子どもと若者のセーフガーディング指針

## 目的

この指針の目的は、人々、特に子どもと若者、支援の受益者が＜団体名＞との接触を通して何らかの有害行為を受けることを防ぐことにある。これには、以下から生じる有害行為を含む。

* ＜団体名＞のスタッフもしくは関係者の行動
* ＜団体名＞のプログラムや活動の形成および実施

この指針には、セーフガーディングに関する＜団体名＞の責務、スタッフや関係者の責任を明記する。

この指針には、以下を含まない。

* 職場におけるセクシャルハラスメント – これは＜団体名＞の＜ハラスメント対策方針等＞で規定する[[1]](#footnote-1)
* ＜団体名＞や関係者以外によるセーフガーディング事案

## セーフガーディングとは何か

セーフガーディングとは、組織の役職員や関係者によって、また事業活動において、子どもにいかなる危害も及ぼさないよう、つまり虐待・搾取や危険のリスクにさらすことのないよう努めることであり、万一、活動を通じて子どもの安全にかかわる懸念が生じたときには、しかるべき責任機関に報告を行い、それを組織の責任として取り組むことを意味する。

セーフガーディングに関するより詳しい定義は、本文書内の「用語と定義」を参照すること。

## 適用範囲

* ＜団体名＞に雇用される全スタッフ
* ＜団体名＞と業務で連携または訪問する関係者：コンサルタント、ボランティア、業者、報道関係者・著名人・政治家を含むプログラム訪問者など

## 指針要綱

＜団体名＞は私たちが接するすべての人が、年齢やジェンダー認識、障がいの有無、性的指向、民族に関係なく、あらゆる有害行為、虐待、ネグレクト、搾取から守られる権利を持つと考えている。＜団体名＞は、スタッフもしくは関係者による虐待や搾取を許容しない。

この指針は、子どもと若者に対する性的搾取および虐待からの保護（Protection against sexual exploitation and abuse, PSEA）を含むが、この他にも個別の指針や手続きが必要とされる場合もある（「関連する方針」参照）。

＜団体名＞は活動のすべての過程において、予防（prevention）、通報（reporting）、対応（response）の3つの柱を用いてセーフガーディングに取り組む。

## 予防

### ＜団体名＞の責任

＜団体名＞は、以下を行う。

* すべてのスタッフがこの指針を入手し、内容を理解し、自分たちの責任を知っている状況をつくる
* ＜団体名＞のすべてのプログラムと活動は、活動が人々に与えうるあらゆる有害行為のリスクを回避する方法で形成、実施する。これには、プログラムにおける個人情報の収集および公開を含む
* スタッフおよび関係者の採用、管理、派遣の際には、厳重なセーフガーディング手続きを行う
* スタッフが組織内における各自の役割に応じたレベルのセーフガーディング研修を受けるようにする
* セーフガーディングの懸念に関する相談や通報に対して、予め定められた手続きに添って迅速かつ適切に調査や再発防止に努める

### スタッフの責任

**子どもと若者のセーフガーディング**

＜団体名＞のスタッフおよび関係者は、以下を行ってはならない。

* 18歳未満と性的関係を持つ
* 受益者である18歳から24歳の若者と性的関係を持つ
* 子ども・若者に対する性的虐待および搾取
* 子ども・若者に対する身体的虐待、モラルハラスメントや心理的虐待、ネグレクト
* 児童労働や人身売買を含む子どもや若者を商業的に利用する活動を行う

さらに、＜団体名＞のスタッフおよび関係者は、以下の義務を負う。

* セーフガーディング違反を予防し、セーフガーディング指針を遵守する環境をつくるとともに、その環境を維持する
* ＜団体名＞のスタッフまたは関係者によるセーフガーディング違反に関するあらゆる懸念や疑いは担当スタッフに相談・通報する

## 相談・通報を促進する

＜団体名＞は、セーフガーディング懸念を相談・通報するための、安全かつ適切で、スタッフおよび活動対象地域の人々にアクセス可能な手段を確保する。

正式な内部通報手段を用いて（またはそれを要請して）懸念または苦情を相談・通報したスタッフは、＜団体名＞の「職場における不正の通報（内部通報）方針」で保護される。

＜団体名＞は、一般住民やパートナー団体、公的機関など外部からの苦情も受け付ける。

### セーフガーディング懸念を相談・通報する方法

セーフガーディングに関する苦情もしくは懸念があるスタッフは、セーフガーディング担当者【適切であれば】または上長に迅速に相談・通報を行う。もしセーフガーディング担当者または上長に相談・通報することに不安を感じた場合は（相談・通報が真剣に扱われないと感じたり、その人が事案に関わっている可能性があるなど）、上長のさらに上の管理職または人事担当者に伝えても良い。

【連絡先を明記する】

## 対応

＜団体名＞は、各種指針と手続き、法律や条例に沿って（「関連する方針」の「セーフガーディング懸念事項の通報および対応手続き」参照）、セーフガーディングに関する通報と懸念に対する事実調査を行い、必要に応じて人事処遇や再発防止に努める。

＜団体名＞は、指針に違反したことが判明したスタッフに対して、適切な人事処遇を判断する。

＜団体名＞は、スタッフまたは関係者による有害行為を受けたサバイバーに対する支援を行う。支援に関する意思決定は、サバイバーの意見を尊重し、サバイバーの利益を最優先する。

## 守秘義務

セーフガーディング懸念を扱うすべての過程において、守秘義務が維持されることは必須である。懸念に関する情報およびその後のケースマネジメントは、知る必要がある人にのみ共有され、情報は常に保護されるべきである。

### 関連する方針

行動規範

いじめ・ハラスメント対策方針

職場における不正の通報（内部通報）方針

子どもと若者のセーフガーディング指針

スタッフによる性的搾取および虐待からの保護方針

苦情申し立て方針

セーフガーディング懸念事項の通報および対応手続き

スタッフ採用におけるセーフガーディング手続き

その他、適切と思われる方針

## 用語と定義

**支援の受益者**

＜団体名＞のプログラムで物資やサービスを直接受ける人。なお、不適切な力の行使は、NGOが支援するより広範な住民にも適用され、優位なポジションにあると認識させることによる搾取も含まれる

**子ども**

18歳未満の人

**若者**

15歳から24歳までの人

**有害行為**

心理的、身体的、その他あらゆる形での個人の権利の侵害

**性的搾取および虐待からの保護（PSEA）**

この言葉は、人道支援および開発支援の業界では、スタッフや関係者による性的搾取や虐待から被災者を保護することを指す。これは、「性的搾取と性的虐待からの保護を図る特別措置に関する国連事務総長公示」(ST/SGB/2003/13) に基づく。

**セーフガーディング**

セーフガーディングとは、組織の役職員や関係者によって、また事業活動において、子どもにいかなる危害も及ぼさないよう、つまり虐待・搾取や危険のリスクにさらすことのないよう努めることであり、万一、活動を通じて子どもの安全にかかわる懸念が生じたときには、しかるべき責任機関に報告を行い、それを組織の責任として取り組むことを意味する。

この定義は、私たちの価値感と理念に基づき、私たちの組織文化を形づくるものである。これは、特に性的な目的のために力や信頼を濫用し、脆弱性につけこんだ有害行為を予防し、対応することを意図している。

セーフガーディングは、私たちのプログラム、関係機関、スタッフに、継続的にかつ例外なく適用される。つまり、有害行為や搾取、虐待のすべてのリスクを積極的に特定し、予防し、注視する必要がある。また、リスクが発生した際の通報・対応・再発防止のための責任ある、透明性の高い制度を持つ必要がある。これらの制度はサバイバー中心であり、かつ、疑念を向けられた人物に対しても人権に配慮した事実調査や処遇がなされなくてはならない。

セーフガーディングは、受益者と被災者を私たちが行うすべての中心に置くものである。

**身体的虐待**

おとなか子どもかに関わらず、誰かの身体を実際に傷つけること、もしくは身体を傷つける可能性のある行為を行うこと。叩く、揺さぶる、有毒物を与える、溺れさせる、火傷させるなどが含まれます。また、親や保育者などが虚偽の傷や症状をつくりあげることや、故意に子どもを病気にすることも含まれる。

**性的虐待**

子どもが理解していなかったり同意せざるを得ない状況で、無理やり、もしくは、そそのかして子どもに性的行為をする、またはさせること。レイプ、オーラルセックス、マスターベーションやキス、押し付ける、触るといった性器の挿入を伴わない行為なども含まれ、またこの限りでもない。さらに、性的なものを見せる、子どもを使って性的な写真や画像を作成する、性的に不適切な態度を子どもにさせることも含まれる。

**性的搾取**

お金、ギフト、食料、住居、みせかけの愛情、社会的地位など、子どもやその家族が必要なものと引き換えに、子どもに性的な行為をさせること。多くは、子どもと親しくなる、信頼を得る、ドラッグやアルコールを与えるなどして、巧みに子どもを操り強要することで行われる。両者の間には、同意があったと主張されることがあるが、力関係が不均衡である場合には、被害者側には限られた選択肢しか与えられていないため、同意があったとはみなされない。

ネグレクト・養育怠慢

子どもの身体的・精神的・道徳的発達に悪影響を及ぼしかねないほど、継続して子どもの基本的な要求を満たさないこと。子どもを適切に養育・監督せず危険から守らないこと、栄養のある十分な食事を与えないこと、安全に暮らしたり働く環境を提供しないこと、妊娠中の母親が薬品やアルコールを不適切に服用することやそれを容認すること、障害のある子どもの世話を行わなかったり不適切に扱ったりすることなども含まれる。

**心理的虐待**

子どもの心理発達に影響を及ぼすほど、継続して心理的に不当に扱うこと。行動を制限する、貶める、辱める、いじめる（オンライン上のいじめも含む）、脅す、怖がらせる、差別する、ばかにすることなどが含まれる。

**サバイバー**

虐待もしくは搾取の被害を受けた人。「被害者」という言葉より、「サバイバー」には強さや回復力、生存能力といった意味あいが含まれる。しかし、自分自身をどう名乗るかは、個人の選択による。

1. 職場におけるいじめやハラスメントもスタッフやプログラムとの接触によって生じる有害行為であるため、これをセーフガーディングの範疇に含めるNGOもある。しかし、職場におけるいじめやハラスメントへの対処方法は、法律や条例に応じて異なる手続きとなることが多い。 [↑](#footnote-ref-1)