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、人事部長

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年度は、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とし、人財育成と組織風土醸成の取り組みを強化しました。

今後も取り組みをより一層強化することで、日本光電グループが持続的な発展と競争力を生み出す基盤を築き、一体となって経営理念と長期ビジョンの実現に取り組みます。

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、創業から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が、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、そのような人財を育む環境づくりを目指します。

2023年度には、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、お客様との関わりや製品開発での取り組み、生産現場などを含む全ての業務領域で、グローバル共通価値基準を意識した活動を実施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、前中期経営計画では「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、「グローバルに活躍できる人財の育成」をKPIとし、３年間累計の教育時間の目標を1人当たり45時間以上としました。2021年度、2022年度、2023年度の実績は、１人当たり18.6時間、18.2時間、24.4時間、３年間累計の教育時間は、１人当たり61.2時間でした。また、2023年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ538名※でした。

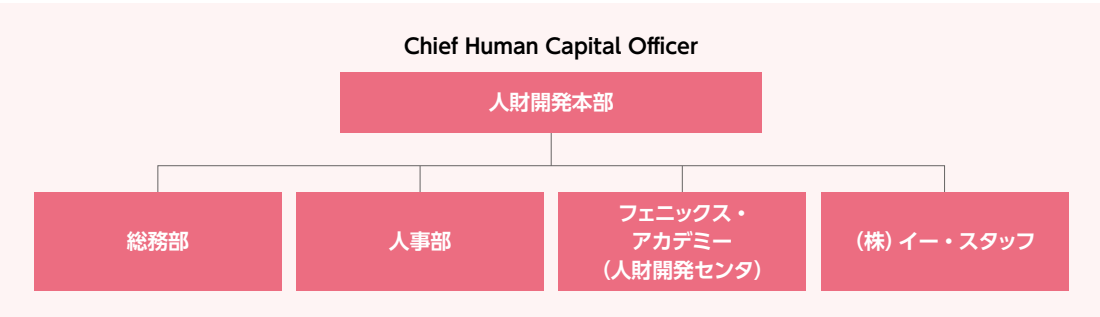
※ 部長・課長・係長・上級職チャレンジ研修の合計。

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、ダイバーシティ＆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



人財育成やダイバーシティ&インクルージョン推進、ワーク・ライフ・バランスの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/employees.html

■ 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（2024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	8.1%	12%以上	2026年４月
男性育児休業取得率※1	51.4%	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	51.6%	50%以上	現状維持
中途採用者管理職比率※1	45.7%	40%以上	現状維持

※1 対象は本社と国内支社支店の従業員。
※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 2024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（2023年度）

全社員	71.1%
うち正社員	73.7%
うち臨時社員	100.0%

※ 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、ダイバーシティ＆インクルージョン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。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で一時的に実施を見合わせていましたが、2022年度から再開し、2023年度は５名が９ヵ月程度の語学留学や海外事業所での職場研修を実施しました。

2024年３月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は24名、海外事業所に勤務する日本人社員は46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「世界で戦うことのできる技術力を持った製品を、より多くの人へ届けたい」という想いで日本光電に入社しました。国内でITシステム製品の営業を担当する中、製品のみならず、お客様での運用や潜在的ニーズを把握し、お客様とともに解決するソリューション提案の重要性を学んだことから、「海外市場における販促サポートをしたい」と考え、研修に応募しました。日本光電ヨーロッパでの研修では、欧州での法令・規則等や言語・文化の違いによる多様なニーズを肌で感じるとともに、実際に海外のお客様と一緒にどのように当社製品を通して課題解決できるか、考えを深めることができました。また、現地スタッフの働きやすい環境づくりや適切な支援を提供することも非常に重要であると実感しました。

常に医療機器メーカとして、日本光電が何をできるかを念頭に置いて今後も業務に励み、多くのお客様の医療課題解決に貢献していきます。



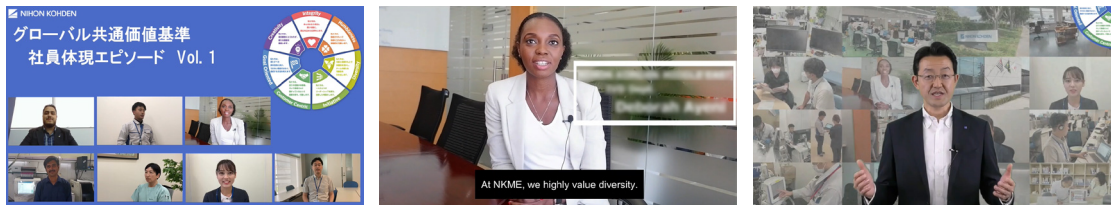
日本光電ヨーロッパ（有）
濱野 美涼

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

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で行動することが重要であると考え、共通の教材をもとに、グループ全体での経営理念教育を2019年から開始しました。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考えを深め、魅力を感じてもらう機会となっています。新たに制定されたグローバル共通価値基準への理解と実践を推進するために、2021年から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おける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話し合っています。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。グローバルでは、グローバル共通価値基準の体現エピソードを役員・社員等が紹介する映像の制作・配信に加え、社内へのより一層の浸透を図るためのアンケート調査、新しい浸透ツールの配布等を実施しました。また、人事面におけるガバナンス強化策として、2022年３月に「グローバル人事管理ガイドライン」を制定しました。グループ各社が同じ方針・基準で人事管理を行い、人事管理におけるリスク回避に取り組んでいます。また、人事部門が事業活動を発展させていくためのビジネスパートナーとして十分に機能できる状態を目指して、本社人事部とグループ各社の人事担当者が個別に打ち合わせを実施しています。本ガイドラインに適合していない事項の改善に加え、定期的なコミュニケーションを通じて、グローバルで人事部門が協働する体制を構築します。



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



人的資本の価値向上への取り組み

ダイバーシティ&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、ダイバーシティ＆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。性別、年齢、障がい、国籍、人種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。

2021年４月１日から2026年３月31日の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。
新人事制度導入により主に販売・サービス部門の所長職の役割等級を見直した結果、2023年度の管理職全体に占める女性の割合は8.1%と前年度から0.5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、前年度から2.8ポイント増えています（2024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に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、2023年度の男性育児休業取得率は、目標を大きく越える51.4%となりました。また、男性の育児を支援するための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87.4%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促進に取り組みます。

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年度から開始した「女性活躍推進プログラム」を2023年度も実施しました。管理職候補となるリーダ層の女性社員を対象に、育児などによる時間的・物理的要因や、これまでの経験や職場環境などによる心理的要因に向き合い、管理職という選択肢を含めたキャリア形成について考えることを目的としています。また、2023年度は本プログラムの対象を若手層にも広げ、仕事とプライベートを両立しながら自分らしいキャリア・リーダーシップを実現することを目的とした内容で実施しました。

両プログラムとも、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、受講者の上司向けにもガイダンスを行いました。

■ 社員交流会

2021年度に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」を発足しました。部門を越えた社員同士がつながることで、視野の拡大と視座の向上、社内ネットワークの強化を実現するとともに、それぞれの業務の価値共創、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成を目的としています。

2023年度は「製品」と「キャリアや働き方」の２つのテーマに分けて運営し、計４回の交流会を開催しました。「製品」をテーマにした交流会では、開発、販売、サービス職の女性社員を中心に、女性ならではの視点で製品の活用方法や仕様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。「キャリアや働き方」をテーマにした交流会は、異職種間の業務の相互理解や、同職種間での今後のキャリア形成について情報交換する機会になりました。

2024年度は、「製品」をテーマとする交流会を継続開催し、「キャリア」をテーマとする交流会は、全社員向けキャリア教育プログラムに一部移行する予定です。



Beacon Terraceの様子

■メンター制度

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支援し、人間性、判断力、リーダーシップを育成するとともに、上位目標を持てるように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。

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」の結果から、「労働環境」と「キャリア支援」の充実が課題となっています。

■ 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

労働環境を改善するため、業務効率の改善や柔軟な働き方により、長時間労働に依存することなく最大限の成果を上げるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指して「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「テレワーク制度」など諸制度を整備し、柔軟な働き方を促進しています。2023年度の有給休暇取得率は51.6%（１人当たりの取得日数は10.6日）でした。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、2023年度の社員１人当たりの取得日数は2.7日でした。

また、各部門の生産性向上やワーク・ライフ・バランスにつながる取り組み事例を募集する「グッジョブアワード」を、2019年度から毎年開催し、会社全体の生産性向上につなげています。2023年度も多くの応募があり、開発ドキュメントの自動生成や電子認証システムの導入などの取り組みが特に高い評価を得ました。さらに、「社員一人ひとりがやりがいを持って活き活きと仕事をすること」を目的として個人表彰部門を新設しました。生産性向上の取り組みの内容に加え、取り組む姿勢や、取り組む中で感じたやりがいや面白味も共有することで、全社の意識向上に役立てています。



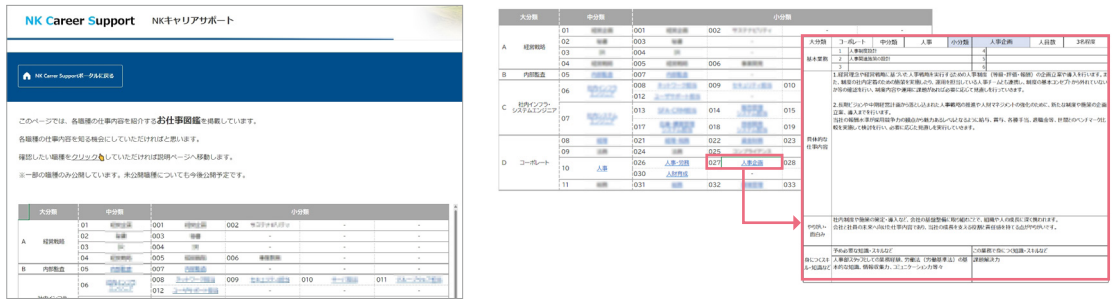
グッジョブアワード・コアバリューアワードの合同表彰式

人的資本の価値向上への取り組み

■ キャリア支援の取り組み

「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」に向けて、2023年度から、「従業員満足度」の向上施策として「NKキャリアサポート」の制度を構築しました。2023年11月には、その支援策の１つである「キャリアについて学ぶ機会の提供」に向けたｅラーニングコースを公開し、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の整理と今後の計画を策定しました。社員のキャリアパスを整理し、自らキャリアプランを作成できるよう、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、社員自らのキャリア形成につながるような研修や仕組みを構築し、社員が自らのキャリアについて考えるキャリア自律を支援し、社員一人ひとりがやりがいを持って業務に従事し、活き活きと働ける職場環境づくりを目指します。



NKお仕事図鑑のイメージ

■ 上級職チャレンジ研修を開始

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変更しました。新人事制度の運用を支える取り組みの一環として、2023年度から管理職となる前の社員を対象に「上級職（管理職）チャレンジ研修」を開始しました。上級職昇格に向けて自ら能力開発ができるよう、上級職に求められる知識・スキル・マインドを理解できる内容としました。募集枠を大幅に上回る社員から応募があり、成長意欲の高さがうかがえました。また、受講後アンケートの結果も非常に満足度が高く、「上級職に求められる役割が具体的に何を意味しているか分かった」「多角的な視点で問題形成し、解決していきたい」など、能力開発に前向きなコメントが多くありました。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。

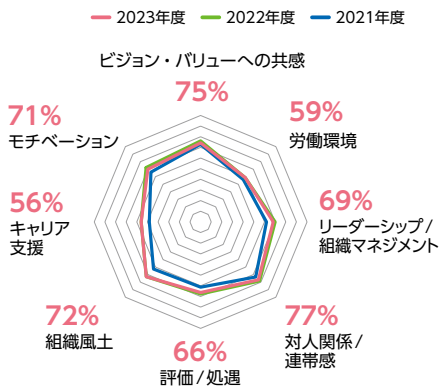
人的資本の価値向上への取り組み

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。2023年度は、2021年度、2022年度に引き続き、国内の日本光電グループ全社員約4,400名を対象に調査を実施しました。全46項目を８つのカテゴリに分け、肯定的な回答者の割合を算出しています。2022年度の結果を受け、全社的な施策および各部門での施策を実施していますが、まだ結果としては現れておらず、2023年度は８つすべてのカテゴリで2022年度とほぼ同水準となりました。特に「ビジョン・バリューへの共感」「対人関係／連帯感」が引き続き高い満足度であることを確認できました。一方、「キャリア支援」「労働環境」に関しては、相対的に低めであることを確認しました。調査結果や社員からの意見を経営層やマネジメント層に共有し、引き続き、全社的施策および各部門での施策を実施していきます。

■ 肯定的な回答者の割合



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

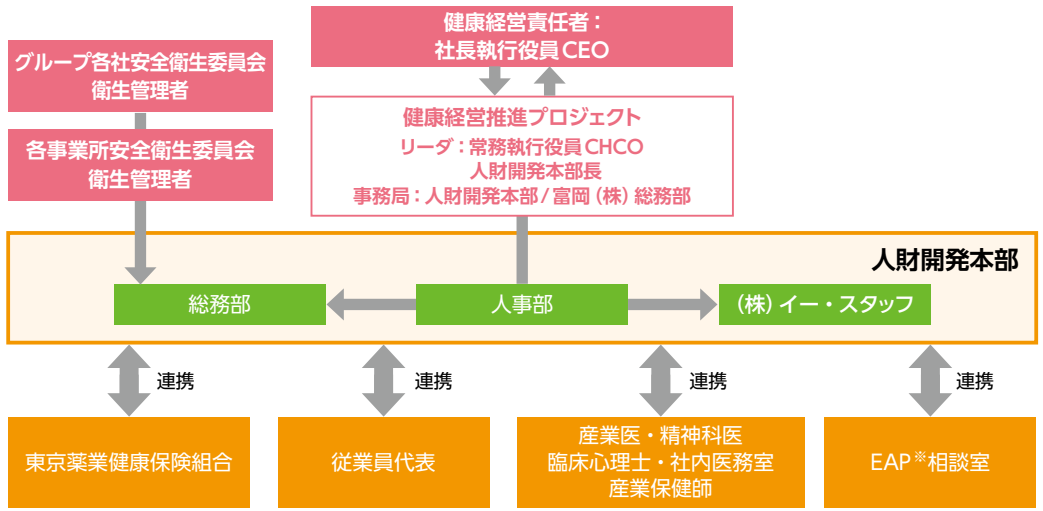
人的資本の価値向上への取り組み

■ 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、年度目標や計画に基づいて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・保健師等の看護職やカウンセラー等の産業保健スタッフや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。また、組織横断で、生活習慣病の予防・改善、喫煙率低下、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。

■ からだの健康

健康支援金の導入

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加えるとともに、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

2019年４月、東京都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、禁煙推進活動を実施しています。2023年５月に実施した調査での社員の喫煙率は19.1％と、前回調査に比べ0.2ポイント低下しました。

禁煙推進活動は何よりも社員とその家族のためであり、また受動喫煙対策推進の要望に応えるものです。健康診断オプション検査として禁煙外来受診を会社負担とするなど、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

東京薬業健康保険組合にご協力をいただき、産業保健スタッフによる社員向け「健康セミナー」を2024年3月にオンラインで開催し、133名の社員が参加しました。

健康診断データに基づく当社の傾向を専門スタッフから説明し、生活習慣等の改善につなげるとともに、健康維持に対する社員一人ひとりの意識の向上を図ることを目的に開催しました。今後も継続して「健康」をテーマに、専門スタッフによるセミナーを継続していきます。

人的資本の価値向上への取り組み

リフレッシュデーの導入

日本光電では、従前から週２日（水・金曜日）を定時退社日とし、ワーク・ライフ・バランスの向上を促進していましたが、「フレックスタイム制度」の導入を契機に、2023年１月から、より柔軟な働き方を推進させるため、定時退社日に代えて、「リフレッシュデー（就業時間前後の時間を有効活用し、心身ともにリフレッシュすることを目的とした制度）」を導入しています。

家族と過ごす時間を増やす、自己啓発を行う、運動機会をつくる、読書をする、友人と食事を取るなど、心身ともにリフレッシュし、ワーク・ライフ・バランスを意識し働くことを推奨しています。

■ こころの健康

メンタルヘルスのサポート

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、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。社員が社内カウンセラー（臨床心理士）の相談を随時受けられる体制を整備しています。ストレスチェックの結果は集団分析を実施し、職場の傾向を見ながらフィードバックや研修等を行い、職場環境の改善、社員のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

メンタル不調者に対しては、復職時の産業医面談、リハビリ勤務制度を設け、状況に応じて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。

また、新任管理職研修・新入社員研修の一環として、セルフケアやラインケア等のメンタルヘルス教育も実施しています。

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することで、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」を設置しているほか、誰でも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、寄せられた相談に適切に対応しています。相談時には、相談者や行為者等のプライバシーを厳守し、相談内容、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。2023年度は、16件のハラスメント相談と11件の苦情相談がありました。

また、2020年６月にパワハラ防止法が施行されたことを受けて、法律の改正内容と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、2023年度もｅラーニングを継続実施し、4,188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。