

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 16 日現在

機関番号：32620

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380524

研究課題名(和文) オルガニゼーショナル・カウンセリングを活かした企業内相談システムに関する実証研究

研究課題名(英文) Research on the Organizational Counseling in the workplace settings.

研究代表者

道谷 里英 (MICHITANI, Rie)

順天堂大学・国際教養学部・准教授

研究者番号：00566028

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、職場におけるカウンセリングの効果的な設計・運用を理論的・実践的の両面から検討することである。主な成果は以下の3点である。第一に職場カウンセリングの歴史は長い、組織方針とカウンセリングの理念との不整合や実践に関わるカウンセラーの役割の葛藤といった職場カウンセリング特有の課題は解決の途上にあること、第二に職場カウンセリングを実践する上では、組織という文脈を考慮した設計・導入が重要であるということである。最後に、職場カウンセリングの活用度には、特に組織の戦略や目標との関連性が影響を与えていることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：The primary purpose of this study was to theoretically and empirically explore of workplace settings. The main findings included that (1) many of the issues related to workplace counseling has not yet been resolved, such as the boundary issue about the roles and responsibilities of counseling practitioners, (2) it is important that the context of the organizations is fully considered through the process from design to implementation of workplace counseling, (3) the relationship between the purpose of the counseling programs and organizational strategies were association with the utilization of workplace counseling.

研究分野：カウンセリング心理学

キーワード：産業カウンセリング 人的資源管理 オルガニゼーショナル・カウンセリング

1. 研究開始当初の背景

グローバル化やM&A等による事業の拡大・再構築、技術革新スピードの高まりなど、働く人々を取り巻く環境の変化は、働くことに関わる課題やストレスの増加に影響を与える。これらのことは、職場における従業員支援の必要性をより一層強めていると考えられる。近年では、労働安全衛生法の改正によるストレスチェックの義務化(厚生労働省, 2014)に見られるように、従業員のメンタルヘルスケアに対する企業の役割が、ますます重視されるようになってきている。

従業員支援の施策において中心的な役割を果たしているのは、個別相談機能である。例えば、メンタルヘルスケアについては、カウンセリングルームの設置が22.8%、EAPなど外部機関との連携が43.0%、電話やEメールによる相談窓口の開設が57.0%(労務行政研究所, 2013)となっている。

しかし、メンタルヘルスケアを主な目的とした職場における相談機能には、個人に対する心理的な支援にとどまらず、組織に対するアプローチも含まれる。例えば、Orlans(2003)は、環境が従業員に重大な影響を与える可能性を持つと認められる時代になったことを指摘し、職場におけるカウンセリングには、「組織」もクライアントとしてとらえる視点が求められると述べている。

一方で、管理職や人事担当者からの相談に対応できるEAP機関は乏しいことが指摘されている(亀田, 2009)。伝統的に、組織への介入は人事部門や現場の管理職の役割そのものであることが、その背景にあると考えられる。しかし、従業員支援の必要性の高まりや問題の複雑化が進んでいるため、社内スタッフだけでは対応ノウハウが不足していることが認識されており(JIL, 2009)、外部機関の活用が進みつつある。

つまり、従業員支援の目的を達成するためには、個人に影響を与える組織にも目を向けることが不可欠であるものの、それを実現できる体制づくりは発展の途上にあると言えるだろう。

2. 研究の目的

組織的な従業員支援活動を支える理論的な基盤として、カウンセリング心理学の下位専門分野である「オーガニゼーションナル・カウンセリング心理学(Organizational Counseling Psychology)」を用いることができる。GersteinとShullman(1992)によれば、オーガニゼーションナル・カウンセリング心理学は相互作用主義アプローチ(interactionism)をカウンセリング心理学に応用したものであり、個人と環境の相互作用に焦点をあてた専門領域であるとされる。また、渡辺他(2005)によれば、オーガニゼーションナル・カウンセリングとは、「組織内に生きる個人」と「個人の生きる環境としての組織」との相互依存関係に焦点をあて、個

人と組織の双方の活性化をめざしたカウンセリングであると定義されている。

渡辺他(2005)は、複数の日本企業の事例にもとづき、企業組織におけるオーガニゼーションナル・カウンセリングの実践例を示している。しかし、限られた事例に基づく整理に留まっており、活動の実践を支える諸要因が十分に明らかにされているとは言えない。

そこで、本研究では日本の職場における相談の実施状況について、複数の企業を対象に調査を行い、その比較を通じて組織的な相談活動のあり方を探索的に検討するとともに、組織的な相談活動の実践度をとらえるフレームワークを検討することを目的とする。

3. 研究の方法

本研究では、組織と個人の活性化に役立つ職場内相談窓口の構築に有用な知見を得るため、先行研究に基づく理論的な検討と、企業・団体における実践事例の調査の両面から検討をすすめる。

(1) 職場カウンセリングに関する理論的検討

従業員を対象に職場で導入されているカウンセリングの歴史や先行研究を振り返り、職場におけるカウンセリングの課題を明らかにする。そして、組織的な相談活動を支える理論的基盤としてオーガニゼーションナル・カウンセリングに注目し、その活用可能性を検討する。

(2) オーガニゼーションナル・カウンセリングからみた相談窓口の形成・発展プロセスの検討

相談窓口を導入している企業を対象としたインタビュー調査を実施し、導入プロセスや活用状況について検討を行う。

(3) オーガニゼーションナル・カウンセリングと相談窓口の活用度との関連の検討

オーガニゼーションナル・カウンセリングの実践状況を把握するための尺度を構成し、それと活用度との関連を定量的に検討する。

4. 研究成果

(1) 職場カウンセリングの歴史

働く場におけるカウンセリングの歴史を米国、英国、日本について概観した。その一部を以下に記す。

米国における職場カウンセリング

米国において従業員に対するカウンセリングプログラムが全米に拡大する契機となったのは、1936年にウェスタン・エレクトロニクス社(以下WE社)のホーソン工場で導入された人事相談制度(personnel counseling)である。ホーソン研究を通じて行われた面接計画が労使関係を改善する効果があると判断されたため、人事相談を人事制度の一つとして導入することにしたのである(Gillespie, 1991)。その後、人事相談制度は1956年に廃止された。さらに、応用心理学の領域において1940年代に広く知れ

渡った人事相談も、1960年代になると実質的に姿を消した(Highhouse, 1999)。その理由をHighhouse(1999)は以下の3点にあると指摘している。第一に、制度を急拡大したため訓練されていないカウンセラーが増え、研究の機能が失われたことにより経営層とのコミュニケーションが絶たれたこと、第二にカウンセラーが活動の価値を明確に示せなかったこと、第三に組合や監督者がカウンセラーの役割に取って代わったことである。そして、1980年代になると、アルコール中毒への対応プログラムとして始まった従業員支援プログラムが、多様な問題に対応した広範囲(broad bluish)のプログラムへ変化した。広範囲化することによって、結果として人事相談機能も含む形でEAPが拡大していったと考えられる。近年では、より組織的なニーズにこたえるため、コンサルタントとしてのカウンセラーの役割に対する提言が多く見られ、アメリカ心理学会(APA)による博士レベルの教育プログラムに対するガイドラインも示されている(APA, 2012)。

英国における職場カウンセリング

英国の職場カウンセリングは緩やかに進化し、個別に活動する実務家や組織を通じて成長してきたと言われる(Coles, 2003)。実際の個別企業での取組の歴史を見ると、職場カウンセリングは福利厚生施策(welfare service)の延長に位置づけられていることが分かる。これは、米国のように科学的管理法が労務管理部門の生成を後押しした動きとは異なり、英国の労務管理の原点は、「産業福祉」(industrial welfare)にあるとされることが影響している。そのため、企業内部で自社の従業員に合わせて相談サービスを提供する歴史が長く、外部機関の導入は米国と比較するとゆっくりとしたものだった(Hoskinson & Beer, 2005)。それでも1980年代以降、英国へのEAP導入が積極的に行われた。職場におけるカウンセリングが浸透していくにつれ、組織の文脈でカウンセリングを行うことが、他の状況とどのように違うか、という点について言及した数多くの文献が発表された(Carroll, 1995; Orlans, 2003; Kinder, 2005; Palmer & Gyllensten, 2009)。組織という文脈を重視したカウンセリングとして、オーガニゼーション・カウンセリングという概念が提示され、その考えを取り入れた教育プログラムが模索された。その後、2000年代になると、British Counselling and Psychotherapy Associationによって職場におけるカウンセリングのガイドライン(BCPA, 2008)が示され、組織という文脈においてカウンセリングを実践・導入する上での基本的な原則がまとめられた。

日本における職場カウンセリング

日本での職場カウンセリングは、第二次世界大戦後の比較的早い時期に米国から日本に輸入された人事相談制度にそのルーツがある。1960年代に急速に普及した人事相談制

度だが、企業の目的である生産性向上や利潤の追求と、カウンセリングの目的と間のズレや、カウンセリングというものを従業員に周知徹底する必要性が多く指摘され(菅原, 1968)、経営活動に人事相談制度を位置付けることの困難が認識されるようになった。また、充実した相談体制を整備できたのは大企業に限られていたため、より幅広くこの活動を広めていこうと、職場における意思疎通に役立てるテクニックとしてカウンセリングが紹介されるようになった(藤本, 1961)。1970年から1980年にかけては、各企業においてリスナー教育が積極的に展開され、この流れは現在にも続いている。一方、ストレスに起因する労働災害の増加を受け、メンタルヘルス対策の法制化が進み、メンタルヘルスケアの一環として相談制度が位置付けられるようになる。近年では、中小企業も含めてメンタルヘルスケアを浸透させる目的でストレスチェック制度の導入が義務化され、ストレスを感じている従業員に対する面談体制の充実が各企業の課題となっている。

以上のことから、米英日いずれにおいても職場でのカウンセリングの導入においては組織ニーズへの対応や相談の組織的な位置づけが課題となってきたことが分かる。

(2) 職場カウンセリングの現状と課題

職場カウンセリングに関する国内外の研究をレビューし、以下の4点から整理した。第一に職場においてカウンセリングが必要とされる背景および問題、第二に職場におけるカウンセリングの介入効果、第三に職場におけるカウンセリング実践上の課題、第四に支援者に対する支援である。ここでは、三点目の職場におけるカウンセリング実践上の課題について概要を報告する。

職場においてカウンセリングがうまく機能しない原因に、組織という文脈の軽視もしくは不整合があることが多くの研究者や実践家によって指摘されている。その内容を整理すると、次の三つに集約される。第一に、職場のカウンセラーが組織的な問題に目を向けていないこと、第二に、職場カウンセリング独自の役割認識が不足していること、第三に、経営者や従業員のカウンセリングの受け止め方である。

第一の点について、Carroll(1997)は、組織におけるカウンセリングの実践は数多くあるが、それらの関心はもっぱら個人への焦点にとどまっており、カウンセリング活動の組織的な次元は大きく無視されていると指摘している。また、松本(2008)はメンタルヘルス対策を個人に焦点化し、「病気の覚知力を高める」方向にばかり向けてしまうと、より多くの病人が見つげ出されて精神科受診者数は増加すると指摘し、より本質的な問題である組織内のフォーマルコミュニケーション不全を改善するために、現場のマネジャーをサポートする重要性を述べている。

一方で、上記のような組織問題を認識できたとしても、それに取り組むことを自らの役割として認識するか、また能力を有するかどうかは別の問題であり、それが第二の点である。渡辺（2002）は、どのような問題を抱うかに関わらずカウンセラーが共通に果たすべき役割として、測定、評価および診断、介入（個別およびグループ）、専門的コンサルテーション、プログラム開発、地域や他専門機関との関係作り、活動の評価および研究を示している。しかし、職場におけるカウンセリングは、その実践において他領域以上の困難があることが指摘されている。しかし、白波瀬（2015）は、心理職は概して職場・組織への援助に比べて個人への援助に偏りすぎる傾向への認識をもつべきであり、両者を高い水準で両立することのできる能力自体が専門技能として求められると述べている。

最後の点は、経営者や従業員のカウンセリングの受け止め方である。産業カウンセラー協会のアンケートによると、依然としてカウンセリングを受けることに対する差別的なとらえ方が存在することが指摘されている（産業カウンセラー協会，2009）。Gyllenstenら（2005）は、7つの組織の人事担当者・責任者への半構造化インタビューによる質的研究を通じて、カウンセリングという言葉が精神科と関連したものと受け止められることが多いことを指摘している。そのため、カウンセリングという名称を用いるのではなく、コーチングとしてストレス対処のためのプログラムを導入することを提案している。つまり、カウンセリングを導入するにあたっては、事前に導入のための教育やコンサルテーションが不可欠であると考えられ、さらに導入の方法も組織の実態に合わせる必要があることが分かる。

以上のように、組織においてカウンセリングを導入するうえでは、カウンセリングを実践する専門家だけでなく、受け入れる組織を構成する管理職、従業員への十分な事前教育と、組織の事情に応じた相談窓口や関連する機能・プログラム等の設計が求められることが確認された。

（3）オーガニゼーショナル・カウンセリングの理論的基盤

職場で効果的にカウンセリングを導入するための理論的な基盤としてPickard(1997)の示した組織におけるカウンセリングの3段階モデル（表1）に注目した。研究成果（2）で確認された実践上の課題を解決するうえで有効な視点が盛り込まれていると考えられたからである。

第一段階は、組織内で行われるカウンセリング(Counselling in organizations)であり、カウンセリングの提供にとって最も外部化されたアプローチである。カウンセラーの目的と組織のそれらの間に矛盾があることが

あり、組織はクライアントと対立するものとして認識される可能性がある。

第二段階は、組織のためのカウンセリング(Counselling for organizations)であり、組織の理念と実践にカウンセリングを統合しようと努力するEAPなどのサービスシステムを含む。カウンセリングの理論と実践は、実際的な方法で統合されているが、組織とは独立した実践家のモデルを背景に持つ場合は、組織の文化とカウンセリングの文化の間で対立する可能性がある。

第三段階は、オーガニゼーショナル・カウンセリング(Organizational counselling)であり、理想的なタイプとされているものである。この段階では、カウンセリングの概念や実践の両面が、組織の理念や実践に統合されている。

本研究では、このPickardのモデルに基づいて、オーガニゼーショナル・カウンセリングの形成や実践度をとらえることとした。

表1 組織におけるカウンセリングの発展段階 (Pickard, 1997 をもとに筆者加筆)

視点	組織内のカウンセリング	組織のためのカウンセリング	オーガニゼーショナル・カウンセリング
相談の担い手の専門性	組織とは独立した訓練	組織についてのある程度の知識	統合された訓練
組織の戦略と相談活動との関連性	状況対応	組織に合わせた実際の応用	組織のために設計された提供
関連する諸制度との統合度	周縁部でのサービス	ある程度の統合	システム内、システム間の統合

（4）オーガニゼーショナル・カウンセリングの実践事例検討

職場における相談機能の多様な実態を捉えるため、独立した相談窓口を持たない企業から、組織的視点を取り入れて相談活動を実践していると考えられる企業まで幅広く選定し、計14社の人事責任者もしくは各制度の担当者にインタビュー調査を実施した（表2）。

インタビュー調査の結果は、研究成果（3）で示した組織におけるカウンセリングの発展段階をとらえる3つの視点である「専門性」「組織の戦略と相談活動との関連性」「関連する諸制度との統合度」によって分析された。

その結果、オーガニゼーショナル・カウンセリングが実践されている、つまり相談窓口が個人だけでなく組織の活性化も視野に入れて設計・運用されていると考えられる導入事例の特徴として、メンタルヘルスやカウンセリングの専門性だけでなく、当該組織についても詳しい従業員を巻き込むなど多様な専門性をもった人材を活かすこと、そして組織目標や戦略との明確な関連性があることが確認された。

表2 インタビュー対象企業と取組概要

	業種 (従業員数・約)	主な取組み (組織的な活動を中心に記載)
A	インター ネット関連 (200名)	社内に相談室は無く、相談があれば人事部と産業医が対応
B	インター ネット関連 (1,500名)	社内に相談室は無く、相談があれば人事部、産業医、外部 EAP が対応
C	制御・ 計測装置 メーカー (3,000名)	現場マネジャー層から選定した相談員(健康相談員)を各職場に一人配置し、社内の健康管理部門と連携
D	通信 (17,000名)	同僚によるボランティアでの相談制度を有し、グループ内 EAP と連携
E	情報 システム (17,000名)	自主的に集ったコミュニティメンバーによるキャリアカウンセリング制度
F	電機メーカー (24,000名)	社内キャリアアドバイザーによるキャリア相談
G	インター ネット関連 (7,000名)	人材育成を目的に上司と部下との面談を義務化 / 上司はコーチング研修を受講
H	電機メーカー a本部 (350名)	管理職のコーチング体験と研修受講によりマネジメントツールとしてコーチングを活用
I	広告・マーケ ティング (500名)	社内に相談室は無し / メンタルヘルスは産業医、外部 EAP が対応
J	電子部品 メーカー (900名)	主要事業場ごとにメンタルヘルス相談員を配置 / 産業医
K	行政関連機関 (800名)	内部相談窓口を2種類設置(外部カウンセラー / 人事部内)
L	物流 (20,000名)	人事の相談先、リファー先として外部専門家と契約
M	医療・福祉 (2,000名)	外部機関への電話相談
N	医療機関 (1,000名)	外部機関への業務委託(カウンセラー派遣)

具体的には、C、D、E、F、J社では、カウンセリングの専門家が組織に介入することを想定した米国・英国の事例(Ginsberget, et al., 1999; Palmer & Gyllensten, 2010)とは異なるピア・カウンセリング的な活動が行われていた。取組みを担う現場従業員は、必ずしも支援の専門家ではないが、現場の状況についての専門家である。支援の担い手として現場の協力を引き出している点が、組織の理念や戦略との関連性を支える要因となっていると考えられる。

また、GおよびH社では、明確な組織戦略のもとにコーチングスキルを管理職層に習得させ、従業員の成長を支援していこうとしている。組織的活動を支えているのは、個の力を引き出すことの重要性を理解したトップのリーダーシップであり、上司と部下との間のコミュニケーションの質を変えることが組織活性化につながるという考えのもとに実行されている。上司による相談機能を強

化することによって、結果として従業員支援の充実が図られている。経営層の理解を得ることの重要性はこれまでも認識されてきたことであり、今回の調査でもその点が確認された。それと同時に、現場従業員の協力を引き出し、場合によっては草の根的な活動によって推進していくことが、オーガニゼーション・カウンセリングの実践となりうることも示唆された。

一方、メンタルヘルス体制の構築が発展途上にある企業の特徴として、人事部門と専門家や外部機関との連携という形態が共通項として見出された(A、B、L、M、N)。個人だけでなく組織も視野を入れた活動を行うためには、人事部門内での経験・ノウハウの蓄積が不可欠であろう。オーガニゼーション・カウンセリングに至るためには一定の段階を踏む必要があることが確認された。

(5) オーガニゼーション・カウンセリングの実践と相談窓口活用度との関連

(4)で確認された結果は、限られた企業事例からの分析にとどまっており、より幅広い企業における取組みを踏まえた検討が必要である。そこで、本研究では、定量的に企業や団体における相談活動の実態を把握することを通じて、オーガニゼーション・カウンセリングを構成する諸要素を明らかにし、相談窓口の活用との関連を検討する。具体的には、以下の仮説を設定した。

仮説 1：相談窓口を担当する者の知識が豊富であるほど、活用度が高い

仮説 2：相談窓口が組織戦略や目標と明確に関連づけられ、経営層の理解を得ているほど、活用度が高い

仮説 3：相談窓口が他の組織と連携しながら組織の実態に合わせて運営されているほど、活用度が高い

調査は2015年10月～12月に実施された。合計で1000票を配布し、81票(回収率8.1%)の回答を得た。分析は上記のうち、メンタルヘルスケアを目的とした相談窓口を設置していると回答を得た55票を対象とした。

相談窓口の活用度とオーガニゼーション・カウンセリング(OC)実践度を表す3尺度の基本統計量および尺度間の相関係数を算出した結果を表3に示す。OC実践度はいずれも活用度と中程度の正の相関があることが確認された。しかし、OC実践度の尺度間相関が高いため、活用度を従属変数とした重回帰分析を実施した。表4のとおり、戦略性のみが活用度に対し5%水準で有意な影響を示し、専門性から活用度への影響は有意傾向であった。なお今回の調査では、相談窓口の設置形態についてもたずねている。そこで(2)で有意の影響を示した相談窓口の活用度とOC実践度(戦略性)との関係に、設置形態が影響を与えているかどうかを2要因分散分析

により検討した。その結果、設置形態の主効果および戦略性と設置形態との交互作用は確認されず、戦略性の主効果のみが有意であった(表5)。これより仮説2が支持された。

一般にメンタルヘルス対策は、医療的視点が重視されやすく、経営活動とは相反するものと認識されがちである。しかし、その認識で相談窓口を導入すれば、窓口を利用することが従業員にとってデメリットをもたらすように受け止められ、利用が進まないこともあるだろう。つまり、個人だけでなく、組織にとっても役に立つ相談窓口を設計・運用することを、カウンセラーや相談窓口を企画するスタッフの共通の目標に置き、それを組織内に浸透させることが重要であると考えられる。

表3 OC実践度と活用度との相関係数

尺度	平均	標準偏差	係数	1	2	3
1 活用度	1.56	.60	-	-		
2 専門性	3.39	.70	.85	.43	-	
3 戦略性	2.90	.68	.63	.49	.41	-
4 統合度	2.84	.76	.83	.46	.56	.68

n=55

表4 活用度を従属変数とする重回帰分析結果

基準変数: 活用度

説明変数	標準偏回帰係数()
専門性	0.23 †
戦略性	0.33 *
統合度	0.01
調整済み決定係数(R ²)	0.26 **

表5 専門性と設置形態が活用度に与える効果

要因	平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
専門性	5.21	1	5.21	19.10	0.00 **
設置形態	0.84	2	0.42	1.54	0.23
専門性×設置形態	0.20	2	0.10	0.37	0.70
修正総和(全体)	19.33				

** p>0.01 * p>0.05 † p>0.1

(6) 今後の課題

本研究で明らかになった主な点は、以下の3つである。第一に職場カウンセリングの歴史は長いが、組織方針とカウンセリングの理念との不整合や実践に関わるカウンセラーの役割の葛藤といった職場カウンセリング特有の課題は解決の途上にあること、第二に職場カウンセリングを実践する上では、組織という文脈を考慮した設計・導入が重要であるということである。最後に、職場カウンセリングの活用度には、特に組織の戦略や目標との関連性が影響を与えていることが示唆された。

一方で、本研究の調査データ数は十分とは言えず、より大規模な実証研究による検証が不可欠である。また、組織の状況(従業員がどの程度ストレスを感じているか、従業員数、業種など)についての多様な要因を考慮した検討も必要である。さらに相談窓口の活用度については、従業員の視点から見た利用のしやすさも考慮する必要がある。これらの点を踏まえて今後の研究課題を設定する必要があるだろう。

<引用文献>

主なものを以下に記す。

Palmer, S. & Gyllensten, K. (2010). Counselling psychology in the workplace. In Ray Woolfe, Sheelagh Strawbridge, Barbara Douglas & Windy Dryden (ed), *Handbook of Counselling Psychology*(3rd ed), pp.416-433.

Pickard, E. (1997). Developing training for organizational counselling. In M. Carroll & M. Walton (Eds.), *Handbook of counselling in organizations*, pp.323-341. London: Sage.

渡辺三枝子・大庭さよ・岡田昌毅・黒川雅之・佐野光宏・中村恵・平田史昭・藤原美智子・堀越弘 (2005). *オーガニゼーションナル・カウンセリング序説 組織と個人のためのカウンセラーを目指して* ナカニシヤ出版

5. 主な発表論文等

(学会発表)(計2件)

道谷 里英、職場における相談機能のあり方に関する探索的検討、産業・組織心理学会第31回全国大会、2015年8月30日、明治大学、東京都千代田区

道谷 里英、組織内メンタルヘルス対策としての同僚による支援のあり方 民間企業と公的組織における導入事例の比較から、日本マネジメント学会第69回全国研究大会、2014年6月1日、文京学院大学、東京都文京区

(図書)(計1件)

道谷 里英 他、ナカニシヤ出版、キャリアアカウンセリング再考、2013、220

6. 研究組織

(1)研究代表者

道谷 里英(MICHTANI, Rie)
順天堂大学・国際教養学部・准教授
研究者番号: 00566028

(2)連携研究者

渡辺 三枝子(WATANABE, Mieko)
筑波大学・名誉教授
研究者番号: 20230948

岡田 昌毅(OKADA, Masaki)

筑波大学・人間総合科学研究科・教授
研究者番号: 10447245