

令和6年5月9日

各 位

労働問題の再発防止に向けた取り組みについて

昨年8月、川越労働基準監督署において、平成29年に当行の行員が亡くなられたことについて、労働災害であると認定されました。

亡くなられた故人に対し、ご冥福をお祈り申し上げ、衷心より哀悼の意を表します。

また、ご遺族の方々には、大切なご家族を亡くされるという、取り返しのつかない大変な事案を起こしてしまい、深くお詫び申し上げますとともに、改めてお悔やみ申し上げます。

今後とも職場環境における課題や事実を常に把握し、再発防止に向け、徹底的に取り組むことをお誓い申し上げます。行員一人ひとりが安心して働ける、風通しの良い職場風土を築けるよう、全行をあげて、下記のとおり、取り組んでまいります。

記

1. 「ハラスメントを許さない組織風土の醸成」

頭取から全行員向けに「ハラスメント行為等のない安全で働きやすい職場づくりに取り組む方針」を表明し、また支店長会議での徹底や全行員に対するハラスメント研修等を継続的に実施し、一人ひとりの人格や尊厳を尊重する意識の醸成に努めております。また、業務面では推進業務に偏重していた本部による営業店訪問での指導から、人材育成、職場環境に亘る営業店訪問時の確認へと変更しており、加えて業務の目標設定では、本部主導で決めるのではなく、営業店が実態に合わせて自主的に目標を設定する仕組みとしております。

2. 「風通しの良い職場環境づくり」

人事部やリレーションシップバンキング推進部の担当者が営業店訪問時に職場環境やハラスメントの有無についてのヒアリングによる職場環境のチェックを行うとともに、従業員組合独自でも銀行とは違う立場で渉外関連行員向けに労働実態についてアンケート調査を実施しており、加えて監査部による結果を経営側と共有することで、行員にとって働きやすい環境であるよう配慮しております。

3. 「若手行員に対するフォロー体制の構築」

人材育成プログラムを活用した若手行員に対する研修体制を整備し、また、若手行員の育成方法を従来の結果重視からプロセス重視に変更しております。加えて、融資案件の本部相談制度を変更し、本支店が一体となったフォロー体制を整備しております。特に経験の浅い若い行員などがスムーズに案件相談ができるよう、本品行員による指導等、本部サポートを実施しております。

以上の取り組みを、現在、進めておりますが、この取り組みに終わりはないと思っております。常に、職場環境における課題や事実を把握しつつ、取り組みを見直しながら、一人ひとりの行動につなげていくよう、努力を続けてまいります。

以 上