



平成29年12月22日

各 位

会 社 名 株式会社 J P ホールディングス  
代 表 者 名 代表取締役社長 荻田 和 宏  
(コード番号：2749 東証第一部)  
問 合 せ 先 管理部長 松宮 美佳  
(TEL 052-933-5419)

### 第三者委員会調査報告書に基づく当社の対応に関するお知らせ

当社は、平成29年12月5日付「第三者委員会調査結果報告書（詳細版）の受領に関するお知らせ」に公表（当社ホームページ）しましたとおり、第三者委員会からの調査報告の内容を精査し、その指摘に対する対応について検討してまいりました。その結果、今般、下記のとおり基本方針を決定しましたので、お知らせいたします。

今後、かかる基本方針に沿って具体的な対応策を実施し、当社グループ一丸となって、働きやすい職場環境の実現・維持・向上を通じてさらなる企業価値向上に努めてまいりますので、何卒ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

#### 記

#### 1. 現代表者及びその他の役員の行為に対する評価について

第三者委員会の調査報告のうち、現代表者及びその他の役員に対しては、以下のような指摘がなされております。

##### (1) パワーハラスメントについて

調査報告書によると、現代表者についてパワーハラスメントに該当し得るとされた行為は、頻度としては比較的少ないことに加え、業務上の叱責や非難という形をとっていること、したがって、その発言の意図や目的、行為前後の言動、相手方の立場や感情への配慮の有無、教育ないし指導的な性質を有するか否か等の兼ね合いにより評価が異なる可能性があるとしております。また、他の役員についてはパワーハラスメントに該当する行為又は該当し得る行為があるとはされております。

##### (2) セクシュアルハラスメントについて

調査報告書によると、現代表者についてセクシュアルハラスメントに該当し得るとされた行為は、当該行為の相手方から特段の不快感の訴えがないことからすれば、少なくとも当該相手方との関係においてはセクシュアルハラスメントには該当しないと評価することが可能であるとされております。しかしながら、周囲の役職員が目当たりすれば不快に感じる可能性のある行為であり、当該行為がなされる状況や行為の頻度等によっては職場環境を害し得るためセクシュアルハラスメントに該当し得るとされております。また、他の役員のセクシュアルハラスメント行為については、その存在が疑われている旨の指摘がされております。

このような現代表者及びその他の役員の行為に対する評価については、現に職場環境を害しているとまでは認められないとされているものの、当該行為がなされる頻度や状況等によってはハラスメントに該当する可能性がある行為であるとのことですが、当社といたしましては、ハラスメント対策を進めてきたにもかかわらず、このような指摘を受けたこと自体を真摯に受け止めなければならない問題であるという認識の下、今後はそのような評価を受けることがないように、より一層の取り組みを進めて参ります。

## 2. 今後のハラスメント対策及びコンプライアンス体制の強化に向けた取り組みについて

当社は、調査報告書で指摘された当社の課題および提言内容に基づき、以下のとおり基本方針を決定し、今後、かかる基本方針に沿って対応策を具体化し、各施策を実行してまいります。

### ①ハラスメント撲滅宣言

当社代表者および役員が中心となり、「職場におけるハラスメント撲滅宣言」を行い、役職員全員に対し周知・啓蒙することで、ハラスメントは断固として許さない環境づくりに取り組んでまいります。

### ②当社グループ行動準則の見直しと実践

当社グループは「こどもたちの笑顔のために…」を経営理念とし、この経営理念のもと、行動準則を定めておりますが、コンプライアンス強化のため、倫理および服務に関する部分を中心に見直しを行い、全役職員に広く浸透させ、実践してまいります。

### ③コンプライアンス強化のための関連規程等の整備

調査報告書では、コンプライアンス委員会の委員の指名方法、運用に関する規定が必ずしも十分ではないと指摘されており、コンプライアンス委員会の委員の指名方法、運用に関する規定について整備いたします。

また、内部通報制度の利用方法およびハラスメント窓口の存在を明確化するとともに、関連規程の見直しと、マニュアル等の整備を行ってまいります。

### ④通報および相談に対する体制の整備

通報者及び相談者のプライバシー及び不利益処分等に配慮した上で、その受付から解決、再発防止、通報者へのフィードバックに至るまでの各手続及びフローを規程・マニュアル等において明確化し、その体制を整備してまいります。

また、調査報告書では、内部通報制度の存在についての認知度は高いものの、その利用方法に関しては、役職員において必ずしも十分な理解がないものと思われる点、及び、ハラスメント窓口について、役職員に対する周知が不十分である点が指摘されていることから、相談窓口及びその利用方法を明確化するとともに、役職員全員への周知の徹底を行ってまいります。

### ⑤教育・研修等の実施

コンプライアンスおよびハラスメント研修の実施は継続的に行ってまいりましたが、定期的に役職員全員が受講できる体制、入社時・昇格時等の節目における研修、役職等の役割に応じた階層別研修等を充実させ、効果的な教育研修が実施できる体制を構築し、コンプライアンス意識のさらなる向上を図ってまいります。

以上