



## 従業員への責任

従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、制度や仕組みの充実を図っています。

### ● 従業員との誠実な対話

#### さらなる労働環境の整備に向けて

矢崎グループは、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。原則毎月1回、労務検討委員会および支部労使協議会を開催し、各種制度の検討や活動実績の確認を行っています。

2013年には全矢崎労働組合の設立50周年を機に、「矢崎グループ労使共同宣言」を締結し、基本的な考え方を共有、再確認しました。この宣言のひとつである「心身ともに健全な人を育む風土・文化の醸成」を具現化するため、有給休暇の取得率向上に向けた取り組みに注力しています。2015年度は職場環境の改善を図りながら、事業所ごとに有休奨励日を設けるとともに、「休める職場」をめざした取り組みについて労使で合意しました。

今後も引き続き、労使による矢崎グループの労働環境整備に向けた活動を推進していきます。

#### がんばった人が報われる人事制度

矢崎グループでは、2014年3月に「がんばった人が報われる人事制度」を新たに導入しました。

制度移行後2年目となる2015年度は、すべての従業員を対象としてアンケートを実施し、従業員の制度に対する考え方や理解度を調査しました。このアンケート結果などを基に、「引き続き課題が残る部分や改善が必要な内容についてのルールの変更の実施」や「従業員への制度理解を高めることを目的とした情報発信」また「さらなる公平公正な評価の実現を目的とした評価者教育」を中心に活動を進めました。

今後も、従業員の制度に対する理解を高めていくため、活動を継続し、よりよい評価制度の実現と従業員がやりがいを感じる企業風土の醸成に努めます。

### ● 次代を担う人材の育成

#### Yazaki Leadership Development Seminar

2011年度から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「Yazaki Leadership Development Seminar」を実施しています。これは、経営の基礎知識を学ぶとともに、リーダーシップの開発と多様な環境下での対応力の習得を目的としています。2015年度は、9カ国から20名が参加しました。

#### 矢崎企業文化研修

矢崎企業文化研修は、海外グループ会社の従業員を日本に迎え、日本語と日本文化を学習するとともに、矢崎の企業文化の理解促進をめざす人材育成プログラムで、1996年にスタートし、2016年で21年目を迎えました。

参加者は、日本滞在中の1年間でさまざまなコミュニケーションを重ね、帰国後には日本と自国のパイプ役として現地で活躍しています。2015年度は6名が参加し、これまでに216名が修了しました。



日本文化を体験する研修生

#### 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あいます。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。2015年度は、フォローアップ研修を15回(247名参加)、マネジメント懇話会を5回(30名参加)開催しました。



フォローアップ研修参加者と矢崎会長

## 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、従業員子女を対象とした「矢崎サマーキャンプ」を1977年より実施しています。

このキャンプは、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、「環境への関心を高める」そして、「国際交流による相互理解を深める」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本番を通じて、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。



矢崎サマーキャンプ イン・ジャパンの参加者たち

### 2015年度の開催実績

	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 (7/27～7/31) ・静岡県東部 (8/3～8/7)	・ベトナム(ハノイ) (8/2～8/7) ・ベトナム(ホーチミン) (8/16～8/21)	千葉・東京・静岡 (7/24～7/30)
参加者数	・子女：226名 ・指導員：29名	・子女：137名 ・指導員：19名	・子女：322名 (37カ国) ・指導員：36名
累計	38回・6,921名	29回・4,637名	26回・3,502名

## ● 多様な人材の雇用・登用

### 障がい者の雇用・職域を拡大

矢崎グループは、障がい者の雇用促進のため、障がい者に配慮した施設の整備とともに、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。

矢崎総業(株)の特例子会社である矢崎ビジネスサポート(株)では、2015年度、障がいをもつ23名の従業員が、福利厚生施設の管理や清掃、Y-CITY(静岡県裾野市)から出

る廃棄物の一括管理業務などを担っています。さらに就労を継続できるよう第2号職場適応援助者(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。

なお、矢崎総業(株)では、2015年度、新たな採用人員を含め69名\*を雇用し、障がい者の雇用率は2.29%\*となっています。

\* 「障害者雇用促進法」に基づいて算出した矢崎総業(株)および矢崎ビジネスサポート(株)の合算値

### 高齢者の活用と技能伝承

矢崎グループでは、社会的課題となっている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・技能を次世代に伝承することを目的に、定年退職者の再雇用に努めています。

2015年度はアンカー526名(うち新規契約136名)、エルダー152名(うち新規契約28名)を雇用しました。

## ● 安全で働きやすい職場づくり

### ダイバーシティへの対応

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推進しています。

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づき、男女ともに育児や介護をしながら安心して働き続けることができる環境を整備するとともに、女性従業員に対する積極的なキャリア形成の支援に取り組むための行動計画を策定\*しました。

2015年度は、具体的な取り組みとして「ジョブリターン制度」を導入しました。これは育児や介護、配偶者の転勤でやむを得ず退職した従業員に、再雇用の機会を提供する制度です。

今後もすべての従業員が最大限の能力を発揮できる「制度」の充実に努めていきます。

\* 行動計画の策定に関する詳細は下記ホームページ参照  
<http://www.yazaki-group.com/pdf/news160401.pdf>  
 ニュースリリース2016年4月1日  
 「女性活躍推進法に基づく行動計画を策定」



## 従業員への責任

### 育児・看護・介護に関する 休業・休暇制度の利用者数(人)

(年度)

区分	2011	2012	2013	2014	2015
育児休業	98	74	93	98	99
短時間勤務	63	115	133	155	177
看護休暇	46	58	64	67	64
介護休業	1	1	2	3	1
(介護)短時間勤務	1	2	1	1	1
介護休暇	1	2	1	2	1

※ 前年度までは、各期間中における制度利用者数を掲載していましたが、今年度より制度利用開始人数を掲載しています

### 心と体の健康づくり

矢崎グループは、「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ています。そのための基本施策として、定期健康診断の100%受診(からだ診断)を徹底しています。

また、従業員自身のメンタルヘルス不調への気づきを促し、セルフケアを推進するためのストレスチェック(こころ診断)は、2015年の法令化に先駆けて2009年度から継続的に実施しています。

その他、セルフケアやラインケア(上司による従業員の健康管理)について、毎年社内教育を実施し、心と体の健康維持に会社と従業員がともに取り組む環境を整備しています。

### 労働安全衛生

国内生産事業所においては、職場の潜在的な危険を見つけ出し、労働災害を未然に防止するリスクアセスメント活動や、安全衛生管理の運用状況を評価する安全衛生事業場診断を実施しています。さらに、発生した労働災害については、対策内容も含めた災害情報を積極的に社内展

開し、類似災害の再発防止を図っています。

また、グローバルにおける労働安全管理が重要性を増しており、労働災害情報の共有化と類似災害の防止活動をさらに進め、労働災害の未然防止を図るため、グローバルでの総合的な労働安全管理の仕組み構築に取り組んでいます。

## ● 事業継続と災害対策の取り組み

### 事業継続マネジメント(BCM)の体制整備

災害発生時でも事業を継続し、迅速な復旧に備えるため、矢崎グループでは事業継続計画(BCP)の整備を進めてきました。

2015年度は、このBCPの有効性を維持し、災害による影響を軽減するための事前準備を目的とした事業継続マネジメント(BCM)を推進するために、国内矢崎グループの各部門の担当者を対象とした説明会を開催しました。

また、地震・津波対応のさらなる強化に取り組むほか、火山噴火への備えとして「噴火対応マニュアル」を国内矢崎グループの対象部門と共有しています。

今後は、強風や豪雨、高潮などの風水害に対する整備強化に取り組む予定です。

### 火災防止対策

火災防止対策として、電気設備機器などによる火災を防ぐための点検を強化しています。2015年度からは、過去の火災事故を教訓に新たな社内規程をつくり、国内の全拠点を対象とした管理体制やチェック機能を見直し、防火管理全般の強化に取り組んでいます。

### 労働災害度数率・強度率

(年度)

項目	区分	2011	2012	2013	2014	2015
労働災害度数率 ※1	製造業合計	1.05	1.00	0.94	1.06	1.06
	国内主要12生産事業所	0.42	0.13	0.22	0.35	0.38
労働災害強度率 ※2	製造業合計	0.08	0.10	0.10	0.09	0.06
	国内主要12生産事業所	0.0020	0.0009	0.0068	0.0036	0.0043

※1 労働災害度数率 労働時間100万時間あたりの労働災害による死傷者数であり、災害発生の頻度を表す。死傷者数÷延べ労働時間数×100万

※2 労働災害強度率 労働時間1,000時間あたりの労働災害による労働損失日数であり、災害の大きさを表す。労働損失日数÷延べ労働時間数×1,000