

令和7年度第2回広島市社会福祉審議会児童福祉専門分科会里親等専門部会 会議要旨

- 1 開催日時 令和8年2月3日（火）10時00分～12時00分
- 2 開催場所 広島市中区地域福祉センター5階 小会議室
- 3 出席委員 10名
山田部会長、橋本副部会長、伊藤委員、梶原委員、小泉委員、
清水委員、下西委員、宮本委員、森委員、森井委員
- 4 事務局 5名
（こども未来局幼保企画課）
幼保企画課長、保育園運営指導担当課長、課長補佐、主幹、主幹
- 5 議題
(1) 公立保育園における虐待事案について
(2) その他
- 6 公開の状況 公開（一部非公開）
- 7 傍聴人 2名
- 8 会議資料
○ 資料 「公立保育園における虐待事案について」
○ 参考資料 「審議会への報告が義務付けられた改正児童福祉法の概要」
「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」

〔事務局から説明〕

略

(幼保企画課長)

説明は以上です。

(山田部会長)

だいま説明のありました内容につきまして、主に3点、まず1点目が「虐待に関する事実認定」について。2点目が「虐待の発生要因」、3点目に「再発防止策」について。それぞれご意見、ご質問等をお伺いしたいと思います。なお発言される際は、挙手の上、指名された後にご発言をお願いします。まず、「虐待に関する事実認定」についてご意見、ご質問等をお願いします。

(森井委員)

まず、資料1ページの4(3)において、「園児1名に上腕部を強く掴まれたことによるものと思われる青あざを確認」とありますが、この園児1名というのが、どの子なのかというところが資料からわかりませんでした。またそれに関連して、資料内には身体的虐待の例として、「叩く」「蹴る」「布団を引っ張って転倒させる」、この3つは書かれていますが、「掴む」とか「掴んで引っ張る」といった内容が身体的虐待の中に入っていません。これは落としたという趣旨なのでしょうか。これらについて教えてください。

(保育園運営指導担当課長)

まず、腕に青あざができたのは園児Bになります。今ご指摘いただいておりますとおり「掴む」ということも腕に青あざができていくということでございますので、3つに加えて「掴む」という行為も身体的虐待に当たるということになると考えられます。ご指摘いただきありがとうございます。

(森井委員)

関連して、青あざができていくということですが、保育士Aないし被虐待児Bからは、その掴む行為、青あざができた経過について、どのような説明がされているのかを教えてくださいたいと思います。

(保育園運営指導担当課長)

事案当日の夜、父親が入浴中に、園児Bの腕にあざがあることに気づきまして、父親が園児Bに確認したところ、園児Bから今回の事案のことについて話がありました。保育士Aにも確認したところ、二の腕を掴んだということでしたので、ちょうど親指が当たった位置にあざができたものとして確認がとれているところです。

(森委員)

根本的なところで事務局にお伺いしたいのですが、この会は1回で終了予定ですか。

(幼保企画課長)

案件1つについては1回限りというふうに考えております。

(森委員)

この会で虐待を審議するという事になったという説明でしたが、この会で虐待の件を審議した前例はあるのでしょうか。

(幼保企画課長)

保育所における虐待というものにつきましては、これまで法律上、審議会開会の対象にはなっていませんでした。したがって、保育所で発生した虐待について、本部会に諮らせていただくのは今回初めてということになります。

(森委員)

では、本市内において、公立保育園の虐待事案について検討した前例はあるのでしょうか。

(幼保企画課長)

今までのところ、虐待として事実認定を行ったという事案は発生していません。

(森委員)

もう1つ伺いたいのですが、資料の5(2)アにある保育士Aの当初の証言において、こどもを引っ張ったという話ですが、何が原因で引っ張ったのか教えていただけますか。

(保育園運営指導担当課長)

保育士Aの証言のみでお答えさせていただきますと、お昼寝の時間帯に布団の上に座って大きな声を出してお互いふざけあったり、布団を投げたり、隣の子をつついたりとかで他の子が「ちょっとうるさいから寝られない」という声が上がっていたようです。

(伊藤委員)

今の内容に関連して、このB、C、Dさんは普段からお昼寝はあまりできない、しない子だったのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

担任に聞きましたところ、体が動いてしまうようなところがあるのですが、それでもそばにいとコットンと寝てしまうという子であるということは聞きました。

(梶原委員)

保育士Aさんの普段の様子が気になるのですが、保育への取り組み方はどうだったのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

通常のアシスタントとしては、保育士Aはどちらかというとおとなしい、控えめな感じのタイプの職員で、複数人で保育をしていたときも丁寧にこどもと関わっている姿が見られていて、こどもへの暴言や厳しい態度をとるといった姿は見られていなかったと伺っております。

(森委員)

資料の 6 に、「保育士 A の経験や知識の状況から」とありますが、保育士 A は 3 歳以上児を 1 人で担当する技量に乏しいと園長が判断した根拠を教えてくださいませんか。

(保育園運営指導担当課長)

保育士 A は当該園に令和 5 年度から勤務をしており、現在 3 年目になりますが、これまで 3 歳未満児クラスしか経験がない保育士であり、3 歳以上児クラスと関わるのがあまりなかったというところが大きくあるかと思います。特に 5 歳児クラスというのは、発達年齢的にも、こどもたちもしっかり自分を表現する段階であり、こどもたちとの信頼を築いた中でないと、日頃の保育もなかなか難しいものと考えられます。

(森委員)

根本的なところですが、3 歳未満児のクラスは保育士が 2 名なのでしょうか。職員配置についてわからないため、当該園についてクラスごとにそれぞれ教えてください。

(保育園運営指導担当課長)

1 歳児は 2 人、2 歳児は 3 人です。保育士 A はフリーで様々なクラスに入る保育士で、3 歳未満児を主に担当しており、それぞれのクラスの担任が休みの際にフォローで入る保育士となります。そのため、必ず 2 名または 3 名で保育をするということになります。

(下西委員)

3 歳未満児クラスを主に担当しているフリーの保育士が 3 歳以上児のクラスに入るということはよくあることなのでしょうか。これが特殊な例なのか、あるいはよくあることなのか教えてください。

(保育園運営指導担当課長)

昼時間の休憩応援となりますと、3 歳未満児クラスが先に昼寝に入り、クラスが落ち着いたら 3 歳以上児クラスの方に休憩の応援に入るということは日常的によくあります。

ただ、応援に入ること自体は特別ではないですが、複数で入るのか、個人で入るのかといったところはよく検討する必要があったかと思います。

(森井委員)

保育士 A の後日の証言の内容については、もう本当に記憶がないという話なのか、自認することを避けているのか、聞き取った内容について、腑に落ちないところが正直あります。このことについて、何か考えられることはありますか。

(保育園運営指導担当課長)

当初、保育士 A に聞き取りをした際は、事細かに説明をしてくれました。逆にすごく覚えているなど思う程だったのですが、叩く寸前のところから本当に真っ白になって、断片的にしか思い出せないとのことでした。後日、改めて聞き取りをした 12 月 16 日に、園児の証言を本人に伝えたところ、それを踏まえた上で改めて振り返ることで、当時の映像が思い浮かび、新たな証言が出てきたということです。

(山田部会長)

その他よろしいでしょうか。

では次の「虐待の発生要因」について、ご意見、ご質問等ございましたらお願いします。

(清水委員)

この保育士Aさんは、専門職の保育士としての保育能力というところはどんな評価だったのでしょうか。そこが低かったのか、適切にできていたのかというところを教えてください。

(保育園運営指導担当課長)

自分で判断して動いて、すぐに対応するというところには課題があり、周りのフォローが必要だったと聞いております。

(清水委員)

関連するかもしれませんが、資料の6の要因分析の中に「他の職員に認められたいという思いから5歳児クラスの保育を申し出た」とあるのですが、これはどういう意味でしょうか。普段から認められていないと本人が感じていたとか、将来的には正規職員になりたいとか、何らかの背景があるのですか。

(保育園運営指導担当課長)

例えば、他の職員が保育士Aに助けられた際に、感謝の思いを付箋等を書いて本人に渡すと、大事そうに自身のロッカーに貼るといったことがあったようで、そのことから周りの感謝の言葉や頼られることを喜びとして、仕事のモチベーションにしていたことが伺えます。

5歳児クラスは個性的なお子さんも多かったこともあり、周りを助けたいという思いが強かったのではないかと推測されます。

(清水委員)

もう1点確認です。資料の6に「結果として他職員からの保育士Aへのフォローができていなかった。」とありますが、これは法定の人数は満たされていたとしても園長の認識としては人員不足と感じており、現体制では回しきれなかったという状況なのか、それとも保育士同士で協力し合おうという文化が当該園にはなかったのか。例えば正規職員と会計年度任用職員の中でフォローの温度差の違いがあるとか。その点についてご意見をお願いします。

(保育園運営指導担当課長)

人員配置については当日も問題はなかったと認識しております。正規職員と会計年度任用職員の温度差というところも、職員からの聞き取りからはそのようなことはありませんでした。ただ今回、フォローができていなかったというような要因分析をしたのは、保育士同士が教室を覗くとか声をかけるといった保育士それぞれが互いへの意識をもう少し持てていれば、防げたのではないかと感じています。

(伊藤委員)

現在、保育園での虐待問題は結構出てきます。その原因として、保育内容自体を問われることも多いです。例えば今回のような5歳児のお昼寝についても、この年齢でみんなが一斉に寝なければならないとこどもに強いることが問題ではないかと思えます。寝る必要がない子を寝させなければならないこと、

このような保育内容にも大きな原因があるのではないかと個人的には思います。

(橋本副部長)

保育士 A さんについては、資質という意味で、こどもを見る職業の適性があったかどうかということもあるかと思っています。この方は 5 歳児クラスの経験がなかったとしても、保育園での勤務経験は数年あったわけで、3 歳未満児と比べれば当然違うというのは理解しますが、パニックになったから何をしたらか覚えていないという人に保育は任せられないと思っています。

(保育園運営指導担当課長)

伊藤委員が言われるとおり、5 歳児クラスの昼寝は本当に考えていかなければならないと思います。幼保連携型の認定こども園は、5 歳児の昼寝はもうありませんし、整理の時期が来ているのかなと感じているところです。

今回、保育士 A の証言によれば、寝たそうな素振りを見せていなかった被虐待児に対し、無理やり寝かそうとしたわけではなかったということです。ただ、一般的に保育士が「しなければならぬ」という状況に陥ることが、保育のトラブルに繋がりがやすいので、今回の昼寝に限らず、全体的に考えていかなければならないと思っています。

橋本副部長からいただいた意見の中で、保育士の資質というところについては、夢を持って保育士になりたいと志望してきた方たちの採用の場面ではなかなか見抜くことは困難です。そのため、現場でいかに指導していくのかといったところが重要であり、この点については、園であり、園長であり、市としてもしっかり力を入れていかなければならないところだと考えています。

(伊藤委員)

この関連ですが、もちろんその個人の質という問題もありますが、おそらく個人の質に議論を持っていても次に繋がらないと思います。保育所の先生方も様々な方がいることを踏まえれば、今回のような虐待を防ぐような体制、組織を作っていくことが一番大切です。今回の保育士 A さんで言えば、問題が起こった際にうまく対処できなければ、自分が怒られるのではないかとといった不安感があったのではないかなと思っていますがどうでしょうか。会計年度任用職員ということで、任用期間が更新されなくなるのではないかとといったことを考えた可能性もあると思います。

(保育園運営指導担当課長)

保育士 A に聞く限りでは、現時点では、そういった自分の処遇についてはあまり意識していないように感じます。

(小泉委員)

保育士 A は自分自身がやったことについて、しっかり理解できていたということで良いのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

そのように思います。少し時間経過はありましたが、園児に手を挙げてから一旦帰宅をして、午後 7 時頃に園長に園児に手を挙げた旨を電話で申し出たそうです。その際は詳細を聞き取ることがままならないような状態で、自身の行動を深く反省していた様子だったと聞いています。

(森委員)

保育士の質を向上させるためのプログラムは園や市で作られているのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

市としましては、多くの研修や保育の公開実践等を行い、自分たちの保育を振り返る機会を持てるようにしており、幼保企画課主催の研修では、新規採用職員、中堅職員、主任保育士及び園長等、階層別で研修を組み立てて実施しているところです。

(森委員)

そのような研修について、資質が乏しいと思われるような保育士に対し、積極的に研修へ参加することを促すようなシステムはあるのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

そのようなシステムはありませんが、公立保育園においては、保育相談員を各区に配置しており、気になる職員については、保育相談員が傍に寄り添いながら、保育中に相談できるような体制を取っております。

(宮本委員)

5歳児ぐらいになれば、寝なさいと言っても寝ないような子が日常的にいると思いますが、その場合の対応マニュアルのようなものは共有されていなかったのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

園に対して確認はできておりませんが、マニュアルというものは当該園に限らずどの園にもないと思います。ただ、こどもの行動や表現の意味やそれに対する理解というのは、各保育士が学ぶことができるよう園内研修等を実施しているところです。

(下西委員)

そのことに関連してですが、今回の研修による担任の不在というのは、少なくとも1か月前には分かっていたことだと思います。5歳児という年齢からも普段から交流がない人の話を素直に聞くというのは難しかったと思いますし、そうであれば、事前に担任の保育士との打ち合わせやこどもたちと事前に交流をしておけばパニックになることもなかったのではないかと思いますがいかがでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

保育士Aは、今回の5歳児クラスに入るのは初めてではありませんでした。担任の保育士がいるところに補助的な役割で入ったことがあり、本人もこどもたちのことはよく分かっているという状態でした。当日についても、本人が入ってすぐ担任が研修に出ていくのではなく、一緒にいる時間帯も少しはあったという状況でした。

(伊藤委員)

難しい話だと思いますが、全体の職員配置として正規職員の割合が5割を切っているというのがアン

バランスではないかなと思います。よく聞く話として、経歴が浅い正規職員の方がクラス担任になっても、ベテランの会計年度任用職員の先生に違う保育方針を主張されて、何かあった場合はその責任は正規職員であることを理由に押し付けられるといった事例があります。それによって、市の正規職員の退職も増えてきているという話も聞きます。これについてどのようにお考えでしょうか。

(幼保企画課長)

現在、公立保育園の職員配置の基準というものがあまして、正規職員と会計年度任用職員の役割分担の中で、正規職員はクラスの正規担任としての役割を担う。会計年度任用職員については、その勤務時間に応じて、例えば、8時間勤務の職員であれば複数の担任が必要となるクラスに、いわゆる副担任という形で入っていただく。それから、6時間、4時間の勤務については、今回のように、担任の先生の年休取得時や休憩、研修に入る際のフォローという役割で運用をしているところです。

経験の浅い正規職員とペアを組むベテランの会計年度任用職員の意見がかみ合わず、正規職員がクラス担任の責任のもと、自分の保育というものについて実行しにくいというような声があるというのは、市としても聞いているところです。これにつきましては、園長あるいは主任保育士により、その悩みを聞く機会というのをしっかり設けさせてもらって、なるべく正規職員の方に責任者としての責任と権限を持たせるような形に進めていきたいと考えております。

あわせて、現在の正規職員と会計年度任用職員の配置の考え方についても、会計年度任用制度が始まってちょうど5年経ったところであることから、今後検証を進めていきたいと考えています。

(伊藤委員)

正規職員と会計年度職員で収入はかなり違うと思いますし、それにより園内で分断が起きるようなことになっていないかがすごく心配ではあります。保育士同士がお互いに気を使い合えるような風土を醸成していくことが必要ではないかと思います。

(保育園運営指導担当課長)

今回の件で、横の繋がりがいかに大事であるかというところを痛感しました。上に声を上げにくいということであれば、横の繋がりをしっかりと繋いで、上に話を上げてもらいやすくするような園内の風土づくりを進めることも重要だと感じています。

(山田部会長)

「虐待の発生要因」についていろいろまだご質問、ご意見等あろうかと思いますが、同時に「再発防止策」についても話が出ておりますので、発生要因についても含みながら、再発防止策についてもご質問、ご意見等いただければと思います。

(森委員)

伊藤先生に質問ですが、私立である伊藤先生の園は正規職員と会計年度任用職員の比率はどんな状況でしょうか。

(伊藤委員)

自園はかなり特殊ではあると思いますが、全員が正規職員になっています。その結果、職員間の連携

等の園運営については楽になりました。私立全体で見ても正規職員が4割以下というのはあまり聞いたことがないです。

(梶原委員)

感想みたいなものですが、保育士の資質を考えるのは非常に難しいなと思います。保育士も1人の人で保育士としてだけで生きているわけではないですから、当然日常生活の中で生じた気分の起伏というものが出てくることもあろうかと思えます。私生活に関して私たちが踏み込むことではもちろんないですが、単純に資質の良し悪しだけではないようにも思えます。

社会状況も随分変わってきている中で、今回の昼寝に限らず、もう1度保育のあり方全体として考えていかなければならないと感じました。

(橋本副部長)

梶原委員が言われたことに関連しますが、先程、資質がどうだったかという話をさせてもらいましたが、要は何か個人的な事情を抱えている中でも、仕事を切り離して切り替えられるようになっているかどうかだと思っています。この方は30歳代と書いてあったため、保育士経験も長いものと認識していたこともあって厳しいことを言いましたが、臨床心理士に話を聞いてもらうような機会を作るなどして、今回のようなことにならないためにどうすればいいかを考えていくことが大事ではないかと思いました。

(伊藤委員)

今回のような問題が起こると、園の管理の問題として、どのような園運営をしていたのか、もっと管理統制型のマネジメントにしていくべきだといった話になりがちですが、管理するよりも保育士が働きやすいように支えていくためのマネジメントをどう作っていくかが必要だと思います。

そのためにも、園長の研修をしっかりと行うこととして、広島市独自であっても園長は必ず年1回研修に参加するような体制にしてもよいと思います。

(森井委員)

資料の8(2)の市の取組部分で「公立保育園の園長を対象に、虐待や不適切保育に関する研修を実施し」とありますが、保育園の場合は、それぞれの職員に対してではなく、園長に対して研修を行い、その内容を保育園に持ち帰って、園長から他職員へ共有するといったシステムの研修が多いのでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

虐待研修については、幼保企画課主催では年に一回実施しており、園長や主任保育士といった上席を対象にはしていますが、他の職員も参加可能にはなっています。私保連の委託研修につきましては、虐待に関する講座が年に2回、人権啓発講座も年に1回、それは全職員が対象で参加をさせてもらっています。

(森井委員)

最終的には研修の話につながるのですが、私としてはこの保育士Aの聴取をもう1度してはどうかと思います。なぜなら、腕を掴んだり、蹴ったりしたことについて、どのように掴んだのか、蹴ったのかイメージできていないところがあり、これらの具体的な中身が今後の研修や再発防止に繋がっていく

と思うからです。

例えば蹴ったということに関して言えば、保育室からテラスに出すという行為の中で保育士Aが蹴った場面を見たと話ですが、外に出すために足で園児を押し出すような格好を園児からは蹴ったという表現で出てきた可能性もあると思います。そのようなことであった場合、保育士の行動は園児からはこう見えているといった研修内容に繋がることもあると思います。

腕を掴んだということも、こういった箇所は青あざができやすいとか、引っ張るとこうなるとか保育士の認識を深めるような内容の研修に繋がっていくのではないかと思います。

虐待は駄目だという内容の研修はもちろん必要ですが、そういったところまで含めた研修をするにあたって、もう1度しっかりと聴取をするということが必要になってくるのではないのでしょうか。

(森委員)

これまでと同じような研修をしてもまた同じようなことになると思います。保育の技量を上げるための研修や自分自身の感情をコントロールするための研修といったプラスアルファの研修が必要ですし、今行っている研修についても受け身で終わるものではなく、実施後にアンケートを実施して、受けた人の中にしっかりと落とし込むことも必要ではないかと思いました。そういった観点で検討してみてくださいと思います。

(清水委員)

資料の8(1)の園の取組で「園長、主任保育士による定期的なミーティング行い」というのは、行ってなかったからこれから行うのか、行っているけど、徹底したいという趣旨なのかどちらでしょうか。

(保育園運営指導担当課長)

園長、主任ミーティングというのは既に行っているものですが、そのミーティングの内容がどのようなものであったかということも含めて、改めて丁寧に考えていくということに加え、しっかりと計画を持って行っていくという趣旨です。

(清水委員)

今回、資質の話がいろいろ出ていますが、会計年度任用職員の採用や評価の方法はどうなっているのでしょうか。民間企業においては、大学の成績を求めるようなこともあると聞きますが、保育士についてはどうなのでしょう。

(幼保企画課長)

公立保育園の保育士の採用についてですが、会計年度任用職員につきましては、採用試験を行っていますが、正規のように三次にわたるというのではなく、主に面接を中心とした試験に限られるというのが実情です。その際に、成績を添付書類として求めているかどうかにつきましては、正規職員及び会計年度任用職員ともに、提出は求めています。

(清水委員)

保育士資格というのは、国家資格と言いつつ、学校で単位さえ取っておけば取得できてしまうということでそれに対する問題意識は持っているところです。ただ保育士不足という背景もあるため、採用時に色々求めすぎるのも難しいところだなと感じました。

(橋本副部長)

先程の研修の話に戻りますが、ロールプレイングはされているのですか。私自身カウンセラーの養成講座でロールプレイングの講師をしています。研修内容として一番有効だと思います。保育士の研修においても取り入れると良いのではないかと思います。

(保育園運営指導担当課長)

研修の内容について講師の先生といろいろお話をさせて内容を組み立てていきますが、今回はロールプレイングはしていません。参考にさせていただきます。

(伊藤委員)

市の取組として、改めて今までずっとやってきた保育をこどもにとってどうなのかっていう視点で見直してもらいたいと思います。今までやってきている保育がむしろ保育者を苦しめている場合もある。本当に必要かどうかといった視点でもう一度しっかりと問い直していけたらいいのかなと思いますし、公立、私立問わず、そういった雰囲気ができてきたら良いと思います。

(山田部長)

様々なお意見ありがとうございました。それでは再発防止に向けた今後の取組につきましては、委員の皆様からご提案のあった内容を踏まえて進めていくということによろしいでしょうか。ありがとうございました。本議題につきましては、委員の皆様のご提案を踏まえて進めていくこととします。

続きまして議題(2)その他に移らせていただきます。なお、冒頭で戻りまして、広島市から説明がありましたとおり、当議題の議事の内容につきましては広島市社会福祉審議会の公開に関する取扱要領に基づき、非公開とさせていただきますので、報道関係者や傍聴席の皆様におかれましては、恐れ入りますがご退出いただきますようお願いいたします。