

琉球大学学術リポジトリ

サービス・知識経済におけるチーム作業の実証的研究：専門職の多技能化の探求

メタデータ	言語: 出版者: 井川浩輔 公開日: 2010-09-27 キーワード (Ja): チーム作業, 多技能化, 人的資源管理, ナレッジワーカー, 人事考課, 医療現場 キーワード (En): 作成者: 井川, 浩輔, Igawa, Kosuke メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/18068

平成 22 年 6 月 4 日現在

研究種目：若手研究(B)
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19730254
 研究課題名（和文） サービス・知識経済におけるチーム作業の実証的研究：専門職の多技能化の探求
 研究課題名（英文） An empirical analysis of teamworking in a service and knowledge economy: Investigations about multiskilling of professional workers
 研究代表者
 井川 浩輔 (IGAWA KOSUKE)
 琉球大学・観光産業科学部・講師
 研究者番号：80433093

研究成果の概要（和文）：医療専門職のチーム作業，特に多技能化を分析した本実証研究の主要な成果は，以下の3点に要約できる。第1に，人的資源管理（例えば，職務設計）が多技能化に対してポジティブに影響することが明らかになった。第2に，多技能化は個人的な成果（例えば，職務満足）に対してポジティブに影響することが明らかになった。第3に，組織的な成果（例えば，患者の回復度）が高いグループと低いグループを比較した場合，前者の方が多技能化の程度が高いことが示された。

研究成果の概要（英文）：Teamworking in medical professionals, more specifically multiskilling among them, is investigated in this empirical research. Main findings are summarized in the three followed. The first, it is found that some elements of human resource management (for example, a job design) have a positive (encouraging) effect for multiskilling. The second, it is found that multiskilling has a positive effect on some elements of employee performance (for example, on job satisfaction). The third, it is found that the level of multiskilling in more ADL (Activities of Daily Living) improving groups is higher than the one in less improving groups.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,500,000	0	1,500,000
2008年度	800,000	240,000	1,040,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,800,000	390,000	3,190,000

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：チーム作業，多技能化，人的資源管理

1. 研究開始当初の背景

本研究課題の背景・動機は，以下の2点に要約される。

- (1) チームとそのマネジメントに関する学術的な議論は依然として継続されているが，サービス経済化と知識経済化が進展する

中で，両経済の影響を受ける職場におけるチーム研究は，その今日的重要性に鑑みて十分蓄積されたとはいえない。

- (2) これらの経済動向を踏まえるとサービス・知識経済の特徴を有する医療現場は注目に値する職場の1つであり，そこではチ

ーム医療やスキルミクスが普及しつつあるために、チームにおける諸活動とそのマネジメントを対象とした実証的研究に基づくエビデンスが求められている。

2. 研究の目的

本研究課題における研究目的とリサーチ・クエスチョンは、以下の2点に要約できる。

- (1)研究目的は、専門知識に基づくヒューマン・サービスを提供するチームにおいて多技能化を中心としたチームによる作業が機能しうるのかについて、医療現場を対象に実証的に探究しようとするものである。専門的なヒューマン・サービスを提供するチームのマネジメント、具体的には、チーム作業を中心とする人的資源管理に関するベスト・プラクティスの解明を目指す。
- (2)リサーチ・クエスチョンは、①チーム作業において重要になる多技能化を促進する人的資源管理（例えば、教育訓練や人事評価など）を明らかにすること、②多技能化の個人・組織成果への影響を、環境条件が等しい医療現場をサンプリングして検証すること、である。

3. 研究の方法

本研究課題において用いられる研究方法の具体的内容は、以下の4点に要約できる。

(1)研究プロセス

本研究課題における研究の全体的な流れは以下の通りである。

①先行研究のレビューをもとに分析モデルと質問項目を作成する。②様々な医療現場（デイサービスの現場も含む）において予備調査を繰り返し、分析モデルや質問項目の検討と、多技能化を含むチーム作業の実態解明を行う。③本調査として、環境条件が等しい医療現場をサンプリングし、質的調査法と量的調査法を併用してデータを収集し、人的資源管理と多技能化の関係、多技能化と個人・組織成果との関係、を実証する。

(2)仮説の提示

本研究課題では、文献レビューと予備調査に基づき、以下のような仮説を設定する。

仮説1 専門職の多技能化をサポートする人的資源管理に対する認知度が高ければ、多技能化の程度は高くなる。

仮説2 専門職の多技能化の程度が高ければ、彼（女）らの個人的・主観的成果も高くなる。

仮説3 専門職の多技能化の程度が高ければ、彼（女）らが所属する職場の組織的・客観的成果も高くなる。

仮説1は、人的資源管理を構成する要素の中で、特に多技能化をサポートしうる施策に

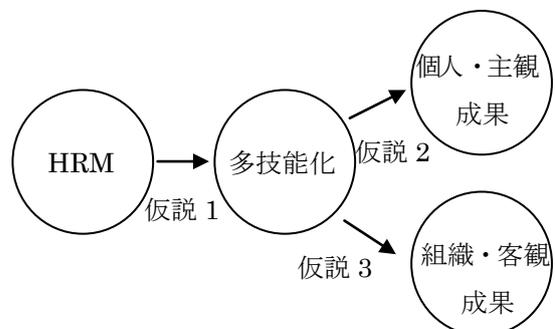
対する専門職の認知が、多技能化（技能理解、技能可能、技能実施）を規定する程度を検証することがそのねらいである。両者の間にポジティブな関係が発見されれば、専門職の多技能化を高めるためには、多技能化をサポートするような人的資源管理を実施することが有効な手段であることになる。また、多様な人的資源管理の中で、どのような施策が多技能化の促進に有効かを明らかにすることは、本研究課題の発展的研究成果の1つである「制度の最小有効バラエティ」（井川・厨子, 2008）という概念枠組の探究にも結びつく。

仮説2は、多技能化（技能理解、技能可能、技能実施）と個人的・主観的成果（達成感、成長感、忠誠心など）との関係を照射する仮説である。一般的に、専門職、特に本研究課題において対象としている医療専門職は自分自身の専門分野を極めたいという志向性を有していると考えられることが多い。そのような専門職にとって役割の拡大に結び付きうる多技能化を行うことは、役割満足に結びつくのか、それとも役割ストレスを感じさせてしまうのか、それぞれを検証する意味でも有意義な仮説になる。専門的なヒューマン・サービスが提供される職場では、サービスの提供者である専門職の個人的・主観的成果を測定することは、サービス・マネジメントを行う上でも重要である。

仮説3は、多技能化（技能理解、技能可能、技能実施）と組織的・客観的成果（平均在院日数、在宅復帰率、重症患者回復度）との関係を照射する仮説である。上記のように、職場の成果を捉える次元は複数存在するが、多技能化がどの側面に貢献しうるのかを検証する意味でも興味深い仮説になる。また、組織的・客観的成果を捉える仮説3は、個人的・主観的成果を測定している仮説2と補完的な関係にある。職場の成果を分析する上で、たとえサービスを提供する職場であっても、それぞれの視点が必要になることは言うまでもない。

以上の仮説は、図表1のように示される。

図表1 分析モデル



※HRMとは、人的資源管理(Human Resource Management)の略語である。

(3)調査概要

本研究課題において用いられる中心的なデータは、7病院の回復期リハビリテーション病棟を対象に、そこで働く看護師、理学療法士、作業療法士などに対して実施された質的・量的調査によって収集されたものである。これらの調査は、医療専門職の職場における人的資源管理、多技能化を中心としたチーム作業、個人や組織の成果、のそれぞれがどのような関係にあるのか、という研究目的に基づき実施されたものである。本報告書における以下の分析は、上記の調査によって収集されたデータの一部を使用している。現場で活躍している多職種（看護師、理学療法士、作業療法士など）・多階層（トップ、ミドル、ロー）の医療専門職を対象に行った質的・量的予備調査や、分析モデルや質問項目の検討を医療専門職と一緒に行ったパイロット調査を経て、また、当初の調査予定時期に大流行していた新型インフルエンザの影響を考慮して、本研究課題の本調査における質問票調査は、2010年2月から3月上旬にかけて配布を行い、回収はそのほとんどが3月下旬までに郵送によって行われた。サンプル数は、318人であり、回収率は約90%である。

収集された質問票の内、分析に用いられるデータにおける対象者の基本属性は以下の通りである。第1に、職種については、看護師42.4%、介護士7.3%、理学療法士23.8%、作業療法士20.2%、言語聴覚士6.3%である。看護と介護の合計とセラピスト3職種の合計がそれぞれ50%ずつとなっている。第2に、役職については、役職者が10.6%であり、役職が無い対象者が89.4%である。第3に、最終学歴については、高校が12.3%、専門学校が58.3%、短期大学が3%、大学が12.9%、大学院が0.3%、その他が1.0%となっている。第4に、担当病棟について、回復期リハビリテーション病棟だけを担当している対象者が58.9%であり、それ以外の病棟も担当している対象者が30.8%である。第5に、性別については、男性が21.5%であり、女性が76.8%である。

(4)調査項目と操作化

第1に、多技能化を測定する調査項目について、本研究課題では、先行研究や予備調査において収集されたインタビュー・データを参考に、「技能理解」、「技能可能」、「技能実施」という3次元を採用する。質問項目としては、技能理解には「私は、自分の専門領域だけでなく、他職種が行うADL向上業務も理解している。」、技能可能には「私は、自分の専門領域に加えて、他職種のADL向上業務も一定程度行うことができる。」、技能実施には「私は、他職種が行っているADL向上業務を、可能な範囲で手伝っている。」という質問をそれぞれ設定している。

第2に、人的資源管理を測定する調査項目について、本研究課題では、先行研究や予備調査において収集されたインタビュー・データを参考に、「職務設計」、「採用配置」、「教育訓練」、「人事評価」、「報酬管理」という5つの次元を採用する。職務設計には「私の職場では、他職種と協力して業務を進めることが常に求められている。」、採用配置には「私の職場に人材が配属される時、最も重視されるのは他職種との協調性である。」、教育訓練には「私の職場には、職種間の相互理解に結びつくような勉強会がある。」、人事評価には、「私の職場では、職種単位ではなく多職種チームとして成果をあげることが評価される。」、報酬管理には「私の職場の上司には、職種にこだわらず幅広い業務を理解することが求められている。」という質問をそれぞれ設定している。最後の、報酬管理については、インタビュー・データを参考に医療現場の状況を考慮して、基本給や賞与という直接的な側面ではなく、昇進という間接的な側面で捉えることにした。

また、「カンファレンスが多技能化を促進する職場内訓練として活用されている」というインタビュー・データが多く病院において収集されたことから、カンファレンスに関する「計画会議」、「調整会議」、「評価会議」という3次元を人的資源管理の調査項目に含める。計画会議には「私の職場では、リハビリテーション実施の計画を多職種が共同で立てている。」、調整会議には「私の職場で職種を跨ぐ問題が生じると、特定の人ではなく職種間の話し合いで解決する。」、評価会議には「私の職場では、リハビリテーション実施の評価は多職種が共同で行っている。」という質問をそれぞれ用意している。

ここで人的資源管理を主観的に測定する意義について確認しておきたい。人事担当者と現場の管理職の双方から、「勉強会は特に多技能化を促進する目的だけでやっているわけではないが、そのような効果があるかもしれない」という内容のインタビュー・データが数多く得られた。そこから、人的資源管理における客観的側面、すなわち人事担当者の設計意図だけでなく、管理の対象者（例えば、職員）がそれぞれの人的資源管理施策をどのように認知しているか、が多技能化を促進する上で重要になると考えられる。つまり、誤解を恐れずに極論すれば、たとえ多技能化の促進を全く意図していなくても、職員がそれを多技能化の促進施策として認知していれば、多技能化のサポートに対して一定の効果が期待されるものであり、評価に値する施策として考える事ができ、同時にその逆のケースもありうる。そこで、人的資源管理、特に、その制度を分析の対象にする際には、人事担当者に対して面接調査を行い客観的な

人事制度を確認するだけでなく、職員に対して質問票調査も併せて実施して人事制度に対する認知についても測定する必要がある。

第3に、成果を測定する調査項目として、本研究課題では、個人的・主観的成果を捉える次元群と組織的・客観的成果を捉える次元群を用意した。前者は質問票調査において、後者は面接調査において用いられた。組織的・客観的成果に関して対面的なコミュニケーションを用いた理由は、面接の場で客観的データに関する資料を直接確認したり、可能であれば提供していただくための交渉を行ったりするためである。

個人的・主観的成果については、先行研究や予備調査の結果を参考に、「達成感」、「成長感」、「忠誠心」、「役割満足」、「役割ストレス」、「職務満足」、「患者満足」という7つの次元を採用する。達成感には「私は、現在のADL向上業務に達成感がある。」、成長感には「私は、現在のADL向上業務を通して、自分が成長していると感じている。」、忠誠心には「私は、現在の回復期リハビリテーション病棟で働いていることを誇りに思っている。」、役割満足には「私は、ADL向上業務における現在の役割分担に満足している。」、役割ストレスには「私は、ADL向上業務における現在の役割分担にストレスを感じている。」、職務満足には「私は、現在のADL向上業務そのものに満足している。」、患者満足には「他病院の回復期リハビリテーション病棟に比べて、私の職場では患者の満足度が高い。」という質問を設定した。

組織的・客観的成果については、回復期リハビリテーション病棟に関連する文献を参考に、「平均在院日数」、「在宅復帰率」、「重症患者回復度」という3次元を採用した。それぞれの実際の値を測定している。

組織的・客観的成果以外の質問項目については、「1. 全く当てはまらない」「2. あまり当てはまらない」「3. やや当てはまる」「4. 非常に当てはまる」とする4点尺度で測定している。

4. 研究成果

本研究課題の主要な研究成果は、以下の4点に要約できる。

(1) 派生的成果

本研究課題に関連して実施された訪問調査では、科学研究費申請時に想定していた以上の広範囲にわたりリッチな諸データを収集することができ、それらの一部は論文や雑誌、例えば、井川浩輔(2010)「サービス・知識経済におけるチーム作業：デイサービスセンターの事例」『りゅうぎん調査』などにおいて発表している。しかし、ここでは紙面の都合上、本研究課題の申請時における当初の研究目的について直接的に対応している

主要な研究成果として質問票調査の結果のみをとりあげる。

(2) 質問票調査の結果

仮説を検証するのに先立って、各変数の記述統計量(図表2)を示す。変数間の関係を示した相関行列は紙面の都合上省略する。

図表2 各変数の記述統計量

	平均値	標準偏差
教育訓練	3.09	.722
達成感	2.83	.653
計画会議	3.24	.716
技能理解	2.90	.584
技能可能	2.53	.647
技能実施	2.97	.602
成長感	2.81	.650
調整会議	2.92	.728
評価会議	3.03	.823
採用配置	2.63	.832
忠誠心	3.04	.756
人事評価	2.90	.762
報酬管理	3.23	.661
役割満足	2.53	.641
役割ストレス	2.44	.766
職務設計	3.38	.640
連携意識	3.64	.528
専門意識	3.20	.679
職務満足	2.52	.661
患者満足	2.63	.652
卒後年数	9.21	9.739
勤続年数	5.72	6.163
経験年数	2.60	1.897
年齢	32.48	9.831

① 仮説1の検証

次に仮説の検証を行う。仮説1(人的資源管理→多技能化)を検証するため、多技能化の3次元を従属変数とし、人的資源管理に関連する8次元を独立変数とする重回帰分析を行っている。図表3がその結果である。

以下の分析において、多技能化を測定する上で、卒後年数や勤続年数、経験年数といった属性が重要な影響を及ぼすと考えられたので、それぞれをコントロール変数として採用することにした。

まず、多技能化のうち、技能理解の結果をみると、人的資源管理の次元のうち、評価会議と人事評価の回帰係数が5%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.185と若干低いものの、回帰式の妥当性は十分であるといえる。つまり、評価会議や人事評価に対する認知が、技能理解を向上させているといえる。

次に、多技能化のうち、技能実施の結果をみると、人的資源管理の次元のうち、職務設計の回帰係数が1%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.150と若干低いものの、回帰式の妥当性はあるといえる。したがって、協業的な職務設計に対する認知が、専門職の技能実施を向上

させていることが示される。

以上の結果から、仮説1は、評価会議・人事評価と技能理解の関係において、職務設計と技能実施の関係において支持されているといえよう。

図表3 HRMと多技能化の重回帰分析

	技能理解	技能可能	技能実施
独立変数	回帰係数(β)	回帰係数(β)	回帰係数(β)
卒後年数	.082	.000	.184**
勤続年数	.010	.019	-.158
経験年数	.091	.137**	.062
計画会議	.106	.117	.031
調整会議	.098	.127	.055
評価会議	.172**	-.016	.098
職務設計	.106	.002	.260***
採用配置	.009	-.009	.002
教育訓練	-.085	.013	.012
人事評価	.160**	.044	.049
報酬管理	-.014	.041	.006
修正済みR ²	.185	.043	.150
F値	6.144***	2.042**	5.050***

※**は5%レベル、***は1%レベルで統計的に有意であることを表す。

②仮説2の検証

仮説2(多技能化→個人的・主観的成果)を検証するため、個人的・主観的成果の7次元を従属変数とし、多技能化に関連する3次元を独立変数とする重回帰分析を行っている。図表4がその結果である。

以下の分析において、仮説1と同様に、卒後年数や勤続年数、経験年数をコントロール変数として採用することにした。

第1に、個人的・主観的成果のうち、達成感の結果をみると、多技能化の次元のうち、技能理解と技能実施の回帰係数が1%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.107と若干低いものの、回帰式の妥当性はあるといえる。つまり、技能理解や技能実施が、専門職の達成感を向上させているといえる。

第2に、個人的・主観的成果のうち、成長感の結果をみると、多技能化の次元のうち、技能理解と技能実施の回帰係数が1%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.221と若干低いものの、回帰式の妥当性は十分であるといえる。したがって、技能理解や技能実施が、専門職の成長感を向上させていることが示される。

第3に、個人的・主観的成果のうち、忠誠心の結果をみると、多技能化の次元のうち、技能理解の回帰係数が5%レベルで統計的に有意となっている。回帰式のF値も、1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.071と低いものの、回帰式は一定の妥当性があるといえる。つまり、技能理解が、専門職の忠誠心を向上させているといえる。

第4に、個人的・主観的成果のうち、役割

満足の結果をみると、多技能化の次元のうち、技能理解と技能可能の回帰係数が1%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.101と若干低いものの、回帰式の妥当性はあるといえる。したがって、技能理解が専門職の役割満足を向上させ、また、技能可能が役割満足を低下させていることが示される。

第5に、個人的・主観的成果のうち、役割ストレスの結果をみると、多技能化の次元のうち、技能可能の回帰係数が5%レベルで統計的に有意となっている。しかし、回帰式のF値は統計的に有意ではなく、修正済みR²も0.023と低く、回帰式の妥当性は十分とはいえない。

第6に、個人的・主観的成果のうち、職務満足の結果をみると、多技能化の次元のうち、技能理解と技能実施の回帰係数がそれぞれ1%レベルと5%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.069と低いものの、回帰式はある程度の妥当性をもつといえる。したがって、技能理解や技能実施が、専門職の職務満足を向上させていることが示される。

第7に、個人的・主観的成果のうち、患者満足の結果をみると、多技能化の次元のうち、技能理解の回帰係数が1%レベルで統計的に有意となっている。また、回帰式のF値も1%レベルで統計的に有意であり、修正済みR²は0.063と低いものの、回帰式の妥当性はあるといえる。つまり、技能理解が専門職の患者満足に対する認知を向上させているといえる。

以上の結果から、仮説2は、多技能化と個人的・主観的成果それぞれの関係において、おおむね支持されているといえよう。ただし注意が必要な点は、技能可能が役割ストレスを向上させ、役割満足を低下させていることである。この点については、多技能化と組織的・客観的成果との分析結果を踏まえ以下で議論する。

図表4 多技能化と個人的成果の重回帰分析

	達成感	成長感	忠誠心	役割満足	役割ストレス	職務満足	患者満足
独立変数	回帰係数(β)	回帰係数(β)	回帰係数(β)	回帰係数(β)	回帰係数(β)	回帰係数(β)	回帰係数(β)
卒後年数	-.007	-.048	-.172***	-.026	-.034	-.038	.102
勤続年数	.002	.023	.075	.057	.055	.007	.030
経験年数	-.034	.061	.107	-.076	.056	-.115	-.045
技能理解	.297***	.292***	.272**	.375***	-.087	.278***	.256***
技能可能	-.083	-.106	-.112	-.217***	.192**	-.086	-.107
技能実施	.197***	.364***	.103	.100	.067	.134**	.079
修正済みR ²	.107	.221	.071	.101	.023	.069	.063
F値	6.086***	13.106***	4.251***	5.760***	1.996	4.155***	3.797***

※**は5%レベル、***は1%レベルで統計的に有意であることを表す。

③仮説3の検証

最後に、仮説3(多技能化→組織的・客観的成果)の検証についてであるが、今回、収

集されたのは、7 病院のデータであり、組織的・客観的成果のサンプル数が少なく、多技能化と組織的・客観的成果に関する重回帰分析を行うことは困難である。そこで、7 病院の組織的・客観的成果の平均値を算出して、サンプルを平均値以上の高成果群（H 群）と平均値未満の低成果群（L 群）に分け、多技能化の3次元の程度にどのような差が見られるかについて、t 検定を実施することによって確認することにした。図表 5 がその結果である。

組織的・客観的成果のうち、重症患者回復度（平均値は 47.9）の結果をみると、技能理解と技能実施が 5% レベルで、技能可能は 1% レベルで統計的に有意な差が確認された。したがって、重症患者回復度の高い病院では重症患者回復度の低い病院よりも、技能理解、技能可能、技能実施の程度が高い傾向にあることが示唆される。

以上の結果から、仮説 3 は、多技能化（技能理解、技能可能、技能実施）と重症患者回復度の関係において支持されているといえよう。

図表 5 重症患者回復度に関する差の検定

	重症患者回復度L	重症患者回復度H	t-値
技能理解	2.83	2.99	2.336**
技能可能	2.43	2.69	3.470***
技能実施	2.90	3.08	2.563**

※**は 5% レベル、***は 1% レベルで統計的に有意であることを表す。

(3) 研究成果の位置づけとインパクト

本研究課題において得られた成果の国内外における位置づけとインパクトは、以下の 5 点に要約できる。

- ① 本研究では、専門知識に基づくヒューマン・サービスを提供する職場におけるチーム作業を分析した。サービス・知識経済におけるマネジメントのあり方に対して関心が高まる中で、本研究の分析結果はチーム作業を中心とした人的資源管理という切り口からの貢献として位置づけられる。
- ② チーム作業研究においてはケース・スタディが用いられることが多い。これに対して、本研究においてはサーベイ・リサーチを行ったが、チーム作業に関する研究蓄積の統計的な一般化に貢献するものと位置づけられる。
- ③ チーム作業と様々な成果との関係を明らかにすることは容易ではない。本研究では個々のチーム・メンバーである専門職の多技能化に注目したことで、一定の成果をあげることができたと考えられる。
- ④ 医療現場においてチーム医療やスキルミックスが普及しつつあり、その取組を裏付けるようなエビデンスが求められている。本研究では、人的資源管理、多技能化、個人・組織成果に関する実証データに基づく知

識体系を構築して実践への貢献を試みた。

- ⑤ 本研究では、重症患者回復度という客観的な組織成果に対して多技能化のすべてのレベル（技能理解、技能可能、技能実施）がポジティブに関係しているものの、技能可能という中程度の多技能化レベルにある医療専門職は役割ストレスを認知する傾向にあることも示した。そこから、医療専門職の多技能化が「できる」レベルの場合、多技能化の意義を理解させるためのサポート（例えば、「上司が部下に多技能化の組織成果への影響を具体的に伝える」など）が必要になると考えられよう。

(4) 今後の展望

本研究課題の今後の展望は、以下の 2 点に要約できる。

- ① 仮説 3 の因果関係の確定を行うためには、本研究において調査対象とした環境条件の医療現場（回復期リハビリテーション病棟）のサンプル数を増やして、重回帰分析を行う必要がある。
- ② 本研究課題の結果を一般化するためには、本研究の調査対象とは環境条件が異なる医療現場（例えば、急性期の一般病棟など）において分析を行う必要がある。

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 4 件）

- (1) 厨子直之・井川浩輔，人事評価制度改革におけるナレッジワーカーのソーシャル・サポートと成果に関する実証分析，和歌山大学 Working Paper Series, 10(1), 1-22 頁，2010 年，査読無
- (2) 井川浩輔，サービス・知識経済におけるチーム作業：デイサービスセンターの事例，りゅうぎん調査，第 484 号，8-18 頁，2010 年，査読無
- (3) 厨子直之・井川浩輔，知識経済におけるポスト成果主義的人事制度の予備的分析，和歌山大学経済学会 経済理論，第 347 号，113-139 頁，2009 年，査読無
- (4) 井川浩輔・厨子直之，ナレッジワーカーの人的資源管理に関する予備的考察，琉球大学 経済研究，第 75 号，203-240 頁，2008 年，査読無

〔図書〕（計 1 件）

- (1) 井川浩輔，開本浩矢編，中央経済社，第 7 章 チーム・マネジメント，入門 組織行動論，2007 年，95-110 頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

井川 浩輔 (IGAWA KOSUKE)
 琉球大学・観光産業科学部・講師
 研究者番号：80433093