

# 人権の尊重

## 取り組む理由

SUMCOグループは、基本的人権を尊重することも企業の重要な社会的責務であると考え、「人を大切にする」企業であるべく、SUMCOグループに関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重するため、様々な取り組みを行っています。

## 基本的な考え方

SUMCOグループでは、「SUMCO CSR方針」において、安全・健康・快適で適正な職場の確保、人権・能力・個性の尊重、および公正で多様な働き方の実現を宣言し、従業員が生き生きと働ける職場の実現を目指しています。

この方針のもと、SUMCOグループでは、人種、宗教、性別、年齢その他の不合理な事由に基づく差別や職場でのハラスメント行為をSUMCO行動憲章や各種規定で明文をもって禁止するとともに、先述(p.13)の内部通報窓口に加えて、各拠点にハラスメント相談窓口を設置しています。

さらに児童労働や強制労働の禁止を徹底するためかかる方針を明文化して厳に禁止するとともに、労働時間や休日、賃金等に

関する各法定基準を確実に遵守できる仕組みを構築しています。

## 推進体制

SUMCOグループでは、グループ会社を含めた全社委員会である人権啓発推進委員会を毎年開催し、人権啓発活動に継続的に取り組んでいます。この委員会では、各年度、人権啓発活動の方針や内容を確認しています。各拠点・グループ会社は、この方針に沿って活動を展開しており、外部専門家による講演会や視聴覚教材を用いた啓発研修等の人権啓発活動を実施しています。

## 人権啓発研修で取り扱った主なテーマ

- 多様性の尊重
- 高齢者と人権
- パワーハラスメント
- セクシュアルハラスメント
- 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
- 職場におけるメンタルヘルス問題

## 良好な職場環境の維持・向上

当社では、全従業員に対し、定期的に各種ハラスメント教育をはじめとする人権研修を行い、職場での意識向上に努めています。

また、毎年実施しているストレス調査の集団分析結果を踏まえ、各職場において職場環境改善に向けた活動計画を策定・実施しています。

さらに、SUMCOグループでは、常に働きやすい職場環境を維持・向上するための取組みの一環として、各拠点において、職場のコミュニケーションを活性化すべく、各拠点で様々な社内レクリエーションを実施し、社員同士の交流を深めています。

## ハラスメント相談窓口の設置

当社は、ハラスメント関連の相談窓口としてハラスメント相談窓口を設置しています。従業員がいつでも気軽に安心して相談できるよう①相談者のプライバシーの保護、②関係者への不利益な取扱いの禁止、③相談に対して公平に対応する、ことを3原則としています。相談窓口には男性相談員、女性相談員をそれぞれ配置するとともに、社内イントラネットに相談窓口についての情報を常時掲示して従業員への周知徹底に努めています。

なお、2018年のハラスメント相談窓口への相談件数は2件でした。

## 労使関係

当社は、労使間の問題については、相互理解と信頼に基づき、会社の持続的な発展と労働条件の向上に向けて話し合いを基調として解決を図ることを基本方針とし、健全な労使関係の維持に努めています。

具体的には、労使経営懇談会を原則として年2回開催して労使間のコミュニケーションを図り(情報を共有し)、労使一体となった事業運営を実施しています。

また、毎月1回生産説明会・労使懇談会を開催し、各工場においても労働組合支部と生産状況等を含む情報・意見交換を行っています。

その他、労働条件や諸制度の見直し等の重要な労使課題については、多面的・総合的・長期的な観点も踏まえ、年間を通して「労使検討委員会」を開催し、労使一体となって取り組んでいます。

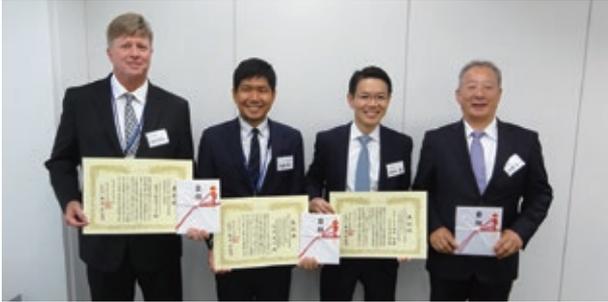
## 人材の育成

SUMCOビジョンに掲げた「技術で世界一の会社」を目指し、新入社員から管理職・役員に至るまで、多角的なアプローチで研修の機会を提供しています。時代の変化に即して、常に社員に気づきを促し、自ら主体的に物事を考え行動できる人材の育

成に努めており、毎年、経営幹部出席のもと、若手技術者の研究成果発表会を開催し、技術者のモチベーション向上にも努めています。

また、SUMCOビジョンに掲げる「従業員が生き活きた利益マインドの高い会社」を目指し、社員の参加意識を高める施策として、SUMCOグループ最高位の賞として「SUMCO CEO AWARD」を設け、企業価値向上に特に貢献した人・組織を毎年表彰しているほか、「TPM発表会」を毎年開催し、成果発表の機会を設けるとともに、優れた成果を表彰しています。

さらに、SUMCOビジョンに掲げる「海外市場に強い会社」の実現のため、グループ内に多様な文化・価値観を理解・尊重する意識を醸成するとともに、海外の大学への留学制度の拡充や語学教育の強化等を通じてグローバルに活躍できる人材の育成に努めています。



SUMCO CEO AWARD



若手技術者発表会

## 多様な人材の活用と育成

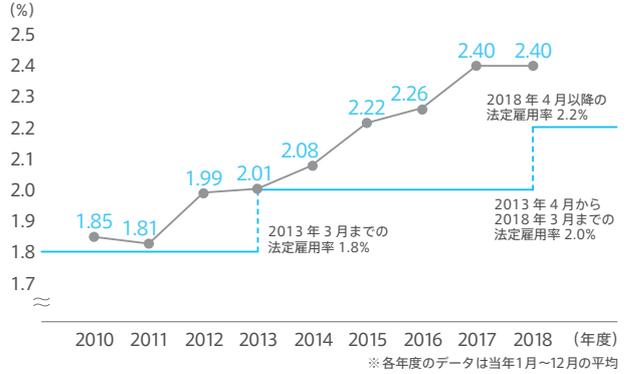
### — 障がい者雇用 —

SUMCOグループでは、2004年にSUMCOサポート株式会社を設立し、同年5月に特例子会社の認定を取得しました。

以後、同社をはじめ、SUMCOグループ各社において、障がいのある方が幅広い事業領域で活躍しています。

今後とも、SUMCOグループは、従業員各人が実力をいかんなく発揮できるよう適材適所の人材配置に努め、雇用機会の確保と就労環境の維持改善を図っていきます。

### 障がい者雇用率の推移 SUMCOグループ(国内)



### — 高齢者の雇用 —

満60歳の定年を迎えた従業員が豊富な経験や高度なスキル・技能を活かして働き続けられるよう、定年退職後も引き続き勤務することを希望した方を全員、最長65歳到達まで雇用する再雇用制度を設けています。

また一般職については再雇用後も定年時の処遇を維持することで、定年後も高い意欲をもって活躍できる制度としています。

### — グローバル人材の活用 —

SUMCOグループは、アメリカ・台湾・インドネシアに製造拠点を持つほか、世界各地に販売拠点を持っています。

SUMCOグループでは、現地雇用を活用し国籍を問わず優秀なグローバル人材を積極的に採用してゆくことで、グローバルカンパニーとしてさらなる成長を目指しています。

### 従業員数 (名)

項目	社員	臨時従業員
単体	3,855	431
連結	8,017	927
	国内 5,711	
	海外 2,306	

### 地域別従業員数(連結) (名)

地域名	人員
日本	5,711
北米	601
東南アジア	340
東アジア	1,343
欧州	22
合計	8,017

### 従業員数の内訳(連結) (名)

	管理職	一般社員	合計
男性	768	6,538	7,306
女性	47	664	711
合計	815	7,202	8,017

## 仕事と育児の両立支援策

当社では、子育て中の従業員により働きやすい職場環境を提供し、仕事と育児の両立を支援するため、法定よりも長い育児休暇期間の設定や、多様な短時間勤務制度を整備しています。2016年には、当社グループ最大の拠点である九州事業所伊万里地区に、事業所内保育所として「SUMCOいまり保育園」を開設しました。また伊万里地区以外の拠点では、「託児支援手当」を支給しています。

なおSUMCOいまり保育園は、新たな地域貢献の形として、「子ども・子育て支援新制度」に基づく地域型保育事業としての側面を有しており、定員の一部を地域枠として設定し、社外にも開放しています。

当社は、多様な人材がより活躍できる職場環境の実現と、さらなる地域との共生を図るため、今後も様々な取組みを進めます。

### Voice 03



結晶技術部 伊万里結晶技術課  
黒木 千尋

**Q1.SUMCOいまり保育園をどのように利用していますか？  
保育園は、現在または復職後の仕事と育児との両立に、どのように活かせると考えていますか？**

現在は時短勤務(9:00～16:00)のため、平日8:30～16:30で利用しています。我が家は両実家が遠方であり、近くに頼れる人がいないので、子育てをしながら働くためには保育園を利用せざるを得ません。保育園は職場から10分程度の場所にあるため、急な発熱等による呼び出しにも対応しやすく助かっています。また、各教室にはカメラが設置しており、リアルタイムでわが子の様子をモニタリングできるので、より一層安心して預けることができます。さらに、預ける場所が保証されており保活の心配が不要で、基本的には復職が可能という点では、安心して妊娠、出産、育児休暇を過ごすことができたと思っています。

**Q2.SUMCOいまり保育園以外に、育児休暇などの制度面や職場のサポートなど、助かったことがあればお聞かせください。**

妊娠中のトラブルや、わが子の体調不良等により、急に休みをいただくことになった際には、上司や同僚が柔軟に対応してくださり、非常にありがたく思っています。また、育児休暇終了後も元の部署に戻していただき、大きな変化なく復職できたおかげで、今の生活に慣れるのに長期間を要せずに済みました。さらに、時短勤務の申請も躊躇なく受け入れてくださり、仕事量の配分等にも配慮してもらっている点でも、非常に働きやすい職場であると思っています。



SUMCOいまり保育園の園児たち