

就学前施設 役職員のための コンプライアンス研修

～コンプライアンスマインドの理解～



あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
(2023/01H)

Agenda

I	コンプライアンスに関わる動向
II	コンプライアンスとハラスメントの関係
III	コンプライアンス違反がもたらす影響
IV	コンプライアンス違反が発生するメカニズム
V	福祉サービスとコンプライアンス



■目標4のターゲット

すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する



■目標17のターゲット

さまざまなパートナーシップの経験などをもとにして、効果的な公的、官民※、市民社会のパートナーシップをすすめる。



I. コンプライアンスに関わる動向

コンプライアンスに関わる状況

■コンプライアンスって何？

事業者（運営者）・消費者がコンプライアンスという場合には、**社会的通念や規範、道徳観、社会倫理**など幅広い意味で使われることがほとんど

■コンプライアンス違反を発生させた企業（事業者）

コンプライアンス違反を発生させた企業（事業者）の倒産

→ 2020年度該当件数182件（前年225件）※2021年4月：帝国データバンク調べ

■ 2017年4月1日社会福祉法人制度改革

→ 役員は会社法上と類似の義務と責任を負担することとなり、第三者訴訟や会社（法人）訴訟等、直接的な損害を被る可能性が極めて大きくなった

株主代表訴訟件数の推移 ※全国の地方裁判所での係属件数 （出典：資料版商事法務No.205、商事法務No.1969/2170）



Ⅱ. コンプライアンスとハラスメントの関係

ハラスメントとコンプライアンス

『ハラスメントに関する都道府県労働局等への相談件数』（R4年:厚生労働省発表）
令和三年いじめいやがらせの相談件数86,034件（パワハラ相談19,357件）
→増加するモラハラ・リモハラ。コロハラに次ぎセクハラも※R元年度セクハラ件数7,323件

ハラスメント問題とコンプライアンス問題は表裏一体

- ・違反行為や隠蔽を伴うハラスメントは、コンプライアンス問題と深く結びつくことが殆ど
 - ・コンプライアンスの浸透を進める際には、ハラスメントについても取り上げる必要。
- ハラスメント発生の場合、コンプライアンス違反として対応を求めていく



Ⅱ. コンプライアンスとハラスメントの関係

▶ (コンプライアンス) 違反行為とリスクの事例 (就学前施設)

セクハラ	パワハラ	反社会的勢力との関係	虐待
・職場での水着の卓上カレンダーの配置 ・懇親会等の酒の席でお酌の強要 ・異性の後輩に対する性的関係の強要 ・職場内における性的言動等のいやがらせ	・不要なことや遂行不能なことの強制等の過大な要求 ・能力や経験とかけ離れた低レベルの業務をさせる等の過小な要求 ・脅迫・人格の否定等の精神的な攻撃 ・職場での無視、仲間外し等の人間関係からの切離し	・事故、トラブルの仲裁、解決を金銭で依頼する ・目的達成のために暴力団等を利用する ・暴力団等と知って、商品、サービスを購入する ・暴力団及びその関係団体にお金を出す	・グレーゾーンのこどもが出歩いていってしまわないように部屋に閉じ込める ・泣き止まないこどもに暴力をふるう



Ⅱ. コンプライアンスとハラスメントの関係

▶ コンプライアンス違反の事例（就学前施設）

その他（運営・情報漏洩・守秘義務）

- ・私物PCに連絡網や写真等、個人情報を保存、車上荒らしにより盗難（→情報漏洩）
- ・日常使用する写真やイラスト（→著作権侵害）
- ・園内で撮影した自撮り写真を、SNSに投稿（→守秘義務違反）
- ・長期間にわたって園の運営資金を私的に流用（→業務上横領）



Ⅲ. コンプライアンス違反がもたらす影響

➤ コンプライアンス違反

1) 法的責任の発生

刑事責任 刑法に違反した場合に発生、罰金や懲役

民事責任 自分の行為で相手方に損害を与えた場合に発生、損害賠償義務

2) 社内処分の発生

コンプライアンス違反は、通常は何らかの法令又は組織内規程違反となり、懲戒処分及び注意等の対象となる

懲戒処分

懲戒解雇

諭旨免職

減給、停職

戒告、譴責

懲戒処分
以外の
社内処分

訓告

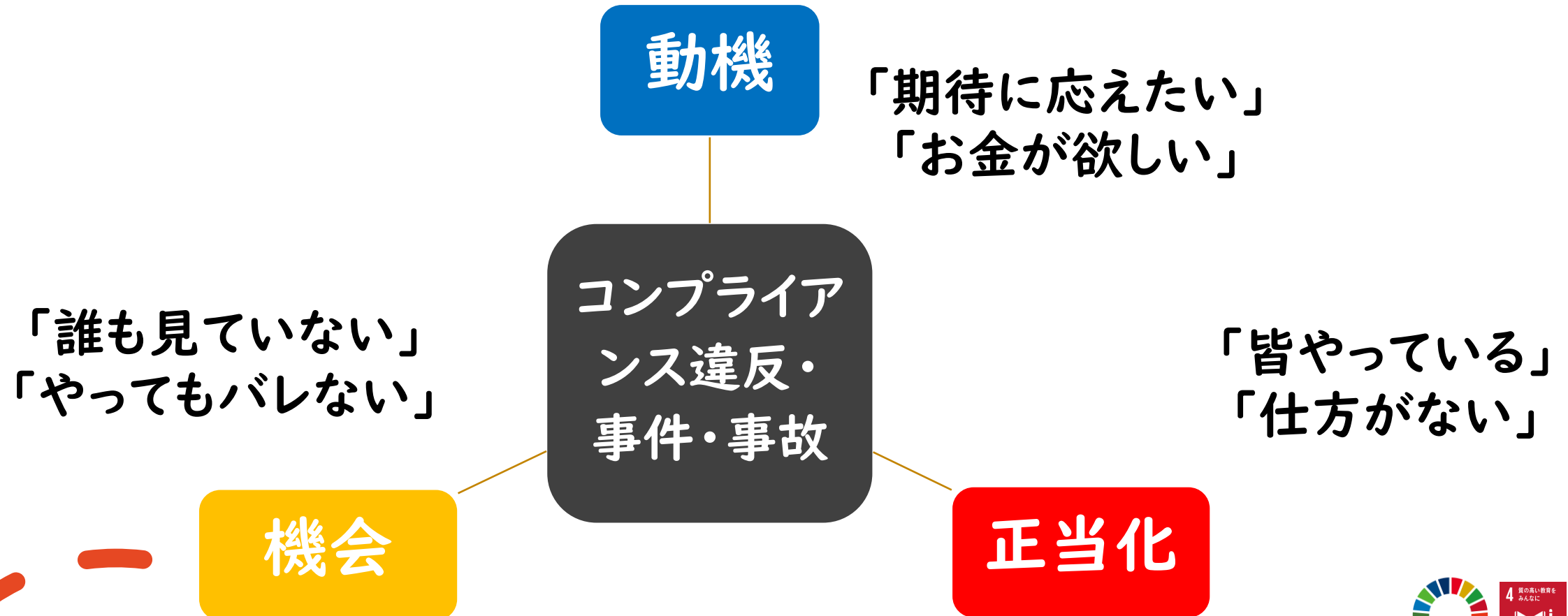
嚴重注意

口頭注意



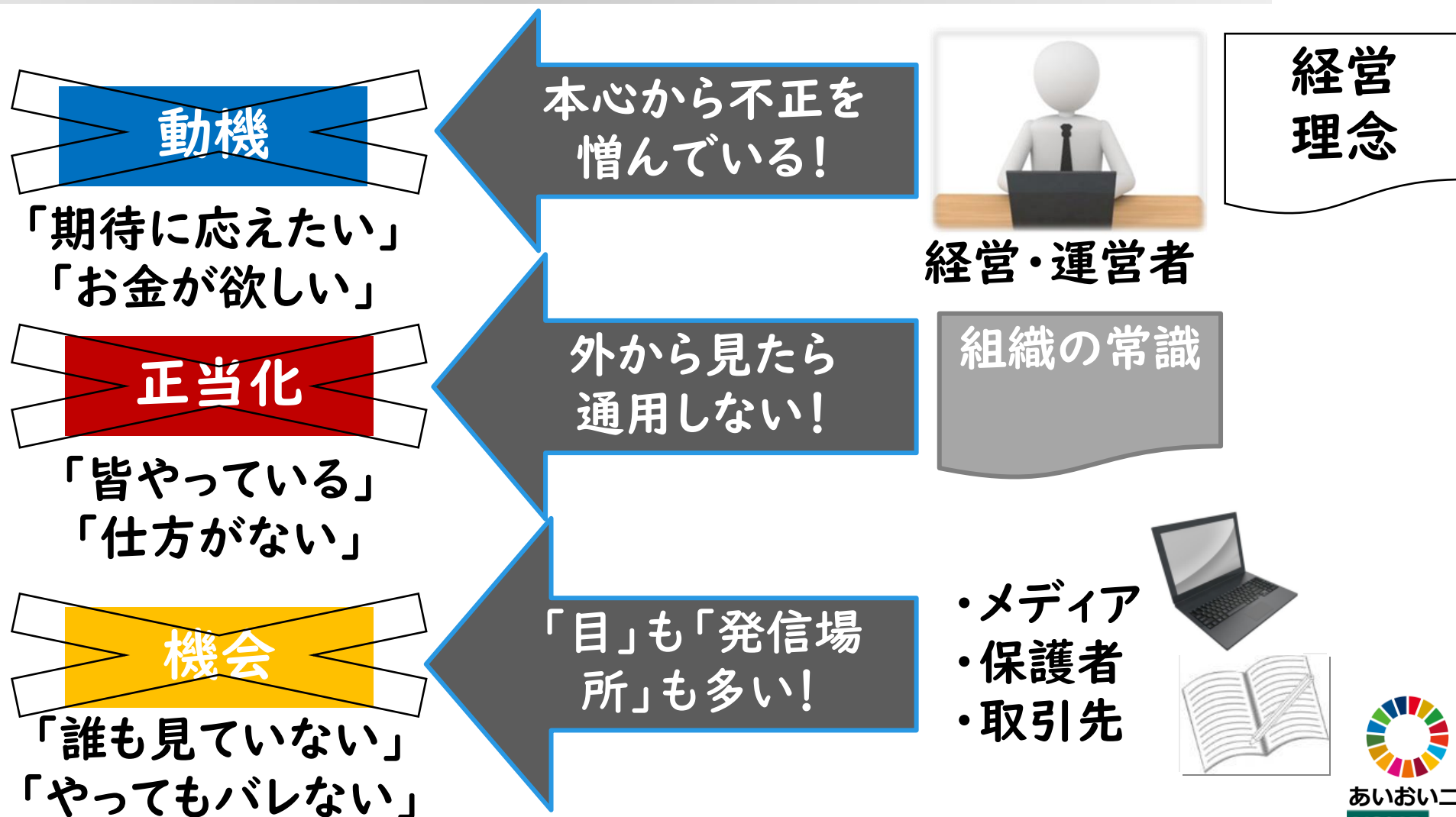
IV. コンプライアンス違反が発生するメカニズム

➤ 分かっているのにやってしまう ～不正のトライアングル～



IV. コンプライアンス違反が発生するメカニズム

➤ 不正のトライアングルを防ぐために



V.福祉サービスとコンプライアンス

就学前施設におけるコンプライアンス違反の特徴

<コンプライアンス違反の原因>

保育・教育領域の違反は「思い込み」「理解不足」「『行き過ぎた（あるいは誤った）』こどものために!の意識」に起因。一般企業活動におけるコンプライアンス違反の多くは「故意」に起因

<コンプライアンス違反の結果>

就学前施設で違反があった場合、「こどもの命や生活、人権、尊厳」に直接的な悪影響を及ぼしうる。対人サービスである福祉サービスは「信頼」をベースに行われるため、こども、保護者の信頼を一度に崩壊させる

「こどものために」という心は保育・教育の土台に据えるべきだが、一歩間違えるとその行為自体が法令違反になったり、こどもの権利侵害となることもあるため注意が必要



まとめ コンプライアンス違反を発生させないために今から取り組むこと

1.3つの要素を揃わせない

2.小さな違反を発生させない（見逃さない）

3.4S <効果を発揮させる取組>

- 整理 ➡ 必要なものと不要なものとの区別をして不要の物は捨てる
- 整頓 ➡ 必要なものをいつでも使えるように準備をしておくこと
- 清掃 ➡ 仕事や作業で出たちり・ごみ・ほこりを取り除くこと
- 清潔 ➡ 整理・整頓・清掃されている状態を保つこと



就学前施設の 不適切保育 虐待防止セミナー

～不適切保育・虐待をなくすために～



あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
(2023/01H)

Agenda

1	環境認識
2	認識の見直し
3	児童虐待防止法
4	虐待防止の具体策



■目標16のターゲット

あらゆる場所で、あらゆる形の暴力と、暴力による死を大きく減らす。子どもに対する虐待、搾取※、人身売買、あらゆる形の暴力や拷問をなくす。



■目標17のターゲット

さまざまなパートナーシップの経験などをもとにして、効果的な公的、官民※、市民社会のパートナーシップをすすめる。



|
環境認識

1.環境認識

<1> 運営者・経営者・管理者の認識

★当事者意識の欠如

「起きてはいけないことが起きてしまいました」

➡起きるはずがない（起きても職員個人の責任）

➡起きるとは思っていないので対策が必要とは思えない

★コンプライアンス意識の欠如

「保育業務はストレスが大きい」

➡厳正な処分・信頼回復…、事件の大きさと対処が不整合



1.環境認識

園児への虐待に対する基本的な考え方

《就学前施設業界の常識》

- 絶対にあってはならないこと
- こどもに虐待行為をする職員は“職員としての資格がない”
- どんな理由でも虐待が起きたら、虐待した職員の責任だ
- グレーゾーンこども（園児）の理不尽な行動でも保育職なら受容し耐えるべきだ

★ほとんどの事件が職員個人に原因があるとされている

1.環境認識

<2> 職員個人の認識

「自分は大丈夫だ!」

★自分が虐待の当事者(加害者)になると考えていない

・職員がこどもを虐待することなど“許されない”

※「虐待に関するアンケート」I都3県保育職・幼稚園教諭・教育関係者へのアンケートの回答のうち、どんな場面に遭遇しても自分は100%「理性を失わない自信がある」と回答したのは48%のみ。



1.環境認識

<3> 監督官庁の認識

★虐待の原因

- ・虐待は保育士一人一人の認識の問題と職場環境の問題と整理
- ・更なる調査をしないといけない

※2020年8月厚生労働省発出「不適切保育の調査」で何が改善されたのか

★課題

- ①未然防止は`子どもの利益が尊重されているかを意識すること・日々の保育を振り返る機会を定期的に持つ、…
- ②虐待の原因は本当に職員個人（一人一人の認識）でよいのか？
- ③背景にある要因を分析し対応策を検討し示せているのか？



1. 環境認識

相次ぐ保育士の虐待 「不適切保育」初の実態調査へ厚労省が防止策のマニュアル作成目指す20200831

保育所内で起きた園児への暴言や暴力、放置など虐待が疑われる「不適切保育」について、厚生労働省が本年度中にも初の実態調査をする方針であることが分かった。待機児童対策で保育施設が急増する中、保育士らが園児をたたいてけがをさせたり、怒鳴ったりする事例が発覚しており、国は市区町村の対応状況の把握や虐待防止策のマニュアル作成を目指す。

国の見解が示されず、市区町村の対応に差

厚労省が本年度に実施する「子ども・子育て支援推進調査研究事業」の1つ。今月から調査・研究をする団体を公募。団体は社会福祉法人やNPO法人などを想定し、予算は上限1,500万円。



1. 環境認識

厚労省保育課によると、保育所などの児童福祉施設の運営基準には「児童の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない」という規定はあるが、不適切保育や虐待の定義、実際に起きた場合の対応については、保育を実施する市区町村に対し国から統一的な考えは示されていない。虐待などの通報を受けた市区町村はその施設に事実を確認し、都道府県と連携して指導・監査する場合もあるが、対応はまちまちだ。

幅広い概念「不適切保育」定義の整理も

介護や障害福祉分野では国の虐待対応マニュアル・手引があるが、保育分野では手引などが存在しない。厚労省は今回の調査を通じて、市区町村が不適切保育を未然に防ぐ取り組みや実際に起きた際の対応を調査し、さらに防止策や対応マニュアルを作る。厚労省の担当者は「『不適切保育』という言葉は虐待より幅広い概念で使っているが、こうした言葉の定義や考え方も整理できれば」と話している。



1. 環境認識

区立保育園の不適切保育を「心理的虐待」と認定 世田谷

東京都世田谷区の区立保育園で、保育士が園児の嫌がる不適切な行為を繰り返していた問題で、区は、発覚した行為のすべてが「心理的虐待にあたる」と認定した。区への取材でわかった。

区が認定した保育士の行為は、昼寝の時間に二つ折りにした敷布団を園児の上半身に落とす▽行動がゆっくりの園児に「まだ終わってなかったのか」と言いながら、頭の上に音がするくらい（の強さで）両手を振り下ろしてあてた▽食事の際、泣いた園児を隣の部屋に1人にした▽泣いていた園児を年齢より下のクラスに連れて行った▽トイレでいたずらをした園児に対し、おむつを使用していないのに「トイレが使えないやつはおむつで寝かせるぞ」と言った▽昼寝の際、視界をふさぐように園児の顔にバスタオルをかぶせた——など9点。

区が昨年10月、情報提供を受けて調査を開始。当初は園児に外傷がないことなどから「不適切な保育」としていたが、専門家ら外部の有識者でつくる検討会での見解を踏まえ、心理的虐待に当たると判断した。区は、この保育園を含む区立保育園で人権研修を実施。年度内に改善策を取りまとめる予定



「不適切保育」初の実態調査で判明したこと

■ 保育施設の虐待

- 保育施設における虐待＝「不適切な保育」と定義
- 「不適切な保育」初の全国調査 340件以上確認 厚労省対策検討

保育中の子どもに罰を与えるといった「不適切な保育」について、厚生労働省が初めて調査を行った結果、去年3月末までの1年間に、全国の保育所で合わせて340件以上確認されたことが分かりました。

保育所での「不適切な保育」については、これまで明確な定義がないため実態が把握されず、厚生労働省は「人権や人格を尊重する観点から改善を要する行為」と位置づけて、初の全国調査を実施。その結果、96の自治体で令和元年度に、合わせて345件の「不適切な保育」が確認。



1. 環境認識

「罰を与える・乱暴な関わり」で、60の自治体で確認。

「一人一人の人格を尊重しない関わり」が46の自治体で確認。

「物事を強要するような関わり、脅迫的なことばがけ」が45の自治体で確認。

「性的虐待」に加えて、「園児の置き去り」や「子どもの訴えに対応しない」といった事例も報告。

調査に回答した1060余りの自治体のおよそ8割が、防止するためのガイドラインやマニュアルなどを作成していなかったことも判明。厚生労働省は調査結果を踏まえ今後、具体的な対策を検討。

I.環境認識

令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業 不適切な保育に関する対応について

事業報告書

(令和3年 3 月 株式会社キャンサーズキャン)

事業報告書の概要

第Ⅰ章 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

第Ⅱ章 事例集 ※(横浜市・仙台市・川崎市・西東京市・八王子市)

第Ⅲ章 悉皆調査結果報告

第Ⅳ章 事業の概要

令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業報告 - Cancerscan キャンサーズキャン

<https://cancerscan.jp/news/153/>



あいおいニッセイ同和損保
MS&AD INSURANCE GROUP

1.環境認識

■事例報告（好事例）からみた検討課題

事例 1.不適切保育予防と発生時の対応

ー基本的な保育に対する認識の共有と、園全体の改善

事例 2.「保育所における人権擁護等に関する チェックリスト」の整備と
地域の保育事業者への支援体制

事例 3.「保育の質ガイドブック」を活用した 質の高い保育の維持と支援体制

事例 4.「西東京市保育の質のガイドライン」整備と 基幹型保育園の設置

事例 5.「保育の質ガイドライン」の整備と保育の質の向上を推進するための取り組み

KEY
WORD

未然防止（予防）

体制構築

保育の質向上

園全体のマネジメント

法人本部・園長が主体
となった取組みが不可欠



1.環境認識

<4> 保護者の認識

「安心感が持てない」

こうした国の規制緩和に保育現場や保護者らからは反対意見が相次ぐ。全国私立保育園連盟は昨年末、常勤保育士の配置が「質の担保の最低限」だとし「子どもにとっては1日の保育の中で短時間保育士がコロコロ変わって落ち着かず、どの保育士にも安心感が持てない」と規制緩和に反対する意見書を出した。都内の保育所の園長は「待機児童を減らすための大人の目線。子どもの視点を忘れないで」と強調する。

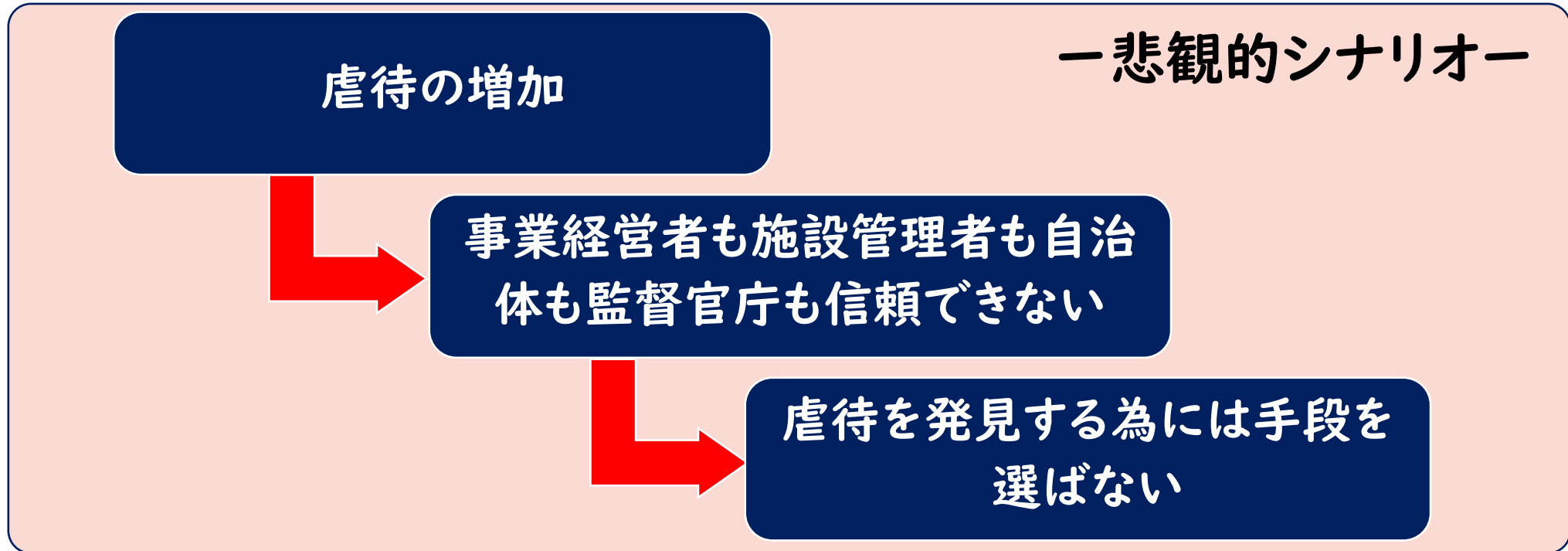
「保育園を考える親の会」も「小学校の担任がパートタイマーであることが考えられないのと同じ」などとして撤回を求めている。

事業者も必ずしも歓迎していない。全国で認可保育所などを運営する会社の社長は「短時間保育士は早番や遅番を避ける人が多く、運用しづらい面がある。

潜在保育士の掘り起こしにならないのでは」。

1.環境認識

【今後想定される状況】



➡ビデオの隠し撮り・ICレコーダーの録音で虐待の現場の動画・音声をSNS投稿やマスコミに持ち込むのはなぜか？

— 過失による事故でこどもがケガをする…は心の整理がつく保護者はある
自分のこどもに謂れのない暴行を受けて許せる保護者はいない



2 認識の見直し

2. 認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

(1) 対策を講じなければ虐待は必ずいつか起こる

- ▶ 従来の虐待に対する経営者・管理者の認識
「虐待は起こるはずがない」

└ 「虐待が自園で発生しても不思議ではない」を前提とする

● 見直し・転換の理由(わけ)

- ◎ 虐待が起こる理由(虐待が発生する条件が揃っていることを理解する)
・制度面、現場における実情

2.認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

【制度面】

規制緩和で“保育の質”が下がってしまう「常勤保育士1人→短時間勤務2人で可」
国の待機児童対策に反発続々
(2021年2月8日付 東京新聞朝刊)

保育所の人材を確保し、待機児童を解消するため、国が打ち出した「クラスに常勤保育士1人の代わりに短時間保育士2人でも可」とする規制緩和に、反発が相次いでいる。国は保育の量を拡大する名目で規制緩和を進めているが、利益優先の事業者の参入などで、子どもや保育士を巡る環境や処遇の悪化を招いてきた。今回の緩和策が保育の質の低下につながると危惧する声が、現場から上がる。

2. 認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

「短時間勤務」の活躍を促進

規制緩和は、昨年12月に発表された国の新たな保育整備計画「新子育て安心プラン」で示された。

新プランでは、新年度からの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備。保育士確保のために「短時間勤務の保育士の活躍促進」が掲げられ、待機児童がいる市区町村で、各クラスで常勤保育士1人を必須とした規制をなくし、短時間勤務の保育士2人でもいいとする。厚生労働省は近く自治体へ通知する予定だ。

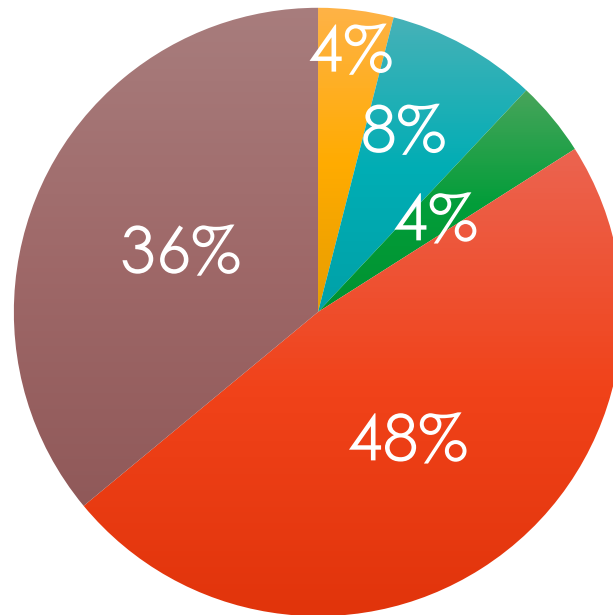
厚労省の担当者は「（資格を持ちながら就業していない）潜在保育士に多様な働き方を提供する」と説明する。保育士不足が深刻な中、東京都の2018年度の調査では、再就業の希望条件で「勤務時間」が76.3%、「雇用形態（パート・非常勤採用）」が56%だった。同省は「保育士が確保できずに子どもを受け入れられないなど、市区町村がやむを得ないと認める場合」と限定的な運用を想定しているとし、担当者は「質の低下を招くことがないよう調整する」と話す。

2. 認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

【現場に於ける実情】

Q: 身の回り・その他の園で、こどもに対する『手を上げる』『暴言などの心理的圧力を与える(脅す)』『放置・無視』『性的虐待』などの(虐待)行為について



■ ①ある ■ ②過去にあった ■ ③聞いたことがある ■ ④おそらくあると思う ■ ⑤考えられない



2. 認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

(2) 職員の倫理観では虐待は防げない

まじめで実直な職員は虐待を起こさないか？

まじめで実直な保育士が他害行為をして暴れている園児を止めようとして引き離れたところ園児が転倒し打撲。転倒した保護者から『虐待』だと園に連絡が入った。

防止策に「毎朝全職員が“倫理要綱を唱和する”」とした園長先生…

見直しのポイント

「まじめで実直・几帳面、自分の理性に自信がある人」であっても職員に理不尽な行為をしてくることにも、完璧に対応できる能力（耐性）を持つ人が全てではない



2.認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

(3) グレーゾーンのこども（園児）への対応力強化だけでは防げない

定期的な「職員研修」の実施や「メンタルヘルスに配慮した面談」の活用も効果的

グレーゾーンのこども（園児）への対応力の一部の要因でしかない。こども・グレーゾーン対応などにおいて、理性が失われる場面でのバックアップ体制や、具体的な指導等、に加えメンタルヘルスケアの導入は不可欠

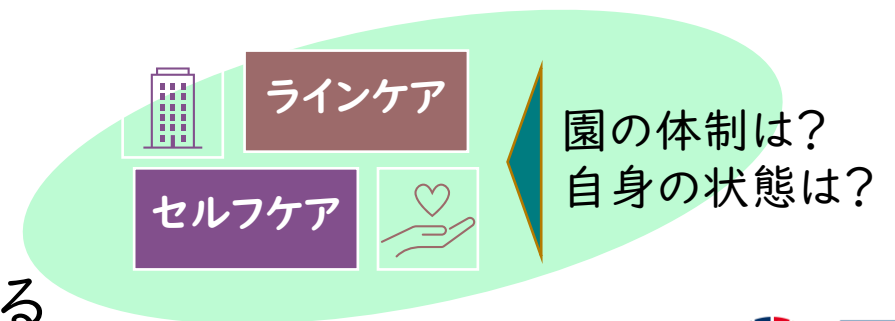
「私や先輩の背中を見て覚えなさい」と言った主任…

見直しのポイント

ストレスチェック・エンゲージメント調査の実施
セルフマネジメント（セルフケア）態勢の構築

組織・体制の役割が求められている

特に園長先生・管理職のマネジメントが大きく影響



2. 認識の見直し

<1> 虐待に対する認識の見直し・転換が必要

(4) 虐待の原因は職員個人の責任だけではない

背後には必ず組織として対応しなければならない要因がある

虐待の 2類型

① 倫理観も理性も働かなくなる場面での虐待

こどもの行為への対応など理性を失い感情のコントロールができなくなる場面で発生する虐待行為

② 職場のモラル低下によって発生する虐待

気付かない間に職場のモラルが低下し、不適切な保育が蔓延して起こる虐待行為

この要因
に気付
かない・
対応でき
ていない

虐待の背後にある要因に対策を講じなければ虐待は防げない

3 児童虐待防止法

3.児童虐待防止法

<1> 児童虐待防止法に関する確認テスト

次の文章が正しいければ○間違っていれば×を回答欄に記入して下さい

設問1:園の職員がこどもに虐待をしたら「児童虐待防止法」により罰せられる

設問2:園の職員がこどもに虐待をしたら「児童虐待防止法」により園の認定が取り消される

設問3:国家資格を持つ園の職員がこどもに虐待をしたら「児童虐待防止法」により資格が剥奪される

設問4:園の職員がこどもへの虐待の事実を通報しなければ「児童虐待防止法」により罰せられる

※児童虐待の防止等に関する法律

回答欄	設問1	設問2	設問3	設問4



3.児童虐待防止法

■児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

最終改正：平成十九年六月一日法律第七十三号

①どのような目的でできた法律か？⇒虐待禁止と虐待防止に関する国や地方公共団体の責務、児童の保護及び自立の支援を定めた法律

第一条 この法律は、児童虐待が児童の人権を著しく侵害し、その心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるとともに、我が国における将来の世代の育成にも懸念を及ぼすことにかんがみ、児童に対する虐待の禁止、児童虐待の予防及び早期発見その他の児童虐待の防止に関する国及び地方公共団体の責務、児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援のための措置等を定めることにより、児童虐待の防止等に関する施策を促進し、もって児童の権利利益の擁護に資することを目的とする。

3.児童虐待防止法

■児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

②虐待とはどのような行為か？⇒暴力的虐待以外に幅広く認定し「児童に対する人権侵害からの擁護に重点」

第二条 この法律において、「児童虐待」とは、保護者（親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護するものをいう。以下同じ。）がその監護する児童（十八歳に満たない者をいう。以下同じ。）について行う次に掲げる行為をいう。

- 一 児童の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
- 二 児童にわいせつな行為をすること又は児童をしてわいせつな行為をさせること。
- 三 児童の心身の正常な発達を妨げるような著しい減食又は長時間の放置、保護者以外の同居人による前二号又は次号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の保護者としての監護を著しく怠ること。



3.児童虐待防止法

■児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

四 児童に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応、児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力（配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものの及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）その他の児童に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

（児童に対する虐待の禁止）

第三条 何人も、児童に対し、虐待をしてはならない。

3.児童虐待防止法

■児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

③学校・児童福祉施設従業者の義務⇒従業者による虐待の早期発見

（児童虐待の早期発見等）

第五条 学校、児童福祉施設、病院その他児童の福祉に業務上関係のある団体及び学校の教職員、児童福祉施設の職員、医師、保健師、弁護士その他児童の福祉に職務上関係のある者は、児童虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、児童虐待の早期発見に努めなければならない。

2 前項に規定する者は、児童虐待の予防その他の児童虐待の防止並びに児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援に関する国及び地方公共団体の施策に協力するよう努めなければならない。

3 学校及び児童福祉施設は、児童及び保護者に対して、児童虐待の防止のための教育又は啓発に努めなければならない。



3.児童虐待防止法

■児童虐待防止法（児童虐待の防止等に関する法律）

④罰則⇒保護者の児童への付きまといや徘徊をすることを禁止したことに対する罰則 （罰則）

第十七条 第十二条の四第一項の規定による**命令**（同条第二項の規定により同条第一項の規定による命令に係る期間が更新された場合における当該命令を含む。）に**違反した者**は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。



3.児童虐待防止法

<2> 児童虐待を行った職員への罰則は刑法に規定されている

－児童虐待防止法が定義する虐待は刑事犯罪である－

A)こどもの身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加える⇒暴行罪・傷害罪

B)こどもを衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置⇒遺棄罪・保護責任者遺棄罪

C)こどもに対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他のこどもに著しい心理的外傷を与える言動⇒脅迫罪・傷害罪

D)こどもにわいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせる⇒強制わいせつ罪



3.児童虐待防止法

<2> 児童虐待を行った職員への罰則は刑法に規定されている

ー児童虐待防止法が定義する虐待は刑事犯罪であるー

【身体的な虐待】

■暴行罪

第208 条 暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

■傷害罪

第204条 人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。



3.児童虐待防止法

<2> 児童虐待を行った職員への罰則は刑法に規定されている

ー児童虐待防止法が定義する虐待は刑事犯罪であるー

■ネグレクト（無視・軽視）遺棄罪

第217条 老年、幼年、身体障害又は疾病のために扶助を必要とする者を遺棄した者は、1年以下の懲役に処する。

■保護責任者遺棄罪

第218条 老年者、幼年者、身体障害者又は病者を保護する責任のある者がこれらの者を遺棄し、又はその生存に必要な保護をしなかったときは、3月以上5年以下の懲役に処する。

3.児童虐待防止法

<2> 児童虐待を行った職員への罰則は刑法に規定されている

－児童虐待防止法が定義する虐待は刑事犯罪である－

■傷害致死罪

第205条 身体を傷害し、よって人を死亡させた者は、3年以上の有期懲役に処する。

■遺棄致死罪

第219条 前2条の罪を犯し、よって人を死傷させた者は、傷害の罪と比較して、重い刑により処断する。

■殺人罪

第199条 人を殺した者は、死刑又は無期若しくは5年以上の懲役に処する。



3.児童虐待防止法

<2> 児童虐待を行った職員への罰則は刑法に規定されている

－児童虐待防止法が定義する虐待は刑事犯罪である－

■その他（虐待や暴行の意思がなく死傷させた場合）業務上過失致死傷罪

第211条 1.業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金に処する。重大な過失により人を死傷させた者も、同様とする。



3.児童虐待防止法

<2> 児童虐待を行った職員への罰則は刑法に規定されている

－児童虐待防止法が定義する虐待は刑事犯罪である－

【精神的な虐待】

■脅迫罪

第222条 1.生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して人を脅迫した者は、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

2.親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して人を脅迫した者も、前項と同様とする。

■侮辱罪

第231条 事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は科料に処する。



4

虐待防止の具体策

— 類型別対応策 —

4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

①自分が虐待を犯す加害者になり得ると思うこと

- ・ストレス≡自身の感情に気づき、その場の対応に移すこと
- ・要因を除去する

こどもの対応などで、強いストレスを感じた時、職員側の条件（自身の条件と環境の条件）が重なることで高ストレス状態になり理性を失う可能性も…

4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

●虐待行為をしそうになった保育士Aさんの証言

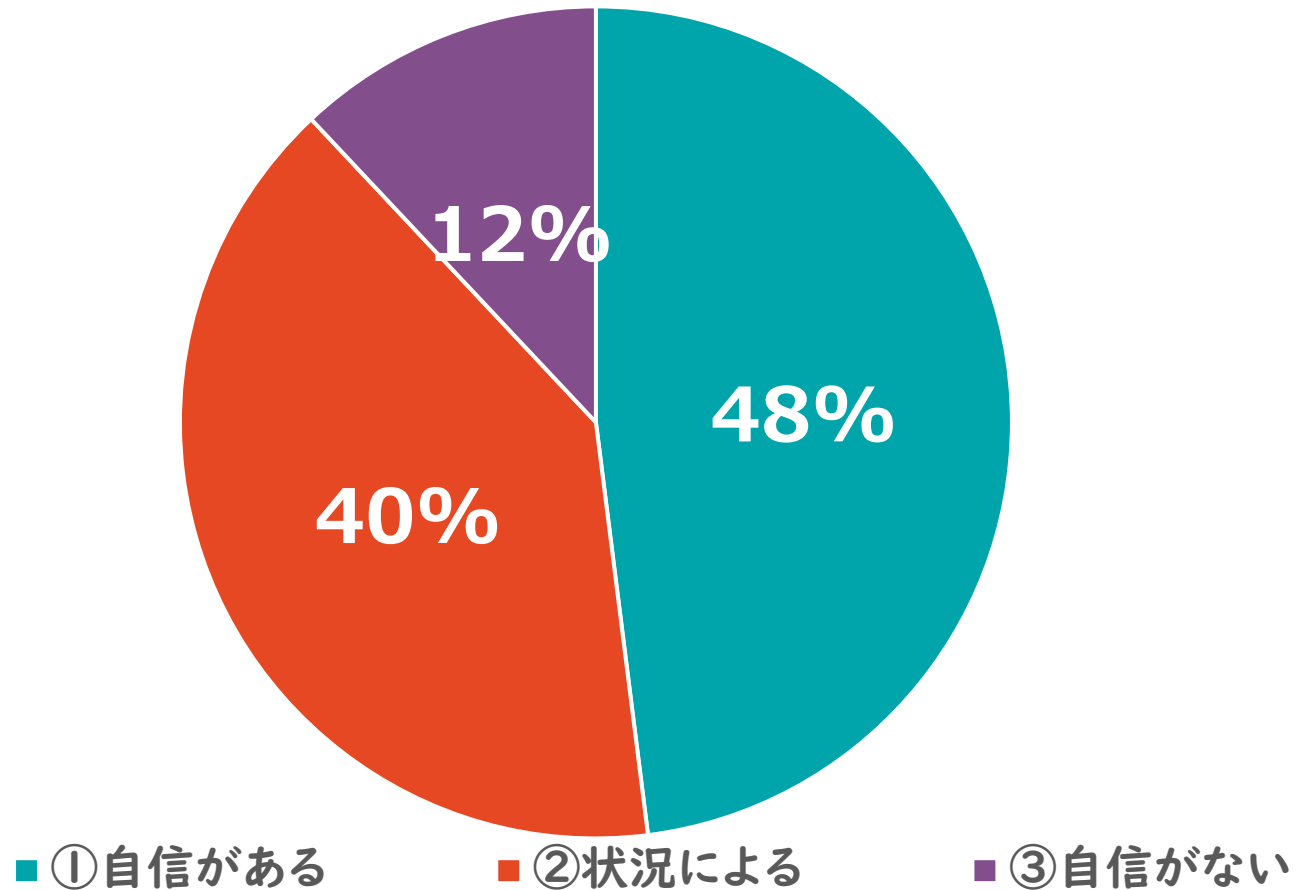
保育士Aさんは、その日少し風邪気味で熱と頭痛があったが遅番だった。今日は折り合いの良くないメンバーと一緒に憂鬱な日だった。18時半頃、要求の高いママに我儘放題に育てられているUちゃんがやって来て「つまんない、おなか減った。プリン食べたい、もう帰りたい!」と言い始めた。「もう少ししたらお帰りの時間だからもうちょっと待ってね」と応える。その後何度も何度も同じ事を繰り返すのでいい加減無視しているとAさんに文句を言い始めた。「おなか減った、プリン食べたいって言ってるでしょ、ねえ!先生意地悪だし顔もあんまりかわいくないね!ケチ!」と耳元で甲高い声で叫ばれる。そんな折、今度は積み木で遊んでいたMちゃんがそれを聞き、「寒〜い」と言う。預かっていた上着を着せて「これで寒くないよ」と言う。「寒い!全然寒い!私もプリン!プ・リ・ン!」と騒ぎ出した。やっと落ち着かせると、今度はUちゃんが靴を履こうとしている。やっと部屋にUちゃんを戻すと、またMちゃんがやって来る。Mちゃんを戻そうとするとUちゃんがAさんの髪を引っ張り腕を強く掴んで噛みついてきた。Aさんの頭に“要求の高いUちゃんママの顔”が一瞬よぎった。



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

Q:あなたは、こどものどんな行為・行動、どんな状況であっても自分は絶対に理性を失わない自信が100%ありますか？



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

②理性を失うような場面はなぜ起きるのか？（要因分析）

園児の
行為・
行動な
どに対
して虐
待行為
が発生
する要
因

- こどもの体調：薬など
- こどもの環境：情緒不安定を引き起こす生活環境
- 職員の対応力：知識や技術の不足
- 職員の性格：責任感が強い職員ほど自分で解決しようとする
- 職員の体調：風邪や発熱・服薬の影響などの体調不良
- 職員の私的要因：家庭事情や家族、本人の心配事
- 職場環境：要員不足による無理なシフト
- 業務手順：業務の時間的制約で無理な業務をする
- バックアップ体制：「土壇場でも自分一人しか頼れない」



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

②理性を失うような場面はなぜ起きるのか？（要因分析）

■園児側と職員側の要因とさらに職場環境要因に加え、長時間労働等の複数のストレス要因が重なることで高ストレス状態になり、理性を失い感情のコントロールが効かなくなる可能性もある

➡業務手順や組織体制・就業環境など職場環境改善に組織として取り組む

➡理性が失われそうな場面を想定しサポート体制を作る

➡園児への対応力強化（スキルUP）等、研修を強化する

4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:あなたは、こどもの『どのような行為』『どのような状況』に対し苛々（イライラ）すること・したことがありますか？（複数記入可）

- 何度注意しても同じことを繰り返すとき
- 思った通りに進まずイライラするが大体自分の伝え方が悪い
- 自分はできない事でも、他人に対して上から目線で物事を指示している時
- 何度も注意しても直らない
- 雨の日でみんなが室内にいる時に声が大きくなりすぎてる時
- 朝からお昼ご飯までずっと大泣きしていたとき

4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

- 2歳児あたりの子どもの気持ちが読みとれない（まだ言葉もうまく使えなく思いがわからない）とき
- たくさん子どもがいるのに保育士の人数が少なく手がいっぱいの時
- 子どもに対して怒っている（注意）のに、子どもがそれを理解できておらず、へらへら笑っているとき
- いやしか言わない時
- 話をしているのに、子どもが自分の話を始めたり、全く違うことをしていたりして、保育者の話に耳を傾けない
- 保育者が話しているときの私語、いつも同じことでケンカ
- ピアノで少し引き間違いをした時に、「あ、間違えたー」と言われた時



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

- 「それはやりたくない。〇〇がいいー。」とワガママ言われた時
- 幼稚園教諭時代子どもに対して、呆れる事はあってもイライラしたことがない
- 指示を聞いていない＝周りを見て動くタイプではないので、全く別のことをしてしまうこと
- 怒られて反省してる態度が見られずふざけている時
- ダラダラする時
- 言うこと聞かない時
- 子どもが話を最後まで聞かずに割り込んで話してくる時
- 何度注意しても同じことを繰り返す時



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

- 噛んだ、叩いた、問題が続いてしまっている子どもに対して問題が続いてしまうこと
- 金切り声
- やめて欲しいことを伝えてもやめられない
- 行動が遅い
- あげあしとり、へりくつ
- 支度しないで、ずっとふざけている時
- 話を聞いていない時
- 悪口暴言を言われた時
- 注意してる時に話を聞かないこと



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

- やるべきことをやらない時
- トイレトペーパーを全部出していた
- 全く話をきいてくれない
- 叫び声
- 注意してもそのことをやり続ける時
- 懸命に伝えても反応がなかったり、黙ったままの時
- 同じことを繰り返し注意を促しても生活態度が直らない時
- ※イライラすることはない。子どもの行為が自分の予想に反していた場合、自分の関わり方や関係性に問題があったと考えるため



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:前質問の中で、一番苛々（イライラ）する行為・状況はどのようなものですか？

★上位★

1. 何度注意してもなおらない
2. 指示をきかない/いうことをきかない
3. だらだらしているとき/行動が遅い

- ✓ 何度も同じことを繰り返す
- ✓ 子どもに関することイライラする時は、その時の周囲の環境・状況に要因があることが多いです
- ✓ 子どもより、その子ども自身の姿を認めなかったり、上辺だけ心配している親に対してイライラします



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:前質問の中で、一番苛々（イライラ）する行為・状況はどのようなものですか？

- ✓ 子どもは親を見て育つので、一生懸命考えて伝えても意味がないことに対し悲しくなります
- ✓ 大きな声でギャーと泣かれてしまう時
- ✓ 話をしているのに、子どもが自分の話を始めたり、全く違うことをしていたりして、保育者の話に耳を傾けない
- ✓ ピアノを弾き間違え、指摘された時
- ✓ 指示を聞いていないこと
- ✓ 言うこと聞かない時



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:前質問の中で、一番苛々（イライラ）する行為・状況はどのようなものですか？

- ✓ 割り込んで話してくる時
- ✓ 子ども越しに保護者の顔が浮かんだ時
- ✓ 行動が遅い
- ✓ あげあしとりが長く続いた時
- ✓ 身支度がおそいとき
- ✓ 悪口暴言を言われた時
- ✓ 叫び声
- ✓ なかなか話を分かってもらえない時



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:「虐待行為寸前」そのような場合、その状態をどのように切り抜けていますか？

- ❑ 一度違う活動にうつして、子どもも自分も切り替えられるようにする
- ❑ どうして繰り返すのか、なぜしてはいけないのか、いつもより多くの時間を取って2人で話をする
- ❑ 自分の余裕のなさ、時間の無さなどが主な要因になると思うのでそれらを予想して、そうならないように最善を取るように努力します
- ❑ 一度他のことに目を向ける、深呼吸
- ❑ 子どもの姿と自分の言動を振り返り、改善して次に活かす
- ❑ 他の保育者に対応を代わってもらう、自分の思いを素直に子どもへ説明する



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:「虐待行為寸前」そのような場合、その状態をどのように切り抜けていますか？

- ☐ とりあえず笑う
- ☐ 状況を見て、危険がなければ、少しその場を離れる。一呼吸置いて、周りを見て気持ちを落ち着かせる深呼吸をしたり、少し自分の動きを止めたりして、心を鎮めてから、子どもが話を聞ける状況になるのを待つ
- ☐ 「先生だって間違える時あるんだよ。悲しくなるから言わないで」と素直に伝えます
- ☐ どんな時でも口角を上げ深呼吸する
- ☐ 言われて悲しくなること、嫌なことを伝える



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:「虐待行為寸前」そのような場合、その状態をどのように切り抜けていますか？

- ☐ 聞いて貰えるような話し方にシフトチェンジしたり、それでも聞いていない時はその子が気付くまでこちらからは何もしない
- ☐ 諦めずに言い続ける
- ☐ 1.2度注意しても聞かない時は相手にせず話を進める
- ☐ 切り抜けはできません
- ☐ 話を終わらせる
- ☐ あとで話すことにする
- ☐ 他の子どもと関わる



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

③「虐待行為寸前」の実体験の共有

Q:「虐待行為寸前」そのような場合、その状態をどのように切り抜けていますか？

- スルーする
- 悪口にならない程度に面白おかしく言い返す
- 深呼吸して一呼吸置く。大きく一息はく
- 複数担任なのでその子を別の空間に連れて行き静かな環境で話し（注意）をする
- こちらも気持ちが高まってしまいがちなので気持ちを抑えながら諦めず話をしたり工夫して知らせています
- その子のしたいことや考えている背景を考える



4.虐待防止の具体策

<1> 理性を失い感情のコントロールができなくなる場面での虐待

④理性を失うような場面への対処（職員への教育・訓練）

★虐待しそうになったら「業務を放棄してその場を逃げ出せ！」

グレイゾーンのこどもなどに対する自分の感情をコントロールできなくなったら、無理に対応しようとせず、一旦その場を逃げ出さないと“自分が危ない”



職員全員に認識を徹底

こどもへの虐待に対する処罰を知っていたら、無理な対応をして一生を棒に振ろうとは思わない



4.虐待防止の具体策

<2> 職場のモラル低下によって発生する虐待の防止策

①被害者意識の共有による職場モラル低下の仕組を理解

●被害者意識を共有して「秘密の憂さ晴らし」によって気持ちが晴れたAさんとBさん二人で休憩をしていたAさんとBさんは、休憩室でホッと“ひと息”入れた。午睡でいつも寝てくれないK君がやっと寝てくれたので、コーヒーを入れてしばし休憩を取ろうとした。Aさんが「あいつKはこっちの迷惑も考えずに、全然寝ないよねえ」と言うと、Bさんが「一度2・3日間寝かさずにくたびれたところでボタンキューという訳にはいかないのですかね」と返す。Aさんが、「逆に寝かさなかったら泣き叫ぶからそれはそれでウザいし…どっちにしろ面倒だし…」と言って二人で笑いました。我慢して溜まった鬱憤が少し晴れて、二人は楽な気持ちになりました。

次にAさんとBさんが休憩室で一緒になった時、Aさんが言いました、「あいつKは、今日も寝ないのかなあ。」Bさんが答えました、「どうせ“おしっこ行きたい”とか言い訳してウロウロして寝ないんだから、トイレ閉じ込めちゃいましょうよ。」と二人は安堵と連帯感から笑いながら、いつもより楽な気持ちで勤務を始めることができました。



4.虐待防止の具体策

<2> 職場のモラル低下によって発生する虐待の防止策

②職場モラル低下の進行プロセスを管理者とリーダーが共有

➤ モラル低下の進行プロセスをしっかりと認識する

モラル低下による虐待は言葉から始まり、無視、暴力と進みます。最初は少数の仲間内のちょっとした愚痴がきっかけです。次は、仲間内だけでちょっと暴言を吐いてみます。ちょっとスッキリしますのでストレス発散になり、恒常化しエスカレートしていきます。特に仲間内だけの他者に対する暴言は、汚い言葉へとエスカレートします。

最初は少数の仲間内だけだった言葉は、他の仲間へと伝染して行き職場に蔓延してしまいます。汚い言葉は何度も口にすることで、人の考え方や感じ方・価値観にまで影響を及ぼします。

言葉による虐待やネグレクトは、これを許す低い職場モラルがあるから発生するのであって、決して虐待行為を行った職員個人の問題ではありません。



4.虐待防止の具体策

<2> 職場のモラル低下によって発生する虐待の防止策

②職場モラル低下の進行プロセスを管理者とリーダーが共有

➤ 被害者意識の共有による職場のモラル低下進行プロセス

- i. 最初は二人の職員による、隠れた場所での愚痴による憂さ晴らしから始まる
- ii. 二人の愚痴が「こどもへの暴言」にエスカレートする
- iii. 次第に複数の職員が憂さ晴らしに加わり、更に暴言がエスカレート
- iv. ふとした弾みで職場でも「職員の独り言」「小声の暴言」として現れる
- v. 外遊びなど複数の職員が存在するスペース（職場）で公然と暴言が飛び交う
- vi. 暴言から「無理やり口に入れる」「布団に転がす」など、暴力的な保育へとエスカレート、暴行が起きる土壌が出来上がる



4.虐待防止の具体策

<2> 職場のモラル低下によって発生する虐待の防止策

③職場のモラル低下から起こる虐待の回避策

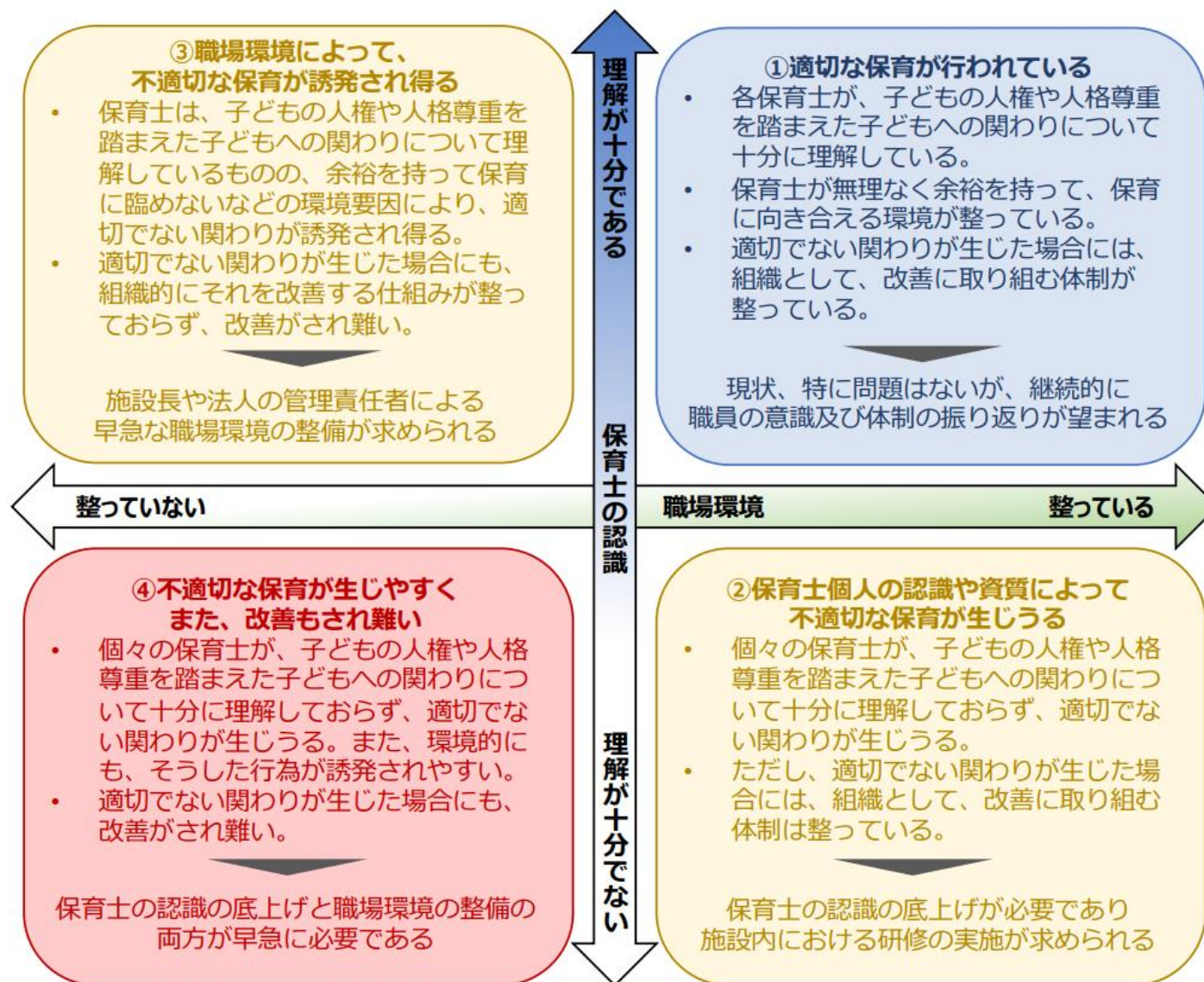
➤ 職場のモラル低下を防ぐには

気付かない間に職場のモラルが全体的に低下し、虐待を行っているという認識さえ麻痺することがあり、職員全体に被害者としての連帯感が生まれ、お互いを正当化するためモラルが下がっていることに気付かない。集団心理から発する行動のため、一部のモラルの高い職員が努力しても、止めることができません。

- i. 法人内ローテーション。法人内の人事異動などで、定期的に園外の人間が入ってくると、良い転換ポイントになります
- ii. こどもと保護者に対する「ていねいな挨拶の励行」。ていねいな挨拶は職員のモラルが高くなり、他者に対する尊敬と労わりの気持ちを醸成するのです。



【不適切な保育が生じる背景の整理（保育士の認識及び職場環境）】



<https://cancerscan.jp/news/153/>

令和2年度子ども・子育て支援推進調査
研究事業報告
- Cancerscan キャンサースキャン

マーケット開発部 市場開発室
就学前施設リスクマネジメント企画チーム 堀江 健

✉ ta-horie@aioinissaydowa.co.jp



リスクマネジメントについてさらに知りたい場合



各取組み・制度についてもう少し詳しく知りたい場合、E-mailまたは直接お声かけ下さい。

リスクマネジメント全般について知りたい

『こどもあんぜんマイスター制度』について知りたい

事故防止ツールについて知りたい



ta-horie@aioinissaydowa.co.jp
akaishi0327@aioinissaydowa.co.jp

