

## 施設内虐待の発生要因と防止策の課題

—高齢者虐待に関する先行研究等の整理から—

松岡佐智\*

**要旨** 2018年度厚労省調査結果によると、施設内虐待は、相談・通報件数及び虐待判断件数共に調査開始以降最多を記録している。この実態を踏まえ、施設内虐待を防止していくためには、各施設が組織として虐待の発生要因を認識し、その要因にあった防止策に取り組むことが有効と考える。そこで本稿では、先行研究等から、施設内虐待の発生要因とその防止策について整理し、発生要因に応じた虐待防止策の課題について示すことを目的とした。

施設内虐待の発生要因としては、先行研究を整理した結果、「組織マネジメントの要因」、「職員の個人的要因」、「利用者の要因」と、その3要因から派生する「職員の業務に伴うストレスの増加の要因」が挙げられた。また、虐待防止策としては、具体的な調査結果を用いて、「組織マネジメントの改善」と「研修」を防止策の両輪とした研究に整理できた。さらに、発生要因である4要因に応じた虐待防止策の課題が明らかになった。

**キーワード** 高齢者 施設内虐待 発生要因 防止策

### 1. はじめに一養介護施設従事者等における虐待の実態—

2006年高齢者虐待防止法が施行され14年が経過した。厚生労働省は、法施行後の2007年度から毎年「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果」(以下、厚労省調査結果)を示している。最新の調査結果である2018年

度の厚労省調査結果によると、養介護施設従事者等による高齢者虐待(以下、施設内虐待)に関する相談・通報の件数は2,187件であり、前年度と比較すると289件(15.2%)増加している。そのうち虐待判断件数は、2017年が510件であったのに対して、2018年は621件と111件(21.8%)増加しており、相談・通報の件数及び虐待判断件数共に調査開始以降最多を記録している。しかしこの調査結果は、通報・相談が

\*福岡県立大学人間社会学部・講師

あったケースの内、虐待と判断されたケースの数であるため、実際に発生している虐待の一部であり、潜在化している事例も含めると一層深刻な状況である（松本2016）と推測できる。

被虐待高齢者の状況としては、「80歳以上」が75.4%、「養介護3以上」が78.2%、さらに「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上の者」が80.5%を占めており、高齢で要介護度が高く、かつ一定の認知症の症状が出ている高齢者が被害者の多くを占めていることが分かる。そのため、施設・事業所別における虐待判断件数においても、要介護度3以上の者が利用する「介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）」が最も多く、調査開始後13年間一貫して3割程度を占めている。

また、虐待の相談・通報者は、「当該施設職員」が最も多く21.6%を占めており、「当該施設管理者等」15.3%、「当該施設元職員」7.6%を含めた「当該施設関係者」が44.5%であり、施設内虐待の約半数は、その施設職員によって発見されていることが分かる。

このような虐待の実態を踏まえ、施設内虐待を防止していくためには、各施設が組織として虐待の発生要因（虐待につながる兆候）を認識し、その要因にあった防止策に取り組むことが有効と考える。そこで本稿では、これまで明らかになっている先行研究等から、施設内虐待の発生要因とその防止策について整理し、発生要因に応じた虐待防止策の課題について明らかにする。

## 2. 施設内虐待の発生要因

### (1) 2018年度厚労省調査結果における発生要因 厚労省調査結果による施設内虐待の発生要

因としては、「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も多く58.0%を占めており、次いで「職員のストレスや感情コントロールの問題」24.6%、「倫理観や理念の欠如」10.7%、「人員不足や人員配置の問題に及び関連する多忙さ」10.7%、「虐待を助長する組織風土や職員間の関係の悪さ」10.0%、「虐待を行った職員の性格や資質の問題」8.3%の順に示されている。この結果は、施設内虐待の発生要因は、虐待を行った職員自身の個人的要因が主要であるように示している。しかし、吉田（2016a）も指摘するように、厚労省結果に示されている結果は、市町村が虐待と判断し都道府県に報告した内容（任意記載）を分析し、カテゴリー化したものであり、施設内虐待の発生要因の全容を捉えているとは言い難い。

それは、同調査における過去の指導歴の結果からも明らかである。虐待の事実が認められた施設・事業所のうち、32.2%が過去に指導等を受けている。指導の内容としては、虐待防止や身体介助の研修体制や不適切ケア、事故報告の遅れ等に関するもののほか、人員基準違反や介護報酬・利用料に関する指導、衛生管理面、記録整備等に関するものである。さらにこのうち10.0%は、過去にも虐待が発生しており、施設の体制が改善されていない状況が窺える。

以上のことから、2018年度厚労省調査結果に示されている施設内虐待の発生要因としては、職員の個人的要因が中心に挙げられているが、施設の組織体制の不備も要因となっている。

### (2) 先行研究等からみる発生要因

先行研究では、施設内虐待の発生要因を「組織の要因」、「職員の要因」、「利用者の要因」の

3 要因に分類した研究と、「組織の要因」及び「職員の要因」の 2 要因に分類した研究が存在する。

例えば、高齢者処遇問題研究会（2000）は、特別養護老人ホームにおける高齢者虐待に関する実態と意識調査から、特別養護老人ホームにおける虐待の発生要因として「組織の要因」、「職員の要因」、「利用者の要因」の 3 要因を示している。具体的には、「組織の要因」として業務多忙、上司の指導力不足、職員研修の不足、職員数の不足、「職員の要因」として適性に欠ける、性格、認識不足、疾患等への知識不足、精神的に不安定、健康状態が悪い、「利用者の要因」として認知症による行動上の問題、精神的に不安定、要求が多いなどを挙げている。同様に、Buzgová（2009）も高齢者住宅の入居者と職員に対するインタビュー調査から、発生要因を 3 要因に分類しており、職員不足や教育不足などの「組織の要因」、職員のバーンアウトや職員の個人的な課題などの「職員の要因」、認知症に伴う利用者の暴言暴力などの「利用者の要因」の 3 要因を示唆している。

一方、認知症介護研究・研修仙台センター（2008）は、「組織運営」、「チームアプローチ」、「ケアの質」、「倫理観とコンプライアンス（法令順守）」、「負担・ストレスと組織風土」の 5 つのカテゴリーに分類し、虐待の要因となる問題について示している。「組織運営」としては、理念やその共有の問題、組織体制の問題、運営姿勢の問題、「チームアプローチ」として、役割や仕事の範囲の問題、職員間の連携の問題、「ケアの質」として、認知症ケアの問題、アセスメントと個別ケアの問題、ケアの質を高める教育の問題、「倫理観とコンプライアンス（法令順守）」として、「非」利用者本位の問題、意

識不足の問題、虐待・身体拘束に関する意識・知識の問題、「負担・ストレスと組織風土」として、負担の多さの問題、ストレスの問題、組織風土の問題を施設内虐待の発生要因としている。さらに認知症介護研究・研修仙台センター（2014）では、厚労省調査結果の発生要因の分類に合わせ、虐待の要因を「専門性欠如」、「ストレス過多」、「人間性」、「社会的無責任」、「業務未改善」、「硬直的閉塞感」を挙げている。これらの認知症介護研究・研修仙台センターが施設内虐待の要因としてカテゴリー化した要因は、大別すれば「組織の要因」と「職員の要因」に分類することができるが、「利用者の要因」については触れられていない。

「利用者の要因」については、原田（2014）が指摘するように、虐待要因を明らかにする目的が組織的・社会的観点から虐待防止・対応策を検討するためならば、利用者要因をあえて設定する意義は乏しく、「利用者の理解不足」として、組織あるいは職員の要因と位置付けることが妥当だとする考えもある。

しかし、松本（2019）の研究では、BPSDをはじめ職員にストレスを与えるような利用者要因が多く抽出され、これまで先行研究で指摘されてきた「暴言・暴力、不穏などのBPSDが職員のストレスとなり、ストレス反応として虐待や不適切なケアに至る」という虐待のメカニズムを支持する結果が得られている。加えて、実態としては、BPSD等認知症と因果関係のない利用者および家族からの暴言・暴力やハラスメント、過度な要求等も存在する。そしてそれらが、職員のストレスやバーンアウトにもつながっており、単に職員の専門性の欠如といった職員個人の資質の問題とするのは拙速である（松本2019）。このため、施設内虐待の防止策を

講じていく際には、「利用者の要因」も捉える必要があると考える。

この他、職員体制、制度上の施設における設備・環境などの構造的問題（柴尾2007）、職員間のコミュニケーション不足に伴うストレス（三好2009）、対人関係に伴うストレス（横山2019）、BPSDに対するストレス（松本2015）、職員のモチベーションを保持するために必要とされる外発的要因の未充足さ（土屋2014）なども示唆されており、「組織の要因」、「職員の要因」、「利用者の要因」に伴うストレスが増加することも施設内虐待の発生要因となっている。

これらの先行研究等を踏まえ、施設内虐待の発生要因を再考すると、「組織マネジメントの要因」、「職員の個人的要因」、「利用者の要因」と、その3要因から派生する「職員の業務に伴うストレスの増加の要因」と捉えることができ

る（図1）。「組織マネジメントの要因」とは、組織体制（理念の共有・職員教育・委員会等の組織化等）における問題、運営体制（勤務体制・人員配置・給与等）における問題、組織風土（運営姿勢・コンプライアンス・身体拘束等）における問題等、施設における組織マネジメントの不全から派生する要因である。一方、「職員の個人的要因」としては、職員の倫理観（虐待防止意識）の欠如、専門性の欠如（知識不足・ケアの質の低下）、他の職員との連携（コミュニケーション）の不足、適性の問題が挙げられる。さらに「利用者の要因」が「職員の業務に伴うストレスを増加」させ、さらなる虐待の要因となると考える。

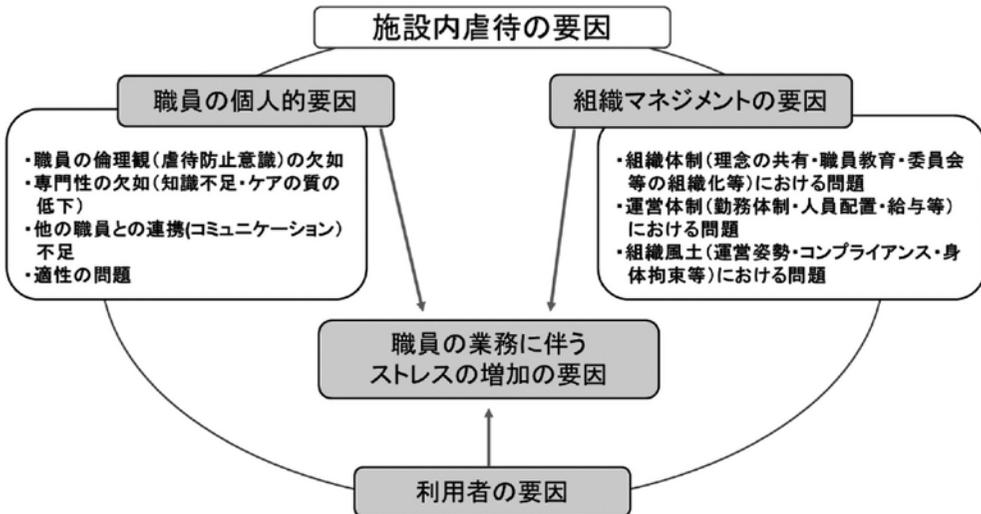


図1 施設内虐待の要因（先行研究を基に筆者作成）

出典：松岡佐智・本郷秀和（2020）「介護老人福祉施設における施設内虐待防止に向けた課題—施設内虐待の要因に対する施設長・生活相談員・主任介護職員の認識の比較—」『高齢者虐待防止研究』, 16(1), 56.

### 3. 施設内虐待の防止策

#### (1) 施設内虐待防止に関する厚生労働省の通知内容の変遷

厚生労働省は2015年以降、各都道府県知事に対し、「高齢者虐待の状況等を踏まえた高齢者虐待の再発防止、対応の強化に関する通知」を出している。その通知において、厚生労働省は、自治体を通し、各施設が実施すべき施設内虐待防止策を示している。

その通知における施設内虐待防止に関する内容を抽出すると、2015年度通知<sup>1)</sup>では、①施設におけるストレスを軽減するとともに、介護の質を向上させる仕組みづくりを施設全体が一丸となって取り組むこと、②施設が自ら企画した研修を定期的実施すること、③苦情処理体制を施設長等の責任の下で運用すること、④メンタルヘルスに配慮した職員面談等を組織的に対応すること、⑤業務管理体制について、常に自主的に点検し、必要に応じて体制の見直しや運用の改善に努めること、の5点が示されており、施設内での定期的な研修の実施、メンタルヘルスに配慮した職員面談等の組織的な対応、業務管理体制の点検と改善等を求めている。

2016年度通知<sup>2)</sup>では、①施設職員の研修等に重点的に取り組むこと、②高齢者虐待の兆候をきめ細かく把握し、早期発見につなげることの2点を挙げ、研修と予防的観点から施設内虐待の兆候把握の重要性を挙げている。

2017年度通知<sup>3)</sup>では、①施設に対し外部の目（地域住民、介護相談員等）を積極的に導入し、虐待等の抑止、早期発見につなげること、②施設長等を対象にした身体拘束、虐待に関する研修を各自治体が行い、各施設内での適切な研修、職員へのストレス対策を行うことの2点

を挙げ、虐待の抑止力及び早期発見のための第三者による介入の必要性と、施設マネジメントにおける中心的役割をもつ施設長への研修の必要性を示している。

2018年度通知<sup>4)</sup>では、施設長等向け研修の「権利擁護推進員研修」により、施設長等が職員のストレス対策（怒りの感情のコントロールを含むストレスマネジメント等）を行うこと挙げられている。

さらに2019年度通知<sup>5)</sup>においても、施設長や指導的立場にある職員を対象にした研修の実施（法制度の理解、介護に関する実践的手法の修得法、怒りの感情のコントロール等を含むストレスマネジメント等）が挙げられており、この2年で施設長や指導的立場にある者に対して、法制度の理解や介護に関する実践的手法の習得、職員のストレス対策のための研修の実施を求めている。

このように、これまでの厚生労働省による通知の内容を概観すると、施設内虐待防止策柱として捉えられているものは、「研修の実施」であることが分かる。そして、虐待防止策として実施すべき研修の内容を、身体拘束、虐待に関する研修、法制度の理解、介護に関する実践的手法の修得法、怒りの感情のコントロール等を含むストレスマネジメント等、年々具体的に示している点に特徴がみられる。また2017年以降の通知では、施設長や指導的立場にある職員に対する研修の必要性を明記しており、施設内虐待の発生要因である「組織マネジメントの要因」を解決していく上で重要な役割を担う存在と捉えていることが推測される。

## (2) 先行研究等に示されている施設内虐待防止策

これまで先行研究等で示されてきた施設内虐待の防止策については、具体的な調査結果を用いて、「組織マネジメントの改善」と「研修」を防止策の両輪とした研究が複数存在する。

例えば、土屋（2014）は、自身の調査結果から、虐待予防・対応のための第一歩として、組織としての虐待防止に関する目標の明確化の必要性和、そのために虐待類型別の事例の提示を含む虐待防止のためのガイドラインの作成及び周知のための研修等の機会が急務と述べている。さらに、職場内協働を促進するためのコミュニケーションスキル向上などの実践的なスキルを会得するための研修の必要性も示している。

加賀谷・大和田（2010）は、特別養護老人ホームにおける職員の研修ニーズの内容として、「職員のメンタルケア」、「人権を配慮したケア」、「接遇やコミュニケーション技術」「事例を通した高齢者との関わり方」、「虐待防止のための職員相互の連携体制」などの具体的内容を挙げると共に、施設内において高齢者虐待防止への取組みを考える際は、施設内における構造的課題も施設内虐待の要因として存在することから、職員相互の連携体制や虐待が発生した場合の対応や手順、それからスーパービジョン体制の構築など、施設内におけるシステムとして整備する必要性を示唆している。

また、「研修」の内容として「職員のストレス対策」を挙げた研究もある。吉田（2016b）は、自身の調査結果から、人員の増加、組織風土の改革と併せて、職員のストレスや感情のコントロールの問題に対応する研修の必要性を挙げている。

松本（2015）は、ストレスやバーンアウトを防ぐための取組みも実施しなければ、虐待行為への高い意識（虐待の抑止力としての効果）を維持させることが困難であるとし、職員のストレスや負担感を軽減するような取組みも不可欠と述べている。さらに職場全体で相談・共有できる場を提供するとともに、研修として「利用者のBPSD」に関する内容や、職員のストレスマネジメントの方法等、具体的な対処方法を研修等で周知することも重要としている。

松本（2019）においても同様に、「職員のストレスになり得る要因」への対策として、職員がBPSDへの理解や対処方法、ストレスマネジメントの方法などを理解し実践できるように職場での研修実施の必要性を示すとともに、職員が気持ちに余裕をもちケアに当たれるよう業務改善や、利用者との関係性・言葉遣いなどに対して職員間で注意できるような組織風土の改善、相談できる環境づくり、閉鎖性の改善など、職場全体での取組みが重要性を挙げている。

また、横山（2019）は、対人関係に起因するストレスが不適切ケア発生に影響しているという結果から、自己表現力（自分が感じていることを的確に相手に伝える力）やアサーション（適切に自己主張をするためのコミュニケーションスキル）、対人関係力（人間関係のトラブルに対して他者と交わることで適切な解決策を見出す努力をする態度）といった対人関係知性（ソーシャルスキル）を身につける教育の必要性を示している。

この他、岸・岩沢・松下ら（2010）は、虐待のリスクを低減させるための方法として、スタッフが自身の思い、葛藤、希望や課題を同僚や上司、スーパーバイザー、他施設の介護スタッフに話せる場や語り合える場を確保するこ

とが必要とし、休憩時間などに日常的に他の職員と交流する時間の確保、ケース会議など事例検討の場の確保、施設内外の研修の機会の確保が有効と述べている。

これらを整理すると、「組織マネジメントの改善」については、「組織ミッションの明確化」(土屋2014)、「人員の増加、組織風土の改革」(吉田2016)、「職員間のコミュニケーションの場の確保」(岸2010)、「スーパービジョン体制の構築」(加賀谷2010)、「研修の機会の確保」(岸2010；土屋2014)、「虐待防止のための体制構築」(加賀谷2010；土屋2014)に分類できた。

また、「研修」については、共通する内容として、「コミュニケーションスキル」(加賀谷2010；土屋2014；横山2019)、「メンタルケア(ストレス対策)」(加賀谷2010；松本2015；吉田2016)、「利用者のBPSDの理解」(松本2015)が挙げられた。厚生労働省(2019)が「高齢者虐待の状況等を踏まえた高齢者虐待の再発防止、対応の強化に関する通知」の中で示している「虐待に関する法制度の理解」や「介護に関する実践的手法の修得法」についての内容は抽出できなかったことから、土屋(2014)が示唆するように、「介護サービス情報」の評価項目にもなっている「身体拘束廃止に関する研修」や「虐待防止などの研修」が現場において定着していることが推察できる。

### (3) 施設内虐待の発生要因に応じた虐待防止策の課題

2(2)で示した施設内虐待防止策における課題を、発生要因である「組織マネジメントの要因」、「職員の個人的要因」、「利用者の要因」、「職員の業務に伴うストレスの増加の要因」の4要因に応じて整理する。

「組織マネジメントの要因」に対しては、組織体制と組織風土の改善を挙げているものはあるが、運営体制(勤務体制・人員配置・給与等)の改善については触れられていない。各施設における職員配置基準や介護報酬は法令等で定められており、施設独自で改善し難いことが理由として考えられるが、運営体制の不備は人員確保や職員の定着への影響も推測されることから、検討の必要性がある。

「職員の個人的要因」については、職員の倫理観(虐待防止意識)、専門性(知識・ケアの質・利用者理解)、コミュニケーション力を向上させるために、研修の必要性が挙げられていた。先行研究では、各種調査結果から、具体的な研修の内容が示されていたが、藤江(2015)が指摘するように、ただ単に研修を実施するだけでは効果は期待できない。施設の職員全体や施設的环境、利用者の状況等を的確に把握して、状況に即した研修を継続的に実施していく必要がある。また、職員が防止策として必要だと認識していることと、実施すべきニーズがあることが合致していない可能性も示唆されることから(松本・今井2013)、職員の現状を多面的に把握・評価し、継続的な研修プログラムを考えながら実施していくことが求められる(藤江2015)。

「利用者の要因」については、認知症(BPSD)への理解及び対処方法に関する研修を通じた「利用者理解の向上」が防止策として挙げられていた。防止策として利用者の有責性を問う必要はないが(松本2019)、職員個人の専門性向上だけに頼るのではなく、対応困難な利用者に対する支援の方針やコンプライアンスに基づいた説明責任などの組織としての対応方法を明確にしておくことが必要である。

「職員の業務に伴うストレスの増加の要因」に対する防止策としては、ストレスや感情のコントロールなどのストレスマネジメントに関する研修が挙げられていた。しかし、職員の業務に伴うストレスは、研修を受講し、ストレスマネジメント能力を高めるだけでは改善できない。職員のストレスの要因が、組織マネジメント不全に起因するものなのか、それとも個人的要因なのかを特定し、それに応じた対応が必要である。例えば、産業医やカウンセラー等の第三者が介入し、ストレスの要因を特定し、改善につなげていくことも有効であろう。

#### 4. おわりに

本稿では、これまで明らかになっている先行研究等から、施設内虐待の発生要因とその防止策について整理し、発生要因に応じた虐待防止策の課題について述べた。藤江(2016)が示唆するように、施設内虐待の実態には、虐待行為の判断の難しさや、事実確認の困難、職種・職責によって把握している虐待内容が異なっている状況、実態を把握しても市町村に報告をしていない状況があり、虐待の本質を把握することが難しく、そのことによって虐待防止の対応が難渋している。そのため施設内虐待の対応策や予防策を考える上では、如何に施設虐待の実態を多面的に可視化していくかが一つの着眼点となる(藤江2016)。

その方法としては、職員個々人が取り組む施設内虐待防止チェックシートの開発と、チェックシート活用をシステム化することが有効であると考えられる。各職員が定期的に虐待防止に関するチェックシートに回答し、職員の倫理観(虐待防止意識)、専門性(知識・ケアの質・利用

者理解)、コミュニケーション力などの職員の個人的要因についての確認だけでなく、施設の組織マネジメント上の課題や職員の抱えているストレスの状況など虐待につながる兆候(発生要因)を多面的に把握する。そして、職員自身と施設組織全体として、その結果を把握し、実態に応じた改善を行っていく。このような各施設・職員の実態に応じた虐待防止策の構築が可能となるようなチェックシートを開発し、虐待防止システムとして活用していくことが必要である。

#### 【注】

- 1) 2015年度：厚生労働省老健局「養介護施設従事者等による高齢者虐待の再発防止及び有料老人ホームに対する指導の徹底等について」(老発1113第1号)
- 2) 2016年度：厚生労働省老健局「平成26年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」の結果及び養介護施設従事者等による高齢者虐待の状況等を踏まえた対応の強化について(通知)」(老発0219第1号)
- 3) 2017年度：厚生労働省老健局「平成27年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」の結果及び高齢者虐待の状況等を踏まえた対応の強化について(通知)」(老発0323第1号)
- 4) 2018年度：厚生労働省老健局「平成28年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」の結果及び高齢者虐待の状況等を踏まえた対応の強化について(通知)」(老発0328第2号)
- 5) 2019年度：厚生労働省老健局「平成29年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」の結果

及び高齢者虐待の状況等を踏まえた対応の強化について（通知）」（老発0401第9号）

## 【文献】

- Buzgová, R, Ivanová, K. (2009). Elder abuse and mistreatment in residential settings. *Nursing Ethics*, 16(1), 110-126.
- 藤江慎二（2015）「介護老人福祉施設の介護スタッフが虐待行為等を回避している構造—アンケート調査における自由記述の分析を通して—」『社会福祉学』, 56(2), 152-162.
- 藤江慎二（2016）「介護スタッフの“してしまいそうになった虐待”等の現状とその要因；職員間の人間関係と同僚の虐待行為の発見に焦点をあてて」『高齢者虐待防止研究』, 12(1), 49-59.
- 原田聖子（2014）「高齢者施設における虐待の発生と対応：先行研究の検討を中心として」『東洋大学大学院紀要』, 51, 75-93.
- 加賀谷真紀・大和田猛（2010）「特別養護老人ホームにおける高齢者虐待防止研修ニーズの実態と課題—青森県内の特別養護老人ホーム職員のニーズ調査結果を手掛かりに—」『青森保健大雑誌』, 11, 29-40.
- 岸恵美子・岩沢純子・松下年子・吉岡幸子・林有子（2010）「施設内高齢者虐待が生じる背景と介護職の認識及び体験」『高齢者虐待防止研究』, 6(1), 101-114.
- 高齢者処遇問題研究会（2000）『特別養護老人ホームにおける高齢者虐待に関する実態と意識調査：調査研究報告書』 1-46.
- 厚生労働省（2019）「平成30年度 高齢者虐待防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況による調査結果」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/000491672.pdf>. 閲覧日2019年7月20日)
- 松本望・今井幸充（2013）「認知症グループホームの介護職員が求める虐待予防策因子の構造と課題；職員・職場の属性による認識の違いをもとに」『高齢者虐待防止研究』, 9(1), 44-53.
- 松本望（2014）「新たな高齢者の施設内虐待モデルの構築に向けて；組織事故におけるスイスチーズモデルを参考に」『高齢者虐待防止研究』 10(1), 74-82.
- 松本望（2015）「認知症グループホームの介護職員の虐待に対する意識に影響を与える要因の検討」『高齢者虐待防止研究』, 11(1), 49-58.
- 松本望（2016）「養介護施設従事者による高齢者虐待が顕在化する背景と課題；新聞記事の分析をもとに」『高齢者虐待防止研究』, 12(1), 69-77.
- 松本望（2019）「虐待リスクが高い利用者要因とその対策；要介護施設従事者へのインタビュー調査をもとに」『高齢者虐待防止研究』, 15(1), 53-63.
- 松岡佐智・本郷秀和（2020）「介護老人福祉施設における施設内虐待防止に向けた課題—施設内虐待の要因に対する施設長・生活相談員・主任介護職員の認識の比較—」『高齢者虐待防止研究』, 16(1), 55-67.
- 三好明夫（2009）「特別養護老人ホームの介護職員が必要とするスーパービジョンについての研究；介護職員を対象としたグループインタビュー調査の結果より」『人間関係研究』, 16(1), 1-12.
- 認知症介護研究・研修仙台センター（2008）『高齢者虐待を考える 養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』 17.
- 認知症介護研究・研修仙台センター（2014）『高齢者虐待対応の実態と施策推進のポイント』 42.
- 柴尾慶次（2007）「施設内虐待を防止するために；構造的につくられる施設内虐待」『高齢者虐待防止研究』 3(1), 8-14.
- 柴尾慶次（2008）「施設内における高齢者虐待の実態と対応」『老年精神医学雑誌』, 19, 1325-1332.
- 土屋典子（2014）「養介護施設従事者の虐待への意識に関する調査研究—養介護施設における虐待予防のた

めの実践アプローチ・研修プログラム開発に向けて」

『立正社会福祉研究』, 15(2), 51-59.

横山さつき (2019) 「介護職員による不適切ケアの発生  
に関連する要因の検討」『高齢者虐待防止研究』, 15  
(1), 40-52.

吉田輝美 (2016a) 『介護施設で何が起きているのか～  
高齢者虐待をなくすために知っておきたい現場の真  
実～』, ぎょうせい, 39.

吉田輝美 (2016b) 「養介護施設従事者がとらえる高齢  
者虐待発生要因とその再発防止策」『厚生指標』, 63  
(6), 33-40.