

人権の尊重

関連するマテリアリティ

人とのつながり

取り組み

- 人権の尊重 (人権方針の周知、人権デューデリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの整備)

基本的な考え方

人権は、すべての人に与えられた基本的権利であり、サプライチェーン全体を通じて横浜ゴムグループの事業に関係する人は非常に多く、尊重すべき人権も多岐にわたります。当社の事業活動がグローバルに広がっていく中で、さまざまな人との関わりが増え、人権侵害に直接的、間接的に影響を及ぼす可能性も増加しています。

そのため、当社の影響力の範囲を考慮しながら人権を尊重する責任を果たすことが重要と考え、「横浜ゴムグループ行動指針」の中で、社内外を問わず人権を尊重する旨を掲げ、従業員がどのような行動を取るべきかを定めています。

さらに、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP)」※に基づき、「横浜ゴムグループ人権方針」を策定し、当社の事業活動に関わるすべての人々の人権の尊重を目指して取り組みを進めています。横浜ゴムグループは、広く社会から信頼される企業として持続可能な社会の実現に貢献するため、事業活動の基本としてグループ全体で人権尊重の取り組みを実践することが重要であると認識しています。

※ 「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP)」は、すべての国家とすべての企業に適用される人権尊重の枠組みとして2011年に国際連合人権理事会において承認されました。同指導原則では、「人権を保護する国家の義務」と並び、「人権を尊重する企業の責任」が重要な柱と位置付けられています。

人権に関する国際規範の尊重

横浜ゴムグループは、享受すべき基本的人権について規定した国連の「世界人権宣言」を含む国際人権章典、UNGP、労働における基本的権利 (結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除) を規定した国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則

及び権利に関するILO宣言」、「ILO多国籍企業宣言」(多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言) を支持、尊重します。

また、「横浜ゴムグループ人権方針」は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

横浜ゴムグループ人権方針

2022年4月に策定した「横浜ゴムグループ人権方針」は、「企業理念」、「横浜ゴムグループ行動指針」に基づいた人権に関する最上位の方針として、横浜ゴムグループすべての事業活動における基盤となるものです。

人権方針は、横浜ゴムグループ各社のすべての役員・社員 (取締役、監査役、執行役員その他経営に係る業務執行に携わる者のほか、横浜ゴムグループ各社との雇用契約がある者や出向受入者、派遣社員) に適用します。

横浜ゴムグループ 人権方針 (骨子)

1. 人権方針の位置づけ
2. 人権の尊重
3. 人権デューデリジェンスの実施
4. 人権に関する課題
 - ・ 差別
 - ・ ハラスメント
 - ・ 強制労働と児童労働
 - ・ 結社の自由と団体交渉権
 - ・ 労働安全衛生
 - ・ 地域社会への影響
5. 苦情処理メカニズム
6. 教育
7. 情報開示

横浜ゴムグループ人権方針

https://www.y-yokohama.com/sustainability/people/human_rights/policy/

人権デューデリジェンスの取り組み

横浜ゴムグループでは、「横浜ゴムグループ人権方針」に基づき、人権尊重の責務が果たされ、その業務執行が適正に行われているかを確認するため、人権デューデリジェンスの体制を整備・強化し、定期的に人権デューデリジェンスを実施していきます。

2022年度の取り組み

2022年度は、人権方針の策定の過程で、横浜ゴムグループの事業拠点での点検や専門家を交えた議論により特定された人権課題を踏まえ、以下の自主点検を実施しました。

新橋本社に勤務する従業員に関する点検

対象 新橋の本社に勤務する横浜ゴムグループ従業員

主な人権課題 「差別」「ハラスメント」「労働安全衛生」

当社グループでは、幅広い属性の従業員が勤務しており、従事する業務も多様化していることから、上記の人権課題は潜在的かつ重要なリスク課題であると認識しており、当社としても対策を講じてきました。2022年度の点検においては、以下の課題を確認しました。

- ・人権教育：人権方針の周知徹底が不十分
 - ・労働安全衛生：職場環境アンケート等、従業員からのフィードバックを集める取り組みが不十分
 - ・苦情処理メカニズム：相談窓口にて受け付けた苦情への対応は適切に行っているが、設置効果の検証が不十分
- これらの課題の解決に向けて今後、是正・対応を進めていきます。

タイ天然ゴム農園における労働者に関する点検

対象 タイ南部のスラタニ地区の天然ゴム農園で働く人々

主な人権課題 「強制労働と児童労働」「地域社会への影響」

横浜ゴムグループのサプライチェーンの中で最も人権リスクが高いのは、天然ゴムの生産が行われる小規模農園です。横浜ゴムグループでは、天然ゴム加工子会社Y.T. ラバー(YTRC)の立地するタイ南部スラタニにおいて、2022年12月末までに437戸の農家を訪問し、ヒアリングを実施しました。労働環境や違法な開発・森林破壊などの問題のある農園は確認されませんでした。今後は、調査方法の改善や調査範囲の拡大などを検討していきます。

人権に関する苦情処理制度の整備

国内の横浜ゴムグループで働く人を対象とした苦情処理制度

人材や働き方が多様化する中、多岐にわたる人権問題を直接相談できる窓口の存在は、重要であると認識しています。

国内においては、コンプライアンス推進室が「コンプライアンス・ホットライン」と「何でも相談室」の2つの窓口を設置し、苦情や相談を直接受け付けています。また、すべての部門と関係子会社にコンプライアンス推進責任者を配置し、構成員*の人権に関する苦情や相談をコンプライアンス推進室につなぐネットワークを確立しています。人権に関する苦情については、コンプライアンス推進室と人事部門が共同で解決に当たります。

今後の課題と対応策

2022年度は、「横浜ゴムグループ人権方針」を策定し、さらに、横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付ける苦情処理メカニズムの整備などの取り組みを行いました。また、人権デューデリジェンスの取り組みとしては、2つのライツホルダーに関する自主点検を行いました。

2023年度は、外部専門家による助言も取り入れて人権リスク

国内外のすべてのステークホルダーを対象とした苦情処理制度

横浜ゴムグループは、UNGPに準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供する「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)」に加入しています。

2022年10月から運用開始した同機構の苦情通報窓口を通じて、横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付け、適切な対応を行う体制を整備しています。苦情処理制度の有効性の検証については、コンプライアンス委員会でも報告し、評価や対策の実施、フォローを行っています。

*正社員、契約社員、派遣社員、請負社員含む横浜ゴムグループで働くすべての人員

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の苦情通報窓口
<https://jacer-bhr.org/application/index.html>

アセスメントを実施して横浜ゴムグループのサプライチェーン上で生じている負の影響を特定・評価し、UNGPや日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に沿って、横浜ゴムグループの事業拠点およびサプライチェーンにおける人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組みを拡充・加速していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 国籍、性別やLGBTQ+*といった属性や学歴、経験にとらわれない採用
- ワークライフバランスの尊重
- 多様な働き方の支援

* LGBTQ+:Lesbian (レズビアン=女性同性愛者)、Gay (ゲイ=男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシャル=両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー=心と体の性が異なる人)、Queer / Questioning (クィアまたはクエスチョニング=性的指向・性自認が定まらない人)の頭文字に、そうした定義に定まらない多様な人々を表す+をつなげた略語で、いわゆる性的少数者(セクシュアルマイノリティ)の総称。

基本的な考え方

横浜ゴムでは、多様な人材が多様な働き方を認め合い、これまでのルールや考え方にとらわれない働き方や、共に明るく生き生きと仕事ができる職場環境の整備など、人材の多様性をさらに推進していくことが重要な課題と認識しています。

そのため、国籍、性別やLGBTQ+といった属性や学歴、経験にとらわれない採用を行い、YX2023の事業戦略、技術戦略の実現に向けて最適な人材の配置がなされている状態を継続していきます。

また、ワークライフバランスを尊重し、多様な人材、多様な働き方を認め合うことで、すべての社員が成長を続け、キャリアを形成できる職場を目指します。

ダイバーシティ&インクルージョン推進タスクの活動

横浜ゴムでは「多様な働き方を認め合い、長く働きやすい会社を目指す」という方針のもと、各種施策の実施と諸制度の拡充を進めてきました。2016年に「女性活躍推進タスク」を立ち上げてダイバーシティの推進活動を開始し、2019年にはタスクの名称を「ダイバーシティ推進タスク」、2023年には「ダイバーシティ&インクルージョン推進タスク」へ変更して活動の幅を広げてきました。推進タスクでは、多様なメンバー(若者、シニア、女性、LGBTQ+、障がい者など)による生産性向上と、今までの枠を超えた新しい価値を生み出すために、さらに幅を広げて活動の推進を図っています。

また組織におけるダイバーシティ&インクルージョンの実現のためには、管理職の意識付けも重要です。そこで、管理職向けダイバーシティ推進プログラムとして、体系的にダイバーシティ・マネジメント研修を実施する一方、女性のキャリア形成支援、仕事と育児・介護との両立支援、障がい者・LGBTQ+の活躍支援等を継続的に実施しています。

推進タスクの活動を通じて多様な人が多様な働き方をすることを当然と受け入れるような風土を醸成し、すべての社員にとって、働きがいのある、長く働き続けられる会社を目指していきます。

▶ ダイバーシティ関連教育の例

		2019年	2020年	2021年	2022年
プログラム数		16	8	17	15
延べ参加人数		503	214	327	181
主なプログラム	ダイバーシティ	・ダイバーシティプログラム ・多様な人材のマネジメント	・多様な人材のマネジメント強化	・多様な人材のマネジメント強化 ・wwP [※] への参加	・ダイバーシティ教育 ・ダイバーシティマネジメント強化 ・wwPへの参加
	女性のキャリア開発	・エンカレッジ ・キャリアアップ ・スキルアップ	・エンカレッジ ・ビジネススキルアップ	・エンカレッジ ・ビジネススキルアップ	・女性向けリーダーシップ
	両立支援	・復職者キャリア ・復職者上司 ・プレママ交流会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーフォーザー交流会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーフォーザー個別相談会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーフォーザー個別相談会
	健康介護	・乳がん/睡眠対応 ・介護離職防止	・COVID-19予防対策	・介護離職防止/介護とお金の話	・産後ケア教室支援

※ wwP:work with Pride (P.45参照)

2022年度の主な取り組み

2022年度は、管理職向けダイバーシティ推進プログラム「ダイバーシティマネジメントセミナー」や女性向けリーダーシップ

セミナー、若手育成プログラムなどを実施したほか、育児休業制度改定の理解と男性従業員の育休取得促進のための研修動画を作成し、社内に展開しました。

多様な働き方を支援する制度

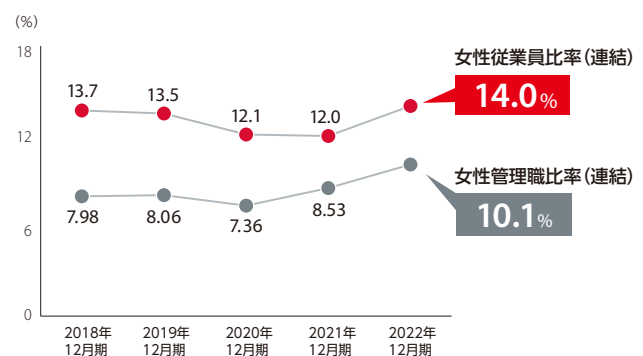
在宅勤務制度の拡充、コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、場所・時間を問わない勤務制度の拡充を通じて、ワークライフバランスを改善することで、いつでもどこでも仕事でしっかり成果が出せる仕組みを整えています。

また、育児休業制度、介護休業制度、配偶者同行休業制度、キャリアリターン制度などを拡充することで、介護や育児などの人生イベントがあっても継続したキャリア形成が可能な仕組みを目指しています。

制度	内容
育児休業制度	1歳未満の子（一定の条件にあてはまる場合は2歳に達するまでの子）を持つ社員のため、法定の育児休業（育児休業A）に加え、多様な育児サポートのニーズに合わせて1日単位で10日間育児休業を取得できる制度（育児休業B）や、休業中に就労できる産後パパ育休制度（育児休業C）を導入。
介護休業制度	常時介護を必要とする親族を有する社員を対象とし、通算で最長1年、10分割まで取得可能。
在宅勤務制度・ホームオフィス制度	仕事と育児・介護などの家庭の両立支援の推進および業務効率化の向上・長時間拘束防止（健康配慮）・通勤負担軽減を目的とした在宅勤務制度に加え、遠距離通勤者、配偶者の転勤に同行する社員を対象に、自宅をオフィス化（会社補助あり）し、自宅を基本的な就業場所とするホームオフィス制度を導入。
短時間勤務制度	小学6年生までの子どもを持つ者、または介護を必要とする親族を持つ社員には、本人の希望により短時間勤務制度を適用。
キャリアリターン制度	配偶者の転勤同行に伴う休業・退職者ならびに育児・介護を事由とした退職者の復職を可能とする制度。
有給休暇の時間単位取得制度	仕事と家庭の両立支援の推進を目的として、有給休暇の時間単位での取得を可能とする制度。
60歳以上の再雇用制度	最大70歳まで働くことができ、60歳定年退職後も引き続き役職者としても活躍できる制度。

女性の活躍推進

各種制度の拡充や施策の実施、ならびに管理職における女性比率向上などの取り組みを通じて、女性にとって働きやすい環境づくりに取り組んでいます。当社の2022年12月末現在の女性管理職比率は1.73%（グループ全体で10.1%）ですが、新卒採用において女性比率が初めて20%を超えた2007年度以降に入社した人材が管理職候補になりつつあり、今後はさらに女性管理職が増加していく見込みです。早期登用制度も活用し、より一層の女性管理職比率の向上を目指します。



障がい者の雇用

障がい者雇用については、これまで、既存業務内でハンディキャップにかかわらず活躍できる仕事を中心に、各事業所で定期的な新卒受け入れをしてきました。また、障がい者の雇用の場を創出する目的の子会社として、ヨコハマピアサポートを2012年に設立し、知的障がい者を中心に39名(2022年12月時点)を雇用しています。今後も、障がい者雇用の幅を広げるにあたり、新たな業務の開発を進めていきます。

セクシャルマイノリティに関する取り組み

企業や団体等の職場における、LGBTQ+などの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」に参画しており、2022年は、ほかの参画企業と共同で「職場のLGBTQ+に関する意識調査」を実施しました。



今後の課題と対応策

海外での売上高が7割を占める横浜ゴムグループでは、グローバルな競争に勝ち抜いていくために、現地の言葉や文化に精通したローカルの人材のさらなる活躍や、企業の中核人材における多様性の確保に向けて、管理職における多様性の拡充(女性・外国人・中途採用者の登用)は今後の課題となります。また、国内拠点で働く外国人が活躍できる職場環境づくりも、さらに進めていきます。

特集 インドの生産拠点における女性の活躍推進

横浜ゴムグループは、インド国内に、オフハイウェイタイヤ(OHT)を生産するYOKOHAMA Off-Highway Tires (YOHT)のDahej(ダヘジ)工場、Visakhapatnam(ヴィシャカパトナム)工場、Tirunelveli(ティルネルベリ)工場、乗用車用タイヤ(PCR)を生産するYokohama India Pvt. Ltd. (YIN)の4

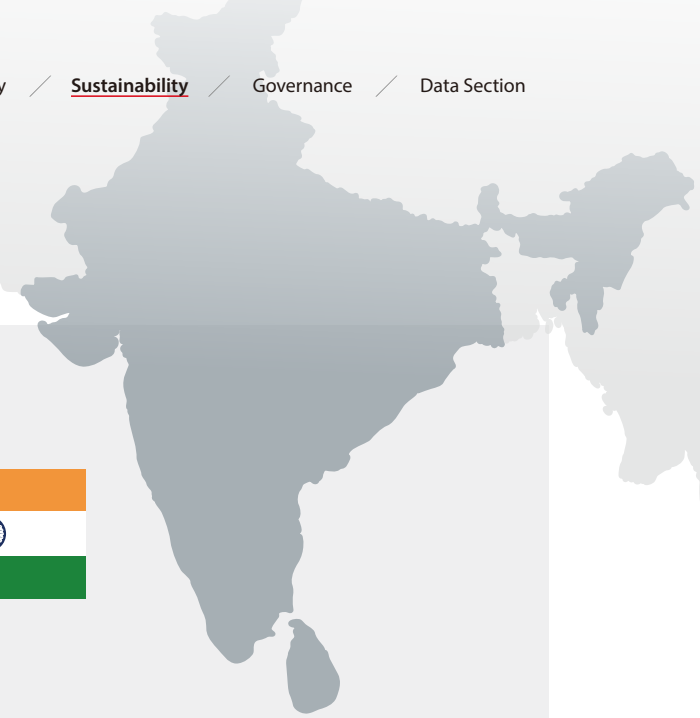
▶ インドの生産拠点における取り組み

世界経済フォーラム(WEF)の「世界ジェンダー・ギャップ報告書(Global Gender Gap Report) 2023」によると、「経済」におけるインドのジェンダー・ギャップ指数の順位は146か国中142位と低水準にあり、インドにおいて女性の就業機会は限定的と評価されています。特に、インドのタイヤ産業では、生産現場で働く従業員はほぼ100%が男性というのが常識となっています。

そのような社会環境の中、横浜ゴムグループでは「多様な人材、多様な働き方を認め合い、長く働きやすい会社を目指す」という方針のもと、インドの生産拠点においても女性従業員の採用を推進し、女性にとって働きやすい職場環境づくりを推進してきました。

インドの生産拠点では、2018年にYOHTダヘジ工場ですべて初めて女性従業員を採用したのを皮切りに、他の3拠点でも2021年以降、順次女性従業員の採用を開始しました。その結果、インドの生産拠点全体での女性従業員比率は、2017年12月末の0%から2022年12月末では12.5%まで増えており、2023年内には20%を超える見込みです。

自社工場内に設けたSkill Development Centerにおける職業訓練といった施策も奏功し、いち早く2018年から女性従業員の起用を開始したYOHTダヘジ工場では2022年12月末現在、200名強の女性従業員が各種タイヤの製造に従事しています。また、YINにおいても2021年12月末時点では0%であった女性従業員比率が2022年12月末現在12%となり、その後も増加傾向が継続しています。2022年8



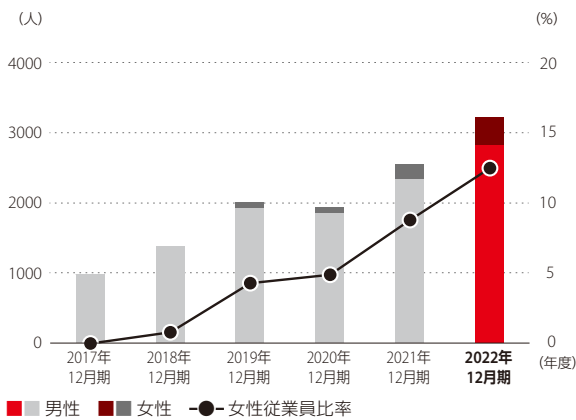
つの生産拠点を有しています。インドにおいて女性の就業機会はまだ限定的ですが、横浜ゴムグループの生産拠点では女性従業員を積極的に採用し、女性従業員比率が大幅に向上しています。



女性従業員だけの生産ライン

月に操業を開始したYOHTヴィシヤカパトナム工場では、2022年12月末現在17%の女性従業員比率を2025年末までに40%とする目標を掲げ、女性従業員の採用に注力しています。

インド4拠点の女性従業員比率の推移



YOHTダヘジ工場では2018年より女性従業員だけのトラック・バス用タイヤ生産ラインが稼働し、現在では同ラインで約70人の女性従業員がタイヤ生産に従事しています。従来、大きさや重量の面でタイヤの取り扱いが女性の体格や体力に向いていないとされ、生産設備も男性の体格や体力に合わせたものがほとんどでしたが、大きさや高さの見直しと軽労化により、女性従業員にも活躍の場が広がりました。各工場とも女性従業員の採用を積極的に増やしており、女性従業員だけの生産ラインのさらなる拡大や、生産ラインにおける女性管理職・リーダーの育成、リーダーシップ教育の拡充等により、女性活躍の場をさらに広げていきます。



YOHTダヘジ工場の女性従業員だけの生産ライン



YINの従業員

今後の課題と対応策

インドにおける女性の就業機会はまだ限定的ですが、近年、女性の社会進出、就業機会拡大が進んでいます。横浜ゴムグループにおけるインドの生産拠点の重要性が高まる中、優秀な人材確保の観点からも、女性にとって働きやすい職場環境づくりを一層推進し、女性従業員の採用拡大、女性管理職・リーダーの育成を通じて、グローバルな競争に勝ち抜いていくことのできる生産拠点を目指します。

働き方改革

関連するマテリアリティ

 人とのつながり

取り組み

- 場所・時間にとらわれない働き方の推進
- ワークライフバランス、多様な働き方の支援

基本的な考え方

環境変化の激しい中で持続的な成長を果たしていくためには、人的資本の価値向上が不可欠です。横浜ゴムでは、多様な人材がそれぞれの分野で能力を最大限に発揮できるよう、これまでのルールや考え方にとらわれない働き方や、共に明るく生き生きと仕事ができる職場環境の整備などを通じて働き方改革を推進しています。ワークライフバランスを尊重し、多様な働き方を認め合うことで、すべての社員が成長を続け、仕事と生活を両立しながらキャリアの形成を実現できるよう支援しています。

場所・時間にとらわれない働き方の推進

横浜ゴムは、機能集約による業務効率化および働き方改革を目的として、2023年3月に本社機能を東京都港区から神奈川県平塚市の平塚製造所に移転・統合しました。在宅勤務制度などの諸制度の適用を拡大して、さまざまな状況に対応できる勤務体制を整えるとともに、企画・生産・販売・技術・物流の一体運営ならびにスピーディな意思決定を実現していきます。

ホームオフィス制度

本社・平塚製造所の統合後の遠距離通勤者および配偶者の転勤に同行する社員を対象に、オフィスに固定デスクを持たず、会社負担で自宅をオフィス化し、基本的な就業場所とする「ホームオフィス制度」を導入しました。2023年7月時点では109名がこの制度を利用して業務を行っています。場所にとらわれない働き方を推進し、多様な人材が活躍できる基盤をつくっていきます。

東京事務所、サテライトオフィスの設置

本社・平塚製造所の統合に伴い、東京都・品川インターシティに東京事務所およびサテライトオフィスを設置しました。東京事務所には(株)ヨコハマタイヤジャパン、横浜ゴムMBジャパン(株)の本社および横浜ゴムの販売部門の一部が移転しました。フ

リーアドレスのサテライトオフィスは、組織の壁を越えた社員間のコミュニケーション促進に役立っています。

在宅／フレックス勤務の拡充

仕事と育児・介護などの家庭の両立支援の推進および業務効率化の向上・長時間拘束防止(健康配慮)を目的として2018年より在宅勤務制度を導入し、2023年からは通勤負担軽減目的でも利用できるよう要件を拡大しました。併せて利用上限を撤廃し、仕事(成果と効率)に合わせて各職場で最も適した在宅勤務の運用へ移行しました。また、スタッフ職務従事者については原則すべてフレックスタイム制の適用とし、コアタイムを撤廃、短時間勤務フレックスタイム制度なども拡充し、場所や時間を問わず仕事の成果を出せる仕組みを整えています。



平塚 新会議棟 兼 食堂

今後の課題と対応策

中期経営計画の実現のためには、すべての社員が活躍できる環境整備が不可欠です。新型コロナウイルス感染症の感染拡大による働き方の大きな変化を活かして、働き方の選択肢を拡充することで、時間・場所を問わず働くことができる環境を整備

していきます。今後もさらなるレベルアップを図り、優秀な人材の採用や定着、個人と組織のパフォーマンスの向上を実現していくことで企業価値の向上に貢献します。

人材育成

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 付加価値人材の育成と選抜
- 主要ポジションの適材適所

基本的な考え方

グローバルに事業展開する横浜ゴムグループでは、高い達成意欲と幅広い視野を持ち、周囲に影響を及ぼしながら力を発揮していく「プロの人材」の配置が必須であり、そのための育成・選抜や適材適所の配置等の施策を進めています。一人ひとりが育成の場を積極的に活用し成長していくことが、会社の発展をもたらすとの考えに基づき、それを全面的にバックアップしています。また、グローバルな競争に勝ち抜いていくために、会社を背負って立つ経営人材の確保と育成にも取り組んでいきます。

人材育成プログラム

世界的な事業環境の変化に対応するため、横浜ゴムグループでは人材育成を通じて人的資本の強化に取り組んでいます。的確に物事を判断・実行するのに必要なマインド、能力、スキルの

開発や、階層別のリーダーシップ、職場に密着した問題の解決能力、プレゼンテーションや交渉といった個別スキルの開発を目指して、体感・体験から学ぶ3現教育を実施しています。

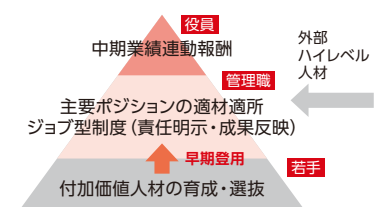
研修名	研修対象	累計参加人数(2022年12月期)		研修内容
		男性	女性	
新入社員研修	新入社員	23	8	当社メンバーとして今後成長するための基礎固めを目的とし、社会人として必要な意識と、事務/技術共通の基礎知識を習得する。
新入社員フォロー研修	入社2年目の社員	41	11	事業配属育成期間での学びの整理とその共有を行うとともに、3年目社員へ向けた意識改革を行う。
新任管理職研修	マネージャー	17	3	管理職として必要な知識を理解・習得するとともに、求められる期待・役割・責任の認識を促す。
新任役職者研修	マネージャー	21	2	マネジメント業務への適応支援を目的として、役職者の役割を理解するとともに、マネジメントの基礎知識習得と職場での実践を促す。
評価者研修	マネージャー	23	1	評価者による評価ばらつきを防止するための適正な評価方法およびフィードバック面談での納得度の向上をケーススタディを通じて習得する。
再雇用前研修	再雇用予定の社員	36	4	大きなキャリアの転換にあたり、再雇用として勤務するにあたっての不安点を解消するとともに、再雇用後の仕事への向き合い方を再考する。

コア人材の育成

中期経営計画YX2023の実現を人材面で支えるため、管理職層については、ポスト(ジョブ)と成果・報酬の連動性を高めるとともに、一般層については、階層ごとに求められる付加価値(期待成果や期待行動)を明示し、育成体系ともリンクさせることで、コア人材として必要となる能力を段階的に身につけられる人事制度としています。管理職層においては、2020年にポスト(ジョブ)と報酬の連動性をさらに高める改定を行いました。また一

般層については、2021年に最速30歳から管理職への配置を可能とする早期抜擢制度を導入し、年齢にとらわれない適材適所の仕組みとしています。

▶ 適材適所の配置



今後の課題と対応策

国内外グループ会社の育成においても、人材育成および能力開発体制を継続して整備し、若手育成はもとより、ハイパフォーマンス人材の輩出プログラムの開発を行っていきます。また、

人的資本向上に向けた取り組みのさらなる推進ならびに取り組みに関する効果測定を目的として、今後、従業員サーベイを改めて実施することを検討しています。

労働安全衛生

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 安全かつ健康に働くことができる職場づくり
- 労働災害ゼロを目指した安全対策

基本的な考え方

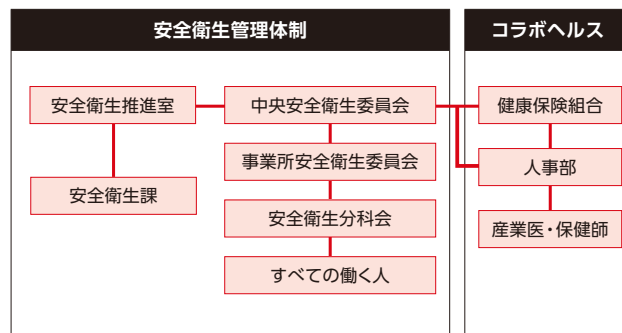
横浜ゴムグループにおける労働災害は、全産業および製造業の平均発生頻度と比較すると少ない頻度ではありますが、ゼロではなく、発生原因を分析すると、事前の対策によって防げたものが多くあったと認識しています。

事業の特性上、生産工場では大型機械を取り扱う必要があるため、設備仕様の不具合や誤操作が大きな事故につながる可能性があり、安全面での対策が必要です。また、長期欠勤者に占めるメンタル関係の割合が増加傾向にあるなど、身体だけではなく、心の健康についてもしっかり取り組まなければなりません。横浜ゴムグループは、安全で働きやすい職場づくりと健康づくりを推進するとともに、危険ゼロに向けた安全文化を構築し、労働災害ゼロを目指します。

安全衛生管理体制

国内ではCSR本部長が委員長を務める中央安全衛生委員会の下に、事業所ごとに「事業所安全衛生委員会(法定)」を設置し、部門・職場ごとに「安全衛生分科会」を組織しています。安全衛生活動は会社、組合に共通する重要な取り組みであり、他社や他労組との安全情報の共有化を図りながら、労使一体となって推進しています。また、健康で長く働くことのできる職場づくりのため、健康保険組合と連携した「コラボヘルス※」による健康経営に取り組み、健康・体力向上を推進しています。海外各社は、各国の法律に従って、それぞれに体制を整備しています。なお、安全衛生推進室が国内、海外の安全衛生活動のとりまとめを行っています。

健康経営推進体制



※ コラボヘルス: 保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること

労働安全衛生向上への取り組み

設備対策強化

すべての設備や作業に対しリスクアセスメントを計画的かつ継続的に実施し、設備面から未然防止の安全対策を実施しています。そのためにリスク件数と改善件数を毎月フォローする仕組みを運用しています。国内工場においては安全トップ診断を実施しています。また、災害対策の水平展開を強化し類似災害の再発防止を進めています。



安全診断

安全な人づくり

危険事象を危険と感じられる感性のある人づくりを目指しています。そのために全員が毎日実践するKYT(危険予知トレーニング)、全員参加で自発的活動であるヒヤリハット摘出改善活動、体感道場の訓練を実施。さらに、監督者が作業者と1対1で向き合って一つ一つの作業の意味を理解しながら、より安全な行動ができて自立するまでコミュニケーションを重視した安全教育を継続して進めています。



海外工場安全担当者の体感訓練の様子(荷物を持つ段階を体感)

また、共に働く仲間として協力社員の方々の災害発生を防ぐために、活動に参加いただき、安全レベルの向上を図っています。

標準作業書整備

公開作業観察を計画的かつ継続的に実施し、不安全箇所・不安全行動の洗出と標準作業書の整備を進めています。外国人労働者が働いている職場では、標準作業書に労働者の母国語の記載も行っています。

心と身体の健康づくり

出退勤管理システムによる労働時間管理、長時間労働者に対する面談指導や業務改善、傾聴法講習会等のコミュニケーションスキルアップ教育など、メンタルヘルスへの取り組みを行っています。メンタルヘルス関連の長期欠勤者に対しては、本人のヒアリングを経て、主治医・産業医・保健師・職場と確認を行い、方法、タイミング、勤務制約などを審議した上で、計画的に復帰をさせています。復帰後についても、本人、産業医、職場の三者で定期面談を行い、順々に勤務制約を解き、完全に制約条件がなくなるまでフォローをしています。

また、健康増進のため社員の禁煙をサポートする活動や体力作りのセミナーなども実施しています。



尾道工場ストレスチェック勉強会

働く環境整備

作業環境測定による快適な状態を維持するための設備の整備や個人用保護具の支給、作業方法の改善、維持管理を進めました。また、5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)活動を基本に、不安全箇所のない必要なものを必要なときに必要なだけ作るモノづくりを推進しています。

今後の課題と対応策

安全で働きやすい職場づくりと健康づくりを目指して、さまざまな取り組みを行っていますが、まだまだ災害ゼロには至っていないのが現状です。

また近年、「命の危険があるような暑さ」を体験しており、もはや「熱中症はケガと同様に死亡災害につながる災害」として、職場のWBGT値(暑さ指数)を測定し、熱気の排出などこれを引き下げる取り組みを行っています。

交通事故の防止

各拠点で、地元警察署による交通安全講習会の開催や交通安全関連機関とも協力しながら、啓発活動を行っています。また、ドライブレコーダーを活用した教育や、門前での声掛け活動など、交通安全意識の高揚を図っています。

安全衛生基盤の確立

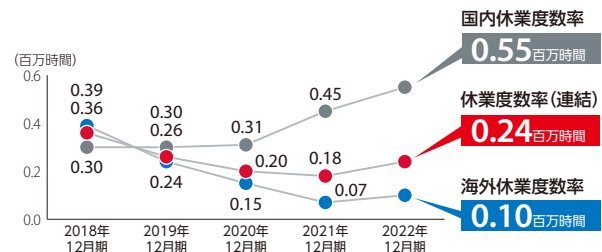
国内外18拠点が労働安全衛生マネジメントシステム(JISHA/OSHMS・ISO45001)認証を取得しており、2022年度は8事業所で更新を行いました。(他事業所も継続中)

マネジメントシステムを継続・向上させ、活動のPDCA-Plan(計画)Do(実行)Check(評価)Action(改善)-を回し、安全衛生基盤の充実を図っていきます。

労働災害発生頻度(連結)は、0.24でした。ゼロ災、さらにリスクゼロを目指し努めていきます。



杭州工場(中国)における労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)更新審査



「危険源からの隔離」に重点をおいた設備面での対策を進めるとともに、安全行動がとれる人づくりに取り組んでいきます。