

従業員への責任

基本的な考え方

矢崎グループは、経営基本方針の実現が、企業の成長につながると考えています。CSR方針において掲げる従業員にかかわる5つの方針を基本としながら、社会の変化や従業員のニーズなどに応えるため、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を大切にしながら発展していくことをめざし、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。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労使の意見交換に努めています。「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。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。

働きやすい環境の整備

2019年4月に働き方改革関連法で施行された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の本人・上司への見える化を行い、労務管理、働き方改革の意識付けを行っています。

人事制度のさらなる充実

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。2018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、管理職教育や評価マニュアルの充実に重点を置き取り組みを進めました。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。

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、従業員の人権を尊重し、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。

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、さらに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しています。

具体的な取り組みとして、ダイバーシティ教育やハラスメント教育を実施し、ハラスメントが起こらない風土の醸成に取り組んでいます。また、ハラスメント（セクハラ、パワハラなど）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、人権侵害にかか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。

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。また、技能実習生を受け入れている国内子会社では、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実施しています。

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。当社および矢崎ヨーロッパ（有）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>