

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。

