



特定非営利活動法人 シャプラニール=市民による海外協力の会

**性的搾取・虐待およびハラスメントからの保護(PSEAH)
に関する方針（暫定版）**

2026年2月17日 施行

本暫定方針制定の趣旨

本方針は、性的搾取・虐待・ハラスメント（Sexual Exploitation, Abuse and Sexual Harassment [以下 SEAH]) が国際人道・開発支援において喫緊の課題であるとの認識に基づき、被害の防止および事案への適切な対応の強化を目的として、暫定的に「性的搾取・虐待およびハラスメントからの保護(PSEAH)に関する方針」として制定するものである。本暫定方針は、現在進行中の検証活動があっても、それを妨げず、その結果を踏まえて改訂されることを前提とする。

第1章 背景

特定非営利活動法人シャプラニール=市民による海外協力の会（以下シャプラニール）は、「南北問題に象徴される現代社会のさまざまな問題、とりわけ南アジアの貧しい人々の生活上の問題解決に向けた活動を現地と日本国内で行い、すべての人びとがもつ豊かな可能性が開花する社会の実現を目指して」いる（定款第 3 条「目的」より）。豊かな可能性を開花させるためには、個々の能力、民族・カースト、信仰、性別、セクシュアリティ、障害の有無、文化などの違いに関わらず、人びとの尊厳と基本的人権が遵守されなければならない。

SEAH は基本的人権を侵害し、人びとの尊厳を傷つける。シャプラニールは、いかなる SEAH も決して容認しない（ゼロ・トレランス宣言）。

同時に、国際協力や支援活動を行う私たちは、支援内容や支援対象を決めることができ、その過程で支援対象の人びとに対し潜在的に権力の行使が可能立場にあり、この力の不均衡や地位を濫用して SEAH を発生させるリスクを持っていることを自覚しなければならない。また、組織内でも力の不均衡を利用するなどして、また様々な関係者との関係性の中で、SEAH が発生するリスクを内包していることを意識しなくてはならない。さらに職員には、公的活動において組織が追及する倫理、規範および行動基準を私的生活領域においても遵守することが一般的に求められるが、それは SEAH に関しても同様である。

そのためシャプラニールは、すべての職員およびその他の組織関係者が、公私を問わず本団体の倫理・規範を実践するよう努める必要がある。そしてその一環として、SEAH のない安全な環境を組織のすべての関係領域で整備し、SEAH を一切容認しない姿勢と行動を示すとともに、すべての人々の尊厳を尊重してこの問題に対応するため、本方針を策定した。

事業を実施する海外事務所でも、事業国の法制度および本方針および SEAH に関する申し立て・通報・対応ガイドラインを遵守する。また、就業規則等の別途定められた規程に同内容を反映させる。その内容は実施事業や地域の社会慣習を考慮したものになりうるが、本方針で許容しないことを許容したり、軽く扱ったりすることはあってはならない。

本方針は、広く国際的に使用されている、「CHS：人道支援の必須基準」¹ および人道支援に関する国連の「機関間常設委員会（Inter-Agency Standing Committee）（以下 IASC）による「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」² に則っている。

第2章 目的

シャプラニールは、人びとの尊厳と基本的人権が遵守される社会を目指し、SEAH のない安全な支援環境と職場環境を作るため、性的搾取・虐待およびハラスメントからの保護に関する本方針をここに定め、以下の取組を行う。

1) 予防

シャプラニール役職員および関係者（具体的に第3章適用範囲を参照）が、PSEAH の理解と必要とされる厳格な行動を身に付けられるようにして、SEAH のリスクを最小限に抑える。

2) 通報

シャプラニール役職員および関係者が、SEAH を経験あるいはその事実や疑惑を見聞きした際に、迅速、安全に申し立て・通報できる仕組みを機能させる。

3) 対応

SEAH の事実や疑惑が申し立て・通報された場合には、被害者の安全と尊厳を最優先し、SEAH 事案対応における Do No Harm と被害者中心主義の原則に基づいて、適切な対応を行う。そして、被害者支援、調査、加害者アカウンタビリティ、組織的アカウンタビリティの実現・履行と再発防止を並行して検討、実施する。

第3章 適用範囲

この方針の適用対象は、以下の者とする。なお、勤務中、勤務外を問わず適用される。

- シャプラニールの職員（国内および海外事務所採用のすべての被雇用者。雇用形態は問わない）
- シャプラニールの役員（理事、監事、評議員）
- シャプラニール関係者（インターン、ボランティア、アドバイザー、コンサルタントなど、シャプラニールの名称を使用して活動に携わる人、シャプラニールの活動現場を訪問期間中の会員や支援者、

¹ *The Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability (CHS)* (https://5b3a55c4-f3b6-45d0-b188-d42e10810db4.filesusr.com/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf).

² *Inter-Agency Standing Committee (IASC), Minimum Operating Standards - Protection from Sexual Exploitation and Abuse by Own Personnel* (August 2024 edition) (<https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2024-10/Revised%20IASC%20Minimum%20Operating%20Standards%2C%20Protection%20from%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse%20by%20Own%20Personnel%20.pdf>).

旅行業者等)

- パートナー団体の関係者（シャプラニールと公式なパートナーシップ関係にある事業のパートナー団体職員やボランティア。ただし、その団体が PSEAH に関して国際基準に見合った独自指針を保有し、それを遵守することをシャプラニールとの契約時に確認・合意した場合は除く）
- 支援事業に関わる業者、サービス提供者

第4章 実施の原則

本方針は、以下の原則に基づいている。

- 1（性的搾取・性的虐待の禁止）SEAH は重大な不正行為に該当し、懲戒処分の対象となる。
- 2（支援対象者との性的関係の禁止）本団体の活動により影響を受ける支援対象者またはその家族等と性的関係を持つてはならない。いわゆる「同意」がある場合であっても、そこには「援助するもの」と「援助されるもの」という本質的に不均衡な力関係が存在するため、これを認めない。また、事業対象地域におけるセックスワーカーを含む人びととの性的行為（合法な場合を含む、要求・未遂も含む）は、潜在的な力の不均衡に基づくとみなし、当会の信頼を損なう行為としてこれを禁止する。
- 3（未成年者との性的行為の禁止）子ども（18歳未満のすべての者）との性的行為（その未遂行為を含む）は、各国の国内法で定められる成人年齢や性的同意年齢に関係なく禁止する。子どもの年齢の誤認は行為を正当化する理由にならない。
- 4（児童労働の使用・雇用の禁止）児童労働（ILO 基準、国内法、国際的慣行に反する労働を含む）の使用・雇用に関与してはならない。これは本団体の使命および価値に対する重大な規範違反である。特に未成年（18歳未満）の家事使用人等においては、権力の不均衡と経済的脆弱性を伴うため、SEAH を含む人権侵害の高いリスクを構造的に内包する。よって業務内外を問わず、児童労働の利用および未成年（18歳未満）の家事使用人の使用はこれを禁止する。
- 5（対価を伴う性的行為の禁止）金銭、雇用、物品、サービスと引き換えに、性的関係を要求すること、屈辱や侮辱を与えること、搾取することを禁止する。これには、支援対象者が受け取るべき支援をそれらの引き換えとすることも含む。
- 6（通報義務）役職員および関係者は、他の役職員・関係者による SEAH について疑いや懸念を持った場合は、速やかに当会が定める手続きに従い通報しなければならない（詳細は別紙『SEAH に関する申し立て・通報・対応ガイドライン』参照）。正当な理由なく報告を怠った場合、それ自体が方針違反として取り扱われることがある。対応にあたっては被害者の安全と利益を最優先し、プライバシーを遵守する。また、申し立て者・通報者が不利益を被らないようにする。申し立て者・通報者に対する報復

(retaliation) は、明確にこれを禁止する。報復とは、申し立てあるいは通報を行ったこと、またはそれらを行う可能性があることを理由として、申し立て者・通報者（あるいは相談者、情報提供者、調査協力者等）に不利益または不当な取扱いを行うことをいう。当該行為は独立した不正行為として、懲戒処分の対象となる。また、意図的な虚偽または悪意のある申し立て・通報は、通報制度の信用を損なう重大な不正行為とみなし、職員の場合、懲戒処分の対象となる。ただし、誠実に行われた申し立て・通報であったが事実が確認できなかった場合、あるいは結果的に誤りであった場合は、これに該当しない。職員以外の場合、契約解除等の対象となりうる。

7（予防および実施環境整備の責任） 役職員および関係者は、SEAH を防止するための環境づくりに積極的に寄与し、本方針の遵守と実効的な運用を促進する責任を負う。特に事務局管理職・理事・監事は、権力の濫用を許さない職場・活動環境の維持、問題提起や通報が行いやすい雰囲気醸成、SEAH 防止に関する方針・手続きの周知と実践において、より高い責任を負うものとする。

8（被害者中心主義の原則） SEAH への対応にあたっては、被害を受けた者（サバイバー／被害申告者）の安全、尊厳、意思および最善の利益を最優先とする「被害者/サバイバー中心主義 (victim/survivor-centred approach)」に基づいて行うものとする。被害者に対して、非難、強要、差別的取扱い、または不必要な再体験を招く対応を行ってはならない。被害者に対する支援や、事案を公的機関へ通報するかどうかにあたっては、その意思を尊重しなければならない。

9（Need to Know 原則に基づく情報管理および守秘義務） SEAH に関する申し立て・通報、相談、調査および対応に関わる情報は、職務・職責遂行上知る必要のある者に厳格に限定し、必要な形で共有されるものとする（「Need to Know 原則」）。特に、被害者・通報者の特定につながり得る情報（氏名、所在、生活状況等）については、共有の必要性和リスクを厳格に評価するものとする。関係者は、被害者および通報者の安全、尊厳およびプライバシーを保護するため、当該情報を厳重に管理し、正当な理由なく第三者に開示してはならない。また、当該情報の再共有、複製、要約、ならびに第三者への伝達（口頭を含む）を行ってはならない。この守秘義務は、当該者が本団体を離れた後も継続する。

第5章 組織の責任

シャプラニールは、組織として、以下のことを責任を持って行う。

- 事務局長は、PSEAH の統括責任者として、以下のことを実施・徹底させる。
 - 事務局に PSEAH 担当者を置き、本方針を実施・推進する。
 - シャプラニールのすべての役職員および適用範囲に当たる関係者にこの方針を知らせ、その内容について啓発を行い、個々人が役割と責任を理解し、遵守することを促進する。
 - この方針を実施するための体制を整備し、必要な関連文書等を作成するほか、就業時の誓約書、契約書、ボランティアへの案内等の文書に反映させ、その内容を関係者に周知する。

- ▶ 役職員（雇用関係を問わない）、インターンやコンサルタントの求人、採用のプロセスにおいて、組織が抱える SEAH のリスクを最小限にするための手続き、対処を行う。求人募集時には、PSEAH 方針を明記する。
 - ▶ 役職員、インターンの委嘱や採用にあたっては、本方針に関するオリエンテーションを実施し、当該役職員等が本方針の趣旨に賛同するとともに内容を理解していることを確認の上、誓約書/行動規範に署名させる。
 - ▶ 就業規則において、SEAH が賞罰規程の事由に該当し、解雇になりうることを明記されていることを確認する。
 - ▶ すべての役職員および関係者が、PSEAH への認識を深め、本方針に基づく行動が定着するための研修を継続的に受けられるようにする。とくに役職員への研修は、年に一度は必ず実施する。
 - ▶ SEAH に関する安全、迅速、実効的な申し立て・通報制度および対応制度を確立し、運用されるようにする。
 - ▶ 事務局は、SEAH に関する申し立て・通報や重大な懸念を受けた場合、被害者の安全・尊厳を最優先しつつ、必要最低限の事実把握を速やかに行うものとする。その上で、重大事案または重大な制度的リスクが合理的に想定される場合には、内部調査の名目による不必要な遅延を生じさせることなく、遅滞なく監事および理事会に報告する。
 - ▶ SEAH の事案が立証された場合は、就業規則やその他関連する方針に基づき、懲戒処分を含む厳重な処分を行い、再発防止に取り組む。
 - ▶ 支援事業を立案、実施する際は、SEAH のリスクを特定し、軽減することを活動内容の一部とする。パートナー団体との支援事業の実施、支援事業の受託業者、支援物資の調達業者との契約において、PSEAH に関する条項を含ませる。
 - ▶ SEAH について支援対象者/活動地の人々に、SEAH の定義および支援者の行動規範を伝え、それについての違反行為があった場合の通報先も周知する。啓発活動においては、読み書きのできない人、小さな子ども、障害を持つ人も理解できるように、留意、工夫する。
- 海外事務所長は、海外事務所内の PSEAH の統括責任者として、上で事務局長が行うことに記された内容を、適宜、事務局を海外事務所に読み替え、海外事務所内で実施、徹底させる。
 - 理事会は、本方針および関連制度が適切に運用されるよう事務局長を監督（oversight）し、それについてガバナンス上の最終的な説明責任を負う。また、重大事案の報告を受け、必要な判断・決定を行う。
 - 監事は、本方針および関連制度が適切に運用されているかを、独立の立場から検証（assurance）する。具体的には、それらにおける不備やリスク、および報告された事案への対応における適正性をモニター・検証・評価し、それに基づいて理事会および事務局に必要な助言・報告を行う。

第6章 個人の責任

シャプラニールの役職員および関係者は、以下のことを行う義務を負う。

- 常に個人的かつ職業的な行動において、SEAH を決して容認せず、人びとの人権を尊重し促進していく。
- 本方針が目指す、SEAH のない支援環境および職場環境の実現に積極的に寄与する。また、私的領域においても同一の行動規範を保持する。
- 本方針に違反している事案に遭遇した場合、また疑わしい事案について見聞した場合、当会が定める手続きに基づき、迅速に通報すること。匿名での通報も認める。事実確認・証拠収集・関係者への聞き取りといった調査は通報後に行われるため、個人的に調査、解決しようとして、通報をためらってはならない。情報提供として懸念レベルでも通報する。
- SEAH に関する事実確認および調査に誠実かつ正確に協力し、必要な情報提供・聴取への応答および関連資料の提出に遅滞なく応じる。また、虚偽・隠匿・干渉その他調査の適正な実施を阻害する行為を行ってはならず、調査において知り得た情報については、被害者の二次被害や通報者その他の関係者への報復を防止する観点から、守秘義務を遵守する。

第7章 申し立て・通報・対応の仕組み

SEAH に関する申し立て、通報と対応の仕組みは別途定める（別紙『SEAH に関する申し立て・通報・対応ガイドライン』参照）。

第8章 記録と守秘義務

本方針に関する通報、調査を通じて集められた情報は、報告書として記録し、すべての報告書および通信文書は、守秘義務を守って適切に保管されなければならない。情報は、必要最小限の共有の原則（「Need to Know 原則」）に基づき、職務・職責遂行上知る必要のある者に厳格に限定し、必要な形で共有・管理されるものとする。データはパスワードで保護し、固有名詞等は必要に応じて匿名化される。

第9章 モニタリングと説明責任

本方針に沿った取り組みの進捗状況について、事務局長は、四半期ごとに理事会および監事へ報告する。理事会および監事は本方針が適切に実施され、機能しているかどうかを確認する。事務局長は、各年度における PSEAH に関する取り組み状況を取りまとめ、活動報告書に記載する。また、実践と経験から教訓を導き、施策強化や再発防止に役立てる。

第 10 章 用語と定義

性的搾取・虐待およびセクシュア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、人びとを守るために講じられた対策を指して用いられる用語

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。性的虐待は接触・非接触の両方を含み、オンラインによる虐待も禁止されている。18 歳未満の子どもとの性行為はすべて性的虐待とみなされる。

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が、これらに限定されない。オンラインによる性的搾取も禁止されている。

セクシュアルハラスメント（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、これに限定されない。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、職場および活動地の人々に対する、組織の役職員および関係者による容認されない行動が含まれる。

被害者またはサバイバー（Victim or Survivor）

性的搾取・虐待を現在受けている、または過去に受けた人。

第 11 章 方針の見直しと改廃

この方針の改廃は理事会にて決議し、総会にて報告する。

附則

本方針は、2026 年 2 月 17 日から施行する。

以上