

2022年12月13日

「パワハラゼロ活動」の進捗状況について

エンジン認証不正問題によりお客様をはじめとするすべてのステークホルダーの信頼を裏切り、多大なご迷惑をおかけしておりますことを改めて深くお詫びいたします。

二度と不正を起こさないよう、すべての礎となる企業理念「HINO ウェイ」に則り「3つの改革」を推進しています。再び社会への責任を果たしていくために、まずは経営層が意識を変え、覚悟を持って率先垂範し、「経営」「組織風土」「クルマづくり」における改革を愚直に真摯に続けてまいります。

日野は、本年8月よりパワーハラスメント撲滅への強い意思を込めた「パワハラゼロ活動」を強力に推進しています。仕組みを整えるだけでなく、効果の検証と改善を行うとともに、従業員の困りごとや職場の課題に向き合い、実効性のある諸施策を着実に実行してまいります。



■ 「パワハラゼロ活動」の取り組み施策と進捗状況

施策	進捗状況
(1) パワーハラスメント行為の全社実態調査	
①「ストップハラスメント相談窓口」を通じた緊急実態調査の実施	8月30日「パワハラゼロ宣言」以降、相談件数が増加。相談内容に対する実態調査と事実確認を実施中。
②マネジメント層への自己診断の実施	ハラスメントリスクについて自己理解を深め、マネジメント改善へ繋げるために、外部のWEB検査サービスを活用し、実施中。診断結果はハラスメント防止教育や人財育成にも活用予定。
(2) パワーハラスメントを行った者への処分の厳罰化、従業員への周知徹底	
	最も軽い処分の場合にも「減給」とし、行為が悪質な場合は「懲戒解雇」も適用する旨、社内へ周知。引き続き、公正かつ徹底した調査に基づく処分を継続。
(3) 人事諸施策の見直し	
①経営層を対象とした360度評価の実施（上司や同僚、部下から多角的に評価）	評価者選択方法を本人選択から上司選択に変更することで、従来に比べ評価の公平性・透明性を確保し、評価を実施。評価を受けての気づきと今後の改善について、対象者本人および上司による対話を実施予定。
②ハラスメント防止及び再発防止教育の徹底	全社員と経営層を対象に、eラーニングならびに動画配信を通じた教育を実施。今後はeラーニング等の全社員向け教育に加え、役職者向け教育を実施予定。ハラスメント事案の懲戒処分対象者には、臨床心理士による行動変容プログラムの実施を検討中。

③人財ローテーション制度の運用強化	人事の固定化を防ぎ、流動性を向上させるべく、キャリアデザインと連動したローテーションを定期異動に向けて準備中。
④オープンでフラットな社内コミュニケーションの活性化	職場懇談会（累計約870回）や風土改革チーム等の取り組みを通じた社内の対話・コミュニケーションの活性化を推進。

パワーハラスメントの撲滅をはじめ、すべての基盤となる企業風土の改革は待ったなしであり、経営と職場が一体となり、さらに強力に進めてまいります。今後の進捗につきましても随時皆様へお知らせいたします。

<ご参考：社内向け文書>

パワーハラスメント撲滅に向けた取り組み(パワハラゼロ活動)の進捗状況について

従業員の皆さんへ

2022年11月30日

総務・人財開発領域長 志賀 得一

日野は「すべてのハラスメントを断固として許さない」という強い決意と覚悟を表明し、特に、パワーハラスメントについては、撲滅の強い意思を込めた『パワハラゼロ活動』を8月30日に立ち上げました。活動開始から3か月が経ち、具体的な取り組みとして掲げた諸施策のほぼすべてを実行に移しています。今後も引き続き活動を進めていきますが、ここで一度、皆さんと進捗状況を共有したいと思います。

活動を開始して今日に至るまで、「ストップハラスメント相談窓口」に声を届けてくれた皆さん、ありがとうございます。事実の調査と確認には少し時間をいただいておりますが、1つ1つの声に寄り添い、解決に向けて対応していくことを改めて約束したいと思います。

また、ハラスメントに対する処分について、基準を見直し、厳罰化する方針を決定しました。今後、最も軽い処分の場合にも「減給」とし、非常に悪質な事案などが発生した場合には、従来の「出勤停止」に留まらず、「懲戒解雇」の適用も含めて処分を検討・決定します。加えて、元よりハラスメントを生みにくい組織・職場環境とするために、人財ローテーションについても従来以上に運用を強化し、人事の固定化を防ぎ、流動性を高めていきます。

こうした撲滅のしくみ・ルールの整備と共に、「コミュニケーションのあり方の見直し・改善」の取り組みも進めています。ハラスメントのきっかけの多くは、相手を尊重せず、自分の考えを押し付ける行動です。上司・部下、他部署や取引先の方々など、一緒に働く仲間たちとのコミュニケーションのあり方を一人ひとりが考え、自分の行動を振り返り、正していく必要があります。

コミュニケーション改善の具体的な取り組みとして、今年度よりマネジメント層向けには「ハラスメント自己診断」、「経営層を対象とした360度評価」を実施しています。今回の自己診断や多面評価の結果を通じて自身の特徴、弱み・強みを客観的に振り返り、即時に行動を見直していただきたいと思います。また、社員の皆さん全員には、「ハラスメント防止教育」を受講いただいております。誰しもがハラスメントを起こしてしまう可能性があることに気付き、寄り添い、思いやる心をもって、誠実に思いを伝え合うコミュニケーションを実践していただきたいと思います。

繰り返しになりますが、このように一人ひとりが「一緒に働く仲間を尊重し、思いやるコミュニケーションを心がけ、行動する」ことが、より良い企業文化・組織風土へと繋がります。皆でいきいきと働くことのできる職場環境をつくり、お客様・社会のお役に立つ日野自動車を目指していきましょう。

《コミュニケーションの基本的な考え方》

『人財尊重』

- ◆ 人とのつながりを大切にし、
- ◆ お互いが一人の人間として対等な立場で向き合い、
- ◆ 相手の立場・気持ちを尊重しながら、自分の意見や考えをしっかり伝える
- ◆ 困りごとや悩みに耳を傾け、協力し合う・助け合う

各取り組みの進捗状況

2022年11月30日

グローバル人財開発部、信頼回復プロジェクト

本日時点で、パワハラ撲滅に向けた諸施策を以下の通り推進しています。

引き続き、従業員の皆さんの困りごとや職場の課題に向き合い、ハラスメントの無い職場環境づくりに向けて実効性のある取り組みを追求していきます。本活動へのご意見・ご質問等は忌憚なくお寄せください。いきいきと働くことのできる職場環境づくりを皆で進めていきましょう。

『パワハラゼロ活動』の取り組み進捗状況**(1) パワーハラスメント行為の全社実態調査****① 相談窓口を通じた緊急実態調査の実施**

〔状況：実施中〕

- ・8月30日の「パワハラゼロ宣言」および「ストップハラスメント相談窓口」の再周知以降、相談件数が増加。
- ・直近に発生した事案だけでなく、過去事案に関する相談も寄せられている。

〔今後〕

- ・引き続き、本人のみならず匿名や第三者からの通報も含むすべての相談を受け付け、相談事案1件1件について実態調査と事実確認を実施。

② マネジメント層への自己診断の実施

〔状況：実施中〕

- (目的) マネジメントスタイル、コミュニケーションスタイルの特徴を客観的に振り返り、想定されるハラスメントリスクについて自己理解を深め、マネジメント改善へ繋げる。
- ・事務職／技術職／技能職のマネジメント層全員を対象に、外部のWEB検査サービスを活用し、実施中。

〔今後〕

- ・診断結果をハラスメント防止教育や人財育成の参考情報としても活用。

(2) パワーハラスメントを行った者への処分の厳罰化、従業員への周知徹底

〔状況：実施中〕

- (目的) ハラスメントへの意識向上と行動改善を促し、ハラスメント行為を防止する。
- ・2022年8月30日以降に発生したハラスメント行為について処分の基準を見直し、厳罰化。最も軽い処分の場合にも「減給」とし、行為そのものが非常に悪質な場合や、繰り返した場合には「出勤停止」に留まらず「懲戒解雇」の適用も含めて処分を検討・決定する旨、社内へ周知。
 - ・尚、懲戒処分は従来どおり公正かつ徹底した調査を行い、確認出来た事実に基づき決定。

[今後]

- ・引き続き、公正かつ徹底した調査に基づく処分を実施。

(3) 人事諸施策の見直し

経営層を対象とした 360 度評価

[状況：実施中]

(目的) 日頃の振る舞いや仕事ぶりについて上司・同僚・部下の多面的評価を受けることで、自身の強み・弱み・啓発点を理解し、今後の経営・事業執行や行動改善へ繋げる。

- ・社長／本部長／副本部長／事業統括／領域長／工場長／副領域長を対象に実施。
- ・評価者選択方法を本人選択から上司選択に変更し、従来に比べ評価の公平性・透明性を確保。

[今後]

- ・結果レポートを対象者本人および上司へフィードバック済み。
- ・評価を受けての気付きと今後の行動改善について、対話を実施予定。

ハラスメント防止及び再発防止教育の徹底

[状況：実施中]

(目的) ハラスメントの知識や、社員間の対話を促すべく「チームで明るく楽しく働くためのコミュニケーション」の取り方を全社員に教育し、ハラスメント行為を防止する。

- ・日野自動車で働く全社員と経営層を対象に、e ラーニングならびに動画配信を通じた教育を実施。

[今後]

- ・e ラーニング等の全社員向け教育(2回/年)に加え、役職者向け教育を実施予定。
- ・ハラスメント事案の懲戒処分対象者について、再発防止徹底のため、臨床心理士による行動変容プログラムの実施を検討中。

人財ローテーション制度の運用強化

[状況：準備中]

- ・人事の固定化を防ぎ、流動性を向上させるべく、キャリアデザインと連動したローテーション施策の運用を強化。(定期異動に向けて準備中)

オープンでフラットな社内コミュニケーションの活性化

[状況：実施中]

- ・職場懇談会や、風土改革チーム等の取り組みを通じた社内の対話・コミュニケーションの活性化を推進。

関連リンク：

- ・[「対話」の活性化による企業風土改革の推進](#)
- ・[「組織風土」の改革に向けた従業員と経営層の対話会を実施](#)

(以上)