

施設入所児童等へのわいせつな行為に対する
再発防止検討会 報告書

令和7年6月

目次

I	事案検討の趣旨	1
II	検討体制	1
III	検討経過	1
IV	事案の概要	2
V	問題点・課題	4
VI	再発防止に向けた対策及び提言	9
VII	まとめ	13

I 事案検討の趣旨

令和6年度に児童福祉施設等職員が支援児童に対してわいせつな行為をして逮捕される事案が立て続けに発生したことから、再発防止を図るとともに、子どもの権利を保障し、今後の児童福祉施設及び児童相談所の運営に活かすもの。

II 検討体制

事案検討にあたり、外部有識者で構成される「施設入所児童等へのわいせつな行為に対する再発防止検討会」（以下「検討会」という。）を設置した。検討会の構成員は以下のとおりである。（職名等は検討会当時のもの）

（五十音順）

氏 名	主な職名	備 考
谷 口 純 世	愛知淑徳大学教授（福祉貢献学部）	児童福祉専門分科会委員
坪 井 裕 子	名古屋市立大学教授（大学院人間文化研究科）	
長谷川 晃久	和進館児童ホーム施設長	名古屋市社会的養育施設協議会副会長
松 橋 秀 之	名古屋市児童虐待対策参与 社会福祉法人日本水上学園理事長	座 長
山 内 益 恵	愛知県弁護士会弁護士	児童福祉専門分科会委員
山 脇 望 美	人間環境大学講師（心理学部犯罪心理学科）	
（非公表）	乳児院・児童養護施設保育士	社会的養護経験者

III 検討経過

ア 検討会

第1回 令和6年11月21日開催

第2回 令和7年1月16日開催

第3回 令和7年3月17日開催

イ 社会福祉審議会児童福祉専門分科会（報告・意見聴取）

令和7年2月3日開催（第81回）

Ⅳ 事案の概要

区 分	加害職員	被害児童	概 要
事案 1	保育士 男・32 歳	女・13 歳	施設職員と施設入所児童の関係。 令和 6 年 5 月 3 日、わいせつ目的で女兒を誘い出し、市内ホテルにおいて女兒と性行為をしたとして、6 月 12 日に逮捕され、10 月 30 日に懲役 5 年 6 月の実刑判決を受けたもの。 また、令和 5 年夏頃から令和 6 年 3 月までの間、職員が勤務（当該女兒は入所）する施設で宿直勤務中に、当該女兒と複数回にわたり性行為をしていた。
事案 2	児童指導員 男・36 歳	女・16 歳	一時保護所職員と保護児童の関係。 令和 6 年 4 月下旬頃から 5 月上旬頃、県内のホテルにおいて女兒と性行為をし、また県内の駐車場に駐車中の車内において当該女兒にわいせつな行為をしたとして 6 月 27 日に逮捕され、11 月 14 日に懲役 1 年 6 月、執行猶予 3 年の判決を受けたもの。
事案 3	児童指導員 男・61 歳	女・12 歳	施設職員と施設入所児童の関係。 令和 4 年 3 月頃、職員が勤務（女兒は入所）する施設において、当該女兒にわいせつな行為をしたとして、令和 6 年 10 月 3 日に逮捕されたもの。

※加害職員の年齢は、逮捕当時のもの

※被害児童の年齢は、逮捕に係る事案当時のもの

上記三つの事案は、市が運営する施設等において同時期に発覚したものであるが、当該職員同士や当該児童同士の関わりはなく、それぞれ単独で行われ、また種別の違う施設で発生した事案であるが、それぞれの事案には共通する背景や要因が多くある。

事案 3 については、現時点で公判中であり事実関係等の詳細についてはわからない状況ではあるが、三つの事案ともに職員は直接児童を支援する立場であったことから、児童から一定の信頼感を得る状況にあり、容易に児童に近づくことができ、また他の職員や児童の目の届かない夜間帯や SNS 等を利用し、本来保つべき職員と児童との距離感を見誤り、職員が自身の欲求を満たすために児童への性暴力に至った、もしくはその可能性がある。

これらの事案は、当該児童やその家族はもちろんのこと、一緒に生活している児童や

同僚職員に対しても多大なる影響を与え、さらには市政に対する市民の信頼を著しく損ねる事態であり、とりわけ本市の児童福祉行政への信頼を大幅に低下させるとともに、児童福祉関係者や児童福祉施設等の関係機関に大きな影響を与えるものである。

これらの事案の根本的な要因は、当該職員の倫理観の欠如であることは言うまでもないが、本市として今後二度とこのような事案が発生することのないよう、また市だけではなく民間の児童福祉施設等においても起こり得る可能性があることから、再発防止に向けては、三つの事案だけに限らず、組織及び児童福祉施設等の特性を踏まえた課題を洗い出し、民間の児童福祉施設等でも活用できる対応策について検討を行った。

検討会委員のそれぞれの立場、専門分野からの視点で出された「問題点・課題」、「再発防止に向けた対策及び提言」について、以下のように項目に分けてまとめた。

V 問題点・課題

1 職員としてのあり方について

(1) 個人の倫理観

- ・当該職員は、児童福祉に携わる職員として、児童の権利擁護、心身のケア、健やかな成長や自立を促し支援する立場であることの自覚が欠けている。
- ・市では職務内外を問わず公務員としての立場を認識し自らの行動が市民の信頼に大きな影響を与えることを自覚させ、不祥事の発生防止を目的に「懲戒処分取扱方針」や「職員が遵守すべき職務に係る倫理原則（条例）」等が示されており、民間施設においてもそれぞれの服務規程等で職員として遵守すべき事項について示されているが、職員に浸透していない。

(2) 職員の専門性

- ・当該職員は、心に傷を持つ児童に対し愛情を持って寄り添いながら温かく支援することが求められる一方で、適切な距離が求められるという二律背反性のある支援を行う知識・技術が不足している。
- ・被虐待、精神疾患、発達障害等の特性をもつ児童の支援の難しさがあるため、職員には高い専門性が求められる。
- ・職員の被虐待児や愛着に課題のある児童の理解が不足していることもあるのではないかな。
- ・組織として施設職員の仕事の専門性がどれだけ必要かというところの認識があまりされていない。

(3) 人材育成・研修

- ・施設機能の多機能化・高機能化が求められる一方で、対応できるだけの職員が育っていない。
- ・新人、中堅、ベテランをどう育てていくのかの視点、育成体制が考えられていない。
- ・市の施設等においては短期間での異動により、人材育成が不十分になっているのではないかな。
- ・研修等で「してはいけないこと」「やってはいけないこと」を学んでいながら、なぜ起こしてしまうのか。
- ・研修が機能しているかの確認が必要。形骸化、マンネリ化しているのではないかな。
- ・忙しいのは言い訳にすぎず、市における制度となっているものではないが、施設は研修に出さなくてはならない、職員は受けなければならない。また、研修受講後は職場に持ち帰って周知共有までする必要がある。
- ・色々な特性を持った児童が集まって集団生活していく中で、人と関わる仕事をしている人は誰でもこのような状況になり得ることだと誰もが思っしてほしい。

- ・今回の事案までではないが、一步間違えれば今回の事案のような事態が発生しているのかもしれない。新規職員は、業務に慣れておらず、リスクに対する認識が曖昧なためヒヤリハットが起きやすく、ベテラン職員においても、油断したり、疲労で判断力が低下したりするとヒヤリハットが起きやすくなる。
- ・日々の仕事においても、O J T（On the Job Training）ができるようにしていく必要がある。

（４）その他

- ・「性犯罪加害者の特徴」として、責任感が強く他者に配慮できる人、劣等感・自己評価の低い人が多い。性犯罪を行っても自分に対して抵抗、拒否等を示してこないであろう、今回でいうと児童がいる環境においては、ストレス等を発散するために児童に対して性的な行為に及ぶという特徴がある。
- ・加害者は認知のゆがみがあるが、そもそも本人が気付いていないので、研修で知識を得たとしても自分の認知と連動しなくて、性犯罪に関する知識自体を持っていたとしても、どうしても認知のゆがみの方が勝ってしまい、性犯罪に及んでしまうような環境になると、このゆがみに従った行為をしてしまう傾向がある。
- ・ベテラン職員においては、周囲からの期待、責任、仕事の処理等、様々な事がストレスとなりやすく、経験を重ねるほど相談ができずに、できる自分を演じることが求められストレスを溜めやすいのではないかと。性を武器にして性的弱者に攻撃することで自身の存在意義を高めたり、ストレスの低減を図っている可能性がある。
- ・普段落ち着いている、冷静でポジティブな状態の時は、そういうことをしてはいけないと思っているが、自分の中で追い込まれて、自身の中で收拾が付かなくなる時には、分かってはいるけれどもやってしまう状態になるのかもしれない。

２ 運営体制、職員管理・支援について

（１）運営体制

- ・性加害まで起こっていることに気づくことができなくとも、距離感が近いなど、児童や職員が察知していた違和感を共有できなかったのか。
- ・児童をきっちり見る目が足りなかったのではないかと、職員が足りなかったのではないかと。
- ・職員同士、お互いの動きが把握できていない。
- ・夜間の職員体制が不十分。
- ・問題行動が始まったら自身で止められないため、周囲の人が気づくことが必要。
- ・職員の上下関係、力関係が影響しているのではないかと。会計年度任用職員が気づいたとして正規職員に言えるのか。また、長期間在職者に対して意見を言えない状況もあるのではないかと。

- ・児童福祉の経験や知識のない職員の配置、短期間での異動。
- ・支援の難しい児童が増えている状況だが、多くの施設で常勤心理職が未配置。外部のスーパーバイザーを含めた定期的なケース会議が必要。

(2) 職員管理・支援

- ・トラウマが児童に与える影響はもちろん、支援する職員も知らず知らずに二次受傷（影響）を受けてしまい、力関係の中に巻き込まれていく。より関係が深まったり、言いにくくなったり、或いは力でコントロールするということに影響してくる。施設内においてどういうことが起きる可能性があるのか、どういう危険性が及ぶのかを理解し組織的に対処する必要がある。
- ・職員の声をどう聴くか。職場だから言えない、上司だから言えないといったこともあったり、「距離が近いと感じる」など職員が同僚として日頃から持っている違和感や印象を、忙しさや人間関係の状況によって伝えにくいこともあったりするのではないかな。
- ・女児ユニットに男性職員1人を配置することへの危機意識が薄い。
- ・児童支援にあたって上司の指導に従わなかった職員を配置転換する必要があったのではないかな。
- ・管理職はじめ人事権のある職員が、被虐待児や愛着に課題のある児童への対応の難しさについての理解が不足していることから、児童福祉施設の職員や児童相談所の職員には、高度な専門性が必要であることの認識、人材育成の視点が欠けている。また、新規職員を配置することへの危機意識が薄い。

(3) その他

- ・カメラの設置については、児童の生活の場でありプライバシー保護の観点や、児童や職員が監視されている、信用されていないという形になってはいけないという一方で、児童も職員もやっていないのにやったと疑われた際に自身を守るためといった安心につながる効果も期待されるところであるため、慎重な検討が必要。
- ・職員による事案が、抵抗や拒否をしてこない児童を相手に、人目のつかないところで起きているということであれば、そういう環境を作らないようにしていかなければいけない。

3 ルールの策定・運用について

- ・SNS等の利用に関して、ルールが明確に示されていなかった。
- ・児童から職員に個別に連絡があった際の報告・対応についても、明文化されたものがなかった。
- ・児童に頼られた際の、適切な接触・支援方法が不明瞭。
- ・ルールの必要性は重々感じつつ、ルールの内容をどのように決めるか。

- ・同性支援は非常に大切だが、児童の生活支援の中では異性の職員による支援が必要なきときもある。
- ・1対1にならないことは難しい。また誕生日外出など児童が職員を独り占めできる時間も児童にとっては重要であり、問題を防ぐことを先行して、全てに制限をかけてしまうと繋がりが遮断されてしまう。
- ・疑問や懸念を持った場合に、相手によって職員も児童も言えないこともある。
- ・ルールを策定して終わりではなく、実際に施設の中でどのように使っていけるのが重要。

4 児童の権利擁護について

(1) 児童の権利

- ・性教育が問題行為の防止に十分とは言えない。
- ・児童の声をどう聴くか。毎日自分のために頑張ってくれている担当職員には遠慮して言えないということや、どうせ大人に言っても無駄だと思っていることもある。
- ・被害に遭ったということに関して、権利侵害ということは分かっているけれど、そのことを言ってしまうと「施設を追い出される」「生活できなくなる」というような脅迫みたいな心配があって言えなくなっていることがある。
- ・児童の特性にあった場（施設）が用意されているか。

(2) 職員の対応

- ・児童が職員に話をしても信じなかった。
- ・そんなこと同僚がするわけがないと思って、信じなかったということが起きる。
- ・児童福祉司や児童心理司による、定期的な子どもの権利ノートの説明、確認が不十分。

5 被害が発生した際の対応のあり方について

(1) 事案の調査

- ・事案が発生した施設の児童や職員への調査が不十分だったのではないか。
- ・聴き取りを行うことによる児童の負担、二次被害を防止する必要がある。
- ・聞き方のスキルが必要。

(2) 児童のケア

- ・被害を受けた児童はもちろん、周りの児童へも影響がある。
- ・常勤の心理職の未配置や具体的な対策、体制について未整備。
- ・市として責任を持って、児童のケアの状況や終結を見届ける必要がある。

(3) 職員のケア

- ・虐待を防げなかった、気付かなかった、気付いていたのに何もできなかった等の職員の傷つきに対するケアが必要。
- ・児童の対応に職員が疲弊してしまうと、児童への対応もより難しくなるため職員のケアが必要。

VI 再発防止に向けた対策及び提言

1 職員としてのあり方について

(1) 個人の倫理観

- ・あらゆる機会を捉えて「職員の懲戒処分取扱方針」や「服務規程」等を職員に周知し、職務時間内外を問わず、自らの行動が児童、職員及び市民の信頼に大きな影響を与えることを常に自覚し行動することを徹底すること。
- ・チェックリスト等を活用した、自己点検の実施。

(2) 職員の専門性

- ・施設内での定期的なケース検討を行い、児童理解を深め対応を考える必要がある。
- ・児童相談所や医療機関等の関係機関との合同協議や、外部のスーパーバイザーを含めたケース検討を実施し専門性の向上を図る。
- ・福祉職の専門職としての採用を検討する。

(3) 人材育成・研修

- ・職員を育成する機関（養成施設）が必要。
- ・新人、中堅、ベテランを対象とした段階を追っての研修の実施。
- ・支配される人・する人が職場の中でも起きているんだという、構造みたいなものを理解し、その中で自分が今どういう状況にいるのかを認識する研修が必要。
- ・誰でもなり得ることだということを前提に、児童をグルーミング（性的手なづけ）してしまう形になりがちな環境にあるということに特化した研修の実施。
- ・知識的な情報を伝えるだけでなく、ロールプレイやスキルトレーニングなど職員が実体験しながら気づきを持てるような研修の実施。
- ・職員が研修を受講できるように、義務化する。また、研修に参加しやすい職員体制が必要。
- ・研修を受講したあと、自身が講師となり職場内研修を実施し、知識や技術の定着を図る。
- ・研修が機能しているか、形骸化していないかの確認をし、より充実した研修が必要。
- ・施設間で取り組みを積極的に共有する機会を設けることが必要。
- ・ヒヤリハット事例を共有し、原因や対策方法について議論する機会を定期的に設け、安全に対する意識の向上を図る。形骸化しないためにも違うメンバーを参加させたり、議論の内容を人事評価に反映させたりするなど工夫すること。
- ・スーパーバイザー（例えば、施設勤務経験のある元職員）を雇用して、日々の仕事においてもOJTができるようにしていく。

(4) その他

- ・性加害に及ぶ危険性のある状況や環境に関する研修を実施し、性加害に及ぶ前の段階で気づきあえる、気付いたらちゃんと言える、そして報告を受けたら組織として対応できる職場づくりが必要。

2 運営体制、職員管理・支援について

(1) 運営体制

- ・児童の支援のために施設に常勤の心理職を配置し、心理職が適正に機能できるようにすること。
- ・職員は日常の支援で手一杯であり、児童の気持ちに对应できずとも対応できない状況にあり、また、職員同士がお互いの動きを把握できていない状況があることから、職員を増員し、夜間の職員体制についても検討すること。
- ・適性のある職員を現場のリーダーとして配置すること、経験の長い中核を担うことができる職員を複数配置すること。
- ・経験、年齢、性別等、バランスの取れた職員配置をすること。
- ・児童との信頼関係を大切にするためにも、職員が変わらないようにしたいことから、児童を直接支援する業務に従事する職員の異動を他の一般職員の異動と分けて考える必要がある。
- ・管理職にも、児童福祉現場の現状と課題を深く理解し、児童の理解と対応について専門性の高い方を配置すること。

(2) 職員管理・支援

- ・トラウマインフォームドケアを学び、職員の二次受傷を予防する。
- ・ストレス具合を定期的に測定していく必要があるのではないか。
- ・職員へのヒアリングを実施し、気がつける、気がついたら言える体制を検討する。
- ・職員のケア、サポートも重要であり、職員同士が相談しやすい職場の体制や雰囲気づくり、また外部のスーパーバイザーを導入し中では言いにくいことが言える体制も必要。
- ・プライベートの内容などは上司に話しにくいことが多いため、第三者による定期的なメンタルヘルスケアの実施。
- ・ただしメンタルヘルスケアを受けること自体に抵抗がある方もいたり、義務化しても自分の本音の中々言えないこともあるかと思うので、「メンタルヘルスケアというのが必要なんだ」「弱みを見せていいんだ」というようなところを、ベテランの方にこそ理解を得ることが必要だと考えられる。
- ・アンケートによる聴き取り調査の実施し、その結果を活かしていくこと。

(3) その他

- ・カメラの設置については、児童や職員の意見を聞き、メリット・デメリットを整

理し、また他都市の事例を調査し慎重に検討すること。

- ・施設の構造上、どうしても死角になる所もあるので、死角になり得そうな所や場面を洗い出し、職員が「ここは死角になりやすいから気をつけよう」と意識することが必要。

3 ルールの策定・運用について

- ・SNS等の利用にあたっての明確なルールと注意喚起が必要。
- ・児童から個別に連絡があった際には、報告を義務化し組織として共有することを明文化し徹底すること。
- ・内緒にしない、個々で抱え込まない対応の統一が必要であり、起こったことに対する報告と対応の共有をすること。
- ・大切なこと、大事なことは口頭ではなく、また「わかっているだろう」ではなく明文化して明確に伝えていく。
- ・決めごとをルールにすることに集中するのではなく、そこまでのすり合わせをどうするか、すり合わせたものを試してみて、それを職員間だけでなく児童にもどのように共有していくのか、皆で確認し合いながらやっていく連携が必要。
- ・決められたルールを全ての児童と職員が伝え合って共有することが必要。児童と職員を守るためにも、職員が臆することなく「〇〇はルールで禁止なんだ」などとハッキリと伝え対応できるようにすること。

4 児童の権利擁護について

(1) 児童の権利

- ・担当職員だけではなく管理職や外部のスーパーバイザーなど、いくつかのパターンでシステムとして定期的に児童の話を聞く。
- ・答えやすい形式のアンケートを実施し、児童の意見や思いを確認していくこと。
- ・職員等に話をしても大丈夫と思ってもらえること、話をすれば解決されるという経験をもってもらうことが必要。
- ・心理治療が必要だと思われる児童や色々な特性のある児童が同じ施設に入所しており、それぞれの児童の特性にあった場（施設）を提供していくのか、施設の多機能化・高機能化を推し進めていくのかなど、長期的な課題として検討する。

(2) 職員の対応

- ・児童から被害等を聞いたときは、職員個人ではなく、職員集団としてタイムリーに共有・対応することが必要。
- ・日頃の児童の言動から出てくる違和感も、共有・報告できる仕組みづくりが必要。
- ・権利ノートを活用し、最低年1回は児童福祉司、児童心理司が児童と面接をする。

5 被害が発生した際の対応のあり方について

(1) 事案の調査

- ・調査される児童、職員の負担を考慮し、また聞き方のスキルも必要になることから、調査の目的を明確にして、あらかじめ心理職の同行を含む体制の整備や、誰が誰に何をどう担うのかを具体的に決めておく。
- ・事案によっては、第三者機関が調査した方が良い。

(2) 児童のケア

- ・医師、心理職等の専門家による支援を受けることができる体制づくりが必要。
- ・常勤の心理職を配置すること。
- ・学校では事件等があった際には、スクールカウンセラーを増強して配置したり、緊急支援の形で入ったりすることがあるが、施設においてもそのような支援について検討すること。
- ・被害児童については、被害者支援にかかる法的な支援も受けられるよう対応方法等についてマニュアル化して本人に伝えられるようにし、関係機関が連携して必要な支援を行うこと。

(3) 職員のケア

- ・職員の福利厚生のための医師、心理職等の専門家によるメンタルヘルスケア等の支援を受けることができる体制が必要。

(4) その他

- ・事案から得られた課題を各施設へフィードバックし、各施設においても再発防止策の検討をしてもらう必要がある。

VII まとめ

このたび、市の職員が児童に対するわいせつ行為により逮捕されるという事案が、立て続けに発生した。児童を守るべき児童福祉に携わる職員による児童に対する性犯罪・性暴力であり、また児童を直接支援する立場を利用し、児童との力関係や信頼を悪用し行為に及んだものであり、断じて許されるものではない。

職員一人ひとりが高い倫理観を持つことは言うまでもないが、様々な困難を抱えた児童が生活する場において、適切な支援を行うことは非常に高い専門性を持つことが求められる。そのような中で二度と同様な事案を発生させないために、本検討会においては、委員それぞれの立場、専門分野からの視点で、児童福祉に携わる職員の専門職としての意識・技術の向上、人材育成、職員配置をはじめ、職員個人及び組織の現状等を踏まえ様々な課題・問題点を洗い出し、再発防止策について検討を行った。

再発防止に向けては、事案を発生させないことだけに注力してしまい、例えば、「児童と連絡をとらない」「児童に近づかない、一切触れない」等といったことになっては、職員が児童との関わりを恐れ、本来求められている適切な支援ができなくなってしまうのは本末転倒である。そのため再発防止には、職員の大変さをねぎらい、少しでも負担が軽減されるような体制をつくる必要もある。職員も安心・安全が得られないと、児童に真摯に向き合うことが難しくなると考えられるからである。

この検討会の解散後も、児童のケア、取り組みの進捗状況の報告や意見交換など見守り続けられる別の機会へと、見守りを引き継いでいくことが必要である。起きないようにするのが前提であるが、起きてしまった後の対応を名古屋市として意識的にこうしていくということも児童や職員へ伝え続けていくことも大事である。

本報告書にまとめられた対応策について、すぐにできることから速やかに対応するとともに、予算や人員が必要なこと、関係機関との調整など時間を要することについても、「検討」で留まることがないように、着実に取り組んでほしい。

今回のような事案を立て続けに発生させてしまったことを教訓として、この報告書を活かしていくことが大事なことであり、今後は二度と起こさないために、児童を守る「最後の砦」として職員みんなで考えてもらいたい。