虐待防止は誰のための研修？

「義務」から「権利擁護」へ

R8.11.11 Happinesskids

合同会社サンクスシェア
代表社員・相談支援専門員　田中　さとる

権利擁護とは？

サンクスシェア

☑ 人権

☑ 意思決定支援

☑ 合理的配慮

NG Word！

「この宿題終わらせないと、
おやつは食べれんよ！」

要因と取り組み　① 人権

- **『子どもの自由』が保障されていること**
  ※大人も同じ

子どもの権利（child rights）とは、子どもの人権（human rights of children）と同じ意味です。
子どもは**生まれながらに**人権（権利）をもっていて、それは、義務と引き換えに与えられるものではなく、また、何かをしないと取り上げられるものでもありません。

unicef | 子どもの権利条約



差別の禁止（差別のないこと）

すべての子どもは、子ども自身や親の人種や国籍、性、意見、障がい、経済状況などどんな理由でも差別されず、条約の定めるすべての権利が保障されます。



子どもの最善の利益（子どもにとって最もよいこと）

子どもに関することが決められ、行われる時は、「その子どもにとって最もよいことは何か」を第一に考えます。



生命、生存及び発達に対する権利（命を守られ成長できること）

すべての子どもの命が守られ、もって生まれた能力を十分に伸ばして成長できるよう、医療、教育、生活への支援などを受けることが保障されます。



子どもの意見の尊重（子どもが意味のある参加ができること）

子どもは自分に関係のある事柄について自由に意見を表すことができ、おとなはその意見を子どもの発達に応じて十分に考慮します。

サンクスシェア

NG Word！

「このほうが失敗しないから、
こっちの方法でやったら？」

要因と取り組み　① 人権

・『自己決定』が保障されていること

自己選択　自己決定の場が保障されている
内容　方法　量（量・時間）

意思決定のステップ

ステップ１ 意思形成	『これおもしろそうだな。やってみたいなあ』
ステップ２ 意思表明	「これ、おもしろそうだからやってみたいです。」
ステップ３ 意思決定	「これ、やりたいので、やります。」
ステップ４ 意思実現	【やりたいことへの参加行動】

意思決定支援の基本原則

① **自己決定の尊重とわかりやすい情報提供** … 必要な情報の説明は本人が理解できるように工夫する

② **不合理と思われても他者の権利を侵害しないのであれば尊重する** … 家族や支援者が不合理と判断しても、他者の権利を侵害しなければ尊重する

サンクスシェア

NG Word！

今は、活動する時間なので

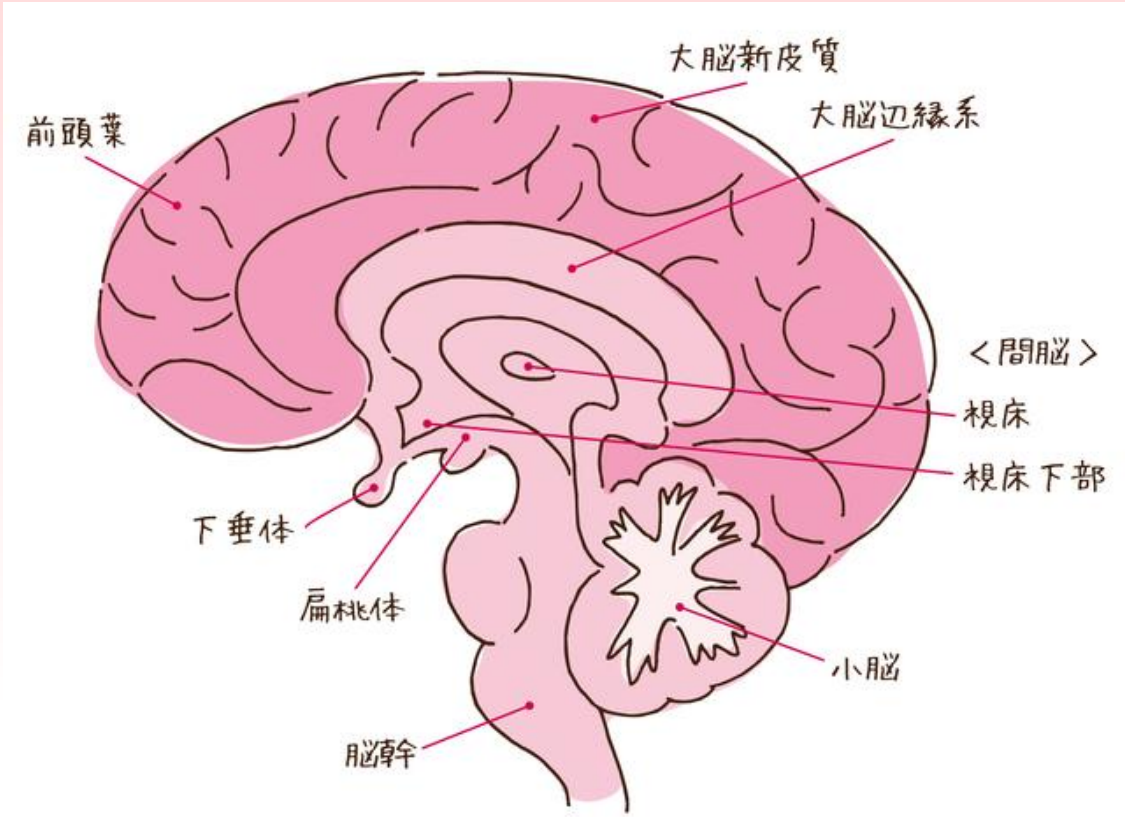
参加するのが当然でしょ？

要因と取り組み　① 人権

快 ・ 不快
(やってみたいのもと)
子ども脳

情動をつかさどる偏桃体（大脳辺縁系）

・幼児期に急激に発達
・10歳～　さらに発達
（思春期のホルモン影響）



価　値　観
(ねばならない)
おとな脳

価値観をつかさどる前頭前野

・20歳から30歳に完成
※感情の抑制、コントロールは
20歳を過ぎても発達

教育と遊育
AKU

価値観の行き過ぎた優先は、
大脳辺縁系のゆがんだ発達を招く

サンクスシェア

要因と取り組み　① 人権

大脳辺縁系（情動をつかさどる）

インプット
五感（感覚神経）

アウトプット
（運動神経）

随意筋　　不随意筋

不随意筋

【自律神経】
・交感神経
・副交感神経

→ 大脳辺縁系 視床下部がコントロール

【内分泌系】
・ホルモン
・神経伝達物質
（セロトニンetc.）

→ 大脳辺縁系 視床下部がコントロール

神経細胞は、
生まれた直後が最大

↓

３才～
神経回路の刈り込み
～完成は９歳

NG Word！

「他の人にもやっていないので
その対応はできないんです…」

要因と取り組み　② 合理的配慮

合理的配慮が求められています！

合理的配慮は、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者においては、対応に努めること）が求められるものです。重すぎる負担があるときでも、障害のある人に、なぜ負担が重すぎるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め、話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。

たとえば、従業員が少ないお店で混雑しているときに、「車いすを押して店内を案内してほしい」と伝えられた場合に、話し合ったうえで、負担が重すぎない範囲で、別の方法をさがすなどが考えられます。その内容は、障害特性やそれぞれの場面・状況に応じて異なります。

困ったときは…

障害のある人は、不当な差別的取扱いを受けた、合理的配慮を提供してもらえなかったなど、困ったことがあったら、最寄りの市町村の障害福祉担当部署や相談センターなど、地域の身近な相談窓口に相談してください。



障害者差別解消法についての詳細は…
http://www8.cao.go.jp/shougai/index.html
内閣府　障害者差別解消　検索

このリーフレットは、ホームページでもご覧いただけます。
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet.html

※このリーフレットの文章やイラストについては、出典を明記いただければ引用や二次利用を含め、自由にご利用いただけます。

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付障害者施策担当
〒100-8914 東京都千代田区永田町1－6－1　中央合同庁舎 8号館
電話：03－5253－2111　ファックス：03－3581－0902
内閣府

協力校：愛知県立半田特別支援学校 桃花校舎、筑波大学附属大塚特別支援学校、福島県立いわき養護学校くぼた 校
協力者：佐々木 信行 氏、筑波大学 柘植 雅義 氏、明蓮館高等学校 南雲 明彦 氏
※このリーフレットは、知的障害のある方などから意見をいただきながらつくられたものです。

要因と取り組み　② 合理的配慮



配慮がない状態



平等な支援
(Equality)



公平な支援
(Equity)

サンクスシェア

要因と取り組み　② 合理的配慮



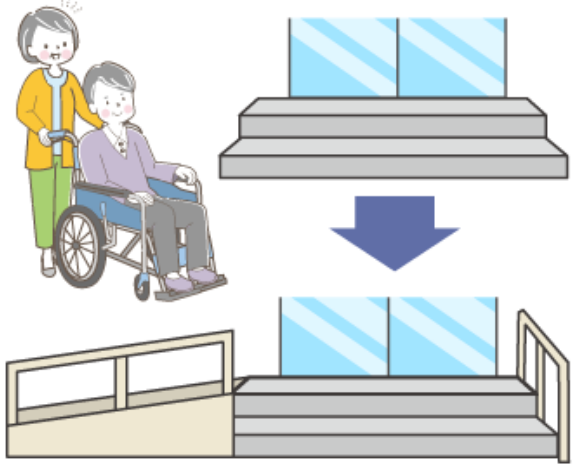
ユニバーサルデザイン
(Justice)

バリアフリーとユニバーサルデザインの違い

バリアフリー

高齢者・障害者・妊婦等
社会生活に補助が
必要とされる人

＼改善してバリアを無くす／



ユニバーサルデザイン

年齢・身体状況・体格
性別・国籍・個性や
違いに関わらず全ての人

＼最初からバリアを
作らない／



コメチャンネル

虐待に関する状況

サンクスシェア

☑ 虐待の実態

☑ 虐待の５類型

令和6年度
福岡県における障がい者虐待の現状

福岡県が公表した令和6年度（2024年4月～2025年3月）の
障がい者虐待の状況のまとめです。養護者（家族等）によるものと、
障がい者福祉施設等の従事者によるものの2つの側面から、実態と内訳を報告しています。

相談・通報と虐待判断

養護者による虐待

相談・通報
273件

72件を認定

市町村が調査を行い、
家族などの養護者への
指導・支援につなげています。

施設従事者等による虐待

相談・通報
215件

31件を認定

相談・通報件数は養護者の
約0.8倍で、県による厳しい
指導監督が行われています。

虐待への対応：調査・指導などを実施

虐待が認定された全事案に対し、改善に向けた
具体的な行政指導等が行われました。

施設従事者等による虐待（31件）の内訳

入所系 19件

通所系 12件

施設従事者等による虐待31件の
内訳は、入所系が19件、通所系が
12件です。

虐待の種別
（重複あり）

身体的	心理的	性的	経済的	放棄・放置
17件	15件	7件	3件	3件

放課後等デイサービスで認定された虐待 3件

事案29	性的虐待	保育士が男児に対して自家用車や事業所で キス・ハグ等の身体的接触を行った。
事案30	身体的虐待	児童指導員が男児2人の身体をそれぞれ平手で2回叩いた。
事案31	身体的虐待	児童指導員が男児を組み伏せ、身体を拘束した。

3件すべて、事業所に対し指導を行い、改善計画の提出を求めました。

出典：福岡県「令和6年度の障がい者虐待の状況について」（令和7年12月15日公表）

NotebookLM

施設従事者虐待と判断された事案の概要　（令和６年度　福岡県）

項目	事案 29	事案 30	事案 31
施設の種別	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス
被虐待者の状況	男児 1名 （知的障がい）	男児 2名 （知的障がい）	男児 1名 （精神障がい）
虐待の種別	性的虐待	身体的虐待	身体的虐待
虐待を行った従事者の職種	保育士	児童指導員	児童指導員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・自家用車や事業所でキス、ハグ等の身体的接触を行った。	・身体を平手で２回ずつ叩いた。	・利用児を組み伏せ身体を拘束した。

施設従事者虐待と判断された事案の概要　（令和５年度　福岡県）

項目	事案 18	事案 19	事案 20
施設の種別	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス
被虐待者の状況	男児 1名 （精神障がい）	男児 4名 （知的、精神障がい）	男児 1名 （知的障がい）
虐待の種別	身体的虐待	性的虐待	身体的虐待、心理的虐待
虐待を行った従事者の職種	指導員	保育士 2名	管理者兼 児童発達支援管理責任者
県・市町村が行った措置	事業所指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・利用児が他の利用児を泣かせ注意を行ったところ、頭などを蹴ってきたため、感情的になり腹部を蹴った。	・プールの着替えの際等に、男児の裸の写真を撮影していた。	・利用児に注意するため、別室に引きずって行き、大声で怒鳴った。 ・興奮して騒いでいる利用児の動画を撮影した。

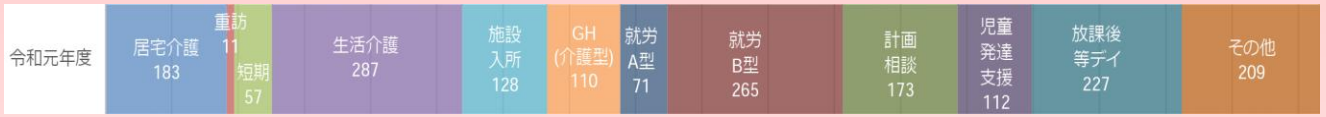
施設従事者虐待と判断された事案の概要　（令和５年度　福岡県）

項目	事案 21	事案 22	事案 23
施設の種別	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス	放課後等デイサービス
被虐待者の状況	男児 1名 （知的障がい）	男児 2名 （発達障がい）	男児 1名、女児 1名 （知的・精神、知的障がい）
虐待の種別	性的虐待、心理的虐待	身体的虐待、心理的虐待	身体的虐待、心理的虐待
虐待を行った従事者の職種	管理者	指導員	管理者兼児童発達支援管理責任者、児童指導員
県・市町村が行った措置	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導	事業所指導 改善計画の提出指導
虐待の内容	・利用児から好意を寄せられていることに気付きながら、体に触れられても制止しなかったり、勘違いしてしまうようなメールのやりとりがあった。	・利用児の頬を掴み、強い口調で注意した。 ・不適切な言葉での暴言や大きな声を出すなど威圧的な行動を行った。	・注意を聞かない男児を押さえつけた。 ・男児が遊びでズボンを下ろす行為を、女児に配慮せず放置した。

障害者福祉施設従事者等による虐待件数

障害者虐待の事実が認められた事業所種別

	件数	構成割合
障害者支援施設	243	19.2%
居宅介護	27	2.1%
重度訪問介護	10	0.8%
行動援護	5	0.4%
療養介護	44	3.5%
生活介護	143	11.3%
短期入所	33	2.6%
重度障害者等包括支援	1	0.1%
自立訓練	7	0.6%
就労移行支援	8	0.6%
就労継続支援A型	40	3.2%
就労継続支援B型	99	7.8%
共同生活援助	401	31.6%
一般相談支援事業及び特定相談支	4	0.3%
移動支援	12	0.9%
地域活動支援センター	8	0.6%
福祉ホーム	1	0.1%
児童発達支援	24	1.9%
放課後等デイサービス	157	12.4%
合計	1,267	100.0%



事業ごと利用者数　厚生労働省

- 見えづらい環境
- 重度の障がい
- 理解・コミュニケーション
- **上下の関係**
- 組織的な問題？

厚生労働省　令和６年度「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況に関する調査結果報告書により

サンクスシェア

通報の義務

虐待の疑いがあったら、相談を受けた人も含めて通報しなくてはいけません（通報義務）」

【障害者虐待防止法の規定】　※ 誰にでも通報義務がある

- **第７条　養護者による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合は、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。**
- **第１６条　障害者福祉施設従業者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合は、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。**
- **第２２条　使用者による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合は、速やかにこれを市町村に通報しなければならない。**







通報する際、匿名でもよい。通報者個人が特定されないように通報を受けた市町村は配慮して対応する。その他、公益通報者保護法の規定もある。

虐待防止の必要性

虐待や事故は起きるもの！
万が一起きてしまったら！

・予防はしていましたか？
・起きてしまった後、
どのような対応をしましたか？

これができていないと重い処罰！

場合によっては事業取り消し！

虐待防止の必要性

虐待は当事者意識に関係なし！

・親が虐待と言えば虐待になる
・見ていた一般の人が虐待と言えば
　虐待になる

※　通報者の意識が最優先される
　　通報されたら、虐待案件として調査開始となる

サンクスシェア

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）の成立

【目的】

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、**障害者に対する虐待の禁止、国などの責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等**を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって**障害者の権利の擁護に資する**ことを目的とする。

平成24年10月1日施行

サンクスシェア

虐待の５類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

サンクスシェア

虐待の５類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

サンクスシェア

虐待の５類型　①身体的虐待

【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】

殴る、蹴る、つねる、壁にたたきつける

無理やり食べ物を口に入れる、やけどや打撲をさせる

身体拘束（ベッドに縛り付ける、薬を使って行動制限する、つなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、支援者の都合で睡眠薬を服用させる　等

サンクスシェア

虐待の５類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

サンクスシェア

虐待の５類型　②性的虐待

【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】

性交、性器への接触、性的行為を強要する、裸にする、キスする

本人の前でわいせつな言葉を発する、または会話する

わいせつな映像を見せる、更衣やトイレなどの場面をのぞいたり、映像や動画を撮影する

サンクスシェア

虐待の５類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

サンクスシェア

虐待の５類型　③心理的虐待

【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】

「ばか」「あほ」など障害者を侮辱する言葉を浴びせる

怒鳴る、ののしる、悪口を言う

仲間に入れない、子ども扱いする、人格をおとしめるような扱いをする

話しているのに意図的に無視する

サンクスシェア

虐待の５類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

サンクスシェア

虐待の５類型　④放棄・放置

【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】

食事や水分を十分に与えない、入浴させない、汚れた服を着せ続ける、排泄の介助をしない、爪や髪が伸び放題、ごみを放置した劣悪環境の中で生活を続けさせる、病気やけがをしても受診させない、学校に行かせない、必要な福祉サービスを受けさせない、同居人による虐待を放置する

サンクスシェア

虐待の５類型

①身体的虐待	【暴力や体罰によって、身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛ったり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。】
②性的虐待	【性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても本心からの同意かどうかを見極める必要がある）】
③心理的虐待	【脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせなどによって精神的苦痛を与えること】
④放棄・放置	【食事や排せつ、入浴、洗濯など身辺の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育などを受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、または不当に保持しないこと】
⑤経済的虐待	【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

サンクスシェア

虐待の５類型　⑤経済的虐待

【本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり、勝手に運用し、本人が希望する金銭の利用を理由なく制限すること】

年金や賃金を渡さない、本人の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する、

日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない

本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

サンクスシェア

虐待防止に『とりくむ』

サンクスシェア

☑ 虐待が起きる要因

☑ 要因ごとの取り組み

☑ 虐待防止委員会

虐待の要因は？

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因

① 教育・知識・介護技術等に関する問題 （73.1%）

② 職員のストレスや感情コントロールの問題 （57.0%）

③ 倫理観や理念の欠如 （52.8%）

④ 虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ （22.6%）

⑤ 人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ （20.4%）

🌎平成３０年度 「障害者虐待の防止、障害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報告書

サンクスシェア

要因と取り組み

①　教育・知識・介護技術等に関する問題

・職員による事業所内定期研修

・職員による参加研修（行政主催　＋　民間主催）

　→参加後の伝達研修

・個人による参加研修

・自己啓発（書籍購読や勉強会への参加など）

・ペアレントトレーニングなど

要因と取り組み

起きた行動問題の分析

行動障害の内容	行動障害の目安と例示
ひどい自傷	肉が見えたり、頭部の変形に至るような叩き方をしたり、つめをはぐなど
強い他傷	噛みつき、蹴る、なぐる、髪引き、頭突きなど、相手が怪我をしかねないような行動など
激しいこだわり	強く指示しても、どうしても服を脱ぐ、どうしても外出を拒みとおす、何百メートルも離れた場所に戻り取りに行くなどの行為で止めても止めきれないもの
激しい器物破損	ガラス、家具、ドア、茶碗、椅子、眼鏡などを壊し、その結果危害が本人にもまわりにも大きいもの、服を何としてでも破ってしまうなど
睡眠障害	昼夜逆転してしまっている、ベッドについていられず、人や物に危害を加えるなど
食事関係の強い障害	テーブルごとひっくり返す、食器ごと投げる、椅子に座っておれず、皆と一緒に食事できない。便や釘、石などを食べ体に異常をきたしたことのある異食、特定のものしか食べずに体に異常をきたした偏食など
排泄に関する強い障害	便を手でこねたり、便をなげつけたり、便を壁面になすりつける。強迫的に排尿排便行動を繰り返すなど
著しい多動	身体・生命の危険につながる飛び出しをする。目を離すと一時も座れず走り回る。ベランダの上など高く危険なところに上るなど
著しい騒がしさ	耐えられないような大声を出す。一度泣き始めると大泣きが何時間も続くなど
パニックへの対応が困難	一度パニックが出ると、周囲がとめてもおさめられずつきあっていかれない状態を呈する
粗暴で相手に恐怖感を与えるため対応困難	日常生活の些細なことを注意しても、爆発的な行動を呈しかかわっている側が恐怖を感じさせられるような状況がある

サンクスシェア

要因と取り組み

起きた行動問題の分析

【その行動のもつ意味＝４つの機能】

機能	生じる結果	なくなる結果
活動や物	物や活動が入手できない状況 →行動→入手できる。	いやな物や活動 →行動→消去
注目	注目が少ない状況 →行動→周囲の注目	いやな注目 →行動→消去
逃避	いやなことが目の前にある状況 →行動→やらずにすむ	
感覚刺激	することがない状況 →行動→感覚刺激	いやな感覚刺激 →行動→消去

本人にとって、行動したことにより、どんな結果が得られ、
どんな機能があるかを適切に推測するのがプロとしての専門性

サンクスシェア

要因と取り組み

行動問題が起こらない環境設定をする

「もの」　・・・ものを使って環境そのものをコントロールする

例：壁向きに配置した机で学習する

「こと①」・・・活動内容やイベントのコントロール

例：　「今日のおやつコーナー」などスケジュールボードの提示をする

「こと②」・・・空間・場所のコントロール

例：学習やおやつの時間に座る席を指定する

「こと③」・・・時間帯や時間の長さ、順序などのコントロール

例：本人合わせた、時間入りのスケジュール表を準備する

「ひと」　・・・いわゆる誰が対応するか　人による対応の仕方

例：重要なルールをインプットしてほしい時、管理者に話をしてもらう

サンクスシェア

要因と取り組み

②　職員のストレスや感情コントロールの問題

【個人】

・ストレスチェック（https://kokoro.mhlw.go.jp/check_simple/）

・アンガーマネジメント（https://commutest.com/anger-management/questions）

・自分自身の癒し（趣味・エステなど）

【事業所】

・働き方の見直し

・業務改善：「効率」と「質」の両者の担保

サンクスシェア

要因と取り組み

③　倫理観や理念の欠如

・福祉職には向きません・・・

・「お客様」意識の徹底

・日中一時（2,000円以下）と
　放課後等デイサービス（10,000円以上）の差の認識

・日常生活の全てにおける意識トレーニング

要因と取り組み

④　虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ

・日常のミーティング（朝礼や終礼、打合会）の運営

　　クルド（理念）の唱和　倫理小話の朗読など

・職員による事業所内定期研修

・他者関係づくりの自己トレーニング

　　アサーション　アンガーマネジメントなど

・毎月の職員個人面接（対話）

サンクスシェア

要因と取り組み

⑤　人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ

【経営】
- 適切な人員確保（採用）

【事業所】
- 集団療育の進行スキルを高める
- 職員の位置取りの徹底
- 業務効率の工夫

サンクスシェア

障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

令和３年度（厚生労働省　令和３年２月発表）

障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和４年度より義務化

【以前】

① 従業者への研修実施
（努力義務）

② 虐待の防止等の
ための責任者の設置
（努力義務）

【見直し後】

① 従業者への研修実施（義務化）年１回

② 虐待の防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底（義務化）

③ 虐待の防止等のための責任者の設置（義務化）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は虐待の未然防止や
虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討時

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取り組みが行えるような取り扱いを提示予定。

【例】
① 協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
② 事業者単位ではなく、法人単位での委員会設置も可。
③ 委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない。

サンクスシェア

虐待防止のための委員会　３つの役割

【第１】　虐待防止のための体制づくり

・虐待防止マニュアルやチェックリスト、掲示物の整備

【第２】　虐待防止のチェックとモニタリング

・チェックリストにより各職員が定期的に点検
・結果を虐待防止マネージャー（サービス管理責任者）により、
管理者と委員会に報告
・発生した不適切な対応事例の状況、苦情相談の内容、
職員のストレスマネジメントの状況について報告
・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
・具体的な改善策（職員の研修計画、各部署の改善計画など）を講じる

【第３】　虐待（不適切な対応事例）発生後の対応と総括

・虐待などが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿って
検証と総括を行う

サンクスシェア

体制づくり

虐待防止チェックリスト例

チェック項目	チェック欄
利用者への対応、受答え、接接等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	□できている □できていない
利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	□できている □できていない
利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	□できている □できていない
職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。	□できている □できていない
利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入りなどを行わないようにしている。	□できている □できていない
利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	□できている □できていない
利用者を長時間椅子にたたせりしないようにしている。	□できている □できていない
利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。	□できている □できていない
危険回避のための行動の制限が不幸せれる事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチとする。	□できている □できていない
利用者に対するサービス提供に関わる記録書（ケース記録等）について、対応に困難を感じた事例や、虐待が不適当と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	□できている □できていない

チェック項目	チェック欄
利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事案や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	□はい　□いいえ
ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	□はい　□いいえ
ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	□はい　□いいえ
他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	□はい　□いいえ
上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	□はい　□いいえ
職員どうしで、サービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	□はい　□いいえ
他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	□はい　□いいえ
他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を容認したこと（注意できなかったこと）がある。	□はい　□いいえ
最近、利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。	□はい　□いいえ
最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	□はい　□いいえ
最近、特に体調がすぐれないと感じることがある。	□はい　□いいえ

サンクスシェア

体制づくり

虐待案件の情報収集（Googleフォーム）

虐待防止アンケートフォーム

このフォームは、　　における虐待の未然防止・早期発見を目的とした、職員のための匿名報告フ

支援員の虐待に該当する恐れのある事例、ヒヤリとした出来事、不適切な対応の目撃など、どんな些細なことでも構いません。回答は匿名で送信され、虐待防止委員会が内容を確認・対応いたします。

※必要に応じて、詳細確認のためご連絡をお願いする場合があります。

gmail.com アカウントを切り替える

共有なし

* 必須の質問です

報告日 *

日付

年 /月/日

発生日時（分かる範囲で） *

日付　　時刻

年 /月/日　　:

教室名 *

回答を入力

関係する職員や児童について（わかる範囲で） *

回答を入力

状況の内容（できるだけ詳しくご記入ください） *

回答を入力

虐待の種別（該当すると思われるものを選択） *

- ○ 身体的虐待（たたく・押す・物を投げる 等）
- ○ 心理的虐待（怒鳴る・無視する・脅す 等）
- ○ 性的虐待（不適切な接触・性的な言動 等）
- ○ 不適切な対応（虐待には至らないが懸念される言動）
- ○ その他:

あなたの考えや感じたこと、改善に向けた提案があればご記入ください （このフォームの改善点などでも可） *

回答を入力

この報告は匿名ですが、必要に応じて連絡してもよい場合は記入してください（任意）

回答を入力

送信　　フォームをクリア

サンクスシェア

体制づくり

虐待（苦情）案件の情報収集

１３苦情対応の有無

【苦情とは】
「<顧客満足>製品若しくはサービス又は苦情対応プロセスに関して、組織に対する不満足の表現であって、その対応又は解決を、明示的又は暗示的に期待しているもの」と定義しています。

【大まかな手順】
・苦情対応をした者が記載する。
・次回の朝礼時に苦情の内容を社内で共有すると同時に再発防止の取り組みについても話し合う。
※再発防止の取り組みは相談回答のスプレッドシートの所定の欄に直接入力する。

下記に状況に応じた手順を記載。
〇当日に対応が完了した場合
①苦情対応ありにチェックし、詳細を記載する。
②"対応は完了しましたか？"の項目で"はい"を選択。
③朝礼ボードに苦情があった旨を記載する。
④朝礼にて内容を社内で共有し再発防止の取り組みについて話し合う。
⑤相談回答スプレッドシートの再発防止の取り組みの欄へ話し合った内容を記載する。
⑥代表が内容を確認し、苦情対応完了欄に☑を付ける。

〇後日対応が必要な場合　※この項目と対応の完了は2つで1セットです。忘れず記載して下さい。
①苦情対応ありにチェックし、詳細を記載する。
②"対応は完了しましたか？"の項目で"いいえ"を選択。
③苦情解決の予定を記載する。
④朝礼ボードに苦情があった旨を記載する。
⑤朝礼にて内容を社内で共有し再発防止の取り組みについて話し合う。
⑥相談回答スプレッドシートの再発防止の取り組みの欄へ話し合った内容を記載する。
⑦対応が完了したら下記の項目へ進む。

〇後日対応が完了した場合
①苦情対応の有無から"後日対応し、苦情を解決した"を選択。
②対応した結果を記載する。
③朝礼ボードに苦情解決の旨を記載する。
⑤朝礼にて内容を社内で共有する。
⑥代表が内容を確認し、苦情対応完了欄に☑を付ける。

〇虐待通報時に何を伝えるのか参考例
①虐待の状況
・虐待の種類や程度
・虐待の具体的な状況
・虐待の経過
・緊急性が疑われる状況
②障害者の状況
・障がい者本人の氏名、年齢、居所、連絡先
・障がい者本人の心身状況、意思表示能力
・障がい者の手帳の有無
③障害者と家族の状況
・虐待者が置かれている状況
・障がい者と虐待者の関係性 (養護者かどうか)
・その他家族の関りなど
④障がい福祉サービス等の利用状況 (障がい者・養護者ともに)、 支援者の関わり
⑤医療的な情報(受診先や服薬状況など、特に精神疾患を抱えている方は状況を詳細に伝える。)

苦情の有無 *

- ○ 苦情対応なし
- ○ ヒヤリハット(再発防止策必要なし)
- ○ 苦情対応あり(再発防止策必要あり)

戻る　次へ　6/6 ページ　フォームをクリア

苦情対応の詳細

内容(その場での対応も合わせて記載して下さい) *

回答を入力

対応は完了しましたか？ *

- ○ はい
- ○ いいえ

再発防止のための取り組みは必要ですか？ *

- ☐ 必要
- ☐ 不要

戻る　次へ　2/6 ページ　フォームをクリア

サンクスシェア

虐待防止の『体制をつくる』

サンクスシェア

☑ 身体拘束等の適正化

障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

令和３年度（厚生労働省　令和３年２月発表）

身体拘束等の適正化の推進

○　身体拘束等の適正化の更なる推進のため，運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに，減算要件の追加を行う。
※療養介護，生活介護，短期入所，施設入所支援，自立訓練，就労移行支援，就労継続支援，共同生活援助，児童発達支援，医療型児童発達支援，放課後等デイサービス，保育所等訪問支援，居宅訪問型児童発達支援，福祉型障害児入所施設，医療型障害児入所施設
○　訪問系サービスについても，知的障害者や精神障害者も対象としており，身体拘束が行われることも想定されるため，運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに，「身体拘束廃止未実施減算」を創設する。
※居宅介護，重度訪問介護，同行援護，行動援護，重度障害者等包括支援

運営基準

以下，②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては，①は既に規定済）。訪問系サービスについては，①から④を追加する。
②から④の規定は，令和３年４月から努力義務化し，令和４年４月から義務化する。なお，訪問系サービスにおいて追加する①については，令和３年４月から義務化する。
①　身体拘束等を行う場合には，その態様及び時間，その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
②　身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに，その結果について，従業者に周知徹底を図ること。
③　身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
④　従業者に対し，身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。
※　虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には，身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に，基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算５単位／日）
ただし，②から④については，令和５年４月から適用する。
なお，訪問系サービスについては，①から④の全てを令和５年４月からの適用とする。

サンクスシェア

体制づくり

【身体拘束：手続き】

①　組織による決定と個別支援計画への記載

管理者、児童発達支援管理責任者、虐待防止に関する責任者等、支援方針について権限をもつ職員が出席していることが重要。また、会議によって、身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取り組み方針や目標の時期等を決定。

→「繰り返すことは許されない」という意識を。

②　本人と家族への十分な説明

利用児童本人や家族に十分説明をし、了解を得ることが必要。

③　必要な事項の記録

必要な記録が為されていない場合は、運営基準違反に問われる場合がある。

サンクスシェア

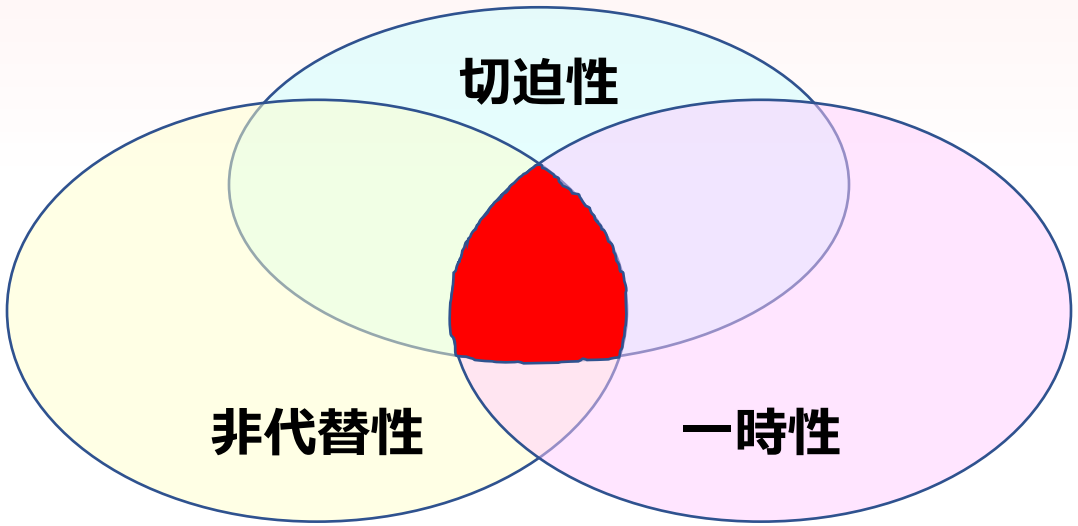
体制づくり

【身体拘束：３要件】

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく
障がい福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準の第二十八条（身体拘束等の禁止）

『１.量要介護事業者は、療養介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。』

『２.療養介護事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。』

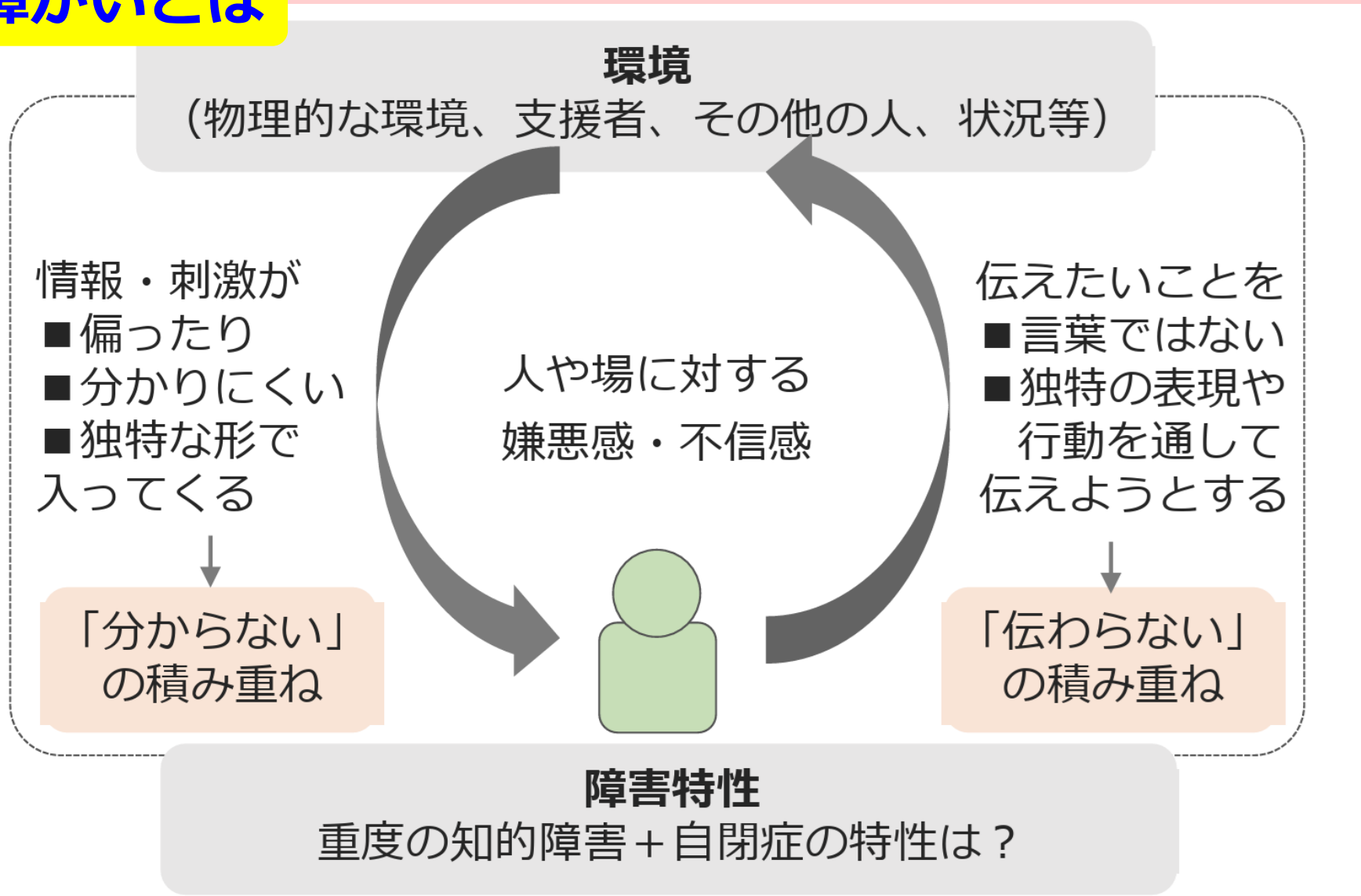


支援者の力量の差によってリスク率が変わるのが『非代替性』

他の方法の技術の引き出し

サンクスシェア

強度行動障がいとは



障害特性 × 環境要因 ⇒ 強度行動障害

強度行動障がいリーフレット（厚生労働省）

サンクスシェア

虐待防止の事例



事例1：大声で叱る
宿題をしない児童に対し、
職員が「何回言えば分かるの」「だからダメなんだよ」と他児の前でしかった。

事例2：安全確保を理由に別室対応が長時間化
パニックになった児童を別室に連れて行き、
その後も落ち着くまで一人にした。（記録は残していない。）

事例3：送迎車内での不適切発言
騒ぐ児童に対して
「もう家に送らないよ」「お母さんに全部言うからね」と声かけをした。

事例4：職員間の見て見ぬふり
ある職員の関わりがいつも強いと感じているが、
「あの先生はベテランだから」と誰も指摘しない。

サンクスシェア

【事例検討用】放課後等デイサービスでの場面描写：宿題をしない児童への叱責



NotebookLM

事例1：大声で叱る
宿題をしない児童に対し、
職員が「何回言えば分かるの」「だからダメなんだよ」と他児の前でしかった。

事例2：安全確保を理由に別室対応が長時間化
パニックになった児童を別室に連れて行き、
その後も落ち着くまで一人にした。（記録は残していない。）

事例3：送迎車内での不適切発言
騒ぐ児童に対して
「もう家に送らないよ」「お母さんに全部言うからね」と声かけをした。

事例4：職員間の見て見ぬふり
ある職員の関わりがいつも強いと感じているが、
「あの先生はベテランだから」と誰も指摘しない。

サンクスシェア

【演習用素材】事例：パニック時の別室対応の経過

児童がパニック状態になる



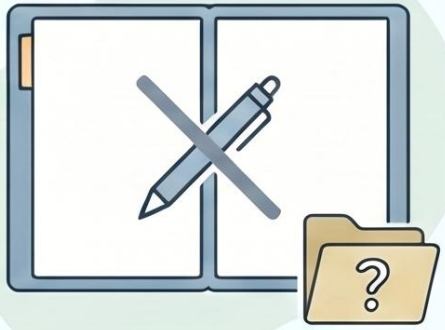
支援の現場において、対象の児童がパニックを起こした。

別室への移動と孤立



職員が児童を別室に連れて行き、落ち着くまで一人で過ごさせた。

経過記録の不在



この一連の対応について、支援記録などの文書は作成されなかった。

NotebookLM

事例1：大声で叱る
宿題をしない児童に対し、
職員が「何回言えば分かるの」「だからダメなんだよ」と他児の前でしかった。

事例2：安全確保を理由に別室対応が長時間化
パニックになった児童を別室に連れて行き、
その後も落ち着くまで一人にした。（記録は残していない。）

事例3：送迎車内での不適切発言
騒ぐ児童に対して
「もう家に送らないよ」「お母さんに全部言うからね」と声かけをした。

事例4：職員間の見て見ぬふり
ある職員の関わりがいつも強いと感じているが、
「あの先生はベテランだから」と誰も指摘しない。

サンクスシェア

【演習用事例】送迎車内での児童への声かけ



この状況のどこに問題があると考えられますか？

NotebookLM

事例1：大声で叱る
宿題をしない児童に対し、
職員が「何回言えば分かるの」「だからダメなんだよ」と他児の前でしかった。

事例2：安全確保を理由に別室対応が長時間化
パニックになった児童を別室に連れて行き、
その後も落ち着くまで一人にした。（記録は残していない。）

事例3：送迎車内での不適切発言
騒ぐ児童に対して
「もう家に送らないよ」「お母さんに全部言うからね」と声かけをした。

事例4：職員間の見て見ぬふり
ある職員の関わりがいつも強いと感じているが、
「あの先生はベテランだから」と誰も指摘しない。

サンクスシェア

事例4：職場で見過ごされている「強い」関わり

現場で起きていること

特定の職員による
「強い」関わり

児童に対し、日常的に
当たりが強いと感じられる
接し方が行われている。



「あの先生は
ベテランだから」

経験年数を理由に、
不適切な可能性のある言動が
正当化、または放置されている。

周囲の反応と職場の空気

違和感を抱きつつも
「沈黙」する同僚

他の職員は状況に気づ
いているが、誰一人と
本人に指摘をしない。



NotebookLM

虐待防止の事例（改善例）

サンクスシェア

放課後等デイサービスにおける適切な支援：不適切な対応から『個に寄り添うケア』へ

【問題提起】その対応、虐待にあたりませんか？

事例：宿題をしない児童への感情的な叱責

職員が「何回言えば分かるの」「だからダメなんだよ」と、他の子どもがいる前で強く叱りつけてしまう状況です。

心理的虐待に該当する恐れ

「だからダメなんだよ」といった人格を否定する発言や、他児の前での見せしめのような叱責は、心理的虐待とみなされる可能性があります。

自尊心を深く傷つける行為

否定的な言葉を浴びせ続けることは、子どもの自己肯定感を著しく低下させ、成長に悪影響を及ぼします。



【改善策】子どもの安心を守る適切なアプローチ



環境を整える：個別スペースへの誘導

集人環境の中で叱るのではなく、静かな個別スペースへ誘導し、子どもが落ち着ける環境を優先的に作ります。

本人のペースに合わせた対話

「どこからならできそう？」と本人の意思を尊重し、プレッシャーを与えない穏やかな声かけを行います。

受容的な関わりによる信頼関係

できないことを責めるのではなく、今の状態を受け入れ、一緒に解決策を探る姿勢が支援の基本です。

【実践】記録の書き方を変える

（不適切な記録例）

宿題をやらず、反抗的だったため叱責した。

✓ 修正後の適切な記録例

「宿題に取り組めない様子だったため、静かな個別スペースに誘導し、『どこからならできそう？』と本人のペースに合わせて落ち着いて声かけをした。」

事実と支援内容を正確に残す

感情的な主観を排除し、どのような環境調整を行い、どのような言葉をかけたのかを具体的に記録することが、適切なケアの継続につながります。

NotebookLM

事例から学ぶ：別室対応の落とし穴と「正しい記録」のあり方

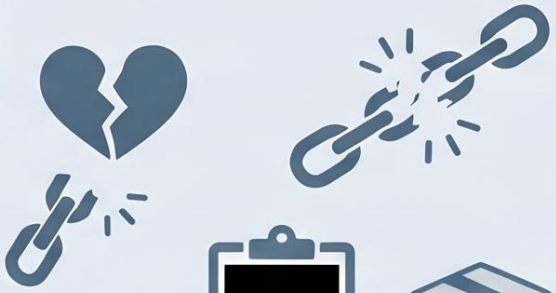
放課後等デイサービスにおけるパニック時の不適切な別室対応（放置・無記録）のリスクを理解し、透明性の高い適切な記録作成の方法を習得する。

【問題点】虐待の観点から見る「一人きりの放置」



心理的虐待・ネグレクト・監禁の恐れ

児童を一人で放置する行為は、安全配慮義務違反や不適切な身体的拘束（監禁）とみなされる可能性があります。





記録の欠如が「不適切なケア」を深刻化させる

記録がないことで対応がブラックボックス化し、組織内での振り返りや改善ができず、虐待リスクが高まります。

【改善案】透明性と安全性を確保する「適切な記録」の書き方

発生の経緯と「目的」を具体的に記す



10:30 突然のパニック。クールダウンのため別室へ誘導。



「継続的な見守り」の事実を記録する

職員が安全を確認しながら付き添い、または見守りを行ったことを明記し、放置ではないことを証明します。

修正後の記録文案（例）

「〇分後に落ち着きを取り戻したためフロアへ戻った」など、経過と復帰の状況を具体的に記します。

記録に残すべき必須項目のチェックリスト

記録すべき項目	記録内容のポイント	☑
発生の縮線	何がきっかけでパニックや不安定な状態になったか	☑
対応の意図	なぜ別室誘導が必要だったか（安全確保、クールダウン等）	☑
経過と安全確認	離席中の職員の問わり、何分後に譲静化したか	☑

NotebookLM

言葉の不適切な使用を防ぐ：送迎車内での適切な対応と記録

1. 虐待の観点からの問題点



心理的虐待に該当する恐れ

脅しや不安を煽る言葉は、児童の心を傷つける不適切な関わりです。

「脅し」によるコントロールの弊害

恐怖心で児童を従わせることは、信頼関係を損ない根本的な解決になりません。

2. 適切な対応と記録（修正案）



安全確保のための停車

走行中に騒重が見られた場合は、まず安全な場所に停車して対応します。

穏やかで具体的な指示

「座ってシートベルトをしようね」と、やるべき行動を冷静に伝えます。

事実に基づいた記録の作成

感情を排し、起きた事象とそれに対する適切な処置を正確に記述します。

	✕ 不適切な例（NG）	✓ 適切な記録の文案（OK）
対応内容	「もう家に送らないよ」と叱責	安全確保のため一旦停車し、「座ってシートベルトをしようね」と穏やかに声かけをした。
児童の状態	騒いでいたので脅した	車内で興奮する様子が見られた。
対応の結果	泣き止んだが怯えている	落ち着いた後に出発した。

NotebookLM

職員間の「見て見ぬふり」を防ぐ：不適切ケアを組織で改善するガイド

ベテラン職員への遠慮から不適切な関わりを黙認する「見て見ぬふり」は、組織的なネグレクトに発展する恐れがあります。本資料では、その危険性と、報告・共有を軸とした適切な対応・記録のあり方を解説します。

虐待の観点から見た「放置」の問題点



組織的なネグレクトの発生

不適切なケアを知りながら改善しない状態は、組織全体による虐待とみなされるリスクがあります。

ケアの私物化と権利侵害

「あの先生だから」という例外を認めることは、児童の安心・安全よりも職員の立場を優先する行為です。

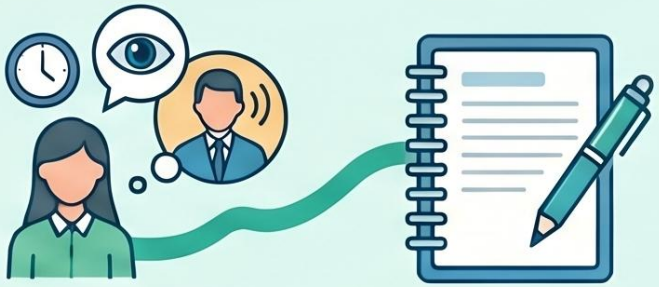
心理的安全性と質の低下

指摘できない風土は現場の風通しを悪くし、さらなる重大な事故の隠蔽に繋がります。



特定の職員を責めるのではなく、組織として「より良い支援方法」をチーム良い支援方法」を検討・共有する場を設けます。

改善版：適切な対応と記録の例



気づきを管理者に即時報告

適和感を抱いた時点で「いつ、誰が、どのような関わりをしたか」を客観的に管理者に伝えます。

適切な対応記録の書き方

「○○職員の対応に懸念を抱き管理者に報告。事業所会議にて支援方計の再検討討を決定した」と記録。



チームによる支援のアップデート

特定の職員を責めるのではなく、組織として「より良い支援方法」を検討・共有する場を設けます。

放置した場合と適切に対応した場合の状況比較

放置した場合（NG例）	改善後の対応（OK例）
認識：「ベテランだから」と黙認	認識：児童の権利を守るため客観的に評価
報告：誰にも言わず記録も残さない	報告：管理者に報告し、事実を記録に残す
結果：不適切ケアが常態化し虐待へ	結果：事業所全体で支援方法を検討・改善

NotebookLM

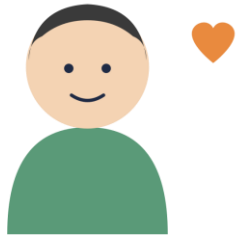
まとめ

サンクスシェア

1 「支援のつもり」が虐待に変わる

支援者の意図

よかれと思って声をかけている



「静かにさせるため」
「危ないから」
「みんなに迷惑だから」

こどもの受け取り方

圧迫・恐怖・無力感として届いてしまう



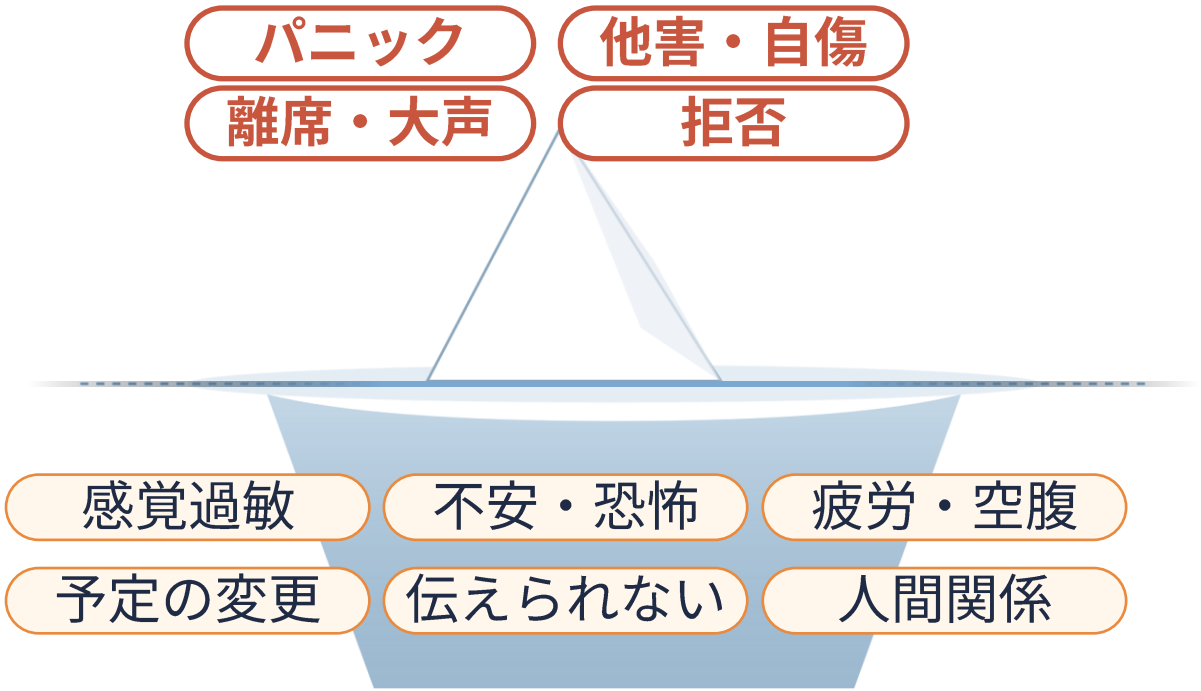
こんな関わりが「正当化」されていませんか？

- ×強い口調・大きな声で制止する
- ×関わりを断つ・無視する
- ×別室に長く隔離する
- ×過度な制止・身体拘束的な関わり

MESSAGE
見直す基準は「意図」ではなく、子どもがどう受け取ったか／権利が守られているか。

サンクスシェア

2 こどもの行動の背景を読み解けない



視点の切り替え

「問題行動」ではなく
「理由のあるサイン」として捉える

× NG発想

「またやってる」
「わざとに違いない」
「言うことをきかない子」

○ 切り替え

「何に困っている？」
「何が引き金？」
「どう伝えたい？」

行動 ＝ こどもの「困りごと」のサイン
背景を見立てる → 環境を整える → 関わり方を選ぶ

MESSAGE
行動を止める前に、「なぜ今、その行動になっているのか」を一緒に考える。

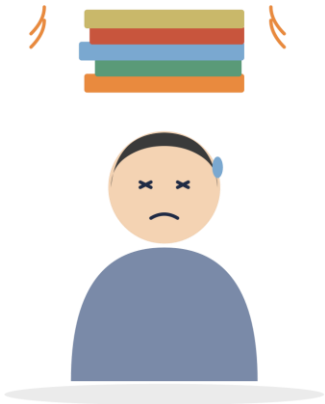
サンクスシェア

3 職員の余裕が失われる

環境要因の可視化

業務が重なり、いっぱいいっぱいに

送迎
保護者対応
記録業務
人手不足



集団活動の混乱
急な欠勤対応
関係機関連絡
行事準備

構造の問題として捉える

余裕の喪失は
個人の根性ではなく環境の問題

① 見える化
業務量・体調を
チームで共有する

② 抱え込ませない
「大丈夫？」を
声かけし合う

③ 役割分担
交代・応援の
仕組みを準備する

④ 振り返り
「ヒヤリ」を
共有し改善する

余裕の喪失 → 関わりの雑さ → **不適切な対応のリスク増**

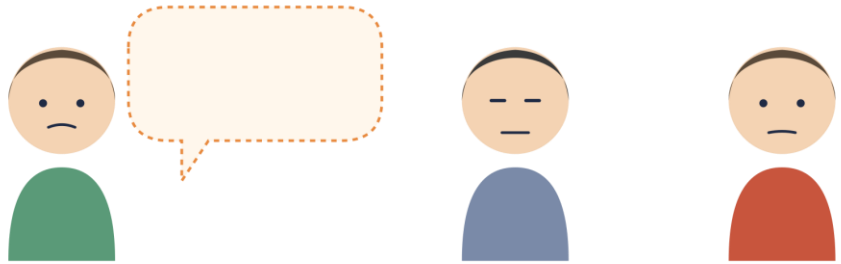
MESSAGE
個人の根性論にしない。 チームで負荷を見える化し、抱え込ませない仕組みをつくる。

サンクスシェア

4 組織内で注意し合えない

こんな空気、ありませんか？

沈黙の連鎖が生まれる職場



× 沈黙を生む発想

「先輩に言いにくい」／「相談しても変わらない」／「あの程度は普通」

目指す姿

「言える職場」が虐待防止の土台

① 立場に関係なく指摘できる
役職・経験年数を超えて、気づきを口にできる

② 「相談ルート」が明確
誰に・どこに・どう伝えるかが共有されている

③ 受け止め、応答する文化
指摘を「責め」ではなく「改善のきっかけ」として扱う

MESSAGE
気づきを言葉にできることが、いちばんの予防策。沈黙させない関係をつくる。

サンクスシェア