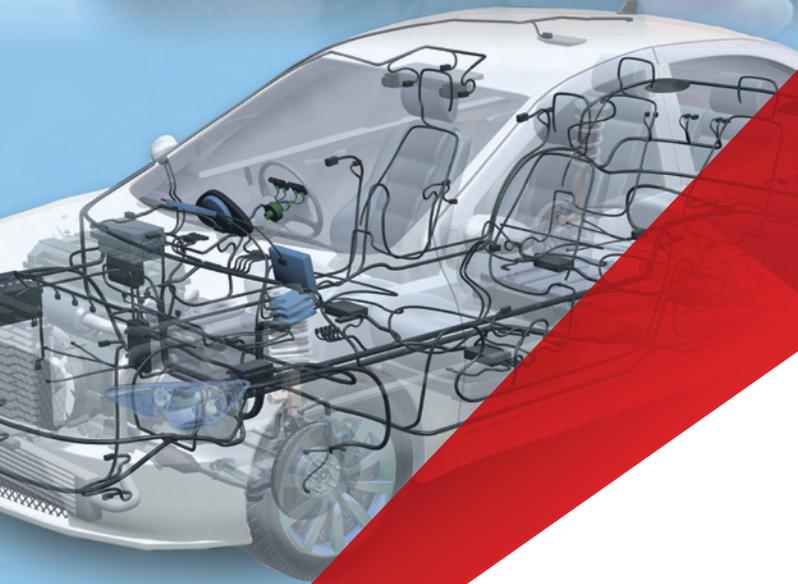


YAZAKI GROUP CSR REPORT **2020**



CONTENTS

- 2 目次・レポート概要
- 3 社是・経営基本方針
- 4 会社概要
- 5 矢崎グループ早わかり
- 7 社会を支える事業分野
- 9 社長メッセージ
- 11 矢崎グループのCSR
- 15 特集
地域とともに発展する企業をめざして
メルコスール地域の取り組み
- 19 会長対談
- 21 社会の豊かさ向上のためのソリューション提供
- 22 お客様への責任
- 25 健全かつ強固なサプライチェーンの構築
- 26 仕入先への責任
- 28 真に強い組織の確立
- 29 従業員への責任
- 30 人権の尊重
- 31 多様性の尊重
- 33 次代を担う人材の育成
- 35 健康経営の推進
- 36 安全で働きやすい職場づくり
- 38 地域社会発展への貢献
- 39 地域社会への責任
- 41 グローバル環境マネジメントシステムの強化
- 42 環境マネジメント
- 44 生物多様性の保全
- 44 気候変動への対応
- 46 資源循環
- 48 水資源の保全
- 49 化学物質管理
- 50 環境配慮設計
- 51 環境貢献活動
- 52 グローバルなガバナンス、内部統制の強化
- 53 コーポレート・ガバナンス
- 54 内部統制の強化
- 57 第三者意見

レポート概要

編集方針

矢崎グループは、持続可能な社会の実現に向けた企業活動の情報開示と、従業員に対する啓発を目的に「CSR REPORT」を2002年度^{*}から継続的に発行しています。本年度は、CSR方針に基づきお客様、地域社会／国際社会、地球環境、お取引先、従業員の5つのステークホルダーを軸としながら、CSR推進上の重点課題に沿って、矢崎グループの1年間の取り組みと成果をご報告しています。本レポートを通じて、矢崎グループのCSR活動について一層ご理解を深めていただければ幸いです。

^{*}2002年度は環境報告書、2003年度から2016年度は社会環境報告書として発行

対象期間

2019年度(2019年6月21日～2020年6月20日)

対象範囲

矢崎総業(株)および国内・海外の連結対象の法人

報告サイクル

年次報告として毎年発行

参考ガイドライン

「GRIスタンダード」(Global Reporting Initiative)

本レポートの読み方

「年度」について

本文の活動に関する記述は、下記のように矢崎グループにおける「年度」単位で取りまとめています。



取り組みの主体の表記

矢崎グループ：矢崎総業(株)および国内・海外の連結対象の法人
上記以外の場合は、文中にて範囲を掲載。

アンケートについて

アンケートはホームページからご回答いただけますのでご意見・ご感想をお寄せください。



本レポートとホームページ

本レポートでは、矢崎グループの活動の概要などを掲載し、各項目の情報やデータの詳細などはホームページにて順次開示しています。本レポートとあわせてご覧ください。

<https://www.yazaki-group.com/csr/>



社是

「世界とともにある企業」
「社会から必要とされる企業」

経営基本方針

矢崎グループは社是実現のため、以下の方針に従い活動する。

- 1 新しい発想とたゆまぬ努力で企業効率向上をはかり、世界中のお客様に最高の価値を提供する。
- 2 法を守り、地域の文化を尊重した企業活動を行い、社会発展に貢献する。
- 3 環境／安全を最優先とした企業活動を行い、豊かな未来社会実現に貢献する。
- 4 オープンでフェアな取引に努め、共存共栄を図る。
- 5 人を大切にし、個人／チームワーク能力を最大限引き出せる企業風土を育て、個人の夢に貢献する。

会社概要 (2020年6月20日現在)

社名	矢崎総業株式会社
設立	1941年10月8日
代表者	代表取締役会長 矢崎 裕彦 代表取締役社長 矢崎 信二
所在地	本社 〒108-8333 東京都港区三田1-4-28 三田国際ビル17F ワールドヘッドクォーターズ(Y-CITY) 〒410-1194 静岡県裾野市御宿1500番地
資本金	31億9,150万円 (矢崎総業(株)は非上場企業です)
グループ会社	矢崎計器株式会社(1950年設立) 矢崎部品株式会社(1959年設立) 矢崎エナジーシステム株式会社 ^{※1}
グループ法人 ^{※2}	国内 44法人 海外 98法人 計 142法人
グループ従業員 ^{※2}	国内 18,139名 海外 225,584名 計 243,723名



※1 1963年 矢崎電線株式会社として設立、2012年 商号変更

※2 持分法適用子会社、連結除外子会社、関連会社、関係の財団法人を除く
(2018年度からカウントする法人および従業員区分を一部変更しました)

Corporate Data For the YAZAKI Group

矢崎グループ早わかり

矢崎グループの特徴を示す数字をご紹介します。



連結売上高

17,140 億円



進出国・地域数

45 の国と地域
米州 アジア 欧州・アフリカ
日本 **10** ヵ国 **11** ヵ国・地域 **23** ヵ国



地域別連結売上比率

日本	米州	アジア	欧州・アフリカ
34.1%	31.8%	16.7%	17.4%



従業員数

243,723 名
国内 **18,139** 名
海外 **225,584** 名

※持分法適用子会社、連結除外子会社、関連会社、関係の財団法人を除く
(2018年度からカウントする法人および従業員区分を一部変更しました)



社会を支える事業分野
安全・環境に貢献する製品で

クルマ

くらし

社会

をつなぐ

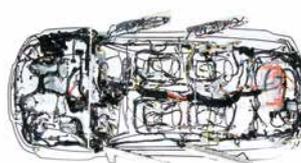
クルマ

をつなぐ

クルマの神経や血管とも言われるワイヤーハーネス(自動車用組電線)やメーターなどを中心に、カー・エレクトロニクスを支える多種多様な製品を提供しています。

ワイヤーハーネス/電子機器

電線などをコンパクトに束ねたワイヤーハーネスはクルマの隅々に張り巡らされ、電気・電子機器に電源供給・信号伝送を行います。



ワイヤーハーネス



スマートジャンクション
ブロック

メーター

表示の見やすさ、わかりやすさはもちろん、高いデザイン性を実現し、ドライバーに安心・安全を提供し、走る楽しさを演出します。



フルグラフィックメーター

計装機器

セーフティ&エコドライブを支援する装置の提供を通じて事故防止と環境保全に貢献しています。



デジタルタコグラフ
『DTG7』



無線LAN対応タクシーメーター
『アロフレンド27』

充電コネクタ

電気自動車やプラグインハイブリッド自動車の充電に欠かせないコネクタは、高い信頼性が評価されています。



AC充電コネクタ

DC充電コネクタ

暮らし

をつなぐ

電気・ガス・太陽熱などを基本とする、多様なエネルギーを最適活用できる製品やサービスを提供しています。

電線

一般ケーブルの鉛フリー化や環境に配慮したエコロジーケーブル、ノンハロゲンケーブル製品を提供しています。また、エコリーフ環境ラベルの取得も業界に先駆け実施しました。



『やわらか電線』
600Vシリーズ



矢崎スリムブランチ

ガス関連機器

ガスメーターをはじめ、ガス警報器など、お客様の安心・安全を実現する各種ガス機器を提供しています。



LPガス警報器
『アロツ子』



LPガス用超音波ガスメーター
『U-Smart』



LPWA
無線機

太陽熱利用機器

長年の太陽熱利用技術の蓄積を活かし、お客様のニーズに応える家庭用および業務用太陽熱商品を提供しています。



分離型ソーラーシステム
『エコソーラーマルチ』



空調機器

排熱や再生可能エネルギーなどを利用する吸収冷温水機は、地球環境に配慮した空調システムです。



木質ペレット焚吸収冷温水機
『バイオアロエース』

社会

をつなぐ

環境負荷の低減や地域社会への貢献など、社会から必要とされる事業に積極的にチャレンジしています。

環境・リサイクル

トナーカートリッジのリユースや古紙のリサイクル事業を通じて、環境保全に貢献しています。



リユース
トナーカートリッジ



紙発泡緩衝材

介護

地域に根ざした介護事業を全国8カ所で運営しています。



ヤザキケアセンター『紙ふうせん』

農業

農業機械の製造や農地を借り受け地元特産品の野菜・お米を栽培する地域密着型農業事業です。



トマトのビニールハウス栽培 白ねぎづくり



全従業員が結束し、新型コロナウイルスの感染拡大防止に努め、事業継続を図ります

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆様、不自由なくらしを強いられている皆様に、心からお見舞い申し上げます。また、最前線で困難に立ち向かっている医療従事者の皆様をはじめ、社会的機能や経済活動を支えるために努力されているすべての関係者の皆様に深く敬意を表するとともに感謝申し上げます。

新型コロナウイルスの感染拡大により、私たちの日常は大きく変化しました。世界45の国と地域に展開する矢崎グループにとってこの影響は大きく、世界経済の急激な減速など、私たちを取り巻く事業環境は大変厳しい状況であると認識しています。しかし、このような困難な局面において、矢崎グループが持続的に発展を続けていくためには、まず従業員一人ひとりの安全と安心を優先しながら、全従業員が結束してこの局面に立ち向かっていくことが重要であると考えています。今回の新型コロナウイルスの感染拡大では、安全な労働環境の確保や仕入先との連携など、矢崎グループ内のマネジメント体制、特にBCP(事業継続計画)の重要性にも改めて気づかされました。副社長を責任者として立ち上げた危機管理対策本部において、海外のトップを含めたグローバルな連携によって大きな混乱の発生を防ぐことができましたが、影響の長期化や不測の事態に備えさらなる体制強化を進めます。

自動車産業の変化をチャンスととらえ、新たな価値を提供してまいります

自動車産業はCASE^{*1}やMaaS^{*2}と呼ばれる新たな移動の概念、新技術・新サービスが普及しつつあり、これにより、「モノからコトへ」の価値変化が進み、自動車からモビリティへと産業自体が変容しつつあります。そして、100年に一度とも言われる大変革が進むなかで、業界の垣根を越える再編がいたるところで始まりました。

この変化は、多種多様なカー・エレクトロニクス製品を提供する矢崎グループにとって大きなチャンスであると考えています。このチャンスを実確につかむため、次世代に向けた事業基盤の強化を推し進めています。具体的には、2019年度に設立したモビリティ事業本部を中心に、モビリティ領域における将来ビジョンを描き、矢崎グループの強みを活かした総合力で、新たな事業への参入・拡大をめざします。また、人工知能(AI)やデジタル技術を活用した新しい事業の創出にも積極的に取り組みます。

ステークホルダーの皆様の幸せや喜ぶ姿こそが、私たちの発展の原動力です。激動の時代ではありますが、社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」を経営の軸とし、社会の困りごとに耳を傾けながら私たちに何が求められているかを的確にとらえ、これまでの領域にとらわれない新たな価値を提案します。

※1 Connected(コネクテッド)、Autonomous/Automated(自動化)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の頭文字を組み合わせた略称

※2 Mobility as a Serviceを略したもの。鉄道やバス、タクシー、トラック、ライドシェアといったすべての交通手段をITによって結びつけ、ひとつのサービスとしてつなぐ

社会のニーズを的確にとらえ、 ものづくりを通して 持続可能な社会の実現に貢献します

矢崎総業株式会社 代表取締役社長

矢崎 信二

重点課題に取り組み、 さらなる企業価値の向上をめざします

持続可能な社会の実現と矢崎グループの発展の双方を見据え、2018年度にCSRを推進する上で優先的に取り組むべき6つの重点課題を特定しました。特定に際してはSDGs(持続可能な開発目標)やステークホルダーからの要請、社是や事業戦略などを踏まえ、矢崎グループの強みを活かしてどのような社会課題に取り組むべきかを、関連部門だけでなく、外部有識者を交えて議論しました。2019年度は、重点課題への取り組みを着実にいき、成果を出していくために、まず従業員への重点課題やSDGsの普及・啓発活動に注力しました。今後は、中長期事業戦略や各部門の方針・ミッションへの紐づけを進めていくとともに、特定した重点課題が社会動向や事業戦略から外れていないかを検証し、適宜見直しを行います。

私は以前から「Think globally, Act locally」が大切であると言いつけてきました。矢崎グループが社会とともに持続的に発展していくためには、グローバルな視点に加え、それぞれの国や地域の文化、歴史、慣習、価値観などを理解することが重要だからです。重点課題についてもそれぞれの本質を理解し、真の問題解決につながる活動に取り組んでいきます。また、SDGsの17の目標は、貧困、格差、差別などの人権問題や、気候変動、生物多様性の喪失、資源枯渇など、取り組むべき多くの課題を提示しています。これら17の目標はそれぞれに関連しており、グローバルに事業を展開する矢崎グル

ープにおいて、無関係なものはひとつもありません。豊かな未来の実現に向け、積極的に取り組む姿勢をもって事業を推進していきます。

「One for All, All for One」をスローガンに、 持続可能な社会の実現に貢献します

矢崎グループは、社是に基づき、ものづくりを通して社会に貢献したいという一貫した想いをもって事業を展開してまいりました。世界が新型コロナウイルスの感染拡大に直面した今、この社是がこれまで以上に重要な意味をもつようになったと感じています。

矢崎グループは80年の歴史のなかで、オイルショックやリーマンショックなど多くの困難に直面しましたが、そのたびに「One for All, All for One」をスローガンにステークホルダーの皆様と支え合い、乗り越えてきました。そして、先行き不透明な今だからこそ、ものづくり企業の基本である「現場は原点」という考え方を再認識する必要があります。矢崎グループにとって哲学とも言えるこれらの考え方を決して変えることなく、私たち一人ひとりが自らの役割と仕事の趣旨・目的を再考し行動に移す機会とするため、2020年度の社長方針には継続して「源」を掲げています。これからも、私たちが矢崎精神として過去から大切にしている「不屈の闘志」「奉仕の精神」「先見性」をもち、従業員が一丸となって持続可能な社会の実現に貢献するものづくりを続けてまいります。

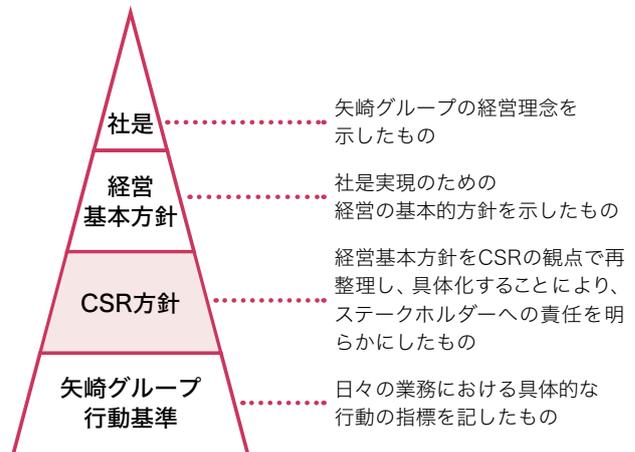
矢崎グループのCSR

矢崎グループは、CSR方針を定めその具現化を図りながら、着実にCSRを実践しています。今後も持続可能な社会の実現に貢献していくため、長期的かつ広範な視野に立ち、さらに能動的なCSRの実践をめざして取り組みを続けていきます。

CSR方針

矢崎グループの社是である「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」は、社会からの信頼と期待に応えることにより実現します。私たちは、経営基本方針に基づき、常にステークホルダーの声に耳を傾け、ここに定めた方針を事業活動を通じ、実践することにより社会の持続可能な発展に貢献することをめざします。

私たちは、お取引先がこの方針に賛同し、ともに行動するよう働きかけます。



お客様

- ・お客様の期待および関係法令や規格に基づき、安全で高品質な製品とサービスを提供します。
- ・お客様の視点に立ち、製品に関する必要な情報を適切に提供します。
- ・開発の成果は知的財産権によって保護し、積極的に活用するとともに、他者の正当な知的財産権を尊重します。
- ・業務上知り得たお客様の個人情報を含むさまざまな機密情報を、厳重に管理・保護します。
- ・事業を取り巻く予測可能なあらゆるリスクの予防に努めます。万が一、緊急事態が起こった際に従業員や地域住民の人命を最優先に行動するとともに、事業を継続できるよう取り組みます。

地域社会／国際社会

- ・各国の文化・法令などを尊重し、あらゆる企業活動において関係法令およびこの方針をはじめとする定められたルールを遵守します。
- ・事業活動を行う国や地域の輸出入管理に関する法令などを遵守します。
- ・公務員や政治家に対する贈賄を禁止し、行政機関などとの健全かつ透明性ある関係を維持します。
- ・地域社会の一員として豊かな社会づくりをめざし、積極的に対話するとともに社会貢献活動を推進します。

地球環境

- ・矢崎地球環境憲章に基づき、次世代に豊かな地球環境を引き継ぐために環境保全活動を積極的に推進します。

お取引先

- ・お取引先と公平・公正かつ透明性ある関係を維持し、誠実な取引を行います。
- ・各国・地域の公正競争を維持するための法令などを遵守します。
- ・調達活動においても人権、環境などこの方針で定められた課題へ配慮します。

従業員

- ・誠実な対話を通じ、従業員との信頼を構築します。
- ・従業員の多様性を尊重し、均等な雇用機会を提供するとともに、差別を行いません。
- ・人権を尊重し、これを侵害することは認めません。また、強制労働や児童労働は行いません。
- ・賃金、労働時間をはじめとする労働に関する法令を遵守するとともに、全従業員に対し公正な労働条件を提供し、安全で健康的な労働環境を維持します。
- ・従業員の人材育成に積極的に取り組み、能力や創造性の向上を支援します。

矢崎グループが取り組むべき社会課題と持続可能な開発目標 (SDGs)

CSR推進上の重点課題とSDGs

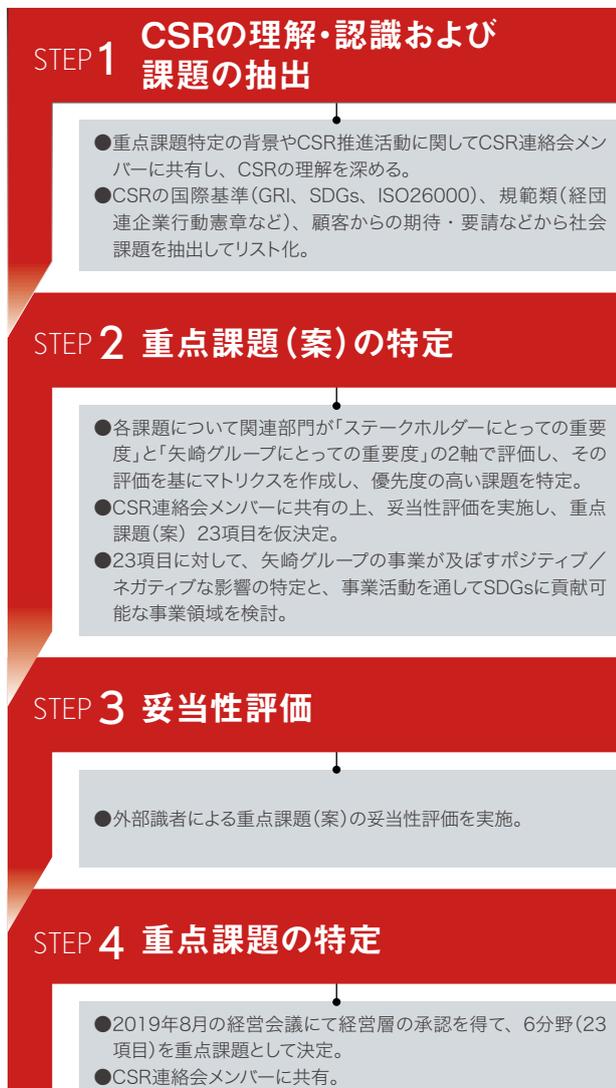
企業の環境・社会側面の取り組みが企業価値や取り引きなどに及ぼす影響は年々高まっています。矢崎グループでは、外部環境が自社に及ぼす影響と、事業活動が社会に及ぼす影響を把握し、管理していくことが重要と考え、2018年度に社会課題の解決と矢崎グループの持続的発展を両立するべく、専門家の意見も取り入れながら、優先的に取り組むCSR推進上の重点課題を特定しました。

SDGsへの取り組み

矢崎グループは、世界各国で広く事業を展開する企業であるという認識のもと、SDGs[※]の達成に貢献していきます。CSR推進上の重点課題の特定の際には、重点課題6分野(23項目)とSDGsとの関連について整理しました。今後は重点課題の取り組みを推進することでSDGsの達成に貢献します。

また、日常業務を通じた貢献を従業員一人ひとりが実践できるよう、SDGsに関する普及・啓発を行っています。

重点課題特定プロセス



今後に向けて

今後は特定した重点課題と中長期の事業戦略や各部門の方針・ミッションを紐づけ、目標管理を実施し、取り組みの成果や課題などの進捗についてはCSR REPORTで報告していきます。また、今回特定した重点課題は社会動向や矢崎グループの方向性と照らして適宜見直ししていきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



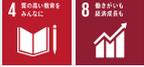
※SDGsとは、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標」(SDGs: Sustainable Development Goals)であり、2030年を目途に、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動などの社会課題を解決することをめざすもので、17の目標と169のターゲットで構成されています。すべての国や人々が当事者意識をもち、互いに協力し合いながら、その達成に向けて行動することが期待されています。

TOPICS CSRに関する社内教育

国内矢崎グループでは、CSR推進上の重点課題への対応やSDGs達成への貢献に向けて、従業員一人ひとりが積極的に取り組む一助とするため、「CSRニュース」を社内報などに掲載しています。CSRニュースでは、身近なテーマに関連するSDGsの目標を示すとともに、関連する矢崎グループの事業や取り組みも紹介することで、CSRやSDGsの普及・啓発を図っています。2019年度は、プラスチック問題や温室効果ガスなどに関する記事を取り上げました。



■ 特定した重点課題

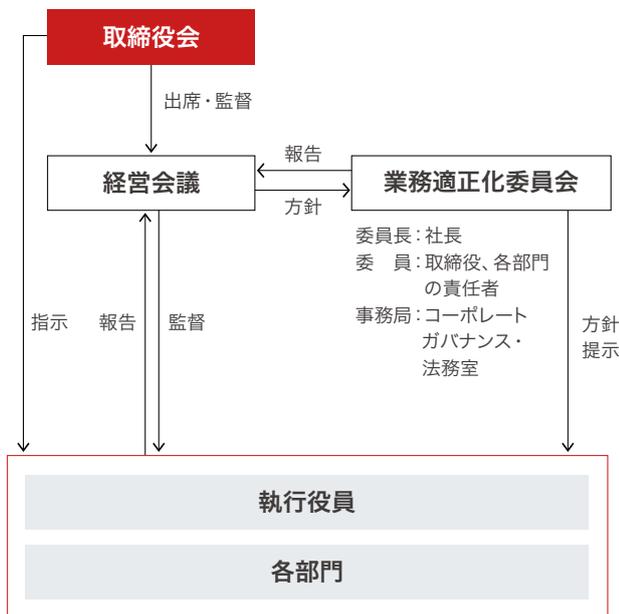
大項目	小項目	貢献し得るSDGs	アプローチ
社会の豊かさ向上のためのソリューション提供	<ul style="list-style-type: none"> 安全で高品質な製品・サービスの提供 オープンイノベーションの推進 事業を通じた社会課題の解決 	今後、どの目標に貢献するかを検討予定	▶ 21ページ
健全かつ強固なサプライチェーンの構築	<ul style="list-style-type: none"> CSR調達の推進 人権の尊重 		▶ 25ページ
真に強い組織の確立	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの推進 効率的な働き方の推進 従業員の満足度の向上 次代を担う人材の育成 人権の尊重 健康経営の推進と労働安全衛生の強化 		▶ 28ページ
地域社会発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会発展への貢献 		▶ 38ページ
グローバル環境マネジメントシステムの強化	<ul style="list-style-type: none"> グローバル環境マネジメントシステムの強化 汚染防止 生物多様性の保全 有害化学物質管理の徹底 気候変動の緩和と適応 資源の有効利用 水問題への対応 		▶ 41ページ
グローバルなガバナンス、内部統制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 経営の健全性、効率性、透明性の確保 リスクマネジメント・BCMの強化 コンプライアンスの徹底 あらゆる形態の腐敗防止 企業風土の醸成 		▶ 52ページ

CSR推進体制

国内矢崎グループでは、コーポレートガバナンス・法務室が事務局となり、CSR連絡会を開催しています。同連絡会では、CSR機能部門の部長職者が集まり、各部門のCSR推進状況の確認や課題把握、CSRに関する情報共有などを行っています。

また、社長が委員長を務め、取締役、各部門の責任者を構成メンバーとする業務適正化委員会において、矢崎グループのCSRに関する重要事項の検討および審議を行っています。

[CSR推進体制図]



CSR方針・行動基準の浸透・徹底

矢崎グループでは、従業員一人ひとりがCSR方針を実践するために取るべき行動の基準を定めています。

国内矢崎グループでは、CSR方針や行動基準、各種相談窓口の情報などを一冊にまとめた「行動基準ハンドブック」を発行し、子会社を含む全従業員に配布しています。また、海外子会社では、行動基準をベースに各国・地域の法令や慣習、および各事業所における規定などを踏まえたローカライズ版を制定しています。独自の行動基準を運用している一部の子会社については、地域本社と対話し、矢崎グループ従業員が守るべき行動基準の共有を図っています。

行動基準を徹底することで、従業員一人ひとりが社会的責任を果たせるよう、グローバルで一体となった活動を推進していきます。

ステークホルダーとの関わり

世界45の国と地域で事業を展開する矢崎グループの事業は、さまざまなステークホルダーとの関わりの中で成立しています。建設的な対話を通じて、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、その期待や要請に応えるように取り組んでいきます。

ステークホルダー	対話の機会(国内)
お客様	・営業活動 ・顧客満足度調査
地域社会/国際社会	・矢崎サマーキャンプ ・次世代育成支援 ・ステークホルダーミーティング
地球環境	・環境教育の実施 ・生物多様性保全活動
お取引先	・グローバル仕入先総会 ・矢栄会 ・取引先説明会
従業員	・労務検討委員会 ・従業員満足度調査 ・矢崎塾 ・矢崎企業文化研修

TOPICS ステークホルダーミーティングの開催

国内生産事業所では、2007年から毎年1回、生産事業所ごとに「ステークホルダーミーティング」を開催しています。事業所周辺の地域住民や関係者の皆様に、事業活動や環境保全活動などを実際に目で見て理解していただくとともに、矢崎グループに対する率直な意見や要望をいただく場としています。いただいた意見は全生産事業所で共有し、改善につなげています。



矢崎部品(株)栃木工場(栃木県那須烏山市)のステークホルダーミーティングでの現場視察の様子



地域とともに発展する企業をめざして メルコスール地域の取り組み

矢崎グループは社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」を軸に、地域社会とともに発展したいという想いで事業活動を進めてきました。矢崎グループは、メルコスール(南米南部共同市場)地域において、1995年にアルゼンチンでワイヤーハーネスの製造を開始して以来、ブラジル、ウルグアイ、パラグアイの4カ国において操業を行い、地域のステークホルダーの皆様にご支援とご協力をいただきながら発展を続けてまいりました。

本特集では、メルコスール地域における矢崎グループの取り組みをご紹介します。

メルコスール地域の抱える課題

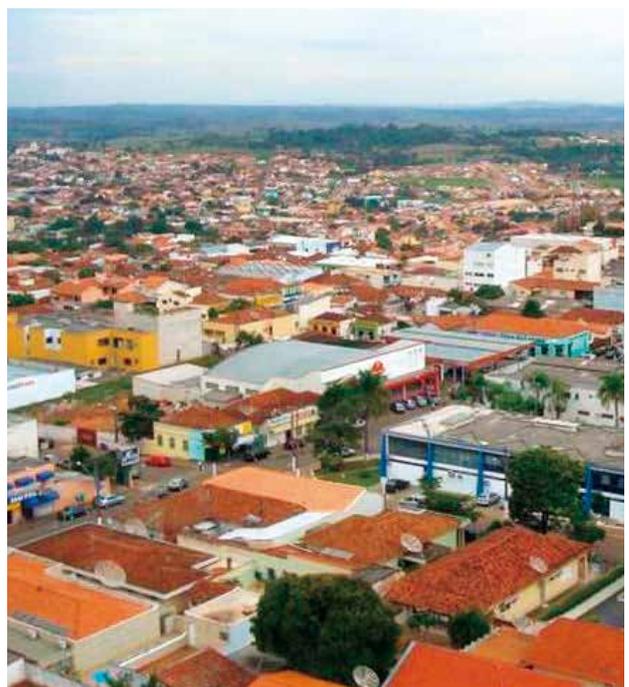
メルコスールは1995年、域内の関税撤廃などを目的に発足した関税同盟で、アルゼンチン、ボリビア^{※1}、ブラジル、パラグアイ、ウルグアイ、ベネズエラ^{※2}の6カ国^{※3}が加盟しています。この地域はかつて、政変や債務危機が絶えない地域と言われていましたが、1990年代以降、民主主義・市場経済が定着してからは継続的な発展を続けています。また、近年は資源・食料・エネルギーの供給地としても注目され、国際社会における重要度が高まっています。

しかし経済が発展する一方で、域内や国内での経済的格差が広がり、とくに農村や山岳部では深刻な貧困が生じています。加えて、貧困により、社会・経済発展に不可欠である最低限の教育が受けられない状態や、不便で不衛生な環境での生活を強いられるなどの課題を抱えています。

※1 2012年12月加盟議定書に署名し、各国議会の批准待ち。現在議決権はない。

※2 2016年12月アルゼンチン、ブラジル、ウルグアイ、パラグアイの外相がベネズエラの加盟資格停止を通知。

※3 外務省ウェブサイトを参照



矢崎ブラジル(有)・SAP工場のあるサント・アントーニオ・ダ・ブラチナ市の街並み

メルコスール地域における矢崎グループの取り組み

矢崎グループは、メルコスール地域において矢崎ブラジル
 有限会社(ブラジル)を中心に、2020年6月時点で、6法人、9
 生産事業所などにおいて約9,200名の従業員を擁しています。

メルコスール地域の各事業所では、ワイヤーハーネスをは
 じめとする自動車用部品を製造しています。ワイヤーハーネ
 スは、一つひとつの部品を手作業で組み上げる労働集約型の
 製品であり、製造には多くの人手を必要とします。この特徴
 により、矢崎グループはこれまで各国・各地域において多く
 の雇用を生み出し、地域社会の発展に貢献してきました。メ
 ルコスール地域においても雇用機会の少ない地域に進出し、
 操業しています。加えて、操業地域が抱える困りごとにも積

極的に耳を傾け、地域のために何ができるかを考えながら、
 さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

また、人材育成が企業の発展の基本であるという創業者か
 ら受け継いだ考え方を大切に、メルコスール地域の各事業所
 においても人材育成に注力しています。さらには、従業員が
 自分らしく、いきいきと働くことができる職場環境の整備に
 も努めています。

次ページでは、メルコスール地域における幅広い活動のな
 かから「人材育成・ダイバーシティ推進」に関する取り組みと
 「社会貢献活動」についてご紹介します。

メルコスール域内の進出国概要

ブラジル連邦共和国	アルゼンチン共和国	ウルグアイ東方共和国	パラグアイ共和国
人口: 2億947万人	人口: 4,494万人	人口: 345万人	人口: 696万人
首都: ブラジリア	首都: ブエノスアイレス	首都: モンテビデオ	首都: アスンシオン
公用語: ポルトガル語	公用語: スペイン語	公用語: スペイン語	公用語: スペイン語、 グアラニー語
主産業: 製造業、鉱業、 農牧業	主産業: 農牧業、工業	主産業: 農牧業、製造業、 サービス業	主産業: 農牧業、牧畜業、 林業
失業率: 11.9% (2020年1-3月の平均)	失業率: 9.8% (2019年)	失業率: 8.4% (2018年)	失業率: 5.7% (2018年)

※出典 外務省ウェブサイトから引用

[メルコスール域内の生産事業所]

(2020年6月時点)

**矢崎ブラジル有限会社
SAP工場**
2004年設立
取扱品: ワイヤーハーネス
従業員数: 1,224名

**矢崎ブラジル有限会社
セルジッペ工場**
2013年設立
取扱品: ワイヤーハーネス
従業員数: 1,981名

**矢崎ブラジル・ミナスジェ
ライス有限会社
本社工場**
2015年設立
取扱品: ワイヤーハーネス
従業員数: 960名

**矢崎ブラジル有限会社
本社工場**
1997年設立
取扱品: ワイヤーハーネス、
自動車用メーター
従業員数: 1,018名

**矢崎ウルグアイ株式会社
コロニア工場**
2005年設立
取扱品: ワイヤーハーネス
従業員数: 700名

**矢崎ウルグアイ株式会社
モンテビデオ工場**
2010年設立
取扱品: ワイヤーハーネス
従業員数: 166名

**矢崎自動車部品ブラジ
ル有限会社
イラチ本社工場**
1998年設立
取扱品: ワイヤーハーネス
従業員数: 924名

矢崎アルゼンチン有限会社
1995年設立
取扱品: ワイヤーハーネス、
自動車用メーター
従業員数: 1,037名

※矢崎ブラジル・ポニート工場は2021年6月から稼働予定。

人材育成・ダイバーシティ推進

従業員の能力開発・教育機会の提供

矢崎グループは創業以来「人づくり」を大切にしてきました。ブラジルの各事業所でも独自プログラムに基づく従業員への学びの機会を提供しています。また、学生を対象としたワイヤーハーネスに関する教育プログラムを実施し、ものづくりを通じた地域の人材育成に積極的に取り組んでいます。

●従業員への学習プログラムの提供

矢崎ブラジル(有)と矢崎ブラジル・ミナスジェライス(有)では、学校教育を十分に受けられなかった従業員を対象に、就労しながら中学校や高校の学習プログラムを受講できる「EJA*プログラム」を実施しています。このプログラムでは、学びたいと手をあげた従業員に対し、教師を招いた形態の授業といつでも受講可能なオンライン学習を提供しています。このように従業員の働き方を考慮した受講形態とすることで、多くの従業員が本プログラムを活用しています。このほか、矢崎ブラジル(有)ポニート工場では、地元の教育機関と協働で開発したプログラムに基づき、ものづくりに必要な専門知識の習得を推進しています。これらの活動は、従業員一人ひとりのキャリアアップに貢献しています。

※Educação para Jovens e Adultosを略したのも

●学生へのワイヤーハーネス専門教育の提供

ブラジルでは、インターンシップでの実務経験が就職の際に評価される傾向があります。矢崎ブラジル(有)のインターンシップ制度では、ワイヤーハーネスに関する研修を6か月間実施しています。研修終了後は、作業評価の実施や面談を経て希望者を雇用し、即戦力となっています。また、雇用に至らなかった場合でも、学生個人のスキルアップを図ることができるため、学生の就職支援へとつながっています。

障がい者雇用・活躍の推進

矢崎グループはすべての従業員が能力や適性を活かし、いきいきと働ける職場環境の整備に努めています。矢崎ブラジル(有)では、障がい者の雇用促進の一環として「Eficienteプログラム」を開始しました。このプログラムのなかで、障がい者が安心して、快適に働くことができる職場環境づくりを進めるほか、このような企業文化を社内外にアピールすることで多様な人材の確保にもつながっています。

●Eficienteプログラム

- 目的：
- ・法定障がい者雇用比率の達成（ブラジル：従業員1,000人以上の事業所で障がい者雇用比率5%以上）
 - ・障がいをもつ従業員の能力開発



- プログラムの内容：
- ・管理者への教育
 - ・障がい者雇用に関する規定の整備
 - ・障がい者が活躍できる業務領域の分析
 - ・公平・公正な評価の実施
 - ・従業員家族に対する理解促進

VOICE

矢崎ブラジル(有)ポニート工場では、2021年の稼働に向けて採用した従業員に対し、SENAI*と協働で開発した、ものづくりに関する基礎教育プログラムを提供しています。農業が主力産業であるポニート市にとって、品質管理や安全衛生、5Sなどの新しい専門教育の受講は、一人ひとりの新たな能力開発につながっています。この矢崎グループの取り組みは、人材育成という観点からポニート市の発展に向けた大きな一歩になると確信しています。



※ブラジル全国工業関係職業訓練機関

ブラジル・ポニート市長
Gustavo Adolfo



教育の様子

VOICE

障がいの有無にかかわらず、誰もが最大限に能力を発揮できる職場環境づくりを推進するこの取り組みは、企業が持続的な発展を続けていく上で重要な意味をもっていると感じています。そして、障がいをもつ仲間と一緒に働くなかで、彼らが社会生活を営む上での個人的な成長にもつながっていることを、大変嬉しく思っています。



矢崎ブラジル有限会社SAP工場
Meirielei Martins de Barros



従業員の様子

社会貢献活動

地域社会発展への貢献に向けて

メルコスール地域の各事業所では、地域の困りごとの解決などを通じてその地域の発展と豊かな社会の実現をめざし、社会貢献活動を積極的に推進しており、多くの従業員が参加しています。

● Depend on Us

このプログラムは、従業員が自発的にボランティア活動に参加できる環境を整えるため、2011年から開始したプログラムです。従業員はチームごとに地域の困りごとを調査し、活動内容を決定した上で、各地域の学校や病院、孤児院などで活動します。活動実施後は事務局がボランティアに参加した従業員に対して参加証明書を発行したり、慰労会を行ったりすることで、従業員の社会貢献意識の醸成にもつながっています。



病院の外壁を修理する従業員

VOICE

「Depend on Us」を通じて、地域の困りごとの解決に貢献でき大変嬉しく思います。この活動では、校舎の改修や病院の壁を利用したアートの提供などさまざまな取り組みを行っています。チームで取り組むことで従業員の一体感が芽生え、日常業務においてもよい効果を生んでいると感じています。



矢崎アルゼンチン有限会社
Jessica Lis Fabbiani

● Warm a Heart

「Warm a Heart」は、2016年に開始した活動で、毎年5月に古着や使わない毛布を集めて慈善団体に寄付をしています。貧困などで困っている人々に対し、古着などの寄付活動を通じて、社会福祉の促進に貢献しています。



寄付の様子

VOICE

私は長年、さまざまな団体でボランティア活動をしており、他者を助けることにとても大きなやりがいを感じています。ボランティアといっても活動の内容は多岐にわたり、困っている人々の話に耳を傾けるだけのときもあれば、衣類や食べ物などを提供するときもあります。活動を通して日常とは異なる環境を目の当たりにし、さまざまな現実があることを知りました。さらに、私が社会に対して何ができるのかを理解することもできました。ボランティア活動は、社会にとっても私個人にとっても、非常に有意義で重要なものだと思います。



矢崎ウルグアイ株式会社
Yesica Pino

Top Commitment

地域とともに、よりよい未来をめざして

私たちは矢崎グループの一員として、社は「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」の実現をめざし、さまざまな取り組みを行っています。これらの活動に対し、お客様だけでなく地域社会の皆様からも高い評価をいただいていることを大変嬉しく思います。私たちは今後も事業活動を通じて地域の持続的な発展へ貢献していくとともに、従業員一人ひとりのキャリアアップや地域社会のよりよい未来の創造をめざします。

矢崎ブラジル有限会社 社長

(矢崎自動車部品ブラジル有限会社、矢崎ブラジル・ミナスジェライス有限会社、
矢崎アルゼンチン有限会社、矢崎ウルグアイ株式会社、矢崎パラグアイ有限会社 社長)

Lazaro Figueiredo





株式会社毎日新聞社
論説委員
元村 有希子様

矢崎総業株式会社
代表取締役会長
矢崎 裕彦

対談 グローバルに活躍できる人材を育成し、社是の実現をめざす

社会課題が多様化・複雑化するなかで、グローバルに事業を展開する矢崎グループが持続可能な社会づくりに貢献するために必要なもの、注力すべき課題について、社会情勢の変化に詳しい毎日新聞社 論説委員・元村有希子様と、当社代表取締役会長・矢崎裕彦が対談を行いました。



元村 2020年のトピックとして、触れざるを得ないのが新型コロナウイルス感染症の拡大です。御社にも大きな変化をもたらしたのではないのでしょうか。

矢崎 現在はおおむね落ち着いていますが、生産工場の稼働停止や拠点間での人の行き来が制限されるなど、グループ全体の事業活動に影響がありました。予防対策の一環から在宅勤務を導入するなど従業員の生活様式も新しいものになりました。

元村 生産ラインを多く抱えていらっしゃる御社にとって在宅勤務の導入は難しい点も多いのではないのでしょうか。

矢崎 実際、ものづくりの現場では在宅勤務ができません。そこで、従業員の安全・安心を最優先とした事業活動を継続するため、マスクの着用や手洗い・手指消毒の励行はもちろん、従業員一人ひとりがさまざまな知恵を絞って徹底した感染予防に努めています。このような状況において思うこと

は、これまでも世界は戦争や自然災害など、解決が難しい問題に直面してきましたが、そのたびにみんなが知恵を出し合い、乗り越えてきました。私は今回も同じだと考えています。危機だと怯えるだけでなく、新しい知恵や協力体制をつくり出すチャンスと考えていきたいですね。元村さんはどのようにお考えですか。

元村 確かに世界は今、新型コロナウイルスによって大きな危機に直面していますが、同時に、世界が変わるための「溜め」の時期と前向きにとらえたい、と思っています。私たち人類はこれまで経済活動を優先し、気候変動や熱帯雨林の減少、化学物質汚染など、さまざまな危機を引き起こしてきましたが、それらを自分たちには関係のない、遠い場所の出来事と考える気持ちもどこかに残っていました。しかし、もう引き返せないポイントの直前まで来てしまっているということ、今、私たちはようやく実感しているのではないのでしょうか。私自身も高度経済成長期に生まれており、世界が息を飲んで見守るような事態をあまり経験していません。例えば東西冷戦なども日本に関係ない出来事として見ていたような気がします。しかし、新型コロナウイルスは人も場所も選びません。私たちはようやく、世界の危機を実感をもって共有

するタイミングに来たのではないかと思います。

矢崎 おっしゃるとおりですね。危機の共有ということで言えば、当社は世界45の国と地域に拠点をもち、お客様へ素晴らしい価値を提供したいという共通の想いで事業を行っています。ですから、グローバルでひとつの課題やテーマを共有するということにはあまり違和感がなかったように思います。

元村 今でこそグローバルに事業を展開されていますが、海外に進出を始めたときは日本流を浸透させるのに苦労されたのではないですか。

矢崎 国や地域が変われば価値観や信念も異なりますから、私たちのやり方を押しつけてもうまくいきません。例えば、事業所の掃除です。掃除は高品質なものづくりを進める上で重要な要素です。しかし、日本は掃除が習慣化されていますが、当社が進出している国々ではそうではないことも少なくありません。このようななかで掃除を定着させることは難しいですが、私は海外拠点に赴任する出向者へ「特別なことはやらなくてよいよ」と言ってきました。例えばちょっとテーブルを拭くとか、普段やってきたことをコツコツ続けることで、現地の従業員も「そういうものか」と感じ取って、少しずつ浸透していくのだと思います。

元村 御社で取り組んでいる子どもたちを対象としたサマーキャンプも、体験することで学ぶプログラムですよ。

矢崎 この活動は元々、仕事で忙しい従業員の子供たちに夏休みの思い出をつくってほしいと始まったものですが、今では海外拠点の従業員子女までを対象とし、国籍や宗教を超えて子どもたちが異文化に触れる機会になっています。このサマーキャンプで嬉しいことがありました。海外から来た子どもたちが環境保全や森林の再生事業についてとても興味をもっていったことです。以前はこういったことに対して興味を示さなかったのに、意識が大きく変わってきたと実感しました。実際、環境保全に対して先進的な欧米諸国だけでなく、アジアでも森林への関心が高まっているように思います。一方で日本は森がこんなに多いのに、日本人はあまり関心をもっていない印象があります。

元村 御社は高知県梼原町と協働して、森林資源を活用する事業を行っています。四国は、若者が仕事を辞めて都会から移住し、自伐型林業という森林組合に所属せずに自分でできる範囲で小さな重機を使って林業を行っている人も多い地域です。御社と梼原町にはどういったご縁があったのでしょうか。

矢崎 梼原町にはワイヤーハーネスを製造している子会社があって、大変お世話になっている地域です。その高知県を流れる四万十川の環境保全に取り組んでいる地域の方々の姿を見たとき、私たちにも協力できることはないだろうかと考え始めたことがきっかけとなり、森林の再生に向けた取り組みを開始しました。

元村 日本で森林を立て直そうというのは、一企業だけの取り組みでは難しいと思います。行政や森林組合など関係者の理解も含めて進めていかないとよい方には向かないと思います。

矢崎 そのとおりです。森林の再生には時間がかかりますし、簡単にできるものではありません。だからこそ地域の皆様の声をよく聞き、行政、地域、企業が一緒になって進める

ことが大切だと強く思います。

元村 お話をうかがっていると、御社が取り組まれていることは天然のCSRだと感じました。CSRやサステナビリティと構えて取り組まなくても、ごく自然にそのような考え方や動き方ができている、持続可能な社会づくりにつながっていますね。

矢崎 そう感じていただけたのは、私たちのなかに創業者から受け継いだ社風が根づいているからでしょう。その上で、一つひとつの仕事を、社会の役に立ちたいという想いをもって続けていくと、自然とそうなるのかなと思います。

元村 かたちから入ると、できない理由を探してしまいますよね。ところで、私は科学、技術の分野を長く取材してきた、表に見えているものよりも、見えないものをつくっている人たちが好きです。例えばノーベル賞はもちろんです。そのノーベル賞の研究を支えた機材をつくっている人に興味があります。だからまさにワイヤーハーネスなど、一見地味ですがそれがないと始まらないというものに惹かれますね。

矢崎 日々の生活のなかでワイヤーハーネスを直接目にする機会はほとんどありませんが、ワイヤーハーネスのもっている価値がどこにあるかを考えると大変おもしろい製品だと思います。自動車の隅々に張り巡らされて、無数の電子機器をつなぎ、安全に電気を届ける重要な役割を担っている。だからこそ高品質が求められますし、縁の下の力持ちとして自動車の安全性・快適性を支えているという誇りをもって、ものづくりを進めることが大切です。そういった意味で大変奥が深い製品だとつくづく思います。

元村 最後に、会長が会社経営において大切にされてきたことはなんですか？

矢崎 やはり「人」です。当社のこれまでの発展は、従業員一人ひとりの成長の結果です。従業員には変化を恐れず、果敢に挑戦を続けてほしいと考えています。そして、私は、さまざまなことに挑戦する従業員をしっかりサポートしたいと思っています。

元村 御社でいう社是のような企業文化がきちんと整ってれば、特別なことをしなくてもそこで人は育つと思います。ただ、その柱がブレたり、企業買収などによってなくなってしまうこともある。文化の継続こそが一番大切です。

矢崎 まったく同感です。今日は元村様とお話しさせていただいたことで、自社をもう一度見つめ直す機会となりました。貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

Profile

株式会社毎日新聞社 論説委員 元村 有希子様

九州大学教育学部卒業。1989年、毎日新聞社入社。2001年、科学環境部に異動。同部デスク、部長などを経て2019年から毎日新聞論説委員。2006年に第1回科学ジャーナリスト大賞受賞。科学コミュニケーション活動に力を入れ、富山大学、国際基督教大学などで教壇に立つ。講演、テレビ出演も多数。





社会の豊かさ向上のためのソリューション提供

社会課題の解決に向けて取り組むテーマ

- 安全で高品質な製品・サービスの提供
- オープンイノベーションの推進
- 事業を通じた社会課題の解決



※今後、どの目標に貢献するかを検討予定

めざす姿

揺るがぬ柱である社は「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」を掲げ、世界中のお客様に最高の価値を提供し続けること、ものづくりを通じて社会に貢献することが、矢崎グループの存在意義であり、使命であると考えています。

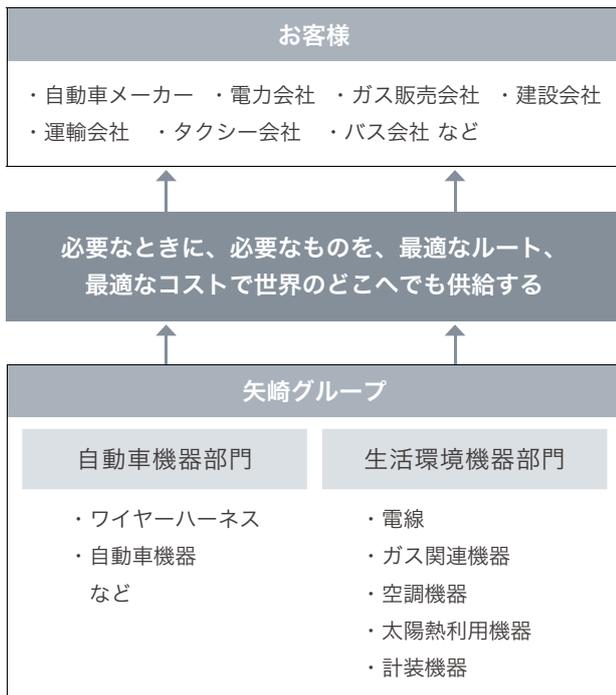
矢崎グループは、創業者をはじめとする先人たちから脈々と受け継がれる矢崎精神(不屈の闘志、奉仕の精神、先見性)をもって、ものづくり企業としての原点を忘れず、社会の豊かさ向上をめざし、事業活動を通じたソリューション提供を進めます。

お客様への責任

基本的な考え方

矢崎グループは、ものづくりを通じて社会とつながり、世界中のお客様に最高の価値を提供したい、という思いから、1941年の創業以来、社会からの信頼と期待に応えるべく、事業活動を続けてきました。私たちは常にお客様に喜ばれる製品・サービスを提供するために「必要なときに、必要なものを、最適なルート、最適なコストで世界のどこへでも供給する」という責務を全うします。また、従業員一人ひとりがお客様の立場で考え、行動し、お客様にとってかけがえのないパートナーであり続けることをめざします。

矢崎グループの事業とお客様



自動車機器部門における取り組み

これからのモビリティ社会を担うサプライヤーとして、変化する社会動向を把握し、世界中のお客様からの要求に確実に応えていくためには、すべての関連部署が協力し、連携することが重要です。矢崎グループでは、お客様ごとに開発・生産・営業・管理の各部門が一体となって、受注推進に向けた活動を行っています。また、車両製品開発における業務プロセスを標準化し、これに基づく部門間の連携強化およびお客様の新規車両やモデルチェンジに迅速に対応するための生産準備活動を推進しています。これらは、矢崎グループ全体での製品開発におけるQCDE(品質・コスト・納期・環境)のそれぞれの目標の達成と、仕事そのものの品質を効果的に確保することを可能とし、お客様満足度向上につながります。

また、各種法規制の遵守などについては、部門横断的な管理を含め、抜け漏れのない活動をしています。

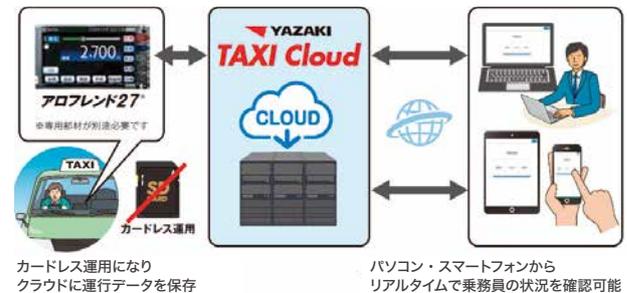
生活環境機器部門における取り組み

計装部門

計装部門では、「クルマとインフラをつなぐ」というコンセプトのもと、クルマ社会が抱える「安全・安心」「環境・省エネルギー」「働き方改革に向けた効率・利便」の課題に対して、計装システム製品を通して、安全で低炭素なスマートコミュニティ社会の実現をめざしています。

矢崎グループはタコグラフ(運行記録計)を中心に日本国内を網羅する販売ネットワークを構築しており、販売店の皆様とともに計装機器の取り付けや部品交換、修理などのアフターサービスの充実に努めています。

また、各業界のニーズに合わせたデジタルタコグラフ『DTG7』やデジタルタコグラフ内蔵型タクシーメーター『アロフレンド27』、タクシークラウドサービスを通じて、お客様の安全やエコドライブ、車両・労務管理の効率向上などに貢献しています。



タクシーメーターの料金情報などを、クラウドシステムを通じてリアルタイムにお客様に提供することにより、利便性・効率性の向上、ならびに業界初の通信による運賃改定を実現しました。

電線部門

電線部門では、電力ケーブル、通信ケーブル、分岐ケーブルなど、社会インフラを支える製品を半世紀以上にわたり製造・販売してきました。また、ビニル材料から鉛を除去した鉛フリービニル電線をいち早く商品化するなど、環境に配慮した製品開発を行っています。

2002年からは各地域の主要電材店の皆様(パートナーショップ)を対象に、電線・ケーブルの製造方法や特長などへの理解を深めていただくための研修会を実施しています。2019年度は10月・11月に開催し、計71名(43社)に参加いただき、工場見学やパートナーショップ同士の情報交換を行いました。また、「AI、ICTを活用した理想的な発注方法」に関する要望などについてのディスカッションも行いました。ディスカッションで得られたご意見・ご要望は、関係する各部門にフィードバックしています。今後、お客様および社内の業務効率化とお客様満足度の向上をめざして、矢崎グループのホームページにコミュニケーションプラットフォームを構築する予定です。



パートナーショップを対象とした研修会の様子

ガス機器部門

矢崎グループは、1963年に日本で初めてLPガスメーターの販売を開始し、その後もLPガス業界の保安の確保と活性化に向け、さまざまな製品やサービスを提供しています。

この活動の一環として、ガス販売事業者、ガス機器サービス指定店の皆様を対象に、「保安なくして経営なし」の観点から液化石油ガス設備士の資格取得を目的とした年4回の養成講習を開催しています。2019年度は73名が受講し、69名が合格しました。1981年からの累計の受講者数は1,825名、合格者は1,736名となっています。さらには、より理解しやすい講習を実施できるよう、修了試験の出題傾向の分析や講習資料の見直しなどを随時行っています。



液化石油ガス設備士の講習会の様子

TOPICS

お客様の声を活かした製品づくり ウォーターサーバー

電力・ガスの自由化によりエネルギー業界を取り巻く環境が大きく変化するなか、矢崎グループでは事業領域の拡大をめざし、新型ウォーターサーバー『QuOL(キューオル)』を開発、2019年10月から販売を開始しました。

開発段階ではガス販売事業者ならびに宅配水販売事業者を通じ、宅配水利用者との直接対話を行いました。対話によって利用者の悩みなどを把握することで、「飲料水としても、料理にも、薬を飲むときも常温水を使いたい」「炊飯器の内釜や水筒を置ける出水スペースがほしい」「真夜中など、暗い場所でも使いたい」などの隠れたニーズを発掘できました。それらを解決して使いやすさを向上させることにこだわった結果、お子様からお年寄りまで安全・快適に利用できる製品の開発を実現しました。



環境システム部門

環境システム部門では、持続可能な森林資源を活用した地域経済の新たな付加価値創出をめざし、川上から川下までの機能強化とクラスター形成および産官学の連携によって、森林資源循環とエネルギー自立が実現できる仕組みづくりへの貢献をめざしています。

特に、地域のエネルギー需要に対しては、子会社であるテクノ矢崎(株)が「最適なシステム設備の提供」と「エネルギー消費のミニマム化」による環境性と経済性を追求した設計・施工に携わることで、お客様の価値最大化と持続可能なエネ

ルギー社会の実現に貢献できると考えています。

また木質バイオマスを活用した熱供給システムにおいては、従来のシステムにおけるトータル費用(設置費用と維持費用)の30%削減を目標として、引き続き活動しています。2019年度は木質バイオマス熱供給システムとして、ボイラーメーカーおよび輸入販売業者との協業により、群馬県川場村が進める循環型地方再生事業モデルを構築する一環として、ホテル田園プラザ様に木質バイオマスボイラーを設置したほか、世田谷区民健康村ふじやまビル様にもバイオマスチップボイラーを設置しました。

今後は、システムの運用管理・改善を進め、地域経済に付加価値を創出する木質バイオマス熱供給システムの最先端モデルの構築に取り組んでいきます。



ふじやまビル様に施工したバイオマスチップボイラー

介護、農業・食品、環境・リサイクル事業における取り組み

矢崎グループの主力製品であるワイヤーハーネスは多くの人手を要する労働集約型の製品であるため、新たに生産拠点を設けることによって、その地域の雇用を創出し、地域経済の活性化に貢献してきました。しかし自動車業界のグローバル化が進むなか、矢崎グループにおいても生産拠点の海外移転を進めた結果、国内では事業規模を縮小せざるを得なくなりました。そこで地域の雇用を守るとともに、少子高齢化や過疎化などそれぞれの地域が抱える課題を解決するため、「介護」「農業・食品」「環境・リサイクル」関連の事業を開始しました。

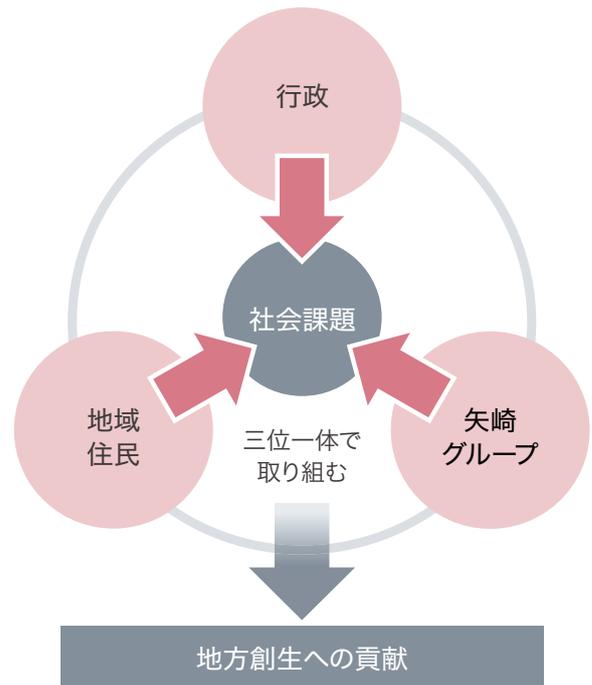
これら事業は、「ものづくり企業」である矢崎グループにとって初めての試みであり、大きな挑戦となりましたが、現在、当社と関係会社7社で介護事業を展開するとともに、農業・食品事業では関係会社5社で各地域の特産農産物の生産や、地域の特産品を使った加工食品を生産しています。また、環境・リサイクル事業では、プリンター・トナーカートリッジのリユース品やハガキ裁断くずをリサイクルした緩衝材の製造・販売事業を展開しています。

2019年度は、これら事業を取り巻く環境やニーズの変化を地域の皆様とともに振り返り、それぞれの地域に必要なとさ

れる持続可能な事業への再構築を進めました。

さらに、近年進んでいる森林の荒廃と自然環境の変化からくる自然災害における課題解決に向け、2005年から高知県梶原町とともに取り組んできた「木質バイオマス地域循環事業」を発展させ、森林を守り、林業の活性化と新たな森林循環をめざす「森林再生プロジェクト」をスタートさせました。

これからも、地域とともに社会課題解決につながる事業に取り組んでいきます。





健全かつ強固な サプライチェーンの構築

社会課題の解決に向けて取り組むテーマ

- CSR調達の推進
- 人権の尊重



めざす姿

社会課題が多様化・複雑化する昨今、グループ内にとどまらず、サプライチェーン全体でCSRに取り組むことが重要です。矢崎グループは、仕入先と公平・公正で誠実な取引を基本に、CSRに関する方針や目標を共有し、協働で社会課題の解決に取り組むことをめざしています。グローバル市場での激しい競争を勝ち抜くためにも、仕入先と共存共栄を図り、強固な戦略的パートナーシップを構築するとともに経営環境の変化に即応できる体制を築きます。

仕入先への責任

基本的な考え方

矢崎グループは経営基本方針に掲げる「オープンでフェアな取引に努め、共存共栄を図る」に基づき、仕入先との公平・公正かつ透明性ある関係を維持し、誠実な取引を行っています。「調達ガイドライン」に従い取引の可能性を最大限に確保するため、仕入先と共同で中・長期の目標を設定するとともに、協調的投資を行い、新規開発やコスト低減に向けた成果を共有しています。

また、各国・地域の公正競争を維持するための法令などを遵守しています。

調達ガイドラインに示す行動指針

1. 開かれた公正、公平な取引を行う
2. 調達相手先と一体となった競争力強化を行う
3. 調達相手先との「共生」「共育」を図る
4. 原価低減活動等における課題・目標の共有と成果のシェアを行う
5. 相互信頼に基づく双方向コミュニケーションを確保する

サプライチェーンの取り組み

CSR調達の取り組み

矢崎グループでは、仕入先とCSRに関して共通認識をもち、ともにCSR活動を推進することを目的に、「仕入先様CSRガイドライン」を発行・配布しています。仕入先には本ガイドラインに基づいたCSRを推進していただくことに加え、各社の仕入先に対しても同様に展開していただくよう促しています。

2018年度には、本ガイドラインに基づいたCSR活動が推進できているかを確認するため、「仕入先様CSR自主点検チ

ェックシート」を配布し、仕入先での自主点検を依頼しました。点検結果については、仕入先各社にフィードバックし、スコアリングの結果などを考慮しながら、改善が望ましい仕入先に対しては、優先的に直接対話の場を設け、各社の取り組みの改善につなげています。

2019年度からは、さまざまなステークホルダーの期待により一層応えるため、「仕入先様CSRガイドライン」の見直しに取り組んでいます。今後も継続的に仕入先と連携し、CSR調達を推進していきます。

新型コロナウイルスの感染拡大にともなう取り組み

新型コロナウイルスの感染拡大にともない、BCP対応として原材料、電子、計器、ワイヤーハーネス部品、設備・資材、物流の仕入先、国内外702社を対象に「新型コロナウイルス感染症影響調査」を実施しました。この調査で、経営状況における課題や対応状況、矢崎グループへの要望について仕入先へヒアリングを行い、その結果をフィードバックしました。

さらに、仕入先の企業で構成する協力会「矢栄会」の会員会社に対してはWeb会議にて、2020年5月に「新型コロナウイルスに関する情報共有会」を開催しました。ここでは各国の感染状況、矢崎グループの稼働状況や取り組み、新型コロナウイルス感染症影響調査結果について説明を行いました。今後もBCPの強化を図り、強靱なサプライチェーンの構築に努めます。

環境負荷物質管理の徹底

環境負荷物質管理のさらなる強化を目的として、2019年10月15日に「環境負荷物質調査ツール切り替え／化学物質管理に関する説明会」を開催しました。

本説明会では、矢崎グループの化学物質管理の全体像を改めて説明した上で、その際の調査・報告ツールの一本化やデータ作成における注意点の詳細を周知しました。今後も仕入先と連携しながら、環境負荷物質管理の徹底に努めます。



説明会の様子

■ 矢崎グローバル仕入先総会の開催

矢崎グローバル仕入先総会は、仕入先と双方向のコミュニケーションを通じて、調達方針や課題を共有し、共存共栄を図るために、毎年1回開催しています。

2019年8月の総会では、原材料、電子、計器、ワイヤーハーネス部品、設備・資材、物流の仕入先、国内外153社にご参加いただきました。当日は社長から、矢崎グループの業績や経営環境および2019年度の経営・活動方針の説明を行いました。

また調達室長からは、矢崎グループの概況に加え、調達方針「サプライチェーンマネジメントの強化」「コンプライアンス体制の再構築」「収益力の向上」「変化への挑戦」を共有するとともに、仕入先と「共に歩み、共に育つ」の精神のもと共存共栄を図ることを改めて説明しました。

さらに、相互協力を一層深めるため「仕入先と矢崎グループとの技術交流、新規ビジネスへの“気づきの場”」をコンセプトに技術交流会を開催し、仕入先19社から矢崎グループの部品事業競争力強化に向けたご提案をいただきました。矢崎グループからはグローバル調達の最適化に向けた動向、開発アイテムなどを紹介したほか、仕入先同士の意見交換の場としても活用いただきました。



技術交流会の様子

■ 仕入先との共存共栄に向けた取り組み

矢崎グループでは、仕入先の企業で構成する共存共栄に向けた協会の「矢栄会」を運営しています。矢栄会に対しては定期総会や情報交換会などを通じ、サプライチェーン全体のCSRの推進と日常管理の徹底を促しています。

この活動の一環として、矢崎グループ調達方針に基づいた勉強会を開催し、相互の企業価値向上に努めています。2019年度の定期総会の際には外部講師を招き、「環境変化とその対応～生き残りをかけた戦い／これからの日本の選択～」をテーマに勉強会を開催しました。

■ 紛争鉱物調査への対応

矢崎グループは、直接、間接の影響を問わず、調達活動におけるあらゆる人権侵害や環境破壊への影響などを回避するため、責任ある調達活動を推進しています。

調達活動における社会的責任を果たすとともに、米国の金融規制改革法(ドッド・フランク法)やOECD(経済協力開発機構)のDue Diligence Guidanceなどの調達に関する社会的な要求に基づき、仕入先や各種業界団体と連携しながら、毎年サプライチェーンを遡って当社製品に使用されている特定金属(錫、タンタル、タングステン、金)の産出元である製錬業者の調査を行い、その地域リスクやCSR調達における懸念事項の有無を確認しています。また、紛争鉱物の国際団体であるRMI(Responsible Minerals Initiative)の会員として、定例会議や製錬業者監査への参加などを通じて製錬業者特定に貢献しています。

今後も仕入先や各種業界団体と一層の連携を図りながら、コンフリクトフリーな原材料調達をめざします。

 [責任ある鉱物調達方針](https://www.yazaki-group.com/csr/conflict.html)

<https://www.yazaki-group.com/csr/conflict.html>

■ 人権に関する取り組み

児童労働や強制労働など、サプライチェーンにおける人権リスクへの対応が求められています。矢崎グループでは、仕入先の皆様に対して、児童労働や強制労働をはじめとする人権・労働に関する事項を含めた「仕入先様CSRガイドライン」の遵守をお願いするとともに、「仕入先様CSR自主点検チェックシート」を通じて遵守状況をモニタリングし、必要な改善を促しています。



真に強い組織の確立

社会課題の解決に向けて取り組むテーマ

- ダイバーシティの推進
- 効率的な働き方の推進
- 従業員の満足度の向上
- 次代を担う人材の育成
- 人権の尊重
- 健康経営の推進と労働安全衛生の強化



めざす姿

グローバル市場で競争を勝ち抜き、持続的な成長を実現するためには、お客様や社会への価値提供を担う従業員の成長が不可欠です。

矢崎グループは、経営基本方針に掲げる「人を大切にし、個人／チームワーク能力を最大限に引き出せる企業風土を育て、個人の夢に貢献する」の実現が企業の成長に結びつくという考えのもと、すべての従業員が能力を十分に発揮できる、多様な働き方に適応した働きがいのある職場環境を整備し、組織力と生産性の継続的な向上をめざします。

また、ダイバーシティの推進に加え、グローバルに活躍できる人材の育成や高い技術・スキルをもった優秀な人材の確保にも注力します。

従業員への責任

基本的な考え方

社会環境の変化や従業員のニーズなどに応え、従業員をはじめとするステークホルダーにとって魅力ある企業となることをめざし、人事制度や職場環境の整備に取り組んでいます。

従業員との誠実な対話

矢崎グループでは、労使の相互理解と相互信頼が、会社と従業員双方の成長・発展につながると考え、全矢崎労働組合とともに、人事制度や職場環境の整備に取り組んでいます。「矢崎グループ労使共同宣言」では、「心身ともに健全な人を育む風土・文化の醸成」を掲げており、その具現化に注力しています。年1回の中央労使協議会をはじめ、毎月1回開催する労務検討委員会および支部労使協議会において、諸制度の検討や活動実績の確認を行っています。さらに、年2回の支部訪問を通じて、労使の意見交換に努めています。2019年度は、新型コロナウイルス感染症対策への対応に際し、従業員の安全を第一に労使での真摯な協議を重ねました。今後も引き続き、労使による労働環境整備に向けた活動を推進していきます。

働きやすい職場の整備

労働者の心身の健康を守るため、2019年4月、多様で柔軟な働き方の実現を目的とした働き方改革関連法が施行されました。これを受け、矢崎グループでは時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得に対応し、勤怠管理システムでの残業時間や有給休暇取得状況を本人・上司に見える化したほか、労務管理や働き方改革の意識づけのための教育を行っています。今後も法令遵守はもとより、従業員の安心・安全を確保し、健全な働きやすい職場、そして持続的に成長できる働きがいのある職場を提供していきます。

人事制度のさらなる充実

矢崎グループでは、すべての従業員が意欲をもって役割を担い、成果を創出する人を適正に評価する「がんばった人が報われる人事制度」を運用しています。2019年度は、「評価における適正な目標設定」のさらなる浸透をめざし、管理職教育や、目標設定時に上司と部下との間で計画や目標値を明確化する活動に重点を置き、取り組みを進めました。また、グループ全体で公平・公正な人事評価を実現するため、海外事業所の地域本社の経営層を対象に、評価指標の一部を国内事業所と共通化する検討を進めています。今後もすべての従業員が意欲をもって仕事ができるよう、継続して制度の充実に努めていきます。

TOPICS

新型コロナウイルス感染症に対する 従業員への取り組み

矢崎グループでは、日本をはじめ、各地域間で新型コロナウイルスへの対応策についての情報共有を行い、従業員への安全・安心の確保や人的被害の最小化、ならびに事業継続を担保するために「感染予防対策ガイドライン」と「感染者発生時の初期対応ガイドライン」を作成し運用しています。

従業員への対応としては、新しい働き方として在宅勤務が可能な職種について原則在宅に切り替えるとともに、時差出勤の導入、オンライン研修や会議の推進に取り組みました。また、出社する従業員には通勤時や就業場所などの職場における感染予防対策を促すとともに、万が一職場で感染者が確認された場合の初動対応手順を整備したほか、執務室にはパーテーションなどを設置し定期的な換気を行っています。加えて、小学校休業などに対応する従業員への配慮として、子をもつ従業員を対象に特別休暇を新設するなど、柔軟な対応に努めています。



手づくりのパーテーション

人権の尊重

基本的な考え方

矢崎グループは、経営基本方針に則り、国際規範や各国の法律、慣習などを参照しながら、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。従業員に対しても、人権を尊重し一人ひとりの能力を十分に発揮できる環境の整備を図っています。

れている国内矢崎グループ各社では、児童労働・強制労働の項目を含むチェックシートに基づき、受入れ体制の実地監査を行っています。

また、海外出向前の従業員を対象としたCSR研修において、人権をテーマとした教育を継続して実施しているほか、2019年度から新たに部長・リーダーや新入社員・中途採用社員向けのCSR研修を開始し、人権尊重や児童労働・強制労働について従業員への理解浸透に努めました。経営層向けには、経営会議において人権に関する最新動向を共有しました。

※矢崎総業(株)、矢崎計器(株)、矢崎部品(株)、矢崎エナジーシステム(株)

英国現代奴隷法への対応

2015年10月、現代奴隷の根絶を目的に「英国現代奴隷法2015」が施行されました。英国に拠点をもつ矢崎ヨーロッパ(有)およびその親会社である当社は、法令への確実な対応を目的として、サプライチェーンにおける現代奴隷へのステートメントを毎年それぞれのホームページで開示しています。



英国現代奴隷法に関するステートメント

<https://www.yazaki-group.com/csr/statement.html>

差別・ハラスメントの防止

CSR方針において、多様性の尊重および差別の排除について明文化し、従業員の行動の指針である行動基準には、国籍、人種、性別、性的指向性、年齢、出身、学歴、縁戚関係、障がい、宗教、または雇用形態の違いなどによる一切の差別を排除する旨を記載するなど、多様性の尊重および差別の排除に取り組んでいます。

国内では2020年6月に施行されたパワハラ防止法[※]に対応するため、「ハラスメントについてのガイドライン」を改定し、その周知・啓発のため、各職場でガイドラインの読み合わせを行いました。また、ハラスメントに関する悩みを相談できる「ハラスメント相談窓口」を設置しており、人権侵害に関わる事態が発生した場合にも、迅速に把握・対応する仕組みを整備しています。

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

児童労働・強制労働の防止

矢崎グループは、サプライチェーン内における児童労働・強制労働を防止するためにさまざまな取り組みを行っています。児童労働については、国際規範や各国法令による就業最低年齢の遵守状況について、海外拠点への調査を実施しています。国内では、コンプライアンスチェック項目に児童労働・強制労働を追加し、国内矢崎グループ4社[※]および国内子会社の状況を把握しました。加えて、技能実習生を受け入

多様性の尊重

基本的な考え方

矢崎グループは、従業員の多様性を尊重し、均等な雇用機会を提供します。具体的には、国籍、人種、性別、性的指向性、年齢、出身、学歴、縁戚関係、障がい、宗教、または雇用形態の違いなどにかかわらず、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組みます。

育児・介護に関する支援制度

矢崎グループでは、従業員が必要なときに、育児・介護に関する制度を利用しやすい風土づくりを進めています。2019年度は上司から対象となる部下へ育児制度の説明機会を設けることをルール化し、運用を開始しました。

今後は、2024年3月までに、男性の育児休業取得率を現状の2%から5%とすることを目標に掲げ、活動を続けていきます。(女性の育児休業取得率は98.6%)

育児・介護に関する休業・休暇制度の利用者数(名)	(年度)				
区分	2015	2016	2017	2018	2019
育児休業	99	105	84	72	98
育児短時間勤務	177	172	190	222	206
看護休暇	64	74	86	85	109
介護休業	1	5	2	1	2
介護短時間勤務	1	2	2	4	3
介護休暇	1	9	11	11	11

ワークライフバランスと女性活躍の推進

矢崎グループは、すべての従業員が高い意欲とやりがいをもって働けるような職場づくりをめざし、さまざまな取り組みを行っています。従業員の意識醸成に向けた取り組みとしては、2016年度から3年にわたり、全従業員に対し、ダイ

バーシティ教育をe-Learningにて実施しているほか、外国籍の出向者に対し、日本のビジネス慣習を学ぶ機会としてダイバーシティ適応研修を実施しています。また、2019年度は自らキャリア形成することの必要性を学んでもらうきっかけづくりとして、若手・中堅の従業員を対象とした昇格研修においてライフキャリア教育を実施しました。加えて、一部の開発部門などで実施していたフレックスタイム制度を全社統一規定として制定し、より多くの従業員が柔軟に働ける制度を整備しました。これらの活動により男女区別ない活躍への意識・意欲が向上したことで、女性活躍推進法(2016年4月施行)における矢崎行動計画に対し、2020年度達成目標としていた女性管理職候補者およびエキスパート職の倍増(2015年度比)は、当初計画を前に達成しました。

今後も従業員の多様性を尊重し、活躍に対する意欲を保ち、向上できる風土づくりと制度の充実に努めていきます。

TOPICS

男女共同参画社会づくりの活動に関する知事褒賞受賞

静岡県では男女共同参画の推進に関する取り組みを積極的に行っている個人・団体等を表彰しており、丹心工業(株)(静岡県湖西市)は、「令和元年度男女共同参画の日県民大会(女性の活躍推進事業所の部)」において知事褒賞を受賞しました。丹心工業では、能力に応じた女性パート従業員の正社員化を積極的に行っているほか、昇給・昇格査定基準を明確化することで公正な人事評価を行っています。また、業務の単純化や従業員一人ひとりのキャリアに応じた研修プログラムの提供を通じて、未経験の従業員でも専門的な業務に取り組むことができるようになり、結果として女性のチームリーダー輩出に貢献したことなどが評価されました。



表彰式の様子

■ 高齢者の活躍と技能伝承

矢崎グループでは、高齢者の雇用確保に貢献するとともに、ベテランがもつ高度な技術・技能の次代への伝承を目的とした定年後再雇用制度(アンカー制度、エルダー制度)を設け、定年退職者の再雇用に努めています。2019年度はアンカー^{*}419名(うち新規契約103名)、エルダー^{*}150名(うち新規契約39名)を雇用しました。今後は、定年前と同等な期待役割のもと、業務を遂行する定年後再雇用制度(シニア制度)を2020年度から新たにに加え、高齢者が活躍する環境のさらなる充実を図ります。

^{*}アンカーは正社員、エルダーは準社員が対象

■ 障がい者の雇用・職域を拡大

矢崎グループでは、一切の差別を排除することをCSR方針に定め、すべての従業員が能力や適性を活かしていきいきと働ける職場環境の整備に努めています。

障がい者の雇用・促進については、それぞれの障がいに配慮した職場環境を整備するとともに、作業の標準化や職場でのフォローアップ体制の強化を図っています。2019年度は、新たな採用人員を含め307名^{*}を雇用し、障がい者の雇用率は2.47%^{*}となっています。

2019年度は、幅広い人材の雇用推進をめざし、矢崎グループ採用ホームページ内に障がい者採用ページを開設しました。また障がいの特性により長時間労働が困難な従業員に対し、最大2時間労働時間を短縮して働ける短時間勤務制度を導入しました。

このほか、2019年12月には、「障害者週間」の期間中に「障がいがある人と働くこと」を題材とした社内講演会を開催し、外部講師による講話と、社内での障がい者業務における定着事例を紹介しました。この講演会には障がい者雇用担当者、障がい者とともに働く従業員など47名が参加しました。

また、矢崎ビジネスサポート(株)が加入する静岡県特例子会社連絡会では、障がいのある方、その保護者、教育機関、福祉関係者など126名が集まり、障がい者が働くときに大切なことや、ともに働く上での課題などをディスカッションしました。今後も障がいに対する理解をさらに深め、障がい者が働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

^{*}「障害者雇用促進法」に基づいて算出した矢崎総業(株)、矢崎計器(株)、矢崎部品(株)、矢崎エナジーシステム(株)および特例子会社矢崎ビジネスサポート(株)の合算値

TOPICS 特別支援学校PTAの工場見学会の開催

矢崎部品(株)大東工場(静岡県掛川市)は、静岡県立掛川特別支援学校 御前崎分校のPTAの皆様を対象とした工場見学会を開催しました。これまで教員と生徒による見学会は実施してきましたが、PTAによる見学は初めてでした。当日は、事業概要の説明や、製造工程、福利厚生施設を見学したほか、在籍する卒業生と職場環境について意見交換を行いました。今後も、「社会から必要とされる企業」となるように、障がい者の力を活かせる組織・職場環境づくりに力を入れていきます。



工場概況説明の様子

次代を担う人材の育成

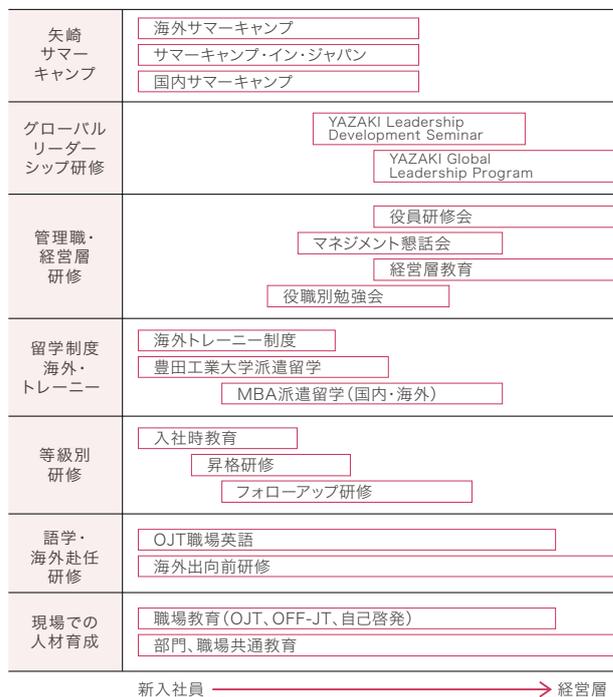
基本的な考え方

ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包摂)によって、雇用形態や従業員の働き方の多様化が進んでいるなか、矢崎グループでは人づくりは組織づくりと考え、すべての従業員が働きやすい環境づくりを進めています。個人やチームワークの能力を最大限引き出せる企業風土を育てるため、社是をはじめとする矢崎らしい経営理念を活かした企業運営と人づくりを進めています。

教育体系

矢崎グループの教育体系において、「矢崎サマーキャンプ」や昇格研修、語学学習などは手をあげた人が参加・受講できるようになっています。将来の経営人材を育てるべく、成長したい人にはそれに見合った環境を用意しているのが矢崎グループの教育体系の特徴です。2019年度は、部門間の人材育成の連携を目的とした人材育成担当者会議を立ち上げ、活動を推進しました。

教育体系図



2019年度人材育成の実績(名)

プログラム名	修了者数
新入社員教育	166
4等級昇格研修	59
6等級昇格研修	139
8等級昇格研修	149
新任リーダー勉強会	83
新任部長勉強会	51
新任参与研修会	4
新任執行役員研修会	4
新任取締役研修会	1
新任責任者勉強会	39
国内・海外子会社取締役/監査役勉強会	17
役員研修会	36
OJT職場英語	212
矢崎を語る会	20
フォローアップ研修	126
中核人材激励会	274
マネジメント懇話会	18
YAZAKI Leadership Development Seminar	20
YAZAKI Global Leadership Program	14
海外トレーニー	6
MBA派遣留学(米中印)	2
豊田工業大学派遣留学	3

Yazaki Leadership Development Seminar

2011年度から継続している「Yazaki Leadership Development Seminar」は、所属長の推薦を受けた若手管理職とその候補者を対象に、経営の基礎知識ならびにリーダーシップの醸成と多様な環境下でグローバルに活躍するためのビジネススキルとマインドの醸成を目的としています。

2019年度は、13カ国から20名が参加し、10年後の矢崎グループのビジョンやコアビジネスをテーマとしたプロジェクトワークに取り組みました。最終日には国内および海外受講者の関係部門長などを交えた提言発表会を開催し、経営的視点からアドバイスを得ることで、受講者の視座が高まりました。

矢崎塾

経営トップと従業員が直接意見を交わし、相互理解を深め、視座を高める場として「矢崎塾」を開催しています。1983年にスタートした「フォローアップ研修」では、入社後5年経過の従業員が矢崎グループの理念や目標について会長と語り合っています。また、1999年にスタートした「マネジメント懇話会」では、部長職者が職場運営のビジョンについて社長と意見交換を行っています。2019年度は、フォローアップ研修を9回(計126名参加)、マネジメント懇話会を3回(計18名参加)開催しました。



「フォローアップ研修」の参加者

国際理解教育支援センター 準備プロジェクトの推進

矢崎グループは、従業員が異文化対応力、創造力、自主性、語学力を兼ね備え、自分自身と向き合いチャレンジするグローバル人材の育成が重要だと考えています。また、地域の教育機関や企業におけるグローバル人材の育成支援も視野に入れ、今後、国際理解教育支援センターとして、活動の幅を広げたいと考えています。

プロジェクトの一環として1993年から実施している「アドベンチャースクール」には、これまでに滞在国44カ国で1,300名以上が参加しました。2019年度は、入社内定者9名が参加し、入社前の1年間、世界の人々とともに活動しました。

 **アドベンチャースクールとは**

<https://www.yazaki-group.com/recruit/newgrads/environment/adventure/>



「アドベンチャースクール」参加者の様子(エクアドル)

新入社員研修の流れ



健康経営の推進

基本的な考え方

社是を実現するためには、従業員の健康維持・増進が必須であり、従業員一人ひとりが独自性・主体性をもって健康づくり活動が行えるような健康施策を実施していく必要があると考えています。

心と体の健康づくり

矢崎グループでは、疾病の早期治療と重症化予防のため、「体の健康(フィジカルヘルス)管理」だけでなく「心の健康(メンタルヘルス)管理」にも力を入れ、従業員がいきいきと働くことができる職場をめざしています。

フィジカルヘルスの施策では、定期健康診断の100%受診を徹底し、さらにハイリスク者に対して再検査の受診勧奨を行うとともに、ハイリスクになる前段階の有所見者の一部には、生活習慣病改善プログラムを実施しています。また、喫煙対策にも積極的に取り組み、喫煙所の移動などの受動喫煙防止活動を進めながら、喫煙者に禁煙の啓発を行い従業員の喫煙率を下げる活動を推進しています。

メンタルヘルスの施策では、ストレスチェックを実施し、ストレス度の高い従業員が安心して相談できるよう、法令上の医師による面接指導に加えて、看護職による健康相談を積極的に行っています。さらに、部署単位での取り組みとして、部署全員で職場が抱える課題を抽出し、コミュニケーションを図りながら職場環境の改善に取り組むことでメンタルヘルス不調者発生の予防に努めています。

健康管理に関する状況



健康施策への主な取り組み

活動項目	実施内容
生活習慣病改善プログラム	軽度高血圧症の従業員から希望者を募り、運動プログラムや食事指導を実施して、高血圧症の未然予防に努めています。順次、実施事業所を拡大中です。
昼食の費用補助	食堂の有無にかかわらず昼食の費用を補助し、きちんと食事を摂ることによる身体の健康づくりを推奨しています。
ストレスチェック職場改善	2019年度は管理職へ「ストレスチェック職場判定図の勉強会」を実施し、課題の多い部署に対してオリジナルの職場改善計画書を使用し、職場環境改善を図りました。また、経年観察により、職場改善の効果を確認し、メンタル不調者発生の予防に努めています。
受動喫煙防止活動	喫煙者・非喫煙者両者の意見を集約しながら、受動喫煙防止活動を実施しています。特に5月31日の世界禁煙デーには、毎年グループ全体で受動喫煙防止に取り組んでいます。

ウェルネス推進プロジェクト

従業員が健康な生き方・働き方を身につけ、育むことができる文化の形成を目的として「ウェルネス推進プロジェクト」を立ち上げ、さまざまなプログラムを実施しています。このプロジェクトでは、当社で働く「人」と「組織」の双方が関わり合いお互いが健康に成長していく風土をめざして活動を進めています。

具体的には、各部署で「ウェルネス推進者」を選任し、ウェルネスを高める活動を行っており、年2回開催の「ウェルネス推進者会議」では、プロジェクトの活動紹介や各職場の取り組み事例を共有し、好事例の横展開を図っています。2019年度は、11職場の好事例を紹介し、該当するウェルネス推進者の表彰を行いました。

プロジェクト立ち上げ当初に比べ、徐々に従業員の関心も高まり、各部署での自主的な取り組みも増えてきました。また、ウェルネス推進者のなかには、「自分たちが変えようと意識しないと何も変わらない」というような熱意ある声も聞かれるようになりました。今後も理想となる企業文化の形成をめざし、チャレンジしていきます。

海外勤務者の健康管理

海外外向者は、医療面・衛生面・食文化など、日本とは異なる環境で長期間生活をしなくてはならないため、日本国内と同じ健康管理を実施していくことが難しいのが現状です。そのため、矢崎グループでは、国内勤務者に実施している健康管理に少しでも近づけるため、海外外向者に特化した健康管理体制を実施しています。

出向者の健康管理体制として、フィジカルヘルスでは人間ドックを、メンタルヘルスではメンタルチェックをそれぞれ年1回実施し、すべての健康データを海外産業医が確認し、疾病の早期発見につなげています。さらに、海外外向者専用の24時間相談窓口を設置し、どの国からでも時間を気にすることなく相談ができる環境を整えています。

安全で働きやすい職場づくり

基本的な考え方

矢崎グループは、従業員が安全で健康に働けることが企業経営の大前提であると考えます。そこで矢崎グループと従業員の相互協力のもと、職場における安全と健康を確保するため「矢崎グループ安全衛生活動方針」を定め、快適な職場環境の形成および円滑な業務の遂行をめざします。

2019年度(79期)矢崎グループ 安全衛生活動方針

- 1 法令遵守のもと、職制トップとすべての従業員が一体となった安全衛生活動を推進し、「安全風土」の定着を図る。
- 2 事業場と安全健康推進部が連携して安全管理体制の維持強化を図り、災害ゼロをめざす。
- 3 職場のコミュニケーションをさらに高めるとともに、新たな施策を織り込んだ従業員の心身の健康保持増進を図る。

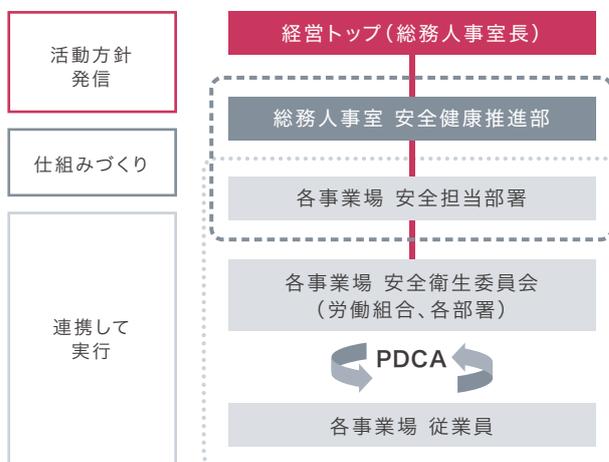
矢崎総業株式会社 取締役副社長

酒井 均

害の防止に努めています。

「矢崎グループ安全衛生活動方針」に基づき、2019年度は重大災害ゼロと労働災害件数前期比50%以下のほか、安全衛生関係法令の遵守確認および課題改善100%実施、法定資格者の後任者育成100%実施、安全衛生事業場診断の課題改善100%実施、災害傾向に基づくリスクアセスメントおよびそのリスク低減措置100%実施、安全衛生教育100%実施などを目標に掲げて活動しました。

労働安全衛生体制図



労働災害度数率



労働安全衛生体制

矢崎グループでは、経営基本方針に則り策定した「矢崎グループ安全衛生活動方針」に基づき、安全風土の定着を図り、安全な職場環境づくりを推進しています。

国内事業場では、安全衛生管理の運用状況を評価する事業場診断を実施するなど、従業員だけでなく、派遣社員、外部業者まで含めた働く人の安全を第一優先とした労働環境の改善に取り組んでいます。万が一労働災害が発生した場合は即時対応するとともに、対策を含めた情報を確実に社内でも共有し、類似災害の再発防止に努めています。加えて安全健康推進部による確認および指導やフォローを実施し、安全意識の向上を図っています。さらに、グローバルでは「グローバル安全衛生活動方針」に基づき、労災情報の共有による類似災

なお、2019年度における労働災害(休業)度数率は0.41でした。今後は、軽微な労働災害に対しても再発防止に向け全社で教育に取り組み、労働災害発生件数のさらなる低減をめざします。さらに、グローバルでの安全衛生活動でも、重大災害を防ぐために守るべきルールの徹底を図り、安全意識の向上に努めています。

労働安全衛生に関する教育・研修

「矢崎グループ安全衛生活動方針」に基づき、同じ職場で働く人の安全意識の向上を図り、安全な職場環境づくりをめざしています。

国内矢崎グループでは、新入社員から管理職までの各段階に応じた安全衛生教育や、従業員を対象とした危険に対する感受性を高めるための安全体感教育やKY(危険予知)教育、交通安全教育などを実施し、従業員の安全意識の向上を図っています。また、衛生管理者や作業主任者など各種資格について後任者を確保するため、計画的に資格取得を推進しています。

安全衛生教育等体系図 ※社外研修を含む

ねらい 身分 (階層)	人づくり			職場づくり	体制づくり
	導入	昇格	専門	重点項目	全社推進・フォロー活動
役職者・ 管理者		新リーダー勉強会 新部長勉強会	作業変更時教育 職長教育※ 安全体感教育 安全体感教育講師養成教育 普通救命講習※ 普通救命講師養成教育※ 各種資格(衛生管理者等)取得教育※ 交通安全教育 事業場独自教育※ セルフケア教育 ラインケア教育 RTP研修	SCサークル活動 リスクアセスメント活動 安全衛生事業場診断 安全衛生法令遵守状況確認	工場群 安全衛生委員会・担当者会議 支店・管理 安全衛生連絡会 看護職研修会
一般職	期中入社研修	昇格研修			
新入社員	入社研修				



新入社員研修の様子



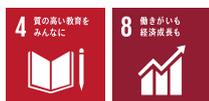
安全体感教育の実施



地域社会発展への貢献

社会課題の解決に向けて取り組むテーマ

■ 地域社会発展への貢献



めざす姿

地域社会は企業の存続基盤であり、企業の成長と地域社会の経済的・社会的発展は不可分です。

グローバルで事業を展開する矢崎グループは、多くの国や地域の皆様に支えられて成長してきたことに感謝し、それぞれの国や地域が抱える課題に積極的に向きあい、社会・地域貢献活動を推進することで、世界中の仲間や友達、家族に喜びや幸せを届けます。

また、各国や地域の発展の原動力である、未来を担う子どもたちの育成支援にも注力します。

地域社会への責任

基本的な考え方

矢崎グループは、ものづくりを通じて社会に貢献することに加えて、地域の皆様と協力しながら地域社会の発展に貢献することが大切だと考えており、各地域の課題や期待・要請をよく聞いた上で、継続的に社会・地域貢献活動を推進しています。また、サマーキャンプなどの取り組みを通じ、次世代育成にも貢献します。

次世代の育成

矢崎サマーキャンプ

未来を担う子どもたちに多様な体験の機会を提供するために、矢崎グループの社是を体現する活動として、従業員子女を対象とした「矢崎サマーキャンプ」を1977年から実施しています。当時社長だった現会長は、多忙を極める従業員が家庭で子どもたちと過ごす時間が減少していることを憂慮し、親である従業員への感謝の気持ちと、従業員子女にすばらしい思い出につながる体験を提供したいと考え、開始しました。このキャンプは国内従業員の子供だけでなく、海外事業所の子供を対象としたプログラムもあり、毎年さまざまな国籍の子どもたちが参加しています。特に「海外サマーキャンプ」と「サマーキャンプ・イン・ジャパン」では、自国と外国の違いについて理解し、国際的な視野を広げ、子どもたちにとって新しい出会いや経験の場となるほか、地球環境保全への関心向上や、国際交流により国際的な視野を広げ相互理解を深める機会となっています。また、指導員として参加する従業員にとっても、事前研修やキャンプ当日を通じて、リーダーシップやコミュニケーション能力の向上を図るための研修の場となっています。

この活動は近隣の学校や行政などと連携して進めており、ステークホルダーとのコミュニケーションを促進する重要な機会にもなっています。



矢崎サマーキャンプ・イン・ジャパンの参加者



海外サマーキャンプ 現地の中学生との交流会

2019年の開催実績

	国内	海外	イン・ジャパン
対象	国内子女 (小学5・6年生)	国内子女 (中学2年生)	海外子女 (14歳)
開催概要	高知県梶原町 (7月29日～8月2日) 静岡県東部 (8月5日～8月8日)	中国 (8月4日～8月9日) ベトナム (8月17日～8月22日)	東京、静岡、 山梨、千葉 (7月20日～7月26日)
参加者数	子女：192名、 指導員30名	子女：138名、 指導員20名	子女：266名、 指導員39名
累計子女数	42回/7,790名	33回/5,160名	30回/4,729名

2019年度の取り組み

異文化交流プロジェクト開催

2019年11月、矢崎部品(株)ものづくりセンター(静岡県牧之原市)は、地域の高校生を招いた「異文化交流プロジェクト」を開催しました。このプロジェクトは将来世代である高校生に矢崎グループの事業内容を伝えるとともに、異なる文化や価値観、ダイバーシティの考え方などに触れる機会の創出を目的とした活動です。当日は高校生20名と矢崎グループのタイ、サモア、モロッコ、中国などのさまざまな国籍をもつ従業員10名が参加しました。

異文化交流コーナーでは、高校生と外国人従業員との間で、ワールドカフェという形式でディスカッションし、参加した高校生から「今まで知らなかった国に興味をもちました。実際に行って実感してみたいです」「日本では当たり前のことが海外では異なることもわかりました」などの感想をいただきました。



異文化交流コーナー

地元の小学校から感謝の言葉

宮崎部品(株)(宮崎県東臼杵郡^{ひがしうすきぐん})では、地域交流の一環として、登下校時の子どもの安全確保を目的とした通学路の見守り活動に2014年から参加しています。2020年2月には、



見守り隊感謝の集いの様子

地域の小学校で開催された「見守り隊感謝の集い」において、全校児童から感謝の言葉や笑顔いっぱいのお歌、プレゼントの贈呈を受けました。いただいたプレゼントの手袋とマスクは、今後の活動で使用していきます。

事故が起きないことを毎日願いながら、今後も活動を継続していきます。

こども参観日の開催

2020年2月、鳥取部品(株)(鳥取県東伯郡^{とうはくぐん})では、働く親の姿を見学することで親子のコミュニケーションを深めることを目的に、小学4～6年生を対象とした「こども参観日」を初めて開催しました。

当日は会社説明や工場見学、テープ巻き体験のほか、実際にお父さんやお母さんの働く職場を見学しました。また、昼食には鳥取部品の農業事業で生産しているジャガイモと白ネギを使ったカレーライスを食べました。普段は見られない親の姿を目にすることができ、子どもたちにとって貴重な機会となりました。



テープ巻き体験の様子



グローバル環境マネジメントシステムの強化

社会課題の解決に向けて取り組むテーマ

- グローバル環境マネジメントシステムの強化
- 汚染防止
- 生物多様性の保全
- 有害化学物質管理の徹底
- 気候変動の緩和と適応
- 資源の有効利用
- 水問題への対応



めざす姿

矢崎グループは、経営基本方針に基づき、地球環境保全が人類共通の重要課題のひとつであることを認識し、すべての企業活動および従業員一人ひとりの行動を通じて住みよい地球と豊かな社会づくりに取り組みます。

サプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減、資源の有効活用、環境負荷物質の徹底管理、環境に配慮した製品・サービスの開発・提供を推進することで、国際的な課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現をめざします。

環境マネジメント

矢崎地球環境憲章（1997年制定、2002年、2006年、2012年に一部改訂）

環境方針

私たちは経営基本方針に基づき、地球環境保全が人類共通の重要課題のひとつであることを認識し、すべての企業活動および従業員一人ひとりの行動を通じて住みよい地球と豊かな社会づくりに取り組みます。

行動指針

1 環境マネジメントの充実

全従業員への環境意識の浸透により、自らの意思で環境取り組みを実践できること

2 地球温暖化への対応

温室効果ガス排出量の生産時の削減と省エネルギー製品による貢献

3 循環型社会形成のための資源有効活用の推進

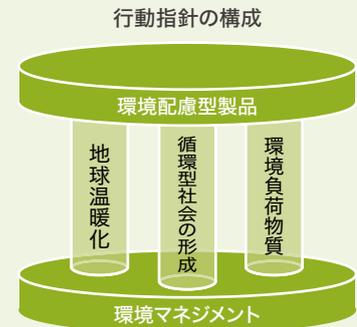
廃棄物の再生利用の推進と排出物削減による省資源化

4 環境負荷物質への対応

製品および生産工程における環境負荷物質の確実な管理

5 環境配慮型製品の開発

温暖化、資源循環、環境負荷物質を考慮した製品開発の実施



基本的な考え方

矢崎グループは、経営基本方針に基づき、環境に対する取り組み方針を定めた「矢崎地球環境憲章」を策定し、グローバルで共有しています。この理念と方針に基づき、環境保全に関する中期計画である「矢崎環境取り組み5カ年プラン」を作成し、グローバルに展開しています。管理体制の基盤として、国内外の事業所でISO14001に基づく環境マネジメントシステムを構築し、また「矢崎グリーン調達ガイドライン」を制定し、サプライチェーン全体の環境負荷削減に取り組んでいます。

 [矢崎グリーン調達ガイドライン](https://www.yazaki-group.com/pdf/csr_green.pdf)
https://www.yazaki-group.com/pdf/csr_green.pdf

グローバル環境マネジメント

環境経営推進体制

矢崎グループは、世界各地のステークホルダーの皆様からの環境保全に関する期待や要請に確実に対応するため、グローバルで環境マネジメント体制を構築し、運用しています。

毎年4月に「矢崎環境委員会」を開催し、環境経営に関する意思決定の場として、国内外における環境活動の方向性について審議します。

また、「グローバル環境委員会」では、世界各地域の環境責任者や環境実務担当者との今後の取り組みの方向性について整合しています。具体的には、地域間の連携を図りながら、サプライチェーン全体での環境保全活動を推進するために、気候変動の緩和や製品の化学物質管理など、グローバルで取り組むべき重要テーマを共有し、その対応を協議しています。

さらに、矢崎グループでは各地域で環境管理体制を構築しています。国内においては、各分野での取り組みを推進するために「製品環境委員会」「工場環境委員会」「非生産環境委員会」を設け、全社的な取り組みを進めています。

2019年度から、各地域の実務担当者による「サイト環境W/G（ワーキンググループ）」「製品環境W/G」「環境監査W/G」を立ち上げました。W/Gは定期的に行われ、地域間の連携を図りながら、環境に関するさまざまな取り組みを共有し、具体的な対応策の検討および標準化を行うことでグローバルにおける内部統制の強化も図っています。

環境関連法令の遵守の徹底

矢崎グループは、環境コンプライアンス徹底のための体制を構築しています。定期的な監査によって、仕組みとその運用状況の確認を行うとともに、監査結果に応じて仕組みを改善することにより、環境コンプライアンス体制を強化し、環境法令遵守につなげています。

具体的には、国内の生産事業所、営業支店・オフィスおよび海外の生産事業所において、定期的な環境監査を実施しています。国内の生産事業所の環境監査において、実務担当者がお互いの事業所を確認するクロス監査を実施しています。実務担当者同士が改善点を見つけ、その改善策について協議することにより、チェック機能と改善体質の強化につなげています。また、2019年度は海外の一部の生産事業所で同国内でのクロス監査を開始しました。



中国でのクロス監査の様子

TOPICS

3年連続 四川省から環境優良信用企業として認定

中国の四川省には、企業の環境保全活動を評価し、環境優良企業を認定する制度があります。TJY-CD(中国)はこの制度に積極的に参加しており、2019年度は「環境影響評価報告承認書」や「汚染物質排出許可証」など計48項目の報告書を提出しました。このほか、排ガス処理施設や排水処理施設を更新したことで設備の処理能力が向上し、排ガスと排水の汚染濃度が国や地方で定める基準をはるかに下回ったことなどが評価され、2017年から3年連続で環境優良信用企業に認定されました。



VOC(排ガス)処理施設

環境リスクマネジメント

地域公害の防止

大気、水質、騒音、振動は、法令または地域条例で定められている規制値を遵守していても、地域住民に不快感を与えることがあります。そのため、矢崎グループ独自の取り組みとして発生源の抑制や、防音壁の設置などの対策を行っています。また、規制値よりも厳しい自主管理値を設定し、定期的に自主管理値の遵守状況を確認することに加え、地域住民や地方自治体などの声を聴く場として、定期的にステークホルダーミーティングを開催しています。

環境教育

環境保全について、自ら考え、行動できる人づくりをめざして、社内教育体系に基づき「全社共通教育」と「環境専門教育」を実施しています。

全社共通教育は、すべての新入社員や階層別昇格者、海外出向者を対象に、環境保全の重要性と矢崎グループが取り組んでいる環境保全活動の理解を目的に実施しています。

環境専門教育は、環境に関わる専門的な業務を遂行できるスキルの確保を目的として、環境業務の責任者および担当者を対象に環境法令教育やISO14001内部監査員教育などを行っています。また、教育後は理解度を確認するためのテストなどを実施し、受講者が教育内容を確実に理解するための取り組みを行っています。



環境専門教育の様子

生物多様性の保全

基本的な考え方

生物多様性の損失は地球規模で取り組むべき課題であり、矢崎グループとしてもグローバルに事業を展開する企業の責任として、地域社会と連携・協力しながら生物多様性の保全に取り組み、国際的な課題解決に貢献していきます。

地域と連携した生物多様性保全の取り組み

矢崎グループでは、生物多様性に関する啓発活動をはじめ、新たに事業所建設などを行う際に植栽を地域由来の樹種としたり、敷地内にビオトープを設置したりするなど、生態系に配慮した取り組みを行っています。また、近隣地域と連携し、森林整備や外来植物の駆除などをグローバルの各事業所で行っています。

TOPICS 深良川へのアマゴの放流に参加

Y-CITYおよび矢崎部品(株)裾野製作所(静岡県裾野市)は、静岡県東部の主要河川である狩野川の水質保全などを目的に設立された「狩野川水系水質保全協議会」に2005年から参加しています。同協議会は狩野川の支流である黄瀬川、大場川ならびにこれに流入する河川の水質および環境保全を推進し、住みやすい生活環境を確保するための団体で、さまざまな環境関連活動を行っています。2019年10月には深良川において「アマゴの放流」が行われ、Y-CITYおよび裾野製作所の従業員が参加しました。この活動には地域の企業関係者だけでなく、幼稚園から多くの子どもたちが参加し、環境学習の一環を担っています。当日は、深良川やそこにくらす貴重な生物を身近に感じる機会となりました。

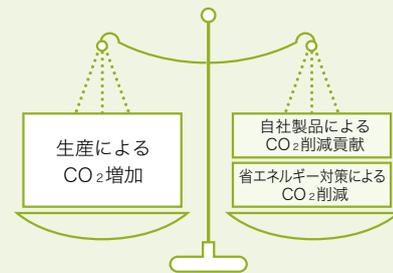


深良川

気候変動への対応

基本的な考え方

矢崎グループでは、グローバルで取り組むべき課題である地球温暖化に対し、事業所での省エネルギー対策によるCO₂削減に加え、当社のCO₂削減に寄与する製品の普及を進めることで、地球規模でのCO₂削減に貢献する活動を行っています。

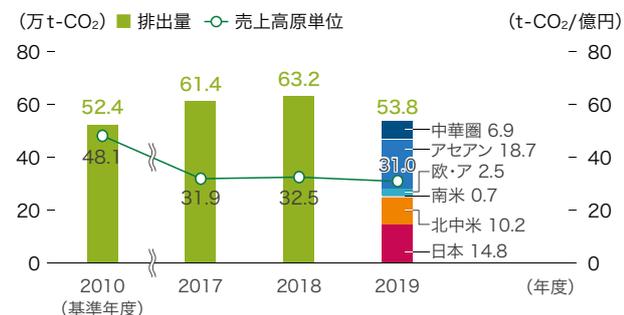


生産事業所およびオフィスでの省エネルギー活動

矢崎グループでは、地球温暖化対策のため、「2020年度までにグローバルのCO₂排出量を原単位で2010年度比20%削減」という目標を掲げ、省エネルギー活動に取り組んでいます。具体的な取り組みとして、照明のLED化のほか、空調やコンプレッサーなどの設備を省エネルギータイプに更新しており、大きな効果をあげています。一方で従来の取り組みとして、設備の稼働時間の最適化、昼休みや休憩時の消灯、パソコンのECOモード活用を継続しています。また、太陽光パネルの設置やバイオマスエネルギーを利用した空調機器の導入など、再生可能エネルギーの活用も推進しています。

2016年11月に発効されたパリ協定、それにとまなう各国の目標を考慮し、2021年度以降のグローバル目標の作成を進めています。また、地球温暖化対策の施策のひとつとして、化石燃料由来のエネルギーから再生可能エネルギーへの転換が注目されており、世界各国で取り組みが強化されています。これを受け、矢崎グループでも再生可能エネルギーを積極的に取り入れています。

CO₂排出量の推移(グローバル)



※各地域の排出量は一部、推計値が含まれています

CO₂排出量の推移(国内)



自社製品によるCO₂削減貢献

太陽熱利用機器や木質ペレットを燃料とした冷暖房機器はCO₂排出量削減に寄与する製品です。木質ペレット焚吸収冷温水機『バイオアロエス』は、カーボン・ニュートラル[※]の考えに基づいた冷暖房機で、木質ペレットの原料である木材の成長過程におけるCO₂吸収量を考慮することで、化石燃料の利用に比べて1台あたり年間約30トンのCO₂削減効果があります。

また、デジタルタコグラフなどの計装機器を車両に搭載することで、効率的な車両の運行管理や安全性の向上だけでなく、車両の燃費改善につながり、CO₂削減にも貢献しています。

これらの製品による2019年度のCO₂削減貢献量は7.1万トンとなり、2011年度からのCO₂削減貢献量は、累計で66.2万トンとなりました。今後もCO₂削減に貢献する製品の開発・販売を通して、地球温暖化防止に貢献していきます。

※燃焼や分解にともなって排出されるCO₂量と、自然界で森林や植物などに吸収されるCO₂量が同じ状態

グリーン物流の推進

国内矢崎グループは、省エネ法に基づき、特定荷主である矢崎部品(株)、矢崎エナジーシステム(株)はもちろん、特定荷主ではないグループ会社も同様に、前年度比1%減および過去5年間の平均値として年平均1%減を目標に、共同輸送や輸送ルートの統廃合、モーダルシフトなどの輸送エネルギー

消費量原単位の削減活動に取り組んでいます。

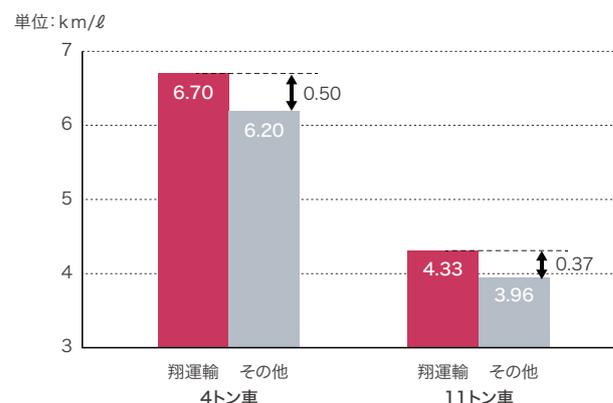
矢崎グループの運送会社である翔運輸(株)では、全車両へ矢崎製デジタルタコグラフを搭載し、急発進・急加速・急停止やアイドリング時間などの見える化と乗務員の意識・技術向上をめざすことで、環境保護に努めています。また、エコドライブハンドブックやエコドライブステッカーを作成・配布し、エコドライブについて理解向上を図っています。このエコドライブハンドブックには具体的なアクセル操作やブレーキのかけ方、加速の仕方などの低燃費でトラックを走行するためのポイントが書かれており、トラック乗務員はその点を特に留意してエコドライブに努めています。

これらの活動の結果、2019年度の国内物流にともなうCO₂排出量は、前年度比2%減の1.8万トンとなりました。また、輸送量(トンキロ)あたりのCO₂排出量は前年度比2%減の116g-CO₂/トンキロとなりました。2020年度も継続してCO₂排出量の削減活動に取り組みます。



エコドライブハンドブック

翔運輸(株)におけるエコドライブ効果



TOPICS 太陽熱パネルの設置

FSY(中国)の社員寮では、これまでガス給湯器を使用していましたが、CO₂排出量削減と従業員の安全対策のため、2019年10月にガス給湯器から電気給湯器に変更しました。

加えて、太陽熱パネル1,200枚を屋根に設置しました。太陽熱でお湯を沸かすことにより、給湯器のエネルギー使用量を削減しています。

これらの活動により、CO₂排出量が48%削減されました。



社員寮に設置した太陽熱パネル

TOPICS 電線製造工程における省エネルギーの取り組み

矢崎エナジーシステム(株)富士工場(静岡県御殿場市)では銅のインゴット(地金)を溶解し、電線を製造しています。溶解炉からできた電線を、「荒引線」と呼ばれる内径が8mmまたは10mmのサイズに伸ばす過程において、変色や酸化、電線の絡みなどを防止するためのコーティング剤を塗布します。このコーティング剤は、一定温度を維持して使用する必要があるため、ヒーターを用いて約1日かけて昇温と温度維持を行っていました。

この工程の効率を改善するため、コーティング剤のタンクや配管を断熱材で覆い、断熱性を保つとともに、効率的な昇温条件の追求と最適な保持時間を見直した結果、昇温から保温までの時間を従来の半分まで短縮することができました。これにより、ヒーターに使用していた電気使用量が年間で53%削減されました。



改善に取り組んだメンバー

資源循環

基本的な考え方

世界人口の増加や経済発展により、資源の枯渇などの環境リスクが高まっています。加えて、海洋プラスチックによる環境汚染が世界的な課題となっています。矢崎グループでは、5R[※]の考えを基本に、製造工程におけるロス削減やリサイクルの推進など排出物量の削減対策を通じ、循環型社会の構築に取り組んでいます。

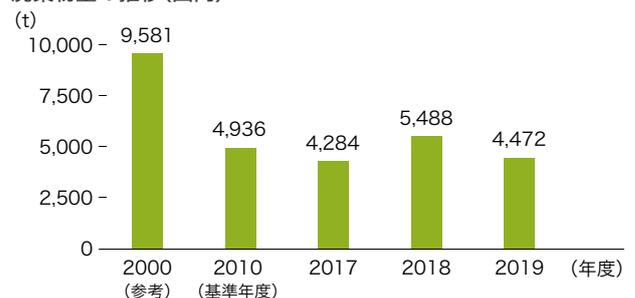
※Reduce/Reuse/Recycle/Refuse/Repair

排出物量の削減活動

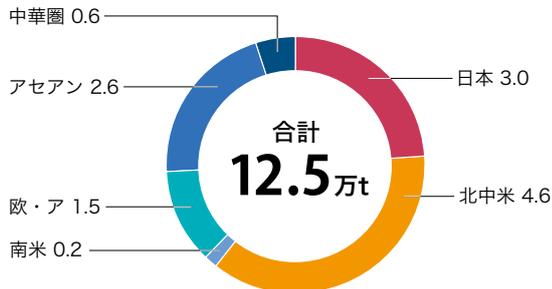
矢崎グループでは、5Rの考えのもと製造工程におけるロス削減やリサイクルの推進、分別の細分化など排出物量の削減対策に取り組んでいます。各国・地域の事情にあわせ、リサイクル率向上や廃棄物量の削減目標を設定し、活動を推進しています。国内矢崎グループでは、国内全事業所における廃棄物量を2020年度までに、2010年度比で10%削減することを目標としています。2019年度の排出物量はグローバルで12.5万トンとなりました。また、国内矢崎グループの2019年度の廃棄物量は、2010年度比9%減の4,472トンとなりました。

加えて、世界的な課題のひとつであるプラスチックごみ問題に対応するため、グローバルの使い捨てプラスチック使用量を把握しました。

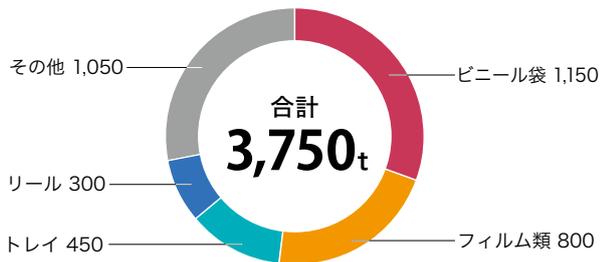
廃棄物量の推移(国内)



地域別の排出物量(万t)



使い捨てプラスチックの使用量(t)



製品の再利用、リサイクル材の活用

プラスチックごみによる海洋汚染は世界的に大きな環境問題となっており、各国・地域でさまざまな規制や取り組みが進められています。また、企業に対してもプラスチックの使用量削減やリサイクルの促進が求められています。

矢崎グループでは、部品や製品の輸送に、プラスチック製のポリテナー容器やパレットを使用していますが、できる限り繰り返し使用したのち、破損したものを廃棄処分しています。

矢崎グループの運送会社である翔運輸(株)では、破損などにより不要になったプラスチック製のポリテナー容器やパレットを回収し、粉碎して再生プラスチックパレットの材料と

して活用する取り組みを行っています。これによりプラスチックが循環利用され、2019年度は約200トンの廃棄物量が削減されました。

また、さらなる廃棄物量の削減に向け、製品に使用される梱包資材などの使用量が多い事業所を中心に、削減対策を検討しています。

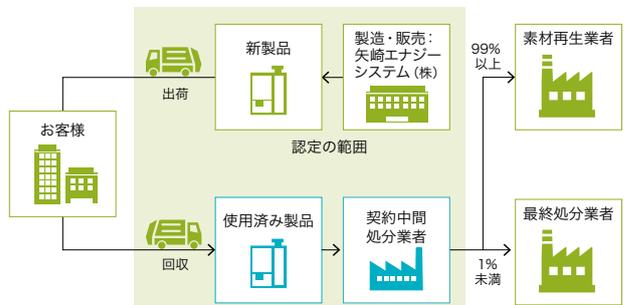
使用済み製品の環境負荷の低減

矢崎グループは、資源の有効利用のため、使用済み電線、木製ドラム、ガスメーター、吸収冷温水機の吸収溶液などを回収し、リユースやリサイクルを行っています。各事業所で実施した廃棄物削減の好事例の情報をグループ内で共有し、矢崎グループ全体での削減活動を進めていきます。

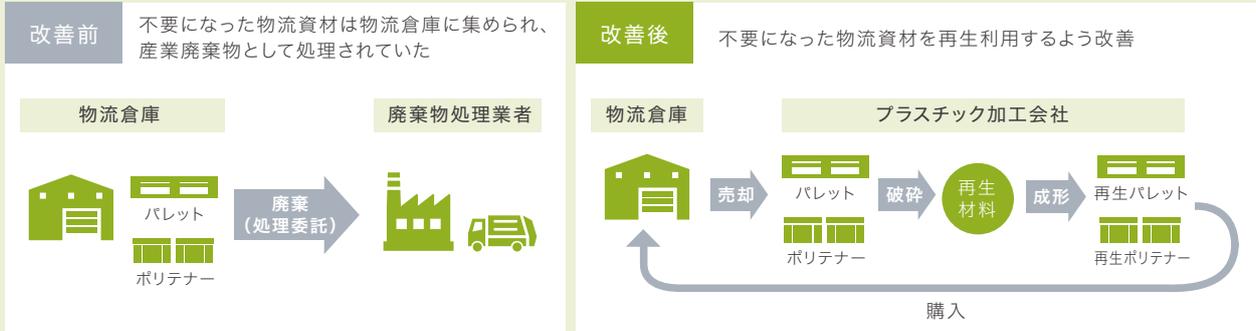
浜松工場では、「広域認定制度[※]」により使用済みの吸収冷温水機『アロエース』を回収し、各部材のリユースやリサイクルをしています。製品本体を形成している鋼板や熱交換器を形成している銅管、吸収溶液などの分別、再生利用を行うことで、2019年度は再資源化率(重量比) 99.6%となりました。

※環境大臣の認定を受けたメーカーなどが、廃棄物となった自社製品を広域的に回収し、適正処理やリサイクルをすることを目的とした制度

広域認定制度に基づく空調機器の回収



プラスチック製のポリテナー容器およびパレットの循環利用の仕組み



対策効果 【ポリテナー容器およびパレットの廃棄物量削減】
 205トン/年 = ポリテナー193トン/年 + パレット12トン/年
 ⇒削減された量は循環利用される

水資源の保全

基本的な考え方

2050年には人口増加や気候変動などの影響により、世界人口の約半数は水ストレス^{*}の影響を受けると言われています。また、世界各国での河川などの水質悪化にともなう規制強化など、水リスクへの取り組みは世界的に重要な課題となっています。

矢崎グループでは、水リスクへの対応として、水の循環利用や節水対策など水使用の最小化に努めるとともに、工場排水が周辺環境へ影響を及ぼさないよう管理の強化を行い、水資源の保全に努めています。

^{*}1人あたりの年間利用可能水量が1,700m³を下回り、日常生活に不便を感じる状態

各国・各地域に適した水リスク(水の量と質)への取り組みを行っており、海外拠点では雨水の利用や排水の再利用、節水活動などの水使用量の削減を実施しています。また、国内拠点では水使用量の削減活動を継続しながら、排水による水質汚染を防止するために管理体制の強化に向けた活動を実施しています。2019年度は外部講師を招き、拠点からの油や薬品などの漏えい防止訓練を実施しました。

※世界資源研究所(WRI)が開発した水リスク評価ツール

水資源保全の取り組み

矢崎グループを代表する製品である電線の製造や、ワイヤーハーネスを構成する樹脂部品の製造では、冷却工程などで多くの水を使用します。このため矢崎グループでは、グローバルで製造工程での水使用量を把握するとともに、排水をできるだけ再利用することで、水使用量の削減に努めています。

2019年度の水使用量はグローバルで975万m³、前年度比7.1%減となりました。設備冷却水の再利用や設備の定期的なメンテナンスによる漏水防止、雨水や食堂からの排水の浄化水を植物の水やりへ利用するなど、節水活動に取り組んでいます。また、従業員へ節水に関する教育を行うなど啓発活動にも取り組んでいます。



YBL(ブラジル)に設置された雨水タンク

水リスクへの取り組み

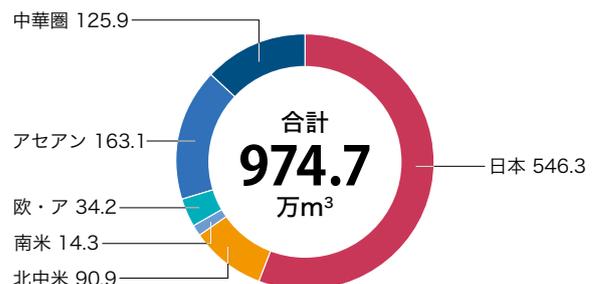
地域性を踏まえたリスクを認識し、水の量と質の2つの観点から取り組みを行っています。

矢崎グループでは、事業所の水リスクを把握するため、「AQUEDUCT^{*}」を用いて評価を行いました。評価の結果、リスクが高いと評価された主要拠点はありませんでした。世界的な課題のひとつである水リスクに対し、企業として取り組むべき課題と認識し、自主目標を定め取り組んでいます。



漏えい防止訓練の様子

地域別の水使用量(万m³)



※海外事業所の水使用量には一部、推計値が含まれています

化学物質管理

基本的な考え方

2002年の「持続可能な開発に関する世界首脳会議^{※1}」において、化学品管理についての「2020年目標^{※2}」が提唱され、世界的に管理強化が進んでいます。

矢崎グループでは、各国で施行されている化学物質関連法規の確実な遵守と、お客様からの化学物質に関する要請への対応を目的として、グローバルで仕組みを構築、運用しています。

製品に使用する化学物質については、製品への含有が禁止されている化学物質が自社製品に混入しないよう、仕入先への要請を徹底するとともに自社でも管理を徹底しています。また製造工程で取り扱う化学物質に対しては、排出量を管理し、自主基準を設け、削減に努めています。

※1 WSSD、通称ヨハネスブルグサミット

※2 2020年までに化学物質の製造・使用が人の健康や環境にもたらす著しい悪影響を最小化することをめざす

製品の化学物質管理

各国法規について、改正・施行の情報収集に加え、今後規制されることが見込まれる化学物質に対して、迅速な対応ができるよう事前準備を進めています。

2019年度は、EU REACH規則^{※1}や、POPs条約^{※2}による規制が検討されている化学物質について、中期的な削減活動計画を策定し、代替技術の調査・評価を行いました。

※1 化学物質の登録、評価、認可および制限に関する欧州連合の規則

※2 残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約

化学物質排出量の削減と管理

国内矢崎グループでは、大気汚染の原因となる浮遊粒子状物質^{※1}や、光化学オキシダント^{※2}を生成する揮発性有機化合物(VOC)の排出量削減のために、設計変更や生産工程改善を実施しています。主な取り組みとして、治具や設備の洗浄液を、VOCを含まないものへ変更したほか、塗装面積の最小化によるVOC使用量の削減、使用済み溶剤の再生利用などを行っています。国内5つの事業所においては、2020年度までのVOC排出量を2000年度比で30%削減することを目標としており、2019年度のVOC排出量は145トンとなり、2000年度比59%削減となりました。

また、PRTR法^{※3}の規制対象である、国内の届出対象事業所^{※4}における指定物質の排出量、製品への付着などによる移動量の把握を行っています。

対象事業所における2019年度の指定物質の排出量は10.1トン、製品への付着などによる移動量は5.0トンとなりました。

※1 大気中に浮遊する粒子状物質のうち粒径が10 μ m以下のものをいい、そのなかにはディーゼル車の排出ガスや工場から排出されるばいじんなども含まれる

※2 自動車や工場などから排出される煙から出る窒素酸化物と炭化水素が太陽の紫外線を受け、光化学反応によりつくり出される物質の総称

※3 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

※4 裾野製作所、大浜工場、島田製作所、沼津製作所、富士工場、天竜工場、貫工業

PCB廃棄物の適切な処理

国内矢崎グループでは、「ポリ塩化ビフェニル(PCB)[※]廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」で定められた処理期限までに、国内矢崎グループ内で使用および保管されている17事業所のPCB廃棄物を確実に処理するため、法律で定められた期限より前倒しで処理計画を立て、PCB廃棄物の早期処理を進めています。また、PCB廃棄物を保管している事業所では、責任者を任命し、保管場所の施錠、定期的な点検、地震対策などの管理を行い、紛失・破損・漏えいの防止を図っています。

2019年度は、2事業所がPCB廃棄物の処理を完了しました。また、PCBの漏えいは0件でした。

※かつてトランスやコンデンサなどの電気機器用の絶縁油などに利用されていたが、人体や環境に有害であることが判明したため、1975年以降、製造および輸入が禁止されている

環境配慮設計

基本的な考え方

矢崎グループでは、環境配慮設計について独自の認定基準を設け、すべての開発部門において、設計段階から製品に関わる環境負荷の低減と製品の付加価値の向上をめざしています。

また、製品のライフサイクル(製造、使用段階^{※1})における環境影響を、LCA^{※2}手法を用いて評価し、社内認定基準を満たした開発製品は環境配慮型製品として認定しています。

※1 自動車部品で適用
 ※2 ライフサイクルアセスメント、製品の環境影響評価

環境配慮型製品事例

住宅用火災(熱式)・ガス・CO警報器の開発

2015年に発売した電池式ガス・CO警報器は、小型・軽量で施工性がよくお客様から高評価を得ていますが、製品の有効期限が3年となっていました。従来品の100V電源を使用した火災・ガス・CO警報器の有効期限が5年であることから、電池式警報器の特長に加え、「有効期限を5年にしてほしい」「火災警報器の機能も追加してほしい」というお客様のニーズにお応えした改良型の開発に着手しました。

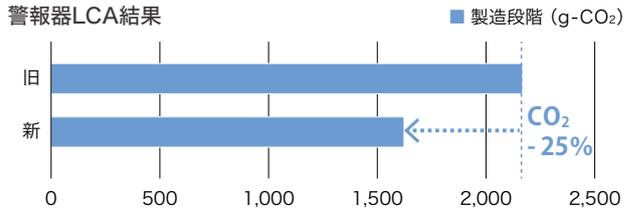
開発の取り組みとして、有効期限の延長のため、ガスセンサの耐久性や電池寿命の検証を行うとともに、電池式・小型となった製品に対し、追加機能である火災性能をどのように実現するか構造の検討を繰り返しました。また、独自の機能



従来品(左)と開発品(右)

である液晶による電池切れ表示の視認性向上も検討し、JIA(一般財団法人 日本ガス機器検査協会)の通電表示として認められるレベルに改善しました。

機能性向上の一方で、資源の削減となる小型設計と省エネルギー設計に取り組み、従来品比47.2%の軽量化と、警報時消費電力の80%削減を実現しました。



電源分配バッテリーヒューズユニットの開発

自動車業界をとりまく変革のなか、CASE[※]などへ対応する必要性が高まっています。このため自動車の電源系統は多様化しており、最適分配や車両火災に対する安全性向上が求められるようになりました。安全性向上のために、効率的な電源分配機能や電線保護機能をユニット化し、制約の多い車両スペースに搭載可能な製品の開発が必要となりました。

そこで、従来のカートリッジヒューズを組み込んだヒューズボックスに替わる、ヒューズユニットを開発しました。小型・軽量・低コスト化実現のため、バッテリーなどに直接取り付け可能となる電源分配の最適化・標準化に貢献しました。

また、ヒューズユニットの可溶体部に使用される錫線の設置工法を、従来の「加締め」から「打ち込み」に変更し、可溶体の小型化、錫量の削減、製造工法、および設備の簡略化につなげました。この錫溶着工法を採用することで、26%省エネルギー化を実現しました。

※ Connected(コネクテッド)、Autonomous/Automated(自動化)、Shared(シェアリング)、Electric(電動化)の頭文字を組み合わせた略称

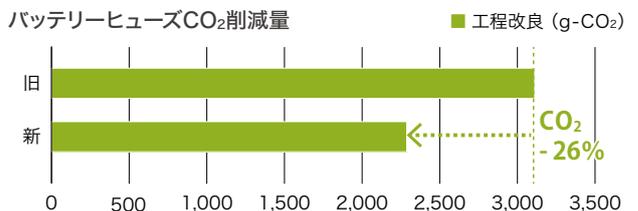
バッテリーヒューズユニット



従来品(加締め)



開発品(打ち込み)



※LCAではなく、錫溶着時のCO₂排出量の比較

環境貢献活動

エコロジカルクリスマス

メルコスール地域の南米4カ国※にある事業所では、従業員の環境保全に向けた意識啓発を目的に、月ごとに環境テーマを決め、それに関連したイベントを事業所ごとに企画・実施しています。YBL(ブラジル)では、12月に「エコロジカルクリスマス」と称し、製造工程などから排出される廃棄物を材料に、従業員がクリスマスツリーやリースを作成しました。完成した作品は、食堂などに飾られたほか、コンテストを開催し優秀作品を表彰しました。今後もこのような活動を通して、従業員の意識啓発を図っていきます。

※ブラジル、アルゼンチン、ウルグアイ、パラグアイ



廃材で作ったクリスマスリース

富士山一斉清掃参加

矢崎エナジーシステム(株)富士工場(静岡県御殿場市)は、毎年8月に「富士山をいつまでも美しくする会」が主催する富士山一斉清掃に参加しています。第40回となる2019年の活動には、18名の従業員が清掃エリアの5合目付近でごみ拾いを行いました。

清掃を終えた参加者からは、「以前に比べるとごみの量は



清掃中の様子

ずいぶん減り、年々富士山がきれいになっていることを実感します」「普段から身近にある富士山の美化活動に貢献できてよかったです」などの声が寄せられました。

海洋プラスチック削減に向けた取り組み

海洋プラスチック問題への国際的な関心が高まるなか、矢崎グループは環境省が主催する「プラスチック・スマートキャンペーン」に賛同しています。海洋プラスチックごみの削減に向け、国内事業所において清掃美化活動やポイ捨て撲滅を推進するとともに、ハガキの裁断くずを使用した環境にやさしい緩衝材『アローエコ』の開発・利用などを通じて、先進的な循環型社会の実現に貢献しています。



矢崎部品(株)大浜工場(静岡県掛川市)の清掃美化活動の様子



『アローエコ』



グローバルなガバナンス、 内部統制の強化

社会課題の解決に向けて取り組むテーマ

- 経営の健全性、効率性、透明性の確保
- リスクマネジメント・BCMの強化
- コンプライアンスの徹底
- あらゆる形態の腐敗防止
- 企業風土の醸成



めざす姿

企業が持続的に成長するためには、健全な経営基盤の確立が不可欠です。矢崎グループは、社是に掲げる「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」の実現に向け、健全性・効率性・透明性のあるグローバルなガバナンス体制の構築と内部統制の強化に継続的に取り組むとともに、ステークホルダーの皆様との対話を重視して良好な関係を築くことで、企業価値の向上をめざします。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

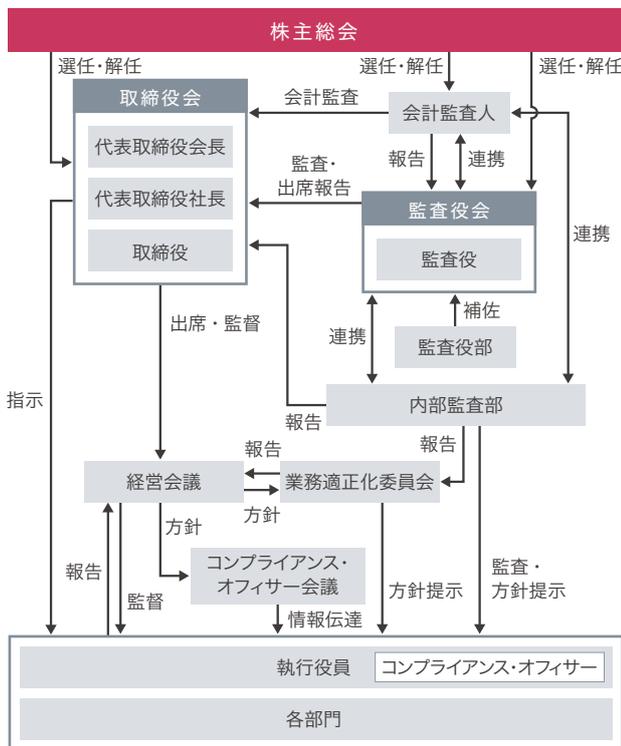
矢崎グループは、社は「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」の実現に向け、ステークホルダーの皆様と健全な関係を築き、企業としての社会的責任を果たすとともに、持続的な成長と企業価値の向上をめざして、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

す。迅速な意思決定と業務執行を図るため、取締役会規則・同付議基準にて、取締役会に付議すべき事項を具体的に定めており、例えば中長期事業計画や年度予算、一定金額以上の資産・資金に関する事項などについては、取締役会での審議・決議を行っています。

また、取締役として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に関する理解を深め、必要な知識を習得するための研修を行っています。研修は、当社の国内外子会社の取締役も対象として実施しています。

2019年度は、矢崎グループのガバナンスにおいて重要な位置づけである社内決裁規則(権限規程)の大幅な見直し、改善を行いました。これにより国内外の子会社への適切な権限委譲や、グループ全体に影響を与え得る重要事項に関する管理のさらなる強化が図られ、より迅速かつ適切な経営判断やリスク管理を行う仕組みが再構築されました。また、これらの決裁プロセスの効率化や文書管理強化を目的に、ITシステムの導入も進めています。

コーポレート・ガバナンス体制図



YBL(ブラジル)の経営会議の様子

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役設置会社で、取締役会および監査役会のほか、経営会議を設置しています。取締役会は原則月1回開催し(臨時開催あり)、法令で定められた事項や経営に関する重要事項などを意思決定し、取締役の職務執行の監督を行います。

内部統制の強化

基本的な考え方

当社は、会社法に基づき企業集団における業務の適正を確保するため、取締役会で定めた「内部統制に関する基本方針」に準じて、コーポレート・ガバナンス体制のもと、内部統制の構築・強化に努めています。

コンプライアンスをはじめとする経営に重大な影響を及ぼすリスクの低減、対応を内部統制強化の主軸としています。これらのリスクは日々変化しており、企業は柔軟かつ迅速に対応することが求められます。矢崎グループでは、当社およびグループ会社を取り巻くあらゆるリスクに対して、その性質や重要度に応じた適切な対策を講じており、リスクマネジメントのPDCA(リスクの適切な把握、制御、モニタリング、是正)を全社的に推進することにより、リスク低減を図っています。

特に、最重要事項であるコンプライアンスについては、経営基本方針に定める「法を守り、地域の文化を尊重した企業活動を行い、社会発展に貢献する」の実現のため、「守るべきルールの明確化」「コンプライアンス教育」「内部通報制度の整備」「モニタリング」の4つの柱を軸に活動しています。

推進体制

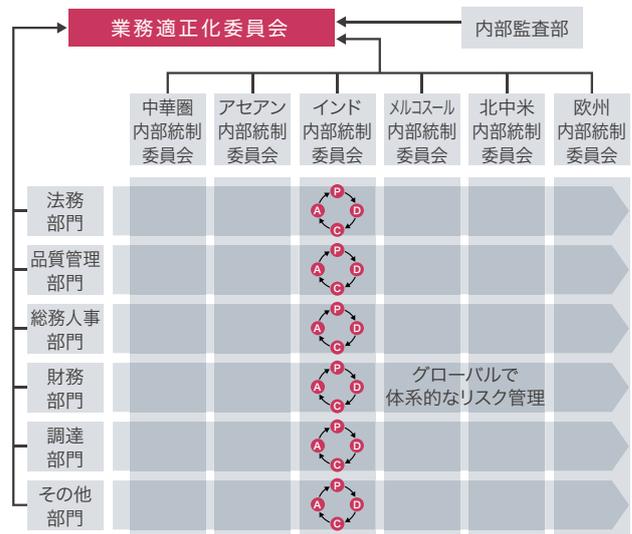
社長を委員長とする業務適正化委員会(グローバル内部統制委員会)では、矢崎グループにおけるコンプライアンス、BCP、情報セキュリティなどに関するリスクマネジメントを含む内部統制の有効性の監視・評価を行っています。また、海外各地域に内部統制委員会を配し、グループ全体の取り組みに加え、地域本社を中心とした内部統制強化を推進し

ています。

内部統制における重要事項は、管理部門および各地域の内部統制委員会から業務適正化委員会へ半期ごとに報告され、経営上の重要リスクやその具体的な対策について協議しています。2019年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、上期のみ実施しました。

また、2019年度、当社のコーポレート・ガバナンス/内部統制と法務・コンプライアンスを主管する部門が統合され、これらの取り組みをより強力に全社推進する体制となりました。この新たな体制のもと、日本および各地域におけるガバナンス、法務領域の責任者で構成されるグローバル会議(Global Corporate Governance Legal Meeting)を計4回開催し、コンプライアンスをはじめとする内部統制強化の検討、施策の実行を機動的に進めました。

内部統制推進体制



コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

グローバルにコンプライアンスを推進するため、取り組みのひとつとして、各地域のコンプライアンス活動を推進・補佐するグローバルコーディネーターを選出し、グローバル共通の課題への対応を協議しています。

日本国内においては、各部門が自律的にコンプライアンス活動を実践するために、2015年以降、各部門長を当該部門におけるコンプライアンス活動の責任者(コンプライアンス・オフィサー)として任命し、その活動状況報告などを行うコンプライアンスオフィサー会議を年4回開催しています。

また、当社から子会社に対する活動状況の報告、情報共有の場として、日本国内の全子会社の社長をメンバーとする矢崎法務会議を年1回開催しています。

2019年度は、コンプライアンスオフィサー会議において、社内における法令遵守状況の報告、これらに係る社

内事例等の紹介、新たに改正された法令に対する対応方針などの情報共有を行いました。矢崎法務会議においては、コンプライアンスオフィサー会議の議題に加え、各社における自発的なコンプライアンス活動を強化するため、各社のコンプライアンス活動に関する好事例を発表する機会を設けました。

■ 守るべきルールの明確化

グローバルでの取り組みとしては、各地域で作成するコンプライアンスに関する規則の根幹となる共通要素を定めた規則を制定する活動を進めています。2019年度は、コンプライアンス体制、贈収賄、競争法、内部通報に関する規則の制改定を進めました。

日本国内においては、矢崎グループの事業に共通して関連する法令と、その守るべき事項をリスト化した「全矢崎法令遵守管理項目表」を運用しています。2019年度は、法改正状況や社内の過去事例を踏まえて、この内容を見直し、国内全部門に展開しました。

■ コンプライアンス教育

当社および海外拠点が自動車用部品に関する独占禁止法違反事件による立入調査を受けてから、2020年2月で10年が経過しました。過去の独占禁止法違反事件を振り返り、事件の再発防止を再徹底するため、国内外の従業員に対し、社長からメッセージを発信しました。今後、矢崎グループで、風化防止のための教育を行っていきます。

日本国内においては、経営トップを対象とした「役員コンプライアンス研修」をはじめ、職層・階層・法令別の教育を実施しています。研修では関連する法令の理解を進めるとともに、ハラスメントや企業不正に関する研修も盛り込み、コンプライアンス意識の向上を図っています。

国内子会社社長を対象とした2019年度の矢崎法務会議では、社外の弁護士を招き、近年、頻繁な法改正が行われた「労務管理・働き方改革への対応」をテーマとする講演を行いました。

また、従業員のコンプライアンス意識向上を目的に、毎年、各部門・事業所ごとに「コンプライアンス・ウィーク」を開催しています。

■ 内部通報制度の整備

矢崎グループは、法令違反などの問題の早期発見と予防のため、地域ごとに内部通報の受付窓口を整備しています。

日本国内においては、内部通報制度「YAZAKIアイ」についてコンプライアンス研修などで伝えるとともに、ポスターを掲示し従業員に周知しています。本制度では、社内窓口のほか、外部の弁護士事務所に独立性の担保された社外窓口も設置しており、通報者の匿名性や、通報したことで報復などの

不利益が及ばないように、通報者の保護が約束されています。また、受け付けた通報については、常に適切な対応を行っています。

■ モニタリング

日本国内においては、コンプライアンス活動の実効性を確保するため、「コンプライアンス・チェックシート」を使った定期的な自主点検を実施しています。また、人事、財務、法務などの「法令主管部署」による現場確認や内部監査部による定期監査を行うことで、確実な法令遵守の実現を図っています。

■ BCP(災害対策)

■ 災害対策の取り組み

自然災害などの危機に際して、人命を第一に事業の継続を図ることで、企業の信用の維持・確保をめざしています。

自然災害から従業員や施設を守るとともに、被害を最小化することで地域や顧客へ影響が及ぶことを防止するため、マニュアル整備などの対策を進めています。台風や豪雨、高潮などの風水害への対策として「風水害対策マニュアル」、地震や津波への対策として「地震対応マニュアル」、火山噴火への対策として「噴火対応マニュアル」を整備しています。また、これらのマニュアルに基づき防災管理体制の整備や教育・訓練を行い、防災管理に対する理解促進に努めるとともに、有事の際に適切な対応ができるよう備えています。

■ 火災防止対策

火災から人命と企業資産を守り、地域や顧客へ影響が及ぶことを防止するため、火災防止対策を進めています。

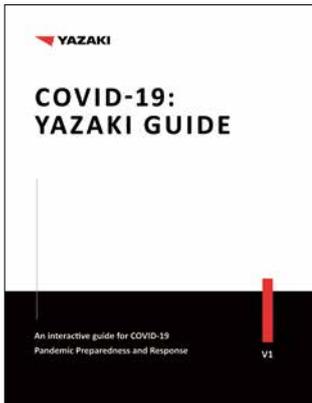
従業員一人ひとりが防火に対する意識を高められるよう教育を実施しています。また、電気設備機器や薬品類などによる火災を防ぐための防火管理規定を充実させるとともに、国内の全拠点を対象に防火管理体制を整備し、防火管理が適正に行われているかをチェックしています。

国内全拠点の防火管理者などを対象に、定期的に法令勉強会や防火管理教育を実施し、消防法令および防火管理に対する意識の向上と理解の促進に取り組んでいます。

■ 新型コロナウイルス感染症に対する危機管理

矢崎グループは、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大防止のため、危機管理対策本部を設置し、従業員はもとより、お客様や仕入先などのステークホルダーの安全・安心を最優先とする対策を講じています。一例として、

「感染予防対策ガイドライン」を作成し、ガイドラインに従業員に浸透させるために事業所内で感染者が確認された場合を想定した訓練を実施しました。また、各国政府などの指示によって工場の稼働を停止せざるを得なかった際には、世界45の国と地域で事業活動をしている矢崎グループの強みを活かし、フレキシブルな生産応援を行いました。世界中に波及するCOVID-19への対策で得たノウハウや経験は各国拠点と共有し、引き続きステークホルダーが安心できる対応を推進していきます。



欧米の地域本社が作成したガイドブック

情報セキュリティ

推進体制

近年、サイバー攻撃はますます高度化・巧妙化し、さらに攻撃の対象も拡大しています。サイバー攻撃によって情報漏えいが発生した場合、お客様をはじめとするステークホルダーからの信用低下や利益の損失につながる恐れがあります。

矢崎グループでは、業務上知り得たお客様の個人情報を含むさまざまな機密情報を保護するとともに、製品に関する必要な情報を適切に管理するため、プライバシーポリシーを含む各種ルールを制定し、情報セキュリティへの取り組みに注力しています。

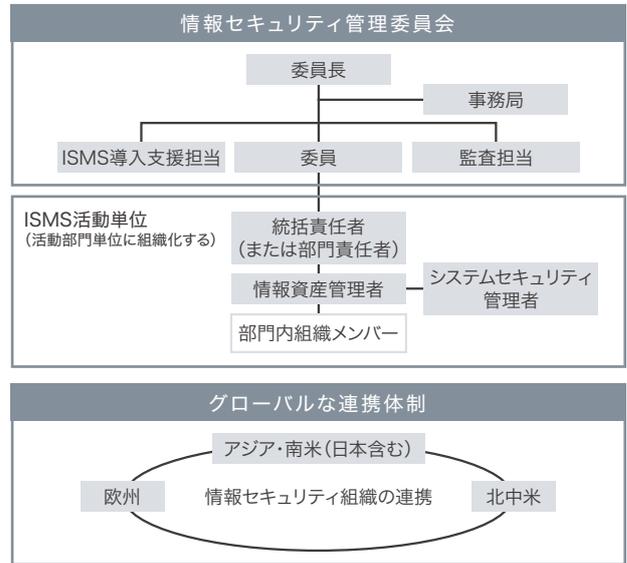
高い情報セキュリティレベルを維持するため、「情報セキュリティ管理委員会」を設置し、部門ごとに委員を配置しています。隔月で開催している委員会では、委員27名が各部門の情報セキュリティ活動の状況確認および標準化・共通施策・教育に関する検討を行います。2019年度は、情報セキュリティに関する顧客からの期待に応える活動に注力し、施策の実装に向け対応を検討しました。

また、欧州GDPR[※]をはじめ各国の個人情報保護法、セキュリティ対応のために、グローバルの各地域(欧州、アジア・南米、北中米)で推進体制を整備しています。

今後も情報セキュリティ活動を推進することで、お客様をはじめとするステークホルダーからの信頼獲得に努めていきます。

※General Data Protection Regulation(一般データ保護規則)

情報セキュリティ推進体制図



情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティでは、機密性、完全性、可用性に対するさまざまな脅威から守るべき情報資産を守ることが求められます。そのために、人的、物理的、技術的、組織的な面からさまざまな対策を講じる必要があり、リソースなどを効率的に管理するためのマネジメントシステムを構築しています。矢崎グループでは、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)によるPDCAサイクルを回す活動を継続することで、セキュリティの維持・強化に努めています。

営業部門や開発部門・ICT部門(国内16部門、海外3社)では、マネジメントシステムが継続的に規格要求事項に適合し、該当する法的要求事項を満たす能力を維持しているかと、目的達成に関するマネジメントシステムの有効性を維持しているかを判断するために、ISO/IEC27001国際規格認証を取得しています。

セキュリティ事故発生時には、直ちに情報セキュリティ管理委員会に報告し、初動対応の迅速化、再発防止の徹底を図っています。また、サイバー攻撃への備えとして、模擬メール訓練、ログ監視、脆弱性評価、ネットワーク監視などの対策強化を実施しています。

2019年度、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件数は、国内・海外で0件でした。



第三者意見

大学院大学至善館 教授、幸せ経済社会研究所所長、環境ジャーナリスト 枝廣淳子 氏

東京大学大学院教育心理学専攻修士課程修了。『不都合な真実』(アル・ゴア氏著)の著書翻訳をはじめ、環境やサステナビリティ、地域経済循環に関する講演、執筆、企業のCSRコンサルティングや異業種勉強会等の活動を通じて「伝えること、つなげること」で変化を創り、しなやかに強く、幸せな未来の共創をめざす。
東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会委員、2018年パリ協定長期成長戦略懇談会メンバー、プラスチック資源循環戦略小委員会委員。

「本当に人を大事にする会社なのだなあ」と強く思いました。言葉で「人を大事にする会社です」と言うのは簡単ですが、従業員やその家族、地域、サプライヤーなどに対して、さまざまな取り組みを行い、手厚い制度を設け、キャッチフレーズではなく、体現しているところが本当に素晴らしいと思います。

特集ページでは、アルゼンチン、ブラジル、ウルグアイ、パラグアイで、地域や国づくりに貢献しながら事業活動を進めている様子がわかりやすく示されています。現地の人々の声もたくさん盛り込まれており、その役割や貢献が実感できます。通常、このような地球の裏側での企業の活動や貢献について知る機会はほとんどないため、読み手にもよい教育になるレポートです。

特に従業員に向けて、働きやすい職場、成長できる働きがいのある職場に向けてのさまざまな取り組みが行われていることがわかります。海外勤務者の健康管理のために、時差を気にせずいつでも相談できる24時間対応の相談窓口を設けているなど、従業員に対するきめ細やかな体制や取り組みは素晴らしいと思います。

また、国際理解教育支援センターとしてのアドベンチャースクールや、矢崎サマーキャンプによる次世代の育成なども、短期的な利益最大化だけをめざす企業にはできない、本質的に重要な取り組みです。ぜひ拡充しつつ続けてほしいと思います。

グループの「人を大事にする」は、従業員やその家族にとどまりません。「健全かつ強固なサプライチェーンの構築」において、仕入先への責任として、「仕入先様CSR自主点検チェックシート」を配布し、改善が望ましい場合には直接対話の場を設け、各社の取り組みの改善を支援していることは、お手本となる取り組みです。また、紛争鉱物の問題について、しっかりと向き合い、調査を行っていることも評価します。紛争鉱物は複雑な問題なので、気を緩めることなく、しっかりした取り組みを続けて下さい。

また、事業所ごとにステークホルダーミーティングを実施しているとのこと、地域社会での信頼構築や、地域社会のニーズの汲み取りといった点で大変重要な取り組みです。また各事業所で得られた意見を全工場で共有していることから、情報の風通しの良さが感じられ、好感がもてます。

哲学として、またさまざまな制度や取り組みとしても、しっかりした礎があることが感じられます。矢崎グループのCSRの取り組みをさらにアップグレードするために、内容面とレポートとしての報告面から、いくつかコメントします。

社は「社会から必要とされる企業」を実現するためには、時代とともに変わっていく社会からの要請をいち早くキャッチするアンテナと、その情報を意思決定につなげる体制が整っていることが必要です。矢崎グループでは2018年度に、優先的に取り組む重点課題を特定しました。この特定プロセスをきちんと示していることは信頼感につながります。他方、今後については「適宜見直す」となっています。変化の激しい時代に必要なタイミングで新

たな要請をキャッチし、経営に反映していくには、見直しをルーティンのプロセスとして組み込んでおく必要があります。

特定された重点課題ごとの報告内容を見ると、組織の確立やガバナンス、サプライチェーンといったグループの組織に関わる課題がページ数にして全体の50%、環境面は31%、社会面は19%です。今後、社会面の取り組みや報告も増えていくことを期待します。

また、内外の動向や社会の要請に照らし合わせたときに、気候変動への意識や取り組みが薄いという印象を受けます。「2020年度までにグローバルなCO₂排出量を原単位で2010年度比20%削減」という目標を掲げていますが、昨今の気候変動の被害の顕在化、相次ぐ気候非常事態宣言、スウェーデンのグレタさんをはじめとする世界の若者たちのムーブメントの広がり、各国政府も2050年には80%削減またはゼロをめざすという動向を鑑みると、時間軸においても削減幅においても不足感が否めません。また、CO₂排出量は総量を削減しなくては気候変動に歯止めをかけることができません。緩和への意識や取り組みの報告が欠如していることも含め、気候変動への取り組みに力を入れて下さい。

社会面で、「矢崎グループ早わかり」の「育児休業取得率」が女性のみが対象となっていますが、これは時代に逆行していませんか。たとえ数字がまだ低くても、男性の育児休業取得率も示して下さい。女性のみでの報告では、「女性が育児休業を取れば良いのだ」という価値観の会社であると捉えられてしまいます。

次に、報告のしかたについて。取り組みやその結果の数字も大事ですが、より大事なことは、その実績を会社がどのように認識し、どのように対応しようとしているか、また、その積み重ねとして、時系列的な変化がどうなっているか、その推移を会社がどのように認識し、どのように対応しようとしているか、です。

主要な数字が一覧できる「矢崎グループ早わかり」は「断面」としての現状を見る上では良いですが、「CO₂原単位削減率」や「自社製品によるCO₂削減貢献量」「矢崎の森面積」などは、断面だけを示されても、どのように受けとって良いかがわかりません。継続的な努力がどれくらい奏功しているか、推移を示すとともに、その実績を会社がどのように認識し、どのように対応しようとしているかを報告して下さい。

他の同様の例として、「従業員向けの相談窓口がある」だけでなく、どのくらいどのような相談が来ているのでしょうか。そしてどのように対応しているのでしょうか。仕組みや制度の存在だけでなく、効果的に運用されているのか、今後どうしようとしているのかを知りたく思います。

内容面と報告面でいくつかポイントを述べましたが、全体としてはしっかりした取り組みと報告となっています。今後さらに着実にその質を高め、他社のお手本になる取り組みと報告になっていくことを強く願っています。

お問い合わせ先

矢崎総業株式会社

コーポレートガバナンス・法務室

〒410-1194 静岡県裾野市御宿1500番地 TEL:055-965-0647

発行:2020年11月(前回発行:2019年10月) 次回発行:2021年秋予定

ホームページ:<https://www.yazaki-group.com>



ユニバーサルデザインへの配慮

ユニバーサルデザイン(UD)の考え方にに基づき、より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮した見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。