ＪＡ鹿児島いずみ　ハラスメント対応基本方針

１．はじめに

当組合は、協同組合運動の基本的な定義・価値・原則に基づき、地球的視野に立つて環境変化を見通し、組織・事業・経営の革新をはかります。さらに、地域・全国・世界の協同組合の仲間と連携し、より民主的で公正な社会の実現に向け、組合員・地域の皆さまを含めた利用者からのご意見・ご指摘に真摯に対応し、信頼や期待に応え、より高い満足を提供することを心がけています。

そのためには、全役職員が心身ともに健やかに、いきいきと活躍できる、安全・安心で働きやすい職場環境を確保することが、重要と考えています。

ハラスメントは、役職員の尊厳を傷つけ職場環境に影響を及ぼすばかりではなく、組合員・役職員の仲間意識を損ないかねない事案も発生しており、重要な経営課題となっています。

当組合は、日ごろの取引や対応において、組合員・利用者の皆さまに誠実に対応することを第一に掲げるとともに、役職員の人権を尊重しておりますが、仮にハラスメントとなる組合員・利用者の皆さま及び役職員の言動については、誠実な対応を前提としつつ、必要に応じて、毅然とした態度で組織的に対応します。

２．ハラスメントの定義

当組合では、役職員・その他の関係者に対し、「精神的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする言動」をハラスメントと定義します。

（１）職場におけるハラスメント

「優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、職員・その他の関係者の就業環境が害されるもの」「職員・その他の関係者の意に反する性的な言動により、不利益を受けたり、就業環境が害されたりするもの」「妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、職員・その他の関係者の就業環境が害されるもの」と定義いたします。

（２）組合員・利用者の皆さまと役職員とのハラスメント

当組合では、「組合員・利用者の皆さまからのお申し出・言動のうち、役職員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（社会通念に照らし、当該言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は、手段・態様が相当でないもの）により、役職員の就業環境が害されるもの」と定義いたします。

【対象となる行為の例（これらに限るものではありません）】

・契約内容や事実関係に照らして相当性を欠く商品交換の要求、金銭補償の要求、過度又は相当性を欠く謝罪の要求
・当組合の提供する商品・サービスの内容とは関係のない要求
・身体的な攻撃（暴行、傷害）
・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、SNS 等のインターネット上への役職員のプライバシーに係る情報の投稿、盗撮、土下座の強要等）
・威圧的な言動
・継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動
・拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
・差別的な言動
・性的な言動・セクシュアルハラスメント
・役職員個人への攻撃・要求、プライバシーの侵害

３．ハラスメントへの対応

当組合は、以下の体制を構築しています。

・ハラスメントへの対応方法、対応手順の策定
・職員・その他の関係者のための相談窓口、メンタルケア体制の整備等
・当組合が総合的に判断した結果、ハラスメントに該当すると認めた場合には、役職員・その他の関係者一人ひとりを守るため、組織で毅然とした対応を行います。
　なお、ハラスメントが継続する場合や、特に悪質と判断される場合等は、警察・弁護士等の関係機関と連携し、厳正に対応いたします。
・すべての人がハラスメントを受ける可能性があるとともに、ハラスメントを行う可能性があることから、役職員への教育・研修の実施を継続して実施します。

４．組合員・利用者の皆さまへのお願い

当組合は、今後も引き続き、農業と地域社会に根差した組織として、組合員・利用者の皆さまと良好な関係を築いていけるよう努めてまいりますので、ご理解とご協力のほどよろしくお願い申しあげます。

以　上

令和８年 10 月