

児童館等における性犯罪防止の取り組みに関するアンケート結果

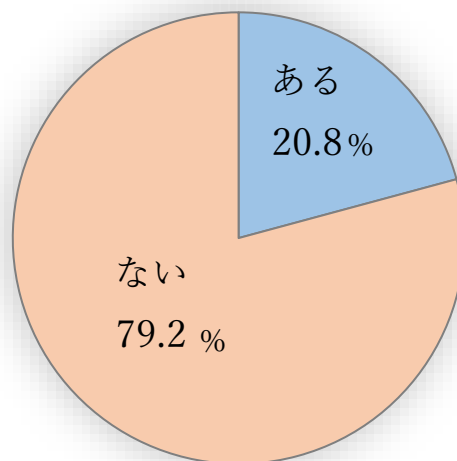
一般財団法人児童健全育成推進財団

【調査期間】 令和5年7月10日～19日

【対象】 全国の児童館（放課後児童クラブ含む）

【回答数】 n = 817

1. こどもに対する性犯罪防止のために実施している取り組みがあるか



【主な取り組み例】

○職場での申し合わせ

- ・ こどもへの過度な身体接触(おんぶ、抱っこ、膝にさせる、肩車など)等の禁止・回避行為の申し合わせ
- ・ 着替えやトイレの介助等の同性による対応（女兒には女性職員が対応）の申し合わせ
- ・ 職員間での共通理解・相互牽制
- ・ 男性職員とこどもとの関わり方のルール設定
- ・ 非常勤・臨時職員にもこどもへの関わり方、禁止・回避行為の説明
- ・ ボランティアへのオリエンテーションでの説明

○文書への明文化、周知

- ・ 身体接触禁止等を明記したマニュアルの策定、周知
- ・ 性犯罪を含む虐待防止、こどもの権利尊重に対する職員の行動規範を策定、周知
- ・ 就業規則に服務規律を記載するなど、職員の禁止事項を明文化

○職員研修

- ・ 職員倫理、コンプライアンスに関する研修の実施
- ・ こどもの権利に関する研修の実施
- ・ 男性職員を対象とした倫理研修

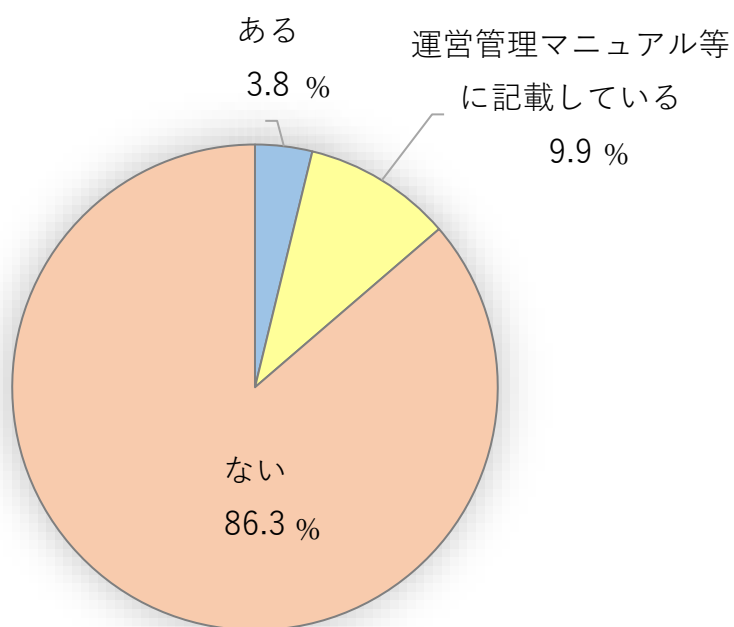
○施設の運営管理での取り組み

- ・ 職員の採用時に児童へのわいせつ行為の禁止を明記した「同意書」に署名
- ・ 採用前に適性検査を実施（小児性愛傾向があった場合は採用しない）
- ・ 館内の見回り・見守り
- ・ 複数対応への心掛け
- ・ 職員の配置の工夫
- ・ 防犯カメラの設置
- ・ 相談窓口の設置・案内

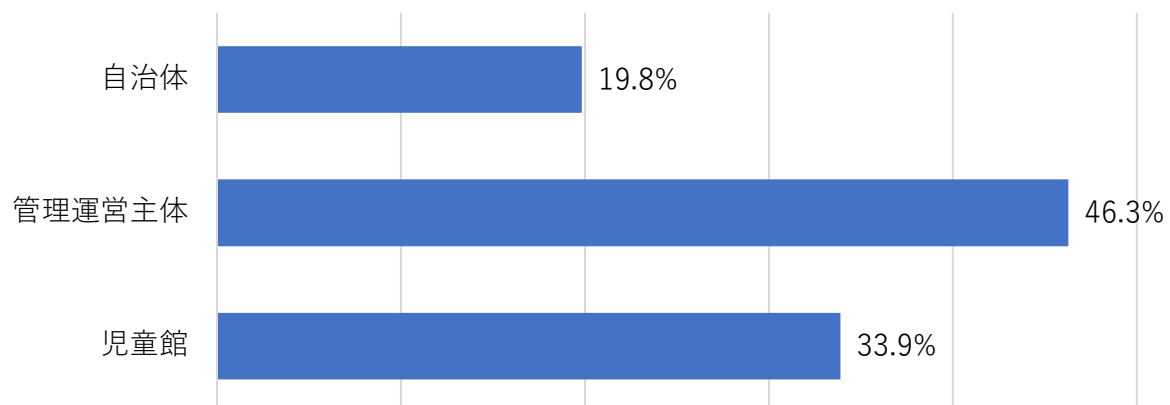
○こども（利用者）への指導・情報提供

- ・ 男女別に着替えの部屋を分ける、カーテンを引く
- ・ プライベートゾーンについて、年齢に合わせた指導
- ・ こどもたちへの防犯講習、性教育、安全学習
- ・ 体を触られるなど嫌な思いをした時に話やすい大人に報告、相談
- ・ 個室や死角で異性と二人にならない、異性に触れないなどの声かけ
- ・ こども間で体にさわると気になる行為を見つけた時に指導
- ・ こども向けの性被害に関するポスターの掲示、チラシ・パンフレット配布による啓発
- ・ スマホカメラ等の使い方について注意
- ・ 抱っこやおんぶなど身体の接触を求めないよう指導
- ・ 館内での無断撮影の禁止

2. こどもに対する性犯罪防止のための対応マニュアルがあるか



○どのレベルのマニュアルか (n = 121)



3. 職員を採用する際、犯罪歴等の確認するにあたって困っていること

○回答の概括

- | |
|---|
| <p>(1) 情報取得の困難さ: 犯罪歴を具体的に確認する方法がなく、ネット検索や報道記事など限られた情報源に頼るしかないこと。また、他の機関への照会権限がないため、情報共有が困難なこと。</p> <p>(2) プライバシー保護の観点: 犯罪歴の確認には個人情報の取り扱いやプライバシーの保護が重要視されていること。確認方法が限定される一方で、個人情報保護の観点から他者に情報提供を求めることが躊躇されること。</p> <p>(3) 採用プロセスの制約: 採用側は履歴書や面接での本人申告に頼るしかなく、犯罪歴の具体的な確認が難しいこと。法的な障壁や人権侵害のリスクなどを考慮しなければならないこと。</p> <p>(4) 情報共有の不足: 犯罪歴の情報共有が不十分であり、他の機関や前職場への問い合わせが難しく確認手段が制約されていること。</p> |
|---|

○主な意見

- ・労働基準法や個人情報保護法等の関係法令に抵触する恐れがあること
- ・本人の申告がない限り履歴書と面接だけでは判断できないこと
- ・履歴書に書かれない限り犯罪歴等を知り得ないこと
- ・欠格条項はあるが、それ以外の犯罪歴については慎重に判断する必要があること
- ・面接等では直接聞きづらいこと
- ・犯罪歴を確認する方法がない・知らないこと
- ・差別や人権侵害などにあたる可能性があって確認することができないこと
- ・インターネット上で検索しているが得られる情報に限界があること
- ・犯罪として立件されない「疑い」での退職・解雇などの情報は入手できないこと
- ・運営団体・会社が採用時の犯罪歴の確認を求めていること
- ・採用後に犯罪歴が判明した際に採用取消や解雇することが適法であるかどうかかわからないこと
- ・自治体の中でも情報が共有できていないこと
- ・データベース化されたものがないため、情報収集の網羅性・正確性・効率性に欠けること