

JPF 加盟団体向け CHS 組織の責任に関する取り組み状況把握調査報告書
別添 アンケート結果

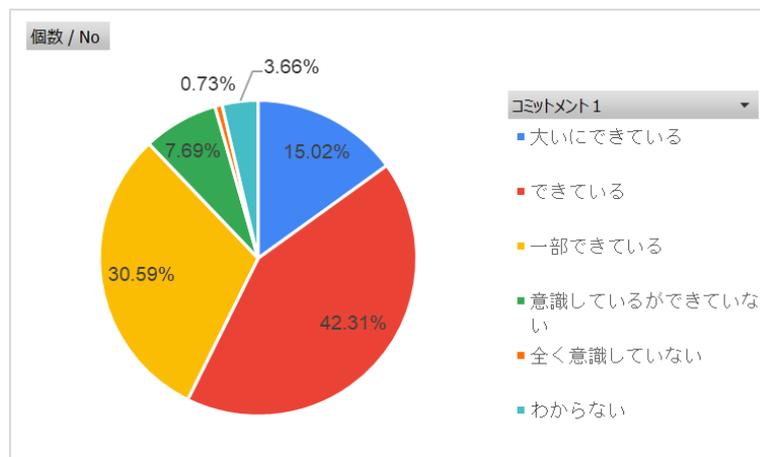
I CHS コミットメント別
II 全 46 問別
III 研修受講歴あり・なし
IV 役職三層別

I CHS コミットメント別

コミットメント 1 影響を受けた地域社会や人びとはニーズに合った支援を受けられる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

1. 人権に則り、公平かつ独立した人道支援の確固たる方針が組織にあるか。
職員はそれを 認識しているか。
2. 関係者は組織の在り方が、公平で独立した差別のないものであると実感しているか。
3. 支援の工程には、性別、年齢、障がいその他の関連項目で細分化したデータの継続的な収集の仕組みが含まれているか。
4. 上記のデータは定期的に支援計画の策定、実行に活かされているか。
5. 組織は、変化するニーズに応えるための資金調達方法、人員配置方針、支援計画の柔軟性を備えているか。
6. 組織は、適切な支援形態を決めるために体系的に市場分析を実施しているか。



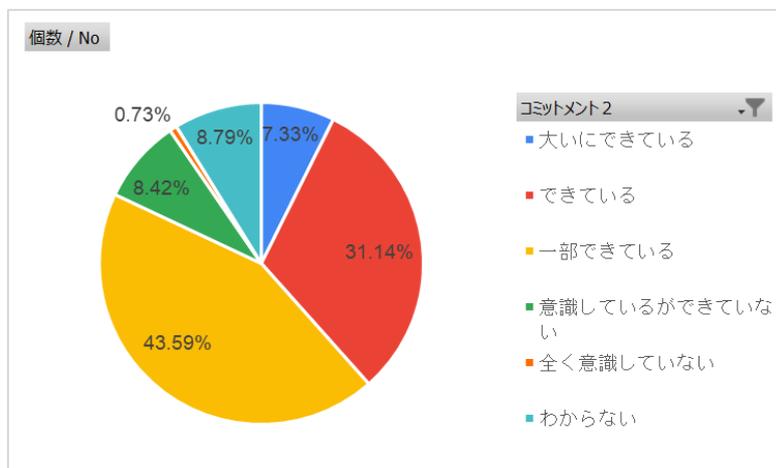
コミットメント 2 影響を受けた地域社会と人びとは、必要な時に必要な人道支援を受けられる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

1. 組織には支援計画に着手する前の段階で、十分な能力、資金、派遣可能かつ適切な能力を有する職員が揃っているかを評価する明瞭な手順があるか。

2. モニタリングと評価を実施し、その結果を運営や意思決定に活かすための明確な方針、手順、資源が整備されているか。それらは職員に周知されているか。

3. 資源の割り振りに関する意思決定の責任および時期を示す明確な手順はあるか。



コミットメント 3 影響を受けた地域社会や人びとは、人道支援の結果、負の影響を受けることなく、よりよい備えや回復力（レジリエンス）を得て、より安全な状態に置かれる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

1. 組織に、支援活動を実施する地域の脆弱な立場におかれた人びとのリスク評価と、そのリスクを軽減するための取り組みの実施を必須としているか。それらを職員に周知しているか。

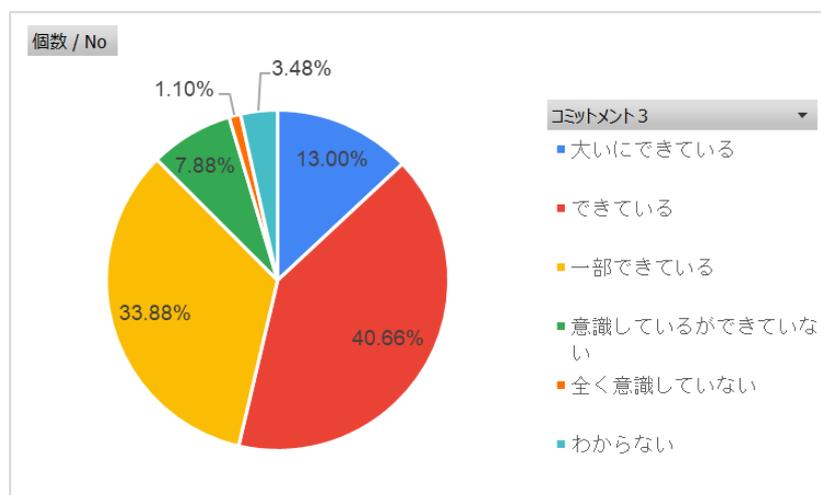
2. 支援による負の影響を把握し、軽減する方針と手順があるか。それらを職員に周知しているか。

3. 性的搾取、虐待、差別に関して、性的指向および性自認の多様性に対する差別も含め、それらに対応する方針と手順が定められているか。それらを職員に周知しているか。

4. 新たに起こる、または変化する危機に対する危機対応計画はあるか。それらを職員に周知しているか。

5. 職員は保護、安全、リスクについて自分たちに何が求められているか理解しているか。

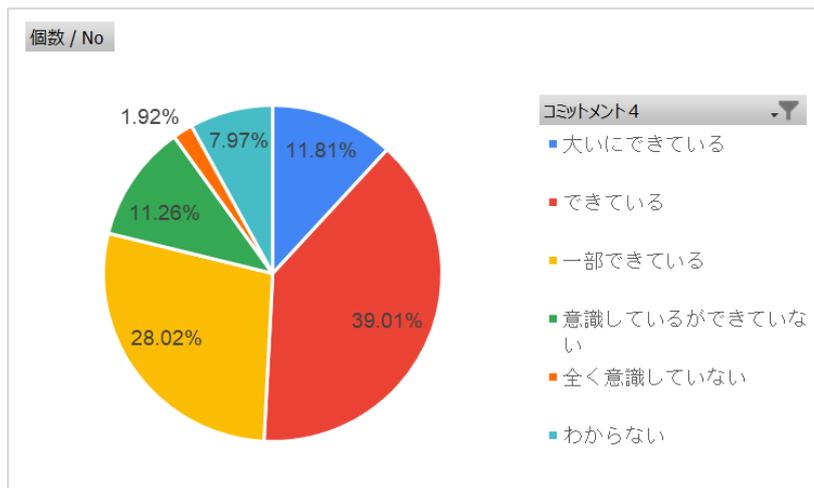
6. 組織は、地域社会が主導する活動や自助を促しているか。



コミットメント 4 影響を受けた地域社会や人びとが自らの権利や保障されるべき内容を知り、必要な情報を確保でき、自身に関係する事柄の意志決定に参加できる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

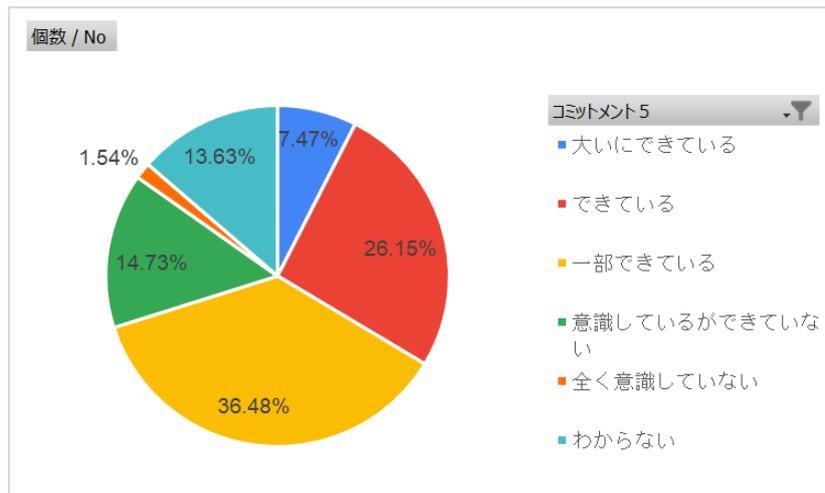
1. 方針や支援計画には情報共有に関する決まりがあり、情報共有すべきものとすべきでないものの基準があるか。それらを職員に周知しているか。
2. 方針や支援計画にはデータ保護に関する決まりがあるか。ハードコピーは鍵のかかる場所に、ソフトコピーはパスワードで保護するなどの安全なデータ保存、アクセス制限、緊急退避時のデータの消去、情報共有の手順に関する決まりがあるか。情報共有の手順は、どの状況でどの情報を誰と共有すべきかを詳述しているか。情報は、それを厳密に知っておく必要がある場合にのみ共有すべきであり、不必要に個人を特定可能にする詳細や事例の履歴を含むべきではない。
3. 方針には、機密情報、慎重に扱うべき情報、職員や影響を受けた人びとを危険にさらす可能性がある情報の取扱い方法が記されているか。それらを職員に周知しているか。
4. 広報や渉外および資金調達関係の文書には、影響を受けた人びとのことをどのように伝えるかについての方針や指針はあるか。それらを職員に周知しているか。



コミットメント 5 影響を受けた地域社会や人びとは、安全に苦情や要望を述べることができ、迅速な対応を受けられる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

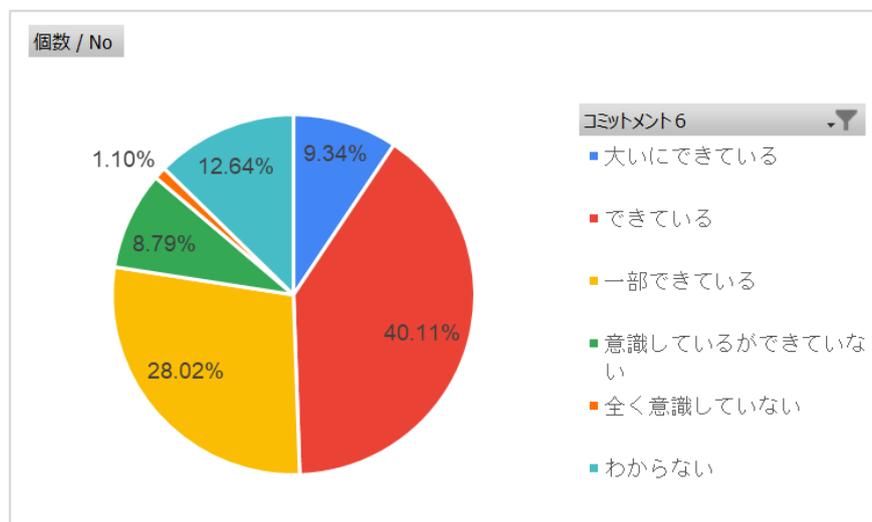
1. 苦情対応のための具体的な方針、予算、手順が定められているか。
2. 組織の苦情対応に関する方針や手順について、研修およびそれらに関する定期的な再研修をすべての職員に行っているか。
3. 組織の苦情対応方針には、性的搾取、虐待、差別に関する特段の決まりがあるか。
4. 性的搾取、虐待、差別防止についての組織の方針と手順は、影響を受けた地域社会や人びとに認識されているか。
5. 組織が期限内に解決できなかった苦情が、迅速に他の適切な組織に託されているか。



コミットメント 6 影響を受けた地域社会や人びとは、関係団体間で調整され、それぞれが専門分野を補いあった過不足のない支援を受けられる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

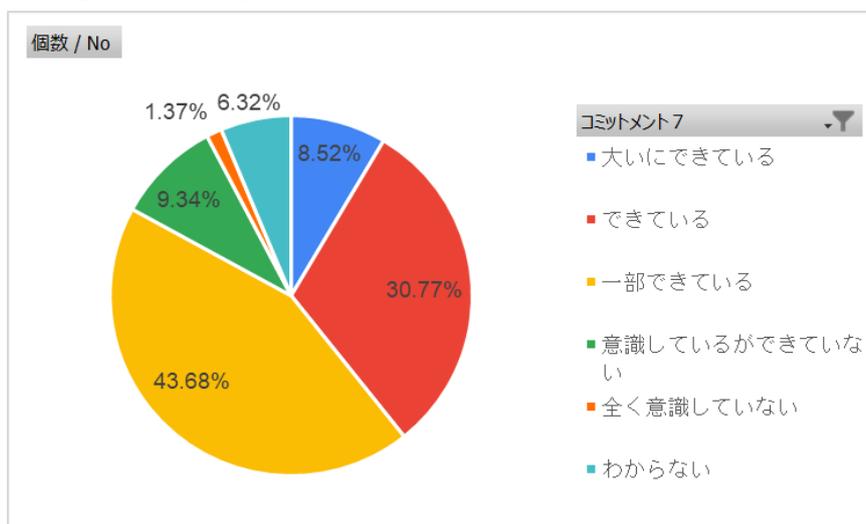
1. 他の支援組織との協働を実践するための、組織の方針や戦略が明確に示され、取り組まれているか。
2. 協働する団体の選択基準と、協働と調整の方法や条件は確立しているか。
3. 正式な組織間協定の取り決めは整備されているか。
4. 組織間協定には各組織が人道支援の原則に則り貢献するかを含め、明確な役割、責任、取り組みが記載されているか。



コミットメント 7 影響を受けた地域社会や人びとは、支援組織が経験や振り返りから学ぶことでより良い支援が提供されることを期待できる

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

1. 評価と学習のための方針や資源は確保されているか。それらを職員に周知しているか。
2. 人道危機に特化した指針など組織としての経験や学習の記録や普及に関する明確な指針はあるか。
3. 支援を通して学習したことは組織内で記録され、共有されているか。
4. 組織は、人道支援に関連した公開討論ができる機会や組織に積極的に関わっているか。また、その組織はそのような場にどのような貢献をしているか。



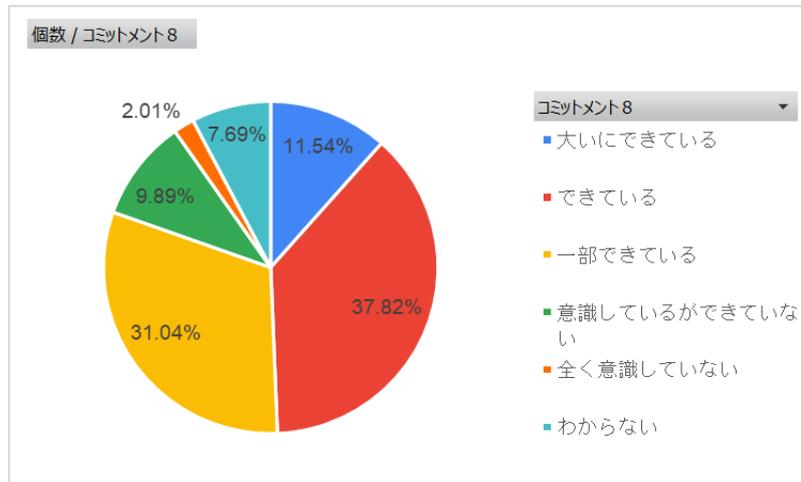
コミットメント 8 影響を受けた地域社会や人びとは、必要な支援を、十分な能力のある管理の行き届いた職員やボランティアから受けられる。

組織の責任をモニタリングする際の質問項目

1. 支援の規模と焦点に沿った人材の質と量を選定する手順は、整備されているか。
2. 組織規模の計画には、将来のリーダー育成と新たな能力の開発を視野に入れているか。
3. 人事方針と関連業務の手順は地域の労働法に準じ、職員管理における過去の良き事例を踏襲しているか。
4. 職員の安全と福利厚生に関する方針は、危機により影響を受けた可能性のある現地職員に対する実務的および心理社会的ニーズに対応するものであるか。
5. 職員を採用、訓練、査定する際に、影響を受けた人びとからの声に耳を傾け、意見に対応できる能力に関連した資質を考慮しているか。
6. すべての職員は、具体的な責任を含む最新の職務内容と目的を認知しているか。
7. 報酬や手当の仕組みは公平で透明性があり、一貫して適用されているか。
8. すべての職員は、業績管理、職員の能力開発方針やその手順について説明を受け、常に最新の情報を受け取っているか。
9. すべての職員と請負業者は、性的搾取と虐待防止に言及した行動規範に署名することが義務づけられ、任命時に規範について重要事項の説明を受けているか。
10. 金融業者や商業組織との契約に、性的搾取や他の搾取を防ぐための明確な声明、条項、行動規範が含まれているか。
11. 組織には、活動地域の特性を踏まえた内部告発に対応する仕組みについて指針があるか。職員は

それを認識しているか。

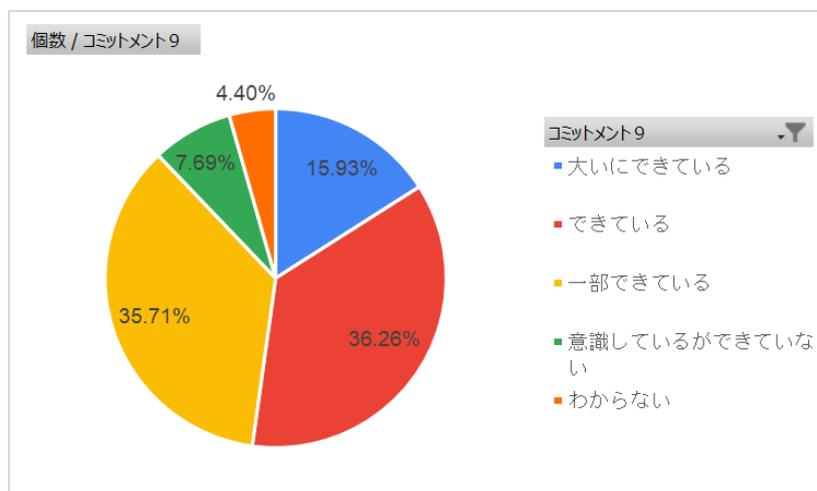
12. 職員は支援計画と実施におけるあらゆる差別の可能性を理解し、認識し、対応しているか。



コミットメント 9 影響を受けた地域社会や人びとは、資源が支援組織によって効果的、効率的、倫理的に管理されることを期待できる。

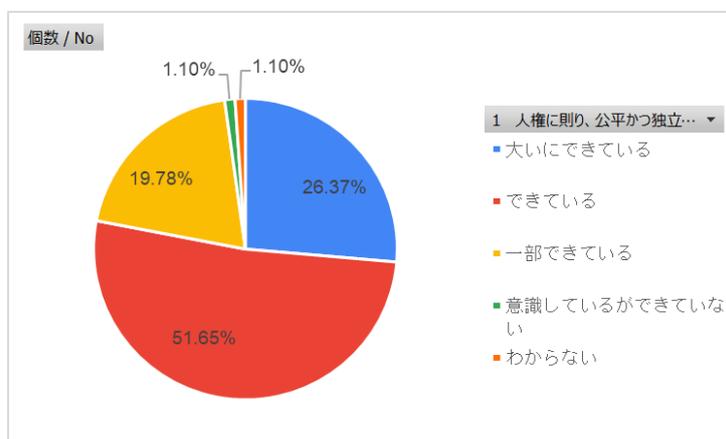
組織の責任をモニタリングする際の質問項目

1. 資源の倫理的な調達、利用、管理に関する方針と手順は整備されているか。
2. 方針と手順に以下の条項が含まれるか。
 - 資金の受領と配分
 - 贈与物資の受領と配分
 - 環境負荷の軽減と防止
 - 不正行為の防止、汚職または汚職容疑への対応、資源の不正使用
 - 利益相反
 - 監査、検証、報告
 - 資産リスク評価と管理

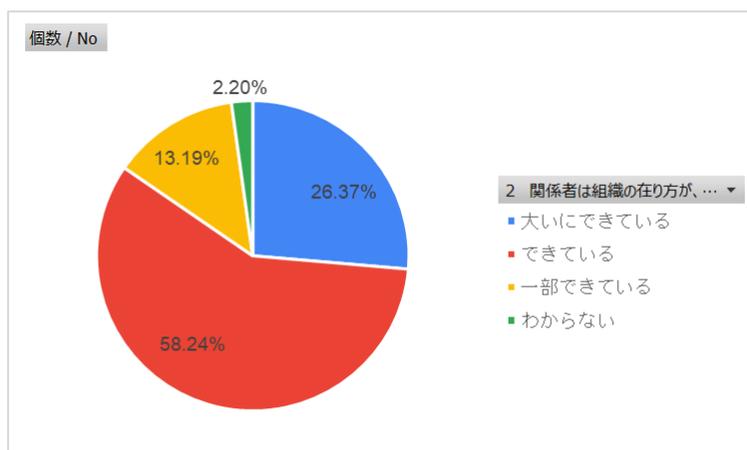


II 全 46 問別

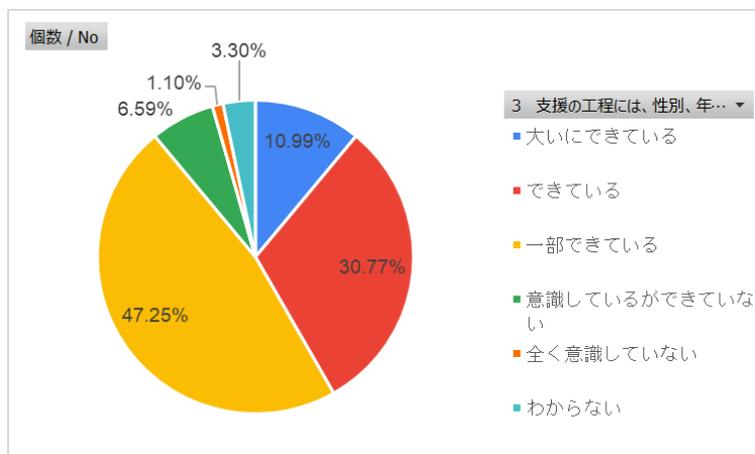
1 人権に則り、公平かつ独立した人道支援の確固たる方針が組織にあるか。職員はそれを認識しているか。



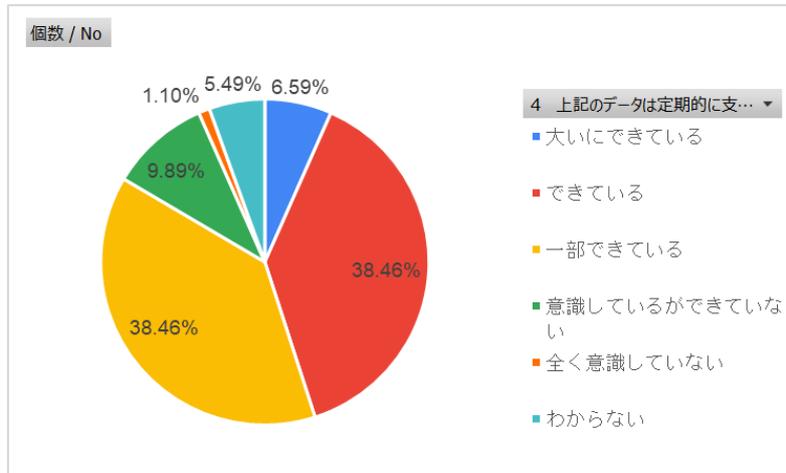
2 関係者は組織の在り方が、公平で独立した差別のないものであると実感しているか。



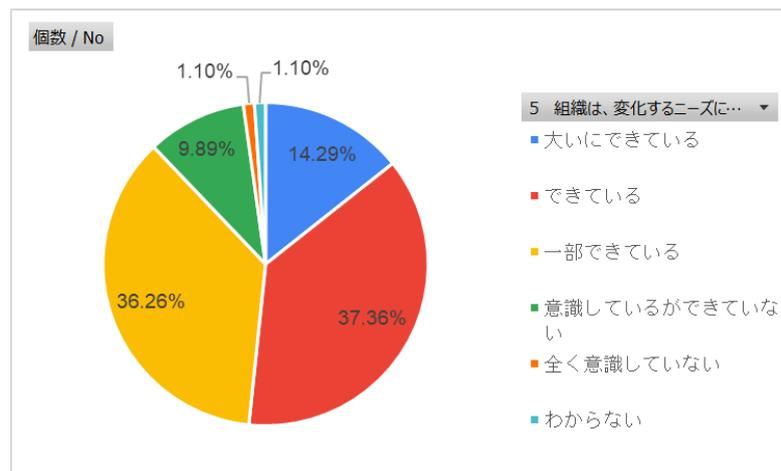
3 支援の工程には、性別、年齢、障がいその他の関連項目で細分化したデータの継続的な収集の仕組みが含まれているか。



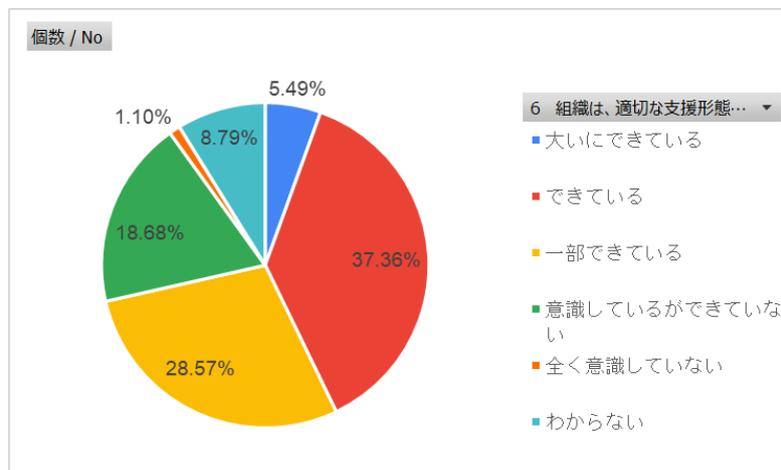
4 上記のデータは定期的に支援計画の策定、実行に活かされているか。



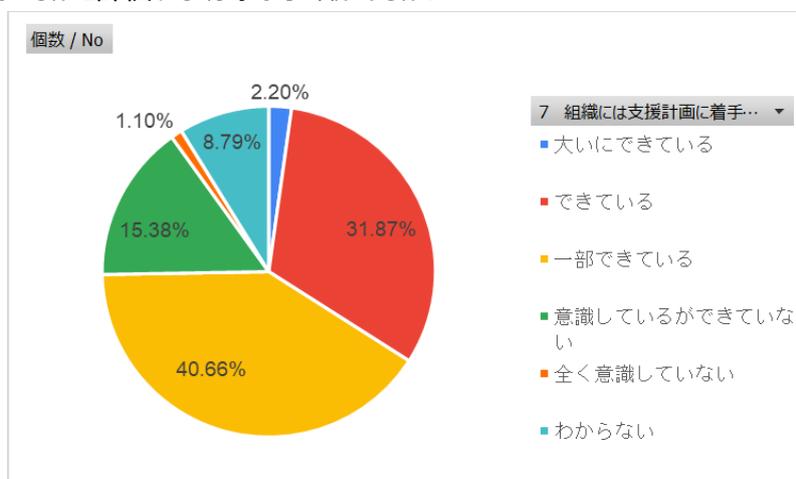
5 組織は、変化するニーズに応えるための資金調達方法、人員配置方針、支援計画の柔軟性を備えているか。



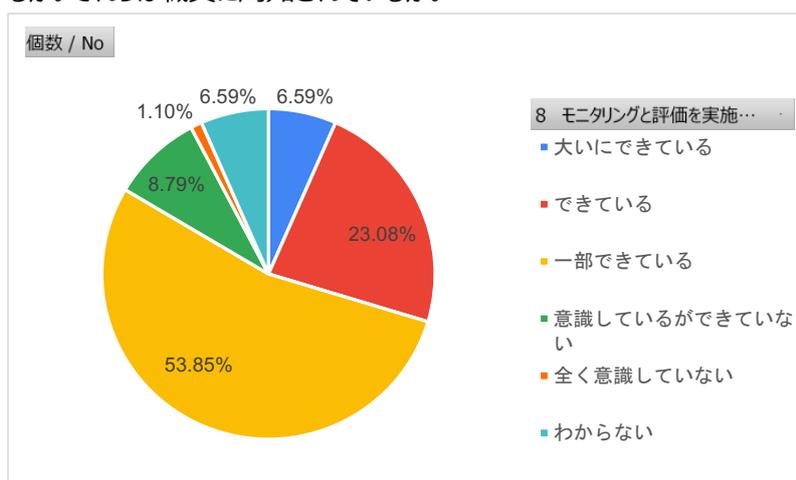
6 組織は、適切な支援形態を決めるために体系的に市場分析を実施しているか。



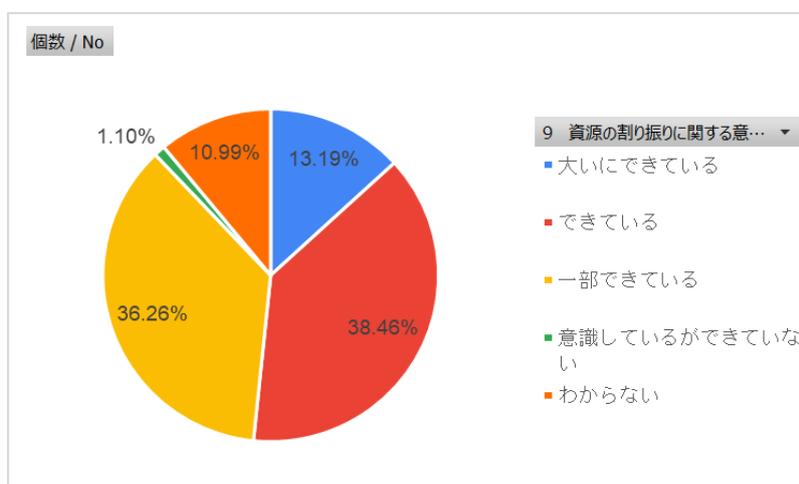
7 組織には支援計画に着手する前の段階で、十分な能力、資金、派遣可能かつ適切な能力を有する職員が揃っているかを評価する明瞭な手順があるか。



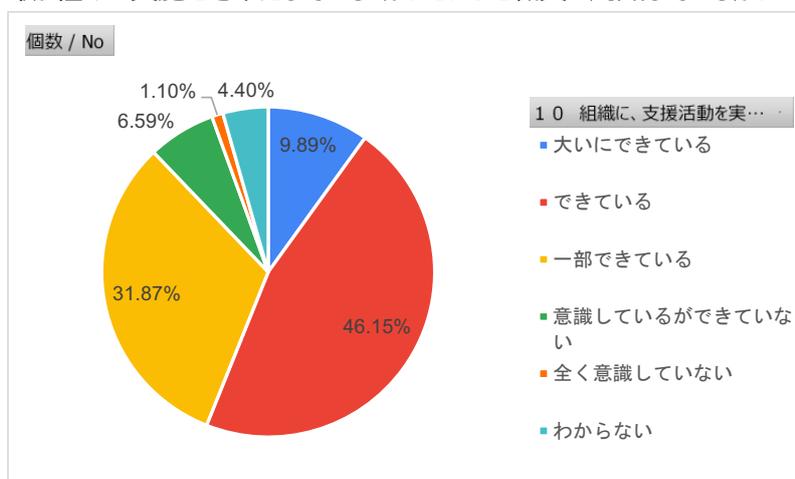
8 モニタリングと評価を実施し、その結果を運営や意思決定に活かすための 明確な方針、手順、資源が整備されているか。それらは職員に周知されているか。



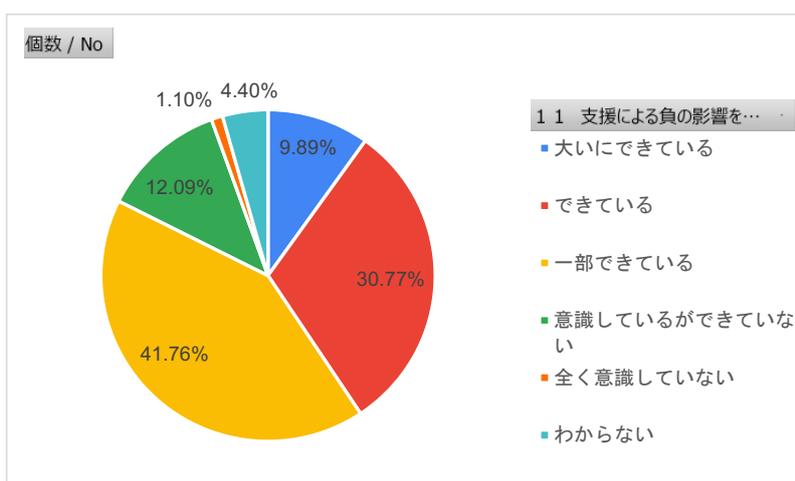
9 資源の割り振りに関する意思決定の責任および時期を示す明確な手順はあるか。



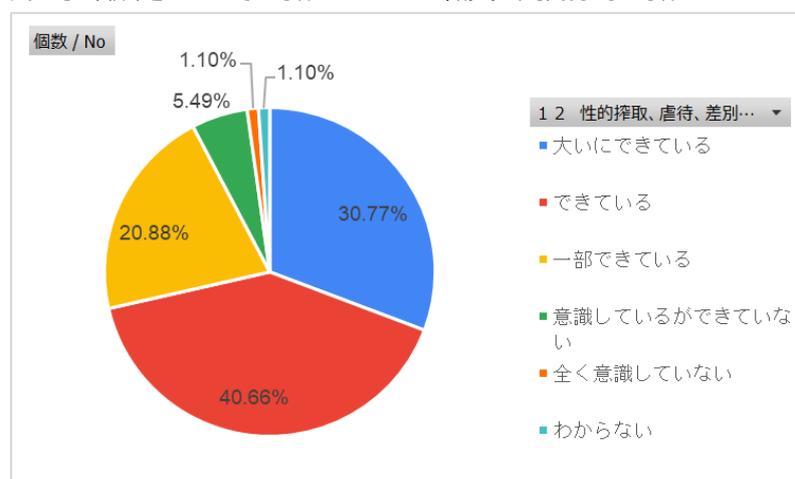
1 0 組織に、支援活動を実施する地域の脆弱な立場におかれた人びとのリスク評価と、そのリスクを軽減するための取り組みの実施を必須としているか。それらを職員に周知しているか。



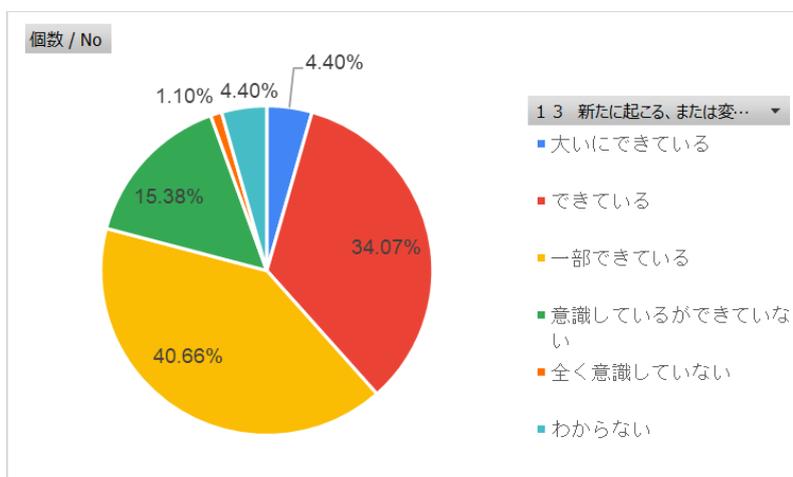
1 1 支援による負の影響を把握し、軽減する方針と手順があるか。それらを職員に周知しているか。



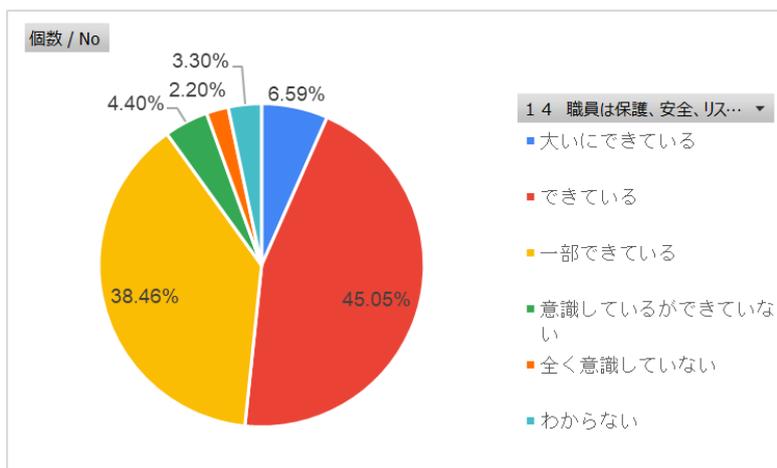
1 2 性的搾取、虐待、差別に関して、性的指向および性自認の多様性に対する差別も含め、それらに対応する方針と手順が定められているか。それらを職員に周知しているか。



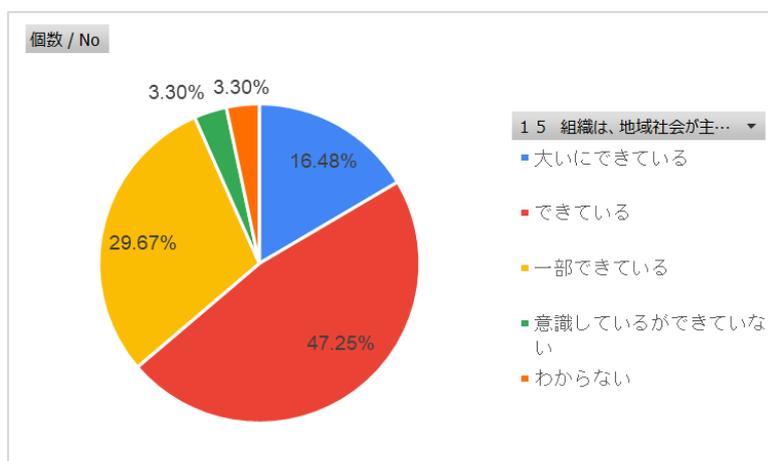
1 3 新たに起こる、または変化する危機に対する危機対応計画はあるか。それらを職員に周知しているか。



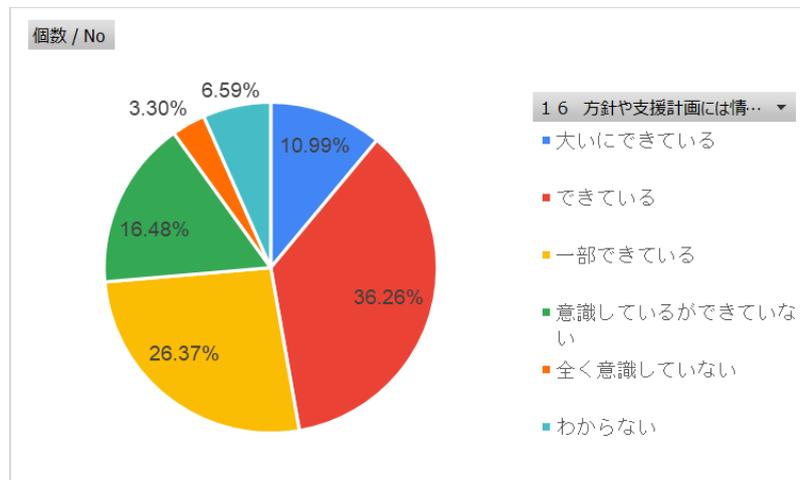
1 4 職員は保護、安全、リスクについて自分たちに何が求められているか理解しているか。



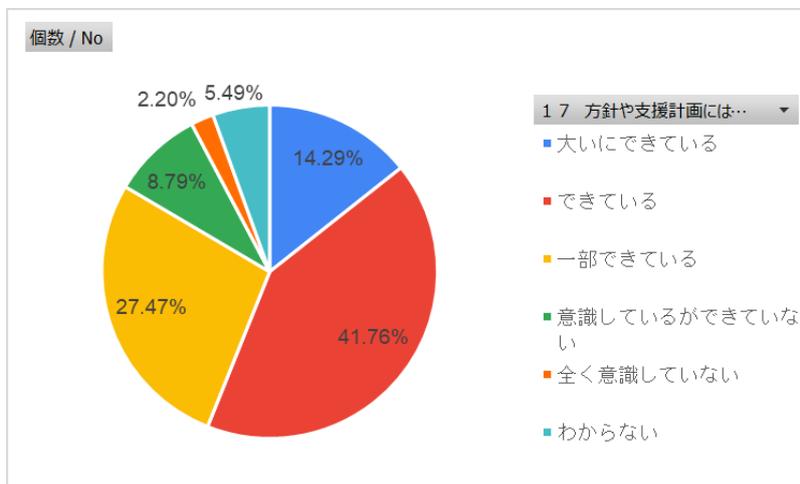
1 5 組織は、地域社会が主導する活動や自助を促しているか。



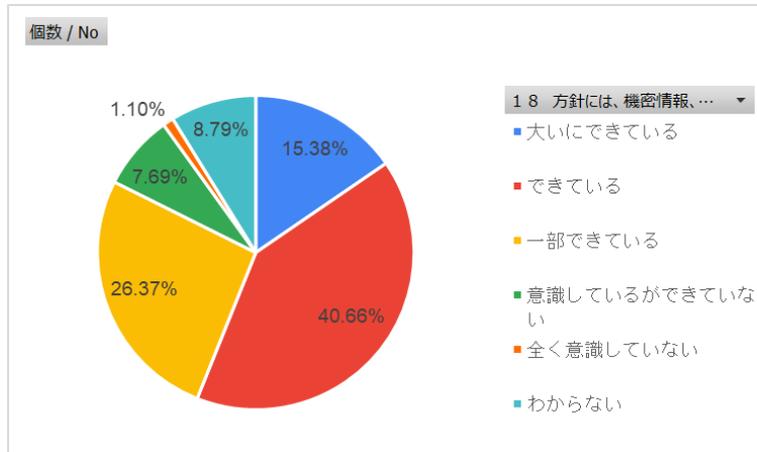
1.6 方針や支援計画には情報共有に関する決まりがあり、情報共有すべきものとすべきでないものの基準があるか。それらを職員に周知しているか。



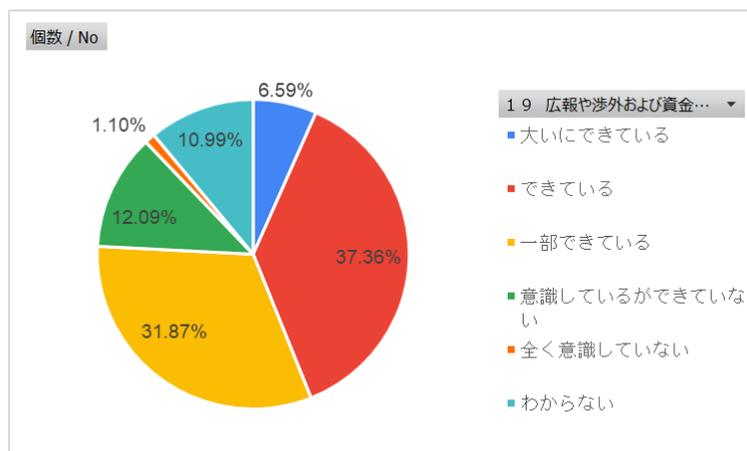
1.7 方針や支援計画にはデータ保護に関する決まりがあるか。ハードコピーは 鍵のかかる場所に、ソフトコピーはパスワードで保護するなどの安全なデータ保存、アクセス制限、緊急退避時のデータの消去、情報共有の手順に関する決まりがあるか。情報共有の手順は、どの状況でどの情報を誰と共有すべきかを詳述しているか。情報は、それを厳密に知っておく必要がある場合にのみ共有すべきであり、不必要に個人を特定可能にする詳細や事例の履歴を含むべきではない。



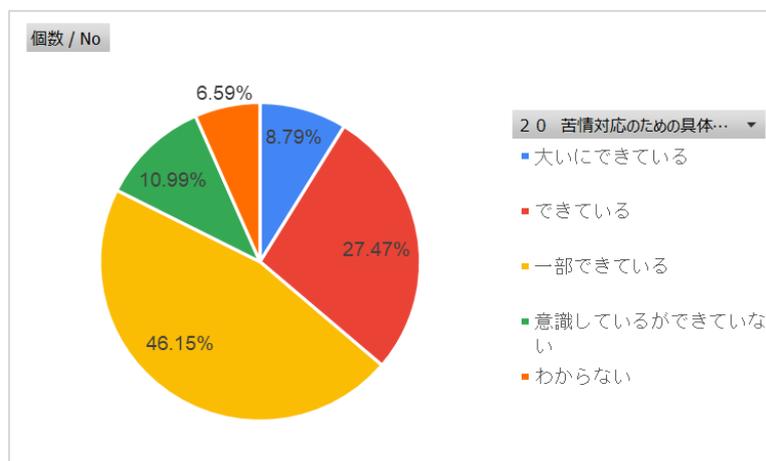
18 方針には、機密情報、慎重に扱うべき情報、職員や影響を受けた人びとを危険にさらす可能性がある情報の取扱方法が記されているか。それらを職員に周知しているか。



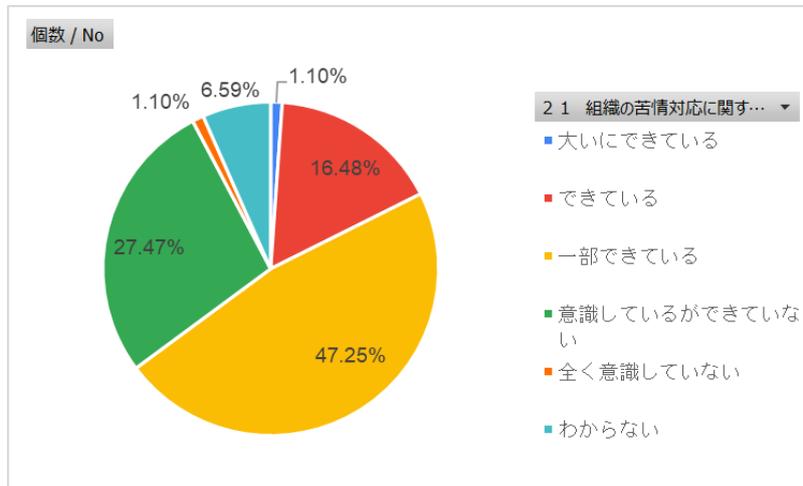
19 広報や渉外および資金調達関係の文書には、影響を受けた人びとのことをどのように伝えるかについての方針や指針はあるか。それらを職員に周知しているか。



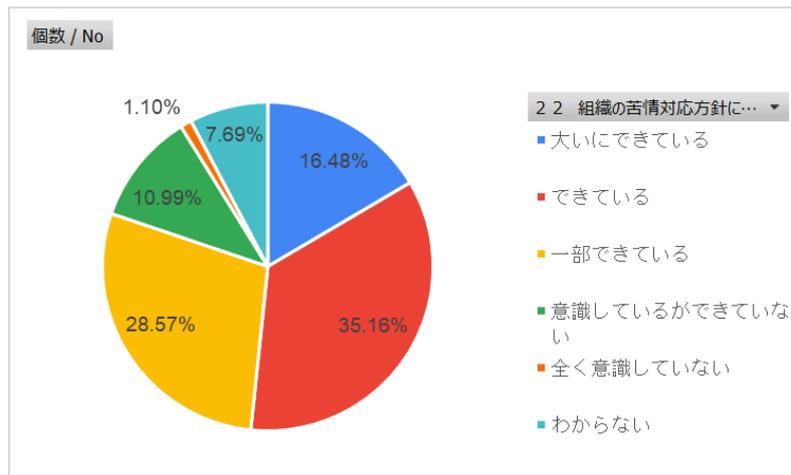
20 苦情対応のための具体的な方針、予算、手順が定められているか。



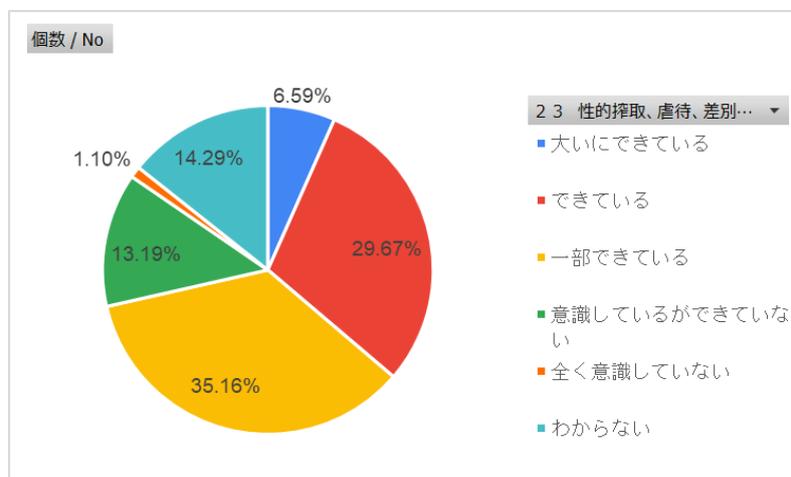
2 1 組織の苦情対応に関する方針や手順について、研修およびそれらに関する定期的な再研修をすべての職員に行っているか。



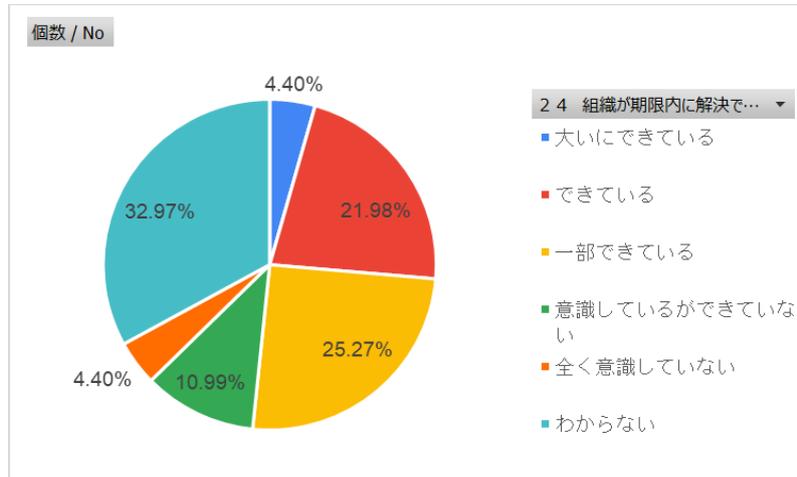
2 2 組織の苦情対応方針には、性的搾取、虐待、差別に関する特段の決まりがあるか。



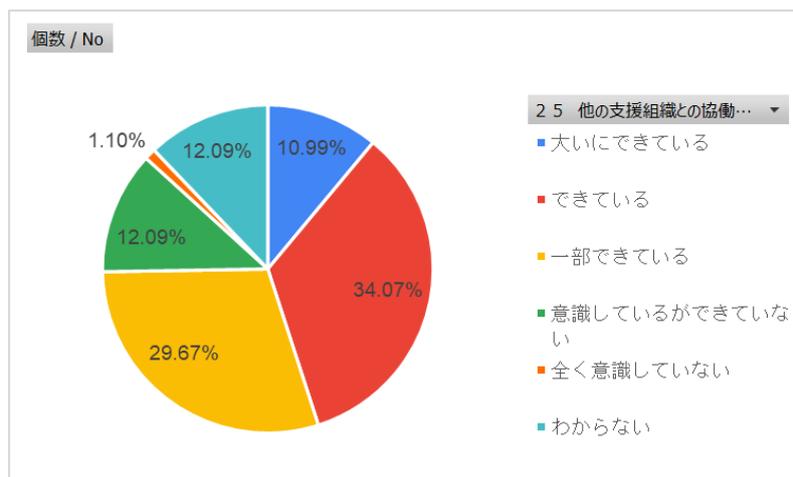
2 3 性的搾取、虐待、差別防止についての組織の方針と手順は、影響を受けた地域社会や人びとに認識されているか。



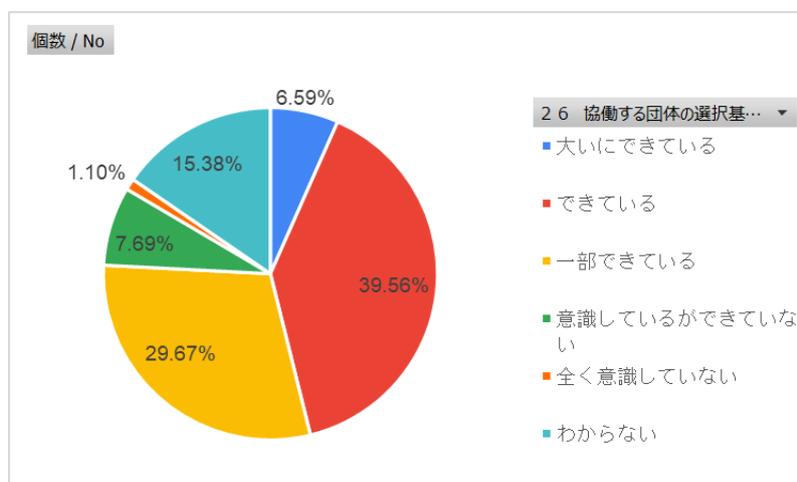
2 4 組織が期限内に解決できなかった苦情が、迅速に他の適切な組織に託されているか。



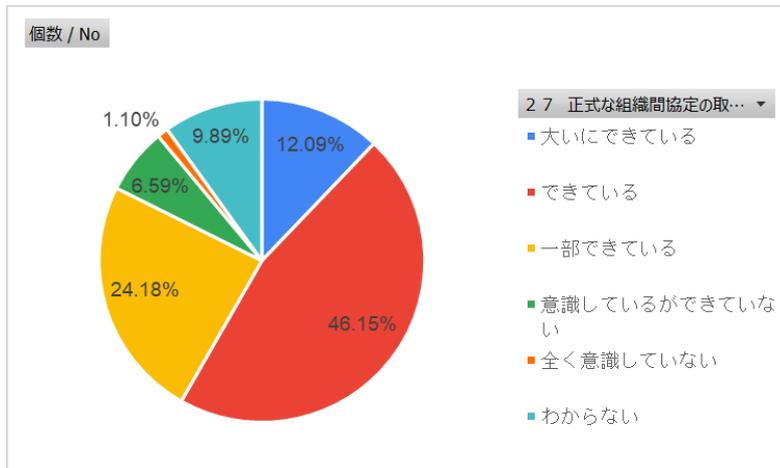
2 5 他の支援組織との協働を実践するための、組織の方針や戦略が明確に示され、取り組まれているか。



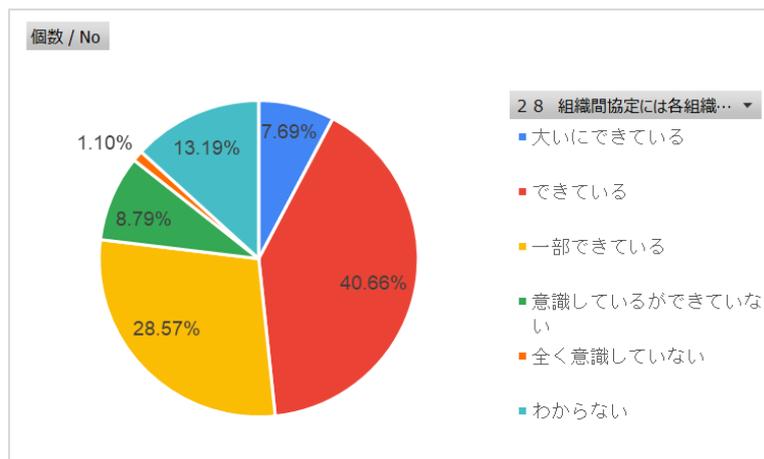
2 6 協働する団体の選択基準と、協働と調整の方法や条件は確立しているか。



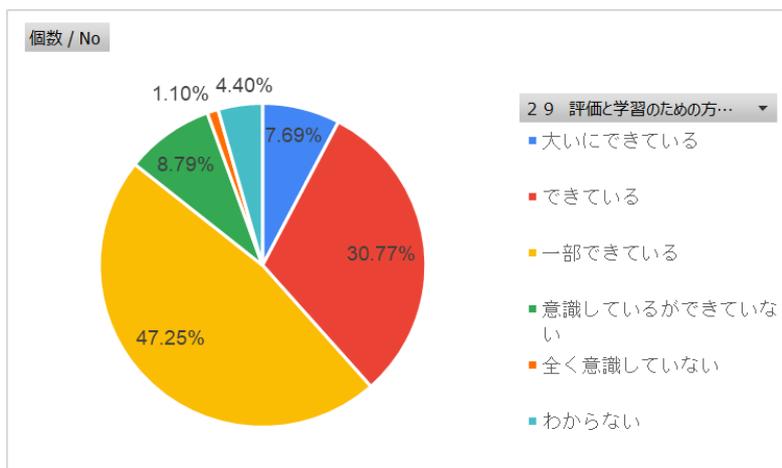
2 7 正式な組織間協定の取り決めは整備されているか。



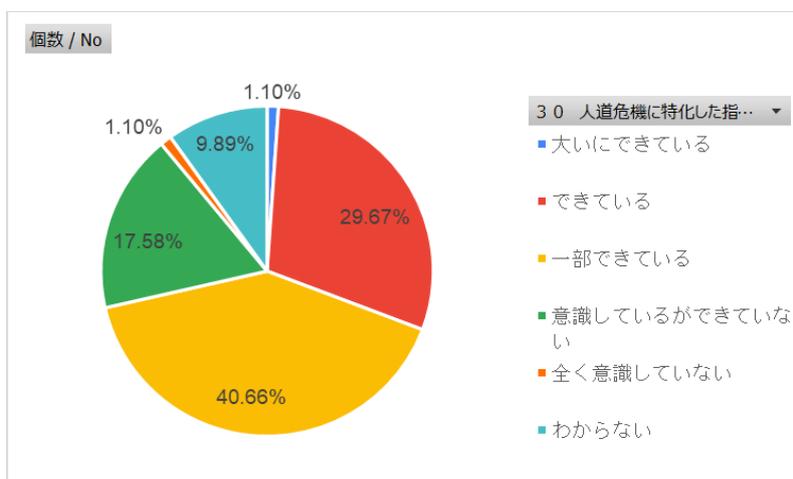
2 8 組織間協定には各組織が人道支援の原則に則り貢献するかを含め、明確な役割、責任、取り組みが記載されているか。



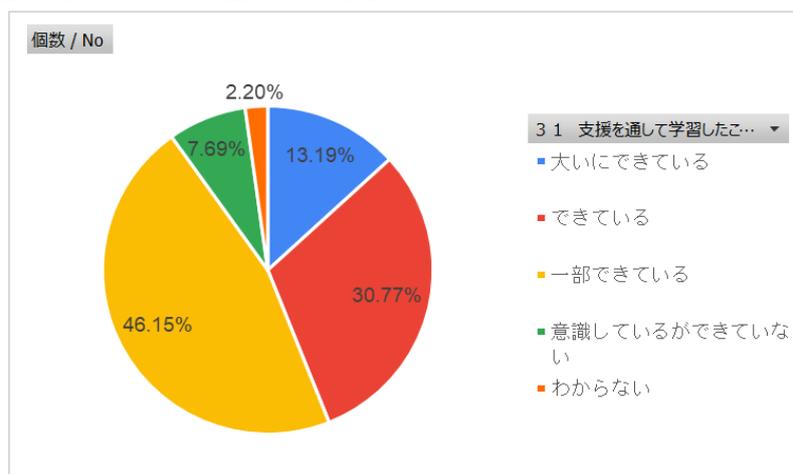
2 9 評価と学習のための方針や資源は確保されているか。それらを職員に周知しているか。



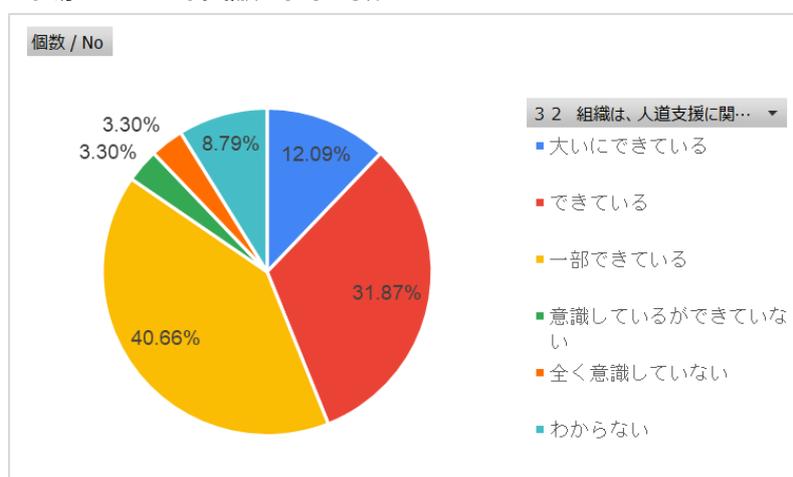
3 0 人道危機に特化した指針など、組織としての経験や学習の記録や普及に関する明確な指針はあるか。



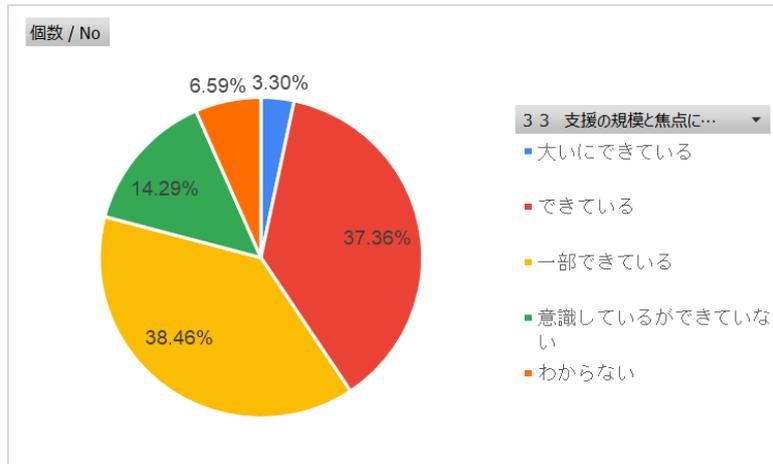
3 1 支援を通して学習したことは組織内で記録され、共有されているか。



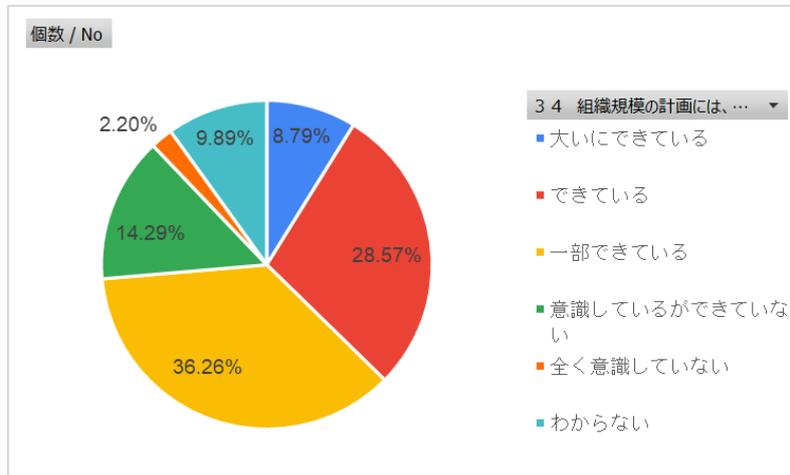
3 2 組織は、人道支援に関連した公開討論ができる機会や組織に積極的に関わっているか。また、その組織はそのような場にどのような貢献をしているか。



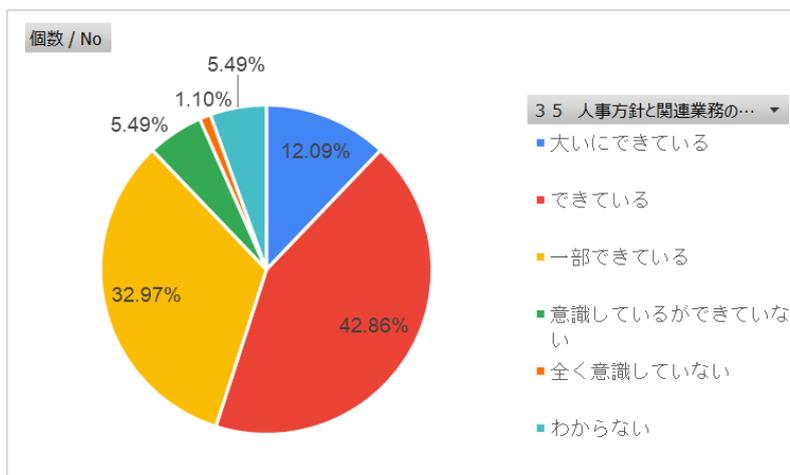
3 3 支援の規模と焦点に沿った人材の質と量を選定する手順は、整備されているか。



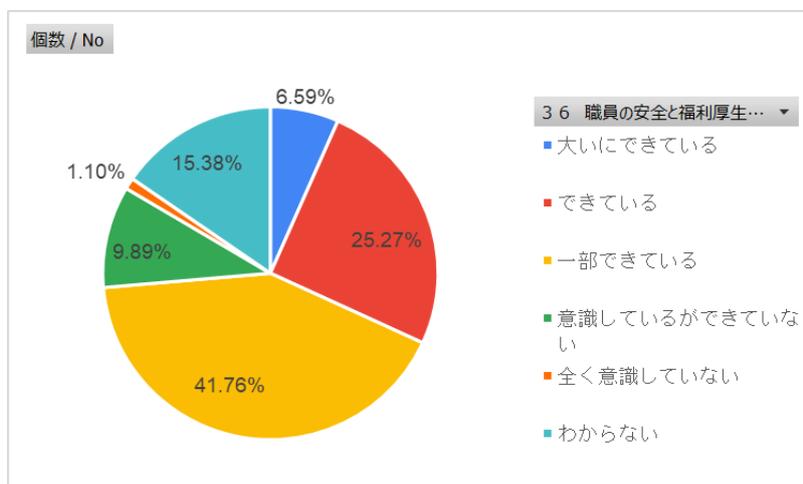
3 4 組織規模の計画には、将来のリーダー育成と新たな能力の開発を視野に入れているか。



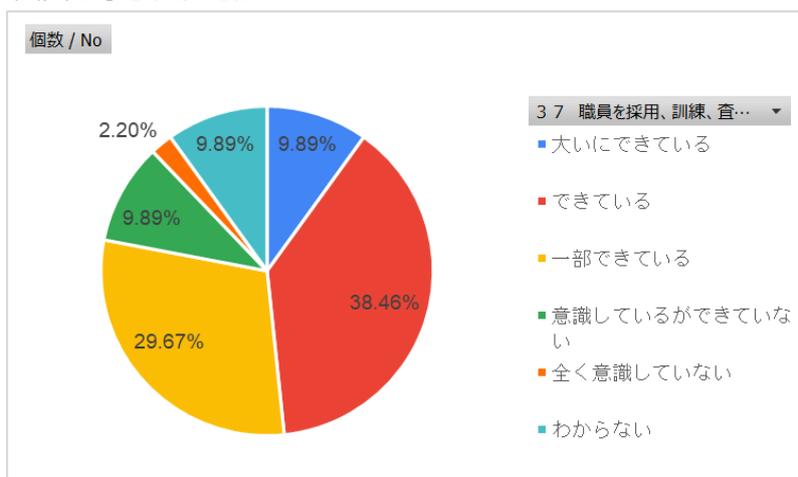
3 5 人事方針と関連業務の手順は地域の労働法に準じ、職員管理における過去の良き事例を踏襲しているか。



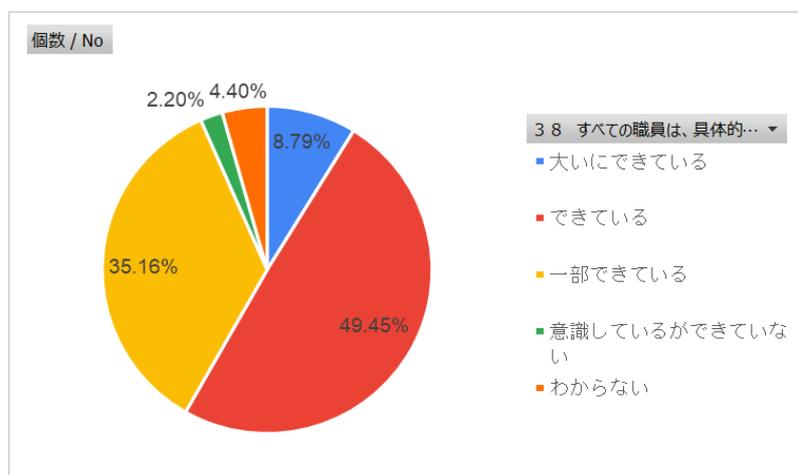
3 6 職員の安全と福利厚生に関する方針は、危機により影響を受けた可能性のある現地職員に対する実務的および心理社会的ニーズに対応するものであるか。



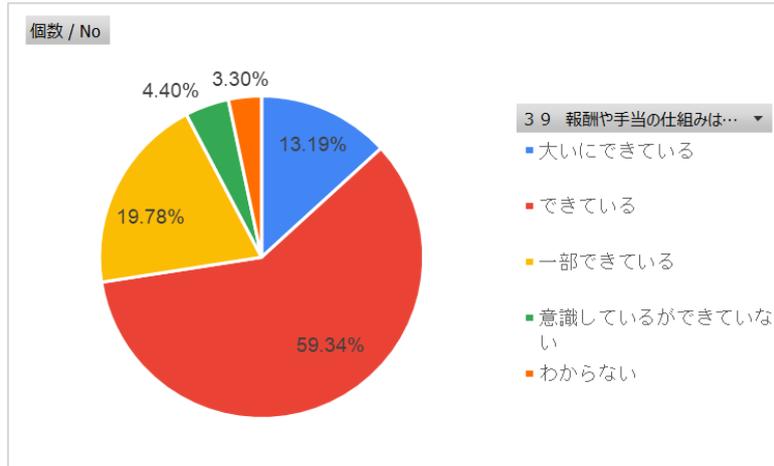
3 7 職員を採用、訓練、査定する際に、影響を受けた人びとからの声に耳を傾け、意見に対応できる能力に関連した資質を考慮しているか。



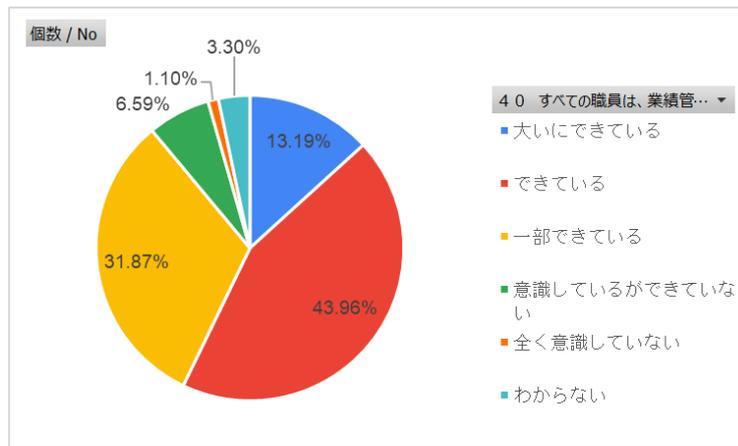
3 8 すべての職員は、具体的な責任を含む最新の職務内容と目的を認知しているか。



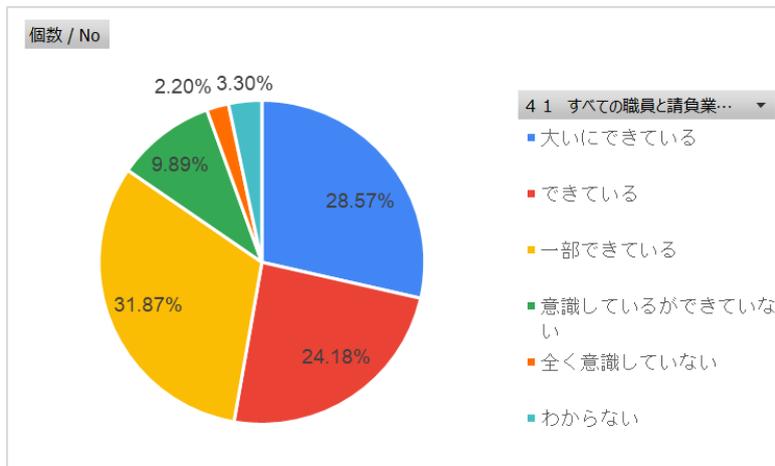
3 9 報酬や手当の仕組みは公平で透明性があり、一貫して適用されているか。



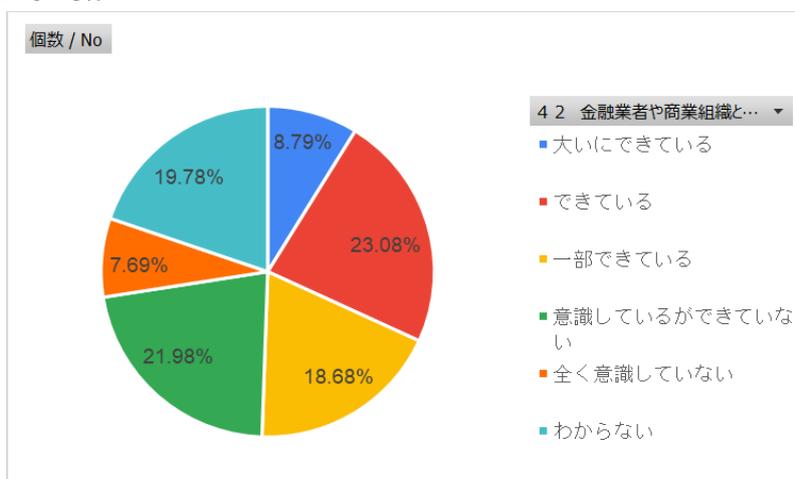
4 0 すべての職員は、業績管理、職員の能力開発方針やその手順について説明を受け、常に最新の情報を受け取っているか。



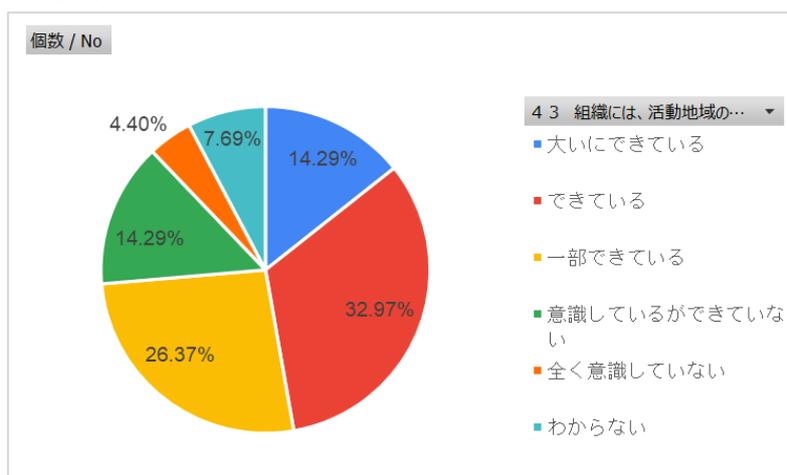
4 1 すべての職員と請負業者は、性的搾取と虐待防止に言及した行動規範に署名することが義務づけられ、任命時に規範について重要事項の説明を受けているか。



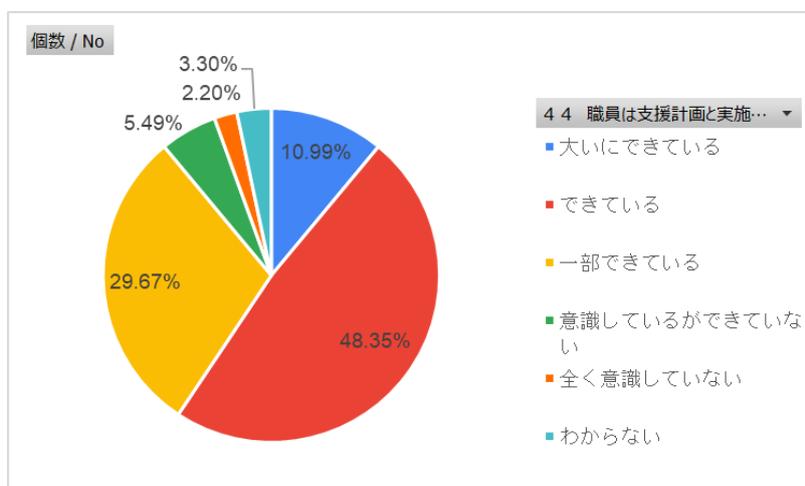
4 2 金融業者や商業組織との契約に、性的搾取や他の搾取を防ぐための明確な声明、条項、行動規範が含まれているか



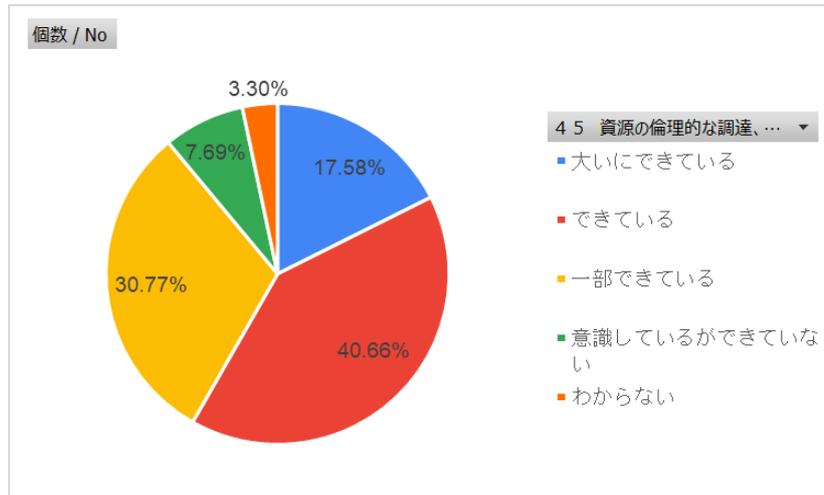
4 3 組織には、活動地域の特性を踏まえた内部告発に対応する仕組みについて指針があるか。職員はそれを認識しているか。



4 4 職員は支援計画と実施におけるあらゆる差別の可能性を理解し、認識し、対応しているか。

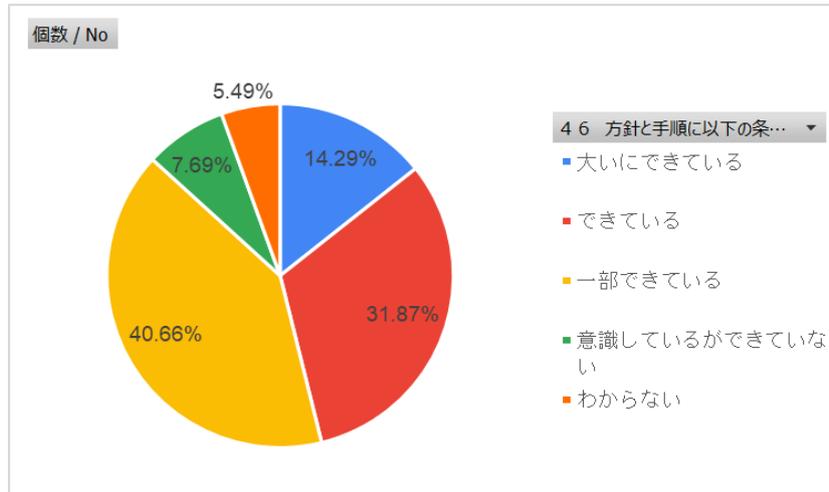


4 5 資源の倫理的な調達、利用、管理に関する方針と手順は整備されているか。



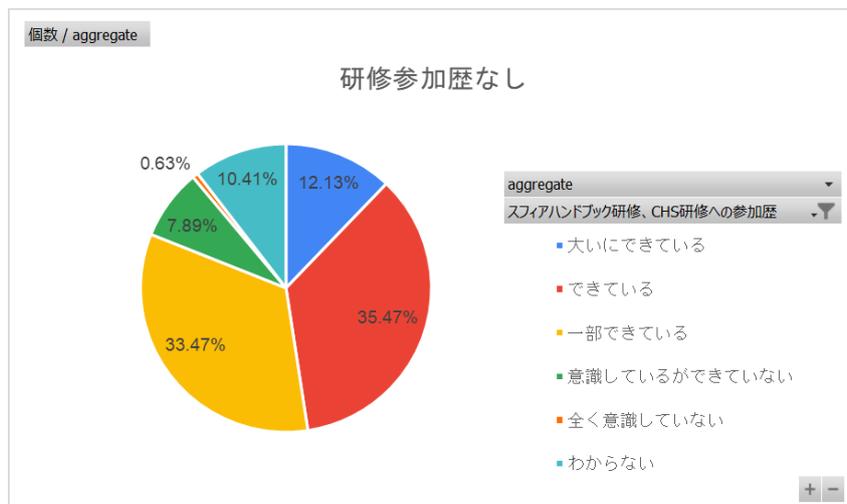
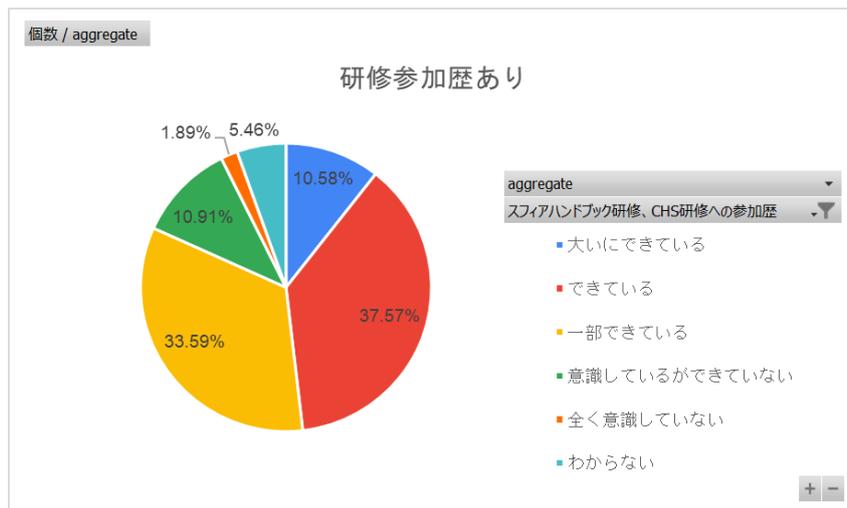
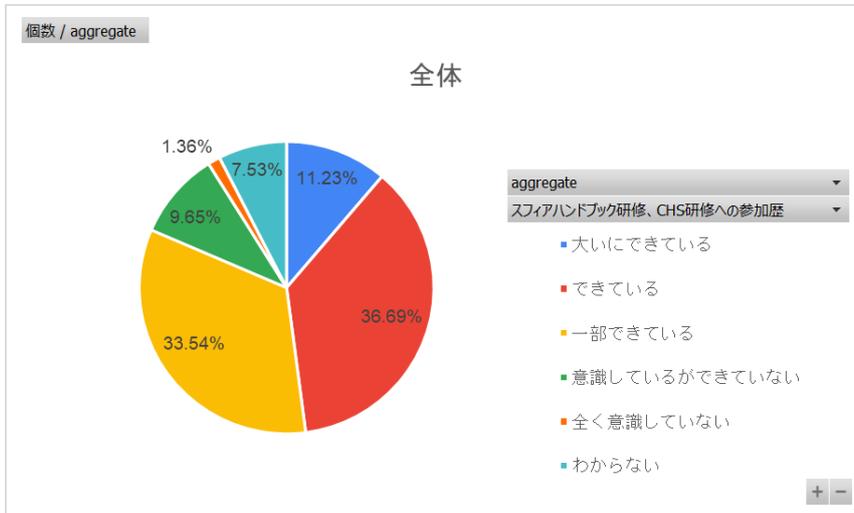
4 6 方針と手順に以下の条項が含まれるか。

- 資金の受領と配分
- 贈与物資の受領と配分
- 環境負荷の軽減と防止
- 不正行為の防止、汚職または汚職容疑への対応、資源の不正使用
- 利益相反
- 監査、検証、報告
- 資産リスク評価と管理"



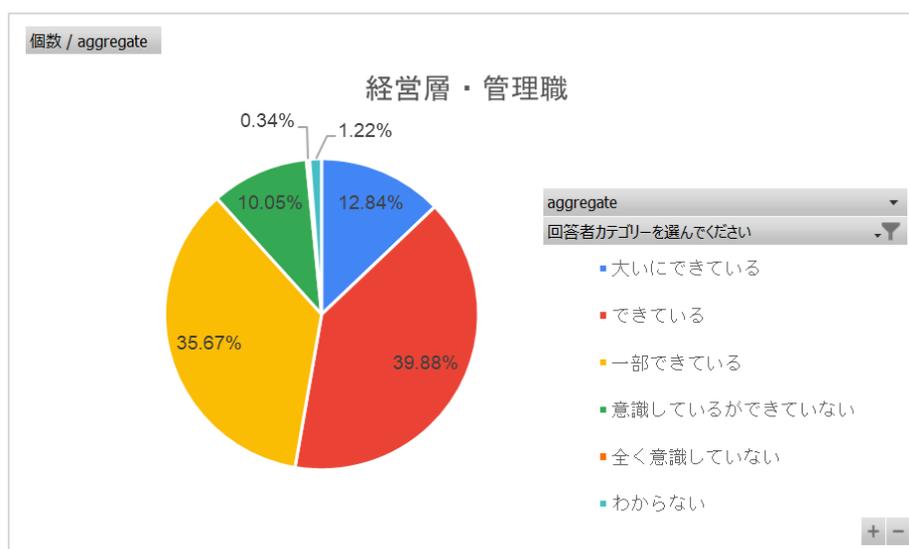
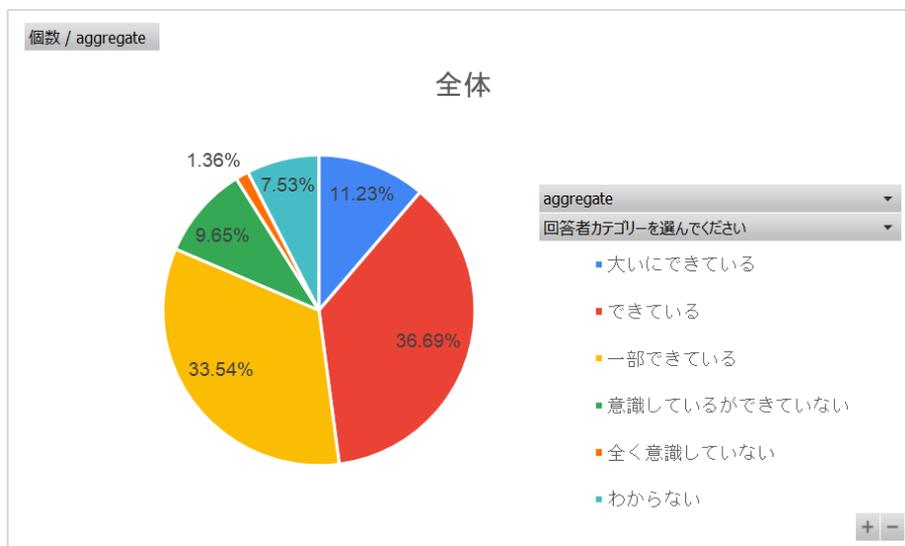
III 研修受講歴あり・なし

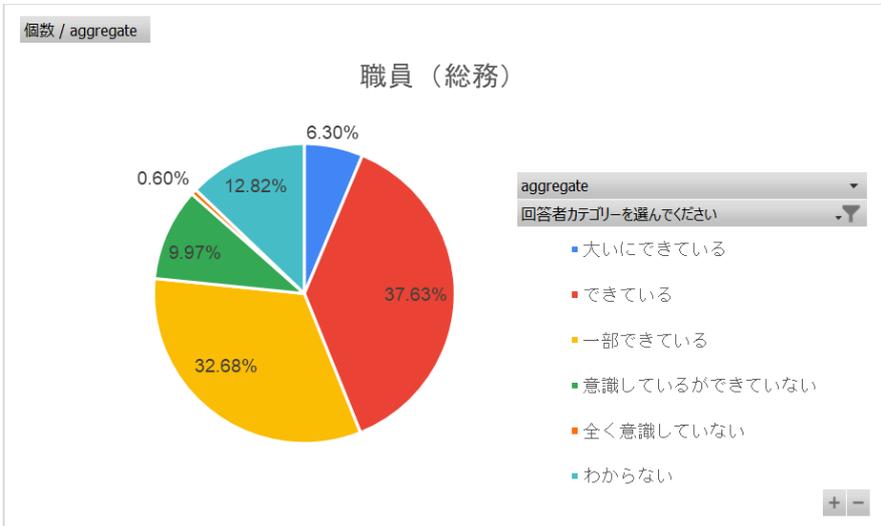
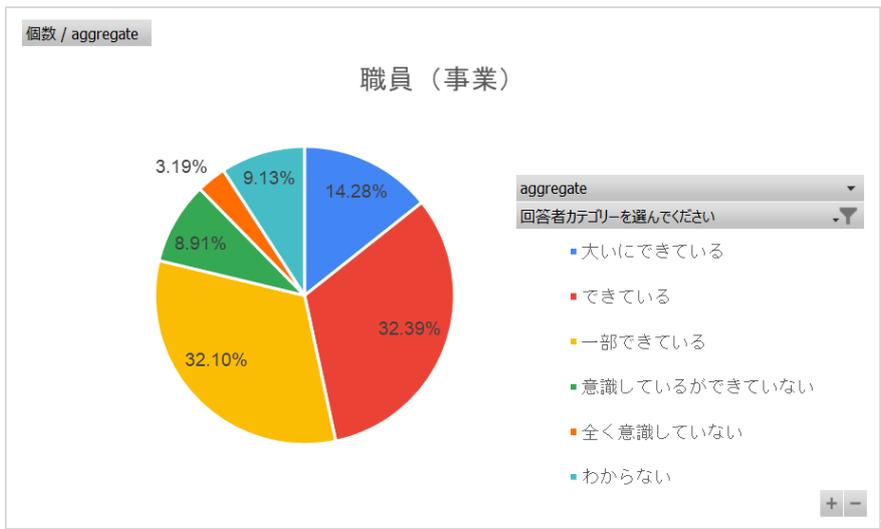
全ての質問における5つの回答選択肢を、研修受講のある・なしの区分ごとに集計。



IV 役職三層別

全ての質問における5つの回答選択肢を、役職三層の区分ごとに集計し円グラフを作成。





以上