

人権・多様性の尊重



新光電気グループにとって社員は最大の財産です。当社は社員の人権および多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指しています。当社の目指す誰もがいきいきと働ける職場とは、「さまざまな特性や価値観を持った社員一人ひとりが、その多様性を互いに尊重し合い、その個性を活かし、持てる力を最大限に発揮できる場」、「あらゆる社員が多様な視点から自由闊達に議論することにより、イノベーションを引き起こし、新たな知恵と技術を創造し続ける場」です。性別・年齢・障がいの有無・国籍・価値観等の違いを受け入れ、ともにいきいきと働ける職場づくりを目指しています。そして、いつも「人への温かさ」を考えた経営姿勢で事業を推進し、社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業であり続けます。

人権尊重への取り組み

新光電気グループ共通の価値観を示すSHINKO Wayでは、行動規範の一番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めています。

SHINKO Wayの行動規範を社員の行動ベースにまで詳細化したガイドラインとして、統一的に「GBS」(Global Business Standards)を運用し、人権尊重の考え方についても全世界の新光電気グループで共有しています。

また、「新光電気グループ 雇用における人権尊重に関する指針」を定め、雇用における機会均等と人権尊重、差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などに取り組んでいます。

人権啓発活動の推進

当社では、年間を通して、階層別の人権啓発研修や全管理職を対象にした職場マネジメント研修、全社員向けのe-Learningや職場内教育、社外で催されるさまざまな人権研修会への積極的な参加により、人権啓発活動を推進しています。2020年度は全社員向けにe-Learningおよび職場内教育を実施し、「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み・偏見)」について、ケーススタディを通して自分にどんな思い込みや偏見があるか理解を深めました。人権に関する教育を通し、誰もが能力を十分に発揮しやすい組織風土づくりを推進しています。また、毎年12月の人権週間には、イントラサイトへの関連記事の掲載を行い、一人ひとりが人権について考え、話し合う環境づくりに取り組むことで、人権尊重の意識向上をはかっています。

新光電気グループ 雇用における人権尊重に関する指針

新光電気グループ(以下 SHINKO)は、人権の尊重を根底に据えた企業活動を展開するにあたり、それぞれの国や地域におけるさまざまな人権問題に取り組み、人権問題の本質を正しく理解・認識し、差別のない明るい企業づくりに向けて組織的に取り組みます。

1. 雇用における機会均等と人権尊重

SHINKOは、雇用における機会均等に努めます。SHINKOは、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向、およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を致しません。

2. 雇用における法令遵守

SHINKOは、社員の雇用において、事業活動を行う各国・各地域の適用法令を遵守します。

3. 強制労働、児童労働の禁止

SHINKOは、強制労働をさせません。SHINKOは、児童労働をさせません。

4. 働きやすい職場環境

SHINKOは、社員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

人権相談窓口の設置

当社では、人権相談窓口として「企業倫理ヘルプライン(社内/社外相談窓口)」を設置しています。特に、セクシュアル・ハラスメントなどに関する相談については、各工場にも相談窓口を設置し、社員が相談しやすい体制づくりに努めています。また、海外拠点向けにも内部通報制度を整備し、全海外拠点において通報・相談できる体制を構築しています。

これらの相談窓口は、新光電気グループで働くすべての社員が利用することができ、相談・通報の際の個人情報やプライバシーの保護、相談者に対する不利益取り扱いの禁止などを社内規則で明確に定めています。

人権に関する相談・通報が企業倫理ヘルプライン等に寄せられた場合は、あらかじめ相談対応者として定められている人事部門管理職が対応し、調査や対応が必要と認められた場合は、関係者への事実確認と問題解決に向けた対応を迅速に進めることとしています。

今後も職場において、円滑なコミュニケーションがとれるような体制づくりや指導を行うとともに、問題の早期発見、早期対応のため、人権相談窓口の利用を促進してまいります。

活力ある企業風土づくり

新光電気グループは、SHINKO Wayにおいて「個人の生活と仕事の調和に配慮し、活力ある企業風土づくりを行う」ことを企業指針として掲げ、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

個人の生活と仕事の調和

当社では、仕事と家庭の両立支援について継続的に取り組んでおり、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、「くるみん」(次世代認定マーク)を取得しています。

年次休暇の一斉取得や所定外労働の制限強化など継続的な取り組みに加え、育児・家族介護・配偶者の転勤により退職した社員の再雇用制度、介護事由が消滅するまで取得できる介護短時間勤務制度、不妊治療のための休職制度、子の養育や妊娠中の諸症状、特定疾病のための時間



単位休暇や育児短時間勤務の充実など、柔軟な働き方の実現に向けた取り組みを推進しています。

このようなさまざまな取り組みにより、当社では女性の平均勤続年数が男性を上回っており、全国でも高いレベルとなっています。

また、治療と仕事の両立支援として、ガン、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、腎不全および厚生労働省の指定難病の罹患者や不妊治療を行っている社員が希望する場合は、短時間勤務(一日あたり、週あたり)により治療プランに応じた働き方を可能としています。

今後もさまざまな事情を持つ社員が、どのライフステージにおいても活躍できるよう、諸制度の充実および企業風土の醸成に力を入れてまいります。

働きやすい職場環境の提供 ~働き方改革~

当社は、会社の発展・成長と社員一人ひとりの充実した健康的な生活の実現に向けて、「働き方改革」に取り組んでいます。2017年に「働き方改革労使会議」を立ち上げ、労使トップによる「働き方改革」労使共同宣言を行い、「長時間労働を前提としない働き方」や「多様で柔軟な働き方」の実行・実現に向けて全社一丸となって取り組んでいます。

時間外労働の上限時間の引き下げ、週の労働時間上限の新設、連続勤務日数上限の引き下げ、毎週水曜日および第2・4金曜日の定時退社徹底、勤務間インターバル制度による休息時間の確保、管理職の労働時間の把握など、長時間労働を前提としない働き方の定着に向けて継続的に活動しています。あわせて、年次休暇取得促進に向けたルールの策定や半日年次休暇の上限回数の撤廃、年次休暇の一斉取得日の設定等、休暇取得促進に向けた取り組みも行っています。

また、新型コロナウイルス感染予防対策の一環として開始した在宅勤務制度は、災害時等においても事業継続が可能となることに加え、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい働き方であることから、2020年8月に正式に制度導入しました。現在も、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。今後も、「生産性の向上」と「ワークライフバランスの実現」の両面から「働き方改革」に取り組み、活力ある企業風土の構築と誰もが働きやすい職場環境づくりの実現を目指してまいります。

新たな表彰制度の導入

製造現場におけるさまざまな気づきを吸い上げ、製品の不良や製造工程における障害・事故リスクの低減につなげることを目的に、新たな表彰制度を導入しました。

毎月、社員による価値ある気づきが「Good Job賞」として表彰されており、表彰内容はイントラサイトで共有され、高いものづくり意識に基づく行動が社内に広がっています。

ダイバーシティの尊重

さまざまな個性や考え方をを持った社員が、その能力を集めることにより、企業価値を高めることができます。新光電気グループは、社員の多様性を尊重し、社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業風土の醸成に努めています。

女性の活躍推進に向けた取り組み

女性活躍推進法に基づく第二期行動計画のもと、継続的に取り組んでいる若年層や育児事情を抱える社員向けの研修を2020年度も実施しました。育児事情を持つ男女社員を対象にした「ワークライフバランスセミナー」では、育児経験のある管理職の体験談や、働く親と子供の健康管理など、仕事と育児の両立実現や中長期的なキャリア形成の意識づけを行いました。入社2年目の社員を対象とした「若年層向けのキャリア形成支援セミナー」では、今後のキャリア形成意識と男女共同参画の基礎を重点的に学びました。

また、2020年度からの新たな取り組みとして、女性リーダーの育成を目的に2つの研修を実施しました。女性リーダー層に向け実施した「女性リーダー研修」では、リーダーシップの多様なスタイルや周囲からの期待を理解することで、仕事へのモチベーション向上をはかりました。女性リーダーの上長向けには、「女性リーダー育成研修」を実施し、抱えている課題を共有しながら、女性リーダー育成の重要性と、育成を支援するためのコミュニケーションスキルを学びました。

階層別教育や中途入社時導入教育においてもダイバーシティ推進の観点から研修を実施し、男女共同参画の社内浸透を推進しています。

今後も継続的に取り組むことにより、女性の活躍推進をはかり目標の達成を目指します。

【女性活躍推進法に基づく第二期行動計画（抜粋）】

（計画期間：2020年4月1日～2025年3月31日）

《目標》

- (1) 2025年3月末人員における女性管理職比率を2020年3月末比2倍にする。
- (2) 計画期間を通じ、月平均時間外労働時間について30時間以下を維持する。

《取り組み内容》

- ・女性管理職候補の育成のための研修プログラムの実施
- ・若年層や育児事情を抱える従業員向けのキャリア形成支援セミナーの継続実施



〔女性リーダー研修〕

外国籍人材の受け入れ

当社では、イノベーション促進のため人材の多様性向上を進めており、海外留学生の採用や新光電気グループの海外拠点で働く人材の受け入れ、海外技能実習生の受け入れを行っています。

海外技能実習生の受け入れにおいては、社内での日本語研修や受入部門の日本人社員向けコミュニケーション研修などを通し、異なる文化や言語を持つ人材が国籍を越えて積極的に信頼関係を深められるよう支援しています。今後も多様な人材活用を通じて、さまざまな個性や考え方を受け入れ、個々の能力を最大限発揮できる企業風土の醸成に取り組んでまいります。



〔海外技能実習生の研修風景〕

シニア層人材等の活躍支援

当社は、社員が長年培ってきた知識や技術、技能を活かすため、法整備に先立ち1992年から「定年後再雇用制度」を導入しています。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正された2006年4月以降、60歳の定年以降も勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲を持つ退職者に対して、活躍の機会を提供することを目的に従来の制度の拡充をはかり、これまで累計616名の社員がこの制度を利用しています。

人材の育成と活用

全社員の成長支援ならびに中核人材・グローバル人材の養成に向け、各職場における「OJT(On-the-Job-Training)」をはじめ、「一般教育」および「専門教育」といった体系的な教育を通じ、将来を担う人材の育成を推進しています。また、当社では学歴、年齢、勤続年数や性別によらず、各人が担う職責とその重さを明確にし、職責に応じた公正かつオープンな報酬体系を土台とした人事制度を導入しています。

人材育成方針および教育体系

人材育成のさらなる推進を目的として、人材育成方針を新たに制定し、教育体系の見直しを進めています。

その一環として、製造現場で働く社員の知識を高め、技能を磨く社内教育機関として、2021年2月に「新光テクノアカデミー」を設立しました。(本アカデミーに関する具体的な活動内容については、11ページの「【具体的取り組み2】人材育成の強化」をご参照ください。)

また、2020年度は新たな教育プログラムの一つとして、社員の職責に応じたビジネススキル強化を目的とする「ビジネススキルeラーニング」を開始しました。多くの社員が業務遂行に必要なスキル・知識を多様なコースから自ら選択することで、自律的に学ぶ機会を提供しています。

人材育成方針のもと、高度化する半導体市場のニーズに対応し、優れた人材を育成するべく、今後も継続的に教育プログラムの充実化と個々の研修の向上をはかっています。

人材育成方針

社員は新光電気グループの最大の財産です。新光電気グループは、SHINKO Wayの理念に基づき、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう支援します。

プロフェッショナル

仕事に誇りを持ちそれぞれの専門分野において常に進化を追求する人材の育成

自律・挑戦

新たな価値創造のために自己成長に挑み続ける人材の育成

誠実・信頼

健全な倫理観と誠実さをもってステークホルダーと信頼関係を築ける人材の育成

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

| 教育体系 | | | | | | | |
|------|---|--|---|---|------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| | 階層別 | 選択型 | 選抜型 | テーマ別 | | グローバル | |
| 管理職 | 階層別 マネジメント研修 新任管理職研修 | ビジネススキル eラーニング | 選抜型 マネジメント 研修 | SHINKO Way 教育 安全衛生 教育 ほか | 職場 マネジメント | 各種英語 講座 社内TOEIC 海外赴任前 研修 | |
| 中堅社員 | 管理職候補研修 階層別リーダー 研修 キャリア形成支援 研修 中途入社者教育 | | 選抜型 グローバル 研修 | | 女性 リーダー 研修 | | ワーク ライフ バランス セミナー |
| 新入社員 | OJT教育 新入社員 導入教育 | | 新入社員向け eラーニング | | | | |
| | 社外派遣 大学等研究機関 社外セミナー 法定資格試験 法定講習会 | 専門教育 統計教育 品質システム教育 環境教育 情報教育 | 技能・知識強化 新光テクノアカデミー 生産士 技能検定 部門内教育 | | | | |

グローバル人材養成に向けた取り組み

グローバルビジネスを担う人材の育成を目的として、社員の外国語学習支援を継続的に推進しています。

外国語通信教育講座、社内におけるビジネス外国語講座、英語ビジネススキル専門講座を実施し、受講料を会社が補助しています。

2020年度は、ビジネス外国語講座と英語ビジネススキル専門講座のオンライン化をはかるなど、受講者の外国語スキル向上に向けて積極的に学習環境の整備をはかりました。研修受講者の増加に伴い、社内TOEICの受験機会や外国語研修実施期間を拡大しています。

今後もグローバルなビジネス能力をさらに強化するプログラムとなるよう充実をはかってまいります。

公正な評価と適正な報酬で報いる人事制度

社員一人ひとりがその能力を最大限発揮し、目標に向かって挑戦し、会社の目標や業績に貢献したとき、その成果を適正に評価し、報いることが、真の意味の公平性につながるものと考えています。

当社では、年功や学歴といった属人的な要素ではなく、担うべき「職責」や仕事の「成果」に基づく処遇の徹底をはかっています。

また、目標管理制度・業務目標面接制度を通じて、よりチャレンジングな目標の達成を目指すとともに、各期の評価の内容については上司からフィードバックを受け、上司と部下とのコミュニケーションを通じた「部下育成」の機会としています。

管理職登用予定者には登用前に評価者研修を実施し、公正な評価と目標管理制度・業務目標面接制度の適切な運用がなされるように取り組んでいます。

労使関係

当社は、ユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、新光電気労働組合の組合員となり、全社員に占める労働組合員比率は90.0%(注)となっています。組合と締結している労働協約に基づいて、労使の代表者による労働協議会などを定期的かつ必要に応じて随時開催し、経営方針や事業状況などに関する説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。

また、組合の団体交渉権も定め、交渉にあたっては相互に相手方の立場を尊重し、さまざまな課題の解決に取り組んでいます。

2020年度は「働き方改革」労使共同宣言に基づき、時間外労働の縮減や休暇取得の促進に向けた課題、喫煙所の屋外化や禁煙ルール策定等について、定期的に情報を共有し、会社の発展・成長と社員一人ひとりの充実した健康的な生活の両立に向けて取り組みました。引き続き、「働き方改革」の推進に向けて、労使一体となった継続的な取り組みを展開してまいります。

さらに、各事業所においては、安全・快適な職場づくりのため、労使で組織する安全衛生委員会を毎月開催し、職場における課題等について報告、協議しています。

今後も、健全な労使関係をもとに、働きやすい職場づくりにとともに取り組んでまいります。

(注)労働組合員比率：

90.0%は、正規社員(管理職を含む)のうち、一般社員の比率。