

従業員と共に

横浜ゴムは新中期経営計画「GD100」の下、グローバルな成長を目指しています。その原動力となる人材の育成、高齢者、女性、外国人など多様な従業員が生き生きと働ける、安全で健康な職場づくりに取り組んでいます。

雇用に関する方針

横浜ゴムは、少子高齢化が進展し人々の仕事観が変化していくなかで、事業のグローバル化を加速していきます。そのために、高いモラルとモチベーションを備え、高いアウトプットを生み出すことのできる人材集団づくりを目指しています。高齢者、女性、外国人も含めた多様な人材の一人ひとりが能力を発揮し成長し、それによって会社も成長する環境を作ります。

雇用に関する情報

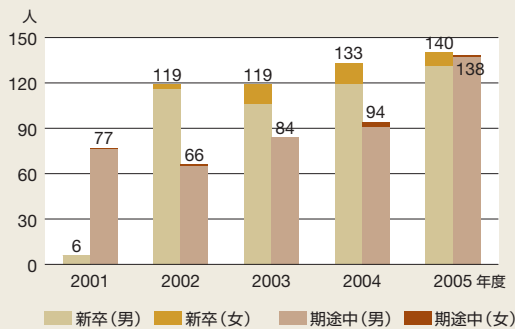
■ 人材採用の方針

長期的視野に立った新卒者の安定的な採用と事業のニーズに応じたプロの採用（キャリア採用）を行っています。また工場などの技能系部門においては期間従業員からの採用を行っています。

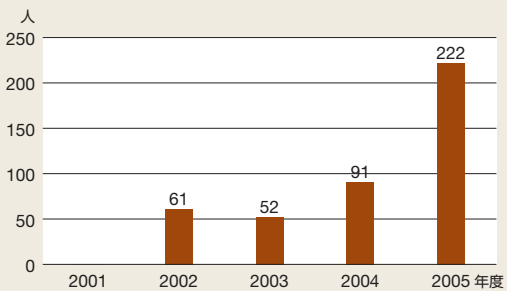
■ 高齢者の雇用

全従業員を対象に、定年に達した従業員を60歳以降も再雇用する「パートナー制度」を2006年4月から導入しました（従来は職種を限定して実施）。横浜ゴムは、同制度を高齢者の雇用安定という消極的なものでなく、技能の伝承や円滑な業務遂行に有効な施策と位置付けています。2006年度に定年退職する従業員のうち、95%が制度適用を希望しています。

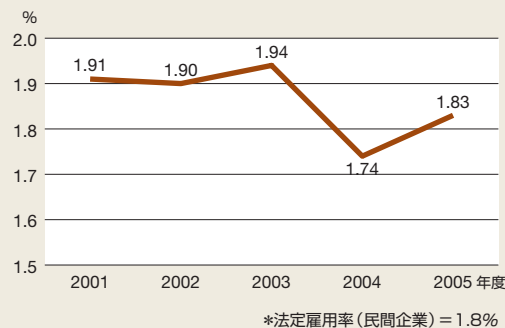
新卒・期中採用者の推移



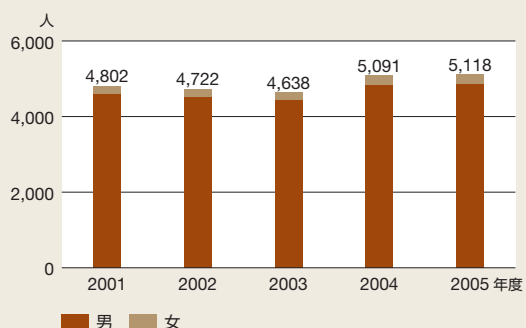
再雇用者の推移



障害者雇用比率の推移



従業員数の推移



人材育成と人事制度

個々人の成長が会社に成長をもたらすと考え、それを全面的にバックアップしています。高い達成意欲と幅広い視野を持ち、周囲に働きかけながら力を発揮していくことのできる「プロの人材」を育成する教育体系を整備しています。

■ 人材育成制度

グローバルな事業展開に必要なマインド、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図っています。

教育体系

人材育成テーマ	研修プログラム名
階層別研修	新人研修、新人フォロー研修
	リーダー研修
	新任管理職研修
	部長研修
	シニア研修
次世代マネジメント育成研修	上級マネジメント研修
業務密着型研修	職場の問題解決能力向上
スキル開発研修	グローバル人材開発
	ビジネスパーソン汎用スキル開発
	固有技術、専門スキル開発
全従業員共通研修	企業倫理・コンプライアンス研修
自己啓発支援研修	語学研修
	通信研修
留学制度(個別目的)	国内留学制度
	海外留学制度

■ 国内外留学制度

高い専門性と広い視野を備えた人材を育成するため、国内外の大学院への留学制度や研究機関への派遣制度を設け実施しています。

■ 人事評価制度「C2S」

「C2S」とはChallenge & Communication Systemの略称で、可能な限り客観的な人事情報を持つことで公正な処遇を実現し、組織と個人の活性化を図ろうとするものです。期初ごとに部下は上司と対話し、課題・役割行動の提示を受け、自らの挑戦課題を設定します。期末には再び対話を行って成果と成長の確認、評価を受けます。

■ 高度専門職制度・技能マイスター制度

技術の領域でトップレベルの専門性を持ち、高い成果を上げた従業員のうち、事業強化に必要な従業員を技術活動に専念させるため、「高度専門職」として認定しています。また技能系従業員のうち、専門スキルと知識を生かし後進に指導できる従業員を「技能マイスター」に認定し、技能の伝承を図っています。現在高度専門職29人、技能マイスター33人を認定しています(2006年6月現在)。

■ 公的資格取得奨励金支給

事業運営に不可欠で、かつ取得するには難易度が高いものを従業員に広く取得してもらうため、奨励金制度を設けています。

仕事と家庭の両立

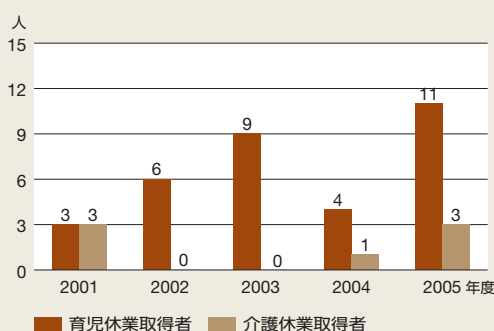
■ 育児休業制度

1992年より育児休業規則を設け、1歳未満の子(一定の条件にあてはまる場合は1歳6カ月到達するまでの子)を持つ従業員の育児を支援してきました。これとは別に小学校入学前の子を持つ従業員には短時間勤務制度、小学校3年までの子を持つ従業員には時差勤務制度を設けています。

■ 介護休業制度

1994年4月から導入し、常時介護を必要とする親族を持つ従業員の支援を行っています。短時間勤務を希望する従業員には、短時間勤務制度を用意しています。病気の子の世話をするための「子の看護休暇」(1年度5日間)は、小学校就学中まで対象範囲を広げています(育児・介護休業法では小学校に入る前まで)。

育児・介護休業取得者の推移



職場環境

■ 福利厚生の状況

寮・社宅・事業所給食施設のほか、勤続10年、30年には有給のリフレッシュ休暇制度があります。

■ セクハラのない職場づくり

セクシャルハラスメントのない職場づくりのため基本方針を定め、従業員に働き掛けを行い、相談、苦情処理の対応窓口を設けています。それらの体制をイントラネットの「人事コーナー」に掲載しています。

労使関係の状況

企業の発展と従業員の生活安定は労使共通の目的という認識の下、雇用、労働条件、福利厚生の広い範囲で労使協議制を築いてきました。労使協議会は全社での中央労使協議会、事業所単位の地方労使協議会のほか各種労使委員会があり、重要な課題を確認しながら協議を行っています。

安全で快適な職場づくりを目指して

■ 安全衛生管理の基本方針

2005年度は下記の基本方針、重点施策を策定し各生産事業所で活動を展開しました。

基本方針
安全はすべての基本であり、一人ひとりが安全を全てに優先させ、管理者と監督者の強力なリーダーシップで、ゼロ災達成と快適な職場づくりをめざす。
重点施策
<ol style="list-style-type: none"> 1 安全な人づくり 2 設備の本質安全化 3 快適な職場づくり 4 心と体の健康づくり 5 交通事故の防止

■ 5つの重点施策の実施

安全な人づくり

「安全に対する感受性が高く自らは災害を起こさない、他者にはそういった働きかけのできる人」を育てることを目指しています。具体的には、全員参加のヒヤリハット摘出改善活動、危険予知活動、指差呼称活動、相互手掛運動などを行っています。また、定常作業についての作業手順書の完備を図り作業手順を徹底し、従業員をはじめ工場の中で働くすべての人が災害防止活動に参加できる環境づくりを推進しました。

設備の本質安全化

操作や取り扱いを誤っても事故や災害につながらない設備、故障しても安全側に作動する機能を有する設備づくりを目指しました。具体的には、リスクアセスメントを全事業所に導入し、潜在的危険個所の洗い出しとリスク評価、改善の優先付けを行い、安全な設備づくりを進めています。

快適な職場づくり

職場環境を快適な状態に維持する、作業方法を改善するための設備の整備を行いました。具体的には、職場作業環境の測定や排気装置・除じん装置の定期自主点検を実施しました。

心と体の健康づくり

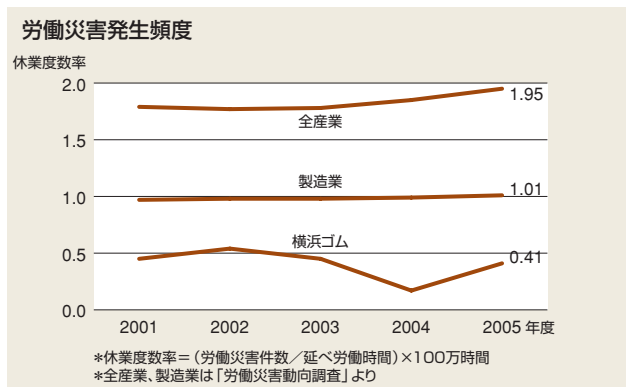
過重労働や過剰ストレスによる健康障害を防止するため、正しい労働時間の把握、長時間労働者に対する上司ヒヤリング、産業医面接などを行いました。また、定期健康診断、特殊健康診断結果を基に事後措置を推進しました。

交通事故の防止

各事業所単位で、交通事故防止組織の機能・活動を強化し、地元交通安全関連機関とも協力し合いながら、特に業務上及び通勤時の事故防止と啓蒙活動を行いました。

■ 労働災害発生頻度の状況

安全で快適な職場づくりを目指しましたが、2005年度の休業度数率は0.41で前年度を上回りました。さらに2005年7月、残念ながら新城工場で死亡災害が発生しました。二度と同様の災害を発生させないため、同種の設備の総点検と作業方法を会社全体に再徹底しました。



■ 労働安全推進体制

全社の安全衛生を統括する中央安全衛生委員会の下に、事業所ごとの「事業所安全衛生委員会」、部門・職場の「部門安全衛生委員会(または安全衛生分科会)」を組織し、労使協同で委員会メンバーを出し安全衛生活動を推進しています。

安全衛生管理体制図



■ 全社安全防災大会

安全と防災の再構築への取り組みを強化するため、従来の「全社安全衛生大会」(24年間継続)を発展的に再編し、2005年度に防災を加えた「全社安全防災大会」を12月に開催しました。