 29 (2017) 年 10 月	慶應義塾大学 大学院 経営管理研究科 非常勤講師 (現在に至るまで)
平成 30 (2018) 年 4 月	多摩大学 経営情報学部 経営情報学科長 (現在に至るまで)
学 会 及 び 社 会 に お け る 活 動 等	
現在所属している学会	組織学会、日本ベンチャー学会、経営行動科学学会、日本労務学会
年 月	事 項
平成 19 (2007) 年 11 月	慶應義塾大学 KBS ストラテジックインサイトセミナー パネリスト
平成 19 (2007) 年 11 月	慶應義塾大学 SFC Open Research Forum パネリスト
平成 21 (2009) 年 12 月	慶應義塾大学 Keio Business Contest 第二次審査 審査員
平成 22 (2010) 年 3 月	九州大学 Venture Business Lab., Global Entrepreneurship Seminar 講師
平成 22 (2010) 年 12 月	慶應義塾大学 Keio Business Contest 第二次審査 審査員
賞 罰	
年 月	事 項
平成 11 (2000) 年 2 月	ミネソタ大学 経営大学院 半期成績優秀者 (Dean List)
平成 11 (2000) 年 3 月	慶應義塾大学 大学院 経営管理研究科 首席成績優秀者・卒業生総代
平成 25 (2013) 年 7 月	日本労務学会賞 (研究奨励賞)

研究分野	研究内容のキーワード	
企業家精神、組織マネジメント	主導的起業家、追従的企業家、ベンチャー経営チーム、人的資源柔軟性、組織スラック、滑業家	
教育上の能力に関する事項		
事項	年月日	概要
1 教育方法の実践例	<p>2001年 2004年 2004年 2012年</p> <p>2017年、2018年</p> <p>2001年2月24日および 3月17日</p> <p>2003年7月30日 2004年7月24日および 12月11日</p> <p>2001年4月～2012年9月 2012年1月～2013年2月</p> <p>2013年～</p>	<p>国内大学において非常勤にて講義、講演。教育方法は、レクチャーと質疑を通じた議論。</p> <ul style="list-style-type: none"> －駒澤大学経済学部非常勤講師 －同志社大学経済学部非常勤講師 －武蔵大学経済学部 非常勤講師 －芦屋学園短期大学生活創造学科 客員教授（担当科目：スモールビジネス論） －慶應義塾大学大学院経営管理研究科非常勤講師（担当科目：ビジネスゲーム） <p>カリフォルニア大学バークレー校経営大学院における千本倅生客員教授の起業家論講座を、講義助手として運営、セッションリーダーも担当。教育方法は、ケース討議とゲスト・スピーカーとの議論。</p> <ul style="list-style-type: none"> －UC Berkeley, Haas School of Business 千本倅生客員教授補佐、講義助手 <p>社会人教育における講義。教育方法は、レクチャーと質疑を通じた議論。</p> <ul style="list-style-type: none"> －NHK 関連団体転籍者研修 －富士ゼロックス総合教育研究所 溜池ビジネススクール <p>社会人教育における継続的教育プログラムの運営と講義。教育方法は、レクチャー、ケース討議、グループワーク等の複合。</p> <ul style="list-style-type: none"> －イー・アクセス社、新入社員研修、年次研修、新任管理職研修、幹部研修 －イー・アクセス社、簡易経営管理研修（社内ミニ MBA、ケースメソッドに基づく） <p>大学専任教員として一般科目講義並びに演習科目を担当。アクティブラーニングを意識した双方向授業を展開</p> <ul style="list-style-type: none"> －多摩大学経営情報学部教授（担当科目：ビジネス入門、ベンチャー企業論、経営組織、経営情報論、ホームゼミ等）

<p>2 作成した教科書、教材</p>	<p>1999 年</p> <p>1999 年</p> <p>2012 年</p> <p>2001 年～</p>	<p>教育用CASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> －インターネットでのクレーム問題 (Keio Business School 文献番号1074) －シスコ・システムズー超成長企業の戦略ー (KBS 文献番号1073) <p>研修教材:</p> <ul style="list-style-type: none"> －芦屋学園短期大学「スモールビジネス論」授業テキスト －各大学、外部機関における講義資料
<p>3 当該教員の教育上の能力に関する大学等の評価</p>		<p>芦屋学園短期大学における受講生アンケートで、説明方法・資料等概ね5段階評価で平均4.8~5.0。多摩大学における学生授業評価の結果により、2014年度秋学期、2017年度春学期に教員表彰。</p>
<p>4 実務家教員についての特記事項</p>		<p>キャリア初期に、人材育成に定評のあるIBMにおいて先進的開発技法を米国にて学び、日本での講師として展開する経験を重ねる。当時の教育方法は座学とHands-Onの組み合わせが中心で、人前で講義をして理解を促す修練を積む。</p> <p>その後、大学院においてケースメソッド教育に触れ、聞き手の幅広い思考を促して問題解決能力を高める手法を身に付ける。千本俤生客員教授助手としてUC Berkeley, Haas School of Businessにおいて、自己作成ケース(インターネットでのクレーム問題)を英訳して使用、ディスカッションのセッションリーダーを務める。</p> <p>創業メンバーとして参画のイー・アクセスでは、新卒社員教育でビジネススクールの要素を凝縮した講義を、ケースディスカッションを併用し実施。企業規模拡大に伴いミドルマネジメント研修を重視し、ベンチャーから一部上場に至る過程で培われた企業家精神の継承と組織行動学に基づいた経営管理研修の2つの側面に重点を置いて、企画から講師としての実施までを担う。2011年からは、1200名を超えた正社員の人材育成が今後の企業成長の鍵であるとの考えのもと、社員教育に理論的要素を取り込むべく大学院博士課程で学ぶとともに、ケースメソッド中心のミニMBAコースを社内にて主催し、理論の実務へのフィードバックを行う。</p>

職 務 上 の 実 績 に 関 す る 事 項

事 項	年 月 日	概 要
1 資格、免許	2000年3月 2002年5月 2016年3月	経営学修士（MBA） 第二種衛生管理者 博士（経営学）
2 実務家教員についての特記事項	2000年～2013年	修士課程においてDDI共同創業者千本 倅生教授の研究室に所属したことから、イー・アクセスに創業メンバー として参画する。以降、企業家／実 務遂行者／経営者として、ベンチャ ー企業の設立から一部上場企業への 発展、ソフトバンクによる買収で独 立ベンチャーの旗を降ろすまでの一 連のプロセスを経験する。
3 大学の管理運営についての特記事項	2014年～2016年 2016年～	多摩大学経営情報学部入試委員長 多摩大学学長室長 －私立大学研究ブランディング事業 の申請担当者を務め2017年度に採 択される。研究ブランディング事 業の推進責任者を務める。

研 究 業 績 等 に 関 す る 事 項

著書、学術論文等の名称	単 著 共 著 の 別	発行又は 発表の 年 月	発行所、発表雑誌等又 は発表学会等の名称	概 要
(著書)				
SEの基礎知識① コンピ ュータシステム	共	1992年12月	IBM情報処理システム 研究会編著（リックテ レコム）	執筆担当部分：人工知能、フ ァジィ理論、ニューロ・コン ピュータ（pp.225-256）
SEの基礎知識③ システ ムの開発と運用	共	1992年12月	IBM情報処理システム 研究会編著（リックテ レコム）	執筆担当部分：オブジェクト 指向、C A S E、要求仕様の 形式的記述法、プロトタイ ピング、G U I、グループウエ ア、クライアント／サーバ ー・モデル（pp.212-263）

何がベンチャーを急成長させるのか	単	2017年9月	中央経済社	ベンチャー立ち上げ期における高生産性の要因を探求した研究であり、経営チーム形成の事例比較、創業参画者の意識と組織文化の参与観察、発展に伴う組織構造変化の追跡、自己エスノグラフィとインタビュー調査による滑業家の探求、の4つの研究から構成される。主導的な起業家（創業者）と追隨的な企業家（創業者以外の初期メンバー）が異なった役割を分担し、かつその役割を組織の発展とともに変化させながら、チームとしてベンチャーの成長を導くダイナミズムを明らかにするとともに、主導的に起業を志さない人間にとってのキャリア形成手段としてのベンチャーの意義を提起し、起業家輩出に偏る企業家教育に一石を投じている。
著書、学術論文等の名称	単著 共著 の別	発行又は 発表の 年月	発行所、発表雑誌等又は 発表学会等の名称	概 要
(学術論文)				
ネットワーク社会における企業戦略と組織構造	単	2000年3月	慶應義塾大学 大学院 経営管理研究科 修士 論文	情報通信革命でビジネスに関わる要素が緊密に結び付き企業の戦略や組織の構造も変化しつつある状況に対して、事例研究を通じ“企業間”“企業と消費者”“企業と従業員”の3つの関係の側面から、変化要因の分析と今後に及ぼす影響の提示を行う。
入社形態と、業績評価、退職行動の関連の探索的研究	単	2011年11月	経営行動科学学会 第 14回年次大会論文集	新卒か中途かの入社形態の違いと業績評価結果の関連を、企業の10年間の人事評価結果を用いて分析。中途は入社後の時間経過に伴う成長が乏しく、新卒は入社3年目で中途と並び以降も継続成長するという傾向を見出す。退職行動には全体として低評価の社員が退職し易いが、入社形態の違いでの有意な差は見られなかった。

固い紐帯を持つ半公式組織の形成の研究	単	2012年7月	日本労務学会 第42回 年次大会研究報告論集	日本の雇用慣行のもとでは、新卒同期が年次競争メカニズムとしても社内協調ネットワークとしても機能してきた。雇用慣行の変容により同期を持たない中途社員が増加する中で、新卒同期と類似の機能を果たし長期的に維持される社内ネットワークを集合研修を用いて形成する実践研究を行った。新卒同期ネットワークが社内の部分的なものに過ぎないことや、中途が社内ネットワークを獲得することの効果を示し、集合研修を社内ネットワーク形成の観点から見直すことを提起する。
ベンチャー経営チームの形成プロセスに関する一考察	単	2013年1月	神戸大学 大学院 経営学研究科 博士課程第二論文	ベンチャーの立ち上げを担う初期経営チームを、主導する創業者（主導的起業家）と、それに導かれて企業家的行動を行う者（追隨的企業家）から構成されるものとして捉えた上で、3社の事例比較によりベンチャー経営チームの形成プロセスを追い、主導的起業家による人間関係の中からの勧誘行為や資源探索行動としての勧誘行為の動機、背景、事例間の差異要因などを示す。また、追隨的企業家の参画判断基準や探索場所、主導的起業家による事業遂行のためよりも柵を持ち込むための統治システム構築の意図が潜む可能性などを指摘した。
ベンチャー創業チームの形成プロセスー通信ベンチャーの事例比較ー	単	2015年3月	組織科学 Vol. 48 No. 3 (査読付き論文)	規制緩和をうけ同時期に同事業に参入した組織成果の異なったベンチャー2社を取り上げ、創業チームがどのように創られたのかを調査し、創業チーム形成プロセスへの影響要因、および形成プロセスと業績との関係を考察した。その結果、創業者の特性だけでなく統治意識の差が形成プロセスに違いをもたらし、事業の人的資源調達上の特性や事業規模と形成プロセスの適合性が組織成果の違いにつながっていることを見出した。

ベンチャーの組織形成と発展の研究	単	2016年1月	神戸大学 大学院 経営学研究科 博士後期課程 学位認定論文	<p>「ベンチャーの創業から発展の段階において『魔法』と呼ばれるような高生産性を達成し急成長する組織の中では、何が起きているのか？」という問題の解明を、ケーススタディとエスノグラフィにより行った。研究を通して、高生産性をもたらすベンチャーの文化、創業者の特性や創業チーム形成プロセスの条件適合要因、配下に階層を抱えるフラットな上位層の構成の意義、組織スラックとして機能する役割柔軟人材の存在などを明らかにした。そして、主導的な起業家（創業者）と追隨的な企業家（創業者以外の初期メンバー）が異なった役割を分担し、かつその役割を組織の発展とともに変化させながら、チームとしてベンチャーの成長を導くダイナミズムを明らかにした。</p>
日本企業における中途社員の伸び悩みの研究	単	2016年2月	多摩大学研究紀要 経営情報研究 No. 20	<p>日本企業の人的資源管理は新卒の計画的育成と年次同期競争を基本としており、中途社員は長期的に伸び悩み可能性がある。本論文は、実際に新卒と中途の入社後の成長に違いが生じていることを業績データから実証、更に中途の継続的成長に必要な要素をインタビュー調査で探求した。新卒と中途は社内競争意識と、情報チャネルとしての同期ネットワークの有無による他部門コミュニケーション容易性の違いが大きく、これを踏まえた改善策を提言した。</p>

ベンチャー成長における滑業家の存在 —環境変化に対応する人的な組織スラック—	単	2016年12月	日本ベンチャー学会第19回全国大会研究報告要旨集	資源に乏しいベンチャーが急成長による環境変化にどのように対応しているのかという問題の解明を、定性的調査により試みた。その結果、初期経営チーム内に様々に果たす機能や担う役割を変え変化を吸収し業務を円滑に動かす「滑業家」と呼ぶべき人材が、隠れたスラック資源として存在していることを見出した。滑業家の多くはゼネラリスト的素養と高い業務遂行力を持ち、創業者との人間関係に依って他業界からベンチャーに参画している。
著書、学術論文等の名称	著者別 単共の	発行又は 発表の 年 月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概 要
(その他)				
ネットワーク社会の関係性変化と組織戦略	共(共著者：千本倭生)	2000年6月	経営情報学会 2000年春季全国研究発表大会予稿集	情報通信革命後の“企業と従業員の関係”に焦点を当て、その発展として人的資源の側面から見た組織の境界や、資源としての人を組織に引きつけるための施策について検討を行い、企業にとっての「外部資源活用戦略」の重要性とともに、企業が個のつながりを活かした「環境適合型自律的組織体」へと進化することの必要性を指摘した。
ベンチャーの報酬施策と人的資源柔軟性—中小企業とは何が異なるのか—	単	2014年8月	日本労働研究雑誌 第649号 (紹介論考)	中小企業との違いとして急成長志向性こそがベンチャーを特徴づけるものであることを明らかにした上で、急成長志向性はベンチャーの報酬施策にどのように影響しているか、および急成長を実現するベンチャーは人的資源管理柔軟性をどのように確保しているかを事例研究により調査した。人的資源柔軟性に関しては、経営チームの個々人がそれぞれに担うものではなく、少数の人的資源柔軟性の高い人間を潜在的な人的スラックとして留保し、それが多数の専門性の高い人材と組み合わせられることにより、組織全体としての急成長実現能力が達成されていた。