コーポレートガバナンス

横浜ゴムは、「企業理念」の下で健全で透明性と公平性のある経営を実現するコーポレートガバナンス体制を築き、その充実と強化に努めています。ガバナンス体制の強化を通じて企業価値の向上と「ゆるぎない信頼」の獲得を目指します。

KPI	目指す姿
取締役会におけるサステナビリティ関連事案の報告・審議件数	・ステークホルダーエンゲージメントの強化 ・サステナビリティ課題のガバナンスの強化

コーポレートガバナンス基本方針

1. 株主の権利・平等性の確保
2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
3. 適切な情報開示と透明性の確保
4. 取締役会等の責務
5. 株主との対話

コーポレートガバナンス基本方針
https://www.y-yokohama.com/sustainability/governance/

コーポレートガバナンス体制

経営・業務執行体制

当社は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会における議決権を持つ構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、さらなる監視体制の強化を通じて、より一層のコーポレートガバナンスの充実を図るため、2023年3月30日開催の第147回定時株主総会の決議をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

当社における企業統治の体制は、会社法上の機関（株主総会、代表取締役、取締役会、監査等委員会、会計監査人）に加え、経営の監督と業務の執行を明確化し経営の意思決定および業務執行の迅速化を徹底するため、執行役員制度を採用しています。

現在の経営体制は、取締役（監査等委員である取締役を除く）は、代表取締役を含む社内取締役6名（執行役員兼務者含む）と社外取締役6名の合計12名および執行役員17名（取締役を兼務する者除く）となります。

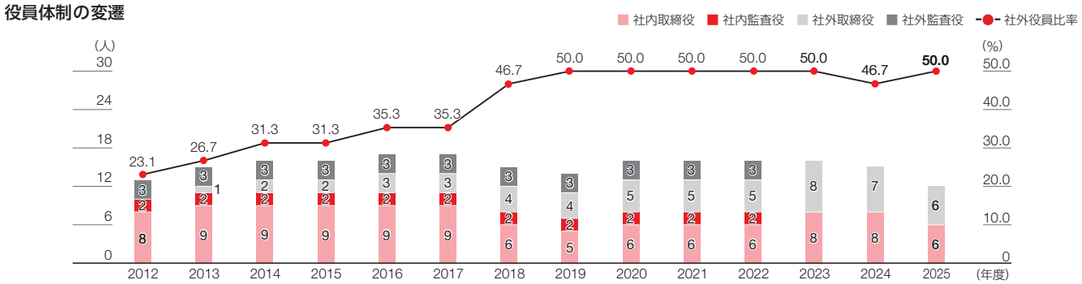
また、トップマネジメントの戦略機能を強化するため、取締役を主要メンバーとする経営会議を設け、事業計画の達成状況の把握と事業戦略に関する協議を行っています。

経営の監査の体制

経営の監査機能として監査等委員会があり、社内監査等委員1名、社外監査等委員2名の合計3名で構成されています。常勤監査等委員は、経営会議等重要な会議や委員会に出席し、業務執行状況を知ることができる仕組みになっています。監査体制については、取締役の職務執行を監査する監査等委員会による監査、外部監査となる会計監査人による会計監査および監査室による各執行部門とグループ会社の会計監査および業務監査をする体制としています。これらは、互いに独立性を保った活動を行い、三様監査体制を確立すると共に監査等委員会は会計監査人、監査室から適宜情報を得て、監査機能の強化を図ります。

さらに、監査の実効性を高め、かつ監査業務を円滑に遂行できるようにするため、監査等委員会を補助する要員として、監査等委員会事務局を配置しています。

役員体制の変遷



2013年度
・社外取締役１名選任

2016年度
・社外取締役比率３分の１達成

2018年度
・女性の社外監査役１名選任

2019年度
・半数が社外役員に

2020年度
・外国人の社内取締役１名選任

2022年度
・女性の社外取締役１名選任

2023年度
・監査等委員会設置会社に移行

※2023年度の社内取締役、社外取締役の人数には、監査等委員である取締役の人数を含んでいます。

役員人事・報酬委員会

役員の人事・処遇の透明性と公平性を確保するため、任意の役員人事・報酬委員会を設置しています。同委員会は、代表取締役会長兼CEOおよび代表取締役社長兼COOと、独立社外取締役3名の計5名で構成されており、独立社外取締役が過半数を占めています。役員人事・報酬委員会は、2024年度は7回開催され、役員の人事および報酬について審議し、取締役会に進言されました。

なお、当社が2023年3月30日より監査等委員会設置会社となったことに伴う役員人事・報酬委員会の運営は以下の通りとなります。

①人事については、株主総会に上程する取締役候補者について審議し、監査等委員である取締役については監査等委員会の同意、監査等委員でない取締役については監査等委員会の意見を聴取のうえ、その結果を取締役会に進言し、取締役会にて決定することとしています。このほか、執行役員の人事についても委員会で審議したうえで、取締役会に進言し、取締役会で決定することとしています。

②報酬については、株主総会で承認された総額の範囲内で、代表取締役および業務執行取締役は、固定報酬、短期業績連動報酬、中期業績連動報酬、中長期業績連動報酬としての譲渡制限付株式報酬を審議し、社外取締役については固定報酬の制度を審議の上、取締役会に進言することとしています。なお監査等委員である取締役の報酬制度については、役員人事・報酬委員会の意見を参酌し、監査等委員会にて決定することとしています。

役員人事・報酬委員会の構成

全委員	5名
社内取締役	山石 昌孝（委員長）　清宮 眞二
社外取締役	河野 宏和　清水 恵　高田寿子

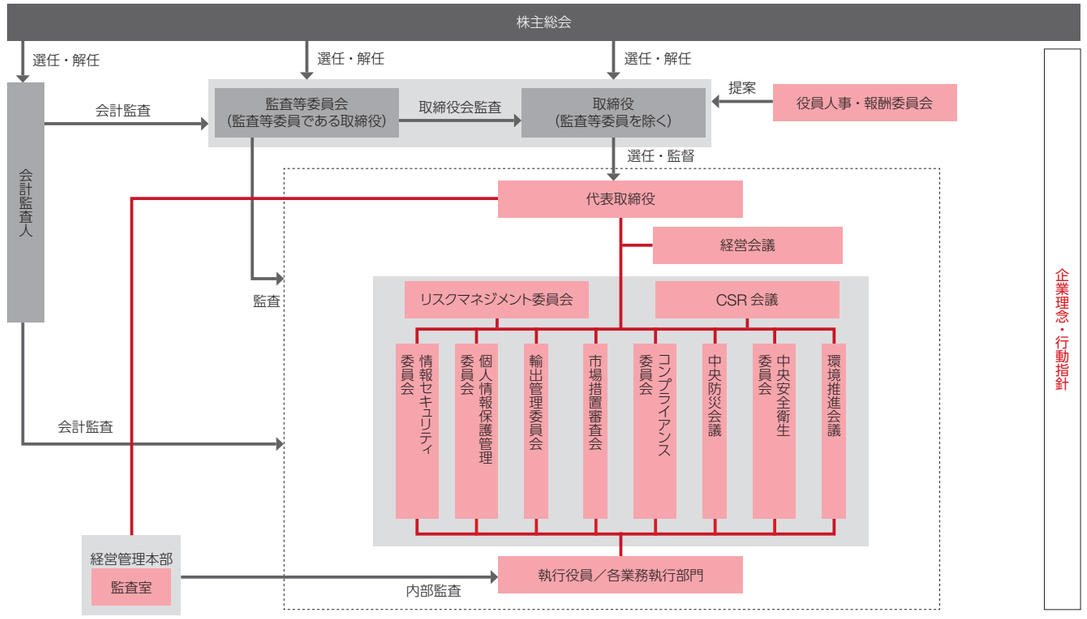
※2025年3月28日の株主総会終了後

経営会議

執行機関の会議体である経営会議は、原則、毎月3回開催することとし、常勤監査等委員出席の下で経営に関する基本方針や経営執行に関する重要事項について審議・決定します。

この経営会議に諮られた重要事項に関しては、その案件の概要を含め取締役会に報告され、最重要案件（取締役会規則に規定されたもの）については、取締役会でも審議します。

コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンス

取締役会の運営状況

取締役会は、月1回の定時取締役会と、随時開催される臨時取締役会において、機動的かつ十分な検討を経て、意思決定を行っています。2024年度は、取締役会を15回開催しています。

2024年度に開催した取締役会では、会社法により決議が求められている重要な財産の処分および譲受、重要な使用人の選解任、重要な組織の設置・変更・廃止、決算の報告のほか、中期経営計画、事業投資、ESG・サステナビリティ、IR・SRの取り組み状況、資本効率性、リスクマネジメントおよびコンプライアンス、内部統制等を主要なテーマとして議論しました。

各機関の構成員（2025年3月28日現在）

社内役員　社外役員

機関	取締役会	監査等委員会	役員人事・報酬委員会	経営会議
構成	議長	委員長	委員長	議長
	取締役12名※1 (うち社外取締役6名)	監査等委員3名※2 (うち社外監査等委員2名)	取締役5名 (うち社外取締役3名)	取締役6名 (うち執行役員5名)
2024年度の開催実績	15回	8回	7回	51回

※1 2025年3月28日までは取締役15名（うち社外取締役7名）
※2 2025年3月28日までは監査等委員5名（うち社外監査等委員3名）

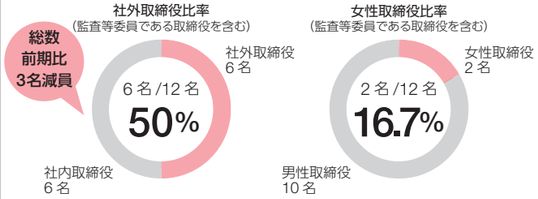
社外取締役の選任理由および各会議・委員会の出席状況

	氏名	2024 年度の活動状況	選任理由
監査等役員ではない社外取締役	清水 恵	取締役会：全 15 回に出席	清水恵氏は、長年にわたり弁護士として活動を行ってきており、現在は、日本を代表する大手法律事務所においてパートナー弁護士として活躍されており、同氏の法律の専門家としての豊富な知見や見識を当社の経営に活かしていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
	古河 潤一	取締役会：全 15 回に出席	古河潤一氏は、豊富な企業経営の経験および幅広い見識等を有する経営者であり、財務・会計に関する知見やバランス感覚を活かしたこれらの豊富な見識を当社の経営に反映していただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
	高田 寿子	取締役会：就任後の全 11 回に出席	高田寿子氏は国内外の企業での勤務経験が豊富であり、現在は（株）アドバンテストの経営執行役員であります。M&Aを含む経営戦略の知識・経験を、当社の経営に反映していただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
	佐々木 伸彦 (新任)	―	佐々木伸彦氏は、これまでの省庁における豊富な知見や、富士通（株）などの企業経営における経験から、経済・社会など企業経営を取り巻く事象に関する見識を当社の経営に反映していただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
監査等委員である取締役	河野 宏和	取締役会：全 15 回に出席 監査等委員会：全 8 回に出席	日米の大学における長年にわたる経営工学、経営管理の研究による深い見識に基づき、積極的な意見表明や提言をいただいています。同氏の経営工学、経営管理に関する豊富な経験と幅広い知識を活かし、当社の監査体制を強化していただけるものと判断し、監査等委員である取締役に選任しています。
	木村 博紀	取締役会：15 回中 14 回に出席 監査等委員会：全 8 回に出席	木村博紀氏は、朝日生命保険相互会社の代表取締役会長であり、同氏の金融機関の経営者としての業務経験から積極的な提言をいただいています。これまでの経理、財務、資産運用での専門的な知見は、当社の監査体制を強化していただけるものと判断し、監査等委員である取締役に選任しています。

取締役の多様性

当社の取締役会は、定款で定める取締役（監査等委員である取締役を除く。）15名以内、監査等委員である取締役は5名以内の員数の範囲内で、各事業に伴う知識、経験、能力等のバランスに配慮しつつ、社外取締役を含め多様性を確保し、適切と思われる人員で構成することを基本的な考え方としています。

取締役会の構成（2025年3月28日現在）



取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性評価について、社外役員を含む全取締役（除く取締役会議長）、全監査等委員を対象に、無記名式評価アンケートを2024年10月に実施し、以下の3テーマ、全18項目にわたり、4段階で自己評価するとともに、各項目ごとに意見等を記入しました。

1 取締役会の運営について
2 取締役会の議案、議論について
3 取締役会の構成、運営サポートについて

そして、それらの集計・分析結果をもとに、取締役会において、実効性評価の総括、課題の共有化および対応策の検討を行いました。

その結果、総合的に見て当社取締役会は適切に運営されており、取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

一方で、中期経営計画の進捗フォローを含め、さらなる議論の深化が必要であり、引き続き、取締役会の機能向上に取り組んでいきます。

なお、前回の評価で提言のあった戦略的・多角的視点からの議論の充実や経営計画・投資計画の進捗フォローについては、社外取締役との意見交換会、中期経営計画の取り組み報告、工場視察を兼ねた取締役会開催等を通して着実に改善が進んでいます。

役員のトレーニング

当社では、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上や取締役による経営監督・監査機能が十分に発揮されるよう、必要な情報を適切に提供します。また、社外役員に対しては、取締役会での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布・説明、関連情報の提供を行うほか、就任時のオリエンテーション、工場見学、経営陣との対話など、当社の業務内容を理解する機会を継続的に提供します。

そのほか、就任後も継続して、新しい考えの習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として、外部セミナー、外部団体への加入および人的ネットワークへの参加を推奨しており、その費用については、当社にて負担します。取締役会は、トレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援について適切に実施されているか否かについては、アンケート等を通じて確認します。

役員報酬

基本方針

当社は取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の額の決定に関する方針を定めており、その内容は、透明性と公平性を確保するため、諮問機関である役員人事・報酬委員会を設置し、同委員会にて審議の上、取締役会にて決定しています。取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、内容が当該方針と整合していることを確認し、当該方針に沿うものであると判断しています。

報酬体系

取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）の報酬は、固定報酬となる基本報酬、短期の業績連動報酬、中長期の業績連動報酬となる譲渡制限付株式報酬から構成されています。短期の業績連動報酬は、会社業績（会社の業績とそれに応じた個人業績等）の対公表値および業績の伸長率等の達成度と連動した賞与です。中長期の業績連動報酬となる譲渡制限付株式報酬は、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）に対し、株価変動のメリットとリスクを株主の皆さまと共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として導入※3しました。

※3 2018年3月29日開催の第142回定時株主総会の決議（2023年3月30日開催の第147回定時株主総会において監査等委員会設置会社への移行に伴い同一の内容を決議）

コーポレートガバナンス

中期業績連動報酬

当社は2021年度より、社外取締役および監査等委員を除く取締役および執行役員の全員を対象とし、中期経営計画の定量目標の達成意欲を従来以上に高めることを目的として、中期業績連動報酬制度を導入しました。

中期業績連動報酬の対象者

2025年3月28日現在の中期業績連動報酬の対象者は以下の通りです。

役位	人数
代表取締役	2名
取締役専務執行役員	1名
取締役常務執行役員	2名
取締役執行役員	1名
執行役員	17名

中期業績連動報酬の算定方法

当社グループの中期経営計画の定量目標である2024年から2026年度末までの3カ年を対象期間とし、対象期間の累積連結事業4,105億円を基準とし、対象者の全員について計算式で算定します。

対象期間の累積連結事業利益 ÷4,105億円×100	算定方法
120%以上	月額報酬×12カ月×支給係数1.5
100%以上120%未満	月額報酬×12カ月×支給係数1
90%以上100%未満	月額報酬×12カ月×支給係数0.25
90%未満	支給しない

なお、達成率が90%以上の場合、達成度に比例して0.25～1.5の間でインセンティブ率を変動させます。月額報酬は、役位別に定められる2024年4月度の月額報酬とし、対象期間の途中で新役位となった場合は、新役位となった月の月額報酬で算定することとしています。中期業績連動報酬の対象者について、個人の限度額は最大8,478万円です。

中期業績連動報酬は、対象期間終了後、最初に開催する定時株主総会で、対象期間の累積連結事業利益の数値が確定した日の翌日から1カ月を経過する日までに現金で支給します。

取締役および監査等委員の報酬等の額（2024年12月期）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	業績連動報酬			
			賞与	譲渡制限株式報酬	中期業績連動報酬	
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	546	218	103	150	74	6
監査等委員（社外取締役を除く）	75	50	25	—	—	2
社外役員	93	93	—	—	—	9

2024年12月期の連結報酬等の総額が1億円以上である役員の氏名、役員区分および報酬等の内訳は以下の通りです。

氏　名	連結報酬等の総額（百万円）	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の総額（百万円）			
				基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	中期業績連動報酬
山石　昌孝	159	取締役	横浜ゴム（株）	56	32	50	20
清宮　眞二	126	取締役	横浜ゴム（株）	49	16	41	20
Nitin Mantri	662	取締役	横浜ゴム（株）	30	—	18	5
		取締役	連結子会社 ATC Tires Pvt. Ltd.	30	189※1	—	—
		取締役	連結子会社 Yokohama Off-Highway Tires America Inc.	111	276※2	—	—

※1 2021年度から2024年度に係る長期インセンティブプランの2024年度に係る費用計上額を記載
※2 年度賞与計上額に加え、2021年度から2024年度に係る長期インセンティブプランの2024年度に係る費用計上額を記載

税の透明性・税務ガバナンス

横浜ゴムグループは、グループ組織統治方針に基づき、社会規範たる税務関連法令を遵守し、適切な納税を通じた社会貢献を実現するために、グループ税務方針を定めています。また、各国の税務関連法令および、OECD等が示すガイドライン等を遵守することで、グローバル企業としての納税義務を果たします。

横浜ゴムグループの税務コーポレートガバナンスはグループ全体のガバナンスに包含されます。また、横浜ゴム株式会社の経理部・IR室担当取締役の責任のもとで実行されます。横浜ゴムグループが行う税務プランニングは、事業実態を踏まえた上で、事業目的に基づいて適切に実施し、タックスヘイブンや資本構造を利用した租税回避目的での税務プランニングの防止に努めるとともに、各国で利用可能な優遇税制について、その立法趣旨を理解し、通常の事業活動の範囲内でこれを活用し、税効率の向上に努めます。

さらに、各国の税務当局と良好で健全な関係を築き、税務調査等における当局の要請に対して、真摯かつ誠実に対応します。税務当局との見解の相違が生じた場合には、当局との対話に努め、税務関連法令等に則った問題解決にあたります。

法人税納税額

（単位：億円）

	2022年度	2023年度	2024年度
国内	92.3	75.3	419.5
海外	162.9	187.5	202.1
合計	255.2	262.8	621.6

横浜ゴムグループ税務方針
https://www.y-yokohama.com/sustainability/governance/tax/

政策保有株式の縮減状況

政策保有に関する方針

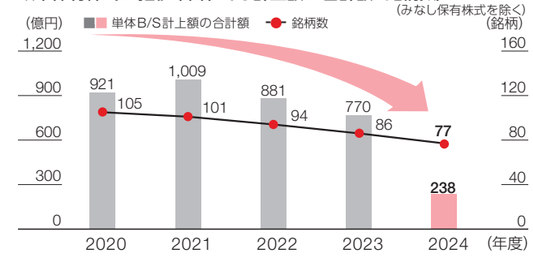
当社は、企業の拡大・持続的発展のためには、さまざまな企業との協力関係が不可欠であると考え、当社の企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、重要な協力関係にある企業との戦略上の結びつきや、取引先との事業上の協力関係等を総合的に勘定し、政策的に必要とする株式については保有していく方針です。

政策保有の適否の検証

当社は、年1回、中長期的な観点で個別の政策保有株式について、取引の性質や規模等に加え保有に伴う便益やリスクを定性・定量両面から検証を行い、取締役会へ報告しています。

なお、2024年度は、2024年2月の取締役会における検証を踏まえ、9銘柄の株式を全数売却、5銘柄の株式を一部売却しました。

政策保有株式の推移（単体B/S計上額の合計額・銘柄数）



株主との建設的な対話

当社は、株主との対話（面談）に際し、経営管理本部、経理部・IR室を統括する取締役を担当役員とし、株主の希望と面談の主な関心事項等を踏まえ、合理的範囲内で経営管理本部および経理部・IR室がその担当取締役と協働し対応します。また、必要に応じて合理的な範囲で、社外取締役または監査等委員である取締役も面談に臨むことを検討します。

原則として年に1回、必要に応じて複数回、実質株主調査を実施し、株主構造の把握に努めた上で、経営企画部、経理部、法務部が各々の専門的見地に基づく意見交換をもって株主対応に努めています。

また、株主との個別面談以外の対話の手段を充実するため、決算説明会を四半期ごとに開催し、期末および中間決算時には、代表取締役より説明を実施し、その他は担当取締役が説明を行います。株主との対話（面談）結果は、適宜代表取締役に報告しています。

なお、投資家との対話の際は、決算説明会に限らず、インサイダー情報の管理に留意しています。

社外取締役対談

木村 博紀 社外取締役監査等委員

略歴：1984年4月、朝日生命保険相互会社入社。執行役員 資産運用統括部門長、取締役執行役員 資産運用統括部門長、取締役常務執行役員 経営企画部主計部担当などを経て2017年4月より同社代表取締役社長、2024年4月より同社代表取締役会長、2025年4月より同社取締役会長（現任）。2019年3月より当社監査役、2023年3月より当社社外取締役（現任）。現在、日本ゼオン(株) 監査役を兼任。

高田 寿子 社外取締役

略歴：1993年4月、ゴールドマン・サックス証券会社に入社、1998年7月ロンドン・ビジネス・スクール卒業。同年8月ソニー(株) 入社。2000年8月UBS証券会社入社、2005年12月GCA(株)（現フーリハン・ローキー）入社、2014年4月 オムロン(株) 入社。2021年3月CEO室長、同年4月執行役員。2024年3月より当社社外取締役。2025年4月より(株)アドバンテスト 経営執行役員 CFO（Chief Financial Officer）（現任）。

横浜ゴムの革新力と未来への期待

横浜ゴムグループのグローバル経営に対する率直な感想と強みを活かした未来への期待について、二人の社外取締役にお話を伺いました。

横浜ゴムの経営体制についての印象

木村 当社の取締役会で印象に残っているのは、前中期経営計画YX2023と現中期経営計画YX2026の2つの中期経営計画についての議論です。中期経営計画の策定にあたっては、執行側の役員合宿などで議論を積み上げており、戦略が明確になっています。また、その後のフォローアップもしっかりなされ、中期経営計画の進捗管理あるいはPDCAもしっかり回していると感じています。YX2026のスタート年度の2024年度も素晴らしい業績を達成しています。外部環境がかなり不透明な中にあっても、着実に計画を実行しているという印象を持っています。相当高い目標を設定しているため、引き続き、皆で議論し、環境変化に対応するための軌道修正や追加施策が必要になるでしょうが、そこは2026年というよりもむしろその先を見据えた議論を進めています。

高田 買収といった大きな案件ももちろんですが、それ以外のさまざまなプロジェクト投資などに関しても、振り返りに相当するアジェンダが設定されるなど、執行と監督がしっかり機能していることの証だと捉えています。また、業績のいい時に複数の工場閉鎖をタイヤ事業のみならずMB事業でも発表されているという点について、個々にしっかり採算性を見て手を打っていることは、高く評価しています。

木村 中長期的な経営戦略を中期経営計画に落とし込んで、成長戦略を展開しています。M&A案件など、リスクテイクを行いながら、成長投資を行い、スピード感を持って事業構造を変革してきています。私が社外監査役に就任した2019年当時の売上高は6,000億円台、事業利益は500億円台でしたが、今では売上高が1兆円を超え、事業利益も1,000億円を超えています。中期経営計画で掲げた成長戦略を着実に展開し、今日のグローバル企業としての成長につなげています。

高田 当社が素晴らしいと感じることは、買収を終えるとその段階で目的達成となりがちですが、買収後の利益に関して誰が責任を負うのかが明確になっていることです。多様な集合体を経営する知見、ノウハウが蓄積されており、スピーディーな意思決定で買収を実行するとともに、アカウンタビリティも明確にし、権限移譲はどこまでにするのかなど、買収する前からしっかりプランを決めている。被買収会社も一緒になり戦略に取り組んでいるのが成長の鍵だと思います。

横浜ゴムグループの強み

高田 私が横浜ゴムグループの強みと感じるのは、多様なマネジメントです。現在のグローバルマーケットは、地域ごとの特性が分化していると思いますが、横浜ゴムはそうした各地域の特性をしっかり理解しています。現地に精通しているマネジメント層が、アカウンタビリティを持って経営にあたっています。マネジメント層そのものがダイバーシティを体現しており、それがインクルージョンされて経営を推進しているという点はとても大きな強みだと思います。例えば、「1年工場」という取り組みを中国で進めていますが、メキシコではY-ATGのマネジメントが自らのノウハウを活用して新工場の建設を推進するなど、いい意味で競争し、切磋琢磨しているところ、ここも素晴らしいと感じます。

木村 マネジメントの意思決定の早さも当社の強みであると思います。執行側で議論を重ね、ベクトルを合わせ、戦略を明確にしています。YX2023からYX2026にかけて事業構造を大きく変革し、タイヤ生産財事業の比率を上げるとともにタイヤ生産財の商品ラインアップも充実させており、今後、この強みを活かした展開ができると期待しています。

サステナブル経営の実践

高田 サステナビリティに向けた活動については、数値目標を大きく設定するというより、活動自体がいかに持続的なものであるかどうかに注意が払われています。そして、事業の中に取り込んで活動することで、社会に貢献する取り組みになっていると思います。当然、社会からのニーズがあるからこそ事業として成立し、利益を生み出すことが可能になります。そのような現実的に続けられるテーマをベースに、しっかり目標を設定しているところは、評価に値すると思います。サステナブルな活動も、結局、テクノロジーを駆使したほうが実現しやすいことが多いと思います。製造現場におけるデジタルツインもそうです。さまざまなテクノロジーを活用して、環境や社会に対してどう取り組んでいくかを、中長期的に考えていかなければならないと考えています。

木村 横浜ゴムにおけるサステナビリティの取り組みとして、温室効果ガス排出量の削減やサステナブル原料の拡大などについての中長期的な目標を設定していますが、考え方としては、それをコストアップなし、あるいはコストを下げながら企業収益と両立するかたちで達成しようというスタンスで臨んでいます。今後、環境に資する投資も必要になってくるでしょうが、温室効果ガス排出量削減等の中長期的な目標の達成と、財務目標との両立を目指して取り組んでもらいたいと思います。また、会社の持続的な成長を果たしていく上で、人的資本の価値向上、すなわち、多様な人材がエンゲージメント高く活躍していくこともサステナブル経営の大きな柱だと考えています。

さらなる企業価値向上に向けた執行への期待

高田 執行側に対する期待として付け加えると、M&Aが「うなぎ昇り」、すなわち「Hockey Stick Growth」の鍵であったことは間違いないと思います。ただし、買収して終わりではなく、その成果をどのように刈り取るか、また、どのように着実に結果を出していくか、そして持続的な結果に結び付けられるかが非常に重要だと思います。そういう意味では、YX2026の期間を通じて、買収・統合が適切に遂行され、計画がしっかり軌道に乗っていくよう、取締役会としてはしっかりモニターしていきたいと考えています。

木村 YX2026には、YX2023で掲げた「深化」と「探索」をさらに推し進め、「変革」の「総仕上げ」をするという経営者の強い思いが込められています。そして「成長戦略」を企業価値向上の基本に据えています。YX2026に掲げる成長戦略の実現が、株主の皆さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの期待に応え、企業価値の向上につながると理解しています。YX2026では、各事業分野の実行計画もクリアになっています。　執行側には、YX2026に掲げた各戦略を実行し、「Hokey Stick Growth」すなわち「うなぎ昇り」の成長を実現してもらいたいと期待しています。

高田 投資家の皆さまと意味のある対話、いわゆるエンゲージメントの強化で、YOKOHAMAの価値を伝えるということに尽きると思います。最近のブランド調査でブランド価値も向上しているという結果を聞き、とても嬉しく思っています。今後は、YOKOHAMAというブランドの価値をもっと広く伝えてほしいと思います。横浜ゴムは世の中から必要とされる会社であると、ステークホルダーの皆さまに思っていただけるよう「変革の総仕上げ」を成し遂げ、プラスアルファのプレミアムとなることを期待しています。

リスクマネジメント

横浜ゴムグループを取り巻くさまざまなリスクを最小化するために、経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを横断的に管理しています。

基本的な考え方

当社グループは、多様化するリスクを最小化すべく、内部統制の一環としてリスクマネジメントの強化に取り組んでいます。事業に大きな影響を及ぼす事柄について特定し、発生する前にリスクの芽を摘む防止措置を行うとともに、重大なリスク事案が発生した場合に被害を最小化できるよう迅速かつ的確な対応をとる体制づくりに注力しています。

現在、人権意識の高まりやグローバル展開の拡大など、国内外のさまざまな事業環境の変化への対応が求められています。また、感染症のパンデミックや原材料の需給逼迫、サイバー攻撃など、外部環境に起因するリスクの影響も甚大なものとなっています。

これらの状況から、リスクマネジメントが経営のサステナビリティにおいても最重要課題の一つであるとして、リスクマネジメント体制の維持・強化に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

当社グループ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、リスクマネジメント担当役員を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置、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。

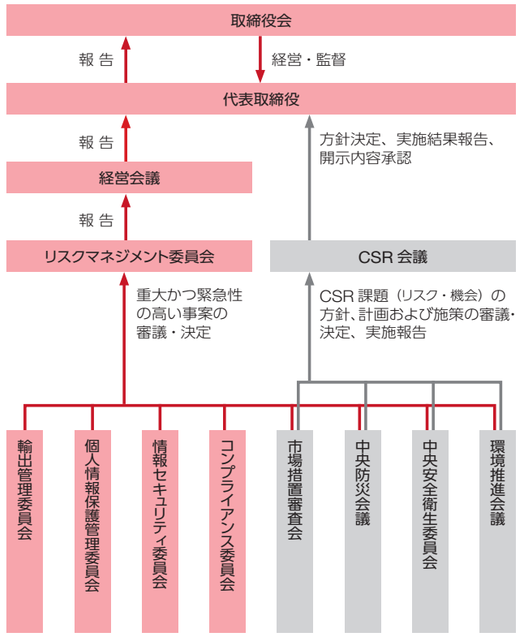
また、環境、労働安全衛生、防災・BCP(事業継続計画)、品質管理、コンプライアンス、情報セキュリティ、輸出管理などの重要度の高いリスクに関しては、それぞれを専門に統括する部門と会議体を設置して重点的に管理する体制を整備しています。これにより、事業活動におけるリスクを網羅的に把握し、適切な対策を講じることが可能となっています。

「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ます。経営判断に重要な影響を与える可能性のある事項については、取締役会に報告されます。

2024年度開催実績

リスクマネジメント委員会をはじめとする各委員会においては、年2回の定例委員会の他に、委員会規則に定められる基準に基づき臨時委員会が開催される場合があります。2024年度は、リスクマネジメント委員会と個人情報保護管理委員会で臨時委員会が開催され、開催実績は右記の通りとなりました。今後も、日ごろの取り組みをおろそかにせず、考えられるリスクを抽出し、その対応を検討の上、関係者への周知および検証を行いPDCA活動にいっそう取り組んでいきます。

リスクマネジメント体制



2024年度委員会開催実績（臨時委員会を含む）

リスクマネジメント委員会	9回
個人情報保護管理委員会	3回
輸出管理委員会	2回
情報セキュリティ委員会	2回

情報セキュリティへの取り組み

当社グループでは、お客さまの個人情報や機密情報を巧妙化・複雑化するサイバー攻撃や情報漏えいから守るため、「情報セキュリティ基本方針」を定め、多岐にわたる対策を実施しています。

情報セキュリティに関する規則、要領、グローバルガイドラインを制定し、情報セキュリティを取り巻く環境の変化に応じて定期的に見直しています。

グループ全体における情報セキュリティ体制の中核として、情報セキュリティ委員会を中心に各組織に情報管理責任者を配置し、緊密な連絡体制を確立しています。

さらに、情報セキュリティ委員会の実働部隊として「YRC-CSIRT」を設置、情報セキュリティ事故に対する迅速な対応、情報収集や情報セキュリティ教育といった施策、リスク評価を定期的に行っています。評価結果は報告書にまとめられ、発見された改善点や今後の対応方針は情報セキュリティ委員会にて共有されます。これらの継続的な取り組みは定期的な外部監査による評価を受けており、当社はドイツ自動車工業会が策定した情報セキュリティ評価であるTISAX認証を取得し、維持しています。また、情報系子会社においてはISO 27001認証を取得しています。

2024年度の活動

防火・防災への取り組み

当社は、2017年にフィリピン生産拠点YOKOHAMA TIRE PHILIPPINES, INC.(YTPI)で発生した火災を教訓に、火災・事故を二度と起こさないという決意のもと、安全優先の事業運営に取り組んでいます。防火活動では、火災未然防止、万一の際の火災拡大防止を目的とした全社要領「防火ガイドライン」を2024年4月に改訂しました。2025年度以降も再発防止活動を含めた予防管理と、万一の際にも火災を拡大させないための管理・訓練・設備の両面で継続的改善を進め、PDCAサイクルを回すことで当社グループの防火体制の強化を進めています。

防災活動では、「防災ガイドライン」を2023年11月に改訂し、激甚化する自然災害、広域に発生する感染症等への備えを明確にしました。本ガイドラインは人命第一を基本に、会社活動を維持することを目的とし、災害時に社員がとるべき行動、会社としての防災体制、災害備蓄品の充実、管理などを明確にし、当社の防災対応力の強化を進めるものです。防災訓練についても定期的に実施しており、内容や頻度、参加人数を確認し、災害に迅速に対応できる準備を取っています。

国内生産子会社までを対象とした安否確認システムを導入し、継続的に訓練を実施しています。安否確認訓練は、各拠点で定期的に実施することに加え、2021年以降毎年3月には全国一斉安否確認訓練を実施しています。安否確認訓練の頻度を上げることで、災害発生時の初動対応力向上、社員の防災意識向上を図っています。また、大規模災害が発生した場合のコーポレートとしての中央災害対策本部の発足と情報収集・共有化の仕組みとして、通信手段の複数化やネット空間上に会議室と情報共有が常時できるツールを構築し、物理的な参集が困難な状況下でも迅速なコミュニケーションの手段を確保しています。

防火監査の様子

BCPへの取り組み

事業継続計画(BCP)については、「BCP基本要領」をはじめとし、感染症を含む、破壊・非破壊のさまざまな災害に対応したガイドラインを作成し、必要に応じ適宜改訂を行っています。2024年には、元日に発生した令和6年能登半島地震を教訓として、休日の夜間で本部メンバーが在社していない状態を想定し、対応マニュアルに基づいたリモートツール、非常用通信手段を用いた中央災害対策本部の立ち上げ手順と意思疎通の確認を行う大規模BCP訓練を実施しました。

今後もさまざまな想定に基づく訓練と改善の取り組みを継続し、事業が災害等に曝された際には、社員を災害から守るとともに、製品、サービスの供給を継続するための体制、仕組みの強化を進めていきます。

今後の課題と対応策

世界情勢の不安定化、自然災害の激甚化・頻発化、サイバー攻撃の高度化・巧妙化など、企業を取り巻くリスクは増大の一途を辿っているため、リスクマネジメント体制のさらなる強化と部門間の情報共有・連携を重要課題として認識しています。

今後も、各担当部門が定期的なリスクアセスメントを実施し、PDCAサイクルを回すことでリスク対策の改善を進め、また、BCP訓練や情報セキュリティに関する教育・訓練を通じて、従業員一人ひとりの意識向上を図っていきます。

コンプライアンス

グローバル化に伴うコンプライアンスリスクの拡大に対応するため、さまざまなポリシーや内部通報制度を整備し、各国・地域に展開するとともに、不正行為の防止、早期発見・是正のための対策を講じています。

基本的な考え方

グローバル化に伴うリスクの拡大に対応するため、横浜ゴムグループ競争法遵守ポリシーと同贈収賄禁止ポリシーを制定し、ポリシーを具体化した規則・要領を定めて構成員※に示しています。これらとグローバル内部通報制度を組み合わせ、各国各地域の子会社に展開することで、当社グループのコンプライアンスレベルの維持・向上を図っています。

製品に関する責任に関しては、お客さまの信頼を勝ち取って適正な利益を確保することで、企業の発展と社会に貢献することが私たちの使命です。それを果たすには全世界のお客さまが安心して購入し、満足していただける品質の商品を継続して提供しなければなりません。「横浜ゴム行動指針」では、「安全・高品質な製品・サービスを提供します」を掲げています。

※ 正社員、契約社員、派遣社員、請負社員含む当社グループで働くすべての人員

横浜ゴムグループ行動指針
https://www.y-yokohama.com/sustainability/business/suspolicy/#shishin

コンプライアンス体制

当社はコンプライアンス担当取締役を委員長とするコンプライアンス委員会およびその実行部門としてコンプライアンス推進室を設置しています。委員会は年4回開催し、当社グループのコンプライアンスにかかわる諸施策を継続して実施するとともに、その活動状況を取締役会、監査等委員に報告しています。当社グループの企業理念と行動指針は海外も含めたグループ会社に周知され、掲示などを通して各社の取締役・従業員の職務執行の指針となっています。当社のすべての部門にはコンプライアンス推進室兼務者を配置し、職場内の教育啓発活動の進捗や関連情報の共有を図っています。国内・海外のグループ会社においても、それぞれにコンプライアンス推進責任者を配置し、同様の活動を展開しています。

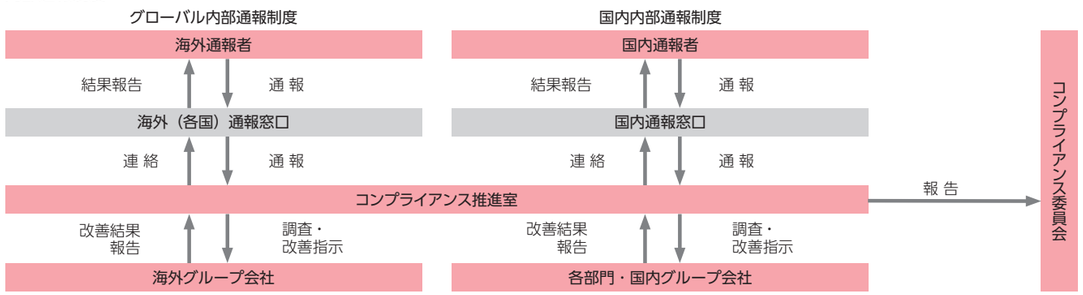
お客さまに提供した商品について市場で品質上の問題やクレームが発生した場合は、迅速に対応し問題解決を図るとともに、再発防止活動を行っています。その再発防止対策については、定期的に品質監査を行い、是正処置の実施状況を確認して有効性を検証しています。

内部通報制度

「コンプライアンス・ホットライン」は公益通報者保護法に則り、匿名の通報にも対応する制度です。ホットラインの窓口は社内、社外の2つがあり、社外は弁護士事務所に設置して独立性を確保しています。また、コンプライアンスに関して疑問に思ったことを、構成員であれば誰でも相談できる「コンプライアンス・何でも相談室」を設置しています。2024年度はホットラインと何でも相談室合計で153件の通報・相談がありました。

海外子会社については、通報内容により当社コンプライアンス推進室が直接把握する「グローバル内部通報制度」を設けており、海外拠点で順次運用を開始しています。コロナ禍で導入が一部遅れましたが、2024年までに中国、フィリピン、タイ、北米、欧州、ベトナム、インドネシアの導入が一部事業所を除き完了し、引き続き、順次導入をしていきます。

内部通報制度



教育啓発活動

社内で起きたコンプライアンス問題や社会的に問題となっていること等を題材に、広く従業員に知ってもらいたい一般的な内容と、特定の部門・役職に絞った内容に分け、方法も教材配布・職場のグループ学習と集合教育に使い分ける工夫をしています。

2024年はハラスメントや品質不正に関する教育を継続するとともに、メンタルヘルス、適切な労働時間管理、交際費の取り扱いなどをテーマとしました。

コンプライアンス職場学習のテーマ（2024年度）

当社グループでは、独自の教材を使用したコンプライアンス学習を各職場で毎月実施しています。2024年度は、以下のテーマを採り上げました。

1月	メンタルヘルス	7月	メールの内容・送付先
2月	暴力行為	8月	暴力行為
3月	取り扱う通報・匿名の通報について	9月	スメル・ハラスメント
4月	適切な労働時間管理	10月	交際費の取り扱い
5月	セクシュアル・ハラスメント	11月	品質不正防止
6月	服務心得	12月	迷惑行為

腐敗防止に関する取り組み

当社グループ行動指針では、「6. 法令のみならず社会規範を守ります」を掲げ、「競争法違反行為や贈賄行為はもとより、法令・ビジネス慣行を逸脱した行為を行いません。」「国の内外を問わず政治・行政と健全な関係を維持し、贈賄を行いません。不当な利益を得る目的でビジネスパートナーに接待、贈答、金銭の供与を行いません。」と宣言し、公務員のみならずビジネスパートナーに対する行為にも言及しています。

さらに、当社グループ競争法遵守ポリシーおよび当社グループ贈収賄禁止ポリシーを制定し、当社グループの構成員に周知・教育することにより、遵守する働きかけと管理・監督を行っています。

グローバル内部通報制度では、外部窓口を設けて競争法違反や贈収賄などの違法行為を迅速に把握することを主眼とし、制度導入予定の海外子会社の全従業員を対象に事前教育を実施することにより、制度の実効性を高めるように努めています。

腐敗防止に関する研修の機会と参加人数

研修機会	人数
独占禁止法研修（優越的地位の濫用規制）	3,005名
独占禁止法研修（カルテル規制、優越的地位の濫用規制、物流特殊指定）	4,555名
海外赴任前研修	38名
海外拠点長赴任前研修	9名
新任管理職研修	38名
総計	7,645名

品質不正防止に関する取り組み

当社グループ行動指針では、「4. 安全・高品質な製品・サービスを提供します」を掲げ、「お客様に満足して頂ける魅力的な製品を開発、設計、製造、販売し、安全で高い品質の製品・サービスを社会に提供し、YOKOHAMAのブランド価値の向上に努めます。」と宣言しています。

品質不正防止のため、毎年、当社グループ全構成員を対象に品質不正防止教育を実施しており、2024年度は、28,643名の社員が受講しました。

品質不正防止教育受講者数

年度	2022	2023	2024
受講者数	30,463名	28,942名	28,643名

今後の課題と対応策

グローバル化に伴うリスクの拡大に対応するため、グローバル内部通報制度の導入拡大と教育を継続していく方針です。品質不正防止については、他社での事例から不正の動機に迫る教育プログラムを作成し、関連会社を含む国内外の全従業員を対象に教育を計画、実施することにより、不正が起こらない環境づくりをしています。加えて、ルール遵守の観点から業務の確認および工程の点検を進めており、必要があれば、改善を実施します。

役員一覧

(2025年7月31日現在)

取締役

山石 昌孝
代表取締役会長 兼 CEO
(経営全般／地域事業／企画・管理／MB／経営企画本部長)

清宮 眞二
代表取締役社長 兼 COO
(技術／生産／品質保証／IT／TBR事業／プロギア／タイヤ生産本部長)

Nitin Mantri
取締役専務執行役員
兼 Co-COO
(OHT事業／インド事業)

宮本 知昭
取締役常務執行役員
(タイヤ国内リプレイス営業本部長
兼 経営管理本部担当
兼 CSR本部担当
兼 平塚製造所長
兼 (株)ヨコハマタイヤジャパン取締役)

結城 正博
取締役執行役員
(経理部・IR室担当
兼 タイヤ企画本部長)

松尾 剛太
取締役
(監査等委員会議長(常勤))

河野 宏和
社外取締役
(監査等委員
兼 役員人事・報酬委員)

清水 恵
社外取締役
(役員人事・報酬委員)

木村 博紀
社外取締役
(監査等委員)

古河 潤一
社外取締役

高田 寿子
社外取締役
(役員人事・報酬委員)

佐々木 伸彦
社外取締役

知識・経験・能力を備えた取締役の構成

当社の取締役会は、定款で定める取締役(監査等委員である取締役を除く。)15名以内、監査等委員である取締役は5名以内の員数の範囲内で、各事業に伴う知識、経験、能力等のバランスに配慮しつつ、社外取締役を含め多様性を確保し、適切と思われる人員で構成することを基本的な考え方としています。

また、中長期的な当社の経営戦略、経営計画等に照らして各取締役に必要なスキルは次ページ「取締役のスキルマトリックス」の通りと考えています。現任の取締役の保有するスキルは各人の欄に付した●印の通りです。

取締役のスキルマトリックス

氏　名	役　職	企業経営 経営戦略	人事政策 人材育成	海外知見 国際事業	技術開発 ・品質	調達・生産・ 生産技術・ SCM	財務・会計	ガバナンス 内部統制	ESG・ CSR	営業・ マーケティング
山石 昌孝	代表取締役会長 兼 CEO	●	●	●				●		
清宮 眞二	代表取締役社長 兼 COO	●			●	●			●	
Nitin Mantri	取締役専務執行役員 兼 Co-COO	●		●		●				●
宮本 知昭	取締役常務執行役員	●						●	●	●
結城 正博	取締役執行役員	●		●			●			●
松尾 剛太	取締役 監査等委員会議長(常勤)						●	●	●	
河野 宏和	社外取締役 監査等委員	●			●	●				
清水 恵	社外取締役			●				●		
木村 博紀	社外取締役 監査等委員	●					●	●		
古河 潤一	社外取締役	●	●				●			
高田 寿子	社外取締役						●	●	●	
佐々木 伸彦	社外取締役	●	●	●					●	

(注) 各取締役の保有するスキル・専門分野のうち、最大4項目に●印を付しています。各取締役の有するすべてのスキルや、専門的な知見を表わすものではありません。

執行役員

氏名	役職
瀧本 真一	専務執行役員(タイヤ日本事業本部長 兼 タイヤ直需営業本部長)
Jeff Barna	専務執行役員(Yokohama Corporation of North America取締役社長兼CEO 兼 Yokohama Tire Corporation取締役社長兼CEO 兼 Yokohama Tire (Canada) Inc.取締役会長 兼 Yokohama Tire Mexico S. de R.L. de C.V.取締役会長)
中村 善州	常務執行役員(Yokohama Asia Co., Ltd.取締役社長 兼 Yokohama Tire Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.取締役会長 兼 Yokohama Tire Sales (Thailand) Co., Ltd.取締役会長 兼 Yokohama Tyre Sales Malaysia Sdn.Bhd.取締役会長 兼 Yokohama Tire Sales Philippines, Inc.取締役会長 兼 Yokohama Tyre Sales Vietnam Co., Ltd.取締役会長)
矢羽田 雄彦	常務執行役員((株)ヨコハマタイヤジャパン代表取締役社長 兼 タイヤ国内リプレイス営業本部副本部長)
森本 剛央	常務執行役員(Yokohama Tire Manufacturing Mississippi, LLC.取締役社長 兼 Yokohama Tire Manufacturing Virginia, LLC.取締役会長)
梁取 和人	常務執行役員(調達本部長 兼 Yokohama Rubber Singapore Pte. Ltd.取締役社長)
楢林 浩行	常務執行役員(品質保証本部長)
石光 真吾	常務執行役員(経営管理本部長 兼 平塚製造所長代理 兼 ヨコハマピアサポート(株)代表取締役社長)
政友 毅	常務執行役員(タイヤ海外営業本部長 兼 タイヤ海外営業企画部長)
塩入 博之	執行役員(タイヤ消費財商品企画本部長)
Anil Gupta	執行役員(ATC Tires Pvt. Ltd.取締役COO 兼 Yokohama India Pvt. Ltd.取締役副会長)
松田 将一郎	執行役員(タイヤ製品開発本部長)
浜谷 孝行	執行役員(MB事業本部長 兼 工業資材事業部長 兼 横浜ゴムMBジャパン(株)代表取締役社長)
Angelo Noronha	執行役員(President and CEO – Yokohama ATG)
藤田 資二	執行役員(研究先行開発本部長)
范 明	執行役員(CEO補佐 兼 Yokohama Rubber (China) Co., Ltd.取締役会長兼社長 兼 Yokohama Tire Sales (Shanghai) Co., Ltd.取締役会長兼社長 兼 Hangzhou Yokohama Tire Co., Ltd.取締役会長 兼 Suzhou Yokohama Tire Co., Ltd.取締役会長)
Gregorio Borgo	執行役員(Consultant and Acting President of Yokohama Europe GmbH 兼 Consultant of Yokohama TWS)

ステークホルダーエンゲージメント

横浜ゴムグループは、あらゆるステークホルダーの皆さまとの対話を重視し、信頼関係を構築することで企業価値向上を目指します。
皆さまからのご意見やご要望を真摯に受け止め、事業活動に反映することで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

主なステークホルダーとコミュニケーション機会

主なステークホルダー	ステークホルダーの期待・関心	コミュニケーション手段（頻度）
お客さま	・商品の安全性・品質 ・環境貢献製品の開発・提供 ・充実したサポート体制 ・商品・サービスの適切な情報提供	・日々の事業活動（日常的） ・お客さま相談窓口（日常的） ・ウェブサイト・SNS（随時） ・イベント開催・展示会への出展（随時） ・タイヤ安全啓発活動（年1回）
従業員	・労働安全衛生・健康経営 ・人材育成と活用 ・従業員エンゲージメントの向上 ・多様な人材の活躍 ・人権の尊重	・経営層と従業員の対話（随時） ・社内相談窓口（日常的） ・コンプライアンス・ホットライン（日常的） ・労使協議会・委員会（随時） ・イントラネット掲示板（日常的）・社内報の発行（年4回）
株主・投資家	・企業価値の向上 ・適時・適切な情報開示 ・適正な利益還元 ・サステナビリティへの取り組み	・株主総会（年1回）・決算説明会（年4回） ・IRミーティング（スモール、1on1）（随時） ・施設見学会・乗車体験会（随時） ・ウェブサイト（日常的）
取引先	・公平・公正な取引 ・長期のパートナーシップ構築 ・品質向上への取り組み ・サプライチェーンの人権の尊重	・取引先CSR説明会（年2回） ・サプライヤーズデー（隔年1回） ・天然ゴム農家向けセミナー（年2回） ・天然ゴム農園調査（月15件前後） ・お問い合わせ窓口（日常的）
地域社会	・地域の環境保全 ・地域社会への貢献 ・地域社会の経済活性化	・住民説明会（年1～2回） ・工場見学会（随時） ・生物多様性パネルディスカッションの開催（年1回） ・敷地内の公園・グラウンドの開放（日常的） ・地域ボランティアへの参加（随時） ・地域イベントへの協賛（随時）

2024年の代表的な事例

株主・投資家

中国拠点でのアナリスト・機関投資家向け説明会

2024年11月、中国拠点においてアナリスト・機関投資家向けに事業説明会と中国メーカーのEV乗車体験会を実施しました。

地域社会

尾道工場敷地内の「恐竜公園」の一般開放

鉱山・建設用車両向けの大型タイヤを生産している尾道工場では、地域の方々の憩いの場として、廃タイヤで作られた3体の巨大恐竜がいる「恐竜公園」を毎日一般開放しています。2024年には1,986名の地域住民の皆さまが来場しました。

取引先

天然ゴム農家向けセミナー

毎年6月と12月の年2回、タイ天然ゴム公社（Rubber Authority of Thailand：RAOT）※スラタニ支局と共同で、タイの天然ゴム農家に対し、天然ゴムの品質および生産性向上に向けたセミナーイベントを開催しています。2024年12月のセミナーには50戸の農家が参加し、天然ゴムの生産性向上について理解を深めていただきました。また、参加者には当社から、タイ天然ゴム公社の知見を活かした肥料を無償で提供しました。

※ タイ天然ゴム公社：タイ農業・協同組合省（Ministry of Agriculture and Cooperatives: MOAC）管轄下の組織

従業員

タイヤグローバルTPM大会

2024年6月、本社にて「2024年度タイヤグローバルTPM（Total Productive Maintenance）大会」を開催しました。今回の大会には、国内外のタイヤ生産工場から国内10サークル、海外11サークルの計21サークルが参加し、各拠点のTPM活動における取り組み事例を発表しました。発表後には、役員を交えた活発なディスカッションが行われました。この大会を通じて、国内外の従業員同士のエンゲージメント向上、および人材育成を図るとともに、企業価値の向上を目指します。

イニシアチブへの参加

横浜ゴムグループは、国・地域や組織を超えた連携により持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進するために、国内外のイニシアチブに賛同・参加しています。

参加している主なイニシアチブ

国連グローバル・コンパクト(UNGC)

2012年5月に国連が提唱する持続可能な成長を実現するための世界的枠組み「グローバル・コンパクト」(UNGC)に署名し、UNGCに署名している日本企業などによって構成されるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)に加入しました。国内外の子会社を含めて、国連グローバル・コンパクトの4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)10原則を行動指針とし、PDCAサイクルを回しています。

持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)

持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)は、環境と持続可能な開発に関して、産業界におけるリーダーシップを発揮し、活発な議論と政策提言を行うためのグローバル企業のトップによる連合体組織です。当社は、タイヤが環境と健康に与える影響の可能性に関する調査を行うタイヤ産業プロジェクト(TIP)と、ビル・オフィスの省エネルギーを推進する活動に参画しています。

持続可能な天然ゴムのためのプラットフォーム(GPSNR)

持続可能な天然ゴムのための国際的なプラットフォーム(GPSNR)は、WBCSDのTIPが主導して立ち上げた、天然ゴムのバリューチェーンにおける社会面・経済面・環境面の改善を目的としたプラットフォームです。GPSNRには、タイヤメーカーをはじめとする天然ゴム製品メーカーの他、天然ゴム生産者や自動車メーカーなどが多数参加しており、当社は、2018年10月からの創設メンバーとして活動しています。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)コンソーシアム

TCFDは、G20の要請を受け、金融安定理会(FSB)により設立された国際イニシアチブで、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。当社は、2022年1月にTCFD提言への賛同を表明し、TCFD提言賛同企業や金融機関等の間で議論する場として経済産業省、環境省、金融庁が設立した「TCFDコンソーシアム」に参画しました。

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラム

TNFDは、自然環境や生物多様性に関するリスク・機会の情報開示を企業に促す枠組みを構築し、世界の資金の流れをネイチャーポジティブに移行させることを目指して設立された国際イニシアチブです。横浜ゴムは2023年1月、TNFDの理念に賛同し、自然関連財務情報開示フレームワークの構築を支援する国際的なステークホルダー組織である「TNFDフォーラム」に参画しました。

生物多様性のための30by30アライアンス

「生物多様性のための30by30アライアンス」はネイチャーポジティブというゴールに向け、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」の達成に向けた取り組みをオールジャパンで進めるために2022年に発足した企業・自治体・団体の有志連合で、当社は2023年1月に参画しました。生産拠点の敷地などで「30by30」の達成を目指すことで自然共生社会の実現に貢献していきます。

用語集

用語	説明
ウィンタータイヤ	低温下や雪道などでの使用を目的としたタイヤ。凍結路でのグリップを強化したスタッドレスタイヤも含む。
オールシーズンタイヤ	四季を通じて走れる全天候型タイヤ。晴天・降雨時は夏用タイヤに近く、雪道においてはスタッドレスタイヤに近い性能を持つタイヤ(凍結路面や過酷な積雪路面ではスタッドレスタイヤの装着を推奨)。「スノーフレークマーク」の刻印がされたオールシーズンタイヤは、「冬用タイヤ規制」での通行が可能。ただし「チェーン規制」の際にはチェーン装着が必要。
オフハイウェイタイヤ(OHT) (Off Highway Tire, OHT)	農業・林業機械用、建設・鉱山車両用、産業・港湾車両用タイヤなどの総称。
グラスルーツ・カテゴリー	モータースポーツにおけるグラスルーツとは、主に趣味や入門編として参加することを目的とした比較的小規模の競技のことで、モータースポーツファンの醸成や将来のプロドライバーを育てるための重要な土壌。
コンパウンド	タイヤのトレッド部に使用される複合ゴム。ベースとなる天然ゴムおよび合成ゴムなどのポリマーに、カーボンブラックや鉱物油などを混合したものを使用。
タイヤ消費財	乗用車用タイヤなど一般消費者が使用するタイヤ。
タイヤ生産財	トラック・バス用や農業機械車両用タイヤなど移動や生産といった産業を支えるインフラ車両用のタイヤ。
タイヤマネジメントシステム (Tire Management System、T.M.S)	タイヤ運用情報のデータベースを活用したサービス。タイヤ点検からデータの入力、収集、提案までタイヤ管理をトータルサポートし、安全運行や効率化に貢献するシステム。
ピックアップトラック	運転席の後方に開放式荷室を備える小型貨物自動車。
補修・交換用タイヤ	新車に装着されているタイヤが摩耗や故障をした際に交換するタイヤ。
リトレッドタイヤ	走行により摩耗したトレッド(直接路面に接する部分)ゴムを新しく貼り替えて、タイヤの機能を復元して再使用するタイヤのこと。更生タイヤとも呼ばれる。
AG(Agriculture Tire)	農業機械車両用タイヤ。
CASE(Connected, Autonomous, Shared & Service, Electric)	Connected(コネクテッド)、Autonomous(自動運転)、Shared & Services(カーシェアリングとサービス)、Electric(電気自動車)の頭文字を取った言葉で、今後の自動車の進化の方向性を示す考え方。
HAICoLab(ハイコラボ)	横浜ゴムが2020年に策定したデジタル革新のためのAI利活用構想。Humans and AI collaborate for digital innovationをもとにした造語で、新製品のためのゴム材料開発やタイヤの設計支援などに活用されている。人とAIとの共同研究所という意味合いも込められている。
ID(Industrial Tire)	産業車両用タイヤ。
LTR(Light Truck Radial Tire)	小型トラック用タイヤ。
MaaS(Mobility as a Service)	モビリティを単なる交通手段ではなく、自動運転やAIなどのさまざまなテクノロジーを掛け合わせた、次世代の交通サービスとして捉えた言葉。
OTR/OR(Off the Road Tire)	建設車両・鉱山車両用タイヤ。
PFO(Pressure Field Operation)	大型農業機械車両用のタイヤの規格。VFタイヤよりも低速走行時の荷重負荷能力が強化されたことにより、さらなる低圧走行を可能とし、土壌の圧縮ダメージの一層の低減効果が期待できる。
Programmatic M&A	企業が成長戦略を加速させるために、複数の企業を継続的・体系的に買収すること。
SUV	Sport Utility Vehicleの略。買い物などの日常や、アウトドアレジャーなど整備されていない道路の走行にも適した「スポーツ用多目的車」。
TBR(Truck & Bus Radial Tire)	トラック・バス用タイヤ。
Y-TWS	OHT事業部に属する子会社「Yokohama TWS」の略称。主にTrelleborgブランドなどの農業機械・産業車両用タイヤを販売。
Y-ATG	OHT事業部のビジネスユニットの一つで、主にAllianceブランドなどの農業機械・建設車両用タイヤを販売。
Y-OTR	OHT事業部のビジネスユニットの一つで、主にYOKOHAMAブランドの鉱山・建設・産業車両用タイヤを販売。
VF(Very High Flexion)	大型農業機械車両用のタイヤの規格。従来のラジアルタイヤの40%減の空気圧で同じ荷重を支えることができ、低圧走行が可能となることから、農作業における土壌圧縮のダメージの軽減、生産性の向上の効果が期待できる。