

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 4 日現在

機関番号：23903

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530438

研究課題名(和文) 変革型リーダーの資質と育成経路に関する定量的研究

研究課題名(英文) Quantitative Research in Talents and Careers of Change Leaders

研究代表者

河合 篤男 (Kawai, Atsuo)

名古屋市立大学・経済学研究科(研究院)・教授

研究者番号：10275117

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円、(間接経費) 1,020,000円

研究成果の概要(和文)：東証一部上場企業における経営幹部のマネジメント能力の内容とその形成経路を定量的に分析。本質的に異なる3タイプのマネジメント能力が浮上し、それぞれの能力が異なるタイプの実務経験や教育機会を通じて形成・向上されることを確認。とりわけ、大学で専門に没頭し、社会人の若い時期に戦略的視点に触れる機会を持つことが、構想力を高めることに通じる。他方、大学で部活などに没頭し、社会人で対人関係を尊重する人々が、周囲の人々と協働する能力を高めることに通じることがわかった。

研究成果の概要(英文)：We investigated the mechanism how management skills of executive managers in Japanese large corporations are developed. Our discussion is based on the data from quantitative research designed for listed companies in Tokyo Stock Exchange Market. We figured out the management skills of three types and analyzed how each kind of skills is developed through job experiences and university curriculums. We found that the executives who engaged in university curriculums tend to experience the opportunity of strategic thinking in the early stage of their career and extend their conceptualization ability. On the other hand we recognized that the executives who concentrated on the activities of club or circle in their university life tend to esteem human relations and extend their cooperation ability.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：育成経路 マネジメント能力 変革型リーダー 大学教育 実務経験

1. 研究開始当初の背景

本研究の先行研究(科研費調査・基盤研究(C)課題番号20530322、加藤ゼミ出身者に対する調査、以下「加藤ゼミ調査」と表示)において、経営者のマネジメント能力を本質的に異なるいくつかの種類に分け、その形成経路の解明を目指してきた。典型的な類型としては、「演繹的なアプローチを可能とする能力」と「帰納的なアプローチを可能とする能力」である。これら2類型に関しては、野中(1990)による『知識創造の経営』の議論を参照した。知識創造に係る日欧米比較から得られた類型である。比較では、日本企業の知識創造パターンは、個人に眠る暗黙知を動員して組織知への転換を図り、企業進化が起こるとされる。チームワークが強調され、知識創造の主体としてのミドルや現場が目された。経験知を尊重し、社員との対話により動員する方法を帰納的なアプローチと呼び、それを支える資質や技能を「帰納的なアプローチを可能とする能力」と呼んできた。もうひとつの極である欧米企業の知識創造のパターンでは、経営トップを中心とする経営層のビジョン構築力が重視される。欧米企業においては実践よりも、「概念知や論理的・体系的な学問知を重視(野中[1990])」する社会的コンテクストが存在するという。MintzbergによるManagers Not MBAs(2004)も、米国一流大企業のCEO候補者の母体となるMBAの教育において、演繹的なアプローチが教育の主流であると指摘する。このように、「深い専門的知識を前提とした蓄積と余裕から生まれる飛躍的なコンセプト創造(野中(前出))」を実現する方法を演繹的なアプローチと呼び、それを支える資質や技能を「演繹的なアプローチを可能とするマネジメント能力」として議論してきた。

マネジメント能力に係る第3の類型は、価値観、信念、そして自信に関わる。帰納的なアプローチであれ、演繹的なアプローチであれ、方向・答えを導くプロセス、または方向・答えを実践する際に、その徹底・持続が重要と考える。持続や徹底のためには、信念や確信が欠かせないと仮説的に議論してきた。信念・確信に依拠して意思決定・行動できることをわれわれはマネジメント能力のひとつに位置づけ、「触媒的な機能を果たしうる能力」と呼んで議論している。

以上にみた、本質的に異なるいくつかのタイプのマネジメント能力の形成プロセスを解明し、それぞれの形成方法を提示することが日本企業においても課題となっている。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(3)、(4)、(6)および(7)に所収)

2. 研究の目的

こうしたマネジメント能力が、実際に日本の大企業においてどのように鍛錬されてきたのか。その経路を明らかにすることが、本研究のひとつの目的である。

これに関して、先行調査(加藤ゼミ調査)では当初、2つの作業仮説を想定した。第1の作業仮説は、「若年期に全社的な視点から企業をとらえる機会を有するとともに、過酷な仕事を乗り越えることが演繹的なアプローチを可能とする能力を高める」という仮説。第2の作業仮説は「若年期から、現場経験の機会を与えられる方が、帰納的なアプローチを可能とする能力を高める」というものであった。先行調査(加藤ゼミ調査)の分析過程で、第2の作業仮説について、「現場経験」よりもむしろ、「尊敬できる人材モデルに学び、上司、部下など職場の人間関係を尊重しながら経験を積み重ね、過酷な仕事を乗り越えることが帰納的なアプローチを可能とする能力を高める」という作業仮説への修正を検討することとなった。同時に、「触媒的な機能を果たしうる能力」についても鍛錬が可能であり、その経路としては「独自の哲学形成や過酷な仕事経験」が浮かび上がり、これを追加的な、第3の作業仮説とすることとなった。

先行研究(加藤ゼミ調査)は、アクセシビリティの観点から、慶大経済学部・加藤ゼミ出身者660名という限られた母集団を質問票調査の対象とした。調査対象について、東証一部上場企業社員に質問票調査を拡張することが、本研究の狙いである。すなわち、先行調査(加藤ゼミ調査)から浮かび上がった実務経験の時期・種類・程度が、マネジメント能力形成にどのような影響を及ぼすのかを、より広い母集団で検証することが本研究の目的である。

3. 研究の方法

本研究では質問票調査を中心とした。先行調査(加藤ゼミ調査)の結果を踏まえ、大きく3つのポイントで構成した。第1は、大学教育に係る特性(「大学教育によってどのような基盤が形成されるのか」)である。第2は、社会人としての実務経験や自己研鑽の特性(「どの時期にいかなる種類の実務経験、自己研鑽の機会が存在するか」)を尋ねている。そして第3には、結果として獲得されたマネジメント能力の種類と程度、および到達職位に関する質問である。これ以外に所属企業の産業分野(質問数1)、勤務年数(質問数1)、また先行調査(加藤ゼミ調査)への回答経験の有無(質問数1)を尋ねている。大学教育に係る特性についての質問が13、社会人としての実務経験と自己研鑽の特性についての質問が31、獲得されたマネジメント能力の種類と程度、および到達職位についての質問が14であり、質問総数は61である。質問内容に関しては、比較分析を念頭に置き、先行調査(加藤ゼミ調査)と共通の項目が多数含まれる。

質問票は、東証上場企業1,667社(2012年10月末時点での東証一部上場企業全社を対象)の人事部門宛に郵送した。2012年11月

上旬に発送し、2012年12月26日までの無記名式の回答・返信を依頼した。人事部門を仲介して各社5名の社員に依頼をかけ、送付した質問票の総数は8,335通となった。返信用封筒で回収された質問票の総数は410通(回収率4.91%)で、同時に11社から質問票調査への協力が困難である旨の連絡を受けた。設問項目によっては欠損値も含まれるが、410通全てが有効回答であった。なお、本研究におけるデータ分析にはSPSSバージョン20.0を用いた。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(5)と(7)に所収)

4. 研究成果

マネジメント能力の内容、実務経験の内容、大学教育の特徴に係る(以下のような)発見事実が得られた。「研究開始当初の背景」で提示した軸、ならびに「研究の目的」で提示した作業仮説と関連づけながら、本研究での発見事実を整理する。

(1)マネジメント能力の内容: マネジメント能力に関しては、因子分析とクラスタ分析を実施した。因子分析で浮かび上がったのは2因子である。

第1因子の上位の変数には、「ゼロベースの発想」、「創造性」、「構想力」が含まれた。これらの能力は、「演繹的なアプローチを可能とする能力」と密接と考えられる。一方、第2因子には、「調整能力」、「高い協調性」、「社内に幅広いネットワーク」、「部下を管理する能力」、「現場活用力」といったマネジメント能力が含まれている。これらは経験主義と深く関連した能力といえる。(三品「専門経営者の帝王学」(2004)を参照)

クラスタ分析のテンドグラムを参照すると、第2因子はさらに細かなクラスタに分けられる。ひとつは、「調整能力」、「部下を管理する能力」、「現場活用力」、「社内に幅広いネットワーク」、そして「高い協調性」に係るクラスタである。これらは、「帰納的なアプローチを可能とする能力」の中核的な変数といえる。もうひとつが「強い信念と自信」、「現状把握力」、「高い決断力」に係るクラスタである。この変数と全く同じ組み合わせが、先行調査(加藤ゼミ調査)の結果でも確認されている。すなわち、現状認識と決断、さらにこれを支える信念や自信が、「帰納的なアプローチを可能とする能力」と密接に結びつきながらも、種類の異なるマネジメント能力群として捉えうるのである。その意味で、「高い決断力」を含むこのクラスタは、先行研究(加藤ゼミ調査)同様、「媒介的な機能を果たしうる能力」と位置づける。

以上の議論から、先行研究(加藤ゼミ調査)同様、本研究でも、「演繹的なアプローチを可能とする能力」、「帰納的なアプローチを可能とする能力」、「触媒的な機能を果たしうる能力」の3つのマネジメント能力を分析の枠組みと位置づける。

ただし先行研究との違いは、「影響と動員力」に係る因子にみられる。この能力は文字通り、周囲の人々を巻き込んで動かす力を意味する。先行研究(加藤ゼミ調査)においては、「帰納的なアプローチを可能とする能力」と密接と位置づけられた。つまり、人間関係を基盤として周囲に働きかけるイメージである。しかし本研究の母集団では、第1因子の方により密接に位置づけられた。すなわち、構想力や創造性を基盤として周囲に働きかける姿である。2つの母集団に関する分析から、周囲に影響を及ぼして動員するためのルートとして、人間関係の構築によるルートと構想力や創造性を基盤とするルートの2ルートが垣間みえる。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(3)に所収)

(2)職位の上昇とマネジメント能力の向上

一元配置分散分析によれば、多くのマネジメント能力について、到達職位が高い集団ほどその形成レベルが高まることが確認された。すなわち、「第一線管理者 中間管理職 上級管理職 取締役」と職位を経ながら、マネジメント能力も向上するという傾向である。また、取締役クラスの「演繹的なアプローチを可能とする能力」と「触媒的な機能を果たしうる能力」とは、他のクラスと差があることも分かった。これらのことは、社会人としての実務経験が、マネジメント能力形成のカギを握ることを改めて浮き彫りにするとともに、役員以上のマネジメント能力に係る要件を示唆している可能性がある。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(3)と(5)に所収)

(3)社会人としての実務経験の類型

実務経験の種類は、因子分析の結果、大きく8つのカテゴリーに分けられた。

第1因子は、目標となる人材を明確に持ち、その人材から積極的に学ぶ経験といえる。とりわけ上位には「モデル存在」が入っている。次いで上司との関係性を語る変数、さらには周囲の人間関係や伝統との関連を語る変数がみられる。その意味で、第1因子を「モデルとなる社内人材の尊重」と呼ぶ。

第2因子は、「20代、若年期」がキーワードとなる。上位の変数には「経営陣との接触」が入り、他にも「前例なき仕事」、「失敗の許されない仕事」が続く。その意味で、第2因子を「若年期から経営陣との関係でレベルの高い仕事経験」と呼べる。

第3因子は、企業での実務からは距離を置き、あるべき姿を自ら求め、積極的に自己研鑽する経験といえる。思想家の書物などから独自の哲学を形成する行動といえる。同時に、ラインからの離脱や実務での挫折経験なども含まれる。ライン離脱や失敗を契機に、客観的に自分を見つめる機会といえるかもしれない。こうした内容から、第3因子を「独自の哲学・信念の形成」と呼ぶ。

第4因子は、第2因子同様、「20代、若年期」がキーワードとなる。上位の変数を見ると、事業戦略、さらには全社戦略への何らかの関与を経験する変数となっている。下位の変数に現場経験が含まれるが、全体的に、責任ある立場の経験も含め、とくに若年期に事業戦略立案等を通じて、企業の将来構想に関与する経験とみることができる。こうした内容から、第4因子は「若年期から全社的・戦略的な視点と実践に触れる機会」を表すものといえる。

第5因子は、職場で認められるべく、つねに競争を意識し、自分を成長させる要素を含む。この因子を「承認への努力」と呼ぶ。

第6因子では、20代、30代、40代以降と幅広い時期に、「過酷な仕事から自信」を深める内容となっている。因子に含まれる変数の位置づけをみると、30代が中核にあり、次いで40代以降、そして20代が続くものの、全体として「過酷な仕事から自信」と呼ぶ。

第7因子は、部下との関係性に係る。部下に権限委譲しながら、積極的に育成する経験である。その内容から、「部下育成と権限委譲」と呼ぶ。

第8因子は、「20代から」がひとつのキーワードである。専門性やアイデアを要請される点に注目し、「20代からの専門性とアイデア要請」と呼ぶ。

以上の8因子全てが同等の重みをもつわけではない。とくに、「モデルとなる社内人材の尊重」(第1因子)と「若年期から経営陣との関係でレベルの高い仕事経験」(第2因子)の2因子で全体の3割程度の説明力を持つ。また、「独自の哲学・信念の形成」(第3因子)と「若年期から全社的・戦略的な視点と実践に触れる機会」(第4因子)を含め、全体の4割程度を説明することとなる。

8因子をみると、3つの作業仮説、すなわち「演繹的アプローチを可能とする能力」、「帰納的アプローチを可能とする能力」、さらには「触媒的な機能を果たしうる能力」をそれぞれ向上させると想定している変数が、上位3つの因子に登場する。「20代、若年期」をキーワードとする経験も因子の上位を構成しており、実務経験の内容のみならず、そのタイミングに意味があることが再確認される。とくに第2因子の中には「20代、若年期」をキーワードとする変数が多数含まれる。これらの変数には、全体平均の標準偏差がやや高いものが多く、以下にみるマネジメント能力形成との関係性が注目される。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(2)に所収)

(4)実務経験とマネジメント能力の関係性：上にみた、実務経験に係る変数群とマネジメント能力との関係性についても分析した。図1に示すように、若年期からの視野拡大(戦略的視点への接触)、専門性とアイデア要請、

過酷な仕事経験からの自信、さらには独自の哲学形成といった、ものの見方や考え方に關する鍛錬が、主として「演繹的なアプローチを可能とする能力」の向上と関係している。

一方、上司や部下との対人関係に関する経験を積むことで「帰納的なアプローチを可能とする能力」が向上する可能性が垣間みえる。これら2つの能力以外に、独自の哲学形成に係る鍛錬は「触媒的な機能を果たしうる能力」の向上と関わっている可能性がある。また、とくに30代～40代以降に過酷な仕事を体験することは、幅広いマネジメント能力の形成と中程度以上の正の相関関係を持ち、マネジメント能力に係る3つの因子すべてに寄与する可能性がある。

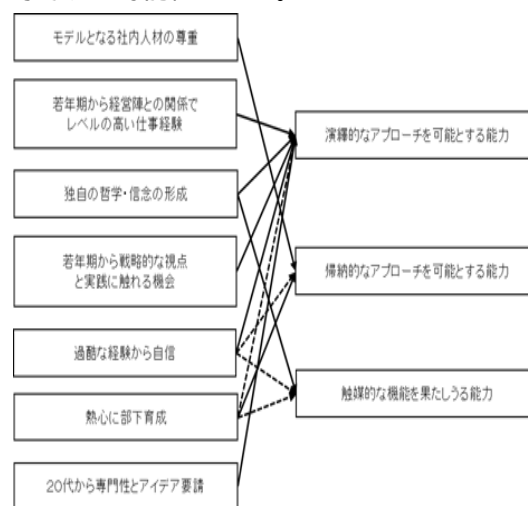


図1：実務経験とマネジメント能力
(注) 中程度以上の正の相関を持つ変数間の関係のみに着目して、各「実務経験に係る各因子」を構成する変数の中で、各「マネジメント能力」を構成する変数との間で、中程度以上の相関を持つ変数の比率が0.33以上の場合、実線で示した。点線は、その比率が0.33未満であることを示す。

先行調査(加藤ゼミ調査)では、「演繹的なアプローチを可能とする能力」の向上によって、「若年期における」視野拡大が意味を持つことが確認された。加えて、経験時期に関わらず、過酷な仕事経験から自信を得ること、独自の哲学を形成することなど、自らの判断基準の基盤獲得ともいえるべき経験も、「演繹的なアプローチを可能とする能力」の向上に関わることが確認された。こうした分析結果から導いたのが、本研究における作業仮説1であった。本研究の分析結果は、第1の作業仮説を支持する方向であるといえ、若年期に経営陣と接触をもつ機会、アイデアを発信する機会、さらにはアイデアや戦略を実行する機会の重要性が示唆された。その上で、過酷な仕事を体験し、乗り越えることで自信をつけることの重要性が示唆された。

また、「帰納的なアプローチを可能とする能力」の向上に関し、先行調査(加藤ゼミ調

査)では、「経験時期を問わず、上司や部下といった周囲の人々との対人関係に係る部分で鍛錬する」ことが重要であると確認された。また、この能力については、人間関係だけでなく、「演繹的なアプローチを可能とする能力」同様、過酷な仕事経験も「帰納的なアプローチを可能とする能力」の形成に寄与するとみられた。その意味で、作業仮説2として提示されたのが、「尊敬できる人材モデルに学び、上司、部下など職場の人間関係を尊重しながら経験を積み重ね、過酷な仕事を乗り越えることが帰納的なアプローチを可能とする能力を高める」という仮説であった。第2の作業仮説についても、本研究の結果は先行調査(加藤ゼミ調査)の結果と類似の傾向を持つといえる。すなわち、「帰納的なアプローチを可能とする能力」の向上には、モデルの存在や部下との関係性において鍛錬される経路と、過酷な仕事を乗り越えることから鍛錬される経路の2つが存在することが、本研究でも確認された。

先行研究(加藤ゼミ調査)でその存在が浮き彫りとなったのが「触媒的な機能を果たしうる能力」であり、この能力は「独自の哲学形成と過酷な仕事経験」で鍛錬されることが示唆された。よって本稿の第3の作業仮説として、「独自の哲学形成や過酷な仕事経験が触媒的な機能を果たしうる能力を高める」という作業仮説を掲げた。本研究においても、「独自の哲学形成」が中心的な変数と確認されたが、「過酷な仕事経験から自信を得る」経験や「部下の育成にコミットメント」することからも、この能力が鍛錬される可能性が浮かび上がった。実務経験に係る因子の構成を細かくみると、先行調査(加藤ゼミ調査)では「独自の哲学・信念の形成」の中に、「社外に自己研鑽機会」が変数として含まれていて、価値判断の形成が実務や所属企業から離れた場所で形成される要素も垣間みえた。しかし本研究では、「社外に自己研鑽機会」は「承認への努力」(実務経験に係る因子)に組み込まれ、「独自の哲学・信念の形成」は、実務と隔離された場所での鍛錬というよりも、部下育成への関与など、より実務に近いところでの鍛錬される傾向がみられた。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(2)に所収)

(5)大学での教育とマネジメント能力の基盤：大学時代の教育プログラムの特徴についてみてみよう。大学教育の特性について均質的な母集団とみなし得た加藤ゼミ出身者に比べると、本研究の対象者は分散が大きい母集団といえる。分析結果としては、大学時代に専門性や人間関係に没頭する機会を与えられ、「専門知識」、「分析力」、「思考枠組み」、「協働能力」、「発信力」(5つの基盤能力)を深化させることは、マネジメント能力を形成する上で、少なからず意味を持つことが分かった。

具体的には、大学教育の果たす2つの機能が垣間みえる。第1は、専門的な知識そのもの、またはそれを獲得する伸長機会を提供して、「専門知識に係る能力群」の向上に寄与する点ある。第2は、人的接触の場、またはそこからプレッシャーを与える機会を提供することにより、「(思考枠組みを含む)対人関係に係る能力群」の向上に寄与する点である。

このように、大学時代の教育プログラムとマネジメント能力形成との関係に、ポジティブな関係があるという発見事実は、先行研究(加藤ゼミ調査)における発見事実とも近似する点が多い。(本報告書、5.主な発表論文等[雑誌論文]のリスト(1)に所収)

(6)今後の研究に向けて：本研究では、実務経験に係る8因子が抽出されたが、その全てが一様に3つのマネジメント能力形成に寄与するわけではなかった。たとえば、過酷な仕事経験から自信を得ることが、3つのマネジメント能力すべてに寄与することが分かったが、先行調査(加藤ゼミ調査)の結果同様、とりわけ「演繹的なアプローチを可能とする能力」の形成には、「若年期」をキーワードとする実務経験が寄与している。若年期に戦略的な視点に触れる経験やその実践に関わる経験である。一方、モデルとなる人材の有無、職場の上司や部下との対人関係に係る経験が、「帰納的なアプローチを可能とする能力」の向上に関わることも改めて明らかとなった。さらに、自分なりの哲学を形成することが「触媒として機能しうる能力」を鍛錬するとともに、「演繹的なアプローチを可能とする能力」の形成とも密接であることが分かった。

同時に、とくに「演繹的なアプローチを可能とする能力」と「帰納的なアプローチを可能とする能力」とは、大学時代の過ごし方の延長線上に描きうることも明らかとなった。ゼミや勉強への没頭は「専門知識に係る能力群」を鍛錬し、その後、上にみた経験を重ねることで「演繹的なアプローチを可能とする能力」の向上に結びつく。そして、サークルや部活への没頭は「対人関係に係る能力群」を鍛錬し、「帰納的なアプローチを可能とする能力」の向上に結びつく。これらのことから、本研究では、大学時代の経験、そこで獲得された基盤能力、社会人時代の経験、形成されたマネジメント能力、到達職位について、ラダーを描き出すことに一定の方向性を見出したといえよう。

そしてとりわけ、「演繹的なアプローチを可能とする能力」と「触媒的な機能を果たしうる能力」を鍛錬する実務経験は、役員グループへの到達と深く関わることを明らかにした。よって、役員レベルの人材に必要な能力とその形成経路について実践的な方向性は、本研究と先行研究(加藤ゼミ調査)を合わせ、ある程度解明が進んだと思われる。

ただし問題は、日本の大企業において、あるリーダーを経て役員に到達した人々が、変革指向性を持ち続けている人材なのか否かという点である。この点を明らかにするためには、Hollander の Leadership Dynamics(1978)などを参考に、企業の既存のフレームワークの中で実績を残し、周囲の信頼を獲得しながらも、変革に着手できる人材のマネジメント能力、またはその育成経路に今後注目する必要がある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計7件)

(1)河合篤男、「マネジメント能力の基盤形成の場としての大学教育、東証一部上場企業社員に対する質問票調査から」、名古屋市立大学経済学会編『ディスカッション・ペーパー』No.582、2014年3月、pp.1-34

(2)河合篤男、「実務を通じたマネジメント能力向上に係る定量的研究 東証一部上場企業社員にみる実務経験とマネジメント能力の関係性」、名古屋市立大学経済学会編『ディスカッション・ペーパー』No.580、2014年3月、pp.1-32

(3)河合篤男、「質問票調査に基づくマネジメント能力の分析、データ(東証一部上場企業所属者対象)にみるマネジメント能力の内容」、名古屋市立大学経済学会編『ディスカッション・ペーパー』No.579、2014年3月、pp.1-21

(4)河合篤男、「北欧企業にみるグローバル展開、公刊資料に基づくアクゾ・ノーベルの事例研究」、名古屋市立大学経済学会編『ディスカッション・ペーパー』No.571、2013年3月、pp.1-14

(5)河合篤男、「大学院教育・実務経験を経たマネジメント能力形成の研究、記述統計にみる回答者(東証一部上場企業社員)の傾向」、名古屋市立大学経済学会編『ディスカッション・ペーパー』No.570、2013年3月、pp.1-12

(6)高橋和志・河合篤男「ソーシャル・キャピタル論からみた自発的産業支援組織の研究、木曾川ルネッサンス・プロジェクトを事例に」、名古屋市立大学経済学会編、『オイコノミカ』第49巻第1号、2013年3月、pp.21-44

(7)河合篤男、「経営者の育成経路に係る予備的調査からみた質問票の検討 変革型リーダーの育成経路をめぐって」、名古屋市立大学経済学会編『ディスカッション・ペーパー』No.550、2012年3月、pp.1-15

〔学会発表〕(計1件)

河合篤男(パネラー)「未来を創造する教育シンポジウム」、慶應義塾大学三田キャンパス北館、2014年2月1日

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

河合篤男(KAWAI ATSUO)
名古屋市立大学・大学院経済学研究科・教授

研究者番号：10275117

(2)研究分担者

()

研究者番号：

(3)連携研究者

()

研究者番号：