

**NEWS RELEASE**

**労務問題の再発防止に向けた取り組みについて**

三菱電機株式会社は、一連の労務問題の発生を厳粛に受け止め、再発防止に向けた取り組みをまとめましたのでお知らせします。

過日報道されましたように、当社および関係会社において社員がお亡くなりになるという痛ましい事案が発生しました。大切な社員の尊い命が失われるという事態を非常に重く受け止めております。亡くなられた方のご冥福をお祈り申し上げるとともに、ご遺族の皆さまに心からお詫び申し上げます。また、関係各位、社会の皆さまにも多大なご心配とご迷惑をお掛けしましたことを、重ねてお詫び申し上げます。

当社では過去にも社員の命や心身の健康にかかわる労務問題が発生しており、都度、再発防止策を講じてきましたが、同様の問題が発生したことを真摯に受け止め、これまでの取り組みが十分でなかったという深い反省に立ち、新たな施策も含めて再発防止策をまとめました。

労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、社員全員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境の実現にグループを挙げて全力で取り組んでまいります。

**安心していきいきと働ける職場環境の実現に向けた取り組み**

これまで取り組んできた施策の強化を図るとともに新たな施策を追加し、すべての職場へ浸透させます。そして施策の効果検証と改善を継続していきます。

具体的には、社員全員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境の実現に向けて、「ハラスメント対策・メンタルヘルス対策を含めた職場の風土改革」「長時間労働の抑制・適正な労働時間管理」が一層重要であるとの認識の下、全社一丸となって諸施策に取り組んでまいります。

なお、関係会社においても、当社の考え方をあらためて共有し、共に取り組んでまいります。

**1. 職場の風土改革**

「風通しよくコミュニケーションができる職場づくり」「メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底」等を目指し、「三菱電機 職場風土改革プログラム」として以下の施策に取り組めます。特にパワーハラスメント行為を絶対に許さない職場づくりに注力します。

なお、本プログラムは社長直轄のプロジェクト活動として強力に推進してまいります。

**【三菱電機 職場風土改革プログラム】**

実施事項	主な施策
(1) パワーハラスメントをはじめとするハラスメント教育の強化および管理職等の任命時の見極め強化	①ハラスメント教育の内容を充実するとともに、受講対象を社員に拡大する。 ②新入社員配属時の管理職・教育担当研修に、ハラスメントの視点を充実させ、より適切な育成指導を徹底する。 ③管理職をはじめ、指導的立場となる者を任命する際、労務管理に対する基本的な考え方(ハラスメント行為の理解等)を有しているか十分に見極める。 ④パワーハラスメント行為者に対して厳正な処分を行うことを全社員にあらためて周知・徹底する。
(2) 意識調査を活用した定量的な職場風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善の実行	①全社員を対象とする職場風土に関する意識調査とこれを踏まえた組織診断を毎年実施する。 ②調査を通じて認識した課題について、外部の専門家の意見も踏まえながら解決に取り組み、PDCA を回しながら職場風土を継続的に改善していく。

実施事項	主な施策
(3) 個々人の負荷やメンタルの状況を早期に把握・対応するための施策の充実	<p>① 個々人の負荷や職場内の人間関係、ストレスの状況などを確認するアンケートを毎月実施し、意識の変化を早期に掴み対処する。(新入社員を対象に現在実施中。今後対象者を全社員に拡大する)</p> <p>② 新入社員の職場への配属後、人事部門との定期的な面談機会を増加させる。</p>
(4) メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底	<p>メンタルヘルス不調者が復職した後に労務問題が発生する傾向があることから、不調者に対するケアに特に注力すべく、既存の「三菱電機 職場復帰支援ガイドライン<sup>*1</sup>」の運営点検と再徹底を図る。</p> <p>① 休職中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司・人事部門は対象者に対して休職中の取り扱いを丁寧に説明し、治療に専念できるようにする。</li> <li>・ 上司・人事部門は治療を妨げない範囲で、定期的に面談を実施し、状況を把握する。等</li> </ul> <p>② 休職復職時</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産業医の意見に基づいた復職時の配慮(就業制限等)を順守する。</li> <li>・ 復職時の受入体制について職場全体で共有する。等</li> </ul>
(5) 相談窓口の充実(複線化)等	<p>① 外部の専門家に対面で相談したいというニーズがある場合の窓口として、新規で外部カウンセラーと面談できるサービスを導入する。</p> <p>② 悩みを持つ社員が相談しやすい環境を整えるため、職場の中で上司・部下の関係にない者を相談窓口とする「メンター」制度を導入する。</p> <p>③ 新入社員専用の相談窓口として設置している「研修サポーター」を個々人の選択で相談しやすい相手とできるよう、複数名配置する。</p> <p>④ レジリエンス教育<sup>*2</sup>など、社員のストレスマネジメント力向上に資する研修を一層充実する。</p>

※1：厚生労働省「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参照し策定

※2：ストレスや逆境にうまく対処し、回復する力を高めるための研修プログラム

## 2. 長時間労働の抑制・適正な労働時間管理

当社では、2016年4月から「社員が仕事と生活のバランスをとりながら、心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現する」ことを目的とした「働き方改革」を重要な経営施策に定め、総労働時間の削減と適正な労働時間管理、および業務効率化・生産性向上に資するさまざまな施策を推進してまいりました。具体的には、社長から社員へのメッセージの発信などを通じて、「方針の浸透」や「意識改革」を図るとともに、モバイルパソコンの全社員配布やオンライン会議設備の充実、在宅勤務制度の拡大などを通じて、効率的な業務運営に向けた環境整備を行ってまいりました。また、入退場時刻やパソコンのログオン・ログオフ時刻など客観データから労働時間を自動算出するなど、実態との乖離がない適正な労働時間管理に努めてまいりました。

その結果、労働時間は大幅に削減するとともに、社員意識調査において「仕事と生活のバランスが取れている」と回答した社員の割合が経年的に増加傾向となるなど、一定の成果が出ているものと考えています。今後、さらに実効性を高めていくよう、「働き方改革」に継続的に取り組んでまいります。また、適正に把握された労働時間も踏まえ、社員の健康配慮措置を確実に実施してまいります。

以上の諸施策を順次展開しており、その効果検証と改善を重ね、よりよい取り組みを追求してまいります。