

児童福祉施設職員における マルトリートメント予防研修の効果

Effect of the Maltreatment Preventive Training in the Children's Home Staff

木村 秀
Masaru KIMURA

Abstract

This paper is intended to clarify the following three points: [1] Clarify the effect that training for the prevention of inappropriate treatment has had on institution staff, and on students. [2] Examine differences in awareness of maltreatment associated with variation in the length of employment of institution staff. [3] Examine whether preventive training against maltreatment functions as a preventive measure against maltreatment.

Forty-nine students and 125 staff of child welfare institutions responded that it was good that they had received maltreatment prevention training. The students responded that the maltreatment prevention training appeared likely to be useful in their practical training and subsequent employment. Among the staff of child welfare institutions, many responded that they had looked back and reflected on treatment they had provided, as was the aim of the maltreatment prevention training.

Among the staff of child welfare institutions as a whole, the number of years of experience was not associated with any significant difference in awareness of maltreatment, but there was an ongoing polarization in the distribution between those who knew about maltreatment and those who did not.

This training, implemented by a whole institution, appears to function as a preventive measure against maltreatment.

Keywords : maltreatment, institutional abuse, prevention

キーワード : マルトリートメント、施設内虐待、予防

問題

2001年に児童虐待防止法の制定から、近年の児童養護施設では、虐待を受けたこどもの入所が増加している。虐待された児童が示す様々な行動化、特に被虐待体験を再現しようとするリミットテストイングなどによって、職員が一生懸命関わろうとすればするほど、疲弊していき、不適切な対応をしてしまい、それが施設内虐待にまで発展してしまうことが起こっている。

児童養護施設に関する事件として、2008年11月の毎日新聞に掲載された記事で、高知県のある児童養護施設では、無断外出などをした小学6年～高校3年の入所児童一四人に対し、パナルティーとして、炎天下の中で長時間にわたり草むしりや石運び、10キロ以上離れた学校への徒歩での通学などを強いていたということがあった。

県に対して複数の県民からの情報提供で発覚し、県は計五回、施設に立ち入り調査を実施し、「施設長をはじめ、職員の懲戒に対する意識の低さに要因があり、懲戒権を逸脱した体罰行為」と判断した。施設長は「こどもたちに社会のルールを守ってほしいという思いからだったが、行きすぎた指導だった。こどもたちや保護者に謝罪したい」とコメントを出した。

虐待を受けたこどもの入所が増え、激しい行動化に対して、職員も振り回され、はじめは受容的だった対応が繰り返される行動化のために、なんとかしなくてはという思いからの指導が、熱意が行き過ぎた結果としての体罰になっていくというのも十分に考えられる。

その一方で、職員の質の低さ、大人が力を行使してこどもに言うことを聞かせようとするなど、勤続年数の長い職員からしてみれば、体罰に象徴されるような旧態依然とした養護観が児童福祉施設職員の間で残っていることも考えられる。虐待した養育者の言い訳と同じで、「しつけのため」だったと言うのであれば、本末転倒な話である。「職員としてプロとして仕事をしなさい」、「体罰でない対応法を身につけなさい」という意見はまさにその通りである。しかし、施設職員になる前にそれだけのトレーニングを受けられず、働いていても休みも十分にとれず、ましてや勉強したり研修に行く時間など簡単には取れない状況で、専門性を磨きなさいと安易に言えることではない。だからと言って放置できる問題ではなく、2008年11月、児童福祉法が改正され、施設内虐待の防止が盛り込まれ、通告義務や、通告があった場合の自治体が講じるべき措置の明確化等が明文化されている。

このような状況を鑑みれば、児童福祉施設現場での必要な知識やスキル、虐待されたこども達への対応についての実践的な研修が不可欠である。しかしながら、今現在、そのような実践的な研修の数は限られており、また施設の運営上、多くの職員が一同に外部研修に参加することは、現実的に不可能である。

そこで、施設内で行うことを想定した、マルトリートメント予防に関する研修パッケージを児童福祉施設心理職研究会『たんぽぽ』が作成した。

「マルトリートメント」とは、大人の子どもに対する不適切な関わりを意味しており、「虐待」より広い概念であり、次のように定義されている（高橋ら、2005）。

『18歳未満の子どもに対する大人、あるいは行為の適否に関する判断の可能な年齢の子ども（およそ15歳以上）による身体的暴力、不当な扱い、明らかに不適切な養育、事故防止への配慮の欠如、ことばによる脅かし、性的行為の強要などによって明らかに危険が予測されたり、子どもが苦痛を受けたり、明らかな心身の問題が生じているような状態』

児童虐待の定義と共通する点も多いが、親や保護者からの暴力だけでなく、こどもの周囲にいる大人（学校の教師や保育園の保育士などからだけでなく、こども（およそ15歳以上）からの不適切な関わりもマルトリートメントとなる。

また、「明らかに危険が予想されたり、子どもが苦痛を受け」ている場合もマルトリートメントとなり、例え殴られたり、蹴られたりして、こどもが怪我をしていなかったり、大声での叱責など虐待とは言えなくとも、こどもに対して不適切な関わり方である。施設内虐待まで発展する前に、マルトリートメントのうちに介入することが、虐待を予防していくことにつながると思われる。

ハインリッヒの法則では、1つの重大事故の背後には29の軽微な事故があり、その背景には300のヒヤリハットが存在するというものであるが、それと同様に施設内虐待が1件発生するまでにたくさんのマルトリートメントが起きていると考えられる。

児童福祉施設心理職研究会『たんぽぽ』が作成した研修パッケージには、誰が講師を務めても一定の効果が得られるように作成された、研修用教材が含まれている。研修用教材は、DVDとワークブックで構成され、DVDには、施設で起こりがちな児童と職員との場面を再現した4つのドラマが収められており、内容は次の通りである。①新人職員の事例（虐待されたこどもからのリミットテストにさらされるストーリー）、②集団場面の事例（夕食準備をしない子ども達に対して大声で言うことを利かせようとするストーリー）、③被虐待児の事例（意地悪して泣かせた子に対して、職員が報復的な対応をとるというストーリー）、④発達障害の事例（発達障害のこどもへ配慮に欠けた対応をするストーリー） 4つのドラマそれぞれに「不適切な対応の例」「模範的な例」及び「解説」が盛り込まれている。

研修では、このDVDとワークブックを平行して用いながら、ディスカッションを通じて、マルトリートメント及び適切な対応について学べるようになっている。



図1. 模範的な例の1場面

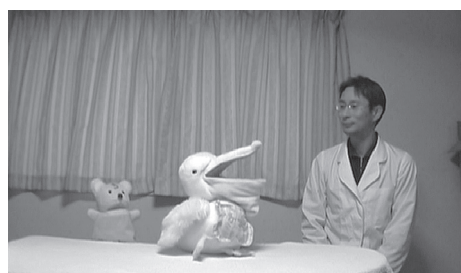


図2. 解説編の1場面

目的

本研究の目的は、次のとおりである。①マルトリートメント（不適切な対応）を予防する研修を実施し、施設職員、学生において、どのような効果があったかを明らかにする。②施設職員の勤続年数の違いにより、マルトリートメントに対しての意識の違いについて検討する。③マルトリートメントを予防する対策として機能するかを検討する。

方法

（１） 調査概要

研修実施後、アンケート調査を実施した。調査時期は、2007年～2012年の間で児童福祉施設職員114名、2011年～2012年の間で大学生50名を対象に研修を実施し、アンケートについて回答してもらった。倫理的配慮として、記入者の所属や個人が特定されないようにアンケートは無記名回答で実施し、調査終了後、アンケート用紙を破棄することを口頭で説明した。また、児童福祉施設職員に関しては、児童福祉施設職員の勤続年数についても回答してもらい、結果は、1ヶ月～32年6ヶ月であった。

（２） 調査項目

アンケート内容は、次の通りである。1. 研修前に、マルトリートメントの用語と概念についてご存知でしたか？（はい、あいまい、いいえ）、2. 今回の研修に参加してよかったか？（はい、いいえ）、2-1「はい」と答えた方、どんな点が良かったか？（自由記述）、2-2「いいえ」と答えた方、どんな点が良くなかったか？（自由記述）、3. 今後の処遇に使えそうなところはありましたか？（はい、いいえ）、3-1「はい」と答えた方、どのようなところが使えそうか？（自由記述）、3-2「いいえ」と答えた方、どのあたりが難しそうですか？（自由記述）、4. 疑問やご意見を自由にご記入ください（自由記述）、勤続年数 という構成である。

結果

（１） 研修前に、マルトリートメントの用語と概念についてご存知でしたか？

学生50名中、3年生の2名のみ知っていたが、残りの2年生は全員知らないという回答であった。授業カリキュラムの関係もあったためと考えられ、保育を専攻する学生においても、学年による違いが見られた。

職員 125名中では、知っている45名、あいまい28名、知らない52名という結果であった。勤続年数別では、1年未満の職員では、知っている

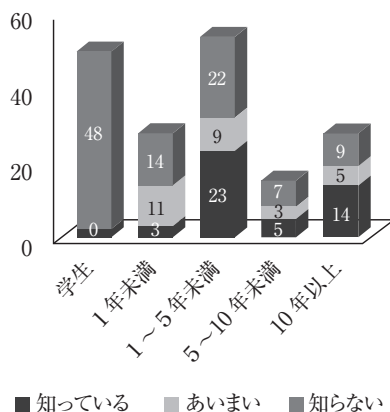


図3. マルトリートメントの認知度

3名、あいまい11名、知らない14名という結果で、マルトリートメントの用語と概念について知っている職員が極端に少ない結果となった。1～5年未満の職員では、知っている23名、あいまい9名、知らない22名という結果になり、知っている人と知らない人に二極化する傾向が見られた。5年～10年未満の職員では、知っている5名、あいまい3名、知らない7名、10年以上の職員では、知っている14名、あいまい5名、知らない9名という結果となり、1年未満の職員以外では、マルトリートメントの用語、概念について知っているものと知らないものに二極化する傾向が見られた。児童福祉施設職員の勤続年数の違いによって、 χ^2 検定を実施したが、1年未満とそれ以上の勤務年数、5年未満とそれ以上の勤務年数、10年未満とそれ以上の勤務年数のいずれの組み合わせにおいても、有意差は見られなかった。

学生と1年未満の職員とでは、マルトリートメントについて知らない人が多い傾向となり、経験年数が少ないがゆえに知識の少なさが見られたとも考えられる。その一方で、児童福祉施設の職員では、勤続年数が1年以上と長くなると二極化する傾向があり、マルトリートメントの用語や概念の理解については、単純に業務経験の差では測れないものがあると考えられる。

(2) 今回の研修に参加してよかったか？

学生50名中49名が参加してよかったと答え、回答の選択肢にはなかったが、1名がどちらともないと記述して回答していた。施設職員は、114名全員がよかったと回答している。研修の評価としては、受講したほとんどの人が高評価をしているが、2-1の設問への回答に見られるように、理由は多種多様であった。

(2)-1 「はい」と答えた方、どんな点が良かったか？（自由記述）

学生の回答の中では、こどもへの対応のテクニックについての記述が17件あり、「困った時の対処法がわかった」、「たくさんの人を動かそうとして自分も大きな声を出してしまっていた自分がやっていたのは逆なんだと思った」、「どこがいけなかったかみつけ改善点を考えることができた」、「子供の気持ちを理解し、大人が落ち着いた対応しなくてはいけないということがよくわかった」、「どんなに自分が忙しくて、大変でイライラしていても、1回深呼吸して落ち着いて、冷静な判断をすることが大切だと思った」と答えている。児童福祉施設の仕事への理解に関する内容として19件、記述があり、「施設の職員がどれだけ子どもとの対応が大変かわかりました」、「児童養護施設で働くことを目標としているため、こういう子ども達の対応について解説もあったため学べた」、「同じ立場だったら悪い方の行動をしてしまうと思います。このような時にどうすればいいのかわかることができてよかった」、「これから施設実習に行くにあたり気をつけなければならない重要なポイントが分かった」という内容であった。また、研修教材の内容についての記述は8件あり、「子供の気持ちに対して不適切な関わりをしないようにポイントを学べてよかった」、「よく起こる場面についてどのような対応をとればいいのか詳しく解説されていたのでとても今後の参考になったし実践していきたいと思った」、「マルトリ-

トメントの意味を理解することができた」、「ビデオを使って実践的な映像を客観的に見ることができること」と回答している。

児童福祉施設職員の回答では、自分の仕事や対応を振り返る内容が、40件あげられ、「自分自身の対応についての振り返りと気づきができたと」、「頭では理解できていて、実際にはできていないことを確認したり反省したりです。」「自ら学ぼうとしないと自己流になってしまうのが日々感じていた。心当たりのあるところもあり反省につながった」「普段の仕事の基本であり基礎を見直すと言う意味でとても良かったし、経験年数も施設も違う人と話し合う機会が貴重な時間でした」という内容が見られた。

次に、他施設の職員や自分のチームとディスカッションできたことが良かったという内容が46件あげられた。「他施設からの情報交流ができたところ」、「ディスカッションをすることで自分では思いつかない対応の仕方、考え方があり、違った見方をすることができました」、「どこまでが不適切なかかわりなのか境界線と言うものがわからなかったのでDVDを見てディスカッションしているんな方の意見を大きくことができ勉強になりました」、「施設全体としてマルとリートメントの考え方を確認できた」、「絶対感情で怒りたくないトラブルに1人で対応しなければならぬ時、助けてと思うなど、若手と年季がある自分とで、子どもへの同じ思いも確認できた」と回答している。研修教材の内容が日常よくあるトラブルを扱われていて良かったという意見については、37件あげられた。「実践的な内容だったのでよかった」、「日常的に起こっている事例だったので自分の対応を振り返ることができた」、「どういった対応が望ましいかということまで学べた」、「よくある場面を悪い対応、良い対応を具体的に映像で見ること」と回答している。

(2)－2 「いいえ」と答えた方、どんな点が良くなかったか？（自由記述）

学生と施設職員の両者において、いいえという回答がなかったが、学生において、2－1「はい」の質問への回答として、「よくわからなかった」という回答が一件あった。

(3) 今後の処遇に使えそうなところはありましたか？

学生は、50名全員が使えそうと答えている。児童福祉施設職員は、123名がはいと答え、2名はいいえと回答している。研修の評価として、受講したほとんどの人が今後の処遇や実習、学生は就職した時に役立ちそうと回答している。

(3)－1 「はい」と答えた方、どのようなところが使えそうか？（自由記述）

学生の回答では、教材の中で解説された、こどもへの対応のテクニックについて28件述べられていた。「自分が落ち着くことが大切」、「深呼吸をして落ち着き、こどもの目線に立つことは、どんな場面でも使えると思った」、「イライラしたり思うようにならない時があると思うけどその時のポイントや傾向がわかってそれを心に留めて行動することで使える」、「暴言を吐い

てくる子に対して落ち着いて自分の気持ちを伝えて相手も落ち着かせること」、「適切な対応を知ったことで、自分がこどもたちと関わっていく中で不適切な対応をしないように注意できると思いました」と回答していた。

学生の回答で次に多かった内容は、実習や将来に活かせるというもので、14件述べられていた。「施設に実習に行ったとき、自分が就職した際、こどもと向き合う対処の仕方を学べた」、「実習でこどもと接する機会の時に注意しようと思いました」、「保育をする上で、誰もが素直に言うことを聞いてくれるというわけではないので教わったポイントは使えると思った」、「将来、保育士や幼稚園教諭になる時に、保護者の方からいろいろ相談を受けると思うので、その時に使えると思った」と回答していた。

教材の内容についての回答は、2件あり、「良い例と悪い例があり比較しやすく分かりやすかったのでお手本として使えそうだと思います」、「相手の気持ちを考えるということで勉強になると思いました」というものであった。

児童福祉施設職員の回答では、学生と同様に対応法についての回答が多く、67件あった。内容は、以下のものが代表的なものであった。「日頃よくありがちな場面を取り上げてもらえたので日常的に使える対応の仕方が多くあった」、「冷静になり、頭を使って対応を考えることが必要と改めて実感した」、「予告を上手に使うことでホームでの生活がこどもにとって快適なものになると思う」、「イライラした時深呼吸などをして落ち着くこと　しっかり向き合って話をすること」

次に多く回答があったのは、マルトリートメント予防の意識について20件あり、内容は以下のものが代表的なものである。「新任職員の気持ちに気づき、スムーズに日課が進まないこともあると認識することができた」、「繰り返し見る必要があります。職員研修の1つとして使えると思います」、「長年仕事をしていても初心に戻ることが必要で、わかっているやれてないこともあり大事にしたいと思いました」、「他の職員にもこの研修を受けてほしい」、「先輩の不適切な関わりを後輩がなかなか注意できないのでこういう研修を使って関わりを持つ機会にして欲しい」、「自分だけでなく職員間での統一、徹底の必要性を切に感じました」、「チームワークの必要性を再確認できました」

そして、単にマルトリートメントをしてはいけないという認識だけでなく、マルトリートメントに陥る過程への理解について言及する回答も20件見られた。「職員も力関係に巻き込まれてしまうことが多々あり、それは時間がなかったり、未熟だからというだけでないのだと思うことができました」、「マルトリートメントをしてしまう可能性はゼロではないので、そうなった時に、こどもとどうやって向き合うか、フォローが大切である」、「全部わかっていることなのですが、自分に余裕がないとつい忘れそうになるので、心に留めておきたいと思います」という回答があり、時間的な余裕や、チームとしての職員間の問題、経験年数が多かろうと少なかろうと起こりうる問題と認識されていた。

(3)－2 「いいえ」と答えた方、どのあたりが難しそうですか？（自由記述）

学生では「いいえ」と回答した人がいなかったが、施設職員では、「難しそうに感じる事はありません。むしろ普段から意識して取り組んでいる事だったので今後も継続していきたい」という回答があった。もう一件は、「建物の構造上大きな声を出しがちです。何かをしながら他の子に話をするために、呼ぶ時に大声を出してしまうことがあり、こどもも慣れてしまっています」という回答であった。

(4) 疑問やご意見を自由にご記入ください

学生からの意見として、「きつい言葉を使わずに真剣に悪いことを叱る場合どういった方法で子供に伝えるかが知りたい。優しい態度ですつといたら子供たちになめられるのではと思った」という回答があり、こどもを叱る時の対応の仕方について、具体的な内容に関心が寄せられていた。

福祉施設職員からの意見としては、「注意が完了しているのでそっとしてあげてください、と引き継いでもその職員自身が注意しないと気が済まないのか、必ず再三注意が始まります」という回答があり、チームワークの問題があげられている。そのチームワークに関連し、「新任職員はもとより、ベテランの職員の方が受ける価値がある研修だと思いました」、「マルチトリートメントという共通語ができたことでふりかえりしやすくなりました」、「施設の全職員で研修を受けられたらすごくいいなっていました。こうした研修に出る職員がどうしてもいつも限られてしまうので」という回答もあり、施設全体でマルチトリートメント予防する取り組みが求められている。

また、「適切な対応を学んでいくことのほうが難しいのではと思いました。」、「ケアワーカーの専門性を高める研修会の必要性を感じます」という意見もあげられ、適切な対応方法や具体的な実践的な内容のさらなる研修の機会が必要であることがあげられた。

考察

① マルトリートメント（不適切な対応）を予防する研修を実施し、それが施設職員、学生において、どのような効果があったかを明らかにする。

学生49名、児童福祉施設職員125名が研修を受けてよかったと回答していることから、研修内容が、学生、児童福祉施設職員の両者において有用な内容であったと考えられる。しかし、それは両者に共通する点もあれば、異なる点において有用だったとも考えられる。

学生においては、マルチトリートメント予防研修が実習の際や就職した際に役立ちそうという回答からも、実習前教育としての効果があったと考えられる。児童福祉施設におけるこどもへの対応の難しさを感じることができたようで、児童福祉施設職員の大変さについて感じられていた回答が見られたことから、実習前に児童福祉施設について学習する機会となったと考えられる。また、虐待されたこどもが示す様々な行動化についても学ぶ機会となったようで、「子供

の気持ちに対して不適切な関わりをしないようにポイントを学べてよかった」という回答があげられた点からも、実際に児童福祉施設で働いたことがない学生にとって、実習先の職員から教わる内容を、簡潔に知ることができた点などから有用であったと考えられる。

児童福祉施設職員においては、マルトリートメント予防研修のねらい通り、自分の対応を振り返り、反省する回答が多く見られたことから、施設内虐待防止につながっていくのではと考えられる。

児童福祉施設は、チームで子どもを育てる環境ではあるが、実際にこどもへ対応する際は職員がひとりで対応することが多いため、職員個人の養育感でこどもに対応していることで、チームとしての一貫性がない対応にならざるをえない状況にある。この研修の中でディスカッションを通して、先輩の意見や、他施設の職員の意見を聞くことができたこと、チームとしてどこから不適切な対応になるのか共有できたことなどが感想にあげられており、研修教材の中身だけでなく、交流やディスカッション自体の効果もあったと考えられる。

また、マルトリートメントをしてしまう可能性が誰にでもあることを認めることや、してしまった時にどうするかを研修できたことがよかったという回答もあり、児童福祉施設職員がこどもとの力関係に巻き込まれてしまうことや、マルトリートメントになってしまうのは、職員が未熟だからという理由だけでないのだと知ることができたと考えられる。安易にマルトリートメントしてはいけませんという内容のものではない点も、児童福祉施設職員のこの研修に対する高評価につながったと思われる。

学生や児童福祉施設職員に共通する効果としては、こどもへ接する時の望ましい対応法を学習する機会となったことが、両者から多くあげられていた。ただしはいけない対応を説明されるよりも、適切な対応法を提示されることで、マルトリートメントをしない対応をすることにつながり、マルトリートメントが減少することで、施設内虐待の減少につながるとも考えられる。

② 施設職員の勤続年数の違いにより、マルトリートメントに対しての意識の違いについて検討する。

学生と経験年数1年未満の職員は、マルトリートメントについて知らないものがほとんどであった。一方で、児童福祉施設職員全体では、経験年数によって、マルトリートメントを知っているかどうかで有意な差はみられなかったが、分布としては、知っている者と知らない者について二極化されていた。勤続年数の違いによりマルトリートメントに対しての知識の差があると考えられるよりも、職員個人が仕事を続ける中で、マルトリートメントについて、どのように感じているかの差が表れていると考えられる。それは、児童福祉施設の職場環境の影響や、職員の養成プランをきちんと持って実行されている施設や、こどもを育てる職員としての養育感や考え方、養育理念なども影響していると考えられる。

③ マルトリートメントを予防する対策として機能するかを検討する。

児童福祉施設の仕事はひとりの大人が継続して子育てをする場ではなく、チームで協力してたくさんのこどもを育てていく場であるため、職員ひとりひとりの養育感が異なる中で、こどもが職員に振り回されたり、こどもが職員を振り回すことがある。自分の所属するチームの中である職員の対応があまり好ましくないな、気になるなという対応が、その職員にしてみたら何も悪いと感じていなかったり、むしろ指摘されたことに憤慨するようなことが考えられる。それゆえ、同じチームとは言え、他の職員に対応について口を挟むことが難しく、ましてや先輩の職員に対して、あなたの対応は間違っていますと堂々と指摘できる人は、あまりいないであろう。しかし、これを放置しておけば、施設内虐待へ発展しかねない。図3は、ハインリッヒの法則を施設内虐待に置き換えて考えたものである。マルトリートメントが起きるのを放置しておけば、軽微な事件が発生し、施設内虐待へ発展していくと考えられる。マルトリートメントの状態に対応するのと、施設内虐待にまで発展したところに対応するのとでは、子どもの受ける被害の差は、天と地ほどもあり、そこから施設を立て直すことは非常に困難なことだと推測される。

アンケートの最後に自由な意見を求めた中では、「マルトリートメントという共通語ができたことでふりかえりしやすくなりました」という回答があり、ひとつの施設の職員全員がこの研修を受講したために、「マルトリートメント」という言葉が共通言語になったという話であった。チームで話し合いをする際に、「あなたの対応間違っています」と言うのは難しいが、「マルトリ（ートメント）ばいかな?」、「いとうさん（シーン2の悪い例の大声でこどもを威圧する職員さんの名前）になってしまっていないですか?」なら言いやすくなるという回答もあり、お互いのこどもへの対応を適切に指摘できるようになると考えられる。また、マルトリートメントはどんな職員でもしてしまう可能性があることをチームの仲間全員がわかっているならば、自ら「マルトリ（ートメント）しちゃったかも」などと隠さずにチームの仲間打ち明けられる

可能性も高くなり、その方が健全なチームであると言える。

今回の研究では、ひとつの児童福祉施設職員全員で研修を受講した施設が複数あり、施設をあげて取り組むことで、マルトリートメントを予防する対策としてこの研修が機能するのではと考えられる。

しかし、研修は通常一回きりでその後、現場に反映されなかったり、継続されないことが多いので、この点を考慮した仕組みも作っていく必要があると考えられる。

マルトリートメントを予防するだけでな

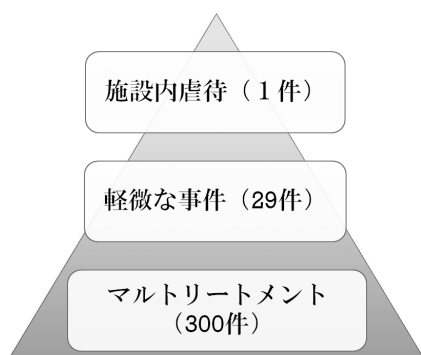


図4. ハインリッヒの法則を基にした施設内虐待発生のパラミッド

く、適切な対応法を学びたいという回答もあり、これについては、コモンセンスペアレンティングなどのプログラムが既にたくさんの児童福祉施設で実践されているので、これらのプログラムとマルトリートメント予防研修と併用できたら、相乗効果があるのではと考えられる。

今後の課題

本研究の結果では、マルトリートメントを予防する効果が期待できると考えられる。しかし、この研修では、4つの場面を取り上げているが、児童福祉施設の仕事は多岐にわたり、様々な場面でこどもとの対応が求められるので、教材のバリエーションとして、他の場面も作っていく必要がある。

一方、この研修のみならず、兵庫県では、「ひとりじゃない」という新人職員向けの研修DVDを作成し、その効果を検証しており、このような取り組みが広がっていくことで、教材のバリエーションなどもカバーでき、マルトリートメントを予防する考えが広まっていくことが期待される。

【参考文献】

- 高橋重宏, 庄司順一, 中谷茂一, 加藤純, 澁谷昌史, 木村真理子, 益満孝一, 枳尾勲, 木村定義 1995 「子どもへの不適切な関わり(マルトリートメント)」のアセスメント基準とその社会的対応に関する研究(2) 日本総合愛育研究所紀要 32, 87-106
- 児童福祉施設心理職研究会『たんぽぽ』 2007 「マルトリートメントを予防するために」

(平成24年11月9日受理)