

# 一時保護所退所児童へのわいせつな行為等に対する再発防止検討報告書 《概要》

## 1 事案の概要と対応経過

### (1) 事案1

職員A：平成30年4月採用〔正規職員・保育士〕中央児童相談所一時保護所勤務 男性27歳  
業務内容は、入所児童の生活指導、学習支援等。

概要：職員Aが一時保護所に勤務している間、当該事案の被害女児Aが同一一時保護所に一時保護された。その後、女児Aは退所したが、令和2年7月中旬、女児Aが児童相談所に通所した際、職員Aは個人の連絡先を記載したメモを女児Aに手渡した。これにより職員Aと女児AはSNSを通じて個人的に連絡を取り合うようになった。令和2年10月、職員Aは女児Aとホテルにおいて、わいせつな行為を行った。市民からの情報提供をきっかけに、職員Aは、令和3年4月22日に神奈川県警察署に出頭し、5月26日に女児Aに対し、わいせつな行為を行ったとして、神奈川県青少年保護育成条例違反容疑で逮捕された。その後、7月29日に不起訴処分となった。

### (2) 事案2

職員B：令和2年4月採用〔正規職員・社会福祉職（児童指導員）〕中央児童相談所一時保護所勤務 男性23歳 業務内容は、入所児童の生活指導、学習支援等。

概要：当該事案の被害女児Bが同一一時保護所に一時保護されている間、職員Bが新採用職員として同一一時保護所に配属された。女児Bの退所後、女児BがSNSを通じて職員Bに連絡をしてきたことにより、職員Bと女児Bは個人的に連絡を取り合うようになった。令和2年8月以降、職員Bは女児Bとホテル等で複数回みだらな性行為を行った。市民からの情報提供をきっかけに、職員Bは、令和3年4月22日に神奈川県警察署に出頭し、5月26日に女児Bに対し、みだらな性行為を行ったとして、児童福祉法違反容疑で逮捕され、6月15日に神奈川県青少年保護育成条例違反で略式起訴された。

なお、上記(1)、(2)の職員Aと職員Bは、互いの行為を知らず、共謀した事実はなかった。

## 2 職員及び児童に対する実態調査

### (1) 職員に対する調査

本市の全児童相談所、市立児童養護施設等の全職員829名を対象に、児童との個人的な連絡の有無等について、聞き取り調査等を行ったが、不適切な行為は確認されなかった。

### (2) 児童に対する調査

職員Aと職員Bが勤務していた期間に、中央児童相談所一時保護所に入所したことがある児童177名を対象に面接等による調査を行ったが、職員と連絡先を交換するなどの行為は確認されなかった。

## 3 問題点・課題及び再発防止に向けた対応策

両事案に共通する背景として、職員は女児とSNSを通じて個人的に連絡を取り合うこととなり、職場や保護者の監視の目が届かないSNS上のやり取りを重ねることで、本来保つべき職員と児童との距離感（相手に対して物理的・心理的に適切な境界線を引くこと）を見誤り、所外で個人的に会うに至った。職員が自身の欲求を満たすため女児への性暴力に至ったことは、信頼されている一時保護所職員の立場を利用したと言わざるをえない。

両事案の直接的な要因は、当該職員の倫理観の欠如であるが、再発防止に向けては一時保護所としての組織的な課題等を洗い出し、対応策の検討を行った。

### (1) 人材育成

#### ア 問題点・課題

#### (7) 個人の倫理観の欠如

一時保護所運営マニュアルの冒頭には「子どもの人権保障」について記載しており、多くの職員はその自覚を持って仕事しているが、職員A・職員Bはそれに反し、わいせつな行為等を行った。児童福祉に携わる者としてあってはならない行為であり、倫理観の欠如が第一義的な要因である。

#### (4) 専門性を高めるための研修の不足

一時保護所に入所する児童の多くが、さまざまな逆境体験を経て入所しており、特に思春期に差し加かった児童が示す症状や問題に対応するには、保育士や児童指導員としての基礎的知識に加え、児童相談所職員としての専門性の向上が求められる。一時保護所職員は、児童との距離が近くなりやすいことから、児童の特性を理解した上で適切な距離を保つことが必要となるが、組織として専門性を高めるための研修が不足していた。

#### (4) 一時保護所職員に特化した人材育成計画が不明確

一時保護所職員に対する研修が、単発の派遣研修又はテーマ別研修となっており、経験年数に応じた体系的な研修体制を構築していなかった。即戦力を求める現場では、実際のローテーションに入って先輩職員から学ぶOJT(On the Job Training)が人材育成の中心であり、一時保護所に関する人材育成計画が明確に定まっていなかった。

### イ 対応策

#### (7) 一時保護所職員としての自覚を促す【5月から実施】

一時保護所の基本理念について、毎年度、全職員を対象に内容を確認することで、誰しもが不適切な行為を起こさうという意識を共有する。

また、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、自らを律して行動することを徹底する。

#### (4) 児童の権利擁護研修・専門研修の実施【5月から実施】

本事案を受けて、児童相談所全職員を対象に児童の権利擁護を目的とした研修を実施する。

また、家庭で複雑な事情を抱える児童の特性を理解し、「職員と児童との適切な距離や安定した信頼関係の構築」など、職員として留意しなければならない事項等について、外部講師による専門研修を実施する。

#### (4) 一時保護所職員の人材育成計画の策定【年度内に策定】

一時保護所職員の人材育成計画の方向性を明確にして、専門職としての自覚とモチベーションにつなげる。

### (2) SNS利用に関するルールの策定

#### ア 問題点・課題

職員のSNSアカウントを児童に特定された際の注意点について、組織的な共有が行われていなかった。また、児童からSNSを通じて個人的に連絡があった場合の具体的な対応ルールが定められていなかった。

#### イ 対応策【9月から実施】

児童相談所職員としてSNSを利用する際の注意点を共有し、SNSの利用方法について注意喚起する。また、SNS利用に関するルールを策定し、児童からSNS等を通じて職員個人に連絡があった場合、上司や関係職員への報告等、組織的な対応を徹底する。

### (3) 管理・運用・職員体制

#### ア 問題点・課題

##### (7) 一時保護所におけるスーパービジョン体制の不確立（※）

一時保護所の係長は、一時保護所の運営のほか、相談部門との調整等、様々な事務を幅広く受け持っていることから、係長が職員育成のために職員一人ひとりの相談に乗り、助言を行うことが難しい実情があった。

##### (4) 同性介助の原則と日中の施設運営との差異

一時保護所は同性介助を原則としている。学習支援や自由時間などでは異性児童との接触があるが、児童との距離が必要以上に近くなるように職員間で話し合われることがあった。

##### (ウ) 一時保護所におけるチームアプローチの不足

日々新しい児童が入所してくる中では、児童の家庭状況、生育歴等の情報共有が不十分だった。

#### イ 対応策

##### (7) 一時保護所におけるスーパービジョン体制の強化【年度内に策定】

ブロックチーフやベテラン職員をスーパーバイザー（※）として位置付けることを検討する。

##### (4) 同性介助の原則と日中の運営の工夫【5月から実施】

学習支援や自由時間など、異性職員の対応が必要な場合は、職員間でチームとして協力しながら対応する。

##### (ウ) 一時保護所におけるチーム力の強化【5月から実施】

入所児童と接する上での留意点について、すべての職員が共通認識をもって児童に対応する。また、職位を問わず、自由に安心して発言できる雰囲気を作り、すべての職員が業務上の課題等について双方向に意見を出し合える職場環境を醸成し、チーム力を強化する。

(※) スーパービジョン：職員に対する管理・教育・支持的機能

スーパーバイザー：職員に対する管理・教育・支持的機能などの人材育成にあたる人

### (4) 児童相談所内部の連携の強化

#### ア 問題点・課題

##### (7) 児童相談所職員としての「チーム」意識の不足

一時保護所職員は、児童の担当児童福祉司、担当児童心理司等の児童相談所職員と連携しながら、チームで児童の支援を行っているという意識が不足していた。

##### (4) 関係機関と連携して児童を支援する自覚の不足

一時保護所職員は、外部との交流が少ない施設の特性上、児童との関わりのみで業務が成り立つため、児童を取り巻く保護者、所属機関、区役所、地域等と連携する児童の支援者の一員であるという自覚が不足していた。

#### イ 対応策

##### (7) 一時保護所と相談部門との相互実地研修の実施【年度内に実施】

児童相談所が児童に関わる支援をチームで行うため、一時保護所と相談部門の職員がそれぞれの業務を十分に理解し、その上での役割分担を理解するために相互で実地研修を実施する。

##### (4) 一時保護所職員の個別ケース検討会議、施設入所説明への参加【年度内に実施】

一時保護所職員が、退所時の個別ケース検討会議や施設入所のための施設との事前会議等に参加し、児童の特性について専門職としての所見に責任を持つことで、児童の退所後の支援に役立てるとともに、職員自身も児童の支援者の一員であることを自覚する。

### (5) 入所児童の権利擁護のための取組

#### ア 問題点・課題

##### (7) 一時保護所のセルフチェック機能の不備

一時保護所では、意見箱の設置、第三者委員の活用、外部評価委員会による評価等、児童の権利擁護に関する取り組みは実施してきたが、さらなるセルフチェック機能を強化する必要がある。

##### (4) 一時保護所退所後の相談先が不明確

一時保護所を退所した児童は、退所後も担当の児童福祉司と相談できる体制となっているが、一時保護期間が長期化した場合、一時保護所職員と児童との関係が強くなり、退所後も一時保護所職員との相談を希望する児童がいる。こうした状況を踏まえた、児童への事前説明と組織としての対応が徹底されていなかった。

##### (ウ) 一時保護所職員個人の振り返りと評価の不足

一時保護所外部評価委員会において、年1回は一時保護所としての自己評価は実施しているが、職員個人の業務を振り返る機会が不足していた。

#### イ 対応策

##### (7) 児童相談所弁護士を活用した組織としてのチェック機能の強化【中央児相で試行実施】

児童相談所に配置された弁護士が、定期的に「子ども会議」等に参加し、児童の意見を積極的に聴取するなど、一時保護所の運営に児童の権利擁護の視点で助言を行う。

##### (4) 一時保護所退所時アンケート調査の実施と退所後の相談窓口の明示【10月から実施】

一定期間一時保護所で生活した児童には退所時にアンケートを実施し、一時保護所の運営に生かしていく。また、退所後の相談窓口として、担当の児童福祉司や学校の教員等を明示し、一時保護所職員等との個人的なやり取りは禁止されていることを明確に伝える。

##### (ウ) 一時保護所職員の自己評価シートの作成と振り返りの実施【12月に実施】

一時保護所職員は自己評価シートを記入し、上司との面談の機会を利用して、自身の振り返りを行う。

## 4 新たな研修の実施状況

### (1) 所内研修の実施

研修内容	研修講師	参加者
職員と児童の距離についての講義等（5/26～6/23 複数回実施）	一時保護所係長	全職員
夜間指導員の心得、職員と児童との距離（6/20～7/29 複数回実施）	同上	夜間指導員

### (2) 外部講師による専門研修の実施

研修内容	研修講師	参加人数
「一時保護所での子どものかかわりを考える（不適切なかかわりの防止を中心に）」（8/19 実施）	子どもの虹情報研修センター 研究部長 増沢 高 氏	48 名
トラウマインフォームドケア（トラウマの特徴を理解しながら関わるアプローチ）（9/13 実施）	大阪大学大学院人間科学研究科臨床教育学講座 准教授 野坂 祐子 氏	237 名

※ローテーション勤務体制のため、研修に参加できなかった職員に対しては、参加した職員が職場で意見交換することで、研修内容を共有した。

一時保護所退所児童へのわいせつな行為等に対する  
再発防止検討報告書

令和3年9月

横浜市こども青少年局

## 目 次

～再発防止検討報告書の策定にあたって～

I	事案の概要と対応経過	4
II	職員及び児童に対する実態調査	5
III	問題点・課題及び再発防止に向けた対応策	7
IV	新たな研修の実施状況	13
	《参考資料》	15
	1 児童相談所の設置状況、一時保護所の組織と業務内容	
	2 一時保護所における人材育成（研修）について	
	3 一時保護所職員の基本理念等	
	4 こども青少年局児童相談所事案に係る再発防止策検討委員会名簿	
	5 第33期横浜市児童福祉審議会 児童部会委員名簿	

## ～再発防止検討報告書の策定にあたって～

このたび、児童相談所一時保護所職員2名が一時保護所の退所児童2名と連絡を取り合い、ホテルでわいせつな行為等を行ったという、あってはならない事件が発生しました。被害にあわれた児童ご本人と保護者の方に深くおわび申し上げます。

児童の権利を守るべき児童福祉に携わるものとしてあるまじき行為であり、今回の事件が児童福祉に関わる関係者や児童福祉施設、他都市児童相談所等の関係機関に与えた影響は大きく、児童相談所に対する信用を失墜させることになりました。

今回の事件は、児童の信頼できる大人を求める気持ちにつけ込んで、児童相談所職員に対する児童の信頼を悪用し、職員と元一時保護児童の力関係を利用して、対等な関係ではなく断ることなどできない児童に対してわいせつな行為等を行った卑劣な行為です。

こども青少年局としては、児童に対する性暴力事件を重く受け止め、組織として反省し、二度とこのような事件を起こさないよう検討を進めてきました。

横浜市では、年々増加する児童虐待件数に対応するため、これまで児童相談所の増員等によって対応してきました。本事案は当該職員の倫理観の欠如が第一義の原因ではありますが、児童相談所の組織規模が大きくなる中で経験の浅い職員への人材育成や上司・同僚からの指導の不足など、組織として取り組むべき課題もあつたと考えています。

今回、再発防止検討報告書をまとめるにあたり、組織として取り組むべき課題を明確にするために、こども青少年局内の様々な分野に従事する職員で構成する内部検討委員会を設置し、多角的な視点から検討を行ってきました。さらに、外部有識者の意見を取り入れるため、内部検討委員会で検討した再発防止策について、横浜市として児童福祉審議会児童部会に諮問を行い、答申をいただく形式で策定を進めてきました。

再発防止検討報告書で検討を行った問題点・課題及び再発防止に向けた対応策は、「1 人材育成」「2 SNS利用に関するルールの策定」「3 管理・運用・職員体制」「4 児童相談所内部の連携の強化」「5 入所児童の権利擁護のための取組」の5つの柱で構成されています。SNSの運用ルール策定などは時代の変化に伴い対策が必要になったものですが、他の項目に関しては今回の事件の原因の一つになっただけでなく、現在の児童相談所が抱える課題にもつながっています。

事件の再発防止に向けて、そして一刻も早く市民の皆様の信頼を取り戻すために、職員一人ひとりが今回策定した再発防止策に真摯に向き合い、こども青少年局が一丸となって取り組んでまいります。

横浜市こども青少年局長 吉川 直友

## 「再発防止検討報告書」策定にあたっての児童部会意見

横浜市こども青少年局が再発防止策を策定するにあたって、横浜市児童福祉審議会児童部会として諮問を受け、5月から8月まで計4回の児童部会において、横浜市が検討した再発防止策の内容について議論してきました。

横浜市から児童部会への諮問に対して、児童部会の各委員からは、一時保護所職員に必要とされる児童への適切な対応に関する研修の実施、SNSの利用にあたってのルールの必要性、スーパービジョン体制の強化など、多岐にわたり意見を伝えました。

また、児童部会としては、再発防止のためには、職員一人ひとりが今回の事件は「性暴力」という認識を持ち、児童福祉に携わる者としての倫理観及び高い専門性を身に付けていくことが必要であることを確認しました。

今回策定された「一時保護所退所児童へのわいせつな行為等に対する再発防止検討報告書」に基づいて、横浜市こども青少年局として課題に真摯に向き合い、改善に向けて継続して取り組んでいくことを強く望みます。

最後に、こうした事件の発生は、当該児童相談所一時保護所だけでなく、児童と接する施設においてどこでも起きうる可能性があります。その意味で、本報告書を他の多くの児童福祉施設の関係者にもご参考にしていただければと考えています。

横浜市児童福祉審議会児童部会  
部会長 澁谷 昌史

## I 事案の概要と対応経過

### 1 事案の概要〔加害職員への聞き取り等（逮捕前・釈放後）をもとに作成〕

#### (1) 事案1

加害職員：中央児童相談所一時保護所 職員A（正規職員・保育士）男性27歳（逮捕時点）  
採用年月日 平成30年4月1日（事案発生時点は採用・一時保護所配属3年目）  
業務内容は、入所児童の生活指導、学習支援等。

容 疑：神奈川県青少年保護育成条例違反

概 要：職員Aが児童相談所一時保護所に勤務している間、当該事案の被害女兒（以下「女兒A」とする。）が同一一時保護所に一時保護された。その後女兒Aは退所したが、令和2年7月中旬に女兒Aが児童相談所に通所した際、職員Aは自身の連絡先を記載したメモを女兒Aに手渡した。これにより職員Aと女兒AはSNSを通じて個人的に連絡を取り合うようになった。

令和2年10月30日、職員Aは女兒Aと所外で個人的に会い、飲食店で飲食後、市内のホテルに移動しわいせつな行為を行った。令和3年4月20日、児童相談所の職員の一部に知られるところとなり、4月22日に神奈川警察署に出頭した。5月26日、女兒Aに対しわいせつな行為を行ったとして、神奈川県青少年保護育成条例違反容疑で逮捕された。その後7月29日に不起訴処分となった。

#### (2) 事案2

加害職員：中央児童相談所一時保護所 職員B（正規職員・社会福祉職（児童指導員））  
男性23歳（逮捕時点）  
採用年月日 令和2年4月1日（事案発生時点は採用・一時保護所配属1年目）  
業務内容は、入所児童の生活指導、学習支援等。

容 疑：児童福祉法違反

概 要：当該事案の被害女兒（以下「女兒B」とする。）が児童相談所一時保護所に一時保護されている間、職員Bが新採用職員として同一一時保護所に配属された。女兒Bの退所後、女兒BがSNSを通じて当該職員に連絡をしてきたことにより、職員Bと女兒Bは個人的に連絡を取り合うようになった。

令和2年8月7日、職員Bは女兒Bとともに車で県外にある別荘に出かけ、職員Bが女兒Bにわいせつな行為を行った。

8月14日、職員Bは女兒Bに会い、市外のホテルにてみだらな性行為を行った。職員Bは女兒Bとその後も断続的に会い、複数回みだらな性行為を行った。令和3年4月20日、その事実が児童相談所の職員の一部に知られるところとなり、4月22日に神奈川警察署に出頭した。その後、5月26日に女兒Bに対しみだらな性行為を行ったとして、児童福祉法違反容疑で逮捕され、6月15日に神奈川県青少年保護育成条例違反で略式起訴された。

なお、上記(1)、(2)の職員Aと職員Bは、互いの行為を知らず、共謀した事実はなかった。

## 2 事案発覚及び再発防止策の検討経過

令和3年

4月19日(月)	市民から中央児童相談所に情報提供があり事案を把握し、事実確認を進める
4月20日(火)	事案が児童相談所の職員の一部に知られることとなる
4月21日(水)	児童相談所から警察に相談
4月22日(木)	職員A・Bが、神奈川警察署に出頭
4月26日(月)	中央児童相談所一時保護所職員に対し、ヒアリング調査を開始
5月26日(水)	職員2名の逮捕。記者発表を実施 第1回再発防止策内部検討委員会を開催
5月27日(木)	児童福祉審議会児童部会において事案の概要を説明し、「児童相談所における事案に関する再発防止策への諮問について」を依頼
6月7日(月)	第2回再発防止策内部検討委員会を開催 入所児童及び退所児童への調査開始
6月24日(木)	児童福祉審議会児童部会において再発防止策について意見聴取
7月9日(金)	全児童相談所職員及び市立児童養護施設等の職員を対象とした調査開始
7月14日(水)	第3回再発防止策内部検討委員会を開催
7月29日(木)	児童福祉審議会児童部会において再発防止策(素案)について意見聴取
8月12日(木)	第4回再発防止策内部検討委員会を開催
8月26日(木)	児童福祉審議会児童部会において再発防止策への答申

## II 職員及び児童に対する実態調査

### 1 職員に対する調査

#### (1) 中央児童相談所一時保護所職員に対するヒアリング調査

##### ア 調査対象

中央児童相談所一時保護所の職員(会計年度任用職員を含む)105名

##### イ 調査期間・方法

令和3年4月26日から同年5月17日まで(児童相談所責任職による面接調査)

##### ウ 調査結果

児童との個人的な連絡の有無等について確認したが本事案以外はなかった。

また、全児童相談所の一時保護所及び相談部門職員に対して調査を実施し、本事案以外  
は確認されなかった。

#### (2) 全児童相談所職員及び市立児童養護施設等の職員を対象とした再調査

職員2名の逮捕を受け、市立児童養護施設等の職員を含めた再調査を実施した。

##### ア 調査対象

全児童相談所職員及び市立児童養護施設・児童自立支援施設・母子生活支援施設の職員  
(会計年度任用職員を含む) 829名



イ 調査期間・方法

令和3年7月9日から7月26日まで

(電子申請システム、責任職による面接・聞き取り調査)

ウ 調査結果

SNS等を利用した児童との連絡の有無等について調査を行った結果、施設退所後の自立支援のため児童と連絡を取り合っているケースがあったが、上司に報告しており、不適切な行為は確認されなかった。

## 2 児童に対する調査

### (1) 中央児童相談所一時保護所退所児童に対する調査

ア 調査対象

本事案の加害職員が勤務していた期間(平成30年度以降)に、中央児童相談所一時保護所(学童女児ブロック※)に入所したことがある児童(入所当時中学1年生以上の女児・終結ケースも含む)。

調査対象数 177名・調査実施数 150名

調査できず 27名(連絡先不明・応答なし 13名、調査拒否 14名)

イ 調査期間・方法

令和3年6月7日から6月30日まで

(児童相談所相談部門職員による面接若しくは電話調査)

ウ 調査結果

一時保護所職員との個人的な連絡先の交換の有無等について確認し、本事案以外は確認されなかった。しかし、職員Aが児童Aとは別の児童の電話番号を聞き出そうとしていたが当該児童は答えなかったことが分かった。また、一時保護所退所後に児童同士がSNSで検索し、連絡を取り合うケースが確認された。

※ ブロック：一時保護所は年齢と性別(幼児・学童男子・学童女児)に分かれて生活している。

### Ⅲ 問題点・課題及び再発防止に向けた対応策

本報告書の二つの事案は同時期に発生しているが、当該職員は互いの行為を把握しておらず、それぞれ単独で行われた事案であるものの、両事案には共通する背景及び要因がある。

両事案とも、職員と女兒はSNSを通じて個人的に連絡を取り合うこととなった。職場や保護者の監視の目が届かないSNSを通じて職員は女兒に近づくことができた。職員は女兒に対して、女兒が抱える悩みについて、個人的に親身に相談にのる意思を見せながら女兒に接近していった。SNS上のやり取りを重ねることにより、本来保つべき職員と児童との距離感（相手に対して物理的・心理的に適切な境界線を引くこと）を見誤り、所外で個人的に会うに至った。職員が自身の欲求を満たすため女兒への性暴力に至ったことは、信頼されている一時保護所職員の立場を利用したと言わざるをえない。

両事案の直接的な要因は、当該両職員の倫理観の欠如であるが、再発防止に向けては一時保護所としての組織的な課題等を洗い出し、対応策の検討を行った。以下、内容について詳述する。

#### 1 人材育成

##### (1) 問題点・課題

###### ア 個人の倫理観の欠如

一時保護所運営マニュアルの中には一時保護所の職員の仕事は「子どもの人権を守ること」と明記されており、多くの職員は自覚している。しかし、本事案の職員は法に反する行為をただけではなく、私たちの仕事とは真逆の行為を行い、児童の安心感や自己肯定感を深く傷つけてしまった。信頼できる大人を求める児童を裏切る行為であり、断じて許されることではない。同マニュアルは「子どもの人権保障」が冒頭に記載されているが、組織として、その教訓を生かすことができなかった。

特に本件に関しては、自分の行っている行為が性暴力であるとの当たり前の常識、それがどれだけ児童の尊厳を傷つけるものであるかの理解や想像力が決定的に欠如しており、社会生活を営むものとして当然持ち合わせているべき倫理観が欠けていた。

###### イ 専門性を高めるための研修の不足

一時保護所に入所する児童の多くが、さまざまな逆境体験を経て入所してくる。思春期に差しかかった児童が示す症状や問題に対応するには、保育士や児童指導員としての基礎的知識に加え、児童相談所職員としての専門性の向上が求められる。特に「発達」、「トラウマ」、「アタッチメント」等に関する知識は重要であり、それらの知識を基にした児童の行動や思考の理解ができるようになる必要がある。さらに、児童との距離が近くなりやすい一時保護所職員は、児童からの距離を敏感に感じ取るだけでなく、自分自身がどのような心的距離を取りやすいパターンを有しているかを理解し、絶えずに内省して自己覚知していることが重要である。

実際には対人援助の現場において、支援者から対象者へ、対象者から支援者へ若しくは相互に何らかの好意的な感情や反応が生じることもある。児童と向き合う際に避けては通

れない職員自身の感情の揺れをコントロールすることは、経験豊富な職員でもたやすいものではない。それゆえに、絶えず内省し自己覚知を繰り返し自らの行動を律する必要がある、それをできることが職員としての専門性である。

一時保護所職員として専門性の向上が求められる中で、組織として専門性を高めるための研修が不足していた。

#### ウ 一時保護所職員に特化した人材育成計画が不明確

一時保護所職員に対する研修が、単発の派遣研修又はテーマ別研修となっており、経験年数に応じた体系的な研修体制を構築していなかった。即戦力を求める現場では、実際のローテーションに入って先輩職員から学ぶOJT (On the Job Training) が人材育成の中心であり、一時保護所に関する人材育成計画が明確に定まっていなかった。

### (2) 対応策

#### ア 一時保護所職員としての自覚を促す【5月から実施】

一時保護所の基本理念について今回の事案を踏まえた内容に整理し、今後の一時保護所の運営に生かす必要がある。今後二度とこのような事が起きないように、必ず新任職員研修時などに活用する。毎年度全職員を対象に内容を確認することで、誰もが多様な行為を起こさうという意識を共有し、職員個人ではなく全員がチームとして機能するよう常に意識を持つ。また、本市職員服務規程第2条（サービスの原則）で規定しているとおり、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、自らを律して行動することを徹底する。

#### イ 児童の権利擁護研修・専門研修の実施【5月から実施】

本事案を受けて、児童相談所全職員を対象に児童の権利擁護を目的とした研修を実施する。今回の事案が発生したことに関して、職員一人ひとりが自分事として考え、日々の業務に生かしていく必要がある。一時保護所は家庭で安全が確保されてこなかった児童にとって児童の安全と安心を守る「最後の砦」であり、重要で責任のある仕事だということを改めて共有しなければならない。

また、家庭で複雑な事情を抱える児童の特性を理解し、「職員と児童との適切な距離や安定した信頼関係の構築」など、職員として留意しなければならない事項等について外部講師による専門研修を実施する。

研修実施にあたっては単なる座学の研修ではなく、ロールプレイ等の手法を用いるなど、実践的な研修を実施していく。

#### ウ 一時保護所職員の人材育成計画の策定【年度内に策定】

本市では社会福祉職や保育士の人材育成計画及び職域ごとの自身の成長や成果を感じられる指標（キャリアラダー）が作成されている。一時保護所職員においても、職員一人ひとりが一時保護所の業務を通して、キャリアラダーや人材育成の方向性を明確にして、職員の専門職としての自覚とモチベーションにつなげていく。

## 2 SNS利用に関するルールの策定

### (1) 問題点・課題

#### ア 職員のSNS利用にあたっての注意事項の共有不足

本事案発覚後に調査を行ったところ、本名でSNSを利用する職員もおり、児童から特定されるおそれがある実態が明らかになった。職員のSNSアカウントを児童に特定された際の注意点について、組織的な共有が行われていなかった。

#### イ 児童から個人的に連絡があった場合の対応ルールの不備

中高生になると多くの児童がスマートフォンを所持しており、SNSは子ども同士のコミュニケーションにおいて頻繁に利用されるツールとなっている。一時保護所ではスマートフォンの利用は禁止されているものの、退所児童間では連絡を取り合っている児童がいるのが実態である。

このような状況の中、児童からSNS等を通じて職員個人に連絡があった場合の具体的な対応ルールが定められていなかった。

### (2) 対応策

#### ア SNS利用にあたっての注意喚起【9月から実施】

児童相談所職員としてSNSを利用するにあたっての注意点を共有し、SNSの利用方法について注意喚起する。また、子どもたちのSNSの利用方法や傾向は日々変化しており、最新の情報を更新しながら職員への注意喚起を行っていく。

#### イ 職員個人のSNSに関係児童がアクセスしてきた場合のルールの策定【9月から実施】

児童からSNS等を通じて職員個人に連絡があった場合は、上司や関係職員への報告等、組織的な対応を徹底する。また、職員は児童と個人的な連絡は取れないことを児童にも伝えていく。【策定したルールは14ページに掲載】

※「SNS利用に関するルールの策定」にあたっては、インターネットポリシースペシャリスト宮崎豊久氏からご意見をいただきました。

## 3 管理・運用・職員体制

### (1) 問題点・課題

#### ア 一時保護所におけるスーパービジョン体制の不確立

中央児童相談所一時保護所では、一時保護係長が主に学童ブロックを受け持ち、担当係長が幼児ブロックを担い、所管課長は副所長が管轄している。2名の係長はそれぞれ担当ブロックの入所調整（24時間365日）や一時保護所の運営、相談部門との調整、職員の労務管理、会計年度任用職員の採用事務等幅広く受け持っている。職員の育成のためには、職員に対してきめ細やかに日々の管理・教育・支持的機能（スーパービジョン）を行う必要があるが、そのような中で、係長が常に職員一人ひとりの相談に乗り、助言を行うことが難しい実情がある。

## イ 同性介助の原則と日中の施設運営との差異

一時保護所運営マニュアルには「同性介助・セクシャルハラスメントの防止」について明記されている。異性児童とは個室で1対1にならないようにしており、夜間についても男女のブロック間に物理的な間仕切りがされ、行き来ができなくなっている。

しかし、食事や学習支援、自由時間等では異性児童との接触があり、職員と児童との距離感が必要以上に近くならないように職員間で話し合われることがあった。

## ウ 一時保護所におけるチームアプローチの不足

一時保護所では個別担当制を採用しており、当該児童を担当している職員は児童の背景（家庭状況・生育歴・心理検査結果等）まで理解しているが、日々新しい児童が入所してくる中では、担当児童以外の児童と接する上での留意点について共有が不十分だった。

また、会計年度任用職員の募集をしても応募が少なく、常に余裕のない人員でのローテーション勤務となっている。

## (2) 対応策

### ア 一時保護所におけるスーパービジョン体制の強化【年度内に策定】

朝昼晩での職員間の引継ぎのタイミングで、責任職による助言や支援方法の共有化を行うとともに、組織的対応力を強化するため、責任職を含め、ブロックチーフやベテラン職員をスーパーバイザー（※）として位置付けることを検討する。

※スーパーバイザー：職員に対する管理・教育・支持的機能などの人材育成にあたる人

### イ 同性介助の原則と日中の運営の工夫【5月から実施】

異性職員が児童との距離を保てるように同性介助を原則としていくが、中央児童相談所は建物構造的に男女学童ブロックが分かれていないので、同性介助を徹底するのは物理的に難しい実態がある。異性介助を一切不可としていくのではなく、チームとして支援していく中で異性職員の対応が必要な場合は、職員間で協力しながら対応することとする。もっとも、同性間での性加害被害もありうることから、同性介助の原則だけで解決する問題ではないことに留意すべきである。性別にかかわらず、性的に侵襲されず、安全安心を保障できる体制を築いていく。

### ウ 一時保護所におけるチーム力の強化【5月から実施】

入所児童と接する上での留意点について、すべての職員が共通認識をもって児童に対応できるよう努める。また、ブロック間の人事交流を行うことで柔軟な応援体制を可能にし、相互に児童に対する支援方法を指摘し合うことでより良い支援につなげていく。

会計年度任用職員や若手職員の中には、正規職員やベテラン職員に対して強く意見することを躊躇する職員もいる。責任職やベテラン職員が、自由に安心して発言できる雰囲気を作り、すべての職員が業務上の課題等について双方向に意見を出し合える職場環境を醸成し、チーム力を強化していく。

## 4 児童相談所内部の連携の強化

### (1) 問題点・課題

#### ア 児童相談所職員としての「チーム」意識の不足

本事案では、児童の担当児童福祉司、担当児童心理司等の相談部門職員と一時保護所職員と連携しながら、チームで児童の支援を行っているという意識が不足していた。児童に対して個人的に対応し、児童に対する支援を組織として行うのではなく、個人的に児童の悩みについて相談にのる意思を見せながらやりとりを行っていった結果、本事案に及んでいる。

#### イ 関係機関と連携して児童を支援する自覚の不足

一時保護所の職員は、外部との交流が少ない施設の特性上、児童との関わりのみで業務が成り立つため、本来児童を取り巻く保護者、所属機関、区役所、地域等と連携する児童の支援者の一員であるという自覚が不足していた。

### (2) 対応策

#### ア 一時保護所と相談部門との相互実地研修の実施【年度内に実施】

児童に関わる支援は、児童相談所がチームで行うものである。そのため、それぞれの業務を十分に理解し、その上での役割分担を理解するために相互で実地研修を実施し、支援にまつわる周辺状況を理解する。同様に、相談部門職員も一時保護所業務を実地で学び、その後の支援に生かしていく。また、一時保護児童への支援をチームで多角的に行っていくことを目的に、日頃から情報共有を積極的に行っていく。

#### イ 一時保護所職員の個別ケース検討会議、施設入所説明への参加【年度内に実施】

一時保護所職員は一時保護所において、児童の生活の中での他者との関わり方や心理的な状態をアセスメントするための行動観察を行う専門職としての高い専門性を有していることを自覚する必要がある。また、一時保護所職員が、退所時の個別ケース検討会議や施設入所のための施設との事前会議などで、児童の特性について専門職としての所見に責任を持って伝えていく。それにより、児童の退所後の支援に役立てるとともに、職員自身も児童の支援者の一員であることを自覚する。

## 5 入所児童の権利擁護のための取組

### (1) 問題点・課題

#### ア 一時保護所のセルフチェック機能の不備

一時保護所職員は児童と信頼関係にあるからこそ、容易に権利侵害の加害者にもなりうる立場にある。一時保護所運営マニュアルには児童との距離感について明記されていたが、本事案を防ぐことができなかった。

これまで一時保護所では、意見箱の設置・第三者委員の活用・外部評価委員会による評価等の児童の権利擁護に関する取組みは実施してきたが、さらなるセルフチェック機能を強化する必要がある。

#### イ 一時保護所退所後の相談先が不明確

一時保護所を退所した児童は、退所後も担当の児童福祉司と相談できる体制となっている。しかし、施設入所調整の難しさ等を背景に一時保護期間が長期化し、一時保護所職員と児童との関係が強くなり、退所後も一時保護所の職員との相談を希望する児童もいる。一時保護所職員が、スーパービジョン体制がないまま個人的な相談に乗った場合、職員自身が自己覚知できず、歪んだ関係に陥る危険性がある。

こうした状況を踏まえた、児童への事前説明と組織としての対応が徹底されていなかった。

#### ウ 一時保護所職員個人の振り返りと評価の不足

一時保護中の児童の権利擁護と施設運営の質の向上を図るため「一時保護所外部評価委員会」において、評価と改善提案を行っている。市内4か所の一時保護所を毎年1か所ずつ実施しているため、4年に1回は外部評価を行っている。また、外部評価を実施しない年でも年1回は一時保護所としての自己評価シートを作成しているが、職員個人の振り返りまでは実施していなかった。会計年度任用職員も含めた全職員が、定期的に自らの業務を振り返る機会が不足していた。

### (2) 対応策

#### ア 児童相談所弁護士を活用した組織としてのチェック機能の強化【中央児相で試行実施】

中央児童相談所には常勤弁護士が配置されており（中央児童相談所以外は非常勤）、相談部門における法律相談及び児童・保護者対応等を行っている。児童相談所に配置された弁護士が、定期的に「子ども会議」等に参加し、積極的に児童の意見を聴取し、一時保護所の運営に児童の権利擁護の視点で助言を行っていく。

※「子ども会議」とは、児童が中心となって一時保護所のルールについて話し合う会議

#### イ 一時保護所退所時アンケート調査の実施と退所後の相談窓口の明示【10月から実施】

一時保護所入所時にはオリエンテーションを実施しているが、退所時は特に振り返りも行われず退所している。一定期間一時保護所で生活した児童には退所時にアンケートを実施し、一時保護所の運営に生かすことが有効である。また、一時保護所退所時に今後の相談窓口（担当の児童福祉司や学校の教員等）を案内し、一時保護所職員等との個人的なやり取りは禁止されていることを明確に伝えていく。

#### ウ 一時保護所職員の自己評価シートの作成と振り返りの実施【12月に実施】

外部との交流が少ない一時保護所という環境において、特に意識して自らの業務を振り返る機会を確保することが重要である。セルフチェックとして、一時保護所職員は毎年1回自己評価シートを記入し、上司との面談の機会を利用して自身の振り返りを行う。新任・新人職員に対しては年度前半に振り返りを行っていく。

## IV 新たな研修の実施状況

### 1 所内研修の実施

研修内容	研修講師	参加者
本事案を受けて所内研修《各所》 ・職員と児童の距離についての講義や、報道内容から児童の安全を守り切れなかったことについて職員一人ひとりが感じたことを話合う等意見交換を実施した。 ・再発防止に向けて、心構え等について話し合う (実施時期：5/26～6/23 複数回実施)	各所・一時保護所係長	全職員対象
夜間指導員への研修《各所》 ・夜間指導員の心得、職員と児童との距離 (実施時期：6/20～7/29 複数回実施)	同上	夜間指導員
児童の権利擁護研修《各所》 ・本事案の振り返りについて再発防止検討報告書を用いて実施。児童の権利擁護について考える (実施時期：9月予定)	同上	全職員対象

### 2 外部講師による専門研修

研修内容	研修講師	参加人数
令和3年8月19日 《4所共通》 「一時保護所での子どもとのかかわりを考える (不適切なかかわりの防止を中心に)」	子どもの虹情報研修センター 研究部長 増沢 高 氏	計 48名
令和3年9月13日 《4所共通》 トラウマインフォームドケア (トラウマの特徴を理解しながら関わるアプローチ)	大阪大学大学院人間科学研究科臨床教育学講座 准教授 野坂 祐子 氏	計 237名
育成アドバイザー研修 《各所》 ・児童との距離の取り方、児童支援と職員としての心構え、事例検討等、各所で複数回を予定 (実施時期：9月～1月)	本市児童相談所職員 OB/OG (育成アドバイザー)	約 100名

※ローテーション勤務体制のため、研修に参加できなかった職員に対しては、参加した職員が職場で意見交換することで、研修内容を共有した。



## 児童相談所職員のSNS利用に関するルール

令和3年5月に児童相談所一時保護所職員2名が退所児童に対するわいせつな行為等で逮捕されました。本事案では、職員と児童はSNSを通して個人的に連絡を取り合うことで重大な事案に発展しました。

職員が業務に従事する上で「守秘義務」や「信用失墜行為の禁止」などを順守することは言うまでもありませんが、昨今、SNS等を介した事案が増加している社会的背景を踏まえた対策も必要と考えています。

職員個人のSNS利用を制限するものではありませんが、児童相談所の職員（異動・退職後も含む）という特性上、SNS上での個人情報の開示には十分な注意が必要です。

特にInstagram等発信者が特定されうるSNSを利用する場合は、児童等からのアクセスによりなんらかの責任を負う立場になる可能性があることを認識しなければなりません。

SNSを利用する際には、以下の点を必ず厳守してください。

### 1 児童から連絡が来た際の対応

児童（18歳未満及び児童相談所が支援している児童）からSNS等を通じて連絡があった場合は、緊急性の判断も必要なことから、速やかに直属の上司に報告・相談してください。その後の連絡等は組織で対応します。

### 2 児童への周知について

児童からSNSのアカウント等を尋ねられた場合、「職員とはSNS等で連絡は取ってはいけないこと」、「困ったことがあった場合は担当児童福祉司に相談すること」を説明してください。

事前に説明することで、児童が職員から返事がないことに傷つかないための一助になります。

#### 【参考1】SNS利用が発端となった職員逮捕事案について

一時保護所職員と一時保護所を退所した女兒が、SNSを通じて個人的に連絡を取り合うこととなった。職場や保護者の監視の目が届かないSNS上のやり取りを重ねることにより、本来保つべき職員と児童との距離感を見誤り、所外で個人的に会うこととなった。当該職員は自身の欲求を満たすため、一時保護所職員の立場を利用することで女兒への性暴力に至った。

#### 【参考2】SNS利用の際に認識しておくべきこと

- ・児童や保護者から検索されやすい、本名又はニックネームでの登録、本人と推測できる写真の掲載等により、児童から連絡がくる可能性があることを認識する。
- ・職員個人の情報開示にあたっては、不特定多数に公開することで児童から連絡がくる可能性があることを認識する。

## 《参考資料》

### 1 児童相談所の設置状況、一時保護所の組織と業務内容

#### (1) 児童相談所の設置状況

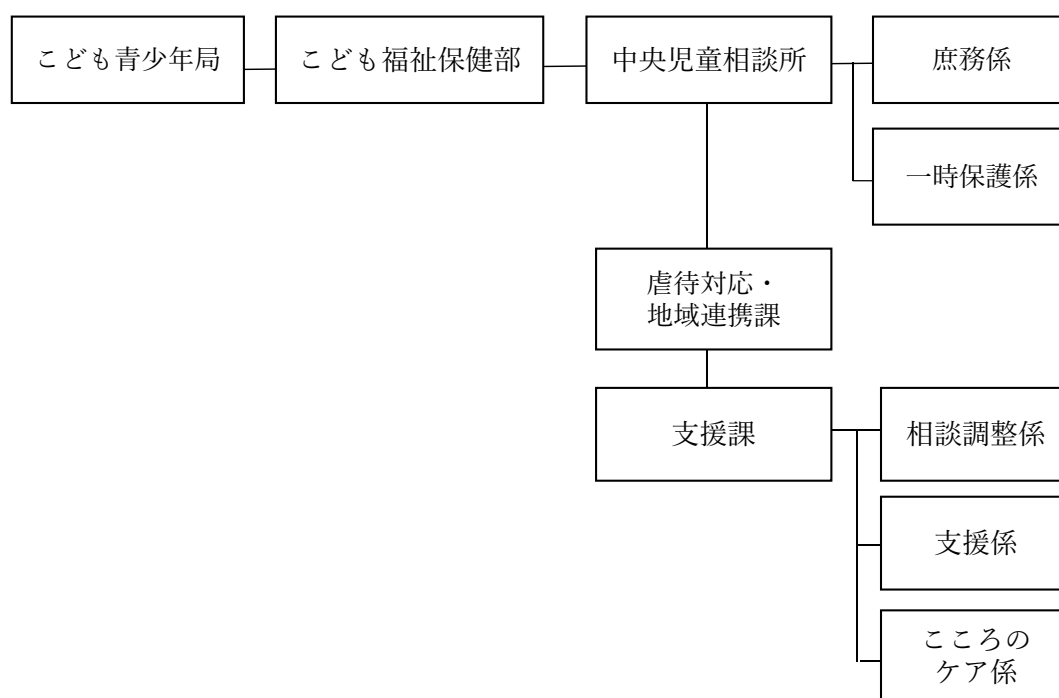
令和3年3月末現在

名称	管轄	人口	児童人口
中央児童相談所	鶴見区、神奈川区、西区、中区、南区	992,821人	132,767人
西部児童相談所	保土ヶ谷区、旭区、泉区、瀬谷区	726,029人	101,870人
南部児童相談所	港南区、磯子区、金沢区、戸塚区、栄区	982,134人	141,415人
北部児童相談所	港北区、緑区、青葉区、都筑区	1,057,316人	168,466人

#### (2) 一時保護所の役割

児童相談所一時保護所は、児童福祉法第33条の規定に基づき、養護に欠ける児童や虐待された児童を緊急保護し、援助方針を定めるための行動観察や短期治療を行う施設である。

#### (3) 中央児童相談所組織図



※中央児童相談所以外の児童相談所には、庶務係、虐待対応・地域連携課は設置していません。

(4) 令和2年度の職員体制（令和2年4月13日現在）

	一時保護所 (定員)	中央 (46名)	はばたき (10名)	西部 (30名)	南部 (45名)	北部 (30名)	合計 (161名)
正規職員	課長	-	1	-	1	1	3
	係長	3	1	1	1	1	7
	児童指導員	6	5	3	5	4	23
	保育士	21	3	13	15	12	64
	看護師	2	1	-	2	-	5
	調理員	-	-	1	-	-	1
	事務	-	-	-	1	-	1
会計年度 任用職員 (月額)	保育士	8	-	5	8	11	32
	心理療法士	1	1	1	1	1	5
	学習指導員	6	2	4	4	4	20
	看護職	-	1	2	-	1	4
	栄養士	1	-	-	1	-	2
	調理員	-	-	3	-	-	3
運転者	-	-	-	-	-	1	1
会計年度任用職員(日額)		29	8	14	13	18	82
計		77	23	47	52	54	253

(5) 令和3年度の職員体制（令和3年4月13日現在）

	一時保護所 (定員)	中央 (46名)	はばたき (10名)	西部 (30名)	南部 (45名)	北部 (30名)	合計 (161名)
正規職員	課長	-	1	-	1	1	3
	係長	2	1	1	1	1	6
	児童指導員	8	4	5	6	3	26
	保育士	25	4	19	20	17	85
	看護職	2	1	-	2	1	6
	調理員	-	-	1	-	-	1
	事務	-	-	-	1	-	1
会計年度 任用職員 (月額)	保育士	8	-	8	8	11	35
	心理療法士	2	1	1	1	1	6
	学習指導員	8	2	4	5	4	23
	看護職	-	1	2	-	1	4
	栄養士	1	-	-	1	-	2
	調理員	-	-	3	-	-	3
運転者	-	-	-	-	-	1	1
会計年度任用職員(日額)		29	8	14	13	18	82
計		85	23	58	59	59	284

※西部児童移転後（令和3年8月1日から）の定員は35名

※令和2年度から3年度の職員体制については、〈中央：入所定員超過等への体制確保のため〉、〈西部：再整備による保護定員数増及び3ブロック制（幼児・学童男児・学童女児）の導入のため〉、〈南部・北部：入所定員超過への応援配置〉のため増加している。

(6) 勤務体制

児童指導員と保育士（正規職員、会計年度任用職員）は、早出、日勤、遅出、宿直、明けの5交替によるローテーション勤務である。責任職、看護師、児童心理司、学習担当、日中指導員は、日勤あるいは遅出である。中央児童相談所の一日の勤務者数は、平日約60人、土日休日は35～40人程度となっている。夜間の宿直体制では、一日あたり正規職員5人（会計年度任用保育士〈月額〉含む）、夜間指導員（会計年度任用職員〈日額〉）5人の体制で各ブロック男女別に各1名配置されるのが基本である。

(7) 各職種の業務内容

職種		業務内容
係長	正規職員	一時保護所の統括、他部署・機関との調整、庶務事務に関すること
児童指導員 (社会福祉職)	正規職員	児童の観察、援助業務（担当児童の受け持ちあり）
保育士	正規職員	児童の保育（担当児童の受け持ちあり）
	会計年度任用職員(月額)	児童の保育（担当児童の受け持ちあり）
	会計年度任用職員(日額)	児童の保育の補助
看護師	正規職員	児童の看護、健康管理に関すること
	会計年度任用職員(月額)	
	会計年度任用職員(日額)	
調理員	正規職員	一時保護所の調理業務
	会計年度任用職員(月額)	
	会計年度任用職員(日額)	
心理療法士	会計年度任用職員(月額)	児童の心理的支援
学習指導員	会計年度任用職員(月額)	学齢児童の学科教育指導
日中指導員	会計年度任用職員(日額)	日中の指導員等職員の補助
夜間指導員	会計年度任用職員(日額)	夜間の指導員等職員の補助

(8) 一日の業務の流れ

時間	0時	6時	9時	12時	18時	21時	
児童		6:30 起床	9:50 洗面 朝食 掃除	11:45 学習 読書	昼食 散歩・風呂 運動・掃除	17:15 夕食 運動 日記	21:30 就寝
職員							
①宿直				12:30			24:15
②明け		24:15 (※~5:00 仮眠)	11:30				
③早出		7:00		15:45			
④日勤			8:30		17:15		
⑤遅出				12:30		21:15	
⑥夜間					18:00		8:15
			(※23:45~6:00 休憩)	8:15			

※児童指導員、保育士が勤務表に基づいて、①宿直②明け③早出④日勤⑤遅出を行う。

※夜間指導員（会計年度任用職員・日額）が宿直の職員を補助して⑥夜間勤務を行う。

(9) 入所状況

一時保護所は中央・西部・南部・北部児童相談所に設置している。

ア 入所定員 4所合計 161名（令和3年4月1日現在）

イ 令和2年度 一時保護所入所件数・入所日数等

件数	延日数	平均入所日数	1日平均入所人数
1,443件	63,446日	44.0日	173.8人

## 2 一時保護所における人材育成（研修）について

### (1) 転入職員研修

4月の人事異動日に半日程度、「児童相談所業務の概要等」を集合研修形式で実施。  
配属後2週間は、先輩職員によるOJTを受けながらローテーション勤務する。

### (2) 派遣研修

NO	研修名	研修レベル	要件	派遣予定	実施日
1	一時保護所職員実務者研修	—	勤務概ね5年以内	5名 (各所1名)	未定
2	全国児童相談研究セミナー	ミドル		各係	秋予定
3	日本子ども虐待防止学会	ミドル～ アドバンス	児相経験3年を満たした者	1名	12/4.5
4	社会福祉施設指導職員研修会 (SV※研修会)	ミドル～ アドバンス	児相経験3年を満たした者	2名	未定
5	一時保護所研究セミナー	—	一時保護所職員	5名 (各所1名)	未定
6	一時保護所職員SV研修	アドバンス	一時保護所に指導的立場にあるもので勤務年数5年以上	5名 (各所1名)	未定
7	セカンドステップ研修会	基礎 上級		10名(中央 4、他所2)	4/24.25
8	”人間と性”教育研究協議会全国セミナー	ミドル	2年目以上	1名	未定

※SV：スーパーバイザー

### (3) 一時保護所研修

4所が合同で企画して実施する研修年間3回を予定

NO	研修名	研修レベル	要件	参加者	実施日	内容（講師）
1	新任職員研修	プライマリ ベーシック	新任職員	50名 新任職員 優先	7/2	・一時保護所の運営と各係との連携(一時保護係長) ・一時保護所で働くことと児童支援(先輩職員)
2	全体研修	ベーシック	一時保護所職員	50名 全職員	11/5	・不穏児童への対応(外部講師)
3	アンガーマネジメント研修	ベーシック	一時保護所職員	50名 全職員	2/25	・怒りのコントロールの方法(外部講師)

### (4) 各所における独自研修

救命措置（AED使用方法）、アレルギー対応（アナフィラキシーショック、エピペン使用）など、通常の支援に必要とされる実務的な知識や技術の習得を目的とした研修が中心。主に月1回のブロック会議等で実施される。

### 3 一時保護所の基本理念等

#### (1) 一時保護所の基本理念

##### 一時保護所の基本理念

- 1 子どもたちが心身ともに安全で安らげる環境をつくります〈安心安全〉
- 2 子どもたちの意見、気持ちに耳を傾け、一緒に考えます〈傾聴〉
- 3 子どもたちの個性を尊重した支援を行います〈個性重視〉
- 4 児童相談所すべての職員と力を合わせて支援します〈協働〉
- 5 子どもたちの支援の向上を目指して、日々研鑽を重ねます〈自己努力〉

##### ※以下、中央児童相談所で共有している具体的事項

#### 1 子どもたちが心身ともに安全で安らげる環境をつくります。〈安心安全〉

- ・虐待を受ける等、傷ついた経験を負った子どもたちに安心感を持ってもらうことが大事です。安心感を持ってもらうことで、自分自身を表現できるようになってきます。
- ・自分のせいでこうなった、叩かれるのは、自分が悪いからだ、自分は何をやってもだめだ等、自己肯定感が低い子どもが多いです。叩かれたり、ひどい目にあったりするのは、あなたのせいではないことを伝えていきます。
- ・子どもには、温かいまなざしを向けます。
- ・破損等がないか、提供する衣類等にも気を配ります。子どもがさらに傷つくことを避けま
- す。
- ・身体的にも快適な空間を提供することに努めます。自身が大事にされている、という実感が大事です。
- ・見本となるべき大人の姿を見てきていない子どもが多くいます。子どもたちに、悪い意味で、大人はみんな一緒だと思われないように、支援していきます。

#### 2 子どもたちの意見、気持ちに耳を傾け、一緒に考えます。〈傾聴〉

- ・人に話すことで気持ちが救われることが、多くあります。話を聞く姿勢を職員が持つことで
- す。
- ・一日に1回は、どの子どもとも関わりを持つ思いで仕事に向かいます。特に担当の子どものことは気にかけるようにします。
- ・話したくない、と子どもが思うこともあります。無理にしゃべりを引き出そうとする必要はありません。手紙等、でのやりとりも有効です。
- ・自己決定の機会を奪われてきた子どもには、自分で選ぶ、自分で決めたことを大人が受け入れてくれた、という経験をしていくことが必要です。
- ・保護後、安心な空間に身を置くことで、更に深刻な虐待や性被害を開示する子どもが多くいます。気持ちを聞くことは、とても大事です。
- ・子どもと一緒に考える姿勢を持ちます。
- ・聞いたこと、子どもが訴えたことには、答えを返すようにしていきます。

- ・長期化する中で、過密化する中でストレスも大きくなっていきます。受け止めていき、何かしら、改善に向けた具体策を子どもに伝えていきます。しかし、安易に約束はしないようにします。できない約束をして、結果、子どもを裏切ることになりかねないです。
- ・一時保護所に、自分で望んできた子は少ないです。理不尽な思いを持つ子どもの声をいかに聞くことができるかが、ポイントとなります。

### 3 子どもたちの個性を尊重した支援を行います。〈個性重視〉

- ・子どもは、一人ひとりが違うということを念頭におきます。
- ・理解力が低かったり、気持ちを抑えられなかったり、色々な課題を抱えた子どもが多いです。子どもに伝えるためにはどうすればいいのか、周りの職員からアドバイスを受けながら、考えていきます。
- ・障害児や、非行傾向のある児童等、課題を抱えている児童に対する知識を学んでいきます。
- ・性的虐待を受けた子の理解を進めていきます。対応によっては、警察の捜査や、子どものケアに大きな影響が出ることも考えられます。まずは、正しい知識を得ます。
- ・児童の支援にあたる上での、原則は重視します。原則には則っていない場合には、理由を説明できるようにします。
- ・子どものため、と考えるの対応であっても、不平等につながる、余計に大人を信頼しなくなる、といったこともありえます。余計な混乱を生み出さないように、その場限りの対応にならないように気をつけていきます。

### 4 児童相談所すべての職員と力を合わせて支援します。〈協働〉

- ・報告、連絡、相談の基本を守ること。常日頃からの連携が大事です。
- ・起こりうるべき事態を想定しておきます ・緊急事態の協力は、速やかに行います。
- ・他ブロック、支援係、心のケア係、庶務係等、他係との連携が重要です。
- ・他所とも情報共有をし、よりよい支援を考えていきます。
- ・何のために、子どもは一時保護となっているのか、何をすべきなのか、他係と目標、ねらいの共有をすることが大事です。
- ・子どものために、声を上げていくことが大事です。ただ、困ることだけを伝えていくだけでなく、子どもの様子を伝えながら、子どものこの先を考え、子どものために必要であることの共有を他係と行っていきます。

### 5 子どもたちの支援の向上を目指して、日々研鑽を重ねます。〈自己努力〉

- ・資格取得を目指すなど、勉強を重ねます。
- ・他分野の勉強をする機会も持っていきます。
- ・研修案内に目を通し、積極的に参加していく姿勢を持ちます。
- ・おすすめの書物等がないか聞く、薦める等、職員間での情報交換も必要です。
- ・自身の健康、プライベートの時間も大事にし、気持ちよく、子どもや、周りの職員と向き合えるようにしていきます。

※基本理念を元に、具体的な支援については、常に自身で考えていく姿勢を持っていきます。

## (2) 一時保護所運営マニュアル(抜粋)

### 「子どもの人権保障(支援をする上での基本的な立場)」

児童相談所の職員は、子どもの最善の利益をはかるために仕事を進めていく。子どもの最善の利益とは、「生存権が保障されること」「教育を受けられること」「ひとりの人間として尊重されること」等、子どもの人権を保障することである。

このように、児童相談所は子どもの権利を保障する機関であるからこそ、性別、障害、その他の理由による子どもの人権の侵害を許さないという強い意識が求められる。さらには、決して児童相談所職員による子どもへの人権侵害があってはならないことは、いうまでもない。支援を進める上で最初に行うことは「私たちの仕事は子どもの人権を守ることである」ことを、職員一人ひとりが再確認することである。

#### (1) 子どもの呼称について

原則として、「さん」「くん」、場合によって「ちゃん」づけをする。

呼称は人と人との関係性を表すものである。子どもとの関わりにおいて、大人が優位に立った構造にならないように、呼称にも十分に配慮することが求められる。

また、子ども同士の呼称についても、相手の年齢に適した呼び方ができるようにして、不要なトラブルを避けていくこと、一時保護所退所後の学校や児童福祉施設等の環境にも問題なく適応できるようにしていくことが求められる。

#### (2) 被措置児童等虐待の禁止

<参考：児童福祉法第33条の10～17、被措置児童等虐待対応ガイドライン第2章第1節>

児童福祉法では、児童相談所職員による一時保護所入所中の子どもへの虐待行為を禁止している。被措置児童等虐待対応ガイドラインでは虐待行為の具体的な例として、次のように挙げている。

##### ① 身体的虐待

- ・ 打撲傷、あざ(内出血)、骨折、頭部外傷、たばこによる火傷など外見的に明らかな障害を生じさせる行為とともに、首を絞める、殴る、蹴る、投げ落とす、熱湯をかける、布団蒸しにする、おぼれさせる、逆さ吊りにする、異物を飲ませる、冬戸外に締め出す、縄などにより身体的に拘束するなどの外傷を生じさせるおそれのある行為

##### ② 性的虐待

- ・ 子どもへの性交、性的暴行、性的行為の強要・教唆を行うなどの行為
- ・ 性器や性交を見せる行為
- ・ ポルノグラフィーの被写体などを強要する又はポルノグラフィー等を見せるなどの行為

##### ③ ネグレクト

- ・ 適切な食事を与えない、下着を長時間ひどく不潔なままにする、適切に入浴させない、極端に不潔な環境の中で生活をさせるなどの行為
- ・ 同居人や生活を共にする他の子どもによる身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する行為
- ・ 泣き続ける乳幼児に長時間関わらず放置する行為



- ・ 視線を合わせ、声をかけ、抱き上げるなどのコミュニケーションをとらずに授乳や食事介助を行うなどの行為

#### ④ 心理的虐待

- ・ ことばや態度による脅かし、脅迫を行うなどの行為
- ・ 子どもを無視したり、拒否的な態度を示すなどの行為
- ・ 子どもの心を傷つけることを繰り返し言う行為
- ・ 子どもの自尊心を傷つけるような言動を行うなどの行為
- ・ 他の子どもとは著しく差別的な扱いをする行為
- ・ 適正な手続き（強制的措置）をすることなく子どもを特定の場所に閉じ込め隔離する行為
- ・ 他の子どもと接触させないなどの孤立的な扱いを行う行為
- ・ 感情のままに、大声で指示したり、叱責したりする行為

以上のような行為に加えて、「廊下に立たせる」「長時間椅子に座らせる」「過度な食事指導」等も、子どもの権利擁護の観点からあってはならないことである。

また、「不必要な身体接触」「受け取り側への配慮がされていない言動」等、被措置児童等虐待につながる虞のある、一時保護所の中で起こりかねない対応についても十分な配慮が必要である。

なお、子どもや保護者、一時保護所関係者等から一時保護所内での子どもへの虐待が疑われる申出及び通報等があった場合は、「横浜市被措置児童等虐待防止対応事務取扱要領」に基づき対応する。

### （３）個別対応支援について

一時保護所はさまざまな年齢・入所背景をもつ子どもたちが共に生活をしている。その中で、一人ひとりが安心して、落ち着いて過ごせるように配慮していかなければならない。

そのための支援の方法として、他児童への暴力や無断外出等が頻繁である場合や本人の健康を守る等の理由で、個別の日課・プログラムを設定する場合もある。

このような個別対応による支援の実施にあたっては、一時保護係職員及び一時保護係長、自立支援担当係長が、担当相談調査員・担当児童福祉司及び担当係長と協議し決定する。

### （４）安心な生活、プライバシーの保障および遊び、学習の保障

<参考：一時保護ガイドライン第３章第４節(1)～(7)>

一時保護所は、養育環境や生育歴に様々な課題を抱えた子どもたちが入所してくる。

子どもたち一人ひとりが自己肯定感を持てるよう、職員が＜失敗することを保障し寄り添う存在＞であることがもとめられる。入退所が絶えずあり、変化していく場であるため、子どもたちの関係性にも十分に目配りをして、安定した生活が送れるように配慮する必要がある。子どもの年齢や状態に応じて個別の空間や時間を提供するなど、プライバシーに配慮した支援を行う。

一時保護中は、外出、通園、通学などにやむを得ない制限が加わることになる。そうした中で子どもたちの遊びや学習の権利を保障するためには、個々の児童のニーズに合わせた保育内容、学習内容の提供を実現していかななくてはならない。子どもによっては学校や関係機関との連携が

必要となってくる。

#### (5) 同性介助の原則、セクシュアルハラスメントの防止

一時保護中の児童に対する生活支援は同性介助が基本となる（幼児については職員配置上困難なこともある）。入浴支援や失禁・生理の手当てなどはもちろんのこと、生活の場面場面で性別に配慮した支援が求められる。

また、入所時や無断外出帰所時に、たばこや金銭を持ち込むという行動を起こす子どもがみられる。このような時の面接や所持金品等の確認に際しても、同性介助を原則とする。

ただ、夜間帯など職員体制上の理由から同性介助が不可能な時間もある。このような時は、同性でなくてはできないことについては、次の朝まで待ち同性職員に確実な引き継ぎを行い、支援を依頼する等の工夫が必要である。

さらに、性別を問わず性教育等により、児童職員及び児童間のセクシュアルハラスメントを防止する。

#### (6) 苦情対応のシステム <参考：一時保護ガイドライン第2章第3節(1)>

一時保護中の子どもは、様々な苦情や要望を出してくる。子ども間のトラブルが原因であったり、日課の問題であったり、職員との関係であったりする。また、保護者からの苦情や要望もある。

これらに対して、一時保護所では、次のように対応する。

- ① 意見箱を設置し、意見のある子どもは意見箱に意見を投書する。
- ② 一時保護係長を苦情対応の責任者とする。
- ③ 苦情や要望については、場面場面で職員が十分に話を聴き回答する。その場にいる職員ひとりでは判断できない時は、子どもに「他の職員と話し合ってから回答する」ことを伝え、速やかに職員ミーティングを持つ。決定したことを再度子どもに返していく。
- ④ それでも、子どもが納得できないことや人権侵害を疑われるような事実から発生する苦情については、一時保護係長は事実の確認に努めるとともに、児童相談所全体の問題として対応を図る。
- ⑤ 子どもからの意見とそれへの対応状況については第三者委員（各一時保護所に地域から選出された第三者委員2～3名が月1回来所し、子どもとの交流をしている）に報告し、その評価を対応に反映させていく。

苦情の多くは、生活をする上での約束事に関することが多く、これらは十分な説明が不足して起こるものが大部分である。入所時の面接でしおりを使って十分なオリエンテーションをするとともに、必要に応じて説明を繰り返していく必要がある。

また、保護者からの苦情等への対応については、担当相談調査員・担当児童福祉司と連携して進めていく必要がある。

#### (7) 「子ども会議」の開催について

一時保護所の目的は、まず保護を確実に行う場として存在するが、一時保護した子どもが生活する場として存在することは改めて触れるまでもない。一時保護所の運営やルールに一時保護児

場」「子ども同士の意見交換の場」を提供するために、定期的に「子ども会議」を開催する。会議の運営は子どもたちが主体的に行うものであるが、職員も必ず参加し適宜助言を行い、会議が適切かつ円滑に運営されるように支援する。

#### **(8) チーム支援と相互チェック**

一時保護所には、様々な専門職が働いている。年齢やキャリアが違い、個々の職員一人ひとりに価値観があり、子どもへのアプローチの方法にも若干差異がある。

私たちは、子ども一人ひとりの価値観を尊重すると同時に、職員一人ひとりの価値観も尊重していかなければならない。しかしながら、個々の職員が自分だけの価値観に固執して仕事を進めていくと、子どもに混乱を与えてしまいかねない。

これを防ぐためには、職員間での意思の疎通と支援の基本的な方向性の確認が必要であるため、職員会議や朝の引き継ぎ等の時間を利用し、情報の共有化や支援の確認を行う。

また、支援が困難なケースについては、担当の職員が全てを背負い込むのではなく、対応方法を職員間で検討していく必要がある。

さらに、体罰や子どもの人権を侵すような不適切な支援が行われたり、疑われるときは、相互にチェックをしていく必要がある。

#### **(9) コンプライアンス、個人情報の保護**

横浜市では、目指すコンプライアンスとして「市民や社会の要請に全力でこたえていくこと」を掲げ、それを実現するために職員行動基準（5項目）を定めている。職務の遂行に当たっては、そうしたことを意識しながら、自分の担う仕事の位置づけを確認し、職場内での意識共有を図り、関係機関との連携を取るなど、市民からの信頼にこたえるため、組織的な行動に結びつけていくことが必要とされる。

市民からの信頼ということでは、個人情報の保護も重要な視点となる。

業務上知り得た個人情報について、職場の外で話すことは禁じられている。家族に対してであっても「守秘義務違反」になる可能性がある。データの持ち出しも同様に禁止されている。

また、ソーシャルメディアを利用した情報の発信に関しては、不特定多数への発信であり、それぞれは単発の書き込みであっても、それが連なることによって一定の意味を成すことで、思わぬ情報の漏洩につながることもあり、不正確な情報発信は「信用失墜」「名誉棄損」「人権侵害」につながる可能性もある。児童に関する情報はもちろんのこと、自身の勤務に関する事なども、関連性の中で、秘匿すべき情報の漏洩となる場合があると認識し、個人情報の保護、管理には細心の注意を払わなければならない。職員は正規、嘱託、アルバイトの別を問わず、全職員が不祥事防止に十分注意しなければならない。（懲戒処分の標準例においても「守秘義務違反」「個人情報の不当利用」として処分裁量が示されている。）

なお、個人情報の適正な取り扱いについては本マニュアルに定めるほか、「個人情報の適正な取り扱いの徹底について（通知）」（平成31年4月19日付け市市情第95号市民局長通知）によるものとする。

#### 4 こども青少年局 児童相談所事案に係る再発防止策内部検討委員会名簿

	氏名	補職（職種・資格）	備考
1	福島 誠也	副局長（事務）	委員長
2	岩田 眞美	医務担当部長（医師）	
3	小栗 由美	青少年相談センター 所長（社会福祉）	
4	野澤 裕美	子育て支援課人材育成・向上支援担当課長（事務・保育士資格）	
5	奥津 正仁	こども家庭課長（事務）	
6	藤沖 彩	中央児童相談所 法務担当課長（弁護士）	
7	川尻 基晴	西部児童相談所 所長（社会福祉）	

##### 内部検討委員会開催経過等

	開催日	主な内容
1	令和3年5月26日	事案概要、検討スケジュール
2	令和3年6月7日	一時保護所の業務、児童部会における意見の共有 職員・児童に対する調査方法 課題・再発防止策に関する意見交換
3	令和3年7月14日	再発防止検討報告書（素案）の検討
4	令和3年8月12日	再発防止検討報告書（案）の検討

#### 5 第33期横浜市児童福祉審議会 児童部会委員名簿

令和3年5月1日現在（50音順・敬称略）

	氏名	現職名	備考
1	小木曾 宏	東京経営短期大学こども教育学科専任教授	
2	澁谷 昌史	関東学院大学社会学部教授	部会長
3	高橋 温	弁護士	
4	高橋 雄一	社会福祉法人青い鳥、横浜市東部地域療育センター長	副部会長
5	森山 直人	放送大学 千葉学習センター 客員准教授	臨時委員

##### 児童福祉審議会 児童部会開催経過等

	開催日	主な内容
1	令和3年5月27日	事案の概要説明、再発防止策への諮問を依頼
2	令和3年6月24日	再発防止策について意見聴取、一時保護所視察
3	令和3年7月29日	再発防止策（素案）について意見聴取
4	令和3年8月26日	再発防止策（案）について答申