

MESSAGE FROM THE PRESIDENT

「グローバル」や「多様性」をもっと 一人一人が自ら考え、行動し、世界 「唯一無二」の企業を目指します。

東日本に甚大な被害をもたらした昨年3月の大震災から、1年以上がたちました。

震災の直後、当社では三重工場の従業員たちがいち早く立ち上がり、トラックを手配して、被災地へ支援物資を運ぶなどの活動を開始しました。一つ一つ本社に確認するのではなく、現場の判断で迅速に動いてくれたことを非常にうれしく思いましたし、それが可能になる環境を普段から整えておくことがトップの最も重要な役割だと、あらためて認識する機会にもなりました。

それ以後も、当社は被災地へ義援金や物資を送ったり、従業員にボランティア参加を呼びかけたりといった支援活動を継続して行うと同時に、各工場での津波訓練など当社の事業継続にかかわる計画の見直しにも取り組んでまいりました。今後は次のフェーズとして、これまで千年の杜プロジェクトで培ったノウハウを活かし、被災地の海岸沿いに盛土をして森をつくる「緑の防潮堤」建設計画にも積極的に携わっていく予定です。

独自の存在感を持つ グローバルカンパニーを目指して

2012年度は、中期経営計画「グランドデザイン100 (GD100)」フェーズⅢの初年度に当たります。「企業価値・市場地位において、独自の存在感を持つグローバルカンパニーを目指す」というビジョンをあらためて全従業員で共有し、前進していきたいと考えています。

タイヤ部門においては、まず十分な量産体制を整え、世界的な供給不足状況を改善すること。そして、国や地域によって異なるニーズに応える製品を開発していくことです。どんなに高性能でも、買っていただけない製品は「いいタイヤ」とは言えません。グローバルコンセプトである「BluEarth」のテーマにも立ち返り、「環境のみならず、社会にやさしい」を実現できる技術開発を推進していきます。

また、化石燃料への依存度低減の観点から、合成ゴムに替わる原材料として天然ゴムの安定供給を確保していくことも長期的課題の一つとらえています。将来的には、世界のタイヤメーカーが協力しての天然ゴム農家支援なども視野に入れる必要があると思います。

一方、MB部門においては、グローバル展開をさらに進め

るとともに、当社が高い優位性を誇る「運ぶ」「くっつける」「やわらげる」という三つの技術を核に、新分野にも積極的に進出してナンバーワンを目指していきます。すでに、太陽光や風力発電システムの部品、介護用品などの分野での製品開発もスタートさせました。直接の顧客の皆さまだけでなく、その先にいる生活者や「社会」全体を視野に入れながら、新しい性能や製品を自ら提案していける「提案型」の営業に力を入れたいと考えています。

これらを支える「人」の育成においても、方針を大きく切り替えました。ある一つの「マザー工場」を設定してそこで従業員を教育するのではなく、各拠点が持つそれぞれの長所を互いに学び合うという姿勢が基本となります。もちろんそのためには、各拠点の情報を収集し、全体を見据えて方向性を示せるリーダーの存在が不可欠です。リーダーの育成および工場間における高いレベルでの教育の相乗効果は、企業としての強固な基盤づくりにもつながると確信しています。

7つの重点課題で取り組みを推進する

昨年はISO26000を、国際社会で信頼を得るための「ライセンス」と位置づけ、その考え方に基づく「7つの重点課題」を定めてCSRの推進に取り組んできました。今年はさらに、国連グローバル・コンパクトにも署名しましたので、従業員にはどこの国・地域で仕事をする際にも、これを行動原則と認識して活動してほしいと考えています。

「環境」の面においては、三重や三島、新城工場などで、工場周辺の生態系を調査し、生物多様性保全につなげるといった試みをスタートさせました。海外拠点においても現在、タイでの予備調査などが始まっており、今後さらに対象地域を拡大させていく考えです。

こうした地域での活動においても重要になってくるのが「ステークホルダーコミュニケーション」です。地域の人々を招いての工場見学会や千年の杜プロジェクトなどを積み重ねることで、確かな信頼関係が生まれます。すると、これまで苦情として寄せられていた意見が、周辺地域から情報提供の形で声が寄せられるようになるなど、地域が企業に向けた視線そのものが大きく変化することを実感しています。

また「生産」の面では、「QCD」ならぬ「SEQDCH」を工場運営のキーワードとしています。何よりもまず安全

当たり前なのに。 中から求められる

(Safety)が優先であり、それを追求することで初めて環境(Environment)、品質(Quality)、納期(Delivery)、コスト(Cost)が改善される。この考え方に基づいて社内のルールを定め、徹底させていくことで、事業の基盤となる人(Human)が育っていくと考えています。

「人権」については、まず「多様性を受け入れる」ことがすべてのスタートラインです。それぞれのバックグラウンドとなる文化や宗教、価値観がまったく異なる人たちと、どう互いを認め合いながらコミュニケーションを取っていくか。それは、グローバル化の進行とともにいっそう重要な課題になっていくでしょう。また、今後はさらに視野を広げ、サプライチェーン全体での人権状況改善にも取り組んでいく必要があると認識しています。

また、こうした重点課題については、まず具体的な目標値を設定することから取り組みをスタートさせています。そうすることで、それを達成するための直近の課題が可視化・明確化されるからです。その実現には、単なる改善ではなく改革、革新が必要となる場合もありますが、それを積み重ねていくことが重要だと考えています。

現場力を高め、世界中で期待される、 掛け替えのない企業に

GD100の目標となる2017年。さらにその先の未来像を描くならば、「グローバル」や「多様性」という言葉を、あらためて持ち出す必要もないほど当然のものになっている会社ということだと思います。同時に、世界中で「横浜ゴムの製品がないと困る」と言ってもらえる、掛け替えのない企業となることを目指したいと考えています。

その未来像に向け、従業員全員が自主的に考え、行動していくことが、現場の力となり、ひいては横浜ゴムの企業価値を向上させることになる。そしてそれこそが、社会全体に新たな価値を提供していくことにもつながると信じています。

横浜ゴムグループの挑戦と進捗をまとめた本レポートをぜひお読みいただき、忌憚のないご意見をお寄せいただければ幸いです。

代表取締役社長

野地彦旬