



CSR REPORT 2018



YAZAKI CSR REPORT 2018

About us



01-16

- | | |
|----------------|---------------------|
| 01 編集方針・目次 | 07 社長メッセージ |
| 02 社是・経営基本方針 | 09 CSR方針・矢崎グループのCSR |
| 03 数字で見る矢崎グループ | 11 特集 |
| 05 社会を支える事業分野 | 15 会長メッセージ |

Governance



17-20

ガバナンスの強化

- 17 コーポレート・ガバナンスと内部統制
- 19 コンプライアンス
- 20 リスクマネジメント／情報セキュリティ

Society



21-30

社会とともに

- | | |
|------------|-------------|
| 21 お客様への責任 | 25 従業員への責任 |
| 24 仕入先への責任 | 29 地域社会への責任 |

Environment



31-41

地球環境とともに

- | | |
|-------------|-----------|
| 31 環境マネジメント | 39 化学物質管理 |
| 36 地球温暖化防止 | 40 環境配慮設計 |
| 38 資源循環 | 41 環境貢献活動 |

Third - Party Comments

- 42 第三者意見

レポート概要

編集方針

矢崎グループは、持続可能な社会の実現に向けた企業活動の情報開示と、従業員に対する啓発を目的に「CSR REPORT」を2002年度*から継続的に発行しています。本年度は、CSR方針にもとづきお客様、仕入先、従業員、地域社会、環境の5つのステークホルダーを軸としながら、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の観点から、矢崎グループの1年間の取り組みと成果をご報告しています。本レポートを通じて、矢崎グループのCSR活動について一層ご理解を深めていただければ幸いです。

※2002年度は環境報告書、2003年度から2015年度は社会環境報告書として発行

本レポートとホームページ

本レポートでは、矢崎グループの活動の概要などを掲載し、各項目の情報やデータの詳細などはホームページにて開示しています。本レポートとあわせてご覧ください。

<http://www.yazaki-group.com/csr/>

対象期間

2017年度（2017年6月21日～2018年6月20日）

対象範囲

矢崎総業（株）および国内・海外の連結対象の法人

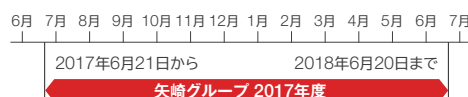
アンケートについて

アンケートはホームページからご回答いただけますのでご意見・ご感想をお寄せください。

本レポートの読み方

「年度」について

本文の活動に関する記述は、下記のように矢崎グループにおける「年度」単位で取りまとめています。



取り組みの主体を表す表記

矢崎グループ：矢崎総業（株）および国内・海外の連結対象の法人
上記以外の場合は、文中にて範囲を掲載。



社是

「世界とともにある企業」
「社会から必要とされる企業」

経営基本方針

矢崎グループは社是実現のため、
以下の方針に従い活動する。

- 1 新しい発想とたゆまぬ努力で企業効率向上をはかり、世界中のお客様に最高の価値を提供する。
- 2 法を守り、地域の文化を尊重した企業活動を行い、社会発展に貢献する。
- 3 環境／安全を最優先とした企業活動を行い、豊かな未来社会実現に貢献する。
- 4 オープンでフェアな取引に努め、共存共栄を図る。
- 5 人を大切にし、個人／チームワーク能力を最大限引き出せる企業風土を育て、個人の夢に貢献する。

会社概要

(2018年6月20日現在)

社名 矢崎総業株式会社

設立 1941年10月8日

代表者 代表取締役会長 矢崎 裕彦
代表取締役社長 矢崎 信二

所在地 **本社**
〒108-8333 東京都港区三田1-4-28 三田国際ビル17F

ワールドヘッドクォーターズ(Y-CITY)
〒410-1194 静岡県裾野市御宿1500番地

資本金 31億9,150万円 (矢崎総業(株)は非上場企業です。)

グループ会社

矢崎計器株式会社 (1950年設立)
矢崎部品株式会社 (1959年設立)
矢崎エナジーシステム株式会社^{※1}

グループ法人^{※2}

国内 65法人
海外 100法人
公益財団法人 1法人
一般社団法人 1法人
計167法人

グループ従業員^{※2}

国内 20,056名
海外 286,062名
計 306,118名

数字で見る

矢崎グループ

NUMERIC DATA FOR THE YAZAKI GROUP



連結売上高

19,266 億円



進出国・地域数

46 カ国

日本 米州 **10** カ国 豪亜 **12** カ国 欧州・アフリカ **23** カ国



拠点数

596 拠点



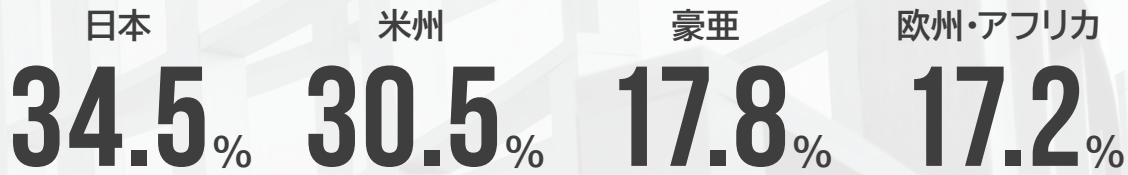
従業員数

306,118 名

※非連結子会社および関連会社を含む



地域別連結売上比率



自社製品によるCO₂削減貢献量

49.0万t

※2011年度からの累計



CO₂原単位削減率
(2010年度比)

33.8%



ISO14001認証取得率

97%

※矢崎グループが定義するISO14001認証取得対象の生産法人



健康経営優良法人2018
大規模法人部門

ホワイト500 認定



育児休業取得率

女性
99%

※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)



矢崎の森面積

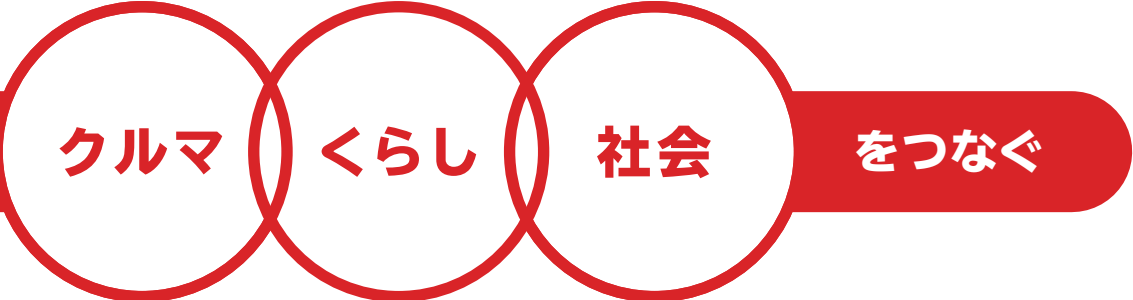
42ha



CSR方針
翻訳言語数

8言語

社会を支える事業分野 **安全・環境に貢献する製品で**



クルマ
をつなぐ

暮らし

社会

クルマの神経や血管とも言われるワイヤーハーネス（自動車用組電線）やメーターなどを中心に、カー・エレクトロニクスを支える多種多様な製品を提供しています。

ワイヤーハーネス／電子機器

電線などをコンパクトに束ねたワイヤーハーネスはクルマの隅ずみに張り巡らされ、電気・電子機器に電源供給・信号伝送を行います。



ワイヤーハーネス



スマートJ/B

メーター

表示の見やすさ、わかりやすさはもちろん、高いデザイン性を実現し、ドライバーに安心・安全を提供し、走る楽しさを演出します。



グラフィックメーター

充電コネクタ

電気自動車やプラグインハイブリッド自動車の充電に欠かせないコネクタは、高い信頼性が評価されています。



AC充電コネクタ

DC充電コネクタ

計装機器

セーフティ&エコドライブを支援する装置の提供を通じて事故防止と環境保全に貢献しています。



デジタルタコグラフ「DTG7」



無線LAN対応タコシーメーター「アロプレント27」



電気・ガス・太陽熱などを基本とする多様なエネルギーを最適活用できる製品やサービスを提供します。

電線

一般ケーブルの鉛フリー化や環境に配慮したエコロジーケーブル、ノンハロゲンケーブル製品を提供しています。また、エコリーフ環境ラベルの取得も業界に先駆け実施しました。



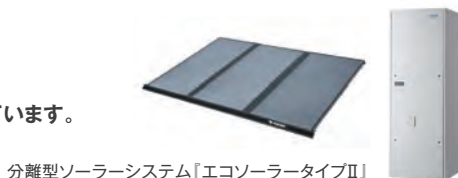
ガス関連機器

ガスメーターをはじめ、ガス警報器など、お客様の安心・安全を実現する各種ガス機器を提供しています。



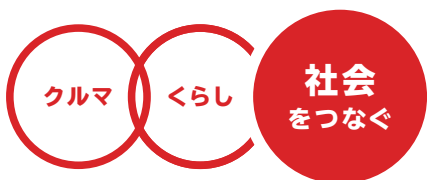
太陽熱利用機器

長年の太陽熱利用技術の蓄積を活かし、お客様のニーズに応える家庭用および業務用太陽熱商品を提供しています。



空調機器

排熱や再生可能エネルギーなどを利用する吸収冷温水機は地球環境に配慮した空調システムです。



環境負荷の低減や地域社会への貢献など、社会から必要とされる事業に積極的にチャレンジしています。

環境・リサイクル

トナーカートリッジのリユースや古紙・廃ガラスのリサイクル事業を通じて、環境保全に貢献しています。



リユーストナーカートリッジ (上) 紙発泡緩衝材 (下) ガラス発泡軽量資材

介護

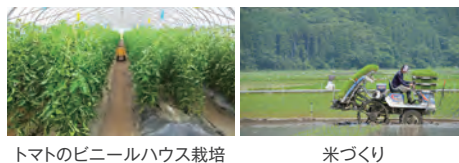
地域に根ざした介護事業を全国8カ所で運営しています。



ヤザキケアセンター『紙ふうせん』

農業

農業機械の製造や農地を借り受け地元特産品の野菜・お米を栽培する地域密着型農業事業です。



トマトのビニールハウス栽培 米づくり





貧困問題や気候変動をはじめとした地球規模の課題に対する企業の取り組みについて社会からの期待や要請が高まるなか、持続可能な社会の実現に向けた矢崎グループの取り組みについて、矢崎社長にインタビューしました。

まず、CSR活動の基盤となる事業の現状と2018年度の展望をお聞かせください。

2017年度、世界経済は全体として緩やかな回復が続いたものの、政治・経済面においては、依然として不安定な状況が継続しました。自動車業界においてはCASE^{*}に代表される急速な高度技術化やクルマからモビリティへの動きなど100年に一度とも言われる大変革期にあたる、まさに激動の一年となりました。

矢崎グループはこうした環境をリスクではなくチャンスと捉え、時代の変革にいち早く対応できる仕組みづくりにチャレンジし、連結売上高は1兆9,266億円と過去最高を達成することができました。自動車機器部門では海外を中心とした生産体制の再構築のほか、さらなる技術力の向上をめざし、国立研究開発法人産業技術総合研究所と設立した共同プロジェクトを本格稼働しました。矢崎エナジーシステム(株)では、運んでほしい荷物情報(荷主)と、運びたい車両情報(運送会社)をWEB上でマッチングさせるサービスをタイで開始し、運送業界が抱える安全・安心、環境・省エネルギー、効率・利便に関する問題への具体的解決に向けた活動をスタートしました。これらの活動は、大きく変化する社会からの期待やお客様のニーズにいち早くお応えするといった短期的視点はもちろん、長期的な視点からも矢崎グループにとつ

ての柱になると期待しています。

2018年度については、社長方針の「源」に沿って、事業の趣旨・目的を今一度見つめ直し、ものづくり企業としての原点に立ち返りたいと考えています。原点を見つめ直し、ものづくり基盤や部門間の連携の一層の強化を通じて矢崎の強みを発揮することで、ステークホルダーの皆様にも最高の価値を提供し続けることができる企業をめざします。

昨今、「経団連企業行動憲章」にSDGs(持続可能な開発目標)の概念が取り入れられるなど、持続可能な社会の実現に向けた企業の取り組みが一層求められていますが、矢崎グループとしてどのようにお考えですか。

SDGsは、企業の持続的な発展と社会への貢献をいかに両立させるかということをお問いただしたいと思います。そしてこれは社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」に基づき、ものづくりを通じて社会に貢献したいという私たちの想いと通じています。SDGsを加味し矢崎グループが事業を通じて社会課題の解決に取り組んでいくために大切なことは、これまで同様に社是をゆるぎない軸とすることです。創業以来、矢崎グループは世界に、地域に、人に貢献できることは何かということを常に自らに問いかけつつ事業を進めてまいりました。今後はさらに10年後、20年後、

社長メッセージ

地域とともに発展し、 持続可能な社会の実現に貢献します

矢崎総業株式会社 代表取締役社長

矢崎 信二

そして50年後といった長期的な視点の社会の将来像から、矢崎グループのあるべき姿をバックキャストし、私たちが持続可能な社会の実現に向けてどのように貢献していけるのかを考え、取り組んでいきたいと思えます。

SDGsが掲げる17のゴールのなかで、矢崎グループが今後注力したい領域をお聞かせください。

SDGsに掲げられたゴールはそれぞれ独立したのではなく、互に関連していると思えます。たとえば貧困と健康・福祉などです。矢崎グループに置き換えると、主力製品であるワイヤーハーネスの製造は、労働集約型であることが特徴であり、これは多くの雇用を生み出していることを意味しています。雇用の創出は貧困問題解決の一助になるとともに、それが飢餓の撲滅、さらには貧困が解決すれば環境保全の重要性に意識を向ける機会となるなど、すべてがつながっていると確信しています。こうしたことも踏まえて、今後矢崎グループとしてどのような領域に貢献できるか、具体的な検討を進めます。

持続可能な社会の実現に向け、CSR活動を推進していくうえで、矢崎グループが大切にしたいことをお聞かせください。

矢崎グループはさまざまな国や地域の皆様に支えられ、今や46カ国、596拠点で活動を展開するまでに成長しました。今後も矢崎グループが地域とともに持続的発展を続けてい

くためには、“Think globally, Act locally”つまり、グローバルな視点を持ちつつも、それぞれの国や地域の文化や歴史、慣習、価値観を理解することがとても大切です。それぞれの国や地域が抱える社会課題は必ずしも同じではありません。だからこそ、課題自体に目を向けるのはもちろんのこと、それぞれの国や地域における課題の背景を理解し、これを出発点としてCSR活動を一層推進したいと考えています。そして、こうした取り組みを通じて、世界中の仲間や友達、家族に喜びや幸せを届けられたらこれより嬉しいことはありません。

最後に、このレポートを通じてステークホルダーに伝えたいメッセージをお聞かせください。

矢崎グループの事業活動を通じて、社会課題の解決にどのように貢献していくのかについて、ステークホルダーに対しわかりやすく訴えていく必要があると思えます。そのために、自社にとっての重要度とステークホルダーにとっての重要度を考慮した、矢崎グループとしてのマテリアリティ（重点課題）についても検討を進めています。

厳しく変化の激しい事業環境のなかで、今後とも「つなぐ」技術を一層進化させながら、人々や社会が求めるものを先取りし、新たな価値提供を通じて住みよい社会と豊かな未来の実現に貢献してまいります。そして、今後もステークホルダーの皆様の声をいただきながらCSR活動に取り組み、本レポートを通じて、活動の状況を開示していきたいと考えています。引き続き一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

CSR方針

矢崎グループのCSR活動の軸である「CSR方針」は、経営基本方針をCSRの観点で再整理し、具体化することによりステークホルダーへの責任を明らかにしたものです。

矢崎グループの社是である「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」は、社会からの信頼と期待に応えることにより実現します。

私たちは、経営基本方針に基づき、常にステークホルダーの声に耳を傾け、

ここに定めた方針を事業活動を通じ、実践することにより社会の持続可能な発展に貢献することをめざします。

私たちは、お取引先がこの方針に賛同し、ともに行動するよう働きかけます。



お客様

- ▶ お客様の期待および関係法令や規格に基づき、安全で高品質な製品とサービスを提供します。
- ▶ お客様の視点に立ち、製品に関する必要な情報を適切に提供します。
- ▶ 開発の成果は知的財産権によって保護し、積極的に活用するとともに、他者の正当な知的財産権を尊重します。
- ▶ 業務上知り得たお客様の個人情報を含むさまざまな機密情報を、厳重に管理・保護します。
- ▶ 事業を取り巻く予測可能なあらゆるリスクの予防に努めます。万が一、緊急事態が起こった際に従業員や地域住民の人命を最優先に行動するとともに、事業を継続できるよう取り組みます。



地域社会 国際社会

- ▶ 各国の文化・法令などを尊重し、あらゆる企業活動において関係法令およびこの方針をはじめとする定められたルールを遵守します。
- ▶ 事業活動を行う国や地域の輸出入管理に関する法令などを遵守します。
- ▶ 公務員や政治家に対する贈賄を禁止し、行政機関などとの健全かつ透明性ある関係を維持します。
- ▶ 地域社会の一員として豊かな社会づくりをめざし、積極的に対話するとともに社会貢献活動を推進します。



地球環境

- ▶ 矢崎地球環境憲章に基づき、次世代に豊かな地球環境を引き継ぐために環境保全活動を積極的に推進します。



お取引先

- ▶ お取引先と公平・公正かつ透明性ある関係を維持し、誠実な取引を行います。
- ▶ 各国・地域の公正競争を維持するための法令などを遵守します。
- ▶ 調達活動においても人権、環境などこの方針で定められた課題へ配慮します。



従業員

- ▶ 誠実な対話を通じ、従業員との信頼を構築します。
- ▶ 従業員の多様性を尊重し、均等な雇用機会を提供するとともに、差別を行いません。
- ▶ 人権を尊重し、これを侵害することは認めません。また、強制労働や児童労働は行いません。
- ▶ 賃金、労働時間をはじめとする労働に関する法令を遵守するとともに、全従業員に対し公正な労働条件を提供し、安全で健康的な労働環境を維持します。
- ▶ 従業員の人材育成に積極的に取り組み、能力や創造性の向上を支援します。

矢崎グループのCSR

これまで矢崎グループは、CSR方針の具現化を図りながら、着実にCSRを実践してきました。今後、持続可能な社会の実現に貢献するためには、長期的かつ広範な視野に立ち、矢崎グループが事業を通じて優先的に取り組むべき社会課題を特定し、その解決に向けて経営資源を集中しながら、より能動的にCSRを実践すべきとの認識に基づき、以下のことに取り組んでまいります。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



— SDGsへの対応

矢崎グループは、世界各国で広く事業を展開する企業であるという認識のもと、開発途上国のみならず先進国自身が取り組むユニバーサルな国際目標であるSDGsの実現に貢献していきます。SDGsとは、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標」(SDGs:Sustainable Development Goals)であり、2030年を目途に、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動などの社会課題を解決することをめざすもので、17の目標と169のターゲットで構成されています。すべての国や人々が当事者意識を持ち、互いに協力し合いながら、その達成に向けて行動することが期待されています。

矢崎グループが今後優先的に取り組むべき社会課題を検討する上では、このSDGsが掲げる社会課題の解決に対して、私たちの事業が及ぼすポジティブ／ネガティブな影響を十分に考慮しながら進めてまいります。

— マテリアリティの検討

矢崎グループは、社会課題の解決と自社グループの持続的成長を両立すべく、事業を通じて優先的に取り組むべき社会課題をマテリアリティ(重点課題)として特定するプロジェクトを進めています。マテリアリティの特定に際しては、SDGsをはじめとして網羅的に抽出した社会課題につき、矢崎グループの社是や経営基本方針、さらには事業戦略などとの関連性を分析します。分析の結果、矢崎グループの事業に及ぼすポジティブ／ネガティブな影響が大きいと評価された課題を、矢崎グループのマテリアリティとして特定します。

特定した各マテリアリティに関しては、可能な範囲で目標管理を実施するとともに、その進捗については、次年度以降のCSR REPORTを通じて、関連するステークホルダーの皆様にご開示していきます。

1

SDGsやステークホルダーの要請などをもとに、検討すべき社会課題を抽出します。

2

矢崎グループの社是、経営基本方針、事業戦略などと、1の社会課題との関連性を分析し重要度評価を行います。

3

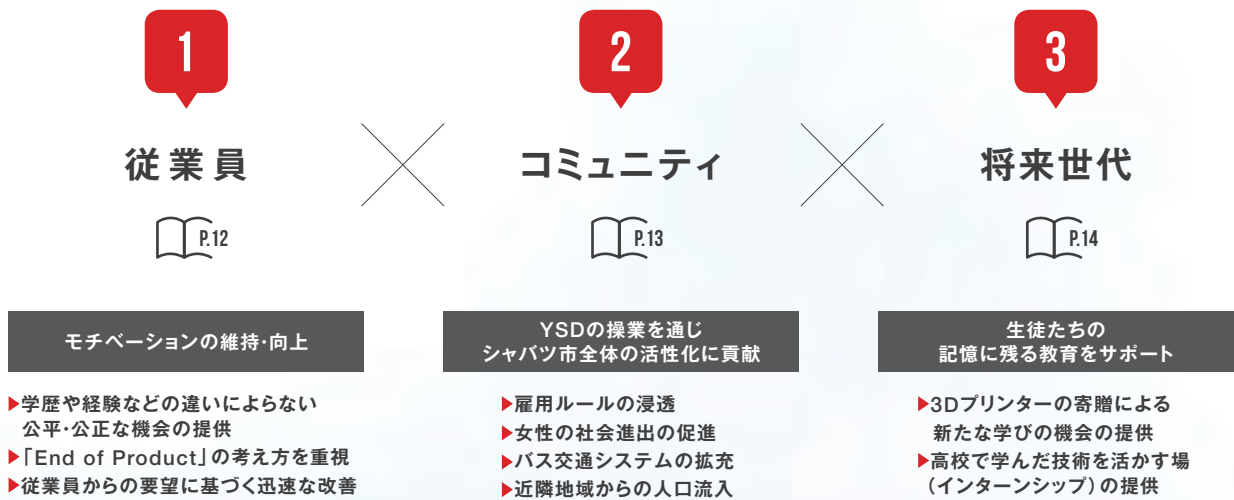
矢崎グループのマテリアリティとして特定します。



地域とともに発展する企業をめざして

2017年7月、矢崎グループ46カ国目となるセルビア共和国・シャバツ市にワイヤーハーネス(自動車用組電線)を製造する新会社を設立し、セルビア共和国における矢崎グループの新しい歴史がスタートしました。本特集では、矢崎グループの社は「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」の実現に向け、シャバツ市とともに発展する矢崎セルビア有限会社(YSD)の取り組みをご紹介します。

シャバツ市とともに発展するためにYSDが注力する領域



矢崎セルビア有限会社(YSD)の概要

2017年9月26日にシャバツ市においてYSD開所式が執り行われました。この開所式にはカーメーカーをはじめ、セルビア大統領やシャバツ市長など多くのステークホルダーにご参加いただき、矢崎グループへの期待の高さをうかがえるものとなりました。従業員約500名でスタートしたYSDは、2017年度末時点で約1,500名まで増員し、着実に成長を続けています。



盛大に執り行われた開所式

セルビア共和国とは

バルカン半島の中心に位置するセルビア共和国は、ヨーロッパとアジアを結ぶ交通の要衝地です。穏やかな大陸性気候で、日本と同様に四季があります。激動の歴史を辿ってきたセルビア共和国の民族構成は多様性に富んでいるのも大きな特徴です。

面積	77,474km ² (北海道とほぼ同じ)
人口	712万人
首都	ベオグラード
民族	セルビア人、ハンガリー人等
言語	セルビア語(公用語)、ハンガリー語等
主要産業	サービス業、工業、農業
失業率	15.3%

※外務省ウェブサイトより引用



1

従業員 モチベーションの維持・向上

YSDの従業員は、学歴や経験などの違いによらず、採用、トレーニング、昇進などにおいて公平・公正な機会を与えられています。また、YSDでは従業員満足度の向上を目的に、さまざまな取り組みを通じてモチベーションの維持・向上を図っています。そのひとつとして、定期的な従業員満足度調査を実施し、従業員からの要望を的確に捉え迅速に応えるよう努めています。その結果、開所からわずか一年のうちに、さまざまな改善が実現しています。

また、YSDでは「End of Product」の考え方により、自分たちが作ったものがどこで、どのように使われるかを従業員が理解し、自分が何に対して価値を生み出しているかを明確にしています。これにより、従業員の仕事に対するやりがいや誇りなどにつながっていくことを期待しています。



トレーニングセンターで教育を受ける従業員

モチベーションの維持・向上に向けた主な施策

- トレーニングセンターやOJTの充実
- 工場内に人事部門への相談窓口を設置し、毎日従業員が相談できる環境を実現
- 従業員満足度調査を通じた改善（食堂の内装やケータリング業者の変更、通勤バス会社の変更など）
- 労働組合との緊密な協議（2週間ごとにミーティングを実施）
- メディカルセンターの設置（従業員及びその家族も救急サービスを利用可能）

VOICE

従業員の声



Nikola Djekic
NYS Officer

私は建築関係の勉強をしてきましたが、YSDで働いてみて自動車技術の仕事に楽しさを感じました。これから自動車関係の大学で学び直し、さらに高みをめざしたいと考えています。私の好きなことを見つけるきっかけとなった会社に感謝しています。



Ana Timotic
NYS Officer

YSDはバックグラウンドに関係なく、皆に同じ教育や昇進の機会があります。私も昇進したときは、自分の努力が認められたと大変嬉しく思いました。これからも一層努力を重ねていきたいです。



Ana Jovanovic
Operator

私にとってYSDが初めての就職先です。当初は不安がありましたが、半年間にわたって3カ国で研修を受け、さまざまな経験をしたことにより、矢崎の仕事を理解し仕事へのやる気につながりました。今はオペレーターですが、今後はラインリーダーをめざしたいです。

YSD アンバサダー

YSDとコミュニティをつなぐ親善大使であり、P.13に示すローカルコミュニティでの採用活動のサポート等の役割を担っています。



Nikoleta Ilic
Senior Recruitment & Communication Specialist

私はYSD立ち上げ当初から人事部門で採用活動を担当しており、従業員一人ひとりの顔を覚えていると言っても過言ではありません。皆気軽に声を掛けてくれるし、私たちのことを頼りに何でも相談に来てくれる。そして初めに雇用した従業員のほとんどが現在も継続して働いてくれるのは、トレーニングや昇進など、あらゆる段階において全員に公平な機会を与えられているからだと思います。今後もYSDの強みを活かし成長を続けるとともに、地域社会の皆様にもYSDのことを広く知っていただき、矢崎グループの家族が増えることを楽しみにしています。

VOICE

マネジメントの声



Ahmed Bedewy
General Manager

今はYSDにとって、事業成長に向けた過渡期にあるため、従業員のモチベーション維持・向上への取り組みが非常に重要と考えています。具体的な取り組みとしては、①達成したことを認め、皆で分かち合うこと、②将来のビジョンを共有すること、③自分が何に対して価値を生み出しているかを明確に示すこと、の3つの点を心がけています。

YSDの歴史はスタートしたばかりですが、従業員一人ひとりを大切にしながらより魅力ある会社をめざしたいと考えています。



目標達成を祝う集会の様子

2

コミュニティ YSDの操業を通じシャバツ市全体の活性化に貢献

YSDでは、事業を通じて地域の発展に貢献することをめざし、ローカルコミュニティに対し、人事部門やYSDアンバサダーが中心となって、積極的に会社紹介を行っています。行政とコミュニケーションを取りながら一歩ずつ着実に、シャバツ市に貢献していきます。

YSDでは他の矢崎グループと同様に、従業員を雇用する際に適切な契約を結んでいます。これまでシャバツ市では、企業が従業員を雇用する際のルールがあるにもかかわらず十分に機能していませんでしたが、このYSDの考え方が他の企業にも広がり、YSDが雇用を開始してからの2年間で約4,000名の市民が企業と雇用契約を結びました。この雇用のルールが浸透したことで、シャバツ市は市民の雇用状況を明確に把握することが可能となりました。

シャバツ市の一部のローカルコミュニティには、男性が働き女性が家を守るという風土が残っていました。YSDは女性に雇用の機会を提供するために、各ローカルコミュニティで女性の社会進出の意義を説明するなどのプレゼンテーションを行ってきました。現在YSDで働いている従業員の60%以上は女性であり、女性の社会進出に貢献しています。

雇用ルールの浸透

女性の社会進出の促進

YSD

バス交通システムの拡充

近隣地域からの人口流入

シャバツ市の交通網は発展途上にあり、通勤の不便を改善するため、YSDでは従業員に対し送迎バスを提供しています。公共のバス交通のシステムにおいてはYSDの操業を契機に、路線マップの拡充などの検討を開始しました。バス交通網が発達することにより、通勤手段の選択肢が広がるとともに、交通の便が悪く往來の自由が利かなかった住民の交通手段が確保され、経済の活性化に繋がることが期待されています。

YSDの操業は、シャバツ市近郊のコミュニティの人々にも雇用をもたらし、多くの従業員がその家族とともにシャバツ市に移住しました。また、YSDのサプライヤーの往来も促し、市への人口流入の増加につながっています。これにより、宿泊施設や娯楽施設などの社会インフラを整備しようとする気運も高まりつつあります。



VOICE

シャバツ市長の声



Nebojsa Zelenovic
Mayor of Sabac

矢崎グループの事業に対する姿勢は、シャバツ市で操業する他の企業にも広がり、シャバツ市の事業環境に良い変化をもたらしています。例えば、働く人々に交通手段を提供する企業が誕生したことに加え、全従業員に社会保険を提供しようとする企業が増え始めています。働く人々を守るために、シャバツ市で操業する他の企業が矢崎グループの姿勢を踏襲し、その経験を積極的に受け入れているのです。矢崎グループの進出は、シャバツ市がセルビアで最も企業進出に適した地域であることを、私たちに再認識させてくれています。

YSDによる事業や従業員教育へのさらなる投資、ならびにシャバツ市の経済人会議や共同プロジェクトへの参画など、矢崎グループによるシャバツ市への貢献を通じ、社会的責任への配慮が行き届いたコミュニティをともに築いていけることをとても楽しみにしています。

3



地域とともに発展する企業をめざして

将来世代 生徒たちの記憶に残る教育をサポート

YSDは、将来のシャバツ市の発展を担う人材の育成を目的とし、地域の工業高校に新たな学びの機会の提供を開始しました。生徒たちにとって最良の学びの機会とは何か、何度も高校と協議を重ね、高校のニーズとYSDの考え方が合致する方法として、3Dプリンターを寄贈することとなりました。

これまで「モデリング*コース」の授業は、パソコン上で作品イメージを確認するところで終わっており、最終形態をみることはありませんでした。YSDでは、自分が何に対して価値を生

み出しているのかを明確にする「End of Product」の考え方を大切にしています。この3Dプリンターの導入により、生徒たちは自分がモデリングしたものを立体的に出力し、実際に触れ、その正確性を知ることができます。

また、2019年5月から提供を開始するインターンシッププログラムにより、生徒に実習体験の場を提供することで、高校で学んだ技術を活かし、将来への可能性を広げてほしいと考えています。

*模型製作のこと



VOICE

工業高校のDirectorの声



Cedimir Smiljanic
Director of Technical School

シャバツ工業高校について

名称: Technical School of Sabac
生徒数: 約940名
創立: 1907年

YSDの操業が本校の生徒たちの将来にもたらす影響は計り知れないと感じています。年間約300名の生徒が卒業しますが、以前は高校で身に付けた技術や知識を発揮できる就職先は限られていました。YSDの操業により、生徒たちの選択肢が拡大したことを嬉しく思います。そして、私がYSDを訪問するたびに、YSDへ就職した卒業生たちの活躍する姿を見ることができるのは指導者として大きな喜びであり、楽しみでもあります。

3Dプリンターの寄贈は、YSDの考えと本校の想いを重ねることで、生徒たちに質の高い教育をもたらすと期待しています。また、今後開始されるYSDへのインターンシップは、企業での就労や従業員の皆様との触れ合いを通じて、規律を学び、コミュニティの一員としての意識を育てることにつながっていくとともに、学生生活をより充実したものとするための気づきの機会になるとも考えています。

本校には111年の歴史があります。私たちの伝統を大切にしながら、学生たちがこれまで以上に質の高い教育を受けることができるよう、YSDとともに成長を続けていけたらと強く願っています。



シャバツ工業高校



工業高校での学習の様子

For Future 今後に向けて

YSDは、従業員、コミュニティ、将来世代などに対し、事業を通じた貢献を図っており、2017年には失業者に対して多くの雇用を提供した企業としてセルビア共和国から表彰されました。

今後は、地球環境保全にも配慮しながら、すべてのステークホルダーの皆様と調和のとれた企業活動を進めてまいります。



「National Employment Biro Award」





矢崎総業株式会社 代表取締役会長
矢崎 裕彦

ゆるぎない基本を守り 変化を恐れず挑戦すること

社会が持続的に成長を続けるために矢崎グループとして何を大切にすべきかをテーマに、日本福祉大学・千頭聡教授と当社代表取締役会長・矢崎裕彦が対談を行いました。

矢崎グループの原点

千頭 1941年の創業以来、世界中で幅広い事業を展開されている矢崎グループですが、事業を行ううえで会長として大切にされてきたことを教えてください。

矢崎 これまで矢崎グループを取り巻く環境は変化し続けてきましたが、どんな状況においても、私たちは揺るがぬ柱として社是を大切にしてきました。矢崎グループの社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」は、創業者の「ものづくりを通じて社会に貢献したい」という想いがその源泉です。創業当時に比べ経営規模は大きく変わりましたが、社是は矢崎グループにとって行動と思考の判断基準であり、いささかも変えることなく後世に引き継ぐことが経営者としての責務であると考えています。

対談

矢崎 裕彦 × 千頭 聡

千頭 矢崎グループに流れる不変の底流が社是ということですね。サモアから事業を撤退された際の従業員への支援[※]も大変矢崎グループらしい活動だと感じました。

※30ページ「TOPICS」参照

矢崎 矢崎グループは現在世界46カ国で事業を展開していますが、私たちはいかなる地域、いかなる場面でも相手を尊重し、対話を尽くしたいと考えてきました。グローバルで事業を行ううえで大切なことは、まず地域のニーズをよく理解し、私たちにできることは何かを考えることだと思います。この想いから私は日本からの出向者に対しては、軒先を借りて商売するという意識で、現地の人と一緒に食事をし、一緒に掃除し、そして一緒に泣けと伝えてきました。そのぐらい現地に溶け込むことが、企業がその土地で事業を営むうえで重要であると考えています。一方、サモアの例のようにやむを得ず撤退する際も、これまでともに歩んできた仲間や地域の皆様に対し最大限の配慮をし、最後には相手から「また来いよ」と言ってもらえるまでになることが大切です。人に対する感謝の気持ちを忘れず、遠い将来まで見据え信頼関係を築いていく。このような想いの積み重ねが社是の実現につながっていくのではないかと考えています。

千頭 しかし、矢崎グループの規模を考えると、従業員一人ひとりに社是を浸透させ、それを実のあるものとして引き継いでいくことは、簡単なことではないと思います。さまざまな国や地域で事業を展開されるなかで社是の浸透という視点で大切なことはなんでしょうか。

矢崎 おっしゃるとおり30万人もの従業員にこの想いを浸透させることは簡単なことではありません。しかし、国や文化、言語が違って、一人ひとりに根気強く、その目的や意味を伝えることで素晴らしい価値を生み出すと考えています。たとえば、掃除。矢崎グループの進出国には発展途上といわれる国も多く、トイレも満足にない、不便で不衛生な環境が当たり前であることも少なくありません。そういう環境のもとで、丁寧に清潔の価値を教え、掃除や整理・整頓を習慣づけるなど、5Sの文化を根付かせています。

千頭 矢崎の工場に伺ったことがありますが、掃除や整理整頓が行き届いており、仕事がしやすい工夫がなされていると感じましたが、そのようなお考えに基づく積み重ねの結果なのですね。

矢崎 その状態になるまでには時間がかかりますが、5Sという考え方を理解することで初めて品質管理という概念も育ち、ものづくり企業としての誇りや仕事へのやりがいにつながるのではないのでしょうか。そしてこれが企業にとっても大きな力になるのではないかと考えています。さらに私が嬉しいことは、従業員が矢崎グループで培ったことを糧に、地域社会の皆様と一緒に清掃活動などに積極的に参加している、ということです。従業員には今後もどんどん参加してほしいと思います。

地域とともに発展する矢崎グループであるために

千頭 少し話は変わりますが、私が以前から注目している矢崎グループの活動として、日本国内での農業や介護などの事業がありますが、こうした事業に対するお考えをお聞かせください。

矢崎 近年、矢崎グループでは農業事業、介護事業、さらには環境・リサイクル事業などに取り組んでおり、これらの根本にも社是があります。地域社会が抱える課題に対し、矢崎グループがワイヤーハーネス製造という事業特性で培ったノウハウやチームワーク、そして従業員の個性を活かしながら、地域とともに取り組んでいるものです。その歩みは、ワイヤーハーネス事業に比べるとゆっくりかもしれませんが、地域に根付き着実に発展を続けているという実感があります。変化が当たり前の時代だからこそ、地域の方々の声をよく聴き、ともに発展できる事業が何かを考え提案していきます。

千頭 私も農業事業を実際に見学させていただきましたが、地域の中で生かされ、地域とともに存在している事業であることを実感しました。地域課題の解決に必要な事業を立ち上げていくという矢崎グループの考え方は、地域の価値を高めるといふ視点からも今後も取り組んでいかれることを期待します。

社会が持続的な成長を続けるために 大切にすべきこと

千頭 最後の質問となりますが、社会が持続的に成長を続けるために、矢崎グループとして何が重要だとお考えですか。

矢崎 私たちの基本が社是であることは変わりませんが、その実現を担う従業員一人ひとりが、自分たちが会社を変え、新しく作っていくという気概をもつことが非常に重要だと考えています。矢崎グループを取り巻く事業環境は著しく変化



日本福祉大学 国際福祉開発学部 教授
千頭 聡氏

専門分野 地域環境計画、環境学習、持続可能な開発のための教育(ESD)など。自然科学と社会科学のアプローチの総合化を図りながら持続可能な開発の進め方について、実証的研究を行っている。国内では、参加型の地域開発、市民・事業者・行政の協働型まちづくりを支援し、国外では、アジアの発展途上地域を中心に、持続可能な地域社会づくりにかかわる現場重視の調査研究を行っている。

しており、まさに激動の時代と言えます。この激動期にあっては、既存のルールにとらわれず、自ら新しいルールを作り、挑戦していく精神がぜひとも必要です。これからの矢崎グループを支える若い世代の従業員をはじめ、一人ひとりが変化を恐れず、果敢に行動してほしいと考えています。私は若手従業員を対象とした「フォローアップ研修※」の場で、対話の機会を設けています。この対話を通じて、彼らがどんな視点で、どんなことを課題として抱えているかを知り、さまざまなことに挑戦する従業員を会社としてしっかりサポートしたいと考えています。それが矢崎グループの持続的な成長につながり、ひいては社会の持続的発展につながると期待しています。

※26ページ「矢崎塾」参照

千頭 ゆるぎない基本を守るといふことと、変化を恐れず挑戦することの両立が大切だということですね。

矢崎 今後も社是の実現に向け、日々邁進していきたいと思えます。千頭教授とお話しさせていただいたことで、矢崎グループの原点をもう一度見つめ直す機会となりました。本日はありがとうございました。



ガバナンスの強化

社会から信頼される企業であり続けるために、
ガバナンスの強化に努めています。

コーポレート・ガバナンスと内部統制

基本的な考え方

当社は、社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」の実現に向け、ステークホルダーの皆様と健全な関係を築き、企業としての社会的責任を果たすとともに、持続的な成長と企業価値の向上をめざして、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

内部統制の強化

当社は、会社法に基づき企業集団における業務の適正を確保するため、取締役会で定めた「内部統制に関する基本方針」に準じて、内部統制システムの構築・強化に努めています。

推進体制

当社は監査役設置会社で、取締役会および監査役会を設置するほか、経営会議を設置しています。取締役会は月1回（臨時開催あり）、法令で定められた事項や経営に関する重要事項などを意思決定・監督しています。経営会議は、事業の運営に関する意思決定・情報共有の場として、社長、副社長、その他部門長などで構成され、月1回開催しています。

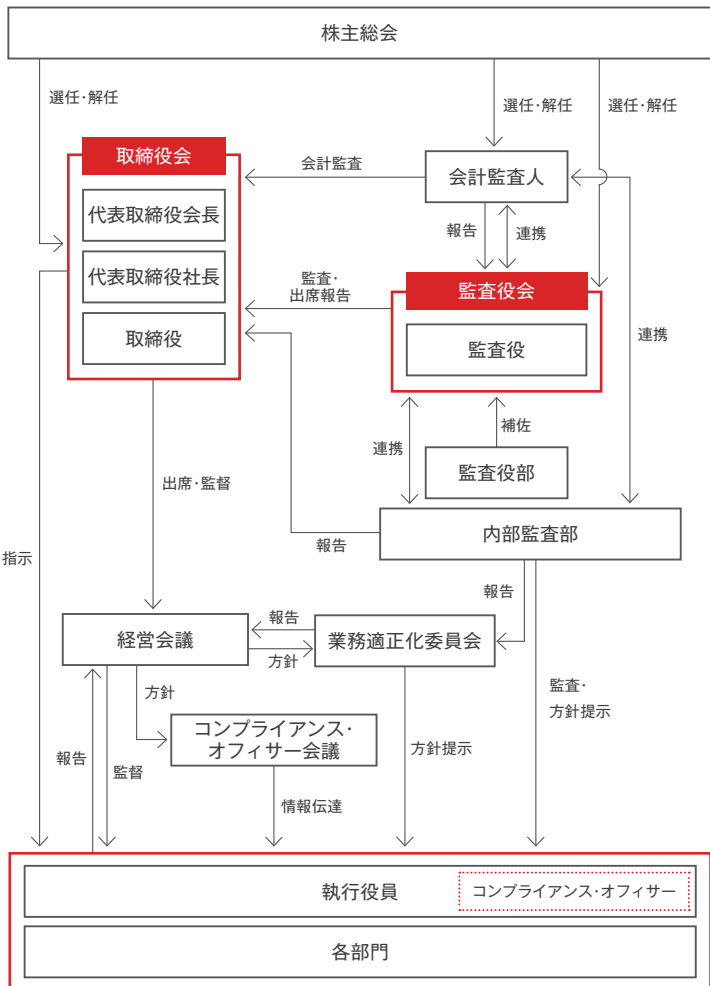
2016年度には、これまで個々に設置していたCSR委員会、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会を発展解消し、矢崎グループの内部統制の有効性を継続的に監視・評価する機関として、社長を委員長とする「業務適正化委員会」を設置しました。

2017年度に計2回開催された同委員会では、法務・財務・環境部門などの管理部門、および各地域より重要リスクや課題についての報告が行われ、グループ全体での内部統制の有効性の確認と改善に向けた議論が行われました。

また、世界各国で「内部統制委員会」の設置を進めています。中国およびタイでは、定期的に委員会が開催され、内部統制の強化に向けた活発な議論が行われています。

2017年度は新たに南米および欧州に内部統制委員会を設置し、その他の地域においても2018年度中の設置をめざして準備を進めています。

ガバナンス体制図



CSR推進体制

国内矢崎グループでは、企画室経営企画部が事務局となり、CSR連絡会を開催しています。四半期ごとに開催される同連絡会では、CSR機能部門の部長職者が集まり、各部門のCSR推進状況の確認や課題把握、CSRに関する情報共有などを行っています。

2017年度は、グローバルでCSRに関する情報共有を目的に「CSR Global Taskforce」を設置しました。

行動基準

矢崎グループでは、従業員一人ひとりがCSR方針を実践するために取るべき行動の基準を定めています。

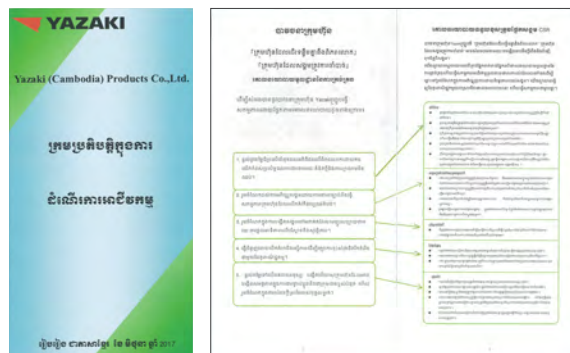
国内矢崎グループでは、CSR方針や行動基準、各種相談窓口の情報などを一冊にまとめた「行動基準ハンドブック」を発行し、子会社を含む全従業員に配布しています。また、海外子会社では、行動基準をベースに各国・地域の法令や慣習、および各事業所における規定などを踏まえたローカライズ版を制定しています。

2017年度は、カンボジア版、インドネシア版を制定しました。また、独自の行動基準を運用している一部の子会社については、本社と対話し、矢崎グループ従業員が守るべき行動基準の共有を図っています。

行動基準を徹底することで、ガバナンスの強化につなげるとともに、従業員一人ひとりが社会的責任を果たせるよう、グローバルで一体となった活動を推進していきます。



中華圏内部統制委員会の様子



行動基準ハンドブック (カンボジア版)

コンプライアンス

基本的な考え方

矢崎グループは、経営基本方針に「法を守り、地域の文化を尊重した企業活動を行い、社会発展に貢献する」ことを定めています。それを実現するため、「守るべきルールの明確化」「コンプライアンス教育」「相談体制の整備」および「モニタリング」の4つの柱を軸にコンプライアンス活動を実施しています。

推進体制

矢崎グループは、内部統制委員会の機能を有する業務適正化委員会において、コンプライアンスに関する重要事項を定期的に（年2回）審議しています。また、法務部門が各部門のコンプライアンス活動のフォローアップを行い、グループ全体のコンプライアンスレベルの向上につなげています。この活動の一環として2015年3月から導入した「コンプライアンス・オフィサー制度」は、各部門の自律的なコンプライアンス活動を推進する取り組みとして定着しています。

また、グループ会社の法務責任者をメンバーとする「グローバル・リーガル・ミーティング」を開催しています。この会議は各拠点間の連携強化および情報共有を目的に年に1度開催しており、2018年5月の会議では、共通課題への取り組みについての認識の統一や、重要事項に関するグループディスカッションを行い、各拠点の課題について、より掘り下げた検討・意見交換を実施しました。また、外部弁護士を招き企業不正防止に関するセミナーを開催しました。



グローバル・リーガル・ミーティングの参加者

守るべき法やルールの明確化

矢崎グループ[※]の事業に共通して関連する法令をリスト化した「全矢崎法令遵守管理項目表」によって事業を行う上で守るべきルールを可視化し、毎年見直しを行っています。

また、特定の事業や地方自治体に適用される法令や条例は、関連する事業所のコンプライアンス・オフィサーがアップデートし、遵守活動に組み込んでいます。

※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）

コンプライアンス教育

矢崎グループでは、経営トップを含む役員コンプライアンス研修をはじめ、階層別の教育を実施し、関連する法規の理解とコンプライアンス意識の向上を図っています。

2017年11月に開催した「矢崎法務会議」では、国内子会社社長向けの教育と社内外の重要事項についての情報共有を行いました。

また、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めることを目的に、各部門・事業所ごとに「コンプライアンス・ウィーク」を開催しています。2017年度は、寸劇を交えたコンプライアンス発表会の開催や従業員から募集したコンプライアンス絵馬の掲示など、多くのユニークな取り組みがみられ、コンプライアンス意識向上や職場でのコミュニケーションの活性化につながり、有意義な機会となりました。



コンプライアンス絵馬の掲示

相談体制の整備

矢崎グループは、コンプライアンスに関する問題の早期発見と予防のための公益通報制度「YAZAKIアイ」を運用しています。社内窓口のほか、独立性の担保された第三者窓口があり、通報者の匿名性や、通報したことで不利益を被ることのないよう、通報者の保護が約束されています。2016年以来行ってきた周知活動を通じて、社内での認知度も向上しています。

モニタリング

コンプライアンス活動の実効性を確保するため、「全矢崎法令遵守管理項目表」による高リスク項目を洗い出すとともに、同項目表で要求される項目をチェック可能な形で構成した「コンプライアンス・チェックシート」を使用し、各部門・事業所ごとに自主点検を行っています。また、人事、財務、法務などの法令主管部署による機能別監査および内部監査部による定期監査を重層的に行うことで、確実な法令遵守の実現を図っています。

TOPICS コンプライアンス意識調査

従業員のコンプライアンス意識と体制・運用の状況を確認し、問題点を発見することで、次年度以降の対策のヒントを得るため、矢崎グループ全従業員を対象に、2017年度もコンプライアンス意識調査を実施しました。前回の調査結果との比較や回答結果の分析により、浮き彫りになった課題に対する施策を検討しています。

リスクマネジメント

矢崎グループを取り巻くリスクの発見に努め、リスクの制御とモニタリングを行い、リスクの低減を目的として、リスクマネジメントを推進しています。社長を委員長とする業務適正化委員会において、リスクマネジメントに関する重要事項を定期的に（年2回）審議しています。

矢崎グループ全体でのリスク管理体制の強化をめざし、リスクマネジメント活動のグローバル展開を進めています。2017年度は、中華圏、タイ、ブラジルにおいて本社の支援のもと、リスクマネジメント活動を推進しました。各地域で、管理体制、規則、業務プロセスの適切性などについての網羅的な確認や、重要リスクの特定およびその対策を講じ、

地域ごとに設置した内部統制委員会で改善に向けて議論がされています。

また、より実効性のあるリスク管理をめざし、本社と地域本社メンバーによる合同ワークショップの開催や、生産現場視察等の取り組みも積極的に進めています。



欧州リスクマネジメントワークショップの様子

情報セキュリティ

基本的な考え方

近年、組織化されたプロ集団によるサイバー攻撃が増加しており、その標的は国家・企業を問いません。攻撃手口も複雑で発見しにくいものとなっており、どのような攻撃手口に対しても、現状の情報セキュリティ対策の有効性を検証し、継続的に対策を強化する必要があります。サイバー攻撃によって情報漏えい事件・事故が発生した場合、お客様をはじめとするステークホルダーからの信用低下や利益の損失につながります。

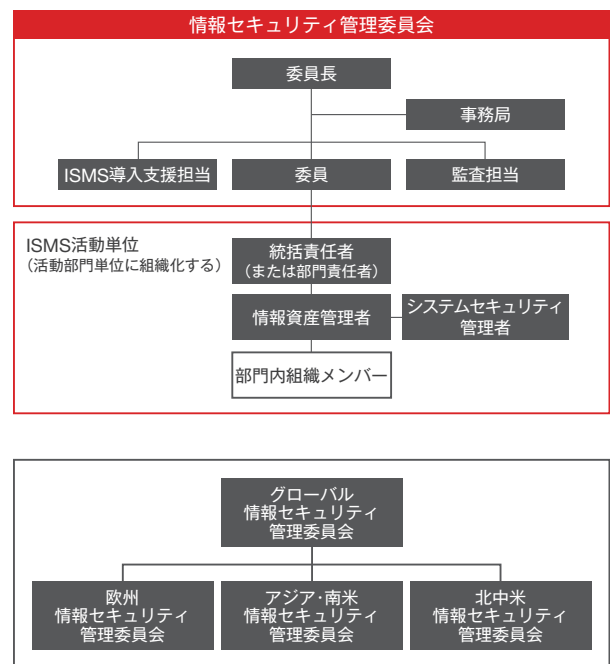
矢崎グループでは、業務上知り得たお客様の個人情報を含むさまざまな機密情報の保護をするとともに、お客様の視点に立ち、製品に関する必要な情報を適切に管理するため、プライバシーポリシーを含む種々のルールを制定し、情報セキュリティへの取り組みに注力しています。

推進体制

矢崎グループでは、「情報セキュリティ管理委員会」を設置し、委員を部門ごとに配置しています。隔月で開催している委員会では、委員25名が各部門の情報セキュリティ活動の状況確認および標準化・共通施策・教育に関する検討を行っており、高いセキュリティレベルの維持に努めています。

欧州のGDPR (General Data Protection Regulation: 一般データ保護規則) 対応のため、グローバルの各地域（欧州、アジア・南米、北中米）を統括する管理委員会を設置して、対応を推進しております。

今後も情報セキュリティ活動を推進することで、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様の信頼獲得に努めていきます。



運用

情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) によるPDCAを1年間で回す活動を継続することにより、セキュリティの維持・強化に努めております。

また、セキュリティ事故発生時には、情報セキュリティ管理委員会に報告し、初動対応の迅速化、再発防止の徹底を図っています。個人情報保護の観点では、法改正にともなう社内規定への反映と教育のほか、社内イントラネットでの個人情報閲覧時には、保護方針を掲示することで注意喚起を行っています。

お客様への責任

お客様を第一に、安全でよりよい製品の安定供給を追求しています。

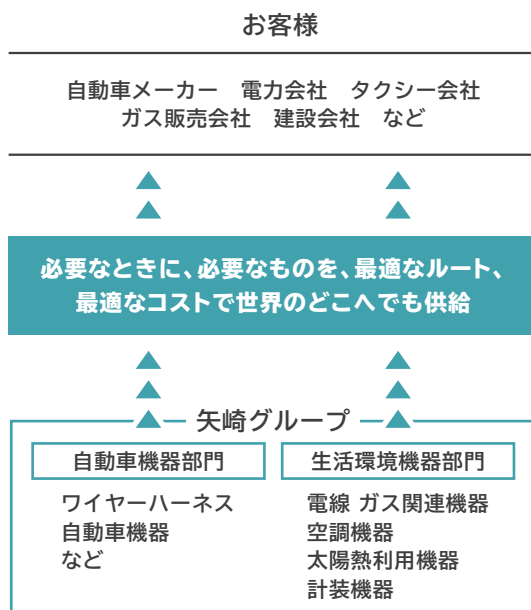


■ 基本的な考え方

矢崎グループは、社是「世界とともにある企業」「社会から必要とされる企業」にあるように、モノづくりを通じて社会に貢献したい、世界中のお客様に最高の価値を提供したい、という一貫した考えから、1941年の創業以来、社会からの信頼と期待に応えることを目標に事業活動を続けてきました。

私たちは常にお客様に喜ばれる製品・サービスを提供するために「必要なときに、必要なものを、最適なルート、最適なコストで世界のどこへでも供給する」という責任を果たすため、従業員一人ひとりがお客様の目線で考え、行動し、お客様にとってかけがえのないパートナーであり続けることをめざしています。

矢崎グループの事業とお客様



■ 自動車機器部門における取り組み

グローバルな観点でお客様のご要望をいち早くとらえ、それに確実に対応していくためには、すべての関連部署が協力し、連携することが大切です。そのために矢崎グループでは、お客様ごとに開発・生産・営業・管理の各部門が一体となった活動をしています。また、各種法規制の遵守などについては、部門横断的な管理を含め、抜け漏れのない活動をしています。

2016年度からは、グローバルのお客様からの要求に確実に対応していくことを目的に、車両製品開発における業務プロセスを標準化しました。これは、部門間の連携を強化し協働を促すとともに、製品の企画、開発から量産まで一貫した業務プロセスを体系化し、可視化したものです。これに基づく生産準備活動を完遂させることで、製品開発におけるQCDEの各目標の達成と仕事の品質を効果的に確保することを可能とし、顧客満足度向上につなげています。

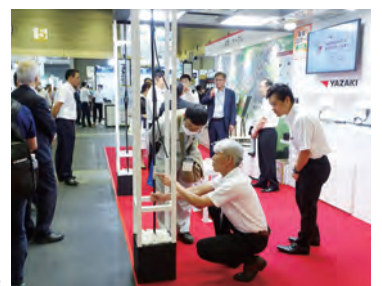
■ 生活環境機器部門における取り組み

電線部門

電線部門では、2018年5月に開催された電設工業展に出展し、「さらなる省施工」をコンセプトに、電気工事業者の皆様の作業負担を軽減できる製品について展示を行いました。また、分岐関連製品を中心に「見て・触れて・体感できる」の考えのもと、矢崎グループの製品がくらしのなかで、どのように使用されているかを理解いただくために、電気工事の現場で製品が実際に使用されている様子を展示したほか、直接お客様に製品を手にとってもらうことで特長を実感していただきました。

この場でいただいた多くのご意見・ご要望を製品づくりに活かし、今後もお客様満足度の向上をめざします。

『やわらか電線』
600V-CEの通線性のよさを実感





ガス機器部門

矢崎グループは、1963年に日本で初めてLPガスメーターの販売を開始して以来、お客様にガスを安全にご利用いただくための製品やサービスを提供しています。また、ガス機器販売およびサービスの委託先であるガス機器サービス指定店（以下、GSS）の皆様を対象に、独自の資格制度である「技能士制度」を設けています。本制度は、GSSの従業員の皆様が製品に関する知識や技能を身につけ、維持していただくことを目的としています。

さらに、1981年に設立した「矢崎ガス機器トレーニングセンター」は、経済産業省より「液化石油ガス設備士」の養成施設として指定されており、LPガスの配管工事に必要な教育を実施しています。2017年度は4回の講習会を開催し、57名が合格しました。これまでに累計1,600名が合格しています。

こうした取り組みによりお客様への安全なサービス提供を続けていきます。



講習会の様子

今後もこのような取り組みを通じて、よりよい社会の実現に貢献します。



西栗倉保育園

計装部門

矢崎グループでは、「クルマとインフラをつなぐ」というコンセプトのもと、クルマ社会が抱える「安全・安心」「環境・省エネルギー」「効率・利便」に関する課題解決のため、計装システム製品の提供を通じて、安全で低炭素なスマートコミュニティ社会の実現に貢献しています。また1962年から、タコグラフを中心に日本国内を網羅する販売ネットワークを構築し、販売店の皆様とともに計装機器の取り付け、部品交換、修理などアフターサービスの充実に努めています。

また、各業界のニーズに合わせたデジタルタコグラフ『DTG7』ならびにデジタルタコグラフ内蔵型タクシーメーター『アロフレンド27』は、安全やエコドライブをはじめ、車両・労務管理の効率向上などお客様の業務改善に貢献しています。

環境システム部門

環境システム部門では、自然資本を基軸とする新しい社会の到来に向けて、太陽熱や木質バイオマスなどの再生可能エネルギーと、排熱などの未利用エネルギーを活用した商品やサービスの提供によって、お客様の多様なニーズにお応えしています。

特に木質バイオマスの分野では、岡山県西栗倉村が進める地域熱供給システム整備事業において、子会社であるテクノ矢崎(株)が設計監理業務を担い、地域熱供給システムの構築と効率的な運用を官民一体となってめざしています。

2017年度は、木質チップボイラーおよび蓄熱槽などの熱供給設備を導入し、新築された「西栗倉保育園」への熱供給を開始しました。2018年以降は、既築の小中学校や老人福祉施設をはじめ、新築される庁舎への熱供給を予定しています。



タクシーメーター『アロフレンド27』

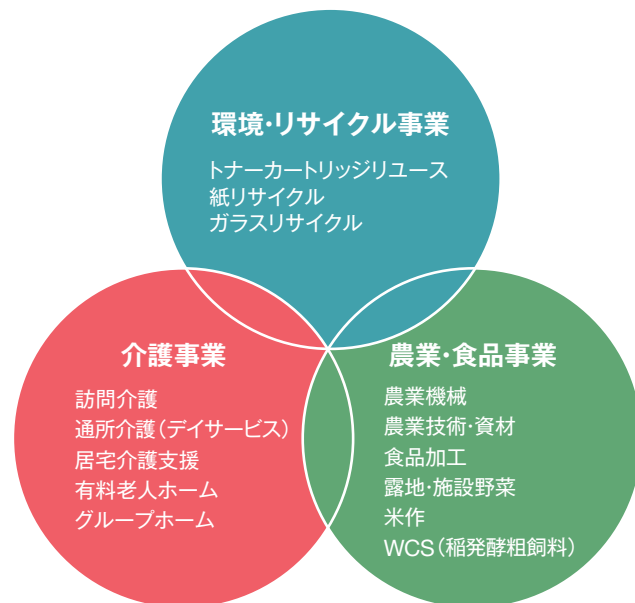
■ 新規事業における取り組み

矢崎グループでは、「環境・リサイクル」「介護」「農業」の分野において、新たな事業に積極的に取り組んでいます。環境・リサイクル事業では、プリンターの使用済みトナーカートリッジからリユース品を作るトナーカートリッジリユースや、はがきの裁断くずから紙発泡緩衝材を作る紙リサイクル、廃ガラスから多孔質軽量資材を作るガラスリサイクルに取り組んでいます。介護事業においては、矢崎総業および7つの子会社で介護事業所を運営しています。農業・食品事業は、農作物の生産・販売のほか、栽培した米やトマトを使った甘酒やトマトジュースを販売し、農業の6次産業化を推進しています。

甘酒 GEN (アローファーム大分) と
トマトジュース (奥越部品 青森工場)



矢崎グループの新規事業



TOPICS

施設利用者の満足度向上に向けた取り組み

介護支援サービスを提供するヤザキケアセンター紙ふうせん(静岡県裾野市)では、施設利用者の機能訓練の一環として、2017年度からワイヤーハーネスの治具板廃材を利用した植木鉢の製作・販売を始めました。

この活動は、矢崎グループの各工場から廃棄される治具板廃材を有効活用し、施設利用者に働くことの楽しさや充実感を再度感じていただくことを目的とした活動で、毎月約150名の施設利用者が植木鉢製作に自主的に取り組んでいます。

植木鉢はお祭りなどのイベントで販売し、売上の一部は施設内のクリスマスイベントなどを通じて、利用者に還元されます。利用者がいきいきと過ごせる機会が増え、利用者やその家族からも好評を得ています。



植木鉢製作の様子

仕入先への責任



仕入先と方針・目標を共有し、オープンでフェアな取引を通じた共存共栄をめざし、経営環境の変化に即応したものづくりの実現と戦略的グローバルパートナーシップの構築に努めます。



■ サプライチェーンの取り組み

CSR 調達の取り組み

矢崎グループでは、仕入先とCSRに関して共通認識をもち、ともにCSR活動を推進することを目的に、2015年11月に「仕入先様CSRガイドライン」ならびに「仕入先様CSR自主点検チェックシート」を策定し、国内外約570社に配布しました。仕入先には本ガイドラインに基づいたCSRを推進していただくことに加え、各社の仕入先に対しても同様に展開いただくよう、お願いをしています。

2017年度は、人権・労働に重きを置いていた「仕入先様CSR自主点検チェックシート」を見直し、安全・品質、人権・労働、コンプライアンス、環境、リスクマネジメントといったCSR全般に関する仕入先の取り組み状況を確認することとしました。これまでに、約400社の国内仕入先に配布し、自主点検の実施をお願いしています。今後は海外仕入先にも同様に実施する予定です。これからも仕入先との対話をもとに、サプライチェーン上のCSRリスクを低減し、ステークホルダーからの信頼を獲得して、持続可能な調達の実践に努めます。

矢崎グローバル仕入先総会の開催

矢崎グローバル仕入先総会は、仕入先と双方向のコミュニケーションを通じて、調達方針や課題を共有するために、毎年1回開催しています。

2017年7月の総会では、原材料、電子、計器、ワイヤーハーネス部品の仕入先に、設備・資材、物流の仕入先9社を新たに追加、国内外157社にご参加いただきました。当日は社長から、矢崎グループを取り巻く経営環境と「ものづくり企業としての原点回帰」をコンセプトとした重点施策を説明しました。

また調達室長からは、グローバル体制に基づく調達部門の位置づけと、リスクマネジメント・安全・品質・環境をベースとした「顧客満足度100%に向けたダントツナンバー1の確保」に関する調達方針を共有するとともに、お客様へ最適提案を行うための活動とCSRの推進をお願いしました。

さらに、仕入先との相互協力を一層深めるため「矢崎の“グローバル調達の最適化”」をコンセプトに技術交流会を開催し、仕入先から矢崎グループの部品事業競争力の強化に向けたご提案をいただきました。矢崎グループからはグローバル調達の最適化に向けた活動事例、開発アイテムを紹介したほか、仕入先同士の意見交換の場としてもご活用いただきました。



矢崎グローバル仕入先総会

仕入先との共存共栄に向けた取り組み

矢崎グループでは、主要な仕入先31社との共存共栄に向けた協働会「矢栄会」において、定期総会や情報交換会などを通じ、サプライチェーン全体のCSRの推進と日常管理の徹底をお願いしています。

また、矢栄会活動では、矢崎グループ調達方針に基づく複数の勉強会を開催しており、「CSR活動の推進」をテーマとした勉強会には、会員会社9社が参加し活動しています。

今後も仕入先とのコミュニケーションを密にし、共存共栄に向け取り組みを継続します。

紛争鉱物調査への対応

矢崎グループは、調達活動における社会的責任を果たすとともに、自動車メーカーをはじめとするお客様からの要請に対応するため、紛争鉱物の国際団体であるRMI (Responsible Minerals Initiative) の会員として、毎年サプライチェーンを遡って紛争鉱物調査を実施しています。2018年6月には仕入先向けに紛争鉱物調査説明会を開催し、99社・129名の仕入先に対し、CSR調達の考え方や調査への対応方法を説明し、調査に対するご理解とご協力をお願いしました。今後も仕入先と一層の連携を図りながら、コンプライアンスな原材料調達をめざします。

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ブの講師をお招きし、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。

地域の皆様と協力しながら、地域コミュニティの活性化に貢献しています。



2017年度の取り組み

■ 次世代育成

YAP-P（ポーランド）では、2017年12月から事業所近隣の児童養護施設において、家具の修理や壁の塗装などの改装や、施設で暮らす病気の児童のリハビリ費用を援助をしています。また、毎月3回約20名の従業員が施設を訪問し、子どもたちに勉強を教えたり相談相手になったりと、継続的にコミュニケーションを重ねています。この活動に対し、施設代表者から感謝状をいただきました。YAP-Pでは今後も活動を継続し、すべての従業員が地域の次世代育成に参画することをめざします。



感謝状授与の様子



従業員が制作したベンチを寄贈

■ 障がい者の就労支援

丹心工業（株）（静岡県湖西市）では、静岡県立浜名特別支援学校の高等部の生徒を対象に、2008年から社内実習の受け入れと学校訪問を行っています。年に1度の社内実習では、ワイヤーハーネス製造用治具の組立作業などを行い、製造現場での就労実習の機会を提供しています。また学校訪問では、年に2回、教材用の組立治具部品を持参し、10名程度の学生を対象に組立作業を指導しています。これらの活動を通して、障がい者雇用の促進はもちろん、多様性を尊重し、一人ひとりの能力が最大限発揮できる働く環境づくりをめざしています。



社内実習の様子

■ 通学路の除雪作業

矢崎エナジーシステム（株）富山支店のある富山市は、日本海側気候の影響を受け、冬季は市街地であっても多くの降雪がある地域です。支店前の歩道は、近隣小学校の通学路に指定されていますが、雪が積もった歩道は歩きづらく、児童が転倒し怪我をする恐れがありました。このため富山支店では児童の安全を第一に考え、通学時間前に除雪を終えるため、全従業員が出社時間を早めて除雪作業に取り組んでいます。今後も、通学路の安全確保に努めます。



除雪した通学路

■ 東日本大震災復興支援 海岸林再生プロジェクトへの参加

矢崎エナジーシステム（株）仙台支店およびテクノ矢崎（株）東北支店（宮城県仙台市）は、2016年4月より公益財団法人オイスカが主催する海岸林再生プロジェクトへ参加しています。

このプロジェクトは、2020年までに約50万本の育苗・植栽を行い、「白砂青松」といわれる美しい景観だけでなく、防風や防砂など人々の生活を支える機能をもつ海岸林の再生をめざしています。2017年度はのべ28名の従業員が活動に参加し、震災の被害を受けた宮城県名取市の海岸においてクロマツの植樹やツルマメ草の除草を行いました。



クロマツ植樹の様子



TOPICS

サモアの未来へつなぐ

矢崎EDSサモア（以下、YES）は、事業撤退に際して再就職支援のためにさまざまな施策を講じました。そのひとつが、無料で受講できる就職支援セミナーの開催で、面接対策や履歴書の書き方など就職活動に役立つ一般的なスキルのほか、サモア国内における職業の需要を考慮し、運転免許証の取得支援やホテルの基本サービスの講習などを行いました。従業員の一人は、「布の染色」の講習会を受講したことをきっかけに、「Riverside Tie Dye」というブランドを立ち上げ、市場などで販売しています。

また、サモア国内には就職先が少ないことから、サモア以外の矢崎グループの事業所で働くことを希望したYES従業員3名が日本の事業所へ転籍しました。3名の従業員は、ことばや文化の違いに戸惑いながらも、新天地で新たな人生を歩んでいます。



日本で活躍するサモア人従業員

矢崎きずな基金

当社は2018年1月に一般財団法人矢崎きずな基金（以下、きずな基金）を設立しました。きずな基金は、開発途上にある海外地域の発展に資することを目的に、奨学金の給付による教育支援と雇用創出をめざす事業支援を行う法人です。

初年度となる2017年度は、サモアの将来を担う人材の育成をめざし、サモア国立大学に通う学生6名に対して奨学金の給付を開始しました。同年4月に開催した奨学金の授与式では、奨学生一人ひとりからきずな基金への感謝の思いと将来の抱負が語られました。その様子はサモアの現地報道にも取り上げられました。きずな基金は今後、サモアの経済発展に寄与する小規模事業を支援することをめざし、サモア政府関係者と対話を進める予定です。



授与式の様子

地球環境とともに 環境マネジメント

グローバルで課題を共有しながら、グループ全体で環境保全活動を推進しています。



社 是

「世界とともにある企業」
「社会から必要とされる企業」

経営基本方針

環境／安全を最優先とした企業活動を行い、
豊かな未来社会実現に貢献する。

(第三項より)

矢崎地球環境憲章

(1997年制定、2002年、2006年、2012年に一部改訂)

環境方針

私たちは経営基本方針に基づき、地球環境保全が人類共通の重要課題のひとつであることを認識し、すべての企業活動および従業員一人ひとりの行動を通じて住みよい地球と豊かな社会づくりに取り組みます。

行動指針

1 環境マネジメントの充実

全従業員への環境意識の浸透により、
自らの意思で環境取り組みを実践できること

2 地球温暖化への対応

温室効果ガス排出量の生産時の削減と
省エネルギー製品による貢献

3 循環型社会形成のための資源有効活用の推進

廃棄物の再生利用の推進と排出物削減による省資源化

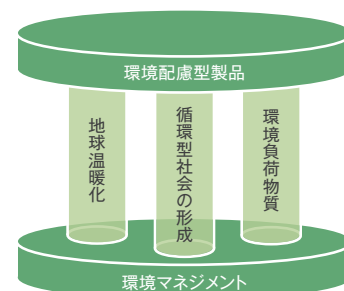
4 環境負荷物質への対応

製品および生産工程における環境負荷物質の確実な管理

5 環境配慮型製品の開発

温暖化、資源循環、環境負荷物質を
考慮した製品開発の実施

行動指針の構成





矢崎環境取り組みプラン(2017年度の実績・評価と2018年度の目標)

継続的な改善の実施 評価基準 ○:目標達成度100% △:目標達成度90%以上 ×:目標達成度90%未満

項目	めざす状態・目的	達成年度	2017年度の実績	評価	2018年度の目標
環境マネジメントの充実					
環境コミュニケーション	ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じ、企業改善が継続的に実施されている状態	継	● 生産事業所にてサイトレポート発行およびステークホルダーミーティング実施	○	● 生産事業所でのサイトレポート発行とステークホルダーミーティング実施の継続
環境教育	全従業員に環境意識が浸透し、自らの意思で環境取り組みを実施できる状態	継	● 地域、拠点、部門ごとに環境教育実施(受講者数 13,744名)	○	● 地域、拠点、部門ごとに環境教育の継続
環境コンプライアンス	各拠点に適用される環境法令の把握と法遵守のために定期的な監査が実施され、監査結果に応じた改善により、コンプライアンス体制が強化されている状態	継	● 各地域の監査計画に基づき実施	○	● 定期的な監査の継続 ● SOC測定体制のグローバルでの維持管理
	製品含有化学物質の法的要求および顧客要求を遵守するための体制が確立されている状態 グローバルで統一された材料データの管理システムが運用されている状態	2018	● 各地域が保有しているIMDSデータの一元管理を推進中	△	● 日米欧のITシステムおよびデータの統合
サプライチェーンにおける環境管理の強化	環境管理に関する課題を仕入先と共有し、PDCAサイクルが回っている状態	2018	● 矢崎グリーン調達ガイドライン改訂版ドラフト作成(2018年10月発行)	○	● 矢崎グリーン調達ガイドライン改訂の作成と仕入先への展開
ISO14001規格改訂への対応	ISO14001:2015年版の規格に応じた仕組みの見直しができている状態	2018	● 全地域、拠点の2015年版審査計画進捗率100%	○	● 2018年9月までに移行完了 ● 定期的な審査を継続
生物多様性への配慮・貢献	生物多様性の取り組みが共有され、地域、事業所の特徴に合わせた活動が継続されている状態	継	● 各地域で設定した目標を達成	○	● 地域、事業所ごとに計画した活動の実施
地球温暖化への対応					
CO ₂ 排出量の削減	グローバルで2020年度までにCO ₂ 原単位を2010年度比で20%削減	2020	● グローバルでCO ₂ 排出量原単位:2010年度比33.8%削減	○	● グローバルでCO ₂ 原単位を2010年度比で18%削減
再生可能エネルギー活用の推進	再生可能エネルギーの取り組みが共有され、地域、事業所の特徴に合わせた活動が継続されている状態	継	● 各地域の活動事例をグローバルで共有	○	● 地域ごとに適用可能な再生可能エネルギーの調査
循環型社会形成のための資源有効活用の推進					
排出物の削減	各地域の排出物削減が継続的に推進されている状態	継	● 各地域で設定した目標を達成 ● 国内全事業所の廃棄物量:2010年度比13.2%削減(前年実績維持の未達)	△	● 地域、事業所ごとに計画した活動の実施 ● 国内全事業所の廃棄物量を2010年度比13.2%削減(2017年度実績を維持)
水資源の有効活用と影響の最小化	各地域での水資源(量、水質)の有効活用および改善活動が継続的に推進されている状態	継	● 各地域での取り組み活動事例の共有 ● 各地域で設定した目標を達成	○	● 地域、事業所ごとに計画した活動の実施
環境負荷物質への対応					
EU-ELV指令およびEU-RoHS指令への対応	欧州ELV指令におけるANNEX IIへの確実な対応(適用除外項目の切り替えを計画通り進めること)	2020	● 新規開発品における4%以下の鉛を含有する銅合金の使用禁止を決定	○	● 新規部品および製品への不使用の確認
特定フタル酸エステル4物質の切替対応(REACH規則・認可対象物質への対応)	原材料および製品中の特定フタル酸エステル認可対象4物質の廃止	2018	● 切替計画に基づき実施	○	● 2018年12月切替完了 ● 在庫品の隔離および確認
デカBDEの切替対応(POPs条約、化審法への対応)	法令遵守および顧客要求への確実な対応	2017	● 顧客要求に沿って対応を完了	○	—
中国車室内VOC規制への対応	車室内VOCの顧客要求が把握され、対応が明確になっている状態	2017	● 開発段階における車室内VOC対応ルールの設定完了	○	—
VOC排出量の削減(事業所)	生産事業所においてVOC排出量を2000年度比で30%削減	2020	● 総排出量を2000年度比で53.3%削減	○	● 総排出量を2000年度比30%削減の維持
環境配慮型製品の開発					
環境配慮設計の推進	温暖化、資源循環、環境負荷物質を考慮した製品の開発および設計が行われている状態	継	● 環境配慮型製品認定規定に基づく環境配慮型製品の認定件数:24件	○	● 環境配慮型製品認定規定に基づく環境配慮設計の実施

グローバル環境マネジメント

■ 環境経営推進体制

矢崎グループは、世界各地のステークホルダーの皆様からの環境保全に関する期待や要望に確実に対応するため、グローバルで環境マネジメント体制を構築し、運用しています。

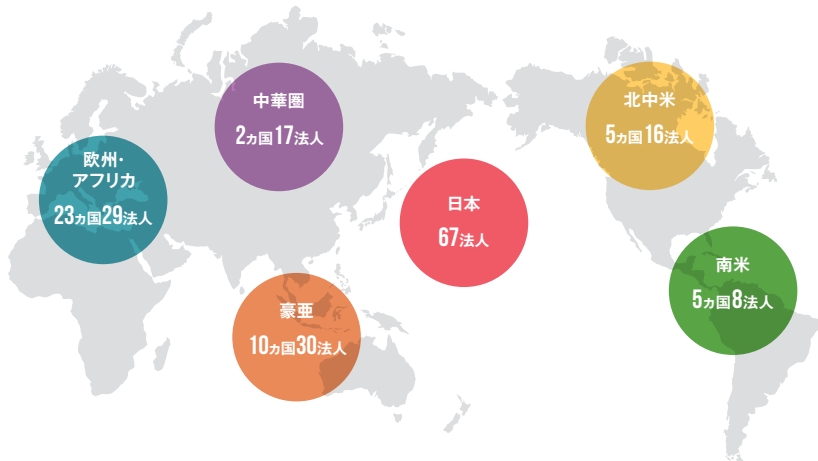
毎年4月には「矢崎環境委員会」を開催し、環境経営に関する意思決定機関として、国内外における課題について審議を行います。

矢崎環境委員会での審議事項は、「グローバル環境会議」で世界各地の環境責任者や環境実務担当者と共有し、課題解決に向けて整合しています。具体的には、各地域間の連携を図りながら、サプライチェーン全体での環境保全活動を

推進するために、気候変動の緩和や製品の化学物質管理など、グローバルで対処すべき重要テーマを共有し、その対応を協議しています。

また、矢崎グループでは各地域の法律や文化・慣習などを考慮した環境管理体制を構築しています。日本国内においては、各分野の課題や対応方針を検討するために「製品環境委員会」「工場環境委員会」「非生産環境委員会」を設け、全社的な取り組みを進めています。

世界各地における環境管理体制



各地域の環境委員会

地域	開催日
米州	2017年 8月15日~17日
欧州・アフリカ	1回目 2017年 11月22日
	2回目 2018年 5月8日~9日
中華圏	1回目 2017年 9月12日
	2回目 2018年 4月4日
豪亜	1回目 2017年 9月13日
	2回目 2018年 4月5日
日本	2018年 4月26日

TOPICS

米州環境会議で優秀事業所を表彰

米州環境会議では、環境保全に対する意識向上と取り組みの強化を図ることを目的として、毎年1回、環境保全活動において最も功績をあげた事業所に対し、表彰を行っています。2017年度は、排出物のリサイクル率向上と省エネルギー活動などにおける独自の優れた取り組みが評価され、グループ矢崎可変資本（メキシコ）のオブレゴン第2工場が最優秀賞を受賞しました。

この表彰制度の導入により、米州環境会議の管轄下

にある事業所では環境保全活動が地道ながらも着実に推進され、2017年度は、32拠点において最終埋立処分量ゼロを達成しました。



米州環境会議事務局メンバーと受賞者たち



■ グローバル環境監査

矢崎グループは、国内外の事業所においてISO14001認証に基づき、環境マネジメントシステムを運用しています。

また、法令遵守の徹底を図るため、国内の生産拠点、支店・オフィスおよび海外の生産拠点において定期的な環境監査を実施しています。2017年度は、米州38拠点、欧州・アフリカ19拠点、豪亜10拠点、中華圏3拠点、日本32拠点において実施しました。

この環境監査で確認された指摘事項と改善対応を各環境委員会で情報共有し、グローバルで改善活動につなげています。



環境監査の様子

■ 生物多様性保全の取り組み

私たちの暮らしは、多様な生きものが関わり合う生態系から得られる恵みによって支えられています。生物多様性を守り、持続的に利用していくことは、私たちだけでなく、将来世代のためにも必要です。1992年には地球サミット（ブラジル・リオデジャネイロ）にて「気候変動枠組条約」と「生物多様性条約」が締結され、また、2010年には第10回国連生物多様性条約締約国会議（COP10）にて、生物多様性の損失を止めるための共通目標である「愛知目標」や遺伝資源へのアクセスと利益配分を定めた「名古屋議定書」が採択されました。

矢崎グループではグローバルで生物多様性についての取り組みを共有し、地域の特性を考慮しながら活動しています。

■ 環境教育

環境保全について、自ら考え、行動できる人づくりをめざして、社内教育体系に基づき「全社共通教育」と「環境専門教育」を実施しています。

全社共通教育は、階層別昇格者や海外出向者を対象に、環境保全の重要性と矢崎グループが取り組んでいる環境保全活動の理解を目的に実施しています。

環境専門教育は、環境にかかわる専門的な業務を遂行できるスキル確保を目的として、環境業務の責任者および担当者を対象に環境法令教育やISO14001内部監査員教育などの教育を行っています。

環境教育受講者数

区分	対象	受講者(名)
全社共通教育	入社時共通教育	110
	新任リーダー勉強会	107
	新任責任者勉強会	31
	海外出向前研修	67
	小計	315
環境専門教育	化学物質管理担当者研修	8,478
	環境法令管理者・担当者研修	4,813
	ISO14001内部監査員教育	138
	小計	13,429
合計		13,744



環境教育の様子

TOPICS

生物多様性保全の取り組み

除草ボランティアへの参加

鳥取砂丘では1970年頃から外来植物が目立つようになり、砂の移動が減少して美しい風紋や砂簾が見られにくくなったり、砂丘本来の美しい景観を損ねたりするなど、砂丘の草原化が深刻な問題になっています。

鳥取部品（鳥取県東伯郡）では、「地域が取り組む環境保全活動や自然保護活動に積極的に参加する」という考えのもと、2005年から毎年30名以上の従業員と家族が、鳥取砂丘再生会議が主催する「鳥取砂丘ボランティア除草」に参加しています。2017年9月には47名が参加しました。

この活動が評価され、2017年には鳥取県より感謝状をいただきました。今後も、鳥取砂丘の保全に向けて活動を継続していきます。



参加者による集合写真



除草作業の様子

清掃美化活動とスズキの稚魚放流

YIC-APおよびTYL（タイ）では、毎年1回、全従業員を対象とした自然保護活動に参加しています。2018年6月には、チョンブリー県にあるSamae san島において海岸の清掃および稚魚放流を実施しました。当日、YIC-APおよびTYLの事業所から217名の従業員とその家族が参加し、250kgのゴミを回収したほか、スズキの稚魚450匹を放流しました。この活動を通して、生態系保全の重要性について従業員の認識が高まりました。



ゴミ拾いの様子



参加者による集合写真

地域社会とともに環境ボランティアを実施

自然の恵みを楽しみながら環境ボランティア活動をする矢厚会フォレストーリング部（フォレスト+オリエンテーリングの造語）は、浜松市水窪町^{みさくぼ}で植樹や間伐を行い、健全な森の育成・保全に努めています。2017年度は、水窪町で古くから栽培されてきた「水窪じゃがた」と呼ばれるじゃがいもの植え付け・収穫を行い、地域の食文化に根付き愛されてきた在来種の保存や育成に貢献しました。



作業の様子

地球環境とともに 地球温暖化防止



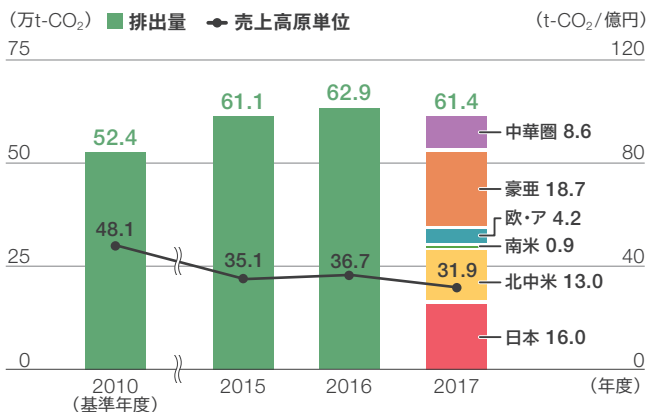
生産事業所およびオフィスでの省エネルギー活動

矢崎グループでは、「2020年度までにグローバルのCO₂排出量を原単位で2010年度比20%削減」という目標を掲げ、省エネルギー活動に取り組んでいます。

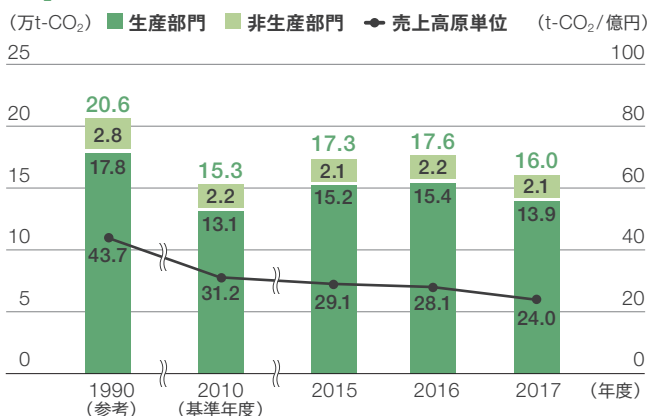
具体的な取り組みとして、設備の稼働時間の見直しや省エネルギータイプ機器への更新に加え、従業員一人ひとりの意識づけを目的に、昼休みや休憩時の消灯の徹底やパソコンのECOモード導入なども継続的に実施しています。また、太陽光パネルの設置やバイオマスエネルギーを利用した空調機器の導入など再生可能エネルギーの活用も推進しています。これらの取り組みにより2017年度はグローバルで約9,900トンのCO₂を削減しました。

2017年度の売上高原単位は、グローバルで31.9トン-CO₂/億円で、2010年度比33.8%減となりました。国内矢崎グループにおいては24.0トン-CO₂/億円で、2010年度比23.0%減となりました。

CO₂排出量の推移(グローバル)



CO₂排出量の推移(国内)



自社製品によるCO₂削減貢献

太陽熱利用機器や木質ペレットを燃料とした冷暖房機器は、お客様のCO₂排出量削減に寄与する製品と位置付けています。木質ペレット焚吸収冷水機『バイオアロエース』は、カーボン・ニュートラル[※]の考えに基づいた冷暖房機で、木質ペレットの原料である木材の成長過程におけるCO₂吸収量を考慮することで、化石燃料の利用に比べて1台あたり年間で約30トンのCO₂排出量の削減効果を有しています。

また、デジタルタコグラフなどの計装機器も、車両運行を効率的に管理し、安全性の向上だけでなく搭載車両の燃費改善につながるため、CO₂排出量の削減に貢献する製品と考えています。

これらの製品による2017年度のCO₂排出量の削減貢献量は9.5万トンとなり、2011年度からのCO₂排出量の削減貢献量は、累計で49.0万トンとなりました。



※ カーボン・ニュートラル 燃焼や分解にともなって大気中に排出されるCO₂排出量と、植物の成長などによって大気中から吸収されるCO₂吸収量が均衡している状態

グリーン物流の推進

国内矢崎グループでは、省エネ法に基づき、輸送エネルギー消費量原単位の削減活動に継続して取り組んでいます。

2017年度の国内物流にともなうCO₂排出量は、前年度比3.9%減の1.8万トンとなりました。また、輸送量(トンキロ)あたりのCO₂排出量は前年度比4.1%減の123g-CO₂/トンキロとなりました。輸送量は前年度と比較して1.14%増加しましたが、輸送ルート of 統廃合および混載の推進による積載効率の向上に努めた結果、CO₂排出量の削減につながりました。

今後は国内のみならず、海外の物流部門においてもCO₂排出量の削減をめざします。

TOPICS

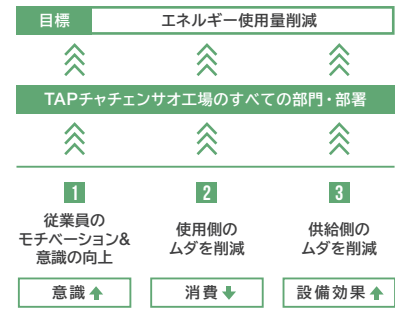
省エネルギーの取り組み

省エネルギー活動推進

TAP・チャチェンサオ工場(タイ)では、2015年度から2017年度まで、事業所全体において省エネルギープロジェクトを推進しました。この活動は全従業員による参加型の活動で、毎月1回の大部屋活動や現場改善確認などを通じて、電力の使用削減による省エネルギー活動を推進しました。また、設備の使用条件見直しや高効率タイプへの更新などの取り組みを実施しました。さらに、全従業員に環境ハンドブックを配布することで省エネルギー意識の定着を図りました。

これらの活動の成果として、2017年度は2015年度と比較して2,308トンのCO₂排出量を削減することができました。

TAPにおける省エネルギー活動の考え方



環境ハンドブック

エネルギー管理優良事業者等 関東経済産業局長表彰を受賞

島田製作所(静岡県島田市)は、2018年2月に、エネルギー管理優良工場等として経済産業省関東経済産業局から「関東経済産業局長表彰」を受賞しました。この賞は、関東経済産業局が毎年2月の「省エネルギー月間」に合わせて、省エネルギーの一層の普及促進を図るために、貢献が顕著であった優良事業者や個人を表彰している制度です。島田製作所は年間のエネルギー削減目標を設定し、吸収冷温水機の排熱利用による空調用エネルギーの削減、さらには射出成形機を油圧式から電動式へ変更したことなどにより、エネルギー消費原単位が5年平均で7.7%改善されたことが評価されました。

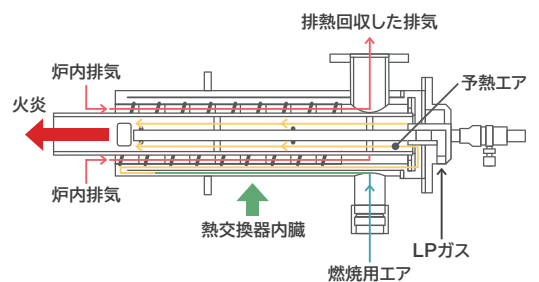


表彰状

計画的な設備更新によるCO₂排出量の削減

天竜工場(静岡県浜松市)では、省エネルギー型生産設備への更新に関する中長期計画を策定・実行することで大幅なCO₂排出量の削減につなげています。

天竜工場が保有するアルミ溶解炉(8台)は大量にLPガスを消費するため、搭載されているバーナーを排熱回収型へ変更することで約46%のCO₂排出量を削減することができます。2017年度は1台のバーナーを更新し、34トンのCO₂排出量を削減しました。今後も計画的に設備更新を実施し、確実な省エネルギーに努めます。



排熱回収型バーナーの構造



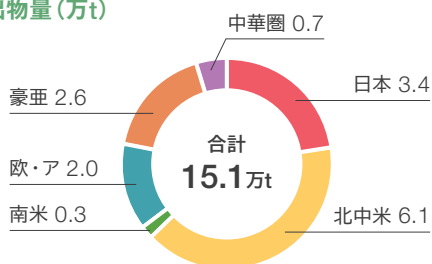
埋立廃棄物ゼロを推進し、循環型社会形成に貢献します。

■ 排出物量の削減活動

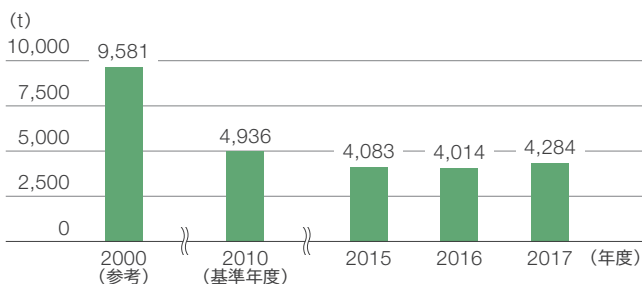
矢崎グループでは、5R^{*}の考えのもと製造工程におけるロス削減やリサイクルの推進、分別の細分化など排出物量の削減対策に取り組んでいます。2017年度の排出物量はグローバルで15.1万トンとなりました。また、国内矢崎グループの2017年度の廃棄物量は2010年度比13.2%減の4,284トンとなりました。今後も各地域の特性を考慮しながら、さらなる削減活動を進めていきます。

※5R：循環型社会を推進するための矢崎グループの考え方
(Reduce/Reuse/Recycle/Refuse/Repair)

地域別の排出物量(万t)



廃棄物量の推移(国内)



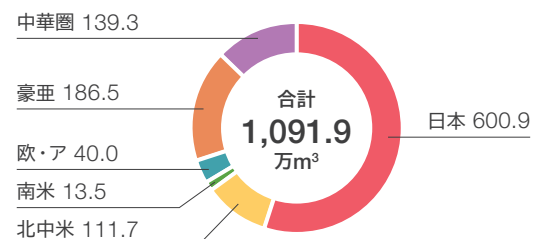
■ 水資源保全の取り組み

矢崎グループを代表する製品のひとつである電線の製造では、冷却工程などで多くの水を使用します。このため矢崎グループでは、グローバルで水使用量を把握するとともに、排水をできるだけ再利用することで、水使用量の削減に努めています。

2017年度の水使用量はグローバルで1,091万m³で、前年度比1.6%増となりました。設備冷却水の再利用や設備の定期的なメンテナンスによる漏水防止、雨水や食堂からの排水を植物の水やりへ利用するなど、各国・各地域の水環境事情に応じた節水活動に取り組んでいます。また、従業員へ節水に関する教育を行うなど啓発活動にも取り組んでいます。

2016年度からは『矢崎環境取り組みプラン』に「水資源の有効活用と影響の最小化」を取り組みテーマとして加え、汚水の流出を含めた「水リスク」への対応を加えることで水資源の保全に取り組みます。

地域別の水使用量(万m³)



TOPICS

循環型社会形成に向けた取り組み

研磨材変更による埋立廃棄物の削減

YCT(ルーマニア)では、製品塗装時に治具に付着した塗料を除去する際、砂の研磨材を吹き付けていました。この研磨材は耐久性がなく、数回使用すると研磨材として使用できなくなるため、埋立廃棄物として年間94トンが処理されていました。

そこで、研磨材を砂から金属系へ変更することにより、使用耐久回数が大幅に増え、埋立廃棄物ゼロを達成しました。また、砂の使用をやめたことで粉塵がなくなり、作業環境が向上しました。

食堂からの排水リサイクル

EMI(フィリピン)では、水資源の有効活用および汚水の流出リスクの低減を目的に、排水処理場を設置しました。この施設では、従業員が利用する食堂からの排水を浄化し、その一部を事業所内の植物の水やりへ利用しています。この活動により、排水の約40%が再生利用され、毎月320m³の水使用量が削減されました。今後も排水の再生利用の向上に努めます。

排水処理場



地球環境とともに 化学物質管理

法令遵守の徹底とお客様のご要望への対応はもとより、社会的要請かつ長期的視点に基づき、大気・水・土壌などの保全に対し継続的な改善を図ります。

製品の化学物質管理

矢崎グループでは、各国で施行されている化学物質関連法規の確実な遵守と、お客様からの化学物質管理に関するご要望への対応を目的として、グローバルで仕組みを構築し、運用しています。

各国法規については、改正・施行の情報収集に加え、今後規制されることが見込まれる化学物質に対して、迅速な対応ができるよう事前準備を進めています。

2017年度は、各国ELV、RoHS規制への体制強化を行うとともに、変化する環境法規制に対応するため、関連法規の最新情報を定期的に収集し、関係部署や各環境委員会で共有しました。また、海外各地域の現状調査を行い、地域間の情報共有の体制整備を進めました。

PCB廃棄物の適切な処理

国内矢崎グループでは、「ポリ塩化ビフェニル (PCB) ※廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」に従って、保有しているPCB廃棄物については適切な保管管理を行い、順次、許可業者での廃棄処理を進めています。PCB廃棄物を保管している事業所では、特別管理産業廃棄物管理責任者を任命し、保管場所の施錠、定期的な点検、地震対策などの管理を行い、紛失・破損・漏えいの防止を図っています。

2017年度は、PCBを使用したトランス、コンデンサなど91台、安定器395台を許可業者に委託し処理が完了しました。

※ポリ塩化ビフェニル かつてトランスやコンデンサなどの電気機器用の絶縁油など、さまざまな用途に利用されていたが、有害であることが判明したため、1975年以降、製造および輸入が禁止されている

PRTR法指定化学物質の管理

国内矢崎グループは、PRTR法※1により指定された化学物質の排出・移動量について、毎年届出を行っています。

2017年度、国内生産事業所において規制の対象となったのは6事業所※2で、指定化学物質の総排出量は10,950kg、移動量は4,771kgとなりました。

※1 PRTR法：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律
 ※2 届出対象事業所：裾野製作所、大浜工場、島田製作所、沼津製作所、富士工場、天竜工場

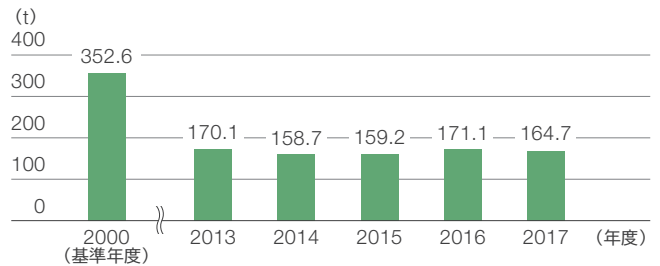
VOC排出量の削減

国内矢崎グループでは、大気汚染の原因となる浮遊粒子状物質や光化学オキシダントを生成する揮発性有機化合物 (VOC) について、所属する業界団体が自主的に定めた目標を達成するため、VOCを使用する工程の改善やVOCを使用しない設計などにより、排出量の削減に取り組んでいます。

2017年度のVOC排出量は、国内矢崎グループ全体で164.7トンとなり、2000年度比53.3%減となりました。

主な取り組みとして、大浜工場（静岡県掛川市）では、基板のはんだ付け工程で使用している治具の洗浄剤を、VOCを含まない溶剤に変更しました。

VOC排出量の推移



TOPICS

化学物質流出時の対応トレーニング

YTMI (フィリピン) では化学物質の流出事故を未然に防止することを目的に、2017年8月、地元行政が主催する化学物質流出時の対応トレーニングに参加しました。当日は従業員140名が参加し、講義と実務トレーニングを通じて、化学物質流出の危険性や緊急時の対応策などを学びました。今後も定期的に従業員教育の機会を設けるとともに、未然防止に努めます。



トレーニングの様子

PRTR法指定化学物質の排出・移動量 (kg)

物質	取扱量	排出量					移動量			合計
		大気	水域	土壌	埋立	計	下水	廃棄	計	
1,2,4-トリメチルベンゼン	4,467	2,410	0	0	0	2,410	0	2,010	2,010	4,420
アンチモンおよびその化合物	15,220	0	0	0	0	0	0	0	0	0
キシレン	4,230	4,100	0	0	0	4,100	0	130	130	4,230
トルエン	5,269	4,440	0	0	0	4,440	0	830	830	5,270
ニッケル	2,870	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ニッケル化合物	3,222	0	0	0	0	0	0	350	350	350
ビス(1-メチル-1-フェニルエチル) = ペルオキシド	2,630	0	0	0	0	0	0	1	1	1
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	5,121,265	0	0	0	0	0	0	1,450	1,450	1,450
鉛	6,880	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	5,166,053	10,950	0	0	0	10,950	0	4,771	4,771	15,721



独自の認定基準を設定

矢崎グループでは、環境配慮設計について独自の認定基準を設け、すべての開発部門において、設計段階から製品にかかわる環境負荷の低減と製品の付加価値の向上をめざしています。2017年度は、環境配慮型製品として24件を認定しました。

ここでは、2017年度に開発または販売を開始した環境配慮型製品の一部をご紹介します。

環境配慮型製品事例

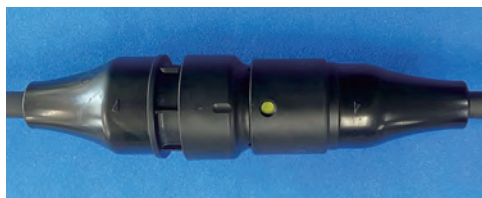
01

トンネル防水コネクタの改良

2011年に販売開始した「ワンタッチ防水コネクタ」は、トンネルの照明器具をはじめとする照明器具配線の接続に使われています。本製品は、さまざまな種類のケーブル端末にあらかじめコネクタを組み付けておくことにより、暗所や狭所での接続作業を短時間で簡単、確実に行うことができます。2017年度、この特長に加えて、「確実に接続されていることを容易に確認したい」「半嵌合状態では導通しない構造が欲しい」というお客様のニーズにお応えした改良型として、「EGy（イージー）防水コネクタ」をリリースしました。嵌合確認窓と嵌合シールを本体上に構成し、従来の音と感触の確認に加えて、目視による嵌合状態の判別を可能としました。このほか、新しいロック構造を採用したことで半嵌合状態では導通しない構造となり、安全性の向上にも貢献しています。さらには部品統一化や金型の見直しによりコネクタモールド部の成形回数が1回で済み、旧型に比べ材料ロスの低減や製造時の省エネルギー化に貢献しています。



嵌合確認窓と嵌合シール（黄色）



嵌合状態

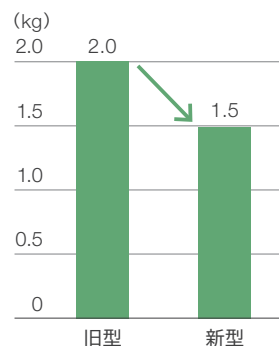
02

業務用超音波式ガスメーター（EBY6）の改良

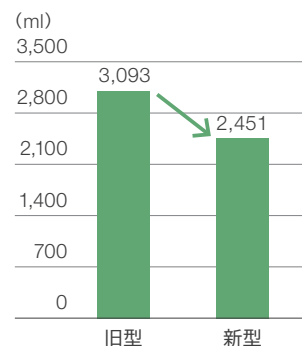
EBY6は、2012年に業界初として発売された超音波式の業務用保安ガスメーターです。このガスメーターは、機械式機構部を廃止したことによる軽量・小型化と、ガス漏れなどの異常状態をいち早く判定可能とする瞬時流量計測が特長です。

2017年度のモデルチェンジでは、保安・通信機能の向上を図るとともに、部品点数を22点削減しました。この結果、重量比25%減、容積比20%減の軽量・小型化に成功しました。また、生産工程においては、主力ガスメーターとの共通ラインによる生産を可能としたことで、製造時のロスの削減ならびに省エネルギー化に貢献しています。さらにガスメーターの梱包についても見直した結果、輸送に関する信頼性を確保しながら容積比51%削減を達成し、大幅な廃棄物削減を実現しました。

重量



容積



従来品（左）と
開発品（右）の比較



地球環境とともに

環境貢献活動

従業員の環境意識の向上や地域社会の環境保全を目的に、各地域でさまざまな活動を行っています。

各事業所における取り組み

機密書類の社内裁断処理

Y-CITY（静岡県裾野市）では、年間約62トンの機密書類の処理を専門業者に処理委託をしていましたが、2017年度から矢崎ビジネスサポート（株）と連携し、社内のリサイクルセンターで裁断し機密性をなくすことで有価物として売却できるようにしました。これにより年間約18トンの廃棄物削減につながりました。また、これらの作業は、当社の特例子会社である矢崎ビジネスサポート（株）に勤める障がいのある従業員が担い、障がい者雇用促進にもつなげています。この取り組みはものづくりセンター（静岡県牧原市）と新見工場（岡山県新見市）でも採用され、さらに2018年度以降は天竜工場（静岡県浜松市）などでも実施予定です。



裁断処理の様子

夜間照明による稲の光害防止

新越部品（株）の今庄工場（福井県南条郡）と上志比工場（福井県吉田郡）では、2003年から稲穂登熟期（7～9月）の夜間照明の消灯を始めました。新越部品の工場周辺には水田が広がっているため、街路灯などの夜間照明によって稲の生育が遅れる懸念がありました。このため、地域の皆様と相談しながら稲穂登熟期に工場内の夜間照明を消灯することにしました。



今庄工場周辺の様子

プラスチック使用低減に向けた啓発活動の実施

YIPL（インド）では、2018年5月、プラスチック使用による環境影響への理解や使用低減に向けた意識を高めることを目的に、「No プラスチック」をテーマとしたイベントを実施しました。このイベントでは、従業員35名が事業所周辺をサイクリングしながらプラスチック使用低減を呼びかけました。また、事業所近隣の子どもたちを対象にお絵かきコンテストを同時に開催し、優秀作品3点を表彰しました。このコンテストには20名の子どもたちが参加し、環境保全に親しむ機会となりました。



イベントの様子



お絵かきコンテストの様子

小学校におけるゴミの分別教育

TMP（タイ）では、2018年6月、社会全体の廃棄物削減へつながる活動として、近隣の小学校を訪問し、ゴミの分別教育を行いました。当日は、工場で行っているゴミの分別方法や分別の大切さを伝えるとともに、学校での分別が簡単に行えるよう、ペットボトルやガラス瓶、缶などの分別ボックスを寄贈しました。



寄贈した分別ボックス



第三者意見

株式会社大和総研 調査本部 主席研究員 河川 真理子氏

一橋大学大学院修士課程修了(環境経済)。大和総研にてサステナビリティ関係の研究に従事。2010年大和証券グループ本社CSR室長～広報部CSR担当部長を経て2012年4月より大和総研調査本部主席研究員。担当分野はCSR・ESG投資、エシカル消費などサステナビリティ全般。アナリスト協会検定会員、早稲田大学非常勤講師、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事、NPO法人・日本サステナブル投資フォーラム共同代表理事、環境省中央環境審議会臨時委員(2018年より)、東京都キャップ&トレード委員会委員他。著書「ソーシャルファイナンスの教科書」生産性出版、など。

今回、第三者意見のご依頼を頂いた際には、矢崎総業は私にとって「社名だけ知っている」会社で、報告書を拝見した印象も「教科書的で地味な製造業の報告書」というものでした。ただし、見開きの「数字で見る矢崎グループ」にある拠点展開国数46カ国、596拠点、従業員数30万6,118人という数字には目を引かれました。未公開企業で1.9兆円の売上高も驚きでしたが、46カ国で30万人もの雇用者数とはどういう会社なのか、非常に興味がわきました。そこで、CSRの責任者にインタビューをさせていただくと地味な製造業どころか、徹底した社会貢献型経営を実践している大変ユニークな理念型企業という実像が見えてきました。

徹底した社会貢献型経営と評価した根拠は、通常日本企業が進出しないような新興国、途上国を含め、多くの国々で30万人もの人を雇用している点です。途上国への工場進出は雇用創出や地域の社会開発に寄与しているという話はよく聞きます。しかし海外進出はコストダウンや市場開拓などビジネスのニーズが第一目的であり、雇用創出のために進出するという話は聞きません。しかし矢崎グループでは、進出国での雇用創出による地域社会への貢献が第一目的となっているようです。

根拠の一つはセルビア共和国への工場進出の特集記事です。進出の目的である3つの価値—従業員・コミュニティ・将来世代—が定義されています。そして従業員のインタビュー記事、工場の所在するシャバツ市へのインパクト(雇用契約の浸透、女性活躍、バス交通システムの整備など)の解説、地元の高校生支援の取り組みなどからは、活動の本気度が読み取れます。なお、撤退時にも地域へ最大限配慮されたことが、サモア事業の撤退時のきめ細かな再就職支援活動に関する記事からも読み取れます。公的開発機関の社会開発報告書に見るような記載内容で、単なるビジネス目的であれば到底できないレベルにまで、きめ細かく地元のニーズに合わせた取り組みが行われていることは驚きでした。

「利益追求が目的」とされる私企業がなぜここまで徹底した取り組みを行うのか?セルビアやサモアだけでなく、他国の工場でも同様の社会ファーストの経営が行われているのか?グリーンウォッシング*ではないのか?ここだけ読むとどうしてもそうした疑問が生じがちです。

その答えは経営陣の発言を丁寧に読み込んでいくと見えてきます。社長メッセージにおいて、そもそも主要事業のワイヤーハーネスは労働集約的で多くの雇用を生み出す事業であること、そして雇用創出を貧困問題の解決、飢餓の撲滅、環境意識の向上などにつなげる経営を行っていることが明確に述べられています。そして「今後どのような領域に貢献できるか、具体的な検討を進めます」という意思表明もあります。

一方、会長の有識者対談では「グローバルで事業を行ううえで大切なことは、まず地域のニーズをよく理解し、私たちにできることは何かを考えることだと思います」という進出時のマインドの在り方が述べ

られており、セルビア進出はその事例の一つにすぎないことが分かります。また不衛生な環境が当たり前の途上国において清潔の価値を教える5Sの文化を根付かせている、という記載からは社会開発の視点を重視していることがうかがえます。

そしてお二人の発言全体を通して、社是への言及があり、それが経営の根幹にあることが理解できます。つまり、利益創出のための社会貢献をするのではなく、「世界」と「社会」に貢献するために営利事業を営む社会貢献目的企業だということです。

成長産業の自動車に欠かせない労働集約的なワイヤーハーネス事業を武器として企業を成長させてきたが、その目的は社是にあるとおり雇用を世界に拡大し各地で地域に根差した貢献を行う。この雇用確保の追求は、海外進出だけでなく、国内での新規事業—介護や農業、環境事業—の展開でも同様です。その理由は、会長対談でも軽く触れられていますが、成長分野だから参入したというより国内工場縮小時に雇用を継続するため、社内で討論を重ねた上での進出だとインタビューで伺いました。

なお、雇用・従業員を大切にしていることは、従業員の子を対象とした大規模なサマーキャンプを国内外で毎年開催していること、内定者に業務ではない海外活動を1年間許可するアドベンチャースクール制度など、数多く紹介されています。こうした徹底的に従業員と社会を大切に経営が、モラルの高い社風につながり、モチベーションの高い職場からは高品質の製品が生み出され、業績につながる、という好循環はCSRの基礎理論からも想起されます。

しかし残念ながら、こうした矢崎グループの価値は、この報告書からは伝わりづらいのが難点です。ガイドラインに従った優等生的な構成となっていますが、経営がユニークなのでそのユニークさを際立たせる記載を工夫されることを提案します。

またマテリアリティの特定についてはこれから検討するとのことですが、セルビアの進出事例から、ソーシャルインパクト測定フレームワークはあると推察します。このフレームワークに環境経営のフレームワークやサプライチェーンマネジメントを組み合わせ、社是に従って優先順位をつけ、グループ全体の情報を集計整理して開示すれば、そのままSDGsに沿ったサステナブル経営の戦略となり、また面白いマテリアリティ分析になると思います。

SDGsの時代、企業には収益性と同時に社会性がより強く問われるようになってきました。創業時から社会性を大事にしてこられた矢崎グループの取り組みは、これからの企業経営の一つのお手本となります。未公開企業でありながら近年開示を充実させてこられたことは評価した上で、さらなる積極的でメリハリの利いた開示を推進していただけるよう期待しています。

お問い合わせ先

矢崎総業株式会社

企画室 経営企画部

〒410-1194 静岡県裾野市御宿1500番地 TEL:055-965-3567

発行:2018年11月 次回発行:2019年秋予定

ホームページ: <http://www.yazaki-group.com/>



ユニバーサルデザインへの配慮

ユニバーサルデザイン(UD)の考え方に基づき、より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮した見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

