

再発防止・職場環境改善の主な取組み

内 容	実施時期
1 労務管理の徹底	
①働き方改革推進本部の立ち上げ ・社長直轄の本部を立ち上げ、グループ会社を含む全社プロジェクトとして職場環境づくりを推進 ・2021年4月からは「社員幸福度向上プロジェクト」に名称変更	2020年 4月～
②パソコンの起動時間による労務管理システムの導入 ・出勤退勤打刻時間とパソコン起動時間との乖離が30分以上の社員を上司と人事部が把握・確認し、サービス残業を防止	2020年 9月～
③パソコン画面の20時自動ロックシステムの導入 ・上司の承認がない社員のパソコン画面を20時に自動ロックするシステムを導入	2020年 12月～
④社員 Well-being 推進本部の立ち上げ ・社員一人ひとりが仕事への誇りとやりがいを感じ、生き活きと働きやすい職場環境づくりを推進するため、担当取締役を本部長とする組織を設置 ⑤労働時間の適正管理の徹底 ・②に加え、勤務実績時間と出勤退勤打刻時間及びパソコン起動時間との15分以上の乖離が生じないように毎月10日単位でモニタリング ・乖離がある場合、上司及び本人ヒアリングのうえ適正な労働時間への補正と指導徹底する取組みを実施	2021年 4月～
⑥休日のパソコンの画面ロックシステムの追加 ・③に加え、休日に社員が上司の承認なくパソコン利用ができないようパソコン画面のロックシステムを追加	2021年 6月～
⑦36協定の特別条項適用時の手続き漏れ防止の徹底 ・毎月定例的に人事部長から全部長に対して、36協定の特別条項（月45時間を超える超過勤務命令）時における労働組合との事前協議等の手続き漏れがないか確認・徹底	2021年 8月～
⑧36協定違反に対する懲戒処分の厳罰化 ・労働時間管理及び法令遵守意識を徹底するため、36協定違反は懲戒処分となる旨を全社通知するとともに、就業規則の懲戒処分事由として明記	2021年 8月～
⑨労使で構成する「長時間労働撲滅委員会」の設置 ・労使一体となって職場労働環境の改善を促進するため、各所属の長時間労働の状況や課題、取組みの進捗状況を定期的に議論する会議体を設置	2021年 8月～
⑩啓発ポスターの掲出 ・労働時間の適正管理及び働きやすい職場環境づくりに向けた啓発ポスターを全所属に掲出（3か月ごとに更新。計5回）	2021年 8月～
⑪平日20時以降及び休日労働原則禁止の厳格運用 ・③⑥のパソコン画面ロックシステムについて、解除パスワードの管理を従前の課長以上から部長のみに変更し、業務の必要性の確認や総労働時間の管理を厳格運用	2021年 9月～
⑫本社全社員への個別説明 ・社員 Well-being 推進本部担当取締役、執行役員、部長及び課長から、本社全社員（約700名）に対して個別説明を行うほか、中途採用者への説明会を複数回開催し、厳正な労働時間管理及び36協定等法令遵守を徹底	2021年 10月～

	<p>⑬厳正な労働時間管理に関する研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員の健康障害防止に向けた厳正な労働時間管理に関する研修について、役員を含む全社員を対象として実施 	2021年 10月～
	<p>⑭本社課長会議の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員 Well-being 推進本部執行役員、部長及び課長と本社全課長との会議を複数回開催し、効果的な再発防止策について意見交換を行うとともに、各所属で抱える課題を把握し、要員補充や人材適正配置の必要性も含め、当社として採るべき対応策を取りまとめ、順次実施 	2021年 12月～
2	ハラスメント撲滅の取組み	
	<p>①ハラスメント防止体制の整備【継続的な取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各所属ハラスメント相談員、弁護士による専門相談窓口を設置 ・ハラスメント防止研修、ハラスメント防止ポスターの掲出 など 	2018年 4月～
	<p>②社長メッセージの発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ各社社長によるハラスメント撲滅に向けたメッセージを発信 ・メッセージはポスターとして全職場に掲出 <p>③ハラスメント相談専用メール窓口の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント相談専用メール窓口を新設するとともに、ハラスメント相談窓口を再周知 	2020年 8月～
	<p>④ハラスメント意識調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止対策の強化につなげるため、同行為に対する理解や当社の防止体制の認識等について全社員を対象に意識調査を実施 	2020年 12月
	<p>⑤行動規範の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント等の不適切な行為を発生させないようグループ全社の行動規範を策定のうえ、社内浸透に向けて部長以上の経営幹部が署名 	2021年 1月～
	<p>⑥就業規則の改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則において、行動規範の違反は懲戒処分の対象となる旨を明記 	2021年 4月～
	<p>⑦社長メッセージの発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全社員に向けて、社長が先頭に立ち、組織風土の改善、労働環境の見直しを徹底して進めていく決意を改めて発信 ・メッセージは全社員向けに社員ポータルに掲載 	2021年 7月
	<p>⑧労使で構成する「ハラスメント撲滅委員会」の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使一体となって職場労働環境の改善を促進するため、ハラスメントの未然防止に向けた取組み状況などを定期的に議論する会議体を設置 	2021年 8月～
	<p>⑨ハラスメント未然防止の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員ポータルに「ハラスメントの芽」情報提供のためのバナー新設 ・ハラスメント未然防止ポスターの掲出 	2021年 9月～
	<p>⑩ハラスメント防止研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ会社を含む全取締役を対象に集合型研修を実施するとともに、全社員を対象にeラーニング研修を実施し、ハラスメントを「しない」「させない」「許さない」「見過ごさない」を徹底 	2022年 1月～
3	健康管理体制の強化	
	<p>①メンタルヘルス対策【継続的な取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門カウンセラーによる職場のメンタルヘルス対策研修の継続実施 ・産業医による過重労働者への面談実施 など 	2018年 4月～
	<p>②就業制限者の超過勤務実態のモニタリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業医・保健師と連携し、就業制限者が就業制限を超える超過勤務実態がないかを毎月モニタリング実施 	2020年 4月～