

令和 3 年 6 月 16 日現在

機関番号：14701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2020

課題番号：17K03928

研究課題名(和文) ソーシャル・サポート促進施策としてのアプリシエイティブ・インクワイアリーの有効性

研究課題名(英文) The effectiveness of Appreciative Inquiry as a human resource development method to promote social support

研究代表者

厨子 直之 (Zushi, Naoyuki)

和歌山大学・経済学部・准教授

研究者番号：40452536

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、ヒューマン・サービス組織におけるソーシャル・サポート提供行動を促進する人材育成手法として、アプリシエイティブ・インクワイアリーに基づく研修(AI研修)に着目し、その効果を検証することを目的としていた。その結果、AI研修後に心理的資本が統計的に有意に向上することが検証された。また、AI研修において研修参加者は職場に戻った際の自身の役割や研修転移を上手く進めるうえでの組織メンバーから得られる支援を認識することによって、心理的資本のうちエフィカシーやホープといった心的エネルギーを高めることができ、ひいてはソーシャル・サポートの提供がもたらされることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

サービス産業が日本経済において主要な地位を占める今日、生産と消費の同時性という特性を有するサービス組織では、サービス従事者が提供するサービスの質が組織パフォーマンスにダイレクトに結びつくため、彼(彼女)らの人材育成はサービス組織において極めて重要性の高いテーマとなる。本研究は、ソーシャル・サポートという形での組織メンバーの育成を強化する研修のあり方を明らかにすることで、わが国サービス産業の競争力向上に向けたマネジメント施策の体系化に一石を投じることができたと考える。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to examine the effects of Appreciative Inquiry-based training (AI training) as a human resource development method to promote social support in human service organizations. As the result, it was found that psychological capital was statistically significantly improved after AI training. In addition, it was suggested that the psychological capital (efficacy and hope) can be increased by recognizing one's own role in the workplace and the support that can be obtained from organizational members in successfully carrying out the training transfer, which in turn leads to social support.

研究分野：経営学

キーワード：アプリシエイティブ・インクワイアリー ソーシャル・サポート 心理的資本 研修効果測定 縦断調査 ヒューマン・サービス組織

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

近年、経済のサービス化に伴い、サービス産業の生産性向上・競争力強化が国レベルで喫緊の課題となっている。高度なヒューマン・サービスを生み出す人材の育成を目的とした教育訓練の重点化の一環として、サービス従事者に対する管理職の支援を組織的に行うよう管理職の行動をいかに変容させるかという論点の重要性が浮かび上がってきている(経済産業省, 2014)。

従来、他者から得られるさまざまな形の援助を意味する「ソーシャル・サポート」という理論概念をベースに、支援にまつわるトピックスに関する研究が行われてきた。具体的には、医療専門職の上司からのソーシャル・サポートは部下の肯定的感情を高めるという検証結果(厨子・井川, 2012)や、主にサービス業を対象とした調査で部下が研修での学習内容を実践に活かす際によりサポートが効果的であるとの実証結果(小園・大内, 2016)など、対人サービスの比重が大きいヒューマン・サービス組織における管理職のソーシャル・サポートは、部下のポジティブな心理・態度にプラスの影響があることを示す研究が増えつつある。

他方で、医療専門職の上司と部下の人事評価面接場面を質的分析した結果、ソーシャル・サポートを上手く提供できる管理職とそうでない管理職が存在し、両者の間で評価の効率性と評価結果に対する部下の納得度に違いがあることが見出されている(厨子・井川, 2010, 2011)。また、研究代表者や分担者が携わっている看護師を対象とした研修を統括している教育担当者へのインタビューでも、ソーシャル・サポートの重要性に対する理解が深まっているが、そうしたサポート提供ができるようになるための人材育成に悩みを抱えているとの現場サイドの課題も確認している。

以上、既存研究の多くは、ソーシャル・サポートが与える受け手の心理・態度に対する影響に着目したものととどまる。今後、サービス経済化が進展しく中で、むしろソーシャル・サポート行動をいかに引き出していくかという視点が重要課題となる。ところが、ソーシャル・サポートを提供する意欲や行動を引き出すマネジメントについて、国内外で理論的にも実践的にもアプローチした研究は行われていないのである。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、ヒューマン・サービス組織において、ソーシャル・サポートを提供できるようになるために有効なマネジメント施策の1つであり、人材育成の分野で最近注目されている「アプリシエイティブ・インクワイアリー(以下、AI)」(Cooperrieder & Whitney, 2005)に着目し、AIがソーシャル・サポート提供に繋がる肯定的な心理をどのように醸成するかを検証することを目的としている。AIとは、組織メンバーが成功体験に基づき行動計画を立てることを支援する方法をリーダーに教育する人材育成手法のことである。また、肯定的な心理を捉える変数として、本研究ではポジティブ組織行動論の中核的概念とされている心理的資本を取り上げる。心理的資本とは、「挑戦的なタスクへの成功の自信や有能感(エフィカシー)、現在や将来の成功に対するポジティブな帰属(オプティミズム)、目標実現への強い意志と目標達成のための手段の保持(ホープ)、問題や困難からの回復(レジリエンス)」(Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015)の4要素から構成される心的エネルギーのことを指す。

AIが浸透した組織メンバーほど肯定的な心理状態を高揚させるという実証結果は示されている(例えば、Verleysen, Lambrechts & Acker, 2015)ものの、ソーシャル・サポート提供に与えるインパクトを検証した研究は存在しない中で、当該目的を達成することは、AIをベースとした人材育成プログラム(以下、AI研修)内容とその効果の解明に寄与し、ヒューマン・サービス組織における有意義な人材育成のあり方を提示することに繋がると考えられる。

### 3. 研究の方法

#### (1) 文献研究

研究に先立ち、社会科学系図書館等の諸機関及び、インターネット上の学術データベースを通じて、AI、心理的資本、ソーシャル・サポートに関する従来の研究を収集し、レビューを行った。以下で述べるように、本研究はヒューマン・サービス組織の中でも看護師を調査対象としていることから、経営学に限定せずに、看護学や心理学など関連諸学の文献についても幅広く渉猟した。AI研究では従業員中心の対話を基礎とした組織変革をいかにに行い、どのような効果があるのかという点に着目されてきた。こうした研究系譜について、AIのどのような要素がソーシャル・サポート提供を強化する育成において有効となり得るのかという視点から整理し直し、AIの構成次元と尺度の開発に繋げた。さらに、本研究の中核となる心理的資本の代表的研究書の翻訳書(Luthans, et al., 2015)を公刊することとした。翻訳プロセスにおいて、著者らの主張を深く理解するうえで心理的資本をテーマとする国内外の実証研究動向を網羅的に把握する必要があり、本研究の新規性を明確にできると考えたからである。

#### (2) 定性的データの収集

上記の文献レビューと併せて、研究代表者と分担者が携わっているA大学病院での研修の効果測定に関する1次データを収集する必要があることから、A大学病院看護部の教育担当と実際に研修に参加した看護師に聞き取り調査を実施した。具体的には、看護の職場においてポジティブな心的状態を醸成するAI研修とはどのようなものなのか、従来のマネジメント研修といかなる違いをもたせるのか、研修内容のどのような点が肯定的な心理を高めたか、研修で学習した

ことを現場に戻って実践する際に困難に感じたことは何かについて、インタビューやディスカッションを行った。こうした質的データの収集・分析を踏まえ、次のステップで予定されている量的調査の基礎データを得ることを想定した。

### (3) 分析モデルの構築

文献資料および定性的データから、AI 研修がソーシャル・サポート提供行動に結び付くことを検証する概念モデルを構築した。従来の AI に関する研究は AI 研修導入の有無だけを測定し（例えば、Verleysen, et al., 2015）、しかも 1 時点での横断調査を採用しているものがほとんどである。本研究では AI 研修の内実を捉える変数を設定し、縦断調査の手法を用いて複数時点で AI 研修の効果を測定する調査枠組みを設定した。これは、すなわち従来の研究の限界点を乗り越えるものであり、本研究のオリジナリティーに繋がる。

### (4) 調査設計

以上の文献研究および定性分析に基づいて、本研究の目的に合致した調査票を作成することにした。AI 研修の質的側面を捉える尺度は存在しないことや、心理的資本尺度を用いた実証研究がわが国において極めて数少ない。そこで、研修参加者である看護師にワーディングを依頼することや、AI 研修を受講した看護師や大学生を対象にパイロット調査を実施することにより、本研究で扱った尺度の内容的妥当性を担保する工夫を行った。

これらの手順を踏まえ、尺度を精緻化したうえで本調査を実施した。調査は、2018 年度、2019 年度、2020 年度に A 大学病院看護部で開催された AI 研修の受講者を対象に執り行われた。調査票は研修前と研修後の 2 時点で回収された。研修前と研修後の間隔は、各年度とも約 6 ヶ月である。AI 研修で学習したことを目標管理とリンクさせ、半年後に達成できているかチェックするためである。2018 年度は研修前 147 部、研修後 149 部、2019 年度は研修前 148 部、研修後 142 部回収された。本来であれば、2020 年度の質問票も揃う予定であったが、COVID-19 の影響により一部の看護師のみ研修の実施時期が 2020 年 3 月となったため、2020 年度の事後データが現時点で全て収集できていない。6 ヶ月後の 2021 年 9 月に回収予定である。そのため、「4. 研究成果」で記載の内容は、2018 年度と 2019 年度のデータに基づいている。また、分析にあたっては、事前と事後の両方の質問票がマッチングできるデータのみを使用した。

### (5) 分析結果のとりまとめと研究成果の公表

得られた量的データを分析し、文献レビューや質的データの分析結果をとりまとめて、発見事実の統合と今後の課題についてとりまとめて公表する。(4) のパイロット調査の結果をまとめたものは、後述する研究論文として公表している。本調査から得られた知見の概要は以下で記述のとおりであるが、目下、公表に向けて準備している。

## 4. 研究成果

### (1) 本研究の成果の概要

本研究の成果は、以下の 4 点に集約できる。

AI 研修・心理的資本尺度の妥当性と信頼性

AI 研修については、Kirkpatrick & Kirkpatrick (2016) をもとに、研修満足 (3 問)、研修転移意欲 (3 問)、研修転移風土の認識 (2 問) の 3 次元が設定されている。また、心理的資本は Luthans, Youssef & Avolio (2007) を参考に、エフィカシー、オプティミズム、ホープ、レジリエンスの 4 つの次元で各 2 問から構成されている。AI 研修の項目は 2019 年度から質問票に含めたため、1 時点でのエビデンスとなっていることに留意は必要であるが、心理的資本とともに確証的因子分析により算出される適合度指標および信頼性係数の観点から、概ね妥当性と信頼性が確保されていることが確認されている。

### AI 研修の効果

AI 研修の前と後の 2 時点で測定された心理的資本を構成するエフィカシー、オプティミズム、ホープ、レジリエンスの 4 つの次元について、AI 研修の前と後の 2 時点で測定されたデータを用いて、対応のある t 検定を行った。その結果、2018 年度は 4 次元とも、2019 年度はホープ以外の 3 次元において、研修前と比較して研修後の方が有意に向上していることが確認された。AI 研修はポジティブな心的エネルギーを促進させる有効な人材育成プログラムとなりうるということが実証的に明らかとなった。

### AI 研修と心理的資本の関係性

AI 研修の 3 変数である研修満足、研修転移意欲、研修転移風土の認識を説明変数、心理的資本 (エフィカシー、オプティミズム、ホープ、レジリエンス) を目的変数とした重回帰分析を行った。分析に当たっては、性別、勤務年数、役職を統制変数として投入している。分析の結果、心理的資本のうち、エフィカシーとホープに対して研修転移風土の認識による統計的に有意なプラスの影響が見られた。この結果から、AI 研修に満足したあるいは現場に戻った時に活かそうという意欲を高めるのではなく、現場での自身の役割や研修で学習した内容を実践に応用するために周囲から得られる支援について認識できる工夫が AI 研修に求められることが示唆さ

れる。

#### 心理的資本とソーシャル・サポートの関係性

ソーシャル・サポートは、厨子・井川(2012)のソーシャル・サポート受容尺度(道具的サポートと情緒的サポート)を提供行動を意味するように表現を変えたもの、さらにVan der Vegt, Van de Vliert & Oosterhof(2003)の支援行動に基づいて作成した。心理的資本の4次元を説明変数、道具的サポート、情緒的サポート、支援行動のそれぞれを目的変数とした重回帰分析を実施した。ここでも、コントロール変数に性別、勤務年数、役職を投入している。エフィカシーと道具的サポート、ホープと情緒的サポート、ホープと支援行動の間に有意な正の関係が見出されている。の結果と照らし合わせると、総じてAI研修は特にエフィカシーとホープの2つの心的エネルギーを高め、ソーシャル・サポート行動を促すことに有効に機能することが指摘される。

#### (2) 研究成果の国内外でのインパクト

1つ目は、先行研究で看過されてきたソーシャル・サポート提供に焦点を当て、AI研修による効果を明らかにし、ヒューマン・サービス従事者の組織的な支援体制を促す人材育成プログラムを明らかにできた点である。2つ目は、1時点の横断調査に加え、研修前後の効果測定による縦断調査を実施し、多面的にAI研修の効果を検証できた点である。

#### (3) 今後の展望

サービス経済の中心的な存在となるヒューマン・サービス組織において不可欠なソーシャル・サポートを促進する施策として、AI研修の有効性がある程度実証されたことは本研究の主要な貢献である。一方で、AI研修や心理的資本を測定する尺度は妥当性や信頼性が概ね確保されたとはいえ、測定年度によって多少のバラツキがあり、安定性という観点では課題を抱えている。日本のコンテクストに即した尺度の開発と検証作業が残された課題である。

#### <引用文献>

- Cooperrieder, D.L. & Whitney, D. (2005) *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Kirkpatrick, J.D. & Kirkpatrick, W.K. (2016) *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*, Alexandria, VA: ATD Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. & Avolio, B.J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. & Avolio, B.J. (2015) *Psychological Capital and Beyond*, New York: Oxford University Press (開本浩矢・加納郁也・高階利徳・井川浩輔・厨子直之訳『こころの資本 - 心理的資本とその展開 - 』中央経済社, 2020年)。
- Van der Vegt, G.S., Van de Vliert, E. & Oosterhof, A. (2003) "Informational Dissimilarity and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Intra-team Interdependence and Team Identification," *Academy of Management Journal*, 46(6), pp.715-727.
- Verleysen, B., Lambrechts, F. & Acker, F.V. (2015) "Building Psychological Capital with Appreciative Inquiry: Investigating the Mediating Role of Basic Psychological Need Satisfaction," *Journal of Applied Behavioral Science*, 51(1), pp.10-35.
- 経済産業省(2014)『サービス産業の高付加価値化に関する研究会報告書』。
- 小園修・大内章子(2016)「能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性」『日本労務学会誌』17(1)50-68ページ。
- 厨子直之・井川浩輔(2010)「人事評価面接の会話分析(1): 医療事務の成長的サポートに関するケース」『経済理論』第358号, 35-57ページ。
- 厨子直之・井川浩輔(2011)「人事評価面接の会話分析(2): 医療事務の感情的サポートに関するケース」『経済理論』第359号, 113-134ページ。
- 厨子直之・井川浩輔(2012)「ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント」『ソーシャル・サポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果』『経営行動科学』第25巻第2号, 113-128ページ。
- 野々村ゆかり・田中一史・谷浩子・前久栄・楊成棟・厨子直之「病院における管理職のソーシャル・サポートと組織コミットメントの関係」, 第11回医療と質・安全学会学術集会(於: 幕張メッセ国際会議場), 2016年11月19日。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計10件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 7件）

1. 著者名 厨子直之	4. 巻 22
2. 論文標題 サステナビリティの諸側面（サステイナブルな企業に向けた人事データ分析）	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 和歌山大学経済学会研究年報	6. 最初と最後の頁 33-53
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 井川浩輔	4. 巻 98
2. 論文標題 ファシリテーション・トレーニングの効果に関する予備的分析	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 琉球大学経済研究	6. 最初と最後の頁 1-19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 塩月顕夫・三原祐一・古屋順・敦奎利・開本浩矢	4. 巻 61(8)
2. 論文標題 目標管理制度の運用と従業員の内発的モチベーションの関係	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 86-100
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 中村彰芳・長縄孝久・湯口亮太・神洋子・開本浩矢	4. 巻 19(9)
2. 論文標題 「組織を背負う意識」の弁別性、効果および規定要因に関する考察	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 大阪大学経済学会ディスカッションペーパー	6. 最初と最後の頁 1-13
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 厨子直之	4. 巻 66(3)
2. 論文標題 アプリシエイティブ・インクワイアリーによる大学生アルバイトの心理的資本に与える効果に関する量的比較分析	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 商学論究	6. 最初と最後の頁 157-188
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 内炭広志・羽豆智之・小合祐輔・近藤麻理奈・開本浩矢	4. 巻 68(1)
2. 論文標題 キャリア発達と組織コミットメントの関係性に関する考察	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大阪大学経済学	6. 最初と最後の頁 116-131
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 厨子直之	4. 巻 391
2. 論文標題 人事制度の複雑化が人事担当者のストレスに及ぼす影響 経営陣のリーダーシップによる調整効果の検証	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 経済理論	6. 最初と最後の頁 97~110
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 町田尚史・開本浩矢	4. 巻 17-34
2. 論文標題 ソーシャルスキルが進路選択に与える影響に関する実証分析	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 Discussion papers in economics and business (大阪大学)	6. 最初と最後の頁 1-16.
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 井川浩輔	4. 巻 1
2. 論文標題 コーチング・スキルのトレーニングに関する予備的分析	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 琉球大学経営研究	6. 最初と最後の頁 26-49
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 高岡裕治・大友生子・桐畑良太・高比良和俊・開本浩矢	4. 巻 20(14)
2. 論文標題 成長につながる行動と人事評価の関係に関する一考察	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Discussion Papers In Economics And Business	6. 最初と最後の頁 1-12
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

[学会発表] 計5件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 厨子直之・井川浩輔
2. 発表標題 What Effect Human Resource Competencies Drive Under Changing Business Context? : A Test of Mediation Process
3. 学会等名 International conference Technological Changes and Society
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 町田尚史・開本浩矢
2. 発表標題 ソーシャルスキルが進路選択に及ぼす経年的な考察 進路選択自己効力感, ソーシャルスキル, 進路選択能力に関して
3. 学会等名 日本キャリア教育学会第40 回研究大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 上原健治・井川浩輔
2. 発表標題 ワークライフバランスの実現を目指した人的資源管理改革とその効果
3. 学会等名 第20回日本医療マネジメント学会学術総会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Naoyuki Zushi
2. 発表標題 An Empirical Research on Human Resource Management of Managers in Japanese Firms
3. 学会等名 EDUCATION AND TRAINING AS BASIS FOR FUTURE EMPLOYMENT (International conference)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 高階利徳・開本浩矢
2. 発表標題 対人援助業務人員の感情労働と心理的資本が組織定着と職務成果に及ぼす影響
3. 学会等名 日本労務学会第50 回全国大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計7件

1. 著者名 Damir Matanovic, Arata Uemura編, 厨子直之・井川浩輔著	4. 発行年 2019年
2. 出版社 Faculty of education, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek , Faculty of economics, Wakayama University	5. 総ページ数 191
3. 書名 Proceedings from International conference Education and Training as Basis for Future Employment	



1. 著者名 開本浩矢編, 高階利徳・鈴木竜太・上野山達哉・櫻田涼子・原口恭彦・加納郁也・井川浩輔・小野善生・松本雄一・厨子直之・北居明・尾形真実哉・團泰雄・三崎秀央著	4. 発行年 2019年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 272
3. 書名 組織行動論 (ベーシック+)	

1. 著者名 上林憲雄・奥林康司・團泰雄・開本浩矢・森田雅也・竹林明	4. 発行年 2018年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 413
3. 書名 経験から学ぶ経営学入門[第2版]	

1. 著者名 上林憲雄・厨子直之・森田雅也	4. 発行年 2018年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 410
3. 書名 経験から学ぶ人的資源管理 (新版)	

1. 著者名 フレッド・ルーサンス、キャロライン・ユセフ＝モーガン、ブルース・アボリオ、開本 浩矢、加納 郁也、井川 浩輔、高階 利徳、厨子 直之	4. 発行年 2020年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 328
3. 書名 こころの資本	

1. 著者名 厨子直之	4. 発行年 2020年
2. 出版社 good.book	5. 総ページ数 32
3. 書名 社会起点発想のコミュニティ創生	

1. 著者名 上林 憲雄、庭本 佳子	4. 発行年 2020年
2. 出版社 文真堂	5. 総ページ数 260
3. 書名 経営組織入門	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	井川 浩輔 (Igawa Kosuke)  (80433093)	琉球大学・国際地域創造学部・准教授  (18001)	
研究分担者	開本 浩矢 (Hirakimoto Hiroya)  (90275298)	大阪大学・経済学研究科・教授  (14401)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------