

令和 6 年 5 月 17 日現在

機関番号：34428

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01666

研究課題名（和文）人事マイクロ・パネル・データを用いたワーク・ライフ・バランスの実証研究

研究課題名（英文）Determinants of the Work-Life-Balance Satisfaction

研究代表者

平尾 智隆（Hirao, Tomotaka）

摂南大学・経済学部・准教授

研究者番号：30403851

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,300,000円

研究成果の概要（和文）：従業員のワーク・ライフ・バランス満足を調査するために、2021～2023年度において年1回、ある企業において従業員調査を実施した。従業員調査の個票データを人事マイクロデータと突合し、新たなパネルデータを作成した。分析結果をディスカッションペーパーとして公表し、専門雑誌に投稿中である。分析の結果、個体効果を制御した上でもなお、上司と同僚のjob-related supportとwork-family supportが従業員のワーク・ライフ・バランス満足を影響を与えていた。残業時間の負の影響は個人効果を制御すると消失し、残業時間の短縮という施策よりも上司・同僚要因の改善が求められるといえるだろう。

研究成果の学術的意義や社会的意義

働き方改革関連法が施行され、企業は人的資源管理を通して、従業員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが求められている。しかし、ワーク・ライフ・バランスの実現度合いは、個人差が大きく計測が難しいため研究の蓄積が進んでおらず、実践的な示唆があまり得られていない状況にある。本研究は、日本企業における効率的なワーク・ライフ・バランスの促進策を見出す。分析の結果、残業時間の負の影響は個人効果を制御すると消失し、単なる残業時間の短縮という施策よりも上司・同僚要因の改善が必要なことが判明した。その意味で、ワーク・ライフ・バランス実現のための人的資源管理の実践的な課題を明らかにした。

研究成果の概要（英文）：It is widely acknowledged that employees' inability to achieve satisfactory work-life balance has a negative impact on health and performance. However, work-life balance is a complex and controversial issue, because each individual perceives this differently. In a country like Japan, where work-life balance is not yet well developed, how can human resource management practices support employees in achieving a balance between work and family life? This study analyzes the determinants of work-life balance satisfaction for employees of a medium-sized Japanese company using longitudinal personnel micro data and employee satisfaction data to control for individual-specific effects. The results of this study imply that to improve work-life balance satisfaction among Japanese employees, facilitating communication with supervisors and co-employees in the workplace from the aspects of both work and family/personal life is required.

研究分野：労働経済学

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 日本企業 上司要因 同僚要因

## 1 . 研究開始当初の背景

働き方改革関連法が施行され、企業は人的資源管理を通して、従業員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが求められている。しかし、ワーク・ライフ・バランスの実現度合いは、個人差が大きく計測が難しいため研究の蓄積が進んでおらず、実践的な示唆があまり得られていない状況にあった。

関連する先行研究を概観すると、ワーク・ライフ・バランス施策が企業業績、生産性上昇、女性社員の定着に効果があることがわかる(阿部・黒澤 2008 など)。また、その効果の発揮には企業属性やワーク・ライフ・バランス施策と均等施策の同時導入など前提条件が必要なことも明らかにされている(Yamamoto and Matsuura 2014 など)。

しかし、先行研究は、ワーク・ライフ・バランス施策の有無と企業の経済的なアウトプットの相関関係の分析にとどまっているものが多かった。また、企業レベルのデータではパネル分析など詳細な分析が進んでいるものの、個人レベルでワーク・ライフ・バランスが実現できているか否かは十分に捉えられていなかった。特に、ワーク・ライフ・バランス満足に与える上司や同僚の要因は大きいと考えられたが、客観的なデータによる分析は残された課題のみであった。

ワーク・ライフ・バランスが実現できているか否かは個人差が大きく、単に労働時間が短い、育児休暇が取得しやすいということでは、その良し悪しを判断することができないという問題がある。例えば、同じ労働時間でも独身の従業員が自身の成長や昇進のために「もっと働いてもよい」と思う場合もあれば、子育て世代の従業員が育児や家事のために「労働時間をもっと短くしたい」と思う場合もあり、同じ人事施策を実施しても個人属性やライフステージによってワーク・ライフ・バランスの実現への効果は違ってくる。そのため、この課題を追究しようとする、「仕事と生活の調和が図れている」という従業員個人の認識を把握した上で、上司などの決定要因の分析を行うことが必要になってくる。

## 2 . 研究の目的

ワーク・ライフ・バランスの用語・概念は社会的に浸透しているものの、近年の働き方改革に関わる政策議論と関連して、その実現に向けて改めて注目が集まっていた。本研究では、人事マイクロデータと従業員意識調査を用いて、企業内における従業員のワーク・ライフ・バランス満足の把握と上司要因、職場要因など、その決定要因を明らかにする。その上で、ワーク・ライフ・バランスを実現するための人的資源管理の実践的な示唆を得ることを目的としている。

人事マイクロデータを用いた研究は、その入手の困難さから 2000 年代まで大きくは進まなかった。その後、計算機の発展に伴い、企業内部での聞き取り調査をもとにした質問紙調査、さらに人事マイクロデータなど企業内の詳細なデータの収集が進んでいった。そして、これらのデータを突合して分析を行う研究がアメリカを中心に世界で進展してきた歴史がある。早くは Ichniowski et al. (1997) など 1990 年代後半から実証研究が公表されている。

一方、日本では、現在でも、人事マイクロデータをはじめ従業員の処遇と満足に関する企業内データを収集するのは、個人情報保護の観点から、極めて困難な状況にある。近年、わが国でも人事マイクロデータを用いた優れた研究が蓄積されつつあるが(松繁ほか 2005、都留ほか 2005、中嶋・井川ほか 2013、大湾 2017)、得られるデータが限られており、長期的に企業との関係を築きながらパネル調査を実施する本研究のような取り組みは、ほとんど見られない。その意味では、本研究は日本企業の人的資源管理における新しい産学共同研究となる。

ワーク・ライフ・バランスの研究においても、個人を対象とした研究では大規模調査で収集された既存のデータが使用される場合が多い。ワーク・ライフ・バランスの実現に影響を与えるとされる上司特性、職場特性、担当業務のデータが回答者の主観的回答に基づく情報によって分析がなされており、企業内で長期にわたって客観的なデータを収集できないことによる限界が存在している。本研究は、この点についても、上司、職場、担当業務を客観的に特定できる独自の人事マイクロデータを入手・使用することで先駆的な貢献を果たす。

## 3 . 研究の方法

前述の通り、ワーク・ライフ・バランス満足には個人差がある。生来の能力が高い人は、仕事と生活の両方において時間管理や段取りがよく、そうでない人よりワーク・ライフ・バランスを実現しているかもしれない。そのため、個体効果を制御せずにその決定要因と効果を推定すると他の要因について一致推定量を得られないという問題がおこる。

そこで、本研究では、調査協力の得られる A 企業において、複数回にわたり従業員意識調査を実施し、調査時点の人事マイクロデータを得て、それらを従業員 ID で結合した独自のパネルデータを構築した。

従業員のワーク・ライフ・バランス満足は、異動、昇進、担当業務の変更、家庭の状況によっ

て状態が変動する現象であると考えられる。すなわち、同一個人において、恒常的に満足ないし不満の者もいれば、満足と不満を行き来する者がいる。このような場合、個人効果を制御して正確に計測を行おうとするとデータのパネル化が欠かせない。

本研究では、人事マイクロデータを得ることで、上司・部下対応関係、職場、担当業務、職位、賃金、手当額、勤続年数、学歴、性別、年齢、労働時間、採用・雇用形態、通勤時間、家族構成、人事評価、研修受講の有無、表彰経験、休退職など客観的なデータを得ることができる。同時に、従業員意識調査からはワーク・ライフ・バランス満足をはじめ労働意欲、仕事満足、人事制度や処遇に関する満足度、家庭の様子など主観的なデータを得ることができる。本研究では、調査毎にこれらのデータを突合し、独自のパネルデータを構築した。そして、ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因分析を行い、効率的なワーク・ライフ・バランスの促進策を見出した。

企業における従業員のワーク・ライフ・バランス満足を捉えるためには、それらと処遇（異動や昇進など）の変化を同時に観察しなければならず、調査には一定の期間が必要となる。そのため、研究期間を3年とした。研究期間中、毎年1回、A企業の協力の下、全従業員を対象にしたオンライン従業員意識調査を実施した。データの回収はA企業を介さず実施した。人事管理の基礎資料ともなるため、全従業員が従業員満足度調査に回答することを会社として決定してもらっている。そのため回収率は100%となった（休職者を除く）。なお、個人が特定できない集計結果については、A企業にフィードバックを行っている。

|           | 2021年度          | 2022年度                    | 2023年度                          |
|-----------|-----------------|---------------------------|---------------------------------|
| 従業員満足度調査  | a : 1次調査        | c : 2次調査                  | e : 3次調査                        |
| 人事マイクロデータ | b : 21年度分入手     | d : 22年度分入手               | f : 23年度分入手                     |
| データ構築     | (a+b)<br>横断面データ | (a+b)+(c+d)<br>2年2期パネルデータ | (a+b)+(c+d)+(e+f)<br>3年3期パネルデータ |

## 4. 研究成果

### (1) 先行研究の整理と仮説

1990年代以降、ワーク・ライフ・バランスの実践が企業の生産性に与える影響について、いくつもの実証研究が行われてきた。多くの実証研究がワーク・ライフ・バランスの実践が企業の生産性と正の相関があることを示す一方で、この相関は企業の未観測異質性などの様々な要因を統制した後に弱まるか、完全に消失することを示す研究も行われてきた。これらの先行研究を概観すると、ワーク・ライフ・バランスの実践が企業の生産性に及ぼす影響については、まだ明確なコンセンサスが得られていないことがわかる。

しかし、より大きな問題は、個人がいつの時でもワーク・ライフ・バランスを実現できるかどうかである(Darcy et al., 2012)。一般的に、従業員には労働時間を調整する自由がほとんどないため、従業員から見れば従属変数としてのワーク・ライフ・バランスの方が独立変数としてのワーク・ライフ・バランスよりも重要といえることができる。ワーク・ライフ・バランス施策が企業業績に悪影響を及ぼさないならば、従業員のワーク・ライフ・バランス満足度の改善は、人的資源管理にとって非常に重要な問題となるだろう。

2000年代以降、このテーマに関するいくつかの実証研究が発表されているが、これらの先行研究は、労働時間などの労働条件がワーク・ライフ・バランス満足を与えることを明らかにしている(Valcour, 2007; Beham et al., 2012)。その後、上司のemotional support(感情的支援)とinstrumental support(道具的支援)がワーク・ライフ・バランス満足を与える影響に関する研究が行われてきたが、道具的支援よりも感情的支援の重要性が指摘されてきた(Aabendroth and den Dulk, 2011; Uddin et al., 2023)。

本研究では、Kossek et al. (2011)による人的資源管理における上司からの支援の定義を発展させ、Supervisor work-family support, Supervisor job-related support, Co-employee work-family support, co-employee job-related supportという4つの概念を設定した。その上で、以下の2つの仮説を提示した。

- Supervisor work-family supportとsupervisor job-related supportは、従業員のワーク・ライフ・バランス満足を向上させる。
- Co-employee work-family supportとco-employee job-related supportは、従業員のワーク・ライフ・バランス満足を向上させる。

### (2) データと変数

データは、前述の通り、調査対象企業A社から得られる人事マイクロデータと従業員意識調査データである。従業員意識調査を年1回、合計3回実施し、従業員IDを基にこれらのデータセットを突合し、独自のパネルデータを作成した。

分析において、被説明変数となるデータは、従業員意識調査の質問項目に含まれる「今の仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス(両者の時間配分)に満足している」という質問項目の

回答状況である。説明変数は、それぞれ「上司は、日頃から仕事の進め方や能力をよく観察して、メンバーに適切でタイムリーなアドバイスをを行っている」、「上司は、部下の仕事以外の生活や家庭のことに配慮している」、「メンバー同士で快く支援協力が得られる職場である」、「職場では、お互いが個人の事情(生活や家庭など)を理解しあい、良好な関係を築いている」の回答状況である。それぞれの質問項目は、「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の5段階の回答が用意されている。なお、これらの説明変数は相関する可能性が高いので、相関係数が高い場合は、推定と同時に使用せず、投入可能な全ての組み合わせについて推定を行う。統制変数は、人事マイクロデータから得られる、性別、学歴、未就学児ダミー、管理職ダミー、基本給、年間残業時間、雇用形態(非正規ダミー)である。管理職ダミーと基本給は相関が高いので、同時には投入せず、別々に推定を行う。

### (3) 分析方法

上述したように、3期間における個人のワーク・ライフ・バランス満足度(5段階リッカート尺度)を被説明変数として用いているため、実証分析では固定効果順序ロジスティック・モデルを使用する。固定効果モデルの主な利点は、バイアスの原因となる観察できない異質性をコントロールできることである。個人効果などの観察できない異質性は推定値に大きな影響を与える可能性があるが、固定効果モデルはこの異質性を効果的に除去することができる。

### (4) 分析結果

分析の結果、多少の差はあるものの、上司の行動や同僚とのコミュニケーションに関する回答が肯定的であればあるほど、ワーク・ライフ・バランス満足に対する効果が大きいことが確認された(表を参照)。実証分析の結果から、以下の知見が得られた。

- 上司が部下の家庭や私生活に配慮することは、従業員のワーク・ライフ・バランス満足度を高めることにつながる。
- 上司が部下の行動を注意深く観察し、リアルタイムで業務上実行可能なアドバイスをしている場合、従業員のワーク・ライフ・バランス満足度が向上する。
- 従業員同士がお互いの家庭の事情を知り、理解し合える職場は、従業員のワーク・ライフ・バランス満足度が向上する。
- 従業員が職場でチームとしてうまく仕事を進めることができればできるほど、従業員のワーク・ライフ・バランス満足度は向上する。

### (5) 議論と結論

ワーク・ライフ・バランスの悪化は、健康や生産性に大きな悪影響を及ぼす可能性があるため、その維持は、従業員にとって重要な関心事である。日本のようにワーク・ライフ・バランスがまだ充実しておらず、強力な社会民主主義政府や労働組合を持たない「企業社会」と認識される国では、従業員がワーク・ライフ・バランスを達成する上で、人的資源管理の実践が重要な役割を果たす。しかし、ワーク・ライフ・バランスの捉え方は、個人によって異なるため、個人特有の影響をコントロールしつつ、職場のすべての従業員のワーク・ライフ・バランス満足の正確な決定要因を調査しなければならない。そこで本研究では、日本のある中小企業の従業員を対象に、パネルデータを用いて個人特有の影響をコントロールしながらワーク・ライフ・バランス満足の決定要因を分析した。

分析結果は、上司と同僚によるサポートが従業員のワーク・ライフ・バランス満足度に影響を与えていることを示した。本研究の結果は、従業員のワーク・ライフ・バランス満足を向上させるためには、単に残業時間や労働時間を減らすだけでは必ずしも十分ではないことを示唆している。本研究では、固定効果モデルを用いて個人特有の影響をコントロールした結果、年間残業時間がワーク・ライフ・バランス満足度に与える影響は消失することがわかった。長時間労働の是正が仕事と家庭生活の両立に寄与することは間違いないが、上司や同僚によるサポートの効果も有効である。ワーク・ライフ・バランス満足を向上させるためには、人的資源管理を通じて、仕事と家庭・私生活の両面から職場での会話やコミュニケーションを促進することが必要といえる。

### 引用文献

- 阿部正浩・黒澤昌子(2008)「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる』勁草書房、pp.119-137.
- Abendroth, A.-K., & den Dulk, L. (2011). Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256.
- Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S. (2012). Who's Got the Balance? A Study of Satisfaction with the Work-Family Balance among Part-Time Service Sector Employees in Five Western European Countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725-3741.

- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work-Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis of the Differential Effects of Career Stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120.
- Ichniowski, C. et al. (1997). The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines. *American Economic Review*, 87(3), pp.291-313.
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel psychology*, 64, 289-313.
- 松繁寿和ほか編著 (2005) 『人事の経済分析』 ミネルヴァ書房。
- 中嶋哲夫・井川静恵ほか編著 (2013) 『人事の統計分析』 ミネルヴァ書房。
- 大湾秀雄 (2017) 『日本の人事を科学する』 日本経済新聞出版社。
- 都留康ほか (2005) 『日本企業の人事改革』 東洋経済新報社。
- Uddin, M., Ali, K. B., Khan, M. A., & Ahmad, A. (2023). Supervisory and Co-Worker Support on the Work-Life Balance of Working Women in the Banking Sector: A Developing Country Perspective. *Journal of Family Studies*, 29(1), 306-326.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction with Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Yamamoto, I. and Matsuura, T. (2014). Effect of Work-Life Balance Practices on Firm Productivity. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 14(4), pp.1677-1708.

表 分析結果

|                                 | Model 1<br>Coef.     | Model 2<br>Coef.     | Model 3<br>Coef.     | Model 4<br>Coef.     | Model 5<br>Coef.     | Model 6<br>Coef.     |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Supervisor Job-Related Support  |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
| あまりあてはまらない                      | 0.432<br>(0.232)     |                      | 0.416<br>(0.233)     | 0.422<br>(0.233)     |                      | 0.406<br>(0.233)     |
| どちらともいえない                       | 0.214<br>(0.257)     |                      | 0.186<br>(0.253)     | 0.209<br>(0.258)     |                      | 0.182<br>(0.253)     |
| 多少あてはまる                         | 0.566 *<br>(0.248)   |                      | 0.526 *<br>(0.243)   | 0.556 *<br>(0.249)   |                      | 0.515 *<br>(0.244)   |
| 非常にあてはまる                        | 1.074 ***<br>(0.304) |                      | 0.915 ***<br>(0.305) | 1.059 ***<br>(0.304) |                      | 0.894 **<br>(0.303)  |
| Supervisor Work-Family Support  |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
| あまりあてはまらない                      |                      | 0.463 *<br>(0.228)   |                      |                      | 0.454 *<br>(0.229)   |                      |
| どちらともいえない                       |                      | 0.647 **<br>(0.246)  |                      |                      | 0.638 *<br>(0.247)   |                      |
| 多少あてはまる                         |                      | 0.906 ***<br>(0.227) |                      |                      | 0.892 ***<br>(0.227) |                      |
| 非常にあてはまる                        |                      | 1.748 ***<br>(0.292) |                      |                      | 1.733 ***<br>(0.292) |                      |
| Co-employee Job-Related Support |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
| あまりあてはまらない                      | 0.316<br>(0.298)     | 0.293<br>(0.293)     |                      | 0.311<br>(0.298)     | 0.286<br>(0.292)     |                      |
| どちらともいえない                       | 0.229<br>(0.320)     | 0.228<br>(0.310)     |                      | 0.232<br>(0.320)     | 0.232<br>(0.310)     |                      |
| 多少あてはまる                         | 0.657 *<br>(0.306)   | 0.669 *<br>(0.291)   |                      | 0.657 *<br>(0.306)   | 0.668 *<br>(0.290)   |                      |
| 非常にあてはまる                        | 0.968 **<br>(0.325)  | 0.974 **<br>(0.306)  |                      | 0.968 **<br>(0.323)  | 0.972 **<br>(0.305)  |                      |
| Co-employee Work-Family Support |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
| あまりあてはまらない                      |                      |                      | -0.058<br>(0.317)    |                      |                      | -0.068<br>(0.319)    |
| どちらともいえない                       |                      |                      | 0.124<br>(0.335)     |                      |                      | 0.121<br>(0.337)     |
| 多少あてはまる                         |                      |                      | 0.548<br>(0.319)     |                      |                      | 0.543<br>(0.320)     |
| 非常にあてはまる                        |                      |                      | 1.458 ***<br>(0.361) |                      |                      | 1.457 ***<br>(0.362) |

注：カッコ内は頑健な標準誤差。\*5%水準，\*\*1%水準，\*\*\*0.1%水準で有意。モデル1-3は説明変数として管理職ダミーを使用し，モデル4-6は基本給を使用している。その他の統制変数は全て投入されている。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4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 3件）

|   |                     |
|---|---------------------|
| 1. 著者名<br>平尾智隆・井川静恵                           | 4. 巻<br>14(1/2)     |
| 2. 論文標題<br>ワーク・ライフ・バランス意識の決定要因 グローバルとパーソナルの乖離 | 5. 発行年<br>2024年     |
| 3. 雑誌名<br>摂南経済研究                              | 6. 最初と最後の頁<br>29-45 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし                 | 査読の有無<br>無          |
| オープンアクセス<br>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<br>-           |

|   |                    |
|---|--------------------|
| 1. 著者名<br>Hirao Tomotaka, Igawa Shizue, Okajima Yuko  | 4. 巻<br>April      |
| 2. 論文標題<br>Determinants of Satisfaction with Work-Life Balance: A Case Study of a Medium-Sized Japanese Company | 5. 発行年<br>2023年    |
| 3. 雑誌名<br>SocArXiv  | 6. 最初と最後の頁<br>1-30 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>10.31235/osf.io/qgd6y  | 査読の有無<br>無         |
| オープンアクセス<br>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<br>-          |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 1. 著者名<br>平尾智隆・井川静恵                    | 4. 巻                  |
| 2. 論文標題<br>職場と上司がワーク・ライフ・バランス満足に与える影響  | 5. 発行年<br>2022年       |
| 3. 雑誌名<br>日本キャリアデザイン学会第18回研究大会・総会資料集   | 6. 最初と最後の頁<br>114-117 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし          | 査読の有無<br>無            |
| オープンアクセス<br>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<br>-             |

|  |                    |
|--|--------------------|
| 1. 著者名<br>平尾智隆・井川静恵                              | 4. 巻<br>1          |
| 2. 論文標題<br>大学生のワーク・ライフ・バランス意識 グローバル意識とパーソナル意識の乖離 | 5. 発行年<br>2021年    |
| 3. 雑誌名<br>RIHE Monograph Series                  | 6. 最初と最後の頁<br>1-18 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子）<br>なし                    | 査読の有無<br>無         |
| オープンアクセス<br>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<br>-          |

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

|                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>平尾智隆・井川静恵                  |
| 2. 発表標題<br>職場と上司がワーク・ライフ・バランス満足に与える影響 |
| 3. 学会等名<br>日本キャリアデザイン学会第18回大会         |
| 4. 発表年<br>2022年                       |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

|           | 氏名<br>(ローマ字氏名)<br>(研究者番号)                     | 所属研究機関・部局・職<br>(機関番号)             | 備考 |
|-----------|---|-----------------------------------|----|
| 研究<br>分担者 | 井川 静恵<br><br>(Igawa Shizue)<br><br>(20461858) | 大阪学院大学・経済学部・教授<br><br><br>(34403) |    |

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