人権の尊重

人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

人権の尊重に関する基本的な考え方

日本光電は、会社および役員・社員等が遵守する行動の基準として定めた「日本光電行動憲章」の中で「人権の尊重」を掲げるとともに、具体的な行動のあり方を「日本光電倫理行動規定」で示しています。

2015年7月には国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指しています。

近年、企業活動のグローバル化に伴い、企業の人権への取り組みに対する社会的関心が高まる中、日本光電にとっても、ステークホルダーの人権を尊重していくことは極めて重要であることから、2020年12月に「日本光電グループ人権方針」を制定しました。方針に従い、人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
人権の尊重

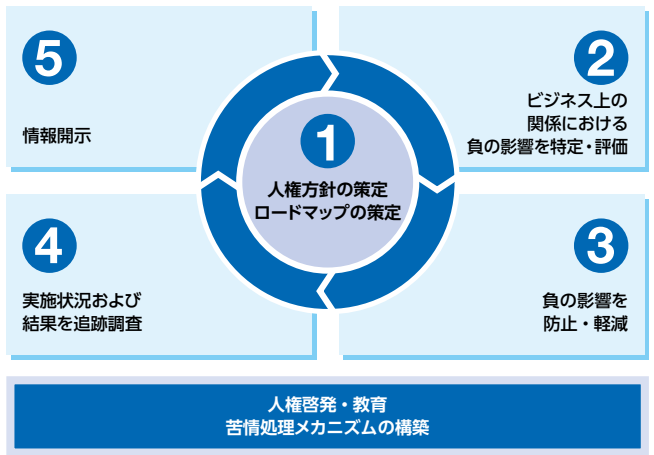
人権デューデリジェンス

日本光電では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減を図っています。

2023年度は、アンケート結果から人権リスクの高いお取引先様に対して追加の実態調査や面談を実施し、今後の対策の確認やリスク低減に向けた提案を行いました。また、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置したほか、次期3ヵ年のロードマップを策定し、KPIを設定しました。2024年度はサプライヤーアンケートの対象を「重要サプライヤー※」から、国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）におけるすべてのサプライヤーに拡大しました。今後も継続して、日本光電の人権尊重の取り組みへの理解浸透を図るとともに、サプライチェーンと連携したサステナビリティ推進に取り組みます。

※ 購入金額が大きいサプライヤー、主要機種・戦略機種の部品を供給するサプライヤー、代替不可能な部品を供給するサプライヤー。

人権デューデリジェンスの全体像



人権の尊重

■人権リスクの評価・特定

日本光電では、事業活動を通じてサステナビリティの推進に取り組む中で、お客様、株主・投資家の皆様、お取引先様、地域社会、社員など、すべてのステークホルダーの皆様と密接に関わっています。そのため、人種や性別による差別やハラスメント、過重労働、児童労働、個人情報の漏洩、環境汚染など、多岐にわたる人権リスクの課題が想定されます。

こうしたリスクに対応するため、当社では人権課題の影響度評価を実施しており、評価にあたっては、「国連グローバル・コンパクト」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、経済人コー円卓会議日本委員会による「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」や日本経済団体連合会が策定した「人権を尊重する経営のためのハンドブック」などを参考に、約30項目の人権課題を抽出しました。これらの課題について影響度を評価した結果、当社グループの重要人権課題を「過剰・不当な労働時間」、「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント」に特定しました。重要人権課題については、定期的に再評価し、負の影響の防止・軽減を図ります。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
人権影響評価、人権リスク評価

■アンケート調査によるモニタリングと低減施策の推進

日本光電は、人権リスクの低減・緩和対策として、国内外グループ会社およびサプライヤーに対し、年1回のアンケート調査および継続的なモニタリングを実施し、計画的に取り組みを推進しています。2024年度は、国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）におけるすべてのサプライヤーに調査範囲を拡大し、より広範な人権リスクの把握と対応に努めました。

国内外グループ会社においては、重要人権課題に特定した「過剰・不当な労働時間」、「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント」について、リスク低減に向けた施策を推進しています。また、リスクの高いサプライヤーにおいては、追加の実態調査や面談を実施し、今後の対策の確認やリスク低減に向けた提案を行っています。

リスク	施策
過剰・不当な労働時間	長時間労働や連続勤務などの過剰・不当な労働時間の削減に向けて、2023年1月から「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」の本運用を開始し、柔軟な働き方を促進しています。また、人員生産性の向上を目的に、すべての部門に年間の残業時間枠を設定し、年間を通して残業対策を行っています。勤怠管理システムで個人別、月別の残業時間枠を設定して月次の残業状況をモニタリングし、残業時間枠を超過した場合はアラートメールを送信することで、長時間労働のリスクを低減します。
セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント	すべての役員・社員等を対象としたeラーニングによるハラスメント教育を実施するとともに、新任管理職全員を対象にハラスメント報告や相談の対処方法に関する研修を毎年実施しています。これらの研修を継続することで、ハラスメントのリスクを低減します。

人権の尊重

人権の尊重に関する取り組み

日本光電グループでは、「日本光電グループ人権方針」に従い、あらゆる差別やハラスメントの防止に取り組んでいます。2024年度において、懲戒解雇に至る人権侵害・ハラスメントは発生していません。

■体制

日本光電の人権に関する取り組みは、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会で内容を協議し、取締役会に付議・報告しています。また、経営戦略統括部と人事部が中心となり、社内に展開しています。

審議機関	サステナビリティ推進委員会 (委員会で協議した人権に関する重要事項は、会議付議・決裁手続き基準に基づき、取締役会に付議・報告)
事務局	経営戦略統括部、人事部

■相談窓口、通報制度の設置

日本光電では、ハラスメント相談窓口や内部通報制度を設置し、セクハラ、パワハラ、マタハラ、性的マイノリティ(LGBTQなど)や外国籍社員に関する労働問題など、様々な人権に関連する相談を受け付けています。匿名でも相談・通報が可能であり、報告者が不利益を被ることのないよう相談者のプライバシーを厳守し、慎重に対応しています。受け付けた相談内容については、相談者を救済するため、相談者本人の同意のもとで事実関係の調査を行い、事実が確認できた場合は是正措置と職場環境改善に向けた注意喚起、再発防止に向けた教育など、適切な対応を講じています。四半期に一度開催されるコンプライアンス委員会においてもこれらの情報を共有し、対応策を協議しています。

また、2023年10月には、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置しました。

■社内啓発教育

日本光電では、すべての役員・社員等を対象に、ハラスメントの防止や労働関連法令の遵守を目的としたｅラーニングを実施しています。2024年度は、ハラスメント教育に4,211名、人権研修に4,213名の役員・社員等が参加しました。これらの研修を通じて、人権リスクや人権方針への理解浸透を図るとともに、性的マイノリティ(LGBTQなど)に対する理解を深め、性自認および性的指向に基づく差別の撤廃に向けた意識醸成にも取り組んでいます。

また、新任管理職向けの研修ではハラスメント防止に加え、ハラスメント通報・相談を受けた際の対応手順に関する講義の時間を設けるなど、人権侵害の防止に努めています。

■社会的マイノリティへの配慮

日本光電では、性的指向、性自認、性表現などの多様なあり方を理解し、LGBTQをはじめとする性的少数者や社会的マイノリティに対する偏見や差別の解消に努め、多様性を尊重した働きやすい職場づくりを推進しています。DE&I推進の取り組みについては、**人的資本の価値向上への取り組みのページ**をご覧ください。

人権の尊重

サプライチェーン全体での取り組み

日本光電では、お取引先様を含めたサプライチェーン全体での人権の尊重に積極的に取り組んでおり、「日本光電調達方針」および「日本光電サステナブル調達基準」において、児童労働や強制労働の禁止を定めています。

「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けては、お取引先様との継続的なコミュニケーションを重視し、人権リスクの低減・緩和に取り組んでおり、国内外のグループ会社のサプライヤーを対象に、年1回のアンケート調査とモニタリングを行っています。本アンケートは「人権」を含む5つの項目で構成しており、2024年度は調査対象を、「重要サプライヤー※」に加え、国内外のグループ会社（一部の海外子会社を除く）のすべてのサプライヤーに拡大しました。アンケート結果に基づく追加の実態調査や面談、フィードバックを通じて、サプライヤーと協議を重ね、リスクの低減に向けた支援を行っています。

※ 購入金額が大きいサプライヤー、主要機種・戦略機種の部品を供給するサプライヤー、代替不可能な部品を供給するサプライヤー。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
サステナブル調達に向けた取り組み