

氏名（本籍）	小南 佐智(福岡県)		
学位の種類	博士（保健福祉学）		
学位記番号	甲第 67 号		
学位授与年月日	令和 5 年 3 月 31 日		
学位授与の要件	久留米大学大学院学則第 14 条 1 項第 2 号による		
学位論文題目	介護老人福祉施設における虐待防止に向けたセルフチェックシステムの研究		
論文審査委員会	主査	久留米大学教授	門田 光司
	副査	久留米大学教授	辻丸 秀策
	副査	久留米大学客員教授	鬼崎 信好

論文内容の要旨・要約

1. 本研究の目的

介護老人福祉施設は、利用者に対して、専門的介護サービスを提供する施設である。そのため、利用者からすれば、そこでのサービスは良質であり、安全・安心なサービスが提供されなければならない。しかし、厚生労働省の「高齢者虐待防止法」に基づく対応状況等に関する調査結果によると、介護老人福祉施設における虐待は、増加傾向にある。本来、社会福祉士や介護福祉士等の国家資格有資格者（専門職）が配置されている介護老人福祉施設において、虐待事案が存在することはあってはならないと考える。当然のことながら、同法施行後、行政及び施設が虐待の根絶（防止・予防も含む）に取り組んでいることは承知している。しかし、施設内虐待が根絶できていないことは、その方法に問題があるからではないか、すなわち虐待防止の取組みがトップダウン方式に留まっていることが、虐待の防止と根絶できていない要因であると推察する。なお、この点に関して、先行研究ではこれまで十分に検討されていない。

以上のことから、本研究では、第一に、トップダウン方式の防止策が機能していない実態を探究解明するために、介護老人福祉施設における施設内虐待の発生要因と防止の取組み課題を明らかにすることを目的とする。

第二に、第一の研究結果を踏まえ、各施設の実態に応じた虐待防止策を実施していくために、セルフチェックシステムを提案することを目的とする。提案するシステムは、各施設の抱える課題をセルフチェックで明確にし、その結果を基に施設内の課題改善に取り組むボトムアップ方式によるシステム体系で示す。このようなセルフチェックシステムに関する先行研究はなく、本研究で新たに提案する。

以上の研究目的を達成するために、次の 4 点について検討した。すなわち、①先行研究等における施設内虐待の発生要因と虐待防止策の課題を整理する。②介護老人福祉施設の職員に対する量的調査から、施設内虐待の発生要因を明らかにする。③介護老人福祉施設の施設長インタビュー調査から、施設内虐待防止に向けた取組みの課題を示す。そして、①～③の結果を踏まえ、④施設内虐待防止に向けたセルフチェックシステムについて提案することである。本研究の構成は、**図 1** に示すとおりである。

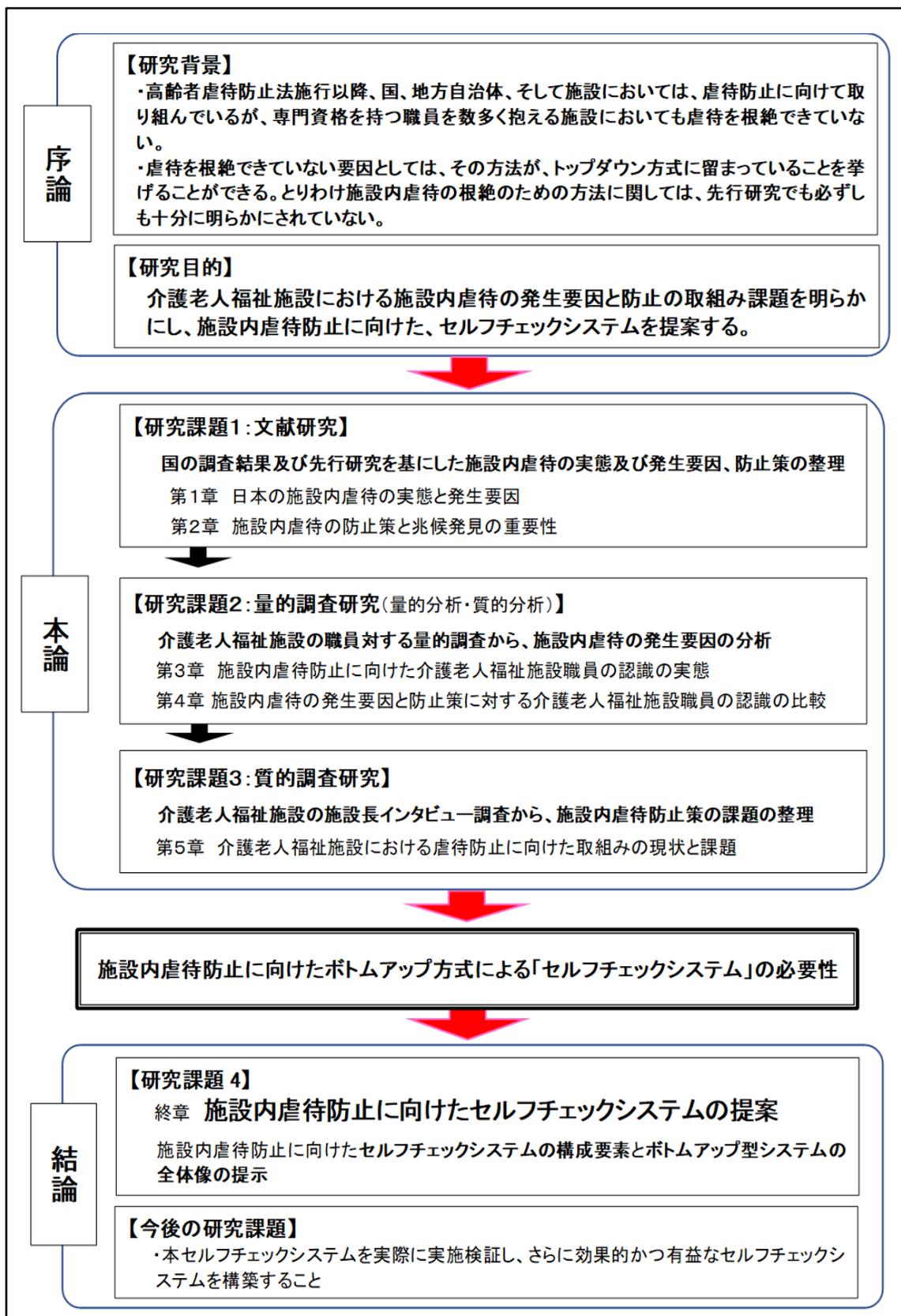


図1 本研究の構成

2. 本論文の内容

本論文の内容として、序章では、研究の背景として、英米における高齢者虐待防止の政策的取組みの変遷及び高齢者虐待の定義について整理した。また、日本における高齢者虐待研究の動向と併せて高齢者虐待防止法の特徴について示した。その上で、本研究の目的と方法等について記した。

第1章では、日本における施設内虐待の実態について把握するために、厚生労働省による高齢者虐待防止法に基づく対応状況等に関する調査結果を基に、15年間の推移とその特徴を整理した。同調査結果に基づく施設内虐待の特徴は、次の4点が挙げられた。①虐待判断率（虐待判断件数／相談・通報件数）が増加していることから、実質的に施設内虐待は増加していること、②相談・通報者は、当該施設職員による内部通告は3割程度に留まっており、通報義務が課されているにもかかわらず、職員にとって相談・通報することの難しさが存在していること、③施設内虐待の約3割は介護老人福祉施設で発生しており、自らの権利を主張することが難しい高齢者の多くが虐待の被害者になっていること、④虐待が発生している施設の約2割は、過去にも虐待が発生し指導を受けていること、の4点である。

次に、先行研究から、すでに明らかになっている施設内虐待の発生要因について整理した。その結果、「組織マネジメントの要因」（組織体制・運営体制・組織風土における問題等、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）、「職員の個人的要因」（虐待の認識の問題、職員の倫理観や専門性の欠如、適性の問題）、「利用者の要因」（認知症の特性、利用者・家族からの暴言暴力や過度な要求等）と、その3要因から生ずる「職員の業務に伴うストレスの増加の要因」と捉えた。組織、職員、利用者の3要因は、各要因同士が互いに影響を及ぼし、その関係性から虐待の発生要因が生じることもある。そのため、**図2**では、3要因を双方向の矢印で示した。

第2章では、施設内虐待の防止策について、介護老人福祉施設に課された虐待防止に関連する法令及び厚生労働省による通知の内容の特徴を示した。虐待防止に関連する法令の特徴としては、トップダウンの防止策であるため、施設長等の組織幹部の考え方の影響を受けやすく、施設内の全職員に対する抑止力にはなり難い点を指摘した。

また、厚生労働省が示す施設内虐待防止策の特徴としては、「研修の実施」、「介護サービス相談員の活用」、「虐待防止体制の整備」の3点に分類することができ、特に「研修」に重点が置かれていた。他方、2021年の運営基準の改正に伴い、「虐待防止体制の整備」についても強調されていた。施設における虐待防止委員会の開催や研修の実施等、虐待防止体制の整備が、各施設に義務付けられたことが影響していると考えられる。

さらに、これまでの先行研究において提示された虐待防止策について整理を行った。その結果、国の方針と同様に、「研修」と「組織マネジメントの改善」に分類できた。しかし、実態調査から明らかになった発生要因を踏まえ、防止策としてその必要性を提示するに留まっていた。実践的な虐待防止策として介入方法やプロセス等を示した研究はごく少数であり、特に、職員の認識や施設の実態を把握した上で、各発生要因に応じた対応策（研修や組織マネジメントの改善）を示すボトムアップによる虐待防止策の研究は、取り組まれていなかった。

第3章及び第4章では、施設内虐待の発生要因についての検討を行うために、九州の介護老人福祉施設（地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護を含む）の職員に対して、郵送留置回収法による無記名の自記式調査を実施した。本調査は、施設内虐待の発生要因である「組織マネジメントの要因」、「職員の個人的要因」に対する3職種（施設長、生活相談員、主任介護職員）の認識を定量データで把握するための項目と、3職種が捉える具体的な虐待の発生要因とその防止策を把握するための自由記述項目で設問を構成した。

調査対象施設は、2018年5月時点における「介護サービス情報公表システム」から全数抽出した1175施設とした。なお、調査対象者は、施設長、生活相談員、主任介護職員（または、主任介護職員に準ずる人）の各施設3名とした。調査実施期間は、2018年8月10日

～10月10日であり、各施設の施設長宛てに調査票等を送付し、回収は各回答者個人で返送できるようにした。なお、本調査実施に際し、研究倫理委員会の審査・承認を得ており、調査票に明記した。

本調査における回収率は、回収率は全体で33.5%（1181部／3525部：1175施設×3職種）であった。職種別にみると、施設長34.0%（400部／1175部）、生活相談員34.6%（407部／1175部）、主任介護職員31.8%（374部／1175部）であった。

以上の調査結果を基に、第3章では、施設内虐待の要因の中の「組織マネジメントの要因」（施設の組織体制に対する認識の実態）と「職員の個人的要因」（不適切ケアに対する認識及び遭遇した経験、業務上の意識）に対する3職種の認識の把握と比較を行った。分析には、IBM SPSS Statistics ver.25を使用した。

調査結果から、施設の統括責任者である施設長と利用者と直接かかわりを持つ生活相談員及び主任介護職員において、施設の組織体制に対する認識、不適切ケアに対する認識及び遭遇した経験、業務上の意識に対する認識の差異が明らかになった。また、主任介護職員における不適切ケアについての認識と遭遇経験の関連を分析した結果、不適切ケアの遭遇経験があることが、虐待防止意識の低下につながる事が明らかになった。

第4章では、3職種が捉える施設内虐待の発生要因と防止策について、認識内容の把握と差異の有無を明らかにするために、上記調査における自由記述項目の比較分析を行った。分析は、樋口（2014）によって開発されたKHCoder3を使用し、テキストマイニングの手法を用いた。

調査結果から、虐待の発生要因と防止策について、3職種共通の認識も示されたが、職種間の認識の差異も明らかになった。発生要因の相違点としては、施設長のみが「仕事をする上での意識の低さ」を挙げており、職員の専門職としての意識の低さを要因と捉えていた。防止策についても、施設長のみが「職員の意識改善と知識向上」を捉えていた一方で、「業務体制の改善」については、生活相談員と主任介護職員からのみ抽出された。

以上の第3章及び第4章から、施設の組織体制や虐待の発生要因と防止策等について、職員間の認識の差異が示された。本調査対象者は、組織内の幹部職員であり、この職員の認識の差異は、他の職員にも影響を及ぼし、結果、施設内の組織風土（介護や利用者に対する考え方・職員同士の関係性等）の悪化や不適切ケアの容認にもつながる。したがって、トップダウンの虐待防止策が機能しない要因として、「職員間の認識の差異」があることが明らかになった。

第5章では、介護老人福祉施設の施設長10名にインタビュー調査実施し、施設内虐待防止に向けた取組み課題を明らかにすることを目的とした。調査対象者の施設長は、施設の統括責任者であり、施設の経営、運営、労務管理、苦情解決責任者などの役割がある。そのため、本調査では、施設長を施設内虐待防止策の主導者と捉え、調査対象者に設定した。なお、調査対象者の抽出方法は、2018年に実施した郵送調査対象施設である施設から、無作為抽出し、事前に電話と書面で調査内容を説明し、同意を得られた施設を調査対象とした。

調査方法は、半構造化インタビューであり、書面と口頭で調査対象者からの同意を得て、インタビュー内容をICレコーダーで録音した。データの分析方法は、佐藤（2008：93）の質的データ分析法を参考に、定性的コーディングを行った。本研究は、施設で取り組まれている虐待防止策の有用性と阻害要因について、帰納的に検討するため、この分析手法を採用した。調査実施期間は2019年8月6日～2019年12月16日であり、本調査実施に際し、研究倫理委員会による審査を受け、承認を得た。調査対象者には文書と口頭で説明し、同意を得た上で実施した。

調査結果から、施設で取り組んでいる虐待防止策の有用性としては、研修、職員の認識に基づいた組織改善、職員状況に応じた組織対応、外部委託による取組みの4つのカテゴリーが抽出された。特に、施設長や管理職主導のトップダウンの取組みではなく、「職員の認識に基づいた組織改善」は、組織の実態に応じた虐待防止策であり、その有用性が示された。研修についても、形式的な知識の伝達ではなく、職員が自らの業務と照らし合わせて理解す

ることができるように、具体的な事例の提示を行うことや、職員の認識や職員の目線に立った研修の有用性が挙げられた。さらに、産業カウンセラーやコンサルタントのような施設外の専門職による取組みも挙げられた。

他方、虐待防止策の阻害要因としては、「職員に対する組織対応」及び「不適切ケアの認識」の難しさ、「人員不足」の3点が抽出された。表1に示したとおり、虐待防止策の阻害要因は、施設内虐待の発生要因と共通していた。特に、介護業界全体の採用の難しさや慢性的な人員不足の状況から、適性が欠如した職員を採用せざるを得ない状況があり、入職時の職員の知識や倫理観は、差があることも推測できる。そのため、虐待防止策を講じていく際には、このような施設や職員の実態を踏まえた取組みが必要である。

以上のことから、今回の調査結果から明らかになった施設内虐待防止に向けた取組み課題は、3点挙げられた。第一に、虐待や不適切ケア等について具体的な事例の提示を通して、職員間での共通認識を高めていくことである。第二に、職員の認識や実態に基づいたボトムアップ式の取組みの必要性である。第三に、外部委託による取組みを導入し、施設外の第三者が客観的に組織や職員の状況を把握し、改善につなげていくことである。

表1 虐待防止策の阻害要因

カテゴリー	コード	セグメント(抜粋)
職員に対する組織の対応	職員間の関係性	職員間または上司との関係性の問題
		職員間の意識やケアのあり方の格差が、他の職員のストレスになる
	職員のストレス	指導側の主任クラスのストレスの増加
	職員理解の難しさ	職員が本音をいわない
		職員の悩みに対する早期対応ができない
		業務に追われて、職員同士の対応に目が届いていない 職員の気持ち分からない
	利用者対応の難しさ	利用者対応が困難化しており、職員を守れない不安
		利用者のご家族の要望が増えてきていて、職員のストレスの増加
		カスタマーハラスメントによる職員の疲弊
	不適切ケアの認識	不適切ケアについての認識の難しさ
人員不足	職員の人員不足	職員の精神的余裕の無さ
		職員の業務多忙の状況
		職員の人員配置の問題
		経営上の理由から、職員体制の充実ができない
		ゆとりある人員確保ができない
		人手不足のため、職員の退職を恐れて注意できない
		職員にやめられたら困るため、注意ができない環境
	職員の適性	職員の適性の問題 福祉マインドが欠如した職員を採用せざるを得ない
	職員の早期離職に伴う問題	職員の早期離職に伴って、職員間で知識が定着しない

終章では、はじめに文献研究及び量的・質的調査研究を通して明らかになった、施設内虐待の発生要因と防止策の課題を述べた。施設内虐待の発生要因については、図2のとおりである。職員間の認識の差異は、職員の個人的要因と組織マネジメントの要因の関係性の中から生じる。また、両要因に対しても影響を及ぼすため、双方向の矢印で表記した。

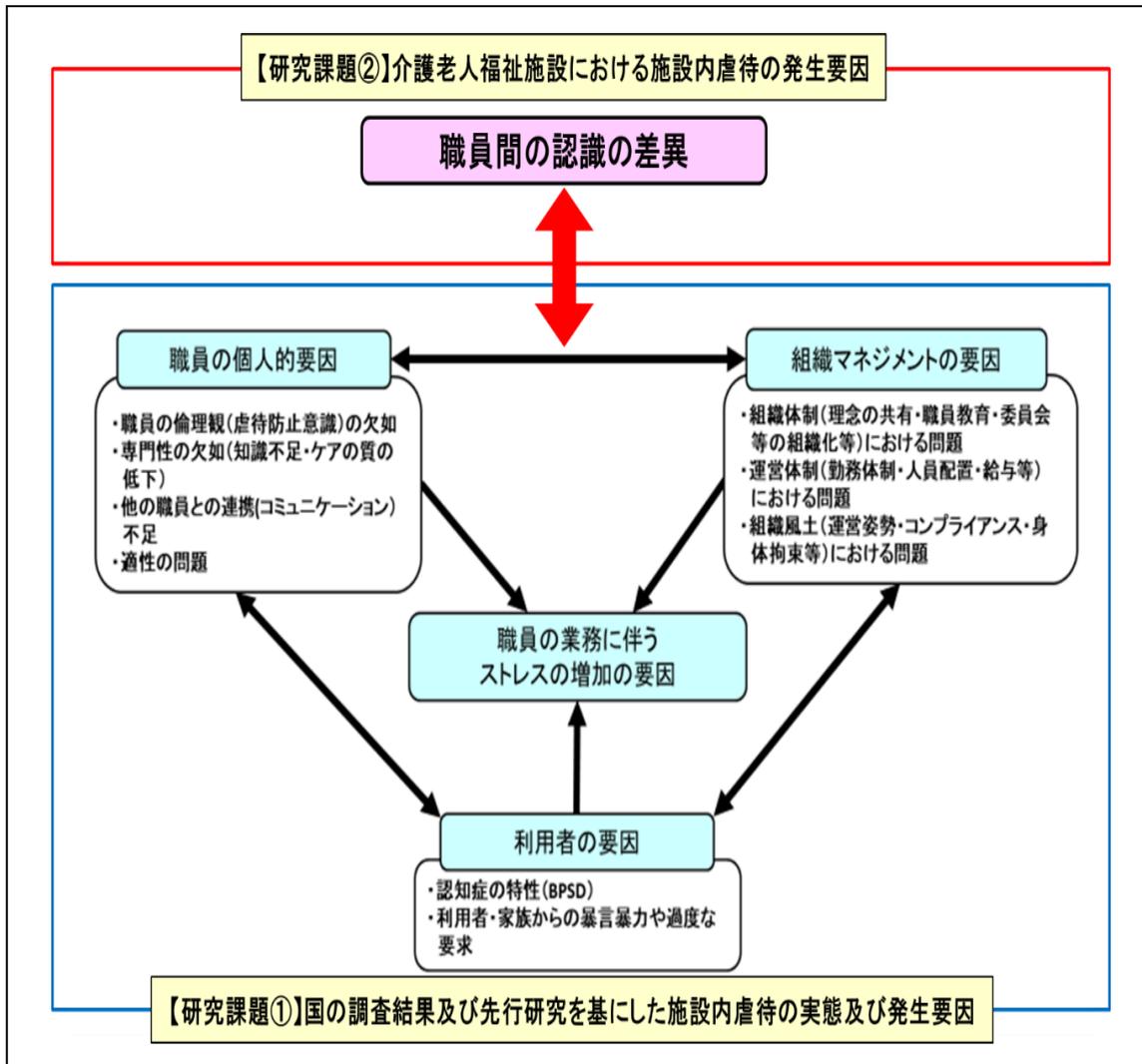


図2 本研究で明らかになった施設内虐待の発生要因

施設内虐待防止の取組み課題としては、文献研究から、施設や職員の実態に応じた防止策（研修や組織マネジメントの改善）が講じられていないことが明らかになった。量的・質的調査研究からは、①施設内の職員の認識を把握し、その結果を通して認識の差を是正し、共通認識を持つことができるようなシステムの必要性、②職員の認識や実態に基づいたボトムアップ式の取組みの導入の必要性、③職員や施設の課題を客観的立場で指摘できるような第三者的役割を担う存在の必要性、の3点が明らかになった。

以上の研究結果から、施設内虐待防止策として、「セルフチェックシステム」の必要性が見出された。このセルフチェックシステムとは、各施設の抱える課題をセルフチェックで明確にし、その結果を職員間で共有し、職員自らが施設内の課題改善に取り組むボトムアップによるシステム体系で築いていく。しかし、このようなセルフチェックシステムに関する先行研究はなく、本研究にて新たに提案した。

「セルフチェックシステム」を提案するにあたり、はじめにセルフチェック項目の構成要素を提示した。①虐待行為及び不適切ケアについての実態及び認識に関する項目、②虐待防止の取組みについての認識に関する項目、③職員の関係性・業務に関する認識に関する項目、④職員の抱えるストレス状況に関する項目、の4要素で構成された。各項目の目的と具体

的な項目、対応する発生要因については、表 2 に示したとおりである。この 4 要素におけるセルフチェックを施設内の全職員が定期的に実施することにより、職員の認識を把握し、虐待につながる兆候を早期発見できると捉えた。

次に、STEP1～STEP4 までの実施における「セルフチェックシステム」の全体像を示した (図 3)。

①STEP1 では、施設内の虐待防止委員会等を中心に、セルフチェックを行う 4 要素の具体的項目を確定する。②STEP2 では、施設内の全職員によるセルフチェックを実施する。このセルフチェックは、職員や施設の負担等を考慮し、4 要素を同時に実施する必要はないと考えるが、全職員同一の要素を同時期に実施する。③STEP3 では、セルフチェック結果を集約し、その結果に基づき、職員の認識状況及び施設の課題を把握する。さらに、セルフチェックで明らかになった職員の認識状況や施設の課題については、幹部職員や虐待防止委員会等が把握するのではなく、各職員も自らが勤務する施設の実態について理解する必要があるため、結果の共有を行う。④STEP4 では、STEP3 で明らかになった施設の課題を踏まえ、課題解決に向けた研修や組織マネジメント改善を行う。

以上、本研究の到達点として、介護老人福祉施設における各施設の課題を包括的に把握し、その実態に応じた虐待防止策を講じるためのボトムアップ型のシステムとして、「施設内虐待防止セルフチェックシステム」を提案した。

今後の課題は、本セルフチェックシステムを実際に実施・検証し、さらに効果的かつ有益なシステムを構築することである。そのためには、次の 3 点に取り組む必要がある。

第一に、セルフチェックの項目の妥当性を検証し、セルフチェック項目の 4 要素において、施設の課題として捉えるための明確な判断基準を設定することである。そのためには、施設職員とともに、モデルのセルフチェックシートを作成し、検証を行うことが必要である。その上で、組織として改善が必要と捉えるための基準を定める必要がある。

第二に、各施設が実施するセルフチェック項目を確定する作業、職員の回答方法及び集計方法等の実施方法等について、職員や施設に負担のない方法を検討することである。本研究結果からは、施設における人員不足や業務多忙の状況が虐待の発生要因になっていることが明らかになっている。そのため、本セルフチェックシステムに伴う業務が、施設や職員に対して過度な負担となってしまってはならない。特に、各職員の回答方法や結果の集計方法については、既存の無料アンケート集計ソフト等を活用し、負担軽減の方法を検討する必要がある。

第三に、施設内虐待は、近年、介護老人福祉施設にとどまらず、特に有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅等においても増加傾向にある。有料老人ホーム等は、介護老人福祉施設とは異なり、社会福祉法人以外の民間営利企業も運営している。そのため、介護老人福祉施設とは、運営理念等も異なり、新たな施設内虐待の発生要因が潜在している可能性もある。このような有料老人ホーム等の施設内虐待の実態を把握し、今回提示したセルフチェックシステムを活用できるかについて、検討していく必要がある。

3. 本研究の独自性

本研究は、介護老人福祉施設における施設内虐待の発生要因の実態を把握し、施設内虐待防止に向けた「セルフチェックシステム」を提示することを目的とした。本研究の独自性は、次の 2 点が挙げられる。

第一に、今まで先行研究では明らかにされてこなかったトップダウン型の虐待防止策が機能していない要因として、量的調査分析 (第 3 章)、自由記述分析 (第 4 章) を通して、施設内虐待の発生要因に職種間の認識の差異があることを明らかにした。また、質的調査 (第 5 章) より施設内の虐待防止に向けた取組みの課題を明らかにした。これらの調査結果から、セルフチェックシステムの必要性を明らかにした。

第二に、施設職員の認識・実態に応じた防止策を実施していくために、セルフチェックシステムを提案した。これは、各施設の抱える課題をセルフチェックで明確にし、その結果を

職員間で共有し、職員自らが施設内の課題改善に取り組むボトムアップによるシステム体系として示した。このようなセルフチェックシステムに関する先行研究はなく、本研究の独自性とした。

表 2 セルフチェック項目の構成要素

構成要素	目的	具体的内容	施設内虐待の発生要因	
① 虐待行為及び不適切ケアについての実態及び認識に関する項目	施設内で虐待行為及び不適切ケアが起こっているかどうかを把握すること、それらの行為についての適切な有無についての認識の把握。	施設内のヒヤリハット報告書等を活用し、実際に施設内で起こっている、あるいは起こる可能性の高い不適切ケアを基に項目を作成する。 職員の業務多忙さや人員不足に起因する不適切ケアは、容認されやすいため、項目に含める。	職員の個人的要因	職員間の認識の差異
② 虐待防止の取組みについての認識に関する項目	各施設の虐待防止の取組み(組織体制)についての認知度(または理解度)の把握。	施設で作成している虐待防止のためのマニュアルや虐待防止委員会等、各施設が取り組んでいる虐待防止策で項目を構成する。	組織マネジメントの要因	
③ 職員の関係性・業務に関する認識に関する項目	職員同士のコミュニケーションの実態や施設内の雰囲気、業務を遂行する上での運営体制及び組織風土についての認識の把握。	職員間で相談や連携がしやすい雰囲気か、または問題を指摘できる雰囲気かなどの職員間のコミュニケーションの実態や、運営体制、業務体制、組織風土についての項目で構成する。	職員の個人的要因 組織マネジメントの要因 利用者の要因	
④ 職員の抱えるストレス状況に関する項目	職員の抱えるストレス状況の把握。	労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」を活用する。	職員の業務に伴うストレス増加の要因	

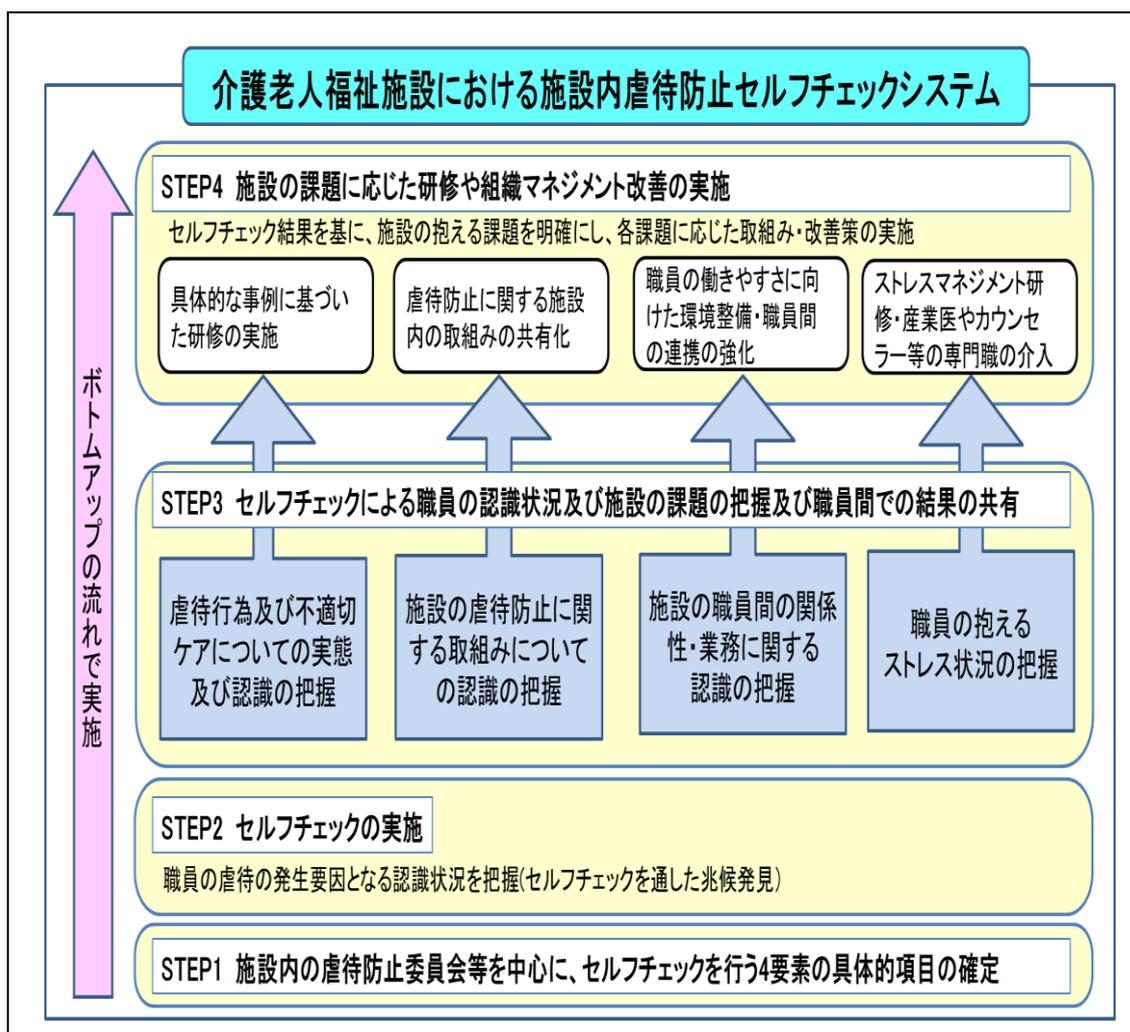


図3 介護老人福祉施設における施設内虐待防止セルフチェックシステムの全体像

論文審査の要旨

介護老人福祉施設における虐待は、漸増傾向にある。この施設内虐待が根絶できていないことは、その方法に問題があるからではないか、虐待防止策の取組みがトップダウン方式に留まっていることが、虐待の防止と根絶ができていない要因であると推測される。しかし、この観点からの先行研究はこれまで十分に検討されていない。

以上から本研究では、介護老人福祉施設における施設内虐待の発生要因の実態を把握し、施設内虐待防止に向けた「セルフチェックシステム」を提示することを目的とした研究である。本研究の独自性は、次の2点が挙げられる。

第一に、今まで先行研究では明らかにされてこなかったトップダウン型の虐待防止策が機能していない要因として、量的調査分析(第3章)、自由記述分析(第4章)を通して、施設内虐待の発生要因に職種間の認識の差異があることを明らかにした。また、質的調査(第5章)より施設内の虐待防止に向けた取組み課題を明らかにした。これらの調査結果

から、セルフチェックシステムの必要性を明らかにしたことである。

第二に、施設職員の認識・実態に応じた防止策を実施していくために、セルフチェックシステムを提案した。本セルフチェックシステムは、各施設の抱える課題をセルフチェックで明確にし、そのセルフチェック結果を職員間で共有し、職員自らが施設内の課題改善に取り組んでいくといったボトムアップによるシステム体系として示した。このようなセルフチェックシステムに関する先行研究はなく、本研究の独自性である。

また、本論文のいくつかの章は、査読論文として掲載されている。ゆえに、本論文は課程博士論文として十分評価できるものであるといえる。

審査結果の要旨

令和4(2022)年12月21日(水)、久留米大学御井学舎244教室において午後15時30分から午後16時00分に開催された公開発表、令和4(2022)12月27日(火)午後14時30分から久留米大学御井学舎551教室にて口頭試問及びその後の審査委員会を行い、小南佐智氏の論文が博士(保健福祉学)の学位に値する研究であることを審査委員会は全員一致により確認した。

判定＝合格

審査委員会 主査 久留米大学文学部教授 門田 光司

副査 久留米大学文学部教授 辻丸 秀策

副査 久留米大学大学院客員教授 鬼崎 信好