

AYLA INC.

令和6年度 虐待防止の取り組み

～対人援助職としてのスキルとマインド～



子ども虐待の考え方

何人も児童を虐待してはならない

児童虐待は、子ども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、次の世代に引き継がれるおそれもあるものであり、子どもに対する最も重大な権利侵害です。

児童虐待が子ども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鑑み、子ども虐待の防止等に関する施策を推進する法律が整備されてきました。

児童虐待への対応に際しては、常にこうした認識に立ち、「子どもの権利擁護」を図るよう努めることが求められています。また、児童虐待は、家庭内におけるしつけとは明確に異なり、正当化されるものではないことは言うまでもありません。

児童虐待の定義

身体的虐待

子どもの体に外傷が生じる又は生ずる恐れがある暴行を加える事。

性的虐待

児童に直接わいせつな行為をする又はさせる以外にも、見る、見せる等の広い行為が含まれる。

放棄・放置

児童の心身の正常な発達を妨げるような長時間の放置、放棄。著しい減食等。暴行、虐待行為の放置等。

心理的虐待

児童に著しい心理的外傷を与える言動を行う事。

虐待は犯罪！

虐待には色々な種類がありますが
身体的な虐待は傷害罪、性的虐待は強制わいせつ罪
心理的虐待は辱罪、すべて「犯罪行為」です
絶対にあってはならないという意識を全員が持ちましょう

自覚は問わない

虐待をしている側は、必要なしつけや教育だと思っ
ている場合があります。

されている側は、それが虐待だという理解がない場合や長
期間その状態が続く事での無力感から
抵抗しなくなっている事もあります

体罰によるしつけの禁止

児童虐待防止法

第14条（児童の人格の尊重等）

児童の親権を行う者は、児童のしつけに際して、児童の人格を尊重するとともに、その年齢及び発達の程度に配慮しなければならない、かつ、体罰その他の児童の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動をしてはならない。

2 児童の親権を行う者は、児童虐待に係る暴行罪、傷害罪その他の犯罪について、当該児童の親権を行う者であることを理由として、その責めを免れることはない。

特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業並びに特定子ども・子育て支援施設等の運営に関する基準

第25条（虐待等の禁止）

特定教育・保育施設の職員は、教育・保育給付認定子どもに対し、児童福祉法第三十三条の十各号に掲げる行為その他当該教育・保育給付認定子どもの心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。

虐待が子どもに与える影響

- 力による対人関係（支配・被支配関係の再現性）
- 自信の欠如（自尊感情の低下）
- 注意、多動の問題（ADHDに酷似した症状の表出）
- 集団生活への不適応
- 感情の抑制、抑圧
- 発達段階にそぐわない性的行動や他者を傷つける性的行動
- 希死念慮、自傷性（内在化障害）
- 反社会性逸脱行為、非行等（外在化障害）

性的暴行事件

令和5年8月

放課後デイ職員の男、自宅に送る車内で小学生女児に性的暴行し、逮捕

令和6年1月

東京都足立区に住む元保育士が東京都墨田区の保育施設にて複数の女児に対してわいせつ行為を行ったとして逮捕（複数の事件で逮捕されている）

性被害に遭いやすい子どもたち

- ①**強く断ることができない**：支援者と障害当事者の関係性は強いものであり、支援者の言うことを信じてしまったり、断わりづらいつ感じやすい。
 - ②**適切な距離感がわからない**・危険な行動を予知しにくい：危機感を感じるような誘いも、予知することがむずかしいことが多く、危険な誘いに応じて性被害に遭ってしまうことがある。
 - ③**悪いことかどうか判断できない**：良い悪いの判断もむずかしくなるため、わからないまま性暴力を受け、被害を訴えることができず、長期にわたってくり返されることも報告されている。
 - ④**性的虐待は、密室化されたなかで起きやすい、被害意識が持てないことも多い**
（されていることが嫌なことと理解ににくいこともある）
→口止めや脅し、虐待に「協力」させられることがある
- * 心理的虐待や身体的虐待をともしう場合が多い

従業員による虐待に気付いたら



**障害者虐待防止法第16条に基づき
指定権者へ通報する義務があります。**

従業員による虐待も、管理者に必ず相談しましょう。

**管理者を飛び越えて指定権者に通報をするのではなく、必ず管理者に相談を行い
組織的解決のテーブルに乗せていきます。**

そのため管理者は日ごろから相談しやすい雰囲気づくりに努めましょう。



性的虐待の解決の難しさ



- ①ただでさえ、支援についての共通認識を持てるようになるまで、時間がかかる
- ②気になる関わりを見ても性は話題にしづらい
- ③発見しづらさ
- ④「支援」との線引きの難しさ



虐待リスク要因とは

保護者側のリスク

- ・ 妊娠そのものを受容することが困難（望まない妊娠、未成年者の妊娠等）
- ・ 子どもへの愛着形成が十分に行われていない
- ・ マタニティブルーや産後うつ等精神的に不安定な状況
- ・ 元来性格が攻撃的、衝動的
- ・ 医療に繋がっていない精神障害、知的障害、慢性疾患、アルコール依存、薬物依存
- ・ 被虐待経験 ・ 育児に対する不安やストレス

子ども側のリスク

- ・ 乳児期 ・ 未熟児 ・ 障害児 ・ 何らかの育てにくさを持っている子ども

養育環境のリスク

- ・ 未婚を含む単身家庭 ・ 内縁者や同居人がいる ・ 子連れの再婚家庭
- ・ 夫婦関係をはじめ、人間関係に問題を抱える家庭
- ・ 転居を繰り返す家庭 ・ 親族や地域社会から孤立した家庭
- ・ 生計者の失業や転職の繰り返し等で経済不安のある家庭
- ・ 夫婦不和、配偶者からの暴力等不安定な状況にある家庭
- ・ 定期的な健診等を受診しない家庭

養護者による虐待に気付いたら



児童虐待防止法第6条に基づき

児童相談所へ通報する義務があります。

未然防止の為取り組み、虐待疑いの早期発見から、お子様の安全の確保につながるよう組織的に支援につなげていきます。（他の関係機関との連携、行政への報告、保護者支援等）

療育施設では虐待を“断定”する必要はありません。

“心配な家族がいる”という段階から、意図的な支援に繋げていきましょう。



子どもを虐待から守るために 事業所ができること



- ①早期発見
- ②体制づくり
- ③意図的な虐待対応につなげる
- ④継続的な見守り
- ⑤知識をつける



施設単位での予防的支援

電話相談 来所相談

カウンセリング的姿勢（解決しようとしなくてよいので傾聴する）で保護者から育児に感じている負担感等を吐き出してもらう時間を作る等

発達障害の理解

放デイで出来る実際の育児の負担軽減は限界があっても、障害特性理解の勉強会等、育てにくさを少しでも解消するよう働きかけることができる。

お子様の育ちを 共有する

育児に行き詰まると、子どもの悪い所、できない所に目がいきがちになります。連絡帳や送迎時のコミュニケーションでお子様の良い部分にフォーカスしてお話していきましょう。



虐待防止の更なる推進のため

①従業者への**研修実施**（義務化）

②虐待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する（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等

③虐待の防止等のための責任者の設置（義務化）

虐待防止委員会の実施例

虐待防止委員会

虐待防止のための計画づくり、虐待防止のチェックとモニタリング、虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討 等

虐待防止責任者

各職員のチェックリストの実施、倫理綱領等の浸透、研修の実施、ひやり・ハット事例の報告、分析等

委員会の活動を通じて、虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善、ストレス要因が高い労働条件の確認や、マニュアルやチェックリストの作成と実施等を行う。

虐待防止のために学ぶべきこと①

**管理職を含めた職員
全体を対象にした虐
待防止や人権意識を
高めるための研修**

**基本的な職業倫理・倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委
員会で検討された内容を含めて）、障害者虐待防止法等関係法律や通知、
指定基準等の理解、障害当事者や家族の思いを聞くための講演会、過去
の虐待事件の事例を知る等**

**職員のメンタルヘル
スのための研修**

**怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコン
トロール」**

**障害特性を理解し適
切に支援が出来るよ
うな知識と技術を獲
得するための研修**

**障害や精神的な疾患等の正しい理解、行動障害の背景、理由を理解する
アセスメントの技法、自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）、身体拘
束、行動制限の廃止、服薬調整、他の障害者福祉施設等の見学や経験交
流等、コンサルテーションの導入**

虐待防止のために学ぶべきこと②

事例検討

障害者のニーズを汲み取るための視点の保持、個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得、個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等

利用者や家族等を対象にした研修

障害や精神的な疾患等の正しい理解、行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法、自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）、身体拘束、行動制限の廃止、服薬調整、他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等、コンサルテーションの導入

○研修対象者

- ・ 支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象にする。
- ・ 短時間労働者も対象とする。（交代制勤務者が参加できる開催方法）
- ・ 経験年数、スキル等に応じた内容設定
- ・ 役職や階層、職種に応じた内容設定 等

児童福祉の基本理念

子ども本人の 最善の利益の保障

これを追求することが虐待の未然防止にもつながる





職員集団による支援

職員による虐待の背景



- ①知識不足・技術不足
- ②職員のストレスや感情コントロールの問題
- ③倫理観や理念の欠如
- ④人員不足や人員配置上の問題
- ⑤時間的な余裕のなさ
- ⑥優位に立ちやすい背景



対人援助職が陥りやすいこと

- ・ 仕事の手順、内容に慣れず、頑張っていれば慣れるだろうと思っているうちにしんどくなっていく。
- ・ 子どもからの暴言や暴力、からかいの対象となることが多く、徐々に自分でもどう接して良いかわからず苦しくなってきた。
- ・ 子どもの対応について悩むことがあっても、職場の上司、同僚に話しにくい。
- ・ 子どもの指導に熱心に取り組んできたつもりだが、反面成果にこだわり、子どもがきちんとできないとイライラしてしまうようになった。
- ・ 子どものころから「いい子にしていなさい」と言われて育ってきたので、人に悩みを話すということができないまま大人になってしまった。
- ・ まじめで神経質な所があり、手を抜くことができない。
- ・ 人の目を気にして、人との付き合いに悩み、言われた言葉を引きずってしまう。

不真面目だから、不適格だから起こることではない！

支援者をする上で



「職員集団で一人ひとりの利用者を支援する」
ということが、原則になります。職員と利用者を1対1の関係にしてしま
うと、支援が上手くいかず無理やりの行為となったり、閉塞した関係
性の中でストレスがたまり、支援者も本意ではなくとも暴言や暴行につ
ながったり、支援者自身が心を病んでしまうケースも少なくありませ
ん。対人援助の仕事は、常にチームで行うことを念頭におき、一人の職
員が一人の利用者を支えるのではなく、職員による集団で一人ひとりの
利用者を支えていく関係であることを理解しましょう。

- 利用者職員集団で支援する
- 利用者支援職員集団をつくる

ストレス評価はそれぞれのクセ



どうせ
うまくいかない

私のせいだ・・・



こうするべき！



僕は悪くない
あの人のせいだ

きっと
私の事が嫌いなんだ



認知のゆがみ10パターン

白黒思考

白か黒。100点以外は全部0点と同じ。完璧以外は全部否定。

マイナス思考

あらゆる出来事のネガティブな所に目が行く。他人に対しても同様。
良い事が起こったとしても「まぐれ」だと思う。

すべき思考

～すべき、～あるべきという自分の価値基準で判断してしまう。
自分に対しても過度なプレッシャーをかけるほか、他人に対しても求める。

レッテル貼り

私は、あの人は、こういう人間だ。というレッテルを貼る。

個人化

すべて自分のせいだと思い込む。

過度な一般化

たった一つの事例をすべてのことに当てはめて考えてしまう。

ネガティブなフィルタリング

たった一つの嫌なことにこだわり、現実を実際より暗くみてしまう。

結論の飛躍

十分な根拠もなしに、自分にとって不利で悲観的な結論をすぐに決め付けてしまう。

過大評価・過小評価

自分のミス等は過大に評価し、自分の良い所を過小に評価する。

感情的決めつけ

理性ではなく感情をもとに物事を判断してしまう。

大なり小なりみんなこのようなクセを持っていますが
この「認知」のクセが職場の人間関係には大きく影響しています

言語化していないことは全て**自己評価**

みんな私のこと
嫌いなんだわ

私に言ってるんだ

どうせ私は
できない人だから

私に
いなくなしてほしい
のかな

保育士だったら
こうあるべきだよね



支援者に大切なマインドとスキル

- 自分はこれが正しいと思っている
- 自分の考えは絶対に間違っていない
- あの人の意見は間違っている
- 他職種とは考え方が合わない・・・等



=すべて、矢印が大人（自分又は他者）に向いている！

- ① こどもをまんなかに考える（最善の利益の保障）
- ② 自分自身を客観視する（メタ認知）

管理者の責務



理事長・施設長の責務の一つは、明確な組織としての「理念」「ミッション」を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画（ビジョン・未来のあるべき姿）を策定し、PDCAサイクルを回し続ける組織的運営をすることにあります。しかし、どんなに立派な「理念」や「ミッション」「ビジョン」があっても、それを実現するのは職員です。**理事長・施設長の二つ目の責務は、現場力を高めること、人材育成です。**人材育成を組織的に行うには、組織的計画的な人材の採用と育成、**対人援助専門職としての倫理と価値を自覚した質の高いサービス提供が出来る対人援助技術習得のための研修の提供**です。人材育成の基本は、OJTを基本としたスーパーバイザーによるスーパービジョンです。スーパーバイザーの養成が求められますが、外部スーパーバイザーによるスーパービジョンも一つの方法としてあります。

（「障害者福祉施設における障害者虐待の防止と対応の手引き」より）

対人援助における
現場力とは
異なる意見であつても
対等に話し合えること

相手の意見を受け止める、その上で折り合いをつける

話し合える職場をつくる

- ・ 職場内に「話してもよい」安心感を生むこと
- ・ 人は感情で動く！
 - 信頼、信用がないところに会話は無い
- ・ 特に上司の聞く姿勢、その後のアクションによって、「話しにくい」、「話す意味がない」が決まる！
- ・ 会議体も適切にPDCAが回るように行わないと同じことが起きる
 - 最低でも、決定事項、担当、期日は議事録で共有する
- ・ コミュニケーションは、上司から部下へ取りに行く
- ・ 定期的な1対1での面談も有効
- ・ 業務上必要な情報共有の場所や更新ルール等は共通認識がある



アサーティブコミュニケーション



アグレッシブ

自分の意見を押し通す
一方的に主張する
攻撃的な自己表現を行う



アサーティブ

言うべきことは言い聞く
べきことは聞き主張も他
人の主張も同等に尊重



ノンアサーシブ

相手の気持ちを考えることは
できるが、自分意見を言わな
い非主張的な自己表現を行う

アグレッシブのように自分の主張を優先するのではなく、ノンアサーティブのように相手の気持ちを優先するのではなく、言うべきことは言い、聞くべきことは聞くアサーティブな自己表現を行う方法です。自分の主張も他人の主張も同等に尊重し、今起きている問題を解決することを最優先にします。

アサーティブ・コミュニケーションの4つの柱

誠実

第三者の意見を加えたり遠回しな表現をしたりすると、相手に伝わりにくくなってしまいます。主語は基本的に「私」として相手に伝わりやすい言葉で、「私はこう思っています」と正直に主張しましょう。

率直

どちらかが優位に立つのではなく、相手と対等な立場で意見を言い合うことは、良好な関係を築くためにも重要なことです。言葉を選んでいても心の中で相手を見下していると、それは相手にも伝わるものです。相手に対して攻撃的になったり消極的になったりするのではなく、態度でも心の中でも対等に向き合しましょう。

対等

自分に対しても相手に対しても、嘘偽りなく素直な気持ちを伝える誠実さを持つことです。相手と意見が異なった場合に反論したり我慢したりするのではなく、相手の意見を受け止めつつ自分の考えをしっかりと伝えましょう。誠意ある態度でコミュニケーションを取ることを心掛けます。

自己責任

自分の言動に責任を持つことが大切です。結果に対する全責任を相手へ押し付けるのは対等ではなく、結果に対して不満があったとしても自分にも発言したことへの責任や、逆に発言しなかったことへの責任があるという自覚を持つことが重要です。

隠れた自分を探そう

自分が大切にしている支援観や
その動機となる原体験

ペアになった相手が
大切にしていそうな価値観



**支援が仮に個別的であっても
職員は集団で支援することに変わりない
一人で抱え込む支援ではなく
どんな時もこどもをまんやかに
チームで話し合うことが大切**





叱ること

叱ることはいいこと？悪いこと？

支援の場において「叱る」ことについてはよく議論されるテーマではないでしょうか。そして多くの場合、それは「叱るべきか、叱らないべきか」や「叱るべきか褒めるべきか」という**二項対立による議論**になっており、本来必要な「どういうときに叱るべき？」や「叱る方法」についての十分な話し合いに到達することができていないケースが見受けられます。では実際、叱るとはということなのか。良いことなのか悪いことなのか考えていきましょう。



「叱る」とは

背景

- ・何か、相手に対して行動変容を期待しているとき
- ・相手をコントロールしたいとき

感情

- ・ネガティブな感情を持っている
- ・攻撃的な要素により相手をコントロールしようとする

本来「叱る」という言葉そのものには「相手の行動変容に対する願い」が込められていますが、それだけでは一概に「悪いこと」とは言わないでしょう。しかしそこに、伝える側のネガティブな感情が重なり、その恐怖や不安によって相手をコントロールしようとしたときは、行き過ぎたかかわりに発展するリスクが高まっていきます。

虐待としつけはどう違う？

虐待をする人は、多くの場合それが「しつけ」だとして虐待をしているという自覚がない事があります。同じく、される側の子ども自身も、自分がされていることが虐待だという認識を持てないことから、発覚や対処の遅れにつながりやすいといわれています。ですが、重要なのは本人の自覚は問わないということです。

虐待

大人が自分の言うことを聞かせるために暴力等を用いることで、「親が自分のために行うこと」

しつけ

子どもが自立していく上で必要なスキルやルールを教えるものでありあくまで「子ども」が主人公

叱りすぎる人も 悪い支援者ではない

意図的な身体的、心理的、性的な不適切行為は別！
ですが、大半の「不適切なかかわり」のはじまりは
支援者の強いこだわりや、支援観だったりします
(〇〇させなければ、〇〇すべき)



子どもの人権擁護の観点で見て
不適切な支援、かかわりというのは
子どもの思い<大人の思い
支援者主体の支援になっている時
と、言い換えることもできます



どんなときも“こどもをまんやかに”

自分が持っている
○○○すべきは
一旦切り離す

そのために、気づく、見つける

その子にとってどうか 最善の利益に照らす

大切なのは「褒めるべき」、「叱るべき」の対立ではなく
その子が表している行動に対する反応として
どちらがより、今、必要なものかを考える

RAINの法則

認識する

RECOGNIZE

受容する

ACCEPT

検証する

INVESTIGATE

寄り添う

NURTURE

人間関係の悩み、仕事の悩み、コントロールできることとできないこと・・・結論、自分で変えられるのは「自分自身」だけ。まずは自分の中にある○○すべきと考えている内なる自分と、それはなぜそういった価値観にたどり着いたのかを、自分自身で見つけてあげることから始めましょう。



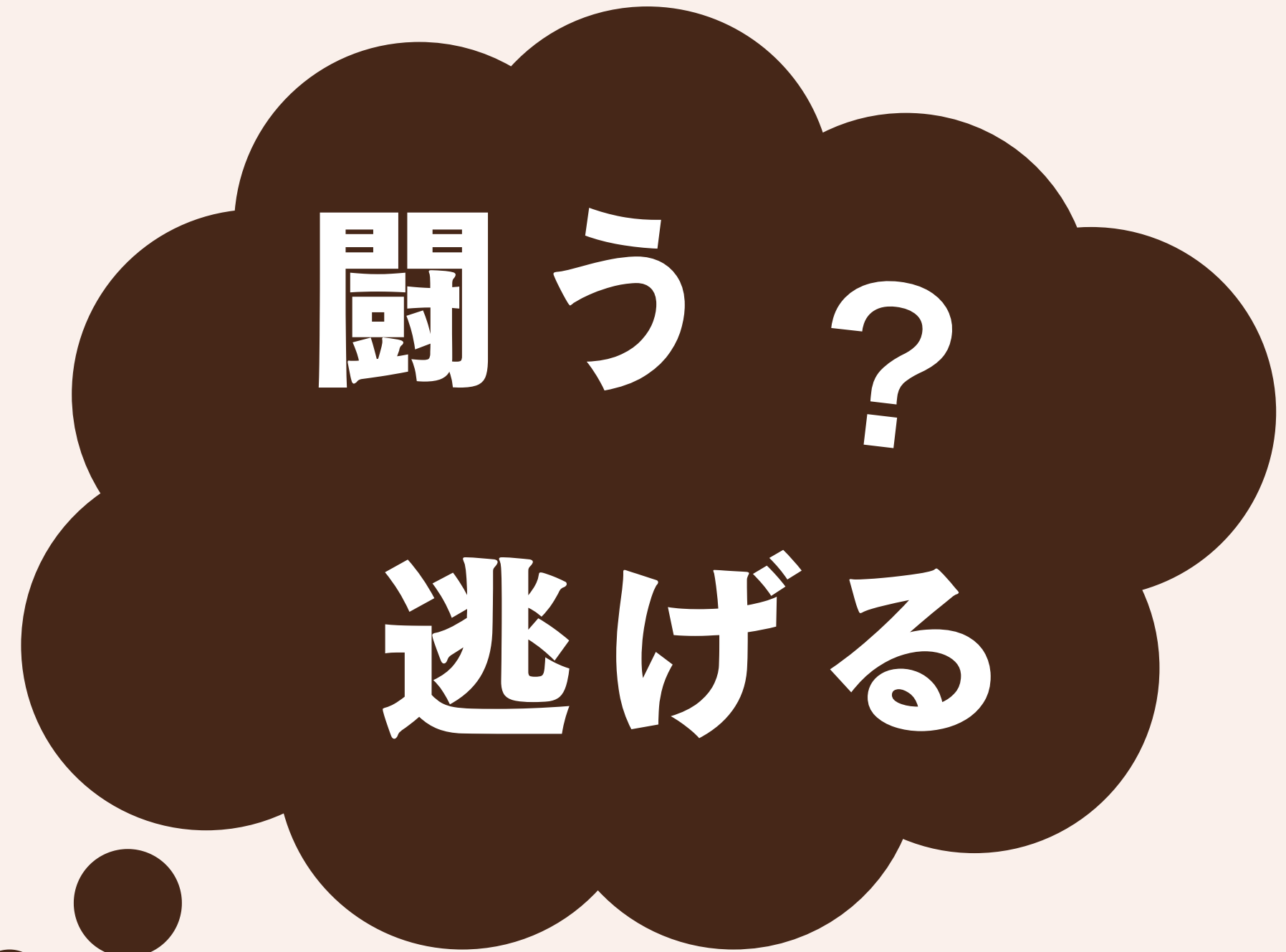
**叱ることは時に必要
ただ、子どもを抑え込もう、
力でコントロールしよう、と
すればするほどに二次的な課題が
増えていきます**



叱られ過ぎている子どもたち

発達特性のある子どもたちは、特に叱られ過ぎの毎日を送っています。叱られ過ぎている子どもは次第に「なんとか逃げたい」という気持ちが大きくなったり、反対に「闘う」という選択を取るようになっていきます。叱られることは、子どもにとって危機的状況であり、どうして良いか分からない！という不安や混乱を回避するため、脳の中でもより本能的な部分が優位になります。つまり、叱られているときは人間の脳（大脳新皮質：社会性、理性）よりも爬虫類の脳（脳幹：本能、生命を維持する脳）の反応による行動が見られるということがわかります。

Fight or Flight



どちらを選んでも良い行動にはつながりづらい

益々増えるこだわり行動

こだわりは、一つの目的として外界からの刺激に対する防衛機制としての機能と分かっています。つまり、こだわりは「**適応のための合理的な対処努力**」と考えることもでき、一般に不安や緊張が強まるとこだわりも強まり、不安や緊張が弱まるとこだわりも弱まりやすいです。また、こだわりと類似する行動として強迫があり、それらの行動には、連続性があると考えられています。例えば、こだわり行動の一つである**常同行動は、感覚運動的な遊びとして体験されることもあれば、心理的な危機状態では強迫症状にもなり、日常的に不安や緊張状態にさらされることによって、「適応のための合理的な対処努力」**が続けば、強迫行動に移行する可能性があるのです。

DBDのマーチ

ADHD

**反抗挑戦
性障害**

**行動
障害**

**反社会性
パーソナ
リティ
障害**

適切な対応がなされないことで進行

「罰」による影響

障害児療育では発話による意思疎通ができない自閉症の子どもに有効な療育方法として**応用行動分析**（ABA）という学問を用いることがあります。ABAでは、好ましい行動には強化（褒める・認める）することで増加させ、好ましくない行動は弱化（ペナルティ、意図的な無視等）をすることで減少させていくという取り組みを行います。ただし、研究によって、この弱化によって得られる効果は一過性であるとわかっています。また、弱化を受けて行動を抑制されてきた子は、同じく弱化を手段として獲得します。また、その時は行動を抑制することができたとしてもエスカレートした別の問題行動として表れてくることが分かっています。

感情的に叱るだけのかかわりは

何一つ
誰にとつても
良いことない

なのになぜ、やめられなくなるのだろう

「叱る」メカニズムを知ろう

処罰感情の 充足

人は、間違っている人を見ると処罰を与えたいくなる欲求を生来的に備えている。誰かを罰したくなる、罰せられる人の姿を見てドーパミンが出て「処罰欲求」を感じ“快”を得るとわかっている。それにより「誰かを叱る」ということ依存してしまい、相手にごめんなさいと言わせることで安堵することを繰り返してしまうことがある。

自己効力感

叱ることによって子どもが思い通りに動くと自分が働きかけることでよい変化が起こると感じられる「自己効力感」を得ることができてしまう。

叱る側も何かを抱えている

叱る が
満たす 何か

依存

苦しみを解き放ってくれるから「依存する」



「叱る」を減らしていく方向

子どもの
最善の利益

マインド

子どもの
行動理解

スキル

子どもの行動に対して常に「子どもの視点」で捉え、「その子にとってどうか」意見を確かめようとする人権意識を持ちつつ、子どもの行動の機能分析をはじめとするアセスメント力を技術として身に着け、問題行動が起こる前の前さばきを起こっていく。

子どもの「しつけ」を線引きする上で “今日”がキーポイントになる！

子どもの発達の最近接領域をもとに
「今のこの子に合った声掛けか」 確認
= **今日の姿**からの支援

その行動を「今すぐに」できないと
その子は生涯、困るのかという立ち止まり
= **今スグ**にこだわらない支援



自分も他人も大切にすることを育てる

権利意識とは「**自分を大切にしたい**」と思う心の有り様で、言い換えると自尊感情とすることができます。この自尊感情を培うためには幼少期におけるアタッチメント関係を基盤に「大切にされている」といった思いを育むことが必要です。他人の人権や権利への認識はこうした「自分を大切にしたい」という意識の上に成り立つもの。つまり、自尊感情が他者を尊重する心を育むといえるのです。権利の侵害を受け、自尊感情を育むことが困難な子どもは結果的に他者への権利侵害をおかし、自己否定感を更に強化するという悪循環に陥る傾向にあります。

“子どもの意見を確かめる”

子どもの権利に関する条約では、

- ①生存・発達のために必要なものを与えられる権利
- ②有害なものから保護される権利
- ③自分に関わることに参画する権利

に分類することができますが、注目していただきたいのは、与えられ、保護されるといった受動的な権利だけでなく「自ら参画する」という子ども観に基づいた主体的、能動的な権利の保障が含まれているという部分です。大人による「子どものためを思って」という保護的な関わりに偏らず子ども自身から考えを聞く、教えてもらうという探り合いの過程こそがきわめて重要なのです。



暴力は暴力を呼びます
悲しい連鎖を断ち切るために
未来を生きる子どもたちが
現在をよりよく過ごし
自分も他者をも大切にできる
豊かな心を育てることが
先に大人になったものの努め



支援者主体ではなく 子ども主体に

◎子ども主体の発達過程や理解度に合わせて
注意する基準を定めてみる

◎子どもの発達過程上の「好ましい変化」である
という見方も、定期的に確認する