



Brightening the Future

2021

環境・社会報告書

新光電気工業株式会社



SHINKO Way

SHINKO Wayは、社会における新光電気グループの存在意義、大切にすべき価値観、および日々の活動において全世界の社員がどのように行動すべきかの原理原則を示したものです。新光電気グループは、SHINKO Wayの実践を通じ、グループとしてのベクトルを合わせ、企業価値を持続的に向上させてまいります。

私たちは、お客様や社会に製品やサービスを提供することを通じて、世界中の人々の豊かな生活の実現に貢献するとともに、社員一人ひとりがSHINKO Wayを実践することにより、企業としての社会的責任を果たし、社会の健全な発展に寄与することを目指しています。

企業理念

| | |
|-------|---|
| 技術力 | 当社は創業以来「技術開発」を経営の最重点指針の一つとして掲げてきました。新しいテクノロジーの開発とその蓄積を原動力として、さらなる飛躍に挑戦します |
| ものづくり | 企業の利益の源泉たる製造現場に、知恵と創意を結集し、世界一のものづくりを目指します |
| 発展性 | めざましい進歩を続けているエレクトロニクスの分野で、常に創造への情熱と未来への夢を抱きながら、限りなき発展を目指します |
| 国際性 | 国際企業の一員として、グローバルに多様化するニーズに応え、国際社会での共存共栄を念頭に置いた事業展開を図っていきます |
| 温かさ | 社会そして企業は人間の集団であり、人間の存在を忘れては成り立ちません。いつも「人への温かさ」を考えた経営姿勢で事業を推進していきます |

創業者精神

| | | | |
|------|------|----------------|-----|
| 質素儉約 | 現場主義 | 片手にロマン、片手にソロバン | 温かさ |
|------|------|----------------|-----|

企業指針

目指します

| | |
|--------|--------------------|
| 社会・環境 | 社会に貢献し地球環境を守ります |
| 利益と成長 | お客様、社員、株主の期待に応えます |
| 株主・投資家 | 企業価値を持続的に向上させます |
| グローバル | 常にグローバルな視点で考え判断します |

大切にします

| | |
|------|-------------------|
| 社員 | 多様性を尊重し成長を支援します |
| お客様 | かけがえのないパートナーになります |
| お取引先 | 共存共栄の関係を築きます |
| 技術 | 新たな価値を創造し続けます |
| 品質 | お客様と社会の信頼を支えます |

行動指針

| | |
|---------------|---|
| 良き社会人 | 常に社会・環境に目を向け、良き社会人として行動します |
| お客様起点 | お客様起点で考え、誠意をもって行動します |
| 三現主義 チャレンジ | 現場・現物・現実を直視して行動します 高い目標を掲げ、達成に向けて粘り強く行動します |
| スピード | 目標に向かって、臨機応変かつ迅速に行動します |
| チームワーク | 組織を超えて目的を共有し、一人ひとりが責任をもって行動します |

行動規範

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■人権を尊重します ■法令を遵守します ■公正な商取引を行います | <ul style="list-style-type: none"> ■知的財産を守り尊重します ■機密を保持します ■業務上の立場を私的に利用しません |
|--|---|

Contents

| | |
|-----------------------|-------|
| SHINKO Way | 1 |
| Contents・編集方針・お問い合わせ先 | 2 |
| 新光電気グループ概要 | 3-6 |
| トップメッセージ | 7-8 |
| SDGsへの取り組み | 9-12 |
| CSR活動マネジメント | 13-17 |

環境課題への取り組み

Environment

環境への配慮 18-33

社会課題への取り組み

Social

人権・多様性の尊重 34-38 / 労働・安全衛生 39-41 / 地域社会への貢献 42-43
 技術・ものづくりによるお客様・社会への貢献 44-45 / サプライチェーンによる社会的責任の推進 46-49

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス 50-52 / コンプライアンス 53-55 / リスクマネジメント 56-60

| | |
|---------------------|-------|
| 財務・非財務データ | 61-64 |
| 重要性の評価・重要課題の選定 | 65 |
| ステークホルダーとのコミュニケーション | 66 |
| GRIスタンダード対照表 | 67-71 |

編集方針

本報告書は、新光電気グループにおける「環境」「社会」「ガバナンス」を中心とした活動について、ステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的として、毎年発行しています。

【対象期間】

2020年度(2020年4月1日から2021年3月31日まで)の活動を中心に、一部それ以前の取り組みや直近の活動を含みます。

【対象範囲】

原則として新光電気グループ全体について掲載していますが、グループ全体を把握できていない項目については、個別に対象範囲を記載しています。新光電気工業株式会社を含む全グループ会社を「新光電気グループ」、新光電気工業株式会社を含む国内のグループ会社を「新光電気グループ(国内)」、新光電気工業株式会社を「当社」と表記しています。

【発行日】

2021年9月(次回発行予定：2022年9月 前回発行：2020年9月)

【参考ガイドライン】

- ・ GRI Sustainability Reporting Standards
- ・ 環境省 環境報告ガイドライン(2018年版)

お問い合わせ先

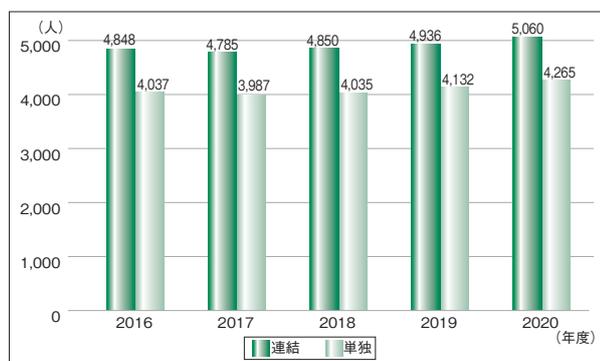
新光電気工業株式会社
 〒381-2287 長野県長野市小島田町80
 経営企画室 広報IR部 (電話 026-283-6450)

新光電気グループ概要

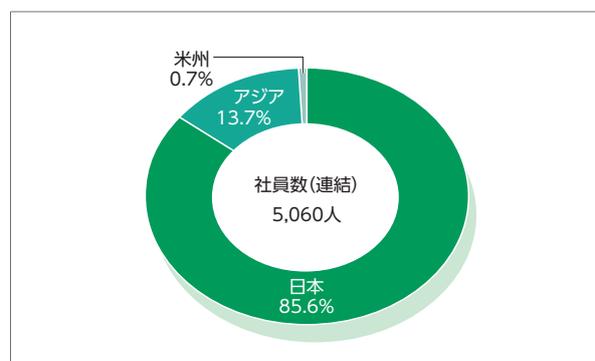
| | |
|----------------|---|
| 商号 | 新光電気工業株式会社 (SHINKO ELECTRIC INDUSTRIES CO., LTD.) |
| 本社所在地 | 長野県長野市小島田町80番地 |
| 設立 | 1946年(昭和21年)9月12日 |
| 資本金 | 242億2千3百万円(2021年3月31日現在) |
| 決算期・上場市場 | 3月31日・東京証券取引所第一部 |
| 連結子会社 (10社) | 国内(2社) 新光パーツ株式会社(長野県長野市) 新光テクノサーブ株式会社(長野県長野市) 海外(8社) KOREA SHINKO MICROELECTRONICS CO., LTD.(略称KSM:大韓民国) SHINKO ELECTRONICS (MALAYSIA) SDN. BHD.(SEM:マレーシア) SHINKO ELECTRIC INDUSTRIES (WUXI) CO., LTD.(SEW:中華人民共和国) SHINKO ELECTRIC AMERICA, INC.(SEA:アメリカ合衆国) SHINKO ELECTRONICS (SINGAPORE) PTE. LTD.(SES:シンガポール共和国) KOREA SHINKO TRADING CO., LTD.(KST:大韓民国) TAIWAN SHINKO ELECTRONICS CO., LTD.(TSE:台湾) SHANGHAI SHINKO TRADING LTD.(SST:中華人民共和国) |
| 関連会社(1社) | SHINKO MICROELECTRONICS (THAILAND) CO., LTD.(SMT:タイ王国) |

社員数

<社員数推移>

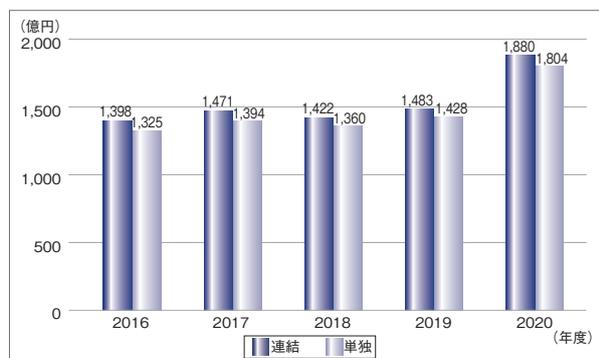


<地域別社員割合 2021年3月末>

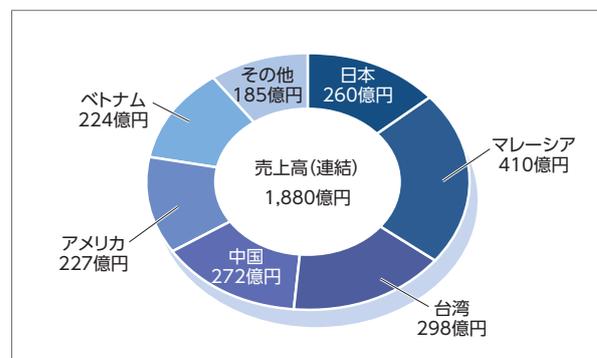


売上高

<売上高推移>

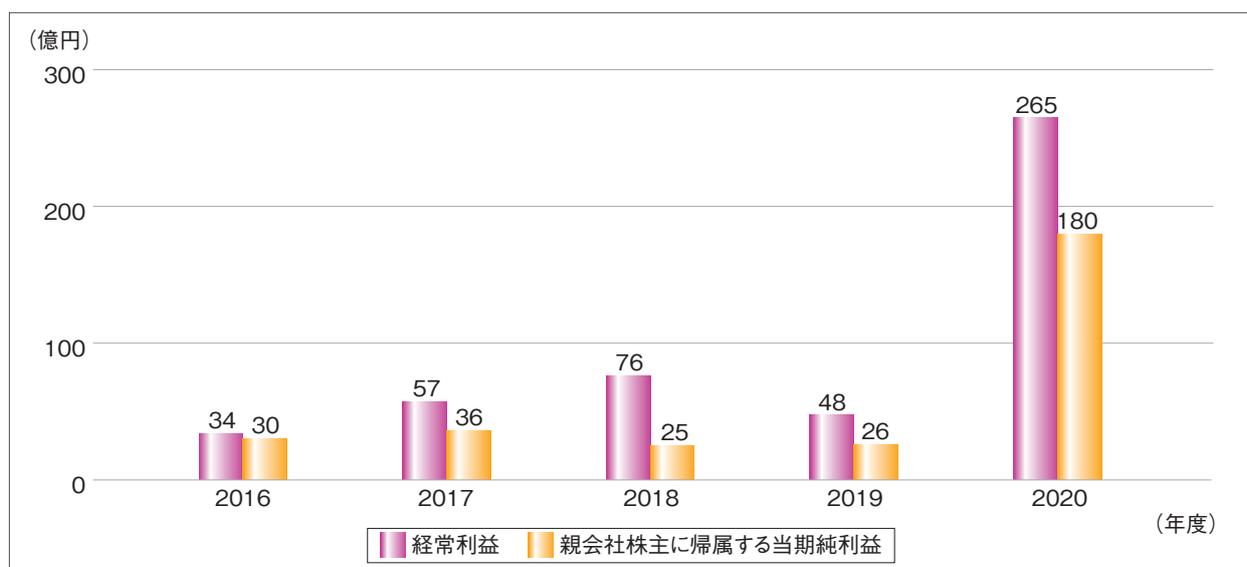


<地域別売上高 2020年度>



利益(連結)

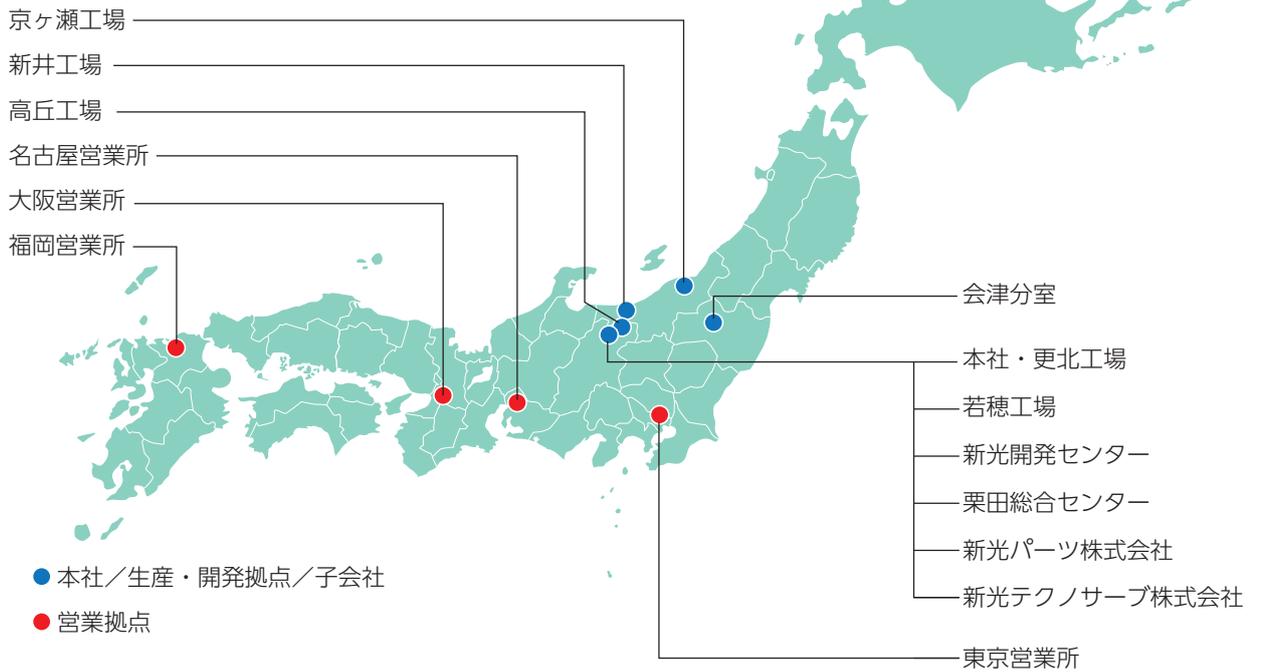
<経常利益／親会社株主に帰属する当期純利益>



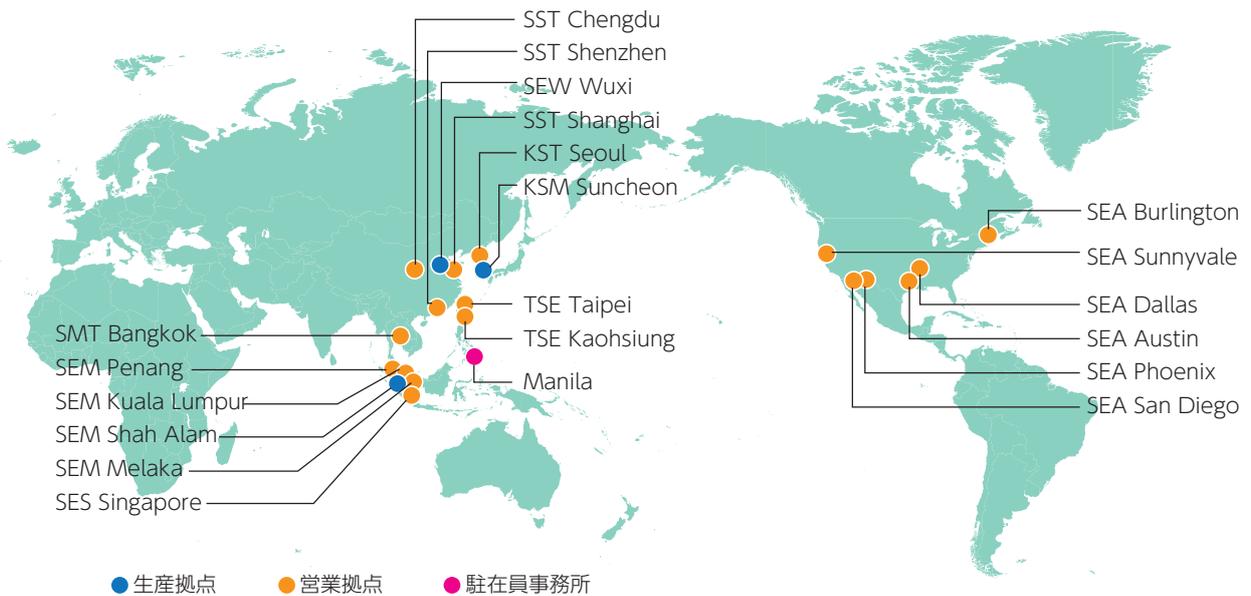
事業拠点

<国内事業所>

2021年9月30日現在



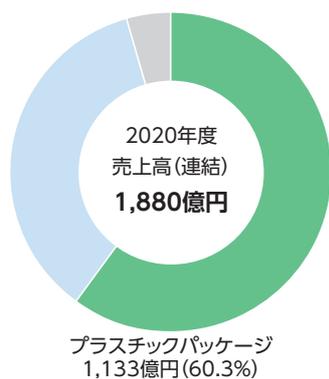
<海外事業所>



セグメント別概況

プラスチックパッケージ

プラスチックパッケージは、フリップチップタイプパッケージやプラスチックBGA基板、IC組立から構成されています。フリップチップタイプパッケージは、パソコンやサーバーなど主に高性能ICに使用されており、民生機器にも使用されています。プラスチックBGA基板は、スマートフォンの他、自動車等にも使用されています。また、ハイエンドスマートフォン向けなどのIC組立も行っています。



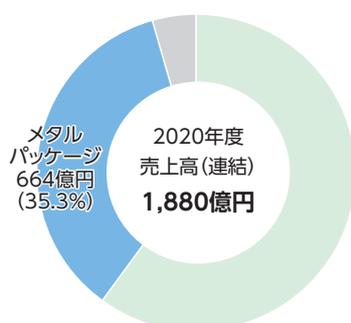
【主な搭載製品例】

パソコン、サーバー、スマートフォン、民生機器等

メタルパッケージ

メタルパッケージは、リードフレーム、ヒートスプレッダー、セラミック静電チャックおよびガラス端子等から構成されています。

リードフレームは、金属を素材としており、信頼性に優れていることなどから、自動車をはじめ、幅広い用途に使用されています。CPU向けヒートスプレッダーは、パソコン、サーバーに使用されており、セラミック静電チャックは半導体製造装置に、ガラス端子は光学機器などに使用されています。



【主な搭載製品例】

自動車、スマートフォン、民生機器、半導体製造装置、通信機器等

トップメッセージ



新型コロナウイルス感染症に罹患された方々に心よりお見舞い申しあげるとともに、感染拡大防止に向けご尽力されている皆様に深く感謝申しあげます。

新型コロナウイルスのパンデミックは、世界各国に未曾有の危機をもたらすと同時に、私たちの生活や働き方を一変させました。加えて、5GやAI、IoT等の普及や進化を背景とする社会・経済の急速なデジタル化や、脱炭素社会を目指すグローバル規模での大きな潮流など、私たちは今まさに時代の転換期を迎えています。数年前には予想もしなかった新たな生活様式や価値観が一般化し、社会や経済の仕組みまでもが大きく変わる、経験したことのない不確実な時代が訪れています。

新光電気グループは、世界中の人々の豊かな生活を支え、社会の健全な発展に寄与することを企業理念として、これまで事業活動を展開してまいりました。現在の激動する環境下にあっても、私たちはこれまでと変わることなく、この理念を実践することが自らの存在意義につながると認識し、優れた製品やサービスを世界中のお客様や消費者のもとにお届けすることを通じて、人々の暮らしや社会に貢献することを目指しています。

また、新光電気グループは、国際社会・地域社会の一員として社会的責任を果たすべく、SDGs(持続可能な開発目標)が目指す持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなサステナビリティ課題に対する活動を展開しています。こうした活動のなかでも、社会の持続性への貢献を目指すとともに新光電気グループの継続的な成長をはかるため、地球環境における喫緊の課題である気候変動への対応と、当社グループ成長の基礎となる人材基盤の強化を、事業活動における中長期的な最重要課題として現在重点的に取り組んでいます。

気候変動への対応

美しい地球環境が次世代へと受け継がれるよう、新光電気グループは、ものづくりを行う企業の責務として、環境保全を経営の最重要事項の一つと位置づけ、これまで国内・海外において事業活動を展開してまいりました。

地球環境における最大の課題である気候変動への対応について、パリ協定等の国際的な枠組みもふまえ、このほど推進体制を改めて整備のうえ、全社一体となった活動をスタートしました。気候変動に関する中長期的な目標も新たに策定のうえ、2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロにするカーボンニュートラルの実現に向けて取り組んでいます。

環境負荷低減やエネルギー省力化などに寄与する製品の開発・供給と、事業活動における温室効果ガス排出削減の両側面の取り組みを通じて、脱炭素社会の実現へ貢献することを目指してまいります。

人材基盤の強化

新光電気グループは、創業以来「人への温かさ」を念頭においた経営姿勢に基づき、多様性を持った社員が能力や専門性を高め、自己成長を達成することができる企業風土の醸成に努めてまいりました。社員一人ひとりの成長を体系的に支援し、能力の最大化を目指した人材育成や、多様な社員が誇りとやりがいを持って働くことができるワークライフバランスの実現などの施策により人材基盤の強化をはかっています。

人材育成については、新たに人材育成方針を制定のうえ、高度化する市場のニーズに対応し、優れた人材を育成するべく、現在、方針に沿い教育体系の充実を進めています。その一環として、製造現場の中核となる人材の育成を目的として、このほど「新光テクノアカデミー」を設立しました。本アカデミーは、製造業務に従事する社員に対して体系的な教育を集中的に実施することにより、当社事業の根幹である製造現場を一層強化し、高い技術力を活かしたものづくりに寄与することを目指しています。

新光電気グループは、これからも当社グループの存在意義、価値観、行動の原理原則を具体化した「SHINKO Way」を実践することを通じて、ステークホルダーの皆様と協調をはかり、企業としての持続的成長を果たしてまいります。

皆様におかれましては、ここに紹介する新光電気グループの取り組みにご理解をいただき、さらなるご支援とご鞭撻をいただければ幸いです。

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

倉嶋 進

SDGsへの取り組み

持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals : SDGs)

2015年9月、国連本部で開催された「持続可能な開発サミット」において、国連加盟国は「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を採択しました。そのアジェンダに含まれているのが、2016年から2030年までを対象期間とする「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals : SDGs)」です。

SDGsは、持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットから構成され、途上国や先進国に関わらず世界共通の課題として、地球上の誰一人取り残さないことを目指しています。

SDGsでは、各国の政府や地方自治体、国際機関、地域組織、教育機関等による活動推進に加え、民間セクターも重要な役割を果たすことが期待されています。



新光電気グループにおけるSDGs推進

当社は、1946年(昭和21年)に、戦後の混乱期にあつて地域の雇用を守ることを主な目的として、使えなくなった電球の再生・リサイクル事業からスタートしました。新光電気グループは、その後も今日に至るまで、地域社会との共生や地球環境への配慮、人への温かさ等を常に念頭においた事業運営を一貫して行ってきました。

地域への貢献や資源の有効活用を目的として創業した当社のルーツより、今日に至るまでの経営における理念や姿勢は、気候変動への対応や持続可能な生産消費形態の確保、働きがいのある人間らしい雇用の促進をはじめとして、SDGsの目標とも方向性を同じくするものです。

新光電気グループは、今後もステークホルダーの方々とのコミュニケーション等を通じ、当社グループが果たすべき役割への認識を深め、持続可能な社会の実現に貢献すべく、SDGsの達成に向けた取り組みを進めてまいります。

なお、SDGs目標に対する新光電気グループの主な取り組みは、以下の通りです。

| SDGs目標 | SDGs目標 | 新光電気グループの主な取り組み |
|---|--------------------------|---|
|  | ジェンダー平等の達成 | ◆女性の活躍推進に向けた取り組み (キャリア形成支援・就労環境整備等) |
|  | 持続可能な経済成長と働きがいのある人間らしい雇用 | ◆人権尊重の取り組み ◆ダイバーシティの尊重、ワークライフバランス推進 ◆人材育成の強化 |
|  | 持続可能な生産消費形態確保 | ◆廃棄物削減 ◆水使用量削減 ◆化学物質の適正な管理 |
|  | 気候変動とその影響を軽減するための緊急対策 | ◆温室効果ガス排出量削減 ◆再生可能エネルギー使用量の拡大 ◆グリーン調達活動の推進 |
|  | 陸域生態系保護、生物多様性損失阻止 | ◆「森林(もり)の里親促進事業」への参画 ◆栗田総合センターにおける生物多様性保全活動 ◆意識醸成のための環境教育・啓発活動の実施 |

【具体的取り組み 1】気候変動への対応



2020年以降の地球温暖化対策の国際的枠組みとして、「産業革命前からの平均気温上昇を2°C未満に抑える」ことを掲げたパリ協定^{※1}が、2016年11月に発効しました。この2°C目標を達成し、また1.5°Cに抑えることを目指すため、「今世紀後半に温室効果ガス(GHG)の排出と吸収のバランスを達成する」という目標も示され、2050年以降の脱炭素社会への転換が求められています。

グローバル社会においても、CO₂排出規制の強化や炭素税等炭素価格付けの適用国の拡大、炭素税の高騰などが予測されています。また、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資の拡大も進み、マーケットルールにも大きな影響を与えつつあります。こうした中、新光電気グループは気候変動への取り組みを強化し、脱炭素社会の実現に貢献することを目指しています。

※1 パリ協定：2015年にパリで開かれた第21回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で合意された地球温暖化防止の国際的な枠組み。

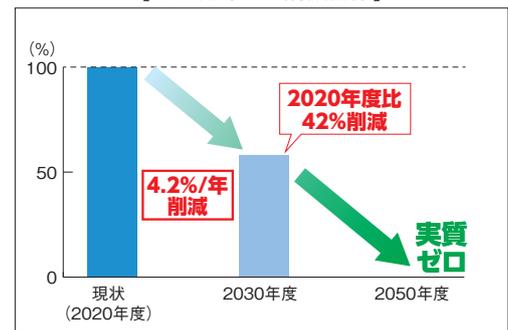
気候変動に関する中長期目標

脱炭素社会実現および気候変動への対応に貢献するため、このほど気候変動に関する中長期目標を策定しました。

2050年度に温室効果ガス実質排出量ゼロ、再生可能エネルギー利用率100%を目指し、2050年度目標からバックキャストした2030年度目標および第10期環境行動計画を策定し、グローバルな社会課題に対応した活動を推進していきます。

| | 2030年度目標 | 2050年度目標 |
|-------------------|--------------------|----------|
| 温室効果ガス 実質排出量削減 | 42%削減 (2020年度比) | 実質排出量ゼロ |
| 再生可能エネルギー 利用率 | 40% | 100% |

【温室効果ガス削減目標】



気候変動対策推進体制

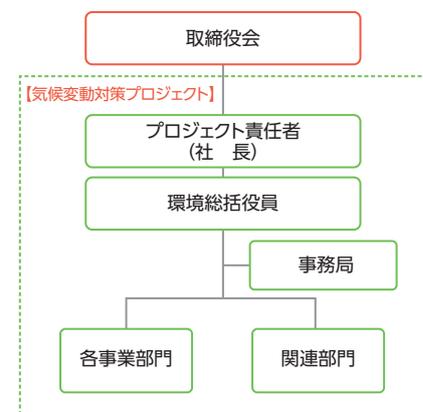
新光電気グループでは、気候変動を重要な経営課題の一つと位置づけ、中長期目標実現のためこのほど推進体制を見直し、新たに気候変動対策プロジェクトを立ち上げ活動をスタートしました。

社長がプロジェクト責任者を務め、全事業部と関連部門が参加する体制とし、会社全体で取り組んでまいります。

GHG排出量削減の活動に加え、再生可能エネルギー導入と利用拡大、再生可能エネルギー創出など、再生可能エネルギー使用についても新たに活動を始めています。

なお、気候変動に関する取り組みについては、取締役会に随時報告を行っており、取締役会による適切な監督がはかられる体制となっています。

【気候変動対策推進体制】



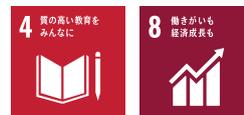
●気候変動に関する国際的なイニシアチブへの参加

富士通グループとしてSBT^{※2}に認定、RE100^{※3}に加盟しています。グループの一員として新光電気グループも果たすべき役割を認識し、脱炭素社会の実現に向け貢献していきます。

※2 SBT：Science Based Targets パリ協定が求める水準に整合した温室効果ガス排出削減目標

※3 RE100：Renewable Energy 100% 事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際的イニシアチブ

【具体的取り組み 2】人材育成の強化



人材育成のさらなる強化を目的として、このほど人材育成方針を新たに制定し、教育体系の見直しを進めています。人材育成方針のもと、高度化する半導体市場のニーズに対応し、優れた人材を育成するべく、今後も継続的に教育プログラムの充実化と個々の研修の向上をはかってまいります。

人材育成方針

社員は新光電気グループの最大の財産です。新光電気グループは、SHINKO Wayの理念に基づき、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう支援します。

プロフェッショナル

仕事に誇りを持ちそれぞれの専門分野において常に進化を追求する人材の育成

自律・挑戦

新たな価値創造のために自己成長に挑み続ける人材の育成

誠実・信頼

健全な倫理観と誠実さをもってステークホルダーと信頼関係を築ける人材の育成

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

「新光テクノアカデミー」の設立

製造現場で働く社員の知識を高め、技能を磨く社内教育機関として、2021年2月に「新光テクノアカデミー」を当社更北工場内(長野市)に設立しました。

現在、新卒者や中途入社者を対象に、安全衛生や材料工学といった学科と、装置取扱いなどの実習を組み合わせた集中教育を実施する「技能実践教育(初級コース)」を開講しています。今後、社内実務経験者を対象とするコースの開講も予定しており、ものづくり現場で必要とされる知識を実習しながら体系的に学べる場として、順次教育プログラムの充実をはかってまいります。

こうした取り組みを通じて、当社事業の根幹である製造現場を一層強化し、高い技術力を活かしたものづくりに貢献することを目指しています。



【新光テクノアカデミー正門】

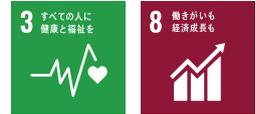


【技能実習】



【グループワーク】

【具体的取り組み 3】新型コロナウイルス感染症への対応



2020年より世界中で猛威を振るう新型コロナウイルス感染症について、当社では感染予防および感染拡大防止のため、基本方針に沿い、社内での三密防止対策をはじめとする各種感染防止対策を継続的に実施することにより、事業継続に努めています。

基本方針

1. 日本政府および地方自治体などの方針に従い、新型コロナウイルスの感染拡大防止に努める。
2. お客様、お取引先様、地域の皆様や社員等の健康と安全確保を最優先の上、お客様への製品提供をはじめ事業の継続に努める。

感染予防・感染防止のための主な対応

当社では、2020年以降の感染拡大をふまえ、主に以下の対策を実施し、感染予防・感染防止に努めています。

1. 事務部門・営業部門等の間接部門を対象とした在宅によるテレワークの実施
2. 事業所内における三密(密閉・密集・密接)防止対策の徹底
 - 事務所・食堂のレイアウト変更、仕切り板設置、利用人数の制限
 - 社内会議の延伸・中止、オンライン会議への切替え、会議室利用ルールの厳格化 等
3. 海外出張・国内出張の原則禁止、飲食を伴う懇親会・会食の禁止
4. 来訪者の入構制限
5. 出社前の検温・体調チェックの実施、体調不良の場合は出社禁止
6. 社員による感染拡大地域への私的な移動の自粛を要請
7. 社員に対し、基本的な感染防止対策の徹底を指導(マスク着用、手洗い・手指消毒励行、三密回避等)



【社員食堂への仕切り板設置】



【在宅勤務の実施】

海外拠点においても、各国政府・自治体等の方針・指導に従い、在宅勤務をはじめ感染防止対策を実施し、操業への影響の最小化に努めています。

医療従事者への支援

2021年3月に新型コロナウイルス感染症への対応に尽力されている医療関係者の皆様を支援するため、長野県に1,000万円、新潟県に500万円の寄付を行いました。

当社は、長野県と新潟県に複数の拠点を構え、地域の皆様の理解と協力のもとで事業活動が成り立っています。ワクチン接種などでさらなる負担が増す医療現場で働く皆様の一助になってほしいという思いから、今回寄付を実施しました。長野県の阿部守一知事からは、「地域の支えあいでもコロナ禍を乗り越えたい」との言葉とともに感謝状を授与いただきました。



【贈呈式(左：当社藤田会長、右：阿部長野県知事)】

CSR活動マネジメント

当社では、SHINKO Way企業指針に沿った目標を毎年設定のうえ、活動を展開しています。
 なお、目標設定にあたっては、選定した重要課題もふまえた目標を推進部門において設定しています。

2020年度活動目標および実績

| SHINKO Way 企業指針 | テーマ | 2020年度目標 | 2020年度実績 | SDGs 目標 |
|-----------------------|------------------------|---|---|--|
| 社 会 ・ 環 境 | 環境負荷低減 活動の推進 | ●CO ₂ 排出量削減 176,233 t-CO ₂ 以下に抑制 | ●CO ₂ 排出量 165,702 t-CO ₂ 排出 |      |
| | | ●廃棄物発生量削減 7,423.1 t以下に抑制 ※年度中に目標見直し | ●廃棄物発生量 5,827.7 t発生 | |
| | | ●水資源使用量削減 90,500m ³ 削減 ※年度中に目標見直し | ●水資源使用量削減 101,557m ³ 削減 | |
| | | ●生物多様性への貢献 | ●行動指針・行動計画策定、栗田総合センターの生態調査実施等 | |
| | | ●グリーン調達活動推進(CO ₂ 排出量削減・水資源保全) ・対象取引先100%への環境調査実施 ・調査票回収率 90%以上 ・二次取引先を持つ一次取引先100%へのCO ₂ 排出量削減依頼・支援 | ●グリーン調達活動推進 ・対象取引先への調査実施:100% ・調査票回収率:100% ・二次取引先を持つ一次取引先へのCO ₂ 排出量削減依頼・支援:100% | |
| | 環境・安全リスク低減の推進 | ●KY(危険予知)活動の推進 | ●メンテナンス作業時におけるKY実施(各工場) |   |
| | | ●環境・安全リスク低減 | ●安全総点検年間計画に基づく点検実施 | |
| | 地域環境保全活動の実施 | ●飯綱町「森林(もり)の里親促進事業」における労使共催による環境ボランティア活動の実施 | ●飯綱町「森林(もり)の里親促進事業」において下草刈り実施(10月) |  |
| | | ●各工場における環境美化活動の実施 | ●新型コロナウイルス感染拡大のため活動中止 | |
| | 地域社会との共生・対話 | ●工場見学の受入れにより地域社会との交流をはかる | ●近隣高校生による工場見学の受入れ | |
| 株主・投資家 利益と成長 | コーポレートガバナンス強化 | ●コーポレートガバナンスコード原則への対応充実、情報開示の充実等 | ●コーポレートガバナンスコード原則への対応充実、情報開示の充実等 |  |
| | 株主・投資家とのコミュニケーション充実・強化 | ●株主・投資家との建設的な対話促進 | ●新型コロナウイルス感染拡大により一部活動中止、Web会議等活用 | |
| | | ●ステークホルダーへの情報発信の充実 | ●ウェブサイトリニューアルによる情報発信の充実 | |

| SHINKO Way 企業指針 | テーマ | 2020年度目標 | 2020年度実績 | SDGs 目標 |
|--|---|--|---|---|
| 株主・投資家 利益と成長 | コンプライアンス強化 | ●コンプライアンスリスク軽減施策実施 | ●コンプライアンス関連各種教育の実施等 |    |
| | 情報管理強化 | ●情報保護・個人情報保護マネジメントシステム運用 | ●情報保護・個人情報保護マネジメントシステムの運用、情報セキュリティ教育の実施等 | |
| | リスク マネジメント | ●リスク管理 | ●潜在リスク調査、マネジメントレビュー実施 | |
| | | ●事業継続の取り組み | ●新型コロナウイルス感染症への対応、風水害への対応等 | |
| グローバル | 海外拠点コンプライアンス体制強化 | ●グローバル・コンプライアンス・プログラム(GCP)に沿ったコンプライアンス強化、リスク低減 | ●全拠点におけるコンプライアンスe-Learning実施等 |   |
| | 能力開発の機会提供・積極的支援 | ●グローバル人材養成に向けた教育プログラムの拡充 | ●オンライン型外国語講座の推進 | |
| 社員 | 個人の生活と仕事の調和に配慮した活力ある企業風土づくり | ●働き方改革への取り組み強化による生産性向上とワークライフバランス実現 | ●在宅勤務導入、短時間勤務運用拡大、積立休暇取得事由拡大、部門表彰制度導入等 |    |
| | | ●女性の活躍推進に向けたキャリア形成支援・就労環境整備 | ●意識向上に向けた各種教育・セミナー実施 | |
| | 能力開発の機会提供・積極的支援 | ●将来を担う人材育成教育の充実 | ●人材育成方針制定、新光テクノアカデミー開校、各種教育の充実等 | |
| | 安全衛生・防火防災活動の推進、災害のない安全・快適な職場環境の実現 | ●法令等を順守した安全衛生・防火防災活動の推進 | ●RBA行動規範・管理マニュアルに基づく活動推進、転倒災害防止に関する啓発・教育実施、防火・防災活動の実施 | |
| | | ●社員の安全意識・安全行動の徹底、不注意・不安全行動による災害の未然防止 | ●全社安全教育、定期的な職場巡回・点検、交通安全啓発活動・教育・指導等 | |
| | | ●継続的なリスク低減活動の推進 | ●リスクアセスメント実施(安全週間、化学物質、長期連休前)、リスク抽出・改善、類似災害防止対応 | |
| ●社員の健康管理意識向上、健康でいきいきと働くことができる職場環境づくり推進 | ●健康経営優良法人認定、喫煙率低減活動、特定保健指導、全社がん教育実施等 | | | |
| お客様 | ●安全保障輸出管理体制に関する関係部門への周知・教育によるコンプライアンス意識向上 | ●安全保障輸出管理体制に関する各種教育実施(営業部門、関係部門、新任管理職、新入社員等) | | |

| SHINKO Way 企業指針 | テーマ | 2020年度目標 | 2020年度実績 | SDGs 目標 |
|---------------------------------|---------------------------|---|---|---|
| お取引先 | サプライチェーン全体におけるCSR推進 | ●お取引先への資材方針の周知 | ●国内・海外全お取引先への周知実施 |    |
| | | ●主要お取引先を対象としたCSR調査実施 | ●主要お取引先へのCSR調査・フィードバック実施(実施率100%) | |
| | | ●構内請負お取引先を対象としたCSR状況確認 | ●CSR調査に基づく実態確認(年2回・実施率100%) | |
| | | ●新規お取引先への資材方針周知、評価の仕組みづくり | ●周知・評価の仕組み構築、新規お取引先への導入 | |
| | 紛争鉱物調査・デューデリジェンス推進 | ●RMI ^{※1} テンプレートを使用した原材料源流調査、デューデリジェンス推進 | ●RMIテンプレートを使用した調査実施、調査結果に基づくヒアリング、リスク評価、調達率改善要請 | |
| 購入品BCP ^{※2} 調査、BCP構築推進 | ●BCPアンケート調査、BCP構築によるリスク低減 | ●BCPアンケート調査実施、調査結果に基づくヒアリング、リスク評価、リスク改善要請 | | |

※1 RMI : Responsible Minerals Initiative

※2 BCP : Business Continuity Plan

2021年度活動目標

| SHINKO Way 企業指針 | テーマ | 2021年度目標 | SDGs 目標 |
|-----------------------|------------------------|--|---|
| 社 会 ・ 環 境 | 環境負荷低減活動の推進 | ●温室効果ガス排出量削減 ・CO ₂ 排出量を基準年(2020年度)の4.2%以上削減 ・再生可能エネルギー使用量を4%拡大 |         |
| | | ●廃棄物削減 発生量を7,269 t以下に抑制 | |
| | | ●水使用量削減 使用量を19,000m ³ 削減 | |
| | | ●生物多様性の保全 ・「森林(もり)の里親促進事業」への参画を通じた保全活動 ・栗田総合センターにおける保全活動の実施等 | |
| | | ●グリーン調達活動推進(CO ₂ 排出量削減・水資源保全) ・対象取引先100%への環境調査実施 ・調査票回収率90%以上 ・二次取引先を持つ一次取引先100%へのCO ₂ 排出量削減依頼・支援 | |
| | 地域環境保全活動の実施 | ●飯綱町「森林(もり)の里親促進事業」における労使共催による環境ボランティア活動の実施 | |
| | | ●各工場における環境美化活動の実施 | |
| | 地域社会との共生・対話 | ●地域社会との人材交流、地域の人材育成・社会活動への貢献 | |
| | | ●社員による社会貢献活動の支援 | |
| | | ●地域の文化・社会基盤への貢献 | |
| 株主・投資家 利益と成長 | コーポレートガバナンス強化 | ●コーポレートガバナンスコード改訂への対応、コーポレートガバナンスに関する情報開示の充実等 | |
| | 株主・投資家とのコミュニケーション充実・強化 | ●株主・投資家との建設的な対話促進 ●ステークホルダーへの情報発信の充実 | |
| | コンプライアンス強化 | ●コンプライアンスリスク軽減施策実施 | |
| | 情報管理強化 | ●情報保護・個人情報保護マネジメントシステムの運用 | |
| | リスクマネジメント | ●リスク管理 ・リスク発生時のエスカレーション体制の強化 ・重要リスク把握、事前対策の検討・見直し ●事業継続の取り組み強化(新型コロナウイルス、自然災害等) | |

| SHINKO Way 企業指針 | テーマ | 2021年度目標 | SDGs 目標 |
|--------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| グローバル | 海外拠点コンプライアンス体制強化 | ●グローバル・コンプライアンス・プログラム(GCP)に沿ったコンプライアンス強化、コンプライアンスリスク低減 |  |
| | 能力開発の機会提供・積極的支援 | ●グローバル人材養成に向けた教育プログラムの拡充 |  |
| 社員 | 個人の生活と仕事の調和に配慮した活力ある企業風土づくり | ●働き方改革への取り組み強化による生産性向上とワークライフバランス実現 |    |
| | | ●女性の活躍推進に向けたキャリア形成支援・就労環境整備 | |
| | 能力開発の機会提供・積極的支援 | ●将来を担う人材育成教育の充実 | |
| | 災害のない安全・快適な職場環境の実現 | ●法令等を順守した安全衛生・防火防災活動の推進 | |
| ●社員の安全意識・安全行動の徹底、不注意・不安全行動による災害の未然防止 | | | |
| ●継続的なリスク低減活動の推進 | | | |
| お客様 | お客様起点、お客様との長期的信頼関係の構築 | ●安全保障輸出管理体制・特定輸出申告制度に関する関係部門への周知・教育 | |
| | | | |
| お取引先 | サプライチェーン全体におけるCSR推進 | ●お取引先への資材方針の周知 |    |
| | | ●主要お取引先を対象としたCSR調査実施 | |
| | ●構内請負お取引先を対象としたCSR状況確認 | | |
| | 購入品の紛争鉱物調査・デューデリジェンス推進 | ●RMI ^{※1} テンプレートを使用した原材料源流調査、デューデリジェンス推進 | |
| | 購入品のBCP ^{※2} 調査、BCP構築推進 | ●BCP調査、BCP構築によるリスク低減 | |

※1 RMI : Responsible Minerals Initiative

※2 BCP : Business Continuity Plan

環境への配慮



美しい地球環境が次世代へと受け継がれるよう、新光電気グループは環境保全を経営の最重要事項の一つと位置づけ、持続可能な社会の実現に向け、環境経営を推進しています。

環境方針

1994年1月に、環境保全に対する基本的な姿勢を明確にするため「環境憲章」を策定し、2002年12月には、環境問題が多様化し、環境経営の重要度が増している状況をふまえ「環境方針」へと改訂しました。

次世代へと引き継ぐ“豊かな環境”と“豊かな社会”への貢献を目指し、地球環境に対する私たちの責務を環境方針として掲げています。

環境方針

SHINKO Wayの実践を通じ、地球環境と企業活動の調和を基本理念とし、「ものづくり」を通じて地球環境の維持向上に貢献する。

【行動指針】

1. 環境保全を経営の最重要事項の一つと位置づけ、環境負荷を低減する。
2. 自然環境の汚染と健康被害につながる環境リスクを予防する。
3. 国内外の環境規則および要求事項を順守し、社会的責任を遂行する。
4. 環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムの継続的改善をはかる。
5. 気候変動対策や資源の有効利用、生物多様性保全により豊かな社会づくりに貢献する。

この環境方針を達成するために環境目標を設定するとともに、環境方針および環境目標の見直しを年1回以上行う。

新光電気工業株式会社
代表取締役社長



〔栗田総合センター〕

持続可能な社会の実現に向けて

環境活動推進体系の見直し

気候変動に関する中長期環境目標および第10期環境行動計画の策定に伴い、環境活動推進体系の見直しを行いました。新光電気グループでは、社会課題である「気候変動」・「資源循環」・「自然共生」の3分野について、中長期環境目標および環境行動計画を策定し、環境負荷低減に努めています。



「気候変動」の分野においては、2050年度に温室効果ガス実質排出量ゼロ、再生可能エネルギー使用率100%を目指し、グローバルな社会課題に対応した活動を推進しています。

「資源循環」の分野では、資源の有効活用・リサイクルの最大化を目指し活動を推進しており、廃棄物と水使用量の削減について、それぞれ2030年までの目標および環境行動計画を策定しています。

「自然共生」の分野では、企業活動における生物多様性の保全を目指し、生物多様性行動指針に基づき生態系・生物多様性への影響を低減すべく活動を推進していきます。

気候変動への取り組みについて

近年における地球温暖化対策の国際的な枠組み等をふまえ、新光電気グループは、気候変動への取り組みを強化することにより、脱炭素社会の実現に貢献することを目指しています。

温室効果ガス実質排出量ゼロと再生可能エネルギー使用率100%の実現を目指し、このほど中長期目標を設定するとともに、社長をトップとする気候変動対策プロジェクトを立ち上げ、活動をスタートしました。

気候変動への対応を、経営における最重要課題の一つと位置づけ、全社一体となった活動を推進しています。

具体的な取り組みについては、10ページの「【具体的取り組み1】気候変動への対応」をご参照ください。

資源循環への取り組みについて

気候変動や森林破壊、新興国・途上国の人口増加や経済成長などに伴い、資源確保および資源循環が重要な課題となっています。持続可能な社会の形成と事業継続のリスク低減をはかるため、「廃棄物の削減」と「水使用量の削減」について中長期目標を設定のうえ、資源の有効活用・リサイクルの最大化を目指した活動を推進しています。

●資源循環に関する中長期環境目標

| | 目指す姿 | 2030年度目標 |
|---------|-----------------|--------------|
| 廃棄物の削減 | 廃棄物の削減、最小化を目指す | 2020年度比50%削減 |
| 水使用量の削減 | 水使用量の削減、最小化を目指す | 2020年度比5%削減 |

環境マネジメント

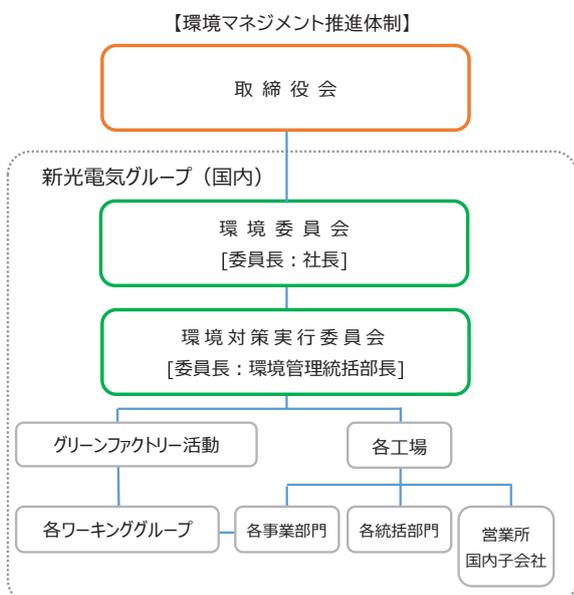
新光電気グループでは、「環境方針」のもと環境に配慮した事業活動を実践するため、環境マネジメントシステムを構築し、PDCAサイクルを通じて継続的改善と環境パフォーマンスの向上に努めています。ISO14001については、新光電気グループ(国内)は富士通グループとして統合認証を取得、海外の生産子会社は各社において認証を取得しています。

ここでは、新光電気グループ(国内)の活動内容についてご報告します。

推進体制

環境経営を推進するため、社長を委員長とした「環境委員会」を設けています。同委員会は、環境対策に関わる最高審議機関として、中長期的な課題の検討や方針の策定、気候変動による事業リスク・機会の対策などをはじめとした環境経営に関する事項の立案・審議・決定を行っています。これらの結果は環境委員会を通じて取締役会に報告されます。

また、環境委員会の下部組織として「環境対策実行委員会」を設置し、環境目標達成のため、活動の進捗等の審議を行っています。このような推進体制を構築して環境マネジメントシステムの維持・向上をはかり、環境負荷低減活動と事業活動を一体化する取り組みを推進しています。



環境課題の把握

環境に配慮したより良い事業活動を実践するため、毎年、当社が取り組む環境課題を決定しています。

当社の事業活動が環境に与える要素の特定のほか、環境に関連する課題とステークホルダーからの要求事項を明確にし、それらに潜在的に含まれる有害な影響(リスク)と有益な影響(機会)の重要性・緊急性などを考慮して、当社がその年に取り組む課題としています。それら環境課題は、環境マネジメントシステムの活動に反映させ、解決に向けた取り組みを展開しています。2020年度は、「生物多様性」を取り組み課題に加え、新たな活動を開始しています。

環境監査

毎年、社内および富士通グループによる内部環境監査を行い、ISO 14001への適合性、マネジメントシステムの有効性および法令順守の確認を実施しています。

監査は、環境マネジメントシステム審査員(ISO 14001の適合性を審査できる有資格者)を含む内部環境監査員により実施し、マネジメントシステムの継続的改善をはかっています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策として、初めてリモートによる監査を行いました。デジタルネットワークを活用することにより、現地監査と同等の監査を実施することができました。リモート監査は、現地監査では難しい他工場からの参加や監査内容をライブ共有することができるなどの利点がありました。この利点を今後の監査に生かし、監査のさらなる充実をはかっていきます。

環境関連法規制への対応

環境関連法令・県市条例のほか、公害防止協定・業界指針・お客様からの環境要求等への順守に努めています。2020年度において、法規制違反や環境に重大な影響を与える事故の発生はありませんでした。

環境教育

企業活動を行ううえでも、社会人として生活するうえでも、社員一人ひとりが常に環境に配慮した行動をするよう、国内のすべての社員を対象とした環境教育を定期的に

行っています。教育資料にはSDGsやパリ協定など世界動向を盛り込み、視野を広く持ち「持続可能な発展」につながる人材の育成に努めています。

環境啓発活動

社員向けに、季節にあわせた身近なテーマや、当社を取り巻く環境課題など、さまざまな情報を毎月発信しています。

また、6月の環境月間では、持続可能な地球環境について考える機会とし、工場周辺美化活動をはじめ、環境クイズなどの行事を行い環境意識の向上をはかっています。

環境リスクへの対応

新光電気グループでは、環境マネジメントシステムを通じて環境リスクの未然防止と最小化に向け継続的な改善をはかるとともに、気候変動シナリオ分析を用いて環境に関するリスクを想定し、緩和および適応対策を進めています。

また、気候変動に伴う自然災害などの発生に備え、事業継続マネジメント(BCM)を推進しています。「全社防災ガイドライン」に基づき、不測の事態が発生しても環境に関するリスクが最小限になるよう対策・訓練を実施しています。

[リスクマネジメント全社防災\(P58\)](#)

【気候変動シナリオ分析を用い想定した

環境に関するリスク・機会の一部】

●リスク

- ・脱炭素社会への対応
(規制の強化、グリーン電力への変更によるコスト増など)
- ・自然災害増加・深刻化
(生産拠点の被災・原材料入手不可など)

●機会

- ・低炭素製造工程実現による企業価値向上
(受注拡大など)
- ・各リスクへの対応による事業レジリエンスの向上
(顧客の信頼性向上)

●排気処理

製造装置や排水処理設備から発生する一部の排気には、有害物質が含まれています。これらが含まれた排気を「スクラバー」という装置に通すことで有害物質を除去し、大

気に放出するよう、徹底した管理を行っています。

(当社は、大気汚染防止法の対象施設に該当していません。)

●排水処理

製造工程から出る排水は、排水処理設備で無害化処理を行い徹底した管理のもと、下水道または河川へ放流しています。

放流する水は、水質汚濁防止法・下水道法で規制されていますが、国および県の排水基準値より厳しい自主基準値を定めて定期的に水質測定を行い、管理を徹底しています。

●大規模停電への備え

事業継続計画の一環として事故や災害等による大規模停電の発生に備えて、各工場に非常用発電機を設置しています。停電時にも、照明・火災報知設備等、必要な電源を確保することができます。



〔非常用発電機(新井工場)〕

●薬液・廃液設備の安全対策

薬液・廃液を保管するタンクは、材質や内容物により更新年数を定めて計画的に更新をしています。また、敷地内外への漏洩対策として、タンクには防液堤を設置しています。

防液堤やタンク・配管等は、劣化や異常を早期に発見できるように定期的に点検を実施し、漏洩の未然防止につなげています。

●地震対策

旧耐震基準で建てられた建物に対しての耐震補強工事は全工場を終了し、現在は屋上設備(配管・ダクト)の耐震工事を進めています。

●水害対策

近年の豪雨や台風による水害の多発により、屋外設備等への浸水対策としてそれらの設備に架台を設置し、かさ上げを実施しました。また、屋内への浸水も想定し、防水止水板も設置しています。

●工場の安全管理

各工場の施設管理部門では、順法・環境保全・事故の未然防止の観点から、各設備等について毎月安全総点検を実施しています。

また、緊急時対応訓練・保護具装着訓練も実施し、環境リスクの低減と安全管理の徹底に努めています。



〔緊急時対応訓練(更北工場)〕

環境行動計画

当社は、「環境方針」のもと「中長期環境目標」を実現するために、具体的な目標となる「環境行動計画」を定めています。地球環境と企業活動の調和をはかり、企業の社会的責任を果たすため、目標達成に向け環境活動を推進しています。

第9期環境行動計画

「第9期環境行動計画」は、2019～2020年度の2年間で達成すべき具体的な環境目標で、2020年度は第9期環境行動計画最終年度でした。生産数の増加により目標変更を余儀なくされた分野もありましたが、水使用量削減は当初目標を上方修正し大きな成果を出すことができました。

| 分野 | 第9期環境行動目標 | 第9期環境行動計画の実績 |
|---|--|--|
| 気候変動  | エネルギー消費CO₂削減 | |
| | 事業所におけるエネルギー消費CO ₂ を2020年度末までに176,233 t-CO ₂ 以下とする。 ※2019年度にて目標値変更 | エネルギー消費によるCO ₂ 排出量 (2020年度) 165,702 t-CO ₂   達成 |
| 資源循環  | 廃棄物削減 | |
| | 廃棄物の発生量を2020年度末までに、7,423.1 t以下とする。 ※2020年度にて目標値変更 | 廃棄物発生量 (2020年度) 5,827.7 t  達成 |
| | 水使用量の削減 | |
| | 水使用量を2020年度末までに2017年度比4%削減する。 ※2020年度にて目標値変更 | 2017年度比4.4%分の積上げ (2019-2020年度累計)  達成 |
| | 化学物質排出量の抑制 | |
| | 化学物質の排出量を2012～2014年度の平均以下の抑制に努める。 | 適正な管理の実施   達成 |
| サプライチェーン  | グリーン調達活動の推進 | |
| | ●サプライチェーン上流におけるCO ₂ 排出量削減および水資源保全の取り組みを推進する。 ①対象取引先100%への環境調査実施 ②調査票の回収率：90%以上 ③二次取引先を持つ一次取引先100%へのCO ₂ 削減活動依頼・支援 | ①調査実施率：100% ②調査票回収率：100% ③二次取引先を持つ一次取引先への依頼・支援：100%    達成 |
| SDGs  | SDGs達成への貢献 | |
| | 事業活動を通じてSDGs達成に貢献する。 | ・植樹などの森林整備への参加 (「森林(もり)の里親促進事業」) ・使用済プリペイドカード等の寄付の実施 ・各工場周辺美化活動の実施    達成 |

環境行動計画の目標管理対象は環境マネジメントシステム(EMS：Environmental Management System)活動範囲です。

第10期環境行動計画

「第10期環境行動計画」は、2021～2022年度の2年間で達成すべき具体的な環境目標です。これまでも行ってきた「気候変動」「資源循環」などの活動に、新たなテーマ「自然共生」を加え、持続可能な社会を実現するための活動をより一層強化していきます。

第10期環境行動計画

| | |
|---|---|
| <p>気候変動</p>  | <p>GHG排出量の削減 (CO₂削減) (GHG:Greenhouse Gas 温室効果ガス)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業所におけるCO₂排出量を毎年基準年の4.2%以上削減する。(基準年2020年度) ● 再生可能エネルギー使用量を毎年4%ずつ拡大する。    |
| <p>資源循環</p>  | <p>廃棄物削減</p> <p>廃棄物の発生量を2022年度末までに、7,254 t以下とする。</p>  <p>水使用量の削減</p> <p>水使用量を2022年度末までに2020年度使用量の1% (38,000m³) 削減する。</p>   |
| <p>サプライチェーン</p>  | <p>グリーン調達活動の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン上流におけるCO₂排出量削減の取り組みの推進 ● サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化   |
| <p>自然共生</p>  | <p>生物多様性の保全</p> <p>事業活動が生物多様性からの恵みを受け、また影響を与えているとの認識のもと、持続可能で豊かな社会を目指し、事業活動を通じて生物多様性の保全に貢献する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長野県「森林(もり)の里親推進事業」の実施 ● 栗田総合センターにおける生物多様性保全活動 ● 生物多様性意識の醸成のための環境教育および啓発活動の実施        |

環境行動計画の目標管理対象はEMS活動範囲です。

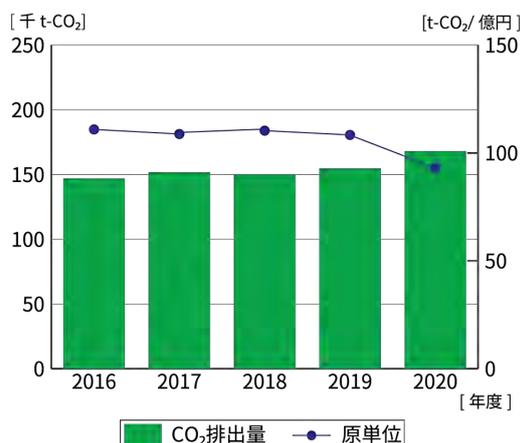
気候変動対策

エネルギー消費CO₂削減活動

●活動実績

2020年度のエネルギー使用に起因するCO₂排出量は、2019年度比約14,000 t-CO₂増となりましたが、原単位CO₂排出量では2019年度比15.3 t-CO₂/億円を削減することができました。今後、フリップチップタイプパッケージやプラスチックBGA基板等の生産能力増強により、エネルギー使用の増加が見込まれています。このような状況をふまえ、引き続きエネルギー削減活動に注力していきます。

【CO₂排出量推移】



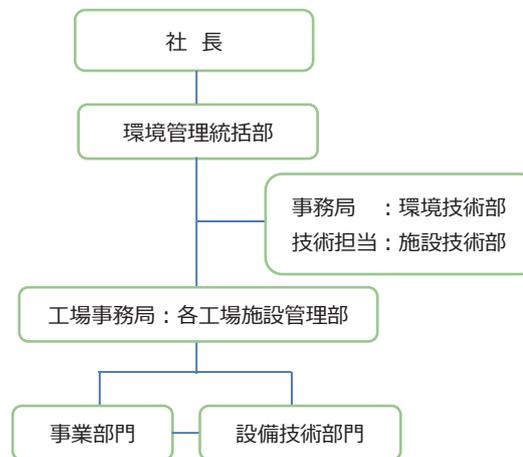
資源・エネルギー低減化プロジェクト

年々増加するエネルギー使用量を抑制するため、2013年度に『資源・エネルギー低減化プロジェクト』を立ち上げました。「2012年度エネルギー使用量の半分に相当する61,000 tのCO₂を2020年度末までに削減する」という高い目標を掲げて取り組みました。

このプロジェクトでは、社長、役員を含めた関係者による省エネパトロールの実施、現場検討会や取組事例の共有などにより、工場や事業部の枠を越えた協力体制を構築しました。また、従来は設備設計担当者を中心とする活動でしたが、工程設計担当者も加えてさまざまな視点からの削減活動にもなりました。

目標は未達でしたが、活動期間の8年間で50,300 t-CO₂相当のCO₂を削減することができました。

【資源・エネルギー低減化プロジェクト組織体制図】



この活動中、大きな成果を上げた事例をご紹介します。

<製品保管ボックスの除湿方法の変更>

製品の保管時における変質等を防ぐため、保管するボックスには湿度を低くした空気を供給しています。

この空気を作るには、従来、空気を冷やし除湿したあとにさらに湿気を吸着させて取り除くという2つの除湿工程を経ていましたが、除湿方法を見直し湿気を吸着させる工程を省くことによって、CO₂およびコスト削減に大きく貢献できました。

この事例は、製品の保管条件を変更することにもなるため、製品の品質に影響を及ぼさないためのさまざまな調査・実験等を繰り返し、さらに設備面での変更も加えて品質面での問題をクリアしました。労力を要しましたが、大きな効果を上げることができました。

【効果】

- ・削減電力：1,500 MWh/年
- ・CO₂削減量：600 t-CO₂/年
- ・削減コスト：32百万円/年

このプロジェクトは2020年度をもって活動を終わりましたが、活動過程で変革した活動体制は今後の環境負荷低減活動に活かしていきます。また、気候変動問題はますます重要視される課題であり、再生可能エネルギーの導入も含めた温室効果ガス削減対策の強化をはかっていきます。

<2020年度の活動事例>

- ・製造現場の省エネパトロール実施
- ・ユーティリティー設備の高効率化
- ・新規製造設備の省エネ設計推進
- ・高温設備(乾燥機等)の放熱防止・保温対策による空調負荷低減
- ・製造仕様変更による効率化
- ・製造設備の待機モード化(製品加工時のみ稼働)
- ・工場照明のLED化
- ・廃熱利用

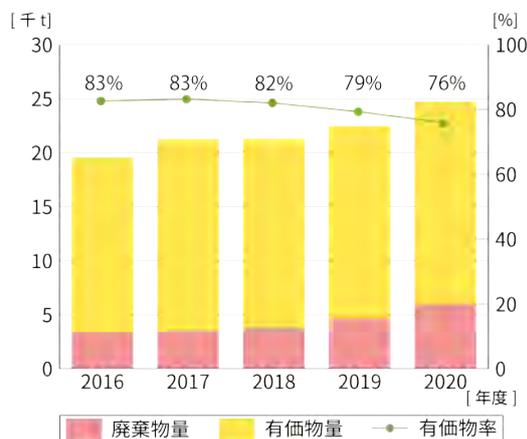
資源循環

廃棄物削減活動

●活動実績

2020年度の総廃棄物量(廃棄物量+有価物量)は、2019年度比約10%増となりました。次世代製品への移行に伴う使用薬品の変化や増産による廃棄物の増加に加え、廃プラスチック類を中心に有価売却できず廃棄物化する状況は現在も続いており、廃棄物量の増加および有価物率低下の要因となっています。厳しい状況ではありますが、引き続き削減活動に取り組んでまいります。

【総廃棄物量の推移】



<廃棄物削減事例>

1. プロセス改善による端材や廃棄品の削減
2. 薬品変更による洗浄溶剤の全廃
3. 洗浄液・めっき液等の延命化、廃液の再利用
4. フィルター等の延命化
5. 含水率低減による重量低減
6. 社内処理化

●廃棄物の有効利用

循環型社会形成のため、廃棄物の埋立処分や単純焼却(焼却時の廃熱や焼却後の残渣物を有効利用しない処理)をゼロにするゼロエミッションを2003年度に達成し、現在も維持しています。これに伴い、廃棄物の有効利用率はほぼ100%に近い水準で近年推移しています。

※有効利用方法がない廃棄物および有効利用していない自治体処分場への搬入分(事業系一般廃棄物)はゼロエミッションの活動(算定)対象外のため、有効利用率は100%になりません。

【廃棄物の有効利用率 推移】



●廃棄物の適正処理

『廃棄物の処理及び清掃に関する法律』に基づき、産業廃棄物処理業者へ適正な処理委託を行うとともに委託先への現地確認を年1回実施し、適正処理を確認しています。2020年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から、一部委託先に対し書類確認で対応しました。

また、新光電気グループ(国内)保有のPCB使用機器は、『ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法』に基づき、適正に処理を行っています。

水使用量削減活動

●活動実績

2020年度は、2017年度における水使用量実績の2.7% (90,500m³)削減の目標に対し、3.1% (101,557m³)の水使用量を削減しました。この結果、2019年度実績1.3% (42,207m³)と合わせ4.4% (143,764m³)となり、第9期環境行動計画の目標を達成しました。

この活動は、設備面とプロセス面からのアプローチを行い活動の幅を広げて取り組み、特に製造工程で使われた水の再利用と、製品洗浄等に使用する純水の給水量の見直しの強化を行いました。

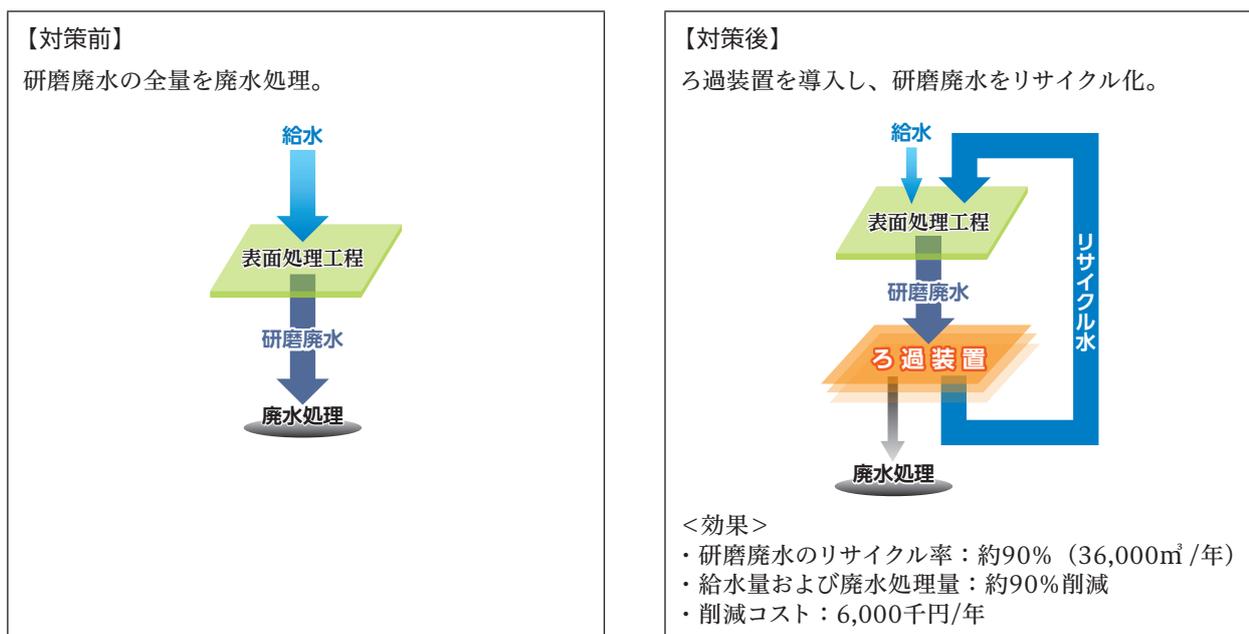
活動の一例をご紹介します。

<研磨廃水のリサイクル化>

新井工場では、表面処理工程から排出される研磨廃水のリサイクルシステムを導入しました。

従来は、研磨廃水の全量を廃水処理していましたが、新たに導入したろ過装置を通し廃水中の研磨かすを除去することで、リサイクル水として利用が可能となりました。

これにより、給水量および廃水処理量を大幅に削減することができました。



原材料削減の取り組み

製造段階で出る端材や不良品などは、それまでに投入したエネルギーや原材料を無駄にしてしまいます。これらの無駄を減らす歩留り改善に注力しています。また、一度使用したものをリサイクルし、新たな原材料投入の削減にも取り組んでいます。

<原材料削減事例>

- ・ 端材削減や不良率低減による歩留り改善
- ・ 工程廃液を廃水中和剤として利用(中和用薬品削減)
- ・ 部材に塗布する薬品を変更し洗浄溶剤を廃止
- ・ 治工具の延命化/交換時期の見直し
- ・ 間接材料のリサイクル(新品使用削減)

化学物質管理

化学物質は、人々の生活を便利にする一方で、使い方を誤ると人の健康や環境に悪影響を及ぼすものがあります。新光電気グループでは、人・環境への悪影響をなくすため、化学物質を適正に管理・使用しています。

●化学物質管理

製品の開発や製造で使用する化学物質は、PRTR制度^{※1}に基づき取り扱い量や環境(大気、水、土壌)への排出量・移動量を管理しています。また、新たな化学物質を使用する際は、リスクアセスメントを実施し、環境への影響などのリスクを特定した上で適正な使用に努めています。

●製品含有化学物質管理

購入品の含有化学物質情報は、chemSHERPA[®]^{※2}を用いて管理し、お客様からのご要求や、各種法規制に対応できる体制を構築しています。

また、当社製品に有害物質を「入れない」対策として、部材系の主要お取引先を対象に製品含有化学物質管理システム(CMS: Chemical substances Management System)の構築をお願いするとともに、管理状況を確認する監査を定期的に行い、不十分な点がある場合は、是正の要請と支援を行っています。

※1 『特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律』で化学物質を扱う事業者^{※2}に課せられた、化学物質の排出量・移動量を集計・公表する制度

※2 原材料の調達から完成品になるまでに関わる事業者全体で、製品に含有する化学物質情報を把握・伝達するためのデータ作成ツール

自然共生

生物多様性の保全

新光電気グループでは、環境方針に「気候変動対策や資源の有効利用、生物多様性保全により豊かな社会づくりに貢献する」と掲げています。持続可能で豊かな社会を目指し、社会と連携をとりながら人と自然のあるべき姿を追求し行動するために、生物多様性行動指針を新たに策定しました。

私たちの社会が生物多様性からの恵みを受け、また影響を与えていることを認識し、事業活動を通じ生物多様性の保全のための活動を進めています。

生物多様性行動指針

1. 自らの事業活動における生物多様性の保全と持続可能な利用の実践
2. 生物多様性保全を実現する社会づくりへの貢献
3. 生物多様性保全を通じた人材育成



取り組み目標

1. 長野県「森林(もり)の里親促進事業」の推進
2. 栗田総合センターにおける生物多様性保全活動
3. 環境教育、啓発活動による生物多様性意識の醸成

生物多様性行動計画

生物多様性行動指針に基づき、目指す姿に向けて活動していきます。

| 行動計画 | 目指す姿 |
|---|-----------------------------|
| 1. 長野県「森林(もり)の里親促進事業」の推進 →森林整備 2回/年(苗木の植樹、下草刈りなど) | 地域社会と連携した生物多様性保全活動の継続による貢献。 |
| 2. 栗田総合センターにおける生物多様性保全活動 →環境整備(外来種の除去、在来種・希少生物等の保全など)、モニタリング | 栗田総合センターの生態系を健全に保全する。 |
| 3. 環境教育、啓発活動による生物多様性意識の醸成 →環境教育、啓発活動 | 社員一人ひとりの生物多様性に対する意識の向上をはかる。 |

中期目標

| 行動計画 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度以降 |
|--------------------------|---------------------------|--------|----------|------------------|----------|
| 1.長野県「森林(もり)の里親促進事業」の推進 | 植樹・下草刈り (2回/年) | | | | |
| 2.栗田総合センターにおける生物多様性保全活動 | 自然環境調査 | | | | |
| | | 指標選定 | 定期的な効果測定 | 効果測定継続 活動の見直し | |
| 3.環境教育、啓発活動による生物多様性意識の醸成 | 環境教育 (3回/年) / 啓発活動 (2回/年) | | | | |

地域社会と連携した生物多様性保全活動

当社および新光電気労働組合は、長野県が推進する「森林（もり）の里親促進事業」に参画し、飯綱町霊仙寺湖周辺の町有林の整備を実施しています。

本活動を通じて、地域社会と連携した生物多様性保全活動の継続と貢献に努めます。



〔森林（もり）の里親促進事業（下草刈り）の様子〕

生物多様性に関する教育・啓発

従来からも生物多様性に関する教育や啓発活動を実施していますが、今後は生物多様性行動指針に基づき、さらなる強化をはかっています。

社員一人ひとりが生物多様性の重要性と事業活動との関係性を理解し、各自の業務ではもちろんのこと日常生活においても生物多様性を意識した行動へつなげられる人材の育成に努めます。

2020年度は2021年度以降の活動計画の策定と、生物多様性に関する啓発資料を発行しました。

栗田総合センターにおける生物多様性保全活動

長野駅からほど近い場所に、市街地のオアシスのように広がっているのが当社「栗田総合センター」です。ここでは継続的に「自然環境調査」を行っています。2020年度は2回の調査を実施し、植物159種、生きもの75種の多様な現状を把握しました。調査結果を蓄積し、今後の活動に活かしていきます。



〔栗田総合センター（長野市栗田）〕



〔自然環境調査の様子〕

海外拠点の取り組み

当社グループの海外生産拠点においても、各国・地域状況に即したさまざまな活動を展開しています。

環境に負荷を与えない事業を持続的に進めるよう、環境マネジメントシステムを構築し、環境負荷低減活動や環境教育の実施、工場周辺の美化活動などを行っています。

KOREA SHINKO MICROELECTRONICS CO., LTD. (KSM)

| | 2020年度目標 | 2020年度実績 |
|-------------|---|--|
| エネルギー削減 | エネルギー消費CO ₂ 排出量を2019年度比2%削減し、年間6.93 t-CO ₂ /億ウォン(売上高原単位)以下に抑える。 | 5.44 t-CO ₂ /億ウォン (達成率 121.5%) |
| 廃棄物削減・リサイクル | 廃棄物発生量を2019年度比2%削減し、年間0.145 t/億ウォン(売上高原単位)以下にする。 | 0.123 t/億ウォン (達成率 115.2%) |
| 水使用量削減 | 水使用量を2019年度比2%削減し月当たり225.8 t/百万個(生産個数原単位)以下にする。 | 203.7 t/百万個 (達成率 109.8%) |

SHINKO ELECTRONICS (MALAYSIA) SDN. BHD. (SEM)

| | 2020年度目標 | 2020年度実績 |
|-------------|--|--|
| エネルギー削減 | 空調用電気使用量を2019年度比2%削減し、3,817 MWh/年以下に抑える。 | 3,636 MWh/年 (達成率 104.7%) |
| | エアコンプレッサー電気使用量を2019年度比2%削減し、3,575 MWh/年 以下に抑える。 | 4,197 MWh/年 (達成率 82.6%) |
| | 軽油使用量を2019年度比2%削減し、897千 L/年以下に抑える。 | 963千 L/年 (達成率 92.6%) |
| 廃棄物削減・リサイクル | 梱包材リサイクル率を月当たり52%以上にする。 | 61.5% (達成率 118.3%) |
| 水使用量削減 | 水使用量を月当たり48.06 m ³ /百万個(生産個数原単位)以下に抑える。 | 40.3 m ³ /百万個 (達成率 116.1%) |

SHINKO ELECTRIC INDUSTRIES (WUXI) CO., LTD. (SEW)

| | 2020年度目標 | 2020年度実績 |
|---------|---------------------------------|---------------------------|
| エネルギー削減 | LED照明への交換により電力の消費量を600 kWh削減する。 | 608 kWh削減 (達成率 101.3%) |

人権・多様性の尊重



新光電気グループにとって社員は最大の財産です。当社は社員の人権および多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指しています。当社の目指す誰もがいきいきと働ける職場とは、「さまざまな特性や価値観を持った社員一人ひとりが、その多様性を互いに尊重し合い、その個性を活かし、持てる力を最大限に発揮できる場」、「あらゆる社員が多様な視点から自由闊達に議論することにより、イノベーションを引き起こし、新たな知恵と技術を創造し続ける場」です。性別・年齢・障がいの有無・国籍・価値観等の違いを受け入れ、ともにいきいきと働ける職場づくりを目指しています。そして、いつも「人への温かさ」を考えた経営姿勢で事業を推進し、社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業であり続けます。

人権尊重への取り組み

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。

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管理職を対象にした職場マネジメント研修、全社員向けのe-Learningや職場内教育、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。2020年度は全社員向けにe-Learningおよび職場内教育を実施し、「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、ケーススタディを通して自分にどんな思い込みや偏見があるか理解を深めました。人権に関する教育を通し、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。また、毎年12月の人権週間には、イントラサイトへの関連記事の掲載を行い、一人ひとりが人権について考え、話し合う環境づくりに取り組むことで、人権尊重の意識向上をはかっています。

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みます。

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。

人権相談窓口の設置

当社では、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、人権相談窓口の利用を促進してまいります。

活力ある企業風土づくり

新光電気グループは、SHINKO Wayにおいて「個人の生活と仕事の調和に配慮し、活力ある企業風土づくりを行う」ことを企業指針として掲げ、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

個人の生活と仕事の調和

当社では、仕事と家庭の両立支援について継続的に取り組んでおり、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、「くるみん」(次世代認定マーク)を取得しています。

年次休暇の一斉取得や所定外労働の制限強化など継続的な取り組みに加え、育児・家族介護・配偶者の転勤により退職した社員の再雇用制度、介護事由が消滅するまで取得できる介護短時間勤務制度、不妊治療のための休職制度、子の養育や妊娠中の諸症状、特定疾病のための時間



単位休暇や育児短時間勤務の充実など、柔軟な働き方の実現に向けた取り組みを推進しています。

このようなさまざまな取り組みにより、当社では女性の平均勤続年数が男性を上回っており、全国でも高いレベルとなっています。

また、治療と仕事の両立支援として、ガン、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、腎不全および厚生労働省の指定難病の罹患者や不妊治療を行っている社員が希望する場合は、短時間勤務(一日あたり、週あたり)により治療プランに応じた働き方を可能としています。

今後もさまざまな事情を持つ社員が、どのライフステージにおいても活躍できるよう、諸制度の充実および企業風土の醸成に力を入れてまいります。

働きやすい職場環境の提供 ~働き方改革~

当社は、会社の発展・成長と社員一人ひとりの充実した健康的な生活の実現に向けて、「働き方改革」に取り組んでいます。2017年に「働き方改革労使会議」を立ち上げ、労使トップによる「働き方改革」労使共同宣言を行い、「長時間労働を前提としない働き方」や「多様で柔軟な働き方」の実行・実現に向けて全社一丸となって取り組んでいます。

時間外労働の上限時間の引き下げ、週の労働時間上限の新設、連続勤務日数上限の引き下げ、毎週水曜日および第2・4金曜日の定時退社徹底、勤務間インターバル制度による休息時間の確保、管理職の労働時間の把握など、長時間労働を前提としない働き方の定着に向けて継続的に活動しています。あわせて、年次休暇取得促進に向けたルールの策定や半日年次休暇の上限回数の撤廃、年次休暇の一斉取得日の設定等、休暇取得促進に向けた取り組みも行っています。

また、新型コロナウイルス感染予防対策の一環として開始した在宅勤務制度は、災害時等においても事業継続が可能となることに加え、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい働き方であることから、2020年8月に正式に制度導入しました。現在も、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。今後も、「生産性の向上」と「ワークライフバランスの実現」の両面から「働き方改革」に取り組み、活力ある企業風土の構築と誰もが働きやすい職場環境づくりの実現を目指してまいります。

新たな表彰制度の導入

製造現場におけるさまざまな気づきを吸い上げ、製品の不良や製造工程における障害・事故リスクの低減につなげることを目的に、新たな表彰制度を導入しました。

毎月、社員による価値ある気づきが「Good Job賞」として表彰されており、表彰内容はイントラサイトで共有され、高いものづくり意識に基づく行動が社内に広がっています。

ダイバーシティの尊重

さまざまな個性や考え方をを持った社員が、その能力を結集することにより、企業価値を高めることができます。新光電気グループは、社員の多様性を尊重し、社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業風土の醸成に努めています。

女性の活躍推進に向けた取り組み

女性活躍推進法に基づく第二期行動計画のもと、継続的に取り組んでいる若年層や育児事情を抱える社員向けの研修を2020年度も実施しました。育児事情を持つ男女社員を対象にした「ワークライフバランスセミナー」では、育児経験のある管理職の体験談や、働く親と子供の健康管理など、仕事と育児の両立実現や中長期的なキャリア形成の意識づけを行いました。入社2年目の社員を対象とした「若年層向けのキャリア形成支援セミナー」では、今後のキャリア形成意識と男女共同参画の基礎を重点的に学びました。

また、2020年度からの新たな取り組みとして、女性リーダーの育成を目的に2つの研修を実施しました。女性リーダー層に向け実施した「女性リーダー研修」では、リーダーシップの多様なスタイルや周囲からの期待を理解することで、仕事へのモチベーション向上をはかりました。女性リーダーの上長向けには、「女性リーダー育成研修」を実施し、抱えている課題を共有しながら、女性リーダー育成の重要性と、育成を支援するためのコミュニケーションスキルを学びました。

階層別教育や中途入社時導入教育においてもダイバーシティ推進の観点から研修を実施し、男女共同参画の社内浸透を推進しています。

今後も継続的に取り組むことにより、女性の活躍推進をはかり目標の達成を目指します。

【女性活躍推進法に基づく第二期行動計画（抜粋）】

（計画期間：2020年4月1日～2025年3月31日）

《目標》

- (1) 2025年3月末人員における女性管理職比率を2020年3月末比2倍にする。
- (2) 計画期間を通じ、月平均時間外労働時間について30時間以下を維持する。

《取り組み内容》

- ・女性管理職候補の育成のための研修プログラムの実施
- ・若年層や育児事情を抱える従業員向けのキャリア形成支援セミナーの継続実施



〔女性リーダー研修〕

外国籍人材の受け入れ

当社では、イノベーション促進のため人材の多様性向上を進めており、海外留学生の採用や新光電気グループの海外拠点で働く人材の受け入れ、海外技能実習生の受け入れを行っています。

海外技能実習生の受け入れにおいては、社内での日本語研修や受入部門の日本人社員向けコミュニケーション研修などを通し、異なる文化や言語を持つ人材が国籍を越えて積極的に信頼関係を深められるよう支援しています。今後も多様な人材活用を通じて、さまざまな個性や考え方を受け入れ、個々の能力を最大限発揮できる企業風土の醸成に取り組んでまいります。



〔海外技能実習生の研修風景〕

シニア層人材等の活躍支援

当社は、社員が長年培ってきた知識や技術、技能を活かすため、法整備に先立ち1992年から「定年後再雇用制度」を導入しています。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正された2006年4月以降、60歳の定年以降も勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲を持つ退職者に対して、活躍の機会を提供することを目的に従来の制度の拡充をはかり、これまで累計616名の社員がこの制度を利用しています。

人材の育成と活用

全社員の成長支援ならびに中核人材・グローバル人材の養成に向け、各職場における「OJT(On-the-Job-Training)」をはじめ、「一般教育」および「専門教育」といった体系的な教育を通じ、将来を担う人材の育成を推進しています。また、当社では学歴、年齢、勤続年数や性別によらず、各人が担う職責とその重さを明確にし、職責に応じた公正かつオープンな報酬体系を土台とした人事制度を導入しています。

人材育成方針および教育体系

人材育成のさらなる推進を目的として、人材育成方針を新たに制定し、教育体系の見直しを進めています。

その一環として、製造現場で働く社員の知識を高め、技能を磨く社内教育機関として、2021年2月に「新光テクノアカデミー」を設立しました。(本アカデミーに関する具体的な活動内容については、11ページの「【具体的取り組み2】人材育成の強化」をご参照ください。)

また、2020年度は新たな教育プログラムの一つとして、社員の職責に応じたビジネススキル強化を目的とする「ビジネススキルeラーニング」を開始しました。多くの社員が業務遂行に必要なスキル・知識を多様なコースから自ら選択することで、自律的に学ぶ機会を提供しています。

人材育成方針のもと、高度化する半導体市場のニーズに対応し、優れた人材を育成するべく、今後も継続的に教育プログラムの充実化と個々の研修の向上をはかっています。

人材育成方針

社員は新光電気グループの最大の財産です。新光電気グループは、SHINKO Wayの理念に基づき、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう支援します。

プロフェッショナル
仕事に誇りを持ちそれぞれの専門分野において常に進化を追求する人材の育成

自律・挑戦
新たな価値創造のために自己成長に挑み続ける人材の育成

誠実・信頼
健全な倫理観と誠実さをもってステークホルダーと信頼関係を築ける人材の育成

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

| 教育体系 | | | | | | | |
|------|---|--|--|---|---|--------------------------------------|----------------------------|
| | 階層別 | 選択型 | 選抜型 | テーマ別 | | グローバル | |
| 管理職 | 階層別 マネジメント研修 新任管理職研修 | ビジネススキル eラーニング | 選抜型 マネジメント 研修 | SHINKO Way 教育 安全衛生 教育 ほか | 職場 マネジメント | 各種英語 講座 社内TOEIC 海外赴任前 研修 | |
| 中堅社員 | 管理職候補研修 階層別リーダー 研修 キャリア形成支援 研修 中途入社者教育 | | 選抜型 グローバル 研修 | | 女性 リーダー 研修 | | ワーク ライフ バランス セミナー |
| 新入社員 | OJT教育 新入社員 導入教育 | | 新入社員向け eラーニング | | | | |
| | | 社外派遣 大学等研究機関 社外セミナー 法定資格試験 法定講習会 | 専門教育 統計教育 品質システム教育 環境教育 情報教育 | | 技能・知識強化 新光テクノアカデミー 生産士 技能検定 部門内教育 | | |

グローバル人材養成に向けた取り組み

グローバルビジネスを担う人材の育成を目的として、社員の外国語学習支援を継続的に推進しています。

外国語通信教育講座、社内におけるビジネス外国語講座、英語ビジネススキル専門講座を実施し、受講料を会社が補助しています。

2020年度は、ビジネス外国語講座と英語ビジネススキル専門講座のオンライン化をはかるなど、受講者の外国語スキル向上に向けて積極的に学習環境の整備をはかりました。研修受講者の増加に伴い、社内TOEICの受験機会や外国語研修実施期間を拡大しています。

今後もグローバルなビジネス能力をさらに強化するプログラムとなるよう充実をはかってまいります。

公正な評価と適正な報酬で報いる人事制度

社員一人ひとりがその能力を最大限発揮し、目標に向かって挑戦し、会社の目標や業績に貢献したとき、その成果を適正に評価し、報いることが、真の意味の公平性につながるものと考えています。

当社では、年功や学歴といった属人的な要素ではなく、担うべき「職責」や仕事の「成果」に基づく処遇の徹底をはかっています。

また、目標管理制度・業務目標面接制度を通じて、よりチャレンジングな目標の達成を目指すとともに、各期の評価の内容については上司からフィードバックを受け、上司と部下とのコミュニケーションを通じた「部下育成」の機会としています。

管理職登用予定者には登用前に評価者研修を実施し、公正な評価と目標管理制度・業務目標面接制度の適切な運用がなされるよう取り組んでいます。

労使関係

当社は、ユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、新光電気労働組合の組合員となり、全社員に占める労働組合員比率は90.0%(注)となっています。組合と締結している労働協約に基づいて、労使の代表者による労働協議会などを定期的かつ必要に応じて随時開催し、経営方針や事業状況などに関する説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。

また、組合の団体交渉権も定め、交渉にあたっては相互に相手方の立場を尊重し、さまざまな課題の解決に取り組んでいます。

2020年度は「働き方改革」労使共同宣言に基づき、時間外労働の縮減や休暇取得の促進に向けた課題、喫煙所の屋外化や禁煙ルール策定等について、定期的に情報を共有し、会社の発展・成長と社員一人ひとりの充実した健康的な生活の両立に向けて取り組みました。引き続き、「働き方改革」の推進に向けて、労使一体となった継続的な取り組みを展開してまいります。

さらに、各事業所においては、安全・快適な職場づくりのため、労使で組織する安全衛生委員会を毎月開催し、職場における課題等について報告、協議しています。

今後も、健全な労使関係をもとに、働きやすい職場づくりにと取り組んでまいります。

(注)労働組合員比率：

90.0%は、正規社員(管理職を含む)のうち、一般社員の比率。

労働・安全衛生



新光電気グループは、SHINKO Wayの企業指針に基づき、社員が安全・快適に働くことができる職場環境を提供するとともに、社員の安全確保をはかっています。当社においては、全社的な安全衛生・防火防災推進体制を整え、マネジメントシステム型の管理手法を導入・運用し、全社員の安全衛生・防災活動への積極的な参画による、安全衛生・防災水準の継続的な改善をはかっています。

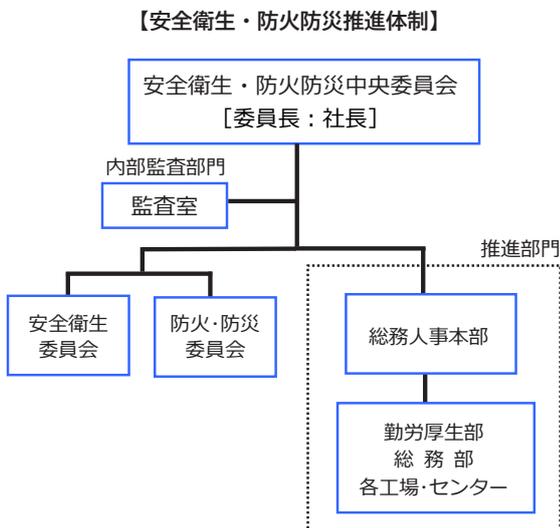
安全・快適な職場環境づくり

安全衛生・防火防災推進体制

当社では、「全社安全衛生・防火防災基本方針」を策定し、安全衛生・防火防災活動を推進しています。

推進体制として、各工場に「安全衛生委員会」、「防火・防災委員会」を設置し、安全衛生・防火防災に関する工場別の取り組みを審議・実行するほか、社内発生した災害や対策について工場間で情報共有し、類似災害の防止の取り組みを行っています。

また、社長を委員長とする「安全衛生・防火防災中央委員会」を設置し、各工場の活動を総括するとともに、発生した災害の分析、安全衛生・防火防災に関する全社的な施策・目標の策定、施策の進捗管理、施策の効果検証・改善によるPDCAサイクルを回し、安全衛生水準の向上をはかっています。



新光電気工業株式会社 全社安全衛生・防火防災基本方針

当社は、社員の安全と健康確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、すべての事業活動において、「安全と心とからだの健康を守る」ことを最優先に取り組む。そして以下の方針に基づき、全社一体となって安全衛生・防火防災活動を積極的に推進し、災害のない安全で快適な職場環境の実現を目指す。

1. 安全衛生・防火防災関連の法令・規則および要求事項を順守した安全衛生・防火防災活動を推進する。
2. 社員一人ひとりが安全意識・安全行動を徹底し、不注意・不安全行動に起因する災害の未然防止をはかる。
3. 本質安全に向けて職場の危険・有害要因を特定・評価し、継続的なリスク低減活動を強化・推進するとともに、残存リスクに対しては、安全ガードの設置、「見える化」の推進、適正な保護具の使用、作業手順の明確化と必要かつ十分な教育等により、リスクを適切に管理し、災害の未然防止をはかる。
4. 社員の健康管理意識の向上をはかるとともに、社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境づくりを推進する。
5. 「全社防災ガイドライン」を基本とした防火防災体制を確立し、社員に対し、必要かつ十分な教育・訓練を継続的に実施することにより、災害発生時の被害の最小化をはかる。

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

社員の安全衛生意識向上への取り組み

日常の安全指導のほか、年1回の安全衛生に関する全員教育、定期的な緊急時対応訓練等を実施しています。また、全国安全週間(7月)や全国労働衛生週間(10月)等の全国活動にあわせ、安全・衛生標語の募集を行う等、安全衛生活動への全員参加を促しています。このような取り組みを通して、安全衛生意識の向上をはかっています。

製造現場における自立的な安全活動の展開

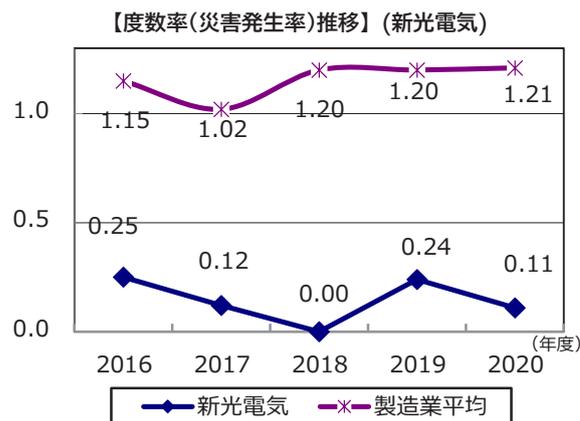
「リスクアセスメント運用基準」を制定し、作業方法変更時や新規設備導入時のほか、年1回全作業を対象としたリスクアセスメントを実施し、潜在するリスクの洗い出しと評価、危険箇所改善の取り組みを推進しています。抽出されたリスクは、計画的にリスク低減できるよう、各工場では正状況の進捗管理を行い、「安全衛生・防火防災中央委員会」で報告しています。

| リスク抽出表 ー2020年度安全週間ー(直接部門用) 年 月 日 | | | |
|---|---|----|-----|
| 従業員№ | | 氏名 | 所属 |
| 工程・装置名 | | 場所 | 棟 階 |
| 作業内容 | | 頻度 | |
| リスク内容 | 危険性のある作業について、具体的に記入してください。(〇〇なので〇〇になる、〇〇した時に〇〇になる等) | | |
| リスク低減対策案 | リスクを低減するための対策について、提案を記入してください。 | | |
| ◎所属記入欄 | | | 所属長 |
| <input type="checkbox"/> 「リスクアセスメント実施報告書」に記載しリスクアセスメント改善対応を行う <input type="checkbox"/> 自部門の対応が困難で、他部門・安全衛生事務局と連携し、対応を行う <input type="checkbox"/> 表示等による注意喚起済み <input type="checkbox"/> 既に改善済み <input type="checkbox"/> その他() | | | |
| ※いずれかにチェックをつけてください。 | | | |

〔製造現場のリスク収集に用いる「リスク抽出表」〕

労働災害の発生状況

労働災害度数率(災害発生率)は、全国製造業平均を下回る水準で推移しており、2020年度は死亡・後遺障害およびこれに準ずる重大災害は発生していません。



衛生管理・健康管理・健康増進の取り組み

当社では、社員が安全・快適に働くことができる職場づくりを推進するため、定期的な作業環境測定(騒音・照度・熱中症指標)のほか、各工場の産業医、および看護職(保健師もしくは看護師)により、以下の活動を推進しています。

■法定の一般・特殊健康診断のほか、年齢に応じて生活習慣病健康診断を実施し(受診率100%)、診断の結果、有所見者に対しては産業医や看護職が必要に応じて保健指導を行い、社員の健康管理を行っています。また、早期発見・早期治療を目的とした「婦人科健診」・「脳ドック」・「肺ドック」の費用補助のほか、感染症対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内にて実施しています。

■健康診断結果の分析等をふまえ、定期的に「医務室便り」を発行し、健康増進に関する情報提供を行うことで、社員一人ひとりのセルフケア意識の醸成をはかっています。

■社内の休憩エリアには「健康測定コーナー」を設置し、万歩計・メジャーの貸し出しのほか、体組成計・血圧計の設置など、社員が自由に健康測定機器を利用できる環境を整えています。

また、スマートフォンアプリを活用したウォーキングイベント、禁煙推進イベントなどの健康増進活動を実施して

いるほか、社員食堂では、健康に資する要素を含む栄養バランスのとれた「スマートミール」や「食育の日(毎月19日)」に健康テーマに合わせたメニューを提供するなど、健康保険組合や社員食堂等と協働し社員の健康維持・増進に努めています。



〔社員食堂で提供する「食育メニュー」ポスター〕

メンタルヘルスケア

各工場の医務室に相談窓口を置き、産業医や看護職が社員の心のケアにあたっています。

また、メンタルヘルスに対する意識の向上を目的として、管理職・中堅社員・新入社員などの階層ごとにメンタルヘルス教育を実施し、社員のメンタル疾患の未然防止に努めるとともに、セルフケア・ラインケアによる早期発見・早期対応をはかっています。

そのほか、メンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)を目的に、年1回ストレスチェックを実施し、集団分析結果を各部門責任者へ適切にフィードバックするとともに、リーダークラスを対象とした職場環境改善・コミュニケーション向上のためのスキル開発研修を実施するなど、積極的な職場環境改善活動を推進しています。

「健康経営優良法人2021」に認定

当社は、2021年3月、経済産業省と日本健康会議が選ぶ「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に3年連続で認定されました。当社では、社員の安全と健康確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、各種取り組みを行うとともに、その効果を検証・評価することで、実態に合わせたより効果的な施策となるよう今後も継続的な改善をはかってまいります。



地域社会への貢献



新光電気グループは、企業活動を通じて豊かな社会づくりを担ってまいります。

また、地域活動等の社会貢献活動を通じ、地域に根ざした企業として地域社会との共生をはかります。

地域社会との共生・対話

地域に根ざした社会貢献

新光電気グループは事業活動を通じて地域社会との共生をはかるとともに、創業以来雇用の維持・安定と新たな雇用機会の創出に取り組んでまいりました。

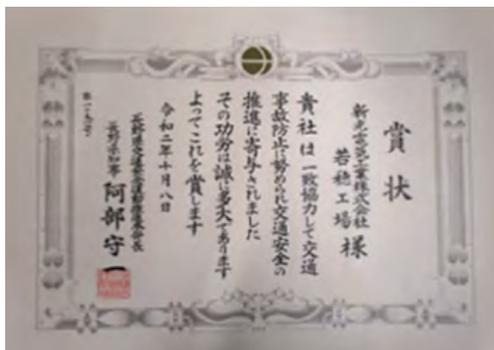
今後も地域の皆様から信頼され、必要とされる企業を目指すとともに、事業活動および地域活動を通じて地域社会へ貢献してまいります。

自治体からの表彰

2020年10月、長野県交通安全運動推進本部長(長野県知事)より「長野県交通安全運動推進本部顕彰 交通安全功労団体賞」の表彰を受けました。

この賞は、交通安全に功労のあった団体を表彰するもので、当社若穂工場が長年にわたり工場周辺の交差点等で実施してきた交通安全啓発活動が評価されて受賞となりました。

工場周辺の地域住民の皆様と協力し、交通事故防止、より一層の交通安全の推進をはかります。



〔表彰状〕



〔若穂工場における活動〕

地域における環境保全・ボランティア活動

森林(もり)の里親促進事業

長野県が推進する「森林(もり)の里親促進事業」に参画し、飯綱町と協働して、霊仙寺湖周辺の町有林の森林整備を進めています。2014年に飯綱町との間で「森林(もり)の里親契約」を締結し、2019年10月には再締結を行いました。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症防止のため、ソーシャル・ディスタンスを確保するなど十分な感染対策を実施し、例年に比べ人数規模を縮小して、労働組合との共催で下草刈りなどの森林整備を行いました。今後も地域社会と連携した森林づくり活動を継続してまいります。



〔森林整備〕

プリペイドカード等の回収・寄付

当社では使用済みのプリペイドカード・切手等を回収し、植林活動のための基金に寄付を行っています。

2005年7月に回収を始め、2020年度末までに995本の苗木に相当する分を回収・寄付しました。



海外拠点の活動

KOREA SHINKO MICROELECTRONICS CO., LTD. (KSM：韓国)では、工場近隣の道路や河川の清掃活動を行いました。工場周辺地域の美しい環境が次世代に引き継がれるよう、地道に活動を行ってまいります。



〔KSMによる工場近隣の清掃活動〕

青少年育成支援活動

工場見学、インターンシップ等の受け入れ

工場見学を通じて、近隣の学校等に学習の場を提供しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策を行ったうえで、更北工場・高丘工場・新井工場で高校生の工場見学を受け入れました。

新光電気グループでは次世代を担う学生の「職業観確立・適性発見」の有効な足掛かりになるよう、インターンシップの受け入れも行っています。



〔高校生への工場説明（新井工場）〕

公益財団法人北信奨学財団の運営サポート

公益財団法人北信奨学財団は当社の創業者・光延丈喜夫元社長が取締役を退任した際の退職金と保有していた当社の株式を寄付し、これを基金として設立されました。光延元社長の「ハイテク立県はまず人材育成から」という信念の下、長野県出身または長野県内にある大学の理工系および医薬系の学生を対象（留学生も含む）として、これまで延べ523名に奨学金の支給を行っています。当社は北信奨学財団の事務局として、運営に協力しています。



技術・ものづくりによるお客様・社会への貢献



新光電気グループは、ものづくりにおいて業界一、世界一の品質を目指し、お客様の期待に応える優れた製品の開発・製造に注力してまいりました。私たちは、発想と行動の原点を常にお客様に置き、お客様の成功に貢献し、ともに成長し、世界中のお客様から信頼されるビジネスパートナーとなることを目指しています。

品質でお客様と社会の信頼を支える

新光電気グループは、ものづくりを通じて社会の発展、人々の豊かな暮らしに貢献するとともに、お客様にご満足いただき、信頼していただける製品をご提供することを目指しています。新光電気グループは、品質を事業活動の根幹に関わる事項としてとらえ、その維持・向上に日々たゆまず取り組みます。

品質方針

私たちは「品質方針」に基づき、価値の高い製品とサービスで、お客様と社会から信頼される企業であり続けます。

品質方針

新光電気工業グループは、SHINKO Wayの企業理念に基づき、品質でお客様と社会の信頼を支え、お客様が期待するレベルの製品とサービスを誠実に提供する企業であり続けます。これを達成するため、全社員が次の指針で行動します。

【行動指針】

1. お客様第一優先に徹した品質追求
2. 変化を先取りした品質づくり
3. 社会的責任を果たす品質の確保
4. 五ゲン主義（現場、現物、現実、原理、原則）による継続的な品質改善
5. 品質を考える人づくり

新光電気工業株式会社
代表取締役社長

製品の質・仕事の質を高める品質基礎教育

お客様や市場のニーズの変化は速く、これらを的確にとらえ、さらなるお客様の満足度向上のため、関連部門に対して継続的に品質基礎教育を行っています。2019年度には、従来の品質関係教育体系を見直し、品質基礎教育1と品質基礎教育2の2コースを開講しました。また、さらなる品質マインドの醸成・向上を目的に、品質関係業務従事者向けに品質基礎教育3を開講し、実務に直結した支援活動を行っています。

■品質基礎教育1<主に製造業初従事社員向け>

品質問題が企業や社員に与える影響を紹介し、品質問題発生を防ぐために自分達はどう考え、どう行動するかを学ぶコース。

■品質基礎教育2<主に中堅社員向け>

品質基礎教育1をベースにしてより高度な品質管理の考え方と仕組み、業務の中での品質管理の重要性、社内で使われる手法や仕組みを学ぶコース。

■品質基礎教育3<品質関係業務従事社員向け>

品質管理の専門的な役割を理解して、関係部門と連携して品質管理を進める重要性を学ぶコース。

展示会への出展

お客様や市場のニーズをとらえる機会として、また新製品・新技術を中心に新光電気グループの製品をわかりやすくご説明するため、国内および海外で開催される展示会への出展をこれまで継続的に実施してきました。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点より、展示会への出展は見合わせることにしました。

お客様への対応

新型コロナウイルス感染症の影響で、お客様においても感染防止のための行動規制、在宅勤務が導入され、以前のような訪問による直接面談が難しくなっています。

当社はお客様サポートへの影響を最小限に抑えるため、早期に在宅勤務の体制を整え、オンライン会議等を駆使したコミュニケーションの維持・強化をはかっています。

また、海外の拠点においても、現地の行動規制や行政機関からの要請に従い、在宅勤務ができる体制を整えました。状況に応じ臨機応変に対応できる体制で、お客様のご要望にお応えしています。

安全と信頼への取り組み

安全保障輸出管理について

当社は安全保障貿易管理関係法令を遵守し、違反を未然に防ぐための内部規程「安全保障輸出管理規程」を制定し、適切な安全保障輸出管理を実施しています。

また、新入社員や新任管理職、輸出製品に携わる社員への定期的な教育を通じ、法令遵守の意識を高めています。

サプライチェーンによる社会的責任の推進



新光電気グループの事業活動は、その付加価値の基となるさまざまな物品、部材、サービスなどを提供していただいているお取引先によって支えられています。当社はお取引先とともにサプライチェーン全体で地球環境保全、法令遵守、人権尊重・労働・安全衛生、製品・サービスの安全性・品質の確保、情報セキュリティの維持・推進、公正取引・企業倫理などに配慮した調達活動を推進しています。

調達基本方針

当社は、お取引先と長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとしてお互いが自己の力をより一層発揮し、ともに繁栄・存続していくことを目指しています。事業活動において必要となる物品、部材、ソフトウェア、サービスなどの調達においては、「調達基本方針」を定め、“お取引先との共存共栄”、“公正な商取引”、“法令および社会規範の遵守”、“地球環境保全”の4方針に沿った調達活動を展開しています。

※「調達基本方針」

<https://www.shinko.co.jp/corporate/procurement/activities/>

企業の社会的責任に配慮した調達活動

調達指針

当社では、社会的責任に配慮した調達活動を自社において推進するとともに、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、SHINKO Wayおよび「調達基本方針」に基づき、「調達指針」を定めています。当社自ら本指針を遵守するとともに、お取引先の皆様にも遵守をお願いしています。

また、当社では、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範を尊重し、お取引先の皆様にRBA行動規範の理解と遵守浸透をはかる活動もあわせて推進しています。

調達指針

1. 地球環境保全
 - ・環境負荷の少ない資材調達を推進します。
 - ・含有化学物質管理の徹底を推進します。
2. 法令遵守(コンプライアンス)
 - ・国内、海外の法令および社会規範を遵守します。
3. 人権尊重・労働・安全衛生
 - ・一人ひとりの人権を尊重します。
 - ・不当な差別や人権侵害行為を行いません。また助長、許容しません。
 - ・従業員の安全と健康のため、快適な職場環境を実現します。
 - ・児童労働、強制労働を行いません。
4. 製品・サービスの安全性・品質の確保
 - ・製品・サービスの安全性と品質を確保します。
5. 情報セキュリティの維持・推進
 - ・自社および第三者の情報・情報システムを適切に保護するため、情報セキュリティを維持・推進します。
6. 公正取引・企業倫理
 - (1) 公正な商取引
 - ・公正、透明、自由な競争を尊重し、不公正な手段による商取引を行いません。
 - (2) 秘密情報・個人情報の保護
 - ・自社の秘密情報、第三者の秘密情報、個人情報などを、法令およびルールに基づき、適切に管理します。
 - (3) 知的財産の保護
 - ・知的財産が重要な経営資産であることを理解し、他社の知的財産を尊重するとともに、自社の権利を守ります。
 - (4) 贈収賄等の禁止
 - ・公務員に対する贈賄および業務上の立場を利用した収賄、強要、横領等を行いません。

調達指針の共有のために ～「お取引先の皆様へ」～

当社のサプライチェーン全体において「調達指針」の浸透をはかるため、お取引先各社において推進いただきたい事項を「お取引先の皆様へ」としてまとめ、継続的に取引のあるすべてのお取引先に対して、本文書を毎年送付しています。

2020年度も、国内および海外のお取引先約760社に対して本文書を送付し、当社「調達指針」へのご理解とご協力をお願いしました。

「お取引先の皆様へ」項目

1. グリーン調達について
2. 事業継続計画（BCP）について
3. 反社会的勢力の排除について
4. 「責任ある鉱物調達」の取り組み
5. 企業の社会的責任について

※「お取引先の皆様へ」
<https://www.shinko.co.jp/corporate/procurement/activities/>

また、2020年度からは、新規のお取引先にも「調達基本方針」等の周知を行うことに加え、お取引先におけるCSR取り組み状況を調査表により確認し評価するための仕組みを構築しました。取引開始の段階で相互の取り組み状況の理解およびCSRに配慮した調達活動の推進をはかっています。

お取引先との対話

当社では、主要なお取引先に、RBA行動規範に準拠した「企業の社会的責任（CSR）に関する調査」を毎年実施しています。この調査は、各社における「労働」「安全衛生」「環境保全」「倫理」の各分野でのRBA行動規範の遵守状況と管理システムの運用状況についてご回答いただくもので、継続的に各お取引先における状況を確認しています。

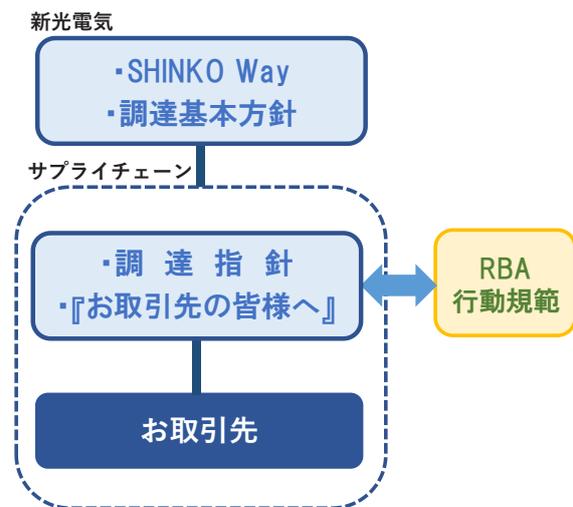
2020年度は、海外のお取引先を含め主要なお取引先37社に調査を実施しました。

また、当社工場内において一部工程を委託するすべてのお取引先10社についても、この調査を毎年実施しており、加えて調査の結果に基づき、作業現場等の状況に問題が無いか、年2回実地監査を実施し、必要に応じて改善申請を行っています。2020年度の実地監査においても、RBA行動規範および関係法令上、問題の無いことを確認

しています。

今後も、調査や実地監査、ヒアリング等によるモニタリング活動をはじめ、お取引先とのさまざまな対話を通じて、サプライチェーン全体における社会的責任の推進に努めてまいります。

【サプライチェーンCSR推進体系】



サプライチェーンにおける人権問題

近年、サプライチェーンにおける人権問題が注目されています。当社では、当社共通の価値観を示す「SHINKO Way」の行動規範に「人権を尊重します」と掲げています。この理念に基づき、調達指針にも、人権尊重に関する項目を掲げ、当社自ら遵守するとともに、お取引先の皆様にも遵守をお願いしています。

具体的には、当社ではRBA行動規範を尊重し、取り組んでおり、このRBA行動規範に準拠した「企業の社会的責任（CSR）に関する調査」を通じて、主要お取引先の状況を確認しています。また当社工場内の工程委託等のお取引先には、この調査に加えて、作業現場等の実地監査も行っています。これらの活動を通じて、現状問題の無いことを確認しています。

「責任ある鉱物調達」の取り組み

当社では、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考に、お取引先と連携して調達活動におけるサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達の実践に取り組み、紛争を助長している、あるいは人権侵害や労働問題などに関わるリスクの高い鉱物の調達を回避すべく努めています。2010年に米国で成立した「金融規制改革法(ドット・フランク法)」では、コンゴ民主共和国(DRC)およびその近隣国で産出される鉱物のうち、タンタル、錫、金、タングステン、その他米国国務省が判断する鉱物を紛争鉱物と定めています。

この取り組みにおいては、まず対象となるお取引先・購入品を特定し、RMI(Responsible Minerals Initiative)が定めた調査票CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)を使用して、対象鉱物の調達ルートの調査、リスク評価を毎年実施しています。その結果に基づき、紛争鉱物調達のリスク回避に向けた取り組みとして、サプライチェーン上流に遡り、第三者機関(監査会社等)にRMAP(Responsible Minerals Assurance Process)適合製錬所・精製所として認証された製錬業者からの金属/鉱物調達が100%となるよう継続して要請しています。

2020年度は、60社について調査を実施し、問題の無いことを確認しています。

事業継続マネジメント(BCM)

大規模災害など不測の事態においてもお客様が必要とする製品・サービスを安定的に供給するためには、サプライチェーン全体の事業継続マネジメント(BCM: Business Continuity Management)の強化が不可欠です。

当社では、素材・部材などの主要なお取引先を対象としてBCMに関するアンケート調査を、毎年実施しています。この調査は、各社において不測の事態が発生した場合を想定し、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)策定状況、目標復旧時間の設定、製品の在庫状況、製造拠点や原材料入手の問題点および各々のバックアッ

プ体制の構築状況等を確認するもので、その結果等をふまえて、BCPの充実や拠点の分散化等、BCM強化への一層のご協力をお願いしています。

また、当社自らの施策として、主要な素材・部材などについては、調達先の複数購買化を積極的に推進し、調達リスクの低減をはかっています。

グリーン調達活動

当社は富士通グループの一員として、製品開発段階から省エネルギー化を意識した設計、部材の選定を行い、地球環境保全に配慮した、お取引先を含めたサプライチェーン全体にわたるグリーン調達を推進しています。

環境マネジメントシステム(EMS)の構築

お取引先において、環境負荷低減活動を継続的に実践していただくため、主要なお取引先に、ISO14001をはじめとする第三者認証等による環境マネジメントシステム(EMS: Environmental Management System)の構築をお願いしています。

製品含有化学物質の管理

当社では、購入品に含有される化学物質について、各種規制や法令を遵守し、環境影響の低減化をはかることを目的として「取引先環境管理物質管理マニュアル」を随時改定しお取引先へ配付しています。グリーン調達へのご理解とご協力をお願いするとともに、購入品の化学物質の含有状況などを調査しています。

また、部材系の主要なお取引先約30社を対象として、製品含有化学物質の把握と確実な法規制遵守のため、製品含有化学物質管理システム(CMS: Chemical substances Management System)の構築をお願いしています。具体的な活動として、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、2020年度は当社監査員が対象お取引先をオンライン形式にて、管理状況を確認する監査や、書面による監査を定期的・継続的に実施し、不十分な点がある場合は、是正の要請と改善の支援を行っています。こうした活動を通じて、サプライチェーンにおける製品含有化学物質の管理を強化しています。

お取引先とのCO₂排出量削減および水資源保全活動の推進

当社は富士通グループにおける活動の一環として、地球温暖化による気候変動問題への対応をはかるべく、お取引先にCO₂排出量削減に向けた継続的な取り組みをお願いしています。

第9期環境行動計画(2019～2020年度)では、サプライチェーン上流におけるCO₂排出量削減に加え、水資源保全の取り組み推進を新たな目標として掲げ、お取引先に、各社のお取引先(当社から見た二次お取引先)へCO₂排出量削減および水資源保全の取り組み推進を呼び掛けていただくよう要請しました。

2020年度は、25社の主要なお取引先に対して、富士通グループ共通の環境調査票により活動状況を確認しました。調査結果として、6社のお取引先でCO₂排出量削減を352社の二次お取引先に要請いただいていることを確認しました。水資源保全については、4社のお取引先が二次お取引先212社に活動実施を要請いただいていることを確認しました。

また、調査にご協力いただいたお取引先には、今後の活動の参考としていただけるよう、お取引先の回答を分析した活動傾向をフィードバックし、さらなる活動の推進と、各お取引先への活動展開を依頼しました。

今後もサプライチェーン全体で、CO₂排出量削減および水資源保全の取り組みがはかられるよう、引き続き取り組んでまいります。

コンプライアンスの徹底

お取引先コンプライアンスライン

当社の社員が調達活動に関してコンプライアンス違反行為をした場合、または、その疑念がある場合の通報窓口として「お取引先コンプライアンスライン」を開設しています。

なお、この通報によって、当社が通報者およびそのお取引先に対して不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

※「お取引先コンプライアンスライン」

<https://www.shinko.co.jp/corporate/procurement/complianceline/terms/index.php>

調達担当者への教育

当社では、調達部門の担当者に対し、教育や研修等の機会を設け、SHINKO Way、「調達基本方針」、「調達指針」、および下請法や派遣法等調達業務に関連する法令等について周知・徹底しています。また、反贈収賄等に関する教育を実施し、法令の理解、関連知識の習得をはかることなどを通じて、コンプライアンスの徹底に継続して取り組んでいます。



コーポレート・ガバナンス

環境変化の激しい半導体産業にあって、当社は、経営の透明性を確保し、また変化に迅速に対応して意思決定が適正かつ速やかになされるべく、必要な施策を講じるとともに、コンプライアンスを最重要視し、企業価値の向上、発展を目指してまいります。

※詳細につきましては、当社「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご覧ください。

<https://www.shinko.co.jp/corporate/governance/>

コーポレート・ガバナンス体制

体制の概要

当社は、委員の過半数を社外取締役で構成する監査等委員会を置く「監査等委員会設置会社」であり、監査等委員である取締役を含めた取締役会による職務執行の監督ならびに監査等委員会による監査等を基軸とする監査・監督体制としています。当社は経営の透明性を確保し、業務執行の公正性を監督する機能を強化するため、社外取締役を3名選任しています。また、取締役会の意思決定の迅速化と監督機能の強化ならびに権限・責任の明確化による機動的な業務執行体制を構築することを目的として執行役員制度を導入しています。これらの体制のもと、コーポレート・ガバナンスの強化ならびに企業経営の効率化をはかっています。

■取締役会

取締役会は、基本方針、法令・定款で定められた事項ならびに経営に関する重要事項の決定および執行状況を監督する機関として、定時取締役会を原則として毎月1回開催し、必要に応じて、随時、臨時取締役会を開催しています。取締役会は、代表取締役会長を議長とし、監査等委員でない取締役5名、監査等委員である取締役3名で構成されています。

※当社は、取締役会の実効性を分析・評価するため、取締役全員に対し、毎年、取締役会の構成・運営面についてアンケートを実施し、取締役会の実効性向上をはかっています。

■監査等委員会

監査等委員会は、監査方針および監査計画に基づく業務および財産の状況の調査に加え、取締役会をはじめとする重要な会議への各監査等委員の出席や、監査等委員でない取締役、執行役員および内部監査部門等からの報告などを通じて、取締役等の職務執行を監査しています。監査等委員会は、常勤監査等委員1名およ

び社外取締役である監査等委員2名の3名で構成されています。なお、監査等委員会の職務を補助する組織として監査等委員会室を設置しています。

■経営会議

経営会議は、経営上の重要案件および課題について検討、審議、報告および進捗管理を行い、経営層による自由闊達な議論を行うことを目的として、おおむね月3回開催しています。経営会議は、代表取締役、執行役員を兼務する取締役および事業・営業・経理部門等を担当する執行役員で構成されています。

■執行役員会議

執行役員会議は、各部門およびグループ会社の状況、コンプライアンスやリスク管理に関する取り組み状況をはじめ、経営全般に関する審議、報告を目的として毎月開催しています。執行役員会議は、代表取締役社長を議長とし、すべての執行役員で構成されています。

このほか、損益・営業・生産・開発等の状況について、担当執行役員および関係各部門管理職等が参加・構成する会議等を定期的かつ必要に応じて随時開催することなどにより、速やかな状況把握のもと対応等の検討を行い、経営判断に反映させるなど、環境変化の激しい半導体市場に柔軟かつ迅速に対応できる体制を整えています。

また、当社は、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実をはかることを目的として、2021年度において、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置いたしました。本指名・報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する事項について審議し、取締役会に答申することを役割としています。

社外取締役

当社の社外取締役は3名で、監査等委員でない取締役1名および監査等委員である取締役2名です。

当社は、社外取締役を選任するための独立性に関する基準として、「社外取締役の独立性判断基準」を定めていま

い社外取締役を除く)に支給する賞与は、当該承認決議された報酬額とは別個に定時株主総会においてその支給総額を役員賞与支給議案として上程し、承認決議を経て支給しています。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

取締役の個人別の報酬等は、取締役(監査等委員である取締役および監査等委員でない社外取締役を除く)の報酬については、外部調査機関による役員報酬調査データの同業他社の一定水準を基礎とし、職責・役位に応じて支給される基本報酬(固定報酬)と、経営における重要指標の達成度合いに応じて支給する業績連動報酬から構成しています。基本報酬と業績連動報酬の割合については、5:5としています。なお、業績連動報酬は、基本報酬とともに支給する業績連動分と、定時株主総会において役員賞与支給議案を上程し、承認決議の後に支給する賞与によって構成しています。

監査等委員である取締役および監査等委員でない社外取締役については、業務執行より独立した立場であることから、その職務に鑑み、外部調査機関による役員報酬調査データの同業他社の一定水準を基礎とする固定報酬をもって支給することとしています。

取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の基本報酬および基本報酬とともに支給する業績連動分は、本方針に基づいて算定し、あらかじめ社外取締役が過半数を占める監査等委員会において検討および意見決定を経た後、取締役会決議をもって支給します。また、個人別の賞与支給額は、本方針に基づいて算定し、あらかじめ監査等委員会において検討および意見決定を経た後、定時株主総会においてその支給総額を役員賞与支給議案として上程し、承認決議を経て、取締役会決議をもって支給します。なお、監査等委員である取締役の個人別の報酬額については、監査等委員会において定める内規に基づき、所定の算定方法に基づく監査等委員の協議により決定し、支給します。

業績連動報酬の額は、経営における収益性・資本効率性を測る重要な指標として主に当社のROEを基礎として算定することとしており、業績連動報酬は、その実績に基づく達成度合いに応じて支給します。2020年度における取締役(監査等委員である取締役および監査等委員でな

い社外取締役を除く)の報酬の算定に係るROEは5%を基準とし、その実績につきましては12.3%となりました。

なお、2021年度において指名・報酬委員会を設置したことに伴い、本方針についてはあらためて変更決議を行う予定です。

取締役の報酬等の額(2020年度)

| 区分 | 支給人員 | 支給額 |
|--------------------------|------------|------------------|
| 監査等委員でない取締役 (うち社外取締役) | 5名 (1名) | 216百万円 (4百万円) |
| 監査等委員である取締役 (うち社外取締役) | 4名 (3名) | 37百万円 (12百万円) |
| 合計 | 9名 | 253百万円 |

※上記支給人員および支給額には、2020年6月24日開催の第85回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員である取締役1名を含んでいます。

コンプライアンス

ステークホルダーの方々から信頼され、社会から必要とされる企業であり続けるためには、何より、私たち社員全員が、日々の行動において常に法令を遵守し、誠実で、適正かつ公正な事業活動を行っていくことが重要です。新光電気グループでは、SHINKO Way「行動規範」に基づき、コンプライアンスの徹底をはかっています。

コンプライアンス推進体制

当社の各部門および国内グループ会社では、部門・会社ごとにコンプライアンス責任者を任命のうえ、各部門・会社におけるコンプライアンスの推進を行っています。

また、海外グループ会社も、各社において推進体制を整備のうえ、コンプライアンス推進に取り組んでおり、グループ全体でコンプライアンスの強化をはかっています。

SHINKO Wayの周知・徹底

SHINKO Wayの一層の浸透・定着に向け、SHINKO Wayの冊子や骨子を記載した携帯用カードの全社員への配付、啓発用ポスターの職場における掲示、全社員を対象とした毎年の教育やトップメッセージの発信など、社員が常にSHINKO Wayを意識した行動を行うことができるよう、さまざまな取り組みを実施しています。

Global Business Standardsの運用

社員として遵守すべきルールやガイドラインを定めたSHINKO Way「行動規範」を具体化したものが、富士通グループ共通のコンプライアンス基準であるGlobal Business Standards(GBS)です。

GBSは、文化や常識、法制度の異なる世界中の国・地域において統一的に運用できるよう、具体的な項目ごとに、社員一人ひとりがどのように行動すべきかを各国の言語により解説した基準です。贈収賄・腐敗行為防止や競争法遵守等をはじめ、多岐にわたる遵守項目について詳細に説明することにより、日々のビジネス活動における手引きの役割を果たしています。

※Global Business Standards(GBS)

<https://www.shinko.co.jp/assets/pdf/gbs.pdf>

Global Business Standards(GBS)項目

1. 人権を尊重します
 - 1.1 人権の尊重
 - 1.2 差別行為またはハラスメント
 - 1.3 健全な職場環境
2. 法令を遵守します
 - 2.1 関連諸法令および規制の尊重と遵守
 - 2.2 財務報告および社内記録
 - 2.3 環境と製品
 - 2.4 健康と安全
 - 2.5 国際貿易
 - 2.6 マネーロンダリング
3. 公正な商取引を行います
 - 3.1 公正な競争
 - 3.2 贈収賄
 - 3.3 政府との対応
 - 3.4 公正かつ倫理的な購買
 - 3.5 マーケティングと広告
 - 3.6 政治およびメディア活動
4. 知的財産を守り尊重します
 - 4.1 知的財産権の保護
 - 4.2 第三者の知的財産権の尊重
5. 機密を保持します
 - 5.1 一般原則
 - 5.2 秘密情報の保護
 - 5.3 お客様など第三者の秘密情報の保護
 - 5.4 個人情報の取扱い
6. 業務上の立場を私的に利用しません
 - 6.1 一般原則
 - 6.2 利益の相反
 - 6.3 贈答および接待
 - 6.4 インサイダー取引
 - 6.5 会社資産の保護

関連規程類の整備

SHINKO Way「行動規範」およびGBSに沿い、グループにおけるコンプライアンスの徹底をはかるため、コンプライアンスに関する基本的事項を規定した「コンプライアンス規程」を制定しています。さらに、特にビジネスに与える影響が大きい独占禁止法・競争法遵守、反贈収賄・反腐敗、反社会的勢力への対応等の分野について、細則やガイドラインを整備し、詳細に規定しています。

なお、国内・海外における法制度の整備・変更やリスクの増大等、外部環境の変化をふまえ、細則およびガイドラインを適宜制定、改定しています。

コンプライアンス教育

社員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるため、継続的な教育を計画的に実施しています。特にビジネス上のリスクが高い、贈収賄・腐敗行為や競争法違反等の分野に関する教育については、新光電気グループにおける関係者全員が定期的・反復的に必ず受講するしくみにより、リスクの軽減をはかっています。

2020年度の国内社員向けの教育としては、品質コンプライアンスに関する教育を強化するとともに、カルテル・談合防止や反贈収賄、安全保障輸出管理をはじめコンプライアンス全般に関するe-Learning等を実施しました。海外社員向けには、全拠点においてカルテル防止・反贈収賄・安全保障輸出管理等に関するe-Learningを実施しました。



【オンライン学習】

今後も、各種教育を引き続き実施することにより、グループ全体におけるコンプライアンス意識の醸成、およびリスクの軽減に取り組んでまいります。

内部通報制度の整備

新光電気グループのすべての社員がコンプライアンスに関する通報・相談を行えるよう、国内において「企業倫理ヘルプライン(社内および社外窓口)」を設置するとともに、海外においても外部機関が運用する通報窓口を利用できる環境を整備しています。

これらの窓口については、コンプライアンス教育、イントラネットやポスター、連絡先を記載したカードの配付等により周知をはかっています。

企業倫理ヘルプライン(内部通報/相談窓口)

企業倫理ヘルプラインとは

企業倫理ヘルプラインは、法令違反行為、社内規程違反行為はもとより、人権の尊重等SHINKO Wayの「行動規範」に定められた、個々の従業員がいかに行動すべきかという基本ルールに関して、業務を通じて判断に迷うようなことがあった場合に、安心して相談していただくための窓口です。

万一問題が発生した場合に、会社だけでなく個人にも大きな影響を及ぼす可能性が高い各国の競争法や贈収賄等の法令違反行為、および品質不正等についても、本窓口にて通報・相談を受け付けています。通報・相談したことや、通報・相談内容等に関する調査に協力したことを理由として、通報者・相談者および調査に協力した者に対して不利益な取扱いをすることは、[内部通報規程](#)により禁止されています。また、通報内容については秘密保持を徹底し、情報の取扱いには細心の注意を払っています。

〔イントラネットの周知〕

さらに、「お取引先コンプライアンスライン」を設置のうえ、部材等の調達先であるお取引先からの通報を受け付けています。

なお、これらの窓口については、匿名での通報・相談も受け付けています。

また、通報・相談を理由として通報者に対して不利益な取扱いを行うことを一切禁止するとともに、通報者が特定されることのないよう情報の取り扱いに細心の注意を払っています。通報がなされた場合は適切な調査を実施し、調査の結果、行動規範やGBSに照らして問題が認められた場合には、是正(懲戒処分を含む)を実施するとともに、再発防止策を講じています。

今後も、コンプライアンス違反の未然防止、早期発見をはかるべく、内部通報制度の周知、利用促進に努め、風通しのよい組織風土の醸成を目指します。

RBA行動規範への取り組み

新光電気グループは、RBA (Responsible Business Alliance) が定める行動規範である「RBA行動規範」を尊重し、「労働」「安全衛生」「環境保全」「企業倫理」の4側面で、行動規範が規定する基準への適合性を向上させるため、同規範の「マネジメントシステム」に規定されている管理体制の充実とプロセスの実践に努めています。

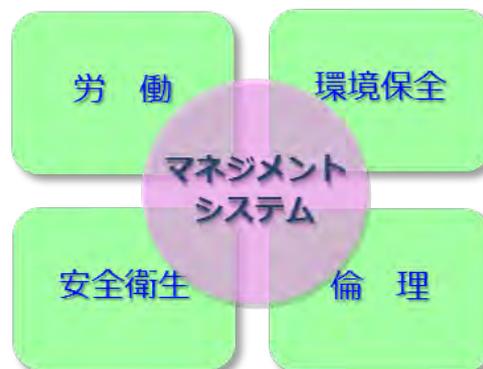
具体的には、各側面のリスク評価や法規制・顧客要求事項等の遵守状況確認などを行い、その結果もふまえて年間目標および実施計画を策定し、経営トップのマネジメントレビューを経た後に、各種の施策を実施しています。また、管理体制、法規制等の遵守、基準への適合性および計画の実施等の状況について監査を行い、必要に応じて是正をはかる体制を整えています。

これらの年間活動およびその監査結果については、経営トップに報告し、レビューを受けたうえで、その意見を翌年度の活動に反映させています。

さらに、お取引先にもRBA行動規範についてご理解いただき、同規範に基づく活動を実施していただくように努めることで、サプライチェーン全体での行動規範の推進にも取り組んでいます。

なお、RBA行動規範への活動状況については自己評価 (Self Assessment Questionnaire=SAQ) を実施したうえで、その結果をRBAに報告し、RBAメンバーである当社のお客様と共有しています。この活動は、国内に加え海外の生産拠点においても、実施しています。

また、RBAでは、RBA行動規範の遵守状況を第三者機関が評価するプログラム (有効性評価プログラム、Validated Assessment Program=VAP) を設けています。当社は、RBAメンバーであるお客様からの要望に対応して、2020年度にVAPを受審しています。当社は、受審したVAPの結果をふまえて、RBA行動規範に則った活動を、より活性化させていきます。





リスクマネジメント

新光電気グループは、事業活動を通じて、企業価値を持続的に向上させ、お客様や地域社会をはじめすべてのステークホルダーの皆様に貢献することを目指しています。この目的の達成に影響を及ぼすリスクを適切に把握し、その未然防止および発生時の影響の最小化と再発防止を経営における重要な課題と位置づけています。当社では、2020年8月にリスクマネジメント室を新たに設置し、新光電気グループ全体のリスクマネジメントのさらなる強化に取り組んでいます。

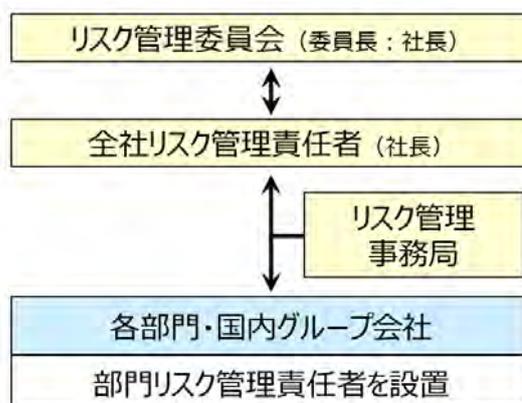
リスクマネジメントの推進

新光電気グループ(国内)では、各部門・グループ会社におけるリスクマネジメント推進のため、「リスク管理委員会」を設置しています。当社のリスク管理に関するすべての責任と権限を有する全社リスク管理責任者である社長がその委員長を務め、各部門には部門リスク管理責任者を配置し、相互に連携をはかりながら、潜在リスクの発生予防と顕在化したリスクへの対応の両側面からリスクマネジメントを推進する体制を構築しています。

【リスクマネジメントの考え方】



【リスク管理体制図】



事業活動に伴うリスクアセスメント

新光電気グループは、グループに影響を及ぼすリスクを適切に把握し、対応するために、潜在リスク調査を年1回実施しています。潜在リスク調査は、各部門・各グループ会社で、発生可能性のあるリスク(潜在リスク)を抽出・分析・評価したうえで、影響の回避や軽減をはかる対策を立案・実施するとともに、万一リスクが顕在化した場合には迅速に対応するよう努めています。

取締役会への報告

取締役会において、新光電気グループ全体を対象として毎年実施している潜在リスク調査の調査結果、および気候変動や自然災害、感染症などの代表的な重要リスクの対策実施状況等について報告しています。さらに、必要に応じて顕在化した重要なリスクの状況等について、随時取締役会へ報告を行うことにより、取締役会が適切に事業活動におけるリスクを監督する体制を構築しています。

【事業等のリスク(※)】

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. 経済や金融市場の動向に関するリスク(主要市場における景気動向、為替動向) | 8. 環境・気候変動に関するリスク |
| 2. 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク | 9. お客様に関するリスク |
| 3. 調達先等に関するリスク | 10. 多額な設備投資に関するリスク |
| 4. 自然災害や突発的事象発生に関するリスク | 11. 公的規制、政策、税務に関するリスク |
| 5. 競合・業界に関するリスク | 12. コンプライアンスに関するリスク |
| 6. 知的財産に関するリスク | 13. 人材に関するリスク |
| 7. 情報セキュリティに関するリスク | |

※事業等のリスクに記載した事項は新光電気グループのすべてのリスクを網羅するものではありません。

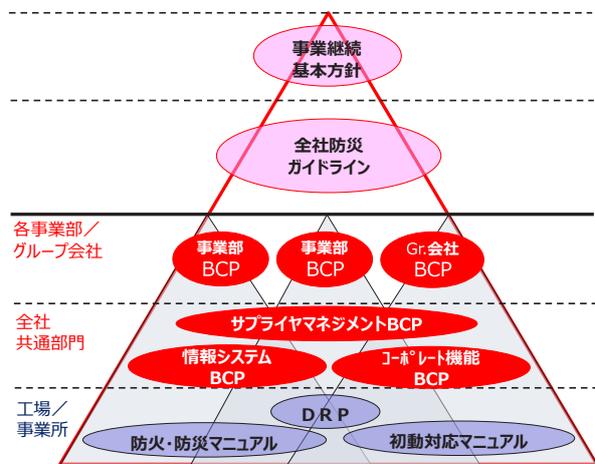
事業継続の取り組み

新光電気グループは、災害、事故など不測の事態発生時の対応として、社員および社員家族、周辺地域の人命の安全確保および二次災害の防止を最優先事項とし、公益への貢献に配慮しながら、お客様の重要な業務継続のために必要な活動を実施することとしています。

事業継続マネジメント(BCM)

新光電気グループにおいては事業継続マネジメント(BCM: Business Continuity Management)の推進にあたり、全社BCMの基本方針として「新光電気グループ事業継続基本方針」を制定しています。また、「全社防災ガイドライン」に基づき、各統括・事業部門においても「事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)」を策定し、不測の事態発生時にも、組織の重要な事業を必要な時間内に再開・継続するために必要とされる初動対応を定め、必要な事前対策、教育訓練を実施しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大をふまえ、パンデミックによる出勤率の低減・稼働制限等を想定した対応訓練や、近年特に頻発化・激甚化している台風や水害等発生時における対応手順の確認訓練など、部門ごとにさまざまな災害リスクをテーマにシミュレーション訓練を行いました。今後も、BCPにおける対策の実施、教育・訓練、評価・改善、マネジメントレビューを行い、現場定着に向けた活動を行ってまいります。

【事業継続マネジメントの推進体制】



新光電気グループ事業継続基本方針

■基本理念

新光電気グループは、さまざまなリスクに対する対応力・復旧力の向上に継続的に取り組むことにより、自然災害・事故をはじめとする不測の事態発生時においても重要な事業を継続し、企業としての社会的責任を遂行するとともに、お客様の求める高性能・高品質なプロダクト、サービスの安定的な供給を実現します。

【行動指針(平常時)】

- ・各事業において、不測の事態発生時にも継続すべき重要業務と目標復旧時間を決定し、それを達成するための対策を計画的に実施します。
- ・不測の事態発生時の事業継続および復旧のための手順書を作成し、計画的な訓練を実施します。
- ・事業環境の変化や訓練の結果を定期的に評価し、その結果に基づいた対策計画や復旧手順書の見直し・改善を継続的に実施します。

【行動指針(不測の事態発生時)】

- ・社員および社員家族、周辺地域の人命の安全確保および二次災害の防止を最優先事項とします。
- ・公益への貢献に配慮しながら、お客様の重要な業務継続のために必要な新光電気としての活動を実施します。
- ・ステークホルダーに対する緊急時コミュニケーションを早期に確立し適切な情報発信に努めます。

全社防災

当社では、予見できない大規模災害に備えた全社防災体制の基本的な考え方を定めた「全社防災ガイドライン」を策定しています。また、2019年10月に発生した令和元年東日本台風(台風第19号)災害を受け、大型台風や大規模水害の発生が予想される場合の行動基準・行動概要を定めた「台風・水害タイムライン」を新たに策定しました。台風や水害などの進行型災害に対し、災害発生前に適切な対策や避難行動をとることで、社員の安全を確保し、被害を最小限にとどめることを目的としています。また各工場においては、「全社防災ガイドライン」をもとに地域および事業所の特性を考慮した「事業所防火防災マニュアル」、「災害時対応計画(DRP)」を策定し、効果的に初動に対処できる体制の構築を進めています。

防災体制・対応力強化に向けた取り組み

当社では、事故の未然防止、災害時の人的・物的被害を最小限にとどめるために、各工場における防火防災マニュアル、災害時対応計画(DRP)、防災組織の運用、防災備品・設備の整備状況などについて、定められたチェック項目に従って自主的に点検を行う防災自主点検を実施しています。

また、社員の安否確認を迅速かつ確実にするため、安否確認システムを導入しており、毎年全社員を対象に安否報告・確認訓練を実施しています。

災害・事故対応訓練の実施

毎年防災体制の実効性を検証し、対応力を強化するために、さまざまな災害、事故(爆発、漏洩等)を想定した各種対応のシミュレーションや訓練の実施等を行うとともに、自衛消防隊組織等による定期的な訓練を実施しています。



〔更北工場 夜間避難訓練の様子〕

2020年度は更北工場において夜間の災害発生を想定した夜間避難訓練を実施しました。当社の生産拠点の多くが24時間稼働をしており、夜間勤務中の社員の安全確保のため、夜間避難時にも有効な備品を検討するなど、より多角的に防災備品の見直しと充実をはかりました。

新型コロナウイルス感染症への対応

新光電気グループでは、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大をふまえ、お客様への製品の提供をはじめとして事業の維持・継続をはかるため、各国政府等の方針に沿い、感染予防・感染防止対策の徹底に努めています。

具体的な取り組みについては、12ページの「【具体的取り組み3】新型コロナウイルス感染症への対応」をご参照ください。

情報セキュリティ

近年、情報通信技術の進展により個人情報や機密情報の漏洩リスクが以前にも増して高まっており、情報セキュリティの強化は企業における責務となっています。

新光電気グループにおいては、業務における各種情報の適切な取り扱いを企業活動の基本と位置づけ、2017年にSHINKO Wayに基づいた全社方針として、「情報セキュリティ基本方針」を制定しました。また、「情報管理規程」をはじめとする関連規定類を整備し、情報セキュリティの確保・向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針

1. 目的

新光電気グループは、事業の遂行において情報が基礎となること、また、情報の取扱いにおけるリスクを深く認識し、次の事項を目的として情報セキュリティに取り組むことにより、SHINKO Wayに示す「お客様のかけがえないパートナーとなり、お取引先と共存共栄の関係を築く」との企業指針を実現し、社会的責任の重要な側面として、行動規範で定める「機密保持」を実践いたします。

- (1) 新光電気グループは、その事業において、お客様およびお取引先の個人や組織から提供を受けた情報を適切に取り扱い、当該個人および組織の権利および利益を保護します。
- (2) 新光電気グループは、その事業において、営業秘密、技術情報その他の価値ある情報を適切に取り扱い、新光電気グループの権利および利益を保護します。
- (3) 新光電気グループはその事業において情報を適切に管理し、製品およびサービスを適時にかつ安定的に提供することによりその社会的機能を維持します。

2. 取組の原則

新光電気グループは、次の事項を情報セキュリティへの取組みの原則とします。

- (1) 取り扱う情報について、機密性、完全性、可用性の維持を情報セキュリティの目的とし、これを達成するための情報セキュリティ対策を立案します。
- (2) 情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、体制と責任を明確にします。
- (3) 情報セキュリティ対策を維持するため、計画、実施、評価および改善の各段階のプロセスを整備し、情報セキュリティの水準を維持・向上させます。
- (4) 情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、役員および従業員に対し情報セキュリティに関する啓発と教育を行い、その重要性を認識させ、行動させます。
- (5) 情報セキュリティ対策を適切に実施するため、情報の取扱いに伴うリスクおよび対策のための投資を勘案します。

3. 新光電気グループの施策

上記目的および取組みの原則に基づく情報セキュリティ対策を確実に実施するため、新光電気グループは、関連規定を整備し、これを実施します。

【情報セキュリティ関連規定体系】



情報の適切な管理

当社では、社内に流通する情報に関する取り扱いのルールとして「情報管理規程」等の規程を定め、情報を分類し、適切に管理、運用しています。また、分類された情報を、法的な要求事項、価値、重要性など複数の観点から格付けを行い、格付けに応じたセキュリティ対策を講じて情報を保護しています。

情報保護マネジメントシステムによる情報の保護

当社では、他社秘密情報および当社秘密情報を適切に保護するために、業務上取り扱う情報について、適切な管理を設定し現場での自律した情報保護の取り組みと、内部監査の実施により、取り組み状況を確認する「情報保護マネジメントシステム」を構築し、情報保護の強化に努めています。

情報セキュリティ教育

情報漏洩を防ぐためには、社員一人ひとりが、情報セキュリティルールを軽視した行為が重大なセキュリティ事故につながるリスクを十分認識し、ルールの徹底、セキュリティに対する意識の向上をはかることが重要だと考えていま

す。社員の意識向上策の一環として、階層別教育やe-Learning、職場教育等による情報セキュリティ教育を実施しています。2020年度は、国内における新光電気グループ全社員を対象に、情報管理教育を実施しています。

今後も継続的に教育・啓蒙を実施することにより、日頃より情報セキュリティを強く意識した行動を心掛けるよう、社員の意識向上をはかってまいります。

個人情報の保護

当社では、個人の人格尊重の理念のもと、個人情報を適正に取り扱うことを企業としての社会的責務であると深く認識し、「個人情報保護ポリシー」および「個人情報管理規程」を定め、個人情報の保護、尊重に取り組んでいます。業務において利用する個人情報については、「個人情報保護マネジメントシステム」により、適正な管理、運用に努めています。

また、EU一般データ保護規則(GDPR)をはじめ海外における個人情報保護法令へも適切に対応するため、個人情報保護の強化をはかっています。

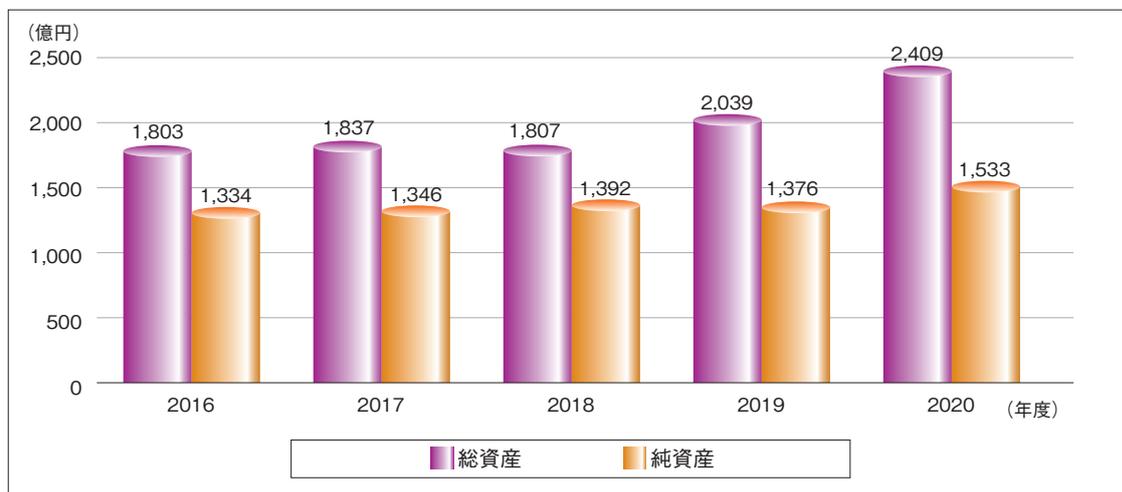
【情報の分類】

| 情報の分類 | | | | |
|-------|---------|---------|--|--|
| 公開情報 | | | 公開ウェブサイト、カタログ等、一般に公開されているものをいいます。 | |
| 秘密情報 | 当社の秘密情報 | 社外秘情報 | 社外に開示してはならない情報のことをいい、社内ルール、社内報等がこれにあたります。 | |
| | | 関係者外秘情報 | 「人事情報」「研究中の技術情報」「顧客リスト」等、知る必要のない人には知られてはならない情報をいいます。 | |
| | 他社秘密情報 | | 秘密保持契約やライセンス契約等によりお客様や他社から入手した秘密情報など、契約による守秘義務が課されている情報です。 | |
| | | | 個人情報 | 公開情報、秘密情報に関わらず、左記の各情報には、お客様やお取引先、社員等に関する多様な個人情報が含まれています。 |

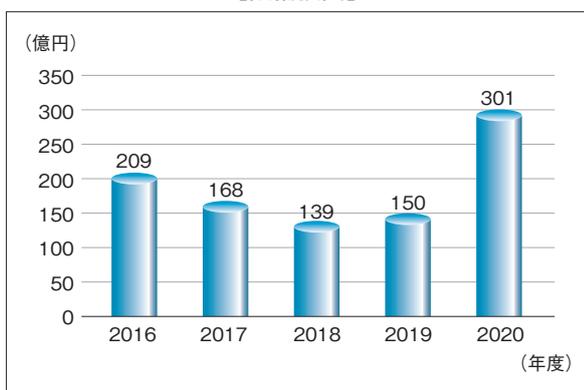
財務・非財務データ

業績・財務情報(連結)

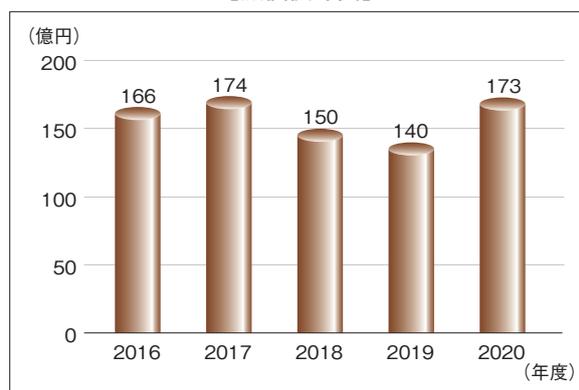
【総資産／純資産】



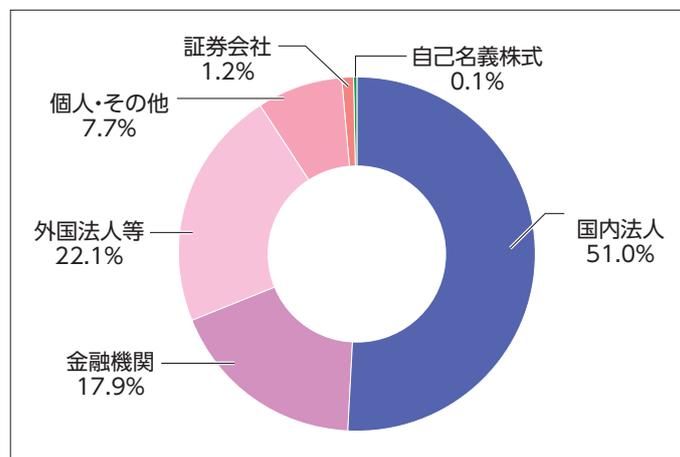
【設備投資】



【減価償却費】



【所有者別株式分布状況(2021年3月末現在)】



社員関連データ

■社員構成（新光電気グループ）

| | | 2018年度 (2019年3月期) | 2019年度 (2020年3月期) | 2020年度 (2021年3月期) |
|-------------|------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 地域別社員数(人) | 合計 | 4,850 | 4,936 | 5,060 |
| | 日本 | 84.8% | 85.3% | 85.6% |
| | アジア | 14.4% | 14.0% | 13.7% |
| | 米州 | 0.8% | 0.7% | 0.7% |
| 雇用形態別社員数(人) | 正規 | 4,850 | 4,936 | 5,060 |
| | 非正規※ | 339 | 413 | 449 |

※嘱託社員、契約社員、パートタイマー等を含み、派遣社員は含まない

■多様性（新光電気） （障がい者雇用率には、国内グループ会社および非正規含む）

| | | 2018年度 (2019年3月期) | 2019年度 (2020年3月期) | 2020年度 (2021年3月期) |
|----------------------------------|-----|----------------------|----------------------|----------------------|
| 社員数(人) | 合計 | 4,035 | 4,132 | 4,265 |
| 平均年齢(歳) | | 44.9 | 44.5 | 44.1 |
| 平均勤続年数(年) | 全平均 | 23.0 | 22.3 | 21.6 |
| | 男性 | 22.3 | 21.6 | 20.8 |
| | 女性 | 25.2 | 25.0 | 24.8 |
| 男女別社員数(人) | 男性 | 3,160 | 3,253 | 3,371 |
| | 女性 | 875 | 879 | 894 |
| 女性社員比率(%) | | 21.7% | 21.3% | 21.0% |
| 女性管理職比率(%) (グループ会社への出向者含む) | | 3.0% | 3.3% | 4.1% |
| 外国人社員数(人) (グループ会社からの出向者および非正規含む) | | 20 | 41 | 54 |
| 障がい者雇用率(%) | | 2.37% | 2.37% | 2.21% |

■雇用状況（新光電気）

| | | 2018年度 (2019年3月期) | 2019年度 (2020年3月期) | 2020年度 (2021年3月期) |
|--------------|----|----------------------|----------------------|----------------------|
| 新卒採用(人) | 合計 | 105 | 125 | 110 |
| キャリア採用(人) | 合計 | 83 | 125 | 163 |
| 正規社員の離職者数(人) | 合計 | 55 | 70 | 66 |
| 正規社員の離職率(%) | | 1.4% | 1.7% | 1.5% |

■制度利用（新光電気）

| | | 2018年度 (2019年3月期) | 2019年度 (2020年3月期) | 2020年度 (2021年3月期) |
|--------------------|----|----------------------|----------------------|----------------------|
| 育児休職 利用者数(人) | 合計 | 29 | 24 | 27 |
| | 男性 | 2 | 1 | 7 |
| | 女性 | 27 | 23 | 20 |
| 育児休職後の復職率(%) | | 100% | 100% | 100% |
| 育児休職後の定着率(%)※ | | 100% | 100% | 100% |
| 介護休職 利用者数(人) | 合計 | 1 | 2 | 2 |
| | 男性 | 0 | 1 | 2 |
| | 女性 | 1 | 1 | 0 |
| 介護休職後の復職率(%) | | - | 0% | 100% |
| 介護休職後の定着率(%)※ | | 50% | - | 50% |
| 出産育児サポート休暇 取得者数(人) | | 39 | 38 | 40 |

※育児休職後／介護休職後の定着率：復職後12か月の時点で在籍している社員の比率

■その他（新光電気）

| | | 2018年度 (2019年3月期) | 2019年度 (2020年3月期) | 2020年度 (2021年3月期) |
|------------------|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| 度数率【災害発生率】(%) | | 0.00% | 0.24% | 0.11% |
| 組合員比率(%)※ | | 90.2% | 90.1% | 90.0% |
| 一人当たりの平均学習時間(時間) | | 15.4 | 15.3 | 14.0 |

※正規社員(管理職を含む)のうち、一般社員の比率

環境データ

環境負荷データ

※集計対象：2018～2019年度：新光電気グループ（国内）、2020年度：新光電気グループ（国内+海外生産拠点）

| INPUT | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| エネルギー (GJ) | 3,174,950 | 3,267,857 | 3,843,784 |
| 電力 (MWh) | 279,916 | 286,038 | 331,515 |
| 軽油 (千L) | 4 | 4 | 970 |
| ガス (千m ³) | 15,791 | 16,724 | 18,434 |
| 再生可能エネルギー (MWh) ※国内のみ | 33 | 47 | 24 |
| 物質 (t) | 16,548 | 39,071 | 37,083 |
| 原材料 (t) | 13,589 | 36,451 | 34,376 |
| 化学物質 (t) ※国内のみ | 2,959 | 2,620 | 2,707 |
| 水資源 (千m ³) | 3,488 | 3,464 | 3,994 |
| 上水道 (千m ³) | 830 | 694 | 1,043 |
| 地下水 (千m ³) | 2,658 | 2,770 | 2,951 |
| リサイクル率 (%) | 50 | 48 | 55 |

(用語解説)

| | |
|----------------------|--|
| 再生可能エネルギー | 太陽光による発電量 |
| 化学物質 | PRTR対象物質 ※国内のみ |
| 水資源リサイクル率 | (総使用量 - 水資源投入量) / 総使用量 |
| CO ₂ | 工場等で使用したエネルギーの消費に伴う二酸化炭素排出量 (Scope1: 重油・ガス・軽油、Scope2*1: 電気) |
| エネルギーの消費に起因しない温室効果ガス | 工場等で使用したエネルギーの消費に起因しない温室効果ガスの排出量(GWP換算)(Scope1) |
| NOx | 工場のボイラーなどから排出された窒素酸化物量 |
| SOx | 工場のボイラーなどから排出された硫黄酸化物量 |
| 有効利用物 | 廃棄物のうち、有効利用したもの |
| その他廃棄物 | 廃棄物のうち、単純焼却および埋立てした量(廃棄物 - 有効利用物) |
| 特定有害産業廃棄物 | その他廃棄物のうち、特性に合わせた管理が必要なもの |
| 有効利用率 | 有効利用物 / 廃棄物 |
| 最終処分量 | 直接埋立ておよび中間処理後に埋立てされる残渣物量(廃棄物の内数) |

*1 Scope2算出方法

国内：ロケーション基準

海外生産拠点：

SHINKO ELECTRONICS (MALAYSIA) SDN. BHD. :

マーケット基準

KOREA SHINKO MICROELECTRONICS CO., LTD. :

IEA最新値(国別)

SHINKO ELECTRIC INDUSTRIES (WUXI) CO., LTD. :

IEA最新値(国別)

| OUTPUT | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---|---------|---------|---------|
| 大 気 | | | |
| CO ₂ (Scope1) (t-CO ₂) | 35,332 | 37,415 | 43,749 |
| 更北工場 | 3,478 | 3,730 | 4,236 |
| 若穂工場 | 10,584 | 10,690 | 11,320 |
| 高丘工場 | 12,533 | 14,213 | 15,668 |
| 新井工場 | 7,611 | 7,572 | 8,297 |
| 京ヶ瀬工場 | 1,103 | 1,185 | 1,252 |
| その他 | 24 | 26 | 30 |
| 海外生産拠点 | — | — | 2,947 |
| CO ₂ (Scope2) (t-CO ₂) | 139,118 | 131,863 | 151,821 |
| 更北工場 | 23,182 | 21,839 | 21,691 |
| 若穂工場 | 34,138 | 31,290 | 31,251 |
| 高丘工場 | 42,817 | 43,106 | 47,844 |
| 新井工場 | 32,379 | 29,603 | 30,810 |
| 京ヶ瀬工場 | 2,653 | 2,455 | 2,386 |
| その他 | 3,949 | 3,570 | 3,669 |
| 海外生産拠点 | — | — | 14,169 |
| エネルギーの消費に起因しない温室効果ガス (Scope1) (t-CO ₂) | 889 | 852 | 1,034 |
| NOx (t) | 15 | 18 | 29 |
| SOx (t) | 0 | 0 | 1 |
| 化学物質 (t) ※国内のみ | 5 | 5 | 5 |
| 水 域 | | | |
| 排水 (千m ³) | 2,777 | 2,852 | 3,444 |
| 河川放流 | 1,851 | 1,940 | 2,339 |
| 下水道放流 | 926 | 912 | 1,105 |
| 廃棄物 (t) | 21,305 | 22,448 | 25,130 |
| 有効利用物 (t) | 21,280 | 22,409 | 24,988 |
| その他廃棄物 (t) | 25 | 39 | 142 |
| 特定有害産業廃棄物 | 0 | 0 | 10 |
| 有効利用率 (%) | 99.9 | 99.8 | 99.4 |
| (最終処分量 (t)) | 2 | 3 | 22 |

*端数処理の関係で合計が合わない項目があります

*2020年度にScope1、Scope2の算出方法を見直し、2018年度以降を再集計したため、過去の公表値とは差異があります

サプライチェーン排出量 (GHGプロトコルスタンダードに基づく温室効果ガス排出量)

※集計対象:新光電気グループ(国内)

| 排出項目 | | 排出量(t-CO ₂) | | | |
|-------------------|---------|---------------------------|--------|-----------|---------|
| | | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | |
| 上流 | Scope 3 | 購入した物品・サービス | — | — | 686,905 |
| | | 資本財 | — | — | 84,253 |
| | | Scope 1・2に含まれない燃料およびエネルギー | — | — | 28,143 |
| | | 輸送・配送 | — | — | 8,215 |
| | | 事業から発生する廃棄物 | — | — | 512 |
| 自社 | Scope 1 | 直接排出 | — | — | 41,834 |
| | | 二酸化炭素(CO ₂) | — | — | 40,855 |
| | | メタン(CH ₄) | — | — | 0 |
| | | 四フッ化炭素(CF ₄) | — | — | 978 |
| | | 六フッ化硫黄(SF ₆) | — | — | 0 |
| | | 三フッ化窒素(NF ₃) | — | — | 0 |
| | Scope 2 | エネルギー起源の間接排出 | — | — | 137,651 |
| | Scope 3 | 出張 | — | — | 21 |
| | | 従業員の通勤 | — | — | 71 |
| | | リース資産 | — | — | 非該当 |
| 下流 | Scope 3 | 輸送・配送 | — | — | 非該当 |
| | | 販売した製品の加工 | — | — | 472,138 |
| | | 販売した製品の使用 | — | — | 非該当 |
| | | 販売した製品の廃棄処理 | — | — | 非該当 |
| | | リース資産 | — | — | 非該当 |
| | | フランチャイズ | — | — | 非該当 |
| | | 投資 | — | — | 非該当 |
| Scope 1 + Scope 2 | | — | — | 179,485 | |
| Scope 3 | | — | — | 1,280,258 | |

*2020年度より集計開始

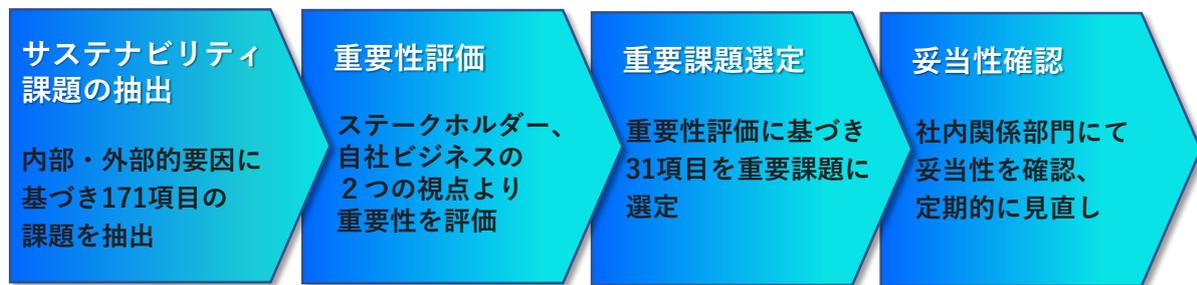
*端数処理の関係で合計が合わない項目があります

重要性の評価・重要課題の選定

重要課題の選定にあたっては、企業指針や経営方針等の内部的要因と主要な国際標準や社会的要請等の外部的要因よりサステナビリティ課題(社会的課題)を抽出し、それらについてステークホルダーにおける重要性和新光電気グループのビジネスにおける重要性の2つの視点による重要性評価を行うプロセスとしています。選定した重要課題については、社内関係部門において妥当性の確認を行うとともに、定期的に見直しを実施しています。

なお、選定プロセスにおいては、サステナビリティ課題の抽出にあたり、SDGs目標をはじめとして多様な指標を参考にしています。

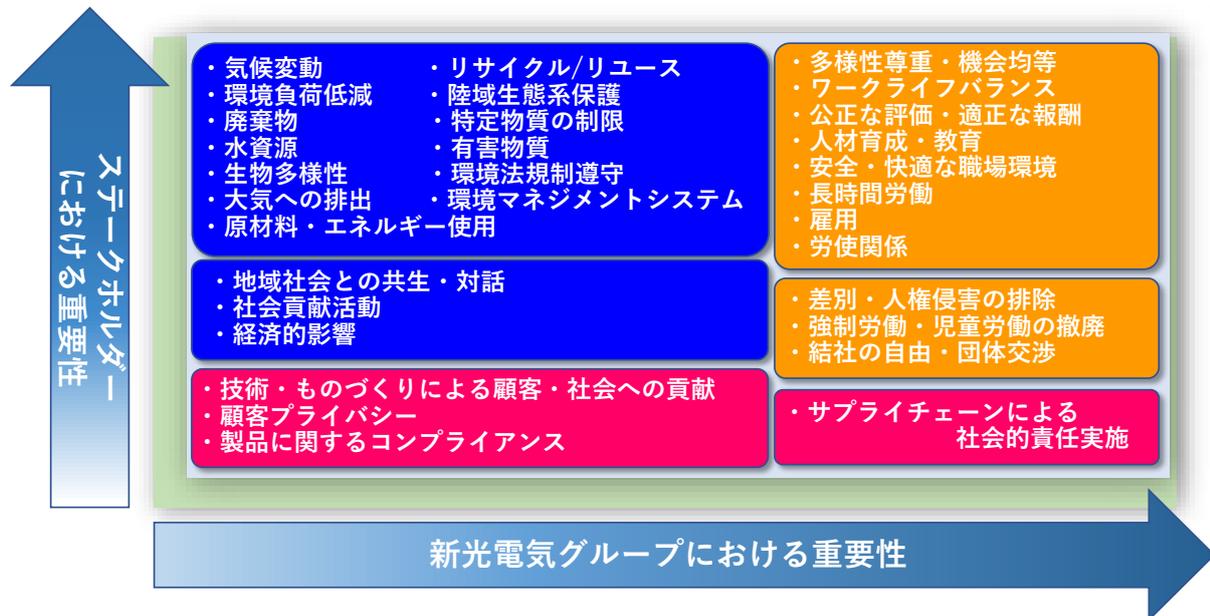
【重要課題選定プロセス】



◆参考にした国際サステナビリティ関連標準類

- ① GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- ② RBA(Responsible Business Alliance)行動規範
- ③ ISO26000
- ④ 国連グローバル・コンパクト
- ⑤ SDGs(Sustainable Development Goals)
- ⑥ SASB(Sustainability Accounting Standards Board)

【重要性評価による重要課題の選定】



ステークホルダーとのコミュニケーション

新光電気グループにおけるビジネスは、お客様、お取引先、株主・投資家や地域社会の皆様、および社員等、さまざまなステークホルダーの皆様によって支えられています。ステークホルダーの皆様から寄せられるご期待に応え、長期的かつ安定的な利益の創出および企業価値の継続的な向上をはかることが、新光電気グループに求められています。

新光電気グループにおいては、ステークホルダーの皆様との多様なコミュニケーションを通じて、当社グループに対するご期待やご要望等を把握するとともに、社会的課題を理解することにより、企業としての社会的責任の遂行、社会の持続的成長への貢献を目指してまいりました。

今後も、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを一層充実させることにより、信頼関係の向上、社会的課題への取り組みの強化をはかってまいります。



ステークホルダーとの主なコミュニケーション

| ステークホルダー | SHINKO Way における企業指針 | コミュニケーション (主要なもの) | 主な窓口部門 |
|----------|---|---|------------------------|
| お客様 | お客様の成功に貢献し、かけがえないパートナーとしてともに成長することを目指します | <ul style="list-style-type: none"> ・お客様満足度調査 ・お客様からのCSR・RBA関連調査・監査対応 ・国内・海外における展示会 ・ウェブサイトによる情報発信 等 | 営業部門 海外販売会社 事業部門 |
| お取引先 | 長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとしてともに繁栄・存続していく、共存共栄の関係を築きます | <ul style="list-style-type: none"> ・調達指針等周知 ・CSR関連調査、実地監査 ・事業継続マネジメントアンケート調査 ・責任ある鉱物調達関連調査・要請 ・お取引先コンプライアンスライン 等 | 資材調達部門 |
| 株主・投資家 | 企業価値向上の取り組みや成果を理解いただけるよう、事業活動の状況や財務情報を適時・適正に開示します | <ul style="list-style-type: none"> ・株主総会 ・報告書・中間報告書 ・IRウェブサイトによる情報発信 ・問い合わせ対応 ・IRフォーラム 等 | 広報IR部門 |
| 地域社会 | 地域活動等の社会貢献活動を通じ、地域に根ざした企業として地域社会との共生をはかります | <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民の皆様との定期交流会 ・工場見学会(地域・近隣学校) ・地域行事への参加 ・社会貢献・ボランティア活動 ・自治体との対話 等 | 総務部門 各事業所 |
| 社員 | 多様性の尊重による企業価値の向上を目指すとともに、自己の成長を実現できるよう支援します | <ul style="list-style-type: none"> ・労働協議会、働き方改革労使会議 ・安全衛生委員会 ・内部通報相談窓口 ・目標管理・業務目標面接制度 ・社内報、イントラネット 等 | 人事部門 総務部門 |

GRIスタンダード対照表

1. 一般標準開示項目

※・・・中核(Core)オプションの指標

| 一般標準開示項目 | | 掲載頁 | 掲載項目 |
|-----------|----------------------------|--|---|
| 組織のプロフィール | | | |
| 102-1 | ※ 組織の名称 | 3-6 | 新光電気グループ概要 |
| 102-2 | ※ 活動、ブランド、製品、サービス | 3-6 | 新光電気グループ概要 |
| 102-3 | ※ 本社の所在地 | 3-6 | 新光電気グループ概要 |
| 102-4 | ※ 事業所の所在地 | 3-6 | 新光電気グループ概要 |
| 102-5 | ※ 所有形態および法人格 | 3-6 50-52 61 | 新光電気グループ概要 コーポレート・ガバナンス 業績・財務情報(連結) |
| 102-6 | ※ 参入市場 | 3-6 | 新光電気グループ概要 |
| 102-7 | ※ 組織の規模 | 3-6 61 62 | 新光電気グループ概要 業績・財務情報(連結) 社員関連データ |
| 102-8 | ※ 従業員およびその他の労働者に関する情報 | 62 | 社員関連データ |
| 102-9 | ※ サプライチェーン | 46-49 | サプライチェーンによる社会的責任の推進 |
| 102-10 | ※ 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | - | ※該当なし |
| 102-11 | ※ 予防原則または予防的アプローチ | 10 12 19-20 21-23 39-41 55 56-60 65 | 【具体的取り組み1】気候変動への対応 【具体的取り組み3】新型コロナウイルス感染症への対応 持続可能な社会の実現に向けて 環境マネジメント 安全・快適な職場環境づくり RBA行動規範への取り組み リスクマネジメント 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 102-12 | ※ 外部イニシアティブ | 55 | RBA行動規範への取り組み |
| 102-13 | ※ 団体の会員資格 | - | ※該当なし |
| 戦略 | | | |
| 102-14 | ※ 上級意思決定者の声明 | 7-8 | トップメッセージ |
| 102-15 | 重要なインパクト、リスク、機会 | 7-8 13-17 21-23 56-60 65 | トップメッセージ CSR活動マネジメント 環境マネジメント リスクマネジメント 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 倫理と誠実性 | | | |
| 102-16 | ※ 価値観、理念、行動基準・規範 | 1 53-55 | SHINKO Way コンプライアンス |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | 34-35 49 53-55 | 人権尊重への取り組み コンプライアンスの徹底 コンプライアンス |
| ガバナンス | | | |
| 102-18 | ※ ガバナンス構造 | 50-52 | コーポレート・ガバナンス |
| 102-19 | 権限委譲 | 50-52 | コーポレート・ガバナンス |
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | 10 21 39-41 50-52 56 | 【具体的取り組み1】気候変動への対応 環境マネジメント 安全・快適な職場環境づくり コーポレート・ガバナンス リスクマネジメントの推進 |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | 42 66 | 地域社会との共生・対話 ステークホルダーとのコミュニケーション |

| 一般標準開示項目 | | 掲載頁 | 掲載項目 |
|-------------------|------------------------------|-------------------|--|
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | 50-52 | コーポレート・ガバナンス |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | 50-52 | コーポレート・ガバナンス |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | 50-51 | コーポレート・ガバナンス体制 「コーポレートガバナンス報告書」 |
| 102-25 | 利益相反 | | 「コーポレートガバナンス報告書」 |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | 1 50-51 | SHINKO Way コーポレート・ガバナンス体制 |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | - | - |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | - | - |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | 56 65 | リスクマネジメントの推進 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | 56 | リスクマネジメントの推進 |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | 56 | リスクマネジメントの推進 |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | - | - |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | 50-51 56 | コーポレート・ガバナンス体制 リスクマネジメントの推進 |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | - | - |
| 102-35 | 報酬方針 | 51-52 | 役員報酬について 「有価証券報告書 【コーポレート・ガバナンスの状況等】」 |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | 51-52 | 役員報酬について 「有価証券報告書 【コーポレート・ガバナンスの状況等】」 |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | 51-52 | 役員報酬について |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | - | - |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | - | - |
| ステークホルダー・エンゲージメント | | | |
| 102-40 | ※ ステークホルダー・グループのリスト | 66 | ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 102-41 | ※ 団体交渉協定 | 38 | 労使関係 |
| 102-42 | ※ ステークホルダーの特定および選定 | 66 | ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 102-43 | ※ ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | 65 66 | 重要性の評価・重要課題の選定 ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 102-44 | ※ 提起された重要な項目および懸念 | 13-17 65 66 | CSR活動マネジメント 重要性の評価・重要課題の選定 ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 報告実務 | | | |
| 102-45 | ※ 連結財務諸表の対象になっている事業体 | 3-6 | 新光電気グループ概要 |
| 102-46 | ※ 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | 65 | 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 102-47 | ※ マテリアルな項目のリスト | 65 | 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 102-48 | ※ 情報の再記述 | 63-64 | 環境データ |
| 102-49 | ※ 報告における変更 | - | ※該当なし |
| 102-50 | ※ 報告期間 | 2 | 編集方針：対象期間 |
| 102-51 | ※ 前回発行した報告書の日付 | 2 | 編集方針：発行日 |
| 102-52 | ※ 報告サイクル | 2 | 編集方針：発行日 |
| 102-53 | ※ 報告書に関する質問の窓口 | 2 | お問い合わせ先 |
| 102-54 | ※ GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張 | 67-71 | GRIスタンダード対照表 |
| 102-55 | ※ GRI 内容索引 | 67-71 | GRIスタンダード対照表 |
| 102-56 | ※ 外部保証 | - | ※該当なし |

2. 特定標準開示項目

■・・・新光電気グループにおける重要課題

| 特定項目 | | 掲載頁 | 掲載項目 |
|---------------|-----------------------------------|--|--|
| マネジメント手法 | | | |
| 103-1 | ※ マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | 1 2 65 | SHINKO Way 編集方針：対象範囲 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | 9-12 13-17 18 21-23 24-25 34-35 39-41 44 46-47 53-55 56-60 65 | SDGsへの取り組み CSR活動マネジメント 環境方針 環境マネジメント 環境行動計画 人権尊重への取り組み 安全・快適な職場環境づくり 品質でお客様と社会の信頼を支える 企業の社会的責任に配慮した調達活動 コンプライアンス リスクマネジメント 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | 65 | 重要性の評価・重要課題の選定 |
| 経済 | | | |
| ■経済パフォーマンス | | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | 3-6 | 新光電気グループ概要 「有価証券報告書【経理の状況】」 |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | 21-23 56 | 環境マネジメント リスクマネジメントの推進 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | | 「有価証券報告書【経理の状況】」 |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | - | - |
| 地域経済での存在感 | | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別) | - | - |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | - | - |
| ■間接的な経済的インパクト | | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | 12 43 | 【具体的取り組み3】新型コロナウイルス感染症への対応 青少年育成支援活動 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | - | - |
| 調達慣行 | | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | - | - |
| 腐敗防止 | | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | 56 | リスクマネジメントの推進 |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | 49 53-55 | コンプライアンスの徹底 コンプライアンス |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | - | - |
| 反競争的行為 | | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | | ※該当事項なし |
| 税金 | | | |
| 207-1 | 税務へのアプローチ | - | - |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | - | - |
| 207-3 | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | - | - |
| 207-4 | 国別の報告 | - | - |
| 環境 | | | |
| ■原材料 | | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | 63-64 | 環境データ |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | - | - |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | - | - |
| ■エネルギー | | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | 63-64 | 環境データ |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | 63-64 | 環境データ |
| 302-3 | エネルギー原単位 | - | - |

| 特定項目 | | 掲載頁 | 掲載項目 |
|--------------------|---|----------------|-------------------------------|
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | - | - |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | - | - |
| ■水 | | | |
| 303-1 | 共有資源としての水の相互作用 | 28-30 63-64 | 資源循環 環境データ |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | 63-64 | 環境データ |
| 303-3 | 取水 | 63-64 | 環境データ |
| 303-4 | 排水 | 63-64 | 環境データ |
| 303-5 | 水消費 | 63-64 | 環境データ |
| ■生物多様性 | | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | - | - |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | - | - |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | 31-32 42-43 | 自然共生 地域における環境保全・ボランティア活動 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | - | - |
| ■大気への排出 | | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1) | 63-64 | 環境データ |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2) | 63-64 | 環境データ |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3) | 63-64 | 環境データ |
| 305-4 | 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | 26-27 | 気候変動対策 |
| 305-5 | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減 | 26-27 | 気候変動対策 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 | - | - |
| 305-7 | 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | 63-64 | 環境データ |
| ■排水および廃棄物 | | | |
| 306-1 | 排水の水質および排出先 | 63-64 | 環境データ |
| 306-2 | 種類別および処分方法別の廃棄物 | 28-30 63-64 | 資源循環 環境データ |
| 306-3 | 重大な漏出 | 21-23 | 環境マネジメント |
| 306-4 | 有害廃棄物の輸送 | 28-30 | 資源循環 |
| 306-5 | 排水や表面流水によって影響を受ける水域 | - | - |
| ■環境コンプライアンス | | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | 21-23 | 環境マネジメント |
| ■サプライヤーの環境面のアセスメント | | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | - | - |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | 46-47 48-49 | 企業の社会的責任に配慮した調達活動 グリーン調達活動 |
| 社会 | | | |
| ■雇用 | | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | 62 | 社員関連データ |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | - | - |
| 401-3 | 育児休暇 | 62 | 社員関連データ |
| ■労使関係 | | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | - | - |
| ■労働安全衛生 | | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-3 | 労働衛生サービス | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | 38 39-41 | 労使関係 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | - | - |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | 39-41 | 安全・快適な職場環境づくり |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | - | - |

| 特定項目 | | 掲載頁 | 掲載項目 |
|---------------------------|--|----------------|--|
| ■研修と教育 | | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 62 | 社員関連データ |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | 36-37 37-38 | ダイバーシティの尊重 人材の育成と活用 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 37-38 | 人材の育成と活用 |
| ■ダイバーシティと機会均等 | | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | 62 | 社員関連データ 「有価証券報告書 【コーポレート・ガバナンスの状況等】」 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | - | - |
| ■非差別 | | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | 34-35 | 人権尊重への取り組み |
| ■結社の自由と団体交渉 | | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | - | - |
| ■児童労働 | | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 34-35 46-47 | 人権尊重への取り組み 企業の社会的責任に配慮した調達活動 |
| ■強制労働 | | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 34-35 46-47 | 人権尊重への取り組み 企業の社会的責任に配慮した調達活動 |
| 保安慣行 | | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | - | - |
| 先住民族の権利 | | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | | ※該当事項なし |
| 人権アセスメント | | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | - | - |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | 34-35 | 人権尊重への取り組み |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | - | - |
| ■地域コミュニティ | | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | 38 42 66 | 労使関係 地域社会との共生・対話 ステークホルダーとのコミュニケーション |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所 | - | - |
| ■サプライヤーの社会面のアセスメント | | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | - | - |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | 46-47 48 | 企業の社会的責任に配慮した調達活動 「責任ある鉱物調達」の取り組み |
| 公共政策 | | | |
| 415-1 | 政治献金 | - | - |
| 顧客の安全衛生 | | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | 44 | 品質でお客様と社会の信頼を支える |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | - | - |
| マーケティングとラベリング | | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | - | - |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | - | - |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | - | - |
| ■顧客プライバシー | | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | 59-60 | 情報セキュリティ |
| ■社会経済面のコンプライアンス | | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | - | ※該当事項なし |