

# 人的資本 持続的な企業価値向上を実現する人材力

横浜ゴムグループでは、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、人的資本の価値向上が不可欠と考えています。多様な人材が多様な働き方を認め合い、ともに明るく生き生きと仕事ができる職場環境を整備し、人材力を高めていきます。

KPI	目指す姿
女性管理職（課長以上）比率（単体）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>・従業員の能力開発によるイノベーションの創出と生産性の向上</li> <li>・安全で健康的な職場環境</li> <li>・従業員の人権の尊重</li> </ul>
男性育児休業取得率（単体）	
社員の65歳到達後の継続雇用率（単体）	
能力開発研修受講率	
・MBA等経営教育受講率（単体）	
・DXリーダー育成教育受講率（単体）	
従業員エンゲージメントスコア（単体）	

## 基本的な考え方

企業価値を持続的に向上するため、求める人材像として「世代・性別・国籍に関わらず、厳しくとも結果にコミットし、自らの成長をもって会社の成長に貢献できる人材」を掲げています。従業員の人格、個性を尊重し、高い達成意欲と幅広い視野を持つ人材の育成と、多様な人材が活躍できる安全で働きやすい社内環境の整備に取り組んでいきます。

## 人材育成

### プロ人材の育成と「適所」適材の人員配置

グローバルに事業展開する当社グループでは、持続的な成長のためには、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」の配置が不可欠であると認識しています。そのため、教育体系の整備を進め、各種施策を実施しています。

具体的には、高度な技術や知識、スキルを持つ付加価値人材の育成・選抜を強化するとともに、主要ポジションには、年齢・性別・国籍を問わず、職務要件に適したハイクラス人材を配置する「「適所」適材の人員配置」等の施策を進めています。主要ポジションには、社内人材に加えて外部人材も積極的に登用し、最適な人材の確保に努めています。社員一人ひとりが育成の機会を積極的に活用し、当社グループの「求める人材

像」へと成長していくことが、企業の発展につながるの考えのもと、全面的に支援しています。

さらに、グローバル競争を勝ち抜くため、会社を背負って立つ経営人材の確保と育成にも注力しています。

### 求める人材像

世代・性別・国籍に関わらず厳しくとも結果にコミットし、自らの成長をもって会社の成長に貢献できる人材

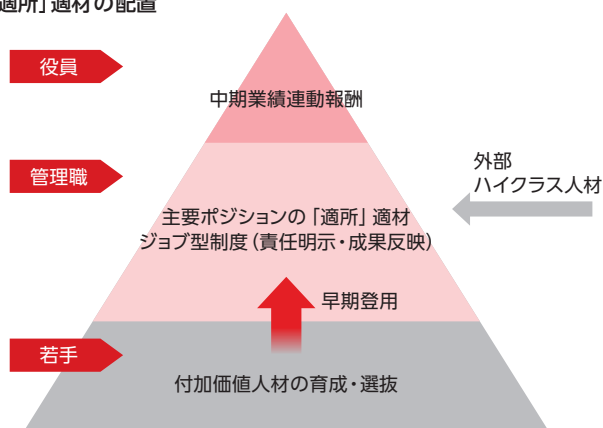
### 人材育成プログラム

グローバルな事業環境の変化に対応するため、人材育成プログラムを通じて人的資本の強化に取り組んでいます。各階層で求められる人材像に基づき、的確な判断と実行に必要なマインド・能力・スキルの開発を進めています。

具体的には、階層別のリーダーシップ育成、職場密着型の問題解決力強化、プレゼンテーションや交渉といった個別スキルの向上を目的とした体感・体験型の三現教育を実施しています。また、継続的な能力向上と、評価の透明性・納得性を高めるため、役割ごとに期待レベルを明確化し、半期ごとに上司と部下が充足度や改善点を確認する評価フィードバック制度を導入し、育成を支援しています。

さらに、将来の経営人材育成に向け、管理職層の国内MBA派遣や、DX時代に求められる人材育成として事務・技術系職員のDXリーダー育成教育を推進し、求める人材像の育成に取り組んでいきます。

### 「適所」適材の配置



## 人材育成プログラム

研修名	研修対象	累計参加人数(2024年12月期)		研修内容
		男性	女性	
新入社員研修	新入社員	39	7	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	23	8	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	32	6	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・責任の認識を高める。
新任役職者研修	マネージャー	29	1	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目指す。
評価者研修	マネージャー	25	4	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	19	3	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。

### 【適所】適材を実現する報酬制度と登用制度

中期経営計画「YX2026」の実現を人材面で支えるため、管理職層と一般層それぞれに最適な人事制度を構築しています。管理職層においては、ポスト(ジョブ)と成果・報酬の連動性を強化し、より明確な評価体系を確立しています。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・期待行動)を明示し、育成体系と連動させることで、コア人材に必要な能力を段階的に習得できる仕組みを整えています。

また、2020年には管理職層のポスト(ジョブ)と報酬の連動性をさらに高める改定を実施し、成果に基づく評価制度へと進化させました。さらに、一般層においては2021年に、最速30歳から管理職に登用可能な早期登用制度を導入し、年齢にとらわれず適材適所で配置できる柔軟な仕組みを確立しました。

#### 【労働慣行に関するマネジメント】

<https://www.y-yokohama.com/sustainability/people/employee/#stance>

## 場所・時間にとらわれない社内環境の整備

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。

当社グループでは、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。

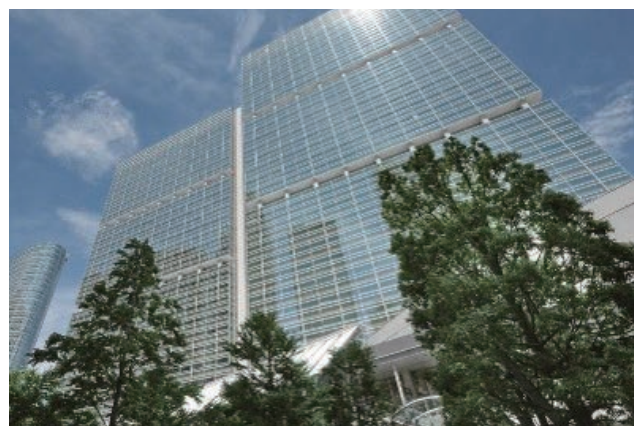
ワークライフバランスを尊重し、多様な働き方を認め合うことで、すべての社員が成長を続け、仕事と生活を両立しながらキャリアの形成を実現できるよう支援しています。

### 【ホームオフィス制度の導入】

2023年3月より、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て基本的な就業場所とする「ホームオフィス制度」を導入しています。

### 【東京事務所、サテライトオフィスの設置】

本社・平塚製造所の統合に伴い、品川インターシティに東京事務所およびサテライトオフィスを設置し、東京事務所には横浜ゴムの販売部門の一部と販売会社2社の本社が移転しました。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。



品川インターシティ

## 人的資本 持続的な企業価値向上を実現する人材力

### 在宅／フレックス勤務の拡充

育児・介護などと両立支援の推進、業務効率化、通勤負担軽減等を目的として在宅勤務制度を導入しています。また、事務・

技術系職員については、原則としてフレックス勤務の適用対象とし、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。

## 人材の多様性の確保

### ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み拡大

当社グループの事業がグローバルに拡大する中、企業価値の持続的な向上には、多様な人材の採用と、多様な働き方を尊重し合うダイバーシティの推進が重要です。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、多様性を受け入れる企業文化の構築を目指しています。ダイバーシティ&インクルージョン推進タスクの主導のもと、社内制度の拡充、ジェンダーギャップの解消に向けた研修、キャリア形成支援など幅広い取り組みを拡大し、2024年には「D&I AWARD 2024」において最高評価の「ベストワークプレイス」に認定されました。



え、多様な育児サポートのニーズに合わせて対応した制度を整備しています。1日単位で10日間育児休業を取得可能な制度や、休業期間中に就労できる産後パパ育休制度を導入し、柔軟な育児休業の選択肢を提供しています。2024年の男性育休取得率は83.7%でしたが、100%を目標に掲げ、さらなる育休取得の推奨と環境整備を進めています。

### シニア人材の活用

60歳以降の労働意欲の高い人材に対し、豊富な知識や経験を活かした活躍の場を提供するため、定年退職した社員を再雇用（事務・技術系社員は、100%出資子会社ヨコハマビジネスアソシエーション株式会社が再雇用して当社に派遣）し、最長70歳まで活躍できる制度を導入しています。

### 女性の活躍推進

女性活躍推進を目的としたキャリア開発支援セミナーの実施や仕事と生活の両立支援制度の整備、女性管理職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。2024年12月末現在の女性管理職（課長以上）比率（単体）は3.2%ですが、次期管理職候補となる係長の女性比率は15.7%、さらに早期登用により管理職配置が可能な主任では45.2%に達しており、今後はさらに女性管理職が増加していく見込みです。

### 障がい者の雇用

障がい者の雇用創出を目的に、2012年にヨコハマピアサポート株式会社を設立し、知的障がい者を中心に30名（2024年12月末現在）を雇用しています。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社合算での雇用率は、2024年申告（2023年4月～2024年3月実績）で2.5%となりました。今後も、障がい者雇用のさらなる拡充に向け、新たな業務の開発を進めていきます。

### 男性育休取得の促進

男性社員の育児参加を促進するため、法定の育児休業に加

### ダイバーシティ関連教育の例

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
プログラム数	8	17	16	7	6	
延べ参加人数	214	327	1,127	675	743	
主なプログラム	ダイバーシティ	・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	・ダイバーシティ&インクルージョン基調講演会 ・アンコンジャスバイアス研修 ・LGBTQ+研修 ・wwPへの参加	・アンコンジャスバイアス研修 ・LGBTQ+研修 ・心理的安全性セミナー ・wwPへの参加
	女性のキャリア開発	・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	・女性管理職座談会	・社外メンター研修
	両立支援	・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	・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	・育休復帰者向けセミナー
	健康介護	・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	・産後ケア教室支援	・介護セミナー

\* wwP：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」

## 性的マイノリティに関する取り組み

LGBTQ+と総称される性的マイノリティを含む多様な人材の活躍を支援するため、2023年10月に「パートナー&ファミリーシップ制度」を導入しました。同性パートナーや事実婚のパートナーを配偶者と認め、包括的な支援を行っています。また、外部有識者を招いた「LGBTQ+セミナー」を開催し、社

員の理解促進に努めるとともに、社内外にLGBTQ+に関する相談窓口を設置し、制度や悩みごとの相談に対応しています。これらの取り組みが評価され、2024年には、一般社団法人work with Prideの「PRIDE指標2024」にて「GOLD」を受賞しました。



## 従業員エンゲージメントと人権の尊重

### a. 従業員エンゲージメント

YX2026の戦略や方針が従業員に理解され、熱意をもって遂行される状況にあるか、自らの成長をもって会社の成長に貢献できる多様な人材が生き生きと働ける職場環境と企業風土であるかを把握するため、「従業員意識調査」を継続的に実施しています。2024年度の調査の結果、以下の2点を課題として認識し、具体的な施策を講じています。

#### a. YX2026の浸透

管理職層と比較して、一般社員層のYX2026に対する戦略理解度が低いことが課題として認識されました。この課題解決に向け、YX2026の全社施策と一般社員層の個人課題のつながりが明確になるように、組織内の対話の密度を高めることに取り組み、一般社員層の戦略理解度向上を目指します。

### b. 従業員エンゲージメントスコアの向上

従業員意識調査における複数のエンゲージメント項目を指標化した従業員エンゲージメントスコアは、2026年度目標値を70としています。2024年度は68.8でした。今後、従業員への方針・戦略の浸透を図り、仕事の意義を明確化することで、「働きがい」など、エンゲージメントの熱量を高め、スコアの向上を目指します。これらの取り組みを通じて、戦略の実現を加速させるとともに、従業員の成長と働きがいを高め、企業価値向上につなげていきます。

### 従業員の人権の尊重

従業員意識調査において、従業員の人権尊重の意識の状況、人権侵害の有無や潜在的な人権侵害のリスクを確認しています。

## 人的資本の指標および目標

当社グループでは、人的資本関連のマテリアリティとして「持続的な企業価値向上を実現する人材力」を掲げ、主要な施策について、指標（KPI）および目標を設定しています。人的資本関連の指標および目標は、当社グループの連結子会社がそれぞれ

独自に設定しているため、以下に当社グループにおける主要な事業を営む提出会社（単体）の指標、実績および目標を記載します。

指標 (KPI)	実績			目標
	2022年度	2023年度	2024年度	
①女性管理職（課長以上）比率（単体）	1.7%	2.0%	3.2%	2026年度：5% 2030年度：10%
参考	係長クラス女性比率（単体）	11.0%	14.2%	15.7%
	主任クラス女性比率（単体）	40.9%	42.8%	45.2%
②男性育児休業取得率（単体）	59.5%	86.2%	83.7%	2026年度：100% 2030年度：100%（取得期間の拡充）
③社員の65歳到達後継続雇用率（単体） <sup>※2</sup>	2022～2024年度 期間平均73.3%			2024～2026年度平均：65%以上 2027～2030年度平均：70%以上
④能力開発研修受講率				2026年度：
・MBA等経営教育受講率（単体）	—	6.0%	8.3%	・部門長の15%（累計）
・DXリーダー育成教育受講率（単体） <sup>※3</sup>	—	—	0.6%	・事務・技術系職員の10%（累計）
⑤従業員エンゲージメントスコア <sup>※4</sup>	—	—	68.8	2026年度：70

※1 「—」表示は実績なしを示しています。

※2 65歳に到達した事務職、技術職および技能職の社員のうち、当社または子会社にて65歳以降も継続雇用された社員の割合を示しています。

※3 DXリーダー育成教育は、2024年度の期中から開始しています。

※4 提出会社（単体）の従業員を対象とした「従業員意識調査」の結果から算出しています。

## 人的資本 持続的な企業価値向上を実現する人材力

### 労働安全衛生

#### 安全衛生管理体制

国内ではCSR本部長を委員長とする中央安全衛生委員会を設置し、事業所ごとに「事業所安全衛生委員会(法定)」、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と組合に共通する重要な取り組みであるため、他社・他労組と安全情報を共有しながら、労使一体で推進しています。協力会社にもそれぞれの委員会への参加を促し、活動の共有化を図っています。

また、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、従業員の健康増進と体力向上を推進しています。海外各社においては、各国の法律に従って、それぞれの安全衛生体制を整備しています。安全衛生推進室は、国内外の安全衛生活動のとりまとめを行い、グループ全体の安全衛生水準向上に貢献しています。

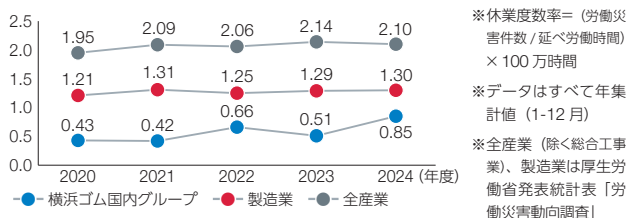
\* コラボヘルス：保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること

#### 労働安全衛生マネジメントシステム

国内外20拠点中14拠点が労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001) 認証を取得しており、2024年度は7事業所で更新を行いました(他事業所も継続中)。未取得の6事業所も順次取得する計画です。マネジメントシステムの継続的な改善とPDCAサイクルの運用を通して、安全衛生基盤のさらなる充実を図っていきます。

#### 労働災害発生頻度(休業度数率)

2024年度の労働災害発生頻度(国内)は、0.85でした。労働災害ゼロ、さらにリスクゼロを目指し尽力してまいります。



#### 安全で健康的な職場環境に向けた取り組み 設備対策強化

すべての設備や作業に対してリスクアセスメントを計画的に実施し、継続的な見直しと改善を図ることで、安全対策を強化しています。リスク・改善件数の月次フォロー体制を構築し、安全対策の進捗状況を常に把握しています。国内工場では、

安全トップ診断を実施することで安全対策のさらなる強化を図っています。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。

#### 安全な人づくり

従業員一人ひとりが危険を察知できる感性を育むことを目指し、日々のKYT(危険予知トレーニング)、全員参加型のヒヤリハット指摘改善活動、体感道場の訓練などを実施しています。さらに、監督者が作業者と1対1で密接なコミュニケーションを図り、各作業の意味を理解して安全な行動を自律的に実践できるよう支援しています。また、協力会社の社員の方々にもグループの安全意識向上の活動に参加いただき、安全活動への理解と協力を深めていくことで、共に安全な職場環境を築き、労働災害ゼロを目指します。

#### 働く環境の整備

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、健康障害を未然に防止しています。作業環境測定に基づき、快適な状態を維持するための設備の整備、個人用保護具の支給、作業方法の改善、維持管理を徹底しています。法令改正にも迅速に対応し、安全で快適な作業環境の実現を目指します。近年、深刻化する熱中症対策として、職場のWBGT値(暑さ指数)を測定し、屋根の断熱化や熱気の排出、空調の改善などの対策を実施しています。

#### 標準作業書整備

公開作業観察を計画的に実施し、継続的な見直しを行うことで、不安全箇所や不安全行動を洗い出し、標準作業書の整備を進めています。外国人労働者が働く職場では、標準作業書に労働者の母国語表記も追加することで、安全な作業環境を構築しています。

#### 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、長時間労働者への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、メンタルヘルスの向上を図っています。メンタルヘルス関連の長期欠勤者に対しては、計画的な職場復帰を支援し、復帰後も段階的に勤務制約を解除することで完全な職場復帰をサポートしています。また、社員の健康増進のため、禁煙サポート活動や体力向上セミナー、ヘルスリテラシー向上を目的とした月1回の教育を全事業所・職場において実施しています。

#### 交通事故の防止

従業員の安全な通勤のため、地元警察署と連携した講習会や啓発活動を実施し、交通安全意識向上に努めています。

# 人権の尊重

横浜ゴムグループは事業に関わるすべての人々の人権を尊重し、グローバルに広がる事業活動においてサプライチェーン全体での責任ある行動を通じて持続可能な社会に貢献します。

## サプライチェーンにおける人権の尊重

### 基本的な考え方

横浜ゴムグループは、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するため、サプライチェーン全体における人権尊重の取り組みを重視しています。事業のグローバル展開に伴い、人権侵害に影響を及ぼす可能性が増加していることから、影響力の範囲を考慮し責任を果たすことが不可欠と考えています。

「横浜ゴムグループ行動指針」では、社内外を問わず人権を尊重する旨を掲げ、従業員の行動規範を明確化しています。さらに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」\*1に基づき「横浜ゴムグループ人権方針」を策定し、事業活動に関わるすべての人々の人権尊重を目指しています。

人権はすべての人に与えられた基本的権利であり、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、グループ全体で人権尊重の取り組みを実践していきます。

※1 「ビジネスと人権に関する指導原則」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。

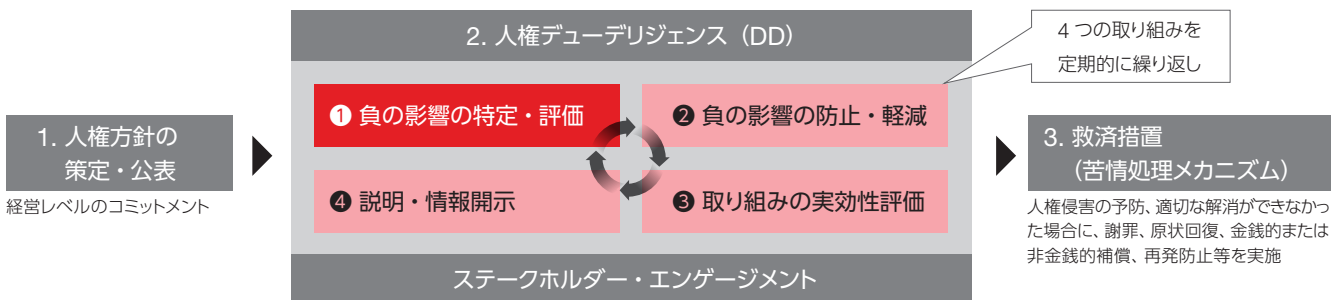
#### 横浜ゴムグループ行動指針

<https://www.y-yokohama.com/sustainability/business/suspolicy/#shishin>

#### 横浜ゴムグループ人権方針

[https://www.y-yokohama.com/sustainability/people/human\\_rights/policy/](https://www.y-yokohama.com/sustainability/people/human_rights/policy/)

### 人権尊重のマネジメント・サイクル



### 人権デューデリジェンスの取り組み

当社グループは、「横浜ゴムグループ人権方針」に基づき、人権尊重の責務を果たすため、人権デューデリジェンス(人権DD)体制を整備・強化し、定期的な実施に取り組んでいます。

2023年5月には、サプライチェーンにおける人権リスクを議論する「人権デューデリジェンス・ワークショップ」を開催しました。第三者機関である経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会の石田寛事務局長を講師に迎え、国内外の拠点から32名の部課長クラスが参加し、グループ横断で議論を行いました。CRT日本委員会からのアドバイスも参考に、当社グループにとって「重要な人権テーマ」を抽出しました。

抽出された重要な人権テーマに基づき、毎年1つのテーマを選定し、インパクト・アセスメント\*2を実施しています。

人権DDを通じて、事業活動における人権リスクを特定し、その影響を評価することで、人権尊重の取り組みを改善し、より効果的な対策を講じていきます。人権尊重の責務を果たすた

め、今後も人権DDの取り組みを継続的に実施し、サプライチェーン全体における人権尊重を推進していきます。

※2 インパクト・アセスメント：特定の人権課題およびステークホルダーを対象として、現場でのインタビュー等を通じ、誰の、どのような人権に実際に影響を与えているか、いないかを確認する調査。

#### 重要な人権テーマ

1. 国内における外国人労働者の労働環境
2. ゴムの原料調達先(タイ・インドネシア等)における労働者の労働環境および近隣住民の環境への影響
3. 委託会社(製造・物流・販売・廃棄)における労働者の職場環境

#### 2024年度のインパクト・アセスメント

2024年度は、「ゴムの原料調達先における労働者の労働環境および近隣住民の環境への影響」をテーマに、CRT日本委

員会の協力を得て、タイ南部スラタニ県でヒアリングと視察を実施しました。対象は、天然ゴム農園および関連業務で働く労働者と地域住民で、個人またはグループヒアリング形式で行われました。サプライチェーン上の関係者へのヒアリングは、CRT日本委員会のみで行い、当社グループの担当者は立ち会いませんでした。

インパクト・アセスメントの結果、強制労働や児童労働などの深刻な人権リスクは確認されませんでした。多くの場合、農園主と労働者は信頼関係に基づき良好な関係を築いていることが確認されました。ただし、一部農園には母国に戻るのが難しいミャンマー人労働者が住み込みで働いているため、生活賃金や生活環境の観点から継続的な状況注視が必要であると認識されました。今後は、ミャンマー人などの脆弱な立場の労働者の労働環境に目を配り、必要に応じて農園主への働きかけを行うなどエンゲージメントを強化していきます。



農園で働く労働者へのヒアリングの様子

### 人権に関する苦情処理制度

#### 国内外すべ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、「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。横浜ゴムのホームページのお問い合わせページまたはJaCERのホームページから誰でもアクセス可能です。申し立てられた苦情はJaCERが内容を確認のうえ、適切な解決プロセスを講じます。



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>

#### 横浜ゴムグループ従業員向け

国内に勤務する当社グループ従業員向けに、「コンプライアンス・ホットライン」「コンプライアンス・何でも相談室」を設置し、苦情や相談を電話や電子メールで直接受け付けています。通報者・相談者のプライバシーは保護され、通報・相談のあった事実およびその内容についての秘密は保持されます。

## 地域社会

## 地域社会との共生

横浜ゴムグループは、地域社会との共存共栄を目指し、従業員の社会貢献活動への積極的な参加を支援しています。また、グローバルに事業を展開する中で、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。

KPI	目指す姿
従業員社会貢献基金「YOKOHAMAまごころ基金」による社会貢献団体支援	地域社会の課題解決への貢献

### 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) から毎月100円以上の積立金を集め、社会課題に取り組む団体への支援や災害発生時の義援金を寄付しています。横浜ゴムも同額を寄付する「マッチングギフト」を採用しており、2024年12月末現在、従業員の約40%が加入しています。2024年度には12件

の団体支援と3件の災害義援金・救援金を合わせて約700万円、マッチングギフトとの合計で約1,400万円を寄付しました。

