

## 神戸新交通株式会社 労務ガバナンス改善 行動計画の策定について

今回の事態を厳粛に受け止め、神戸市監査委員による監査結果、労務ガバナンス改善委員会での意見書、全社員アンケートでの意見を踏まえ、ガバナンス強化に取り組むため、「コンプライアンスの再徹底」、「労働環境の再整備」、「健全な労使関係の再構築」の3項目を基本方針にした労務ガバナンス改善行動計画を策定いたしました。

今後は、この基本方針をもとに、具体的な実施計画を策定し取り組んでいくとともに、定期的に取り組み状況を確認していきます。

基本方針	個別項目	内容、時期、目標
コンプライアンス の再徹底	コンプライアンス体制の 強化(※)	コンプライアンス規程で定めているコンプライアンス体制を見直し、公正かつ透明性の高い企業活動の実践を図るため、客観性かつ多様な知見を有する外部委員を含むコンプライアンス委員会を設置する。また、年1回実施しているコンプライアンス研修(ハラスメントを含む)の内容を充実(階層別研修など)させる。
	監査部門の強化 (監査室の設置)(※)	部門に属さない監査専門部署を設置(監査室など)するとともに、内部監査を強化する。
	意思決定の透明化(※)	法令及び会社の定款、取締役会規則で定められた決議事項の付議を徹底するとともに、必要に応じて付議、報告したうえで、議事録を作成するなど、意思決定の透明化に努める。
	就業規則等の 点検、整備(※)	度重なる法改正により、様々な問題も発生しており、各規程、規則について専門家の意見も踏まえた見直しを行うとともに、総点検を年1回実施する。
	課や職場単位での ルールの明確化	外部業者との関係や入札手続きなど、各職場単位でのルールを明確化し、遵守確認、教育の充実を図る。
	リスク管理の徹底	運輸安全マネジメント制度により確立されているリスク管理について、輸送以外についてもPDCAで管理していく。

(備考) (※) =現時点で進めている取り組み

基本方針	個別項目	内容、時期、目標
労働環境の再整備	組織改革	時代の変化とともに、組織のあり方も変わってきており、社員がいきいきと働けるよう、組織のあり方を見直していく。
	勤怠管理システムの導入(※)	クラウド型勤怠管理システム(出退勤管理、時間外管理等)を導入するとともに、給与管理・人事管理システムと連携し、コンプライアンス体制を強化する。
	内部通報の外部通報窓口設置(※)	外部通報窓口を設置するとともに、通報にかかる匿名性の確保、通報者に対する不利益取扱いの禁止、内部通報制度の評価改善等のフォローアップなど、通報しやすい環境を整備する。
	役員と社員との意思疎通	役員が現場に出かけ、社員の意見を直接聞くなど、より活発な意見交換ができるような機会を頻繁に設ける。また、定期的にアンケートを実施して、社員の意見を吸い上げるとともに、アンケート結果の動向に注視していく。
	上司と部下のコミュニケーション強化	コミュニケーション強化、社員の意向調査を目的に年1回実施している所属長面談について、更なる充実を図るため、目標管理制度の再導入なども検討していく。
	働きがい、働きやすい労働環境の整備(※)	社員一人ひとりのライフスタイルに柔軟に対応し、労働意欲を高めること、働き方にメリハリを与え業務効率・生産性向上を実現することを目的に、スライド勤務を導入する。
健全な労使関係の再構築	離職申請手続きの厳格化(※)	離職申請の期限など、規則に基づいた取り扱いを厳格に行うとともに、勤怠管理システムに離職手続きを組み込み、適正に管理する。
	労使関係の透明性の向上	労使協議等に関する情報について、会社からも情報発信に取り組む。
	経営三権(業務命令権、人事権、施設管理権)の徹底	経営三権(業務命令権、人事権、施設管理権)は会社側の専決事項であることを理解し、団体交渉における話し合いが経営三権を侵害することのないよう、適切に対応する。
	労働協約の見直しに向けた協議	就業規則等の点検、整備を積極的に行うとともに、労働協約についても労使で見直しについて協議を行っていく。

(備考) (※) =現時点で進めている取り組み