

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

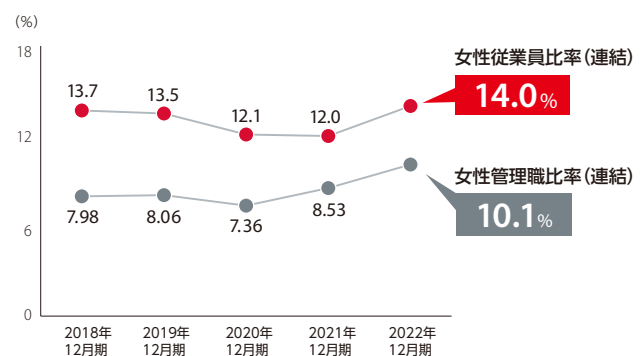
在宅勤務制度の拡充、コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、場所・時間を問わない勤務制度の拡充を通じて、ワークライフバランスを改善することで、いつでもどこでも仕事でしっかり成果が出せる仕組みを整えています。

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

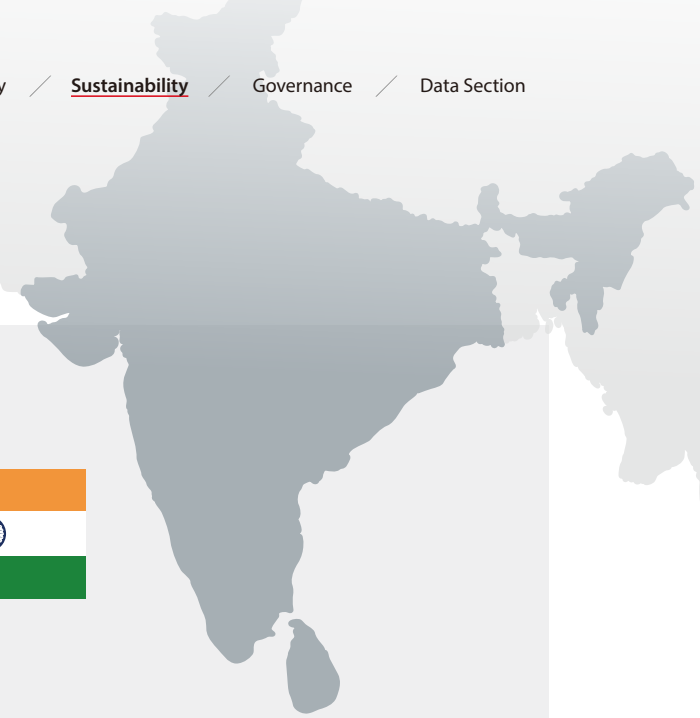
▶ インドの生産拠点における取り組み

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

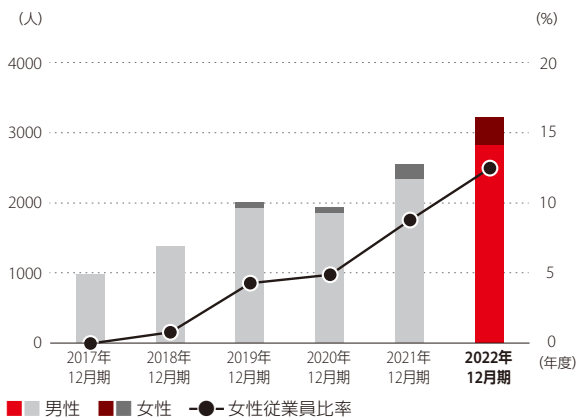
月に操業を開始したYOHTヴィシヤカパトナム工場では、2022年12月末現在17%の女性従業員比率を2025年末までに40%とする目標を掲げ、女性従業員の採用に注力しています。

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劣化により、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

インド4拠点の女性従業員比率の推移



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。