

横浜ゴムのサステナビリティ

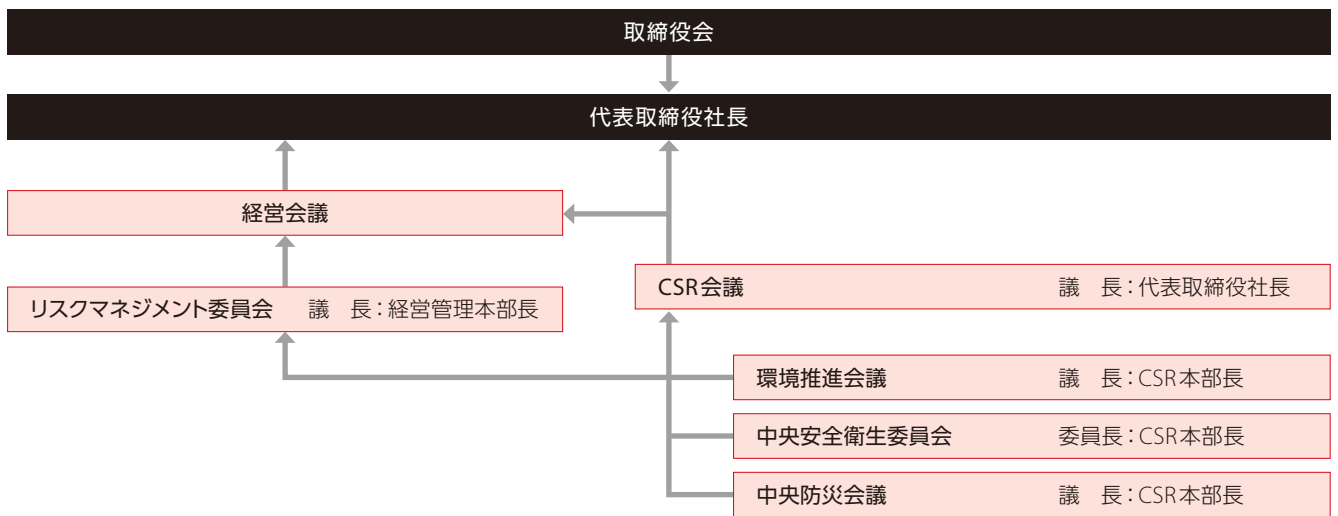
横浜ゴムグループは「社会から揺るぎない信頼を得ている地球貢献企業」をCSR経営ビジョンとして制定し、世界各地のステークホルダーと協調しながら企業活動を展開しています。またCSRスローガンとして「未来への思いやり」を掲げ、事業活動を通じた社会課題への貢献を持続的な企業価値向上につなげるべく、マテリアリティ(重要課題)に沿った取り組みを推進しています。

ガバナンス

代表取締役社長が議長を務め、社内取締役(社内取締役監査等委員を含む)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、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ます。

CSR・サステナビリティ推進体制図



戦略

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経営ビジョンおよびCSR行動指針を定め、責任部門としてCSR本部を設置しました。さらに2014年には、国連グローバル・コンパクト分野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、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、次の100年に向けてさらなる持続的な成長の実現を目指しています。

CSR経営ビジョン

「社会からゆ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

- 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
- 迅速に行動しゆ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

- 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

「未来への思いやり」

マテリアリティ(重要課題)

- 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

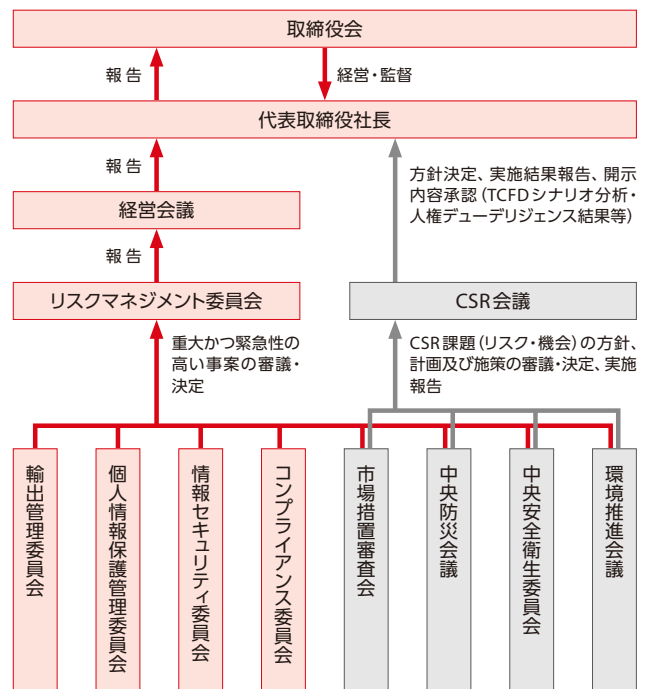
リスク管理

当社を取り巻くさまざまなリスクからの防衛体制を強固にするため、経営管理本部長を議長とする「リスクマネジメント委員会」を設置し、経営に重大な影響を及ぼすリスクを横断的に管理し、適切に評価対応しています。

また、環境、労働安全衛生、防災・BCP、品質管理、コンプライアンスなどの重要度の高いリスクに関しては、それぞれを専門に統括する部門と会議体を設置して重点的に管理する体制を取っており、事業活動におけるリスク管理体制の強化を図っています。

「リスクマネジメント委員会」「コンプライアンス委員会」等の活動状況は取締役会に定期的に報告され、その他の会議体の活動状況についても経営会議に適宜報告され、必要と判断されたものは取締役会に報告されます。

➤ リスクマネジメント体制



ESGに関する外部評価



「FTSE4Good Index Series」に18年連続で選定



FTSE Blossom Japan Index

「FTSE Blossom Japan Index」に6年連続で選定



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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



「CDP気候変動レポート2022」の最高評価Aリストに4回目の選定

人権の尊重

関連するマテリアリティ

人とのつながり

取り組み

- 人権の尊重 (人権方針の周知、人権デューデリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの整備)

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 (UNGP)」※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 (UNGP)」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、UNGP、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月に策定した「横浜ゴムグループ人権方針」は、「企業理念」、「横浜ゴムグループ行動指針」に基づいた人権に関する最上位の方針として、横浜ゴムグループすべての事業活動における基盤となるものです。

人権方針は、横浜ゴムグループ各社のすべての役員・社員 (取締役、執行役員その他経営に係る業務執行に携わる者のほか、横浜ゴムグループ各社との雇用契約がある者や出向受入者、派遣社員) に適用します。

横浜ゴムグループ 人権方針 (骨子)

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
 - 差別
 - ハラスメント
 - 強制労働と児童労働
 - 結社の自由と団体交渉権
 - 労働安全衛生
 - 地域社会への影響
5. 苦情処理メカニズム
6. 教育
7. 情報開示

横浜ゴムグループ人権方針

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

人権デューデリジェンスの取り組み

横浜ゴムグループでは、「横浜ゴムグループ人権方針」に基づき、人権尊重の責務が果たされ、その業務執行が適正に行われているかを確認するため、人権デューデリジェンスの体制を整備・強化し、定期的に人権デューデリジェンスを実施していきます。

2022年度の取り組み

2022年度は、人権方針の策定の過程で、横浜ゴムグループの事業拠点での点検や専門家を交えた議論により特定された人権課題を踏まえ、以下の自主点検を実施しました。

新橋本社に勤務する従業員に関する点検

対象 新橋の本社に勤務する横浜ゴムグループ従業員

主な人権課題 「差別」「ハラスメント」「労働安全衛生」

当社グループでは、幅広い属性の従業員が勤務しており、従事する業務も多様化していることから、上記の人権課題は潜在的かつ重要なリスク課題であると認識しており、当社としても対策を講じてきました。2022年度の点検においては、以下の課題を確認しました。

- ・人権教育：人権方針の周知徹底が不十分
 - ・労働安全衛生：職場環境アンケート等、従業員からのフィードバックを集める取り組みが不十分
 - ・苦情処理メカニズム：相談窓口にて受け付けた苦情への対応は適切に行っているが、設置効果の検証が不十分
- これらの課題の解決に向けて今後、是正・対応を進めていきます。

タイ天然ゴム農園における労働者に関する点検

対象 タイ南部のスラタニ地区の天然ゴム農園で働く人々

主な人権課題 「強制労働と児童労働」「地域社会への影響」

横浜ゴムグループのサプライチェーンの中で最も人権リスクが高いのは、天然ゴムの生産が行われる小規模農園です。横浜ゴムグループでは、天然ゴム加工子会社Y.T. ラバー(YTRC)の立地するタイ南部スラタニにおいて、2022年12月末までに437戸の農家を訪問し、ヒアリングを実施しました。労働環境や違法な開発・森林破壊などの問題のある農園は確認されませんでした。今後は、調査方法の改善や調査範囲の拡大などを検討していきます。

人権に関する苦情処理制度の整備

国内の横浜ゴムグループで働く人を対象とした苦情処理制度

人材や働き方が多様化する中、多岐にわたる人権問題を直接相談できる窓口の存在は、重要であると認識しています。

国内においては、コンプライアンス推進室が「コンプライアンス・ホットライン」と「何でも相談室」の2つの窓口を設置し、苦情や相談を直接受け付けています。また、すべての部門と関係子会社にコンプライアンス推進責任者を配置し、構成員*の人権に関する苦情や相談をコンプライアンス推進室につなぐネットワークを確立しています。人権に関する苦情については、コンプライアンス推進室と人事部門が共同で解決に当たります。

国内外のすべてのステークホルダーを対象とした苦情処理制度

横浜ゴムグループは、UNGPに準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供する「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)」に加入しています。

2022年10月から運用開始した同機構の苦情通報窓口を通じて、横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付け、適切な対応を行う体制を整備しています。苦情処理制度の有効性の検証については、コンプライアンス委員会でも報告し、評価や対策の実施、フォローを行っています。

*正社員、契約社員、派遣社員、請負社員含む横浜ゴムグループで働くすべての人員

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の苦情通報窓口
<https://jacer-bhr.org/application/index.html>

今後の課題と対応策

2022年度は、「横浜ゴムグループ人権方針」を策定し、さらに、横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付ける苦情処理メカニズムの整備などの取り組みを行いました。また、人権デューデリジェンスの取り組みとしては、2つのライツホルダーに関する自主点検を行いました。

2023年度は、外部専門家による助言も取り入れて人権リスク

アセスメントを実施して横浜ゴムグループのサプライチェーン上で生じている負の影響を特定・評価し、UNGPや日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に沿って、横浜ゴムグループの事業拠点およびサプライチェーンにおける人権への負の影響の防止・軽減に向けた取り組みを拡充・加速していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 国籍、性別やLGBTQ+*といった属性や学歴、経験にとらわれない採用
- ワークライフバランスの尊重
- 多様な働き方の支援

* LGBTQ+:Lesbian (レズビアン=女性同性愛者)、Gay (ゲイ=男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシャル=両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー=心と体の性が異なる人)、Queer / Questioning (クィアまたはクエスチョニング=性的指向・性自認が定まらない人)の頭文字に、そうした定義に定まらない多様な人々を表す+をつなげた略語で、いわゆる性的少数者(セクシュアルマイノリティ)の総称。

基本的な考え方

横浜ゴムでは、多様な人材が多様な働き方を認め合い、これまでのルールや考え方にとらわれない働き方や、共に明るく生き生きと仕事ができる職場環境の整備など、人材の多様性をさらに推進していくことが重要な課題と認識しています。

そのため、国籍、性別やLGBTQ+といった属性や学歴、経験にとらわれない採用を行い、YX2023の事業戦略、技術戦略の実現に向けて最適な人材の配置がなされている状態を継続していきます。

また、ワークライフバランスを尊重し、多様な人材、多様な働き方を認め合うことで、すべての社員が成長を続け、キャリアを形成できる職場を目指します。

ダイバーシティ&インクルージョン推進タスクの活動

横浜ゴムでは「多様な働き方を認め合い、長く働きやすい会社を目指す」という方針のもと、各種施策の実施と諸制度の拡充を進めてきました。2016年に「女性活躍推進タスク」を立ち上げてダイバーシティの推進活動を開始し、2019年にはタスクの名称を「ダイバーシティ推進タスク」、2023年には「ダイバーシティ&インクルージョン推進タスク」へ変更して活動の幅を広げてきました。推進タスクでは、多様なメンバー(若者、シニア、女性、LGBTQ+、障がい者など)による生産性向上と、今までの枠を超えた新しい価値を生み出すために、さらに幅を広げて活動の推進を図っています。

また組織におけるダイバーシティ&インクルージョンの実現のためには、管理職の意識付けも重要です。そこで、管理職向けダイバーシティ推進プログラムとして、体系的にダイバーシティ・マネジメント研修を実施する一方、女性のキャリア形成支援、仕事と育児・介護との両立支援、障がい者・LGBTQ+の活躍支援等を継続的に実施しています。

推進タスクの活動を通じて多様な人が多様な働き方をすることを当然と受け入れるような風土を醸成し、すべての社員にとって、働きがいのある、長く働き続けられる会社を目指していきます。

▶ ダイバーシティ関連教育の例

	2019年	2020年	2021年	2022年	
プログラム数	16	8	17	15	
延べ参加人数	503	214	327	181	
主なプログラム	ダイバーシティ	・ダイバーシティプログラム ・多様な人材のマネジメント	・多様な人材のマネジメント強化	・多様な人材のマネジメント強化 ・wwP [※] への参加	・ダイバーシティ教育 ・ダイバーシティマネジメント強化 ・wwPへの参加
	女性のキャリア開発	・エンカレッジ ・キャリアアップ ・スキルアップ	・エンカレッジ ・ビジネススキルアップ	・エンカレッジ ・ビジネススキルアップ	・女性向けリーダーシップ
	両立支援	・復職者キャリア ・復職者上司 ・プレママ交流会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーファーマー交流会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーファーマー個別相談会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーファーマー個別相談会
	健康介護	・乳がん/睡眠対応 ・介護離職防止	・COVID-19予防対策	・介護離職防止/介護とお金の話	・産後ケア教室支援

※ wwP:work with Pride (P.45参照)

2022年度の主な取り組み

2022年度は、管理職向けダイバーシティ推進プログラム「ダイバーシティマネジメントセミナー」や女性向けリーダーシップ

セミナー、若手育成プログラムなどを実施したほか、育児休業制度改定の理解と男性従業員の育休取得促進のための研修動画を作成し、社内に展開しました。

多様な働き方を支援する制度

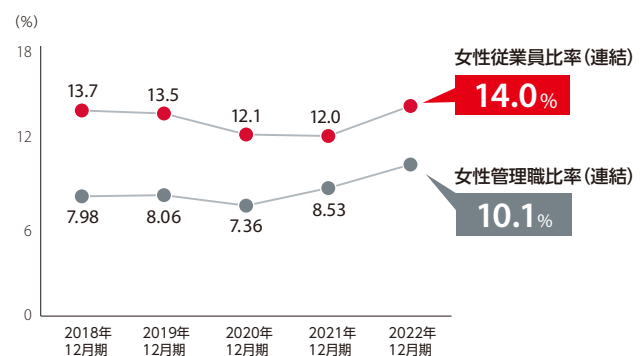
在宅勤務制度の拡充、コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、場所・時間を問わない勤務制度の拡充を通じて、ワークライフバランスを改善することで、いつでもどこでも仕事でしっかり成果が出せる仕組みを整えています。

また、育児休業制度、介護休業制度、配偶者同行休業制度、キャリアリターン制度などを拡充することで、介護や育児などの人生イベントがあっても継続したキャリア形成が可能な仕組みを目指しています。

制度	内容
育児休業制度	1歳未満の子（一定の条件にあてはまる場合は2歳に達するまでの子）を持つ社員のため、法定の育児休業（育児休業A）に加え、多様な育児サポートのニーズに合わせて1日単位で10日間育児休業を取得できる制度（育児休業B）や、休業中に就労できる産後パパ育休制度（育児休業C）を導入。
介護休業制度	常時介護を必要とする親族を有する社員を対象とし、通算で最長1年、10分割まで取得可能。
在宅勤務制度・ホームオフィス制度	仕事と育児・介護などの家庭の両立支援の推進および業務効率化の向上・長時間拘束防止（健康配慮）・通勤負担軽減を目的とした在宅勤務制度に加え、遠距離通勤者、配偶者の転勤に同行する社員を対象に、自宅をオフィス化（会社補助あり）し、自宅を基本的な就業場所とするホームオフィス制度を導入。
短時間勤務制度	小学6年生までの子どもを持つ者、または介護を必要とする親族を持つ社員には、本人の希望により短時間勤務制度を適用。
キャリアリターン制度	配偶者の転勤同行に伴う休業・退職者ならびに育児・介護を事由とした退職者の復職を可能とする制度。
有給休暇の時間単位取得制度	仕事と家庭の両立支援の推進を目的として、有給休暇の時間単位での取得を可能とする制度。
60歳以上の再雇用制度	最大70歳まで働くことができ、60歳定年退職後も引き続き役職者としても活躍できる制度。

女性の活躍推進

各種制度の拡充や施策の実施、ならびに管理職における女性比率向上などの取り組みを通じて、女性にとって働きやすい環境づくりに取り組んでいます。当社の2022年12月末現在の女性管理職比率は1.73%（グループ全体で10.1%）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、今後はさらに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、より一層の女性管理職比率の向上を目指します。



障がい者の雇用

障がい者雇用については、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。また、障がい者の雇用の場を創出する目的の子会社として、ヨコハマピアサポートを2012年に設立し、知的障がい者を中心に39名(2022年12月時点)を雇用しています。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きます。

セクシャルマイノリティに関する取り組み

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」に参画しており、2022年は、ほかの参画企業と共同で「職場のLGBTQ+に関する意識調査」を実施しました。



今後の課題と対応策

海外での売上高が7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のさらなる活躍や、企業の中核人材における多様性の確保に向けて、管理職における多様性の拡充(女性・外国人・中途採用者の登用)は今後の課題となります。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。

特集 インドの生産拠点における女性の活躍推進

横浜ゴムグループは、インド国内に、オフハイウェイタイヤ(OHT)を生産するYOKOHAMA Off-Highway Tires (YOHT)のDahej(ダヘジ)工場、Visakhapatnam(ヴィシャカパトナム)工場、Tirunelveli(ティルネルベリ)工場、乗用車用タイヤ(PCR)を生産するYokohama India Pvt. Ltd. (YIN)の4

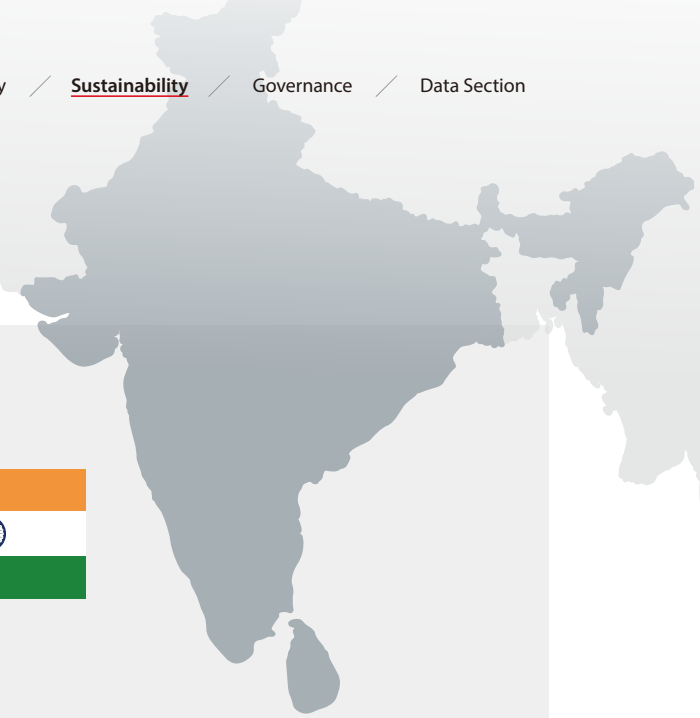
▶ インドの生産拠点における取り組み

世界経済フォーラム(WEF)の「世界ジェンダー・ギャップ報告書(Global Gender Gap Report) 2023」によると、「経済」におけるインドのジェンダー・ギャップ指数の順位は146か国中142位と低水準にあり、インドにおいて女性の就業機会は限定的と評価されています。特に、インドのタイヤ産業では、生産現場で働く従業員はほぼ100%が男性というのが常識となっています。

そのような社会環境の中、横浜ゴムグループでは「多様な人材、多様な働き方を認め合い、長く働きやすい会社を目指す」という方針のもと、インドの生産拠点においても女性従業員の採用を推進し、女性にとって働きやすい職場環境づくりを推進してきました。

インドの生産拠点では、2018年にYOHTダヘジ工場ですべて女性従業員を採用したのを皮切りに、他の3拠点でも2021年以降、順次女性従業員の採用を開始しました。その結果、インドの生産拠点全体での女性従業員比率は、2017年12月末の0%から2022年12月末では12.5%まで増えており、2023年内には20%を超える見込みです。

自社工場内に設けたSkill Development Centerにおける職業訓練といった施策も奏功し、いち早く2018年から女性従業員の起用を開始したYOHTダヘジ工場では2022年12月末現在、200名強の女性従業員が各種タイヤの製造に従事しています。また、YINにおいても2021年12月末時点では0%であった女性従業員比率が2022年12月末現在12%となり、その後も増加傾向が継続しています。2022年8



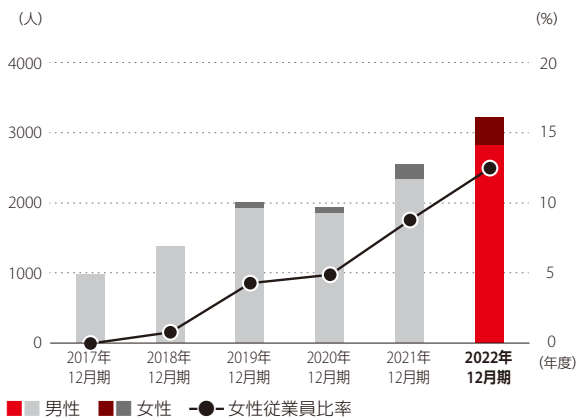
つの生産拠点を有しています。インドにおいて女性の就業機会はまだ限定的ですが、横浜ゴムグループの生産拠点では女性従業員を積極的に採用し、女性従業員比率が大幅に向上しています。



女性従業員だけの生産ライン

月に操業を開始したYOHTヴィシヤカパトナム工場では、2022年12月末現在17%の女性従業員比率を2025年末までに40%とする目標を掲げ、女性従業員の採用に注力しています。

インド4拠点の女性従業員比率の推移



YOHTダヘジ工場では2018年より女性従業員だけのトラック・バス用タイヤ生産ラインが稼働し、現在では同ラインで約70人の女性従業員がタイヤ生産に従事しています。従来、大きさや重量の面でタイヤの取り扱いが女性の体格や体力に向いていないとされ、生産設備も男性の体格や体力に合わせたものがほとんどでしたが、大きさや高さの見直しと軽労化により、女性従業員にも活躍の場が広がりました。各工場とも女性従業員の採用を積極的に増やしており、女性従業員だけの生産ラインのさらなる拡大や、生産ラインにおける女性管理職・リーダーの育成、リーダーシップ教育の拡充等により、女性活躍の場をさらに広げていきます。



YOHTダヘジ工場の女性従業員だけの生産ライン



YINの従業員

今後の課題と対応策

インドにおける女性の就業機会はまだ限定的ですが、近年、女性の社会進出、就業機会拡大が進んでいます。横浜ゴムグループにおけるインドの生産拠点の重要性が高まる中、優秀な人材確保の観点からも、女性にとって働きやすい職場環境づくりを一層推進し、女性従業員の採用拡大、女性管理職・リーダーの育成を通じて、グローバルな競争に勝ち抜いていくことのできる生産拠点を目指します。

働き方改革

関連するマテリアリティ



取り組み

- 場所・時間にとらわれない働き方の推進
- ワークライフバランス、多様な働き方の支援

基本的な考え方

環境変化の激しい中で持続的な成長を果たしていくためには、人的資本の価値向上が不可欠です。横浜ゴムでは、多様な人材がそれぞれの分野で能力を最大限に発揮できるよう、これまでのルールや考え方にとらわれない働き方や、共に明るく生き生きと仕事ができる職場環境の整備などを通じて働き方改革を推進しています。ワークライフバランスを尊重し、多様な働き方を認め合うことで、すべての社員が成長を続け、仕事と生活を両立しながらキャリアの形成を実現できるよう支援しています。

場所・時間にとらわれない働き方の推進

横浜ゴムは、機能集約による業務効率化および働き方改革を目的として、2023年3月に本社機能を東京都港区から神奈川県平塚市の平塚製造所に移転・統合しました。在宅勤務制度などの諸制度の適用を拡大して、さまざまな状況に対応できる勤務体制を整えるとともに、企画・生産・販売・技術・物流の一体運営ならびにスピーディな意思決定を実現していきます。

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および配偶者の転勤に同行する社員を対象に、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」を導入しました。2023年7月時点では109名がこの制度を利用して業務を行っています。場所にとらわれない働き方を推進し、多様な人材が活躍できる基盤をつくっていきます。

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、東京都・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した。東京事務所には(株)ヨコハマタイヤジャパン、横浜ゴムMBジャパン(株)の本社および横浜ゴムの販売部門の一部が移転しました。フ

リーアドレスのサテライトオフィスは、組織の壁を越えた社員間のコミュニケーション促進に役立っています。

在宅／フレックス勤務の拡充

仕事と育児・介護などの家庭の両立支援の推進および業務効率化の向上・長時間拘束防止(健康配慮)を目的として2018年より在宅勤務制度を導入し、2023年からは通勤負担軽減目的でも利用できるよう要件を拡大しました。併せて利用上限を撤廃し、仕事(成果と効率)に合わせて各職場で最も適した在宅勤務の運用へ移行しました。また、スタッフ職務従事者については原則すべてフレックスタイム制の適用とし、コアタイムを撤廃、短時間勤務フレックスタイム制度なども拡充し、場所や時間を問わず仕事の成果を出せる仕組みを整えています。



平塚 新会議棟 兼 食堂

今後の課題と対応策

中期経営計画の実現のためには、すべての社員が活躍できる環境整備が不可欠です。新型コロナウイルス感染症の感染拡大による働き方の大きな変化を活かして、働き方の選択肢を拡充することで、時間・場所を問わず働くことができる環境を整備

していきます。今後もさらなるレベルアップを図り、優秀な人材の採用や定着、個人と組織のパフォーマンスの向上を実現していくことで企業価値の向上に貢献します。

人材育成

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 付加価値人材の育成と選抜
- 主要ポジションの適材適所

基本的な考え方

グローバルに事業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。一人ひとりが育成の場を積極的に活用し成長していくことが、会社の発展をもたらすとのお考えに基づき、それを全面的にバックアップしています。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。

人材育成プログラム

世界的な事業環境の変化に対応するため、横浜ゴムグループでは人材育成を通じて人的資本の強化に取り組んでいます。的確に物事を判断・実行するのに必要なマインド、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目指して、体感・体験から学ぶ3現教育を実施しています。

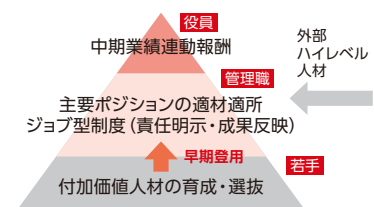
研修名	研修対象	累計参加人数(2022年12月期)		研修内容
		男性	女性	
新入社員研修	新入社員	23	8	当社メンバーとして今後成長するための基礎固めを目的とし、社会人として必要な意識と、事務/技術共通の基礎知識を習得する。
新入社員フォロー研修	入社2年目の社員	41	11	事業配属育成期間での学びの整理とその共有を行うとともに、3年目社員へ向けた意識改革を行う。
新任管理職研修	マネージャー	17	3	管理職として必要な知識を理解・習得するとともに、求められる期待・役割・責任の認識を促す。
新任役職者研修	マネージャー	21	2	マネジメント業務への適応支援を目的として、役職者の役割を理解するとともに、マネジメントの基礎知識習得と職場での実践を促す。
評価者研修	マネージャー	23	1	評価者による評価ばらつきを防止するための適正な評価方法およびフィードバック面談での納得度の向上をケーススタディを通じて習得する。
再雇用前研修	再雇用予定の社員	36	4	大きなキャリアの転換にあたり、再雇用として勤務するにあたっての不安点を解消するとともに、再雇用後の仕事への向き合い方を再考する。

コア人材の育成

中期経営計画YX2023の実現を人材面で支えるため、管理職層については、ポスト(ジョブ)と成果・報酬の連動性を高めるとともに、一般層については、階層ごとに求められる付加価値(期待成果や期待行動)を明示し、育成体系ともリンクさせることで、コア人材として必要となる能力を段階的に身につけられる人事制度としています。管理職層においては、2020年にポスト(ジョブ)と報酬の連動性をさらに高める改定を行いました。また一

般層については、2021年に最速30歳から管理職への配置を可能とする早期抜擢制度を導入し、年齢にとらわれない適材適所の仕組みとしています。

適材適所の配置



今後の課題と対応策

国内外グループ会社の育成においても、人材育成および能力開発体制を継続して整備し、若手育成はもとより、ハイパフォーマンス人材の輩出プログラムの開発を行っていきます。また、

人的資本向上に向けた取り組みのさらなる推進ならびに取り組みに関する効果測定を目的として、今後、従業員サーベイを改めて実施することを検討しています。

労働安全衛生

関連するマテリアリティ

取り組み

人とのつながり

- 安全かつ健康に働くことができる職場づくり
- 労働災害ゼロを目指した安全対策

基本的な考え方

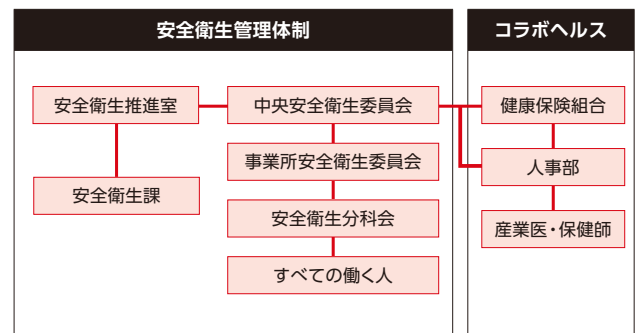
横浜ゴムグループにおける労働災害は、全産業および製造業の平均発生頻度と比較すると少ない頻度ではありますが、ゼロではなく、発生原因を分析すると、事前の対策によって防げたものが多くあったと認識しています。

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、長期欠勤者に占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。

安全衛生管理体制

国内ではCSR本部長が委員長を務める中央安全衛生委員会の下に、事業所ごとに「事業所安全衛生委員会(法定)」を設置し、部門・職場ごとに「安全衛生分科会」を組織しています。安全衛生活動は会社、組合に共通する重要な取り組みであり、他社や他労組との安全情報の共有化を図りながら、労使一体となって推進しています。また、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。海外各社は、各国の法律に従って、それぞれに体制を整備しています。なお、安全衛生推進室が国内、海外の安全衛生活動のとりまとめを行っています。

健康経営推進体制



※ 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

労働安全衛生向上への取り組み

設備対策強化

すべての設備や作業に対しリスクアセスメントを計画的かつ継続的に実施し、設備面から未然防止の安全対策を実施しています。そのためにリスク件数と改善件数を毎月フォローする仕組みを運用しています。国内工場においては安全トップ診断を実施しています。また、災害対策の水平展開を強化し類似災害の再発防止を進めています。



安全診断

安全な人づくり

危険事象を危険と感じられる感性のある人づくりを目指しています。そのために全員が毎日実践するKYT(危険予知トレーニング)、全員参加で自発的活動であるヒヤリハット摘出改善活動、体感道場の訓練を実施。さらに、監督者が作業者と1対1で向き合って一つ一つの作業の意味を理解しながら、より安全な行動ができて自立するまでコミュニケーションを重視した安全教育を継続して進めています。



海外工場安全担当者の体感訓練の様子(荷物を持つ段階を体感)

また、共に働く仲間として協力社員の方々の災害発生を防ぐために、活動に参加いただき、安全レベルの向上を図っています。

標準作業書整備

公開作業観察を計画的かつ継続的に実施し、不安全箇所・不安全行動の洗出と標準作業書の整備を進めています。外国人労働者が働いている職場では、標準作業書に労働者の母国語の記載も行っています。

心と身体の健康づくり

出退勤管理システムによる労働時間管理、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など、メンタルヘルスへの取り組みを行っています。メンタルヘルス関連の長期欠勤者に対しては、本人のヒアリングを経て、主治医・産業医・保健師・職場と確認を行い、方法、タイミング、勤務制約などを審議した上で、計画的に復帰をさせています。復帰後についても、本人、産業医、職場の三者で定期面談を行い、順々に勤務制約を解き、完全に制約条件がなくなるまでフォローをしています。

また、健康増進のため社員の禁煙をサポートする活動や体力作りのセミナーなども実施しています。



尾道工場ストレスチェック勉強会

働く環境整備

作業環境測定による快適な状態を維持するための設備の整備や個人用保護具の支給、作業方法の改善、維持管理を進めました。また、5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)活動を基本に、不安全箇所のない必要なものを必要なときに必要なだけ作るモノづくりを推進しています。

今後の課題と対応策

安全で働きやすい職場づくりと健康づくりを目指して、さまざまな取り組みを行っていますが、まだまだ災害ゼロには至っていないのが現状です。

また近年、「命の危険があるような暑さ」を体験しており、もはや「熱中症はケガと同様に死亡災害につながる災害」として、職場のWBGT値(暑さ指数)を測定し、熱気の排出などこれを引き下げる取り組みを行っています。

交通事故の防止

各拠点で、地元警察署による交通安全講習会の開催や交通安全関連機関とも協力しながら、啓発活動を行っています。また、ドライブレコーダーを活用した教育や、門前での声掛け活動など、交通安全意識の高揚を図っています。

安全衛生基盤の確立

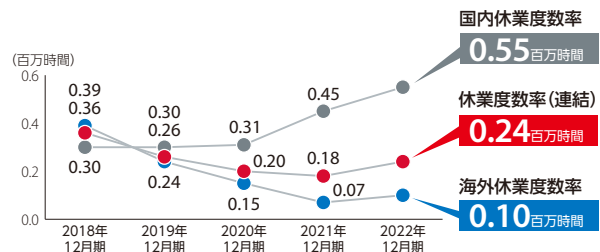
国内外18拠点が労働安全衛生マネジメントシステム(JISHA/OSHMS・ISO45001)認証を取得しており、2022年度は8事業所で更新を行いました。(他事業所も継続中)

マネジメントシステムを継続・向上させ、活動のPDCA-Plan(計画)Do(実行)Check(評価)Action(改善)-を回し、安全衛生基盤の充実を図っていきます。

労働災害発生頻度(連結)は、0.24でした。ゼロ災、さらにリスクゼロを目指し努めていきます。



杭州工場(中国)における労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)更新審査



「危険源からの隔離」に重点をおいた設備面での対策を進めるとともに、安全行動がとれる人づくりに取り組んでいきます。

サプライチェーンマネジメント

関連するマテリアリティ



地域社会と共に

取り組み

- 公正、公平で透明性のある取引
- 取引先との強固なパートナーシップの構築
- 持続可能な天然ゴムの調達

基本的な考え方

社会に対して価値を提供し続ける企業であるためには、取引先との強固なパートナーシップが欠かせません。また、企業の社会的責任の範囲は、自社だけでなく、事業活動に必要な原材料や物品・サービスを調達する取引先にまで広がっています。中でも当社事業のサプライチェーンの上流は、新興国・途上国の取引先も多いため、社会・環境視点での評価も重要であると認識しています。こうした状況を踏まえ、横浜ゴムは、「公正かつ公平な取引を基本に取引先との信頼関係を構築し、共存共栄と相互発展を図る」という調達スローガンのもと「調達基本方針」を宣言し、従業員が取るべき行動を「横浜ゴムグループ行動指針」で定めています。

CSR調達の取り組み

CSR調達ガイドライン

<https://www.y-yokohama.com/csr/report/partner/pdf/guideline202210.pdf>

CSR調達ガイドライン

バリューチェーンにおけるCSR活動推進のため、横浜ゴムでは「YOKOHAMAグリーン調達ガイドライン」「CSR調達ガイドライン」など各種ガイドラインを策定し、社内および取引先に対して、説明会を通じて当社の方針・理念を共有してきました。また2012年には国連グローバル・コンパクトに参加し、グローバルでの取り組みを推進しています。2022年には社会情勢の変化などを踏まえて全社環境方針の見直しを行い、併せてCSR調達ガイドラインも、環境および人権尊重の取り組みをより強化した形へと改訂しました。

サプライヤーの環境評価

横浜ゴムグループの主要製品に使われる原材料は、各種合成ゴムをはじめ石油化学製品(化学品)が多く、その製造過程では、環境汚染や、地域住民の生活にマイナスの影響を及ぼす可能性があります。原料の安定的な調達という観点、倫理的な観点か

ら、サプライヤーの環境評価に重点的に取り組んでいます。新規取引先を含めた取引先に対してグリーン調達ガイドラインの遵守をお願いし、定期的なCSRセルフチェックの実行と結果報告を求めています。

サプライヤーの社会性評価

横浜ゴムグループの製造工場がある地域住民との円滑なコミュニケーションや公正な取引の継続は、持続的な事業展開のために必要不可欠なものです。また、調達に関わる方々が安全に働ける労働環境の確保や人権の尊重も重要な課題です。取引先に対しては、上記の観点から当社グループの策定する行動規範や指針に沿っているかの評価を行い、著しい社会的影響がある場合は是正をお願いするなど、改善に向けた取り組みを進めています。また、人権・環境・社会への影響を配慮したグローバル調達に取り組み、紛争地帯の鉱物を意図的に使用しないよう留意しています。

▶ サプライヤーの環境評価の結果

新規取引開始時の環境影響評価

- ・新規に採用する原材料が各種環境規制に適合していることの確認
- ・CSRセルフチェックにおける環境マネジメントシステム(ISO14001)の認証取得の状況、環境負荷物質、温室効果ガスなどの管理状況の確認

2022年度は、日本国内新規発注先58社すべてにおいて、環境影響を及ぼすサプライヤーはありませんでした。

▶ サプライヤーの社会性評価の結果

新規取引開始時の社会影響評価

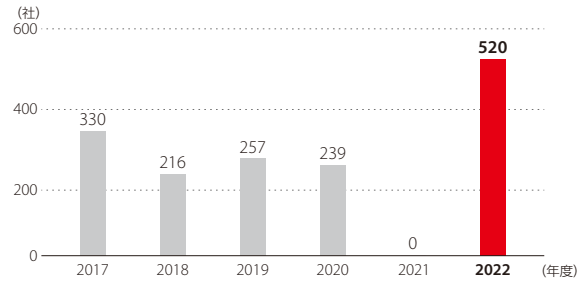
- ・新規に採用する原材料において、公正・公平な取引の仕組み、外部コミュニケーションの仕組みの確認
- ・CSRセルフチェックにおける労働条件、人権尊重の仕組み、紛争鉱物使用の有無の確認

2022年度は、日本国内新規発注先58社すべてにおいて、社会影響を及ぼすサプライヤーはありませんでした。

CSR取引先説明会の開催

サステナビリティに関する理念・方針の共有を目的として、取引先にCSR説明会を実施しています。2022年は初めてのリモート形式でのCSR取引先説明会実施に向けてシステム整備に取り組み、ウェビナーにて4回開催し、520社が参加しました。また、天然ゴムサプライヤーに対しては、サプライヤーズデイを開催し、持続可能な天然ゴムの調達方針を説明した上でCSRへの協力を呼びかけました。同時に海外拠点のサプライヤーに対しても同様の活動を開始すべく準備を進めています。

CSR取引先説明会参加社数



持続可能な天然ゴムの調達方針

https://www.y-yokohama.com/csr/pdf/SNR2.0_Japanese.pdf

持続可能な天然ゴム調達の推進

持続可能な天然ゴムの調達方針

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。

横浜ゴムは天然ゴムを持続可能な資源にするため、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2018年に立ち上げた、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調達方針」を策定しました。タイの天然ゴム加工会社(YTRC:Y.T. Rubber Co., Ltd.)では、発注契約書に、環境保護や人権などコンプライアンスなどの条項を入れ、天然ゴム農園でのCSR普及に努めています。

横浜ゴムグループでは、「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。

^{*}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

天然ゴム農家向けセミナーの開催

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。

タイで天然ゴム加工を行っているYTRCでは、スモールホルダーを継続的に支援するため、タイの農業・協同組合省管轄下にあるタイ天然ゴム公社(RAOT)と共同で、天然ゴムの品質向上に向けたセミナーイベントを定期的実施しています。2022年12月のセミナーイベントでは、スラタニ地区の50戸の農家に参加いただき、RAOTの知見を活かした肥料を1農家あたり250kg無償提供しました。また、参加し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。



イベントに参加した天然ゴム農家の方々

サプライヤー問い合わせ窓口の設置

取引先に対しては、調達・営業部門のコンプライアンス推進責任者が、「取引相談窓口」などを通して、取引に関する苦情や相談を吸い上げています。苦情が申し立てられた場合、コンプライアンス推進室が事実確認を行い、調達部門・営業部門と協議し必要な対策を講じています。

また、横浜ゴムグループは、「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)」に加入しており、同機構の苦情通報窓口を通じて横浜ゴムグループの国内外のすべてのステークホルダーの皆さまの苦情を受け付け、適切な対応を行う体制を整備しています。

^{*} 詳細は「人権の尊重」(P.42)「コンプライアンス」(P.68)

今後の課題と対応策

横浜ゴムグループでは、公正かつ公平な取引を基本にサプライチェーンの取引先の皆さまとの信頼関係を構築し、連携・共存共栄を進めてきました。今後は、海外子会社ともグローバルな

連携を深め、グループ一体となったパートナーシップの構築を進めていきます。

地域社会との共生

関連するマテリアリティ



地域社会と共に

取り組み

- 地域社会での生物多様性保全活動や医療・教育等の支援
- 地域社会での防災・災害支援活動
- YOKOHAMAまごころ基金とNPOとの協働

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。

2022年12月末現在、加入率は全従業員数の約44%となりました。



2022年度支援実績

2022年の支援実績合計は、5,112千円（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 フローレンス
- ・かながわ筋電義手バンク（県立神奈川リハビリテーション病院）
- ・公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン
- ・ウクライナへの人道支援
- ・令和4年3月福島沖地震
- ・令和4年台風15号

地域社会の活性化への貢献

老君山プロジェクト（中国）への協賛

横浜ゴムグループの中国統括会社である優科豪馬橡膠有限公司（中国）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、「村バンク」を通じた融資などにより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取り組みです。

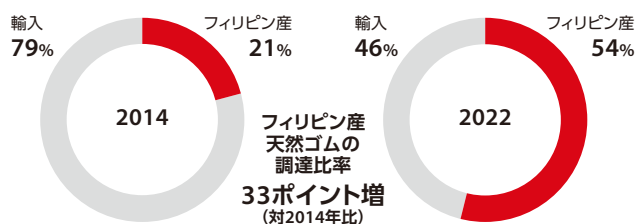


「村バンク」の様子

天然ゴムの地産地消を目指すローライゼーションプロジェクト（Yokohama Tire Philippines, Inc. (YTPI)（フィリピン））

フィリピンで乗用車用タイヤ・SUV用タイヤを生産しているYTPIでは、2014年、タイヤ生産に使用する原材料を現地で調達し、フィリピン経済の活性化を目指す「ローライゼーションプロジェクト」を開始しました。プロジェクトの継続的な推進により、2022年には全体の54%がフィリピン産天然ゴムとなっています。

天然ゴムの調達割合（フィリピン産・輸入）



海外現地法人における多様な人材の活躍推進

杭州横浜ゴム製品有限公司(中国)では、全従業員141名の中で日本人は6名、管理職8名は現地スタッフが担っています。全社員数のうち女性比率は約3割で、出産休暇なども必要に応じて取得ができる仕組みがあります。課長以上の女性管理職も5割弱となっており、男女の分け隔てなく平等に昇格昇進の機会があります。採用においても杭州地区の方々を対象に広く募集

しており、採用の機会を均等に設けるとともに、社内の昇進昇格についても男女、出身地区の差別なく公正に行っています。



10年勤続社員表彰の様子(杭州横浜ゴム製品有限公司)

次世代育成支援

三重工場での環境教育の実施

三重工場では、当社社員が地元小学校を訪問したり工場に招いたりして環境授業を行っています。植樹の意義を紙芝居を用いて説明したり、外来植物のコマツヨイグサの抜根大会を開催したりなど、楽しみながら自然と環境に対する意識が高まるような取り組みを行っています。また、児童たちと共に海岸ゴミを清掃するなど、環境教育を通じた地域の環境保全活動にも力を入れています。

2022年2月に生物多様性に配慮した工場として「いきもの共生事業所認証®(ABINC認証)」を取得しました。



小学生を招いてのピオトープでの生き物観察会

学校への教育支援

横浜ゴムのインドにおけるタイヤ製造子会社 ATCTires 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。

また、横浜ゴムの中国におけるタイヤの製造・販売子会社の蘇州優科豪馬輪胎有限公司(CSZY)(中国)では、環境保護ウインターキャンプを開催しました。小学校の子どもと家族が参加し、「森を守る、紙を節約」の授業、種拾い、野鳥観察を行いました。子どもたちが環境知識を身につけて、環境意識を高めることを目指しています。



インドでの小学校への教育支援

災害復興支援

日本カーシェアリング協会へタイヤを寄贈

横浜ゴムは災害復興支援の一環として、乗用車用タイヤ計200本を一般社団法人日本カーシェアリング協会に寄贈しました。寄贈タイヤは、4月および11月に宮城県石巻市にある石巻専修大学で授業の一環として開催された「学生整備プロジェクト」において、被災地などでカーシェアリングやリースに利用される車両へ装着されました。

日本カーシェアリング協会は、仮設住宅や復興住宅などでの

非営利のカーシェアリング、地域振興のための車両貸し出しを行っています。また、自然災害によって車を失ってしまった方々へ車を一定期間無料で貸し出す生活再建支援も行っています。横浜ゴムは、同協会の活動に賛同し、乗用車用タイヤを寄贈する活動を2015年から行っています。





当社の乗用車用タイヤを装着する石巻専修大学の学生

今後の課題と対応策

海外拠点での操業拡大に伴い、新たな横浜ゴムグループ従業員に対する「行動指針」の浸透が課題となっています。また、事業活動に伴う経済的効果に加え、地域が抱える社会課題の解決に向けて、連携して活動ができる体制の構築も課題です。この

課題解決のため、ウィズコロナの新しい生活様式においても実施できるボランティア活動やYOKOHAMAまごころ基金を通じた活動を推進していきます。

TCFD 提言に基づく情報開示

関連するマテリアリティ	取り組み
 製品を通して	<ul style="list-style-type: none"> 高い安全品質、環境性能のタイヤ・工業資材の製造・販売 カーボンニュートラル製品の製造・販売
 地球環境のために	<ul style="list-style-type: none"> 2050年までに自社活動カーボンニュートラルを達成 2050年までにサステナブル原料使用率100%

近年、世界中で気候変動の影響は深刻化しており、企業にも脱炭素など気候変動への積極的な対応が求められています。当社グループは、「気候変動の緩和と適応」を持続可能な社会への貢献と企業の持続的な成長のための重要な経営課題の一つとして位置づけ、2022年1月には「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)*」の提言に賛同を表明しました。今後もTCFD提言に沿って気候変動への取り組みに関する情報開示を積極的に行ってまいります。



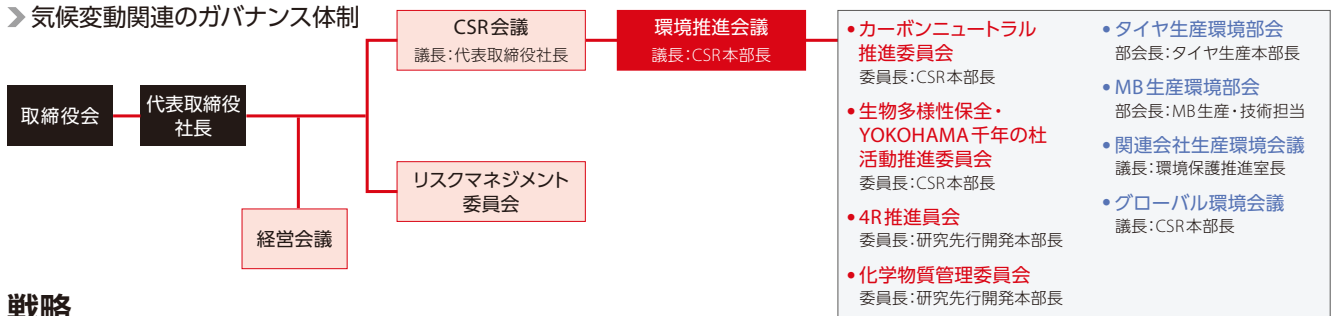
* Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略称。TCFDは、G20の要請を受け、金融安定理事会 (FSB) により、気候関連の情報開示および金融機関が採るべき対応を検討するために2015年に設立されました。企業などに対して、気候変動によるリスクおよび機会が経営に与える財務的な影響を評価し、開示することを推奨しています。

ガバナンス

代表取締役社長が議長を務める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課題について立案・検討する体制を整えています。「気候変動の緩和と適応」に関しては、「環境推進会議」が設置され、環境推進会議の

下部組織として2つの部会、2つの会議、4つの委員会を設け、環境活動を推進しています。「環境推進会議」は担当役員 (CSR本部長) が議長として各課題を審議・決定し、横浜ゴムグループの環境活動を統括しています。

▶ 気候変動関連のガバナンス体制



戦略

横浜ゴムは、気候関連のリスクについて、低炭素経済への移行に関連するリスク (移行リスク) と気候変動の物理的影響に関連するリスク (物理的リスク) の二つに分類、影響を受ける財務影響の大きさを評価し、事業に及ぼすリスクと機会を整理しました。さらに、気温上昇につきIEA (国際エネルギー機関) および

IPCC (気候変動に関する政府間パネル) が示すシナリオを用いてシナリオ分析を実施し、1.5℃シナリオ、4℃シナリオそれぞれのリスクと機会を踏まえた適応策・財務影響等について検証しました。今後も引き続き、リスクと機会の検討やシナリオ分析の精緻化を進めていきます。

リスク管理

気候変動にかかわるリスクについては、「環境推進会議」の下部組織である「カーボンニュートラル推進委員会」をはじめとする部会、会議、委員会が、それぞれリスクの特定・評価を実施し、その低減活動を行っています。部会、会議、委員会にて特定された重要なリスクについては、「環境推進会議」において対策を審議・決定しています。また、自然災害等の物理リスクについては、「中央防災会議」において防災、BCPに取り組み、リスク低減

を推進しています。重大かつ緊急性の高い事案については、当社を取り巻くさまざまなリスクからの防衛体制を強固にするために設置された「リスクマネジメント委員会」(議長:経営管理本部長)において審議され、適切に評価対応しています。「リスクマネジメント委員会」の活動状況は、取締役会に定期的に報告されています。

▶ 気候変動に関する主なリスクと機会

	重要な要因	区分	潜在的な財務的影響	財務影響	今後の対応策
移行リスク	脱炭素社会への移行	政策・法規制	カーボンプライシングの導入・上昇	大	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルのロードマップの策定と実践 「エネルギー使用量の年1%削減活動」の推進（設備の効率化、運転の最適化、加工仕様の見直し等） 再生可能エネルギーの利用拡大 エネルギー新技術の導入
		市場	資源（原料）価格の高騰・供給の不安定化	大	
		市場	再生可能エネルギー・燃料価格（原油、天然ガス）の上昇	大	
		技術	製造プロセス効率の改善のための設備投資	中	
	評判	排出量削減の取り組みや取り組み姿勢に対する顧客評価、株価への影響	小		
	評判	再生可能エネルギー利用を推進する世界的な動きへの対応（ステークホルダーからの評判）	小		
物理的リスク	製品・サービス需要の変化	市場	製造時CO ₂ 排出量評価による製品選別（同一製品内の競争）	大	製造時のCO ₂ 排出ゼロに向けた製造拠点のカーボンニュートラル化の推進
	自動車業界の変革への対応	市場	MaaSによる自動車販売台数の低下	大	生産財タイヤの強化、コスト、サービス、DXの探索
物理的リスク	気温上昇に伴う気象災害の激甚化	急性	サプライチェーンの寸断による原材料調達困難化、調達コストの上昇	大	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー、原料産地の分散化 風水害や地震等に対応した生産拠点の補強、BCP策定
		急性	異常気象による設備損壊、運転停止	大	
	慢性	気候変動による天然ゴム（天然資源）の枯渇、調達困難化	大	サステナブル原料の研究開発強化	
物理的リスク	気候変動の激甚化	慢性	降雪の減少等による冬用タイヤ需要の低下	大	オールシーズンタイヤの開発・販売
		慢性	製品性能向上に必要な研究開発投資の増加	中	ビジネスパートナーとの共同研究開発の推進
機会	脱炭素社会への移行	エネルギー源	製造プロセス効率の改善によるエネルギーコスト削減	中	<ul style="list-style-type: none"> 「エネルギー使用量の年1%削減活動」の推進（設備の効率化、運転の最適化、加工仕様の見直し等） EV対応タイヤの新車装着強化 「E+」マークのEV対応タイヤの販売拡大
		製品・サービス	需要の変化（カーボンニュートラル対応・電動車（EV）装着の性能要求）や規制強化への早期対応によるシェアの拡大	大	
	製品・サービス需要の変化	製品・サービス	再生可能/リサイクル原料を使用した環境負荷低減製品や低燃費、低炭素化製品の提供による競争力・収益力の向上	大	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能/リサイクル原料を使用したタイヤ、ゴム製品の販売拡大 環境性能に優れた低燃費タイヤの販売拡大 製造時のCO₂排出ゼロのタイヤ、ゴム製品の販売
	自動車業界の変革への対応	製品・サービス	次世代モビリティを支える製品・サービスの需要増（CASE・MaaS化への対応、水素利用による新たなビジネスチャンス）	大	<ul style="list-style-type: none"> センサータイヤ（IoTタイヤ）の販売 タイヤソリューションサービスの強化
	気候変動	製品・サービス	防災・復旧・気温変動や食料・自然に資する製品・サービスの需要増（例：農作物/森林生育に資するタイヤ等）	大	<ul style="list-style-type: none"> オフハイウェイタイヤ（OHT）の販売拡大 耐衝撃性、耐熱性の高いコンパヤベルト等のゴム製品の販売拡大

▶ シナリオ分析の結果概要

シナリオ条件		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
シナリオの概要		持続可能な発展のため、厳しい気候政策や技術革新により、2100年までの世界の平均気温の上昇を産業革命前に比して1.5℃に抑えるシナリオ	厳しい気候政策や技術革新が進まず、気候変動の物理的影響が急速に強まり、2100年までの平均気温が産業革命前に比して4℃上昇することを想定するシナリオ
参照シナリオ	移行リスク	IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE)	IEA World Energy Outlook 2021 (WEO2021)
	物理的リスク	IPCC 第6次報告書 SSP1-1.9	IPCC 第6次報告書 SSP5-8.5
分析結果		主に移行リスク・機会が顕在化。 【リスク】 厳格な気候変動規制への対応が求められ、再生可能エネルギーの調達やカーボンプライシング導入などによりエネルギーコスト負担や製造プロセス効率改善のための設備投資が増加。 環境負荷低減製品の増加に伴い、再生可能/リサイクル原料の研究開発費や調達コスト負担が増加。 【機会】 カーボンニュートラル対応、EV装着の性能要求への早期対応、環境負荷低減製品や低燃費、低炭素化製品の提供により、競争力・収益力が向上。	主に物理的リスク・機会が顕在化。 【リスク】 拠点やサプライチェーンにおける甚大な自然災害の発生が増加。また、異常気象により天然資源が枯渇し、原料供給が不安定化。 降雪の減少等による冬用タイヤ需要の低下など、慢性的な気候変動により製品需要が変化。 【機会】 防災・復旧・気温変動などに対応する製品・サービスの需要が増加。

指標と目標

指標と目標

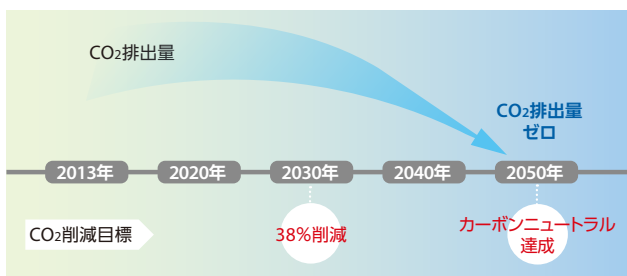
https://www.y-yokohama.com/sustainability/environment/tcfd/#indicators_and_targets

横浜ゴムでは、気候変動にかかわるリスクの最小化のため、環境活動に関し、「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」の3つの中長期目標を掲げています。

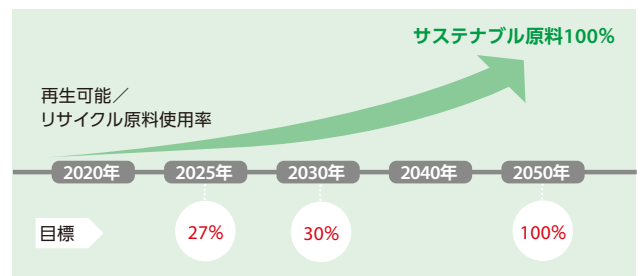
また、横浜ゴムサステナビリティサイトにてGHG 排出量、水利用量、廃棄物量、千年の杜・生物多様性保全活動などの各指標実績を開示しております。各データは、こちらを参照ください。

→ 環境中長期目標 P.56



▶ 2050年カーボンニュートラルへのロードマップ



▶ サーキュラーエコノミーのロードマップ



環境負荷低減への貢献

関連するマテリアリティ	取り組み
 製品を通して	<ul style="list-style-type: none"> ● 高い安全品質、環境性能のタイヤ・工業資材の製造・販売 ● カーボンニュートラル製品の製造・販売 ● バイオマスゴムの開発、リトレッドタイヤの推進 ● 温室効果ガス削減に資する工業資材の製造・販売
 地球環境のために	<ul style="list-style-type: none"> ● 2050年までに自社活動カーボンニュートラルを達成 ● 2050年までにサステナブル原料使用率100% ● YOKOHAMA 千年の杜活動で2030年までに累計130万本の植樹を達成 ● 持続可能な天然ゴム調達活動 ● アグロフォレストリー農法推進・天然ゴム農家との共存共栄 ● 生産拠点での生物多様性保全活動の展開

基本的な考え方

現在の社会は、天然資源の枯渇、気候変動、生態系の崩壊など、さまざまな問題を抱えており、すべての事業活動は環境に影響を与えます。横浜ゴムは、トップレベルの環境貢献企業となることを「**全社環境方針**」で宣言しており、すべての事業プロセスにおいて環境に与える負荷を最小限にすることを目指しています。また、従業員が取るべき行動は「**横浜ゴムグループ行動指針**」で明示しています。環境課題への取り組みにおいては、「**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。

環境基本方針、横浜ゴム全社環境方針、横浜ゴムグループ行動指針
<https://www.y-yokohama.com/sustainability/environment/natural/>

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。	
● 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ています。環境課題においては、以下の3つを柱として中長期目標の達成に向けて取り組みます。	
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

2022年は、カーボンニュートラルのモデル工場と位置づけている新城南工場に太陽光発電設備を設置したほか、カーボンニュートラルの達成とモータースポーツの持続可能な進化・発展の両立を目指して、三島工場のモータースポーツ用タイヤ生産ラインで使用するすべての電力の再生可能エネルギー由来の電力への切り替えに取り組みました。今後の取り組みとして、新城南工場は2030年までにカーボンニュートラル化し、2050年

で国内外全工場に展開していきます。生産拠点以外も含めた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」を継続して行っています。



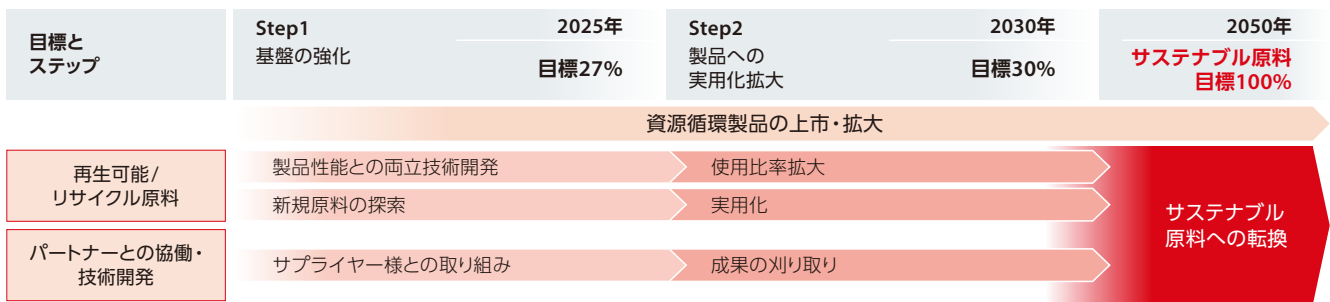
三島工場

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・開発のほか、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。

▶ サークュラーエコノミーのロードマップ



再生可能原料・リサイクル原料の使用促進

炭素資源循環型の合成ゴム基幹化学品製造技術の開発

2022年1月、日本ゼオンと横浜ゴムが実施する「炭素資源循環型の合成ゴム基幹化学品製造技術の開発」が、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構の「グリーンイノベーション基金事業／CO₂等を用いたプラスチック原料製造技術開発」として採択されました。グリーンイノベーション基金事業は、温室効果ガス対策においてイノベティブな研究を行う企業等に対する経済産業省の支援制度です。

本実証事業では、使用済タイヤやバイオマス(生物資源)などから炭素資源循環型のブタジエン、イソプレンを高い収率で製造する2つの高度な技術を確認し、2030年代に社会実装することを目指します。ブタジエンやイソプレンは、タイヤの主原料である合成ゴムの重要な化学原料として一般的に石油から生産されていますが、これらを再生可能炭素資源から生成することにより、タイヤ・ゴム産業における資源循環性の向上、カーボンニュートラル化に貢献していきます。

(実証事業の概要)

① エタノールからの高効率ブタジエン合成

■ 概要: 使用済タイヤや植物原料由来などのエタノールをブタジエンへ高効率に変換する技術を開発。

■ 再委託・共同実施先: 国立研究開発法人 産業技術総合研究所



バイオマスから生成したブタジエン

② 植物原料からのブタジエン、イソプレン製造技術の開発

■ 概要: 植物原料からブタジエンとイソプレンを直接生産する

バイオ技術を開発。

■ 再委託・共同実施先: 国立研究開発法人 理化学研究所、国立大学法人 東京工業大学

サステナブル素材を活用したレーシングタイヤの供給

横浜ゴムは、ワンメイクタイヤサプライヤーを務める「全日本スーパーフォーミュラ選手権」に対して、2023年から、サステナブル素材を活用したADVANレーシングタ



2023年からスーパーフォーミュラに供給するADVANレーシングタイヤ(ドライ用)

イヤを供給しています。サステナブル素材を活用したレーシングタイヤの供給は、スーパーフォーミュラを統括する(株)日本レースプロモーションのサステナブルプロジェクト「SUPER FORMULA NEXT50」に賛同したことによるものです。供給するドライ用タイヤは、天然ゴム、アブラヤシの実やオレンジの皮から生成したオイルなど各種自然由来の配合剤を活用するとともに、リサイクル鉄を原料とした再生ワイヤや廃タイヤから再生したリサイクルゴム、さらにマスバランス方式*の合成ゴムを採用しました。これにより、原材料全体の約33%をサステナブル素材としながら、現行タイヤと同等の性能を維持しています。2023年以降もさらなるサステナブル原料比率の引き上げに向け、タイヤ開発を継続していきます。

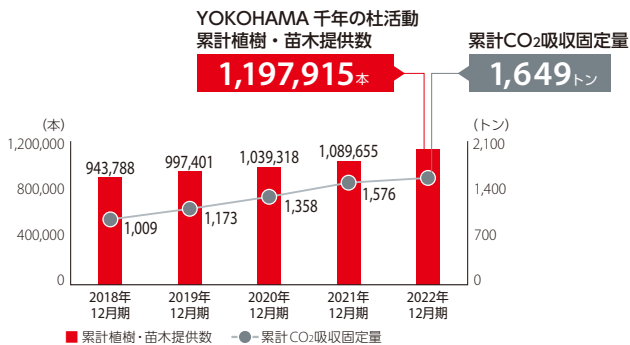
*原料から商品への加工・流通工程において、使用したバイオマス由来の原料と同じ重量だけ商品へバイオマス由来という特性を割り当てることができる手法。バイオマス由来の原料を割り当てられた商品については、実際のバイオマス由来原料の含有量とは関係なく、バイオマス由来商品としてみなされる。

環境負荷低減への貢献

自然との共生の取り組み

YOKOHAMA 千年の杜活動

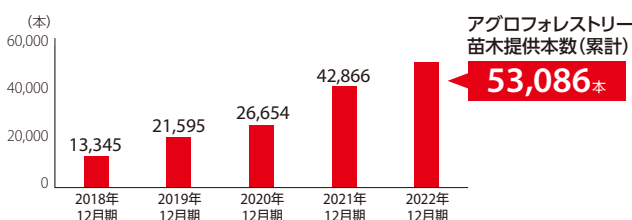
持続可能な事業活動のためには、自然資本に配慮した経営や生物多様性の保全が重要です。「YOKOHAMA 千年の杜」は、温暖化抑制と生態系保全を目的として、横浜ゴムの創立100周年に当たる2017年をめどに2007年から開始した全社的な植樹活動です。国内14拠点、海外では8カ国21拠点で植樹を実施し、2017年9月に目標の50万本を達成しました。目標達成の2017年以降も活動を継続しており、苗木の成長量の調査から千年の杜の二酸化炭素の固定量を算出した結果、2022年末までに千年の杜全体で1,649トンのCO₂を吸収したと推定しています。今後も国内外の各拠点で取り組みを推進し、2030年までに植樹と苗木提供を合わせて130万本を目標に活動を継続していきます。



持続可能な天然ゴム調達への推進

アグロフォレストリーの取り組み

横浜ゴムは天然ゴム農園でのアグロフォレストリーを推進しています。アグロフォレストリー(Agroforestry)とは、農業(Agriculture)と林業/森林地(Forestry)からの造語で、樹木の植栽の間に家畜の放牧や農作物栽培などを行うことを指します。天然ゴム林で複数種の作物を栽培し、収穫することがゴムの木の植え替えや天然ゴムの価格変動に対するリスクヘッジとなるため、天然ゴム農家の収入安定化に寄与します。ほかにも農園内の生物多様性向上による病害の減少など多くの利点があり、天然ゴムの持続的な調達につながります。



※2022年度の苗木提供は10,220本

横浜ゴムグループの天然ゴム加工会社であるY.T. Rubber Co., Ltd. (YTRC) は、立地しているタイのスラタニ地区において、天然ゴム農家に対して本農法を採用してもらうべく働きかけを行っています。2022年末には57農園、面積は約170ヘクタールとなっており、2030年末までに約200ヘクタールに拡大することを目標として、働きかけを続けています。

タイ南部スラタニでの取り組み

横浜ゴムグループでは、天然ゴム生産における重要地域であるスラタニ地区で、2019年から天然ゴム農園の調査を実施しています。2022



年12月末までにYTRC社の取引先を中心に累計437戸の農家に対して行った調査の結果、現在まで不当な森林破壊や人権問題など違法性のある問題は見つかっていません。今後も調査を継続して行い、2023年度中に累計500戸を調査する予定です。また、生産性向上のためのセミナーイベント開催など、現地農家の意識向上に関する取り組みも行っています。横浜ゴムでは調査結果を蓄積して天然ゴム農園の持つ課題を分析し、天然ゴム農家の持続可能な経営に貢献するとともに、トレーサビリティの向上に活用していく予定です。

自然共生社会に向けた外部イニシアチブへの参画

2023年1月、横浜ゴムは自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、以下TNFD)の理念に賛同し、「TNFDフォーラム」に参画しました。また、同じく2023年1月、「生物多様性のための30by30(サーティ・バイ・サーティ)アライアンス」にも参画しました。本アライアンスは2030年までに陸と海の30%以上を保全・保護することを目指す国際的な目標である「30by30」の達成に向けた企業等の有志連合です。



生物多様性モニタリング(茨城工場)

横浜ゴムはこれまでも国内外の製造所・工場周辺地域において生物多様性保全活動を推進してきました。今後も事業活動を通じて、生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用に取り

組み、ネイチャーポジティブ*に向けて、会社を挙げてさまざまな活動を推進していきます。

* 生物多様性の損失を食い止め、回復軌道に乗せるという考え方。

水資源に関する取り組み

横浜ゴムグループは水の利用において、直接利用と間接利用に分けて資源保全に取り組んでいます。直接利用では各生産拠点の地域に応じた水リスクを考慮し、貴重な水資源を効果的に利用することを重視しています。また、間接利用では原料調達先の水に関するリスクに対応し、操業に深刻な問題を生じさせないために適切な対策を取っています。さらに、横浜ゴムグループはサプライチェーンを含めた全ての事業所と地域において、水の3R (Reduce, Reuse, Recycle) による取り組みを推進し、水の健全な利用と水資源の保全に努めています。これにより、地球規模での適切な水循環に貢献することを目指しています。

▶ 横浜ゴムが取り組む 水の3R

REDUCE	REUSE	RECYCLE
<ul style="list-style-type: none"> • 使用量の削減 • 取水源の水涵養 	<ul style="list-style-type: none"> • 雨水の利用 • 排水の有効利用 • 排水の水質向上 	<ul style="list-style-type: none"> • 水の循環利用 • 取水先へ戻す

水リスク評価と取水量削減の推進

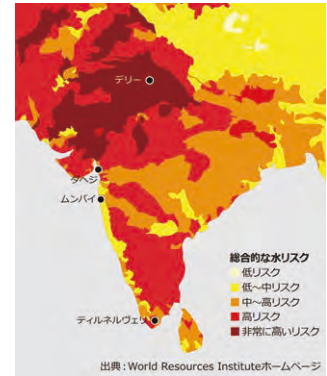
水を多く使用する生産拠点エリアにおいては、既存の水リスク評価ツールである世界資源研究所 (WRI) のAqueductなどを活用しながら、現地の情報と組み合わせ、総合的な水リスクを判断しています。さらに、各拠点の代表的な水リスクから最も高いリスクを選定し、優先順位の高い水リスクに対する対策を検討しています。水の使用量に関しては、当面前年比1%の削減を目標としています。

2022年度の総取水量 (連結) は、前年度対比2.9%削減の8,247千m³、内訳は、国内で65%、海外で35%となりました。継続的な漏洩防止、循環水利用の装置改善を行い、水の有効

今後の課題と対応策

現在、生物多様性は気候変動と同様に重大な環境リスクとして認識されてきています。当社ではTNFDの策定過程を通じて、目標や手法に合致した取り組みと情報開示を進めていきます。また、横浜ゴムグループの事業活動全体の中の重要課題の整理とそれに対応した活動の推進、従業員やステークホルダーの理

活用を全拠点で実施しています。特に多くの海外生産拠点では、物理的 (水量不足) リスクに対応するため水のクローズドシステムの導入を行っています。廃水については、水質に問題ないことを定期的に確認し、拠点のある国や地域の水質基準をクリアしています。



廃棄物量の削減とPCB廃棄物管理の徹底

横浜ゴムグループは、地球環境への負荷を最小限に抑えることが持続的な事業活動につながると考えています。毎年、廃棄物の原単位を1%以上削減し、100%の再資源化およびすべての生産拠点で完全なゼロエミッション達成を目指します。PCB、アスベスト、フロン、水銀などについては、法規制に基づいて適切に処理を行います。2022年度の国内外グループ全体の廃棄物量 (処理量) は、前年比-5.8%の48,865トンになりました。使用済みPCB含有機器は法規制に基づき、適正に保管、処理を行っています。2022年度はPCB含有機器10.5トンを処理しました。これは、2016年以降に登録し保管している安定器の処理を含みます。今後、使用中のPCB含有機器の適正処理を順次進めます。

