

人権の尊重

新光電気グループ行動規範では、「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。

基本方針

「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。

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。

なお、本指針の細部取り扱いや運用方法について定めた「雇用における人権尊重に関する指針運用基準」においては、差別禁止の対象として、年齢や出身国を含め、より幅広い観点から差別防止の徹底をはかっています。

また、当社では、「就業規則」および「職場ハラスメント防止規程」において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントを含むハラスメント行為を禁止し、これらに違反した場合は懲戒事由に該当する旨を明確に定めています。

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社員向けのeラーニングの実施、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。

■人権教育

毎年、全社員向けに実施している教育では、「雇用における人権尊重に関する指針」について教育を実施するとともに、ハラスメントや、育児・介護・治療（不妊治療を含む）と仕事の両立を目的とする社内制度について取り上げ、多様な事情を抱える社員への理解を深めるとともに、互いの人権を尊重する職場風土の醸成に努めています。この教育は休職者を除く全社員（派遣社員を含む）が修了しています。

■階層別研修

新任管理職・リーダー層向け研修をはじめとした階層別研修では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠/出産/育児/介護に関するハラスメントを中心に、事例を用いたハラスメント防止教育を実施しています。また、

新任管理職研修では、部下からハラスメントに関する相談を受けた場合の対応についての教育も実施しています。

■人権週間

12月の人権週間では、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りました。

引き続き、人権に関する教育や啓発を通し、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ます。

2025年度 人権に関する教育実績（新光電気グループ（国内））

研修名	受講者数		
	2023年度	2024年度	2025年度
人権教育	5,794人	5,552人	5,473人
階層別研修	471人	306人	330人

人権相談への対応

■各種相談窓口の整備

新光電気グループでは、国内において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、海外拠点向けにも多言語対応の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。

■相談・通報時の対応

人権相談窓口は、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な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応対し、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。

なお、2025年度、当社グループ内部通報制度において、労働者の権利を侵害する深刻な事例はありませんでした。

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、人権教育において周知を行うなどして人権相談窓口の利用を促進してまいります。