

令和 4 年 6 月 7 日現在

機関番号：12501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2021

課題番号：18K03001

研究課題名(和文) 成員の非組織性逸脱行為に対する組織対応が、他の組織成員の組織評価に及ぼす影響

研究課題名(英文) The effects of organizational response toward non-organizational annoying behavior of members on the organizational evaluation of other organizational members

研究代表者

磯部 智加衣 (ISOBE, Chikae)

千葉大学・大学院人文科学研究院・准教授

研究者番号：20420507

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)：組織が関与していない一部の成員の迷惑行為に対し、組織が補償行動をとると言明したほうが、組織評価が高いということが繰り返し確認された。そしてそれは、第三者だけでなくその組織の従業員においても同様であった。一方、迷惑行為が組織の責任であると考えてはならず、「このような場合には組織が対応すべきである」という考えを自分よりも他の人々がより強く持っているという多元的無知が関与していることが確認された。感情に関しては、第三者においては罪悪感を示すほうが恥よりも好まれる傾向にあった。また、コロナ禍における不安が高い人ほど批判的であり、集団アイデンティティが高いほど自組織に対する評価が厳しいことが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の結果は、組織成員の迷惑行為に対して、組織評価という点において有効的な対応を提言するものである。既存の知見からは、組織性等により組織責任が異なるため、謝罪の効果が異なると予想されるが、規範(多元的無知)が存在するため、補償行動を提案することが有効であることが示された。組織感情に関して、先行研究から予想した感情と補償の有無の交互作用は、一貫した結果として確認されなかった。文化差もしくは、行為のレベル(例えば虚殺等vs. 迷惑行動)によるさらなる検討が必要であるといえる。

研究成果の概要(英文)：It was repeatedly confirmed that the organization was more highly evaluated when the organization stated that it would take compensatory action for the privately annoying behavior of some employees. This trend was true not only when third parties assessed, but also when employees of the organization did. On the other hand, evaluators did not think that the organization was responsible for the annoying. This phenomenon was explained by pluralistic ignorance that "everyone more than themselves thinks the organization should take action in such cases. As for emotions, showing guilt tended to be preferred over shame for third party. In addition, it was shown that the higher the anxiety about covid-19, the more critical the evaluation. The degree of concern for reputation and group identity sometime had effects on annoying behavior in one's own organization.

研究分野：社会心理学

キーワード：組織謝罪 非組織性逸脱行為 補償行動 罪悪感と恥

1. 研究開始当初の背景

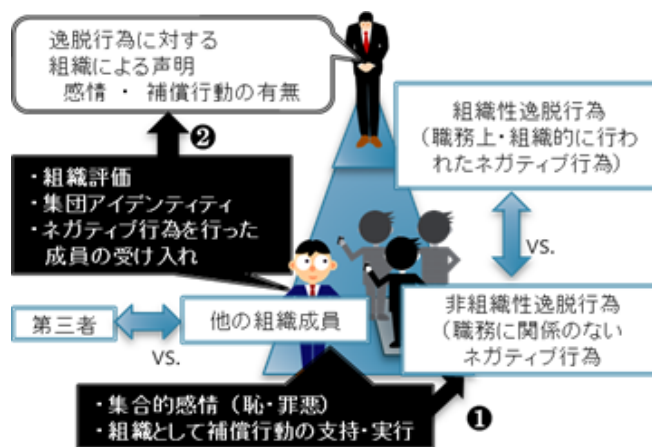
これまで組織謝罪について、先行研究では、職務中の出来事に関して被害者・第三者の視点から研究されてきた。日本においては、組織成員の逸脱行為に対して組織責任が問われやすいが、それが業務外で個人の自発的行為である場合には、責任の所在が組織にないとされるという(膳場, 2018)。しかしながら近年日本では、一部の成員たちが組織活動と関係なく行った迷惑行為に対しても、組織に謝罪等の対応を求められることがある。

第三者だけでなくその組織に所属する成員のおいても組織対応は影響すると考えられる。自組織のネガティブな行為に対する対応をやりすぎだと感じたり、逆にもっと誠実であるべきと不満を感じ、組織への魅力が減少する問題もあろう。自組織の対応への評価に関して、組織対応における感情表出(罪悪感・恥)について検討がなされている。Kamau, Giner-Sorolla, Zebel (2013)では、植民地下における加害場面を扱い、加害者集団からの補償(賠償金など)は、被害者集団に屈辱感をもたらすが、恥感情を伴った補償は屈辱感を減少させることを明らかにしている。恥感情の表出により、加害集団が自責していると被害集団が捉えるためだと説明されている。Gausel & Brown (2012)の研究に基づくと、恥感情を示しつつ補償行動を行うという声明が、組織成員に最も評価され、集団アイデンティティが高まることが予想された。

2. 研究の目的

(参照: 図1 本研究で扱う要因の略図)

本研究は、第三者だけでなく迷惑行為を行っていない‘同組織の他成員’に、一部の成員が職務と無関連に行った逸脱行為(非組織性逸脱行為)に対する組織対応が、どのような影響を与えるのか検討することを目的とした。Gausel & Brown (2012)他の知見に基づき、組織対応としては、補償行動を行うかと述べるかどうか、罪悪感と恥のどちらの感情を示すかを操作し、検討を行った。



3. 研究の方法

図1 本研究で扱う要因の略図

場面想定法により、一連の調査を行った。用いたシナリオは、ある一部の成員が行った迷惑行為に対し、組織が「大変申し訳なく思っている/恥ずかしいと思っている(感情の操作)。組織成員たちに補償的な行動を行わせる予定である/予定はない(補償の操作)」といった声明を出すという内容であった。調査により迷惑行為(ごみの放棄等)を変更して行った。また、組織性の操作としては、迷惑行為が個人的なイベント内で起こったか、組織が関与したイベント内で起こったかとする事で操作した。さらに、対象として、迷惑行為を行った対象が、自らの所属組織の成員かどうかの影響も扱った。

4. 研究成果

4-1. 集団感情・補償の有無・組織性・場面・対象の影響

4-1 a. (儀部, 2018)

方法 参加者 調査会社に参加者募集を委託し、性別と年齢を統制した 600 名(一般企業もしくは公団に勤める一般の成員)を対象とした。プログラム上の問題があった 1 名と場面を全く想像できなかったとした者を分析から除き、575 名(男性 343 名, 女性 232 名, 平均年齢 34.43 (SD = 7.641))を分析対象とした。

独立変数として、迷惑行為を行った対象(参加者の会社(内集団)/他の会社(外集団)の一部の社員ら)、組織感情、補償の有無を操作した。世界遺産に落書きをしたという場面を用いた。また、会社への対応について記載のない統制条件も設定した。

結果 集団評価について、集団×対応行動×感情の 3 要因の共分散分析(共変量=組織形態)を行った。対応行動の主効果 ($F(1,452) = 3.80, p < .10$) と 3 要因の交互作用が認められた (F

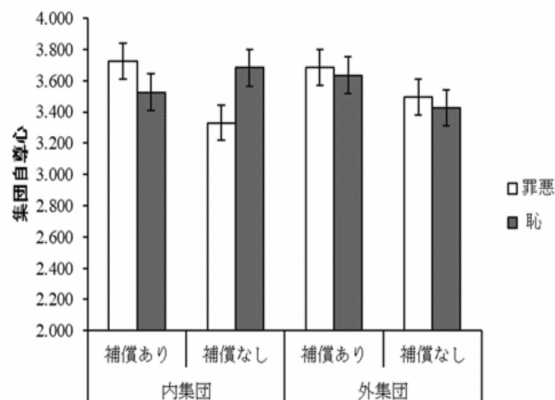


図2 集団感情と補償の有無、および対象が、集団自尊心に及ぼす影響

(1,452) = 3.05, $p < .10$; 図 2)。内集団が迷惑行為に対して、罪悪感を示しつつ補償をしなかった場合に、内集団評価が低かった。

4-1b. (磯部・古川・相馬 2019)

方法 参加者：クラウドソーシング会社を介して 400 名募集した。チェック項目において不適切な回答をした者、ページ滞在時間が長い者を除き、234 名（男性 118 名・女性 114 名・不明 2 名、平均年齢 41.0 (SD = 9.40) を分析対象とした。

参加者には、第 3 者として場面を想像してもらった。独立変数として、迷惑行為の種類（世界遺産に落書き／ごみを投棄）・組織性（会社の行事／プライベートにおける出来事）・組織感情（恥と罪悪感）・補償行動（あり・なし）を操作した。組織対応の評価（この声明は望ましい他 4 項目）・迷惑行為の評価（この行為や許容できない他 2 項目）・組織責任の認知（この行為は組織に責任がある）等について全て 7 件法で尋ねた。

結果 対応評価について、場面×集団×対応行動×感情の分散分析を行った。補償・組織性・場面の主効果 ($F(1,233) = 4.16, p < .05$)、補償×感情の交互作用の傾向 ($F(1,233) = 3.49, p = .063$)、および場面×補償×感情の 3 要因の交互作用の傾向 ($F(1,233) = 3.59, p = .060$; Table 1) が認められた。迷惑評価においては、場面に関わらず天井効果が示された。組織責任においては、場面の主効果(ごみの投棄 $M = 3.60, SE = .204 > 落書き $M = 3.00, SE = .203$)と 4 要因の交互作用が認められた。組織性でデータを分割し、3 要因の分散分析を行った結果、組織性条件においてのみ 3 要因の交互作用が有意であった ($F(1,117) = 4.85, p = .030$)。組織行事におけるゴミの放棄の場面では、罪悪感を示し補償行動に言及すると組織責任が問われにくいことが示された。組織責任の認知は中央値よりも低い ($M = 3.36$) にもかかわらず、組織が補償行動をすると述べた方が望ましい対応であることが示された。$

4-1c. (Isobe, Souma, Furukawa, 2019)

方法 病院で働く看護師に対して調査を行い、49 人の参加者（平均年齢 = 43.79, SD = 4.79, 女性 = 41) を分析のために選択した。迷惑行為として、ごみの放置を用い、自分が所属する組織の成員による出来事として、場面を想定してもらった。

結果 ANCOVA の結果は、参加者が自分の組織が、恥を感じつつ補償しないと述べたとき、自分の組織を低く評価したことを示した。一方、私的なイベントでは、補償するかどうかが重要な要素であることが示された。

4-1c. (未発表)

Method. We conducted an online survey for 240 participants through a crowdsourcing company. Participants were asked to imagine a situation in which an incident in which some people in your company did not return an important document that they borrowed privately (vs. at work) became the topic of discussion, and the company responded.

For the analysis, 189 data (111 males and 78 females, mean age = 40.6) were selected. **Results** The results of ANOVA of 2 by 2 by 2 by 2 on organizational appraisal, perceived organizational responsibility, and so on were conducted. Organization appraisal by members were also higher when organization proposed compensatory behavior. In addition, when the annoying behavior was related to their work (than no related), those who were high in organization identity (than low), organization appraisal was high. The interaction between relatedness and organization identity were significant. Differences in relatedness between the organization and annoying behavior were significant in those with low organization identity, but not in those with high organization identity. When the organization stated not taking compensatory action, members were more likely to perceive the organization as responsible for the annoying behavior. However, the interaction results indicated this tendency was limited to when the annoying behavior was not related to the organization. Furthermore, it tended to be perceived as responsible for the organization when the organization made a statement that felt shame to the annoying behavior not related to the organization and would compensate for the annoying behavior. These results indicate that even members of the organization do not consider the organization's compensatory actions to be unjustified. In addition, because those with high organization identity perceived the organization to be responsible when it showed strong remorse (shame and compensation), they would be a tendency to make judgments that are consistent with organizational judgments. It would be considered that Japanese have the norm that even if the organization is not at fault for a member's disruptive behavior, it should respond to it.

4-1. まとめ

以降で紹介する調査においても、上記と同様の分析を行った(紙面の都合上、詳細は割愛する)。全般的な傾向として、対象が内集団・第 3 者に関わらず、補償行動をするという声明が組織評価において友好的であることが繰り返し示された。予想に反し、特に第 3 者においては、組織性に

よる差はほとんど確認されなかった。感情に関して、第3者の場合、罪悪感が好まれる傾向にあった。一方、内集団の場合は、感情と補償の有無の交互作用が確認される場合もあったが、一貫した結果ではなかった。その違いをもたらす要因については定かではない。

全般的に、迷惑行動の責任が組織にあるとは考えていないにもかかわらず、なぜ補償するという声明が評価されるのかについて、多元的無知からの説明を試みた。迷惑行為の種類によって、組織への責任認知が異なることが示唆された。本研究で扱った場面において組織責任が問われるか否かは、組織の監督義務の判断によると考えられる(膳場,2018)。そこで、迷惑行為の種類と道徳性の基盤との関連を、以下のとおり検討した。

4-2. 多元的無知の検討 (Isobe, Souma, Furukawa, 2021)

Method. We conducted a survey toward 240 participants (118Male, 114Female, and 2 unknowns, Mean age 40.9, SD = 9.54). The data of 6 participants who did not answer as instructed were excluded for analyzed. Participants were asked to image the presented situation, and asked to evaluate the organization, appropriateness of organizational response, organizational responsibility, and so on. They also asked to estimate public opinions for these items. The situation was manipulated by two types of annoying behavior (threw away the trash in the park or draw graffiti on heritage) which was organized (or private), and organizational response toward this behavior (compensatory or nothing, and guilt or shame).
Results. The scores of Pluralistic Ignorance of organizational responsibility was calculated by subtracting Group mean of Own Attitude from Estimated Public Attitude. Pluralistic Ignorance was significant showed ($M=.77$, $SD=.064$, $t(233) = 11.98$, $p=.000$), and participants would overestimate Public Attitude. Mediation model as below Figure 3 were examined. The relationships between different situations and the level of Pluralistic Ignorance, organizational evaluation and so on, were also examined. For example, on the topic about garbage, the level of Pluralistic Ignorance was different depending on the organized (or private). This suggested that Individuals overestimated public attitudes of organizational responsibility and would think the organization should compensation. However, the effects were not consistent between the type of annoying behaviors.

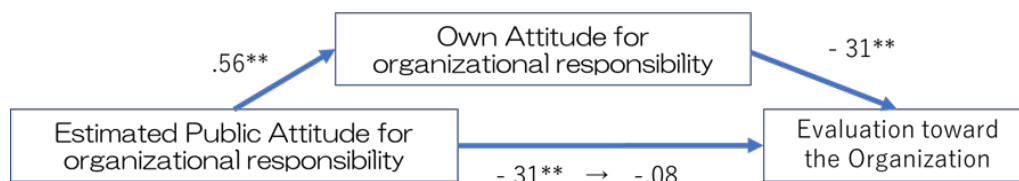


Figure 3 Mediation model of own attitude on the relationship between estimated public attitude and evaluation toward the organization.

4-3. 迷惑行為の種類と道徳基盤との関連の検討 (磯部・相馬・古川, 2021)

方法 逸脱行為の違い(ゴミ投棄, バラン使いまわし, 他所の木の伐採, および資料の不返済; 被験者内)と行為が組織的に行われたか否か(行為の組織性; 業務外における個人的判断, 業務中における個人的判断, および業務中における規範的判断; 被験者間)を操作した。また, それらと組織への責任帰属などとの関係を検討した。社会人200名に対し, クラウドソーシング会社を介して調査を実施した。

結果 業務中における行為の場合, ごみの放棄・バランの使いまわしは, 他所の木の伐採や資料の不返済に比べ, 危害・裏切り・不潔の道徳性得点が高かった。業務中におけるごみの投棄に対しては, 他の行為に比べ全体的に組織にネガティブな反応が示された。これらの結果より, 逸脱行為は, どのような背景で行われたか(組織性のレベル)によって, 行為自体は同じであっても道徳性の判断が異なるといえる。また, 被害対象の公共性が判断に重要である可能性が示された。道徳性基盤の各側面と組織責任判断との関連は, 逸脱行為と行為の組織性によって異なり, 本研究において一般的な傾向は明らかにならなかった。

4-4. 個人差の検討

4-4a. 新型コロナウイルス関連の不安との関連 (磯部・古川・相馬, 2020)

朴他(2018)は, 社会システム変更の予期により, 道徳的逸脱行為に対しより厳しい判断を示すことを示している。感染症の流行に付随する不安においても同様に, その回避のために迷惑行

為への非難が強まる可能性が考えられる。Fauner et al. (2004) は、感染症による脅威が感染症と無関係な見知らぬ国へのポジティブな態度を減少させる、つまり、排他的態度は拡張しようとしている。そこで本研究では、感染症に対する不安が非組織性迷惑行為への非難に影響するかを検討した。

方法：2020年1月下旬(time1; $N=69$)と3月下旬 (time2 コロナ禍; $N=200$) に、クラウドソーシング会社(株式会社 lancers) を介して、異なる参加者に行った。平均年齢は 41.3 歳 ($SD = 9.66$)。

結果：1 月下旬に比べ 3 月下旬のほうがネガティブな態度ではなかった。次に time2 のデータにおいて新型コロナウイルスへの不安との関連を検討した結果、組織帰属、組織道徳性等において不安が高いほど組織に対してネガティブな態度であるという弱い関係が認められた ($.20 < rs < .32, p < .05$)。

4-4b. 新型コロナウイルス関連の不安との関連 (Isobe, 2022)

Method. Individuals ($N = 160$) participated in our on-line survey in March, 2021, and 120 date were analyzed. Participants were asked to image the above presented scenario and fulfill the questions. There were four patterns of scenarios in which the content of the statement was manipulated. the level of anxiety related to covid-19.

Result. The higher the anxiety, the more the level which the members' behavior recognized annoying ($r = .215, p < .01$). However, there was no relationship between anxiety and negative evaluation of the organization ($r = .108, n. s.$).

4-4. まとめ これらの結果は、コロナ関連不安が高い人ほど、道徳的逸脱行為に対し厳しい判断をする傾向がやや認められた。一方で、状況的な差異は確認されなかった。脅威の状況的な高まりはそれと無関連の事象への防衛的反応をもたらしにくいといえる。ただし、外集団 (他国) への排他性に対して内集団 (日本人) で寛容 (協力) が高まる可能性、3 月末は学校の休講措置が一時的に解除された時期であり緊張・拘束感からの緩和が影響した可能性も考察される。

個人差については、集団アイデンティティが高さ、評判を気にする程度が内集団の迷惑行為の時に調整効果をもたらした。社会人を対象とした調査では、組織アイデンティティが高い人のほうが、組織が補償をするという表明した時に組織対応を評価した (データ 4-1-c)。

引用文献

- Faulkner J., Schaller, M., Park, J. H., and Duncan L. A. (2004). Evolved disease-avoidance mechanisms and contemporary xenophobic attitudes. *GP&IR.*, 7. 333-353.
- Gausel, N. and Brown, R. (2012). Shame and Guilt—Do They Really Differ in Their Focus of Evaluation? Wanting to Change the Self and Behavior in Response to Ingroup Immorality. *The Journal of Social Psychology*, 2012, 152(5), 547-567
- 磯部智加衣 (2018) 成員の迷惑行為への組織対応が他の成員におよぼす 影響 (4) 日本心理学会 第 82 回大会
- 磯部智加衣・古川善也・相馬 敏彦(2019) 成員の迷惑行為に対する組織対応の評価に補償行動と感情が及ぼす影響 日本社会心理学会大会第 60 回大会 Pp. 141.
- ISOBE, C., Souma, T., and Furukawa, Y. (2019) The effect of Group-based guilt and shame toward in-group members' annoyance behavior on the organizational evaluation by ingroup members the 13th biennial Asian Association of Social Psychology.
- 磯部智加衣・古川善也・相馬敏彦 (2020) 非組織性迷惑行為に対する態度に新型コロナ関連の不安が及ぼす影響 日本社会心理学会第 61 回大会 Pp. 202.
- Isobe, C., Souma, T., and Furukawa Y. (2021) Pluralistic ignorance on appraisal of organizational apology for members' annoying behavior. The 32nd International Congress of Psychology
- 磯部智加衣・相馬敏彦・古川義也 (2021) 組織成員の逸脱行為とその道徳性基盤の評価 および組織責任の判断との関係 —逸脱行為の組織性に注目して— 日本心理学会第 85 回大会, Pp. 58.
- Isobe, C. (2022) Evaluation of organizational responses for in-group members' annoyance behavior. The 2022 Society for Personality and Social Psychology's Annual Convention.
- Kamau, C. Giner-Sorolla, R. and Zebel, S. (2013) Reconciliation responses, blame, and expressions of guilt or shame. *Journal of Applied Social Psychology*, 287-292.
- 朴ゴウン・村田光二・唐沢譲 (2018) 道徳判断におけるシステム脅威の影響～道徳基盤理論に着目して～. 日心第 82 回大会論文集
- 膳場百合子 (2018) 個人の行為に対する組織の責任 唐沢・松村・奥田 (編) 責任と法意識の人間科学 勁草出版 pp. 65-84.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Furukawa Yoshiya, Nakashima Ken'ichiro, Morinaga Yasuko	4. 巻 -
2. 論文標題 Does victim forgiveness relieve perpetrator guilt? Examining null effects with equivalence tests and Bayes factor	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Current Psychology	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） 10.1007/s12144-021-01805-5	査読の有無 有
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 Liang Tingchang, Lin Zhao, Souma Toshihiko	4. 巻 12
2. 論文標題 How Group Perception Affects What People Share and How People Feel: The Role of Entitativity and Epistemic Trust in the "Saying-Is-Believing" Effect	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Frontiers in Psychology	6. 最初と最後の頁 1-10
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.3389/fpsyg.2021.728864	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 西野幸子・相馬敏彦	4. 巻 41
2. 論文標題 高等教育機関での学びが職場に転移される条件	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本生涯教育学会論集	6. 最初と最後の頁 135-152
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 伊藤真美・相馬敏彦	4. 巻 23
2. 論文標題 病院に就労する看護師・助産師への承認がモチベーションに与える影響 看護師と助産師の比較に焦点を当てて	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本看護管理学会誌	6. 最初と最後の頁 61-70
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13件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 3件）

1. 発表者名 Chikae Isobe
2. 発表標題 Does the social anxiety increase perceived organizational responsibility for annoying behavior of certain members?
3. 学会等名 The 2022 Society for Personality and Social Psychology 's Annual Convention (online) (国際学会) (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 磯部智加衣, 相馬敏彦, 古川義也
2. 発表標題 組織成員の逸脱行為とその道徳性基盤の評価 および組織責任の判断との関係 逸脱行為の組織性に着目して
3. 学会等名 日本心理学会第85回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Chikae Isobe, Toshihiko Soma, and Yoshiya Furukawa
2. 発表標題 Pluralistic ignorance on appraisal of organizational apology for members' annoying behavior
3. 学会等名 the The 32nd International Congress of Psychology (online) (国際学会) (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 古川善也・磯部智加衣・相馬敏彦
2. 発表標題 新型コロナウイルスへの不安と個人差変数との関連
3. 学会等名 日本心理学会第84回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 礒部智加衣・古川善也・相馬敏彦
2. 発表標題 非組織性迷惑行為に対する態度に新型コロナ関連の不安が及ぼす影響
3. 学会等名 日本社会心理学会第61回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 梁 庭昌・王 海晴・相馬敏彦
2. 発表標題 組織アイデンティフィケーションはいつ非倫理的向組織行動をもたらすのか；パーソナルネットワークの視点から
3. 学会等名 日本社会心理学会第61回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 福光直美・相馬敏彦・梁 庭昌・林 釗
2. 発表標題 避難情報の伝達は避難情報に対する当事者性を高めるか；“ Saying is believing (SIB) ” 効果の検討
3. 学会等名 日本社会心理学会第61回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 礒部 智加衣,古川 善也,相馬 敏彦
2. 発表標題 成員の迷惑行為に対する組織対応の評価に補償行動と感情が及ぼす影響
3. 学会等名 第60回日本社会心理学会大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Chikae ISOBE, Toshihiko SOUMA, Yoshiya FURUKAWA
2. 発表標題 The effect of Group-based guilt and shame toward in-group members' annoyance behavior on the organizational evaluation by ingroup members
3. 学会等名 the 13th biennial Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 相馬敏彦
2. 発表標題 資源をもたない上司による分け隔てに害はない？ LMX分化が部下の公正知覚を通じて情緒的コミットメントに影響するプロセス
3. 学会等名 第60回日本社会心理学会大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 礒部 智加衣・武藏 諒祐
2. 発表標題 集団脅威、認知負荷、および愛国心が排他的態度に及ぼす影響
3. 学会等名 日本グループ・ダイナミクス学会第66回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 礒部智加衣
2. 発表標題 成員の迷惑行為への組織対応が他の成員におよぼす 影響 (4)
3. 学会等名 日本心理学会第82回大会 (仙台国際センター)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 相馬敏彦・堀田 彩・原口恭彦
2. 発表標題 上司のサポートは風土としての組織サポートを高めるか-上司サポートの多様性・一様性による調整効果-
3. 学会等名 日本心理学会第82回大会（仙台国際センター）
4. 発表年 2018年

〔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
研究分担者	相馬 敏彦 (Souma Toshihiko) (60412467)	広島大学・人間社会科学研究科(社)・准教授 (15401)	
研究分担者	古川 善也 (Furukawa Yoshiya) (50826477)	広島大学・人間社会科学研究科(教)・助教 (15401)	

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
---------	---------