独立行政法人国際協力機構関係者の倫理等ガイドライン

第１　目的

国家公務員倫理法（平成 11 年法律第 129 号）施行に伴い、独立行政法人国際協力機構役職員倫理規程（平成 16 年規程（人）第 28 号）が定められています。本ガイドラインは、独立行政法人国際協力機構（以下「機構」と略します。）の役職員ではないため、上記法律及び規程の対象外となるものの、役職員と共に国の事業である機構の業務に携わる方々（以下「機構関係者」といいます。）においても、規程の趣旨を理解していただき、機構関係者に遵守頂きたい事項等を定め、事業に対する国民の信頼を確保する目的で策定したものです。

第２　機構関係者として行動する際に遵守頂きたいこと

機構関係者は、その職務に係る倫理等の保持を図るために、機構関係者として行動する際には、次に掲げる事項を遵守するようお願いします。

（１）機構関係者は、機構の公共的使命を自覚し、職務上知り得た情報について一部の者に対してのみ有利な取扱いをする等国民に対し不当な差別的取扱いをせず、常に公正な職務の遂行に当ること。

（２）機構関係者は、常に公私の別を明らかにし、その機構関係者としての職務や地位を私的利益のために用いないこと。

（３）機構関係者は、その立場において機構の事業又は機構の事業以外の我が国政府開発援助事業に関与する者からの贈与をそれと知って受け取ること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしないこと。ただし、宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与をうけること等は差し支えない。

（４）機構関係者は、職務時間外においても、自らの行動が機構業務の信用に影響を与えることを常に認識して行動すること。

（５）機構関係者は、第三者からの依頼に応じて、機構関係者としての立場で講演、討論、講習若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん、ラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演又はインターネットを通じた投稿等をしようとする場合は、その行為に対する報酬の有無にかかわらず、あらかじめ担当者を通じ倫理管理者（下記第４参照）の了解を得ること。

（６）機構関係者は、機構関係者としての職務中又は第三者から機構関係者としてみなされる状況下において、別紙に示すハラスメントや性的搾取・虐待

になり得る言動を行わないこと。

（７）機構関係者は、金融商品取引法（昭和 23 年法律第 25 号）に規定されるインサイダー取引（内部者取引）に該当する株式等の売買等を行わないこと。

第３　特に臨時会計役を委嘱されている方に遵守頂きたいこと

臨時会計役として公金の支出を管理される方は、その職務に係る倫理等の保持を図るために、上記第２に加え、臨時会計役に委嘱されている間、次に掲げる事項を遵守するようお願いします。また、次に掲げる事項に禁止している行為が臨時会計役に委嘱される前にあった場合においては、臨時会計役の委嘱を受ける前にその旨を機構に申し出てください。

（１）　当該臨時会計役としての職務に関係する資材、機材の調達契約の相手先及び役務提供契約相手先又はその可能性がある企業・団体（以下「利害関係者」という。）とのゴルフ及び旅行は各自自己負担であってもこれを行わないこと（出張等の業務時における、各自自己負担による旅行・移動は除く。）。

（２）　利害関係者との会食・懇親会は、その費用を先方負担としないこと。ただし、茶菓、多くの関係者の参加する立食パーティ、簡素な飲食物等の役職員においても許容される範囲であれば差し支えない。

（３）　利害関係者から金銭、物品の贈与を受けないこと。

（４）　利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けないこと。

（５）　資材、機材の調達にかかる計画の情報、役務提供を受ける事業の実施計画の情報を特定の利害関係者のみに開示することはしないこと。

第４　倫理監督者の設置等

倫理保持の徹底のため、機構では倫理監督者及びその補助のための倫理管理者を設置しています。倫理監督者は、総務部担当理事がこの任に当たっています。倫理管理者は、機構本部においては室長、部長、事務局長及び研究所副所長、国内機関及び在外事務所においては所長がそれぞれこの任に当たっています。皆さんでこのガイドラインに関係するかどうかの判断ができない場合等は、倫理管理者に御相談下さい。

第５　このガイドラインに違反した場合の措置

機構関係者がガイドラインに違反した場合は、機構関係者と機構との間で取り交わされている契約書、合意書等に基づき措置が検討されます。また、これらの

違反行為により被害を受けた場合や、違反行為を目撃した場合は、倫理管理者に御連絡ください。

以　上

別紙１：　ハラスメントの分類とハラスメントになり得る言動
別紙２：　性的搾取・虐待の定義と例

別紙１

ハラスメントの分類とハラスメントになり得る言動

ハラスメントとは、言葉や態度によって相手に苦痛を与える行為を意味します。本ガイドラインにおいては、主なハラスメントに関し、それぞれの定義とハラスメントになり得る言動を例示しました。これらは主に就業環境において起こることを想定していますが、機構関係者としての行為であれば、被害者の立場や所属にかかわらず発生しうるものと考えます。

また、国によっては、ここに示したもの以外にも慣習などの観点から慎むべき言動があると考えられるので、在外に赴任されている方、外国人と接する機会のある方については、その点も十分留意願います。

なお、言動に対する受け止め方には個人間で差があり、本人の意図とは関係なく、ある行為を受けた者、又は周囲で見聞きした者が不快に感じた場合には、その行為はハラスメントになり得ることを十分に理解する必要があります。

また、ハラスメントに関する相談・通報や事実関係の確認への協力等に対する報復も禁止の対象とします。

１－１　セクシャルハラスメントとは

相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事をするうえで一定の不利益を与える、又は就業環境等を悪化させることをいいます。

１－２　セクシャルハラスメントになり得る言動（例）

（１）職場内外で起きやすいもの

１）性的な内容の発言関係

（ア）性的な関心、欲求に基づくもの

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- 卑猥な冗談を交わすこと。
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- 自らの性的体験談を吹聴すること。
- 性的な経験や性生活について質問したり、交際・婚姻関係の現状について執拗に質問すること。
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

（イ）固定的な性別役割意識等に基づくもの

- 「男のくせに根性がない」、「女性は仕事と家庭を両立させなければいけない」などと、ジェンダーの固定観念に基づいた発言をすること。
- 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- 「ホモ」「オカマ」「レズ」などの蔑称を使うこと。

２）性的な行動関係

（ア）性的な関心、欲求に基づくもの

- パソコンや携帯電話等の画面に身体的露出が多い映像を表示すること。
- 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 身体を執拗に眺め回すこと。
- 食事やデート、旅行等にしつこく誘うこと。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Ｅメール・SNSメッセージを送ること。
- 身体に不必要に接触すること。
- 浴室や洗面所、更衣室等をのぞき見したり、隠し撮りしたりすること。

（イ）固定的な性別役割意識等に基づくもの

- 男性には重要な仕事を頼む、女性であるというだけでお茶くみ、私用等を頼むなど、ジェンダーの固定観念に基づいて仕事を割り振ったり、指示を与えたりすること。

（２）主に職場外において起こるもの

１）性的な関心、欲求に基づくもの

- 性的な関係を強要すること。

２）性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- カラオケでのデュエットを強要すること。
- 酒席で、男性／女性上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンスを強要すること。

２－１　パワーハラスメントとは

職務上の①立場や状況に基づく優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を害するものであり、①から③までの要素をすべて満たすものをいいます。

「優越的な関係」とは、職場内の上下関係に加え、元請・下請の関係、専門知

識・経験に依拠するもの等も含まれます。「必要かつ相当な範囲を超えた」とは、その社会の通念に照らし、当該言動が業務遂行手段として不適切なもの、当該言動の頻度・様態・手段が許容範囲を超えるものを指します。「精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を害する」とは、その苦痛や害された環境により、相手の能力発揮、健康、社会生活等に支障をきたすほどの重大な悪影響が生じることを指します。

２－２　パワーハラスメントになり得る言動（例）

（１）身体的な攻撃

・　物を投げつける・蹴る・殴る等の暴力をふるうこと。

（２）精神的な攻撃

・　活動目標を達成できなかったこと等を理由に、「おまえはダメだ！」「やめちまえ！」などと人間として否定するような言葉で繰り返し侮辱すること。
・　（特に他の人の前における）過度の能力否定。
・　（特に他の人の前における）過度の責任・失敗追及。
・　「人間的におかしい」「デブに発言権は無い」等、容姿や服装・生き方（人生観）・性格や人格を否定するような言動をとること。

（３）人間関係からの切り離し

・　一人だけミーティングの日時を伝えないなど、他の職員から切り離すよう仕向けること。

（４）　過大な要求

・　達成不可能な仕事を与えること（一定期間の作業量・労働量として、適切又は適法な範囲を超える業務の依頼を正当な理由なく行うことを含む。）。
・　勤務に関係がないにも関わらず、苦痛が伴う又は過酷な環境における作業を強制すること。

（５）　過小な要求

・　実際の能力に見合わない単純な仕事しか与えないこと。

（６）　個の侵害

・　正当な理由なく机の中や個人の携帯電話等を見るなど、プライバシーを侵害すること。
・　終業後の飲食や休日のゴルフ等の付き合いを強要すること。

３－１　マタニティハラスメント等とは

妊娠・出産・育児・介護等に関する制度を利用しようとする者に対して、解雇

等の不利益な取扱いを示唆したり、制度利用を妨害したり、嫌がらせ等を行うことで就業環境を害することや、他の者が妊娠・出産・育児等をする（した）ことについて、解雇等の不利益な取扱いを示唆したり、嫌がらせ等（不妊治療に対する言動を含む）を行うことで就業環境を害すること（業務上の必要に基づくものは除く）をいいます。

３－２　マタニティハラスメント等になりうる言動（例）

・　妊娠を告げた同僚または育児休業等を申し出た者に対して「時期を考えるべきだ」などと発言すること。
・　妊娠中の部下に対してわざと身体的負荷のかかる業務を命じること。
・　介護休業を取得しようとしている同僚に対して「介護との両立は大変だから仕事を辞めたらどうか」などと発言すること。
・　周囲の人に対して「出産願望はあるのか」と尋ねること。

４－１　カスタマーハラスメントとは

①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。サービスの提供者に対して、過大な要求や不当な言いがかりを行ったり、暴力や暴言など問題のある方法で主張したりすることは、社会通念上許容される範囲を超えた言動とみなされます（機構関係者として行動する場合に限らず、私的な場面での言動であっても、機構関係者がカスタマーハラスメントを行った場合、機構の信用に影響を及ぼし得ます）。

４－２　カスタマーハラスメントになりうる言動（例）

・　公用旅券の所持を理由に、ラウンジ利用や預け入れ荷物への優先タグの付与等、所持する航空券の条件を超えるサービス提供を執拗に要求すること。
・　飲食店の接客サービスに不満を覚え、店員の胸ぐらを掴んだり、物を投げつけたりすること。
・　宿泊施設で客室の清掃不備に怒り、大声で威嚇したり、SNSにアップすると脅したりすること。

５－１　SOGIハラスメントとは

他の者の性的指向や性自認に関連して、精神的・肉体的な嫌がらせを行うことをいいます。

５－２　SOGI ハラスメントになりうる言動（例）

・　「同性愛は気持ち悪い」「ホモ」「オカマ」などの差別的な発言をすること。
・　「あの人はゲイらしい」「あなたは同性愛者なの？」などと噂話、詮索をすること。
・　本人の同意なく、性的指向や性自認を他者に開示（アウティング）すること。
・　宴会の余興で、女装または男装をした出し物をして笑いを誘うこと（当事者の存在の揶揄と取られ得るもの）。

６　その他のハラスメント

上述のハラスメントに該当しなくても、職務を遂行する中で、言葉・態度・行動によって、相手や周囲に精神的な苦痛を与えること、人間関係を害すること、就業意欲を低下させること、就業環境を悪化させることはハラスメントとなり得るものですので、行わないでください。

別紙２

性的搾取・虐待の定義と例

機構は性的搾取・虐待及びセクシャルハラスメントに対する「ゼロトレランス」（問題に対して一切の例外を認めず、厳格に対応する方針）を掲げており、違反行為は認められません。

なお、状況によって、性的搾取や性的虐待は、セクシャルハラスメントと重複する場合もあり得ます。

１－１　性的搾取とは

優位な立場にある者が、弱い立場にある者に対し、性的な行為[1]やその斡旋を目的として、自らの地位や権限を濫用することをいいます（取引としての性交渉を含みます。）。

１－２　性的搾取の例

（１）　金品、援助物資、雇用機会その他の利益との引換えとして、性的行為を求めること。

- 緊急援助の現場で、支援物資の供与の代償として、受領者に対し性的な関係を求めること。
- プロジェクトでの雇用の対価として、性的な関係を求めること。
- プロジェクト関係者の家族を金銭的に援助することの対価として、性的な関係を求めること。
- 機構関係者自ら買春を行うこと（多くの国では、売春は貧困その他の脆弱的状況と関連し、また人身取引の被害者等、従事が強制されている場合が多い。このため、関係者は、機構がミッションとして掲げる人間の安全保障の観点から、商業的売買春を含め一切関与しないこととする。）。

（２）　第三者に対し性的サービスを紹介・斡旋すること。また、そのことにより金銭的、社会的、政治的利益を得ること。

- 出張者等との関係を円滑なものにするとの名目や、業務上のコネクションを得る目的で、売春等の性的サービスを提供する店を紹介すること。

---

[1] 本ガイドラインにおける「性的な行為」とは、性的な欲求や関心を満たす全ての行為を指し、性交や身体接触に限らず、それらを見る・録画する等の行為も含まれる。

２－１　性的虐待とは

力の行使による、又は強制的・不平等な環境における、身体への性的な侵害又はその脅威を与えることをいいます（性的暴力、性的犯罪、児童に対する性的犯罪を含みます。）。

２－２　性的虐待の例

（１）　相手からの明確な合意なく、性的接触をすること。

（２）　職場において口論となった同僚に対し、レイプ等の性的暴力行為を行うと脅迫すること。

（３）　18 歳未満の者と性的な行為をすること（国連機関準拠[2]。相手との合意の有無は問わない。また、相手の年齢を誤認した場合も性的虐待とみなす。）。

以　上

[2]「子供（18 歳未満の者）との性的行為は、現地における成人年齢又は合意年齢の如何にかかわらず禁止する。子供の年齢の誤認は、免責理由としない。」（国際連合事務局 Bulletin ST/SGB/2003/13, Section 3, 3.2 (b)）