

横浜ゴムのサステナビリティ

横浜ゴムは、2008年、CSR・サステナビリティ経営を進捗させるために、CSR経営ビジョン、CSR行動指針を定め、責任部門としてCSR本部を設置、さらにCSR経営統括のため代表取締役社長を議長とするCSR・環境推進会議（現CSR会議）を設置しました。2014年には、国連グローバル・コンパクト※4分野10原則などの国際規範をもとに「横浜ゴムグループ行動指針」を制定、また、自社とステークホルダーの双方にとって影響が大きく、関心の高いテーマをマテリアリティ（重要課題）として特定し、その達成のためにPDCAサイクルを回して、継続的改善を図っています。創立100周年にあたる2017年には、CSRスローガンを制定し、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するために、次の100年に向けた自らの持続的な成長を目指しています。

※「国連グローバル・コンパクト」は、国際連合と民間が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティ・イニシアチブで、参加企業に対して人権、労働、環境、腐敗防止の4分野に関わる10の原則を実践することを求めています。

CSR経営ビジョン (2008年制定)

「社会から揺るぎない信頼を得ている地球貢献企業になる」

CSR行動指針 (2008年制定)

- 変化し続ける社会動向をつかむ
- 貢献できる課題を見極める
- 迅速に行動し揺るぎない信頼を得る
- 一人ひとりがCSR当事者として行動する

横浜ゴムグループ行動指針※ (2014年制定)

- 社内外を問わず人権を尊重します
- 安全で健康な職場をつくります
- 地球環境との調和を図ります
- 安全・高品質な製品・サービスを提供します
- 透明性の高い企業活動を行い、適切に情報を開示します
- 法令のみならず社会規範を守ります
- 地域社会との共存共栄を図ります

CSRスローガン (2017年制定)

「未来への思いやり」

※項目のみ記載。詳細は、当社ウェブサイトをご参照下さい。
<https://www.yokohama.com/csr/feature/>

マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス

横浜ゴムは、サステナビリティ報告書の国際的ガイドラインであるGRIガイドライン第4版(G4)準拠に向けて、2014年に社内の議論およびステークホルダーの意見を踏まえてマテリアリティ(重要課題)を特定しました。マテリアリティは、環境変化等を踏まえて2017年、2020年に見直しを実施しており、今後も随時見直しを行ってまいります。

STEP 1 | G4ギャップ分析

「CSRレポート2013」の情報開示レベルをG4の要請に照らし、対応項目と未対応項目の内容と程度について現状を把握しました。(2014年1月実施)

STEP 2 | 課題の優先順位を整理

当社の業種、事業分野、事業地域に即して分析を実施。その後、関連部署との協議により当社における課題の優先順位を整理しました。(2014年1~2月実施)

STEP 3 | 課題の優先順位に外部視点を反映

ステークホルダー5人へのインタビューを実施。インタビュー結果を踏まえ、各側面の優先度を決定しました。(2014年2~3月実施)

STEP 4 | 重要課題の特定

ステップ2、ステップ3の重要度分析・調査・協議結果を踏まえて、2014年に重要課題を特定しました。

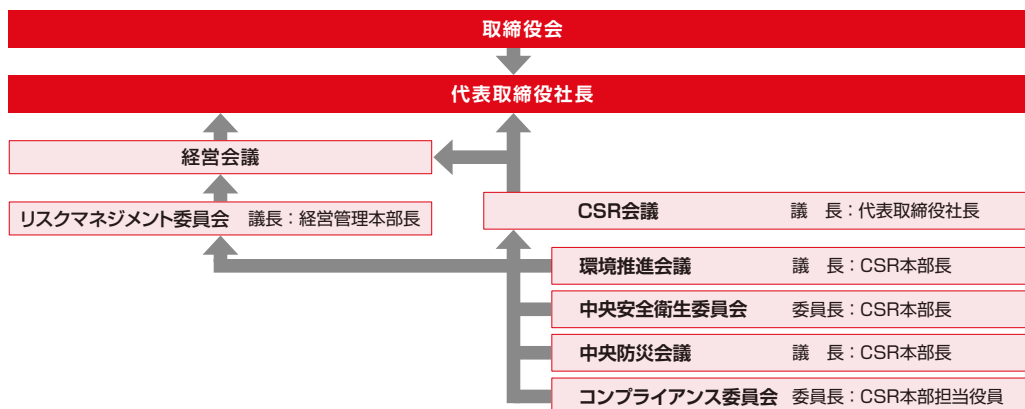
マテリアリティ(重要課題) (2014年特定、2017年、2020年見直し)

 製品を通して	安心と楽しさをいつまでも届けます	 
 地球環境のために	豊かな自然を次世代へ伝えます	    
 人とのつながり	共に高め合い笑顔を広げます	   
 地域社会と共に	共に生き、ゆるぎない信頼を築きます	    
 コーポレートガバナンス	グローバル化する社会的課題に正しく対処するための基盤を強化します	  

CSR・サステナビリティ推進体制

代表取締役社長が議長を務め、社内取締役及び社内監査役全員が出席するCSR会議を年に2回(5月・11月)開催し、横浜ゴムグループが取り組むべきCSR課題(環境、労働安全衛生、防災、品質、コンプライアンス、社会貢献等)について立案・検討する体制を整えています。個別のCSR課題について立案・検討する会議体としては、環境推進会議、中央安全衛生委員会、中央防災会議、コンプライアンス委員会等が設置され、より詳細な計画、施策を立案し、実行しています。また、CSR課題のうち、重大かつ緊急性の高い事案については、リスクマネジメント委員会と連携して対処していきます。

■ CSR・サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ(重要課題)と中長期的な企業価値の向上

当社は、「未来への思いやり」というスローガンのもと、「製品を通して」、「地球環境のために」、「人とのつながり」、「地域社会と共に」、「コーポレートガバナンス」の5つのマテリアリティを事業戦略に結びつけ、基本理念の通り「心と技術をこめたモノづくりにより幸せと豊かさに貢献します」。

カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーの取り組みだけでなく、生物多様性や社会貢献、地域共生、人権尊重、ダイバーシティ、コーポレートガバナンスなど、E・S・Gすべての重要課題に取り組み、これらを持続的な企業価値向上に繋げていきます。

基本理念：心と技術をこめたモノづくりにより幸せと豊かさに貢献します

地球環境のために

豊かな自然を次世代へ伝えます

- 生物多様性保全
- 社会貢献

地域社会と共に

共に生き、ゆるぎない信頼を築きます

人とのつながり

共に高め合い笑顔を広げます

カーボンニュートラル

新車装着タイヤ：製品製造時のCO₂排出ゼロ

サーキュラーエコノミー

モータースポーツタイヤ：サステナブル原料使用拡大

自然との共生

- YOKOHAMA千年の社
- 持続可能な天然ゴム調達

製品を通して

安心と楽しさを持続的に届けます

高付加価値の提供

高品質+高性能+サステナブル



人権尊重

- ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

- 人材育成
- 労働安全衛生

コーポレートガバナンス

グローバル化する社会的課題に正しく対処するための基盤を強化します

- 中期業績連動報酬制度
- 取締役会の多様性
- リスクマネジメント強化
- コンプライアンス体制強化

TOPIC

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定

横浜ゴムは、ESG対応に優れた日本企業のパフォーマンスを測定するための投資指数「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。本投資指数は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がESG投資を行う際の指数にも選定されています。

当社は、GPIFが採用している日本企業に特化したESG投資指数では、ほかにも「FTSE Blossom Japan Index」に5年連続、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」にも継続的に採用されているほか、世界的なESG投資指数「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄にも17年連続で選定されています。

人とのつながり I (人権の尊重・ダイバーシティ&インクルージョン)

横浜ゴムは、社内外を問わず人権を尊重し、誰もが安心・安全に働きやすい環境を整備します。性別・国籍・年齢等に関係なく、その能力を十分に発揮できる会社になることを目指します。

人権の尊重

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」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」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、「ビジネスと人権に関する指導原則」、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月制定)

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
5. 苦情処理メカニズム
6. 教育
7. 情報開示

※項目のみ記載。詳細は、当社ウェブサイトをご参照下さい。

WEB

- 横浜ゴムグループ人権方針

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



人権に関する重要課題

横浜ゴムグループは、事業活動に関連する重要な人権課題として以下の6つを特定し、負の影響の防止、軽減等の是正に取り組んでいます。

1. 差別

いかなる場合においても、国籍、人種、民族、性別、年齢、障がいの有無、社会的出身、性自認、性的指向、政治的見解などの事由による一切の差別を行いません。

2. ハラスメント

精神的、肉体的であるかを問わず、働く人の尊厳を不当に傷つける行為やあらゆるハラスメントを許容しません。

3. 強制労働と児童労働

あらゆる国、地域における事業活動において、その国の法令で定める就業年齢に達しない児童労働並びに、強制労働、また人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません。

4. 結社の自由と団体交渉権

結社の自由と団体交渉権などの労働者に与えられた権利を尊重し、労使間の対話を通じて信頼と良好な協力関係を構築し、維持向上に努めます。

5. 労働安全衛生

安全衛生を全ての基本とし、労働災害の防止と心身ともに健康で快適な職場づくりに取り組みます。

6. 地域社会への影響

事業活動の影響を受ける地域社会において、土地の権利、水の管理、先住民の権利などがあることを理解しています。事業活動を行う地域社会において人権に対する責任を果たし、持続可能な社会に貢献することを目指します。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

横浜ゴムは、従業員がより働きやすい環境を整備し、性別・国籍・年齢等に関係なく、その能力を十分に発揮できる会社になることを目指しています。

2016年には「女性活躍推進タスク」を設立し、2019年には「ダイバーシティ推進タスク」に改称して活動範囲を拡大、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の啓発を通じて、多様な人材がお互いを認め合い、尊重し、活躍できる風土をつくり、今までの枠を超えた新しい価値を生み出すために活動しています。

具体的には、女性活躍や、育児・介護者の支援をはじめ、障がい者・LGBTQ+*の受容・理解のためのセミナー開催や多様な人材が働きやすい職場環境づくりなどを推進しています。

※LGBTQ+: 同性・両性愛、心と体の性の不一致・不明等の性的少数者全般を表す言葉

D&Iの施策

目指す姿を実現するため、次の施策を展開しています。

多方面からの人材登用

新卒者は長期的視野に立って安定的に採用しています。また事業のニーズに応じて経験のある方の採用(キャリア採用)を実施しています。また、シニア層人材、社内早期登用など様々な方面から仕事に応じた最適な人材を登用・配置していきます。

障がい者の雇用

障がい者雇用につきましては、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。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ます。

シニア人材の活用

定年退職したスタッフ職務従事者を100%出資子会社ヨコハマビジネスアソシエーション株式会社が再雇用して横浜ゴムに派遣、労働意欲の高い人材に対して、豊富な知識や経験を活かして最長70歳まで活躍する場を提供しています。

セミナーなどによる支援

ダイバーシティマネジメント力の強化セミナー、女性活躍推進を目的としたキャリア開発支援セミナー、育児両立社員の交流会、健康セミナー(メンタルヘルス対策、ハラスメント防止施策、乳がん、子宮がん、更年期、睡眠等)など、多様な人材の活躍支援を目的としたセミナーを各種開催しています。

work with Pride 2021への参画

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」が組成した「work with Pride 2021実行委員会」の1社として参画し、LGBTQ+と職場に関するカンファレンスの企画運営に向けて活動しました。



今後の課題

● グローバルダイバーシティ

海外での売上高が6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が地域統括責任者として事業運営を行う組織体制が必要とされています。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。

● 女性管理職比率の向上

当社の2021年12月末現在の女性管理職比率は1.12%(グループ全体で8.53%)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、さらなる女性管理職比率の向上を目指します。

TOPIC

特例子会社 ヨコハマピアサポート株式会社での障がい者の雇用

ヨコハマピアサポートは、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年に設立されました。平塚製造所内の160カ所を超えるトイレや各種会議室、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、名刺の作成などの業務を行っています。設立時から毎年定期的な採用を継続し、2021年12月現在、知的障がい者を中心に43名が在籍しています。



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、一人一人が安心して業務に取り組める職場環境を心掛けるとともに、日々の相談だけでなく、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、定着率の向上に努めています。

人とのつながり II (働き方改革・人材育成・労働安全衛生)

横浜ゴムは、多様な働き方を尊重し、仕事と生活の両立を支援します。また、付加価値人材の育成・選抜、適材適所の配置や、健康で働きやすい職場づくりを通じて人的資本の価値向上に取り組みます。

働き方改革

本社・平塚製造所の統合

2023年3月には、本社と平塚製造所の統合を予定しています。これにより、企画・生産・販売・技術・物流の一体運営、スピーディな意思決定を実現します。

■ 拠点統合によるスピーディな意思決定の実現



場所・時間にとらわれない業務執行

「ウィズコロナ・ニューノーマル」を模索している現在、当社としても本社・平塚の統合を機に、ホームオフィス制度やサテライトオフィスの導入、在宅/フレックス勤務の拡充など、場所・時間にとらわれず、また、ライフイベントに関わらず働き続けられるよう働き方の改革を行います。

具体的施策

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、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す。

在宅/フレックス勤務の拡充

在宅勤務制度の利用日数上限撤廃、コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、短時間勤務フレックスタイム制度など、勤務制度の拡充を通じて、ワークライフバランスを更に充実させ、場所・時間を問わず仕事の成果が出せる仕組みを整えています。



人事担当役員からのメッセージ

執行役員・人事部長

石光 真吾

YX2023の事業戦略、技術戦略の実現のためには、多様な人材がそれぞれの強みを生かし、存分に活躍できる環境が必要です。そのためには性別やLGBTQ+、障がい者などへの偏見を取り除き、多様な人材が、多様な働き方を互いに尊重できる風土を醸成することが、重要な課題と考えています。

COVID-19により働き方が大きく変化しましたが、私たちはこの変化に適応し、すべての社員がより一層活躍できる環境の整備を進めます。また感染防止対策の徹底と事業の継続を両立し、安心して働き続けることができる職場を実現します。なお、すべての活動は、従業員の健康の上に成り立っており、健康増進についても欠かさず取り組んでまいります。

人材育成

基本的な考え方

グローバルに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。

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。

付加価値人材の育成と選抜

若手社員を付加価値人材として育成、選抜された人材を「脱年次」、「実績重視」で主要ポジションに早期登用していきます。

主要ポジションの適材適所

主要ポジションは、実績により適材適所の配置を行い、社内に適任者がいない場合には、社外からのハイレベル人材採用も積極的に行います。

職務・業績と報酬の連動

管理職にジョブ型制度を導入、職責に応じた給与、業績に応じた賞与を支払う報酬体系とします。

労働安全衛生

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、長期欠勤者にし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。

目指す姿に向けた施策

安全かつ健康に働くことができる職場づくりのため、7つの取り組みを推進していきます。

1. 設備対策強化

リスクアセスメントの実施、危険源に身体が入らない／手が届かない設備作り、類似災害の再発防止

2. 安全な人づくり

1対1教育の実施、安全パーソンの育成、「止める・呼ぶ・待つ」の再徹底と要因対策、KYT(危険予知トレーニング)やヒヤリハット摘出改善活動や体感訓練を通じた危険への感性アップ

3. 標準作業書整備

公開作業観察による不安全箇所・不安全行動の洗出と標準作業の見直し

4. 心と身体の健康づくり

メンタルヘルス対策強化(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、ストレスチェックの実施)

5. 働く環境整備

化学物質リスクアセスメント、個人用保護具・設備の整備や作業方法の改善、5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)の徹底、高温の職場環境の改善

6. 交通事故の防止

加害事故ゼロのため、事故防止活動や、通勤経路の危険ポイントの洗い出し等を実施

7. 安全衛生基盤の確立

労働安全衛生マネジメントシステムの継続とスパイラルアップ、階層別教育体系の整備、安全トップ診断、安全巡視・安全診断・診断フォローによるチェック機能の充実

今後の課題

● リスクゼロの職場づくり

すべての設備や作業に対しリスクアセスメントを継続的に実施し、特に「危険源からの隔離」に重点をおいて設備面からの安全対策を実施しています。また、継続的な安全教育や危険予知トレーニングの実施、危険作業への資格認定制度の導入などにより、危険事象を察知できる「安全な人づくり」を進め、リスクゼロの職場づくりを目指しています。



● 暑熱対策等の製造現場の環境改善

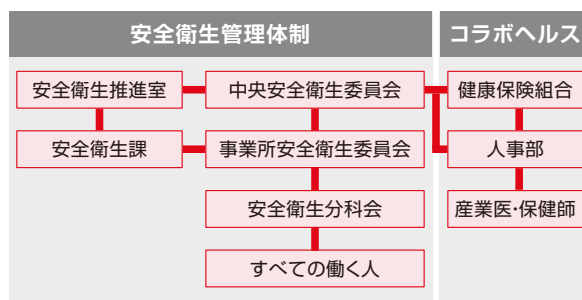
横浜ゴムでは、製造工程で熱を利用する現場が多いことから、暑熱対策は最も重要な課題となっています。また、健康で快適な職場づくりのため、衛生面や食堂の改善、省人化・軽労化の対策も行っています。

● 健康経営の推進

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。

*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

■ 健康経営推進体制



地域社会と共に

横浜ゴムグループの事業活動は、展開している地域社会にさまざまな側面で影響を与えます。地域社会とコミュニケーションを取り、地域の課題や当社グループの与える影響について認識したうえで、地域社会の期待に応えていくことは、事業活動を継続する上で大変重要です。当社グループ自身がその地域におけるステークホルダーの一員として地域社会と利害を共有していることを認識し、地域社会の課題解決と発展のために努めていきたいと考えています。

基本的な考え方

横浜ゴムグループでは、「横浜ゴムグループ行動指針」において「地域社会との共存共栄を図ります」と宣言し、社会の一員であることを忘れず、社会との共存共栄を図り、ステークホルダーとの信頼関係を構築すること、従業員の社会貢献活動を支援し、従業員が積極的に社会貢

献活動に参加する社風を形成することを基本姿勢としています。

グローバルに事業を展開する横浜ゴムグループは、環境や法律、文化、習慣、経済などの面で、地域社会と良好な関係を築くことに努めています。

YOKOHAMAまごころ基金

● 従業員の「まごころ」をかたちに

従業員によって2016年に設立された「YOKOHAMAまごころ基金」は、基金の趣旨に賛同する従業員(会員)から積立金(毎月100円~の希望額)を集め、社会課題に取り組んでいる団体への支援や、災害発生時の義援金などの寄付を実施しています。寄付は、横浜ゴムからも基金と同額を寄付する「マッチングギフト」という仕組みを採用しています。

2021年12月末現在、加入率は全従業員数の約44%となりました。

● 2021年度支援実績

2021年の支援実績合計は、4,898千円(災害義援金を含む)となりました。

主な支援先は以下の通りです。

- 特定非営利活動法人 Japan Hair Donation & Charity
- 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン
- 令和3年7月伊豆山土砂災害(静岡県熱海市)



Japan Hair Donation & Charityが提供している医療用ウィッグ一式

国内拠点における取り組み

● 新型コロナウイルス感染拡大に対する医療支援

平塚製造所では、2021年3月、神奈川県に対し乗用車用タイヤ100本を寄贈しました。寄贈したタイヤは、県内21カ所の保健所施設で使用される新型コロナウイルス罹患者の搬送専用車両に装着されました。YOKOHAMAまごころ基金からもタイヤ交換費用の一部として10万円を支援しました。

三重工場では、2021年6月、三重県に対し乗用車用タイヤ40本を寄贈しました。寄贈したタイヤは、三重県の新型コロナウイルスワクチンを病院や保健所などの接種会場まで搬送する公用車に装着されました。



神奈川県の新型コロナウイルス罹患者搬送専用車両へのタイヤ装着作業

海外拠点における取り組み

● 老君山プロジェクト(中国)への協賛

横浜ゴムの中国における統括子会社である優科豪馬橡膠有限公司(Y-CH)では、2011年から継続的に中国の雲南省麗江市老君山自然保護区内で進めている生態系保護プロジェクト(老君山プロジェクト)の協賛を行っています。

老君山は、2003年に世界自然遺産に登録された豊かな自然に囲まれた山岳地帯で、老君山プロジェクトは、これまで自然保護区内の森林伐採でしか生計を立てられなかった村を農畜産物生産経済へと転換することで生態系を保護しようというユニークなものです。

Y-CHIは、NGO組織「麗江健康環境研究センター」と連携して同プロジェクトを支援しており、農畜産物生産への転換に必要な融資を行う「村バンク」の設立、設備の寄贈、販売組織の立ち上げ、子供の教育支援など村民が生産物を収益に変えることができる仕組みを整備してきました。また、老君山に暮らす少数民族の僱傭(リス)族

の民俗文化伝承にも注力しており、伝統織物と民族楽器の製作工具を提供し、講習会の実施や民族楽器の寄贈なども行っています。

横浜ゴムグループは、老君山プロジェクトと民族文化伝承を支援し、環境、経済、文化がより良く循環することを支援していきます。



「村バンク」の様子

● 学校への教育支援(インド)

横浜ゴムのインドにおけるタイヤ製造子会社ATC Tires Pvt. Ltd. Tirunelveli Plant (ATG-TN)では、複数の学校のインフラ整備やデジタル教育の支援を行っています。



インドでの小学校への教育支援

● 災害支援(タイ)

横浜ゴムのタイにおける天然ゴム加工子会社Y. T. RUBBER CO.,LTD.(YTRC)では、2021年度近隣の村において洪水で被災した住民 に対して水と米を支給するなどの支援を行いました。



タイでの洪水被害を受けた地域への救援物資の配布

TOPIC

「森の防潮堤」植樹が完了

YOKOHAMA千年の杜活動の植樹ノウハウを活用し、東日本大震災復興支援活動の一環として、岩手県大槌町の小鏡川沿いで2012年から進められてきた「森の防潮堤」づくりが2022年4月に完了しました。

植樹会は、大槌町の地域住民や大槌学園の児童・生徒の他、横浜ゴムからもボランティアを募り、コロナ禍による中断をはさんで9回にわたり行われてきました。地元大槌や東北で採った種子から育て植えられた苗は約300メートルの区間に計2万5千本に達し、最後の植樹に参加した子どもたちが生まれた2012年に植えられた苗は高さ5mをゆうに越え、濃い日陰ができるまでに成長しました。

「平成の杜」と名付けられた「森の防潮堤」は、土台に震災のがれきを敷き、土をかぶせて高さ約5m、幅約15mに造成。生物多様性保全の観点だけでなく、木が大きく成長することで津波のエネルギーを減衰させることが期待されています。



横浜ゴムでは、今後も地元ボランティアらと草取りなどを続けて環境整備を進めていきます。

地球環境のために

横浜ゴムは、環境課題において「カーボンニュートラル」、「サーキュラーエコノミー」、「自然との共生」を3本柱とし、それぞれに中長期目標と達成に向けたロードマップを設定しています。脱炭素社会に向けた取り組みを加速させるとともに、サステナブル原料の研究開発や使用比率の拡大、生物多様性保全活動などを通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境基本方針	経営方針に示された「社会に対する公正さと、環境との調和を大切にする」を規範として、トップレベルの環境貢献企業を目指します。
<ul style="list-style-type: none"> ● 環境経営を持続的に改善します。 ● 地球温暖化防止に取り組みます。 ● 持続可能な循環型社会実現に貢献します。 	
環境課題の3本柱	中期経営計画YX2023のESG経営において「未来への思いやり」をスローガンに掲げ、環境課題においては、以下の3つを柱とした活動に取り組みます。
中長期目標と達成に向けたロードマップ	
カーボンニュートラル	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年：自社活動におけるCO₂排出量38%削減(2013年比) ● 2050年：自社活動におけるCO₂排出量ネットゼロ
サーキュラーエコノミー	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年：再生可能原料・リサイクル原料使用率30%以上 ● 2050年：サステナブル原料100%
自然との共生	<ul style="list-style-type: none"> ● YOKOHAMA千年の杜活動：2030年における植樹・苗木提供累計130万本 ● 持続可能な天然ゴム調達の推進 ● 地域の生態系に適合した生物多様性保全活動

カーボンニュートラルの取り組み

2030年に自社活動におけるCO₂排出量を2013年比38%削減、2050年にはCO₂排出量ネットゼロを目指します。生産拠点においては、新城南工場をモデル工場として2030年までにカーボンニュートラル化し、そのノウハウを国内外の工場に展開、2050年までに全工場のカーボンニュートラル化に取り組みます。製造拠点以外についても、全社での活動として、設備・機器・輸送のプロセスの改善、見直しを進める「年1%自社改善活動」を継続して行い、カーボンニュートラルの実現を目指します。



カーボンニュートラルのモデル工場となる新城南工場

サーキュラーエコノミーの取り組み

原材料のサステナブル素材化に取り組み、独自の探索・開発の他、パートナーとの協働・技術開発を通じて2030年に再生可能原料、リサイクル原料の使用率を30%以上、2050年にサステナブル原料100%とすることを目指します。具体的には、エタノールからの高効率ブタジエン合成や生物資源からのブタジエン、イソプレン製造の技術開発、モータースポーツでのサステナブル素材を使用したタイヤの技術開発などを通じて、製品性能とサーキュラーエコノミーの両立を目指します。



サーキュラーエコノミーのロードマップ

自然との共生の取り組み

● YOKOHAMA千年の杜活動

「YOKOHAMA千年の杜」は、横浜ゴムの創立100周年に当たる2017年までに国内外の生産・販売関連拠点に、潜在自然植生を活かして50万本の苗木を植える活動として2007年に開始しました。2007年11月11日に実施した平塚製造所での植樹を皮切りに、国内14拠点、海外では8カ国21拠点で植樹を実施し、2017年9月に目標の50万本を達成しました。2021年度末までに行った植樹は62.8万本、苗木提供は46.2万本となり、あわせて109.0万本となりました。今後も国内外の各拠点で継続的に推進し、2030年までに植樹と苗木提供をあわせて130万本を目標に活動を継続していきます。

これまで培ってきた知見を活かし、これからも温暖化抑制や地域の生物多様性保全に寄与するため、工場など

● 持続可能な天然ゴムの調達

天然ゴムは横浜ゴムグループの原料使用量の約20%を占めており、お客さまに当社製品を絶やすことなく提供するためには欠かせない原料です。

横浜ゴムはグローバルタイヤメーカーとしての責任を果たすために、持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD)^{*1}のタイヤ産業プロジェクト(TIP)^{*2}が主導して立ち上げた、持続可能な天然ゴムのためのプラットフォーム(GPSNR)^{*3}に創設メンバーとして参画するとともに、同年10月に独自に「持続可能な天然ゴムの

● 生物多様性保全活動

横浜ゴムグループでは、天然ゴムなどの生物資源を利用し、事業活動が生物多様性に影響を与えているという認識に立ち、長期的な視点で生物多様性の保全に取り組んでいます。

工場においては、ビオトープの創出、地域の方と連携

での植樹活動と共に苗の提供と植樹ノウハウの提供により、この取り組みを継続していきます。



調達方針」を策定しました。

当社グループでは、「持続可能な天然ゴムの調達方針」に基づき、トレーサビリティ構築、人権・労働・環境保護などに取り組んでいます。

また、当社子会社のY.T.ラバー(YTRC)が周辺農家に対して普及支援を行ってきたアグロフォレストリーの取り組みや、「YOKOHAMA千年の杜」活動で培ったノウハウの提供など、当社グループ独自の取り組みも行っています。

*1 WBCSD: World Business Council for Sustainable Developmentの略称

*2 TIP: Tire Industry Projectの略称

*3 GPSNR: Global Platform for Sustainable Natural Rubberの略称

して取り組む「千年の杜」活動や生き物調査により事業影響を評価するモニタリング活動などを行っており、平塚製造所、尾道工場、茨城工場、三重工場、新城工場の計5拠点が一般社団法人「いきもの共生事業推進協議会(ABINC)」の「いきもの共生事業所[®]認証(ABINC認証)」を取得しています。

TOPIC

サプライヤーとの交流イベントを実施

横浜ゴムでは持続可能な天然ゴムの調達活動の一環として、天然ゴムサプライヤーを対象としたセミナーや、「サプライヤーズデー」など、各国で多くの交流イベントを実施しています。

2022年5月の「サプライヤーズデー」はオンライン開催となりましたが、各国から天然ゴムの生産者や商社など計180名にご参加いただきました。当社の持続可能な天然ゴムの調達活動への具体的な取り組みにご協力をお願いし、サプライヤーとの共通理解を深めたほか、特に貢献いただいたサプライヤーへの表彰を行い、パートナーシップの強化を図りました。

6月には農家支援の一環として開催してタイの天然ゴム農家に

対し、天然ゴムの品質および生産性向上に向けたセミナーイベントを開催しました。参加いただいた天然ゴム農家には天然ゴム物性や生産性についての追跡調査にも協力していただいています。



サプライヤー表彰受賞者に授与したトロフィー セミナーイベントに参加した天然ゴム農家の方々