

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 5 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2012～2016

課題番号：24330177

研究課題名(和文)介護施設におけるケアの質の向上のためのコミュニケーション・オーディット研究

研究課題名(英文) A Study on Communication Audits for Improving the Quality of Care in Japanese Care Facilities

研究代表者

山口 生史 (YAMAGUCHI, Ikushi)

明治大学・情報コミュニケーション学部・教授

研究者番号：50257127

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 8,400,000円

研究成果の概要(和文)：多くの質的調査と質問票による2波の縦断調査を含めた複数の量的調査を行うことにより、介護施設の職員間コミュニケーションの現状を様々な角度から分析するための日本版コミュニケーション・オーディット指標を開発した。そして、コミュニケーションが職員の組織行動や態度、ケアの質などといかなる関係があるかを明らかにすることを可能にした。さらに、自由回答やインタビュー調査などの質的調査から得た非常に質の高い豊富な「声、言葉、語り」のデータを分析することにより、量的データの数値情報では捉えることのできない「真実」を把握できた。本研究は介護施設の職員間コミュニケーション問題の「見える化」と「自覚化」の可能性を示した。

研究成果の概要(英文)：We developed the questionnaire for assessing organizational communication which is called “Japanese-version Communication Audit Questionnaire” through both numerous qualitative studies (interview research and focus-group interview research) and quantitative research (a pre-test, a pilot study, two-wave panel research, and internet research). Analyzing the quantitative data collected with the developed questionnaire, we also examined communication among workers at Japanese care facilities from various aspects and clarified the associations of organizational communication with workers’ attitudes, behavior, and perceived performance (i.e., perceived quality of care). In addition, analyzing the qualitative data, we clarified realities that we would not be able to elucidate by quantitative research. The present study both “visualized” and “revealed” invisible and latent organizational communication problems.

研究分野：組織コミュニケーション学、組織行動学(ミクロ組織論)

キーワード：介護コミュニケーション 組織コミュニケーション コミュニケーション・オーディット ケアの質  
福祉マネジメント 組織行動

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 介護施設におけるケアの質向上を含めた効果的マネジメントのための研究において、組織コミュニケーション学に基づく研究は、実践上は多くの問題が指摘されているにもかかわらず、日本では研究代表者と分担者(山口)の共同研究を除いてはほとんど見あたらず、介護施設におけるコミュニケーション研究は重要な課題であった。

(2) 組織におけるコミュニケーションの健全性・適切性を診断するコミュニケーション・オーディットの研究、およびコミュニケーション問題と組織メンバーの態度(職務満足やコミットメントなど)や組織行動(モチベーションや組織市民行動など)とが、いかに関係しているかの研究が日本でも必要であった。欧米では、様々な組織を対象にコミュニケーション・オーディット研究が行われてきたが、日本では、本研究プロジェクト開始時点では、代表者の初期的研究を除いては皆無で、その指標はなかった。そのための道標をつけるべき時期であった。

## 2. 研究の目的

(1) 米国で開発されてきたコミュニケーション・オーディット指標では限界があり、日本の組織(本研究では介護施設)に適合する日本版コミュニケーション・オーディット指標の開発を行うことが第1の目的であった。

(2) 開発した包括的次元のコミュニケーション・オーディット指標を利用して、介護施設の組織コミュニケーションの状況を調べ、職員の組織行動・態度やケアの質への組織コミュニケーションの影響や効果を明らかにすること(診断と予測)が第2の目的であった。

(3) コミュニケーション・オーディット研究では海外でもほとんどない縦断調査を行うことにより、1回目調査時点と2回目調査時点でのコミュニケーションの状況の変化にともなう従属変数(職員の態度や組織行動)の変化を測ることによって、両者の因果関係を明確にすることが第3の目的であった。

(4) 社会福祉関係施設を対象にしたコミュニケーション問題の量的研究による「見える化」と質的研究による「自覚化」の実現のため、福祉分野、組織論・組織コミュニケーション分野の研究者が共同して、学際的かつ異なるパラダイムから研究をすることが第4の目的であった。

## 3. 研究の方法

コミュニケーション・オーディット指標の開発は、以下の Hinkin (1998, p.106) の開発ステップのうち5を除き踏襲した: 1 質問項目の生成; 2 質問票配布; 3 初期項目削減; 4 確証的因子分析; 5 収斂・判別妥当性; 6: 反復調査。

(1) 質問項目の生成(ステップ1)では、初期項目作成のため都内10施設32人への1400分を超えるインタビュー調査と数回のフォーカスグループインタビューを行った(2012年8~9月)。その後、内容妥当性の検討のために、現役の介護施設職員を対象にしたフォーカスグループインタビュー形式と郵送によりプリテストを行った。さらに、介護施設代表者(71施設代表者から回収:回収率60.2%)とその施設の職員2名(138名から回収:回収率58.5%)を対象にしたパイロットスタディ(郵送法)を行い、質問項目や文言を修正し、本調査であるパネル調査用質問票を作成した(2013年3月~6月)。組織行動態度の項目は必要に応じて許可を得てバックトランスレーションを行った(2013年夏~冬)。

(2) 質問票の配布(ステップ2)では、第1波調査は2014年6月から8月にかけて、22施設(7法人)から協力を得て、850人の職員(協力施設の職員ほぼ全員)に質問票を配布した(合計356名分回収、回収率41.9%)。第2波調査は、2015年2月から3月に1回目の調査で協力を得た22施設のうち20施設と新たに1組織が加わり、21施設・事業所(法人は前回と同じ7法人)から協力を得た。合計719人に質問票を配布した(合計386名分回収、回収率53.69%)。

(3) 初期項目削減(ステップ3)と確証的因子分析(ステップ4)では、第1波のデータを探索的因子分析し、項目の削減を行い、その結果に基づいて第2波のデータを確証的因子分析した。探索的因子分析では、Hinkinの提示した基準値を参考に、因子負荷量が0.30以上で2つ以上の因子においてその基準を越えないこと、固有値の分散説明率が60%を超えること、そして、信頼係数が0.70を超えることといった条件をクリアするまで繰り返し行った。固有値の分散説明率がわずかに60%を超えない2つの次元があったので、それを改善するため、その後、質的調査を行い、質問項目をさらに改良した(2015年春~冬)。

(4) 2波のパネル調査を行ったあと、質問項目を修正し、ステップ6(5は行っていない)にあたる調査の繰り返しとして、WEB調査を行った(2016年5月)。WEB調査で377人から得たデータに対して、探索的因子分析と確証的因子分析を両方行った。WEB調査の分析を終え、さらなる修正を加えた。

## 4. 研究成果

(1) 主たる成果として、前節の方法により、以下の質問項目が開発された(次元のラベルと質問数のみ報告[カッコ内の数字は質問数]):  
コミュニケーション雰囲気:  
オープンコミュニケーション(3)  
結束コミュニケーション(3)  
リーダーのコミュニケーションスキル(15)

スーパービジョン(23)  
 上方向の発言機会：  
 直属リーダー(3)とより上のリーダーへ(3)  
 下方向・上方向情報フロー：  
 直属リーダー・上司から(6)  
 施設トップ・施設長から(6)  
 自分が管理しているチーム・部署から(3)  
 職種間情報送受信適切性認識：  
 介護職の相談職と看護職との送受信(5)  
 相談職の介護職と看護職との送受信(5)  
 看護職の介護職と相談職との送受信(5)  
 フロアや部署の異なる介護職間コミュニケーションの機会(3)  
 情報共有の正確性とタイミング：  
 施設全体職員間(3)  
 介護職チーム・部署内(3)  
 インフォーマルコミュニケーションの頻度(3)  
 異世代間(2)と常勤・非常勤職間(2)のコミュニケーションの頻度  
 コミュニケーション・メディアの効果的活用(15)

なお、質問票にはコミュニケーション指標の他に、ケアの質認識、チーム自律性、信頼、組織コミットメント、職務満足、離職意図、ソーシャルサポート、コミュニケーションコンピテンス、バーンアウト、属性、自由回答が含まれ、約 200 問で構成されている。

(2)組織コミュニケーション各項目とケアの質認識とバーンアウトの相関関係を、介護職のみのデータを分析した第1波縦断調査の結果を報告する(次節「5. 主な発表論文等」の〔報告書〕から抜粋、以下種別と番号のみ提示)。相関係数( $r$ )が $\pm 0.30$ 以上の関係のみ提示する(カッコ内は相関係数)。

ケアの質の認識と正の相関関係

- ・オープンコミュニケーション(0.41)
- ・結束コミュニケーション(0.57)
- ・リーダーのコミュニケーションスキル(0.47)
- ・上方向の発言機会 - 直属リーダー・上司への情報伝達(0.32); その上まで到達(0.34)
- ・下方向情報フロー[上方向情報フローは未分析] - 直属リーダーや上司から(0.55); 施設長・トップから(0.56)
- ・フロアや部署の異なる介護職間の情報交換[他の職種間同士は未分析](0.50)
- ・施設全体職員間の情報共有の正確性(0.50)
- ・施設全体職員間の情報共有のタイミング(0.53)
- ・介護職チーム・部署内での情報共有の正確性(0.54)
- ・介護職チーム・部署内での情報共有のタイミング(0.53)
- ・インフォーマルコミュニケーション(0.31)
- ・常勤職員の非常勤職員とのコミュニケーションの頻度(0.34)
- ・コミュニケーション・メディアの効果的活用 - 業務連絡用文字メディア(0.38); SNS

- タブレットメディア(0.41); 業務記録メディア(0.51); 会議メディア(0.55)
- バーンアウトと負の相関関係
- ・オープンコミュニケーション(-0.46)
- ・結束コミュニケーション(-0.52)
- ・リーダーのコミュニケーションスキル(-0.40)
- ・下方向情報フロー[上方向情報フローは未分析] - 直属リーダーや上司から(-0.44); 施設長・トップから(-0.37)
- ・フロアや部署の異なる介護職間の情報交換[他の職種間同士は未分析](-0.37)
- ・施設全体職員間情報共有の正確性(-0.41)
- ・施設全体職員間情報共有のタイミング(-0.42)
- ・介護職チーム・部署内の情報共有の正確性(-0.46)
- ・介護職チーム・部署内の情報共有のタイミング(-0.40)
- ・常勤・非常勤職員間のコミュニケーションの頻度(-0.34)
- ・常勤職員の非常勤職員とのコミュニケーションの頻度(-0.36)
- ・コミュニケーション・メディアの効果的活用 - SNS タブレットメディア(-0.37); 業務記録メディア(-0.30); 会議メディア(-0.45)

(3) 第1波縦断調査と第2波縦断調査のスコアの差を求め、10カ月間の間隔を経て、両者のスコアの上昇と下降の相関係数を算出した。すなわち、組織コミュニケーションの項目と職員の組織行動・態度・パフォーマンスが共に改善している場合と、共に悪化している場合は、正の相関係数となり、逆に、どちらかが改善して、どちらかが悪化している場合は、負の相関関係となる(バーンアウトと不信感は、1回目よりも2回目でスコアが減少した方が肯定的結果)。以下に、相関係数が $\pm 0.30$ 以上の関係のみ提示する(以下、〔報告書〕から抜粋)。

介護職のみのデータ

- ・結束コミュニケーション - ケアの質認識(0.35); バーンアウト(-0.36)
- ・オープンコミュニケーション - ケアの質認識(0.35); バーンアウト(-0.39)
- ・リーダーのコミュニケーションスキル - 仕事報酬満足(0.35); 職員信頼感(0.32)
- ・上方向の発言機会 - (a)直属リーダー・上司への情報伝達: ケアの質認識(0.30); バーンアウト(-0.35); 仕事報酬満足度(0.49); 職員信頼感(0.34); (b)その上まで到達: ケアの質認識(0.33); バーンアウト(-0.31); 仕事報酬満足度(0.31)
- ・下方向・上方向情報フロー - (a)直属リーダー・上司から: バーンアウト(-0.34); 仕事報酬満足度(0.38); (b)施設長・トップから: バーンアウト(-0.39); 仕事報酬満足度(0.30); 職員信頼感(0.44); (c)自分が管理指導しているチーム部署が

- ら：仕事報酬満足度(0.54)；職員不信頼感(-0.44)
- ・施設全体職員間の情報共有正確性 - 所属施設勤続意図3年後(0.33)
- ・介護職チーム・部署内の情報共有正確性 - ケアの質認識(0.32)
- ・介護職チーム・部署内の情報共有タイミング - ケアの質認識(0.30)；所属施設勤続意図3年後(0.33)；職員信頼感(0.33)
- ・年下職員との(異世代間)コミュニケーションの頻度 - 仕事報酬満足(0.30)
- ・常勤・非常勤職間のコミュニケーションの頻度 - バーンアウト(-0.37)
- ・常勤・非常勤職間のコミュニケーションの頻度 - 所属施設勤続意図3年後(0.51)；所属施設勤続意図5年後(0.39)；仕事報酬満足(0.38)
- 全職種のパターンのデータ
- ・結束コミュニケーション - 職員信頼感(0.35)
- ・リーダーのコミュニケーションスキル - 仕事報酬満足度(0.36)；職員信頼感(0.31)
- ・上方向の発言機会(直属リーダー) - 仕事報酬満足度(0.43)
- ・下方向・上方向情報フロー - (a)直属リーダー・上司から：仕事報酬満足度(0.40)；(b)自分が管理指導しているチーム・部署から：仕事報酬満足度(0.51)

(4)その他の発見として、以下を報告する。  
 自分のリーダーのコミュニケーションスキルが、自分たちが働く施設のケアの質が良いという認識を高めること、その効果は特徴の異なる施設間で変動がなく安定していること、そして、施設の規模によりその効果に影響がないことを確認した〔学会発表〕〕。  
 情報共有の正確性とタイミングの適切さ(施設全体職員間)が、自分たちが働く施設のケアの質が良いという認識を高めているのか、逆に自分たちが働く施設のケアの質が良いという認識が情報共有の正確性とタイミングの適切性を高めているのかの因果関係を明確にするため、第1波と第2波の2時点データ使い、交差遅延効果モデルによる分析を行った。情報共有の正確性がケアの質認識を高めている可能性がその逆よりも高いこと、また情報共有のタイミングの良し悪しは、ケアの質認識に影響しているが、ケアの質認識は、情報共有のタイミングの良し悪しに影響を与えていなかった〔学会発表〕〕。  
 上方向の発言機会のうち、直属リーダーへの発言ができていようかどうかは、チーム自律性とバーンアウト3次元間の関係を媒介していなかったが、その情報がより上のリーダーへ届いているという認識は、チーム自律性と情緒的消耗感の関係および脱人格化との関係を媒介していた〔学会発表〕〕。

(5)質的データ分析により量的調査では見えない真実の発見もあった。その分析結果の一部を報告する(〔報告書〕の清宮担当章から抜粋)。

ディスコース分析から、「トレーナーチーム」と「専門職」のアイデンティティ・ワークが大きく組織文化に関連していることがわかった。とくにトレーナーチームというディスコースが、組織のコミュニケーションに大きく影響し、専門職の間のコミュニケーションを緩やかにコントロールしていることがうかがわれた。ここで重要なポイントは、「自己成長」のディスコースである。3人のディスコース全般に理解できるのは、自分自身の能力の発展と成長である。どうでもいいとか、いい加減な仕事への取り組み姿勢ではなく、常に前向きな姿勢がインタビューのディスコースに表れていた。「トレーナーチーム」と「専門職」のアイデンティティ・ワークが、自己成長や教育という点で、組織文化の形成に大きく関与していることがディスコース分析で発見できた。その際に考察した「気付き」と「声掛け」というトップダウン的な組織文化の醸成は、情報伝達というコミュニケーションに連動していなかった。しかしじつは、「気付き」と「声掛け」というディスコースは、教育や能力開発という点で、トレーナーのアイデンティティ・ワークに強く連動していることが理解できる。日常における「気付き」と「声掛け」は、能力開発と教育の点で有効に活用されている。この介護施設では、それぞれの職種でスキルを向上し、介護の質を向上するという意識が特に強く、この点で重要な役割を担っているのは、職員それぞれの「成長」に関するディスコースであると結論付けられる。日常における「気付き」と「声掛け」は、コミュニケーションの情報伝達的な側面以上に、職員の教育と自己成長という点で機能し、間接的に組織文化の形成に貢献していると考えられる。職員の能力開発や教育の機会を、多様なディスコースを収斂し、それぞれを自己成長へつなげる媒介的役割を果たしている。このようにコミュニケーションとは媒介を通じて意味が形成・変化される過程であり、「気付き」と「声掛け」は能力開発や教育への配慮という意味で言説化されている。これは職員間の社会的相互作用(つまりコミュニケーション)の一つの帰結であり、意味交渉のダイナミックなプロセスに他ならない。さらにこの帰結を発展的に展開すると、自己成長というディスコースがいわば「装置」として働き、能力開発というコミュニケーションによって、多声的ディスコースを収斂し、自己成長に近づける形で意味理解され実践する傾向を示している。

このように、本研究の最も大きな成果は、組織のコミュニケーションの健康状態を診断する日本版コミュニケーション・オーディット指標を本格的な社会科学調査に基づいて

て日本で初めて開発した点にある。この開発の際に、量的調査と質的調査をともに行い、組織コミュニケーション、組織論、社会福祉の専門家により各分野の知見を統合したことや研究者と実践者の協働により学術的・社会的貢献があったことも成果である。さらに、量的調査と質的調査により、組織内のコミュニケーションの「見える化」と見えないものの「自覚化」ができたことは学術的意義を高めた。今後は、指標の改善を継続しつつ、現在徐々に発見している組織のコミュニケーションと従業員の組織行動や態度と、従業員と組織のパフォーマンスとの関係をさらに明確にする成果発表を続ける予定である。

#### <引用文献>

Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.

#### 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計3件)

福山 和女・石田 賢哉 (2015).「介護老人福祉施設におけるスーパービジョンの意識化」『ルーテル学院研究紀要』、査読無、49巻、pp. 1-11.

Ikushi YAMAGUCHI (2013). Communication audits for managing organizational communication problems in Japanese care facilities. 『国際ビジネスコミュニケーション学会研究年報』、査読無(The 12th Asia-Pacific Conference of the Association for Business Communication での Best Paper Award 論文として掲載)、第 72号、pp. 63-69.

福山和女(2013)「ソーシャルワークでいう[受容]は、人生の一連のプロセスとの伴奏である」『精神療法』、査読有、Vol.39(6)、pp. 65-70.

[学会発表](計15件)

Ikushi YAMAGUCHI (2017): An exploratory study on the relationships between various dimensions of organizational communication and turnover intention of workers at Japanese care facilities. 15th Asian-Pacific Conference of the Association for Business Communication. Hong Kong 2017.6.10.  
藤井 薫 [共同研究者山口 麻衣](2017)「介護現場のストレスを介護の魅力に変える職員間コミュニケーションの工夫」日本社会福祉士会・全国大会社会福祉士学会、ビックパレットふくしま,2017.6.4.  
Ikushi YAMAGUCHI (2016). Mediating effects of upward communication on the relationship

between team/workgroup autonomy and burnout: A study of Japanese employees at care facilities. Association for Business Communication, 81st Annual Conference, Albuquerque, New Mexico, USA, 2016. 10. 20.

山口 生史 (2016)「介護施設職員間情報共有と介護の質の認識との因果関係:交互遅延効果モデル分析」産業組織心理学第 31 回年次大会、立教大学、2016.9.4

山口 生史・福山 和女・山口 麻衣・清宮 徹・池田 章子・藤井 薫・大倉 美成子・照井 秀子(2016)「介護施設におけるコミュニケーション・オーディット研究」日本コミュニケーション学会・第 46 回年次大会企画セッション(研究代表者山口 生史)、西南学院大学、2016 .6.12.

Mai YAMAGUCHI, Ikushi YAMAGUCHI, & Kazume FUKUYAMA (2016). Inter-professional communication in care facilities for the elderly: Focusing on social workers role. The Join World Conference on Social Work, Education, and Social Development, Seoul, Korea, 2016.6.27-30.

清宮 徹 (2015)「ディスコース的視座と組織化: 相互言説性のダイナミクス」、2016 年度組織学会年次大会、大阪大学、2015.12.6.

Ikushi YAMAGUCHI (2015) Development of an organizational communication assessment for Japanese care facilities. Association for Business Communication 80th Annual Conference, Seattle, WA, USA., 2015. 10.29.

山口 麻衣・山口 生史・福山 和女(2015)「介護施設の介護職員の離職意図 組織コミットメントとの関連を中心に」日本社会福祉学会第 63 回秋季大会、久留米大学、2015.9.20

山口 生史(2015)「高齢者の介護施設におけるリーダーのコミュニケーションと職員が認識するケアの質との関係: マルチレベル分析」、産業・組織心理学第 31 回年次大会、明治大学、2015.8.30

山口 麻衣・山口 生史・福山 和女・清宮 徹・藤井 薫・高橋 徹・大倉 美成子・照井 秀子・池田 章子 (2015):「介護施設の介護職員が認識するケアの質 職員間のコミュニケーションとの関連を踏まえた構成要素の検討」、日本老年社会科学会第 57 回大会、横浜、2015.6.15.

山口 麻衣(2015)「老人福祉施設による地域福祉における公益的な活動の現状と課題 - 施設長 / 職員対象の質問紙調査結果からわかること -」日本地域福祉学会第 29 回全国大会、仙台、東北福祉大学、

2015.6.21.

Ikushi YAMAGUCHI (2015).

Organizational communication for Incorporating teachings and values of Catholicism in Japanese care facilities." International Academy for Intercultural Research 9th Biennial Congress, Bergen, Norway, 2015.6.29

Ikushi YAMAGUCHI (2013)

Communication audits for managing organizational communication problems in Japanese care facilities. The 12th Asia-Pacific Conference of the Association for Business

Communication. Doshisha University, 2013.3.15(\*Best Paper Award)

Ikushi YAMAGUCHI (2013). Gender issues on organizational behavior in Japanese care facilities. Asian-Pacific gender studies, Kumaun University, India, 2013.3.21,

[図書](計2件)

Ikushi YAMAGUCHI (2016). Gender issues in the organizational attitudes and behavior of Japanese care workers. D. U. Joshi and Ch. K. Permpoonwivat (Eds.), *Equating gender: Explorations in the Asia-Pacific*. pp.1-272 (担当: pp.146-162). India: Rawat Publications.

山口 生史(2016)、他(24人)「コミュニケーション: 質の高い医療実践のためのコミュニケーション」, 永井 良三(監修), 自治医科大学総合教育部門(編), 『医と知の航海』, pp.1-360、(担当: pp.141-166)西村書店。

[その他](計20件)

<報告書3件>

山口 生史(編著)・福山 和女・山口 麻衣・清宮 徹・池田 章子・藤井 薫・大倉 美成子・高橋 徹・照井 秀子(2017)『介護施設における職員間コミュニケーション: コミュニケーションの効果とコミュニケーションがもたらす問題の見える化と自覚化のための指標開発と分析』(分担執筆)、p.1-95. 2017.2

山口 生史(2015)『第2回質問票調査報告書: 介護施設におけるケアの質向上のためのコミュニケーション・オーディットの研究』, pp. 1-60、介護コミュニケーション研究会, 2015.11.

山口 生史(2014):『第1回質問票調査報告書: 介護施設におけるケアの質向上のためのコミュニケーション・オーディットの研究』, pp.1-48、介護コミュニケーション研究会)研究, 2014.12.

<招待講演5件>

山口 生史 (2017)「企業におけるコミュニケーション測定・評価について(仮題)」,

日本産業看護学会第6回学術集会 特別講演、品川総合体育館、2017.11.5.

福山 一女(2015)「対人援助職のためのスーパービジョン」, 神奈川福祉サービス振興会、2015.12.22.

福山 一女(2015)「スーパービジョンの理論的構築に向けて」, 第11回夏季大学院公開ゼミナールスーパービジョンセンター研究報告会、日本福祉大学舞鶴キャンパス、2015.7.26

福山 一女(2015)「地域ケアシステム - 協働体制の構築」, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター研修場、2015.5.9.

山口 生史(2014)「カトリック老人福祉施設の現状分析: 組織コミュニケーションの視点から 社会調査に基づく」, 第28回日本カトリック老人施設協会全国研修大会、横浜市、2014.10.16

<研究フォーラムの企画開催: 3件>

山口 生史(企画研究代表者)、第1回、ルーテル学院大学、2016.10.16

山口 生史(企画研究代表者)、第2回、ルーテル学院大学、2014.8.30.

山口 生史(企画研究代表者)、第3回、ルーテル大学、2013.8.25.

<パンフレット作製1件>

山口 生史 (2017)「"コミュニケーション"を健康診断する」, 介護コミュニケーション研究会 (研究代表者山口生史), pp.1-8, 2017.2.

6. 研究組織

(1)研究代表者

山口 生史 (YAMAGUCHI, Ikushi)  
明治大学・情報コミュニケーション学部・教授  
研究者番号: 50157127

(2)研究分担者

清宮 徹 (KIYOMIYA, Toru)  
西南学院大学・文学部・教授  
研究者番号: 00360298

山口 麻衣 (YAMAGUCHI, Mai)  
ルーテル学院大学・総合人間学部・教授  
研究者番号: 30425342

福山 一女 (FUKUYAMA, Kazume)  
ルーテル学院大学・総合人間学部・教授  
研究者番号: 20257083  
(平成28年度より研究協力者)

(3)研究協力者

照井 秀子 (TERUI, Hideko)  
藤井 薫 (FUJII, Kaoru)  
大倉 美成子 (OOKURA, Miyako)  
高橋 徹 (TAKAHASHI, Toru)  
池田 章子 (IKEDA, Shoko)