科学研究費助成事業 研究成果報告書



令和 6 年 6 月 2 6 日現在

機関番号: 32689

研究種目: 基盤研究(C)(一般)

研究期間: 2018~2023

課題番号: 18K01857

研究課題名(和文)多様性風土が貢献意識を介し価値創造に繋がるか 女性活躍推進を通じた成果主義の変革

研究課題名(英文)Does diversity climate lead to value creation through a sense of contribution?
Transforming performance-based systems through promoting women's empowerment

研究代表者

谷口 真美 (TANIGUCHI, MAMI)

早稲田大学・商学学術院・教授

研究者番号:80289256

交付決定額(研究期間全体):(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文):本研究は、人材の多様性をいかすことで価値創造につなげるプロセスを明らかにすることを目的とする。定性分析(戦略の策定・実行・経営成果に直接的にかかわりを持つトップマネジメントチームのメンバーへの時系列ヒアリング調査)により、組織変革プロセスにおいて、多様性が経営成果につながるメカニズムを示した。定量分析(1,000職場のマルチレベル分析により、従業員3万人のグローバルデータをマルチレベル分析)により、職場レベルの多様性をいかす風土が、従業員の個人レベルの心理的態度に影響を与えていることを実証した。

研究成果の学術的意義や社会的意義本研究の学術的意義は、次の3点である。 すべての人のインクルージョンが社会正義だとするイデオロギーー辺倒からの脱却を促した。 「格差」「距離」「種類」という異なる多様性軸の相互作用を実証した。 戦略の策定・実行・成果の一連のメカニズムをマルチレベルかつ時系列で実証した。 社会的意義は、CSRとして要請される「マイノリティとマジョリティの格差の解消」と営利企業としての「事業収益性」の2種のゴールを達成するメカニズムを示した点だ。企業にとって、すべての従業員のインクルージョンは、理想であるがコストになり得る。企業経営において、D&Iと事業収益性のパラドクス関係に焦点を当て、その解決法を探求した。

研究成果の概要(英文): The purpose of this research was to clarify the process that leads to value creation through leveraging the diversity of human resources. Using qualitative analysis (time-series interviews with members of the top management team who are directly involved in strategy formulation, implementation, and business results), I uncovered the mechanism through which diversity leads to business performance during the strategic organizational transformation process. Quantitative analysis (multi-level analysis of global data from 30,000 employees in 1,000 workplaces) revealed that a workplace diversity climate that takes advantage of diversity at the workplace level influences the psychological attitudes of employees at the individual level.

研究分野: 経営学

キーワード: ダイバーシティ インクルージョン 風土 多様性 価値創造 経営戦略 トップマネジメントチーム

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。

1. 研究開始当初の背景

申請した2017年秋は、本研究のスタンスは、当時の風潮とは真逆の位置づけにあった。

研究開始当初、インクルージョンが社会正義として支持される風潮が2013 年以降、より一層拡大してきていた。2015 年に、国連総会でSDGs (国連開発計画による「17 の持続可能な開発ゴール」)が採択され、「誰一人取り残さない」という原則が採用された。加えて2020 年、米国におけるジョージ・フロイド氏事件を契機に、Black Lives Matter 運動が、グローバルな社会運動につながっていった。日本でも、2017 年に東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が「持続可能性に配慮した運営計画」を策定し、「誰一人取り残さない」という SDGs への貢献を謳った。こうしてインクルージョンを社会正義として支持する風潮が、議論の余地のない既定事実と位置づけるまでになっていた。

しかしながら、企業にとって、すべての従業員をインクルージョン(包括)するということは、理想であったとしても、コストになり得る。「マイノリティとマジョリティの格差是正」と「事業収益責達成」の2つのゴールを達成するためには、組織レベルのパフォーマンスにつながるメカニズムに着目しなければならない。

すべての従業員を包括するために、あたかも企業全体、経営を根本から変容させなければならないという 論調は、従来から、社会学をベースにした研究に多い。例えば、Castilla (2016)は、現行の成果主義全体を 徹底的に見直すべきだと主張する。MorBarak & Cherin(1998)をはじめとする社会心理学分野のインクルー ジョンの提唱者は、この立場をとる。

この真っ向からの、非現実的な現状否定は、企業の変革の行き詰まりを招くのではないか。経営の実践においては、ラディカルな変革よりも、改善・改良の積み重ねといったアプローチが、個人と組織の相互利益の見込みを高めるはずだ。そこで、筆者は、成果主義とダイバーシティ&インクルージョンとの関係性のパラドクスに焦点を当て、いかにこのパラドクスを企業が解決してきたかを明らかにしようと試みた。

2.研究の目的

本研究は、人材の多様性をいかすことで価値創造につなげるプロセスを明らかにすることを目的とする。 職場の多様性、職場風土、個々人の意識、職場の成果(価値創造)につなげるメカニズムを解明することで、 いつどんな時に、多様性とインクルージョンが、成果につながるのか。何割のメンバーが貢識を持つように なると職場成果が最大化するのか、その最適値をどのように運用していくか。これらの問いを解明する研究 は、いまだなされていない。その最適解は、職場の状況、企業特性と企業のおかれた環境、つまりはコンテクスト(文脈)によるはずだ。したがって、そのコンテクストは、同じ企業であったとしても、時間軸で変わるはずだ。

3.研究の方法

人材の多様性をいかすことで価値創造につなげるプロセスを明らかにすることを目的とし、1)定量分析、2)定性分析、3)諸外国の研究者との意見交換、4)文献レビューの4つを行った。

1)定量分析

個々人の貢献意識(職場や組織の価値創造に貢献している)というプロセス変数は、常に最適値が変動するのではないだろうか。すべての人々の貢献意識が高い職場が収益を上げているのか、あるいは特定少数の貢献意識が高い職場が収益を上げているのかは、組織のケーパビリティを検討する上での重要な問いである。

個人の意識が集団の成果につながるメカニズムを明らかにするには、マルチレベルの分析が必要である (Hwang and Hopkins,2012)。そこで職場の多様性、職場風土、個々人の意識、職場の成果(価値創造)に つなげるメカニズムを解明すべく、企業の全従業員、全職場のデータを用いマルチレベルの定量分析を行った。

具体的には、日本に本社を置くグローバルカンパニーの国内外、職場レベルの属性データ、意識調査の結果を用い、分析を行った。同社は、性別、年齢、経歴(中途採用)の多様化と、多様性を受け入れる風土、管理職の意識改革に取り組んでいた。同社のデータをマルチレベルで分析した。同社の、国内外約1,000職場、約3万人のデータをサンプルとし、管理職および従業員別に、性別、年齢、中途採用といった属性を職場レベルの多様性として用いた。

2)定性分析

さらに価値創造につながるプロセスを明らかにすべく、時系列で質的調査を行った。対象としたのは、日本に本社を置く別業種のグローバルカンパニーの、欧州のトップマネジメントチームのメンバー、および各国子会社のトップ、合計 94 名である。環境変化に応じて、チームの多様性を変容させ、各メンバーのインクルージョンをいかに行っているかについての時系列的な運用について聞き取りを行った。とくにコンテクスト(事業環境、組織のしくみ)がいかに変化していくかを調査し、トップマネジメントチームのメンバーの意識や行動、さらにはそのことが企業業績にどのように影響するかを時系列で分析した。

3)諸外国の研究者との意見交換

2018 年 8 月、米国シカゴで開催されたアカデミー・オブ・マネジメントの年次大会において、研究発表を行った際に、Alison Konard 教授, Dass Parshotam 教授らと意見交換を行った。Alison Konard 教授は、海外同業他社(近年、ジェンダー・ダイバーシティの取り組みを進めたカナダの企業)の全従業員データを時系列分析しており、人材の多様性研究を長年行っている。

2019 年 8 月、米国ボストンで開催されたアカデミー・オブ・マネジメントの年次大会において、研究発表を行った際に多様性をいかす風土について、各国研究者との意見交換を行った。また、2019 年 12 月に京都で開催された欧州組織学会において、研究発表を行った際に、各国組織論研究者と議論した。

2020年8月、アカデミー・オブ・マネジメントの年次大会において、国際経営領域のベストペーパーとして研究発表を行い、各国の研究者からのコメントをいただいた。

インクルージョンの意識が個人の行動と集団レベルの成果にもたらす影響、さらにはコンテクストによってメカニズムが異なることを明らかにする、トップマネジメントチームの多様性と成果についての調査結果を、アカデミー・オブ・インターナショナルビジネス(2021年6月)でも、研究発表を行い、レビューアーおよび参加者からの肯定的な評価を得た。

2022 年 8 月、米国シアトルで開催されたアカデミー・オブ・マネジメント年次大会に参加し、意見交換を行った。3 年ぶりの集合型の学会であったため、研究者間の心理的安全が高まり、本音での議論ができた。米国における多様性風土(特にインクルージョン)研究が、揺り戻し、つまりインクルージョン一辺倒(社会正義)からの脱却を必要とする時期に達したことを実感した。

2023 年 7 月、イタリアのカリアリで開催された EGOS (欧州組織学界) 年次大会および、8 月、米国ボストンで開催されたアカデミー・オブ・マネジメント年次大会にて研究発表および、意見交換を行った。米国における多様性風土(特に、今年度は「エクイティ」)研究が、変革を必要とする時期に達したことを実感した。

4) 文献レビュー

2018年度は、インクルージョンの概念について整理し、その結果は、「運輸と経済」に寄稿した。 2019~2020年度には、インクルージョンの与える影響、トップマネジメントチームの多様性と成果について既存研究を整理した。そのことで、既存研究のギャップをどのように埋めるかについてのロジックを明らかにした。

2021 年度には、1990 年代から現在までに発行された、国内外のインクルージョンに関する研究をレビューした。その結果、インクルージョン研究が、社会からの要請にもかかわらず停滞している現状と、その理由、今後求められていることの傾向を確認した。

2022 年度には、国内外のダイバーシティと成果に関する研究をレビューした。ダイバーシティが成果におよぼす影響の理論的研究が停滞している現状と、その理由、今後求められていることの大勢を確認した。

2023 年度には、国内外のダイバーシティと成果に関する研究をレビューした。DEI、なかでもとくにエクイティ研究が停滞している現状と、その理由、今後求められていることの大勢を確認した。この点については、ディスクロージャー&IR 誌に論文を寄稿した。

4 . 研究成果

(1) インクルージョンありきの理想論からの潮目を先導

本研究を開始した時点では、欧米だけでなく日本でも、すべての人をインクルージョンすることが正しいこと、社会正義であるというイデオロギー一辺倒であった。その中で、それに疑問を呈した本研究は、当初、四面楚歌にあった。アカデミー・オブ・マネジメントの DEI 部会では、すべての人々をインクルージョンすることが正しい姿であるとの考えが主流を占めており、2019 年に論文を投稿した際には、3者のレビューアーコメントでは、まったく孤立無援の扱われ方であった。

しかし、興味深いことに、翌年の2020年、数値データを加えた論文を、同じアカデミー・オブ・マネジメントの国際経営部会に投稿したところ、ベストペーパーの一つに選定された。経営戦略として多様性をいかにいかすか、トップマネジメントチームの国籍の多様性とのかかわりで、時系列でのコンテクストの違いを示した点、さらにはイデオロギー一辺倒の研究とは一線を画す研究として、評価された。

(2)「格差」「距離」「種類」の多様性の相互作用を実証

一言で多様性といっても、捉え方が異なる点を示したのは、Harrison & Klein (2007)である。それぞれの捉え方ごとに、目指す姿、基盤となる理論が異なっている。社会学、社会心理学をベースとする研究者が、マイノリティとマジョリティの「格差」を解消することをゴールとしたとしても、必ずしもそれは、一人一人の強みすなわち「種類」をいかすことにはつながらない。自然発生的に勝手に種類としての多様性が生かされるわけではない。個々のメンバー間の心理的距離、「距離」の多様性をマネジし、個々の強み、すなわち「種類」の多様性を顕在化させるようなマネジメントと環境をつくることが必要なのである。

Harrison & Klein (2007)においても、「格差」、「距離」、「種類」の相互作用はあるとは主張されてきているものの、そのこと自体は、実証されていなかった。本研究は、その相互作用を、時系列の質的調査で明らかにした点で既存研究を進展させた。

(3) 戦略の策定・実行・経営成果の一連のメカニズムをマルチレベルかつ時系列で実証

既存研究は、1970年代から、多様性の程度が成果にプラスかマイナスかを探求してきた。2000年以降は、多様性風土や多様性をいかすリーダーシップといったコンテクスト要因に着目するようになった。また、Shore ら(2013)は、集団のダイバーシティと個々人の態度的成果との間の媒介変数として個々人のインクルージョン意識をみていく必要性を主張した。

着実に研究が進められているにも関わらず、組織レベルの成果とのかかわりを示す研究が減ってきている。この点について、2017年8月のアカデミー・オブ・マネジメント年次大会において、戦略的多様性に関するシンポジウムにおいて、Richard や Yan といった研究者間で共有した。

既存のダイバーシティの研究は、多様性が成果につながるプロセスを明らかにしようと試みてきたものの、次の点で課題を残していた。1つは、職場・チームレベルの価値創造につながるメカニズムを研究したものが少ない(Dwertmannら 2016)。2つは、成果変数が、個人の態度や勤続年数の職場平均がほとんどであり、イノベーションとのかかわりでの研究が少ない。3つは、メカニズムを示すマルチレベルの研究であっても、サンプルサイズが小さい。職場・チームレベルのサンプルが 20 程度のものが多く、一般化可能性の問題がでてくる。実は、これら3つの理由はすべて「データアクセス」という点に集約される。ダイバーシティ研究者の多くは、現行の成果主義に対して真っ向から反発しており、ラインの管理職からの賛同が得られず、職場単位の収益や価値創造というデータではなく、人事担当者が管理可能な勤続年数など指標の利用に留まってしまっている。いつどんな場合に、すべての人のスキルをインクルージョンすることが経営成果につながるのかが明らかにされていなかった。

そうした中、本研究は、個人、職場、組織が関連しながら成果につながる過程をみていくことで、企業全体的なつまり戦略的なダイバーシティに、理論的かつ実践的な解を与えた。1つは、戦略の策定・実行・経営成果に直接的にかかわりを持つトップマネジメントチームのメンバーに丹念に時系列で調査を行うことで、戦略的な多様性と経営成果とのかかわりを示した点で、既存研究を進展させた。2つは。従業員3万人のグローバルデータをマルチレベルで分析し、職場レベルの多様性をいかす風土が、従業員の個々の心理的態度に影響を与えていることを実証した。グローバルな1,000職場、約3万人のサンプルサイズのデータをマルチレベルで分析することで、風土と個人の意識の関係性の一般化可能性を高めた。

(4)ジェンダー・ダイバーシティ研究への示唆

世界各国で用いられるジェンダーインデックスに関する批判と今後についての論文を出版した。 各国のワークライフバランス制度がいかに個人のキャリア形成においてジェンダー格差を生むかについての論文を Human Resource Management Journal (A*ジャーナル)に出版した。

以上のように、本研究は国際学会でも高い評価を得ている。研究成果は、引き続きトップジャーナルへの 投稿および、日本国内においては著書の出版 (2024 年度出版決定) をすすめていきたい。

Castilla, E. J. (2016). Achieving meritocracy in the workplace. MIT Sloan Management Review.

Dwertmann, D. J., Nishii, L. H., & Van Knippenberg, D. (2016). Disentangling the fairness & discrimination and synergy perspectives on diversity climate: Moving the field forward. Journal of Management, 42(5), 1136-1168.

Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. Academy of management review, 32(4), 1199-1228.

Hwang, J., & Hopkins, K. (2012). Organizational inclusion, commitment, and turnover among child welfare

workers: A multilevel mediation analysis. Administration in Social Work, 36(1), 23-39.

Mor-Barak, M. E., & Cherin, D. A. (1998). A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion-exclusion. Administration in Social Work, 22(1), 47-64.

5 . 主な発表論文等

「雑誌論文 〕 計22件(うち査読付論文 7件/うち国際共著 7件/うちオープンアクセス 5件)

〔雑誌論文〕 計22件(うち査読付論文 7件/うち国際共著 7件/うちオープンアクセス 5件)	
1 . 著者名	4.巻
谷口真美	¹⁷
2.論文標題	5 . 発行年
多様性をいかすために 単純二項対立を避けることがカギ	2023年
3.雑誌名	6 . 最初と最後の頁
ディスクロージャー&IR	143-147
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	金読の有無無無
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 Reichel, A., Lazarova, M., Apospori, E., Afiouni, F., Andresen, M., Bosak, J., & Taniguchi, M.	4.巻 33(1)
2.論文標題 The disabling effects of enabling social policies on organisations' human capital development practices for women	5 . 発行年 2023年
3.雑誌名 Human Resource Management Journal	6.最初と最後の頁 129-147
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
10.1111/1748-8583.12431	有
オープンアクセス	国際共著
オープンアクセスとしている(また、その予定である)	該当する
1.著者名	4.巻
I Macpherson, M Taniguchi, FJ Froese	chapter 7
2 . 論文標題	5 . 発行年
Numbers and needed nuances: a critical analysis of the Gender Equity Index (GEI)	2021年
3.雑誌名	6.最初と最後の頁
Handbook on Diversity and Inclusion Indices	101-116
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.4337/9781788975728.00014	 査読の有無 有
オープンアクセス	国際共著
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	該当する
1.著者名 Briscoe, J. P., Kase, R., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J. A., Adeleye, I.,Taniguchi, M., & Zikic, J	4 .巻 130
2.論文標題 Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success	5.発行年 2021年
3.雑誌名 Journal of Vocational Behavior	6.最初と最後の頁 1-23
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
10.1016/j.jvb.2021.103612	有
オープンアクセス	国際共著
オープンアクセスとしている(また、その予定である)	該当する

谷口養生 第116 2. 論文経題 5. 発行年 2023年 3. 辨試を 大学園員論蓋 6. 最初と屋後の頁 1.5 現職就交の201 (デジタルオプジェクト護別子) なし 国際共著 1.5 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 2.22だが月号 国際共著 2.22だが月号 1. 高者名 合し口真美 2. 論文模題 7. 必必生かす」・ダイパーシティ・マネジメント 2. 最初と重複の頁 4.6 5. 発行年 2022年 3. 解試を 3. がけはし(公益制団法人産業雇用安定センター) 2. 最初と重複の頁 4.6 4.6 日期 第 2. かけはし(公益制団法人産業雇用安定センター) 2. 最近の月無 無 2. カープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 2. またの月無 無 2. またの日 2. 論文権題 5. 集行年 2021年 1. 著名名 2. 論文権題 5. 集行年 2021年 3. 終結を 3. 株計を 3. 株計を ディスクロージャー 制限 2. 施び権題 5. 集行を 2021年 5. 最初と超後の頁 104-110 内閣議論交の201 (デジタルオプジェクト護別子) 2. 流域権題 4. を 1. エープンアクセス 1. 本者名 合口互美 2. 論文権題 4. を 2. 論文権題 4. を 2. 論文権題 7. スープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 4. を 2. 論文権題 7. スープンアクセス 1. 本者名 2. 高文権題 7. スープンアクセス 1. 本者名 2. 高支権の 7. スープンアクセス 1. 本者名 2. 高支権の 7. スープンアクセス 1. 本者名 2. 高支権 2. 高支権の 7. スープンアクセス 1. 本者名 2. 高支権の 7. スープンアクセスが困難 2. 本者名名 2. 高支権の 7. スープンアクセスが困難 2. 本者名 2. 高支権の 7. スープンアクマンアクマンアクマンアクマンアクマンアクマンアクマンアクマンアクマンアクマ		T . W
2 . 前文標題 入学機員の多様性をいかす 3 . 創誌名 大学機員論	1.著者名	4 . 巻
2 . 前文標題 入学機員の多様性をいかす 3 . 創誌名 大学機員論	谷口真美	第11号
大学園自の客様性をいかす		
大学報目の多様性をいかす 2023年 3 . 終結名 大学報目論置 6 . 最初と継续の頁 1,5 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 2023年月号 1 . 業者名 谷口真美 4 . 整 2023年月号 2 . 論文権題 「人材を生かす」・ダイバーシティ・マネジメント 5 . 飛行年 2022年 3 . 練話名 かけはし(公益財団法人産業雇用安定センター) 3 . 練誌名 かけはし(公益財団法人産業雇用安定センター) 6 . 最初と最後の頁 4 . 6 3 . 練誌名 かけはし(公益財団法人産業雇用安定センター) 国際共著 2022年 4 . を みてプンアクセス 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 4 . を 2021年 2021年 3 . 練試名 多様情の取り組みを競争優位につなける 5 . 発行年 2021年 2021年 3 . 練試名 多様情の取り組みを競争優位につなける 6 . 最初と最後の頁 104-110 104-	- +A-LEDE	- 74/- /-
3 . 新誌名 大学観音論義		
大学報告論整 1,5	大学職員の多様性をいかす	2023年
大学報告論整 1,5		
大学報告論整 1,5	2. 雄士夕	6 単知と単後の百
推載論文の201 (デジタルオブジェクト護別子)		
### 1 - 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国難 1 - 著名名 2022年5月号 2022年5月時間 2 - 第4年 2022年	大学職員論叢	1,5
### 1 - 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国難 1 - 著名名 2022年5月号 2022年5月時間 2 - 第4年 2022年		
なし 無		
なし 無	担新会立のDOL/ごごクリナブジェクし強リフト	木井の左無
1 著名名		
1 著名名	なし	無
1 著名名		
1 著名名	オープンアクセス	国際共革
1 著名名 合口真美 2 . 論文標題 「人材を生かす」・ダイパーシティ・マネジメント 3 . 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業産用安定センター) 日報論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 1 . 著名名 合口真美 2 . 論文標題 多様性の取り組みを競争慢位につなげる 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー & IR 日報論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 1 . 著名名 合口真美 2 . 論文標題 多様性の取り組みを競争慢位につなける 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー & IR 日報論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著名名 合口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ はの環題 「カギ はの関リー・ジョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ はの見入を表もの頁 「カギ はの見かに表します」 「カギ はの見かに表します」 「おりて はんします」 「おりて はんします」 「おりて ない これからの組織作りの カギ はんします。「カギ はんしまない。」 「おりて ない これからの組織作りの カギ はんしまない。 これからの組織作りの コース はんしまない。 これがよりない。 これがよりないない。 これがよりないない。 これがよりないないないないないないないないないないないないないないないないないないない		
谷口真美 2. 追放課題 「人材を生かす」・ダイパーシティ・マネジメント 5. 発行年 2022年 3. 雑誌名 がけばし(公益財団法人産業雇用安定センター) 6. 最初と最後の頁 4-6 掲載論文のD01(デジタルオブジェクト識別子)なし 国際共著 - オーブンアクセス 国際共著 - 1. 著書名 谷口真美 4. 巻 17 2. 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 5. 発行年 2021年 3. 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6. 最初と最後の頁 104-110 掲載論文のD01(デジタルオブジェクト識別子)なし 重読の有無 無 オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 4. 巻 - 1. 著書名 谷口真美 4. 巻 - 2. 追放課題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 3. 雑誌名 オリックス HP 5. 発行年 2022年 - 掲載論名 オリックス HP 6. 最初と最後の頁 - 掲載論なのD01(デジタルオブジェクト識別子)なし 重読の有無 無 オフンアクセス 国際共著	オープンアクセスではない、又はオープシアクセスが困難	-
谷口真美 2. 1論文標題「人材を生かす」・ダイバーシティ・マネジメント 5. 発行年 2022年 3. 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター) 6. 最初と最後の頁 4.6 掲載論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) なし 国際共著		
谷口真美 2022年5月号 2 . 論文標題「人材を生かす」・ダイバーシティ・マネジメント 5 . 飛行年 2022年 3 . 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター) 6 . 最初と最後の頁 4.6 財務(議立のDOD1 (デジタルオプジェクト識別子)なし 国際共著 . 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 . 1 . 著書名 名 2 . 論文標題	1 菜老名	/1
2 . 論文標題 「人材を生かす」・ダイバーシティ・マネジメント 3 . 雑誌名 かけはし(公益財団法人産業雇用安定センター) 掲載論文の001(デジタルオブジェクト識別子) なし 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 「大力ンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 1 . 著者名		_
「人材を生かす」・ダイパーシティ・マネジメント 2022年 3. 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター) 6. 最初と最後の頁 4-6 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 1. 養者名 合口真美 2. 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 4. 巻 17 3. 雑誌名 Disclosure & IRe ディスクロージャー & IR 6. 最初と最後の頁 104-110 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 オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 4. 巻 - ** 2. 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ カギ 3. 雑誌名 オリックス IP 5. 発行年 2022年 2022年 2022年 2022年 2022年 2023年 3. 雑誌名 オリックス IP 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)なし 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 2. 論文の有無 無 オープンアクセス 国際共著	谷口具美	2022年5月号
「人材を生かす」・ダイパーシティ・マネジメント 2022年 3. 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター) 6. 最初と最後の頁 4.6 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)なし 国際共著 . 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 1. 著名名 谷口真美 2. 論文標題 参様性の取り組みを競争優位につなげる 5. 発行年 2021年 3. 雑誌名 Disclosure & IRe ディスクロージャー & IR 6. 最初と最後の頁 104-110 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)なし 直読の有無 無 オープンアクセス 1. 著名名 谷口真美 2. 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3. 雑誌名 オリックス IP 5. 発行年 2022年 2022年 2022年 2022年 2022年 2022年 2027年 2027		
「人材を生かす」・ダイパーシティ・マネジメント 2022年 3. 雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター) 6. 最初と最後の頁 4.6 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 国際共著 . 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 . 1. 著名名 谷口真美 . 2. 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる . 5. 発行年 2021年 . 3. 雑誌名 Disclosure & IRe ディスクロージャー & IR 6. 最初と最後の頁 104-110 . 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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. 著名名 谷口真美 2. 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3. 雑誌名 オリックス IP . 4. 巻 . 3. 雑誌名 オリックス IP . 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 カギ なし カギ . 6. 最初と最後の頁 . 3. 雑誌名 オリックス IP . 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 . 5. 発行年 2022年 . 日際共著 1. 日際共著 .	2. 論立種類	5 発行在
3 ・雑誌名 かけはし (公益財団法人産業雇用安定センター)		
### ### ### ### ### ### ### ### ### ##	「人材を生かず」 - タイハーシティ・マネシメント	2022年
### ### ### ### ### ### ### ### ### ##		
### ### ### ### ### ### ### ### ### ##	3. 雑誌名	6 最初と最後の百
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし オーブンアクセス オーブンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし オーブンアクセス オーブンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ カギ カガギ カ . 雑誌名 オリックス HP 「最勤論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) ない コ . 雑誌名 オリックス HP 「最勤論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) ない コ . 雑誌名 オリックス HP 「表替の有無 無 無 オーブンアクセス 国際共著 「 . ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・		
### オープンアクセス	かいはし(公益財団法人座美准用女正センター)	4-6
### オープンアクセス		
### オープンアクセス		
### オープンアクセス	担新会立のDOL(ごごカリナゴご・クト神叫Z)	本性の方無
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 - 1 著者名 合口真美 - 1 著者名 合口真美 - 5 . 発行年 2021年 - 202		
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	なし	無
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		
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	オーゴンマクセフ	国際計芸
1. 著者名 合口真美 4. 巻 17 2. 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 5. 発行年 2021年 3. 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6. 最初と最後の頁 104-110 掲載論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) なし オーブンアクセス オーブンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 1. 著者名 合口真美 2. 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3. 雑誌名 オリックス HP 5. 発行年 2022年 2022年 18 報論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) なし 無 オーブンアクセス 掲載論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) なし カギ なし また。 6. 最初と最後の頁 - ・ 掲載論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) なし 無 査読の有無 無 オープンアクセス 国際共著	· · · · · · =· ·	国际共有
谷口真美 17 2 . 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 5 . 発行年 2021年 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6 . 最初と最後の頁 104-110 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 直読の有無 無 オープンアクセス イープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1 . 著名名 谷口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 直読の有無 無 オープンアクセス 国際共著	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	-
谷口真美 17 2 . 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 5 . 発行年 2021年 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6 . 最初と最後の頁 104-110 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 直読の有無 無 オープンアクセス イープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1 . 著名名 谷口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 直読の有無 無 オープンアクセス 国際共著		
谷口真美 17 2 . 論文標題 多様性の取り組みを競争優位につなげる 5 . 発行年 2021年 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6 . 最初と最後の頁 104-110 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 直読の有無 無 オープンアクセス イープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1 . 著名名 谷口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 直読の有無 無 オープンアクセス 国際共著	1 苯字夕	4
2 . 論文標題		
多様性の取り組みを競争優位につなげる 2001年 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6 . 最初と最後の頁 104-110 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 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	谷口臭美	17
多様性の取り組みを競争優位につなげる 2001年 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6 . 最初と最後の頁 104-110 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 国際共著 - 1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著		
多様性の取り組みを競争優位につなげる 2001年 3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 6 . 最初と最後の頁 104-110 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 国際共著 - 1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	2 論文種類	5 発行任
3 . 雑誌名 Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 1 . 著者名 合口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ 3 . 雑誌名 オリックス HP 「掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 直読の有無 無 4 . 巻 - 2 . 意記の表現でイノペーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ	·····	_
Disclosure & IR= ディスクロージャー & IR	多様性の取り組みを競争慢位につなける	2021年
Disclosure & IR= ディスクロージャー & IR		
Disclosure & IR= ディスクロージャー & IR		6 最初と最後の百
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	3. 姓註 <i>夕</i>	0.取りこ取及の具
# 日際共著 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 - 日際共著 - 1 . 著者名 谷口真美 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 3 . 雑誌名 オリックス HP - 6 . 最初と最後の頁 - 日		
# 日際共著 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 - 日際共著 - 1 . 著者名 谷口真美 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 3 . 雑誌名 オリックス HP - 6 . 最初と最後の頁 - 日		104-110
# は		104-110
# は		104-110
オープンアクセス 国際共著 1 . 著者名 合口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ 5 . 発行年2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR	
オープンアクセス 国際共著 1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ 5 . 発行年2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
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 - 1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 重読の有無 無 オープンアクセス 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
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 - 1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 5 . 発行年2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5 . 発行年 2022年 - 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無無無
1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 - 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5 . 発行年 2022年 3 . 雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし オープンアクセス	査読の有無無無
谷口真美-2.論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ5.発行年 2022年3.雑誌名 オリックス HP6.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国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし オープンアクセス	査読の有無無無
谷口真美-2.論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ5.発行年 2022年3.雑誌名 オリックス HP6.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国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし オープンアクセス	査読の有無無無
2.論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの カギ 5.発行年 2022年 3.雑誌名 オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし 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	査読の有無 無 国際共著
「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ 2022年 3.雑誌名オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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	査読の有無 無 国際共著
「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ 2022年 3.雑誌名オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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	査読の有無 無 国際共著
「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの力ギ 2022年 3.雑誌名オリックス HP 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 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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	査読の有無 無 国際共著
カギ 6.最初と最後の頁 オリックス HP 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) 査読の有無 なし 無 オープンアクセス 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美	査読の有無 無 国際共著 - 4.巻
カギ 6.最初と最後の頁 オリックス HP 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) 査読の有無 なし 無 オープンアクセス 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年
3.雑誌名 6.最初と最後の頁 オリックス HP 査読の有無 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 無 オープンアクセス 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年
オリックス HP - 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の有無 なし 無 オープンアクセス 国際共著	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りの	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の有無 なし 無	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の有無 なし 無	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3 . 雑誌名	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年
なし 無	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 「インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3 . 雑誌名	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年
なし 無 無	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3 . 雑誌名	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年
なし 無 無 まつけん また	Disclosure & IR= ディスクロージャー &IR 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 インクルージョン」の実現でイノベーション創出を。居場所と貢献への実感が、これからの組織作りのカギ 3 . 雑誌名	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年
オープンアクセス 国際共著	B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 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 -
オープンアクセス 国際共著	B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 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 -
	But	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 -
	B載論文のDOI(デジタルオプジェクト識別子)なし オープンアクセス	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 -
オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが闲難 -	B載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし オープンアクセス	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 - 査読の有無
	B載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし オープンアクセス	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 - 査読の有無
	B載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし オープンアクセス	査読の有無 無 国際共著 - 4 . 巻 - 5 . 発行年 2022年 6 . 最初と最後の頁 - 査読の有無

Academy of Management Best Papers Proceedings 1-4 1-4 1-5 1-	W.	
2 . 論文標題 Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change 3 . 雑誌名 Acadeny of Management Best Papers Proceedings 6 . 最 1-4 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.176 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 1 . 著名名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M. & Suzanne, P. 2 . 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR 2020 Development 3 . 雑誌名 Academy of Management Proceedings 6 . 最 1 お表も名 Academy of Management Proceedings 1 . 著名名 各自身美 2 . 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 「規載語文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)ない オープンアクセス オープンアクセス 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 1 . 著名名 合口真美 1 . 著名名 合口真美 2 . 論文標題 女性活躍とつまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 1 . 著名名 合口真美 3 . 雑誌名 名口真美 4 . 意 第2020 82020	. 巻	養 者名
2 . 論文標題 Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change 3 . 雑誌名 Academy of Management Best Papers Proceedings 4 . 最初級の001(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.176 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 1 . 著名名 Reichel, A., Affouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M.& Suzanne, P. 2 . 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development Proceedings 6 . 最初級公の001(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract 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 1 . 著名名 谷口真美 2 . 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 掲載論文の001(デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著名名 谷口真美 2 . 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 周載論文の001(デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著名名 谷口真美 3 . 雑誌名 名田英美 3 . 雑誌名 名田文庫の10(デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1 . 著名名 谷口真美 6 . 最初級とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 看護部長通信 4 . 意		iguchi, M., & Dass, P
Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change 2020 3 . 雑誌名 Academy of Management Best Papers Proceedings 6 . 最 1-4 掲載論文の001 (デジタルオプジェクト識別子)		
Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change 2020 3. 雑誌名	発行 在	金文種 籍
3 . 雑誌名 Acadeny of Management Best Papers Proceedings 1.4 おお談文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AllBPP.2020.176 オープンアクセス コープンアクセス コープンアクセス コープンアクセスのはない、又はオープンアクセスが困難 1. 著者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M.& Suzanne, P. 2. 論文理題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational IR Development 3. 雑誌名 Acadeny of Management Proceedings 1. 著者名 会口真美 1. 著者名 会口真美 2. 論文理題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 日本経済新聞 第刊 2020年7月29日 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 日本経済新聞 第刊 2020年7月29日 日本経済新聞 新刊 2020年7月29日 日本経済新聞 第刊 2020年7月29日 日本経済新聞 2020年7月29日 日本経済新聞 2020年7月29日 日本経済新聞 2020年7月29日 日本経済新聞		
Academy of Management Best Papers Proceedings 1-4 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.176 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 1. 著者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M.& Suzanne, P. 2. 論文程題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development Development 3. 解誌名 Academy of Management Proceedings 4. 巻 1. 著者名 谷口真美 1. 著者名 谷口真美 2. 論文程題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 解誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1. 著者名 谷口真美 2. 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 解誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1. 著者名 谷口真美 2. 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3. 雑誌名 看護部長通信 掲載論表のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 2019 3. 雑誌名 看護部長通信	2020年	rersity types in a top management leam and the Process of Strategic Change
Academy of Management Best Papers Proceedings 1-4 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.176 コープンアクセス		
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	最初と最後の頁	t誌名
掲載論文のDDI(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AlBPP.2020.176 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 1. 著者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M. & Suzanne, P. 2. 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR 2020 Development 3. 確認名 Academy of Management Proceedings 相載論文のDDI(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AlBPP.2020.19326abstract オープンアクセス 国際共 オープンアクセス 国際共 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 1. 著者名 谷口真美 2. 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 掲載論文のDDI(デジタルオブジェクト識別子) なし オープンアクセス 国際共 オープンアクセス 国際共 オープンアクセス 国際共 第一次に対して、アンスを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3. 雑誌名 看護部長通信 指載論表のDDI(デジタルオブジェクト識別子) 2019 3. 雑誌名 看護部長通信	-4	ademy of Management Rest Papers Proceedings
10.5485/AMBPP.2020.176 オープンアクセス	'	domy of management beet aport i recourtinge
10.5465/AMBPP.2020.176 オープンアクセス		
10.5485/AWBPP.2020.176 オープンアクセス	± □ ≠ 勿	A+000 (*** A1 + ** A1 *** A1 *** A1 ***
オープンアクセス 国際共和・プンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1. 著名名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M. & Suzanne, P. 4. 巻 2. 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development 5. 発行 2020 Development 3. 雑誌名 Academy of Management Proceedings 6. 最 掲載論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) 10.5468/AMBPP.2020.19326abstract 重読のプラインアクセス 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 1. 著名名 合口真美 4. 巻 2. 論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 5. 発行 2020 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6. 最初 26面 掲載論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) ない 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 1. 著名名 合口真美 1. 蓋名名 合口真美 4. 巻 2. 論文標題 ダイパーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5. 発行 2019 3. 雑誌名 相談の長適信 6. 最初 7. 第200日 2. 論文標題 6. 最初 7. 第200日 1. 第200日 1. 第200日 1. 第200日 2. 論文標題 7. 第200日 1. 第200日 1. 第200日		
### ### ### #########################	有	5465/AMBPP.2020.176
### ### ### #########################		
### ### ### #########################	2.共著	プンアクセス
1. 著者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M. & Suzanne, P. M. & Suzanne, P. 2. 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development 3. 雑誌名 Academy of Management Proceedings 情報論文のDOI (デジタルオプジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract 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 1. 著者名 合口真美 2. 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 信. 最初ののDOI (デジタルオプジェクト識別子) なし オープンアクセス 国際共活 1. 著者名 合口真美 1. 著者名 合口真美 1. 著者名 合口真美 1. 著者名 合口真美 2. 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3. 雑誌名 看護郎長通信 4. 巻 11. 1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:1:	該当する	
Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M.& Suzanne, P. 2. 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development 3. 雑誌名 Academy of Management Proceedings 4. 養養名 谷口真美 1. 養養名 谷口真美 1. 養養名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 1. 養養名 谷口真美 2. 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 2. 論文標題 グログレイブシアクセス オーブンアクセス オーブンアクセス 「大学タルオブジェクト識別子) なし 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 1. 養養名 谷口真美 1. 養養名 谷口真美 1. 養養名 名口真美 1. 養養名 名口真美 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 2. 論文標題 グルブンアクセス オーブンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 1. 養養名 名口真美 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 2. 論文標題 グルバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3. 雑誌名 看護部長通信 4. 養養のこの10(デジタルオブジェクト識別子) 2019	以コッジ	カープラブと人にはない。 大はカープラブラ ヒヘが 四無
Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M.& Suzanne, P. 2. 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development 3. 雑誌名 Academy of Management Proceedings 4. 養養名 谷口真美 1. 養養名 谷口真美 1. 養養名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 1. 養養名 谷口真美 2. 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 2. 論文標題 グログレイブシアクセス オーブンアクセス オーブンアクセス 「大学タルオブジェクト識別子) なし 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 1. 養養名 谷口真美 1. 養養名 谷口真美 1. 養養名 名口真美 1. 養養名 名口真美 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 2. 論文標題 グルブンアクセス オーブンアクセスではない、又はオーブンアクセスが困難 1. 養養名 名口真美 3. 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 2. 論文標題 グルバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3. 雑誌名 看護部長通信 4. 養養のこの10(デジタルオブジェクト識別子) 2019		
M. & Suzanne, P. 2 . 論文標題 5 . 発行 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR 2020 Development 6 . 最 2020 Jaw MikE A Academy of Management Proceedings 6 . 最 2020 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract 国際共 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 1 . 著者名 合口真美 4 . 巻 2020 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6 . 最 26面 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし 査読の・3 . 雑誌名 20回 1 . 著者名 合口真美 4 . 巻 17(2) 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 2019 5 . 発達の理解し 2019 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最 20回 4 . 巻 3 . 雑誌名 音談のでのOOI (デジタルオブジェクト識別子) 5 . 発達の表述を対していることを表しているのできます。 20回りではないることを表している。ことを表していることを表していることを表していることを表している。ことを表していることを表していることを表していることを表していることを表していることを表している。ことを表していることを表していることを表している。ことを表していることを表している。ことを表していることを表していることを表している。ことを表していることを表している。ことを表している。ことを表していることを表している。ことを表していることを表している。ことを表していることを表している。ことを表していることを表している。ことを表している。ことを表していることを表している。ことを表していることを表している。ことを表している。ことを表している。ことを	. 巻	<u>著者名</u>
M. & Suzanne, P. 2 . 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR 2020 Development Proceedings 5 . 発行 2020 Academy of Management Proceedings 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract 重読の2 A ープンアクセス A ープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1 . 著者名 合口真美 4 . 巻 2 . 論文標題 女性活躍どこまで進んだ (上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6 . 最 26面 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)ない 査読の3 A ープンアクセス 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 1 . 著者名 合口真美 4 . 巻 17(2) 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発達 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最 11-13 掲載読文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の3		chel. A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi,
2 . 論文標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development 5 . 発行 2020 Development 3 . 雑誌名 Academy of Management Proceedings 6 . 最 1 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract 重藤共 2 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 2 1 . 著者名 谷口真美 生活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 2020 5 . 発行 2020 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6 . 最 26面		
Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development 2020		·
Development 3 . 雑誌名 Academy of Management Proceedings 1 . 養養名 合口真美 1 . 養養名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 1 . 養養名 合口真美 2 . 論文標題 オープンアクセス		
Development 3 . 雑誌名	2020年	
3 . 雑誌名		velopment
Academy of Management Proceedings 1 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract	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) 10.5465/AMBPP.2020.19326abstract オープンアクセス 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 1.著者名 谷口真美 2.論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3.雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし 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 1.著者名 谷口真美 1.著者名 谷口真美 1.著者名 名口真美 3.雑誌名 看護部長通信 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし 3.雑誌名 6.最初		
10.5465/AMBPP.2020.19326abstract オープンアクセス		numy or management i roceeutings
10.5465/AMBPP.2020.19326abstract オープンアクセス		
10.5465/AMBPP.2020.19326abstract 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 3 . 雑誌名 イープンアクセス 「大力ンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1 . 著者名 谷口真美 1 . 著者名 谷口真美 1 . 著者名 名口真美 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 4 . 巻 17(2) 3 . 雑誌名 看護部長通信 4 . 巻 11-13	売の有無	扁文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)
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 1 . 著者名 合口真美 2 . 論文標題 女性活躍とこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 3 . 雑誌名 イープンアクセス 「大力ンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 1 . 著者名 合口真美 1 . 著者名 合口真美 1 . 著者名 合口真美 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 4 . 巻 17(2) 3 . 雑誌名 看護部長通信 4 . 巻 11-13	有	.5465/AMBPP.2020.19326abstract
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		
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	2.	プンマクヤフ
1 . 著者名 合口真美 4 . 巻 - 巻 - 合 - 合 - 合 - 合 - 合 - 合 - 合 - 合 - 合 - 合		
谷口真美 - 2 .論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 5 . 発行 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6 . 最行 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし 査読ので オープンアクセス 国際共業 イープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 4 . 巻行(2) 金流の連算 4 . 巻イバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行を通過 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読ので	該当する	オーノンアクセスではない、又はオーフンアクセスか困難
谷口真美 - 2 .論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 5 . 発行 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6 . 最行 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし 査読ので オープンアクセス 国際共業 イープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 4 . 巻行(2) 金流の連算 4 . 巻イバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行を通過 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読ので		
谷口真美 - 2 .論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 5 . 発行 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 6 . 最行 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)なし 査読ので オープンアクセス 国際共業 イープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 4 . 巻行(2) 金流の連算 4 . 巻イバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行を通過 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読ので	巻	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
2.論文標題 女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を5.発行 20203.雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日6.最行 26面掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし査読の行 26面オープンアクセス 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 27(2)1.著者名 合口真美4.巻 17(2)2.論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント5.発行 20193.雑誌名 看護部長通信6.最行 11-1:掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)査読の行 25.	_	
女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 2020 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日		1条大
女性活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を 2020 3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日	78./= /_	A-1=0=
3 . 雑誌名 日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 - 1		··· · ···· ·
日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 26面 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	2020年	生活躍どこまで進んだ(上)企業は「なぜ必要か」自問を
日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 26面 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし		
日本経済新聞 朝刊 2020年7月29日 26面 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	最初と最後の頁	#誌名
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし オープンアクセス コ際共和 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読ので を表現の は、対して、は、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、で		
なし オープンアクセス 国際共和 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 4 . 巻 1 . 著者名 谷口真美 5 . 発行 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行 2019 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 11-15 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	(0)国	P.经净利润 别刊 2020年7月29日
なし 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 国際共和 1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 17(2) 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行 2019 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の容		
なし オープンアクセス 国際共和 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 4 . 巻 1 . 著者名 谷口真美 5 . 発行 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行 2019 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 11-15 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の名		
なし オープンアクセス 国際共和 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 4 . 巻 1 . 著者名 谷口真美 5 . 発行 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行 2019 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 11-15 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	売の有無	扁文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)
オープンアクセス 国際共和 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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の表	無	
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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	////	
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 1 . 著者名 谷口真美 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 3 . 雑誌名 看護部長通信 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	**	f_7/147
1 . 著者名 谷口真美 4 . 巻 17(2) 2 . 論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5 . 発行 2019 3 . 雑誌名 看護部長通信 6 . 最行 11-15 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の容	示六百	
谷口真美17(2)2.論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント5.発行 20193.雑誌名 看護部長通信6.最行 11-15掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)査読の名		オーフンアクセスではない、乂はオーブンアクセスが困難
谷口真美17(2)2.論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント5.発行 20193.雑誌名 看護部長通信6.最行 11-15掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)査読の名		
谷口真美17(2)2.論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント5.発行 20193.雑誌名 看護部長通信6.最行 11-15掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)査読の名	券	· · ·
2.論文標題 ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 5.発行 2019 3.雑誌名 看護部長通信 6.最行 11-15 掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) 査読の名		
ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 2019 3.雑誌名 6.最行 看護部長通信 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	' (~)	
ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 2019 3.雑誌名 6.最行 看護部長通信 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の名		
ダイバーシティを正しく理解し、組織とリーダーシップに活かすマネジメント 2019 3.雑誌名 6.最行 看護部長通信 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	発行年	扁文標題
3.雑誌名 6.最行 看護部長通信 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	2019年	
看護部長通信 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	'	
看護部長通信 11-15 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の名	. 最初と最後の頁	4年 夕
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 査読の3		
	1-15	隻 部
	売の有無	<u></u> 全文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)
(a.U		
	////	
	yy ⊥⊥ +	
	兴 共者	
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	-	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
オープンアクセス 国際共和 オープンアクセスが日難	無	し プンアクセス

	1
1.著者名	4 . 巻
谷口真美	10月合併号
2 . 論文標題	5 . 発行年
2 . 調文标題 ダイバーシティ(多様性)とは何か	2019年
3.雑誌名	6.最初と最後の頁
日本教育	8-11
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
なし	無
オープンアクセス	国際共著
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	-
1. 著者名	4 . 巻
Andresen, M., Apospori, E., Gunz, H., Suzanne, P. A., Taniguchi, M., Lysova, E. I., & Bogicevic Milikic, B.	30(3)
2 . 論文標題	5.発行年
Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career related human potential and proactive career behaviour	2020年
3 . 雑誌名	6.最初と最後の頁
Human Resource Management Journal	365-391
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	
10.1111/1748-8583.12247	有
オープンアクセス	国際共著
オープンアクセスとしている(また、その予定である)	該当する
1.著者名	4 . 巻
谷口真美	28
2.論文標題	5.発行年
多様化する組織における管理者の役割 - 個と集団のリーダーシップ	2018年
3.雑誌名	6.最初と最後の頁
看護管理	677,681
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	 査読の有無
なし	無無
オープンアクセス	国際共著
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	-
1 英式な	4 *
1 . 著者名 谷口真美	4 .巻 78(9)
2 . 論文標題	5 . 発行年
ダイバーシティの捉え方	2018年
3.雑誌名	6.最初と最後の頁
運輸と経済	12,19
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
なし	#
オープンアクセス	国際共著
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	-

1. 著者名 Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Taniguchi, M	4.巻 40(1)
& Rozo, P. et al 2 . 論文標題 Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national	5 . 発行年 2018年
culture 3.雑誌名 Journal of Organizational Behavior	6 . 最初と最後の頁 105,122
	·
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
10.1002/job.2316	有
オープンアクセス	国際共著
オープンアクセスとしている(また、その予定である)	該当する
1 . 著者名	4.巻
谷口真美	²⁷
2.論文標題	5 . 発行年
多様性をいかすために 単純二項対立を避けることがカギ	2023年
3 . 雑誌名	6.最初と最後の頁
ディスクロージャー&IR	143,147
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
なし	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	4.巻
谷口真美	65(4)
2 . 論文標題	5 . 発行年
ハリソン= クライン 「違いは何か? 組織における多様性の構成概念 分離 (距離), 種類, 格差 」	2023年
3.雑誌名	6.最初と最後の頁
日本労働研究雑誌	94,97
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
なし	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 谷口真美	4.巻 朝刊
2 . 論文標題	5 . 発行年
この一冊(書評)『性差別の損失』リンダ・スコット著 「ルール決定」構造の転換促す	2023年
3.雑誌名	6.最初と最後の頁
日本経済新聞	29
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)	査読の有無
なし	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 谷口真美	4.巻 朝刊
2.論文標題 企業の人材多様化進むか	5.発行年 2023年
3.雑誌名 毎日新聞	6.最初と最後の頁 17
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	4.巻
	朝刊
2. 論文標題 知と経験の多様性から価値を創造する	5 . 発行年 2023年
3.雑誌名 日本経済新聞	6.最初と最後の頁 28
掲載論文のDOI(デジタルオプジェクト識別子) 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. 発表者名 Briscoe, J., Cotton, R., Michel, E., Taniguchi, M. et al	
2.発表標題 Career Meaning as Mediator Between Career Shocks, Social Support and Career Management	
3 . 学会等名 Academy of Management (国際学会)	
4.発表年 2022年	
1.発表者名 Taniguchi, Mami. & Dass., Parshotam,	

2 . 発表標題

4.発表年 2021年

Relationships among Diversity Types in a Top Management Team

Annual Meeting of Academy of International Business, June 28, 2021 (国際学会)

1.発表者名 Taniguchi, M., & Dass, P
2. 発表標題 Diversity Types in a Top Management Team and the Process of Strategic Change
3.学会等名 Academy of Management Annual Meeting, August 2021, Vancouver Canada (Online)(国際学会)
4 . 発表年 2020年
1.発表者名 Reichel, A., Afiouni, F., Andresen, M., Apospori, E., Bagdadli, S., Bosak, J., Taniguchi, M.& Suzanne, P.
2.発表標題 Disabling Effects of Enabling Social Policies on Gender Equality in Organizational HR Development
3.学会等名 Academy of Management Annual Meeting, August 2021, Vancouver Canada (Online)(国際学会)
4.発表年 2020年
1 . 発表者名 Georgiadou, A. Taniguchi, M. et al.
2 . 発表標題 Isms in Academia: Exploring how to Foster an Inclusive Culture Inside and Outside the Classroom
3.学会等名 the 79th Annual Meeting of the Academy of Management, August 9-13, 2019 in Boston, Massachusetts, USA(国際学会)
4.発表年 2019年
1.発表者名 Taniguchi, M., Dass, P.
2 . 発表標題 The Dynamics of Diversity and Inclusion in a Rapidly Changing Environment

3 . 学会等名 The EGOS and Organization Studies Kyoto Workshop 2019, December 13-15, 2019, Kyoto University, Kyoto Japan(国際学会)

4 . 発表年 2019年

1.発表者名

Maike Andresen, M., Apospori, E., Gunz, H., Cotton, R., Mayrhofer, W. and Taniguchi, M.

2 . 発表標題

(Unconscious) differences in individuals' career conceptions across market economies: A comparative empirical study about the role of Varieties of Capitalism for careers

3.学会等名

Academy of Management CarCon 2020, February14- 15, 2020, WU, Wien(国際学会)

4.発表年

2020年

1.発表者名

Taniguchi, Mami. & Dass, P

2 . 発表標題

Diversity and Inclusion as a Dynamic Capability, Increasing Senior Leadership Diversity: Process Insights from a Global Set of Qualitative Studies - Senior Leadership Diversity

3. 学会等名

Academy of Management (国際学会)

4 . 発表年

2018年

1.発表者名

Tanguchi, Mami., Frose, F. & Carrim, N.

2 . 発表標題

Gender and Gender Gap Indices, What's in an Index: Opening Pandora's Box on Equality and Diversity Indices

3.学会等名

Academy of Management (国際学会)

4.発表年

2018年

1.発表者名

Eric J. Michel, Jon P. Briscoe, Silvia Bagdadli, Janine Bosak, Richard Cotton, Martina Gianecchini, Emilie Lapointe, Evgenia Lysova, Sergio Madero, Sushanta Kumar Mishra, Pamela Suzanne, Mami Taniguchi, Jelena Zikic

2 . 発表標題

Social Support and Employability Perceptions: The Moderating Influence of National Culture in Lessons from Recent Developments in Careers: Clues to the New Normal?

3.学会等名

Academy of Management Annual Meeting (国際学会)

4 . 発表年

2023年

1. 発表者名 Marijke Verbruggen, Eleni Aspori, Fida Afiouni, Maike Andresen, Janine Bosak, Ovgu Cakmak-Otluc Eggenhofer-Rehart, Hugh Gunz, Mila Lazarova, Emma Parry, Astrid Reichel, Lea Katharina Reiss, S Steindorsdottir, Pamela Agata Suzanne and Mami Taniguchi	
2. 発表標題 Taking charge while taking care? A multi-country study examining the effects of gender, parenta proactive career behaviors	al status, and goals on
3.学会等名 European Group for Organizational Studies Annual Meeting(国際学会)	
4.発表年 2023年	
1.発表者名 Mami Taniguchi	
2. 発表標題 Building a Successful Mentoring Program: Insights from the Careers Division Mentoring Program	
3.学会等名 Academy of Management Annual Meeting(国際学会)	
4.発表年 2023年	
_〔図書〕 計2件	
1 . 著者名 Naito, C and Taniguchi, M	4 . 発行年 2023年
2.出版社 Edward Elgar Publishing	5.総ページ数 ²⁵⁹
3.書名 Change and continuity of career ecosystems for a parent company and foreign subsidiary in Japan, In 'Understanding Careers around the Globe' (Mayrhofer, W., Briscoe, J., Dickmann,M., Hall, D.T. and Parry, E. eds)	
1.著者名 Macpherson, I., Taniguchi, M., & Froese, F. J	4 . 発行年 2021年

5.総ページ数 352

2. 出版社 Edward Elgar Publishing 3.書名 Chapter 7 in Handbook on Diversity and Inclusion Indices

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6 . 研究組織

٠.	· 6/19 0/10 1/14			
	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		
カナダ	Dass Parshotam	University of Manitoba	
ドイツ	Fabian Jintae Franse	University of Gottingen	
米国	Jon P. Briscoe	Northern Illinois University	
米国	Douglas T. Hall	Boston University	
オーストリア	Astrid Reichel	University of Salzburg	
ドイツ	Maike Anderson	University of Bamburg	
ベルギー	Marijke Verbruggen	K U Leuven	
オーストリア	Wolfgang Mayrhofer	WU Wien (ウイーン経済経営大学)	
英国	Emma Parry	Cranfield University	