

JA種子屋久 ハラスメント対策基本方針

1. はじめに

当組合は、「経営理念（JA種子屋久は、温暖な気象条件のもと平坦部の種子島地区、世界自然遺産の屋久島地区という他に類例を見ない地域の特性を生かし、組合員・地域住民に親しまれ信頼される地域密着型のJAをめざします。）」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の悪化を招くばかりではなく、組合員・役職員の仲間意識を損ないかねない由々しき問題となっています。

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、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、役職員に対し、「精神的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる言動」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、職員の就業環境が害されるもの」「職員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）】

- ・当組合の提供する商品・サービスに瑕疵・過失のない商品交換の要求、金銭補償の要求、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）
- ・威圧的な言動
- ・土下座の要求
- ・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
- ・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
- ・職員のための相談窓口、メンタルケア体制の整備等
- ・ハラスメントであると判断した場合には、役職員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・弁護士と連携するなどし、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上げます。

以 上

令和7年9月