

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。

企業活動のグローバル化が進展し、企業の人権への取り組みに対する社会的要請が高まる中、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

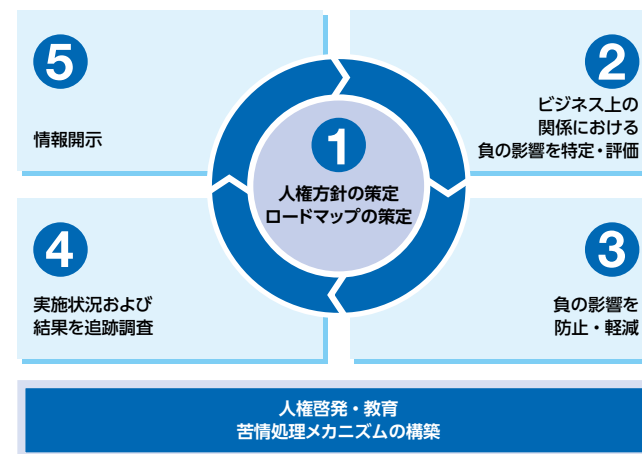
日本光電では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減を図っています。

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を対象に調査を実施するほか、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置し、サプライチェーン全体での人権尊重の取り組みを推進しています。

2025年度は人権リスクへの対応をさらに強化するため、アンケートの設問項目を見直し、より分かりやすい内容へと改善するとともに、リスクの高い設問項目を特定しました。

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。

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、事業活動を通じて多様なステークホルダーと関わる中で生じ得る人権リスクに対応するため、人権課題の影響度評価を実施しています。「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・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」および「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護等に関するハラスメント」と特定しました。これらの重要人権課題に対し、国内外グループ会社においてリスク低減に向けた施策を推進しています。今後も定期的な見直しを行い、負の影響の防止・軽減に取り組めます。

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](#)



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。2025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、社内を展開しています。

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

■ 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。2025年度は、ハラスメント教育に4,070名、人権研修に4,435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）への理解促進、性自認・性的指向に基づく差別の撤廃に向けた意識醸成に取り組んでいます。

また、新任管理職向け研修では、ハラスメント防止に加え、ハラスメント通報・相談の対応手順に関する講義を設けるなど、人権侵害の未然防止に努めています。

人権の尊重

■ ハラスメント防止に向けた取り組み

日本光電では、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。「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」においても、ハラスメントの禁止を明記し、ハラスメントの未然防止に努めています。

また、従業員の人権尊重と安全で働きやすい職場環境の確保に向け、2025年12月に「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定・公開しました。本方針に基づき、内容の周知や適切な対応への理解浸透を目的とした社内研修を実施しています。

さらに、ハラスメントの防止と発生時の早期解決に向け、「社内ハラスメント相談窓口」や内部通報制度に加え、「社外ハラスメント相談窓口」を設置し、各種ハラスメント、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、相談者や行為者等のプライバシーを厳守しています。相談内容は、相談者救済のため、本人同意のもと事実関係調査・確認を行い、是正措置と職場環境改善に向けた注意喚起、再発防止教育など、適切な対応を講じています。四半期ごとのコンプライアンス委員会においてもこれらの情報共有と対応策の協議を行っています。2025年度は、25件のハラスメント相談と9件の苦情相談がありました。

ハラスメントに関するeラーニングを、一般社員向けおよび管理職向けに定期的に実施しており、2025年度は4,070名(受講率100%)が受講しました。新任管理職を対象としたハラスメント研修では、カスタマーハラスメントを含む各種ハラスメントへの適切な対応について理解を深めることで、ハラスメント未然防止と働きやすい職場環境の実現に取り組んでいます。

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、サプライチェーン全体での人権保護に努めています。

■ 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。

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、お取引先様との継続的なコミュニケーションを通じて人権リスクの低減・緩和に取り組むため、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、2025年度はアンケートの設問項目を見直し、より分かりやすい内容へ改善するとともに、リスクの高い設問項目を特定し、人権リスクへの対応を強化しました。アンケート結果に基づく追加調査や面談、フィードバックを通じて、サプライヤーと協議を重ね、リスク低減に向けた支援を行っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



[サステナブル調達に向けた取り組み](#)

