

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、仕組みの充実や働く環境の整備を図っています。



■ 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、経営基本方針にある「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関わる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、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。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。2013年に締結した「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。

2017年度は、前年度に引き続き事業所ごとに有休奨励日を設け、有給休暇の取得を促すなど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息時間を設ける「インターバル休息制度」の運用にも力を入れています。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。

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。

2017年度は、全従業員を対象にアンケートを実施し、制度に対する従業員の意見を確認しました。このアンケート結果などをもとに、「評価における適正な目標設定への取り組み」をはじめ、社会環境変化や法改正に対応した制度の見直しを行いました。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

CSR教育の実施

矢崎グループでは、CSR方針において、お取引先や従業員の人権を尊重した事業活動を行うことを掲げています。具体的には、強制労働や児童労働を禁止するほか、多様性を尊重し差別を行わないなど、ILOの中核的労働基準に沿った事業活動を行うことを約束しています。このため、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。

2017年度は海外出向予定者約120名が受講しました。また、事業活動における人権リスクを特定するため、各国の拠点において、法令で定められている就業最低年齢の遵守状況を確認したほか、国内では技能実習生の受け入れ状況について監査を行うなどの影響評価を行っています。また、仕入先においてもCSR方針をご理解いただき、人権に関する項目を含む自主点検を行うことにより、サプライチェーンを通じて人権尊重の取り組みを進めています。

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。



次代を担う人材の育成

Yazaki Leadership Development Seminar

矢崎グループでは、CSR方針において、従業員の人材育成に積極的に取り組むことを掲げており、能力や創造性の向上のため、多様な育成プログラムを提供しています。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。

2017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や事業所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。

矢崎企業文化研修

2018年で23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、日本での仕事を体験することで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。

2017年度は5名が参加し、これまでに227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事業所のパイプ役として現地で活躍しています。



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。2017年度は、フォローアップ

研修を14回(計179名参加)、マネジメント懇話会を5回(計29名参加)開催し、経営トップからの助言を得る場となりました。

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、地球環境保全への関心向上や、国際交流により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

2017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 (7/31~8/4) 静岡県東部 (7/31~8/3)	中国 (8/6~8/11) ベトナム (8/18~8/23)	千葉、東京、静岡 (7/22~7/28)
参加者数	子女:232名 指導員:30名	子女:120名 指導員:17名	子女:317名 (37カ国) 指導員:40名
累計	40回/7,383名	31回/4,884名	28回/4,144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、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、国際理解教育に関する活動の幅を広げたいと考えています。

この考えのもと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、これまでに滞在国内44カ国で1,300名以上が参加しました。2017年度は、内定者を対象とした「入社前アドベンチャースクール」に15名が参加し、1年間世界の人々とともに活動しました。

■ 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。2017年度は、新たな採用人員を含め280名^{*}を雇用し、障がい者の雇用率は2.33%^{*}となっています。

また、当社の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25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。さらに、就労を継続できるように企業在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。

※「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。

2017年度は、アンカー^{*}404名(うち新規契約60名)、エルダー^{*}144名(うち新規契約32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

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。

その一環として、育児期にある従業員に対しては、育児休業の提供のほか、短時間勤務制度を整備しています。2017年度は仕事と育児の両立支援のため、育児を理由とした短時間勤務の利用期間(法令では3歳まで)をこれまでの小学校就学前から小学4年生進級前までに延長しました。

さらに、従業員が安心して妊娠・出産できる環境の整備として、不妊治療を受ける従業員に対し、仕事と治療の両立支援「こうのとりのサポート(LCO)制度」を設立し運用を開始しました。

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)

区分	2013	2014	2015	2016	2017
育児休業	93	98	99	105	84
育児短時間勤務	133	155	177	172	190
看護休暇	64	67	64	74	86
介護休業	2	3	1	5	2
介護短時間勤務	1	1	1	2	2
介護休暇	1	2	1	9	11

TOPICS

育児休業職場復帰支援「ママランチ会」

ものづくりセンター(静岡県牧之原市)では、職場復帰の不安軽減やモチベーション向上などを目的に、育児休業職場復帰支援プログラムを実施しています。その一環として、2017年から育児休業中の従業員とその配偶者を対象とした復職前「ママランチ会」を開催しています。

5回目となる2018年4月のランチ会には、育児休業中の従業員が子ども同伴で参加し、先輩ママとランチを取りながら座談会を実施したほか、上司による会社の近況報告や夫の役割と夫婦のパートナーシップをテーマとしたミニセミナーを開催しました。参加者からは「ランチをしながらリラッ

クスでき、休業中の不安がとれ、何より同じ仲間と一緒にいるという勇気をもらいました」などの感想が聞かれました。

今後もワークライフバランスの実現をめざし、仕事と生活を両立する従業員への支援を進め、誰もがいきいきと働ける職場環境づくりに取り組めます。



ママランチ会参加者



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、基本施策である定期健康診断の100%受診を徹底し、病気の未然防止と早期発見に向け各種施策を推進しています。

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年より実施しています。現在は海外出向者や国内子会社の従業員まで対象を拡大しているほか、毎年全従業員を対象にメンタルヘルス教育を実施するなど、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。

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2018」大規模法人部門（ホワイト500）に認定されました。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）

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、2015年度に「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。

2017年度にスタートした「アートコミュニケーションプログラム（ACP）」は、一般社団法人アーツアライヴの講師をお招きし、名画を見てコミュニケーションを図るユニークな取り組みです。このプログラムに参加することで、多様な視点で観察する力（創造力）、感じたことを自分の言葉で自由に話す力（自己表現力）、異なる意見やその人の価値観を尊重する力（相互理解力）の向上が見込まれます。その結果、職場内での良好な人間関係の構築や健全な職場環境の形成が期待できます。

ウェルネス推進プロジェクトでは、今後も従業員の健康と働きがいとを両立する新たな取り組みにチャレンジします。



アートコミュニケーションプログラムの様子

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、KY（危険予知）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。

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、全事業所において従業員だけでなく、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。

また、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。この結果、2017年度における労働災害（休業）度数率は0.49でした。2018年度は、労働災害発生件数のさらなる低減をめざします。

グローバルでの安全衛生活動でも、労災情報の共有による類似災害の防止と、安全意識の向上に努めています。

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や地域住民の安全を確保することを第一に考えた、自然災害対策の整備を進めています。

これまでに、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」の整備を進めてきました。各拠点において整備したこれらのマニュアルに基づき防災活動の推進を行うことで、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

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を組織し、管理の適正化に努めています。また、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を開催し、消防法令および防火管理に対する理解の促進に取り組んでいます。