

「パワハラゼロ活動」を立ち上げ

日野自動車株式会社(以下、日野)は、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へ多大なご迷惑をおかけし、信頼を裏切ってしまったことを改めて深くお詫びするとともに、二度とこのような事態を引き起こすことがないよう、企業風土改革の一環として「パワハラゼロ活動」を本日立ち上げました。

私たち日野は、「すべてのハラスメント行為を断固として許さない」という強い決意と覚悟をここに表明します。日野で働くすべての従業員、そして日野と関わりを持ってくださっているすべての皆様との関係において、人格や尊厳を尊重した行動を徹底し、ハラスメント行為のない会社を目指します。

特に、パワーハラスメント行為については、行為撲滅の強い意思を込めて立ち上げた「パワハラゼロ活動」を強力に推進していきます。緊急での実態調査や、ハラスメントを行った者への処分の厳罰化など、具体的な施策を通じて撲滅を目指します。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、実効性のある取り組みを追求していきます。

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。

■ 「パワハラゼロ活動」の取り組み例

(1) パワーハラスメント行為の全社実態調査

- ・ 相談窓口を通じた緊急実態調査の実施
- ・ マネジメント層への自己診断の実施

(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

- ・ 事実確認に基づき、懲戒処分、役職やポストの変更・異動などの人事措置を厳正に行う
- ・ 処分の考え方と基準を社内に周知するとともに、ハラスメント行為の具体的な事案と処分内容についても都度、適切に情報を開示し、周知徹底します

(3) 人事諸施策の見直し

- ・ 再発防止に向けた意識啓発、仕組みづくりに寄与する様々な人事施策を推進
360度評価アンケートの対象者拡大・評価者選択方法の見直し、ハラスメント防止及び再発教育の徹底、人財ローテーション制度の運用徹底、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 等

<ご参考①：社内向け文書>

『人財尊重』を中心に据えた組織風土改革に向けて

2022年8月29日

総務・人財開発領域長 志賀得一

過日に特別調査委員会より指摘いただいた「上意下達」、「縦割り、セクショナリズム」、「事なかれ主義」などの日野の内向きで保守的な組織風土は、ハラスメント行為やコンプライアンス違反を生む温床となるものです。

私たちは、この組織風土の問題を重く受け止め、今こそ、「全従業員が心身の健康を維持し、いきいきと働くことのできる職場環境づくり」や、「互いを尊重し合うコミュニケーション・組織風土づくり、人づくり」に全社一丸となって、全力で取り組まなければなりません。

日野の組織風土をより良く変えていくために、信頼回復プロジェクトのメンバーとともに、今何をすべきかを議論し、私がやることを考えました。まず、パワーハラスメント行為について、緊急での実態調査や、処分の厳罰化など個別の対策を徹底し、撲滅するしくみを作ります。しかしながら、しくみを整えるだけではハラスメント行為は無くなりません。ハラスメント行為が生じるきっかけは、「相手のことを尊重せず、自分の考えを押し付けること」にあると、私は考えます。上司・部下、他部署、そしてお取引先様など、働く仲間同士のコミュニケーションにこそ本質的な問題があり、是正していかなければなりません。

たとえ職位や年齢などが異なる仲間であっても、一人の人間として皆が対等な立場にあります。特に、役員を含むマネジメントの皆さんは、誤解のないようにお願いします。自らの地位に優位性を感じているならば、それは「おごり、慢心、過信」であり、今この瞬間から、考えと行動を正さなければなりません。日野で働く一人ひとりが「一緒に働く仲間を尊重し、思いやるコミュニケーション」を意識し、行動してください。

そして、困っている人や悩んでいる人を見かけたら、決して見て見ぬふりをせず、その声に耳を傾け、助け合いましょう。対処できない問題がある場合には、私に言ってください。解決に向け、私が行動します。

以下に改めて、コミュニケーション、人づくりに関する基本的な考え方を共有したいと思います。皆でこの考え方と思いを共有し、些細なコミュニケーションの1つ1つから心がけ、実践していきましょう。

《コミュニケーション、人づくりの基本的な考え方》

『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と伝える
- ◆ 困りごとや悩みに耳を傾け、協力し合う・助け合う

パワーハラスメント行為の撲滅に向けた取り組みについて(パワハラゼロ活動)

2022年8月29日

グローバル人財開発部、信頼回復プロジェクト

私たち日野は、「すべてのハラスメント行為を断固として許さない」という強い決意と覚悟をここに表明します。日野で働くすべての仲間、そして日野と関わりを持ってくださっているすべての皆様との関係において、人格や尊厳を尊重した行動を徹底し、ハラスメント行為の無い会社を目指します。

特に、パワーハラスメント行為については、行為撲滅の強い意思を込めた『パワハラゼロ活動』を全社活動として立ち上げ、強力に推進していきます。緊急での実態調査や、ハラスメントを行った者への処分の厳罰化など、具体的な施策を通じて撲滅を目指します。

以下の取り組み例をはじめとする諸施策を実行し、効果の検証と改善を行うとともに、従業員の皆さんの困りごとや職場の課題に向き合い、実効性のある取り組みを追求していきます。

『パワハラゼロ活動』の取り組み例

(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 **～あなたの声を聴かせてください～**

- ・相談窓口を全社へ再度周知し、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、ハラスメント行為の実態調査、事実確認と解決に向けた対応を速やかに進めていきます。
- ・少しでも困っている、悩んでいる事案がある場合には、躊躇なく声を上げてください。
- ・会社はその1つ1つの声に向き合い、寄り添い、解決することを約束します。

② マネジメント層への自己診断の実施

- ・ハラスメント行為の多くは、ハラスメントを行った側の無自覚によるものです。
- ・マネジメント層は診断結果から自身の考えや行動を内省し、即時に改善していきます。

(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

- ・事実確認に基づき、懲戒処分、役職やポストの変更・異動などの人事措置を厳正に行います。
- ・従業員の皆さんに対し、処分の考え方と基準を周知するとともに、ハラスメント行為の具体的な事案と処分内容についても都度、適切に情報を開示し、周知徹底します。

(3) 人事諸施策の見直し

- ・再発防止に向けた意識啓発、しくみづくりに寄与する様々な人事施策を進めていきます。
- ・360度評価アンケート 対象者拡大： 従来は部長以下⇒すべての役員、執行職・基幹職
評価者選択方法見直し： 従来は本人が選択⇒他者が選択
- ・ハラスメント防止および再発教育の徹底
- ・人財ローテーション制度の運用徹底
- ・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
(経営層と従業員の対話会・QAセッション、経営情報の共有化 ほか) 等

(4/4)

以上