

セーフガーディング規程

制定日	2021年（令和3年）12月10日
施行日	2021年（令和3年）12月10日
改訂日	2022年（令和4年）2月24日
決裁機関	理事会
区分・レベル	管理－総務庶務 レベル2
主管部署	総務人事課
版	第2版

公益社団法人シャンティ国際ボランティア会（以下、本法人）は、国際協力NGOであり、社会に貢献する団体として「共に生き、共に学ぶ」を理念にかかげ発展してきた団体である。本法人は、国連子どもの権利条約が定める「子どもの権利」を守り、かつ活動に関わる全ての人たちの権利と安全を保障する。そのため本セーフガーディング規程（以下、本規程）を設け、子どもたちの最善の利益を考慮して以下のとおり定める。

（目的と対象範囲）

- 第1条 本法人は役員および職員（以下、役職員）、ボランティア、インターンなど様々な職種や異なった立場の団体および個人が関わる団体である。また国籍、民族、宗教、文化背景などの異なった人々が集まる組織であり、また子どもや脆弱層に対する支援を行う団体である。このため、役職員や関係者ら（アドバイザー、ボランティア、インターン、および本法人と業務で連携または訪問するパートナー団体、資金提供者、業者、コンサルタント、報道関係者・著名人・政治家を含むプログラム訪問者、参加者など。以下、関係者）が、各自の意識や価値観が多様であるがゆえに、その地位や権力を濫用して、子どもや受益者および関係者に対して虐待・搾取、ネグレクト、ハラスメント（以下、有害行為）を行う事象が潜在的に発生しやすい活動環境にあるといえる。本法人が接するすべての人たちは、年齢、性別、ジェンダー認識、性的志向、出身地、障がいの有無、政治的信条、宗教、民族、国籍、社会的地位などに関わらず、あらゆる有害行為から守られる権利を持つ。本法人は、役職員および関係者による有害行為を許容しない。
2. 本法人は活動のすべての過程において、予防、報告、対応の3つの柱を用いてセーフガーディングに取り組む。本規程では、本法人の役職員および関係者による、活動における有害行為の予防のための本法人の責任および、行為が起こってしまった場合、本法人としてどのように対処し、問題を解決すればよいのかその方法を明示する。本法人と契約関係にないが協働関係にある個人及び団体に対しては、本法人としての行動規範を示し、この順守を徹底するとともに、担当の役職員がその管理責任を負う。本法人の全ての活動においてセーフガーディングが適用されることにより、虐待・搾取、ハラスメント等の有害行為に対するリスクが積極的に特定、予防、注視され、本法人の活動に関わる全ての人たちが安心して参加できる活動環境を作るこ

とを目的とする。

(定義)

第2条 本規程において「セーフガーディング」とは、「役職員および関係者が、本法人が行う全ての活動を通じた関わりにおいて子どもや脆弱な大人などの人々にいかなる危害も及ぼさないよう、虐待・搾取などの有害行為の防止に努めること」であり、万一、活動を通じて子どもおよび活動に関わるすべての人たちの安全にかかわる懸念が生じたときには、それを組織の責任として取り組むことを意味する。ここでの有害行為とは、心理的、身体的、その他あらゆる形での個人の権利の侵害であり、次各号のことと定義する。但し、次各号の他に本規程前文及び前条の「目的」の達成に支障をきたす事案が発生、または他者により新たに定義された事象を加えるべきと判断した場合、必要に応じ本規程本条項に定義を加える。

- (1) 身体的虐待：大人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る。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。
- (2) 性的虐待：相手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、相手を使って性的な写真や画像を作成する、性的に不適切、または相手に不快感を与える言動を行う、性的に不適切な態度を相手にさせることも含まれる。
- (3) 性的搾取：お金、物品、食料、住居、みせかけの愛情、社会的地位など、相手やその家族が必要としているものと引き換えに、性的な行為をさせること。多くは、相手と親しくなる、信頼を得る、薬物やアルコールを与えるなどして、相手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。
- (4) ネグレクト・養育怠慢：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、継続して相手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、安全に暮らす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、障がい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。
- (5) 心理的虐待：子どもの場合、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。子どもに限らず大人に対しても、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も含まれる。

(セーフガーディング違反の予防)

第3条 本法人は、セーフガーディング違反となる有害行為を予防するため、次各号を行う。

- (1) 全ての役職員および関係者が本指針を入手し、内容および各人の責任を理解する状況をつくる。
- (2) 第5条に定める方法でセーフガーディング担当スタッフ（以下、フォーカルポイント）を配置し、問題の防止を目的とした活動のモニターやその改善が実施可能な体制を整備する。
- (3) 本法人が実施する全ての活動は、関わる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、広報活動のためのプログラムにおける個人情報の収集および公開を含む。
- (4) 役職員の採用の際および関係者と活動での連携にあたり契約または合意する際には、本法人は厳格な手続きを適用する。役職員および関係者は事前にフォーカルポイントからセーフガーディング規程および行動規範についての説明を受けるとともに、役職員は誓約書に署名する。
- (5) 本法人は、役職員全員に対してセーフガーディングの実践へ向けた研修を含む取り組みを実施するとともに、周知の徹底に努める。
- (6) セーフガーディング違反の懸念に関する相談に対して、本規程に定められた手続きによって迅速かつ適切に調査を実施する。過去の問題事例とその教訓を内部に蓄積し、再発防止に努める。

(セーフガーディングの遵守と違反の通報義務)

第4条 本法人の全ての役職員および関係者は、本規程を遵守し、セーフガーディング違反となる有害行為、あるいはそれと疑われる行為をしてはならない。

- (1) 本法人は、本規程を遵守する環境をつくとともに、その環境を維持する。
- (2) 全ての役職員および関係者は、その活動におけるセーフガーディング違反（疑い例を含む）が発生していることを知ったときは、それを黙認してはならず、速やかに第6条に定めるフォーカルポイントまたは課長に相談・通報しなければならない。もしフォーカルポイントや上長に相談することに不安を感じた場合は、他の管理職または総務人事担当者に伝えても良い。身体に危険が及ぶ可能性がある場合、ただちに警察に連絡しなければならない。
- (3) 本法人は、セーフガーディング事案を相談するための、安全かつ適切で、役職員および関係者、子どもを含む受益者にアクセス可能な手段を確保する。
- (4) 懸念または苦情を相談・通報、事実確認に協力した役職員は、本法人のコンプライアンス・倫理規程により保護される。相談・通報、事実確認に協力した関係者および受益者は、本規程第9条により保護される。
- (5) 本法人は、受益者を含む一般住民や関係者、公的機関など、外部からの苦情も(3)に記した方法などにより受け付ける。

(セーフガーディングフォーカルポイントの任命および交代)

第5条 本法人は、セーフガーディング違反（疑い例を含む）となる有害行為の相談窓口と管理担当および、本規程の遵守を徹底するために事務局および各事務所にフォーカルポイントを任命する。フォーカルポイントは、各課の上長が指名する者とする。。

(セーフガーディング事案にかかる守秘義務)

第6条 本法人は、セーフガーディング事案を扱うすべての過程において、フォーカルポイントおよび情報に触れる全ての役職員および関係者に対して守秘義務を課す。関連する情報の調査およびその後の対応にあたっては、知る必要がある人にものみ共有され、情報は常に保護されなければならない。本法人は、被害者／サバイバーの利益を最優先し、プライバシーを遵守すること、相談することで不利益な扱いを受けないことを説明し、部外者への漏洩を防ぐ等の対策を講じた上で中立な立場で対応する。

(執行部・代表理事・人事担当理事の対応)

第7条 執行部（もしくは代表理事・人事担当理事）は、役職員もしくは関係者からのセーフガーディング違反とみられる有害行為についての相談に対し、次各号のとおり対応する。

- (1) コンプライアンス・倫理規程および法律や条例に沿って事実調査を行う。
- (2) 執行部（もしくは代表理事・人事担当理事）で協議し、セーフガーディング違反の事実認定と、対処方針を決める。
- (3) 役職員または関係者による有害行為を受けた被害者／サバイバーに対する支援について、サバイバーの意見を尊重し、サバイバーの利益を最優先して意思決定を行う。

(処分)

第8条 執行部（もしくは代表理事・人事担当理事）の協議による対処方針を受け、セーフガーディング違反となる有害行為を行った者について本法人は理事会運営規則、及び就業規則に照らして処分を決定する。セーフガーディング違反となる有害行為を行った疑いのある者の一時出勤停止および、有害行為を行った者の解雇及び配置転換など、活動環境を改善するために必要な措置を講じる。

(不利益な取り扱いの禁止)

第9条 本法人はセーフガーディング違反（疑い例を含む）に関する相談を申し出たこと、または事実関係の確認に協力したことなどを理由として役職員および関係者に対して不利益な取り扱いを行ってはならない。

(再発防止の義務)

第10条 執行部は、セーフガーディング違反（疑い例を含む）の事案が生じたときは、改めてセーフガーディングの取り組みを周知徹底すると同時に、適切な再発防止策を講じる。再発防止のため

に、事案を執行部、及び委員以外の役職員などに公表する場合においても、被害者／サバイバーのプライバシーに充分配慮する。

(改廃)

第11条 本規程の改廃は、理事会の承認をもって行う。

(附則)

本規程は、2021年（令和3年）12月10日から施行する。

本規程は、2022年（令和4年）2月24日から改訂施行する。

添付資料：行動規範、報告・相談フロー

以上

報告・相談フロー

