

# PSEAH性的搾取・虐待・ ハラスメントからの保護 実践ハンドブック

REVISED 2020

---

# PSEAH Implementation Quick Reference Handbook

以下 原文抜粋

執筆者

Corine Davey、Lucy Heaven Taylor (GCPS Consulting UK, 2017)  
2020年改訂 (Lucy Heaven Taylor)

謝辞

CHSアライアンスは、知見と専門知識を惜みなく共有してくれた下記の人々と組織に感謝する。

Sanat K. Bhowmik (COAST)  
Hannah Clare (Oxfam GB)  
Mariama Deschamps (Plan International)  
Kennedy Dhanabalan (EFICOR)  
Susan Grant (Save the Children International)  
Prem Livingstone (EFICOR)  
Anastasia Maylinda (YAKKUM Emergency Unit (YEU))  
Gabiella Prandini (GOAL Ethiopia)  
Lemma Tesafaye (Women Support Association)  
Tracy Van Gough (Sightsavers)  
Antony Wesonga (Refugee Consortium of Kenya)

PSEAH Implementation Quick Reference Handbookは英国国際開発省の資金提供により実現可能となった。  
英国国際開発省の協力を感謝の意を表したい。

英国国際開発省後援



「PSEAH 性的搾取・虐待・  
ハラスメントからの保護実践  
ハンドブック」日本版の発行について

本ハンドブックは、PSEAH Implementation Quick Reference Handbookの日本語版として、英語版を和訳し日本の事例等を加筆しました。制作にあたっては、特定非営利活動法人 国際協力NGOセンター（JANIC）が受託した、**外務省主催：令和2年度 NGO 研究会「国際協力分野における性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護（PSEAH: Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment）に関する世界の動向調査と、日本における取り組みに向けたガイドライン等の策定・普及」**事業の一環として、JANICの「PSEAHワーキンググループ」のメンバー（次頁に記載）にご協力いただきました。

## 企画編集協力

国連難民高等弁務官事務所（UNHCR） 小坂順一郎

特定非営利活動法人 CWS Japan 五十嵐豪

特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム 塩野目祥子、柴田裕子、富澤聖子、樋口博昭

特定非営利活動法人 ジェン 尾立素子

公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン 金谷直子

特定非営利活動法人 難民を助ける会 坂上佐和子

特定非営利活動法人 ピースウィンズ・ジャパン 井上慶子、福井美穂

公益財団法人 プラン・インターナショナル・ジャパン 榎田真季

特定非営利活動法人 Reach Alternatives (REALs) 玉木杏奈、八木令子

特定非営利活動法人 ワールド・ビジョン・ジャパン 池内千草、伊藤真理

### その他協力

国連難民高等弁務官事務所 西村愛子

独立行政法人 国際協力機構 小林恵理子

公益財団法人 ジョイセフ 斎藤文栄、浅村里紗、神谷麻美

公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン 塩畑真里子

特定非営利活動法人 難民支援協会 石井宏明

UNICEF東京事務所 根本巳欧

(五十音順)

# 目次

『PSEAH性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護 実践ハンドブック』 発刊によせて	2
寄稿『日本の災害支援現場で起きた性的搾取・暴力・ハラスメント』 田中雅子（上智大学）	3
用語集	4
PSEAHハンドブックの概要	13
PSEAH方針の策定と実施およびその手順	15
PSEAH担当者の任命	22
職員、ボランティア、その他関係者によるPSEAHへの理解とその必須条件に則った 行動の徹底	26
危機の影響を受けたコミュニティと人々の参加	30
提携・協力団体、調達業者、契約業者と共に実施するPSEAHの必須条件	34
安全な支援プログラムとプロジェクトの策定	38
職場における性的不正行為	42
地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施	44
SEAHの報告への対応	49

## 『PSEAH 性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護 実践ハンドブック』 発刊によせて

国際協力分野における性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護 (PSEAH: Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment) とは、開発／人道支援等での現場で起きる、支援する側による性的搾取や性的虐待から、支援をされる側の人々を守るための取り組みです。本書は、この分野のNGO／NPOが、団体としてPSEAHの方針を持ち、日々の活動に取り入れていくためのガイドブックです。

1990年代以降、開発／人道支援の現場で、国際機関や国際NGO等の職員による性的搾取や性的虐待の事例が報告され、それに対して、国連、各国政府、支援機関、NGOが性的搾取・暴力・ハラスメントからの保護 (PSEAH) や予防のための様々な取り組みが進められてきました。2019年7月、OECD開発援助委員会 (DAC) が、開発・人道支援における性的搾取・性暴力を止めるための勧告を採択し、日本を含むDAC加盟国にはPSEAHの取り組みを進めることが期待されています。

国内外の支援現場で起きる、支援者から支援される人々への性的搾取や性暴力被害とその保護の必要性について、日本ではようやく認識されたばかりです。PSEAHの取り組みを早急に進めるため、JANICは主要な日本の国際協力NGOとともにPSEAHのワーキング・グループを立ち上げ活動を開始しました。本書はその取り組みの一環として、国際ネットワークのCHS Allianceの発行するPSEAH Implementation Quick Reference Handbookを日本語に訳し、さらに日本の事例や補足を加えて制作しました。国内外で人道支援や被災者支援に関わるすべての組織や職員の皆さまに手に取って、その活動を取り入れていただき、日本におけるPSEAH取り組みの第一歩となることを希望しております。

最後となりましたが、外務省国際協力局民間援助連携室主導による「令和2年度NGO研究会」のテーマとして、「国際協力分野における性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護 (PSEAH: Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment) に関する世界の動向調査と、日本における取り組みに向けたガイドライン等の策定・普及」を採択いただき、この取り組みにご注目いただきましたことに感謝いたします。また、本書の制作にご尽力いただいたPSEAHワーキング・グループのメンバー団体の皆様、そしてJICAおよびUNICEF、UNHCRの方々に心よりお礼を申し上げます。

特定非営利活動法人 国際協力 NGO センター (JANIC)  
事務局長 若林秀樹

# 日本の災害支援現場で起きた 性的搾取・暴力・ハラスメント

## 田中雅子（上智大学）

「日本では性暴力は起きない」。国外で活動経験がある人ほど日本の「安全神話」を信じがちである。国連調整下の活動とは異なり、国内で職員やボランティアに行動規範を示し、誓約書に署名を求める団体は少ない。しかし、国内の災害支援現場でも、性暴力は起きており、女性たちは声を上げてきた。

1995年、阪神・淡路大震災後の避難所で、住人の男性が女性をレイプする事件が起きた。2011年の東日本大震災後、仮設住宅で活動するボランティアが母子世帯の被災者に対して、相談への協力と引き換えに性的関係を示唆する発言をしたことなどが調査によって明らかになった。2016年の熊本地震後は、避難所でボランティアの少年が10代の少女を強かんする事件が起きている。



東日本大震災後に行われたジェンダー配慮に関する研修  
(2011年7月 仙台 撮影：田中雅子)

2020年5月、内閣府男女共同参画局は『災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～』を発行した。「被災者間の暴力だけでなく、支援者から被災者へ、被災者から支援者へ行われた暴力」に言及し、IASCのガイドラインなど国際規範に準拠した対応を求めている。国外で活動経験があるNGOには、日本で国際規範を普及させることが期待されている。

暴力は、知識だけでは解決できず、いつでも、どこでも起きることを前提に予防と対応策を講じなければ、適切な対応ができない。では、日本のNGOは何から始めればよいのだろうか。

第一に、NGOに関わる個人が、加害者にならないだけでなく、目撃者・支援者として適切な行動をとるための人材育成である。ひとりひとりが、知識を学ぶだけでなく、対応できるスキルを身に付ける必要がある。日常生活の中で痴漢やハラスメントに気づいたら、直接介入できなくても、事態を悪化させない行動がとれるよう、誰もが実践的な訓練をしておきたい。

第二に、組織レベルでは、説明責任やガバナンス向上の一環として、行動規範や誓約書を導入し、研修や訓練の反復的实施や好事例の収集を通じて組織文化を変容させることが求められる。相談窓口を設け、被害者の報告を待つだけでは不十分である。責任者は職員やボランティアと定期的な面談を行い、暴力やハラスメントの芽を摘むなど、トップマネジメントのリーダーシップが試される。

第三に、「被害者中心主義」の徹底など人権規範の底上げこそ、市民社会が取り組むべき課題であろう。過去の災害で性暴力が起きてても事件として報告されなかった背景には「加害者も震災の被害者だから」という暴力の黙認を被害者に強いる風潮があった。また、性的搾取や性的虐待がセクハラと総称されがちで、加害の重さや被害の深刻さが伝わりにくいことも日本の特徴である。被害者を中心に据えた支援を行うには包括的な性暴力禁止法の制定は急務だ。さらに、国内人権機関・個人通報制度導入を求める運動と連携し、被害者の声を活かす仕組みを作りながら、災害時だけでなく日常の人権状況の改善を目指すのがNGOの役割ではないだろうか。



# 用語集

## 危機の影響を受けた人々/被災者 (Affected populations) :

人道危機の影響を受けた個人、グループ、コミュニティのこと。開発課題の影響を受けた人々を指す場合にも使われる。

## 支援関係者 (Associated personnel) :

NGOの支援活動に従事、または活動地を訪問する関係者。役員、コンサルタント、ボランティア、契約業者、またジャーナリスト、著名人、政治家といった支援活動に関わる人々を含むが、これらに限定されない<sup>1</sup>。

## リスクにさらされている大人 (At-risk adults) :

1. サービス、基本的ニーズや保護のために、他者に依存・依拠せざるを得ない状況下、例えば人道危機の状況下にある、虐待や搾取の対象となるリスクがある18歳以上の者。
  2. 権限のある立場や被災者からの信頼などを悪用して管理、強要、操作、支配しようとする者と（社会的または職場において）関係があり、リスクにさらされたり脆弱な立場に置かれる可能性のある大人。
  3. 意思決定する力が弱まっていたり、意思決定をするための支援を受けていない状況におかれた大人。<sup>2</sup>
- リスクにさらされている状態は「固定された」ものではなく、様々な要因、また時間の経過とともに変化する可能性がある。例えば、障がいのある人の場合、普段の生活環境においてはリスクにさらされていないかもしれないが、通常的环境（対処メカニズム）からの移動を余儀なくされた時に、リスクにさらされる可能性がある。

## 子ども (Child) :

各国が定める成人年齢の定義にかかわらず、18歳未満のすべての者。

## 子どもの保護 (Child protection) :

子どもに対する暴力、搾取、虐待（例えば、商業的性的搾取、人身取引、児童労働、伝統的に行われる

有害な慣習など<sup>3</sup>、但しこれらに限定されない）を防止し、対応すること。

## 行動規範 (Code of conduct) :

組織の役員、職員、ボランティアなどに義務付けられた、忠実に守るべき行動に関する一連の基準。<sup>4</sup>

## コミュニティに根差した苦情対応メカニズム (Community-based complaints mechanism) :

個人が性的搾取・虐待 (Sexual Exploitation and Abuse: SEA) 行為も含めた苦情を安全に通報できる、または通報が促されるようなコミュニティ参加のもとに構築された、公式および非公式な形でコミュニティ構造に組み込まれた苦情対応システム。通報ケースは、その後のフォローアップの為に適切な機関に委託される。<sup>5</sup>

## 苦情 (Complaint) :

組織による活動により負の影響を受けた人、または組織が宣言したコミットメントを果たしていないと考える人による特定の苦情。

## 通報者 (Complainant) :

性的搾取・虐待、ハラスメントの被害者/サバイバーの申立人、または不正行為に気づいた第三者など、苦情の申し立てをしている人。

## 苦情対応メカニズムまたは手順 (Complaint mechanism or procedure) :

個人が組織の方針や行動規範の違反などに関する懸念を報告できる一連のプロセス。

## 守秘義務 (Confidentiality) :

情報のアクセスと拡散を制限する倫理方針。性的搾取・虐待、ハラスメント、不正行為、汚職等の調査については、調査結果を結論付けるために権限を付与された限られた人のみに情報入手を可能とする。守秘義務によって、目撃者が進んで通報/報告内容に関する彼らの見解を詳しく話すことができ、報告シ

<sup>1</sup> 出典：Bond *Safeguarding templates updated*

<sup>2</sup> 出典：CBM *Safeguarding Policy 2018*

<sup>3</sup> 出典：UNICEF *Child Protection Information Sheet What is Child Protection?*

<sup>4</sup> 各組織の行動規範内に適応範囲が記載されるべきである。役員、職員、ボランティアなどの他、コンサルタント・提携団体・訪問者などの関係者を含む場合もある。詳細は「PSEAH 方針の策定と実施およびその手順」の章を参照

<sup>5</sup> 出典：IASC *Best Practice Guide to Inter-Agency Community-Based Complaints Mechanisms 2016*



ステムおよび組織への信頼構築が可能な環境が整えられる。

#### フォーカルポイント担当者 (Focal point) :

性的搾取・虐待、ハラスメントに関する報告/通報を受け取り、PSEAHの実施に向け組織を支援する役割に任命された人。

#### 性的搾取・虐待・ハラスメント調査

(Investigation of sexual exploitation, abuse or harassment) :

職員・関係者がSEAH方針を違反したか否かについて、組織が立証するための内部的な管理手続き。

#### 性的搾取・虐待およびセクシャルハラスメントからの保護 (PSEAH: Protection from sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment) :

国際人道支援および開発支援の分野において、組織の職員や関係者による性的搾取・虐待、ハラスメントから、人々を守るために講じられた対策を指して用いられる用語。

#### リファール専門機関紹介機能

(Referral pathway) :

SEAHの被害者/サバイバーが利用できる様々な支援とサービス。

#### 報告/通報 (Report) :

個人がSEAHに関わる懸念を報告/通報すること。

#### セーフガーディング (Safeguarding) :

各組織の職員、業務、プログラムが、子どもやリスクにさらされている大人を虐待や搾取にさらすような危害を与えないよう徹底する組織の責任のこと。<sup>6</sup> この用語は、職員やその他の関係者による身体的、精神的、性的なハラスメント、搾取、虐待を対象とし、プログラム策定と実施に起因するセーフガーディングのリスクを範囲としている。現在多くの組織では、職場で起こる危害全般を対象として用語を使用することもある。

#### SEAH (SEAH: Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment) :

性的搾取・虐待、セクシャルハラスメントを指す用語。

#### 性的虐待 (Sexual abuse) :

強制的に、または立場の不平等や威圧的な状況を悪用した、性的な身体への危害への脅しまたは実際の被害<sup>7</sup>。

#### 性的搾取 (Sexual exploitation) :

脆弱性、力の格差、信頼を悪用した他者による実際または未遂の性的な搾取、性的な搾取から金銭的、社会的、政治的な利益を得ることなどを目的とする場合などを含む、但しこれらに限定されない<sup>8</sup>。

#### セクシャルハラスメント (Sexual harassment) :

容認できず、望まれない連の性的な振る舞いや行為であり、他者に対して侮辱または屈辱的であると合理的に認識され得る行為を指す。性的暗示や強要、性的関係の要求、性的、口頭による、身体的な行為や意思表示への要求などが含まれるが、これらに限定されない<sup>9</sup>。セクシュアルハラスメントは、一般的に職場で起こる問題であると広く認識されているが（「職場における性的不正行為」を参照）、職場および被災した人々に対する、組織の職員および関係者による容認されない行動が含まれる。

#### 性的不正行為 (Sexual misconduct) :

セクシャルハラスメント、性的搾取、性的虐待が含まれる。

#### スピークアップ内部通報方針 (Speak Up policy) :

同僚による不正行為の懸念や疑惑を報告/通報することを奨励する組織の方針。通報者は、これらの懸念を通報したことから想定されるいかなるマイナスの影響からも守られる。

#### サバイバーまたは被害者

(Survivor or victim) :

性的搾取・虐待を現在受けている、または過去に受けた人。「サバイバー(survivor)」には、強さ、レジリエンス回復力、生き延びる能力という意味が込

<sup>6</sup> 出典：Bond [www.bond.org.uk](http://www.bond.org.uk)

<sup>7</sup> 出典：United Nations Secretariat, 9 October 2003, *Secretary General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Abuse and Sexual Exploitation, 2003/13(ST/SGB/2003/13)*, United Nations.

<sup>8</sup> 出典：ibid

<sup>9</sup> 出典：Endorsed in the UN General Assembly Resolution A/RES/73/148 on 17<sup>th</sup> December 2018

---

められている。「被害者 (victim) 」は、是正を求めべき不正行為の被害者を意味し、法的保護を必要とする意味合いを持っている。SEAHの危害を受けた人は、その人個人の経験を説明する際に異なる用語を選ぶ可能性があるため、本ガイドブックでは、サバイバーと被害者両方の用語を使用している。

#### **被害者/サバイバー中心アプローチ (Victim/Survivor-centred approach) :**

全ての事柄や手続きにおいて、被害者/サバイバーの希望、安全、ウェルビーイング（心身と社会的な健康）が優先されるアプローチ<sup>10</sup>。

#### **内部通報者保護に関する方針 または 職場の不正行為に関する情報開示方針 (Whistleblower Protection policy or Disclosure of Malpractice in the Workplace policy) :**

特に内部通報が国内法の一部となっている国において、一般的に公益性が高いとされる懸念事項を職員が通報することを奨励する方針。懸念事項は主として、犯罪行為、個人の健康や安全、環境への危害、誤審に関するものである。PSEAHに関する通報は、組織の内部通報者保護に関する方針の適用を受ける。内部通報者は、多くの場合に法律で保護されており、通報により不当な扱いを受けたり職を失うことがあってはならない。

#### **LGBTQ+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Questioning/Queer, Plus) :**

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング/クィア、プラスの頭字語であり、該当用語の説明は以下の通り（法務省2015）<sup>11</sup>。レズビアン：性自認が女性の同性愛者、ゲイ：性自認が男性の同性愛者、バイセクシュアル：男性・女性の両方を愛することができる人、トランスジェンダー：主に身体的な性別と性自認が一致しない人、クエスチョニング：性自認や性的指向が決まっていない人、または意図的に決めていない人、クィア：性的少数者（セクシュアルマイノリティ）の総称の一つ、プラス：最後に「+」がついているのは、上記以外の多様な性のあり方があることから包括的な意味をもたせるため（明石市政政局SDGs推進室 2020）<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> 出典：Protection from Sexual exploitation and Abuse Statement by the Inter-Agency Standing Committee (IASC) Principles 2015

<sup>11</sup> 『あなたがあなたらしく生きるために』法務省 <http://www.moj.go.jp/content/001221566.pdf>

<sup>12</sup> 『LGBTQ+/SOGIE の基礎知識』明石市 HP <https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/lgbtqsogiekiso.html>

# はじめに

## 背景

**性的搾取・虐待およびセクシャルハラスメントからの保護 (Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment、以降PSEAH)** は、人道支援および開発支援の分野において、組織の職員や関係者による性的搾取・虐待、セクシャルハラスメントから、人々を保護するために講じられた対策を指す用語である。また、現在この用語は、職場でのセクシャルハラスメントや性的不正行為から、職員や関係者を保護するという意味でも使用されている。

私たちの支援活動においては、私たち自身を活動地域のリスクにさらされている子どもや大人に常に触れ合うような環境に置くこととなる。私たちは支援従事者として、支援物資やサービスへのアクセスがあり、コミュニティや人々に対して支援を提供するかどうかを決定するといった権力の行使が可能である。残念なことに、この力の不均衡を利用して人々に対し搾取や虐待、嫌がらせを行うものが少数ながら存在する。人道支援や開発支援関係者間において、このような力の濫

用を防止し、対処するための基準とアプローチが策定されてきた。

近年、支援分野は、実施事業で関係する被災した人々に対してと同様に、職場の中で起こる力の濫用の問題が一層認識されるようになった。人道開発支援関係者間では、いじめや差別、セクシャルハラスメントなどの虐待のない、安全で生産的な職場環境を築くための方針や対策が長年にわたり実施されてきた。(多くの国々では、国内法により対策が義務付けられている。) 2018年以降、各組織において方針の見直しや強化がなされており、また権力濫用の根本原因であるジェンダー、多様性、力の不均衡といった課題に関する詳細な分析が行われている。

人道支援および開発支援の関係者は、業務下の性的搾取・虐待、セクシャルハラスメントの予防に尽力している。しかしながら、この問題は複雑であり、解決への糸口をつかむことの困難さが想定される。

## ハンドブックの目的

本ハンドブックの目的は、性的搾取・虐待、セクシャルハラスメントを防ぐために、人道支援の必須基準 (Core Humanitarian Standards、以降CHS) におけるPSEAH指標に従って、支援従事者、および支援団体がいかに実用的な対策を実施できるかを示すことである。ハンドブックでは、PSEAH指標から重点となる分野を取り上げ、実践の方法を具体的に示した。さらに、他のNGOの対応方法から学ぶことができるよう

に、分野ごとに事例を掲載した。

本ハンドブックは、主にPSEAHの実施に必要な知見等を十分に持っていない小規模または国内で活動するNGOを対象としているが、人道支援や開発支援の実施に関わるあらゆる組織や機関も活用することができる。

なお、本ハンドブックは新たな学びと実践を反映させるため2020年に更新された。

## ハンドブックの活用方法

本ハンドブックは、PSEAH対策を策定する際に、本ハンドブックを参照することで必要なアイデアやガイダンスを得られるよう作成した。各章において、PSEAHを実施するための重点となる要素を取り上げ、何が必要かを説明している。さらに、段階を追って対策の実施方法を示し、良い実践例を記載している。

CHSアライアンスでは、SEAHという用語を「被災した人々に対する、または職場における、当団体の職員

による容認できないあらゆる言動」として使用している。一方、本ハンドブックの実践例の中には、PSEAという用語が使用されていることがある。これは、執筆時点においてその組織が、被災した人々に対する性的不正行為を指して用語を使用しているためである。本ハンドブックでは、「職場における性的不正行為」の章を除く全ての章において、被災した人々に対するSEAHに焦点を当てている。

## PSEAHの国際基準

最も広く使用されているPSEAHに関連する基準は、「CHS:人道支援の必須基準」および「機関間常設委員会(Inter-Agency Standing Committee、以降IASC) 国連およびその他組織の職員向け性的搾取・虐待防止の最低運営基準」である。

CHSは、幅広い質と説明責任のための枠組みで、原則に基づく、責任ある、質の高い支援に不可欠な要素

が説明されている。PSEAHはこの基準全体に組み込まれており、基準を用いることで、各組織の実践を評価し、改善するための検証が可能となる。また、検証ツールの一つとして、PSEAH指標があるが、これは、PSEAHの要素や必須要件を含んだCHS指標と統合したものである。

具体的な指標については以下の通り：

CHS指標	PSEAHにおける具体的な必須条件	PSEAH ハンドブック該当章
1.2. 支援プログラムを計画実施する際は、公正にニーズや リスクを把握し、異なるグループの中の脆弱性やその能力を理解する。	プログラムは、SEAHのリスク分析および様々なグループにおけるSEAHのリスクに対する脆弱性の理解に基づいて計画・実施する必要がある。	安全なプログラムとプロジェクトの策定
2.1. 支援プログラム策定の際は、計画が実行可能なものであり、コミュニティの安全も 確保されるように、さまざまな制約条件を考慮する。	プログラムは、コミュニティにとって提案されている活動がPSEAHについて安全であるよう、組織的、状況的な制約を考慮に入れる必要がある。	安全なプログラムとプロジェクトの策定

CHS指標	PSEAHにおける具体的な 必須条件	PSEAH ハンドブック該当章
3.6. 潜在的、あるいは予期せぬ負の影響に対して、迅速かつ適正な手順を踏まえて対応する。下記のような分野が含まれる。 a. 身体および治安上の安全保護、尊厳、人権、 b. スタッフによる性的搾取・虐待、 c. 文化、ジェンダー、ならびに社会的・政治的な関係、 d. 生計手段、 e. 地域経済、 f. 環境	プログラムは、SEAHに関する潜在的または実在する意図的ではない弊害を特定し、対応する必要がある。	地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施  SEAHの報告への対応
3.7. 方針、戦略、ならびに指針は次の点に留意して策定する。 a. プログラムの負の影響、たとえばスタッフによる被災者に対する搾取・虐待・差別等の防止。 b. 地域の対応力の強化。	組織は、SEAHを防ぐため、文書化された指針、方策とガイダンスを設けなくてはならない。	PSEAH方針の策定と実施およびその手順
3.8. 被災した地域社会や人びとから収集した個人情報が危険にさらされないよう、情報保護システムを整備する。	組織は、関係者に危険が及ぶ可能性があるSEAHに関する通報・報告について、個人情報を保護する制度を設ける必要がある。	SEAHの報告への対応
4.1. 被災した地域社会や人びとは、支援組織、その理念、その組織がスタッフに要求する行動と実施事業、そして支援内容についての情報を提供する。	コミュニティに提供される情報は、PSEAHに関する組織のコミットメントおよび職員・関係者に期待される行動を含む必要がある。	危機の影響を受けたコミュニティと人々の参加
4.5. 情報共有のための方針を策定し、開かれたコミュニケーションの文化を醸成する。	組織は、PSEAHに対処するための情報共有の指針を設ける必要がある。	危機の影響を受けたコミュニティと人々の参加
5.1. 苦情や要望対応の手順（計画、実施、モニタリング）を、被災した地域社会や人びとと協議する。	苦情への一連の対応がどのようにSEAHに適応するのか、コミュニティおよび影響を受けた人々と協議をする必要がある。	地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施
5.2. 苦情や要望を快く受け入れ、苦情や要望対応へのアクセス方法やその対応範囲を予め伝える。	苦情対応メカニズムはSEAHに関する通報を前向きに受け入れ応じなくてはならず、コミュニティはどのように何を通報するのかを知る必要がある。	地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施



CHS指標	PSEAHにおける具体的な 必須条件	PSEAH ハンドブック該当章
5.3. 苦情や要望対応は、公平かつ適時適正に行い、申立人や事業によって影響を受ける人びとの安全を最優先する。	SEAHに関する苦情・通報は、時宜にかなない、公平、適切で安全な方法で管理するべきである。	SEAHの報告への対応
5.4. 被災した地域社会や人びと向けの苦情や要望の対応手順を記録・保管する。同手順は、事業運営、性的搾取・虐待、その他の権力の悪用を含める。	組織は、被害者／サバイバーが第一に考慮され、通報義務が強制的であることが明記された、SEAHに対処するための苦情対応および一連の調査作業について文書化する必要がある。	地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施  SEAHの報告への対応
5.5. 明確な方針と手順に基づき、苦情や要望が真摯に受け止められ対応が行われるような組織文化を確立する。	組織は、SEAHに関する苦情を深刻に受け止め、そのPSEAH指針と一連の作業に従って行動する組織文化を醸成する必要がある。	職員、ボランティア、その他関係者のPSEAHへの理解とその必須条件に則った行動の徹底  SEAHの報告への対応
5.6. 性的搾取・虐待の防止に対する組織的な誓約など、人道支援スタッフに要求される行動やふるまいを被災した地域社会や人びとが十分に理解している。	組織は、被災した人々が、PSEAHに関する職員に期待される行動および組織のPSEAHへのコミットメントに関する十分な理解を得るようにする必要がある。	危機の影響を受けたコミュニティと人々の参加
5.7. 支援組織の対応可能範囲を超えている苦情や要望については、対応手順に従って適切な関係機関へ託す。	組織がその活動の範疇にないSEAHに関する苦情・通報を受理した場合は一貫性のある方法と優れた慣行により、他の関連団体に紹介する必要がある。	SEAHの報告への対応
6.1. 各関係者・団体の役割、責任範囲、能力、利害関心事を確認する。	提携・協力団体およびその他の利害関係者のSEAHを防ぐための役割、責任、能力を確認する必要がある。	提携・協力団体、調達業者、契約業者が共に実施するPSEAHの必須条件
6.4. 必要な情報は、適正な伝達手段を通して、パートナー団体、調整グループ、ならびに他の支援関係者と共有する。	PSEAHに関する情報は、提携・協力団体、調整グループおよび他の関係者たちと共有する必要がある。	提携・協力団体、調達業者、契約業者が共に実施するPSEAHの必須条件

CHS指標	PSEAHにおける具体的な必須条件	PSEAH ハンドブック該当章
6.6. パートナー団体と、各団体の任務、義務、および独立性を尊重し、各団体の制約やコミットメントを認識し、明確で一致した合意に基づき協働する。	組織は、特にPSEAHに取り組む責任について、提携・協力団体と明確、かつ一貫した合意を結ぶ必要がある。	提携・協力団体、調達業者、契約業者が共に実施するPSEAHの必須条件
8.1. スタッフは、組織の任務や価値観、合意された目標や実施基準に従って業務を遂行する。	求人募集、審査と職員の人事考課において、SEAHの予防・保護など、つまりセーフガーディングを促進する必要がある。	PSEAH方針の策定と実施およびその手順
8.2. スタッフは、規範を遵守し、そうしなかった場合に被る結果を理解している。	職員・関係者は、SEAH行為についての通報/報告義務があること、そして、方針を順守しないことによる結果を理解し、PSEAH方針を守る必要がある。	PSEAH 担当者の任命  職員、ボランティア、その他関係者のPSEAHへの理解とその必須条件に則った行動の徹底
8.7. 行動規範を整備し、スタッフが搾取や虐待を行わないよう、また人々に対して差別を行わないよう、最低限の義務を定める。	組織は、職員、関係する個人および団体が他者に性的搾取・虐待またはハラスメントを行うことを禁じ、報告義務に従うことを含む行動規範を設ける必要がある。	PSEAH方針の策定と実施およびその手順
8.9. スタッフの安全管理および福利厚生に関する方針を整える。	組織は、性的搾取・虐待・ハラスメントおよび報復から職員を守るため、内部通報指針を含むセーフガーディングの指針を設ける必要がある。	職場における性的不正行為
9.5. 不正行為が起こらないようにリスクを管理し、不正行為が確認された場合には、適切な措置を講じる。	深刻な不正行為は真剣に受け止め対処する必要がある。	SEAHの報告への対応

注記：PSEAH指標を満たすための具体的な要件については、CHS アライアンス検証フレームワーク（CHS Alliance Verification Framework）に記載されている<sup>13</sup>。

<sup>13</sup> 出典 <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/chs-verification-framework/>



IASCは、人道支援に携わる国連機関およびNGOの委員会である。IASCでは、PSEA対策を実施する組織を

支援するため、PSEA最低運営基準を策定した。最低運営基準が対象とする8分野は以下の通り：

最低運営基準	PSEAHハンドブック 該当章
1 効果的な方針の策定と実施	PSEAH方針の策定と実施およびその手順
2 協力的な取り決め	提携・協力団体、調達業者、契約業者と共に実施するPSEAHの必須条件
3 PSEAを管轄する部署・フォーカルポイントの指定	PSEAH担当者の任命
4 裨益者を対象としたPSEAの啓発に関する、本部から現場まで含む効果的および包括的なコミュニケーションの実施	危機の影響を受けたコミュニティと人々の参加
5 被害者への支援を含む、コミュニティに根差した効果的な苦情対応メカニズム	地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施
6 効果的な人材採用と人事考課	PSEAH方針の策定と実施およびその手順 職員、ボランティア、その他関係者のPSEAHへの理解とその必須条件に則った行動の徹底
7 職員のSEAに対する意識向上を確保するための、効果的および包括的なメカニズムの設置	職員、ボランティア、その他関係者のPSEAHへの理解とその必須条件に則った行動の徹底
8 内部通報および調査手順の整備	SEAの報告への対応

## さらなるサポート

各章で述べられた手順を実施するために必要な手法と資料は、CHSアライアンスのHP ([www.chsalliance.org](http://www.chsalliance.org)) で確認することができる。

各団体によるPSEAH対策の実施状況、どの程度できているのかをさらに知りたい場合には、自己評価、第3者検証や認証（後者の2つは独立したHQAI監査人により実施される）など、CHSの検証方法についてCHSアライアンスからアドバイスを受けることができる。

CHSアライアンスは、これらの検証方法のいずれかを活用し、各組織で自己評価を行うことを推奨している。この評価から、PSEAH指標のスコアを導き出し、

各組織における効果的なPSEAHの取り組みに寄与する様々な要因について、その実態を総合的に把握することができる。これにより、組織の取り組みが改善されるだけでなく、人道支援および開発支援分野全体における、PSEAHの取り組み状況を把握するための貴重なデータにもなる。また、CHSアライアンスの加盟団体は、取り組みを改善する過程でCHSアライアンスからのサポートを受けることができる。

# PSEAHハンドブックの概要

PSEAH方針と手順	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PSEAH方針、または類似の方針を策定する。</li> <li>● 内部通報者の保護に関する方針を策定する。</li> <li>● 手順については、方針が組織全体にわたりどのように実施されるか明記している。</li> <li>● PSEAHの実施計画を策定する。</li> </ul>
PSEAHに関する責任の所在の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 理事会は、その役割の一環としてPSEAHに対する説明責任を負う。</li> <li>● 上級管理職は、PSEAH対策の確実な実施の責任を負う。</li> <li>● 理事会および管理職は、PSEAHを促進する組織文化の構築に向け責任を負う。</li> <li>● 組織はPSEAHフォーカルポイントを任命する。</li> <li>● PSEAHに関わる責務は、職務記述書に反映されている。</li> </ul>
職員、ボランティア、その他関係者によるPSEAHの必須条件への順守	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全ての職員、ボランティア、その他関係者が組織の行動規範に署名する。</li> <li>● 全ての職員、ボランティア、その他関係者がPSEAHに関する新人研修および（必要に応じて）毎年の再研修を受ける。</li> <li>● 職員は、SEAH・不正行為を報告する義務および報告に対する報復から守られることを知っている。</li> <li>● 業務監督と人事考課に対する評価には、対話を通じたPSEAHの理解度、行動規範の順守、PSEAH研修（またはそれに類する研修）への参加が判断基準に含まれる。</li> </ul>
危機の影響を受けたコミュニティと人々のPSEAHへの参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支援団体とコミュニティは、SEAHの防止に関する組織的なコミットメントを含め、組織の職員に求められる行動について十分に認識している。</li> <li>● そのコミットメントが順守されなかった場合、支援団体に関わるコミュニティは、どのように苦情を申し立てればよいか知っている。</li> <li>● 年齢、言語、能力に応じた、適切な意識向上の手段と方法をコミュニティと共有する。</li> </ul>
提携・協力団体、調達業者、契約業者と共に実施するPSEAHの必須条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提携・協力団体、調達業者、契約業者は、子どもやリスクにさらされている大人、危機の影響を受けた人々との接触、およびPSEAH対策の実施能力について査定される。</li> <li>● 全ての契約書にPSEAHの条項を含む。</li> <li>● 必要に応じて、提携・協力団体、調達業者、契約業者に対し、PSEAH研修が提供される。</li> <li>● 提携・協力団体、調達業者、契約業者が所属する組織におけるPSEAH対策およびSEAHケースをモニタリングする。</li> </ul>
安全な支援プログラムとプロジェクトの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プログラムおよびプロジェクトが潜在的に含む、性的搾取・虐待・ハラスメントに関するリスクを特定し対処する。</li> <li>● SEAHのリスクが対処または軽減されるようプログラムを策定する。</li> <li>● プロジェクトの計画は、PSEAHの啓発とSEAHの深刻さを理解する能力に関する活動を含む。</li> <li>● 予算は、PSEAHに関する能力強化およびコミュニケーションの費用を含める。</li> </ul>

<p>職場における性的不正行為</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー、権限の差、力の不均衡から生じる特権の問題を認識し、多様性や声を上げることを促す組織文化へのコミットメントを明確にする。</li> <li>● 職場における禁止行動を記載した、また職場でのセクシュアルハラスメントを防止し対応するための組織のコミットメントを概説したPSEAH方針を策定する。</li> <li>● 方針が組織全体でどのように実施されるかを説明する手順を策定する。</li> <li>● 性的不正行為について、声を上げられるための公式および非公式の機会を設ける。</li> </ul>
<p>コミュニティに根差した苦情対応メカニズムの策定と実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 守秘義務が遵守された、また被害者/サバイバーを中心に据えた通報対応の実施要項を策定する。</li> <li>● 通報の受付および管理を担当する職員を任命する。</li> <li>● SEAHの通報の促進につながる手段を含め、コミュニティとの協議に基づき策定された、適切で、アクセスしやすい、守秘義務が守られた通報手段を整備する。</li> <li>● コミュニティに根差した苦情対応メカニズムの範囲でない苦情についても照会が可能となる手続き方法がある。</li> </ul>
<p>PSEAHの報告への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● SEAHに関する報告や懸念に応えるための、被害者/サバイバー中心で、かつ守秘義務が確保した手順書がある。</li> <li>● SEAHの被害者/サバイバーのためのリファール専門機関紹介機能（Referral pathway）情報がある。</li> <li>● 調査は、適切な基準とガイダンスに則して実施する。</li> <li>● 経験豊富で十分な資格を有する専門家が調査を請け負う。</li> <li>● 苦情に裏付けがある場合は、一貫した懲罰処分を。</li> </ul>

# PSEAH方針の策定と実施 およびその手順

CHS指標	PSEAHにおける具体的な必須条件
3.7. 方針、戦略、ならびに指針は次の点に留意して策定する。 a. 支援プログラムの負の影響、たとえばスタッフによる被災者に対する搾取・虐待・差別等の防止。 b. 地域の対応力の強化。	組織は、SEAHを防ぐため、文書化された指針、方策とガイダンスを設けなくてはならない。
8.1. スタッフは、組織の任務や価値観、合意された目標や実施基準に従って業務を遂行する。	求人募集、審査と職員の人事考課において、SEAHの予防・保護など、つまりセーフガーディングを促進する必要がある。
8.7. 行動規範を整備し、スタッフが搾取や虐待を行わないよう、また人々に対して差別を行わないよう、最低限の義務を定める。	組織は、職員、関係する個人および団体が他者に性的搾取・虐待またはハラスメントを行うことを禁じ、報告義務に従うことを含む行動規範を設ける必要がある。

## 何が必要か

- PSEAHまたは類似の方針（セーフガーディング方針など）は、組織の職員と代表者の行動基準、特に性的搾取・虐待・ハラスメントの禁止について明記している必要がある。
  - 同方針においては、出来る限り、組織の価値観に関する説明と、その価値観をもってどのように安全、平等で包括的な組織を作り出すことを目指しているのか示すべきである。
  - 同方針は被害者/サバイバーを中心とし焦点をあてたものとするべきである。（すなわち、被害者/サバイバーの希望、安全、そして心身の健康、ウェルビーイングがすべての項目と手順において優先される。）
- 内部通報者の保護方針は、組織の内部通報/スピークアップ制度を通じて、誠意をもってSEAHを通報した職員を保護する。
- 手順には、PSEAH方針が組織全体にわたりどのように実施されるか明記している。
- PSEAH対策の実践と実態で生じる隔たりをなくし、より実効性を高めるために、実施計画は定期的に見直され、改定される。

---

## 実施方法

1. PSEAH方針を策定する。その方法は以下の通り。
  - 職員と協議の場を設け、PSEAHの意義についての認識を促し、方針が示すべき事項について彼らの意見を求める。上の年齢層、若年の女性職員、LGBTQ+と自認している職員など、異なる特性をもつ職員らとの協議の機会を確保する。
  - 他組織のPSEAH方針事例を元に、自らの組織と活動状況に合わせて変更を加える。最終決定の前に、職員に草案を回覧し意見を求める。
2. 組織のPSEAH方針を以下の観点から確認する：
  - 組織内の権限と特権の存在を認識し、差別がなく、多様性や包括性を明白に示す組織の価値観が反映されている。
  - 組織のIASCの「SEAに関する6つの必須原則」へのコミットメントが確認できる。
  - すべての子ども、SEAHにさらされるリスクのある大人、影響を受けている人々、そして、職員と関係者など、全ての人たちがSEAHから保護される権利を認めている。
  - 常に、職員、ボランティア、その他関係者全員に適用されることが明記されている。
  - リスクを特定し、管理する。
  - 組織の行動規範が含まれている。
  - PSEAH対策が組織の全ての分野および部署において統合されている。
3. すでに職場でのセクシャルハラスメントに係る方針と手順（多くの場合、差別・いじめの防止などの方針と関連している）を策定した組織については、それらが必須基準を満たしているかを確認する。
4. 調査および書類作成において被災した人々から情報を集める場合、情報の不適切な利用によりSEAHが起きてしまわないように、コンテンツ利用にかかる方針・手順を策定し、安全に個人情報を管理する
5. オンラインの活動を実施する場合は、オンライン活動のセーフガーディング方針もしくは同等のものを策定すること。
6. PSEAHの手順を策定する、またはPSEAH対策も含む組織内の関連手順・ガイドラインを参照すること。それらの手順は以下を含むべきである。

手順	PSEAH対策
求人募集	<ul style="list-style-type: none"> <li>●組織のPSEAH対策を明記した求人募集にする</li> <li>●職歴に空白期間がないか面接で確認する</li> <li>●面接でPSEAH関連の質問をする</li> <li>●以前の雇用主から、志望者の行状や行動に関する質問への回答を含む、最低2件のPSEAHに関するリファレンス人事確認を得る</li> <li>●調査が可能な場合は、犯罪歴の確認を行う</li> <li>●子ども、SEAHにさらされるリスクのある大人と関わりをもつ業務には従事できないような前科・解雇の経歴はないとすることを示す自己宣誓書を提出させることを検討する</li> <li>●新入職員が署名する契約書には、組織のPSEAH方針と行動規範が含まれている</li> <li>●IASC組織間不正公表計画(Inter-Agency Misconduct Disclosure Scheme)への加盟を検討する。このスキームは関係機関の間で、新規雇用候補者に関して、前職でのSEAHに関する情報を体系的に確認し返答する仕組みである</li> </ul>
新人研修・研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新人研修では、少なくともPSEAHに関する簡潔な説明を行う。</li> <li>●職員全員が、リスクおよび懸念を認識し対応できるよう、半日のPSEAH研修を受ける</li> <li>●年に一度、PSEAHの再研修を受ける機会を設ける</li> </ul>
業績考課管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人事考課面談では、PSEAHへの理解および懸念を提起する機会を含める</li> <li>●業績考課では、価値観への努力または能力だけでなくPSEA対策への貢献度も含む</li> </ul>
内部通報制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>●報復の心配や恐怖を感じることなく、懸念事項を通報するよう促す方針または手順</li> </ul>
懲罰規定と抗議	<ul style="list-style-type: none"> <li>●SEAHは、懲罰規定の事由に該当し、解雇になり得ることが明確に記されている</li> </ul>
プログラム立案の指針	<ul style="list-style-type: none"> <li>●プログラム立案の指針は、より安全なプログラム実施のため、プログラムにおける性的搾取・虐待・ハラスメントのリスクを特定し、軽減する内容を含める</li> </ul>
リスク登録表	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「リスク登録表」には組織が抱えるリスクを明確にし、それにはSEAHのリスクも含める</li> <li>●SEAHは他のリスクとは別のリスクに登録される</li> <li>●SEAHのリスクについて管理/説明の責任と権限を持つ担当が任命される</li> </ul>
提携・協力団体との調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>●提携・協力団体、調達業者、受託業者との全ての契約は、PSEAHに関する条項を含む</li> <li>●提携・協力団体の能力強化は、PSEAH対策の実施能力を含む</li> <li>●提携・協力団体の監視モニタリングは、PSEAH対策とSEAH報告を含む</li> </ul>
苦情・報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>●SEAHの報告を受けて対応するために、苦情対応メカニズムを策定する</li> </ul>

7. PSEAH対策を実施する上での組織内の不備を特定し、誰がいつ、どのように行動してその不備に対処するかを明記した、PSEAHの実施方法もしくは活動計画を策定する。

8. 組織が、PSEAH方針と手順の完全な実施に向けて着実に計画を実行していることを確認するために、四半期ごとに実施計画のモニタリングを行う。

9. 2年ごとにPSEAHの方針および手順を見直し、その目的に合致しているかを確認する。



## 良い実践例

# インドにおける 反ハラスメント方針の 策定と実施

## 支援プログラム

EFICORは、開発、アドボカシー、災害支援、研修などの活動を行なっている現地組織である。EFICORは、主に災害支援、気候変動、保健、都市部の貧困に焦点を当て、インド全域で38の支援プロジェクトを実施している。様々なコミュニティと障がい者を含む人々と共に活動している。職員はプロジェクトごとに各地域におり、多くの職員がかなりの遠隔地を拠点としている。



苦情を申し立てる方法に関する情報

## 課題

EFICORは、子どもの保護方針およびジェンダー方針に基づいて活動している。2010年にインドの最高裁判所が、市民組織へ反ハラスメント方針と手順の導入を勧告し、これをきっかけにEFICORでは、ジェンダー方針の代わりとなる、職場の内外におけるセクシャルハラスメント、性的搾取・虐待を対象とした、新たな反ハラスメント方針を導入した。

## EFICORが行ったこと

EFICORは、協議を重ねて方針を策定した。最初の草案は、EFICORの計画・行動・調整チーム（Planning, Action, Coordination Team: PACT）年次会合において策定され、理事会の承認を得た。EFICORは草案策定のために他組織の方針を参照した。その後、職員全員とこの草案について協議を行い、職員が感じた懸念事項と本方針を実施する際に想定される問題を議論した。この協議内容は方針の最終稿に反映され、理事会で承認された。方針には、求人募集、新人研修、懸念事項の報告、セクシャルハラスメントによる懲戒処分実施の際に行うべき一連の手順が記載された。職員全員が、リトリート年次研修で同方針に署名した。方針の策定から協議を経て署名までに1年半かかった。

方針に沿ってEFICORが実施した主要手続きは以下の通り。

### ●求人

EFICORは、入職希望者に応募書類の全項目に記入し、子どもの虐待に関わる犯罪歴がないことを宣言するよう求める。応募者は面接で職歴に空白期間がないか質問を受ける。また、2通以上のPSEAHに関するリファレンスチェックの提出を必要とする。EFICORは、さらに前雇用主に入職希望者の行動に懸念事項はなかったか問い合わせ、最終選考まで残った入職希望者の身元確認を行う。

### ●新人研修

新入職員は全員、方針の簡潔な説明を受けた後に署名を行う。職員は年次研修の際に、自分たちがどういった価値観に基づいて活動に従事しているか議論する機会を得る。



### ●人事考課

職員がPSEAHの重要性を再認識できるよう、契約更改書類に同方針を添付する。



妊産婦保険事業における反ハラスメント方針情報の共有

## 結果

EFICORの経営層は、方針の策定・実施の促進を手助けし、職員に期待される行動の手本となった。理事会が方針実施の進捗をモニタリングしている。

方針の策定プロセスおよび毎年の注意喚起と議論により、職員が方針をよく理解し“互いに責任を負い合う”ことができるようになった。方針は、全ての関係者が完全に理解できるよう、現地の言葉に翻訳されることとなった。

## 教訓

- 理事会と上級管理職は、方針の策定と実施において極めて重要な役割を果たす。組織内外において、害悪や暴力への対策、予防をするという組織文化を作り、その手本を示すことが求められる。
- PSEAおよび反ハラスメントなどを裏付ける国の法令または政策を確認し、組織の方針と対策の基礎として活用する。
- 他の組織の方針を活用する場合は、自らの組織と活動状況に合うよう変更しなくてはならない。育児など、文化に根ざした慣行は十分な理解への努力が必要である。
- 方針の策定は、常に職員と協議を行なうことで、当事者意識の醸成、受容、認知を促すことができる。
- SEAは女性だけに影響を与える問題ではないため、女性と男性それぞれを対象としたSEAの間でバランスを保つ必要がある。
- より規模が大きく、資金力のある組織であれば既存の財源で方針を実施することが可能となることが多い。規模がより小さい組織の場合は、追加の支援と資金が必要になる可能性がある。

## 良い実践例

# トルコにおけるPSEA方針と子どものセーフガーディング方針の策定と実施

## 支援プログラム

AAR Japan[難民を助ける会]（以下、「AAR」とする）は、日本を含む世界16カ国で、災害や紛争発生時の緊急支援、地雷・不発弾対策、障がい者支援、水衛生や感染症対策に取り組む国際NGOである。シリア危機を受け、2012年にはトルコに逃れるシリア難民への支援活動を開始した。現在は、トルコ国内の3つの地域において、情報提供・啓発活動、子どもや障がい者に特化した個別支援、コミュニティ活動を重点に活動を行っている。

## 課題

AAR・トルコでは、セーフガーディングに対応する行動規範は存在したが、PSEAの方針や手順は策定されていなかった。こうした状況下で日々脆弱性の高い人々に関わることは、彼らをさまざまな危険にさらす可能性があることから、PSEA方針策定と実施が喫緊の課題であった。また、AAR・トルコでは、子どもの保護の活動を実施していることから、PSEAと合わせ、子どものセーフガーディングの方針と実施にも取り組む必要があった。



コミュニティセンターにおける子ども向けセッションの様子

## AARが行ったこと

方針策定までの具体的な手順は、以下の通り。

- PSEAと子どものセーフガーディングに関して豊富な知識を有する現地職員を、フォーカルポイントに任命した。
- フォーカルポイントは、まず3つの活動地域を訪問し、現地職員とともにリスクアセスメントを実施した。各地域の実情を踏まえた上で、プログラムや事業運営、職員によってもたらされ得るリスクの特定を行った。
- 特定されたリスクに基づき、PSEAの方針と手順、および子どものセーフガーディングの方針と手順の原稿を作成した。
- 他組織（国連や国内外のNGO）の方針を参考に、AAR・トルコの状況に合わせ変更を加えた。
- 方針と合わせ、SEA予防の取り組み、苦情対応メカニズム、SEAの報告への対応手順などの詳細を明記した別表を作成した。
- 作成した原稿を基に、フォーカルポイント、トルコ事務所代表、人事マネージャーにて協議を重ね、2020年4月末に方針が承認、策定された。準備から策定に至るまでは、約2年かかった。



生活課題と解決策について話し合う、コミュニティ活動の様子

## 結果

策定された方針と手順に基づき、以下の取り組みを実施した。

- トルコ全事務所の職員に対し、導入研修を実施した。英語、アラビア語、トルコ語による方針と手順、各言語による包括的な研修パッケージが完成した。
- 新型コロナウイルスの影響により、電話やオンラインを通じた活動へ変更したことに伴い、オンラインセーフガーディングのツールを作成した。
- 現地のプロテクション分野調整会合において、策定した方針や手順、その他関連ツール、取り組みについて紹介した。
- 今後は、コミュニティの人々の参加を促すため、子ども、若者、大人の3つのグループを対象にした研修を実施するほか、コミュニティが主体となって取り組むための能力強化を実施する。

## 教訓

- 活動地域の実情が十分考慮された、国際・国内NGOによるPSEA・子どものセーフガーディングの取り組みやツールを参考にする。
- 意思決定者となる事務所代表や上級職員による積極的な関わりやサポートが、方針策定と実施のために不可欠である。
- 方針策定および導入は、PSEAと子どものセーフガーディングに関する専門的な知識を有し、かつ取り組みに十分な時間を費やすことができる職員によって実施される必要がある。
- 年齢、ジェンダー、障がいなど、異なるグループごとのリスクを特定し、それぞれのリスクに対するセーフガーディングの要素を取り入れる。
- 新型コロナウイルスの影響を受けオンラインの活動が増える中、職員、プログラム、事業運営が人々にもたらし得るオンラインのリスクを理解し、リスク防止に努める。
- 新型コロナウイルス状況下の苦情対応メカニズムにおいて、年齢、ジェンダー、障がい、言語、ITリテラシーなど、さまざまなニーズに応じた報告手段の確保が重要である。

# PSEAH 担当者の任命

## CHS指標

8.2. スタッフは、規範を遵守し、そうしなかった場合に被る結果を理解している。

## PSEAHにおける具体的な必須条件

職員・関係者は、SEAH行為についての通報/報告義務があること、そして、方針を順守しないことによる結果を理解し、PSEAH方針を守る必要がある。

## 何が必要か

- 理事会（または同等の管理委員会）がPSEAHに関する説明責任を担う。
- 上級管理職が、PSEAH対策の確実に実施する責任を負う。
- 理事会および管理職によるチームは、PSEAHを推進する組織文化をつくる責任を担う。PSEAHを推進する組織文化とは以下の特徴をもつ組織文化を指す。
  - 職員は、SEAHを防止するための共通した組織の理念を理解している。
  - 職員は、SEAHを許容する態度、行動、習慣に関して議論し、疑義を報告する機会がある。
  - 上級管理職は、SEAHを防止する共通した組織の理念を形成する。
  - 組織の方針や習慣は、ジェンダー、多様性、エンパワメントに関する事柄に対応している。
- PSEA方針および手順の策定と実施の支援をするPSEAH担当者を任命する。
- PSEAHに関わる責務が、役割、職務記述書に反映されている。

## 実施方法

1. 上級管理職の職務記述書および業績の管理に、PSEAHを促進する組織文化の維持を含める。
2. 少なくとも3ヶ月に1度は、上級管理職会議の議題にPSEAHを盛り込む。PSEAH方針と実施計画の進捗状況および課題を議論する。どのように組織文化が実践を推進、または阻害しているかについても議論する。
3. 少なくとも1年に1度は、理事会においてPSEAH方針の進捗状況を報告する。
4. PSEAH担当を担うことが可能な職員を特定する。PSEAH担当者は、比較的上級の職員、または、人事担当者のように既にPSEAH対策を実施する役割を果たしている職員のいずれか、あるいは両方であることが望ましい。理想的には、担当者は、セクシャルハラスメント、性的搾取・虐待の報告を促す観点から、職員の多様性を反映し、信頼を得ていることが望ましい。

5. 担当者の果たす役割を明確にする。役割は以下の通り。

- 職員、関係者、コミュニティへの啓発活動、および研修
- PSEAH方針と行動規範に署名した人、およびPSEAHに関する研修の受講者に関する記録を文書として管理する。

- 部署の体制や業務手順のリスク分析をする際、PSEAH対策が効果的に含まれているかを確認するために、そのチームや部署をサポートする。
- PSEAHに関する報告を受け、それに対処するチームや職員を紹介する。

6. PSEAH担当者以外の職員が担うべきPSEAHに関する役割を特定する。一般的には以下の通り。

職務	役割
理事会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PSEAHの方針、手順、アプローチが整備され実施されることを確実にする。</li> <li>● PSEAHを推進する組織文化を形成し維持する。</li> <li>● SEAHの深刻な事案に関して説明責任を負う。</li> </ul>
全ての職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PSEAH方針および行動規範に従い、懸念事項を報告する。</li> </ul>
全ての管理職	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PSEAHを推進する組織文化を形成し維持する。</li> <li>● 新入職員が、必ず新人研修の一環としてPSEAH方針の研修を受けることを確認する。</li> <li>● 責任の範囲内にてPSEAH に関する対策が実施され、体制、手順、活動に関してリスク分析が実施されることを確実にする。</li> <li>● SEAHに関する問題を適切に継続的に追跡し対処する。</li> </ul>
人事担当職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新たに職員およびボランティアを募集する際は、必要な対策を行う。</li> <li>● 全新入職員が、雇用契約を結ぶ前もしくは結ぶ際に、必ずPSEAH方針と行動規範のコピーを受け取るようにする。署名書類は個別人事ファイルに保管する。</li> <li>● PSEAH担当（適切である場合）の役割を担う、または職場における性的不正行為や、コミュニティにおける職員によるSEAH問題に対応する職員としての役割を担う。</li> </ul>
プログラム担当職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コミュニティが、PSEAH方針および懸念事項の報告方法を確実に知っているようにする。</li> <li>● 被災者のPSEAH担当（適切である場合）の役割を担う。例：被災者がSEAHを通報できるような信頼できる職員</li> <li>● 全てのプログラムに関してSEAHのリスク分析を行う。</li> <li>● 安全なプログラム実施、または 安全なプログラム立案を確実に進行。</li> </ul>

7. PSEAHに関わる役割を職務記述書に記載し、業務管理・考課の際は議論の対象とする。



## 良い実践例

### ケニアにおける 難民プログラムPSEA 責任者を任命

#### 支援プログラム

Refugee Consortium of Kenya(以降RCK)は、ケニアおよび東アフリカ地域の難民、亡命希望者、国内避難民、その他の強制移民の権利と尊厳を促進し保護する組織である。組織は、ますます複雑化し悪化するケニアとその地域の難民状況に対応するために設立された。

RCKは、法的支援サービスおよび心理社会的カウンセリングを提供し、政策提言および難民の権利に関する啓発活動を行なっている。ナイロビ、都市部、難民キャンプで活動を実施している。



PSEAの行動規範に関するワークショップの様子

#### 課題

RCKは、2004年にPSEA対策を導入した。2010年、UNHCRとパートナーシップを結ぶ上で、全契約がPSEAへのコミットメントを含み、PSEA対策に組織横断的に積極的に取り組んでいることを明示する必要に迫られた。RCKは、PSEAを実施するために組織内で中心となる人々が必要となった。

### RCKが行ったこと

RCKは、中心となる職員にPSEA担当者としての責任を与えた。

PSEA担当は、ナイロビで勤務する人事・総務担当職員に割り当てられた。RCKは、人事・総務担当職員がPSEAに果たす役割の大きさを認識していた。なぜなら人事・総務担当職員は、職員に関する提案・判断を行うための必要な権限を持ち、専門家として取り組むことが可能で、客観的に物事をみる目があり、情報を内密に扱うことができた。

しかし、RCKは、この人事・総務担当職員は虐待が起き得る難民コミュニティと接触がないことも認識していた。そのため、RCKが活動するキャンプおよび遠隔地のコミュニティで勤務するプロジェクト管理者(複数)をPSEA担当者に任命する必要がある。

PSEA担当者は、PSEAに関する多くの職責を与えられた。人事・総務担当職員の責任は以下の通り。

- 職員を対象とした、PSEAに関する新人研修・研修の実施
- 上級管理職へ PSEA対策を実施する上での懸念事項または課題を報告
- PSEAに関するあらゆる報告の受理および対応の調整

プロジェクト管理者(複数)の責任は以下の通り。

- PSEAに関する議論を行う月例の職員会議の開催
- PSEAに関する議論を行う難民との四半期会議の開催
- 難民からの報告の受理

上級管理職チームは、PSEAの実施において生じた懸念事項・課題を毎月総括し、必要に応じて理事会に報告する。

主要職員は、PSEAの導入研修を受け、調査に関して学ぶ機会にも参加した。



子どもたちと毎月開催する話し合いで活用する、RCKによるSEAに関する小冊子からの抜粋

## 結果

RCKは、PSEA対策が組織横断的に実施されていることを証明することができた。職員全員が研修を受け、PSEAについて定期的に議論する機会があるため、職員のPSEAと行動規範に対する意識は高い。特に担当者間で、組織横断的にPSEAに関する調整がしっかりとなされている。指揮命令系統は明快で、難民はどの職員が報告を受け付けて対応する責任を負っているのか知っており、チームは専門的に課題に取り組むことができる。

RCKは、ギャップが生じている可能性がある箇所についても特定することができた。具体的には、難民にPSEAの報告を促すための方策として、彼らが報告することに自信を持てるよう様々な方法を試している。主要な職員には、ケースマネジメントおよび調査を遂行するため、さらなる研修が必要である。

## 教訓

- PSEA対策を実施するための資金を確保するだけでなく、PSEAの説明責任も負う必要がある。
- プロジェクト申請書全てにおいて、PSEA対策を実施するための費用を一定の割合で計上する。
- 職務明細書には、PSEA職務について記載し、一定の時間が割当てられるようにする。
- 担当者をよく知らない、あるいは信頼していないと報告することが難しくなるので、担当者は支援しているコミュニティと良い関係を築くことが肝要である。



# 職員、ボランティア、その他関係者のPSEAHへの理解とその必須条件に則った行動の徹底

CHS指標	PSEAHにおける具体的な必須条件
5.5. 明確な方針と手順に基づき、苦情や要望が真摯に受け止められ対応が行われるような組織文化を確立する。	組織は、SEAHに関する苦情を深刻に受け止め、そのPSEAH指針と一連の作業に従って行動する組織文化を醸成する必要がある。
8.2. スタッフは、規範を遵守し、そうしなかった場合に被る結果を理解している。	職員・関係者は、SEAH行為についての通報/報告義務があること、そして、方針を順守しないことによる結果を理解し、PSEAH方針を守る必要がある。

## 何が必要か

- 全ての職員、ボランティア、その他関係者が、PSEAを含む組織の行動規範またはそれに準ずる文書に署名する。
- 全ての職員、ボランティア、その他関係者が、組織の価値観やどのようにSEAHを防ぐかなど含むPSEAHに関する新人研修および（必要に応じて）毎年の再研修に参加する。
- 全ての職員に対して、SEAH・不正行為を報告する義務および報告したことに対する報復から守られる方針（内部通報者保護に関する方針 または 職場の不正行為に関する情報開示方針）について周知する。
- 業務監督と人事考課の評価には、行動規範の順守、PSEAHを盛り込んだ研修などへの参加や、PSEAHの理解度についての議論を含める。

## 実施方法

1. 全ての職員、ボランティア、その他関係者は、組織に入る、または参加する際に組織の行動規範（またはそれに準ずる文書）に署名する。これは契約書の添付書類とするか、必要に応じて雇用にかかる法律に基づき、契約書の書式の一部とすることも可能である。組織の方針であるため、行動規範は何らかの事情により署名していない職員にも適用されるのが原則であるが、念の為、各国の労働法との整合を確認することが勧められる。
2. 契約業者、調達業者、その他組織に関係する人々も、行動規範について理解している必要がある。  
“提携・協力団体、調達業者、契約業者と共に実施するPSEAHの必須条件”の章を参照
3. 職員は、組織に入職する際に、PSEAHに関する義務について説明を受けなければならない。行動規範に単に署名するだけでなく、その内容を理解する必要がある。新人研修で説明されるべき内容は以下の通り。
  - PSEAHに繋がる組織の価値観、組織文化や貢献
  - 職員として期待される振る舞い、行動
  - チームや部署におけるPSEAHへの具体的な取り組み（PSEAHの取り組みを仕事に繋げる責任）
  - 行動規範に違反することにより生じる結果
  - SEAHに関する懸念事項を通報する方法（職員は自身で調査や問題解決を試みてはならない）
4. PSEAHに関する定期的な再研修を開催し、前述の項目について取り上げる。
5. 啓発資料は、職員が行動規範を再確認する目的にも活用することができる。同資料として、事務所に掲示したり職員に配布するポスターやちらしがある。
6. 人事評価、年次考課などの手続きには、行動規範の順守や研修への参加に関する項目が含まれる。
7. 職員は、PSEAHを効果的に実施するための役割と責任を果たしたかについて、人事評価を受けなくてはならない。（『PSEAHに関する責任の所在の明確化』の章を参照）
8. 上級管理職は、性的搾取・虐待の抑止に役立つ環境作りができていないか人事評価を受けなくてはならない。具体的には、組織の価値観の具体化、新人研修および研修の確実な実施、職員に対するいかなる苦情や懸念も真摯に受け止める意志があることを示すコミュニケーション、組織の手順を順守したSEAHに関するあらゆる課題に対する適切な追跡調査など。

## 良い実践例

### インドネシアにおけるYEU (YAKKUM Emergency Unit) 職員への方針と 価値観の伝達

#### 支援プログラム

YEUは、インドネシアを拠点とするYAKKUM (Christian Foundation for Public Health) の緊急対応部である。YEUは、インドネシア全土および東アジア地域において、人道支援を実施している。

#### 課題

YEUには、PSEAに関する課題を含む組織の行動規範が存在していた。行動規範は、2011年から全ての職員の契約の一部としていた。しかし、契約署名後にPSEAについて忘れてしまうのではなく、職員の仕事にPSEA対策が根付くように意識を向上させることが課題であった。



メンタワイ島における、YEUの公衆衛生プログラムの様子

### YEUが行ったこと

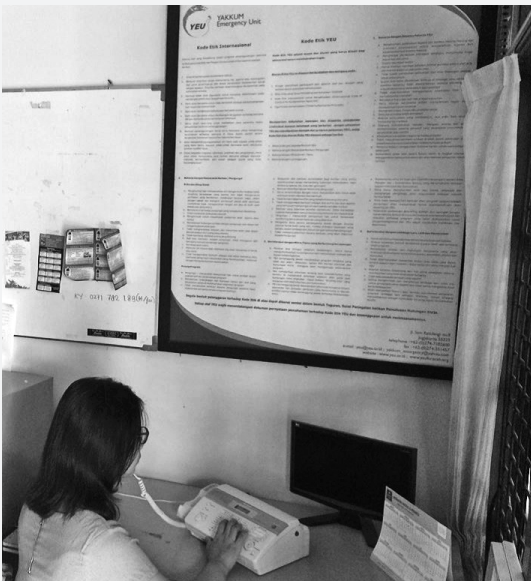
YEUはPSEAが管理通常業務の一部となるよう、一連の手順を設けた。具体的には以下の通り。

- 組織の基本方針および行動規範に関する新人研修に、PSEAを含む。
- 四半期ごとの管理職会議において、PSEAに関する喫緊の課題への対応、PSEA方針の見直しなどを行う。
- PSEAを含む団体の価値観と規範を再確認するため、全職員を対象とした年次会合を開催し、PSEAに関する問題に対処した現場での経験を共有する。
- 行動規範および職員がとるべき行動を記載したコミュニティとの合意事項を、現地事務所の壁に掲示し、職員に行動規範の再認識を促す。
- 職員の人事評価において、行動規範の違反を含む、360度評価（上司と部下の双方が職員の人事評価を行うこと）を実施する。
- 組織全体に周知するために、コミュニケーションの方針や情報開示に関する方針等、その他の付随する方針にPSEAを含める。

## 結果

YEUは、これらの手順を本格的に展開した結果、職員がPSEAの問題についてさらに認識を高めるなど、大変有益な結果が得られたと報告している。

加えて、PSEAへの取組みは、コミュニティがYEUを受け入れるにあたっての支えになった。YEUは大多数がイスラム教徒であるインドネシアにありながら、キリスト教をベースとした組織である。PSEAを導入することは、YEUがコミュニティと共に敬意をもって活動することを真摯に考慮していることをコミュニティに示し、信頼を醸成する一助となった。



事務所の壁に掲示されたYEUの行動規範

## 教訓

- 職員の異動もしくはボランティアの動員を行う際、特に短期間の事業では、注意を払う必要がある。その時々に応じてPSEAを再度説明する必要がある。
- PSEAは、上級職員から守衛、運転手、庭師に至るまで職員全員に関係している。言い逃れは通用しない。
- より小規模な事務所では、PSEAに関わる問題が生じた際、管理職がPSEA担当へ役割を「切り替え」なくてはならない。このような場合にどのように対処すべきか、管理職向けに追加のPSEAの対応に関する研修を必ず実施する。
- すべての団体について言えることであるが、PSEAを組織の価値観および基本方針に関連づけて取り組むことができる。キリスト教をはじめとした信仰に基づく団体については、信仰の教えにPSEAを関連付けて取り組むことができる。
- 他のNGOだけでなく病院などの提携組織等においても、どのようにPSEAの実践を展開するか検討すべきである。
- 苦情・報告が無くても問題が発生している可能性があることを念頭に、苦情・報告の連絡をより行いやすい環境に改善するよう努力する。

# 危機の影響を受けたコミュニティと人々の参加

## CHS指標

4.1. 被災した地域社会や人びとは、支援組織、その理念、その組織がスタッフに要求する行動と実施事業、そして支援内容についての情報を提供する。

4.5. 情報共有のための方針を策定し、開かれたコミュニケーションの文化を醸成する。

5.6. 性的搾取・虐待の防止に対する組織的な制約など、人道支援スタッフに要求される行動やふるまいを被災した地域社会や人びとが十分に理解している。

## PSEAHにおける具体的な必須条件

コミュニティに提供される情報は、PSEAHに関する組織のコミットメントおよび職員・関係者に期待される行動を含む必要がある。

組織は、PSEAHに対処するための情報共有の指針を設ける必要がある。

組織は、被災した人々が、PSEAHに関する職員に期待される行動および組織のPSEAHへのコミットメントに関する十分な理解を得るようにする必要がある。

## 何が必要か

- 支援対象コミュニティは、PSEAHに関するコミットメントを含め、支援組織の職員のとるべき行動について十分に認識している。
- コミュニティは、そのコミットメントが遵守されなかった場合、どのように苦情を申し立てればよいか知っている。
- 年齢、言語、能力に応じた、適切な啓発手段と方法をコミュニティと共有する。

## 実施方法

1. コミュニティに伝えるべき、組織のPSEAH方針の主要なメッセージを抜き出す。具体的にはPSEAHの観点から、コミュニティが組織とその職員から何を期待できるのか、何が容認されない行為なのか、懸念がある場合にはどうやって通報すればよいか、などに答えられるようにする。
2. 活動を展開しているコミュニティの概略と、そこに属するグループおよび個人の多様性を把握する。ジェンダーや年齢の違い、障がいの有無など、不利な立場に置かれやすい場合には特に注意が必要である。異なる属性が交わる場合、その影響について検討すべき点は以下の通り。
  - SEAHにおけるリスクの違い
  - コミュニティがSEAHを理解しており、どのようにそれを通報・報告したいと考えているのか。
3. コミュニティのグループの中で異なる属性を持つ人々にとって適切、かつ手に入れやすい方法で、どのように主要なメッセージを伝えるのかを検討する必要がある。検討にあたって考慮すべき点は以下の通り。
  - 各グループの人々は、全員読み書きが可能か？
  - どの言語を使っているのか？
  - メッセージを翻訳する場合には、正しく訳されたかを確認するために第三者に校正を依頼する
  - コミュニティの中で、権力や発言力がある人物を把握しておく
  - SEAHやその通報を促すような対話をする場合にどのような影響があるかを想定する。例えば、コミュニティの人々と、また若い女性たちとSEAHについてオープンに話しあうことができるか。
4. コミュニケーション資料を開発する。メッセージを伝達するためには様々な方法があり、異なる方法を組み合わせて使うこともできる。主な方法は以下の通り。
  - ポスター
  - ちらし
  - 寸劇
  - ラジオ番組
  - フォーカス・グループ・ディスカッション（属性グループ毎の会合）
5. 主要なメッセージを掲載するコミュニケーション資料を作成する全過程において、コミュニティ内の様々なグループを巻き込む。これにより、メッセージが適切で配慮されたものになり、正しい意図が浸透するようになる。
6. コミュニティ内の様々な人々がアクセスできるSEAHの通報の仕組みがあり、SEAHが発生した場合にどのようにこの仕組みを介して通報できるのかが周知されている。（『包括的な苦情対応メカニズムの策定と実施』の章を参照）



## 良い実践例

### エチオピアにおけるPSEA メッセージ作成への コミュニティの関与

#### 支援プログラム

GOALは、エチオピアにおいて緊急時用の種子、給水衛生、地域に根ざした栄養失調の管理など広範囲にわたる人道支援プログラムを実施している。職員の多くが多地域で従事しており、その大多数はエチオピア人である。



コミュニティにおいてデザインを検討している様子

#### 課題

GOALエチオピアにはPSEAに対応する行動規範があるが、実際には、職員は文書に署名したあとファイルに保管するだけでその内容をきちんと理解していなかった。GOALは、職員および活動しているコミュニティが行動規範を理解する方法を検討することとした。

### GOALが行ったこと

GOALは、まず行動規範の主要なメッセージを割り出すこととした。チームメンバーに、行動規範から最も重要な4つのメッセージを選ぶよう依頼し、このために全国規模の意見調査を実施した。

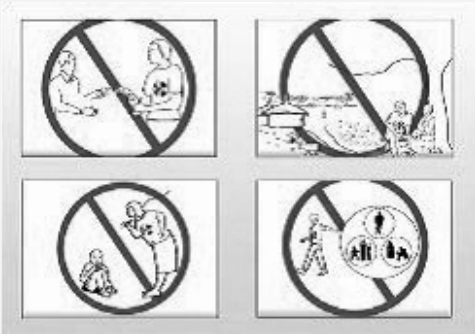
人道支援プログラム責任者は、モニタリング評価チームと協働で、国内の各地域でそれぞれ1カ所の事務所を選定した。その後、その事務所の職員との会議を開催し、行動規範の項目ごとに壁に貼った模造紙に書きこんだ。職員は最も重要な項目上位4つに印をつけるよう要請された。さらに、チームは国事務所職員にも意見調査を行った。記入した模造紙は1週間壁に貼っておき、職員が昼食に出かける時など、都合の良い時に模造紙に記入できるようにした。すべての回答がデータベースに集約され、総合的な4つの優先項目が明らかになった。4つの優先事項は以下の通り。

- 賄賂を受け取らない。
- 子どもを虐待しない。
- コミュニティにおいて異なるグループを排除しない。
- 性的搾取をしない。

次に、GOALのメディア担当者が4つの重要項目に合うデザインと図柄を考案した。そのデザイン案はコミュニティに共有され、異なる部族や氏族、裨益者や裨益者以外の人々など、様々なグループの人々と議論を重ねた。この段階では、チームが図柄案のみでコミュニティに伝えたいメッセージが届くか調べるために、デザインに文言は記されていないかった。

多くの意見が寄せられ、全て本部事務所に伝えられた。いくつかを除きほとんどの意見について考慮された。デザイン案には、GOALが活動する地域で話されている現地語の文言が加えられた。その後、デザイン案はポスターになり、国事務所、倉庫、現地事務所など、掲示可能なあらゆる場所に掲示された。





元のデザイン



最終デザイン

## 教訓

- コミュニティにメッセージを伝えるためには、主要な職員の参加と同意を得る必要がある。上級管理職の指示により実施されるものと思われがちだが、そうではない。
- 支援者にPSEAに関する活動への寄付を求めることを恐れてはいけない。
- コミュニティへのフィードバックは、既に計画されている会議に加えればよく、新たに追加の会議を設ける必要はない。

## 結果

対策が取られた結果、GOALは、適切なルートを通じて対応されたコミュニティからのフィードバックを受け取れるようになった。PSEAが4つの主要なメッセージのひとつに選ばれたという事実により、エチオピアのGOAL職員がこの問題を真摯に受け止めていることが明らかになり、コミュニティにこのメッセージを伝えることでGOALのコミットメントを表明することができた。

# 提携・協力団体、調達業者、契約業者が共に実施するPSEAHの必須条件

CHS指標	PSEAHにおける具体的な必須条件
6.1. 各関係者・団体の役割、責任範囲、能力、利害関心事を確認する。	提携・協力団体およびその他の利害関係者のSEAHを防ぐための役割、責任、能力を確認する必要がある。
6.4. 必要な情報は、適正な伝達手段を通して、パートナー団体、調整グループ、ならびに他の支援関係者と共有する。	PSEAHに関する情報は、提携・協力団体、調整グループおよび他の関係者たちと共有する必要がある。
6.6. パートナー団体と、各団体の任務、義務、および独立性を尊重し、各団体の制約やコミットメントを認識し、明確で一致した合意に基づき協働する。	組織は、特にPSEAHに取り組む責任について、提携・協力団体と明確、且つ一貫した合意を結ぶ必要がある。

## 何が必要か

- 提携・協力団体、調達業者、契約業者について、子ども、リスクにさらされている大人、および危機の影響を受けた人々と接触するかなど、PSEAH対策の実施能力について精査する。
- 交わされる全ての契約書、合意書にはPSEAHの条項を含める。
- 提携・協力団体、調達業者、契約業者を対象に、特にこれらの団体が危機の影響を受けた人々と接触する場合は、必要に応じてPSEAH研修を提供する。
- 提携・協力団体、調達業者、契約業者が所属する組織のPSEAH対策およびSEAH案件をモニタリングする。

## 実施方法

1. 契約に同意する前に全ての提携団体、調達業者、契約業者を評価する。
  - その組織・会社は子ども、リスクにさらされている大人、および危機の影響を受けた人々（これらのグループが性的搾取・虐待・ハラスメントのリスクに最もさらされる可能性がある時）と直接活動することがあるか？
  - 提携・協力団体へ：あなたの組織はどのような価値観を共有していますか？それは、PSEAHにどのように貢献しますか？
  - その組織・会社におけるPSEAH対策の現状はどうか？
  - その組織・会社には、PSEAH方針と行動規範があるか？
  - その方針および価値観は、組織全体にわたって適切に実践されているか？（これらの質問への回答の内容次第で、提携・協力団体、調達業者、契約業者に提供すべき支援を決定する。）
  - 多くの提携・協力団体がすでにPSEAHの良い実践を行っているはずである。
    - ▷PSEAH、あるいはセーフガーディングという用語を使っていないかもしれないが、提携・協力団体の経験から学ぶこともある。
2. 提携組織・会社向けに、PSEAHの必須条件を含んだ契約書を作成する。必要に応じて、その必須条件を満たすために彼らを支援するという事項も含める。
3. 提携組織・会社の職員・社員、ボランティアが子ども、リスクにさらされている大人、および危機の影響を受けた人々と直接活動する場合は、自分たちの組織の行動規範、または提携組織・会社の行動規範に署名する。（もしもそれらの行動規範がPSEAHの必須基準を満たす場合）
4. 状況および使用可能な資源に応じて、提携組織・会社へのPSEAH研修の最適な方法を決定する。
5. 全ての提携組織・会社にPSEAHに関する簡潔な説明を行う。
6. 提携組織・会社の職員・社員が、子ども、リスクにさらされている大人、および危機の影響を受けた人々と直接活動を行ったり、かなりの接触がある場合は、自分たちの組織の職員向けの研修に参加してもらう。
7. 提携組織・会社とどのようにPSEAHに関する情報をやり取りするか合意する。これに含む事項は以下の通り。
  - プロジェクトまたは適切であればサービスの進捗状況の報告に、PSEAH対策実施の進捗報告を加えること
  - 組織・会社に関連する懸念事項または事案で、自分たちの組織への報告を義務付けるものは何か

提携・協力団体は通常、プログラムやプロジェクトを実施するために契約を交わした団体、あるいは資金を提供する団体と定義される。

調達業者は通常、プログラムやプロジェクトを実施するために組織が使用する物資、機材、その他の支給品について契約を結んで提供する組織・企業と定義される。

契約業者は通常、建設作業のような特定のサービスを提供するために契約を結ぶ組織・会社と定義される。

## 良い実践例

### 子どもに対する性的搾取・虐待（およびその他の危害）を防ぐための対策を提携・協力団体、調達業者、契約業者と共に実施

#### 支援プログラム

プラン・インターナショナル（以降プラン）は、子どもの権利と女の子の平等に重点的に取り組む国際開発人道支援団体である。プランは70カ国以上においてプログラムを展開し、国や地域のパートナーと幅広く連携している。

#### 課題

子どもおよび青年期の女子を対象とする活動に重点を置く団体として、プランは15年以上にわたり、子どもに対する危害（性的搾取・虐待を含む）を防ぐための方針と手続きを保持してきた。プランの国際的なパートナーシップの規模は拡大しており、パートナーとなっている提携・協力団体の種類、活動のために調達業者や契約業者を利用していることから、プランは、これらのパートナー団体が、子どもの性的虐待や搾取を防ぐことを含む、子どもの保護のための国際的な基準を遵守して活動できるようにしなければならない。

#### プランが行ったこと

プランのセーフガーディング方針には、提携団体、調達業者や契約業者との関わりについての最低基準の概略が示されている。この最低基準は、プランの各事務所が全ての提携団体について、子どもに対する危害を防ぐための対策能力があるかを評価するように定めている。評価は、その提携団体と一緒に仕事をするかどうかの全体的な判断を決める際に参照される。評価

は10の主要な質問に基づいて行われ、提携団体にはPSEAHの方針や行動規範があるか、職員の採用や新人研修はどのように行っているか、また、提携団体の報告・苦情対応の仕組み、子どもの保護措置といったことが、プロジェクトやプログラム実施にどのように組み込まれているのか、また、これらが危害を防止するための措置としてモニタリングするよう取り決められているかを確認する。プランは、取り組みに消極的で、子どもに対して重大なリスクがあると考えられる組織とはパートナーシップを組まない。しかしながら、プランがパートナーシップを組む組織は、次第に子どもへの危害を防ぐ能力を強化することに大きな関心を持つようになり、そのためのプランの支援を歓迎している。

提携団体、調達業者、契約業者との全ての合意文書には、子どもに対する危害を防ぐための条項を含めている。プランは子どもの保護を誓約しており、提携団体、調達業者、契約業者への要件として、職員の誰かがSEAを含む子どもへの危害を与えているという疑いがもたれ、調査されることになった場合には、パートナーシップを通じて子どもとの直接的な活動に従事しているかに関わらず、プランに情報を提供するよう求めている。

評価に基づいて定めた、パートナーシップ契約書に記載の確約事項に含めることとして、PSEA方針の策定に向けた提携団体への支援、プランとの研修の共有、報告・苦情対応メカニズムのプランとの連携、子どもへの危害防対策のモニタリングから得られる成果のプランとの交換などがある。

プランは現在、国や地域の提携団体が、より小規模な市民社会組織が子どもへの危害を防ぐための最低限の適切な基準を設けるよう支援することを後押ししている。プランは、国や地域のパートナーが市民社会組織とワークショップを開催し、危害を防ぐ対策の重要性についての認識を高め、市民社会組織が採用する対策について合意することを支援している。

## 結果

プランの、提携団体、調達業者、契約業者と共に対策を実施していく方法は、単なる契約の遵守から、コミュニティの意識向上、現地の法律の変更、様々な組織による適切な方針と手順の保有など、さらに広く一般的な子どもの安全に寄与する取り組みへと前進した。これは、（組織と裨益者がどの程度接触しているかという点だけでなく、一般的な危害を防ぐための対策の策定と実施をする上で提携・協力団体がどのくらい堅固に取り組んでいるかを考慮に入れた）プランのリスクの捉え方であり、プランが提携団体、調達業者、契約業者の能力強化のために必要に応じて行なった投資である。

## 教訓

- 必要な対策を講じるには、提携団体、調達業者、契約業者を支援するための資源が必要となる。危害を防ぐ費用は全ての関係するプロジェクトおよびプログラムの予算に組み込まなくてはならない。提携団体向けの能力強化活動にこの費用を含めると良い。（資金提供者もそれを好む傾向にある。）
- 多くの提携団体、調達業者、契約業者が複数の組織と協働している。他の組織も、同様に彼らの危害を防ぐための対策に支援をしていないか、支援の重複を避け資源を節約するために、確認することが望ましい。
- 組織間のパートナーシップにおいて、共有、最大化、能力強化を行うことは有益である。例えば、ある組織が提携・協力団体のために能力強化を実施する際に、可能であれば他の組織も招待し、同じ場所で複数の組織を対象に一度に実施するなど。
- 組織間の提携・協力団体の能力強化を共有し、最大化することは有益である。例えば、1つの組織が提携・協力団体のために能力強化を実施している場合、可能であれば、同じ場所で活動している他の組織の提携・協力団体も招待するなど。
- 政府がSEAおよびハラスメントに関する法律を制定している国においては、提携団体、調達業者、契約業者が必要な対策を講じるための推進力として、それら法律を活用する。

# 安全な支援プログラムとプロジェクトの策定

## CHS指標

1.2. 支援プログラムを計画実施する際は、公正にニーズや リスクを把握し、異なるグループの中の脆弱性やその能力を理解する。

2.1. 支援プログラム策定の際は、計画が実行可能なものであり、コミュニティの安全も確保されるように、さまざまな制約条件を考慮する。

## PSEAHにおける具体的な必須条件

プログラムは、SEAHのリスク分析および様々なグループにおけるSEAHのリスクに対する脆弱性の理解に基づいて計画・実施する必要がある。

プログラムは、コミュニティにとって提案されている活動がPSEAHについて安全であるよう、組織的、状況的な制約を考慮に入れる必要がある。

## 何が必要か

- プログラムが潜在的に持つ、性的搾取・虐待およびセクシャルハラスメントに関するリスクを特定し対処する。
- プログラムはSEAHのリスクに対応し、またリスク削減に適応するよう計画する。
- プロジェクトの計画は、PSEAHの啓発と深刻さを理解する能力に関する活動を含める。
- 予算は、PSEAHに関する能力強化およびコミュニケーションに関する費用を含む。



## 実施方法

1. 事前調査を行い、コミュニティにおける、性的搾取・虐待およびセクシャルハラスメントに関する一般的なリスクと課題を明らかにし、さらに、性的搾取・虐待およびセクシャルハラスメントに遭うリスクが最も高いと考えられる人達の属性・特徴を理解して、どのような状況下においてプログラムを実施するのかを把握する。性的虐待や搾取の被害に遭ったコミュニティや特定の住民は、職員、関係者、およびその他プログラム実施に関わる契約を結んだ人々からの被害にもより遭いやすい。
2. プログラムやプロジェクトを計画する際は、誰が水を汲みにいくのか、世帯収入は誰が管理している（「担う」とすると実際に収入を得るというニュアンスがあるが、かならずしもそうとは限らない）かなど、家族およびコミュニティにおける行動パターンをマッピングする。行動パターンによっては、例えば青年期の女子が遠く離れた給水所に水を汲みにいく間など、異なる個人的特徴によって、特定の家族がSEAHに対しより脆弱になる可能性がある。
3. コミュニティの中で特定のグループが物資やサービスを受け取れていない可能性はないか、そしてそのことが搾取のリスクを高めていないか、プログラム・プロジェクトにおけるSEAHのリスクが、どのように悪化する可能性があるかを明らかにする。プログラム・プロジェクトの設計が、例えば給水場所が孤立していないか、トイレに明かりがつかっていない、男女に分かれていないなど、SEAHのリスクを高めるようになっていないか。
4. 遠隔実施・管理のプログラムであれば、それに伴う特有のリスクを考慮する。組織や提携・協力団体、関係者はどのような手段で被災者と連絡をとるのか。対面なのかオンラインなのか。組織が直接管理しない場合は、提携・協力団体や関係者はどのように被災者と直接連絡をとるのか。もしも、オンラインで被災者と連絡をとる場合、オンラインのオペレーションについてのPSEAH対策を整備しておく。
5. オンラインでのプログラム活動のために、あらゆる連絡手段を試しておく。一対一の形式（例：モニタリング調査）なのか、グループごと（例：地域会合やフォーカスグループ・ディスカッション）なのか、SNS（ソーシャルメディア）を使った形式（例：人を募るようなアドボカシー政策提言キャンペーン）なのか。オンライン形式であっても、直接会う場合と同じ水準のPSEAH対策を取るようになる。
6. 活動地域の異なる人々・グループにおいて役立つリスク削減対策を実施し、特定されたいかなるリスクにも対処するようにプログラム・プロジェクトを計画する。例えば、SEAHの予防、意識向上、研修、対応の費用についても、プログラム・プロジェクト予算に含めること。
7. PSEAHに関する意識向上およびコミュニケーションをプログラム・プロジェクトの活動に組み込む。
8. プログラム・プロジェクトが安全に実施されているか、コミュニティと共にモニタリングする。物資およびサービスの提供を原因とする危害や虐待は発生していないか、発生していた場合はその事は報告されたか、今後の発生を防ぐために何をすべきかなど、具体的に質問する。モニタリングは異なる属性の人々を含む地域の住民と実施し、プログラムが安全だったかどうかの反応・意見は収集する際には、コミュニティ内で力のある人だけに頼らないようにする。
9. 職員および関係者によるSEAHのリスクがあれば、いかなるプログラム・プロジェクトでも修正するか計画を見直す。
10. 自治体と国が行っている子どもの保護制度や、関連する行政の支援サービスを確認しておき、すぐに照会できるようにしておく。

## 良い実践例

### プログラムやプロジェクトの安全を図るための組織変化の支援

#### 支援プログラム

セーブ・ザ・チルドレンは、子どもたちが健康的な人生を進みだし、学び、危険から守られる機会を作り、支援することに重点的に取り組む国際NGOである。セーブ・ザ・チルドレンは、グローバルに活動を展開し、約6,200万人の子どもたちに、直接またはパートナーを通じた活動を行っている。セーブ・ザ・チルドレンは、開発および人道の支援を行っている。

#### 課題

セーブ・ザ・チルドレンは、子どものセーフガーディング指針に則り、大人の受益者への搾取・虐待防止にもコミットし、10年以上にわたって、セーフガーディングに取り組んできた。PSEAに関する職員などの研修で広く活用され、CHSアライアンスによるPSEAイベントや会議で技術的な情報ツールとして上映されるビデオ“*To Work With Pride*”の制作に機関間常設委員会のPSEAタスクチーム<sup>14</sup>と共に取り組むなど、近年セーブ・ザ・チルドレンは、高い実効能力のある組織になる、という大きな目標を達成するための戦略を組織横断的に導入した。その1つは、安全なプログラムを行うための組織的な取り組みの強化である。セーブ・ザ・チルドレンにおける安全なプログラム実施とは以下を指す。

- プログラムやプロジェクトは、‘安全な’職員、提携・協力団体、その他の関係者（ステークホルダー）によって実施される。
- プログラムやプロジェクトが有益な成果を挙げ

るためには、受益者と共に権利とニーズを確認し（セーブ・ザ・チルドレンの権限内において）実施する。これにより、コミュニティおよび人道支援従事者による搾取の機会を最小限に抑えるよう努める。

- プログラムやプロジェクトは、子どもたちをはじめとする受益者に危害を与えないよう細心の留意を払って行う。リスクを特定し最小限に抑制するなど、リスク管理手法を用いて、計画、実施、モニタリング、評価が行われる。

#### セーブ・ザ・チルドレンが行ったこと

セーブ・ザ・チルドレンは、プログラムやプロジェクトの安全性を高めるため、体系的な取り組みを行った。この取組は、セーブ・ザ・チルドレンのグローバル・チャイルド・セーフガーディング・チームが主導した。このチームの取り組みは以下の通り。

- 組織内の各部署・チームがどのようにプログラムの計画・実行をサポートし貢献しているか、またどのような実施基準を持っているかを調べた。
- 既存の安全基準と手続きを改良し、プログラムを実施する部署・チームの業務に組み込んだ。
- 職員が事前にリスクを分析し最小限に押さえてより安全な環境を整え、有益な成果を挙げることができるよう、安全なプログラム実施のためのガイダンスと教材などを策定した。
- 安全なプログラム実施に関する職員提携・協力団体の能力強化を行なった。

<sup>14</sup> 原文では、IASC PSEA Task Team。国際協力分野でのPSEAを推進するためにも貢献してきた。

## 結果

組織内の各部署やチームがどのようにプログラムの計画・実施に貢献できるかを調べたところ、以下の通り組織が機能横断的に協力し合うことの重要性が認識された。

- プログラム担当職員は、どのようにすれば安全なプログラムやプロジェクトの計画が可能かを理解することが大事である。
- リスク管理チームは、プログラム・プロジェクトにおけるリスク分析の教材などとガイダンスを提供する役割を果たす。これらには安全なプログラム立案の際のリスク対応を含む。
- プロジェクトの承認手続きを担う職員は、プログラムやプロジェクトの計画書の承認に関するガイダンスなどを提供するが、その際、安全なプログラムのための包括的なリスクアセスメントが必ず計画書に含まれるよう指導する必要がある。
- 調達担当職員は、プログラム・プロジェクトに必要な支援物資を調達する責任を負う。それらの物資は目的に適したものかどうかを確認する必要がある。
- 子どものセーフガーディングおよびPSEAの技術専門家は、より安全なプログラムの計画と実行に関する助言を行う必要がある。
- モニタリング評価担当職員は、プロジェクトが安全に実施されているかをモニターする重要な役割を担う。

セーブ・ザ・チルドレンは、子どもにとって安全なプログラム実施に関する総合的なガイダンスを策定し

た。重要なことは、各部署やチームが安全なプログラムのための視点を持って、ガイダンス、資料作り、取り組みができるよう、どのような変更を加えるべきか助言をすることだった。また、安全なプログラムのための組織文化を創造するリーダーシップを培うことも大切なことであった。

## 教訓

- 安全なプログラム実施は、様々な職務・グループ・部署を横断して実施する必要があるため、全ての関係者が、安全なプログラムを自らの業務にどのように組み入れるかを理解する必要がある。
- リスクを調査し最低限に抑制することにより、プログラムを可能な限り安全にすることができる。緊急支援の最初の段階においては、最低限の短時間のリスクアセスメントを行うが、プログラム・プロジェクトの開始後は、さらに綿密なリスクアセスメントの実施が必要となる。
- 十分なリスクアセスメントを伴わないプログラム・プロジェクトは、管理者が「承認」すべきでない。
- プロジェクトの全ての関係者（ステークホルダー）が、安全なプログラムについて理解し、プログラムにおける自らの役割を安全に果たさなくてはならない。
- 全てのリスクを軽減することは不可能である。リスクを最低限に抑制しながら、プログラム・プロジェクトが持つリスクを認識する。
- 定期的なプログラム・プロジェクトのモニタリングは必須である。モニタリングの際は、想定外のネガティブな結果がないか留意し、発見したら即刻対処する。

# 職場における性的不正行為

## CHS指標

8.9. スタッフの安全管理および福利厚生に関する方針を整える。

## PSEAHにおける具体的な必須条件

組織は、性的搾取・虐待・ハラスメントおよび報復から職員を守るため、内部通報指針を含むセーフガーディングの指針を設ける必要がある。

## 何が必要か

- ジェンダー、権力・特権の問題を認識し、多様性を尊重し、不正行為の懸念を報復を恐れずに話することができる組織文化を醸成するというコミットメントが必要である。こういったコミットメントは、組織の価値観として明示されるべきである。
- 職場での様々な性的不正行為を防ぐPSEAH指針は、職場で禁じられている行為（必要に応じて、民族や障がいなど、法律における差別や保護の対象となる特性と関連づけても良い）について説明し、職場でのセクシャルハラスメントの防止と対応に関する組織のコミットメントを明記する。
- 手順については、組織全体でどのように方針を実施するかを記載する。
- 性的不正行為について公式、および非公式に主張する機会として、職場の管理職員、PSEAH担当者や信頼できる代理人への通報があげられる。

## 実施方法

1. 組織の価値観が、いかにして職場における性的不正行為に対応し、またそれを防ぐような組織文化に貢献しているのかを明確にする。（『PSEAHに関する具体的な責任所在の明確化』の章を参照）
2. 組織が、いかにして様々なグループに属する職員と関係者のために、多様性を促し、権力と特権を認識し、より安全な組織を目指して努力しているかを明確に示すような、多様性と包括に関する政策を策定する。
3. 職場における性的不正行為に対して効果的に防止・対応できる組織文化を発展・維持することを明確に示す、リーダーシップ行動<sup>15</sup>をとっていくこと。
4. 関連する指針が、職場における性的なものを含む不正行為について定義し、何が容認されない行為なのかを明確にする。性的不正行為にはセクシャルハラスメントの他、性的搾取・暴力、コンピュータや携帯電話を利用した性的虐待などの画像へのアクセスや送信などの行為も含まれる。

<sup>15</sup> リーダーシップ行動とは、リーダーシップを発揮することによって他者に影響を及ぼす行動のことである。

5. 職員が、性的不正行為について安全に、自信をもって、内密に通報できるように、利用しやすい制度を整備する。この制度には、スピークアップ・メカニズム内部通報制度および内部通報者保護方針を含む。以下に、スピークアップ・メカニズム内部通報制度を策定する上で考慮すべきポイントをいくつか紹介する。
  - 開始時点から、上級管理職の同メカニズムへの支持を得ておく。
  - 職場における性的不正行為に関して、検討している通報窓口・手段について、異なるグループに所属する職員と意見交換を行う。
  - 同メカニズムが関係者全員の安全を確保するために、苦情および通報について守秘義務が守られ適時に管理されるようにする。
  - 開示された情報を入手した場合、守秘義務を果たす重要性や導入された通報制度の論理的根拠を職員が理解し、また、特定の責任を負う職員が、苦情および通報に対して内密に受理し、対応を行うことを徹底する。
  - 職員とコミュニケーションを図ることで、彼らが苦情の申し立てや報告の作成をどのように行い、何を取り上げることができるか理解してもらう。
  - 内部通報者の保護方針を設ける。（『PSEAH方針の策定と実施およびその手順』の章を参照）
6. 職員に影響を与える問題について議論するために、様々な属性・バックグラウンド等をもつ職員のために「安心して話せる場」を設ける。例えば、女性グループ（年配・若年の女性職員）、LGBTQ+と自認している職員のグループ、異なるコミュニティの出身者による職員のグループなど。協議は直接顔を合わせて実施してもオンラインでも良い。



# 地域に根差した苦情対応メカニズムの策定と実施

## CHS指標

3.6. 潜在的、あるいは予期せぬ負の影響に対して、迅速かつ適正な手順を踏まえて対応する。下記のような分野が含まれる。身体および治安上の安全保護・尊厳・人権、スタッフによる性的搾取・虐待、文化・ジェンダー・社会的・政治的な関係、生計手段、地域経済、環境

5.1. 苦情や要望対応の手順（計画、実施、モニタリング）を、被災した地域社会や人びとと協議する。

5.2. 苦情や要望を快く受け入れ、苦情や要望対応へのアクセス方法やその対応範囲を予め伝える。

5.4. 被災した地域社会や人びと向けの苦情や要望の対応手順を記録・保管する。同手順は、事業運営、性的搾取・虐待、その他の権力の悪用を含める。

## PSEAHにおける具体的な必須条件

プログラムは、SEAHに関する潜在的または実在する意図的ではない弊害を特定し、対応する必要がある。

苦情への一連の対応がどのようにSEAHに適応するのか、コミュニティおよび影響を受けた人々と協議をする必要がある。

苦情対応メカニズムはSEAHに関する通報を前向きに受け入れ応じなくてはならず、コミュニティはどのように何を通報するのかを知る必要がある。

組織は、被害者／サバイバーが第一に考慮され、通報義務が強制的であることが明記された、SEAHに対処するための苦情対応および一連の調査作業について文書化する必要がある。

## 何が必要か

- 守秘義務が守られ、被害者／サバイバーを第一に考慮した通報への対応手順がある。
- 通報を受理・管理する責任を負うことを指名された職員がいる。
- コミュニティと協議の上で、積極的なSEAHの通報を実現するための手段を含む、適切で、利用しやすく、守秘義務が守られる通報の手段が考案されている。

- 地域に根差した苦情対応メカニズム（以降CBCM）の範疇にない通報のための他団体・機関への照会手続がある。

## 実施方法

1. 組織が未だ苦情対応メカニズムCBCMを設けていない場合は、新たに設置する必要がある。コミュニティの様々なグループに対応できる、安全



で、守秘義務が保持され、確実で、利用しやすいCBCMを設置することが必要である。その為の様々な参考資料があるので参照いただきたい。

2. 制度の目的と範疇を設定する。どのような種類の苦情も受理し応じるのか、SEAHに関する通報に限定するのか？ 関係組織による共同CBCMの一環とするのか？ より多くの組織が関係組織による共同CBCMを策定しており、その中にはSEAHに焦点を当てたものもある。組織の活動地域において関係組織による共同CBCMが存在するかを調査し、参加について検討する。一般的に、共同の苦情対応制度に参加することは、全てのメンバーが同じ基準と手順に従ってSEAHに対処することに同意したことを意味する。
3. もし、団体に制度がない場合には、SEAHに関する通報を、守秘義務が守られ、被害者・サバイバーを第一に考慮して（被害者/サバイバーの希望、安全、ウェルビーイングを優先すること）受理することが可能な内部手続きの方法を設ける。例えば、組織に通報が届いたら、まず誰が責任を負うのか、その後の対応をどのように判断するのか、誰に何を基準に照会するのかなど、通報の取り扱いに関して職員が負う責任を決定する。『SEAHの通報への対応』を参照。
4. 通報に対応するための内部手続きは、以下のような、CBCMの範疇外に属する通報の取り扱いを含む。
  - 他組織に関する通報はどのように照会するか？
  - 組織の職員またはプログラムを原因としないSEAHに関する通報については、以下に示す照会マッピングに基づいて対応する。
  - 犯罪が疑われる通報について、組織は被害者・サバイバーの利益を最優先に、当局に照会することが関係者全員にとって安全且つ適切かを考慮し、個々の場合に依りて決定する。
5. 職員の手続きへの関心を高める。具体的な役割を担う職員は、研修を受ける。全職員には、受理したSEAHに関する全ての通報は、組織に任命された上級管理職に直接照会することを明確に指導する。職

員はこの手順の重要性を理解する必要がある。職員は彼ら自身で調査しようとしてはならず、通報について報告系統外の誰とも話をしてはならないということを知徹底する。職員は、同僚や提携・協力団体に関する懸念、つまりSEAHに関するいかなる懸念についても報告をすることが自らの責務であるということも理解しなくてはならない。

6. 通報に対応するための内部手続きが整備できたら、コミュニティ向けの通報手段を考える。コミュニティと、懸案事項を通報するための既存の構造は何か、彼らがどのように組織に通報することを望んでいるかを調査する。異なるジェンダーや年齢、障がい者と暮らす人々、その他関連し得る人々、または潜在的に取り残されている人々を含む、コミュニティの様々なグループと協議する。
7. CBCMとの通報手段は複数確保する。SMS（ショート・メッセージ・サービス）、Eメール、手紙、電話ホットライン、案内所、対面形式のミーティングなど様々ある中から、コミュニティとの協議により手段を確認していく。
 

社会的地位・上下関係、報復のリスク、識字レベルと言葉の壁、電話データへのアクセス、自信を持って使用できるのかなど、SEAHを通報する人にとって、これらの手段がどれだけ安全で秘密を保てるものかを考慮する。
8. コミュニティと話し合い、住民はどのようにすれば苦情の申し立てや通報ができるのか、こういった内容を扱えば良いのか、彼らに理解してもらう。
9. SEAHは本来慎重に扱うべき問題である。SEAHに関して積極的に通報を行うことが可能となるコミュニケーション手段を設けることができたか注意深く検討する。コミュニティあるいは職員にSEAHの通報制度に関する助言を求める際は、どのようにすれば安心してSEAHを通報できるか必ず多様なグループから意見を求める。さらに、どのようにすればSEAHに関する研修、女性グループとの活動またはジェンダーに基づく暴力に関する地域支援活動など、既存の活動を通じてSEAHに関する懸念を拾い上げることが可能か検討する。

---

10. PSEAHの通報を可能にする制度を継続的にモニタリング・見直すために以下の点について確認する。

- 制度を通じて通報を受け取ることができているか？どのような種類の通報が寄せられているか？ 設定した通報手段がSEAHの通報を拾い上げていなければ、その理由を探る。
- 誰が通報しているのか？例えば、ある特定の職員グループが他のグループより多く通報しているなど。
- 職員とコミュニティにとって適切な制度となっているか？職員とコミュニティ双方が安心して使えているか？
- 制度がそれを使用する人々を更なるリスクにさらすことはないか？
- SEAHの通報は、組織内部で適切に対応されているか？

11. SEAHの可能性のある通報への対応を開始したら、その通報がどうなったかを確認することが必要不可欠となる。通報者にとってSEAHの懸念が取り上げられるのは苦痛となる可能性があり、深刻に受け止める責任がある。このような深刻な懸念の進捗を確認し、通報者に連絡しないことは、組織とその懸念を提議した職員またはコミュニティとの間の信頼を失うことにつながる。「SEAHの報告への対応」を参照。

## 良い実践例

### タイ・ミャンマー国境におけるPSEAの苦情対応メカニズム

#### 支援プログラム

The Committee for the Coordination of Services to Displaced Persons in Thailand（以降、CCSDPTと表記）は、タイとミャンマーの国境沿いのキャンプにいる避難民とともに活動する地域に根差した団体で、かつNGOネットワーク組織である。

#### 課題

CCSDPTは、難民の中でも特に脆弱性な立場にある人々が虐待と搾取から自由になれるサービスにアクセスが可能であると周知したいと考えていた。

### CCSDPTが行ったこと

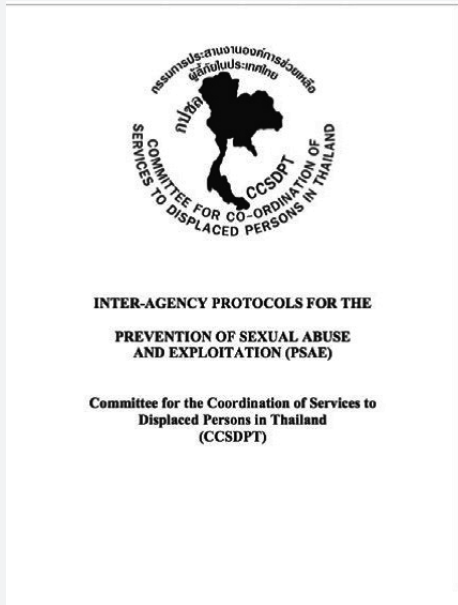
CCSDPTは、まず始めにSEAに関する苦情に対処するための組織をまたぐ実施要項を策定した。実施要項に含まれる内容は、以下の通り。

- 苦情を受理する手段
- 受理した苦情に対応し照会する担当者の任命
- 受け取った苦情に対応する管理者の責務に関する明確なガイダンス
- SEAの苦情を調査する手順
- 他のネットワークメンバーに対する苦情に関する照会の方法
- SEAの被害者/サバイバーへの支援
- 苦情を実施要項に従って解決するための運営委員会の設立



CCSDPTのメンバーである機関職員の業務の様子

次に、メンバー組織は、キャンプにおいてPSEA対策を大規模に導入した。地域に根差した組織、性およびジェンダーに基づく暴力に関わる委員会、投書箱、組織への直接の報告など、既存の仕組みも活用した苦情の窓口が考案された。



CCSDPTの実施要項

その後、地域に根差した組織の代表者を通じて啓発活動が実施された。この活動には、PSEAのメッセージが現地語で印刷された帽子やバッグの配布や、劇や放送を通じたメッセージの伝達が含まれる。

## 結果

PSEAのケースがCCSDPTに報告され始め、実施要項に従って対応された。メカニズム導入の3年後に実施された調査によると、コミュニティではSEAが著しく減少したと認識していた。

(出典：Compendium of Practices on Community-Based Complaints Mechanisms, IASC, 2012)

## 教訓

- 活用手段や持続可能性への影響を考慮に入れ、計画段階から受益者および地域に根差した組織と苦情対応メカニズムについての協議を行う。
- キャンプの新参者、独身女性、子どもたちなど、脆弱性の高いグループと報告のメカニズムについて協議する。
- 始めから異なるコミュニティの言語や習慣を考慮する。
- 割り当てられていた資源が確保できなくなっても、PSEAに関わる活動の推進力をいかに維持していくか考慮する。

# SEAHの報告への対応

## CHS指標

## PSEAHにおける具体的な必須条件

3.6. 潜在的、あるいは予期せぬ負の影響に対して、迅速かつ適正な手順を踏まえて対応する。下記のような分野が含まれる。身体および治安上の安全保護・尊厳・人権、スタッフによる性的搾取・虐待、文化・ジェンダー・社会的・政治的な関係、生計手段、地域経済、環境

プログラムは、SEAHに関する潜在的または実在する意図的ではない弊害を特定し、対応する必要がある。

3.8. 被災した地域社会や人びとから収集した個人情報に危険にさらされないよう、情報保護システムを整備する。

組織は、関係者に危険が及ぶ可能性があるSEAHに関する通報・報告について、個人情報を保護する制度を設ける必要がある。

5.3. 苦情や要望対応は、公平かつ適時適正に行い、申立人や事業によって影響を受ける人びとの安全を最優先する。

SEAHに関する苦情・通報は、時宜に合わない、公平、適切で安全な方法で管理するべきである。

5.4. 被災した地域社会や人びと向けの苦情や要望の対応手順を記録・保管する。同手順は、事業運営、性的搾取・虐待、その他の権力の悪用を含める。

組織は、被害者／サバイバーが第一に考慮され、通報義務が強制的であることが明記された、SEAHに対処するための苦情対応および一連の調査作業について文書化する必要がある。

5.5. 明確な方針と手順に基づき、苦情や要望が真摯に受け止められ対応が行われるような組織文化を確立する。

組織は、SEAHに関する苦情を深刻に受け止め、そのPSEAH指針と一連の作業に従って行動する組織文化を醸成する必要がある。

5.7. 支援組織の対応可能範囲を超えている苦情や要望については、対応手順に従って適切な関係機関へ託す。

組織がその活動の範疇にないSEAHに関する苦情・通報を受理した場合は一貫性のある方法と優れた慣行により、他の関連団体に紹介する必要がある。

9.5. 不正行為が起こらないようにリスクを管理し、不正行為が確認された場合には、適切な措置を講じる。

深刻な不正行為は真剣に受け止め対応する必要がある。



## 何が必要か

- SEAHに関する通報や懸念に対する、被害者/サバイバーが第一に考慮され、守秘義務が確保される対応の手順が記述されている。
- SEAHの被害者/サバイバー用のリファール専門機関紹介機能が視覚化されている。
- 調査は、関連する基準とガイダンスに則して実施する。
- SEAHの申し立てのように慎重に扱うべき調査に関するトレーニングを受けた、経験豊富で資格を持つ専門家が調査を請け負う。
- 裏付けのある苦情は、相応の懲罰処分に繋がる。

## 実施方法

1. 組織は、SEAHに関する通報や懸念に対応するために、守秘義務を守り、被害者/サバイバーが第一に考慮される指針と手順を設けなくてはならない。その実施に必要なテンプレートや資料も入手可能である。
2. 通報とリファール専門機関紹介機能を視覚化する。事件が実質的に犯罪であった場合、公的機関の誰に通報すべきなのかを確認する。同様に、活動地域において公式・非公式に利用可能な、SEAHの被害者/サバイバーを対象としたサービスを確認する。これら全ての経路を査定し、それらが安全で使用し易く、適切であることを確認する。同じ地域で他にPSEAH、ジェンダーおよびジェンダーに基づく暴力に取り組む組織があれば、既に視覚化が実施済みであるか確認する、または共同で視覚化を実施する機会を探る。

事件の発生に備えて支援・サービスを得ることができ組織の連絡先リストを準備しておくことにより、(彼らが18歳未満の場合)被害者・サバイバーへの支援を提供することが可能となり、被害者/サバイバーが成人であれば彼らが望む場合はどのサービスを利用すべきか決定するのを支えることができる。

3. 組織がSEAHに関する通報を受理した、または懸念を聞いたら、組織の通報への対応手順に則り速やかに対処しなくてはならない。通報または懸念の結果に関係なく、最優先事項は常に被害者/サバイバーの安心、安全、健康である。懸念が示されたら、直ちに支援が提供され、被害者/サバイバーが求める限り継続されなくてはならない。

資金提供者および法定機関からSEAHに関する通報について報告するよう要請されることがあるので、資金提供者および法定機関に、報告の義務があるかを確認する。

4. たとえ通報や懸案事項を追跡するための十分な情報がなくても、記録を残しておく必要がある。被害のパターンを確認する際に役立つ可能性がある。
5. 調査が必要であれば、SEAHに関する申し立てのように繊細な事柄を調査するために研修を受けている、経験豊富で資格を持つ専門家が調査を行う。組織にこのような資格を持ち、研修を受けている職員が不在の場合は、外部の人材への依頼を検討すべきである。より詳細な情報については、CHSアライアンスに連絡する。

SEAHに関する通報を厳密に調査することが非常に重要である。適正な手続きが守られなければ職員を罰したり、解雇することが難しくなる可能性がある。懸念の対象となっている職員が、前職での問題について処分なしに他の組織に勤めてしまう可能性がある。申し立ての対象である職員は、陰口や噂の標的になることなく、実際に起こったことについて公平な手続きに則って処分される権利がある。

6. SEAHの発生は職員のやる気に影響を与える。通報されるまでの間、既に何ヶ月間も噂や懸念が事務所内だけでなく、より広範囲に流れていた可能性がある。守秘義務の遵守により、調査対象となっている事務所の職員は何も知らされないため、彼らは調査から除け者にされたと感じるかもしれない。あるいは、調査結果と最終的な対処の結論に失望するかもしれない。組織は、職員とコミュニティのやる気を回復するように、十分な時間をかけて彼らの懸念を傾聴し、適切な手続きが取られたこと、それと同時に守秘義務が保持されなくてはならないことを説明する必要がある。



## 良い実践例

### オックスファム・イギリス におけるケースの管理手順

#### 支援プログラム

オックスファム・イギリスは、オックスファム・インターナショナルに18あるオックスファムの支部の一つである。オックスファムの目標は以下の通り。

- 人道的な介入などによる、貧困の抑制と軽減および脆弱性の高い人々の保護
- 持続可能な開発の促進
- 人権、平等、多様性の促進による、貧困の抑制と軽減への貢献

オックスファム・イギリスは、この目標を人道的、開発、アドボカシーに関する3分野のプログラムを相互に関連付けて活動することで達成している。彼らの活動は、積極的社会参加、ジェンダー公正の促進、人命救助プログラム、開発のための持続可能な食糧と財政に焦点を当てている。彼らは世界51カ国で活動を展開している。

#### 課題

オックスファムは長年、SEAを防ぐことの重要性を認識しており、10年以上対策を行ってきた。厳しい方針を実施するための作業、および職員が彼らの責任を理解するよう取り組んだ。さらに、オックスファムでは、協働するコミュニティが彼らの支援に関する権利を知り、苦情などのフィードバックを行うことが可能となる対策を設け尽力してきた。

オックスファムは、SEAの懸念を報告するよう依頼するのであれば、それに適切に対応するための手順が必須であることを認識している。対応を怠ることが、被害届を提出した人のさらなるリスクと苦悩の原因となる可能性があり、他の職員と共に活動しているコミュニティとの信頼関係に重大なリスクを及ぼすことになる。



オックスファムのPSEAポスター

#### オックスファムが行ったこと

オックスファムは、SEAおよびその他深刻な不正行為に関する報告を受けるため、直属の上司やその他適切な上級職員への報告、セーフガーディング担当者のネットワーク、内部告発者向けのホットライン、地域に根差した苦情メカニズム、などの様々な窓口を設けた。

オックスファムはさらに、組織が受け取ったSEA報告に対応するためのシステムを策定した。その手順は以下の通り。

1. オックスファムのセーフガーディング・チームにセーフガーディング・SEA報告を照会する。
2. 適切な職員をケース（SEAの報告）の責任者に任命する。ケースごとにそれに見合う、国事務局長かそれ以上の上級管理者を任命する。この担当者がそのケースにおける意思決定者となる。
3. ケース会議を招集する。通常、メンバーは以下の通り。
  - セーフガーディングのグローバル代表
  - 意思決定者（上記2参照）
  - 報告を受理した者（担当者が管理者）
  - 人事担当の管理職

4. リスク分析を実施、承認する。セーフガーディングのグローバル全組織代表および意思決定者の両者が共に承認しなくてはならない。
5. 次の段階で行うことを決定し、必要であれば業務指示書を記す。
6. ケースが終了したら、人事方針・手順（調査の結果に則して、懲罰処分、ファイルへの記述など）を照会し、適切に終結させる。

懲罰処分は必ずしも解雇を意味せず、警告文書、管理者との面談、ファイルへの記述などの可能性もある。しかしながら、SEAの深刻度により、通常は上述のうち2つの結果を招く。

ケースマネジメントは誰が担当してもよいが、担当となる条件は以下の通り。

- 意思決定者は上級管理職である（各国事務所の事務局長またはそれに準ずる役職の者）。
- 調査が必要な場合、調査員は意思決定者とは異なる人物にする。
- 調査員だけでなく、関与する全員がPSEAの問題と手順を理解している。意思決定の責任を負う者全員が、PSEAおよびケースマネジメントに関する追加の研修を受けるとよい。

## 課題

オックスファムの対策によりSEAに関する報告が増加し、それらの報告は既述の手順に従って対処された。

セーフガーディング・チームは、苦情の大多数が個人宛てに提出されていることに気付いた。その個人とは、信頼が篤い管理者か担当者のように被害届を提出した人が知っている人物、または名前と写真を書類がウェブサイトで見た人物である。セーフガーディングに関するワークショップの開催後に、参加者がトレーナーに具体的な問題について話を持ちかけるなどして報告が挙げられることが頻繁に起こる。内部告発用の

メールアドレスのように、報告相手の個人を特定できない報告が挙げられることはあまりない。しかし、このような手段も人々が懸念を伝達できる異なる選択肢を確保する上で重要である。

2015-16年、オックスファムは性的搾取・虐待に関する64の報告に対処した（これらの報告は、イギリスを拠点とする店舗を含む全ての活動地域からのもの）。オックスファムは、この事はこの重要な問題の認知度が上がり、被害者がさらに自信を持って事件の報告ができるようになった証拠であると考えている。

## 教訓

- 報告に対応する職員は、性的暴力に対して、正しく理解し正しい行動を取る必要がある。
- より広い市民社会における国家レベルの専門家、例えば警察、法律の専門家、不正行為に関する専門の経験を持つ人は、潜在的にSEAの調査員またはアドバイザーの有力な候補者であり、そういった人々に依頼することも可能である。但し、しっかりと管理され、既述の通り、性的暴力に対する正しい行動を取ることが要求される。
- 組織が内性的であればあるほど、成功する確率が高くなる。SEAへの対応に官僚主義的確認手続きを行ってはいは機能しない。
- 報告を照会しない、自分たちだけで調査しようとする、ケースマネジメント・チームから守秘義務がある情報を得ようとするなど、ケースマネジメントの手続きを遵守しない職員がいたら、懲罰の対象として扱われなくてはならない。
- 小規模なNGOが受けられる支援は多くある。例えば、別の組織の方針を借りることができる。また、より大規模または国際的なパートナーに、彼らの責務の一部である能力強化の支援を依頼することもできる。
- 孤独に陥らずに助けを求めよう。試しに専門家を擁するNGOに支援を要請してみよう。CHSアライアンスもガイダンスと支援を提供することが可能である。

# 参考文献

## 1. PSEAH関連参考資料

### 1.1 人道支援における行動および必須基準

災害救援における国際赤十字・赤新月運動および非政府組織（NGOs）のための行動規範（和文）

国際赤十字・赤新月社連盟ならびに赤十字国際委員会（1994）、「付録2 災害救援における国際赤十字・赤新月運動および非政府組織（NGOs）のための行動規範」特定非営利活動法人 難民支援協会『スフィアハンドブック 人道憲章と人道対応に関する最低基準』、支援の質とアカウンタビリティ向上ネットワーク発行

[https://jqan.info/wpJQ/wp-content/uploads/2019/10/spherehandbook2018\\_jpn\\_web.pdf](https://jqan.info/wpJQ/wp-content/uploads/2019/10/spherehandbook2018_jpn_web.pdf)

人道支援の必須基準（CHS）（和文）

支援の質とアカウンタビリティ向上ネットワーク編（2014）、「人道支援の質と説明責任に関する必須基準」、CHSアライアンス、グループURD、スフィア・プロジェクト発行

[https://corehumanitarianstandard.org/files/files/CHS\\_Japanese\\_ver2.pdf](https://corehumanitarianstandard.org/files/files/CHS_Japanese_ver2.pdf)

人道支援の必須基準（CHS）ガイダンスノート（和文）

支援の質とアカウンタビリティ向上ネットワーク編（2016）、「人道支援の必須基準 CHS ガイダンスノートと指標」、CHSアライアンス、グループURD、スフィア・プロジェクト発行

<https://corehumanitarianstandard.org/files/files/CHS-Guidance-Notes-Japanese.pdf>

### 1.2 PSEA関連国連内部制度および国際行動原則

国連事務総長2003告示「性的搾取および性的虐待からの保護のための特別措置」

UN Secretariat (2003), *Secretary-General's Bulletin Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse. Secretary-General's Bulletin ST/SGB/2003/13, UN, New York*

[https://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=ST/SGB/2003/13](https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2003/13)

機関間常設委員会（IASC）の行動規範の6つのコア原則

IASC (2019), *IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse updated September 2019, IASC, Geneva*

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/iasc\\_six\\_core\\_principles\\_relating\\_to\\_sexual\\_exploitation\\_and\\_abuse\\_sept\\_2019.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/iasc_six_core_principles_relating_to_sexual_exploitation_and_abuse_sept_2019.pdf)

### 1.3 日本におけるセクシャルハラスメント関連資料

厚生労働省（2016）『職場におけるセクシャルハラスメント対策マニュアル～予防から事後対応までのサポートガイド～妊娠・出産等に関するハラスメント セクシャルハラスメントを起こさないために』、厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000181888.pdf>

## 2. PSEAH実施関連参考資料

### 2.1 国際社会における方針・基準

機関間常設委員会（IASC）の性的搾取・虐待からの保護に関する8つのミニマム運用基準

IASC Protection from Sexual Exploitation and Abuse Task Force Members (2012), *Minimum Operating Standards Protection from Sexual Exploitation and Abuse by Own Personnel*, IASC, Geneva

<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>

---

機関間常設委員会 (IASC) の性的搾取・虐待からの保護に関する8つのミニマム運用基準の実施ガイド  
IASC (2013), *Guidelines to Implement the Minimum Operating Standards for Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN and non-UN Personnel*, IASC, Geneva  
<https://www.interaction.org/wp-content/uploads/2019/04/Guidelines-to-Implement-MOS-IASC-PSEA-TF.pdf>

InterActionのPSEAのための実施ガイド (PSEAの実施状況の確認事項チェックリスト付き)  
InterAction (2010), *InterAction Step by Step Guide to Addressing Sexual Exploitation and Abuse Comments Version*, InterAction, Washington DC  
<https://www.interaction.org/wp-content/uploads/2019/04/2010.6-Step-by-Step-Guide-Comments-Version.pdf>

ICVA (2007), *Building Safer Organization's Handbook*, ICVA, Geneva  
[https://pseataforce.org/uploads/tools/bsohandbooktrainingmaterialsoreceivingandninvestigatingallegationsofseabyhumanitarianworkers\\_icva\\_english.pdf](https://pseataforce.org/uploads/tools/bsohandbooktrainingmaterialsoreceivingandninvestigatingallegationsofseabyhumanitarianworkers_icva_english.pdf)

2.2 日本におけるセクシャルハラスメント対応 (研修、調査、処罰等) マニュアル、説明  
厚生労働省 (2017)、『職場におけるセクシャルハラスメント対策マニュアル』、厚生労働省  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000181888.pdf>

厚生労働省都道府県労働局雇用均等室 (2015)、『事業主の皆さん、職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!』厚生労働省都道府県労働局雇用均等室  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>

### 3. PSEAH対策実施支援資料

3.1 ユニセフ提携団体向け包括的PSEA対策ガイド (新規雇用時確認項目、人事考課フォームを含む)  
UNICEF HP CSO procedure and PSEA procedure(常時更新される)  
[https://www.unicef.org/about/partnerships/index\\_81428.html](https://www.unicef.org/about/partnerships/index_81428.html)

UNICEF, Information Brief PSEA Assessment& PSEA Toolkit for CSO Partners,  
<https://www.unicef.org/about/partnerships/files/Information-Brief-PSEA-Assessment-PSEA-Toolkit-for-CSO-Partners-24-Jan-2020.pdf>

Yvonne Kemper (2020), *Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners* UNICEF, New York, pp.52-53.  
[https://www.unicef.org/about/partnerships/files/PSEA-Toolkit-Jan-20\\_2020.docx](https://www.unicef.org/about/partnerships/files/PSEA-Toolkit-Jan-20_2020.docx)

3.1 PSEAH組織内研修資料研修資料 (オンライン学習)  
新人/既存職員研修、提携団職員研修、理事・ドナーなどの出張者向けPSEA関連ビデオ  
人道支援現場でのPSEAの理念と対策に関する動画 (英語5分)  
InterAction (2020), *No Excuse for Abuse: Preventing Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Action*.  
<https://www.youtube.com/watch?v=48MCG22FqrE>  
InterAction学習動画 (各1時間:理解度確認テスト付き:英語)  
PSEA対策の必須基準 (SEA101)  
InterAction, *SEA101. Introduction to Sexual Exploitation and Abuse*  
<https://www.interaction.org/courses/sea101v2/>  
PSEA対策の全職員・関係者への浸透 (SEA201)  
InterAction, *SEA201.Maistreaming Sexual Exploitation and Abuse*  
<https://www.interaction.org/courses/sea201/>

PSEA事案の調査方法について

InterAction, *Managing Sexual Exploitation and Abuse Investigation*  
<https://kayaconnect.org/course/info.php?id=437>

国連PSEA啓発ビデオ（事例）：カンボジア現地NGO、パレスチナ女性保健師（英語20分）

United Nations (2015), *To Serve with Pride: Zero Tolerance for Sexual Exploitation and Abuse*  
[https://www.youtube.com/watch?v=NfMKMCYFgPo&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=NfMKMCYFgPo&feature=emb_logo)

4.4 PSEA対策全般に関するビデオ（1時間:理解度確認テスト付き：英語）

UNHCR, *Prevention of Sexual Exploitation and Abuse*  
<https://kayaconnect.org/course/info.php?id=1212>

4.5 IASC性的不正行為に関する学習教材（パワーポイント、ビデオ、ファシリテーターガイド等）

IASC (2020), *IASC Learning Package on Protection from Sexual Misconduct for UN Partner Organizations*, IASC, Geneva  
<https://interagencystandingcommittee.org/iasc-learning-package-protection-sexual-misconduct-un-partner-organizations#:~:text='Saying%20No%20to%20Sexual%20Misconduct,and%20respond%20to%20sexual%20misconduct>

5. 分野セクター別PSEAH対策ガイド

5.1 新型コロナウイルス（COVID-19）とPSEAH対策ガイドとチェックリスト

IASC (2020), *IASC Interim Technical Note Protection from Exploitation and Abuse (PSEA) during COVID-19 Response Version 1.0 Guidance on COVID-19 - Protection from Sexual Exploitation and Abuse*, IASC, Geneva  
<https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2020-06/IASC%20Interim%20Guidance%20on%20COVID-19%20-%20Protection%20from%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse.pdf>

IASC (2020), *Interim Guidance Checklist to Protect from Sexual Exploitation and Abuse during COVID-19 Checklist PSEA during COVID-19*, IASC, Geneva  
<https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2020-06/IASC%20Checklist%20PSEA%20during%20COVID%2019.pdf>

United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women (2009), *Preventing Sexual Exploitation and Abuse UN Agency and Cluster/Sector Checklist - Indonesia*, United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women, Kathmandu, Nepal.  
[https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/psea\\_checklist\\_un\\_agency\\_and\\_cluster\\_sector\\_indonesia.pdf](https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/psea_checklist_un_agency_and_cluster_sector_indonesia.pdf)

6. SEA事案の対応・調査・被害者/サバイバーへの専門機関照会

SEA事案の調査ガイドライン

CHS Alliance (2015), *Guidelines for Investigations A Guide for Humanitarian Organizations on receiving and Investigating Allegations of Abuse, Exploitation, Fraud or Corruption by Their Own Staff*, CHS, Geneva  
[https://d1h79zlgfht2zs.cloudfront.net/uploads/2019/07/Guidelines\\_for\\_investigations.zip](https://d1h79zlgfht2zs.cloudfront.net/uploads/2019/07/Guidelines_for_investigations.zip)

SEA事案も含めた苦情処理の仕組みのガイドライン（専門機関紹介フォーム、IASC PSEA最低基準の実行確認チェックリスト付き）

IASC (2016), *IASC Best Practice Guide Inter-Agency Community-Based Complaints Mechanisms Protection against Sexual and Abuse*, IOM, Geneva



---

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/best\\_practice\\_guide\\_inter\\_agency\\_community\\_based\\_complaint\\_mechanisms\\_1.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/best_practice_guide_inter_agency_community_based_complaint_mechanisms_1.pdf)

## 7. SEAHの事案の統計例と具体的な取組の報告

### 7.1 国連のSEAH事案のデータ

国連職員等（特別政治ミッション/平和維持活動要員は除く）によるSEAH事案の国連での調査・対応数

<https://conduct.unmissions.org/data>

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiYTE4OTgzNmMtNGM5OS00OTE1LTk1YTMtZTNINWZiYmQxNDc5IiwidCI6IjBmOWUzNWwRiLU0NGYtNGY2MC1iZGNjLTViYTQxNmU2ZGM3MCIslmMiOjh9>

### 7.2 NGO報告

ACFID（オーストラリアNGO）のメンバー119団体のPSEAHの実施状況とSEAH事案発生数の統計・調査分析報告  
Victorian Institute of Forensic Medicine (2018), *Shaping the path Independent Review into the Practice and Response of ACFID Members in the Prevention of Sexual Misconduct*, VIFM, Victoria

<https://www.vifm.org/wp-content/uploads/ACFID-Report-Final.pdf>

OXFAM によるPSEAH取組および事案報告（毎年発行）

<https://www.oxfam.org/en/what-we-do/about/safeguarding/improving-safeguarding-and-culture-oxfam>

日本の災害支援現場での性的暴力の調査報告・予防対策の事例

東日本大震災女性支援ネットワーク（2015）、『東日本大震災「災害・復興時における女性と子どもへの暴力」に関する調査報告』（Web版）

<http://risetogetherjp.org/wordpress/wp-content/uploads/2015/12/bouryokuchosa4.pdf>

特定非営利活動法人しあわせなみだ（発行年不明）、『震災後の女性・子ども応援プロジェクト2011震災後の女性・子ども応援プロジェクト活動報告（2011年3月-10月）』

[http://shiawasenamida.org/?module=file&act=procFileDownload&file\\_srl=8991&sid=236047bcb16a714ada791d498851f30c](http://shiawasenamida.org/?module=file&act=procFileDownload&file_srl=8991&sid=236047bcb16a714ada791d498851f30c)

日本語資料HP：国内震災後の性暴力事例紹介および対応まとめ（NPOしあわせなみだ）

[http://shiawasenamida.org/m03\\_07](http://shiawasenamida.org/m03_07)









