

令和 6 年 6 月 19 日現在

機関番号：32665

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2023

課題番号：19K13780

研究課題名（和文）日本の総合電機企業における経営者教育の実態とその変遷をめぐる研究

研究課題名（英文）A Study of Developing Managerial Skills: Lessons From Hitachi & Mitsubishi Electric

研究代表者

長谷部 弘道（HASEBE, Hiromichi）

日本大学・商学部・准教授

研究者番号：40781282

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：日本企業の幹部候補生に対する実務的な経営者教育の変遷のプロセスに焦点を当て、日本の総合電機企業の代表格である日立製作所と三菱電機における経営者教育について、聞き取りと資料収集に基づき、両社の経営者教育の制度的変遷の詳細が明らかとなった。また、「自己啓発」「実務訓練」という軸に基づく全社的な教育訓練を1950年代から企図してきた日立製作所と、各事業所を中心とした教育訓練の実践が積み上げられてきた三菱電機という、両社の違いも浮き彫りとなった。更に、日立製作所における歴代工場長の経営者教育の一環としての「自衛消防隊」というテーマが加わり、経営者教育における準公式的な訓練実態も明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、対象を日立製作所と三菱電機という総合電機企業2社に限定し、これらの経営者教育の変遷を徹底的に比較検討するという手法によって、日本企業における経営者教育の実態と特質とを明らかにするというアプローチをとった。またその際には、経営者教育の実態を制度的側面からだけでなく、そのなかで実際に育成されてきた元経営者や制度設計者たちへのヒアリングおよび既存の文書に残された声を丁寧に拾い上げ、その実態へと迫ることを目指した。

本研究は日本企業における経営者教育をめぐる経営史的研究を新たな水準に引き上げ、GEやジューメンスといった海外企業との国際比較研究においても新たな地平を開くものと考えられる。

研究成果の概要（英文）：Focusing on the process of transition in practical management education for executive candidates in Japanese companies, we have clarified the details of the institutional transition in management education at Hitachi, Ltd. and Mitsubishi Electric Corporation, two representative Japanese general electronics companies, based on interviews and data collection. The study also highlighted the differences between Hitachi, Ltd., which has planned company-wide education and training based on the axes of "self-development" and "practical training" since the 1950s, and Mitsubishi Electric Corporation, which has built up education and training practices centered on individual worksites. Furthermore, the addition of the theme of "self-defense fire brigade" as part of management education for successive plant managers at Hitachi, Ltd. also revealed the reality of semi-formal training in management education.

研究分野：経営史

キーワード：経営者教育 企業内教育 タレントマネジメント 人的資本 経営史 日立製作所 三菱電機

1. 研究開始当初の背景

研究開始当初、「高度人材獲得競争」は激しさを増し、海外のグローバル企業の多くがタレントマネジメントとよばれるキーワードを掲げ、外部労働市場で流動する高度人材の獲得と引き留め、さらには能力構築をめぐる議論が活況を呈していた。

他方、日本企業ではこれまで、経営幹部として昇進していくためには、実務的な経営者能力もさることながら、その組織内における「メンバーシップ」が重視され、日本人海外派遣者はこの内部昇進競争の中に位置付けられる一方、海外現地採用者は競争に参入できないという問題が指摘されてきた。日本企業における人的資源管理や労務管理といった学術領域においては、幹部候補生は過酷な内部昇進競争を通じて次世代のリーダーが育て上げられていくのだという理解が、暗黙の前提とされてきた。こうした理解の背景には、岩田龍子や竹内洋などの間で展開された「学歴身分社会」論と、小池和男を中心に展開された「知的熟練」論という、人材育成システムをめぐる二つの研究群の影響を指摘できよう。前者は学歴・学校歴によって規定される競争社会の構造解明に取り組んできたのに対し、後者は企業内における配置転換を含めた長期的な技能訓練システムが不確実性の高い知識社会において競争力を持つことを主張してきた。これらは既存のシステムを批判的に見るか、肯定的に見るかという点で逆の立場をとるが、大卒ホワイトカラーが体系的な昇進・昇格システムのなかで OJT/Off-JT を通じて幅広い経験を重ねながら養成されるという理解では共通している。

反面、国際的な高度人材の獲得競争とタレントマネジメント施策の実施状況と比較して、日本企業がこの動向に十分キャッチアップできていない状況が問題視されていた(守屋, 2020)。確かに、教育訓練を通じて企業が幹部候補生に対していかなる経営者の実務能力を養成したのかという点は、既存研究では等閑視されてきた。近年の人材形成施策の改革が示唆するのは、時代や環境が変われば、求められる経営者の実務的能力の性質も異なるということであり、そうした変化に対して、企業は具体的な対応を求められているということである。近年では、多くの日本企業が英米圏の MBA 教育や専門経営者教育プログラムの導入に取り組むようになったことに加え、海外現地採用者をいかに経営幹部に登用するか、あるいはそのために英米流の専門的な経営能力をもった人材をいかに育てていくのかが議論されるようになってきている。

本研究は、「日本企業におけるタレントマネジメント施策のキャッチアップ不足」という問題提起からは一步距離を置き、日本企業においては、実務的な経営者能力の多くを、経営研修という制度化された施策によってではなく、OJT と自己啓発とによって身につけてきたという認識を出発点に、OJT を中心に展開されてきた日本企業の実務的な経営者教育が、実際にはいかなる能力を経営者たちに付与してきたのかを問うものであった。申請者は本研究の科研費申請を準備していた当時、幹部候補生教育の制度的な変遷過程に着目して、日立製作所の工場史を中心に、資料の収集と整理とを行っていた。その作業のなかで、経営者の実務的な教育は、そうした教育プログラム自体よりも、むしろ OJT 内での上司・同僚との属人的な関係性のうえに成り立っていたという認識が徐々に固まりつつあった。そこで申請者は、日立製作所の幹部候補生に対して行われる OJT の内側にある、実務的な経営者教育の実態を、発展的に検証するという研究テーマの着想に至るところとなった。

本研究は、日立製作所の実務的な経営者教育の過去から現在に至るまでの変遷の過程を、実際にそうした教育を経験してきた元経営幹部たちへのヒアリングを中心に分析し、プロセスとして丁寧に記述していくことであった。この作業を通じて、日立製作所において経営者に求められてきた実務的能力の過去と現在とを接合し、今日における人材形成の動揺との関連性を検討することが可能になると考え、本研究の申請にあたった。

2. 研究の目的

日本企業における実務的な経営者教育の内実やその変遷をめぐる研究は、その重要度にもかかわらず、既存の経営学や経済学、社会学等の学術領域で十分に検討されてきたとは言い難かった。少なくとも企業内教育をめぐる研究は、戦前・戦後の技能者養成システムの企業への定着過程に焦点を当てたものがほとんどで、経営者教育について歴史的検討が行われた形跡はなかった。専門経営者それ自体の生成・発展に目を向けた研究については、例えば森川英正は戦前日本企業における専門経営者の発生・成長過程を実証的に明らかにしているが、この研究は、内部昇進者に求められる資質については着目しても、組織としてそれらに何を付与したのかは検討されていない。また、上述したように、小池らを中心とした既存の大卒ホワイトカラーの人材形成をめぐる議論では、OJT と Off-JT による教育体系の存在は示せても、幹部候補生に対する OJT を通じて、いかなる実務的な経営者能力が育成されていたのかは言及されていなかった。それはこれらの研究者が、歴史的な視点を持たなかったことに加え、情報源として教育訓練を受けた当事者の「語り」を十分に活用するような研究を展開してこなかったことに起因する。

そこで本研究は、歴史的な観点から、日本企業の幹部候補生に対する OJT の内側で展開されてきた実務的な経営者教育の実態と変遷プロセスとを明らかにすることを目的として掲げた。

3. 研究の方法

研究の方法は、リタイアした元経営幹部を中心にそのライフヒストリーをヒアリングし、彼らが受けた OJT 内での教育訓練が、その後の経営者としての職務を全うするうえでいかなる意義をもったのかを調査するという手法が当初計画の中心に据えられた。実際に教育を受けた側に、その教育訓練の効果を回顧的に語ってもらうことで、これまで捕捉不可能であった、時代や環境に応じて経営者に求められる能力の変遷を捕捉可能なものとするのが念頭にあった。

これらの方法を用いて、本研究ではより具体的に、戦後日本の経済発展の一翼を担った総合電機企業 2 社（日立製作所と三菱電機）を対象を限定し、歴史学的な実態調査に基づいてその確立と変遷過程を比較・検討し、それぞれの共通性と独自性とを明らかにするべく、調査テーマを以下の 4 期に分類し、それぞれに具体的なテーマを付した。

・令和元年度：『日立製作所の幹部候補生教育の制度と実態』

- (1) 日立製作所の幹部候補生教育の制度史資料の整理
- (2) 日立製作所人財部へのインタビュー調査の調整・および実施（現状の施策について）
- (3) 日立製作所元幹部への追加的インタビューの実施（スノーボールサンプリング方式）
- (4) 元幹部案内による工場探訪
- (5) 海外学会での報告

・令和 2 年度：『1960 年代から 2000 年代における日立製作所の人事制度の変遷と教育』

- (1) 日立製作所労働組合元幹部へのインタビュー
- (2) 人事政策に関する資料提供交渉と、国会図書館等での既存資料の発掘・整理
- (3) 国内外の学会で報告
- (4) 日立製作所の経営者教育について、成果を論文にまとめる

・令和 3 年度：『三菱電機における幹部候補生教育と現在』

- (1) 三菱電機の幹部候補生教育の制度史資料の整理
- (2) 三菱電機の人事担当へのインタビュー調査の設定・調整・実施（現状の施策について）
- (3) 三菱電機元幹部へのインタビューの実施（スノーボールサンプリング方式）
- (4) 国内学会での報告

・令和 4 年度（最終年）：『日立製作所と三菱電機における幹部候補生教育の比較』

- (1) 日立製作所と三菱電機の幹部候補生教育の比較
- (2) 海外学会での成果報告と次期プロジェクトに向けた研究基盤形成
- (3) 三菱電機元幹部への追加インタビューの実施（スノーボールサンプリング方式）
- (4) 資料の分析を行い、4 年間の成果を出版物としてまとめる

4. 研究成果

令和元年度は、『日立製作所の幹部候補生教育の制度と実態』というサブテーマを掲げ、研究活動を遂行した。ここで予定していた研究活動は次の 4 点であった。第一に日立製作所の幹部候補生教育の制度史資料の整理（具体的には日立総合経営研修所設立前後の関係者に関する資料）、第二に日立製作所人財部へのインタビュー実施（現状の日立製作所における人事施策の調査）、第三に日立製作所元幹部へのヒアリング、そして第四に工場訪問であった。

このうち、第一の点については、概ね予定通りに実施することができた。経営研修所設立にかかる関係者の資料に加え、各工場において編纂されている工場新聞の縮刷版のアーカイブ化が進み、とりわけ各事業所における工場長の入替わりの前後についての情報収集が可能となった。第二の点については、実際に日立製作所人財部の方にヒアリングを実施し、その人事施策のグローバル化対応について説明を受けた。第三および第四の点については、元工場関係者同伴のもと、事業所教育の伝統のある日立製作所笠戸事業所（山口県下松市）を訪問し、現在の事業所長をはじめ、総務部の方々にヒアリングを行った。現地では、同伴した元工場関係者および現工場関係者へのヒアリングに加え、笠戸事業所に保管されていた同事業所の工場新聞のバックナンバーを提供いただいた。同資料は他の工場新聞とは異なり、縮刷版資料として出版されておらず、希少資料の収集という点でも貴重な調査となった。

以上の研究活動を通じて、日立製作所の幹部候補生教育の制度変遷の詳細に関するデータを蓄積したことに加え、経営者教育の背景にある個別の事業所内の取り組みについて資料を収集し、その成果の一部は、『戦後電機企業における「企業コミュニティ」と福利厚生：工場新聞『日立笠戸』を手掛かりに』（2020 年、『社会志林』66(4) 75-95）として刊行した。以上のように、令和元年度は、概ね順調に研究活動を遂行することができた。しかしながら、コロナウイルスの蔓延の結果、令和 2 年 2 月以降、追加調査の実施を中断せざるをえなくなった。

令和 2 年度は、『1960 年代から 2000 年代における日立製作所の人事制度の変遷と教育』というサブテーマを掲げ、活動を遂行した。ここで予定していた研究活動は次の 4 点であった。第一に、日立製作所労働組合元幹部へのヒアリング、第二に人事施策に関する資料提供交渉と実際の資料収集、国会図書館等での既存資料の発掘・整理、第三に前年度に収集した資料やヒアリングデータをベースとした日立製作所の経営者教育をめぐる成果公表であった。当初、この年に報告

を予定していた世界経営史会議(WCBH)は翌年度に延期となったため、別の学会での報告も検討したが、共著者との検討の結果、翌年度の同学会に持ち越すこととなった。

令和二年度は、人事制度と教育の実態分析に焦点をあてたが、コロナ禍の社会情勢下における行動制限が長引くこととなり、当初想定していたインタビューベースの調査を継続することが困難となったことから、古書市場に依拠した資料収集とそれに基づいた研究活動、すなわち、第二と第三の点を中心とした研究活動となった。特に人事政策に関する資料収集は、日立製作所の人事担当者が執筆を担当した書籍リストを入手し、それらの収集と整理を進めた。また、特に日本の電機企業における職能資格制度の成立過程に焦点を当てた先行研究群を整理した。この成果は研究ノート：「職能資格制度の形成史を辿る」(2021年、『商学論纂』62巻, 761-786)として刊行し、三菱電機の職務給の導入経緯および職能資格制度の特徴と、日立製作所における職務給の導入経緯およびその特徴の比較検討を試みたが、先行研究で属人的処遇と評される日立製作所の職能(職群)資格制度にいかなる歴史的評価を下すのかについては、具体的な実証を伴う検討が必要なため、今後の課題とした。

以上のように、令和二年度は、資料収集が進展し、先行研究に関する整理も進むなど想定外の進展があった。とはいえ、コロナウイルス対策としての外出自粛要請を受けて、当初想定していたインタビューベースの調査を継続・再調整することが困難となり、学会報告や成果公表が遅れることとなった。

令和三年度は、『三菱電機における幹部候補生教育と現在』というサブテーマを掲げ、第一に三菱電機の幹部候補生教育の制度史資料の整理、第二に三菱電機の人事担当へのインタビュー調査の設定・調査・実施(現状の施策について)、第三に三菱電機元幹部へのインタビューの実施、そして第四に国内学会での報告を具体的な目標とした。令和三年度は、コロナ禍の社会情勢下のなかでも、昨年度実施が見送られた日立製作所の関係者への複数回のインタビュー調査を、ビデオチャットを通じて実施できた。

反面、新規の対象者開拓が必要であった三菱電機関係者へのインタビューは難航し、昨年と同様に古書を中心とした資料収集と、三菱史料館における所蔵史料の資料調査が中心となった。そのため、研究活動の力点は、上記の4つの目標のうち、第一および第四に置かれた。これに加え、国会図書館での労務関係の雑誌アーカイブ調査や、三菱電機の企業内教育に関する複数の資料を収集した。だが、三菱電機に関する成果公表については、初年次時点での計画通りには進まず、次年度に成果公表は持ち越されることとなった。

他方、前年度に完成に至らなかった戦後日立製作所の経営者教育に関する研究成果については、関連する研究会で計画されている書籍の1章分として所収されることが決まり、令和三年度末に初稿の提出が完了している(なお、同プロジェクトもコロナ禍の影響を受け、出版計画が遅延していたが、2024年度にようやく出版準備が進められることとなった)。同論文では、1960年代に整備された日立製作所の経営者教育の仕組みが、戦前における日立製作所の幹部教育の軸となる「自己啓発」と「実務訓練」という二つの要素が、その主義主張をほとんど変えることなく、戦後の経営者教育制度のなかに深く埋め込まれ、教育訓練施策はこれらの二つの要素を補完するものとして制度設計、拡張されていったということが明らかにされた。

なお、第四の点については、本年度は日立製作所に関する3つの学会発表が実現した。ひとつは、前年度に開催が予定されていた世界経営史会議(WCBH)における報告で、日立製作所とGEの経営者教育を比較した共同報告「Changing Aims, Changing Hands: A Comparative Analysis between the GE and Hitachi Executive Training Systems」(2021年, World Congress of Business History)である。残りの二つは、初年度の工場元幹部からのヒアリングの際に、インフォーマントから「経営者教育の一環として自衛消防隊の経験が重要であった」という証言に着想を得た「自衛消防隊」に関する研究報告で、それぞれ、日本社会学会での「企業コミュニティにおける自衛消防隊」という報告、そして経営史学会での「自衛消防組織の諸機能-日立製作所笠戸工場を事例に-」という報告である。いずれも、コロナ禍の情勢を考慮してオンラインでの開催となったが、今後の論文としての成果公表へとつながる足掛かりをつくることができた。

前年度に引き続き、コロナウイルス感染予防対策としての所属機関における出張自粛要請を受けて、インタビューベースの調査はその進捗が大きく遅れた。特に、研究代表者がすでに複数のインフォーマントのチャンネルを構築している日立製作所に比べ、本年度の対象であった三菱電機は関係構築を1から行う必要があったがこれを実現できず、研究進捗は当初の想定から遅れる状況となった。

令和四年度は、『日立製作所と三菱電機における幹部候補生教育の比較』というサブテーマを掲げ、第一に日立製作所と三菱電機の幹部候補生教育の比較、第二に海外学会での成果報告と次期プロジェクトに向けた研究基盤形成、第三に三菱電機元幹部への追加インタビューの実施(スノーボールサンプリング方式)、そして第四に資料の分析を行い、4年間の成果を出版物としてまとめることを、研究プロジェクトの締めくくりとして想定していた。

コロナの状況が徐々に改善してきたことから、昨年度研究進捗が遅れていた三菱電機関係者へのインタビューをはじめ、三菱電機に関する調査と分析、および日立製作所に関する追加の資料調査を再開した。このため、前年度には得られなかった多数の資料入手が実現した。しかし一方で、これらの膨大なデジタルデータの整理および分析に多くの時間を割くこととなり、上述の当初計画のうちの第二および第四の点については、実施を一年先送りにせざるを得なくなった。

他方、成果の一環として、自衛消防隊に関する論考である「企業と地域の結節点としての「企

業内コミュニティ」-日立製作所における自衛消防隊の三つの機能-」が『21世紀の産業・労働社会学』の第4章として所収され(2022年,ナカニシヤ出版,全302頁)、また、経営史学会西日本部会にて同じく笠戸工場における自衛消防隊の報告「1950年代~1980年代の日立製作所笠戸工場における自衛消防組織の労務管理理的活用とその変化」を行うなど、アウトプットは継続して行った。これらの報告の準備にあたり明らかになったことは、自衛消防隊がもつセミアーマルな労働者のガバナンス機能と、それらを統率する消防隊長という役職にあたるホワイトカラー層にとって、それが経営者としてのリーダーシップを醸成する教育訓練にもなっていたということであった。

以上のように令和四年度は、前年度に実施したインタビュー調査および資料調査を通じて、懸案であった三菱電機の経営者教育に関する事実関係を把握することができたものの、当初計画では調査研究活動の総括として最終年度に位置付けられていた4つの目標のうち、第二の点である「海外学会での成果報告と次期プロジェクトに向けた研究基盤形成」および第四の点である「成果の出版」は実現に至らず、1年間の研究期間の延長を申請した。

最終年度となった**令和5年度**は、進捗の遅れていた三菱電機の経営者教育の変遷を中心に、これまでの資料やインタビューをもとにその実態をまとめる作業が中心となり、その成果は**経営史学会での「三菱電機における経営者教育の展開:1948年から1975年までを中心に」**として学会報告を行った。その内容としては、三菱電機は1970年代を境に、次世代の幹部候補生に対する教育は、もはやOJT一辺倒では実現不可能であるということ認識し、より主体的に、より高度な技術的・経営的知識を得ようと邁進することを促す雰囲気醸成と、主体的に経験し、学ぼうとする幹部候補生に対する環境整備を行う方向に舵を切ったということに加え、1990年代の経営不振を経て、その対象はより限定されるようになったものの、次世代の幹部候補生を引き続き内部育成しようとする姿勢は継続している、というものである。日立製作所における「自己啓発」と「実務訓練」とが埋め込まれた全社的な取り組みに比べると、三菱電機における経営者教育の取り組みは、各場所(事業所)ベースで比較的近年まで実践されてきたことが明らかとなった。なお、残された課題のうち、「海外学会での成果報告と次期プロジェクトに向けた研究基盤形成」および「成果の出版」については、結論から言えば前者はスケジュールの関係で実現に至らず、後者についても今後の課題となった。

本研究は、コロナ禍の影響で、当初想定していた元経営幹部たちへのヒアリングを中心にその成果を出すという目的を従前に果たすには至らなかった。しかしながら、日立製作所の実務的な経営者教育の過去から1960年代に至るまでの変遷の過程については、現在すでに原稿としては完成しており、出版準備の途上にある。また、1970年代から2000年代に至るまでの同社の経営者教育の変化についても現在原稿を執筆中であり、2024年度中に出版するための準備作業に徹している。また、本研究から派生した日立製作所における「自衛消防隊」をめぐる論考については、現在海外誌への投稿を念頭に、学会発表準備および原稿執筆の作業を進めている。同テーマは、経営者教育の一環としてインフォーマントの証言から着想を得たものであるが、経営者教育というテーマにとどまらず、企業コミュニティにおけるガバナンスの一環として機能していたという側面を有することから、今後一層の研究の進展に邁進する所存である。

他方、三菱電機における経営者教育をめぐる論文と、日立製作所と三菱電機の経営者教育をめぐる比較検討についての論文は、上述した日立製作所に関する出版計画の遅れの影響を受けたこともあり、刊行までには至らなかった。本研究機関に収集・蓄積されたデータは継続してその整理作業を行っており、今後、上述の出版計画をふくめ、成果を公表していく所存である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

| | |
|--|-----------------------|
| 1. 著者名 長谷部弘道 | 4. 巻 62 |
| 2. 論文標題 職能資格制度の形成史を辿る | 5. 発行年 2021年 |
| 3. 雑誌名 商学論纂 | 6. 最初と最後の頁 761-786 |
| 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 長谷部弘道 | 4. 巻 66(4) |
| 2. 論文標題 戦後電機企業における「企業コミュニティ」と福利厚生：工場新聞『日立笠戸』を手掛かりに | 5. 発行年 2020年 |
| 3. 雑誌名 社会志林 | 6. 最初と最後の頁 75-95 |
| 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 1件）

| |
|---|
| 1. 発表者名 長谷部弘道 |
| 2. 発表標題 1950年代～1980年代の日立製作所笠戸工場における自衛消防組織の労務管理的活用と其の変化 |
| 3. 学会等名 経営史学会西日本部会 |
| 4. 発表年 2022年 |

| |
|--|
| 1. 発表者名 Hiromichi Hasebe, Kenichi Miyata |
| 2. 発表標題 Changing Aims, Changing Hands: A Comparative Analysis between the GE and Hitachi Executive Training Systems |
| 3. 学会等名 World Congress of Business History 2020（国際学会） |
| 4. 発表年 2021年 |

| |
|--------------------------------|
| 1. 発表者名 長谷部弘道 |
| 2. 発表標題 「企業コミュニティにおける自衛消防隊」 |
| 3. 学会等名 第94回 日本社会学会大会 |
| 4. 発表年 2021年 |

| |
|---|
| 1. 発表者名 長谷部弘道 |
| 2. 発表標題 自衛消防組織の諸機能 - 日立製作所笠戸工場を事例に - |
| 3. 学会等名 経営史学会 第57回全国大会 |
| 4. 発表年 2021年 |

| |
|--|
| 1. 発表者名 長谷部弘道 |
| 2. 発表標題 三菱電機における経営者教育の展開:1948年から1975年までを中心に |
| 3. 学会等名 経営史学会 第59回全国大会 |
| 4. 発表年 2023年 |

〔図書〕 計1件

| | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 松永 伸太郎、園田 薫、中川 宗人 | 4. 発行年 2022年 |
| 2. 出版社 ナカニシヤ出版 | 5. 総ページ数 302 |
| 3. 書名 21世紀の産業・労働社会学 | |

〔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 |
|--|---------------------------|-----------------------|----|

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 |
|---------|---------|