

ハビタット・ジャパン セーフガーディング方針

はじめに

ハビタット・ジャパンは、現在も世界に存在するあらゆる形態の差別、搾取、虐待に反対し、組織のミッションと原則に沿いながら、最高の倫理基準を満たして活動を行うことを目指している。また、職員や受益者を含むすべての人々の利益のために、安全で敬意のある職場環境と生活環境の実現のために尽くしている。これらの精神を文書化し、実際の活動の場で人々の安心と安全を確保すべく、このセーフガーディング方針を定める。

ハビタット・ジャパンは、その活動に関与するすべての子どもの安心と安全を保障することを目的に、2021年6月、「子どもの保護の方針と手続き（Child Protection Policy and Procedures）」を導入した。一方、本セーフガーディング方針は、ハビタット・インターナショナル（HFHI）が2019年6月に定めたセーフガーディング方針（Safeguarding Policy）に準拠するものであり、活動そのものと組織運営全般について、ハビタット・ジャパンに関わるすべての子どもと大人に対していかなる危害も及ばないことを目指し、仮にそのような事案（インシデント）が発生した場合には組織として適切な対応を取ることができるようにするための指針である。従って、本セーフガーディング方針は、「子どもの保護の方針と手続き」の内容をも包摂するものである。

本方針および関連する手続きについては、2年ごとに見直しを行い、その都度理事会での承認を得ることとする。また、児童福祉法他の関連法令の改正があった場合は、それに合わせて見直しを行うこともある。

本方針は、ハビタット・ジャパンのすべての関係者に適用される。

第1節 本方針の目的

本方針を定める目的は以下の通りである。

- セーフガーディングを「ハビタット・ジャパンが支援を提供するコミュニティの人々（特に弱い立場にある大人や子ども）や、協力して活動を行う提携者に対して、身体的あるいは性的な虐待や搾取、ハラスメント、いじめなどによる危害が及ぶことを予防し、対応すること」と明確に定義する。
- 理事会、職員、ボランティア、インターン、調達業者、提携団体関係者等（ただしこれらに限定されない）、すべての関係者がリスクに対する認識を持ち、セーフガーディングを正しく理解し、適切な行動をとるためにそれぞれの責任を明確にする。
- ハビタット・ジャパンの組織運営および活動に存在する潜在的なセーフガーディングに関するリスクを把握し、予防、対応していくべく、組織戦略および各活動計画の中にセーフガーディングの原則を含める。
- 職員の採用時およびトレーニング時に必要なセーフガーディングの手順のプロセスを確立する。

重要

セーフガーディングとは、「ハビタット・ジャパンが支援を提供するコミュニティの人々（特に弱い立場にある大人や子ども）や、協力して活動を行う提携者に対して、身体的あるいは性的な虐待や搾取、ハラスメント、いじめなどによる危害が及ぶことを予防し、対応すること」。

- 説明責任と透明性の高い文化を促進するべく、セーフガーディングに抵触する行為の疑いに関する懸念を職員が報告するための手順プロセスを確立する。
- セーフガーディング上の不正行為の申し立てがあった際に、対応するための標準的な手順を確立する。
- 職員がセーフガーディングを守らないことは絶対に許されない（ゼロ・トレランス）という組織文化を強化する。

セーフガーディングの原則は、ハビタット・ジャパンによる国内外の居住支援を含むあらゆる活動に関わる職員、提携組織関係者、受益者、コミュニティのメンバーそれぞれに対して『善を行い決して害を与えない(Do good and never harm)』という恩恵無害の原則に沿い、倫理規約、内部告発に関する方針、ハラスメント、いじめ、差別に関する方針とあわせて、活動の基盤となるものである。

第2節 行動原則と約束

ハビタット・ジャパンは、奴隷制度、強制徴用、買春、人身売買、社会的弱者や子どもの虐待、危険で搾取的な児童労働を含むあらゆる形態の差別、搾取、虐待に強く反対する。また、組織方針や事業を形成、実施する際に、誰に対しても偏見を持たず、害を与えず、差別、搾取、虐待の帰結を（助長するのではなく）軽減することを目指している。

HFHI の倫理規約で謳っているように、ハビタット・ジャパンの関係者全員が、すべての人々の権利と尊厳を尊重・保護し、職員、ボランティア、受益者、調査等への参加者、コミュニティの人々（特に弱い立場にある大人や子ども）を搾取や虐待から守ることを約束する。これには、以下の行動基準が含まれる。

- すべての人々（特に受益者や社会的弱者、子ども）の権利と尊厳を尊重、促進、保護し、差別やいじめが起きることがないように努める¹。
- すべての受益者に対して、敬意、礼儀、尊厳をもって接する。
- いかなる状況においても、受益者に対して、屈辱的で品位を下げるような行為、搾取的行為をはたらかない。
- 支援を出し惜しみする、受益者選定のプロセスを操作するなど、権限、地位、影響力を濫用する行為を一切行わない。
- 窃盗、汚職、利益相反、その他違法な経済的利益を求める行為を容赦せず、認めず、関与しない²。
- 性的搾取・虐待を予防し、受益者、調査等への参加者、地域住民（特に社会的弱者や子ども）の権利を保護し、ハビタット・ジャパンの行動規範の実施を促進するための環境を作り、維持することに努める。（注：すべてのレベルの管理者は、このような環境を維持する体制を支援・開発するための特別な責任を持つ。それを著しく怠った場合は、懲戒処分の対象となり得る。）

重要

これらの行動基準は、休暇中や勤務時間外であっても常に適用されるものである。

¹ 詳細はハラスメント、いじめ、差別に関する方針参照。

² 詳細は不正行為に関する方針および利益相反に関する方針参照。

ハビタット・ジャパンは、その戦略策定やプロジェクト立案において、組織運営そのものやプロジェクト活動に存在する、特に脆弱な立場にある大人や子どもに対する潜在的なリスクを把握するために、セーフガーディングの原則を常に考慮する。セーフガーディングに関する不正行為の申し立てがあった場合、調査の後に是正措置を決定するが、申し立て等がない場合でも、プロジェクトの通常のモニタリング・評価を通し、セーフガーディングが適切に実施されたかどうか、総合的に評価するように努めることとする。

ハビタット・ジャパンは、セーフガーディング責任者を任命、配置し、その責任者が部門横断的なセーフガーディング・チームと協力しながら、セーフガーディング方針およびセーフガーディングの枠組み全体の適切な実施を監視する責任を持つこととする。

セーフガーディングに関して、ハビタット・ジャパンの以下の 3 つの分野に関する約束を記述する。

1) 性的搾取・虐待の防止

性的搾取・虐待 (Sexual Exploitations and Abuse: SEA) とは、権力を有する者が弱い立場にある人々を性的目的をもって搾取・虐待することを指す。ハビタット・ジャパンのすべての関係者が性的搾取や虐待に関与することを禁じる。

- **性的搾取**：脆弱な立場、権力の差異、信頼を濫用して、自分の性的目的のために、金銭的、社会的、または政治的に相手を搾取すること、あるいは搾取しようとする事。
- **性的虐待**：力によって、または不平等な力関係の下で、あるいはその他の強制的な条件の下で、性的な性質をもって身体的に相手に迫ること、あるいは迫ろうとすること。

ハビタット・ジャパンの関係者は、倫理規約に沿って、業務中、業務外に関わらず、以下のセーフガーディング原則および国連が定める SEA 予防基準 (別添 B 参照) を守ることとする。

- いかなるがあっても性的搾取・虐待を行わない。
- 成人年齢の定義、同意年齢に関係なく、子ども (18 歳未満) との性行為を絶対に行わない。相手の年齢を誤って認識した、ということは一切正当性を持たない。
- 金銭、雇用、物品、サービス (受益者への支援も含め) を、性行為、性的便宜、あるいはその他の屈辱的、品位を下げる搾取的な行為と取引するようなことは決して行わない。
- 受益者との性的関係とは、本質的に不平等な力関係に基づくものであり、慈善活動の使命と信頼性と完全性を損なうものである。ハビタット・ジャパン関係者は、そのような性的関係を絶対に持たない。

重要

ハビタット・ジャパンの関係者は決して性的搾取・虐待に関与しないと約束する。

以上のような行為は重大な違法行為であり、ハビタット・ジャパンとの雇用関係を終了させる根拠となりえる。また、ハビタット・ジャパンは、違法行為が立証された場合、関係した個人の告訴、告発を積極的に支援する。

2) 子どもの保護

ハビタット・ジャパンは、いかなる状況においても、すべての子どもの安全が確保され、子どもは危害、搾取、虐待のない生活を送る権利を持つと考える。ハビタット・ジャパンは、子どもに安全な組織であることを目指し、その活動のあらゆる面で子どもへのリスクを低減するよう努める。

A. 子どもの虐待、搾取、ネグレクトの防止：すべての関係者が子どもの虐待、搾取、ネグレクトに関与することを禁じる。

重要

子どもとは、18歳未満の者を指す。

- **身体的虐待**：身体的虐待とは、殴る、蹴る、火傷を負わせるなど意図的に子どもを傷つけたり、傷つけようとするを指す。身体的傷害は、あざ、切り傷、やけど、骨折などの形を取るが、目に見えるものには限定されずとは限らない。
- **心理的虐待**：心理的虐待とは、継続的かつ不適切な扱いによってその子どもの尊厳を傷つけることを指す。誹謗、中傷、拒絶、脅迫、威嚇、その他の行為が含まれ、子どもの身体的・感情的な成長や自尊心に深刻な影響を与える。
- **性的虐待**：性的虐待は、大人による子どもの性的搾取、または搾取しようとする行為の結果として起きる。実際の性的行為（性交、愛撫、オーラルセックス、露出、子どもにポルノを見せること）、またこれらの行為に従事させようとするを指す。
- **商業的性的搾取**：金銭、物品、サービスと引き換えに、子どもが性的に虐待されたり搾取されたりすること。買春、児童ポルノの犠牲者、子どものセックスツーリズムなどがある。
- **ネグレクト**：基本的なニーズを満たさずに、子どもの健康や成長にマイナスの影響が出ている状態を指す。基本的なニーズには、食料、衣類、住宅、適切なケアが含まれる。

以上のような行為は、重大な不当行為であり、仮に職員が関与していた場合は、ハビタット・ジャパンとの雇用関係を終了させる根拠となる。さらに、仮に同僚などがこれらの行為に従事している疑いを報告しなかった場合も看過されず、懲戒処分の対象となる。ハビタット・ジャパンは、違法行為が立証された場合、関係した個人の告訴、告発を積極的に支援する。

B. 積極的な子どものセーフガーディング：ハビタット・ジャパンは、以下の基準に沿って事業を形成し、その任務を遂行する。

- 子どもたちの健康と安全を常に最優先する。
- 置かれた環境や境遇に関わらず、すべての子どもが、安心を感じ、いかなる危害、搾取、虐待もない生活を送る権利があることを関係者がしっかりと認識する。
- すべての事業、プログラム、部門を通じて、子ども一人一人の尊厳と自尊心を尊重する。
- 子どもの権利、安全に配慮した活動やプログラムを立案、実施する。事業の計画策定と実施において、活動や運営によって発生する可能性のある子どもへの潜在的なリスクを事前に把握するように努め、セーフガーディング措置を取る。
- 地域社会の文化や慣習の強化に努める。ただし、当該地域の文化的慣習が子どもの権利に反する場合、ハビタット・ジャパンは、可能な限りそのような慣習を変えるために地域社会と協力するよう努める。
- 子どもの虐待、搾取、ネグレクトのリスクを最小化するべく、以下のような措置を取る。なお、取られる措置はこれらに限定はされない。

- 職員など、関係者による管理下でない子どもとの交流は制限する。
 - 子どもたちが活動に参加する場合は、最低 2 人の大人のスタッフが同席する。また、周囲から見えないような部屋ではなく、可能な限りオープンプランのスペースを使用する。
 - 子どもへのポルノへの露出を禁止する。
 - ハビタット・ジャパンの個人情報保護基準、および子どもの写真、撮影、またはその他の画像作成活動に関して適用される法律、規制、または慣習を遵守する。
- 日本の児童福祉に関する法令、または国際基準（子どもを守る観点からより強い保護が適用されるほう）を遵守する。

3) 買春、人身売買、強制労働の禁止

- A. **買春**：ハビタット・ジャパンは、職員や関係者による商業的性行為を明確に禁止する。金銭、雇用、物品またはサービス（受益者を対象にした支援を含む）を、性行為、性的行為、他の屈辱的または搾取的な行為と交換することはしない。これらの基準は、業務時間中であるか業務時間外であるかに関係なく、かつ、商業的性行為が合法である国や地域であっても適用される。
- B. **ポルノグラフィ**：ハビタット・ジャパンは、職員や関係者が団体のパソコン、E メールアカウント、電子配信リスト、インターネット接続を利用してポルノグラフィのコンテンツにアクセスしたり、所有したり、流通させたりすることを明確に禁止する。露骨な画像を含む電子メールやグループテキストを職員間で共有することも禁止する。これらは、勤務時間内外に関係なく適用される。これらの行為は、ハビタット・ジャパンのハラスメントや性的搾取・虐待を防止する環境を構築・維持するという約束に反するものであり、仮にこのような行為に及んだ職員がいた場合は、懲戒処分の対象となる。
- C. **人身売買および強制労働の禁止**：ハビタット・ジャパンは、職員や関係者が人身売買（「現代の奴隷制」と呼ぶこともある）および強制労働に関与することを明示的に禁止し、以下のような行為は一切行わない。
- 職員の身分証明書や出入国に関する書類を破棄、没収、またはその他の方法で本人によるアクセスを拒否するようなこと。
 - 職員の帰国のための交通手段を提供しないようなこと（例えば、職員が在住国以外で働くためにハビタット・ジャパンに採用され、帰国のための交通手段が福利厚生や契約で合意されている場合など）。
 - 雇用に関する重大な虚偽または詐欺的な口実、表明、または約束を用いて、雇用を勧誘すること。
 - 採用に係る費用を請求すること。
 - 職員に対し、現地の安全基準を満たしていないような住居を提供または手配すること。
- D. **危険または搾取的な児童労働**：ハビタット・ジャパンは、ボランティアを積極的に受け入れる一方、そのためにも組織全体として、子どもによる労働に関し最低基準を設定する必要がある。基準があることで、子どもの経済的搾取を防ぐだけでなく、子どもの健康、安全、品性(moral)を守ることもつながる。

ハビタット・ジャパンは、提携団体、調達業者等に対し、必要に応じて、本方針の別添 C にある国連の要求に沿った児童労働基準を遵守するよう求める。

ハビタット・ジャパンでの活動に関し、法律上成人年齢（18 歳）に達していない子どもがボランティア活動に参加するにあたって、親または保護者の許可を求めることとする。

第 3 節 報告相談のあり方³

(1) 報告の重要性

ハビタット・ジャパンのすべての職員（特に管理職）及び関係者には、セーフガーディングに関する不正行為の疑いがあった場合、これを報告する責任がある。

- ハビタット・ジャパンの職員には、虐待、搾取、ネグレクトなどのセーフガーディングに抵触する行為を関知して、その兆候に注意を払うことが求められる。
- ハビタット・ジャパンの「セーフガーディングに関する報告相談と対応のガイドライン」は、違法行為に関して懸念を有する個人に対する報復を一切禁止している。その個人の匿名性および安全は保護されなければならない。報復行為を行った者は、懲戒処分の対象となる。（なお、意図的な虚偽の申し立てや報告は、不正行為であり、組織の方針に基づいて措置がなされる。）
- セーフガーディングに関する不正行為の疑いを迅速に報告しなかった場合（特に管理職の場合）は、懲戒処分の対象となりえる。

(2) 報告の手順・要領

セーフガーディングに関する苦情を受けた職員、あるいは不正行為の疑いを強く感じた職員や関係者は、その行為がハビタット・ジャパンの職員によるものかどうかに関わらず、以下の 2 点を念頭に報告を行わなければならない。

- 迅速に：**24 時間以内に直属の上司に通知する。直属の上司が不正行為に関与している可能性があると感じるに足る理由がある場合、またはそのような懸念を上司に伝えることが著しく難しいと感じる場合は、より上位の上司へ報告する。
- 性質上、機微な内容であるため、セーフガーディングに関する苦情を受けた個人は、いかなる調査（予備的な証拠の収集、被害者、疑いのある職員・関係者、潜在的な目撃者への聞き取りも含め）をも開始しない。

重要
何か問題を感じたら黙っていないで報告相談する。

第 4 節 被害者（サバイバー）支援

ハビタット・ジャパンは、セーフガーディングに触れる事案（インシデント）が起きた場合、調査の状況やその結果に関わらず、被害者（「サバイバー」と呼ぶこともある）に対して必要な支援を行う。また、ハビタット・ジャパンの「セーフガーディングに関する報告相談と対応のガイドラ

³ 本節については、別途定める「セーフガーディングに関する報告相談と対応のガイドライン」（2022 年 3 月）も参照のこと。

イン」では、通報者や被害者への報復を固く禁じており、これらの個人を報復の脅威から保護するように努める。

セーフガーディングに関する不正行為の申し立てを受けた場合は、申し立ての性質、その時の状況、および被害者のインフォームド・コンセント（十分な情報を得たうえでの同意）を鑑みた上で、以下のような被害者支援の提供を検討する。

- A. **必要な物資の手配**：トラウマの可能性をも考慮した医療ケア、食料、衣類、緊急で安全なシェルターなど、一時的なニーズに応えるための直接的または資金的な支援を行う。
- B. **心理社会的支援**：被害者が地域のカウンセリング機関を通じて適切な心理社会的サービスを受けることができるように紹介および資金提供を行う。適切な地域のサービス提供者を通じて、文化的に配慮された心理社会的支援が被害者に提供されるようにする。
- C. **法的支援**：法的措置を取るかどうかについて十分な情報を得た上で判断するために、被害者支援サービスや法律相談を受けるための支援を行う。

上記の支援を検討する際に、被害者本人および地域の専門家と協議を行う⁴。被害者支援に関するすべての決定を文書として記録する。

第5節 調査の手順⁵

ハビタット・ジャパンのセーフガーディングに関する調査は、何よりも被害者の安全を中心に、被害を最小限に抑え、徹底したかつ公正な形で実施することとする。セーフガーディングの調査は、以下のような資格を有する者のみが従事することができる。

- 申し立て関係者から独立している
- いかなる先入観や固定観念も持たない
- 調査手順のトレーニングを受けている

適切なデューデリジェンスと専門的な対応のもとに調査が行われるように、HFHI は、性的搾取・虐待の調査に関する特別な訓練を受けた個人を含む主要な関係者で構成される「セーフガーディング調査委員会」を設置しており、同委員会が組織に関わるすべてのセーフガーディング調査を監督している。

ハビタット・ジャパンとして行う国内で発生した事案への対応は、別途定める「セーフガーディングに関する報告相談と対応のガイドライン」に沿って実施する。調査を行うにあたっての原則、基本的な考え方は以下の通りである。

- (1) **申し立て内容の精査**：申し立てを受け取ると、報告相談受付窓口であるセーフガーディング責任者は、深刻度と情報に基づいて調査の必要性を精査する。この精査にあたっては、法に触れる行為であったかどうか、被害者および他の関係者の当面の安全上の懸念がないか、および証拠の隠滅や財産のき損などのリスクから判断される。対応についてセーフガーディング責任者一人では判断すべきではない場合は、対応検討会議を招集し、協議する。

⁴ 「セーフガーディングに関する報告相談と対応のガイドライン」（2022年3月）に記載する外部相談機関連絡先などを検討することを想定する。

⁵ 本節については、別途定める「セーフガーディングに関する報告相談と対応のガイドライン」（2022年3月）も参照のこと。

調査を実施することで被害者への影響が拡大する状況も考えられるため、被害者の安全とインフォームド・コンセント、事業地の地域社会に対する善管注意義務を十分に考慮した上でのみ行う。調査の実施または不実施に関するすべての決定の根拠は文書に記録する。

(2) 調査プロセス：申し立て内容の精査、被害者のニーズや希望を考慮した上で、報告内容について以下のいずれかの対応がなされる。

- A. ハビタット・ジャパンのセーフガーディング責任者及び関係する管理職を中心に、HFHI の調査方針およびプロセスによって定められた方法に従って、迅速に調査に着手する。調査の間、必要に応じて、被害者およびその地域の専門家と相談し、特に調査プロセスの間およびその後の被害者の安全を確保する。
- B. 不正行為や法律違反の可能性に関する調査、問い合わせのために、適切な地域の政府部門へ付託する。

調査中および調査後、ハビタット・ジャパンは、被害者が搾取、虐待、ハラスメント、いじめのない環境を得るために適切な措置を講じる。これには、申し立ての対象者を一時的または恒久的に別の部署へ配置することも含む。

(3) 機密保持：ハビタット・ジャパンの関係者は、守秘義務の重要性を認識し、その違反が子どもを含む被害者やその家族、申し立て者、加害者とされる者に悪影響を及ぼす可能性があることを常に考慮する必要がある。被害者の利益を守るため、守秘義務は常に尊重されなければならない。申し立てと調査に関与した特定の者のみが個人情報を知ることができ、その情報を知りえるのは必要最低限の人数に限ることが原則である。ハビタット・ジャパンは、調査担当者以外の団体内外の人間に、申し立てられた人の名前や個人情報を明かすことは決してしない。すべての調査は機密性を守るように行われ、事案（インシデント）の詳細を知る正当な必要性がある人以外には開示しない。

(4) 文書化：調査を行う場合は方針に基づき、すべての調査手順、調査結果、および勧告を確実に記録する。

- A. 調査に関する文書は、組織の文書保管方針に沿って保管される。機密保持のため、アクセスできる人員は制限される。
- B. 調査を実施した責任者は、調査結果および提言をまとめた書面による報告書または記録を作成した上で、適切な是正措置を開始するために理事会へ提出する。調査の提言には、特に、ハビタット・ジャパンの関係者に対する必要な懲戒処分に関する推奨事項、現地当局への調査結果の報告を求める可能性のある事項、および将来の不正行為の再発を防ぐために改善に関する推奨事項が含まれる。

(5) 被害者とのコミュニケーション：調査状況は定期的に被害者へ共有される。調査が完了した際には、調査結果の概要を伝える。

(6) 管理者による改善措置：調査報告書または記録を受領した後、管理者は、調査結果に関連して必要な是正措置を速やかに開始する（以下を含むがこれに限定されない）。

- A. **内部の懲戒手続き：**調査の結果、不正行為の疑惑が確認された場合、ハビタット・ジャパンは、組織の手続きに従い、違反に関与した人物を懲戒する。その人物が職員であった場合、懲戒処分は違反の重大性に応じて、書面による警告で済む場合もあれば解雇にまで及ぶ可能性がある。その他のハビタット・ジャパンの関係者（寄付者、役員、ボランティア、実施パ

ートナー、調達業者など)についても、懲戒処分は違反行為の重大性に応じて判断され、場合によってはハビタット・ジャパンとの関係が終了することもありえる。

- B. **法的措置**：組織による懲戒に加え、調査の結果、不正行為が確認され、法律に違反する行為があった可能性がある場合には、適切な法的手段をとる。ハビタット・ジャパンは、法的手段を取るかどうかを検討する際に、被害者、および法律専門家と協議する。決定の根拠はすべて文書化する。
- C. **その他の内部是正措置**：ハビタット・ジャパンの管理職および理事会は、ハビタット・ジャパンが、将来のセーフガーディング不正行為の再発を予防、リスクを軽減するために必要なすべてのプロセスまたは監督の改善を速やかに実施する責任を持つ。

第6節 外部機関への報告

ハビタット・ジャパンは、グローバルなネットワーク組織の一部として、リスクに対する認識を高め、セーフガーディングを実施しつつ、立証された不正行為については、以下の範囲内で、一貫性のある、かつ、透明性の高い報告を行うこととする。

- A. **行政当局から要求があった場合**：ハビタット・ジャパンは、セーフガーディングに関する不正行為の疑い、立証されたケースについて、当局への報告が義務付けられている場合にはこれを遵守する。報告はすべて、組織内のセーフガーディング関係者及び理事会の協議に基づき行う。
- B. **契約上、法律上、またはその他の寄付者（ドナー）から課された義務により必要な場合**：寄付者（ドナー）、監督当局、その他の外部機関へセーフガーディングに関する不正行為の疑いやケースを報告することが求められる場合、あるいは報告することが望ましい場合がある。報告の要否、報告内容に関する意思決定にあたっては、以下を指針とする。
 - (1) ハビタット・ジャパンが締結する契約で報告が求められているとき（例：助成金契約にある報告要件）
 - (2) 監督機関が法律に基づいて「深刻な事案（インシデント）」の報告を求めているとき
- C. **認識を強化し、公的な説明責任を果たすために必要な場合**：ハビタット・ジャパンは、不正行為の申し立てや調査に関連する情報に関し、寄付者、監督機関、一般市民に対する透明性の確保という観点、被害者保護のための機密性の観点の2つを照らし合わせて公開、共有の要否を検討する。
 - (1) ハビタット・ジャパンは、契約上または法律上、明示的な報告義務はないものの、情報開示が公共の信頼のために最善であると判断した場合には、特定の事案（インシデント）を寄付者または監督機関に報告する、と決定する場合がある。
 - (2) ハビタット・ジャパンは、セーフガーディングに関するプロセスへ適切な監督が行われるように、申し立ておよびその調査に関する情報をハビタット・ジャパンの理事会に定期的に報告する。
 - (3) ハビタット・ジャパンは、年1回、職員のセーフガーディングに関する認識を強化し、透明性を確保するため、セーフガーディングに関する包括的なデータを公開する。

守秘義務と安全確保の観点から、被害者の匿名性は守られる形での情報公開とする（関連する法律によって開示が必要な場合を除く）。

なお、ハビタット・ジャパンの定期理事会では、毎回、セーフガーディング責任者が報告期間にあったセーフガーディングに関する報告相談件数を報告することとする。

第7節 職員の採用

ハビタット・ジャパンの職員採用においては、特に業務上、脆弱な立場にある大人、子どもと直接接触することになる職務について、受益者および子どもの保護の原則を守るために、以下の措置を取る。

A. 面接・選考プロセス

募集要項には、ハビタット・ジャパンが掲げるセーフガーディング方針及び行動規範を明記する。応募者には、選考過程において、リファレンスチェックが行われることについて伝える。脆弱な立場にある大人や子ども、子ども関連のプロジェクトに直接関わる職務については、応募者の経歴に空白期間がある場合はこれについて理由を尋ね、面接では、セーフガーディングに関する具体的な質問（子どもの安全、受益者や子どもと直接関わる状況など）を行う。

B. 経歴の確認

すべての採用予定者、脆弱な立場にある大人や子どもと直接接触する業務を担当する予定者に対し、採用の過程で、自身の犯罪歴について自己申告を依頼する。ハビタット・ジャパンは、過去に性的暴行や児童虐待に直接または間接的に関連する有罪判決や軽犯罪を犯した者は採用しない。また、ボランティアや請負業者の場合は契約を結ばない。

C. 照会

すべての採用候補者について、正式に採用を決定する前に、最低2回のリファレンスチェック、および性格テストを行う。関連する文書はすべて保管する。脆弱な立場にある大人、子ども、あるいは子どもに関連する活動に直接従事する職務の場合、上記に加え、応募者の適性に関して口頭で具体的な質問をする場合もある。

ハビタット・ジャパンは、他のリスク要因があると考えられる場合、あるいは一定の寄付者（ドナー）からの要請がある場合、セーフガーディング原則に基づいて、これらのスクリーニングを受ける個人の範囲を拡大することもある。

第8節 意識啓発と研修

ハビタット・ジャパンは、すべての関係者がセーフガーディングの重要性を意識し、子どもを含む社会的弱者の権利を守る責任があることに重きを置くよう努める。新規に採用される者は、本セーフガーディング方針を一部受け取り、その内容についての説明を受ける。

また、セーフガーディングに関する研修を以下の手順に基づいて実施する。

A. 採用時・入局時

すべての理事、職員は、団体へ入った際に、倫理規約、本セーフガーディング方針、行動規範に目を通し、それらを理解したということを確認することが求められる。職員については、職務倫理、セーフガーディングの原則に関する研修を受けなければならない。ボランティアについては、活動開始前に別紙「セーフガーディング案内」に目を通すとともに、ハビタット・ジャパンの「行動規範」に署名をすることが求められる。

B. 定期研修

職員は、定期会合、対面セッション、オンラインなどを活用し、再研修や補足研修を実施することとする。受益者や子ども、子ども関連のプロジェクトに直接関わる職種については、さらに特化した研修が必要となる場合もある。

マネージャーは、以下の点を念頭に置き、日常的に職員およびボランティアの意識啓発に努めることが求められる。

- セーフガーディングの定義、子どもの保護の定義、ハビタット・ジャパンの関連方針と行動規範の内容、重要性、自分の業務への関連性を理解する。
- セーフガーディング方針や行動規範に違反した際に起きる問題や報告のあり方について理解する。
- セーフガーディング方針や手続きを実施する上での職員が抱く疑問、課題、不安などを提起する機会がある。
- セーフガーディング方針や行動規範に変更があった場合に全員がそれを認識している。

第9節 提携団体のセーフガーディング

ハビタット・ジャパンは、国内外の住居支援に取り組むために他団体と提携、協力することがある。そのような場合、これら提携団体にもセーフガーディングへの理解を求めるため、以下のような支援も考慮、検討する。

- 「セーフガーディング案内」の提供
- ハビタット・ジャパンのプログラムチームによる方針遵守状況の確認

別添A：受領の署名

本セーフガーディング方針は、ハビタット・ジャパンが、特に弱い立場にある人々、子どもに対するあらゆる形態の差別、搾取、虐待に反対し、いかなる危害をも予防するための方策、またこれらに関する疑いがあった場合の報告の義務、さらに事案（インシデント）が発生した場合に適切に対応するためのステップを説明する文書です。私は、本方針で職員に対して求められていることを読み、確認しました。今後、活動に従事するにあたってこれらを守ることに同意します。

私は、セーフガーディング上の不正行為が疑われる場合にはこれを報告します。性的搾取や虐待を防止し、受益者、調査への参加者、地域住民（特に社会的弱者や子ども）の権利を守り、団体の倫理規約および行動規範の実施を促進する環境の構築・維持に貢献することを約束します。

本方針に記載されていない内容で質問がある場合は、ハビタット・ジャパンのセーフガーディング責任者に相談すべきであることも理解しています。

氏名： _____

署名もしくは押印： _____

日付： _____

別添 B : 国連の PSEA6 原則

国連事務総長のもと人道問題に関連する政策立案・調整、緊急人道支援の調整等を行う機関間常設委員会（IASC）が 2019 年 9 月に定めた性的搾取・虐待からの保護（PSEA）の 6 つの原則は以下の通りである。

1. 人道支援関係者による性的搾取・暴力は、重大な違反行為であり、解雇の理由となる。
2. 子ども（18 歳以下）との性的行為は、その国の法的同意年齢に関係なく禁止される。子どもの年齢を間違えて認識していた、ということは正当な理由とはならない。
3. 金銭、雇用、物品、サービスを性行為、あるいは他の品位を傷つけるような行為、搾取的な行為と交換することを禁止する。
4. 支援従事者が地位や立場を利用して支援対象者との性的関係を持つことをは禁止する。そのような行為は人道支援の信用性を損なうものである。
5. 人道支援従事者は、所属先に関係なく、同僚、同業者による性的搾取・暴力に関する懸念を報告する義務を有する。
6. 人道支援従事者は、性的搾取・虐待を予防する環境をつくり、それを維持する義務がある。管理職は、そうした環境維持の体制を支援し構築する責任を有する。

参考ウェブサイト：<https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

別添C：ハビタット・フォー・ヒューマンティの児童労働の定義と最低条件

以下の基準は、国連の指針に基づき、子どもの経済的搾取を予防し、子どもの健康、安全、モラルを守ることを目的としているものである。本文書は、主に事業地での作業についての記述であるが、MyHabitat は、他の分野での適切で安全な子どもたちとの関わり方についての資料を提供している。

- ハビタット・フォー・ヒューマンティの事業地および地域活性化イニシアチブ活動への青少年の参加（米国の資料）
- 建設現場や ReStores に若者ボランティアが参加する際の実践的ガイダンス（米国資料）

危険な作業 - 年齢：18 歳以上

1.8 メートル以上の高さからの作業、屋根葺き、電動工具や電気・ガス式機器の使用、粉体作動式工具の使用、解体や掘削など。

一般作業 - 年齢：15 歳以上

大工工事、サイディング工事、左官工事、床工事、基礎工事、石工工事、レンガ作り、仕上げ工事など、軽作業や危険作業とは見なされない、その他のすべての建設作業。手工具の使用も一般的な建設作業の一部となる。

軽作業 - 年齢：13 歳以上

一般的な建設工事や、一般的な建設工事が行われている現場での作業は含まれない。土地の整地、食事の準備、ペンキ塗り、造園、物資の運搬（子どもの能力に応じた重量制限があり、5~7 キロ以下）、ベビーシッター、その他の類似の仕事が含まれる。また、子どもの健康や発育に悪影響を及ぼす可能性がなく、学校への出席に影響せず、仕事をする事で受ける指導が能力の強化につながるような活動が考えられる。想定されるのは、

- シンプルで明確になっている作業
- 子どもの健康や発育を危険にさらす可能性のある肉体的、精神的な負担はないもの
- あらかじめ、日ごとあるいは週ごとに従事時間が決まっているもの
- 定期的に休憩を取り、週に最低2日間は休めること
- 深夜労働は含まれないこと

13 歳以下の子どもで、親もしくは保護者と現場に同伴する場合は、この子どもは労働に従事すべきではない。仮にどうしても従事しなければならない場合は、親もしくは保護者の監督の下、軽作業（軽食の提供など）や現場の環境整備（ゴミ拾いなど）に限定する。

ホームオーナーが提供することになっている労働時間(sweat equity)を満たすためにその子どもが家族を助けるような状況においては、各ハビタット組織は、最適な方法を見出すために現地の専門家に相談すべきである。

重要

これらはハビタットの児童労働に関する最低条件である。児童労働の基準は、国や地域によって制限されている場合がある。詳細については、My.Habitatのリソースや、各国の法令を確認すること。

別添D：用語の定義

用語	定義
受益者	ハビタットからシェルター支援やその他の形態の保護、サービス、その他の支援を受けることを申請する個人、支援を受ける個人
子ども	18歳未満の人たちを子どもと定義する
脆弱な大人	18歳以上で、身体的、精神的あるいは生活上、特定の脆弱性がある状態に置かれる人（身体的、精神的な障害など）
ハラスメント	攻撃的、侮辱的、屈辱的、軽蔑的、またはその他の不適切な個人の尊厳を尊重しない発言や行動。受益者、協力者、職員、その他災害対応プログラムや人道的活動に何らかの形で関与している人によって、あるいはそのような人に対して行われる可能性がある
人権	すべての人の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利、その国際基準
性的虐待	力によって、または不平等な力関係の下で、あるいはその他の強制的な条件の下で、性的な性質をもって身体的に相手に迫ること、あるいは迫ろうとすること
性的搾取	脆弱な立場、権力の差異、信頼を濫用して、性的目的のために、金銭的、社会的、または政治的に相手を搾取すること、あるいは搾取しようとする事
性的ハラスメント	職員間あるいは、組織に関係を持つ人との間で発生し得る、意に反する性的な言動のこと。性的な接触、冗談のほか、性的性質を持つコミュニケーションや行為のことで、口頭、文書、視覚的なものなどあらゆる形態がある。
子どもの虐待、搾取、ネグレクト	身体的虐待、精神的虐待、性的虐待、ネグレクトまたは不十分なケア、人身売買、商業的、取引的、労働的搾取など、子どもの健康、福祉、生存、発達、尊厳を害する行為のこと。死亡、身体上または精神上の深刻な被害に帰結することがあるほか、対応を怠ることによってこのような深刻な結果をもたらすことがあるもの。
児童労働	子どもの発育期、潜在性、尊厳を奪い、身体的・精神的発育に害を及ぼす搾取的な労働のこと。精神的、肉体的、社会的、道徳的に危険であり、子どもの学校教育を妨げる仕事を指す。
子どもの心理的虐待	何らかの行為、脅し、威圧的な方法で子どもの心理能力、情緒の安定性を著しく傷つけることを指す。中傷、コントロール、隔離、仲間外れなど子どもを萎縮させ、辱める行為のこと。
搾取搾取	虐待の一形態で、加害者が自分の利益となるように、金銭的あるいは他の形での報償が発生するものを指す。子どもの身体的または精神的な健康、発達、教育、ウェルビーイングに悪影響を与える強制や暴力。
子どものネグレクト	子どもの基本的なニーズを満たさない状況に追い込むこと。
子どもの身体的虐待	目に見える形には限定されず、傷害、傷害を伴わない不当な苦痛、健康やウェルビーイングを害する、または害するおそれのある行為。時には死に至るような行為、またそれを防ぐことを怠る行為。殴る、叩く、蹴る、噛む、投げる、（刃物などで）刺す、首を絞める、火傷を負わせるなど。これらの行為は、子どもを傷つける意図があったかどうかに関わらず、虐待とみなされる。
子どもの性的虐待	子どもを巻き込むあらゆる形態の性的虐待、わいせつ行為、買春やポルノ制作による搾取。