

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 15 日現在

機関番号：32641

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K02050

研究課題名（和文）アメーバ経営システムの効果を促進する組織要因に関する実証的研究

研究課題名（英文）Empirical research on organisational factors that promote the effectiveness of amoeba management systems

研究代表者

渡辺 岳夫（Watanabe, Takeo）

中央大学・商学部・教授

研究者番号：00294398

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：アメーバ経営システム（以下、AMS）の効果を促進する要因を究明するために、本研究は、AMSの部門別採算制度上の特性に対する組織成員の認知、すなわち「過去になした努力」が迅速かつ適切に会計情報に反映されているという認知である努力実感性および「これからなす努力」がどのように会計情報に反映されるかという努力と結果の因果関係の認知である因果明瞭性に着目し、それらとAMSの効果の関連を明らかにした。

より具体的には、病気の状態にもかかわらず出勤している状態であるプレゼンティズムを努力実感性や因果明瞭性が抑止しうる環境において、AMSは最も効果を発揮することを実証的に解明した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

プレゼンティズムを促進するような組織的要因ができるだけ排除され、かつアメーバのリーダーが部下に対して支援的な姿勢を示すことができている環境が、AMSの会計情報上の特性がその効果を促進するうえで最適であり、AMSを持続可能な形で運用し続けることにつながる可能性を明らかにすることができた。これにより、日本の管理会計システムの導入研究の発展に大きく寄与するとともに、AMSの実務への効果的かつ円滑な導入に寄与し、その一層の普及を促すことになると考えることができる。その意味で本研究は先駆的な研究であり、学術的意義も大きいと言える。

研究成果の概要（英文）：In order to investigate the factors that promote the effectiveness of the amoeba management system (hereafter referred to as 'AMS'), this study focused on the perception of the organisational members of the AMS on the characteristics of the divisional profitability system, namely, the perception of effort realisation that 'efforts made in the past' are promptly and appropriately reflected in the accounting information. The study also focused on causal clarity, which is the perception of the causal relationship between effort and results, and clarified the relationship between these and the effects of AMS.

More specifically, the study empirically clarified that AMS is most effective in an environment where effort realisation and causal relationship can suppress presenteeism, which is the state of being present at work despite being ill.

研究分野：管理会計

キーワード：アメーバ経営システム 努力実感性 因果明瞭性 プレゼンティズム プレゼンティズム促進要因 支援的リーダーシップ 事故効力感

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

2000年代以降、AMSを導入する企業数は急増している。2002年時点の導入企業数は218社であったが(三矢, 2003), AMSのコンサルテーションを主たる業務とする京セラコミュニケーションシステム(株)(以下, KCCSと略称)のウェブサイトによれば, 2019年6月末時点で808社にまで増大している。しかし, その導入されたAMSが, 全ての企業において長期間に渡って継続的に利用され続けるわけではなく, 導入企業の3割近くがその運用を中止したという報告もある(松井, 2008)。AMSの運用を継続している企業と中止した企業について, その目的, 成果, 負担などに関する認知の差を分析した最新の研究(窪田ほか, 2015)によれば, 継続企業と中止企業の間には, 帳票記入の手間暇に関して特に大きな差が見られたとされている。すなわち, AMS継続利用企業と比べて中止企業群においては, その導入に伴う事務処理などの負担感が大きく認知されていたのである。そして, 窪田ほか(2015)は, そういった負担感の増大がAMSに対する総合的な満足度を低下させており, それがその運用中止の判断に影響を及ぼしているのではないかと指摘している。しかし, 興味深いことに, 同じく窪田ほか(2015)によれば, 中止企業群においても採算意識は高く, 継続企業群と比較してもほとんど差がみられなかったことが報告されている。このことは, AMSの部門別採算制度の側面が, AMS導入後に中止に至るか否かに関わらず, 組織成員の採算意識を高めることに寄与する可能性を示唆している。また, 渡辺(2019)では, AMSの部門別採算制度上の特性がグループパフォーマンスに及ぼす影響メカニズムは, AMSを継続している企業とそれを中止した企業の間でほぼ同様であり, AMSの運用を取り巻く状況が良好であっても, 後に中止につながるほどの不満が高まっている状況であっても, AMSは一定の効果をもたらすことが明らかにされている。そこでは, AMSには運用状況の良否に関わらず, 普遍的な効果があることが示唆されているのである。

以上の先行研究のように, AMSの運用を中止した企業においても, AMSが一定の効果を発揮していたとするのなら, なぜその後の中止につながってしまったのであろうかという疑問が生じることになる。この疑問に対するアンサーを示唆してくれるのが, 渡辺(2018)である。そこでは, AMSの運用を継続している企業と中止してしまった企業を比較し, 次のような結論を導出している。すなわち, 下記の図のとおり, AMSを導入することで, 導入継続企業および中止企業のいずれにおいても, 部門別採算制度に対して望ましい認知をしている組織成員のパフォーマンスは向上するが, 企業全体として見れば, 継続企業の方が相対的に高い水準のパフォーマンスを得ていたのである。以上より, 全体のパフォーマンス水準, あるいはそれとの因果関係が確認されているAMSの部門別採算制度上の特性に対する組織成員の認知の水準を抑止・促進している組織要因の存在が示唆されるのである。しかし, いかなる要因がどのような影響を及ぼしているのかについては, 未だ実証的に明らかにされてはいない。

2. 研究の目的

そこで本研究では, AMSの特性や効果に影響を及ぼす組織要因を特定するとともに, その要因がいかなるメカニズムを経てAMSの特性に対するポジティブな認知や効果を抑止(促進)しているのかを, AMSの導入経験のある企業の組織成員を対象として, 実証的に明らかにすることを目的としたい。

3. 研究の方法

AMSの効果に影響を及ぼすと思われる組織環境の諸要因の導出するために, 主として, 病気の状態にも関わらず出勤するという現象を捉える概念である「プレゼンティズム(Presenteeism)」に着目した。近年欧米では, プレゼンティズムが企業にとって非常に重大な負の影響をおよぼすとの認識の高まりを受け, 労働衛生学や疫学などの健康科学の領域や, 産業組織心理学や人的資源管理論といった経営学の領域など, 様々な分野でプレゼンティズムに関する研究が行われている。これに対して, 日本におけるプレゼンティズムに関する研究は, 欧米のそれと比べて圧倒的に数が少なく, 健康科学の領域に属するものがほとんどであり, 経営学の領域に属するプレゼンティズムに関する研究はほぼ行われていないと言ってよい。

以上より, 最初に欧米における健康科学領域および経営学領域のプレゼンティズム研究を網羅的にレビューした。その結果, プレゼンティズムに影響を及ぼす要因として先行研究で取り上げられているものは, 組織成員の個人的な要因と組織成員が所属する組織の特性とに大別できる。個人的な要因としては, 自分が欠勤することで同僚の負担を増やすことを回避したいと考える程度(Johansen et al., 2014), 自分の仕事に対する責任感の高さ(Chambers et al., 2017; Krane et al., 2017), 他者の依頼を断れない性格(Aronsson and Gustafsson, 2005), 欠勤して自宅にいる方がより辛いと感じている程度(Hansen and Andersen, 2008)等が指摘され, それらによってプレゼンティズムが促進されることが分かった。また組織的な要因としては, 仕事を適切にこなすために必要な社員数が不足していることや業務量が多くて所定の就業時間内に完遂することの困難さ(Aronsson and Gustafsson, 2005), 制度上あるいは職場の雰囲気的な休業のしにくさ(Böckerman and Laukkanen, 2010), および支援的なリーダーシップ行動(Schmid et al., 2017)等が取り上げられ, 前二者がプレゼンティズムを促進し, 後者がプレゼンティズ

ムを抑制することが明らかにされていた。以上のような個人的要因と組織的要因の水準によっては、職務遂行のために傾注される努力は強制性を帯び、自発性が低下すると考えられる。

これまで会計情報上の特性である努力実感性や因果明瞭性は、組織成員に高い水準で認知されることがプレゼンティズムを抑制するとされてきたが（渡辺，2021），両者に強く関連している組織成員の努力が強制性を伴うものであった場合には、プレゼンティズムを抑制しない、あるいはむしろ逆にプレゼンティズムを促進してしまう可能性もあるのではないかと考えられる。実際に、渡辺（2021）では、プレゼンティズムが低い群と高い群では、AMS の会計情報特性がプレゼンティズムに及ぼす影響は異なることを明らかにしている。つまり、その会計情報特性がプレゼンティズムを抑制する方向で機能する環境を明らかにすることは、AMS の運用を持続可能にし、その効果が最も促進されやすい環境を明らかにすることでもありと考えることができる。

自発性の高い努力を AMS を通じて高く実感（以下、この場合を自発的努力実感性が高いと表現）し、その努力によってどのような結果が得られるかを高く認知（以下、この場合を自発的因果明瞭性が高いと表現）している場合、それらの AMS の会計情報特性はプレゼンティズムを抑制すると考えられる。その論拠は、AMS 導入企業におけるアメーバ間の機動性の高さである。すなわち、AMS では、アメーバ間でそれぞれの業務の多忙さにばらつきがあった場合、現場のアメーバリーダーの判断によって、アメーバ間で人員の貸し借りが行われ、機動的に適正な人員配置が行われるよう制度化されているのである。また、AMS には、それを促進する会計構造がビルトインされており、あるアメーバが他のアメーバから人員を借りた場合、AMS における重要指標の一つである時間当たり採算（=売上高-製造原価/時間）を計算する際に、その借りた人員が働いた時間のみ分母に加算して、その人員の人件費を製造原価には含めないことになっている。これにより、人件費の高い人員の借り渋り等が発生し、円滑な貸し借りが抑制されることがないようにしているのである。

プレゼンティズムを促進するような要因の水準が高く、それを抑制する要因の水準が低い状況というのは、要するに体調不良にも関わらず自分が出社して仕事をしなければ、代わりにその仕事を担う人がいない（少なくともいないと当該の個人が認知している）という状況であり、そもそも AMS における機動的な適正人員配置ができない状況になっていると解釈可能である。逆に、プレゼンティズムの促進要因の水準が低く、その抑制要因の水準が高い状況というのは、AMS の機動的な人員配置が機能している可能性が高いと考えることができる。

以上のように考えると、日頃 AMS を通じて組織成員が高い自発的努力実感性を認知できている場合、プレゼンティズムによって傾注可能な時間当たりの努力量が減少したり、所定の業務にかかる時間が増え、時間当たり採算が悪化することを経験的に認知しており、さらに高い自発的因果明瞭性の高さを認知できているならば、プレゼンティズムを選好した場合、自分の職務遂行能力の低下が時間当たり採算に及ぼす影響の大きさがどの程度であるか、一定程度予測でき欠勤の選好確率が高まり、したがってプレゼンティズムが抑制されると考えることができる。逆に、AMS を通じて高い強制的努力実感性を認知し、同じく高い強制的因果実感性している場合、自分がプレゼンティズムを選好した場合の時間当たり採算へのネガティブな影響の大きさを考慮したとしても、自分の体調が悪くて欠勤したとしても、その代わりに健康状態の良い他のメンバーが一時的に補充され、もって時間当たり採算への悪影響を避けることができるとは判断できず、プレゼンティズムを選好してしまうと考えられる。以上から、以下の2つの仮説を導出した。

仮説 1 自発的努力実感性と自発的因果明瞭性が高い場合は、プレゼンティズムは抑制される。
仮説 2 強制的努力実感性と強制的因果明瞭性が高い場合は、プレゼンティズムは抑制されない。

本研究の調査対象者は、AMS を導入している民間企業に勤務する 20 代から 60 代の正社員であり、調査会社の保有する Web パネルより任意に抽出された。最初に抽出条件を設定し、2023 年 2 月 21 日から 24 日までの間に 50,000 名を上限にスクリーニング調査を行った。抽出条件としては、第一に「小集団ごとに採算管理を行う手法であるアメーバ経営を導入している企業に勤務していること」、第二に「アメーバ経営の重要指標として時間当たり採算を活用していること」の2つを設定した。後者については、ダミーの指標を含む 6 つの選択肢を提示し、時間当たり採算を選択した者だけが抽出された。以上のスクリーニング調査の結果、本調査の対象者として抽出されたのは 277 名であり、それらを対象に本調査を実施したところ、277 名全員から有効回答を得ることができた。

4. 研究成果

(1) 努力実感性と因果明瞭性がプレゼンティズムに及ぼす影響に関する分析

AMS の会計情報上の特性である努力実感性と因果明瞭性がプレゼンティズムに及ぼす影響メカニズムを明らかにし、設定された仮説を検証するために、最初に努力実感性高群と低群間、および因果明瞭性高群と低群間で、恒常的プレゼンティズム、短期的プレゼンティズム、および体感的プレゼンティズムの平均値および平均差の t 検定およびウィルコクソンの順位和検定を行った。その結果、第四象限の努力の自発性を支援する環境では、努力実感性および因果明瞭性が高い群が、それらが低い群と比べて、短期的プレゼンティズムと体感的プレゼンティズムが有意に低いことが分かった。第四象限で実感される努力は自発的なものである可能性が高いため、その結果は、自発的努力実感性と自発的因果明瞭性が高い場合は、プレゼンティズムは抑制される

という仮説1を支持する傾向であると言える。

努力の強制性が高いと想定される第一象限と第二象限については、前者について唯一因果明瞭性の高い群が、それが低い群と比べて、体感的プレゼンティズムが有意に低いことが分かった。これは、強制的因果明瞭性が高い場合は、プレゼンティズムは抑制されないという仮説2を棄却する傾向である。しかし、努力の強制性が高く、精神的な支援も得られておらず最も過酷な労働環境であることが想定される第二象限においては、t検定についてのみ因果明瞭性が高い群と低い群との間で、体感的プレゼンティズムが10%水準で有意に低いことが示されているが、それ以外の群間では、そのような傾向はまったく確認されていない。以上の結果は、仮説2を部分的に支持するものと言っても良いであろう。

次に、より詳細に各種プレゼンティズムと努力実感性および因果明瞭性の関係を検証するために、各種プレゼンティズムを従属変数、努力実感性と因果明瞭性を独立変数とした重回帰分析を象限毎に実施した。分析の結果、表1の通り、第四象限の努力の自発性を支援する環境においてのみ、因果明瞭性が短期的プレゼンティズムに対して10%水準で有意な負の影響を及ぼしていることが分かる。これは仮説1を支持する結果である。また、努力に強制性が帯びている可能性が高い第一象限と第二象限については、努力実感性および因果明瞭性がプレゼンティズムに統計的に有意な影響を及ぼしている結果は得られていない。これは仮説2を支持する結果であると言えるよう。

表1 各象限におけるプレゼンティズムを従属変数とした重回帰分析

従属変数:	第二象限 【努力を強制する環境】			第一象限 【努力を強制しつつ支援もある環境】		
	恒常的 プレゼンティズム	短期的 プレゼンティズム	身体的 プレゼンティズム	恒常的 プレゼンティズム	短期的 プレゼンティズム	身体的 プレゼンティズム
独立変数: $\beta, ()$ 内t値:						
努力実感性	0.10 (0.61)	0.09 (0.59)	-0.12 (-0.75)	-0.08 (-0.46)	-0.17 (-1.04)	-0.13 (-0.78)
因果明瞭性	-0.05 (-0.30)	-0.22 (-1.36)	-0.07 (-0.42)	0.23 (1.40)	0.25 (1.51)	0.02 (0.09)
調整済み決定係数:	-0.03	0.00	-0.01	0.01	0.00	-0.01
F値:	0.19	0.95	0.79	1.32	1.14	0.55
従属変数:	第三象限 【努力の自発的生産に依存する環境】			第四象限 【努力の自発性を支援する環境】		
	恒常的 プレゼンティズム	短期的 プレゼンティズム	身体的 プレゼンティズム	恒常的 プレゼンティズム	短期的 プレゼンティズム	身体的 プレゼンティズム
独立変数: $\beta, ()$ 内t値:						
努力実感性	-0.03 (-0.17)	-0.15 (-0.74)	0.19 (1.01)	-0.02 (-0.07)	0.09 (0.37)	-0.07 (-0.27)
因果明瞭性	0.04 (0.20)	0.03 (0.14)	0.11 (0.55)	-0.04 (-0.14)	-0.45* (-1.88)	-0.24 (-0.96)
調整済み決定係数:	-0.03	-0.01	0.06	-0.03	0.11	0.05
F値:	0.02	0.61	3.45**	0.07	4.57**	2.61*

注) ** 5%水準で有意, * 10%水準で有意

(2) 分析結果の考察

以上の分析結果を踏まえ、組織成員の傾注する努力の質およびアメラバ間の機動性という観点から、AMSの会計情報上の特性とプレゼンティズムの関係を考察した。最初に、強制的な職務遂行努力を強いられていると解釈できる第一象限と第二象限に属する群について言及する。

第二象限に属する回答者群は、欠勤したら自分にはかできないと認知している仕事があり同僚に迷惑がかかったり、そもそも職場の人員が不足していたり、一人当たりの業務量が多くて、欠勤しにくい環境下にいる。このような環境においては、アメラバ間の人員の貸し借りが活発化するための前提となる、アメラバ間の繁閑に相違があり、タイミングによっては人員を貸し出すことができるアメラバが存在すること、およびあるアメラバの職務を他のアメラバの人員が代替できる能力を有していることといった条件があまり満たされていない。どのアメラバも常に忙しく、他のアメラバの仕事を学ぶ余裕もなく、その仕事を遂行する能力が培われていない可能性が高いのである。したがって、この環境下にある組織成員は個人に割り当てられた職務の遂行の努力を、耐えうる程度の疾患状態であればたとえ病気であっても強いられることが多くなる。そのような強制的な努力をたとえAMSを通じて高く実感できており、病気の状態で職務遂行に努力した場合に時間当たり採算がどのような影響を受けるのかという因果明瞭性を高く認知し、たとえ採算が悪化するかもしれないと認知していたとしても、当該組織成員はそもそも欠勤を選択できず、プレゼンティズムを選択せざるを得ないことも多いのではないかと考えることができる。したがって、強制的な努力の実感性および因果明瞭性が高い水準にあっても、プレゼンティズムは抑制されないのではないかと推察されるのである。

次に第一象限についてであるが、この象限の環境下にいる組織成員も、第二象限の場合と同様にアメラバ間の機動性のための前提が成立しておらず、その職務を強制的な努力に基づき遂行している可能性が高い。しかし、第二象限と相違するのは、支援的なリーダーシップの水準である。第一象限の上司は、部下の組織成員に対して思いやりがあり、親切であり、そして誠実であり、部下が困難な状況に陥ってもサポートし、部下に問題が生じた場合に快く相談ののってくれ

るといふ、支援的なリーダーシップの水準が相対的に高い。アメーバ間の機動性の低さに起因する欠勤のしにくさと、それに伴うプレゼンティズムの生起を防ぐことはできないかもしれないが、そのことによって生じる部下の組織成員の精神的なストレスは上司の支援的な対応によってある程度緩和され、強いられた努力ではあっても、それが時間当たり採算に反映されていることを理解する精神的な余地はあり、そのような努力を続けた場合にどのような結果が採算上得られるのかを理解することができる組織成員が多いのかもしれない。実際にこの第一象限に属する回答者のほとんどは、努力実感性および因果明瞭性が高い群に属していた。また、第一象限の環境下では、職務の遂行に物理的な影響が生じている状態である体感的プレゼンティズムは、因果明瞭性によって抑制される傾向が一部看取されたため、リーダーの支援性の高さによって、職務の効率的な遂行に実際に大きな影響がでるような症状の場合は、時間当たり採算への影響の大きさを勘案して、出社ではなく欠勤を選択している可能性がある。

第一象限と第二象限とは異なり、生起している職務遂行努力には自発性が高いと考えられる第三象限と第四象限についての考察に移りたい。まず第三象限についてである。この象限の環境下では、せざるを得ない強制的な職務遂行努力がなされることは少ないであろう。しかし、そのことをもって自発的な職務遂行努力がなされることが多いとは言えない。実際に、この象限において努力実感性の高い群に属する回答者はわずかであった。むしろ時間当たり採算を通じて努力を実感していないということは、アメーバ間の人員の貸し借りが機能する前提条件の一部が満たされている環境にはあるが、上司の支援的な対応もあまりなされていないこともあり、自発的努力があまり生起していない可能性が高い。また、同様に因果明瞭性の高い群に属する回答者も非常に少ない。自発的努力があまり生起していないとすれば、それが生起した場合の時間当たり採算への影響を考えることもあまりないのかもしれない。影響が大きいと思えばこそ病状がひどい場合は欠勤を選好し、プレゼンティズムを回避するという現象が生じると思われるが、この象限では一定の傾向を形成するほどにはそういった現象は生じていないのかもしれない。

最後に、第四象限について考察する。この象限は上司の支援的なリーダーシップの水準が高く、第三象限のようにいわば部下の自発的努力が自然に生じるのを待つのではなく、上司からの働きかけがあるためと考えられるが、表5のとおり第三象限と比べて、努力実感性および因果明瞭性の高い群に属する回答者がかなり多くなっている。相対的に職務遂行における努力の自発性が高く、上司の支援もあり、またアメーバ間の機動性のための前提も一部満たされているために、仮説1の推定のとおり、プレゼンティズムを選好した場合に時間当たり採算が悪化することを経験的に認知しており、さらに自発的な職務遂行能力の低下が時間当たり採算に及ぼす影響を予測でき、欠勤の選好確率が高まり、プレゼンティズムが抑制されると考えることができる。なお、その場合に抑制されるプレゼンティズムは、表5の二群の差の検定および表6の重回帰分析の結果から、恒常的プレゼンティズム以外の短期的プレゼンティズムおよび体感的プレゼンティズムであることが示唆されている。恒常的なプレゼンティズムの水準が高い場合は、慢性的な病気に疾患している可能性が高く、そのような場合はいくらAMSの会計情報を通じて欠勤を選好すべきと認知されたとしても、有給休暇日数の上限設定などのためにプレゼンティズムを選好しなければならないことがあるのかもしれない。そのため、自発的な努力実感性や因果明瞭性との間に明確な関係が認められなかったのではないかと解釈できる。

以上の考察を総合すると、AMSの会計情報上の特性である努力実感性と因果明瞭性が、プレゼンティズムを抑制するうえで最も効果的な環境は、プレゼンティズムを促進する要因の水準が低く、部下の上司の支援的なリーダーシップの水準が高く、アメーバ間の機動性が機能する前提が整っており、自発的な職務遂行努力が発揮されやすい環境である。ただし、仮にプレゼンティズム促進要因の水準が高く、強制的な職務遂行努力がなされており、アメーバ間の機動性のため前提条件が成立していない場合でも、支援的なリーダーシップの水準さえ高めれば、努力実感性や因果明瞭性を高く認知しうることも多く、実際に病気の状態で出勤して職務遂行にネガティブな影響が生じるような状態、すなわち体感的プレゼンティズムは回避できる可能性も示唆された。上司の部下に対する支援的なリーダーシップの発揮が、AMSの会計情報特性との関連において、プレゼンティズムを抑制するうえで非常に重要な要因であることが分かった。

【主要参考文献】

渡辺岳夫(2021)「アメーバ経営システムがプレゼンティズムに及ぼす影響に関する実証的研究」『企業研究』(40):1-20.

Aronsson G. and Gustafsson K. (2005). Sick leave presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 47: 958-966.

Böckerman P. and Laukkanen E. (2010). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*. 20:43-6.

Chambers C, Frampton C, Barclay M. (2017). Presenteeism in the New Zealand senior medical workforce—a mixed-methods analysis. *Age*. ;130(1449):10-21.

Hansen C. D. and Andersen J. H. (2008). Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*. 67:956-956.

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 2件）

1. 著者名 渡辺岳夫	4. 巻 63号
2. 論文標題 アメーバ経営システムの会計情報特性が プレゼンティズムの抑制に効果的な環境の究明	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 経理研究	6. 最初と最後の頁 -
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 渡辺岳夫	4. 巻 40号
2. 論文標題 アメーバ経営システムがプレゼンティズムに及ぼす影響に関する実証的研究	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 企業研究	6. 最初と最後の頁 1-20
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 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔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
---------	---------