

人との  
つながり

# 共に高めあい、笑顔を広げます ～多様な働き方への取り組み～

## 女性活躍推進 基本方針

多様な働き方を認め合い、  
キャリアを継続し、  
長く働きやすい会社を目指す

### 働きやすさを実現する新制度導入へ

当社は女性をはじめ誰もが働きやすい職場を目指し、2016年「女性活躍推進タスク」を設立し、現在は8名のメンバーを中心に各部門と連携して活動を進めています。

2017年は従業員意識調査や全女性従業員への個別ヒアリングの実施、また、結婚や出産で休職・退職した女性従業員への個別面談も実施し、復職に向けたニーズの把握にも努めました。女性従業員の個別ヒアリングからは、キャリアの考え方、育児・介護への両立の不安や、育児中の時短従業員の心境など職場での不安や思いをうかがい知ることができ、多様な働き方を実現できる制度の必要性が明確になりました。

これらを踏まえ、女性活躍推進の基本方針を「多様な働き方を認め合い、キャリアを継続し長く働きやすい会社を目指す」に設定。ワーキングマザー交流会の開催、女性特有の疾患について理解を深める勉強会などをはじめとし、女性が長く働きやすい職場づくりに役立つ意見交換やコミュニケーション向上などの施策に取り組んできました。トライアル期間を経て2018年4月から「在宅勤務制度」・「短時間勤務延長」・「キャリアリターン制度」を正式に導入しています。

今後も、時間単位で取得できる有給休暇、フレックスタイム制度の拡充など働きやすい環境整備に力を入れ、多様な働きやすい環境の中で、従業員一人一人が力を発揮し、成果を出せる職場づくりを進めていきます。



「女性活躍推進タスク」を設け、より働きやすい環境を整備

## VOICE

### 女性活躍推進タスク タスクリーダー



経営企画本部 女性活躍推進タスク タスクリーダー  
若林 真知江

「女性活躍推進タスク」では、女性従業員や女性の部下を持つ管理職へのヒアリングを行い、さまざまな考え方や思いに触れ、本音で意見を伺うことができました。全女性従業員から個別に直接話を聞くという手段は、時間とパワーが必要なことでしたが、多様なキャリアの考え方や働き方へのニーズがあることへの理解促進につながり、今後の施策立案につながる有意義なことだったのではないかと考えています。

その結果、2018年度より、各種制度や仕組みを段階的に導入することになりました。特にニーズの高かった「育児」「介護」「女性のキャリア継続」を重点施策として、育児休暇取得から復職へのガイドライン策定、全従業員への介護アンケートやヒアリングの実施、女性従業員や管理職を対象とした各種セミナーなどの開催を積極的に進めています。

#### 働きやすさを支える諸制度

- 在宅勤務
- 育児のための短時間勤務の延長
- キャリアリターン（復職）
- 時間単位の有給休暇の取得

多様な人材が安心して  
活躍できる  
職場や社会をつくります。



〈取り組み実績〉  
総合職女性採用比率

32.5% (2017年4月入社、単体)

## TOPIC

### ITを活用した効率的な働き方の実現

当社では、働きやすい職場環境づくりの一環としてITの有効活用を進めています。全従業員が効率的な働き方を実現できるツールの導入・活用を積極的に進めています。2017年度からはより効率的にコミュニケーションできるビジネスチャットツールを展開しました。従来からのメールを中心としたコミュニケーションに比べ、よりスピーディーに連絡を取り合うことが可能となり、業務の効率化に役立っています。その他にも個人のスマートフォンで会社のメールやスケジュールを確認することができるBYOD (Bring Your Own Device) も開始し、隙間時間の有効活用など生産性の向上に貢献しています。これらのツールは、多くの便利な機能を持つ一方で、詳しい使い方を知らない従業員も多いため、業務に役立つ具体的な活用方法を共有できるセミナーや研修会を定期的を実施しています。

また、企業内SNSの活用も開始し、在宅勤務が普及し職場に全員がそろいにくいような場合でも、コミュニケーションが取れる手段を整備することで、より円滑に業務を進められるよう取り組んでいます。

こういったさまざまな取り組みを、業務部門や人事部、労働組合と連携を取りながら進めることで、従業員の働き方の向上を側面から支えています。



IT研修の様子

## VOICE

### 「在宅勤務制度」活用者



IT企画部 BIタスク  
宮津 良太

2017年10月よりトライアルで月に1~2回の割合で在宅勤務を取り入れています。主な目的は在宅勤務を実際に実施することでIT面の課題を見つけ出すことです。私が在宅勤務の実施で感じたことは、通勤時間を無くして仕事に有効活用できること、作業を中断されずに集中して業務に取り組むというメリットですね。ウェブ会議やチャットを活用することで上司や同僚との連絡にも支障はありません。連絡の際はツールを使い分けることで、コミュニケーションに支障が出ないよう工夫しています。課題としては、オフィスと同様に仕事に集中できる環境の確保があります。自宅で長い時間でも机に向かって仕事ができるよう机や椅子を調えたり、一緒に住んでいる家族に一定の理解をしてもらうことも大切だということも分かりました。また、この取り組みを広げていくためには、職場の理解を進めることも重要です。私はITの活用で業務を効率化する部門に在籍しているので、トライアルの結果を積極的にフィードバックし、利便性向上へのIT環境の整備を提案していきたいと思います。

人との  
つながり

# 共に高めあい、笑顔を広げます

## ～誰もが働きやすい職場づくり～



### 障がい者の活躍支援 (YPS)

ヨコハマピアサポート (YPS) は、横浜ゴムの特例子会社として、障がい者の雇用の場を創出する目的で2012年3月に創業しました。

障がい者は、業務の拡大をすることで雇用の場を創出しながら、設立時から毎年、定期的に採用しています。現在は、全体で51名、うち知的障がい者が28名在籍しています。業務は、平塚製造所の中で、150力所を超えるトイレや会議室、休憩室などの清掃をはじめ、緑化作業、郵便や社内メールの仕分け・配送、作業着の管理などを行っています。仕事は個人の特性に合わせて配置をした上で、業務の範囲が増えたり、新人指導ができるようになるなど、レベルアップすることで少しずつ評価が上がる制度に見直し、人材育成に力を入れています。当社のOBを中心とした指導員が日々、丁寧に指導を行うことで、障がいのある従業員一人一人が安心して業務に取り組める職場環境づくりを心掛けています。日々の相談だけではなく、半年に1回、個別面談を実施することで、キャリア、要望、悩みなどを把握し、定着率の向上にも努めています。

今後も、安全・基本をしっかり守りながら、プロ集団になるべく業務遂行をし、長く活躍できる職場づくりを目指していきます。



6周年を迎え、仕事のプロ集団としてさらなる成長を目指すYPSのメンバーたち



### 海外での障がい者雇用 (CHZY)

中国浙江省杭州市杭州経済技術開発区にある杭州優科豪馬輪胎有限公司 (CHZY) では、国の提唱に応じて2006年より積極的に障がい者を採用しています。現時点で22名の身体障がい者が在籍しています。

仕事内容については人事・総務部と連携しながら、資料整理や工場内の各工程看板の作成など、各個人が可能なレベルに合わせた作業を行っています。職場では、技能取得研修や安全・環境知識についての研修も実施しています。また、会社の定期的なアウトドア活動や懇親会などを実施し、従業員が親睦を深める機会を設けています。そのような活動が評価され、2017年度杭州市障がい者雇用モデル企業として表彰されました。今後も人的資源の活用最大化を目指しており、一人一人の適性を見極めて、職場・仕事範囲の拡大を図ろうと考えています。適材適所の配置を行うことにより、仕事に対する自信と自己肯定感を高め、全ての従業員が活躍できる会社を目指します。



楽しい職場づくりのため、みんなで協力して作成した5S\*掲示板  
※5S (整理、整頓、清掃、清潔、躰)

誰もが安心して活躍できる  
職場や社会をつくりま



〈取り組み実績〉  
障がい者雇用率  
2.18%

(2017年4月~2018年3月横浜ゴム、ヨコハマタイヤジャパン、  
横浜ゴムMBジャパン、ヨコハマピアサポート4社計)

## TOPIC

### 海外女性管理職の登用

当社では、意欲や能力がある従業員に活躍の場を提供し、一人一人の力を発揮できる環境づくりを進めています。

海外では、すでに女性の活躍が進んでいる地域もあり、管理職として意欲的に働いている女性も多数います。

#### VOICE タイで活躍する女性管理職



ヨコハマタイヤ・マニュファクチャリング・タイ (YTMT)  
人事総務部門 シニアマネジャー ジリニー・ホアツプナリン

YTMTの女性比率は約2割ですが、人事総務部門の約7割、32名が女性です。そのうちオフィスでは18名中15名が女性です。採用に当たり性別は意識していませんが、資料作成など細かい仕事は女性向きと感じることも多く、結果的に女性比率が高くなりました。タイでは一般的に残業は少なく、家族で子育てを行うため、子どもの有無が仕事に与える影響はあまりありません。私にも子どもができたなら家族のためにもっと働かなくてはと考えるでしょう。人事総務部は従業員に対して厳しいことを言わなくてはいけないこともありますが、従業員の誕生日会など皆に喜んでもらえる仕事もあり部下には自信を持って仕事をしてほしいと思います。管理職になることのためらいもありましたが、今では責任感を持って仕事に取り組み、やりがいも感じています。部門の責任者として、今後も頑張っていきたいと思います。

#### VOICE 中国で活躍する女性管理職



杭州優科豪馬橡胶制品有限公司 (YIP-HZ)  
(左) 副工場長 童丹 (右) 管理部部長 任諠群

任 諠群: 管理部の部長として総務・人事・渉外(政府・官庁とのやりとり)・法務などを担当しています。部長就任時には大変嬉しく、信頼を裏切らないよう、さらに実績や評価を上げるために努力もしました。毎日、安全唱和を行い普段から「安全と心と身体の健康」を心掛けています。「人のケア(優しさと厳しさを備える)」「マネジメント能力」を身に付け、今後も貢献していきたいと考えています。

童 丹: YIP-HZはホースや自動車のシーリング材を製造する工場です。会社からの評価を嬉しく思うと同時に大きなプレッシャーも感じました。最初は大変でしたが、改善事項を共有することにより全体の仲間意識を持つことができるようになりました。「安全・品質で世界一の工場になる」を目標に、特に「品質」への意識を高める事で「安心」へもつながる事を従業員に周知しています。