

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 20 日現在

機関番号：25301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24530710

研究課題名(和文)介護労働者の仕事継続に関する基礎研究

研究課題名(英文)Study on care work continuation to care workers

研究代表者

原野 かおり (HARANO, KAORI)

岡山県立大学・保健福祉学部・准教授

研究者番号：00390253

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、介護継続を支援するプログラムの開発に関する示唆を得ることをねらいとして、介護労働者の介護継続意思に与える要因を明らかにすることを目的として介護労働者を対象に質問紙調査を行った。その結果、介護を継続する要因として、人間関係、職場環境、コミットメント、給与が関連していることが明らかになり、働き方を支える職場環境の整備が重要であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：This study aims to acquire suggestions for developing a program to support care continuation. We administered a questionnaire survey to care workers to clarify the factors influencing their relationships at their workplace and their work environment, job commitment, and salary. This study suggests that relationship at their workplace and welfare are very important factors, but supporting their environment is the most important, so it is necessary for care workers to arrange work environment to continue their care work.

研究分野：介護福祉

キーワード：介護福祉士 仕事継続意向 職場継続意向 人間関係 職場環境

1. 研究開始当初の背景

平成 22 年時点の我が国の高齢化率は 23.1% となった。また、65 歳以上の高齢者のいる世帯は、平成 21 年現在では 41.9% を占めており、介護保険開始から介護保険利用者は右肩上がりですべて 2.1 倍の増加となっており、介護労働者の確保と質の向上が求められている。

しかし、介護労働者の離職率は高く、慢性的な人手不足の解消や介護の質の維持が喫緊の課題となっている。それら課題の背景には、介護労働は重労働の割には介護報酬が低く抑えられていることによる低賃金、身体的な疲労等に関連する不安、職場での人間関係等、ストレス要因が多々あることからバーンアウトしやすく、それらが離職を誘発する原因と仮定されているが、どの要因がどの程度離職に関係するかは十分に明らかにされていない。国及び都道府県は、介護人材確保・定着の取り組みを行っているが、介護人材の確保及び定着は最重要課題である。

2. 研究の目的

本研究は、介護継続を支援するプログラムの開発に関する示唆を得ることをねらいとして、介護労働者の介護継続意思に与える要因を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

本研究では上記の目的を達成するために、(1) 新人介護福祉士、(2) 施設(特別養護老人ホーム及び老人保健施設)で勤務する介護福祉士(3) 障害者支援施設で勤務する介護福祉士を対象に質問紙調査を行った。なお、研究代表者が所属する機関の倫理委員会の承認を得て調査を行った。

(1) 新人介護福祉士の仕事継続意向

調査対象は、X 県内の介護福祉士養成施設

8 施設を平成 25 年に卒業して介護福祉士として勤務する 138 名と、X 県以外において介護養成施設を卒業して介護福祉士として勤務する 23 名を対象とした。X 県内の介護養成施設を卒業する対象者には口頭および文書により説明し、X 県外の内定者は施設長を

の趣旨説明を行い、承諾書を得た。調査の方法は、調査票を直接対象者の自宅に直接調査票を郵送する郵送法で、平成 25 年 5 月、平成 26 年 3 月、平成 27 年 3 月、平成 27 年 12 月の縦断調査とした。

調査の内容は、介護コミットメント、ワークエンゲイジメント、ワーカホリズム、仕事ストレス、仕事継続意向、ハラスメント、介護技術で構成した。

介護コミットメントは、コミットメントの対象を職務(介護)と職場に分け、岡部らが開発し職務コミットメント 3 因子 12 項目、職場コミットメント 3 因子 9 項目、ワークエンゲイジメントは、Utrecht Work Engagement Scale; 日本語版 UWEW 短縮版:

清水邦訳 9 項目、ワーカホリズムは、ワーカホリズム尺度(Schaufeli W.B et al) 9 項目、仕事ストレスは、19 項目(岡部ら 2012)、仕事継続意向は、11 項目(岡部ら) ハラスメントは、仕事関連 22 項目と仕事関連以外で分けられた 24 項目(川村ら 2014) 介護技術は研究代表者が開発した 10 因子 30 項目を用いた。

(2) 特別養護老人ホーム及び老人保健施設に勤務する介護福祉士の仕事継続意向

調査対象は、X 県内のすべての特別養護老人ホームおよび老人保健施設に勤務する介護福祉士のうち、協力の得られた特別養護老人ホーム 62 施設 897 名、老人保健施設 35 施設 450 名、合計 1,347 名を対象とした。調査票は各施設に協力可能数を送り施設長等を通じて配布を依頼したが、各介護福祉士は

自由意思により調査に協力することとし、郵送法による自記式質問調査を実施した。調査期間は、平成 25 年 10 月 1 日から 12 月 31 日までとした。調査の内容は(1) 新人介護福祉士を対象とした同一の内容とした。

(3) 障害者支援施設における介護福祉士の仕事継続意向

調査対象は、中国・四国・九州地方の WAMNET に掲載のある障害者支援施設のうち、身体障害者・精神障害者を対象とする入所施設 134 施設を抽出した。この 134 施設のうち承諾の得られた 30 施設の介護福祉士 207 名を対象とした。対象となった介護福祉士は自由意思により調査に協力することとし、郵送法による自記式質問調査を実施した。調査の内容は(1) および(2) と同一の内容とした。

4. 研究成果

(1) 新人介護福祉士の仕事継続意向

161 名を対象に調査を行い、協力が得られたのは、平成 25 年 5 月 83 名(回収率 51.6%)、平成 26 年 3 月 56 名(回収率 67.5%)、平成 27 年 3 月 40 名(71.4%)、平成 27 年 12 月 24 名(60%)であった。2 回目の調査時に離職した者は 8 名であり、再就職したのは 6 名で、そのうち 5 名が介護の仕事に再就職した。3 回目の調査では、4 名が離職し全員が介護の仕事に再就職した。

平成 27 年 12 月の調査では、仕事を継続している理由、やめたい理由について記述で尋ね内容分析を行った結果、介護という仕事を 3 年目まで継続している理由は、【役割感】、【向上心・達成感】、【利用者との関わり】、【同僚との協働】、【打算的感情】に分類できた。「やめたいと思っていた」から「やめたくない」に変化した理由は、【利用者との関わり】であった。一方否定的な意見で、「どちらでもない」から「やめたい」に変化した理由には【社会的評価】、【人間関係】に分類できた。

「どちらでもない」から変わらない理由は、【給料と仕事のアンバランス】、【利用者からの暴力】、【資格のため】に分類できた。「やめたくない」から「どちらでもない」の変化の理由は、【職員の質】、【身体的精神的負担】、【労働環境】に分類できた。

次に現在の職場について 3 年目まで継続してやめたくないと思っている理由は、【利用者との関係】、【自己成長】、【上司・同僚との関係】、【規範的感情】、【職場の環境】と分類できた。「どちらでもない」から辞めた区内に変化した理由は、【規範的感情】であった。「やめたい」から「やめたくない」に変化した理由は、【人間関係が良くなった】、【施設の環境】であった。一方否定的な意見で 3 年目まで変わらず「やめたい」としている理由は、【人間関係】、【仕事の大変さ】、【休日が少ない】、【施設の環境】、【経済的理由】に分類できた。変わらず「どちらでもない」理由は、【職員との人間関係】、【利用者との人間関係】、【仕事の大変さ】、【労働環境】、【給料】に分類できた。「どちらでもない」から「やめたい」に変化した理由は、【精神的に限界】であった。「やめたくない」から「どちらでもない」に変化した理由は、【ハラスメント】、【研修の機会が少ない】、【仕事の大変さ】が分類された。

以上のことから、人間関係や労働環境が、介護という仕事にも職場にも共通しており、また肯定的理由と否定的理由とも同じ理由が挙げられていることから、人間関係によって継続も離職もするということが示唆された。労働環境では、ハード面の改善は困難ではあるが、労働条件が改善されることで、継続に好転できる可能性が考えられる。また、肯定的理由では、向上心や達成感がある一方否定的理由には研修が少ない意見があることから、卒後教育の重要性も示唆された。

(2) 特別養護老人ホーム及び老人保健施設

に勤務する介護福祉士の仕事継続意向

X 県内の介護老人福祉施設および介護老人保健施設に所属する介護労働者 1,200 名を対象に無記名自記式の郵送調査を実施した。回収された 820 部の調査票のうち、データに欠損値を有さず、かつ介護福祉士資格を所有している 755 名分のデータを用いた。

対象者は、対象者は、男性 195 名 (25.8%)、女性 557 名 (73.8%) であり、平均年齢と標準偏差は、 37.5 ± 11.0 (範囲 18 - 68) 歳であった。介護職の経験月数は、 118.3 ± 60.0 か月であり、現在の職場での経験は 94.9 ± 61.4 か月であった。ワークエンゲイジメントの合計得点と標準偏差は 23.5 ± 11.4 点、ワーカホリズムの合計得点と標準偏差は 12.0 ± 5.8 点であった。また、仕事継続意向については、「介護の仕事は続けたいが、今の職場を辞めたい」に「いいえ」と回答した者は 253 名 (33.5%)、「介護という仕事を辞めたい」に「いいえ」と回答した者は 329 名 (43.6%) であった (表 1)。

表 1. 分析対象者の属性および得点

項目	単位 人、()内%	
年齢	37.5 ± 11.0 歳 範囲 18-68 歳	
性別	男性	195 (25.8)
	女性	557 (73.8)
介護職の経験月数	118.3 ± 60.0 か月 範囲 3-372 か月	
現在の職場の経験月数	94.9 ± 61.4 か月 範囲 0-372 か月	
勤務形態	正規職員	675 (89.4)
	非正規職員	79 (10.5)
ワークエンゲイジメント尺度合計得点	23.5 ± 11.4 点	
ワーカホリズム尺度合計得点	12.0 ± 5.8 点	
介護職場継続意向 (介護の仕事は続けたいが、今の職場は辞めたい)	はい	121 (16.0)
	どちらでもない	381 (50.5)
	いいえ	253 (33.5)
介護職務継続意向 (介護という仕事を辞めたい)	はい	72 (9.5)
	どちらでもない	354 (46.9)
	いいえ	329 (43.6)

統計解析においては、介護福祉士の介護技術が職場・職務継続意向に直接影響し、一方でワークエンゲイジメント・ワーカホリズムを介して職場・職務継続意向に影響すると仮定した因果関係モデルを構築し、構造方程式モデリングを用いてモデルのデータに対する適合性と変数間の関連性を検討した。その結果、因果関係モデルのデー

タに対する適合度は、 $\chi^2 = 75.044$ 、 $df=21$ 、 $CFI=.987$ 、 $RMSEA=.058$ であった (図 1)。変数間の関連性に注目すると、介護技術はワークエンゲイジメントおよびワーカホリズムに有意な正の関連性を示し、ワークエンゲイジメントは、職場および職務継続意向に有意な正の関連性を示した。他方で、ワーカホリズムは、職場および職務継続意向に有意な負の関連性を示した。なお、介護技術から職場および職務継続意向には直接的な有意な関連性は認められなかった。

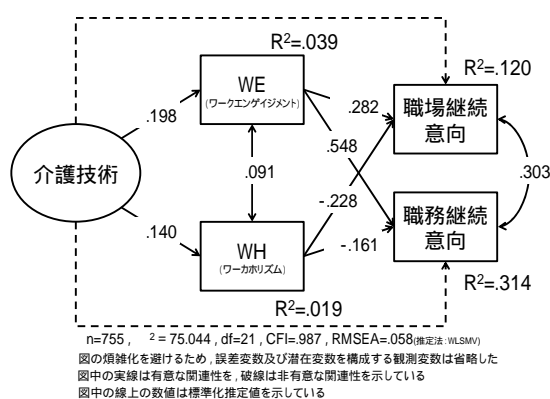


図 1 介護技術、ワークエンゲイジメント、ワーカホリズムと職場・職務継続意向との関連性

ワークエンゲイジメントおよびワーカホリズムと職場・職務継続意向の関連性は従来の研究結果を支持するものであった。介護技術は、継続意向には直接影響しなかったが、その必要性や重要性を否定するものではなく、その習得度が「働きかた」に影響し、職場・職務継続意向につながる事が示唆された。

(3) 障害者支援施設における介護福祉の仕事継続意向

WAMNET より中国、四国、九州地方の身体障害者、精神障害者を対象とする入所施設で承諾を得られた 30 施設の障害者支援施設に所属する介護福祉士 207 名を対象に無記名自記式の郵送調査を実施した。回収された 143 名分 (回収率 69.1%) のうち、欠損値のない 118 名のデータを集計対象とした。

対象者は、男性 55 人 (40.7%)、女性 82 人

(59.3%)であり、年齢の平均と標準偏差は、 41.1 ± 10.71 であった。各回答分布は表1から表5に示した。

表1 仕事継続意向に関する項目の回答分布

	性別	いいえ	どちらでもない	はい
介護の仕事は続けたいが、今の職場(会社)あるいは法人)を辞めたい	男性	26 (52.0)	19 (38.0)	5 (10.0)
	女性	32 (42.7)	30 (40.0)	13 (17.3)
介護という仕事を辞めたい	男性	27 (54.0)	20 (40.0)	3 (6.0)
	女性	33 (44.0)	32 (42.7)	10 (13.3)

表2 介護職務コミットメント回答分布

	性別	まったく そう思わない	あまり そう思わない	やや そう思う	とても そう思う
介護の仕事を選択したことを誇りに思っている	男性	0 (0.0)	16 (30.2)	30 (56.6)	7 (13.2)
	女性	7 (8.6)	14 (17.3)	45 (55.6)	15 (18.5)
介護の仕事は私にとってやりがいのある仕事である	男性	0 (0.0)	11 (20.8)	32 (60.4)	10 (18.9)
	女性	6 (7.4)	15 (18.5)	41 (50.6)	19 (23.5)
介護は私にとって理想的な仕事である	男性	5 (9.4)	24 (45.3)	21 (39.6)	3 (5.7)
	女性	11 (13.6)	35 (43.2)	29 (35.8)	6 (7.4)
他の人に介護の仕事の楽しさや素晴らしさを伝えることができる	男性	5 (9.4)	28 (52.8)	16 (30.2)	4 (7.5)
	女性	14 (17.3)	33 (40.7)	27 (33.3)	7 (8.6)
介護の仕事は私のキャリアアップにつながる	男性	2 (3.8)	18 (34.0)	24 (45.3)	9 (17.0)
	女性	8 (9.9)	22 (27.2)	39 (48.1)	12 (14.8)
介護という仕事は、将来は今よりも社会的な価値が認められるはずである	男性	3 (5.7)	18 (34.0)	20 (37.7)	12 (22.6)
	女性	7 (8.6)	28 (34.6)	28 (34.6)	18 (22.2)
介護は一生続けられる仕事だと思う	男性	11 (20.8)	24 (45.3)	13 (24.5)	5 (9.4)
	女性	17 (21.0)	36 (44.4)	18 (22.2)	10 (12.3)
自分の介護が専門領域としてのさらなる介護技術の発展に役立つ	男性	3 (5.7)	25 (47.2)	19 (35.8)	6 (11.3)
	女性	10 (12.3)	35 (43.2)	32 (39.5)	4 (4.9)
介護の仕事は賃金を問題にすべき仕事ではない	男性	33 (62.3)	15 (28.3)	4 (7.5)	1 (1.9)
	女性	43 (53.1)	32 (39.5)	4 (4.9)	2 (2.5)
介護の仕事に就いたらには、それを途中で投げ出すべきではない	男性	9 (17.0)	18 (34.0)	19 (35.8)	7 (13.2)
	女性	17 (21.0)	39 (48.1)	19 (23.5)	6 (7.4)
介護の仕事は社会的な義務である	男性	5 (9.4)	26 (49.1)	18 (34.0)	4 (7.5)
	女性	12 (14.8)	40 (49.4)	21 (25.9)	8 (9.9)
介護に関する知識と技術を身につけた以上、それを介護の仕事に役立てるべきである	男性	1 (1.9)	17 (32.1)	24 (45.3)	11 (20.8)
	女性	7 (8.6)	26 (32.1)	39 (48.1)	9 (11.1)

表3 介護職場コミットメント回答分布

	性別	まったく そう思わない	あまり そう思わない	やや そう思う	とても そう思う
この施設の問題があたかも自分の問題であるかのように感じる	男性	7 (12.7)	24 (43.6)	20 (36.4)	4 (7.3)
	女性	10 (13.2)	38 (50.0)	21 (27.6)	7 (9.2)
この施設の一員であることを誇りに思う	男性	4 (7.3)	20 (36.4)	24 (43.6)	7 (12.7)
	女性	6 (7.9)	22 (28.9)	33 (43.4)	15 (19.7)
この施設の一員であることを強く意識している	男性	3 (5.5)	13 (23.6)	27 (49.1)	12 (21.8)
	女性	3 (3.9)	17 (22.4)	32 (42.1)	24 (31.6)
この施設を離れるとどうなるか不安である	男性	10 (18.2)	19 (34.5)	16 (29.1)	10 (18.2)
	女性	15 (19.7)	32 (42.1)	21 (27.6)	8 (10.5)
この施設を辞めたら生活に困るだろう	男性	6 (10.9)	12 (21.8)	16 (29.1)	21 (38.2)
	女性	8 (10.5)	25 (32.9)	29 (38.2)	14 (18.4)
今この施設を辞めたら失うものが大きいのでこの先も勤めようと思う	男性	5 (9.1)	12 (21.8)	24 (43.6)	14 (25.5)
	女性	9 (11.8)	36 (47.4)	25 (32.9)	6 (7.9)
この施設のスタッフにお世話になっているので今やめようとは思わない	男性	3 (5.5)	14 (25.5)	19 (34.5)	19 (34.5)
	女性	7 (9.2)	20 (26.3)	32 (42.1)	17 (22.4)
この施設に多くの恩義を感じる	男性	5 (9.1)	20 (36.4)	15 (27.3)	15 (27.3)
	女性	11 (14.5)	30 (39.5)	20 (26.3)	15 (19.7)
今この施設を辞めたら、罪悪感を感じるだろう	男性	12 (21.8)	19 (34.5)	16 (29.1)	8 (14.5)
	女性	16 (21.1)	28 (36.8)	23 (30.3)	9 (11.8)

表4 賃金満足度

賃金に対する満足度		
満足		1 (0.7)
やや満足		11 (8.0)
どちらともいえない		33 (24.1)
やや不満		55 (40.1)
不満		36 (26.3)
回答なし		1 (0.7)
能力対賃金満足度		
あなたの現在の賃金は能力に応じた賃金であると思いますか		
	とてもそう思う	4 (2.9)
	ややそう思う	14 (10.2)
	どちらともいえない	48 (35.0)
	あまりそう思わない	52 (38.0)
	まったくそう思わない	18 (13.1)
	回答なし	1 (0.7)

表5 仕事のストレス

	性別	まったく そう思わない	あまり そう思わない	ややそう思う	とてもそう思う
ひたすら忙しい仕事だ	男性	2 (3.9)	8 (15.7)	27 (52.9)	14 (27.5)
	女性	0 (0.0)	6 (7.5)	36 (45.0)	38 (47.5)
休憩時間がとりにくい	男性	7 (13.7)	10 (19.6)	20 (39.2)	14 (27.5)
	女性	5 (6.3)	20 (25.0)	27 (33.8)	28 (35.0)
仕事中の時間管理が厳しい	男性	2 (3.9)	16 (31.4)	19 (37.3)	14 (27.5)
	女性	2 (2.5)	23 (28.8)	29 (36.3)	26 (32.5)
先輩や上司は、業務上困った時に協力してくれない	男性	8 (15.7)	32 (62.7)	9 (17.6)	2 (3.9)
	女性	25 (31.3)	28 (35.0)	23 (28.8)	4 (5.0)
先輩や上司は、アドバイスや言葉かけがほとんどない	男性	7 (13.7)	35 (68.6)	5 (9.8)	4 (7.8)
	女性	21 (26.3)	41 (51.3)	16 (20.0)	2 (2.5)
先輩や上司は、どちらかというと有能ではない	男性	11 (21.6)	27 (52.9)	6 (11.8)	7 (13.7)
	女性	25 (31.3)	37 (46.3)	15 (18.8)	3 (3.8)
仕事に困った時に協力をしてくれない	男性	15 (29.4)	25 (49.0)	7 (13.7)	4 (7.8)
	女性	31 (38.8)	35 (43.8)	9 (11.3)	5 (6.3)
仕事の愚痴を聞いてくれたり言葉かけしてくれるような同僚がいない	男性	18 (35.3)	24 (47.1)	6 (11.8)	3 (5.9)
	女性	41 (51.3)	25 (31.3)	11 (13.8)	3 (3.8)
同僚はどちらかといえば有能ではない	男性	16 (31.4)	26 (51.0)	5 (9.8)	4 (7.8)
	女性	32 (40.0)	37 (46.3)	10 (12.5)	1 (1.3)
有給休暇をとるのに周囲に気兼ねをする	男性	6 (11.8)	9 (17.6)	20 (39.2)	16 (31.4)
	女性	6 (7.5)	17 (21.3)	29 (36.3)	28 (35.0)
個人的な都合で早く帰ろうとしても帰りにくい雰囲気がある	男性	10 (19.6)	19 (37.3)	13 (25.5)	9 (17.6)
	女性	10 (12.5)	26 (32.5)	31 (38.8)	13 (16.3)
勤務時間外にも仕事からみの人間関係にさらされる	男性	18 (35.3)	22 (43.1)	3 (5.9)	8 (15.7)
	女性	25 (31.3)	35 (43.8)	13 (16.3)	7 (8.8)
仕事に追われてゆっくり利用者との関われない	男性	2 (3.9)	10 (19.6)	24 (47.1)	15 (29.4)
	女性	4 (5.0)	11 (13.8)	33 (41.3)	32 (40.0)
利用者に適切なケアができていないか不安である	男性	3 (5.9)	7 (13.7)	30 (58.8)	11 (21.6)
	女性	0 (0.0)	12 (15.0)	42 (52.5)	26 (32.5)
利用者との人間関係が難しい	男性	6 (11.8)	15 (29.4)	24 (47.1)	6 (11.8)
	女性	4 (5.0)	24 (30.0)	29 (36.3)	23 (28.8)
病気や腰痛など身体に不安がある	男性	8 (15.7)	17 (33.2)	20 (39.2)	6 (11.8)
	女性	4 (5.0)	22 (27.5)	31 (38.8)	23 (28.8)
疲れが取れない	男性	1 (2.0)	15 (29.4)	23 (45.1)	12 (23.5)
	女性	2 (2.5)	14 (17.5)	23 (28.8)	41 (51.3)
夜間よ(眠れない)	男性	19 (37.3)	14 (27.5)	13 (25.5)	5 (9.8)
	女性	14 (17.5)	30 (37.5)	15 (18.8)	21 (26.3)

仕事継続意向を従属変数として、コミットメント、賃金、ストレスを独立変数として重回帰分析を行った結果、職務継続意向は、情動的コミットメント(β = .398, p = .001)、存続的コミットメント(β = .234, p = .028)が有意に関連した。職場継続意向では、存続的コミットメント(β = .304, p = .001)、規範的コミットメント(β = .352, p = .001)、職場風土(β = .233, p = .002)、賃金満足(β = .235, p = .008)、能力対賃金満足度(β = .291, p = .001)が有意に関連した。

障害者支援施設においては介護という仕事については介護についての思いが強いことが明らかになったが、職場の継続意向については、職場の風土や賃金に関連し、人間関係は有意な関連は認められなかった。障害者支援施設においては、コミットメントを高めることが介護継続意向に有効であることが示唆された。

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 1 件)

原野かおり，出井涼介，桐野匡史，谷口敏代，中嶋和夫：介護技術評価尺度の開発. 岡山県立大学紀要，22，101-107，2015.

info:doi/10.15009/00001303

〔学会発表〕(計 4 件)

原野かおり，谷口敏代，桐野匡史：新人介護福祉士における仕事継続意向の要因の検討第 21 回日本介護福祉学会大会抄録，145，2013 年 10 月 20 日，熊本市.

原野かおり，桐野匡史，出井涼介，谷口敏代，中嶋和夫：介護福祉士における仕事継続意向の関連要因の検討．第 87 回日本産業衛生学会抄録，56 巻，2014 年 5 月 23 日，岡山市.

原野かおり，出井涼介，桐野匡史，谷口敏代. 新人介護福祉士の継続意向の実態 .OPUフォーラム，平成27年5月29日，岡山県総社市.

原野かおり，出井涼介，桐野匡史，谷口敏代：新人介護福祉士の継続意向における経年変化の実態. 第 23 回介護福祉学会，2015 年 9 月 26 日，金沢市.

6 . 研究組織

(1)研究代表者

原野かおり (HARANO Kaori)
岡山県立大学・保健福祉学部・准教授
研究者番号：00390253

(2)研究分担者

谷口敏代 (TANIGUSHI Toshiyo)
岡山県立大学・保健福祉学部・教授
研究者番号： 10310830

(3)連携研究者

中嶋和夫 (NAKAJIMA Kazuo)
吉備国際大学・公私立大学以外の部局等・研究員
研究者番号： 30265102

桐野匡史 (KIRINO Masahumi)

岡山県立大学・保健福祉学部・准教授
研究者番号： 40453203