

今回の児童福祉法の一部改正が保育所等に大きく関わる内容であることから、年度途中ではありましたが研修を企画しました。予想以上のスピードでお申込みをいただき、多くの方にお断りせざるを得なくなりましたことをお詫び申し上げます。10月6日に行いました研修のポイントを事務局の責任でまとめました。研修等のご参考になれば幸いです。

「虐待等不適切保育」の防止・改善を通して保育の質を高めよう

～自治体・園が取りくむべきこととは？～

講師 倉石哲也 氏(武庫川女子大学教授)

なぜ改正となったのか

保育施設以外の高齢者施設、障害者施設、児童養護施設などの職員による被措置児童への虐待については、児童福祉法第33条の十に明文化されているが、保育施設の職員の虐待について明文化されたものはないということが5年ほど前から議論されていた。



そこで不適切保育の実態がどれほどあるのか、市町村がそれにどれほど対応しているのかを調査し始めたのが令和2年。その調査時期にたまたま保育所で虐待事案があることがメディアで取り上げられるようになってきた。その一番大きい事件であった令和5年の東海地方の保育園の事件をきっかけにスピードアップされ、令和5年度末に『保育所等における虐待防止のガイドライン(略称)』ができ、今回、保育所等や幼稚園等の職員による虐待の通報義務等の仕組みを創設する児童福祉法改正につながった。ちなみに令和5年の国の調査では、全国で900件の事実確認のケースがあがり、うち90件が虐待事案として取り扱われた。

職員等による通報義務等の仕組み

① **まずは虐待を受けたと思われる児童を発見した者の通報義務。**

② **都道府県、市町村の役割として、事実確認→子どもが安全に生活できる必要な措置。**

「必要な措置」が大事な意味をもっている。虐待と認定された場合は市町村の指導勧告にそって必要な措置を行う。虐待と認定されなかった場合においても、改善すべきところはないのかと検討しなおし、保育をより良いものにしていく機会とする流れをつくっていくことが大事である。

③ **都道府県、市町村が行う措置に対し児童福祉審議会等からの意見。**

市町村の指導勧告の内容が、現場に無理を強いていないか、現場の立場に立って今後の改善点を一緒に考えているか等、第三者的に見ていきましようというところが大事な点。もし通報事案が起きた時、市町村からの指導勧告とともに、児童福祉審議会の意見をしっかり見ていく必要がある。

設置されないまま進められると、現場は委縮してしまうとか、これでいいのかと疑問に思う指導勧告の内容がそのまま通用してしまうこともある。

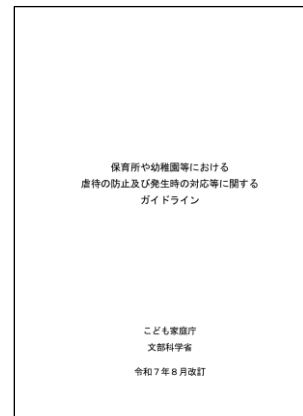
審議会設置のリスクとして、最終的に指導勧告に OK が出るまでに時間がかかる(数か月、長ければ 6 か月くらい)ので、その間、現場の努力で市町村と共同して改善策を進めていただくということになる。

必見 児童虐待防止ガイドライン(R7 改訂)のポイント

[\(別紙 1\) 保育所や幼稚園等における虐待の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン \(令和 7 年 8](#)

[月改訂 子ども家庭庁、文部科学省\)](#)

↑ Ctrl+クリック



【法改正の意図】

- 虐待行為の定義・具体例が示されている(4~5P)。
- 「虐待等」「不適切な保育」とわけた R5 年の表現から「虐待」に変わった(P6)。なぜ「不適切な保育」をはずしたのか。

→「不適切な保育」の繰り返しが虐待になりうる。日々の行為の改善につながる流れをつくる取り組みが重要であると意識化するため。

- 随所に「保育の改善につながるように努めること」といった言葉が散りばめられている。虐待を行った職員を罰することが目的ではなく、保育の改善を目的とするものである(7~9P)。

【保育所等の対応】(9~11P)

- 虐待を受けたと思われる子どもを発見した者は、都道府県または市町村に通報しなければならない。

その時に大事なことは「隠さない」「嘘をつかない」「かかえこまない」こと。

園長等リーダー層は、現場の先生に「抱え込まないですぐに報告して」としっかり言ってほしい。

- 園長等リーダー層は報告を受けて、市町村と相談して解決に向けていくという保証を。

市町村に相談するとき、日常保育のなかの原因を把握(ヒヤリハットで問題が出てきていた場合など)し、具体的な改善策を相談できるようにする。

【市町村等の対応】

- 虐待防止・対応について保育現場と市町村が一体となって共同的にやらないといけないというところが、とても大事な点。

それが大事だと強調している根拠は、令和 2 年からの不適切保育の調査結果である(以下令和 4 年度調査)。

「どれほど行政が対応しているか」→「相談窓口、コールセンターの設置」43%

「施設から自治体への報告基準や手続きを各施設に周知しているか」→「はい」29%

「緊急性の判断等、判断基準を明確に定めているか」→「いいえ」88%

この結果から、市町村はいい意味で「保育施設を信頼していた」、悪い意味で言うと「まかせっきりにしていた」と言える。よって市町村と現場が一体的に取り組んでいくことが、スタートとして大事なのである。

●未然防止に向けた取り組み(12P)

相談支援・よりよい保育に向けた助言等として、巡回指導、各層への研修、意見交換会などの実施。

●相談窓口の設置と周知(19P)

- ・通報を受けた場合、通報者は名乗らなくても匿名でもよい(通報による不利益取り扱いの禁止)。
- ・保育の会議や研修などを通して施設長等リーダー層との関係をつくり「隠さない」意識の醸成を図る。

●通報への対応

- ・虐待通報等受理票をつくり、施設の情報、子どもの情報、虐待の概要などを記入する(21~22P、48P)。
- ・情報収集し緊急性の判断、対応方針の議論に向けて動く。

●情報収集の内容・手法(30~31P)

最初の緊急性の判断が大切になる。

この場合に担当者1人、2人で決めるのではなく、虐待対応の実務者会議のチームが方針と役割分担を議論することが必要。

●虐待の判断

- ・行為がガイドライン4~5Pの行為に該当するか検討する。
- ・その後、行為だけでは判断できない場合には、主として次の点から判断する。(35P~41P)

ア 行為の強度・頻度

イ 保育士・保育教諭等の意図

ウ こどもの状況・こどもへの影響

保育士・保育教諭等からこどもへの行為の判断

(具体例1)

行為の内容	判断
3歳児のこどもが、苦手なものを食べることを嫌がったため、 <u>「苦手手を克服させる意図で、繰り返し食べよう促していた」</u> 。しかし、こどもが引き続き嫌がり、席を立とうとしたため、席に連れ戻して、そのこどもを <u>「大声で注意し、こどもの口元に苦手なものが乗ったスプーンを当てると、こどもは嫌々ながらそれを食べた。その後も、保育士はそのこどもが嫌々食べていることを知りながら、同様の行為を毎日のように繰り返した。しばらくして、保護者から、「給食の時間が嫌で、こどもが保育園に行きたがらなくなった。」</u> と相談があった。	虐待等

保育士・保育教諭等から子どもへの行為の判断

(考え方のポイント)

【プロセス①】

- 行為に着目すると、「A大声で注意し」ている点で、不適切な保育に該当する恐れがあるものの、直ちに虐待等に該当するとは言えない。
- また、「A子どもの口元に苦手なものが乗ったスプーンを当てる」こと自体は、無理やり食事を押し込んでいるわけではなく、直ちに虐待等に該当するとは言えない。

【プロセス②】

- 一方で、「嫌がる子どもに無理やり食べさせる」といった行為が「A毎日のように繰り返し」行われていることも勘案すると、不必要な指導が行われており、虐待等に該当する。

（【プロセス③】）

- なお、当初は「B苦手を克服させる意図」であったが、その後、「C嫌がる子どもに無理やり食べさせる」以外の他の方法を検討せず同じ行為が繰り返されており、その点において保育士の専門性に欠けた行為であると考えられる。
- 保育士による行為の結果、子どもは「D保育園に行きたがらなくなっ」ており、子どもへの重大な影響があったと捉えられる。

●市町村は通報があり虐待と判断されたときには、都道府県に通知する(27P)。

●児童福祉審議会への報告事項(45P)

- ・施設の名称、所在地、種別。
- ・虐待を受けた(受けたと思われる)子どもの状況(性別、年齢、その他心身の状況)。
- ・確認できた虐待の状況(種別、内容、発生要因)。



ここが保育者の専門性を高める時に大事。

ex 東京で男性保育士が子どもを連続して叩いたケースで、自治体は発生要因として「保育士が疲れていたから」としたが、なぜ疲れていたのかまで踏み込まないと、個人の責任に終わり保育の改善につながらない。実際には退職しそれ以上の情報が得られなかった。

- ・職員名、生年月日、職種
- ・所管行政庁において行った対応内容
- ・当該保育所等において改善措置がとられている場合はその内容。自治体がフォローアップされているかの確認。

●当該職員の離職防止

これは書かれていないが、個人の意見として優先していただきたい。虐待が事実であれば猛省していただかないといけないが、離職されると調査権限が働かないので証言がとれず、何が起こっていたのかがわからないままになり、現場の課題に返すことができない。

保育所等で虐待を予防するために

【保育施設で虐待がなぜ起こるのか】

大きく2つの要因が考えられる。

一つは**保育者の認識**。保育者が経験や知識・常識を過信しないようにすることが大事である。

保育者がよかれと思ってした行為であっても、子どもの人権を侵害することがある。場合によっては経験を積んでおられる先生の方が「昔はこうやった」「私はこうしてきた」と、信念を過信していることがないのか。絶えず子どもの最善の利益を視点に振り返っていくことが大事である。

もう一つは**職場環境**。振り返る機会、話し合う機会が少しの時間でもしっかり設けられているかどうか。

たとえば「先生同士が立ち話をしていた、子どもを見ていないじゃないか」ということもあるかもしれない。しかし、子どものことで気になること、保育のことを話していたという場合、禁止するのではなく、そういう機会をどのように作っていけばよいのかをお互いに話し合っていくことが大事。職員数が少ない中で難しいことだと思うが確認いただきたい。



【保育者が加害に転じるとき】

●感情労働による心身の疲労

- ・「子どものために」と思う気持ちが強く、少し対応が困難な子どもに一生懸命されている先生は、「なんとかしなくては」という気持ちが強くなり、

精魂尽き果て倫理観の欠如という状況が起こることがある。そこに周りが気付いていなかったり、サポートが少ないと、孤立して「大丈夫です」としか言えなくなってしまう。これはとても危険。ある時にバーンと手のひらを返すように支配的な虐待に陥る場合がある。

- ・感情労働の場面では表層演技と深層演技が求められる。表層演技というのは本当は疲れているけれど、表面的には子どもや保護者ににこやかに関わろうとすること、深層演技は表面的な表情を作るのではなく、心からの表情であるようにする技術である。どちらも子どもに対する仕事をするときに大事なことであるが、子どもを相手にした仕事では、つらい、疲れているということがなかなか言えない、言ってはいけないのではないかという環境があるのでストレスがたまる。疲れているときに「私は少し疲れています」と誰かに表明できることで、気持ちを持ち直しがんばろうとする環境があるということが大事である。

●燃え尽き

一生懸命される人ほどこういう状態になる。達成感が欠如、喜怒哀楽が消失、コミュニケーションが落ち、淡々と仕事をしてしまう。人との接触を避け始めたり、子どもへの言葉かけが少なくなってきたり、でも本人は気が付かない。「あの先生このごろ会議で発言しない」「ちょっととんがっているね」など、周りが気付くので、他の職員がタイミングをとらえながら声掛けや傾聴、話し合いをしていくことが必要になってくる。

●トリガー(引き金)

子どもの何が保育者のイライラを誘発しているのかを振り返ること。「あの子の切り替えが悪いところが」「好き嫌いが多くて食事を残すところが」「いつも大きな声でしゃべるのが」など、保育者によってその要素が違う。これはとらわれている信念のようなもので、自身の信念・価値観に対する振り返りが不足していると、どうもあの子のあそこが気になるということが起きてしまう。そして、子どもに責任を転嫁して引き金を引いてしまう。実際に、発達支援のプロの先生が対象の子どもに物を投げつけて虐待となったケースがある。その先生は研究もよくされ、その子をよく理解しているはずなのに、どうしてもその子のある行為については許されないという気持ちがあったと言う。映画『ジョーズ』のシャークミュージック、つまり自分のなかでイライラの予兆を感じられるようになってほしい。「なんか今腹立ちはじめてるな」「あの子に冷たくあたりそう」と自覚できるかどうか。それが早めに気付くと対処しやすくなる。

●接続期のプレッシャー

年長児の今くらいの時期になると小学校に向けて、保護者から「字がかけるように」などの要求が出てくる。それをプレッシャーに感じて、「やらなきゃいけない」と園としても暗黙の了解になってしまうと、子どもに対し「なんでできないの」と子どもを比較することが起こりうる。

2歳から3歳への接続期でも同じことが起こると、国の検討会でも話された。集団が始まるときに、これまでは個別に手をかけてやれていたことが、生活習慣、自立の部分で担任が焦ってしまうことがないのか。集団という場で起きることとして、「この子できるのに、なぜこの子できないの」という比較から生じる差別化が生じ、それに保育者がとらわれ子どもへの加害になる。

【防止に向けて】

「保育環境」と「職員意識」の二つの側面で考えていこう。

○保育実践を振り返る職場環境

自己評価ガイドラインが出ている(令和2年改訂版)。その中に「保育士等が評価を適切に実施して子どもや保育についての議論を深めて、よりよい保育の実現に向けてアイデアを生み出すうえで、様々な人と語り合うこと、様々な視点を取り入れて自分の思いや情感を言葉にして発信すること。」と書かれている。職員間に対話し常に自分の常識をアップデートしていくことが、大きな意味を持つということである。園長等リーダーが「こうするからね」とリーダーシップを発揮することも大事だが、現場の思いや直感をしっかり発信できるよう、職員間の対話を推奨する環境をつくるのが大切である。



●自分の常識・子ども観をアップデート

これまで特段問題と認識されていなかった行為や言動でも、より高度な配慮が必要になってきている。とりわけ今回の法改正でどこまでが虐待ではなく、どこが虐待なのか、個人レベルの点検と組織レベルの点検が必要になる。ケースバイケースで子どもの状況によっても違うので、明確な線引きはできない。一番大事なことは、保育者が自分のやってることをいい意味で「これでよかったのか」と疑いながら、絶えず振り返っていかうという意識をもつことである。これでいいのだと思うことが落とし穴になる。

「自己評価ガイドライン」に示されている内容で、「子どもの理解に当たって意識しなければならないこと」として、「自分のきめつけや思い込みで子どもを見ていないか」「活動の出来・不出来といった結果のみに目

を向けていないか」「一定の基準や子ども同士の比較から一人一人の子どもの〇〇を優劣ととらえていないか」ということを日々振り返っていただくことで確認できる。私はあの子を差別的な目で見ていたなと気付くこともあると思う。

また、「自分のかかわり方や保育中の状況が子どもにとってどのように感じられたのか」と書かれている。子どもの立場でどのように感じていたのか、特に気になる子どもがどうかを気にしていただく必要がある。

●「承認欲求」に応えるチームワーク

人に援助する仕事の方は自分が対象者にもっともふさわしい存在であり、批判されたくない、自分のやっていることを認められたいという承認欲求がある。だから支援も一方的に受ける立場には陥りたくなく、「助けるよ」とカバーするときにも「先生、よくやってくれてるよ」という一言があるかどうか、サポートのなかで非常に大事である。調査で分かった事例で、多動なお子さんを支援しているフリーの先生が、子どもが飛び出した時について出て関わっていた。しかし、担任はその時、フリーの先生にクラスを見てもらい、自分が飛び出した子に関わり関係をつくりたかったということだった。そのことを話されたので、その後は建設的な意見交換ができ、役割分担がうまくできるようになったということだった。カバーをする、支援をするときに、どれだけ意見を聞いてやっていくのかが、「承認」という時にも大事。

●保育の葛藤を支援する体制

幼児期に育ってほしい姿が明示されているが、一人一人テンポも異なり保育時間の流れ方も異なり、生活のスキルも異なる。しかし、保育にはいわゆる「集団行動」と「時間制限」というものがある。それが保育の生活の場と言えるのかと、先生がたは葛藤をかかえながら、その調整に努力されている。個人レベルでは対処できないまま、「見られている」というプレッシャー、全体の中でやらなければいけないという意識で保育されているので、こういうことに対する支援体制ができることが大事である。

●「自律性」と「裁量」のある職場環境

自律性の低い職場とは、自らの意志ではなく上からの指示がおりてきてやらざるを得ない、強制されることが多い職場なので、仕事をやり遂げた充実感より徒労感が残ってしまう。コロナで一層拍車がかかってしまったと言われている。たとえば、行事で昨年とりくんだことでよいという考えに、どれだけ意見が言えているか。自由な発言、発表が許されている職場になっているかを振り返ろう。

具体事例として、虐待と認定された職場環境の問題点を紹介すると、＜保護者からのクレームを受けないように指導＞＜クレーム対応を担当に一任しフォローしない＞＜効率化を理由にして対面によるミーティングをしない＞＜会議をしても発言は管理職と主任＞＜一部の職員の保育に口をはさめない＞。こういうことは、気を付けないと起きる状況である。

「虐待が起きないように」と言われると現場は委縮する。「起きるかもしれないからお互い確認しあったり、そんなことがあれば園長やリーダーに届けてよ」と言われると、先生方も信頼されているなという意識になる。

●コミュニケーションに向けたキーワード

「ノンコンタクトタイム」を国は奨励している。現場ではできていないと聞いているが、ちょっと子どもから離れて保育者同士が話をする場をいかにつくるか、園内で話し合ってみよう。

「いたわりとねぎらいのコミュニケーション」を意識し、特に新人、経験の浅い方、パートの方が発言されることについて、リーダー層は「大事な意見ですね」と大げさにでも評価していく。すると何でも言っているのだなという雰囲気を作っていくことにもなる。

「同僚性」、特に気になる子どもや保護者への対応については、担当や園長だけではなくみんなで見守る横のつながりが大事である。

●保育者自身のアタッチメント対象が必要

さいごに

『幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン(はじめの100カ月ビジョン)』をこども家庭庁が出し、5つの施策上の課題を出している。その中に2番目のところに「未就園児を含めたすべての乳幼児にアタッチメントの形成やゆたかな遊びと体験の機会を充実させる」と書いている。まさに保育の重要性を施策のなかにしっかり位置付けている。こういうことを現場の先生方にしっかり発信していただくことで、先生方の専門性が新たに問われるようになってきている。

特に「子どもの最善の利益」として子どもの権利条約の4つの原則を常に意識していただくこと、発達に関する権利のところでは、子どもは好きな活動によって積極性、主体性を伸ばしていくので、子どもの好きなことをいっぱいさせているかどうか、研修などで発信してほしい。

子どもを叱った、罰した、虐待と疑われるようなことがあったかもしれない。その時にそれが子どもにとってもっとも良いことであったということを発信できるかどうかが大変なことである。他の方法としてこういうことも考えたけれど、その中で選んだ対応であると説明できるかどうかが大変である。

本日の研修を1回聞かれたからと言って、すべてがわかるということではなく、何度も勉強を繰り返していただくことが大事だと思う。現場ごとにどう対応していけばいいのか、市町村の方はどんなふうにとりくんでいけばいいのか考えるスタートの機会にしていいただきたい。ご清聴ありがとうございました。

(文責：ちゃいんどネット大阪事務局)