

# 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、支援の受益者が合同会社G-experienceとの接触を通して虐待や性的搾取にあうことがないように、またいかなる形でも傷つけられ権利を脅かされることがないように、私たちは最大限の努力を行うことを表明し、そのための行動指針を明確にすることを目的とする。故意によるものだけでなく、過失や不注意による危険も起こらないようにしなければならない。これには、以下から生じる有害行為を含む。

- 合同会社G-experienceのスタッフもしくは関係者の行動
- 合同会社G-experience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合同会社G-experienceの責務、スタッフや関係者の責任を明記する。

全ての職員および団体関係者はそのための責任を担い、また、様々な規程類にこれを反映する。この指針はそのための責務を示すものである。

## (本指針が目指すもの)

合同会社G-experienceの採用プロセスにあたっては、子どものために働く十分な適性を備えた人物を選考すべく、厳しい人選手続きを行う。

- 全ての関係者が、子ども虐待や性的搾取に関して、各々の責任を理解し適切に対応できるようになる。
- 全ての関係者が、合同会社G-experienceの活動に参加する子どものための安全な環境づくりに積極的に取り組む。
- 緊急人道支援を含む全ての事業や活動において、子どものリスクを分析し、自分たちでコントロールできるあらゆる方法を用いてリスクを軽減、もしくは除去する。
- 「子どものセーフガーディング」に関する意識を向上させ、子どもたちを危険から守るよう予防に取り組み、安全に関する懸念の報告や適切な問題対応を促す仕組みを確立し、維持していく。

## (原則)

下記の原則を満たすことにより本指針の実現を図る。

(個々人の責任)

合同会社G-experienceに関わる全ての関係者は、**公私にわたり**、子どもと最も適切な言動をもって接する。本指針を理解し実践する責務は関係者一人ひとりに課せられる。

指針に反しかねない潜

在的な問題や懸念を察知した場合には適切に報告・対応し、問題の予防に全力を尽くさなければならない。

(普遍性)

本指針は、合同会社G-experienceの活動形態や場所を問わず、緊急人道支援を含むあらゆる業務

において、全ての関係者の義務として適用する。

(基準の設定)

合同会社G-experienceは、子どもの安心安全を実現するために、セーブ・ザ・チルドレン・インターナショナルが定める達成基準を適用する。これらの基準は、国内法令や社会習慣・伝統より厳しい条件となることがある。

(オープンな議論の場)

子どもの安全に関する懸念や問題がもちあがった場合には、オープンに話し合うことができる環境づくりを目指す。

(透明性と説明責任)

不適切な行為に対してはきちんと指摘し、問題行為を未然に防ぐとともに、好ましい実践を広げていく。

(子どもやコミュニティなどへの説明責任)

団体内の制度や基準および実践を強化することによって、活動対象となる人々への説明責任を果たす。

(子ども参加と公平な扱い)

この取り組みと関連する「子どもの権利」の内容について、子どもたちが理解しておくことが肝要である。関係者のどんな行動が適切で、そうでないものは何か、また万一問題や懸念を感じた時にどうすれば良いかについて子どもに知らせ、子ども自身による防御力や適応力を引き出す。

(子どもの最善の利益)

子どもの安全を脅かす問題が生じた際には、常に子どもの最善の利益を考慮して対応にあたる。また心理的、精神的、身体的なニーズに配慮し、子どもの安全と健康および幸福感の充実にむけて努力する。

(守秘義務)

関係者等の言動に関する懸念や、報告、調査を通じて集められた情報は必要最小限の範

困で共有されるよう統制する。全ての記録や一連の通信文書も含め、守秘義務を守って適切に保管されなければならない。

（迅速な対応と期限設定）

虐待がしばしば深刻化し繰り返される可能性を鑑み、懸念が生じた際には迅速な対応が何より重要となる。問題把握後の報告や問題対応にあたっては明確な期限を定めて手続きを進めなければならない。

（準拠する法規・文書等）

本指針は、セーブ・ザ・チルドレン・インターナショナルが2010年に採択した「子どものセーフガーディング議定書」及び、1989年に国連で採択された「子どもの権利条約」、国連事務総長が

2003年に公表した「性的虐待及び性的搾取を予防するための特別措置」等に準拠する。

（公私にわたる適用）

本指針は、業務時間中であるか業務外かを問わず公私にわたり適用される。

（パートナーシップ）

協力関係にある団体や個人と一緒にこの取り組みを推進し、より広く地域に働きかけて子どもの安全保護を実現する。

（採用・契約時の審査等）

合同会社G-experienceは、人事募集時や面接時、身元照会時に、全候補者の適格性を入念に審査し、合同会社G-experienceを利用して子どもや受益者を傷つける疑いのある人、または過去の経歴からそのような恐れがある人については採用・契約等を行いません。この適格性の審査は、スタッフ、役員、メンター、ボランティア、アドバイザー、そして子どもや受益者またはその個人情報に関わる可能性のある委託先等の、すべての候補者に適用されるものとします。面接時に、子どもと関わる前職等での経験について確認します。また、弱い立場にある人々や子どもたちとともに働く適格性、あるいは子どものために活動する組織の一員として働く適格性について、質問し確認します。

合同会社G-experienceにあっては、過去の賞罰（交通反則通知制度による行政処分を除く）の本人からの申告を受けるとともに、「セーフガーディングに関する行動指針・誓約書」の署名・提出を義務付けます。合同会社G-experienceは、過去に子どもに対する犯罪歴がある者や大人に対する性的虐待・搾取の経歴のある者、上記の誓約書を提出できない者の採用は行いません。

## 定義と適用範囲

|                      |   |
|----------------------|---|
| 用語                   | 定義  |
| 子ども                  | 18歳未満のすべての人と定義する。「国連子どもの権利条約(1989年)」  |
| 若者                   | 18歳以上から24歳までの人と定義する。  |
| 子どものセーフガーディング        | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 支援の受益者               | 合同会社G-experience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、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   |
| 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。   |
| 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                 | 法律で定められた性的同意年齢未満の子どもとの性行為は、子どもの性的虐待であり、かつ刑事犯罪である。仮にその年齢に満たない子どもが合意していたとしても、法的には同意とはみなされない。これを踏まえ、合同会社G-experienceは以下のように考   |

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>える。</p> <p>a. 関係者による子どもとの性行為は、同意の有無に関わらず、子ども虐待かつ違反行為とみなす。</p> <p>b. 子どもが住む国において、法律で定められた性的同意年齢以上18歳未満の子どもとの性行為は、違法行為にあたらないとしても、当指針および行動規範の違反として取り扱われる。</p> <p>c. 性行為には、キス、押し付ける、触るといった行為なども含まれ、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。</p>   |
| 性的搾取       | <p>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、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。</p>  |
| ネグレクト・養育怠慢 | <p>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。</p>  |
| 心理的虐待      | <p>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。</p>  |
| サバイバー      | <p>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合いが含まれる。しかし、自分自身をどう名乗るかは、個人の選択による。</p>   |
| 本指針の適用範囲   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>スタッフ</b>：合同会社G-experienceの職員や業務委託等。契約の形態は問わない。</li> <li>・ <b>その他の関係者</b>：役員、ボランティア、メンター、アドバイザーなど、合同会社G-experience、ハイラボの名称を使用して活動に携わる人々。</li> <li>・ <b>パートナー機関あるいはパートナー機関の関係者</b>：<br/>子どもとの接触を含む活動等で合同会社G-experienceと公式な契約関係にある個人やグループ、外部組織や提携機関、およびその職員及び役員、ボランティアなどの関係者。ただし、その組織が子どものセーフガーディングや保護に関する独自指針を保有しそれを遵守することを公式に合意した場合は除く。</li> </ul> <p>ジャーナリスト、著名人、政治家、その他の人々が合同会社G-experienceの</p> |

活動や事務所、ハイラボを訪れ子どもと接する際は、この指針が適用されることを認識させなければならない。

上述の対象者は、公私にわたり、この指針に従って行動しなければならない。当指針に違反する行為を行った場合は、解雇を含む懲戒処分となる可能性がある。パートナー機関や契約先の場合は、契約や連携の終了を含む事態を招くこともありうる。また場合によっては、当局に連絡してしかるべき法的措置等に従うものである。

## 組織体制

合同会社G-experience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
- 合同会社G-experienceのすべてのプログラムと活動は、活動が人々に与え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
- 合同会社G-experience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

合同会社G-experience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、合同会社G-experienceの「休眠預金等活用における実行団体としてのガバナンス・コンプライアンス基本規程」で保護される。

合同会社G-experience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。

### セーフゲーディング懸念を相談・通報する方法

セーフゲ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、セーフゲーディング担当者【適切であれば】または代表社員に迅速に相談・通報を行う。もしセーフゲーディング担当者または代表社員に相談・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）、休眠預金担当者に伝えても良い。

#### 【連絡先を明記する】

#### 対応

合同会社G-experience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。

合同会社G-experience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

セーフゲ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も共有され、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

##### 子どもと若者のセーフゲーディング指針

##### 休眠預金等活用における実行団体としてのガバナンス・コンプライアンス基本規程

##### その他、適切と思われる方針

## 添付文書一覧

添付1：子どものセーフガーディングのための行動規範

附則（2023年10月22日）

1. このガイドラインは、2023年10月22日より施行する。
2. このガイドラインの管理者は事務局・事業担当者とする。