令和8年5月1日

ハラスメントは許しません！！

山形県土地改良事業団体連合会　会長理事　大築　義雅

1　職場におけるセクハラ･パワハラ等のハラスメントは職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員の能力の有効な発揮を妨げ、また、本会にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

ハラスメントにおいて、どのように感じ、考えるかは個人によって異なります。この点を十分認識し、他の人への思いやりや配慮をもって行動することが重要です。

2　本会では下記の行為を許しません｡外部の方に対してもこれに類する行為を行ってはいけません。なお、下記のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

本会職員服務規程第 35 条（10）「パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ったとき」とは次の通りです。

＊セクシャルハラスメント

①性的な冗談、からかい、質問
②わいせつな図画の閲覧、配布、掲示
③その他、他人に不快感を与える性的な言動
④性的なうわさの流布
⑤身体への不必要な接触
⑥性的な言動により職員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
⑦交際、性的な関係の強要
⑧性的な言動に対して拒否等を行った部下等職員に対する不利益取扱い　など

＊パワーハラスメント

①隔離・仲間外し・無視等人間関係から切り離しを行うこと
②私的なことに過度に立ち入ること
③業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
④業務上の合理性なく､能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑤暴行・傷害等身体的な攻撃
⑥脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと　など

＊妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

①妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

②妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ

③妊娠・出産したことによる嫌がらせ　など

④部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

⑤部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

3　この方針の対象は、本会で働いている方すべてです。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性及び育児休業等の制度を利用する者の上司や同僚が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の行動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4　相談窓口　　総務課　武田・進藤

※相談は公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

5　相談対応統括責任者　　参　事　　髙橋　仁

6　ハラスメントを行った場合、職員服務規程第 35 条（10）に該当し第 33 条に沿って懲戒処分を行います。その場合、次の要素を総合的に判断し処分を決定します。

①行為の具体的態様（時間・場所（職場かどうか）・内容・程度）

②当事者同士の関係（職位等）

③被害者の対応（告訴等）・心情等

7　相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な扱いは行いません。