人的資本の価値向上への取り組み

社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を発揮することが、個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

担当役員メッセージ



古川 賢治
常務執行役員
Chief Human Capital Officer
人財開発本部長

当社の経営理念の中で「社員の豊かな生活を創造する」と掲げているように、日本光電は組織で働く「ヒト」は大事な財産であり、「人財」であると考えています。そのため、社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮し、医療への貢献にやりがいと誇りを持つ人財に成長していけるような組織風土を醸成することが私の役割であると考えています。

2023年度に、一般社員向けに役割型人事制度を導入し、社員一人ひとりが自身のキャリア目標に向け積極的に業務に従事し、評価される基盤を整備しました。また、長期ビジョン実現の根幹となる、全世界の社員の共通の価値観であるグローバル共通価値基準を軸に、人財育成と組織風土醸成の取り組みを強化しています。

今後も取り組みをより一層強化し、日本光電グループの持続的な発展と競争力の創出に向けた基盤構築に努めるとともに、経営理念と長期ビジョンの実現に全社一体となって取り組みます。

人財育成の基本的な考え方

日本光電では、大きく変わりゆく未来の医療環境において、創業以来大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人々と医療の未来を導く光となっていきたいという強い想いから、2030年に向けた長期ビジョンの実現を目指しています。長期ビジョンの実現の担い手となる人財こそ、日本光電の価値創造の源泉です。日本光電グループの経営理念と長期ビジョンに共感し、7つのグローバル共通価値基準（Integrity、Humbleness、Diversity、Initiative、Customer Centric、Goal Oriented、Creativity）を体現する人財を求めるとともに、高い倫理観と志、好奇心と共感力を持って自律的な成長を続け、新たな価値創造に挑み続ける人財を育む環境づくりを目指します。

2024年度は、昨年度に引き続き、グローバル共通価値基準の浸透と、価値基準を自身の業務に関連付ける機会を提供することを目的とした「コアバリューアワード」を開催しました。業務上でのグローバル共通価値基準の体現エピソードを募集したところ、お客様との関わり、製品開発、生産現場など、すべての業務領域で、グローバル共通価値基準を意識した活動を実践していることが明らかになる多くのエピソードが寄せられました。これらのエピソードは、社員が日々の業務に価値基準をどのように取り入れているかを示す貴重な事例集となりました。長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに特定し、「学習・教育時間」をKPIとし、3年間累計教育時間（国内）の目標を1人当たり49時間以上としました※1。2024年度の実績は、1人当たり28.9時間でした。また、2024年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ635名※2でした。

※1 2024年度の実績を踏まえ、目標値の見直しを行いました。
フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）が主催している研修での学習・教育時間（新入社員や管理職などの階層別に必要な知識やスキルの習得を目的とした学習・教育時間）。開発・販売・サービスの各部門が主催する学習・教育時間は含みません。

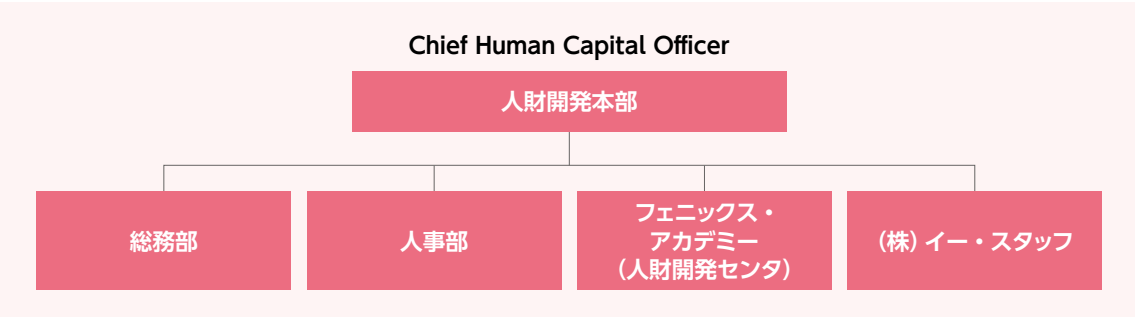
※2 部長・課長・係長・上級職チャレンジ研修の合計。

人的資本の価値向上への取り組み

人財マネジメント体制

2024年4月のCxO体制導入に伴い、日本光電グループ全体の人財開発を統括するChief Human Capital Officerを任命し、人財開発本部を新設しました。人財開発本部は、総務部、人事部、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）、(株) イー・スタッフで構成されます。人事部は、総合的な人財戦略を担っており、DE&I (ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン) の具体的な施策を策定し、実行しています。また、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）は、グローバル共通価値基準の浸透や社員教育全般を担っています。健康経営の推進においては、総務部、人事部、(株) イー・スタッフが連携して取り組んでいます。

人財マネジメント推進体制図



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
従業員との関わり

■ 中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	現状（2025年3月末）	目標	達成時期
女性管理職比率（マネジメント層）※1	8.0%	12%以上	2026年4月
男性育児休業取得率※1	58.7%	30%以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員の登用※2	女性取締役2名※4、女性執行役員2名	4名以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員比率※2	14.3%※4	30%以上	2030年6月末
海外子会社のCxO※3以上ポストの外国人比率	47.1%	50%以上	2026年4月
中途採用者管理職比率※1	46.1%	40%以上	現状維持

※1 対象は本社の従業員。
※2 対象は本社の取締役・経営執行役員・執行役員。
※3 CxO：CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。
※4 2025年6月末現在。

■ 男女の賃金の差異

男性の賃金に対する女性の賃金の比率（2024年度）

全社員	70.6%
うち正社員	75.2%
うち臨時社員	63.8%

※ 本社のみ。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

日本光電において、賃金体系および制度上の性別による違いはありません。ただし、職種間や管理職比率等において男女差があり、それに伴う賃金差異が生じています。日本光電が目指す「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向け、女性管理職比率の向上など、DE&I推進に向けた施策に取り組んでいきます。

人的資本の価値向上への取り組み

グローバル人財育成プログラム

グローバル人財育成プログラムは、社員がグローバルに活躍するために必要な経験や知識、対応能力を身に付け、世界で通用する人財となることを支援する制度です。同プログラムでは、海外の語学学校への長期留学、海外事業所での職場研修、海外の研究機関・企業などでの実務研修、海外の大学・研究機関への留学の機会を社員に提供しています。

2024年度は、3名が9ヵ月程度の語学留学や海外事業所での職場研修に参加しました。2025年3月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は28名、海外事業所に勤務する日本人社員は49名※です。今後もより高いスキルを持つ多くのグローバル人財を育成するため、プログラムの拡充を推進していきます。

※ 現地採用の日本人社員を除く。

Voice

グローバル人財育成プログラム（海外チャレンジ研修）で感じた 日本光電による世界の医療への貢献

私は人の命に貢献する仕事に携わりたいという強い想いを胸に日本光電に入社しました。これまで主にSaaS（Software as a Service）事業の企画・マーケティングに携わってきましたが、その中で海外事業への理解を深める必要性を感じ、研修に応募しました。研修先である米国子会社の日本光電デジタルヘルスソリューションズ LLCで得た経験は非常に貴重なものです。現地社員や駐在員も、一人ひとりがプロフェッショナルであり、仕事に対して高い視座と責任感を持って取り組んでいる姿勢に感銘を受けました。帰国後はこの経験を活かし、DHS（デジタルヘルスソリューション）事業の拡大と推進に努めていきます。

私の目標は、世界中の人々の健康と命を守るために、より良い製品とサービスを提供することです。日本光電の一員として、未来の医療を支える一助となるよう、この研修を通じて得た知識と経験を最大限に活用していきます。



ソリューション事業統括部
事業推進部CX企画課
大橋 力也

人的資本の価値向上への取り組み

■海外子会社における経営理念およびグローバル共通価値基準の浸透

日本光電では、様々な文化や言語など、異なる背景を持った日本光電グループの社員が、共通の目標や価値基準に基づいて行動することが重要であると考え、2019年より共通教材を用いたグループ全体での経営理念教育を開始しました。創業の歴史や経営理念を体系的に学習することで、会社や仕事について理解を深め、魅力を感じてもらう機会となっています。2021年からは、新たに制定されたグローバル共通価値基準への理解浸透と実践の促進を目的に、各国で独自の施策を展開し、日本光電のDNAの浸透を図っています。

また、グループ各社の人事担当者、教育担当者が集まるグローバル人事会議を年2回開催し、経営理念およびグローバル共通価値基準の社員浸透に向けた各国独自の施策の共有や、新入社員教育、企業文化の醸成、社員エンゲージメントの向上の施策などについて意見交換を行っています。さらに、グローバル共通価値基準の浸透を図るために、2022年12月には国内において「グローバル共通価値基準浸透プロジェクト」を公募制で立ち上げました。様々な部門・職種のメンバで、「どうすればグローバル共通価値基準を世界中の社員が理解・実践できるか」を検討し、施策を展開しました。2024年7月からプロジェクトも第2期を迎え、全社員参加型のコアバリューディスカッションの実施や海外社員の体現エピソード動画の公開など、グローバル共通価値基準の体現に向けて浸透活動を継続しています。



グローバル共通価値基準の体現エピソードの映像

■グローバル共通価値基準



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
人財育成

人的資本の価値向上への取り組み

DE＆I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進

取り組み方針

多様性を尊重し、個人の能力を最大限発揮できる職場環境を実現することで「働きがいの向上」と「新しい価値の創造」を図り、組織の活性化と企業価値向上を目指す。

日本光電では、グローバル共通価値基準の1つに「Diversity」を掲げており、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）を推進しています。共感と信頼のもとで多様性を活かし、チームの新たな可能性を引き出します。年齢、障がい、国籍、人種、性別、性的指向、性自認、性表現などの多様な属性や価値観、働き方に関わらず、一人ひとりの個性を尊重し、多種多様な人財が活き活きと働ける職場環境づくりを目指しています。



■女性活躍推進

日本光電では、女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、女性が活躍できる職場環境の整備を進めるとともに、女性のみならず日本光電で働くすべての社員が働きやすく、働きがいのある職場環境を実現することで、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう取り組みを推進しています。2021年からは、女性活躍推進法認定マーク（愛称：えるぼし）を取得しています。同年4月には2026年3月31日までの5年間における行動計画を策定し、女性管理職比率12%以上、男性育児休業取得率30%以上を目標としています。

2024年度の管理職全体に占める女性の割合は8.0%と前年度から0.1ポイント減少しました。役員全体に占める女性の割合は14.3%です（2025年6月末現在、女性社外取締役2名、女性執行役員2名）。

男性育児休業の取得促進については、社内報を活用した啓発活動のほか、男性社員向けの育児と仕事の両立支援ガイドブックの作成・配布、育休取得についての個別面談等を行っています。また、育休取得中の経済面の懸念を軽減するため、2022年度からは育児休業取得開始後1ヵ月間の一部賃金補助を実施しています。これらの取り組みの結果、2024年度の男性育児休業取得率は、目標を大きく越える58.7%となりました。また、男性の育児参加を支援する当社独自の制度として、配偶者出産休暇制度を導入しており、育児休業と合わせた取得率は88.8%となっています。今後も、職種や所属に関係なく希望者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。

人的資本の価値向上への取り組み

■女性活躍推進プログラム

女性管理職比率12%以上の達成に向けて、2022年度から「女性活躍推進プログラム」を実施しています。2023年度には若手女性社員を対象とした研修を開始し、仕事とプライベートの両立を図りながら、自分らしいキャリア形成やリーダーシップの発揮を支援することを目的に実施しました。上司が部下のキャリア形成支援に積極的に携われるよう、受講者の上司向けガイダンスも並行して行いました。

2024年度は、管理職候補となるリーダ層の女性社員を対象に、ロールモデルとなる女性管理職や女性役員との対話会を計20回実施し、管理職登用へのモチベーション向上を図りました。

■社員交流会

有志の女性社員が中心となって運営する社員交流会「Beacon Terrace」は2021年度に発足し、以降継続的に開催され、多くの社員が参加してきました。2023年度には「製品」と「キャリアや働き方」などのテーマで、性別を問わず多くの社員が参加できる交流の場として開催され、2024年度は「製品とサービス」をテーマに、開発部門と販売部門の女性社員が中心となって製品の活用方法や仕様、サービスに関する意見を交換し、当社が提供できる新たな顧客価値の可能性について話し合いました。

■メンター制度

日本光電では、2015年度から、新任マネジャや中堅層の女性社員を対象に、豊富な知識と職業経験を持ったメンターが、社員のキャリア形成上の問題解決や成長機会を支援するメンター制度を設けています。メンターとの対話を通じて、視野の拡大や社内ネットワークの強化を図るとともに、人間性、判断力、リーダーシップを育成し、上位目標を持てるよう支援することを目的としています。2021年度から男性社員にも対象を拡大し、より多くの人財の育成支援につなげています。2024年度は、在外子会社勤務者もメンティ、メンターとして参加するなど、多くの社員が参加しました。

■LGBTQ支援の取り組み

2024年度に、日本光電で初めてLGBTQ理解促進研修を実施しました。性のあり方（セクシュアリティ）の多様性を理解し、職場においてどのような取り組みが可能か考えることを目的として、会社の制度や職場環境整備に関わりの深い人事・総務・法務部門などを中心に、計63名が受講しました。研修では、認定NPO法人の講師による講義を通じて、LGBTQに関する基礎知識を学ぶとともに、受講者間で「会社全体や職場で取り組めそうなこと」についてグループディスカッションを行い、ＤＥ＆Ｉ推進に向けた新たな課題について考えるきっかけとなりました。

今後も研修開催や情報発信などを通じて、LGBTQを含む多様な社員が安心して働ける職場づくりを目指して、理解促進につながる取り組みを継続していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進

人的資本の価値向上への取り組み

社員エンゲージメントの向上（働き方改革・キャリア支援）

中期経営計画で掲げるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」を実現するため、社員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2021年度から実施している「従業員満足度調査」の結果を踏まえ、「労働環境」の改善と「キャリア支援」の充実に取り組んでいます。

■ 労働環境の改善とワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

労働環境の改善に向けて、日本光電では業務効率の改善や柔軟な働き方の推進を進めています。長時間労働に依存することなく成果を最大化し、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指し、「働き方改革」に取り組んでいます。取り組みの1つとして、「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」などの諸制度を整備し、柔軟な働き方を促進しています。2024年度の有給休暇取得率は56.2%（1人当たりの取得日数は11.5日）でした。さらに、法定の有給休暇以外にも日本光電独自の有給休暇（積立休暇、特別休暇）を充実させており、2024年度の社員1人当たりの取得日数は2.0日でした。

■ 育児に対する支援制度・取り組み

性別を問わず、育児・介護と仕事の両立を実現するための取り組みとして、従来の「育児・介護休職制度」「短時間勤務制度」「シフト時間勤務制度」「テレワーク勤務制度」「フレックスタイム制度」など、働き方に関する諸制度について適宜見直しを行っています。テレワーク勤務については、原則として自宅のみを勤務場所としていますが、介護を目的とする場合等は、特例として自宅外のテレワーク勤務を認めるなど、柔軟な対応を行っています。

また、働き方に関する制度拡充に加え、育児休職期間の経済的な支援制度として、2022年度からは、育児休業開始後1ヵ月間の一部賃金補助を行い、育児と仕事の両立を支援しています。

■ キャリア支援の取り組み

日本光電では、前中期経営計画においてサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）のKPIとして掲げた「従業員満足度」の向上や「グローバルに活躍できる人財の育成」に向け、2023年度から「NKキャリアサポート」と呼ばれるキャリア支援制度を開始しました。2023年11月には、その支援策の1つとして「キャリアについて学ぶ機会の提供」を目的としたｅラーニングを公開し、2,000名以上の社員が学習を完了しました。

また、社員のキャリア支援策を整理し、今後の計画を策定しました。社員が自らキャリアプランを構築できるよう、参考資料となる「NKキャリアパス」や、社内の職種を整理した「NKお仕事図鑑」を公開しました。

今後も、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する研修や仕組みの整備を進め、社員が自らのキャリアについて主体的に考え、成長を描けるようキャリア自律を支援し、やりがいを持って業務に取り組み、活き活きと働ける環境づくりを目指します。



NKお仕事図鑑のイメージ

人的資本の価値向上への取り組み

■ 上級職チャレンジ研修・G4（リーダ・係長）チャレンジ研修を開始

日本光電は、2023年度から一般社員向けの新人事制度を導入し、仕事に期待される「役割」の大きさに応じた等級制度に移行しました。新人事制度の運用を支える取り組みの一環として、管理職登用前の社員を対象に「上級職（管理職）チャレンジ研修」を開始しました。上級職への昇格に向けて、自ら能力開発ができるよう、管理職に求められる知識・スキル・マインドを学び、昇格に向けた能力開発を支援しています。

さらに、2024年度からは、リーダや係長候補者の社員を対象とした「G4（リーダ・係長）チャレンジ研修」を新たに開始しました。この研修は、現場の第一線で成果を創出できるよう、リーダーシップ、コミュニケーション、問題解決力の向上を目的とした内容を提供しています。

これらの研修を通じて、社員は新たな「役割」を担う前に必要な学びと成長の機会を得ることができ、強いミドルマネジメント層の育成と会社の持続的な成長につながります。今後も、社員の自己実現と会社の持続的な成長につなげる人財育成プログラムを提供していきます。

（2024年度までの延べ受講者数：上級職チャレンジ研修257名、G4チャレンジ研修100名）

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
働き方改革

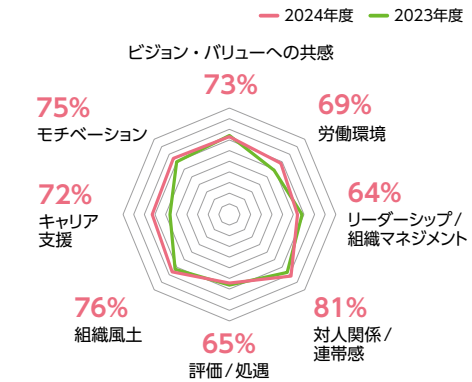
社員のウェルビーイング

■ 従業員満足度調査

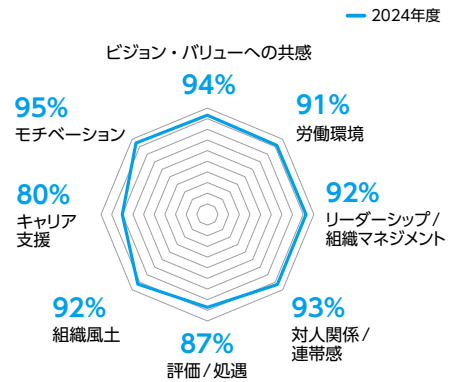
日本光電では、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」に向けて、「従業員満足度」をKPIに設定しています。2024年度も、国内の日本光電グループ全社員約4,500名を対象に調査を実施しました。本調査は、全48項目を8つのカテゴリに分類し、肯定的な回答者の割合を算出しています。2023年度の結果を受け、社員の自律的なキャリア形成を支援する「NKキャリアサポート」の推進や、生産性の向上に向けた全社的な取り組みを実施した結果、「キャリア支援」、「労働環境」のカテゴリにおいて改善が見られました。さらに、2024年度は、海外子会社20社約1,000名を対象に、国内と同様の調査を初めて実施し、8つのカテゴリすべてにおいて高い満足度であることが確認できました。

調査結果や社員から寄せられた意見は、経営層やマネジメント層に共有し、全社的な施策の立案・実行に加え、各部門における具体的な取り組みにも反映していきます。

■ 肯定的な回答者の割合（国内の日本光電グループ全社員）



■ 肯定的な回答者の割合（海外子会社20社）



人的資本の価値向上への取り組み

健康経営

■ コンセプト

日本光電グループでは、経営理念の実践を通じて社会課題の解決を目指しており、そのためには、経営の基盤となる社員一人ひとりの健康が重要と考えています。また、長期ビジョンでは、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、健康経営の取り組みに積極的に参画して自ら長期ビジョンを体現し、社会に示していくことで、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組みます。

日本光電グループ　健康経営宣言

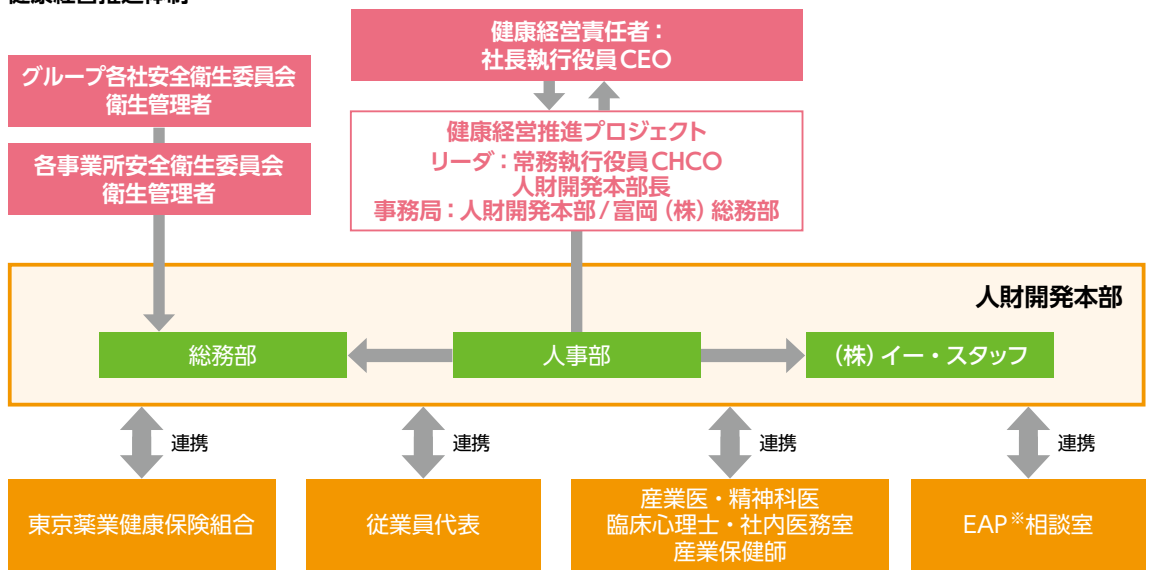
日本光電グループでは、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより、世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、長期ビジョン「BEACON 2030」において「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。
サステナビリティの推進を通して医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組むためには、事業活動や価値創造の源泉となる社員一人ひとりの健康・ウェルビーイングが何よりも大切です。
社員一人ひとりが医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、人と医療のより良い未来を創造するために、健康経営の実践、そして健康文化の醸成に取り組みます。

日本光電工業株式会社
代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer
荻野 博一

■ 健康経営推進プロジェクトの設置

社員の健康を推進するため、日本光電は年度目標や計画に基づき様々な施策に取り組んでいます。施策の内容や進捗状況の報告に基づき、CEO、CHCOを中心とした健康経営推進体制を構築するとともに、2024年5月に「健康経営推進プロジェクト」を発足し、社内横断的な活動を進めています。
国内の健康経営担当部門は、産業医・保健師等の看護職、カウンセラー等の産業保健スタッフ、健康保険組合と連携し、社員一人ひとりに対応したきめ細かな健康管理サービスを提供しています。さらに、生活習慣病の予防・改善、喫煙率の低下、プレゼンティーイズム改善による活性度（生産性）指数の向上や健康セミナーの開催など、組織横断的に取り組んでいます。

健康経営推進体制



※EAP (Employee Assistance Program)：従業員支援プログラム。

人的資本の価値向上への取り組み

■ からだの健康

健康支援金の導入

日本光電では、国内において、定期健診制度、産業医による医務室を設置し、社員の健康リスクを早期に把握し、適切に支援するための体制構築に努めています。社員とその家族の健康増進を図ることを目的として、2021年度から健康診断のオプション検査費用の一部負担金（健康支援金※）を増額し、支給対象者に臨時社員を含めるとともに、支給対象の範囲を被扶養者の家族健診まで拡充しています。

※ 健康支援金の対象例：各種がん検診、胃検診、骨粗しょう症検診、肝炎ウイルス検診、腹部超音波検査、脳検診、歯科健診、人間ドック、禁煙外来など。

禁煙推進活動の取り組み

日本光電は、2019年4月、東京都内に事業所を置く企業で発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、禁煙推進活動に取り組んでいます。2024年8月に実施した社内調査では、社員の喫煙率は18.3%となり、前回調査に比べ0.8ポイント低下しました。2024年11月からは、西落合事業所医務室の嘱託医（呼吸器専門医）による社内禁煙指導を開始しました。遠方事業所に勤務する社員もオンラインで受診可能で、約3ヵ月の禁煙プログラムを実施した結果、完全禁煙達成者が増加しています。

禁煙推進活動は、社員自身とそのご家族の健康を守るための取り組みであると同時に、受動喫煙対策への社会的要請に応えるものです。健康診断のオプション検査として、禁煙外来受診費用を会社が負担するなど、健康的な社会の実現に向けて、今後も取り組みを推進します。

健康セミナーの開催

2024年度は、当社保健師による健康セミナーを2回開催しました。テーマは「女性ホルモンと心と体のケア ～更年期をチャンスに～」「男性更年期セミナー ～ビジネスパーソンのための健康管理法～」で、いずれも性別や年代を問わず100名以上の社員が参加しました。自身の健康だけでなく、家族や職場メンバの健康管理についても理解を深める機会となり、職場全体の健康意識向上につながりました。

■ こころの健康

メンタルヘルスのサポート

日本光電では、メンタル専門の産業医と連携のもと、「ストレスマネジメント検査（ストレスチェック）」を実施し、セルフケアとラインケアの両面からメンタルヘルス不調の早期発見・未然防止に取り組んでいます。2024年度は、職場別研修に加え、社員個人や組織が結果を活用することを目的にセルフケア研修、ラインケア研修を実施しました。また、新任管理職研修や新入社員研修の一環として、メンタルヘルス教育も実施しています。

メンタル不調者に対しては、復職時の産業医面談やリハビリ勤務制度を設けるほか、産業医との定期的な面談など、継続したフォローアップを実施しています。さらに、社員が臨床心理士である社内カウンセラーに随時相談できる体制を整備しており、安心して働ける環境づくりを支援しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
健康経営

人的資本の価値向上への取り組み

ハラスメントへの取り組み

日本光電では、病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することで世界に貢献し、広く社会から信頼される倫理企業であり続けるため、「倫理企業宣言」において、すべての人の人権を尊重し、個人の人格、尊厳を侵害するような行為をせず、不当な差別を行わないことを宣言しています。併せて、「日本光電倫理行動規定」「日本光電グループ人権方針」「従業員就業規則」においてハラスメントの禁止を明記し、ハラスメントの防止に努めています。

ハラスメントの防止と発生時の早期解決に向けて、「社内ハラスメント相談窓口」の設置に加え、誰もが気軽に相談できるよう「社外ハラスメント相談窓口」も設置しています。寄せられた相談には適切に対応し、相談者や行為者等のプライバシーを厳守するとともに、相談内容や事実関係の確認への協力等を理由とした不利益な取り扱いは一切しないことを周知し、安心して相談できるように努めています。2024年度は、20件のハラスメント相談と5件の苦情相談がありました。

また、ハラスメントを正しく理解するためのｅラーニングを、一般社員向け、管理職向けに定期的に実施しており、2024年度は4,211名（受講率100%）が受講しました。新任の管理職に対しても、ハラスメント研修を実施し、働きやすい職場環境の構築のため、ハラスメントの正しい理解と未然防止に努めています。

TOPICS

日本光電は、2025年3月、経済産業省が創設した健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に初めて認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している企業を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。

今後も、社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組みます。

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門