

活力ある企業風土づくり

新光電気グループは、社員が大切にすべき価値観であるバリューの一つとして「温かさ」を掲げ、誰もが働きやすい職場づくりとともに、社員が能力を如何なく発揮することができる活力ある企業風土の醸成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います。年次休暇の一斉取得や時間外労働の制限強化などの取り組みに加え、社員のライフイベントと仕事の両立を支援する諸制度の拡充や制度利用を後押しする職場環境の整備を進め、多様で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。

■仕事と家庭の両立支援に関する主な制度

当社では、育児、介護、治療（不妊治療を含む）など、社員を取り巻くさまざまな事情と仕事の両立を支援するため、制度の充実をはかっています。育児との両立支援として、配偶者の産前産後期のサポートに利用できる「出産育児サポート休暇」や、有給で取得できる「短期育児休職」を整備しており、男性社員の活用も広がっています。また、さまざまな事情に応じて利用できる「積立休暇」は、1日単位または1時間単位で取得することが可能です。2026年度は、「子の養育」、「家族の介護」、「特定疾病に関わる治療」に関する利用対象を拡大するなど、社員一人ひとりが仕事と生活を両立しながら安心して働き続けられる環境づくりを進めています。

事 情	制 度	概 要
育児	育児休職	子が1歳を迎えるまで取得可能。また、保育所の事情により子の2歳の誕生日以降最初の4月20日までを最長とする必要な期間に延長可能
	出生時育児休職(産後パパ育休)	子の出生後8週間以内に合計4週間(28日間)まで取得可能
	短期育児休職(有給)	育児休職や出生時育児休職(産後パパ育休)が1ヶ月以内である場合、保有する多目的休暇の残日数の範囲で有給にすることが可能
	育児短時間勤務	子が小学校1年生の3月31日まで利用可能。また、会社が定める事由に該当する場合は、小学校6年生3月31日まで利用可能
	養育両立支援休暇	3歳から小学校就学始期に達するまでの子を養育するために利用できる休暇。 ※年10日支給、時間単位取得可能 ※3歳から小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員は、育児短時間勤務または養育両立支援休暇のどちらかを選択して利用可能
	所定労働時間外勤務の免除	小学校卒業時までの子をもつ場合に所定労働時間を超える労働の免除可能
	出産育児サポート休暇	配偶者の産前産後8週以内に20日間取得することが可能
介護	介護休職	対象家族につき1年を最長に取得可能
	介護短時間勤務	介護の事由が消滅するまで取得可能
	所定労働時間外勤務の免除	要介護状態にある対象家族を介護する場合に、所定労働時間を超える労働の免除可能
退職	育児・介護・配偶者の転勤による再雇用	育児、介護、配偶者の転勤に伴い本人の希望で退職しても、退職前に登録した場合は再雇用可能
治療	休職(不妊治療)	会社が必要と認めた期間について取得可能(最長で1年)
	短時間勤務	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患者や不妊治療を行っている社員が希望する場合は、治療プランに応じた短時間勤務が可能
多目的	積立休暇	年5日支給され20日を上限として積立てることができる多目的休暇。以下の事由のいずれかに該当する場合に取得可能(1日または1時間単位) ①連続3日以上私傷病の療養 ②公的機関へのボランティア活動 ③子の看護等(子の看護、子の養育) ④家族の介護 ⑤妊娠中の諸症状 ⑥不妊治療 ⑦会社が定める特定疾病(ガン、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、腎不全、厚生労働省の指定難病及び障害者総合支援法に基づく対象疾病)に関わる治療

■男性の育児休職取得促進

当社では性別によらず育児休職を取得しやすい風土醸成に取り組んでおり、男性の育児参加率の向上を目的に階層別研修で意識啓発をはかっています。また、社内報や育児休職ガイドラインによる制度活用例の紹介や、本人とその上長への育休取得勧奨などの取り組みを進め、2025年度の男性育児休職取得率は85%に上昇しました。

男性育休取得率（当社）

	2023年度	2024年度	2025年度
男性社員の育児休職 取得率	29%	55%	85%

■両立支援に関する主な成果

これらの取り組みが評価され、2022年12月15日付で次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみんプラス」認定を、長野県で初めて取得しました。同認定は、「子育てサポート企業」として高い水準の取り組みを行っていることを評価する「プラチナくるみん」と、不妊治療と仕事の両立に向けた職場環境整備に取り組んでいることを評価する「プラス」の双方の要件を満たした企業に与えられるものです。

また、これらのさまざまな取り組みにより、当社では2026年3月末における女性の平均勤続年数が21.2年で男性（16.9年）を上回っています。これは、同業種の全国平均※¹（15.5年）と比較しても高い水準となっています。

※¹ 厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」（2026年6月24日付）より



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～

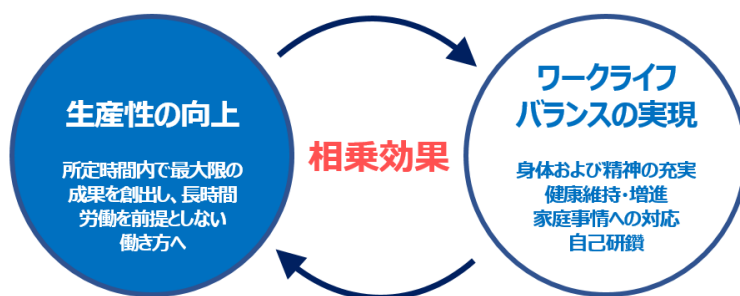
当社は、会社の発展・成長と社員一人ひとりの充実した健康的な生活の実現に向けて、「働き方改革」に取り組んでいます。

働き方改革労使会議

2017年に各事業部長をはじめとする会社側代表者と労働組合代表者をメンバーとする「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、以下の方針に基づき「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。

「働き方改革労使会議」方針

- 会社の発展・成長と従業員一人ひとりの充実した健康的な生活の両立に向け、従来の慣行にとらわれず全社員が意識を変えて「働き方改革」に取り組む。
- 「働き方改革」の実行にあたっては、「生産性の向上」と「ワークライフバランスの実現」の両面から取り組み、活力ある企業風土の構築と多様性をもって誰もが働きやすい職場環境づくりの実現を目指す。
- 「働き方改革」を経営の最重要課題の1つに位置づけ、労使一体となって取り組む。



●これまでの主な取り組み事例

1. 労働時間削減に向けた取り組み
 - ・時間外労働の上限時間の引き下げ
 - ・週労働時間の上限設定と管理
 - ・連続勤務日数の上限設定と管理
 - ・定時退社日（毎週水曜日および第2・4金曜日）の徹底
 - ・勤務間インターバル制度による休息時間の確保
 - ・管理職も含めた労働時間の把握 など
2. 「多様で柔軟な働き方」の実現に向けた勤務制度の整備
 - ・育児、介護、治療と仕事の両立支援に関する各種勤務制度の整備
 - ・在宅勤務制度
 - ・コアタイムのないフレックスタイム勤務制度 など
3. 休暇の取得促進に向けた取り組み
 - ・年次休暇取得促進に向けた具体的な数値目標を労使で設定
 - ・年次休暇の一斉取得日を設定
 - ・半日年次休暇の上限回数を撤廃
 - ・多目的休暇制度の整備（時間単位取得や中抜けが可能） など

■在宅勤務制度

当社は、一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化を目的に、2020年8月、在宅勤務制度を導入しました。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に加え、災害時等においても事業継続性を確保するための有効な手段となります。社内会議、社内研修等の各イベントのオンライン開催が定着し、紙資料のデジタル化などのさらなる効率化に向けた業務改善も進んでいます。

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」を推進し、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。

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91.6%※2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、健全な労使関係をもとに、さまざまな課題の解決に取り組んでいます。

賃金水準や各種制度に関する交渉をはじめ、働き方に関する課題解決に向けた「働き方改革労使協議会」、各事業所における安全・快適な職場づくりを目的に労使で組織する「安全衛生委員会」など、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た取り組みを労使一体となって行っています。

そのほかにも、長野県が推進する「森林（もり）の里親促進事業」には労使共同で参画し、労使が協力して環境保全活動・社会貢献活動を展開しています。今後も継続的にさまざまな取り組みを展開してまいります。

※2 正規社員（管理職を含む）のうち、一般社員の比率。