

令和 2 年 6 月 23 日現在

機関番号：32704

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2015～2019

課題番号：15K03972

研究課題名（和文）高齢者虐待の予防と対応におけるチームワーク

研究課題名（英文）Teamwork as a method of preventing and intervening in elder abuse

研究代表者

副田 あけみ（Soeda, Akemi）

関東学院大学・社会学部・教授

研究者番号：60154697

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）： 家庭内高齢者虐待事例に対応する多機関チームの効果的なチームワークの推進モデルとして、AAA多機関ケースカンファレンス・シート活用モデルを開発するとともに、シート活用法を学ぶ研修プログラムを作成し、研修を重ねた。研修参加者に対する質問紙調査と、実事例にシートを活用した実践者に対する面接調査を通して、本モデルの有用性を明らかにした。

施設内虐待予防についても、職場のチームワークを促進する組織マネジメント・モデルの開発を試み、組織マネジメントの方法とスキルの一部を学ぶ研修プログラムを作成した。研修参加者からは一定の評価を得た。

研究成果の学術的意義や社会的意義

多機関チームの効果的なチームワーク推進モデルとして開発した多機関ケースカンファレンス・シート活用モデルは、高齢者虐待事例対応に苦勞する多機関の支援者たちが安心感と相互理解を得て、チームとして介入・支援を行うことを可能にする。その結果、事例への早期対応による状況改善、迅速な緊急対応等が可能となる。このモデルは虐待事例だけでなく、多機関の支援者が支援に困難を感じることの多い複合問題事例にも応用可能である。

多機関によるチームワーク推進モデルを開発したことにより、従来のソーシャルワークの基本的な方法であるケースワーク、グループワーク、コミュニティワークにチームアプローチを加えることができた。

研究成果の概要（英文）： We have designed and developed an Inter-agency case conference sheet as a model of facilitating effective teamwork which intervenes and/or supports cases of elder abuse at home, we also created a training program to learn how to proceed case conference using the sheet. The usefulness of this model was clarified by a questionnaire survey for participants of the workshops as well as an interview survey with practitioners who had utilized the sheet in actual cases.

Regarding the prevention of elder abuse in nursing homes, we tried to develop a model of organizational management to promote a teamwork at workplace, we also created a training program to learn some method and skills of organizational management. A certain degree of evaluation was obtained from the training participants.

研究分野：社会福祉学

キーワード：高齢者虐待防止 施設内高齢者虐待防止 チームワーク ケースカンファレンス 多機関協働 組織マネジメント

1. 研究開始当初の背景

家庭内虐待に対応する多機関から成るネットワーク型チームも、施設内虐待予防を目指す施設内の多職種チームも、その目的遂行のためには効果的なチームアプローチが必要である。だが、実用的なチームアプローチの方法を開発した研究は管見の限り見られない。本研究は、高齢者虐待への効果的な対応および予防のために必要であるだけでなく、虐待対応における協働のあり方で悩む援助職支援のためにも必要である。

2. 研究の目的

家庭内高齢者虐待対応における多機関のネットワーク型チームの効果的なチームワークの形成・推進モデルを開発し、その妥当性、有用性の検証を行う。また、施設内虐待予防について、施設内チームワークを推進する職場組織のマネジメント・モデルを開発する。

3. 研究の方法

(1) 家庭内虐待対応のネットワーク型チーム

多機関ケースカンファレンス・シート開発

高齢者虐待への対応は、多機関によるネットワーク型チームで対応していくことが求められる。だが、異なる機関の多様な職種は、それぞれ異なる仕事の目的、基本理念、問題把握の視点、支援スキル等をもっているため、事例に対するアセスメント、支援目標等に違いが生まれやすい。虐待事例への対応は強い不安や緊張を伴う困難なものであるがゆえに、その違いは意見対立を、さらには感情的対立をもたらしかねない。これでは、相互信頼のチーム形成はむずかしく、「効果的なチームワーク」の進展は期待できない。

虐待事例対応においては、基本的に少なくとも一度はケースカンファレンスが行われることになっている。このカンファレンスの場が、メンバー同士互いの違いを理解し、信頼や安心感を得ていく場になれば、「効果的なチームワーク」が進展していく可能性を考えることができる。

そこで、ケースカンファレンスをそうした場にするためのツールとして、オープンダイアログおよびリフレクティング・プロセス、解決志向アプローチの考え方や方法を取り入れた、多機関ケースカンファレンス・シートを作成した。本シートは、5つの原則に基づいた12のセクションから成る。

5つの原則：原則1.「話すこと」と「聴くこと」を分け、話し合いの<余地>を拡げる。原則2.事例に関する問題・リスクとストレンクスをバランスよく検討する。原則3.「事例」の理解だけではなく「支援者の関わり方」を再点検する。原則4.問題の共通理解ではなく、「今後の見通し」の共有を目的にする。原則5.お互いの「違い」を大切にして、「チーム」の力で支援の質を高める。

12のセクション：①導入部分：セクション1「本日は話したいこと(心配ごと・困っている点)」、セクション2「ジェノグラム・エコマップ」、セクション3「支援経過」、②利用者理解：セクション4「本人・家族のできていること・悪くないこと」、セクション5「本人・家族の困ったこと・心配なこと」、③支援者の関わり方分析：セクション6「支援者のうまくいった関わり方」、セクション7「支援者のうまくいかなかった関わり方」、④未来の方向性についての話し合い：セクション8「本人・家族の望み」、セクション9「9-1 安全像、9-2 安全到達度評価」、⑤今後の取組みと見通しの確認：セクション10「今後の取組みアイデア」、セクション11「見通し」、セクション12「現時点でのプラン」

5つの原則を踏まえた研修用のファシリテーション・ガイドも作成した。本シートを用いたケースカンファレンスの研修は、参加者から対応に困っている事例を出してもらい、シートとガイドを使いみなでケースカンファレンスを行う形式で実施した。

多機関ケースカンファレンス・シート有用性の検証

本シートを活用したケースカンファレンスが、多機関チームの高齢者虐待事例への介入支援というタスク達成と、メンバー間の相互理解や信頼・安心といった情緒の醸成に貢献する、すなわち、ネットワーク型チームが「効果的なチームワーク」を推進することができるかどうかの検証を二つの方法で行った。

一つは無記名自記式質問紙調査で、研修前後に行った集合方式調査と研修後質問紙調査において調査協力を申し出た者を対象とした研修3か月後郵送調査である。研修前質問紙調査の質問項目は、高齢者虐待事例に関する多機関との協働実態や、多機関との連携・協働スキルに関する質問を中心としている。研修後質問紙調査の質問項目は、研修内容の「役立ち度」評価やシート活用希望に関する質問を中心としている。調査期間は、2016年9月～2018年2月である。

もう一つは、実際の事例に本シートを活用してケースカンファレンスを実施した専門職に対する面接調査である。インタビューガイドに記載した項目は、「カンファレンスで扱った事例のタイプやカンファレンスの目的」、「AAAシート活用カンファレンスの感想・満足した点・印象に残った点」、「カンファレンス後の参加者間のコミュニケーションや協働の状態」等で、調査期間は2016年10月～2018年11月である。

(2) 施設内虐待予防のための組織マネジメント・モデル

施設内チームワーク推進の組織マネジメント・モデル案の検討

施設内虐待に関する感度を向上させるための知識教育、虐待予防のための施設内チームワークを推進するコミュニケーション・スキルトレーニング等の研修を実施した。研修参加者への研

修 6 か月後質問紙調査の結果から、施設内虐待予防のための施設内チームワークを効果的に
 っていくためには、組織全体の継続的な取組みが不可欠とわかったため、その取組みを可能にす
 る組織マネジメントの方法を探索するインタビュー調査を行った。

施設内チームワーク推進のための組織マネジメント

これまで研修を行ってきた4施設の管理職と介護主任(4名)を対象にグループインタビュー
 を実施した(2018年9月)。インタビュー内容は、対象者の承諾を得て録音し、トランスクリプ
 トを作成してコーディング作業を行った。インタビュー結果を踏まえて研修プログラムを改善
 し、研修を実施した。

(3)倫理的配慮

以上の調査については、いずれも関東学院大学人に関する研究倫理審査委員会による承認を
 得た(承認番号 H2016-2-7)。対象者の負担を最小にするため、質問紙調査は質問項目を最小限
 にとどめ、回答をもって調査協力に同意したものとみなすことなどを鑑文に記した。面接調査は
 最小限の時間で行うよう努めた。

4. 研究成果

(1)多機関ケースカンファレンス・シート有用性の検証結果

集合方式による質問紙調査の結果

2017年度研修前後調査の結果

2016年度の研修前後調査の結果を踏まえ、シートやファシリテーションガイド、研修方法、
 質問紙調査に微修正を加えて、2017年度は研修を全国7か所で実施した。研修前後調査を実施
 し、前後調査でペアリングが可能となった調査回答者は210名であった。そのなかでもっとも多
 い回答者は地域包括支援センター職員(55.5%)で、次いで行政職員(17.7%)である。

研修プログラムには、回答者の9割以上が満足し、7項目に渡って尋ねたシートの「役立ち度」
 はどれも高い評価を得たが、本シートの使用希望の質問に「さっそく使う」と答えた者は10.0%
 で、「使うかもしれない」と答えた者が62.9%であった。

この2つの回答者に、シート活用で参加者の相互理解が変化するか聞いたところ、「深められ
 る」が29%、「多少は深められる」が69%であった。カンファレンス時に対立したときには「発言
 を控える」ことがよくあるとした人も、発言を控えない人たちと同じように、その多くがシート
 を「使うかもしれない」と答え、さらに相互理解についても「多少は深められる」と答えており、
 違いが見られなかった。このことから、ケースカンファレンス時に対立が起きた場合、普段であ
 れば発言を控えるという人にも、本シートは使いやすいシートであることがわかった。これは、
 本シート活用のケースカンファレンスがカンファレンス参加者間の相互理解を進め、対立をも
 たらすおそれがないと認識したためと考えられた。

2016・2017年度研修後アンケート調査の自由記述分析の結果

2016年度の研修後アンケート(回答者326名)で印象に残った理由に関する自由記述と、2017
 年度の研修後アンケート(回答者254名)で「とても役立つと思う」と「役立つと思う」の理由
 に関する自由記述について、質的分析を実施した。

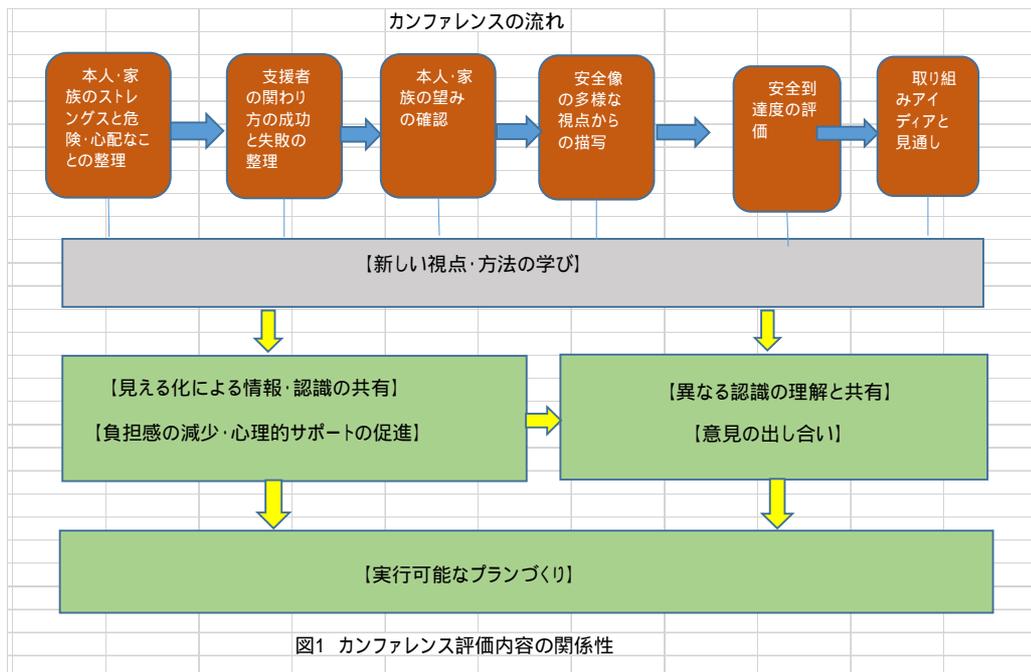


図1 カンファレンス評価内容の関係性

分析作業は、類似の意味内容をもつものをコードとしてまとめるというオープンコーディ
 ングで実施した。生成された31のコードからさらに類似の内容をもつ10のサブカテゴリーを生

成し、最終的に6つのカテゴリー、【新しい視点・方法の学び】【見える化による情報・認識の共有】【負担感の軽減・心理的サポートの促進】【異なる認識の理解と共有】【意見の出し合い】【実行可能な支援プランづくり】にまとめた。図1は、この6つのカテゴリー間の関係をケースカンファレンスの流れに沿って表したものである。

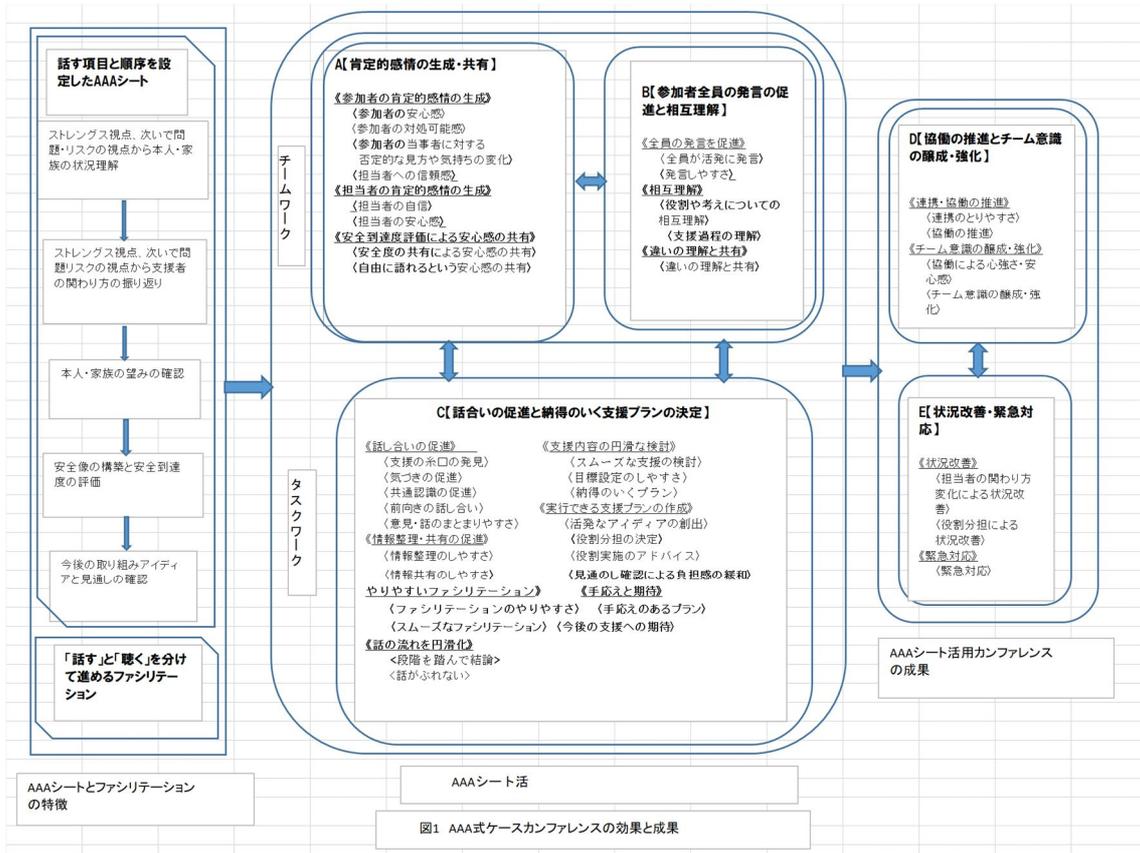
ケースカンファレンスの前半部分では、シートやホワイトボードをみなで見ながら情報を書き込んでいく作業を通して、事例や支援経過の【見える化による情報・認識の共有】が可能になる。また、ストレングス視点で本人・家族の状況をアセスメントしたり、支援者の関わりを振り返ることで、【負担感の軽減・心理的サポートの促進】という情緒面での肯定的変化が可能となる。

ケースカンファレンスの後半部分では、前半部分で生まれた【見える化による情報・認識の共有】や、【負担感の軽減・心理的サポートの促進】によって創出された場の共有感覚と安心できる場という共通感覚の下で、全員が安心して発言し、他者の話をよく聴く、そのことで、参加者それぞれの視点や価値観、認識の異同に改めて気づき、理解するという【異なる認識の理解と共有】が可能となる。また、その場は発言しやすいことで、プラン作成に関する【意見の出し合い】も容易になる。そして、カンファレンスの前半から始まっているプラン作成に役立つ発見や話合いも作成の下地づくりとなっており、最終的な【実行可能なプランづくり】を可能にする。

以上から、多機関ケースカンファレンス・シートを用いたカンファレンスは、効果的なチームアプローチを推進する可能性をもっていることが示唆された。

面接調査の結果

実際の高齢者虐待事例等に本シートを活用してケースカンファレンスを実施した専門職に、半構造化面接調査（一部、代替として質問紙調査）を実施した。面接対象者は延べ60名で、そのうち、ファシリテーターは20名、カンファレンス参加者は40名。面接より質問紙調査がよいという人もいたので、インタビューガイドの項目と同じ質問項目を記した質問紙調査票を作成した。これに記入してくれたのは、延べ16名（ファシリテーター7名、参加者は9名）である。これらの協力者が実施したケースカンファレンス事例の実数は27例だが、面接調査と質問紙調査の回答者は延べ76名となった。



質的分析の方法は、のそれと同様である。分析作業を通して、図2に で示す40のコード、《 》で示す17のサブカテゴリー、【 】で示す5つのカテゴリーが生成された。サブカテゴリーのいくつかは、質問紙調査の自由記述分析の結果とほぼ重なっていたが、実際の事例についての面接調査であったので、より多くのサブカテゴリーが生成された。また、この方式によるケースカンファレンスの成果も明らかになった。

図2で示したカテゴリー間の関係は、以下のとおりである。「話す項目と順序を設定したシート」に沿い、原則の一つである、「『話す』と『聴く』を分けて進めるファシリテーション」でカ

ンファレンスを行うことにより、参加者間のチームワークと呼んでよい、A【肯定的感情の生成・共有】とB【参加者全員の発言の促進と相互理解】が相互に関連しながらもたらされる。そして、それらが、参加者間のタスクワークと呼べる、C【話合いの促進と納得のいく支援プランの決定】をもたらす。Cというタスクワークの推進は、AやBのチームワークの進展に影響を及ぼしていると考えられる。

こうしたチームワークの進展とタスクワーク推進を通して、D【協働の推進とチーム意識の醸成・強化】とE【状況改善・緊急対応】という結果が生まれていると言える。DとEは、カンファレンスの終了後に改めて意識され、カンファレンスで合意したことを実施することによって起きている。よって、これらは、本シート活用のケースカンファレンス実施による成果と言ってよい。

以上、実際の事例に多機関ケースカンファレンス・シートを活用した専門職たちの感想・意見を分析した結果、本シート活用のカンファレンスは、A【肯定的感情の生成・共有】とB【参加者全員の発言の促進と相互理解】というチームワークの生成・強化をもたらし、C【話合いの促進と納得のいく支援プランの決定】というタスクワークを推進すること、また、そうしたチームワークとタスクワークを通して、D【協働の推進とチーム意識の醸成・強化】とE【状況改善・緊急対応】という成果をもたらすことが明らかになった。この結果、本シート活用のケースカンファレンスは、多機関チームの「効果的なチームワーク推進モデル」と言うことができよう。

(2)施設内チームワーク促進のための組織マネジメント・モデルの検討

インタビュー調査から、施設内チームワーク促進のための組織マネジメントとして、<ケアづくり>のマネジメントと、<体制づくり>マネジメントが重要であることが明らかとなった。<ケアづくり>では、「職員間の関係調整」、「利用者、家族との関係調整」などの[関係調整]と「福祉機器の導入」、「研修への参加」、「スキルの向上」、「タスクワーク」などの[資源調整]が、<体制づくり>では、[ハラスメント対応]、非常勤職員、滞日外国人スタッフ、高齢層スタッフ、若手中間管理職などの[多様な属性のスタッフへのケア]、[職員のモチベーションの維持]、[キャリアアップのためのシステムづくり]が特に重要であることが明らかとなった。

これらの組織マネジメントを実施していく上での土台づくりに、AAAの開発したコミュニケーション・スキル、人間関係を円滑にするための視点が有効であることも再確認された。しかし、「タスクワーク」や<体制づくり>のマネジメントについては、新しい方法とスキルが必要であることがわかった。新しい方法とスキルすべてを加えた組織マネジメント・モデルを作成し、研修プログラム内容とすることは、予定の研修日時までに時間がなく困難であった。そこで、「職員間の関係調整」や「利用者、家族との関係調査」に役立つと考えられるリフレクティング・プロセスの視点と方法を取り入れたピア・スーパービジョン法を、これまでの高齢者虐待に関する知識や虐待への感度向上、コミュニケーション・スキルに加えて、新たな研修プログラムとした。

この研修プログラムを2019年9月に実施したところ、研修参加者からは、リフレクティング・プロセスの視点と方法を取り入れたピア・スーパービジョン法が、「管理職、生活指導員、ケアワーカーなど、多様な職種が関わり合う職場において、互いの役割、視点に気づくのに役立つ」といった意見が聞かれた。この研修の参加者が研修プログラムを各施設に持ち帰り、組織全体で継続的に実施していくことで、高齢者虐待予防に向けた施設内チームワークが推進していくことが期待される。

今後は、組織マネジメントとしての<体制づくり>、特に[ハラスメント対応]、[多様な属性のスタッフへのケア]、[モチベーションの維持]に関するマネジメントの方法とスキルを、対話型組織開発論を参考に開発する。そして、それをこれまでの研修プログラム内容と接合し、施設内高齢者虐待予防に資するチームワーク推進の組織マネジメント・モデルとして提示する。

(3)研究成果のまとめ

多機関チームの「効果的なチームワーク推進モデル」として開発した多機関ケースカンファレンス・シート活用モデルは、高齢者虐待事例対応に苦労している多機関の支援者たちが安心感と相互理解を得て、チームとしての介入・支援を行うことを可能にし、結果として、事例への早期対応による状況改善、迅速な緊急対応等を可能にすることが明らかとなった。このモデルは、虐待事例だけでなく、多機関の支援者が支援に困難を感じる多くの複合問題事例、たとえば、児童虐待事例、ドメスティックバイオレンス事例、生活困窮者事例等にも応用可能であり、実用範囲は広い。また理論面では、多機関によるチームワーク推進モデルを開発したことにより、従来のソーシャルワークの基本的な方法であるケースワーク、グループワーク、コミュニティワークにチームアプローチを加えることができた。

施設内高齢者虐待予防に資するチームワーク推進の組織マネジメント・モデルについては、対話型組織論を参考にさらに統合的なモデル開発を目指す。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計11件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 長沼葉月	4. 巻 515-3
2. 論文標題 安心づくり安全探しアプローチの研修プログラムの改良プロセスに関する一考察 研修転移理論を活用して	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 人文学報. 社会福祉学	6. 最初と最後の頁 67-83
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 副田あけみ, 長沼葉月	4. 巻 5
2. 論文標題 やってみよう 解決志向アプローチ: 困難事例を「困難」でなくするには	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊ケアマネジメント	6. 最初と最後の頁 44-49
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 長沼葉月	4. 巻 6
2. 論文標題 やってみよう 解決志向アプローチ (第2回): 解決志向アプローチのスキル(その1)介入の扉を開ける	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊ケアマネジメント	6. 最初と最後の頁 48-52
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 長沼葉月	4. 巻 7
2. 論文標題 やってみよう 解決志向アプローチ (第3回): 解決志向アプローチのスキル(その2)本人の「成功」を見つける	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊ケアマネジメント	6. 最初と最後の頁 56-59
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 土屋典子	4. 巻 8
2. 論文標題 やってみよう 解決志向アプローチ(第4回): 虐待? 介護者の心を開く」『月刊ケアマネジメント	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊ケアマネジメント	6. 最初と最後の頁 52-55
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 松本葉子	4. 巻 9
2. 論文標題 やってみよう 解決志向アプローチ(第5回): 面接で『安心』の素材を集める	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊ケアマネジメント	6. 最初と最後の頁 52-55
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 副田あけみ	4. 巻 10
2. 論文標題 やってみよう 解決志向アプローチ(第6回): チーム力を高めるカンファレンス	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 月刊ケアマネジメント	6. 最初と最後の頁 44-49
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 副田あけみ	4. 巻 40号
2. 論文標題 統合ケアと多職種チーム-効果的チームワーキングの促進・阻害要因-	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 関東学院大学人文科学研究所報	6. 最初と最後の頁 43-64
掲載論文のDOI(デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 土屋典子	4. 巻 21
2. 論文標題 解決志向アプローチを援用した高齢者介護施設における虐待予防研修プログラムの開発	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 立正大学社会福祉研究所年報	6. 最初と最後の頁 157-170
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 土屋典子・芦沢茂喜	4. 巻 45
2. 論文標題 チーム力を高めるケースカンファレンス—AAA式多機関協働カンファレンスの実際—	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 ソーシャルワーク研究	6. 最初と最後の頁 51-57
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

1. 著者名 長沼葉月	4. 巻 14-6
2. 論文標題 スタッフが『話を聴いてもらってよかった』と思える!リーダー・管理職の話の聴き方: 解決志向アプローチを活用した相談・面接の進め方	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 高齢者安心安全ケア: 実践と記録	6. 最初と最後の頁 76-81
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス 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 -

〔学会発表〕 計4件 (うち招待講演 1件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 副田あけみ・長沼葉月・松本葉子・土屋典子
2. 発表標題 チームワークを推進するケースカンファレンス
3. 学会等名 日本ソーシャルワーク学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 長沼葉月 副田あけみ
2. 発表標題 高齢者虐待防止のための家族支援：安心づくりと安全探しアプローチ
3. 学会等名 日本家族看護学会（招待講演）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 副田あけみ・長沼葉月・松本葉子
2. 発表標題 AAA多機関ケースカンファレンス・シートの開発 有用性検証の中間報告ー
3. 学会等名 日本社会福祉学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 松本葉子・副田あけみ・長沼葉月・土屋典子
2. 発表標題 チーム力を高めるケースカンファレンス - AAA式多機関ケースカンファレンス・シートの有用性 -
3. 学会等名 日本高齢者虐待防止学会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 安心づくり安全探しアプローチ（AAA）研究会	4. 発行年 2019年
2. 出版社 瀬谷出版	5. 総ページ数 193
3. 書名 チーム力を高める多機関協働ケースカンファレンス	

〔産業財産権〕

〔その他〕

安心づくり安全探しアプローチ
<http://www.elderabuse-aaa.com/>

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	土屋 典子 (Tuchiya Noriko) (60523131)	立正大学・社会福祉学部・准教授 (32687)	
連携 研究者	長沼 葉月 (Hazuki Naganuma) (90423821)	東京都立大学・人文科学研究科・准教授 (22604)	
連携 研究者	松本 葉子 (Matumoto Youko) (20586408)	田園調布学園大学・人間福祉学部・准教授 (32720)	