

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。年1回の中央労使協議会をはじめ、原則毎月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。

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」の具現化に注力しています。

2016年度は、前年度に引き続き事業所ごとに有給奨励日を設けるなど、有給休暇の取得を促し職場環境の改善を図りました。また、過重労働防止を確実なものとするため、勤務終了から開始までに一定の休憩時間を設ける「インターバル休息制度」の導入を労使で合意運用を開始しました。

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。

○ 人事制度のさらなる充実

2016年度は、退職後の老後の生活をサポートするため「矢崎確定拠出年金(DC)制度」を導入しました。さらに勤務地や職務が限定され、就業条件が正社員と異なる社員(準社員)の休暇および退職制度を正社員と同等にして、さらなるモチベーションの向上に努めました。

また、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。制度導入後3年目となる2016年度は、時代や社会の変化にあわせて内容の見直しを行いました。

人権の尊重

○ CSR教育の実施

出向先での人権の尊重や配慮について理解を深めることを目的に、海外出向前の従業員を対象としたCSR研修のなかで、CSR方針や児童労働、強制労働など人権リスクに関する説明を実施しています。2016年度は希望者95名が受講しました。

○ 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施行された「英国現代奴隷法2015」への対応として、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、当社および矢崎ヨーロッパ(有)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は下記ホームページ参照
<https://www.yazaki-group.com/ecology/statement.html>

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、リーダーシップの醸成と多様な環境下での対応力の習得を目的としています。2016年度は、10カ国から20名が参加しました。

○ 矢崎企業文化研修

2017年で22年目を迎えた「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す。2016年度は6名が参加し、これまでに222名が修了しました。

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。



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あい、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。2016年度は、フォローアップ研修を17回（計226名参加）、マネジメント懇話会を5回（計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、環境への関心向上や、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人材育成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

2016年度の矢崎サマーキャンプ開催実績

	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 (7/25～7/29) ・静岡県東部 (8/2～8/5)	・中国 (7/31～8/5) ・ベトナム (8/7～8/12)	千葉・東京・静岡 (7/22～7/28)
参加者数	・子女：230名 ・指導員：32名	・子女：127名 ・指導員：18名	・子女：321名 (36ヵ国) ・指導員：41名
累計	39回・7,151名	30回・4,764名	27回・3,823名

○ 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「世界とともにある企業」として、従業員の異文化対応力、創造力、自主性、語学力の向上を支援し、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、「社会から必要とされる企業」として、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、国際理解教育に関する支援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である「アドベンチャースクール」は、1993年から実施しており、これまでに滞在国内44ヵ国で1,300名以上が参加しました。2016年度は、入社後に1年間休職して参加する「海外武者修行型アドベンチャースクール」に8名、内定者を対象とした「入社前アドベンチャースクール」に11名が参加しました。

多様性(ダイバーシティ)の尊重

○ 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、それぞれの障がい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。

当社の特例子会社である矢崎ビジネスサポート(株)では、2016年度、障がいをもつ23名の従業員を雇用し、主に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に企業内籍型職場適応援助者(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、矢崎グループ[※]では、2016年度、新たな採用人員を含め282名[※]を雇用し、障がい者の雇用率は2.32%[※]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)、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

○ 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。2016年度はアンカー604名(うち新規契約102名)、エルダー186名[※](うち新規契約33名)を雇用しました。

[※]アンカー制度・エルダー制度 定年退職者の再雇用を促進するための制度。アンカー制度の対象は正社員、エルダー制度の対象は準社員

○ 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。

2016年度は2017年1月の育児・介護休業法改正のタイミングにあわせ、介護をしながら働く従業員を支援する制度として、介護休業期間を法定93日以上の

365日へ拡充しました。

また、2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づき策定した行動計画「女性のキャリア意識形成の支援と計画的な人材育成」に取り組みました。主な取り組みとして、社内イントラネットにダイバーシティホームページを立ち上げ、出産・育児や介護にかかわる相談窓口を整備し、参考事例として育児を行いながら管理職を担う女性のキャリアモデルや育児休業を取得した男性を紹介しました。

今後も従業員の多様性を尊重し、育児や介護などの制約がある期間を支え合える風土づくりと制度の充実に努めていきます。

育児・介護に関する休業・休暇制度の利用者数(名)

(年度)

区分	2012	2013	2014	2015	2016
育児休業	74	93	98	99	105
育児短時間勤務	115	133	155	177	172
看護休暇	58	64	67	64	74
介護休業	1	2	3	1	5
介護短時間勤務	2	1	1	1	2
介護休暇	2	1	2	1	9

Topics | 障がい者雇用優良事業所「静岡県知事褒賞」を受賞

当社は2016年9月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部主催の「静岡県障害者雇用促進大会」において障がい者雇用優良事業所として「静岡県知事褒賞」を受賞しました。

矢崎ビジネスサポート(株)での取り組みとして、障がいのある方が円滑に、長く勤務できる環境を維持するための施策(①ジョブコーチと本人、ご家族、会社が意見交換できる連絡会の定期実施。②外部の専門機関と連携した生活面のサポートを実施)などがとくに評価されました。



「静岡県障害者雇用促進大会」授賞式の様子

Topics | 女性管理職ミーティングの実施

性別や年齢、国籍や働き方などによらない多様な人材の活躍に向け、2015年度より人事部にダイバーシティ対応チームを設け活動を進めています。2016年度は、活動の一環である女性活躍推進の取り組みを進めるにあたり、女性管理職が意見交換を行う「女性管理職ミーティング」を実施しました。各々の仕事への想いや、女性ならではの苦勞を出席者で共有するとともに、各部門および海外にかかわる業務での女性の活躍について、活発に意見を交換しました。今後もダイバーシティへの理解を深める取り組みを実施していきます。



女性管理職ミーティングの様子

安全で働きやすい職場づくり

○ 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。その基本施策として、定期健康診断の100%受診を徹底し、病気の未然防止や早期発見、早期治療を進めています。

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は、労働安全衛生法のストレスチェックの義務化に先駆け2009年より実施しております。2016年度は海外出向者や国内子会社の従業員まで対象を拡大し、さらに毎年全従業員を対象にメンタルヘルス教育を実施し、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。今後も健康経営の視点から従業員の健康管理を進めていきます。

○ ウェルネス推進プロジェクト

会社のなかで、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、2015年度に「ウェルネス推進プロジェクト」を立ち上げました。

2016年度はプロジェクトの一環として、「農業体験道場」をスタートしました。農業事業を営む子会社で農作業に携わり、自然環境のなかでの体験を通じて、健全な心身の回復と維持に努め、仕事の意義を実感することを目的としています。農作業のようにマニュアル通りにはいかない自然と向き合う体験は、業務のみならず日常生活でも役に立つと考えます。

また、従業員にウェルネスへの理解を深めてもらうために、ウェルネス推進に関するキャッチコピーを、日めくりカレンダーにして全国の事業所に配布し、掲示しています。



日めくりカレンダー

○ 労働安全衛生

国内事業所では、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、危険に対する感受性を高める体感教育などを実施し、従業員の安全意識の向上を図っています。また労働災害が発生した場合は、対策を含めた情報を積極的に社内で共有し、類似災害の再発防止に努めています。さらに、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全事業所で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。

今後は国内に留まらずグローバルでの安全衛生の活動と管理を強化するための体制を構築していきます。

災害対策の取り組み

○ 自然災害対策の整備

災害発生時でも従業員の安全を確保することを第一に考え、自然災害対策の整備を進めています。

2016年度は、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」を整備するとともに、これまでに整備した「地震対応マニュアル」および「噴火対応マニュアル」の各拠点における運用状況をチェックする機能を強化しました。今後想定される自然災害に対しては、従業員へ対策マニュアルの周知徹底を図り、安全確保に努めていきます。

○ 火災防止対策

電気設備機器や薬品類などによる火災を防ぐため、「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とした防火管理体制のチェック機能を強化しています。また、国内全拠点の防火管理者などを対象に社内教育を実施し、消防法令の遵守徹底と防火管理に対する理解の促進に取り組んでいます。