

人権の尊重

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。

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めます。

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-Learning、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。

2022年度は全社員向けにSHINKO Way教育を実施し、人権に関わるハラスメントや、ダイバーシティを受け入れ、活かすために重要なアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）について理解を深めました。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。また、新任管理職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ました。

12月の人権週間では、全社員向けにe-Learning「職場のパワーハラスメント防止教育」を実施しました。ケーススタディを通し一人ひとりの人権意識の向上をはかり、コミュニケーションを円滑にするためのアンガーマネジメント（怒りの感情と上手に付き合うための心理トレーニング）について理解を深めました。

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ています。

2022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	受講人数
SHINKO Way教育	5,662人
職場のパワーハラスメント防止教育	5,629人
階層別研修	491人

人権相談窓口の設置

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。

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、SHINKO Way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。

なお、2022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。