

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 25 日現在

機関番号：14301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K03291

研究課題名（和文）グローバル化と組織の適応課題：組織の価値生成と個人の精神健康

研究課題名（英文）Globalization and Organizational Adaptation Challenges: Value Creation in Organizations and Individual Mental Health

研究代表者

内田 由紀子（Uchida, Yukiko）

京都大学・人と社会の未来研究院・教授

研究者番号：60411831

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）：働く人を対象としたパネル調査を実施し、データ解析を行った。組織文化とのフィットにおけるウェルビーイングとのかかわりの分析、さらにはコロナ禍における働き方の変更や行動規範の修正なども視野に入れた、企業従業員を対象としたパネル調査の解析を実施した。これらの結果を国際学術誌に出版した。働き方や価値観の変化、他者との関係性、メンタルヘルスなどについて解析をした本調査の結果から、組織の文化と個人が持つ志向性とのフィットが重要であること、また、コロナ禍では成果主義を特徴とする組織ではテレワークが実施されやすく、テレワークの実施は、独立性、組織へのコミットメント等を増加させることなどが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

職場のウェルビーイングや働き方の変化が経験される中、さらにコロナパンデミックによる大きな職場環境の調整が求められる中で本研究は実施された。結果として職場のウェルビーイングにおける職場風土に関する理解の醸成が重要であること、さらには個人の志向性とのフィットを高めるにはどうすればよいかという方略を検討することにもつながった。また日本ではリモートワークの導入や定着に職場環境による分散が存在した中で、成果主義的風土との関係や、リモートワーク導入後にも（一般的に懸念されているような）職場への愛着度の低下は見られないなどのことを検討することができた。この点は社会的な関心や意義につながる重要な知見となった。

研究成果の概要（英文）：A panel survey was conducted on working employees to analyze data. The study examined the relationship between well-being and organizational culture fit, as well as changes in work practices and behavioral norms during the COVID-19 pandemic. The results of these analyses were published in peer-reviewed international academic journals. The survey explored changes in work styles, work values, interpersonal relationships, and mental health. The findings highlight the importance of alignment between organizational culture and individual cultural orientations. Moreover, in organizations with performance-based systems, remote work was more readily implemented during the pandemic. The adoption of remote work has been demonstrated to result in increased independence and commitment to the organization, among other effects.

研究分野：社会心理学

キーワード：組織文化 相互協調性 働き方の変化 ウェルビーイング コロナ禍 リモートワーク

1. 研究開始当初の背景

日本企業・組織が培ってきた人事制度や文化形成による人材管理システムは、グローバル競争において制度的変更を迫られている。日本組織は一方で、社員教育等において日本文化特有の家族主義的組織運営を維持しようとしている側面がある。組織内のこうした制度と文化の関係は、従業員にとっては心理的に負荷のかかる状況であるとも言える。社会制度の変化のスピードと、組織内部の文化や人の心の変化のスピードとは同一ではなく、その結果として個人においてはメンタルヘルスの問題が、組織においては非合理的な意思決定や人事管理上の問題が生じている可能性がある。

アメリカが主導するグローバル市場競争下においては、「成果主義」「流動的な労働環境」「合理的人事」に基づいた制度設計がみられるが、これらは、流動化する労働環境の中で多様な労働者を統合する「包括的な制度」として機能してきた。こうした中、日本の企業においても、効率性を重視することや成功に基づく報酬が与えられるような制度の構築が迫られてきた。これらは国内競争だけでとどまっていた市場経済が、グローバルな市場評価に左右される中で、強く経験されてきたプレッシャーの結果である。こうした流れは単に制度を変化させるだけではなく、「働く人の意識」にも変化をもたらし、日本的な企業のあり方も変更が迫られてきた。職場での飲み会などのインフォーマルな行事に対する批判的な風潮、さらには人的ネットワークをベースにした人事制度への批判などがその典型例である。一方で日本の企業の多くを占める中小企業やオーナー企業においては、日本的な組織づくり文化(例えば家族主義的な経営)が根強く存在し、それらが従業員の幸福や働き甲斐につながっていることがこれまで本研究チームが実施してきた調査でも明らかになってきた。

本研究では、感情や心身の健康を検討するにあたり、社会・文化的環境がもたらす影響の重要性が繰り返し見いだされてきた点に注目する。これまで研究代表者は、日本文化においては周囲の他者とのバランスを考えるような「協調的な幸福感」が重視されていることを明らかにしてきた。また、文化の影響が「なぜ」「どのような環境下で」生じるのかという問いに対する知見も近年積み重ねられてきている。Talhelm et al. (2014) の研究においては、生業を1つの説明軸とし、定住による長期的な協力と分配が必要な米作農業地域においては、牧畜を生業とする地域などに比べて他者との関係が重視されると説明している。加えて本研究チームの過去の研究においても(Uchida, Takemura, et al., 2019) 日本における協調性の要素である「他者からの評価懸念」の傾向は、農業地域で他の地域と比べてより強くみられていた。さらにはその傾向は農業地域に住む非農業者にも共有されており、自治体活動や行事等の「集合活動への参加」を通して強化されていることも明らかにされた。集合活動への参加率は、農業地域で他の地域より高かったが、これは水田農業において水資源管理等、多数の人々の協力を必要とすることと関連していると考えられる。このように地域コミュニティなど一定の集団に見られるような文化の形成には、その集団が持つ環境・制度的な要因(上記の例でいえば水田農業における集合活動の必要性)が関わっており、環境・制度的な要因から人々が選択する行動(集合活動への参加)が、文化(相互協調性)さらには心理傾向(評価懸念)を生じさせるという、マクロ(環境)から文化形成(マクロ マイクロ)心理傾向(マイクロ)の関連メカニズムが明らかになってきた。

企業も地域同様、文化や制度を共有している集団である。地域に比べて目的志向性が強い集団であるため、グローバル競争下においては他文化を背景としている多くの企業との競争にさらされている。それゆえに組織の環境・制度的な要素はめまぐるしく変化しやすい。しかし企業が独自に積み重ねてきた「文化」についての変化は迅速なものではない。これまでの研究で実施した企業へのインタビュー調査からは、日本的な組織文化とされる「家族主義的経営」(会社を家族とみなし、心理的なコミットメントを求める傾向)は根強いものであり、従業員の心の状態にもこうした文化はポジティブな結果をもたらしていた。一方で成果主義や働く人々の権利意識は浸透しつつあり、家族主義的な経営につながる義務や恩義といった価値観を前面に押し出すことには批判的な反応が生じるようになってきた。こうした二つの価値観の相克の中で、従業員にとっては自律性や競争性を持つことが一定の満足感や幸福感を得る報酬として機能する一方、生理的な炎症反応で生物学的健康を検討すると、逆に協調性がポジティブに作用していることも明らかになっており(Kitayama, Akutsu, Uchida, & Cole, 2017)、組織における適応のあり方はより複雑化している。

2. 研究の目的

本研究では、組織や企業が制度的な変化を迫られたグローバル競争下において、(1) 組織文化の変化が生じたか、(2) 従業員がどのように心身の健康、幸福感、働き甲斐を得ているか、あるいはそれらが損なわれているか、(3) 組織の経営者や管理職はこれらをどのように認識し、将来ビジョンを策定しているか、についての研究を実施する。調査データのマルチレベル分析と、企業文化・理念についての内容分析の質的な検討を融合させて実施する。

3. 研究の方法

(1) コロナ禍における働き方の変更や行動規範の修正なども視野に入れた企業従業員を対象としたパネル調査の解析を実施した。パンデミック前の2020年2月のウェブ1調査(日本のさまざまな企業で働く従業員N=1200名以上)、パンデミック下の2021年2月に実施したウェブ2調査、さらには2022年2月に実施したウェブ3調査を紐付け、組織移動がなく、注意チェックを通過した367名を対象に分析した。働き方の変化や価値観の変化、他者との関係性、メンタルヘルスなどについて解析をした。コロナ禍において、企業従業員への意識調査は回収率が高く、十分なデータ収集を実施することができた。参加者は性別、年代(30代~50代)、職階ごとの参加者数が全て均等になるようにしていた。職階については、非管理職、中間管理職(係長・主任クラス)、上級中間管理職(課長・次長クラス)の参加者数が均等となっていた。

調査ではリモートワークの導入に関する質問項目に加え、所属組織の制度や職場の社会関係、個人の心理傾向に関する項目が含まれていた。

(2) 個人-組織適合性(P-Oフィット)に関する研究を実施した。具体的には、従業員の相互協調性のレベルと、従業員が自分が所属する組織をクラン文化(対人調和を重視する組織文化)またはマーケット文化(競争と成果を重視する組織文化)についてどの程度当てはまると認識しているかを検討した。これにより、日本において高い相互協調的価値を持つ従業員にとってどのタイプの組織文化が効果的なP-Oフィットを形成するかを検証した。上記1で説明した調査サンプルのうち2021年から2022年にかけて実施された日本の456人の組織従業員を対象とした分析を行った。

4. 研究成果

(1) 調査の分析項目として、終身雇用と年功序列に基づく給与体系から派生した相互協調的社会的関係のあり方ならびに心理傾向(例:職場内の人間関係への注意)、成果主義的制度やそれから派生するような社会関係・心理傾向に分類されるもの、組織コミットメントや職場での孤立感などリモートワークの結果として生じる可能性のある項目を分析対象とした。リモートワークを促進する先行要因の分析においては、第1回調査の2020年3月時点での社会・心理学的変数が第2回調査の2021年3月時点でのリモートワークの導入・継続の有無に影響しているかを検討した。第1回調査時点でのリモートワークの導入の有無及び業種や居住地などの人口統計学的変数の影響を統計的に差し引いて検討し、社会・心理学的変数のリモートワーク導入への因果的な影響を分析したところ、職場に成果主義的制度があるほど、リモートワークが導入・継続されやすいという結果が得られた。この結果は、成果主義的制度によってアウトカムによる評価を行うことが可能であれば、リモートでも相互の信頼関係や適正な評価を担保することが可能となり、リモートワークを上手く導入・継続できたと解釈できる。一方で日本の職場で伝統的に行われてきたような、互いの仕事をモニターしながら、仕事の結果よりも「プロセス」を評価する仕組みは、リモートワークとは適合性が低いことを示唆している。

さらに、第2回調査の2021年3月時点でのリモートワークの導入・継続の有無が第3回調査の2022年3月時点での社会・心理学的変数に影響しているかを検討した。第2回調査時点でのリモートワークの導入の有無に関係していた業種や居住地などの人口統計学的変数の影響(第1回調査による)を統計的に差し引いて検討することで、リモートワーク導入による因果的な影響を分析した。結果、リモートワークの導入・継続によって、「職場で常に自分自身の意見を持つようにしている」などの独立した心理傾向が増加し、「所属している会社/組織に愛着がある」などの組織へのコミットメントも増加した。さらに、孤立感の増加などのリモートワークの副作用と考えられるような負の影響は、今回用いた質問項目の中では見られず、むしろ孤立感の分析によっては減少傾向となっていた。リモートワークでの働き方が選択肢にある企業においては、従業員は柔軟な働き方が可能となり、リモートワークが選べることで自体が社員に対する信頼の証であると受け取られる可能性があることなどが、組織コミットメントを増加させた理由として推測される。本研究は国際誌に掲載された(Domae et al., 2024)。

(2) 分析の結果、クラン文化が従業員のウェルビーイング(仕事満足度、人生満足度、幸福度など)にポジティブに関連し、相互協調性の高い従業員に対する影響が強いことが示された。一方、マーケット文化は従業員のウェルビーイングとは関連がなく、実際には相互協調性の高い従業員のウェルビーイングに負の関連が見られた。これらの結果は合わせて、組織文化が従業員のウェルビーイングに及ぼす影響は、相互協調性のレベルにより強く関連することを示した。本研究は国際誌に掲載された(Watanabe et al., 2023)。

(1)(2)の結果をあわせると、コロナ禍を経て、制度・心理状態への新たな変化が促進されるようになった(リモート会議の導入)ということが見て取れる。一方でそれらの変化がどのくらい定着するのにはコロナ禍以前からの成果主義の定着度合いが影響しているなど、企業間での分散もあることが示されている。また、ウェルビーイングということに関しては、家族的な調

和を重視する組織文化のほうが、特に相互協調性の強い従業員に対しての肯定的なフィット感の影響を強く有していることなど、これまでの日本の組織文化の価値観は一方で維持されていく様子もうかがわれる。従来の「相互協調性」と新しい成果主義やリモートワークに代表されるような相互信頼に基づく働き方がどのように両立して働きやすい職場づくりがなされていくのか、引き続きの検討が必要であると考えられる。

<引用文献>

Domae, H., Nakayama, M., Takemura, K., Watanabe, Y., Gobel, M. S., & Uchida, Y. (2024). Antecedents and consequences of telework during the COVID-19 pandemic: A natural experiment in Japan. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-13.

Kitayama, S., Akutsu, S., Uchida, Y., & Cole, S. W. (2016). Work, meaning, and gene regulation: Findings from a Japanese information technology firm. *Psychoneuroendocrinology*, 72, 175-181.

Talhelm, T., Zhang, X., Oishi, S., Shimin, C., Duan, D., Lan, X., & Kitayama, S. (2014). Large-scale psychological differences within China explained by rice versus wheat agriculture. *Science*, 344(6184), 603-608.

Uchida, Y., Takemura, K., Fukushima, S., Saizen, I., Kawamura, Y., Hitokoto, H., ... & Yoshikawa, S. (2019). Farming cultivates a community-level shared culture through collective activities: Examining contextual effects with multilevel analyses. *Journal of personality and social psychology*, 116(1), 1-19.

Watanabe, Y., Takemura, K., Nakayama, M., Gobel, M. S., Domae, H., & Uchida, Y. (2023). Person-Organization fit in Japan: A longitudinal study of the effects of clan culture and interdependence on employee well-being. *Current Psychology*, 1-14.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計9件（うち査読付論文 3件/うち国際共著 2件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 Domae Hiina, Nakayama Masataka, Takemura Kosuke, Watanabe Yasushi, Gobel Matthias S., Uchida Yukiko	4. 巻 11
2. 論文標題 Antecedents and consequences of telework during the COVID-19 pandemic: a natural experiment in Japan	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 Humanities and Social Sciences Communications	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） 10.1057/s41599-024-02770-7	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 該当する
1. 著者名 Watanabe Y., Takemura K., Nakayama M., Gobel M. S., Domae H., Uchida Y.	4. 巻 43
2. 論文標題 Person-organization fit in Japan: A longitudinal study of the effects of clan culture and interdependence on employee well-being	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Current Psychology	6. 最初と最後の頁 15445 ~ 15458
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1007/s12144-023-05389-0	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 該当する
1. 著者名 内田由紀子, 奥田麻依子	4. 巻 37
2. 論文標題 日本組織におけるストレスとウェルビーイング: 相互協調性からの検討	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 ストレス科学	6. 最初と最後の頁 111-121
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 Uchida Aya, Nakayama Masataka, Uchida Yukiko	4. 巻 26
2. 論文標題 Cultural psychological processes underlying workplace remuneration in Japanese and European American contexts	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Asian Journal of Social Psychology	6. 最初と最後の頁 318 ~ 332
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1111/ajsp.12560	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 内田由紀子	4. 巻 535
2. 論文標題 日本の「地域の幸福」と「組織の幸福」	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日経研月報	6. 最初と最後の頁 12-18
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 内田由紀子	4. 巻 2022年11月号
2. 論文標題 社員の多様性に向き合う経営とウェルビーイング	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 商工金融	6. 最初と最後の頁 36-37
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 内田由紀子・奥田麻依子	4. 巻 37
2. 論文標題 日本組織におけるストレスとウェルビーイング： 相互協調性からの検討	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 ストレス科学	6. 最初と最後の頁 1-11
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 内田由紀子	4. 巻 27
2. 論文標題 日本における幸福と生きがい	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 生きがい研究	6. 最初と最後の頁 26-41
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 内田由紀子	4. 巻 522
2. 論文標題 場の幸せを考える	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 TASC Monthly	6. 最初と最後の頁 6-11
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38件 (うち招待講演 33件 / うち国際学会 7件)

1. 発表者名 Watanabe, Y., Takemura, K., Nakayama, M., Domae, H., Goebel, M.S., Uchida, Y.
2. 発表標題 How much are people satisfied with their job in different organizational culture?-The mediating role of psychological safety.
3. 学会等名 2022 Annual Convention of the Society for Personality and Social Psychology. (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 渡邉寧・竹村幸祐・中山真孝・Matthias S. Goebel・内田由紀子
2. 発表標題 働く人の幸福に結びつく組織風土とは -経営学の組織文化論と文化心理学の接合-
3. 学会等名 日本社会心理学会 第63回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Domae, H., Nakayama, M., Takemura, K., Watanabe, Y., Goebel, M.S., Uchida, Y.
2. 発表標題 The differences in adherence and motivations underlying the reactions to COVID-19 and its effect on changes in companies in Japan
3. 学会等名 2022 Annual Convention of the Society for Personality and Social Psychology. (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 日本社会の「場」の機能と協調的ウェルビーイング
3. 学会等名 日本社会関係学会第3回研究大会 公開シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 ウェルビーイングと文化心理学
3. 学会等名 ウェルビーイング学会第1回学術集会（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 暮らしの豊かさを示す「ウェルビーイング」の測定と技術との関わり
3. 学会等名 日本機械学会 第1回技術と社会の連関セミナー 近未来社会を展望したときに見える連関技術を知る（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 最先端のウェルビーイング研究から学ぶ 幸せな仕事って、なんだろう？
3. 学会等名 日本マーケティング協会「マーケティング・フォーラム」（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 日本におけるウェルビーイング-相互協調性からの検討-
3. 学会等名 サービス・マーケティング学会 研究報告会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 日本組織におけるストレスとウェルビーイング：相互協調性からの検討
3. 学会等名 第38回日本ストレス学会学術総会 教育講演（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 シンポジウム「人類はどこへ向かうのか：真のwell-being を求めて」
3. 学会等名 地球システム倫理学会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 日本の働き方における協調的幸福感
3. 学会等名 ウェルビーイング リーダーズサミット（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 場のウェルビーイングの測定と概念 サステナビリティビジネスへの展望
3. 学会等名 SPEED研究会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 幸福を叶える企業活動とは：文化心理学からの視点
3. 学会等名 滋賀経済同友会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 企業と従業員の共創的 well-beingについて
3. 学会等名 関西経済連合会講演会（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 「つながりの資本」から見る 日本社会の幸福感について
3. 学会等名 NECソリューションイノベータ Well-Beingセミナー（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 これからの幸福について 文化的幸福観のすすめ
3. 学会等名 第120回メンタルコンシェルジュセミナー（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 ウェルビーイング実現に向けて：社会・文化心理学的要因からの考察
3. 学会等名 第62回日本呼吸器学会学術講演会 招請講演（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Uchida, Y.
2. 発表標題 The Japanese way of well-being and the self: An examination of local and working communities
3. 学会等名 CJS Thursday Lecture Series Center for Japanese Studies, University of Michigan（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Watanabe, Y., Takemura, K., Nakayama, M., Domae, H., Goebel, M.S. and Uchida. Y.
2. 発表標題 How much are people satisfied with their job in different organizational culture? - The mediating role of psychological safety
3. 学会等名 The Society for Personality and Social Psychology 's Annual Convention, Poster presentation, February 18-19th, 2022.（国際学会）
4. 発表年 2021年～2022年

1. 発表者名 Domae, H., Nakayama, M., Takemura, K., Watanabe, Y., Gobel, M. S., & Uchida, Y.
2. 発表標題 The differences in adherence and motivations underlying the reactions to COVID-19 and its effect on changes in companies in Japan
3. 学会等名 The Society for Personality and Social Psychology's Annual Convention, Poster presentation, February 18-19th, 2022 (国際学会)
4. 発表年 2021年～2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 会社とウェルビーイングとの関わりについて
3. 学会等名 日本新薬シンポジウム (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 ポストグローバル時代の幸福像
3. 学会等名 クオリア塾 (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Uchida, Yukiko
2. 発表標題 Infrastructural function of interdependence in Japanese workplace cultural context
3. 学会等名 Symposium "Culturally Shaped Selfhood: Distinct Forms, Antecedents, and Consequences" SPSP Annual convention 2022 (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 日本的幸福感とは
3. 学会等名 関西経済同友会 新時代の幸福・価値観等を研究するWG (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 「働きがい」を考える
3. 学会等名 京大オリジナル株式会社 オンラインセミナー (招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 職場におけるウェルビーイング
3. 学会等名 はたらく幸せ研究会 (招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 社会「転換」心理学ー社会が変わる、社会を変える
3. 学会等名 日本社会心理学会第62回大会 (招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Uchida, Yukiko
2. 発表標題 Interdependent Behavioral Adjustment in Japanese COVID-19 situation
3. 学会等名 Symposium “Living through COVID-19: Conflicts and Adjustment” the 14th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology (招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 ダイバーシティ研究環境と 組織における集合的幸福
3. 学会等名 第1回久留米大学ダイバーシティ・インクルージョンDay (招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Uchida, Yukiko
2. 発表標題 How independently oriented values induce positive outcomes in Japanese interdependent organizations
3. 学会等名 Japan lecture (University of Vienna) (招待講演)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Yukiko Uchida
2. 発表標題 The ways of well-being and the self in Japan and the US
3. 学会等名 Developmental Psychology Colloquium, University of California, Santa Cruz (招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Yukiko Uchida
2. 発表標題 Self-Construals as Value Systems in Nations and Organizations
3. 学会等名 Psychology Colloquium, Stanford University (招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 コロナ後の社会と働き方について ~文化心理学的考察~
3. 学会等名 京都微助っ人研究会夏の例会 (招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Yukiko Uchida
2. 発表標題 The Ways of Well-being and the Self: A Cultural Psychological Approach
3. 学会等名 The 14th International Symposium on Primatology and Wildlife Science (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Yukiko Uchida
2. 発表標題 Culture, Health, and Well-being: A Perspective from Cultural Psychology
3. 学会等名 Sapien Labs Symposium : The Future of Mental Health (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 スマートシティの最終目的としてのWell-Being
3. 学会等名 スマートシティ・インスティテュート特別フォーラム 日本型デジタル社会実現に向けたオール・ジャパンサミット（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 こころの測定とその応用：働く人の幸福
3. 学会等名 JMA研究交流会「信頼力あげて組織のパフォーマンスを最大化する方法」（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 内田由紀子
2. 発表標題 コロナ禍における日本の「独立性」と「協調性」のゆくえ
3. 学会等名 京都広告協会 春期アド・フォーラム（招待講演）
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 Yukiko Uchida , Jeremy Rappleye	4. 発行年 2023年
2. 出版社 Palgrave Macmillan	5. 総ページ数 187
3. 書名 An Interdependent Approach to Happiness and Well-Being	

1. 著者名 内田 由紀子	4. 発行年 2020年
2. 出版社 新曜社	5. 総ページ数 192
3. 書名 これからの幸福について	

〔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	竹村 幸祐 (Takemura Kosuke) (20595805)	滋賀大学・経済学部・教授 (14201)	
研究分担者	中山 真孝 (Nakayama Masataka) (40838398)	京都大学・人と社会の未来研究院・特定講師 (14301)	

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		
英国	University of Exeter		