

## 社会への取り組み

### 【人権】

#### ハラスメント相談窓口

プロネクサスグループでは、各種ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）に対して広く相談に応じ、迅速かつハラスメント行為を「しない」「させない」「放置しない」を基本方針として取り組んでおり、外部の相談専用窓口を設置することで、問題の早期発見、解決、是正を図っています。相談者・行為者等のプライバシーについても厳重な管理を行い、また、相談窓口へ連絡したこと等を理由とした、いかなる不利益な取り扱いも禁止しています。

また、人事部の女性社員が受付する女性専用の相談窓口を設置しています。

プロネクサスグループでは、事業を通じて多くの雇用を創出しています。その中で私たちは、子どもの人権に関する諸条約等の内容に賛同し、子どもの人権が尊重されるように配慮し、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用しません。また、事業活動において子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動等にも取り組んでいます。

### 【労働慣行（雇用・労使）】

#### 人事・福利厚生

プロネクサスグループでは、従業員の持続的な成長をサポートする為に社員を人材ではなく人財と考え制度を構築しています。

#### 教育体系

人財の育成が人事制度の根幹であると考え、中長期的な視点から年次別・階層別の研修を行うとともに、会社への貢献度合いを正當に評価し、待遇に反映させることで、能力のさらなる向上を推進しています。また、当社が運用するディスクロージャー・IR 実務支援サイトに全社員がアクセス出来るようにし、オンラインセミナーを受講する事が可能です。その他、システム系の社員を中心に外部オンライン学習プラットフォームも提供しています。また、管理職層に対しては 360 度評価を導入し、より多面的な観点で評価を行い人財の育成を進めています。

#### 永年勤続表彰制度

当社グループには、社員の長期にわたる勤務に対し、企業文化形成と事業促進に対する功労に感謝の意を込め、勤続 10 年ごとに表彰を行う制度を設けています。表彰時には勤続年数

に合わせた特別賞与と特別有給休暇が付与されます。

#### サステナビリティに関する教育

当社グループでは、従業員のサステナビリティ知識向上の為、定期的に e-ラーニングを実施しています。

#### ワークライフ&バランス

社員が意欲的に働き続け仕事とプライベートを充実させる事ができるように、家族との行事等各個人のイベントに合わせた特別休暇（年1回）や全社一斉休業日（年2回）を導入しています。また、計画的な有給休暇の取得を推進するとともに連続した長期の休みを作る等、休暇の取得を奨励しています。また、在宅勤務制度の導入に合わせてオフィス勤務中心か在宅勤務中心か働き方を選択できる制度も導入しています。更に、本年4月からは付与日から2年間で消滅する有給を積み立てて、傷病や介護・看護等の理由で利用できる休暇制度を新設しました。加えて、今後時間単位有給休暇制度の導入も検討しています。

#### 過重労働撲滅に向けての取り組み

当社グループは、「プロネクサスグループ安全衛生方針」のもと、従業員の健康と心身のバランスを重視し、過重労働による健康リスクを最小限に抑えるため、以下の取り組みを実施しています。

##### 勤務時間管理システムの導入:

従業員の労働時間を把握するために、イントラネット上で勤務状況を確認できるシステムを導入しています。時間外労働が一定時間を超えると、上司と本人にアラート通知を送り、過重労働を防止しています。

##### 時間外労働の制限:

時間外労働が月80時間に達した場合、健康チェックリストに基づき産業医面談の実施に繋ぎ従業員の健康管理に取り組んでいます。

##### 部署ごとの取り組み:

各部署の勤怠状況に応じて、以下の取り組みを実施しています。

- ・月の残業時間上限の設定
- ・テレワーク導入による業務効率化による総労働時間の削減

従業員の健康と働きやすさを追求するため、これらの取り組みを継続的に見直し、改善を図ってまいります。

## 最低賃金・生活賃金への取り組み

プロネクサスグループは、各国の法律や規則に基づき、最低賃金を厳守しています。今後、従業員が豊かで安定した生活を送り働きがいを持つことができる人事制度への改訂を進めてまいります。

### 【ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン】

プロネクサスグループは、多様な人財が個々の属性や価値観の違いを認め、尊重し合う「ダイバーシティ」、機会の提供の公平性を追求する「エクイティ」を推進し、さらに、多様な人財の能力を活かし互いに高め合うことで、違いを変革の原動力に変える「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」を実現していきます。そのために、互いを尊重し合う感性とたゆまぬ対話を通じて、一人ひとりの人権が尊重され、安心して発言・行動できる心理的安全性の高い職場づくりを実践していきます。

## 女性活躍推進・両立支援

当社は、女性の活躍と仕事と家庭の両立をサポートするために、以下の取り組みを実施しています。女性社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整備することで、女性の活躍を促進し、組織全体の活力向上に貢献しています。

### 専用窓口の設置

体調面や育児に関する相談に対応するため、専用窓口を設置しています。これにより、女性が働きやすい職場環境を目指しています。

### 育児短時間勤務制度

当社独自に小学校3年生修了まで利用可能としていた育児短時間勤務制度について、本年4月より小学校6年生修了まで利用できるよう制度を拡充致しました。なお、本制度は育児休業から復職した社員が積極的に利用しています。

## 仕事と育児の両立支援

### 産後パパ育休制度の創設

当社は、男性も含めた育児支援を積極的に推進しています。

育児・介護休業法の改正に伴い、当社では産後パパ育休制度を導入しました。また、育休取得を検討している社員に対して情報提供を行い、育休取得を推進しています。

## 障がい者雇用

当社は、障がいのある方が職場で他の社員と一緒に働く事がノーマライゼーションの実現であると考え、各職場に障害のある方を配属し勤務をしていただいています。また、社員の障がい者職業生活相談員の資格取得を支援するとともに、障がいのある方に対し定期的に障がい者職業生活相談員による面談を行い定着支援を図っています。

### 中高年社員の活躍推進

当社グループの定年は60歳ですが、社員の健康状態や就労意志により、65歳まで勤務出来る再雇用制度を設けています。

### 【地域コミュニティ】

地域社会のために

プロネクサスは、プロネクサスの事業と社会との深い関係性を認識し、社会の一員としての責務を果たすため、地域社会との交流・対話を進め相互理解を深めていきます。地域と信頼関係を築き、ともに成長していくことは、持続可能な社会の実現のために必須であると考えています。

地域団体への参加

プロネクサスは、本社がある港区において以下の団体に参加し、地域課題解決に向けた取り組みを行っています。

参加団体

- ・港区社会福祉協議会
- ・みなと環境にやさしい事業社会議

主な活動

- ・地域のクリーン活動
- ・近隣企業との情報交換を通じた交流
- ・港区で開催されるお祭りやイベント等への協賛・協力
- ・ボランティア活動を通じた地域住民との交流

プロネクサスでは、次世代を担う子どもたちの健やかな成長を願い、地域活動を通して様々な支援や教育活動を行っています。

子どもへの教育活動

工場がある埼玉県戸田市の子どもたち向けに工場見学会を実施し、当社の事業内容や働く様子を知ることで、地域社会への理解を深め、また将来について考える機会の提供を目指し

ています。

#### 子どもの安全を守る地域活動

町内会と協力して、戸田工場周辺地域のパトロールを行い、子どもにとって安全安心な地域づくりに貢献しています。

#### 地方での雇用創出

プロネクサスは地方の人口減少課題を認識し、政府主導の地域活性化政策である「地域創生」において、地方における雇用創出に対応しています。

子会社であるASPコミュニケーションは富山市で事業を展開し、現在約400名の雇用を創出しており、女性社員比率は23%を超えています。