

多様性(ダイバーシティ)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、学歴などに関わらず、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。

ワークライフバランスと女性活躍推進

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。2018年度は女性活躍推進法(2016年4月1日施行)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。

育児・介護に関する支援制度

従業員が育児に関する制度を利用しやすい風土づくりとして、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。

育児・介護に関する休業・休暇制度の利用者数(名)

区分	2014	2015	2016	2017	2018
育児休業	98	99	105	84	72
育児短時間勤務	155	177	172	190	222
看護休暇	67	64	74	86	85
介護休業	3	1	5	2	1
介護短時間勤務	1	1	2	2	4
介護休暇	2	1	9	11	11

高齢者の活用と技能伝承

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に、定年退職者の再雇用に努めています。2018年度はアンカー※452名(うち新規契約100名)、エルダー※153名(うち新規契約36名)を雇用しました。

※アンカーは正社員、エルダーは準社員が対象

TOPICS

矢崎 Mommies Programの実施

矢崎グループの南米4カ国8法人では、2006年からすべての拠点において、工場に勤務する妊娠中の従業員を対象とした母親学級を開催しています。2018年度は計152回開催し、397名が参加しました。本プログラムでは外部から専門家を招き、妊娠中の体の変化や産後のケア、赤ちゃんの世話などの基本的な知識についての勉強会を行っています。このほかにも、各拠点では、生産工程において身体に負担がかからないよう作業負荷の軽減を図るなど、妊娠しても安心して働くことができる環境を整備しています。



YBM(ブラジル)の従業員



勉強会の様子

障がい者の雇用・職域を拡大

矢崎グループでは、CSR方針において、多様性を尊重することを約束しており、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対応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。2018年度は、新たな採用人員を含め290名^{*}を雇用し、障がい者の雇用率は2.38%^{*}となっています。

特例子会社である矢崎ビジネスサポート(株)(静岡県裾野市)では、障がいをもつ28名の従業員を雇用しており、主に福利厚生施設の管理や清掃、廃棄物の一括管理業務などを担っています。また、就労を継続できるように企業内ジョブコーチや職業生活相談員などの有資格者を配置・育成し、支援体制を強化しています。

^{*}「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)および矢崎ビジネスサポート(株)の合算値

TOPICS

静岡県特例子会社連絡会

2016年に障がい者の就労と雇用の充実を図るため、特例子会社相互の情報交換、知識経験の共有ならびに、障がい者雇用を予定している企業への支援を目的に「静岡県特例子会社連絡会」が設立され、矢崎ビジネスサポート(株)も会の趣旨に賛同し、設立当初から加入しています。2018年には幹事会社5社のうちの1社となり、静岡県の障がい者雇用促進施策検討メンバーとして活動を始めました。これからも幹事会社として参画企業30社にとって有益な制度答申などの役割を果たします。

静岡障害者技能競技大会

2018年6月に、障がい者が培った技能を競う「静岡障害者技能競技大会」が開催され、矢崎ビジネスサポート(株)で働く障がいのある従業員1名が「オフィスアシスタント部門」に参加しました。各企業や特別支援学校から20名が参加したなか、3位の優良賞を受賞しました。

健康経営の推進

基本的な考え方

矢崎グループ^{*}では、「従業員が健康であること」を企業風土として定着させることをめざし、従業員の独自性/主体性を尊重しながら会社と保険者(健康保険組合)が連携を図り、フィジカル・メンタルの健康施策を実施しています。

その結果、矢崎グループは経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人」大規模法人部門(ホワイト500)に2018年、2019年と2年連続で認定されました。今後も健康経営を推進し、従業員の健康維持・増進に努めます。

^{*}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)

心と体の健康づくり

矢崎グループは、フィジカルヘルスの基本施策である定期健康診断の100%受診を徹底しています。また、ハイリスク者に対して再検査の受診勧奨および再検査結果の回収に努め、軽度高血圧症の従業員から希望者を募り生活改善プログラムを実施しています。さらに、喫煙対策にも積極的に取り組み、受動喫煙防止活動を進めながら、喫煙率の低減もめざしています。

メンタルヘルスの施策では、セルフケアを推進するためのストレスチェックを、労働安全衛生法の義務化に先駆け、2009年から実施しています。ストレスチェックの結果、ストレスの高い従業員に対しては看護職が積極的に健康相談を行っています。さらに、部署単位で職場改善に取り組むため、オリジナルの職場改善計画書に基づきコミュニケーションの活性化を図ることで、メンタルヘルス不調の予防に努めています。

健康管理に関する状況

