

## 保育所等における虐待防止・発生時の対応等に関する留意事項

### 1 虐待と疑われる事案を発見した場合

職員等が、虐待と疑われる事案を発見した場合には、躊躇することなく、速やかに、次の相談窓口へ通報ください。

#### [鹿児島市の相談窓口]

・保育幼稚園課	TEL：216-1258	・松元保健福祉課	TEL：278-5417
・伊敷福祉課	TEL：229-2113	・郡山保健福祉課	TEL：298-2114
・吉野福祉課	TEL：244-7379	・谷山子育て支援課	TEL：269-8473
・吉田保健福祉課	TEL：294-1214	・喜入保健福祉課	TEL：345-3757
・桜島保健福祉課	TEL：293-2360		

#### 【平日時間外・休日等における緊急の連絡先】

上記相談窓口がつかない場合は、市役所の代表電話(224-1111)に電話し、「緊急の報告を行いたい」旨お伝えください。

- 市は、相談を受けるに当たり、必要な配慮を行います。内部告発者や保護者が、事実を訴えることで不利益を被る状態にあるおそれがあることに留意した配慮を行います。
- なお、公益通報者保護法には、公益通報をしたことを理由として、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならないと規定されており、加えて、改正児童福祉法第33条の12第6項においても、虐待を通報した職員は、通報をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いを受けないことが規定されています。

#### <職員や保護者などが相談・通報がしやすい環境づくりの取組>

虐待と疑われる事案が発見した場合には、園の職員や保護者等が、まずは、躊躇することなく、相談・通報できる環境づくりが重要です。

#### [職員向けの取組例]

- ・職員会議や研修等、園内での掲出等での周知徹底

各園の組織としての事実確認等と、速やかな情報提供・相談が重要ですが保育職員等が、個人としても、通報する必要があること等の周知徹底

#### [保護者向けの取組例]

- ・保護者が相談できる窓口を、園だよりや連絡帳アプリ等での定期的な配信
- ・保護者向けの説明会等での定期的な説明（口頭・文書配付）
- ・職員会議、研修等での周知徹底、園内での掲出

保護者が、園長や担任職員等に相談しやすい環境づくりとともに、園には相談しづらい状況等も想定し、気軽に本市にも相談できることを周知徹底

## 2 虐待が生じる背景について

虐待が生じる背景には、主に、次の課題があります。

### (1) 職員一人ひとりの「人権意識」の課題

子どもの人権や人格尊重の観点に照らして、どのような子どもへの関わり方が望ましいのか十分に理解していない。

### (2) 「職場環境」の課題

施設における職員体制が十分でないなど、望ましくない関わりを誘発する状況が生じている。

### (1) 職員一人ひとりの「人権意識」の課題 ⇒ 対応：3－(1)(2)を参照

- 保育士一人ひとりの、子どもの人権や人格尊重に関する理解が十分でないなどにより、本人は問題ないと捉えている行動が、望ましくない関わりに該当することがあります。
- また、以前は特段問題とは認識されていなかった行為であっても、子どもの最善の利益\*の尊重という考えの定着により、望ましくない関わりに該当することがあることから、保育の現場においては、慎重な対応が求められるようになっていきます。
- このほか、保育士本人は子どものために良かれと思った行為であるために、その行為が子どもの権利を侵害するという重大さに気づいていない等の状況も考えられます。

※「こどもの最善の利益」

・児童の権利に関する条約（通称「子どもの権利条約」）第3条第1項に規定

・保護者を含む大人の利益が優先されることへの牽制や、こどもの人権を尊重することの重要性を表すもの

### (2) 職場環境の課題 ⇒ 対応：3－(3)を参照

- 保育士による望ましくない子どもへの関わりが生じる背景としては、その行為を誘発する状況やそうした行為が改善されにくい状況等、職場環境の課題も大きいと考えられます。
- 保育所等は、子どもに保育を提供するとともに、保護者に対する子育て支援を担うことも求められています。加えて、保育所を利用する子どもとその家庭の多様化などにより、保育士一人ひとりにかかる負担は大幅に増加しています。  
このように、保育士が多様な対象の多様なニーズに対応することを求められる状況においては、保育士が子どもや保護者一人ひとりに丁寧に向き合い、対応するための十分な時間が確保できない状況も生じうると言えます。
- また、例えば、職場において保育士間で、日々の保育の振り返りを行う機会などを定期的に持っていれば、望ましくない関わりの未然防止や、望ましくない関わりに陥っていた場合の早期の改善が期待できますが、そうした機会がない場合、保育士同士の気づきが促されないなどの弊害が考えられます。
- 「職場環境」の課題については、以下にそれによって生じる可能性のある望ましくない関わり等の弊害の実例を示しますので、あわせて参考にしてください。

## 「職場環境の課題」と、それによって生じ得る不適切な関わりの弊害の例

～「不適切な保育の未然防止及び発生時の対応についての手引き」P6 より～

○保育士が余裕を持って保育にのぞめない。

- ・時間的な切迫や気持ちの焦りなどから、保育士本人も「本来であればそうあるべきではない」と感じているこどもの関わり（例えば、大きな声を出してしまうなど）を行ってしまう。
- ・同僚の保育士も、自分が担当するこどもを保育することにかかりきりになり、他の保育士が行う保育の不適切さを指摘する等のフォローができない。

○日々の保育を職場全体として振り返る体制が整っていない。

- ・適切でないと考えられる関わりを保育士が行った際に、他の保育士が個別に指摘することは難しく、早い段階での改善の機会が失われ、不適切な関わりが繰り返されるおそれがある。

○保育士が一人きりで保育を任される状況が多いなど物理的な環境の課題がある。

- ・不適切な保育が生じやすく、また、そうした行為が行われても他の保育士により発見されにくいため、行為を行った保育士本人も改善の機会を逸してしまう。

### 3 保育所等に求められる対応について

保育所等における虐待の未然防止にあたっては、特に、次の3つの対応が重要です。

(1) 各職員や施設単位での、日々の保育実践における振り返り

(2) 職員一人ひとりが子どもの人権・人格を尊重する意識の共有

(3) 職員が働きやすい職場環境づくり

← 「人権意識」の課題

← 「職場環境」の課題

#### (1) 各職員や施設単位での、日々の保育実践における振り返り

- 日々の保育実践の振り返りに当たっては、常に「子どもにとってどうなのか」という視点から考えていくことが何より大切です。自らのかかわりや施設の保育が「子どもの人権への配慮」や「一人ひとりの人格を尊重」したものとなっているかを振り返る際には、例えば、保育士会チェックリスト等を活用することが考えられます。
- チェックリスト等を活用して、言葉でうまく伝えられないこどもの気持ちを汲み取り、子どもの人権擁護の観点から「望ましい」と考えられるかかわりができているかどうか振り返り、「望ましくない」と考えられるかかわりをしていた場合もしていなかった場合も、個々の振り返りや職員間のミーティング等における対話を通じて保育の実践を捉え直し、保育の専門職としてさらなる保育の質の向上を目指すことが重要です。
- 保育所等の施設長・園長など管理責任者においては、振り返りや施設での話合いの機会を定期的に確保するとともに、組織内で相談しやすい職場環境づくり等に努める必要があります。

あわせて、以下に、日々の保育実践における振り返りで行われている取組の実例について示しますので、あわせて参考にしてください。

#### <保育所等における保育実践の振り返りで行われている取組の実例>

- ・保育内容について、「子どもを主体にしてより良い形で実施されているか」を振り返るため、子どもの視点からのチェック項目を、次のとおりリスト化

項目中での「私」は、子どもの視点から振り返りを行う趣旨で、「子ども」を表しています。

- 私は、やってみたい活動や遊びを、自分で選ぶことができます。
- 私は、苦手なことにも挑戦していけるよう、環境が用意され、補助してもらえます。
- 私は、友だちと遊びを工夫しながら、繰り返し広げていくことが楽しいです。
- 私は、一人でじっくりと遊ぶことも楽しいです。
- 私は、生活や遊びの中で、ルールがあることを知り、必要なルールを覚えます。
- 私は、友だちと考えが違ったり、やりたいことが違ったりする時があります。そうした時は、そのことを受け止めてもらえます。
- 私は、友だちにも自分と違う気持ちややりたい事があることを知り、そのことを受け止めます。
- 私は、生活の中で私ができる役割を果たしていきながら、自信をつけていきます。「ありがとう」の言葉や気持ちを返してもらおうととてもうれしいです。

- ・保育を行う中で、声かけや行動について、ハード面・ソフト面の両方で気づいたことを、保育士が紙に書いて「気づきの箱」に入れ、その内容について定例の職員会議でフィードバックを行っている。

- ・毎日の保育の振り返りを全職員が閲覧できるアプリに記録し、全職員で振り返りの内容等を共有している。

## (2) 職員一人ひとりが、子どもの人権・人格を尊重する意識の共有

- 職員一人ひとりが、子どもの人権や人格尊重に関する理解を十分に深めた上で、子どもの人権・人格を尊重する保育や、それに抵触する接し方等について認識し、職員間でそうした意識を共有することが重要です。
- このような意識を持つことは、保育所保育指針や幼保連携型認定こども園教育・保育要領に則った保育の実施という意味において、保育士・保育教諭等一人ひとりの責務であると同時に、施設長・園長及びリーダー層の責任において、そうした意識を徹底することが求められます。

- このため、保育士・保育教諭等の職員に対し、子どもの人権・人格を尊重する保育についての教育・研修を行うことも重要です。施設長・園長及びリーダー層は、施設内での研修を実施するなど、そうした意識を共有するための学びの機会を設ける必要があります。
- また、上記のとおり、日々の保育について、定期的に振り返りを行い、子どもに対する接し方が適切であったか、より望ましい対応はあったのか等、保育士・保育教諭等同士で率直に話すことができる場を設けること等も、全職員が子どもの人権・人格を尊重する保育を行うための意識を共有する上で、非常に重要な取組です。
- 以下に、職員一人ひとりが、子どもの人権や人格尊重に関する理解を十分に深めるための自己評価項目の取組事例を示しますので、参考にしてください。

### 「職員一人ひとりの人権意識」の評価項目と取組事例

～保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）P22より～

「子どもの人権への配慮と一人ひとりの人格の尊重」という観点について考えられる評価項目の例

#### 【職員の意識・理解について】

- 子どもが権利の主体であることを職員一人ひとりが意識・理解しているか
- 職員自身の価値観や言動についての省察がなされているか
- 子どもの人権や人格を尊重した関わりの意味や重要性について、日頃から職員間で確認・共有されているか

#### 【保育の内容について】

- 子どもと関わる際に、それぞれの子どもの思いや願いを受け止めるよう心掛けているか
- 一人ひとりの多様性に配慮した保育を心掛けているか
- 子どもたちが様々な国の文化に触れて興味や関心を持ち、互いを認め合うような経験を得られるようにしているか
- 子どもが性差による差別感を味わうことのないよう配慮しているか

#### 【実施運営について】

- 子どもの人権や人格の尊重について、職員が学んだり考えたりする機会や環境があるか
- など

### ＜保育所等における子どもの人権・人格の尊重に資する取組の実例＞

「保育者の援助方法と心持ちについての方針」を、次のとおり定めている。

#### 自分を十分に発揮し、主体性を持って生活するために

- ・ 保育者は、子どもが生活の主役であるという意識を持つこと
- ・ 保育者は、主語を「子ども」にして考えること
- ・ 保育者は、乳児においても、その子の思いを汲み取ろうという意識を持つこと
- ・ 保育者は、子どもたちの課題意識を高めるような環境をつくること
- ・ 保育者は、知的好奇心を刺激するような環境をつくること

### (3) 職員が働きやすい職場環境づくり

- 職員の業務負担の軽減や働き方の見直しなど、虐待等が生じにくい職場環境の整備については、保育士個人による改善は難しく、施設長及び法人の管理責任者の責務で取り組む必要があります。
- なお、厚生労働省は、令和3年3月に、「保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン」を作成し、職場の業務負担軽減などに組織的に取り組むことの重要性を示していることから、職場環境の改善に向けて、同ガイドラインを活用することも考えられます。

#### <保育所等で職場環境の改善に向けて行われている取組の実例>

- ・ ICTの活用による、登降園や保護者連絡など管理業務の効率化
- ・ 書き物や製作物の見直しによる簡素化
- ・ 会議内容等の見直しによる効率化
- ・ 管理者による、定期的な業務改善に関する意見集約や職員との日常のコミュニケーションによる業務状況の把握を通じた業務の精選や、人員配置の変更など、積極的な業務体制の見直しの実施