

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めます。

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。



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。

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

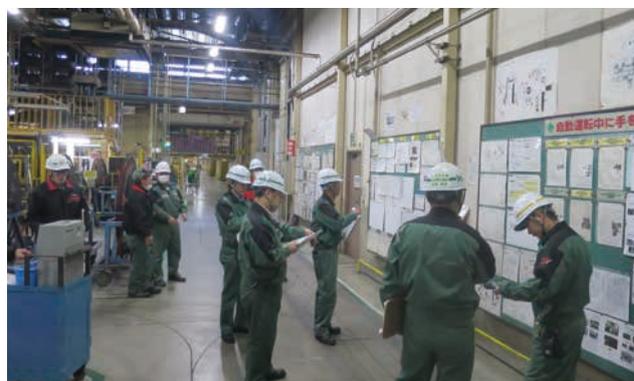
7. 安全衛生基盤の確立

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

