

有料老人ホームにおける虐待予防策への取り組みの実態と課題

—「介護付き」「住宅型」有料老人ホームと「特別養護老人ホーム」との比較をもとに—

マツモト ノゾミ
松本 望*

目的 本研究は、有料老人ホームのタイプ別に、虐待予防に向けた取り組みの実態と課題を明らかにすることを目的とした。

方法 調査は質問紙を用いて行い、A県にあるすべての有料老人ホーム、「特別養護老人ホーム」に書面にて調査への協力を依頼し、同意が得られた施設に勤務する全介護職員を調査対象として実施した。質問紙では、虐待予防策、基本属性について調査した。

結果 1,412名分の質問紙を回収し（回収率43.8%）、そのうち「健康型」の有料老人ホームの3名分の回答と、欠損値のあった回答を除外した1,309名分を有効回答とした（有効回答率40.6%）。まず「虐待予防策」について探索的因子分析を行った結果、「職員の特性」「職場の人間関係」「上司の特性」「負担感のなさ」「職場の虐待への対策」の5因子が抽出された。次に、施設種別ごとに虐待予防策への取り組み状況を比較したところ、「職員の特性」「職場の人間関係」「職場の虐待への対策」の三つの因子に有意な差がみられた。まず「職員の特性」では、「住宅型」と「特別養護老人ホーム」（ $p < 0.01$ ）、「介護付き」と「特別養護老人ホーム」（ $p < 0.01$ ）で有意な差がみられ、「住宅型」「介護付き」「特別養護老人ホーム」の順に得点が高かった。「職場の人間関係」では、「特別養護老人ホーム」と「介護付き」（ $p < 0.05$ ）、「特別養護老人ホーム」と「住宅型」（ $p < 0.05$ ）で有意な差がみられ、「特別養護老人ホーム」「介護付き」「住宅型」の順に得点が高かった。最後に「職場の虐待への対策」では、「特別養護老人ホーム」と「住宅型」（ $p < 0.01$ ）で有意な差がみられ、「特別養護老人ホーム」「介護付き」「住宅型」の順に得点が高い傾向がみられた。

結論 「介護付き」「住宅型」の有料老人ホームにおいても実際に虐待が発生していることから、より質の高いケアを目指す必要がある。具体的な取り組みとしては、研修等により職員の知識や意識を維持・向上させるような取り組みや、職員同士が連携・協働できる体制づくり、施設全体で虐待の未然防止や相談・対応の体制整備に取り組むこと、そして経営層も含め施設全体の虐待に対する認識を高めていくことなどが求められる。

キーワード 介護付き有料老人ホーム、住宅型有料老人ホーム、特別養護老人ホーム、虐待予防策

I はじめに

長寿化、高齢化の進行に伴い、高齢者のニーズに合う多様な住まいを整備・拡充させていくことが社会的課題となっている。内閣府による

と¹⁾、様々な高齢者向けの住まい・施設がある中、有料老人ホームの定員数は年々増加しており、現在では「特別養護老人ホーム」に次いで定員数が多い介護サービスとなっている。

有料老人ホームとは老人福祉法に規定される居住系サービスであり、高齢者を入居させ、高齢者に対して、①入浴、排せつまたは食事の介

*北海道医療大学看護福祉学部臨床福祉学科講師

表1 有料老人ホームのタイプ別特徴

	介護付き有料老人ホーム	住宅型有料老人ホーム	健康型有料老人ホーム
特徴	・介護等のサービスが付いた高齢者向けの居住施設	・生活支援等のサービスが付いた高齢者向けの居住施設	・食事等のサービスが付いた高齢者向けの居住施設
介護サービスの提供方法等	・介護が必要となっても、当該有料老人ホームが提供する特定施設入居者生活介護を利用しながら当該有料老人ホームの居室で生活を継続することが可能 ・介護サービスは、有料老人ホームの職員が提供する（『外部サービス利用型』の場合は安否確認や計画作成等有料老人ホームの職員が行い、介護サービスは委託先の介護サービス事業所が提供する）	・介護が必要となった場合、入居者自身の選択により、地域の訪問介護等の介護サービスを利用しながら当該有料老人ホームの居室での生活を継続することが可能	・介護が必要となった場合には、契約を解除し退去しなければならない
職員配置	管理者 1人（専従） 生活相談員 1人以上（常勤換算） 看護師 入居者30人までは1人以上（常勤換算）入居者50人増すごとに1人追加 介護士 1人以上の常勤配置、常時1人以上の配置、看護職員と併せて要介護者3人に対して1人以上（常勤換算） 機能訓練指導員 1人以上 計画作成担当者 介護支援専門員 1人以上	・職員の配置については、入居者の数および提供するサービス内容に応じ、その呼称にかかわらず、次の職員を配置する（管理者1人、生活相談員、栄養士、調理員は必要な数） ・入居者の実態に即し、夜間の介護、緊急時に対応できる数の職員を配置する	

注 参考文献 2) より著者が作成

護、②食事の提供、③洗濯、掃除等の家事、④健康管理、の少なくとも一つのサービスを供与する施設をいう。この有料老人ホームは大きく三つのタイプに分けられ、一つ目は介護が必要になった場合に施設で介護サービスも提供される「介護付き」、二つ目は介護が必要になった場合は地域の介護サービス事業者と契約し、サービスを利用しながら居住することができる「住宅型」、そして三つ目が、介護が必要になった場合は退去が求められる「健康型」である（表1）。各タイプによって職員配置基準なども異なり²⁾、さらに同じタイプであっても各施設によって運営方針等に違いがあり、ケアの質にも差がある。そのため、第三者評価事業などによって質の確保を目指す取り組みも行われているが³⁾、一部の施設では死亡事例も含めた養介護施設従事者等による高齢者虐待（以下、虐待）が発生しているなど⁴⁾、質の向上に向けた取り組みが急務となっている。

しかし、有料老人ホームの虐待に焦点を当てた研究は少なく、どのように問題解決を図るべきなのか明らかになっていない。とりわけ、虐待は未然に防止することが何より重要であるが、

有料老人ホームにおける虐待の予防について調査した研究は見当たらない。さらに、先述したとおり有料老人ホームでは各タイプによって職員配置基準なども異なることから、虐待の実態やその対策はタイプによっても異なると思われる。

しかし、こうした施設の種別・特性を踏まえた虐待に関する調査研究はこれまで行われておらず、課題も明らかになっていない。そこで本研究では虐待予防に取り組むうえでの課題を、有料老人ホームのタイプ別に明らかにすることを目的とした。具体的には、有料老人ホームにおける虐待予防策への取り組みの実態を調査することとした。そして、調査結果については有料老人ホームのタイプ別に比較するとともに、有料老人ホームと同様に入所者数が多く、虐待の発生件数も多い入所系の介護サービスである、「特別養護老人ホーム」の調査結果とも比較し、有料老人ホームにおける虐待予防に向けた課題を明らかにすることとした。

Ⅱ 研究方法

(1) 調査方法

A県にあるすべての有料老人ホーム、「特別養護老人ホーム」に書面にて調査への協力を依頼し、同意が得られた施設に勤務する全介護職員（以下、調査対象者）の人数を尋ね、3,223名分の質問紙等を送付した。調査対象者には回答後、自身で投函するよう依頼した。データの収集期間は2018年11月～2019年2月とした。

(2) 調査内容

先行研究^{5)~7)}を参考に、虐待予防策、基本属性について、質問紙を用いて調査した。虐待予防策については「職場の体制・特性」「上司や同僚の人間関係・特性」「職員特性」に関する項目を設定し、各予防策について「当てはまる（そう思う）」から「全く当てはまらない（全くそう思わない）」の5段階で評価してもらい、予防策を実施しているほど得点が高くなるよう1～5点の得点を付与した。基本属性については、調査対象者の性別、年齢、介護職としての経験年数、介護福祉士資格の有無、勤務する施設種別を調査した。作成した質問紙は専門家（介護職としての経験を有する研究者、虐待の相談機関の元職員4名）へのヒアリングにより、内容を修正した。

(3) 分析方法

虐待予防策について最尤法、プロマックス回転を用いた探索的因子分析を行い、抽出された因子の下位項目を単純加算した合計得点を各因子の下位尺度得点とした。そして施設種別・施設のタイプ別に比較をするため、まず有料老人ホーム、「特別養護老人ホーム」における平均値、中央値、標準偏差を算出した。次にKolmogorov-Smirnovの正規性の検定により分布を確認した上でKruskal-Wallisの検定を行い、帰無仮説が棄却された場合はペアごとに比較し施設間の差を検証した。なお有意水準は5%未満とし、すべての分析は、SPSS26.0を用いた。

(4) 倫理的配慮

倫理的配慮として施設・事業所の代表者および調査対象者には書面にて、本研究の目的や方法、個人情報等の取り扱い、協力の有無によって不利益が生じないこと、質問紙の返信をもって調査に同意したものとみなす旨、説明した。また質問紙は、個人が特定されないよう属性以外の項目は記号化した回答とし、回答者自身が返信用封筒に入れ投函することとした。質問紙はナンバリングにより管理することで研究代表者も含め個人が特定できない状態とし、鍵のついたロッカー等で保管し、電子データにはパスワードをかけて保存した。なお、本研究は所属機関である北海道医療大学「看護福祉学部看護福祉学研究科倫理審査委員会」の承認を得た上で実施した（承認番号：18N023023, 2018.10.3承認）。

Ⅲ 結果

(1) 回答者の属性

調査の結果、1,412名分の質問紙を回収した（回収率43.8%）。そのうち「健康型」の有料老人ホームに所属する介護職員が3名のみだったことから除外し、さらに欠損値のあった回答を除外した1,309名分を有効回答とした（有効回答率40.6%）。

回答者の基本属性は男性が403名（30.8%）、女性が906名（69.2%）、年齢は平均41.4歳、介護職としての経験月数は平均112.7カ月（9.4年）、介護福祉士資格は885名（67.6%）が保有していた。回答者が勤務する施設種別は、有料老人ホームが391名（29.9%）、「特別養護老人ホーム」が918名（70.1%）だった。そして有料老人ホームのタイプ別の内訳に関しては、「介護付き」が156名（39.9%）、住宅型が235名（60.1%）だった。

(2) 虐待予防策の探索的因子分析の結果

「虐待予防策」について探索的因子分析を行った結果、5つの因子が抽出された。まず第1因子として「私は自分に置き換えて考えるな

ど、利用者の立場に立ったケアができていない」などの9項目で構成される「職員の特性」が抽出された。次に第2因子として「職場では自分の意見や提案を出し、検討してもらうことができる」など7項目で構成される「職場の人間関

係」が抽出された。第3因子として「上司は利用者や職員の状況を十分把握できている」など5項目で構成される「上司の特性」が抽出された。第4因子として「職場の夜勤帯の業務量に負担を感じていない」など5項目で構成される

表2 「虐待予防策」の探索的因子分析の結果（最尤法、プロマックス回転）

	因子負荷量				
	職員の特性	職場の人間関係	上司の特性	負担感のなさ	職場の虐待への対策
私は自分に置き換えて考えるなど、利用者の立場に立ったケアができていない	0.787	-0.047	-0.008	-0.033	-0.001
私は利用者に対し、心理的距離（親密の程度）を適切に保つことができる	0.713	0.087	-0.072	-0.082	-0.001
私は時間や効率よりも、利用者主体のケアを優先している	0.651	-0.174	0.099	0.040	0.049
私は利用者を見下したりせず、敬っている	0.649	-0.041	0.077	0.016	0.016
私は怒りを感じたとき、その場を離れたり深呼吸をするなど、うまく対処することができる	0.627	-0.015	-0.073	0.017	0.053
私は仕事の際、適切な時間配分ができる	0.590	0.036	-0.040	-0.022	-0.087
私は仕事に対するモチベーションが高い	0.551	0.069	0.030	0.098	-0.048
私は「仕事は仕事」と割り切ることができる	0.530	0.047	-0.018	-0.016	-0.045
私は自分の体調を管理できている	0.507	0.021	-0.002	0.037	0.029
職場では自分の意見や提案を出し、検討してもらうことができる	0.047	0.782	-0.047	-0.034	0.021
職場ではマイナスな感情を吐きだし、共感してもらうことができる	0.022	0.740	-0.046	0.073	-0.079
職場には仕事上の悩みを相談できる職員（上司・同僚）がいる	-0.027	0.679	0.143	0.041	-0.088
職場ではケアの見直しや、業務改善に取り組んでいる	0.020	0.646	0.034	-0.011	0.141
職場では職員同士が協力し合う風潮がある	-0.003	0.610	0.028	-0.026	0.110
職員間の職場外での交流がある（飲み会など）	-0.079	0.570	-0.040	0.047	-0.022
職場ではケアの方法など必要な情報が、職員間で共有されている	0.046	0.360	0.139	-0.039	0.179
上司は利用者や職員の状況を十分把握できている	-0.035	-0.084	0.985	0.003	-0.027
上司の指導・管理がいきとどいている	-0.032	-0.016	0.877	-0.008	0.054
上司は積極的に職員に声をかけ、悩みを聞いたり相談にのっている	0.000	0.149	0.754	0.025	-0.055
上司は時間や効率よりも、利用者主体のケアを優先している	0.037	0.011	0.607	-0.059	0.100
上司は意見を押し付けたりせず、話しやすい雰囲気がある	0.033	0.273	0.583	0.000	-0.081
職場の夜勤帯の業務量に負担を感じていない	-0.052	0.008	-0.021	0.861	0.003
職場の夜勤帯に精神的負担を感じていない	-0.019	-0.090	-0.006	0.842	0.055
職場の日勤帯の業務量に負担を感じていない	0.049	0.023	0.048	0.677	-0.016
職場の日勤帯に精神的負担を感じていない	0.062	0.018	0.016	0.676	-0.009
職場の夜勤回数に負担を感じていない	-0.014	0.190	-0.084	0.430	-0.035
職場では虐待について相談・報告しやすい仕組みがある	-0.017	0.014	0.049	0.015	0.826
職場では虐待が顕在化（発見）しやすい仕組み・環境がある	0.033	-0.078	0.053	0.024	0.754
職場には虐待を防止するための、ルールやマニュアルがある	-0.044	-0.011	-0.009	-0.031	0.667
職場では虐待や不適切なケアを容認しない風土がある	-0.002	0.142	-0.091	0.016	0.626
因子間相関					
職員の特性	1.000	0.435	0.391	0.277	0.417
職場の人間関係	0.435	1.000	0.678	0.300	0.551
上司の特性	0.391	0.678	1.000	0.299	0.574
負担感のなさ	0.277	0.300	0.299	1.000	0.181
職場の虐待への対策	0.417	0.551	0.574	0.181	1.000

表3 施設種別ごとの「虐待予防策」への取り組み状況の比較

	職員の特性		職場の人間関係		上司の特性		負担感のなさ		職場の虐待への対策	
	中央値	平均値±標準偏差	中央値	平均値±標準偏差	中央値	平均値±標準偏差	中央値	平均値±標準偏差	中央値	平均値±標準偏差
特別養護老人ホーム	33.00	32.73±5.43	26.00	25.97±5.12	17.00	17.06±4.69	14.00	14.11±4.93	16.00	15.93±3.07
「介護付き」有料老人ホーム	34.00	34.15±5.46	25.00	24.77±5.44	16.00	16.01±4.91	14.00	14.20±5.09	16.00	15.30±3.55
「住宅型」有料老人ホーム	34.00	34.41±5.55	25.00	24.68±6.00	17.00	17.00±5.15	15.00	14.56±4.43	15.00	14.56±3.73

注 **p<0.01, *p<0.05

「負担感のなさ」、そして最後に「職場では虐待について相談・報告しやすい仕組みがある」など4項目で構成される「職場の虐待への対策」が抽出された(表2)。

(3) 施設間の比較

まず、虐待予防策の下位尺度得点についてKolmogorov-Smirnovの正規性の検定により正規分布していないことを確認した。その上で、「特別養護老人ホーム」「介護付き」「住宅型」の平均値をKruskal-Wallisの検定によって比較し、予防策への取り組み状況を施設種別ごとに比較した結果、「職員の特性」「職場の人間関係」「職場の虐待への対策」の三つの因子に有意な差がみられた。

まず「職員の特性」では、「住宅型」と「特別養護老人ホーム」($p < 0.01$)、「介護付き」と「特別養護老人ホーム」($p < 0.01$)で有意な差がみられ、「住宅型」「介護付き」「特別養護老人ホーム」の順に得点が高かった。「職場の人間関係」では、「特別養護老人ホーム」と「介護付き」($p < 0.05$)、「特別養護老人ホーム」と「住宅型」($p < 0.05$)で有意な差がみられ、「特別養護老人ホーム」「介護付き」「住宅型」の順に得点が高かった。最後に「職場の虐待への対策」では、「特別養護老人ホーム」と「住宅型」($p < 0.01$)で有意な差がみられ、「特別養護老人ホーム」「介護付き」「住宅型」の順で取り組まれている傾向がみられた(表3)。

IV 考 察

ここでは施設間で有意な差がみられた「職員の特性」「職場の人間関係」「職場の虐待への対策」の三つの虐待予防策に焦点を当て考察を述べる。

(1) 職員の特性

「職員の特性」は職員の利用者主体の考えや仕事に対する意欲の高さに関する項目で構成され、「介護付き」「住宅型」の有料老人ホームは「特別養護老人ホーム」に比べ得点が高い

く、仕事に対する姿勢や適性がある、と認識している職員が多い傾向がみられた。これには施設種別による、入居(所)者の状態像の違いが影響しているものと思われる。

例えば2016年時点の調査結果⁸⁾⁹⁾を比較すると、入居(所)者の平均要介護度に関しては「特別養護老人ホーム」は3.9、有料老人ホームでは2.6となっている。また認知症の日常生活自立度に関して重度認知症(Ⅲ～Ⅳ)に該当する入居(所)者の割合は、「特別養護老人ホーム」では73.4%、有料老人ホームでは30.4%となっている。

つまり、入居(所)者の要介護度や認知症の程度が軽い有料老人ホームの方が、「特別養護老人ホーム」に比べて利用者主体のケアを実践しやすく、それに伴い仕事に対する満足感や意欲も低下しにくいのだと考えられる。そのため、本研究においても「職員の特性」の得点が「特別養護老人ホーム」に比べ有料老人ホームの方が高くなったのではないだろうか。

しかし一方で、秋竹ら¹⁰⁾は「介護付き」とサービス付き高齢者向け住宅の職員を対象に調査を実施した結果、職員が認知症高齢者に対して「無視してしまう」「適当にあしらってしまう」など、虐待につながりやすい状況が一定程度みられたことを明らかにしている。そして虐待予防策として労働環境の改善だけでなく、「職員の意識改善」「施設内外での研修」など職員の知識や倫理観の向上に関する取り組みの必要性を指摘している。また野口も「住宅型」の職員に関して、勤務の調整がつかないなどの理由で、研修に参加できていない実態があることを明らかにしている¹¹⁾。

本研究で調査した項目はあくまで調査対象者自身の認識を問う内容であり、これらの先行研究の指摘を踏まえると、研修等により職員の知識や意識、意欲を維持・向上させ、より質の高いケアを目指すような取り組みは、有料老人ホームにおいても必要だと考えられる。

(2) 職場の人間関係

「職場の人間関係」は、職員同士が意見や相

談事、情報を共有することに関する項目で構成され、「介護付き」「住宅型」有料老人ホームは「特別養護老人ホーム」よりも得点が有意に低かった。つまり、有料老人ホームでは「特別養護老人ホーム」に比べ、こうした職員同士が連携・協働するような関係性が十分ではない可能性がある。

中でも得点が最も低かった「住宅型」は、「特別養護老人ホーム」や「介護付き」と比べ職員配置について細かく規定されておらず、事業者の判断や裁量に委ねられている部分が多いといえる。さらに「住宅型」における入居者の介護は、外部の介護サービス（事業所）を入居者が選択して利用することができ、例えば「住宅型」有料老人ホーム内に異なる事業所から派遣された複数の介護職員が、それぞれ担当する入居者のケアを提供するような状況も生じ得る。また、一人の入居者に対して「住宅型」有料老人ホームに勤務する職員と、介護サービスを提供する外部の介護サービス事業所に勤務する職員と、それぞれ所属が異なる職員が同じ入居者のサービス提供に携わることも起こり得る。

こうした制度上の仕組みを踏まえると、職員同士の連携・協働が容易ではないことは想像に難くない。これに関して野口は、「住宅型」の職員への調査をもとに、入居者に時間で細切れにされたケアを提供せざるを得ないなど、入居者の身の回りの世話を組織的に支えることが困難になっている、といった課題を明らかにしている¹¹⁾。

また「介護付き」においても、実際にあった虐待事例の要因として、管理者や従業員へのサポートの不足が指摘されていることから¹²⁾、有料老人ホームにおいては、職員同士がサポートし合うような連携・協働できる体制づくりについて、各事業所が意識的に取り組む必要があるといえる。例えば、「申し送り以外にも情報共有を行うためのミーティングを実施する」「連絡ノートやパソコンを使った情報共有システムの活用」などの取り組みが実際に行われており¹³⁾、これらの取り組みは有効だと考えられ

る。

(3) 職場の虐待への対策

「職場の虐待への対策」は、職場全体での虐待の未然防止や早期発見・対応に関する項目で構成されており、「住宅型」は「特別養護老人ホーム」に比べ、得点が有意に低かった。一方で、厚生労働省の調査⁴⁾によると、有料老人ホームは施設数そのものが増加していることもあり、近年虐待の発生件数が増加傾向にある。2018年度の調査では「介護付き」78件、「住宅型」で65件、合計143件の虐待が有料老人ホームで発生したことが明らかとなっており、これは「特別養護老人ホーム」に次いで多い件数である。また日本社会福祉士会の報告書では、有料老人ホームにおける虐待の背景要因として、経営層の虐待や身体拘束に関する認識の不十分さ、職員に対する教育の不十分さが指摘されている¹⁴⁾。

以上のように、有料老人ホームにおいても虐待が発生している事実がある以上、施設全体で虐待の未然防止や相談・対応の体制整備などに取り組み、経営層も含め施設全体の虐待に対する認識を高めていく必要があるといえる。特に、「住宅型」は「職場の虐待への対策」の得点が最も低く、取り組みが不十分である可能性が示唆されたことから、「住宅型」では、より積極的な取り組みが求められる。

V おわりに

本研究では、有料老人ホームのタイプ別に虐待予防に向けた取り組みの実態と、課題を明らかにした。有料老人ホームにおいても虐待は間違いなく発生しており、件数も増加傾向にあることから、その予防に取り組むことは重要である。今後は虐待や不適切なケアの実態、さらに予防に向けた効果的な取り組みの在り方について、施設特性も踏まえつつ明らかにしていくことが課題である。

また、今回は有料老人ホームと同様に虐待の発生件数が多い「特別養護老人ホーム」とも調

査結果を比較したが、特に「住宅型」と似たサービス形態である「サービス付き高齢者向け住宅」など、他の施設・サービス種別との比較を行い、各施設種別の特性に応じた効果的な予防策を明らかにしておくことも課題である。

謝辞

本研究の調査にご協力いただいた養介護施設・事業所の皆さまに深く感謝申し上げます。なお本研究はJSPS科研費JP16K17272, JP19K13945の助成を受け行ったものである。

文 献

- 1) 内閣府. 令和元年版高齢社会白書(全体版). (https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html) 2020.2.13.
- 2) 茨城県. 有料老人ホーム設置に関する主な基準及び手続き. (<https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/chofuku/shisetsu/yuryou/documents/sisinn tetutuki.pdf>) 2020.3.30.
- 3) 公益社団法人全国有料老人ホーム協会. 有老協サービス第三者評価事業ガイドブック(会員・評価機関共用). (https://www.yurokyo.or.jp/kakodata/about/pdf/20170926_01_01.pdf) 2020.3.29.
- 4) 厚生労働省. 平成30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結果. (<https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/000584235.pdf>) 2020.2.14.
- 5) 松本望. 高齢者介護施設における効果的な虐待予防策の解明を目的としたインタビュー調査報告書. 北海道: 北海道医療大学, 2018: 2-6.
- 6) 松本望. 認知症グループホームにおける不適切なケアの予防要因の効果の検証 介護職員への質問紙調査をもとに. 日本認知症ケア学会誌 2015; 14(2): 464-72.
- 7) Biggs Simon, Phillipson Chris, Griffiths Aled, et al. Understanding elder abuse: a training manual for helping professionals. Harlow: Longman, 1992: 75-128.
- 8) 株式会社野村総合研究所. 平成28年度老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分) 高齢者向け住まい及び住まい事業者の運営実態に関する調査研究報告書. (https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/social_security/20170410-3_report_1.pdf?la=ja-JP&hash=A62DDEDAE5F73B27A1C6ECA354227E37F431ADE4) 2020.3.29.
- 9) 厚生労働省. 平成28年介護サービス施設・事業所調査の概況. (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service16/>) 2020.3.25.
- 10) 秋竹純, 本郷秀和, 松岡佐智. 福祉の現場から 有料老人ホーム職員のバーンアウト傾向と認知症高齢者へのケアの状況: 調査結果にみる施設内虐待の予防に向けた課題. 地域ケアリング 2019; 21(8): 64-8.
- 11) 野口史緒. 高齢者の長期療養の実態と介護問題の構造 住宅型有料老人ホームの事例から. 社会福祉学 2014; 55(2): 79-94.
- 12) 株式会社メッセージ. 調査報告書. (<https://www.nikkei.com/markets/ir/irftp/data/tdnr/tdnetg3/20151207/9mhhq0/140120151207463256.pdf>) 2020.6.22.
- 13) 財団法人高齢者住宅財団. 平成24年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業サービス付き高齢者向け住宅等の実態に関する調査研究. (http://www.koujuuzai.or.jp/wp/wp-content/uploads/2014/11/project_20130415_03.pdf) 2020.3.29.
- 14) 公益社団法人日本社会福祉士会. 平成30年度老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業) 高齢者虐待の要因及び高齢者虐待の再発防止に向けた効果的な取組に関する調査研究事業 報告書. (https://www.jacsw.or.jp/01_csw/07_josei/2018/files/chosakenkyu_jigyohokoku.pdf) 2020.3.29.