

人とのつながり



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。

[PDF版はこちら](#)

[横浜ゴムグループ人権方針](#)

人権

マネジメント

- › 考え方
- › 方針
- › 責任者からのメッセージ
- › 2023年度の目指す姿
- › 優先的に取り組む重要な施策
- › 優先的に取り組む重要な活動項目

強制労働と児童労働

- › KPI
- › 責任部門
- › 考え方・目標
- › 2022年度の活動レビュー
- › 今後の課題

労働慣行

マネジメント

- › 考え方
- › 方針
- › 責任者からのメッセージ
- › 2023年度の目指す姿
- › 労働慣行に関する苦情処理制度
- › 優先的に取り組む重要な活動項目

労働安全衛生

- › KPI
- › 責任部門
- › 考え方・目標
- › 2022年度の活動レビュー
- › 事例紹介
- › 今後の課題

研修および教育(人材育成)

- › KPI
- › 責任部門
- › 考え方・目標
- › 2022年度の活動レビュー
- › 今後の課題

多様性と機会均等

- › KPI
- › 責任部門
- › 考え方・目標
- › 2022年度の活動レビュー
- › 事例紹介
- › 今後の課題

人権

マネジメント

考え方

人権は、全ての人と与えられた基本的権利であり、原材料調達段階まで遡って考えるならば、横浜ゴムの事業において関わる人は非常に多く、尊重すべき人権も非常に多様です。また、当社の事業活動がグローバルに広がってゆく中で、多様な人とのかかわりが増えるに従い、人権侵害に直接的、間接的に影響を及ぼす可能性が増えています。

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全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、全ての国家と全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。

方針

横浜ゴムグループ行動指針（抜粋）

社内外を問わず人権を尊重します。

横浜ゴムグループ行動指針（2014年12月制定）

<横浜ゴムグループの基本姿勢>

人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わず、加担しません。

<基本姿勢を実現するために - 私たちの行動>

- 働く人たちの多様性を認識し、人種、民族、出身国籍、宗教、性別などを理由とした差別的行動をとらず、またそのようなものを見たら毅然として注意し、訂正を促します。
- あらゆる形態のハラスメントを行いません。
- 職場内の暴力を許しません。

横浜ゴムグループ人権方針

▶ 横浜ゴムグループ人権方針（2022年4月制定）

2022年4月、横浜ゴムグループは、「横浜ゴムグループ人権方針」を策定しました。

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、横浜ゴムグループ全ての事業活動における基盤となるものです。

私たちの人権方針は、横浜ゴムグループ各社の全ての役員・社員（取締役、監査役、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。私たちの事業活動において人権に対するコミットメントを実現できるようにするために、仕入先や販売先を含む全てのビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。

CSR調達ガイドライン

▶ CSR調達ガイドライン

横浜ゴムグループは、バリューチェーンに置けるCSR活動推進のため、「CSR調達ガイドライン」を策定し、社内や取引先の皆さまへの説明会などを通じてCSRに対する方針・理念の共有を目指しています。

「CSR調達ガイドライン」は、社会情勢の変化、当社の活動の広がりを反映して改訂を重ねてきましたが、横浜ゴムグループ人権方針の策定等に伴い、2022年10月に改訂を行い、サプライチェーンにおける人権擁護、差別やハラスメントの禁止などを取引先の皆さまにより強くお願いする人権方針の内容を反映しました。

持続可能な天然ゴムの調達方針

▶ 持続可能な天然ゴムの調達方針

横浜ゴムは2021年9月、「持続可能な天然ゴムの調達方針」を改訂しました。本方針は2018年10月に策定し、今回の改定では2020年9月に開催された持続可能な天然ゴムのためのグローバルプラットフォーム（GPSNR）の第2回総会で承認されたポリシーフレームワークを当社の調達方針に組み込み、より高いレベルで天然ゴムの持続可能性の実現を目指す意志を明確にしています。

横浜ゴムは、「持続可能な天然ゴムの調達方針」の中で、「人権の尊重」、「公平で平等な処遇」、「ハラスメント」、「児童労働」、「強制労働」、「適切な労働条件」などの方針を定め、人権尊重の取り組みを実践しています。

責任者からのメッセージ

横浜ゴムグループは、サステナビリティ経営において「未来への思いやり」をスローガンに掲げており、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、「企業理念」、「横浜ゴムグループ行動指針」、「横浜ゴムグループ人権方針」に基づき、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しています。

その取り組みの一つとして、持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）のタイヤ産業プロジェクト（TIP）が中心となっ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）に参画し、人権・労働問題など、さまざまな危険を内包している天然ゴムの調達について、トレーサビリティの確立や地域や農園が抱えている問題に寄り添い、持続可能な調達となることを目指しています。

2023年3月までに当社天然ゴム加工工場があるタイのスラタニ地区において、これまでに506件の天然ゴム農家の調査を独自に行ってきました。

今後は、第三者機関の協力を得て、人権課題の再確認と対応を進めていく予定です。

天然ゴム以外の調達品についても、CSR調達ガイドラインに基づき、サプライチェーンにおける人権擁護、差別やハラスメントの禁止などを取引先の皆さまにより強くお願いする予定です。

横浜ゴムグループは、関係するサプライチェーン全体でこれらの考え方を共有し、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、改善を続けてまいります。

CSR本部 本部長 城川 隆（しろかわ たかし）

2023年度の目指す姿

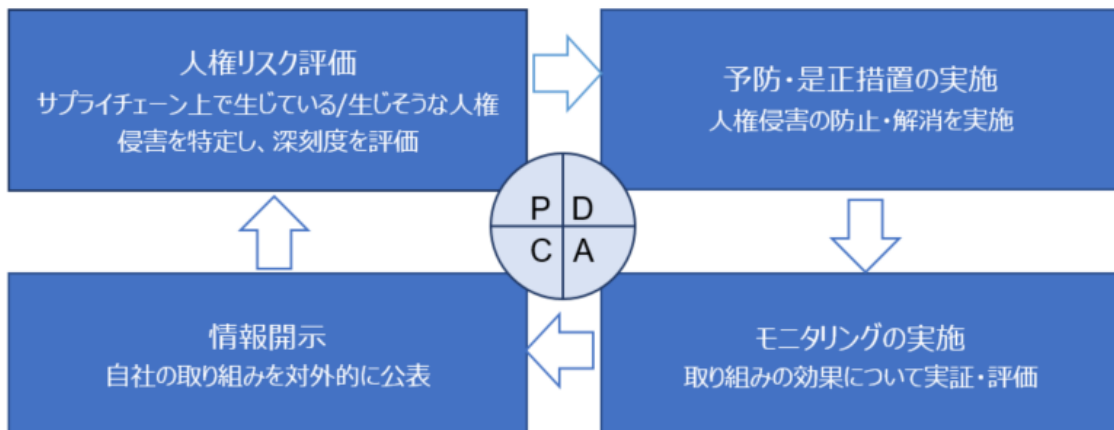
- ・ 社内外を問わず人権を尊重し、自社およびサプライヤーに児童労働・強制労働の業務がなく、人権に関する苦情に真摯に対応・改善している
- ・ グローバル内部通報制度導入促進でグループ全体のコンプライアンスレベルの底上げを図る
- ・ これまでグループ内で経験したトラブル事例を整理し、従業員が異動・昇格する節目ごとにそれを学ぶシステムを整備する

優先的に取り組む重要な施策

人権デューデリジェンス

横浜ゴムグループでは、2022年4月に策定した「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。

人権デューデリジェンスプロセス



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や専門家を交えた議論により特定された人権課題をふまえ、以下の2つのライツホルダーに関する自主点検を実施しました。

1 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」

タイヤを中心としたゴム製品を製造・販売し、グローバルに事業展開する当社グループでは、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ます。このことから、「差別」や「ハラスメント」、「労働安全衛生」の問題は潜在的かつ重要なリスク課題として認識しており、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。今後、是正・対応を進めていきます。

1. 人権教育：人権方針の周知徹底が不十分
2. 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
3. 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

2 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県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において、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、「強制労働と児童労働」や「地域社会への影響」（森林伐採や土地収奪等）の問題を潜在的かつ重要なリスク課題として認識しています。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のスラタニにおいて、2019年6月から天然ゴム農園の調査を開始、2022年12月末までに437戸の農家を訪問し、以下の項目についてヒアリングを実施しました。

1. 労働環境：労働時間、労働日数などの勤務体系、業務のノルマの有無、自由に離職できるか、健康保険の有無、農園内の18歳未満の子どもの有無・人数・農園での労働の従事の有無
2. 違法な開発・森林破壊：自然公園や保護地域にないこと、農園を開墾してからの年数、タイ天然ゴム公社（RAOT）への土地の登録の有無

2022年12月までの調査において、1) および2) について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。

2023年度の取り組み方針

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、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」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いて定期的に人権デューデリジェンスを実施すべく、取り組みを拡充・加速していきます。

人権に関する苦情処理制度

1 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

横浜ゴムグループの国内外の事業所や子会社でさまざまな人が働き、その働き方も多様化する中、人権に関する苦情内容も多岐にわたり、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、全ての部門には「コンプライアンス推進室兼務者」、関係子会社には「コンプライアンス推進責任者」を配置し、構成員の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等社内関係部門が共同で解決に当たります。

<苦情処理制度利用の対象範囲>

対象者は国内の横浜ゴムグループで働く役員・従業員・パート社員・アルバイト・派遣社員・請負会社従業員等とし、退職後も一年以内であれば利用できます。

<苦情処理制度利用の周知方法>

横浜ゴムグループ内で利用できるイントラネットに掲載し、記名通報・匿名通報のいずれでも相談、通報ができる旨を明示しています。また、通報プロセス等を明記した「コンプライアンスカード」を対象者全員に配布し、窓口の存在を周知しています。

<苦情が申し立てられた場合の解決プロセス>

1. 相談者からの相談内容をコンプライアンス推進室が事実確認をします。
2. 社内関係部門と協議し必要な対策を講じます。
3. 通報者が名前を明らかにしている場合は結果を直接伝えます。匿名の場合には、必要に応じて社内に注意喚起します。

<苦情処理制度の有効性についてのモニタリング>

年4回開催される経営管理本部担当取締役を委員長とした「コンプライアンス委員会」で報告し、対応の妥当性を評価し、対策の実施、フォローを行っています。

2 国内外の全てのステークホルダーの皆さまを対象とした苦情処理制度

横浜ゴムグループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」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ことで専門的な立場から参加企業の苦情処理の支援を行い、対話・救済を推進する公正で独立した機関である「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全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。

 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）苦情処理窓口（外部サイトに移動します。）

<苦情処理制度利用の対象範囲>

人権の観点から、悪影響を受ける人、または悪影響を受ける可能性があると感じる合理的な根拠を持つ人（ライツホルダー）、もしくはその代理となる人や組織が苦情を通報することができます。

横浜ゴムのグループ企業やサプライチェーン、バリューチェーン等での事案も対象となります。

<苦情処理制度利用の周知方法>

横浜ゴムのホームページに掲載する他、ポスターやカードなどの広報物を使った周知方法を検討中です。

<苦情が申し立てられた場合の解決プロセス>

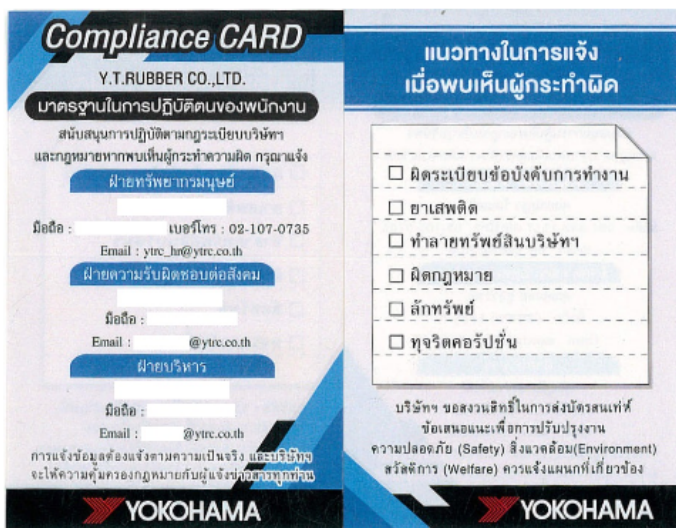
1. JaCERが通報案件の内容確認をし、苦情該当案件と判断された場合には、JaCERよりコンプライアンス推進室に連絡が入ります。
2. JaCERから連絡を受けた通報内容についてコンプライアンス推進室が事実確認をします。
3. JaCER及び社内関係部門と協議し必要な対策を講じます。
4. 通報者が名前を明らかにしている場合は結果を直接伝えます。また、記名、匿名にかかわらず、JaCERのホームページに掲載される苦情処理案件リストで進捗状況の情報が定期的に更新されます。

<苦情処理制度の有効性についてのモニタリング>

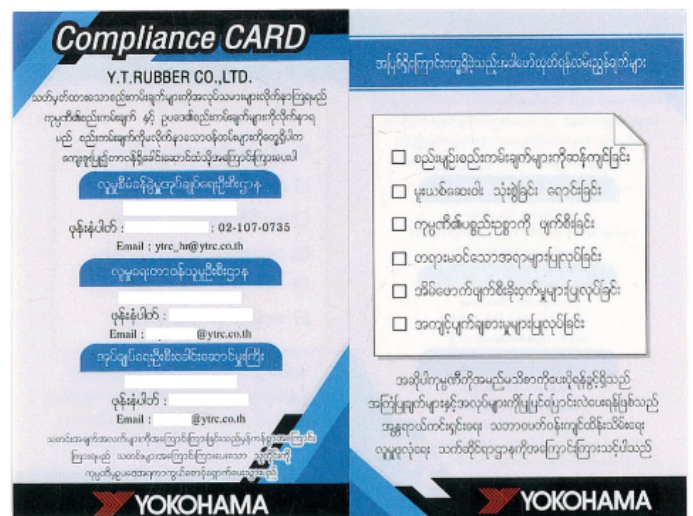
年4回開催される経営管理本部担当取締役を委員長とした「コンプライアンス委員会」で報告し、対応の妥当性を評価し、対策の実施、フォローを行っています。

YTRCでのコンプライアンスカードの周知・教育

タイのゴム加工工場、Y.T.ラバーの従業員はタイ人とミャンマー人で構成されており、2016年度からタイ語とミャンマー語のコンプライアンスカードをそれぞれ入社時に配布し、コンプライアンス意識の浸透を図っています。年に数回コンプライアンス勉強会を行い、意識を高めています。



コンプライアンスカード（タイ語）



コンプライアンスカード（ミャンマー語）

表面

従業員の行動基準

ルールに従ってください。従わない者がいる場合は、下記に通知してください。

1. 人事担当者の連絡先*
2. コンプライアンス担当者（マネージャー）の連絡先*
3. マネジメント（部門長）の連絡先*

*電話とメールアドレス、ミャンマー語通訳在籍

裏面

下記の項目のルールに従わない者がいる場合は、通知してください。

1. 社内規定違反
2. 麻薬の使用
3. 会社資産の破壊
4. 違法行為
5. 窃盗行為
6. コンプライアンス違反全般

優先的に取り組む重要な活動項目

事業活動における影響度、社会からの関心の高さを考慮し、以下の項目を優先的に取り組む横浜ゴムグループの重要な活動項目として定めました。

強制労働と
児童労働



強制労働と児童労働

KPI

項目	2021年度実績	2022年度実績
強制労働や児童労働に関してリスクがあると特定した業務（製造工場など）やサプライヤーの数	(連結) 0件 (上流) 0件	(連結) 0件 (上流) 0件

責任部門

調達本部 原料調達部・資材調達部

コンプライアンス推進室・人事部

考え方・目標

なぜ「強制労働と児童労働」が重要取り組み項目なのか 理由と背景の解説

横浜ゴムグループでは行動指針で「社内外を問わず人権を尊重します」を順守することを求め、人権方針や「CSR調達ガイドライン」で定めるように、サプライチェーンも含めて「強制労働と児童労働」を禁止しています。一方で、当社グループでは主要製品であるタイヤおよび工業品の主原料である天然ゴムを主に商社を通じて調達していますが、強制労働と児童労働は天然ゴムの生産段階で起きる可能性が最も高いと考えられることから、天然ゴム農園の実地調査も実施しています。現段階では、強制労働や児童労働の事例は報告されていませんが、天然ゴム農園の周辺状況を考慮すると、今後も発生リスクは排除できません。また、海外での生産、販売を拡大していく中で、工場や事業所、取引先で働く方々に対して、不当な労働が強制されるリスクも排除できません。これらを鑑みて、成長戦略を進める上で「強制労働と児童労働」はリスクとして認識すべきと考え、重要取り組み項目として選択しました。

目指す姿（達成像）／目標

- ・ 天然ゴム、海外サプライヤーを含む当社グループの全一次サプライヤーについて強制労働と児童労働ゼロを維持します。
- ・ 人権デューデリジェンスの仕組みを通して、事業活動を通じて生じる人権への負の影響を特定し、防止、軽減等は正に取り組みます。
- ・ 苦情処理メカニズムの整備によりグループ全体の人権尊重の取り組みとコンプライアンスレベルの底上げを図ります。

目指す姿に向けた施策

世界的な人口増加とモビリティの発展により、タイヤおよびその主原料である天然ゴムの需要はますます増大しています。その一方で、天然ゴムが生産されている地域での違法な森林伐採や土地収奪、人権侵害などの問題、生物多様性への悪影響などが懸念されています。横浜ゴムはこれらの課題解決に向け、持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）のタイヤ産業プロジェクト（TIP）が中心となっ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）に参画するとともに、「持続可能な天然ゴムの調達方針」を策定し、児童労働の禁止の方針を公表しました。天然ゴム以外のサプライチェーンについても、2022年にCSR調達ガイドラインを全面改訂し、サプライチェーンにおける人権擁護、強制労働と児童労働の禁止などを、サプライヤーにさらに強く訴える内容としました。

2022年度の活動レビュー

横浜ゴムグループおよびサプライチェーンにおける強制労働と児童労働の有無の把握

国内の原料及び資材のサプライヤーについて、CSRセルフチェックシートにより労働条件の調査を行い、強制労働と児童労働がないことを確認しています。

天然ゴムについては、2019年からタイの一部の天然ゴム農園の実地調査を開始し、強制労働と児童労働がないことを確認しています。社内研修プログラムである新人研修、基幹職研修、海外赴任者研修、およびサプライヤーに対するCSR勉強会などで児童労働・強制労働・人身売買を防ぐ啓発研修を行っています。

横浜ゴムグループで働く従業員や関係者において、15歳未満（国によっては14歳未満）の児童の雇用はないことを確認しています。また、従業員に対してリスクのある労働環境（化学物質・機械操作や粉塵・暑さ・寒さ・騒音など）がないことについて各種アセスメントを通して確認しています。

強制労働と児童労働の根絶のために行った対策

「持続可能な天然ゴムの調達方針」を改定し、強制労働と児童労働の禁止の方針を公表しました。天然ゴム以外のサプライチェーンについては、CSR調達ガイドラインを2022年に全面改訂し、サプライチェーンにおける人権擁護、児童労働の禁止などをサプライヤーに強く訴える内容に変更しました。

苦情処理の対応状況

2022年のコンプライアンス・ホットライン、何でも相談室やグローバル内部通報制度で受け付けた通報・相談の中に強制労働と児童労働に関するものはありませんでした。

今後の課題

今後は、天然ゴム農家への指導・支援や、CSR調達ガイドライン、及びCSRセルフチェックシートの海外サプライヤーへの展開など、一層グローバルな活動を進めていきます。

マネジメント

考え方

労働者の基本的権利を保護することは、企業にとっても社会にとっても重要です。

製造業として、ゴム製造プラント等をもつ横浜ゴムでは、労働慣行に関連する方針として「人事方針」「労働安全衛生基本方針」を定めており、「横浜ゴムグループ行動指針」の中では、安全で健康な職場をつくるための会社の基本方針と従業員が取るべき行動を定めています。

方針

横浜ゴムの人事方針

「人を大切にし、人を磨き、人が活躍する場をつくる」という当社の経営方針に沿って、多様な人材が必要な能力を身につけ、それを存分に発揮できる環境を作ります。

また、ワークライフバランスを尊重し、すべての社員にとって働きやすい職場を目指します。

そしてYX2023の事業戦略、技術戦略の実現にむけて活躍できる人材を適材適所に配置し、経営管理職層のレベル強化に取り組んでまいります。

安全衛生基本理念

経営方針に示された「人を大切にし、人を磨き、人が活躍する場をつくる」を規範として、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

安全衛生方針

1. 安全衛生を全てに優先させ、全員参加による活動をグローバルに展開し、グループ全体で安全衛生活動の向上に取り組みます
2. 安全衛生に関わる法令・行政指針を順守し、継続的に安全衛生の改善を図ります
3. ステークホルダーとのコミュニケーションに努め、バリューチェーンとの協働を推進して、地域貢献・社会貢献に取り組みます
4. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用を強化し、PDCAサイクルを繰り返すことで継続的改善を実践します
5. リスクアセスメントにより“設備の安全化”と“標準作業書の整備”を実施し、リスク低減を推進します
6. 自動車産業の一翼をになう企業として、交通事故防止に取り組みます
7. 安心して働ける快適な職場環境づくりを推進するとともに、心とからだの健康づくりを積極的に取り組みます
8. 働く人に対して 安全衛生の重要性を認識させ、必要な教育・訓練を実施します
9. 本方針は公開します

横浜ゴムグループ行動指針（抜粋）

安全で健康な職場をつくります

横浜ゴムグループ行動指針（2014年12月制定）

<横浜ゴムグループの基本姿勢>

1. お取引先も含め、児童労働や強制された労働を認めません。
2. 所在する国・地域の法令で定められている労働時間、休日、休暇、最低賃金等の各規定を遵守します。
3. 職場の安全・健康確保を最優先し、事故・災害の未然防止に努めます。
4. 横浜ゴムの構成員が仕事を通じて成長することを目標とし、横浜ゴムの構成員のキャリア形成と能力開発を積極的に支援します。
5. 健全な労使関係構築のため、労働者の代表と誠実に協議します。

<基本姿勢を実現するために - 私たちの行動>

1. 横浜ゴム内のみならず、お取引先においても、各国地域の法令による就労可能年齢に達しない児童の労働が行われていないか注意を払います。
2. 全ての労働は自発的に行われるべきで、自由に離職できるとの認識のもと、強制労働が行われていないか注意を払います。
3. 安全と健康が確保された職場をつくるため、安全衛生ルールや仕組みの改善・定着活動に積極的に参画します。
4. 職場の安全衛生ルールを守り、ワークライフバランスに配慮します。
5. 万一災害が発生したときはルールに基づき適切に対応します。
6. 仕事上の問題を個人の悩み・困りごととせず、関係者が協力して対応します。
7. アルコールや他の薬物の影響がある状態で職場に入りません。

責任者からのメッセージ

YX2023の事業戦略、技術戦略の実現のためには、ダイバーシティとインクルージョンの推進が重要な課題と考えています。多様性の実現には、それぞれの個人が自身のアイデンティティを尊重され、全ての人が自然な形で組織に参加し、能力を発揮できる環境が必要と考えています。また、働き方に関する取り組みの一環として、2023年3月の本社・平塚製造所の統合に併せて、自宅を基本的なオフィスとする「ホームオフィス制度」を導入しました。加えて、フリーアドレス形式でカフェスペースを備えたサテライトオフィスを開設し、ホームオフィス制度利用者を含めたコミュニケーションの促進を図っています。

なお、さらなる多様性への対応として、同性婚、事実婚によるパートナーも配偶者として認める社内規定の整備を行っています。今後も全ての社員がより一層活躍できる環境の整備を進めます。全ての活動は、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いきます。

人事部長 石光 真吾（いしみつ しんご）

世界各地の全ての拠点において、横浜ゴムが培ってきた「安全で働きやすい職場と健康づくり」を創り上げる文化を根付かせることが重要です。安全診断とそのフォローを通して、災害の再発防止・潜在的な災害要因の摘出と撲滅、そして、リスクアセスメントによる予め危険を排除する活動、階層別の教育プログラムにより、災害ゼロからリスクゼロである職場環境を作っていきます。また、ストレスチェックを活用した心の健康、暑熱対策による環境改善や健康診断の充実、新たな感染症リスクへの対応などの取り組みを行うと共に、健康保険組合との連携による健康づくりを推進していきます。

CSR本部 安全衛生推進室長 森 睦成（もり よしあき）

2023年度の目指す姿

- ・ 年齢・性別・国籍など多様な人材が能力を発揮できる組織となる
- ・ 心と体の健康づくりを推進し、危険ゼロに向けた安全文化を構築する

労使関係

基本的な考え方

横浜ゴムでは、労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権））を尊重し、労使の協調、協働を軸とした良好な労使関係の維持に努めています。労働組合とは、労使双方で中期的な課題を共有しながら共通する課題についてさまざまな協議を行っています。全社を対象とした協議の場に加え、各事業所でも安全衛生や生産・販売活動、給与や福利厚生等の労働条件を協議しており、その中では各種施策に対する組合員からの意見・要望を取り入れて施策の改善に努めています。

（主な労使協議・委員会）

- ・ 春季／秋季の団体交渉
- ・ 中央労使協議会（5回／年）
- ・ 地方労使協議会（6回／年）
- ・ 労働時間委員会（12回／年）
- ・ 厚生委員会（12回／年）
- ・ 同一労働同一賃金委員会（2回／年）

労働組合加盟人数

横浜ゴムでは、正社員として採用・登用された時点で自動的に労働組合員となるユニオンショップ制を採用しています。管理職や経営に関する業務に携わる一部の社員を除き、全て労働組合に加入しています。

- ・ 労働組合の組合員数5,001名

労働条件

給与体系や昇給の仕組み、昇格の基準等の労働条件については、社内の規則等に記載した上で、従業員に周知し、透明性の確保に努めています。また労使協議によって定められた労働条件については、その都度、労使双方から従業員へ周知して内容の理解浸透を図っています。時間外労働、深夜労働等に関しては、法令で定められた基準以上の手当を支給しています。

労働慣行のコンプライアンスに関する苦情処理制度

労働慣行のコンプライアンスに関するホットラインは社内・社外（弁護士事務所）に窓口を設けて相談を受け付けています。

- ▶ 内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）、何でも相談室

優先的に取り組む重要な活動項目

事業活動における影響度、社会からの関心の高さを考慮し、以下の項目を優先的に取り組む横浜ゴムグループの重要な活動項目として定めました。

労働安全衛生 ▶

研修および教育
(人材育成) ▶

多様性と機会均等 ▶

労働安全衛生

KPI

項目	2021年度実績	2022年度実績
休業度数率 (グローバル・直接雇用者)	(連結) 0.18 国内 0.45 海外 0.07	(連結) 0.24 国内 0.55 海外 0.10
労働安全衛生プログラムの 適用範囲	100%	100%
事故・疾病発症の リスクが高い労働者数	ゼロ	ゼロ
労組と安全衛生テーマの 正式協定	あり (労組がある拠点)	あり (労組がある拠点)

責任部門

各拠点

※活動は各拠点が先行し、安全衛生推進室が事務局として中央安全衛生委員会を組織し、全社方針の審議や活動の推進を行っています。

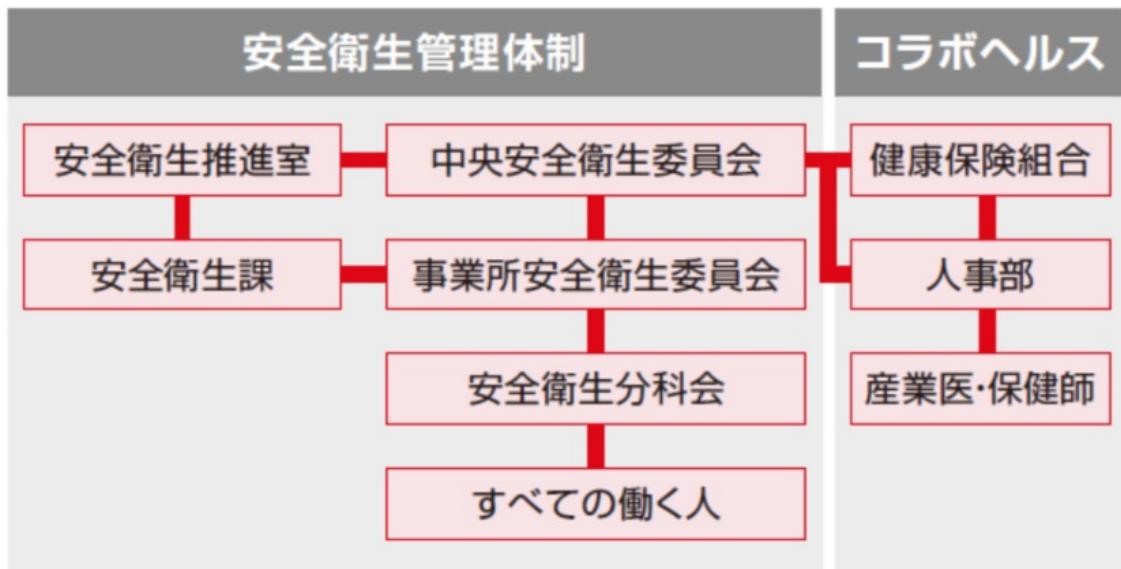
考え方・目標

なぜ「労働安全衛生」が重要取り組み項目なのか 理由と背景の解説

労働者が安全に安心して働くことができることは、私たちの操業基盤であると考えます。国内外の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。当社グループの事業の特性上、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。そのため当社グループでは、「労働安全衛生」を自社の重要取り組みとして選択しました。

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「部門安全衛生委員会」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す。日本ゴム工業会や日本ゴム産業労働組合連合などでの交流を通じて、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。協力会社についてもそれぞれの委員会に参加していただき、活動の共有化を図っています。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。



目指す姿（達成像）／目標

1. 安全で働きやすい職場づくりと健康づくりを推進します。
2. 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・不安全行動の洗い出し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、個人用防護具・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

2022年度の活動レビュー

2022年度、各施策について次のような活動を行いました。

1. 設備対策強化

全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。



安全トップ診断

安全診断

2. 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ました。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りました。



リスクアセスメント教育の様子



海外工場安全担当者の体感訓練の様子
(荷物を持つての階段を体感)



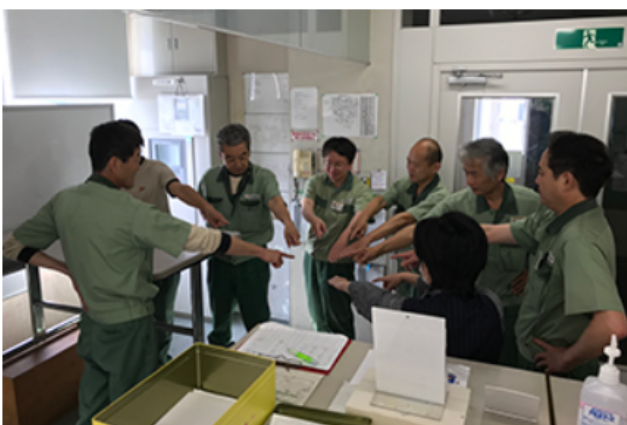
新人KYT教育



テクノカレッジ

3. 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・不安全行動の洗い出し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。



始業前の安全唱和

4. 心と身体健康作り

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。さらに、2016年度よりストレスチェックを開始しました。これは、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者のメンタルヘルスの不調を未然に防止すること（一次予防）を主な目的とするものです。

メンタルヘルス関連の長期欠勤者の復帰に対しては、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。東京慈恵会医科大学付属病院と連携し世間ではまだ少ないメンタル産業医3名を抱え、本社と平塚で対象者の復職実績がありました。

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。

2022年度には健康保険組合と覚書を締結し、健康経営推進体制を確立しました。健康アプリを導入し、体重測定チャレンジや健康クイズ、ウォーキングイベントなどを実施しています。



尾道工場ストレスチェック勉強会

三重工場健康促進活動



労使共催のハイキング



三重工場禁煙デー

5. 働く環境整備

化学物質を扱う職場においては化学物質リスクアセスメントを実施し、化学物質による健康障害を未然に防止しています。また、作業環境測定による快適な状態に維持するための設備の整備や保護具の支給、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。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。

※WBGT値（暑さ指数）：人体と外気との熱のやりとり（熱収支）に着目した指標で、人体の熱収支に与える影響の大きい1）湿度、2）日射・輻射（ふくしゃ）など周辺の熱環境、3）気温の3つを取り入れた指標



WBGT計[※]により職場環境を可視化

※WBGT計：WBGT値を測定し表示する装置

6. 交通事故防止

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。

7. 安全衛生基盤の確立

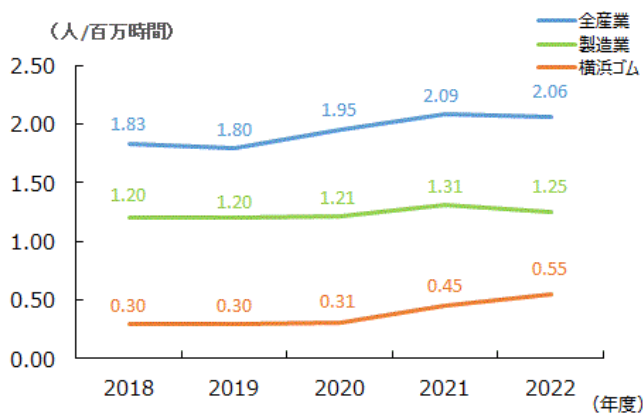
国内外18(21)拠点が労働安全衛生マネジメントシステム（JISHA / OSHMS・ISO45001）認証を取得しており、2022年度は8事業所で更新を行いました。（他事業所も継続中）

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。

その他の取り組みとして、国内工場では安全衛生推進室による年2回の安全診断を実施し、設備の安全性について定期的な点検を行っています。



労働災害発生頻度は、0.24でした。ゼロ災、さらにリスクゼロを目指し努めています。



日本国内の労働災害発生頻度（休業度数率）

数字の説明

※休業度数率 = (労働災害件数/延べ労働時間) × 100万時間

※データは全て年集計値（1-12月）

※全産業（除く総合工事業）、製造業は厚生労働省発表統計表「労働災害動向調査」

事例紹介

2019年4月には、三重工場において東海旅客鉄道株式会社様(JR東海)との安全交流会を実施しました。他社との安全衛生交流会を通じて、両社の安全衛生レベル向上を図っています。

また、2019年10月に開催された全国産業安全衛生大会において、尾道工場安全衛生課所属の社員が緑十字賞を受賞しました。日頃の安全衛生活動への取り組みが評価されたものです。

2020年2月、三島工場にて「安全担当者会議」を開催しました。国内各工場から担当者と関係者が集まり、安全対策について活発な質疑応答が行われました。



各工場からの出席者が安全活動について発表



設備の安全対策などを見学



JR東海交流会

今後の課題

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。

「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。

研修および教育(人材育成)

KPI

項目	2021年度実績	2022年度実績
年間受講延べ人数	(単体) 男女の区別なく、 受講者延べ1,875名 (総合職) 242名 (技能職)	(単体) 男女の区別なく、 受講者延べ1,151名 (総合職) 208名 (技能職)

責任部門

人事部

考え方・目標

なぜ「人材育成」が重要取り組み項目なのか 理由と背景の解説

一人一人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考えに基づき、それを全面的にバックアップしています。今後、グローバルに展開する拠点では、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」の配置が必須と認識しており、そのための教育体系整備を手掛けるなど、施策を進めています。

また、時代の変化に即応できる次世代経営者の育成についても、新たな施策に取り組んでいきます。

目指す姿（達成像）／目標

グローバルな事業展開の中、適格に物事を判断・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すとともに、体感・体験から学ぶ3現教育を実施しています。

目指す姿に向けた施策

目指す姿を実現するため、次の施策を展開しています。

人事制度GLOBAL（コア人材の育成）

当社の中期経営計画「Yokohama Transformation 2023（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、階層毎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。

本人事制度は2010年に導入されておりますが、YX2023の実現に向けた適材適所を推進するために、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。

60歳以上の再雇用者の活用

2013年7月に、再雇用者専門の派遣会社として設立した「ヨコハマビジネスアソシエーション（株）」（YBAC）の運営を開始するなど、これまでも再雇用者の活躍に積極的に取り組んできました。現在は、最大70歳まで働くことができる仕組みとし、177名（2023年4月現在）が65歳以降も活躍しています。

また、再雇用者のさらなる活用を進めるため、2021年より、60歳定年退職後も引き続き役職者として活躍できる制度をスタートしました。

人材育成プログラム

1. 新入社員

1-1. 新入社員研修

総合職の新入社員全員に対し、生産工場における交替勤務、販売現場での営業同行をメインとした現場実習を実施しています。モノづくりの現場に身を起き実際に体感することで、メーカーの社員として必要な意識づくりを行っています。

1-2. チューター・サポーター制度

在宅勤務など働き方が多様化したことをうけ、新人育成の仕組みを刷新し「チューター・サポーター制度」を導入しました。新人への具体的な業務指導者をチューター（指導する業務やスキル毎に複数任命可）、新人の各種相談事への対応者をサポーター（原則職場全員）として役割を分散することで、多様な働き方の中でも、新人の着実なスキルアップと円滑な職場コミュニケーションが図られる体制としました。

2. 総合職向け研修

人事制度で設定されている「階層毎に期待される人材像」に基づき、横浜ゴムで働くための基礎知識、製品に関する技術知識を学ぶ研修を階層毎に設けています。また、総合職に必要なマインド、能力、スキルアップをサポートする研修を行い、一部は必須研修と定めて昇格要件としています。

3. 高度専門職

当社の専門職は、専門性を認定するだけでなく、高い専門性を発揮して戦略を実現することが期待されるポスト（ジョブ）の1つとして位置づけられています。

技術領域においては、従来より、それぞれの技術分野でトップレベルの専門性を持ち高い成果を挙げたスタッフのうち、事業強化に必要な人材を技術活動に専念させるため「高度専門職」として認定しています。また2020年には、事業の中期計画の中の重要な領域を担い、専門性を発揮し高い業績を挙げている事務系管理職層についても「高度専門職」として認定できる制度を導入しました。

4. 技能マイスター制度

技能系従業員のうち専門スキルと知識を活かし、後進に指導できる人材を「技能マイスター」に認定し、技能の伝承を図っています。

5. 海外赴任者と家族への教育

事業のグローバル化とともに、海外赴任者は年々増加傾向にあります。2009年度からは、海外赴任前全員を対象に、海外赴任前研修を実施しています。内容は、異文化での仕事の進め方、各地域向けの安全講習（治安状況や安全確保のための必要な知識）、医療講習、法務・コンプライアンス講習、会計・内部統制講習、語学教育、帯同子女の教育に関する情報提供などです。

6. 公的資格取得奨励金支給

事業運営に不可欠で、かつ取得するには難易度が高い公的資格を従業員に広く取得してもらうため、奨励金制度を設けています。

7. 資格責任者手当

会社として、工場運営に必要な公的資格を保持し、責任者として届出されている従業員に対して手当を支給しています。

8. 語学奨励金

母国語以外の言語について、上級以上のレベルを取得したものに付き、語学奨励金を支給し、語学力向上を奨励しています。

9. 育成のためのフィードバック

従業員の継続的な能力伸張と、評価の透明性・納得性を高めるため、役割毎に明確な期待レベルを設定し、半期毎の評価フィードバック時に「期待レベルを満たしているか」「どういった点を改善していくか」などについて、上司と部下とで確認する仕組みを設け、育成をサポートしています。また、在宅勤務など働き方が多様化する中でも丁寧なマネジメントや育成が行えるよう、上司、部下の面談機会を月1回の実施とし、業務に限らずさまざまな相談ができる場という位置付けにすることで、コミュニケーションが促進される体制にしました。

2022年度の活動レビュー

2022年度、各施策について次のような成果を上げました。

60歳以上の再雇用者の活用

2022年12月末の再雇用者の在籍は、横浜ゴム直接雇用のパートナー従業員とヨコハマビジネスアソシエーション（YBAC）社員を合わせて362名になります。2022年度は定年退職した人の79%が再雇用制度を活用して勤務を継続しており、後進の育成・技能伝承に努めるとともに、経験と高度なスキルを活かして活躍しています。

人材育成プログラム

(名)

主な研修	受講人数		
	男	女	計
新入社員研修	23	8	31
新入社員フォロー研修（入社2年目）	42	10	52
新任基幹職研修	18	3	21
新任組織管理職研修	21	2	23
評価者研修	358	2	37
再雇用前研修	36	4	40

教育訓練費	155百万円
年間受講延べ人数（総合職）	1,151名

※男女の区別なく、技術職の年間受講延べ人数は242名

※男女の区別なく、技術職の年間受講延べ人数は242名

<各プログラムの制度利用者および対象者数>

※2022年12月時点

1 新入社員	チューター・サポート制度	31名
2 高度専門職・技能マイスター制度	高度専門職	41名
	技能マイスター	38名
3 海外赴任者と家族への教育（本人+家族）		23名
4 公的資格取得奨励金支給		10名
5 資格責任者手当		127名（2022年12月給与実績）
6 語学奨励金		116名（2022年12月給与実績）

<公的資格取得者数>

(名)

資格名	実績件数				
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
放射線取扱主任者	1	1	-	-	-
計量士	1	2	-	-	-
特級ボイラー技師	-	1	1	-	-
エネルギー管理士	2	-	2	3	-
第一種衛生管理者	2	2	1	3	3
衛生工学衛生管理者	1	-	-	1	-
高圧ガス製造保安責任者	-	-	4	1	2
一級ボイラー技師	2	2	1	1	-
X線作業主任者	-	2	2	-	2
第三種電気主任技術者	-	2	1	1	1
公害防止管理者	1	-	-	1	2

今後の課題

国内外グループ会社の育成においても、事業遂行に必要なマインド、能力、スキルアップの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。

一方で、さらに会社が発展するためには「新しい価値の創出」も必要です。そこには「多様な強みを活かす」ことが不可欠と言えます。多様な人材をマネジメントする能力の開発についても整備をすすめ、多様な価値観を持ちそれを認める環境を社内醸成していきます。

多様性と機会均等

KPI

項目	2021年度実績	2022年度実績
女性の従業員比率	(連結) 12.0% (国内) 7.5%	(連結) 14.0% (国内) 7.2%

責任部門

人事部

考え方・目標

なぜ「人材の多様性」が重要取り組み項目なのか 理由と背景の解説

2021年度よりスタートした新中期経営計画「YX2023」では深化×探索による変革を掲げています。その目標達成のためには、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を整えるなど、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。

目指す姿（達成像）／目標

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。

目指す姿に向けた施策

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。

<各種制度による多様な働き方の支援>

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。

<セミナーなどによる支援>

ダイバーシティ推進の一環として、仕事と生活の両立支援制度の整備を行うとともに、無意識の偏見の排除、イクボス推進教育、LGBTQ教育など多様性を認める風土を推進する啓発活動を実施し、働きやすい環境を整えています。また、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。

2022年度の活動レビュー

2022年度、人材の多様性の確保と、均等な機会の提供について、次の活動を行い、成果をあげました。

多様な総合職の採用

2014年7月の地域限定総合職制度導入から、継続して各拠点で実施・展開をし、現在まで4拠点で地域限定総合職採用につながっています。

<安定的な新卒採用と事業戦略に応じたキャリア採用>

2022年度の新卒採用は31名となりました。

総合職の採用は中途採用も含めて合計62名で、女性の比率は16.1%です。

女性採用数（総合職：新卒+中途）（単位：名）

	2020年度	2021年度	2022年度
女性	17	9	10
男性	51	13	52
計	68	22	62
（女性比率）	25%	41%	16%

（中途採用者には正社員登用者も含む）

	社員区分	性別	日本	アジア	北米	欧州	その他	計	
30歳未満	社員	女性	63	1	0	0	0	64	
		男性	753	0	0	0	0	753	
	契約社員	女性	1	-	-	-	-	1	
30-50歳	社員	女性	233	5	0	0	0	238	
		男性	3,119	37	16	4	0	3,176	
	準社員	女性	3	0	0	0	0	3	
		契約	女性	2	0	0	0	0	2
			男性	13	1	0	0	1	15
50歳超	社員	女性	112	0	0	0	0	112	
		男性	1,189	42	10	1	4	1,246	
	準社員	女性	2	0	0	0	0	2	
		契約	女性	3	0	0	0	0	3
			男性	20	5	1	0	0	26
70歳超	契約	男性	3	0	0	0	0	3	
計			5,516	91	27	5	5	5,644	

<特例子会社 ヨコハマピアサポート(株)での障がい者の雇用>

ヨコハマピアサポート（株）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年に設立しました。障がい者雇用数は、業務の拡大により雇用の場を創出しながら、設立時から毎年、定期的な実習生の受け入れ、採用を継続しています。2023年4月現在、知的障がい者を中心に48名（うち知的障がい者31名）が在籍しています。

業務は、平塚製造所の中で、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、名刺の作成などを行っています。

仕事は個人の特性に合わせて配置をした上で、業務の範囲が増えたり、新人指導ができるようになる等、スキルアップすることで少しずつ評価が上がる制度も見直し、人材育成に力を入れています。

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、障がいのある従業員一人一人が安心して業務に取り組める職場環境づくりを心掛けています。

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、定着率の向上にも努めています。

今後も、安全・基本をしっかり守りながら、プロ集団になるべく業務遂行をし、長く活躍できる職場づくりを目指していきます。

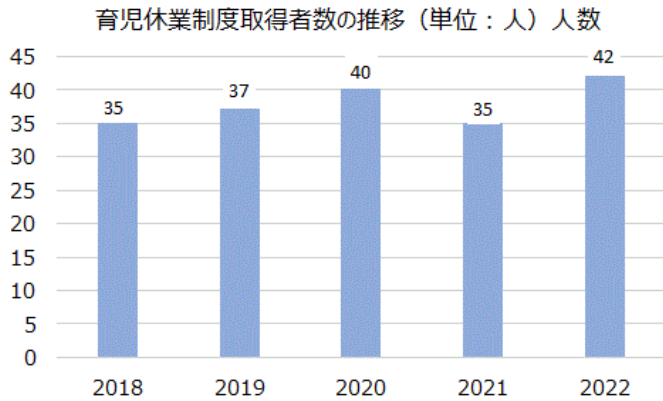
また、横浜ゴム、ヨコハマピアサポート、ヨコハマタイヤジャパン、横浜ゴムMBジャパンの4社で障がい者雇用率制度および障がい者雇用納付金制度上の関係会社特例認定を受け、4社合算しての雇用率は、2022年申告（2021年4月～2022年3月実績）で2.67%となりました。

制度による支援

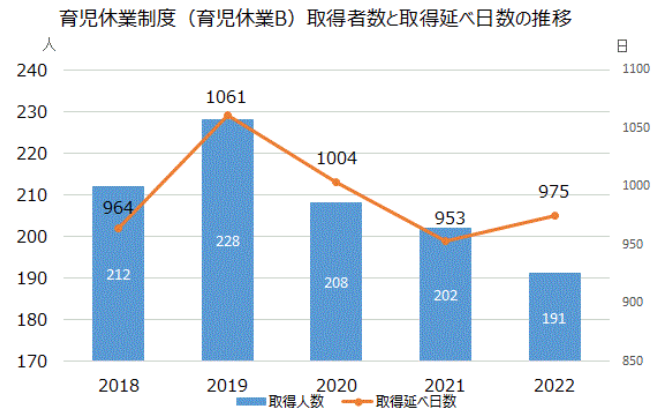
<育児休業制度>

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）を導入し、男性社員も育児参加しやすいようにしています。その結果、2022年の男性育休取得率は59.5%※でしたが、100%を目標に育休取得を推奨しています（女性の育休取得率は100%）。

※2022年に出生があった男性社員のうち、同年中に育児休業A、B、Cのいずれかを1日以上取得した人数の割合



育児休業制度（育児休業A）取得者数の推移（単位：人）人数



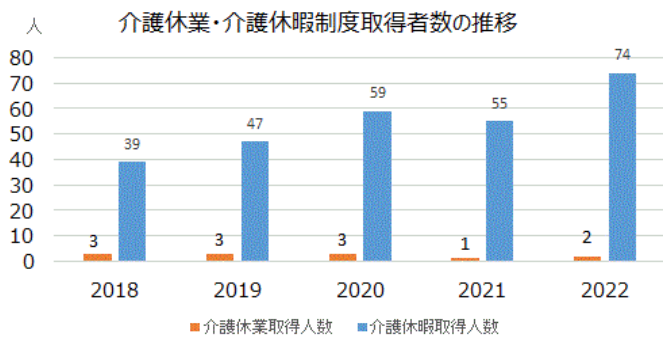
育児休業制度（育児休業B）取得者数と取得延べ日数の推移

<介護休暇・休業制度>

介護休暇は有給で取得可能とし、毎年多くの社員が利用しています（法定では無給）。

また、積立年休を年5日まで介護のために利用することも可能です。

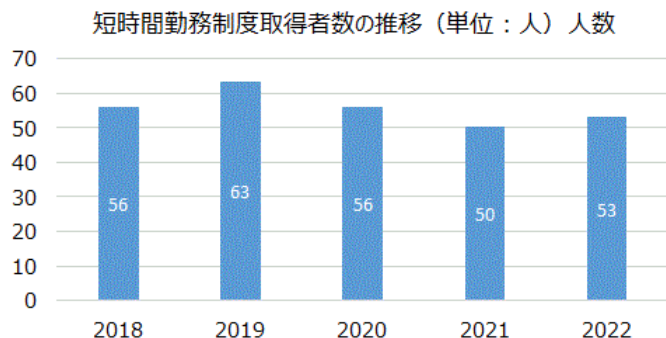
介護休業制度は通算で最長1年、10分割まで（法定は最長3カ月、3分割まで）取得可能とし、長引く介護生活と両立できるように配慮しています。



介護休業・介護休暇制度取得者数の推移（単位：人）人数

<短時間勤務制度>

小学校6年生までの子（法定は3歳未満の子）をもつ社員、または介護を必要とする親族をもつ社員は、本人の希望により短時間勤務制度が適用されます。2023年からは短時間勤務フレックスタイム制度を設け、仕事と家庭の両立がより柔軟にできるようになりました。



短時間勤務制度取得者数の推移（単位：人） 人数

<育児介護相談窓口の設置>

2019年より各事業所に育児介護相談窓口を設置し、従業員の育児介護に関する悩みや困りごとに早期に対応できる体制を整えています。2022年の相談件数は全社で62件でした。

<在宅勤務制度／フレックスタイム制度>

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て2018年より在宅勤務制度、フレックスタイム制度を導入しています。

2020年にはコアタイム無しのフレックスタイム制度を導入、2023年には本社・平塚製造所の統合を機に、在宅勤務の週の利用上限を制度上撤廃し、長距離通勤者などへ対象者を拡大することで、さらなる働き方の多様化を図っています。

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。また、ホームオフィス制度利用者とのコミュニケーション促進を目的に、フリーアドレス形式で、カフェスペースを備えたサテライトオフィスを開設しました。なお、配偶者の転勤に同行する社員もホームオフィス制度を利用できるよう整備し、家庭の事情でキャリアが中断することのないよう配慮しています。

地域限定社員制度

小学校入学までの子どもを持つ者、要介護の家族を持つ者に対し、希望に応じ2年間転勤を停止する地域限定社員の制度を導入しています。

配偶者の転勤同行に伴う休業制度

配偶者の海外・国内転勤同行に伴う休業制度を導入しており、これまで8名の社員が利用しています。

キャリアリターン制度

配偶者の転勤同行、育児介護を事由とした退職者を対象としたキャリアリターン制度を導入しており、これまで1名の社員が制度を利用して再入社をしています。

有給休暇の時間単位取得制度

2018年より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取得制度を導入しました。2022年は1,215名の社員が利用しました。

事例紹介

山東横浜ゴム工業製品有限公司（YRSC）での男女平等の推進

YRSCでの女性の就業率は従業員数全体の10.0%、女性管理職4名配置、管理職全体の21.1%となります。

昇格昇進に男女の格差はありません。新規採用においても、個人の希望と能力を尊重しての配属を行っています。また社内の社宅施設の有効活用として、一室を託児所として活用し、働き盛りのご夫婦への育児支援も行っていきます。



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2016年に、女性活躍推進法に対応するため、「女性活躍推進タスク」を立ち上げ、「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。

2018年には在宅勤務制度、短時間勤務期間の延長、時間単位有給休暇の取得等、働きやすい制度の導入・拡充を図りました。

それと並行して、全社員への介護アンケート、ヒアリングの実施、および女性復職者への総合的な支援施策として、ワーキングマザー交流会や40歳以上の女性のためのエンカレッジセミナー、育休者向けキャリアセミナー、健康セミナーなどを実施しました。

2019年には、さらなる施策として、妊娠～復職までのフォロー体制の構築、復職部下上司向け・本人向けセミナー、介護セミナー、役員向け働き方改革講演会などを実施しました。また、タスクの名称を「ダイバーシティ推進タスク」へ変更し、女性に限定せず、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りました。

2020年には、「多様な働き方」をテーマにWEBセミナーに切り替えて開催するとともに、在宅勤務アンケートや管理職ヒアリングなどを実施しました。

2021年には、「ダイバーシティの深化」をテーマにwwP（work with Pride）※に参加し、ダイバーシティ調査などを実施しました。

2022年はダイバーシティマネジメントセミナー・女性向けリーダーシップセミナーなどを実施しました。職場のLGBTQ+に関する意識調査も実施しました。

2023年からはタスクの名称を「ダイバーシティ&インクルージョン推進タスク」へ変更し、より多様な人材を受け入れてさらにお互いを尊重しあえる職場環境づくりを推進します。

※work with Pride : 企業のLGBTQ+に関するダイバーシティ・マネジメントの定着と促進を支援する団体。

ダイバーシティ関連の主な教育プログラム

	年度	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セミナー
	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ザー交流会	・復職者キャリア ・ワーキングマザーファザー個別相談会	・復職者キャリアセミナー ・ワーキングマザーファザー個別相談会
	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

※延べ参加人数：全社員教育を除く

※wwP：work with Pride

多様な社員一人一人が尊重され、活躍できる組織風土づくりのためには、管理職の意識がポイントとなります。

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、多様な社員の活躍支援として、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+の活躍支援等を引き続き実施していきます。

多様な人が多様な働き方をすることを認め合え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。

今後の課題

これからはダイバーシティだけでなくインクルージョンの実現に向けた各種施策を講じていくことが課題です。多様性を受け入れるだけでなく、それぞれの個人が自身のアイデンティティを尊重され、全ての人が自然な形で組織に参加できる環境を作り出すことが求められます。

そのため制度の理解と浸透、制度の利用促進のため、教育や研修などを通じてインクルーシブな組織文化を築くための施策を積極的に講じていきます。