

# ダイバーシティの尊重

SHINKO Wayの企業指針において、「社員の多様性を尊重し成長を支援します」と定めており、さまざまな個性や考え方をを持った社員がその能力を結集することにより、企業価値が高まると認識しています。企業指針に基づき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、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

## 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（期間：2020年4月1日～2025年3月31日）

女性活躍推進法に基づき長野労働局に届出している第二期行動計画のもと、女性リーダー育成のための研修や若年層や育児事情を抱える社員向けの研修を毎年実施し、目標を達成しました。

#### ●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。

#### ●目標に対する結果

女性活躍推進法に基づく第二期行動計画に掲げる女性管理職比率について、2025年3月末における目標値6.6%に対し、2025年3月時点の実績値は6.9%となりました。また、2024年度の月平均時間外労働時間は3.5時間\*、計画期間（2020年4月～2025年3月：5年間）の月平均時間外労働時間は5.8時間\*となり、目標の30時間以下を維持しました。

※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に公開している、一月当たりの労働者の平均法定外時間

#### ●取り組み実績

##### <ワークライフバランスセミナー>

2024年度も、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」を実施しました。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。

##### <若年層向けのキャリア形成支援研修>

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研修」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。

##### <女性リーダー研修>

女性リーダーの育成を目的として、女性リーダー層を対象とした「女性リーダー研修」を実施しています。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。2024年度は新しい取り組みとして、過去の研修受講者を対象に、リーダー層に求められるスキルや能力に関するテストを実施し、自分の強みや課題を認識した上で外部講習を受講するフォローアップ施策を実施しました。

##### <女性リーダー育成者向け研修>

同じく女性リーダーの育成を目的として、女性リーダー研修の受講者の上長を対象とした「女性リーダー育成者向け研修」を実施しました。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。



〔若年層向けのキャリア形成支援研修〕

そのほかにも、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。

## ■女性活躍推進法に基づく第三期行動計画（期間：2025年4月1日～2030年3月31日）

2025年度からは第三期行動計画のもと、女性の活躍推進に向けた継続的な取り組みを通して、目標の達成を目指します。

### ●目標

- (1) 新任管理職登用における女性比率を5ヵ年通算で10%以上とする。
- (2) 上記計画期間を通じ、月平均時間外労働時間について20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を目的とした女性リーダーおよび管理職向け研修プログラムの実施
- ・過年度女性リーダー研修受講者向けフォローアップ施策の実施
- ・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

## ■男女の賃金差異（2024年度実績）

女性活躍推進法の規定に基づき算出した、当社の「男性労働者の賃金に対する女性労働者の賃金の割合」は以下の通りです。男女間において、同一労働の賃金に差はなく、職責（資格）レベル毎の人数構成の差によるものですが、継続的な研修による人材育成や、仕事と育児の両立支援を通じて、さらなる差異縮小を目指しています。

区分	男性労働者の賃金に対する 女性労働者の賃金割合
全労働者	82.7%
（うち正規雇用労働者）	82.5%
（うち非正規雇用労働者）	83.2%

- ・賃金は、基本給、賞与、各種手当等の労働の対償として期間中に労働者に支払ったものとしています。（ただし、通勤手当および退職手当は除いています。）

## 🌀 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を受け入れています。また、これまでに受け入れた技能実習生の多くが特定技能に移行し、活躍しています。海外留学生については、入社後の日本語研修の提供と人事担当者との定期面談を実施しており、異なる文化や言語を持つ人材が活躍できるよう支援しています。

## 🌀 キャリア採用社員が活躍できる環境

当社は、将来の成長に向けて積極的な投資を行っており、キャリア採用を継続的に行っています。当社では、従来から管理職登用に関し、キャリア採用社員および新卒採用社員に分け隔てなく機会を提供しており、管理職におけるキャリア採用社員の比率は15.1%を占めています。今後も管理職登用において、等しく機会を提供することにより現状水準を維持していくことに努めてまいります。

## 🌀 シニア層人材の活躍支援

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、「定年後再雇用制度」を導入しており、2025年6月時点で610名の社員がこの制度を利用しています。2022年には、働く意欲のある社員が年齢に関わらずその能力を十分に発揮し活躍できるよう制度の見直しを行い、会社ニーズと本人の意欲やスキルが合致する場合は65歳以降も継続して勤務することが可能となっています。同時に、定年後再雇用制度を利用して就業する全員が働きがい・やりがいを持って会社に貢献していけるように、60歳以降の報酬基準の見直しを行いました。

## 障がい者雇用の促進

当社は、2023年4月に特例子会社の認定を受けた新光テクノサーブ株式会社を中心として、障がい者雇用の拡大をはかっています。障がいに応じた作業環境の構築、バリアフリートイレやスロープの設置といった設備面の整備とともに、管理職・リーダー層向けの階層別教育等を通じて、社員の障がいに対する理解を高め、適切な職場風土作りにつなげています。今後も、新光電気グループ全体で障がい者雇用に取り組み、障がいのある社員が一層活躍できる職場作りに努めてまいります。

## 多様な社員が働きやすい環境づくり

当社のユニフォームは、多様性やジェンダーレスを考慮した男女の性差がないデザインを採用しています。また、各工場には手すりや、オストメイト用水洗設備などの機能を備えたバリアフリートイレの整備を進めています。このような取り組みを通して多様な社員が安心して働くことのできる職場環境づくりを行っています。