JICA事業における
ハラスメントの撲滅に向けて

独立行政法人 国際協力機構

2026年2月



1 本資料の位置づけ

本資料は、JICA役職員と共に

JICA事業に様々な形で携わる関係者に

対し、JICAにおけるハラスメントの定義及び

JICA事業の特性を踏まえた留意点を解説し、

遵守頂きたいことを示すものです。

関係者の例


専門家


ボランティア


業務実施契約・業務委託契約
受注者における業務従事者


委嘱者


資金協力事業関係者

2 ハラスメントに対するJICAの姿勢

JICAは、JICA事業における

あらゆるハラスメントの撲滅を目指し、

ハラスメント事案が発生した場合は、

ゼロ・トレランスで厳格に対処します。

（一切容認しない姿勢）

ハラスメントは、**それ自体が人権侵害行為**であり、言うまでもなく、「人間の安全保障」、SDGsの達成、そして「信頼で世界をつなぐ」というJICAビジョンのいずれとも、全く相反するものです。

また、JICA事業に従事する関係者の間でハラスメントが生じる場合には、**事業の適切な実施や効果発現を阻害**する要因にもなります。

さらに、JICA事業の受益者や現地要員に対してハラスメントが行われた場合には、援助の現場において人々が開発協力に寄せる**信頼を揺るがす**ことにつながりかねません。



【参考】JICA HP

性的搾取・虐待及びセクシャルハラスメントの撲滅に向けて（理事長メッセージ）

詳細はコチラ

3 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

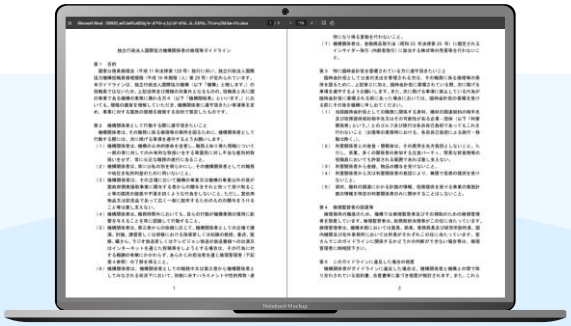
JICAは、JICA事業に携わる方々※1に、

倫理保持の観点で遵守頂きたい事項等を

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※2として定め、

ウェブサイト上に公開しています。

※1：以下「機構関係者」といいます。
※2：以下「倫理等ガイドライン」といいます。



倫理等ガイドラインでは、第2（6）において、「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**」とし、別紙において、ハラスメントの分類とハラスメントになり得る言動や、性的搾取・虐待の定義と例を、詳しく説明しています。

機構関係者は、業務遂行にあたり、必ず、倫理等ガイドラインの内容を確認してください。

3 ハラスメントの分類とハラスメントになり得る言動

セクシャル
ハラスメント

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。



セクシャルハラスメントになり得る言動

職場内外で起きやすいもの

性的な関心、欲求に基づく発言



身体的特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす等。

固定的な性別役割意識等に基づく発言



「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ならない」等のジェンダーの固定観念に基づいた発言等。

性的な関心、欲求に基づく行動



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、食事やデート、旅行等にしつこく誘う、身体に不必要に接触する等。

固定的な性別役割意識等に基づく行動



男性には重要な仕事を頼み、女性であるというだけでお茶くみを頼む等。

主に職場外において起こるもの

性的な関心・欲求に基づくもの



性的な関係の強要等。

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の強要、酒席でのお酌やチークダンスの強要等。

3 ハラスメントの分類とハラスメントになり得る言動

パワー
ハラスメント

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。



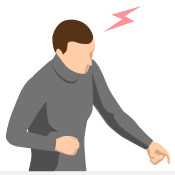
パワーハラスメントになり得る言動

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等。

精神的な攻撃



（特に他の人の前における）過度の能力否定や責任・失敗追及等。

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等。

過大な要求



達成不可能な仕事を与える等。

過少な要求



実際の能力に見合わない単純な仕事しか与えない等。

個の侵害



プライバシーの侵害や、就業時間外の付き合いの強要等。

3 ハラスメントの分類とハラスメントになり得る言動

マタニティハラスメント等

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。

カスタマーハラスメント

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。

SOGIハラスメント

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。

その他に・・・

これら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。



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

3 性的搾取・虐待の定義と例



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



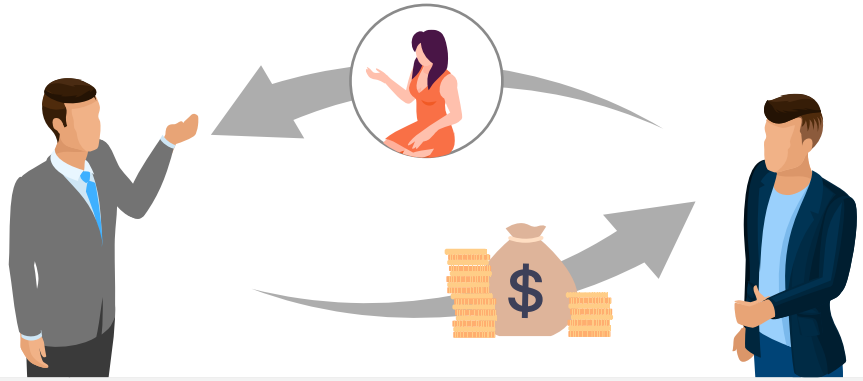
性的搾取の例

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



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、 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、機構関係者自ら買春を行う等。

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



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

3 性的搾取・虐待の定義と例



性的虐待とは、

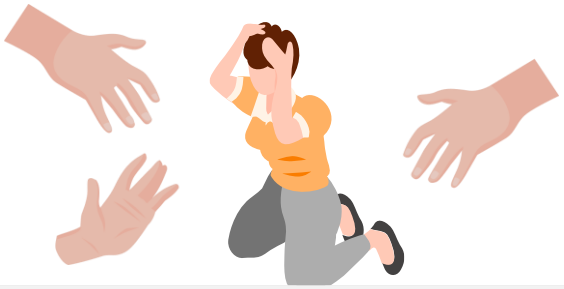
力の行使による、又は強制的・不平等な環境における、身体への性的な侵害又はその脅威を与えることをいいます

※性的暴力、性的犯罪、児童に対する性的犯罪を含みます



性的虐待の例

相手からの明確な合意なく、性的接触をすること



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



相手との合意の如何にかかわらず18歳未満の者と性的な行為をすること（国連機関準拠）



JICA事業の特性を踏まえた留意点（1）

4 海外での業務特有の環境で高まるハラスメントリスク

海外でのJICA事業への従事は、日本とは言語や気候・風土が異なり、
治安や健康上のリスクが高く、相談できる人も少ない任地で、
開発課題の解決という難題に向き合うものであり、
高ストレスの環境で働くことになりがちです。
そうした高ストレスの環境は、ハラスメント的な行為を起こす要因になり得ます。



概して、海外での業務は、日本で働いている時よりも、実際に裁量権が増したり、あるいは、そうではなくとも日本の所属先から物理的に離れることで自由度や独立感が増したように感じたりすることが多く、これも、ハラスメント的な行為を起こす要因になり得ます。

チームで協働する場合には、日本にいる時よりも人間関係が狭く密になりがちな点にも、留意が必要です。

機構関係者が海外で業務を遂行する場合には、誰もが、**日本にいたときよりもハラスメント的な行為を起こしやすいリスクがある**ということを、自覚しましょう。



JICA事業の特性を踏まえた留意点(2)

4 宗教・文化・慣習の違いから生じるハラスメントリスク



日本では問題がないと思われる言動であっても、

国によってはハラスメントの概念や法規制が異なることや、

慣習などの観点から慎むべき言動があることにも留意が必要です。



たとえば、宗教により祭日、風習や食事の制約が異なることを理解せず、それらを考慮しないで日本的な厳格な労務管理を行おうとすると、反発を招くリスクがあります。

また、倫理等ガイドラインの別紙では、パワーハラスメントになり得る言動の一つとして、特に他の人の前における過度の能力否定や過度の責任・失敗追及を挙げていますが、国によっては「人前で叱る」という行為自体が、その度合いを問わず受け入れられないこともあります。当人としては理性を保って指導したつもりであっても、人前であったがためにハラスメントだと指摘される可能性もあります。

JICA事業の特性を踏まえた留意点(3)

4 開発援助機関におけるSEAHのリスク

近年、開発及び人道支援分野における性的搾取・虐待及びセクシャルハラスメント(SEAH)に対する問題意識が高まっています。

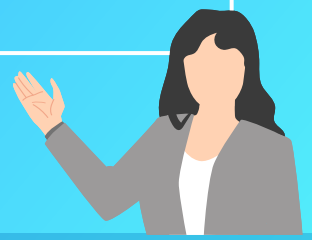
支援を受ける人々と支援に従事する人々の間の力関係が不均衡になりがちな開発や人道支援の現場では、SEAHのリスクも高まると言えます。実際に、2010年のハイチ大地震の被災地で大手国際NGOの職員が買春に関与していたことや、2018年～2020年にコンゴ民主共和国で実施されたエボラ出血熱緊急対応において複数機関の援助関係者が性的搾取や虐待を行っていたことが、大々的に報じられており、JICAも開発援助機関として例外と考えるべきではありません。

Sexual
Exploitation,
Abuse, and
Harassment



倫理等ガイドラインでは、現地法令では禁止されていない商業的買春を含め、機構関係者が買春を行うこと、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、第三者に対し売春等の性的サービスを提供する店を紹介することも禁止しています。

以上の留意点(1)～(3)は、いずれも主に海外でのJICA事業への従事における特性を踏まえたものですが、日本国内でJICA事業に携わる場合にも、ハラスメントを行ってはならないことは、言うまでもありません。



ハラスメントの被害を受けたり、
目撃したりした場合

SEAH事案等相談窓口



JICAは、JICA事業を実施する中で発生したSEAH及び各種ハラスメント事案への早期対応のため、外部向けSEAH（性的搾取・虐待及びセクシャルハラスメント）事案等相談窓口report misconduct@jica.go.jpを設け、被害を受けた方又は被害を見聞きした方からの通報・相談を受け付けています。

JICA事業に関連してハラスメントの被害を受けたり見聞きしたりした場合には、上記窓口のほか、例えば、所属先の社内で起きたハラスメントであれば、まずは所属先窓口に相談する等、しかるべき窓口へ相談するようにしてください。



【参考】JICA HP

内部統制・コンプライアンス

詳細はコチラ