

7 つの 重点課題

横浜ゴムグループは、CSRをより本格的に進めるために、7つの重点課題に沿って活動を推進することを決定しました。

7つの重点課題は、2010年11月に発行されたISO 26000を基に、「横浜ゴムグループにとって何が重要か」「社会への影響を考えたときに何に重点的に取り組むべきか」という観点から、社内で検討を進め、決定したものです。

今後、それぞれの取り組みをより深化させていくためにも、全グループでの現状把握とアクションプランの策定を進めていく予定です。

方針

1



環境経営の推進

経営方針に示された「社会に対する公正さと、環境との調和を大切に」を規範として、トップレベルの環境貢献企業になる。
 ・環境経営を持続的に改善します
 ・地球温暖化防止に取り組みます
 ・持続可能な循環型社会実現に貢献します

2



安全健康な職場環境

安全衛生は全ての基本です。管理者と監督者の強力なリーダーシップと、全グループ従業員の協力の下に、労働災害防止と快適な職場づくりと健康づくりを目指します。

3



製品・サービスの安全と品質

お客様にご満足して頂ける魅力的な商品を企画、設計、生産、販売すると共に、サービスに至るまで全てのプロセスにおいての品質保証体制を確立させ、社会に貢献していきます。その為に全てのプロセスにおいて品質保証活動の基本ステップを機能的に結びつけた体系的活動を実施いたします。

4



人権・労働慣行

「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。また仕事と生活のバランスをとることのできる職場を目指します。そしてGD100の事業戦略、技術戦略を実現することのできる、グローバルに活躍できる人材を育成していきます。

5



取引先との信頼関係

GD100実現のため、以下の基本方針に基づき購買活動を行います。
 ・最適な原材料および資材、工事の調達
 ・取引の公正、公平
 ・合理的な取引先選定
 ・パートナーシップ
 ・コンプライアンス
 ・環境との調和

6



ステークホルダーコミュニケーション

社内外のステークホルダーと双方向のコミュニケーションを行い、適切に情報を公開するとともにステークホルダーの声を企業活動に反映させ相互理解、信頼の発展に努めます。

7



コーポレートガバナンスとコンプライアンス

横浜ゴムグループは、「企業理念」の下に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、さらにこの体制の充実と強化に努めています。これにより企業価値の継続的な向上が図れる経営体質とし、すべてのステークホルダーから「ゆるぎない信頼」を得られる経営を目指します。

具体的な活動	目指す姿 (2017年度)	2011年度目標	評価
①環境貢献商品の開発・普及で低炭素社会実現に貢献する ②資源の有効活用と廃棄物削減で資源循環型社会を実現する ③国内外生産拠点で生物多様性への対応活動を展開する	全商品を環境貢献商品にする GHG25%削減にチャレンジ 国内外生産拠点で完全ゼロエミッションを達成、継続 国内外生産拠点における周辺自然環境保全活動の展開	新規開発商品の100%環境貢献商品化を維持、継続 国内外グループ生産拠点の完全ゼロエミッション達成拠点の拡大 国内拠点の周辺自然環境調査開始	○ △ (維持、継続) ○
①労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) に基づいた安全衛生基盤の確立 ②安全な人づくり ③設備の安全化 ④快適な職場づくり ⑤心と体の健康づくり ⑥交通事故の防止	危険ゼロに向けた安全文化を構築する	2011年までに国内全生産拠点でOSHMS認証を取得	△
①お客様の声や市場評価を収集・分析し、次期商品へ反映させる仕組みを構築する ②工場各階層に品質に焦点を絞った教育・訓練を実施し、全工場の品質レベルアップをする ③商品企画から設計、生産に至る各ステップにおいて、商品の品質を高める取り組みを行う	グローバルサービス体制のレベルを上げる グローバルトレーニングファシリティを整備する (タイヤ) 高品質な製品を常に提供し続けることにより、お客様の信頼を高める (MB)	国内外でのサービスエンジニア教育の増強 (タイヤ) 国内生産拠点で品質教育を実施 (タイヤ) 市場情報に基づいた商品改良会議の実践を開始 (MB)	○ ○ ○
①安定的な採用 ②人材の育成を促す仕組みづくり ③ワークライフバランスの実現 ④多様な人材の活用できる職場づくり ⑤人権の尊重とハラスメントのない職場づくり	年齢・性別・国籍など多様な人材が能力を発揮できる職場ができています	障がい者雇用を促進し特例子会社を設立 配偶者出産時の男性従業員支援のための休暇を新設	○ ○
①CSRガイドラインを用いた取引先とのCSR活動の協同展開 ②取引先と協力したグリーン調達の実施 ③購買活動のコンプライアンスの徹底	取引先と協業してグローバルにCSR活動が展開できている	購買担当者が順守すべき購買行動規範を制定 取引先とのCSR情報交換・勉強会を開催	○ △
①ステークホルダーとのダイアログの開催 ②地域からの環境苦情などの環境リスク削減 ③YOKOHAMA千年の社プロジェクトの推進	ステークホルダーの声を聞き、それを反映する仕組みが整っている 国内外で50万本の植樹が完了している	ボランティア参加者との対話を実施 環境事故ゼロ 自前苗の育成と外部への提供を推進	○ ○ ○
①CSRガイドラインの社内展開 ②コンプライアンス体制の海外展開 ③BCP体制の整備と再構築	ISO26000に準拠した高い倫理観が社内に行き渡っている 適応される法令の見える化ができている BCP体制がグループで展開できている	海外グループ会社のコンプライアンス体制の拡充 津波避難訓練の実施	○ ○

p.20

p.22

p.24

p.26

p.27

p.28

p.30

横浜ゴムが取り組む7つの重点課題





現場での地道な改善の積み重ねで省エネを推進

横浜ゴムが取り組む

7つの重点課題



1/7

環境経営の推進

考え方・方針

経営方針に示された「社会に対する公正さと、環境との調和を大切にする」を規範として、トップレベルの環境貢献企業になる。

・環境経営を持続的に改善します ・地球温暖化防止に取り組みます ・持続可能な循環型社会実現に貢献します

KPI

取扱商品に占める
環境貢献商品の比率

89%

2017年度までにタイヤ、MBすべての商品を環境貢献商品にします。

温室効果ガス排出量
基準年比 (国内グループ)

86.8%

国内グループでのGHG排出量を2020年度までに基準年比※25%削減に向けて挑戦します。

※基準年は1990年を原則としていますが、京都議定書に準じてHFC、PFC、SF6は1995年としています。

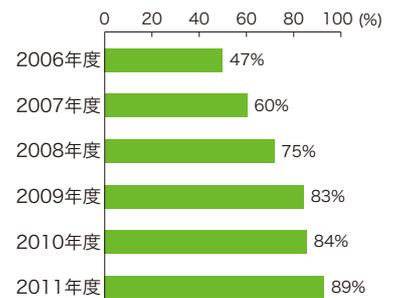
環境貢献商品

商品が生産され廃棄されるまでの各段階での、環境に与える負荷（CO₂発生量）は、タイヤの場合、使用段階でのCO₂発生量が全ライフサイクルの80～90%を占めています。そのため、横浜ゴムでは「低燃費を実現する環境貢献商品を生み出すこと」に注力しています。

横浜ゴムグループは、「地球温暖化防止」「資源再生・循環」「省資源」「安全・快適性」の4項目の平均が5%以上 上回り、かつ全項目で悪化がない商品を「環境貢献商品」と定義付け、2017年度までにタイヤ、MBすべての商品を環境貢献商品にすることを目指しています。

2011年度は、環境貢献商品が新規商品に占める割合は100%を維持。全取扱商品に占める割合も、前年度と比べ5ポイント向上の89%となりました。

取扱商品に占める 環境貢献商品の比率





■ 事業活動における環境負荷低減

温暖化対策

地球温暖化対策を最重要課題の一つに位置付け、専門委員会を設けてコージェネレーションシステム (CGS) の導入、クリーン燃料への転換、徹底的な省エネ活動などのカーボンマネジメントへのアプローチを展開し、低炭素社会実現に向けた活動を展開しています。

環境行動目標

● 短期削減目標値

「国内グループでのGHG排出量を2008年度から2012年度の5年間平均で基準年比12%削減する」

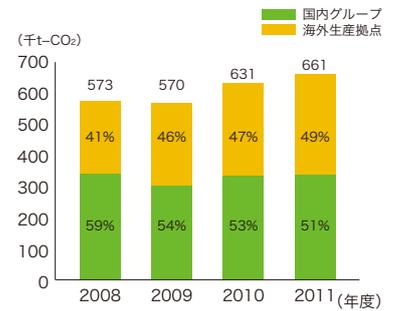
● 2020年度の中期目標

「国内グループでのGHG排出量を2020年度までに基準年比25%削減に向けて挑戦する」

2011年度の国内グループと海外生産拠点の温室効果ガス排出量は、661千トン-CO₂で、内訳は国内が51%、海外が49%となりました。

※基準年は1990年を原則としていますが、京都議定書に準じてHFC、PFC、SF6は1995年としています。

温室効果ガス排出量の推移



2010年度より、海外生産拠点については、天然ゴム加工工場の1拠点を拡大しています。

資源の有効活用

横浜ゴムグループは、事業活動で使用する資源の有効活用を進めています。

生産活動のための取水量を削減するため、「設備冷却水の循環使用」「加硫工程復水の回収」「貯水槽のオーバーフロー防止策を実施」「地下配管の漏水防止策を実施」「日常点検、パトロールの徹底と洩れ修理」などを行いました。その結果、2011年度の国内外生産拠点での水源からの総取水量は、897万m³となりました。内訳は、国内拠点744万m³、海外拠点153万m³です。

廃棄物の削減については、国内外すべての生産拠点での完全ゼロエミッション達成に向けて活動を進めています。現在までにアジア地域の5つの生産拠点で完全ゼロエミッションを実現。2011年度は新たに完全ゼロエミッションを達成した拠点はありませんでした。アメリカの生産拠点を中心に問題点を調べて、達成に向けて取り組みを促進しています。2012年度は引き続き、完全ゼロエミッション達成拠点の拡大を推進します。

取水量の推移



2012年度の課題と目標

環境貢献商品

2012年度は、低燃費タイヤの拡大、リサイクル原料使用商品の拡充およびMB事業での「省エネ商品化」などの課題に取り組み、環境貢献商品が新規商品に占める割合100%を維持します。

温暖化対策

現場・現物に徹した省エネ活動の展開や省エネ設備導入などの課題に取り組み、国内グループでのGHG排出量を2008年度から2012年度の5年間平均で基準年(1990年)比12%削減することを目指します。

資源の有効活用

● 取水量

2012年度も引き続き、水源からの総取水量削減に取り組みます。2012年度の目標は、国内外生産拠点での水源からの総取水量を、955万m³(国内拠点766万m³、海外拠点189万m³)としています。2012年度は、2011年度の生産量に比べて増大しますが、さまざまな削減課題に取り組み、原単位では1%の削減効果を見込んでいます。

● 廃棄物

2012年度は引き続き、完全ゼロエミッション達成拠点の拡大を推進します。



横浜ゴムが取り組む

7つの
重点課題



2/7

安全健康な職場環境

考え方・方針

安全衛生は全ての基本です。管理者と監督者の強力なリーダーシップと、全グループ従業員の協力の下に、労働災害防止と快適な職場づくりと健康づくりを目指します。

KPI

国内休業度数率

▶ 0.36

休業度数率は2009年0.30、2010年0.36と横ばいの状態が続いており新たな取り組みが必要と判断しています。

※休業度数率 = (労働災害件数 / 延べ労働時間) × 100万時間

OSHMS 認証取得
事業所数 (国内)

▶ 7
拠点
(累計)

2011年度は新城の2工場がOSHMS認定を取得し、国内8つの事業所のうち7つが取得しました。尾道工場は2011年12月に実地調査が完了しましたが、取得は2012年1月となりました。

労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) の構築

経営者の強い意志と、それが現場にきちんと浸透できる組織体制や管理体制の構築、および危険ゼロを目指して、各事業所で労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) 認証取得を進め、2011年度は新城工場1拠点 (2工場) で取得しました。

また、各事業所の強み・弱みを把握して改善を進めるために、全社共通の監査項目を設定し、国内・海外の安全内部監査を実施しています。



新城工場、新城南工場 OSHMS 認証式

設備の安全化

災害の「先手管理」となるようリスクアセスメントの手法を用いて既存設備の潜在的危険性の洗い出し・評価を実施し、優先順位を付けて対策を取りました。また、作業者のアイデアから、トラブルが発生したときに手を出さずに処理するための治工具の作製や設備の自動化の推進により、安全・安心な設備づくりを目指しています。



現場点検風景



講評風景



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進めました。これらの取り組みを通じて、すべての構内就労者に対して災害防止活動の共有化と活性化を図っています。

快適な職場づくり

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、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。



局所排気装置の改善
作業台全体を覆うことで発生する煙を吸引

心と体の健康づくり

過重労働や過剰ストレスによる健康障害を防止するため、労働時間の把握、長時間労働者に対する面談指導や業務改善などを行っています。またメンタルヘルス活動として、職場による予防管理と相談窓口の開設によるケアを実施。特定健康診断を実施し、特定保健指導対象者への保健指導も開始しました。

交通事故の防止

各事業所で、交通事故防止組織の体制・機能・活動を強化し、特に通勤時の交通立ち番などプラカードを持って事故防止活動を継続して実施。また、地元警察署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。



二輪車運転講習会風景



2012年度の課題と目標

人の意識を高め、設備のリスクレベルを引き下げることが課題です。

そのために、運転中の設備の手出し防止活動や、KYT活動を通じて従業員全員の危険感度を上げていきます。同時に、設備のリスクアセスメントのフォローを強化し、リスクレベルを低減。誰でも安全に、同じ作業ができる手順書を作成するため、公開作業観察を行います。また、海外

工場においても、OSHMSをベースとしたマネジメントシステムを構築・展開していきます。

経験3年以下の新人の災害が比較的多く、経験を問わず安全な作業が行えることは、作業手順書の完成度を測るのに適切であると考え、経験3年以下の新人にけがをさせないことを目標に取り組んでいきます。

横浜ゴムグループ会社の事例

サスラバーコーポレーションの取り組み



サスラバーコーポレーションの従業員と家族

電車・バスの窓シール材、各種ゴム製のカバー材および、自動車用ホース類の製造を行っているサスラバーコーポレーションは、内部安全監査・体感訓練・他工場重要災害の対策取り組みに加え、リスクアセスメントを導入して、活発な安全活動を行っています。また2S（整理・整頓）活動も日本と同様に積極的に行われ、工場内のスペースの有効活用と安全化を進めています。現地では3S（Safety-First、Seiri、Seiton）+3P（Promise、Profit、Persistent）活動と称して活動しています。



製品・サービスの安全と品質

考え方・方針

お客様にご満足して頂ける魅力的な商品を企画、設計、生産、販売すると共に、サービスに至るまで全てのプロセスにおいての品質保証体制を確立させ、社会に貢献していきます。その為に全てのプロセスにおいて品質保証活動の基本ステップを機能的に結びつけた体系的活動を実施いたします。

生産拠点での
品質教育を受けた
修了者数
(タイヤ事業)

2011年度 新規

73人

生産現場の役職者を対象とした品質教育を階層別
に実施しレベルアップを図っています。新たに役職に
配置された従業員は必ず受講する仕組みです。
(国内生産拠点)

KPI

サービスエンジニア
認定者数
(タイヤ事業)

2011年度 新規

111人

サービスエンジニアのスキルを、実施体験のない「
新人」、クレームの判定能力を所持する「中級」、業
務全般を単独で遂行できる「上級」の三つに分けて
認定することでその向上を図っています。

■ 高品質な商品だけをお客さまにご提供するために

品質保証体制を確立するための品質管理を根付かせる従業員教育

横浜ゴムグループでは品質教育に力を入れています。特に生産拠点での教育は、品質にかかわる管理職を中心に階層別
に実施しており、業務の役割ごとに意識付けと必要な知識の習得を行って、レベルの向上を図っています。

2011年度は、国内4拠点での教育修了者数は新規73人でした。

今後の海外への展開は、各地の文化・風土も考慮しつつ世界共通の品質の考え方を浸透させ、より高品質な商品
を世界中のお客さまに提供していきます。



教育を通して設定した課題を職場で確認



■ 常にお客さま視点での高品質なサービスをご提供するために

全世界でのヨコハマ・サービスエンジニアの教育・増強

横浜ゴムグループは、常にお客さま視点に立つサービス活動を実施することで、顧客満足度と市場地位が極めて高い企業になることを目指し、世界各地でサービスを担うエンジニアの教育・増強を行っています。2011年度の教育修了者数は、新規111人でした。

その一環として、タイにあるタイヤサービストレーニングセンター（2011年10月設立）では、よりお客さま視点に近い実践的なサービスができるよう、従来の研修内容に加えテストコースを使用してのタイヤ・車両特性体験型の実車研修プログラムを追加しました。今後は、さらに教育回数を増やしなが、全世界のヨコハマ・サービスエンジニアの育成に努めていきます。



タイヤサービストレーニングセンターでの実車研修

トレーニング参加者の声



YOKOHAMA IBERIA, S.A.
(スペイン・ポルトガル)
プロダクトマネージャー
Andres Antonio Castro

当社の営業面における成功と顧客満足度向上を考慮すると、すべての技術的な問い合わせに対して的確に対応することは大変重要なことです。

実際にタイでのアドバンスドトレーニングコースに参加し、技術的知識や製造プロセスを学ぶだけでなく、実車体験、故障タイヤ検品を含む、より実践的なサービス知識を習得できるプログラムであることを実感しました。今回の技術研修での経験は、社内スタッフの販売活動の支援だけでなく、お客さまに良質なサービスを提供することに役立つものと感じました。一方で、顧客満足度の向上と高品質なサービスの実現の重要性を再認識する上で、他市場のサービスエンジニアとの交流は非常に貴重な経験になりました。

MB商品を取り扱う販売店、工事会社への講習会の実施

当社グループのMB商品は工業品であるため、その取り扱いには特殊な技術や知識が求められるものも多くあります。そのため、商品を取り扱う販売会社や工事会社の従業員に商品の特性や取扱方法などの教育を定期的に行い、お客さまの要求に合った商品の選定や、万が一、不具合が発生したときに迅速で的確な対応が図れるよう努めています。

今後は、事業のグローバル化に伴い、海外での技術サービス体制の構築を早急に進めるとともに、市場の状況を的確に把握し、関連部門にフィードバックすることで、商品改良を促進していきます。これらの取り組みによって、お客さまに満足していただけの商品を継続的に提供できる会社を目指していきます。



高圧ホース金具アセンブリ指導員講習会



2012年度の課題と目標

2012年度からCSR・環境推進体制を見直し、「CSR会議」の中で全社の品質保証全般についても審議。全プロセスの品質保証体制確立に通じる全社統一的な活動を行っています。そのためにも、共通の物差しで活動を評価し、お

客さまに満足していただける魅力的な商品を企画、設計、生産、販売するとともに、サービスに至るまですべてのプロセスにおいて品質保証体制をより高いレベルで確立していく活動を継続的に進めます。





人権・労働慣行

4/7

考え方・方針

「人を大切に、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。また仕事と生活のバランスをとることのできる職場を目指します。そしてGD100の事業戦略、技術戦略を実現することのできる、グローバルに活躍できる人材を育成していきます。

KPI

障がい者雇用率



1.77%

障がい者雇用率は、2011年4月～2012年3月までの通算実績が1.77%でした。その後4月1日に6人の新規採用を行い、2012年4月単月の雇用率は1.94%となりました。雇用の促進と障がい者雇用のヨコハマピアサポート(株)が特例子会社として認定されることで、2012年度は2%をクリアする見通しです。

出産育児休暇取得数



延べ615日

出産育児休暇とは、本人およびその妻が出産した場合、子が満1歳に達するまでの間に最大10日間の休暇を認めるものです。2011年4月1日に新設し、2012年3月までの間に取得したのは対象者120人で、延べ日数615日でした。

障がい者雇用の推進

障がい者雇用はこれまで既存業務内でハンディキャップがあっても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が、障がい者雇用の幅を広げるに当たり、新たな業務の開発を始めました。2011年からは、高等特別支援学校から採用を前提に実習生の受け入れを開始。2011年4月～2012年3月までの間、受け入れた人数は7人でうち2人が2012年4月に採用となっています。

次世代育成の支援

従来、男性従業員の取得できる出産にかかわる休暇は2日間の出産休暇(有給)と1年間の育児休業(無給)でした。2011年4月1日に「子が満1歳に達するまでの間に最大10日間」に変更したところ、日数だけでなく取得者数も大幅に増えました(2010年出産休暇延べ取得数は193日で対象者104人でした)。



2012年の課題と目標

障がい者雇用の安定的確保

2011年度は、法定雇用率の1.8%には届きませんでしたが積極的に採用活動を行い、2012年度は横浜ゴム単体でも1.8%超を確保していく予定です。ヨコハマピアサポート(株)の運営など積極的な活動の流れを絶やすことなく、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。

次世代育成の支援

出産・育児休暇の取得拡大は、ニーズを的確に拾い上げた改善が実を結んだといえます。このような従業員のニーズを適切に把握しそれを制度に展開することが重要と考えています。

平塚製造所内で「ヨコハマピアサポート(株)」を開設

2011年12月9日、特例子会社ヨコハマピアサポート(株)を設立し、2012年3月から事業を開始、5月30日付で障がい者雇用の特例子会社として認定を受けました。知的障がい者を中心とした15人が製造所内の清掃や植栽などの緑化業務、郵送物配送などを行っています。また、従業員向けケータリングサービスとして、コーヒーや平塚市の障がい者地域活動センターで作られたパンの販売も計画。ケータリングサービスは本社でも展開していきます。

将来的には、全国の横浜ゴム工場での清掃緑化業務、タイヤ販売促進ツールの配送、グループ会社全体での名刺作成などの業務拡大を計画しており、従業員数も30人程度まで増員していく予定です。





横浜ゴムが取り組む

7つの重点課題



5/7

取引先との信頼関係

考え方・方針

GD100実現のため、以下の基本方針に基づき購買活動を行います。

- ・最適な原材料および資材、工事の調達
- ・取引の公正、公平
- ・合理的な取引先選定
- ・パートナーシップ
- ・コンプライアンス
- ・環境との調和

KPI

海外工場における
現地原料採用率



70%
(品目数と重量を加味した)
当社独自の指標による

経済性やリスク回避のほかに、工場が立地する地域の原料を調達し、地域産業との共存共栄を図る「地産地消」を推進。ASEAN地域は一つの経済圏を形成しているので、これを一つの国と見なしています。

CSR 調達会議の開催



6回/年
(2カ月に1度の開催)

CSR本部と調達本部の定例会議を開催することにより次の検討、活動推進を図っていきます。

- ・CSR先進企業の情報入手、動向把握
- ・震災時のサプライチェーンの状況把握と対応
- ・国内、海外購買関係者への購買行動規範の徹底
- ・取引先とのCSR勉強会開催等によるレベルアップ

グローバル化に伴うローカル化「地産地消」の取り組み

横浜ゴムグループでは、事業のグローバル化に伴い、品質とコストを考慮しながら原材料の現地調達を進め、現地取引先との良好な関係構築を目指しています。

中国の蘇州横浜輪胎、杭州横浜輪胎では、現地の購買部門と、技術部門、調達部門が一体となった採用活動を通して現地調達比率の向上を図りました。これにより、東日本大震災の際にも、サプライチェーンが途切れることなく、お客さまへの製品提供ができました。

今後は、ロシア、インドなど新規の海外進出先においても、現地取引先の調査・開拓を進め、現地調達率を高めていきます。

公正・公平な取引を推進するために 購買行動規範の制定と社内展開

横浜ゴムグループは、取引先との公正かつ公平な取引を基本に信頼関係を構築し、共存共栄、相互発展を図ることを目指しています。そのために2011年度は、これまでであった購買基本方針に加え、購買担当者の心得を示した「購買倫理」を制定。これを購買基本方針と合わせて「購買行動規範」とし、海外グループも含めて周知徹底を図ります。

本規範制定には、過去当社内で起きたことや、他社の先進的な事例を参考に実用性の高い規範を目指しました。



2012年度の課題と目標

グローバル化に伴う「地産地消」の取り組み

現地取引先の開拓および採用活動は、従来からも継続的に推進してきました。

2012年度は、従来の採用活動に加え、中国・杭州横浜輪胎内の中国技術センターも活用して既存の日本国内にある評価拠点と共に、よりスピーディーに現地原料の採用活動を推進し、現地原料採用率を向上する活動を進めていきます。また、2012年度から生産開始したロシアや今後立ち上げ予定のインドにおいても、既存拠点のレベルに引き上げるための開拓や採用活動を推進していきます。

公正・公平な取引を推進

これまで横浜ゴムはCSRに対する社内外の理解を高めるといった視点から取引先窓口の担当者への説明会や国内各事業所の取引先への説明会、海外子会社の購買担当者へのCSR活動の教育を実施してきました。2011年度は購買担当者の行動規範の必要性が認識されたため「購買行動規範」を制定。2012年度はCSR活動の国内各事業所取引先との勉強会開催と、この行動規範の購買関係者への周知徹底を図ります。海外事業所は国内同様の取引先説明会開催に向けて、事業所全体への教育の徹底を図り、各事業所でCSR活動が推進される仕組み、体制づくりを進めていきます。

取引先との信頼関係





横浜ゴムが取り組む

7つの重点課題



6/7

ステークホルダーコミュニケーション

考え方・方針

社内外のステークホルダーと双方向のコミュニケーションを行い、適切に情報を公開するとともにステークホルダーの声を企業活動に反映させ相互理解、信頼の発展に努めます。

YOKOHAMA
千年の杜プロジェクト
年間植樹本数

▶ 48,980本

2017年までに国内外の生産拠点を中心に50万本の苗木を植えることを目標としています。2011年度までに国内136,776本、海外96,167本の植樹を完了。2011年度は、45,000本の植樹計画を立てていましたが、計画を上回る植樹本数となりました。

KPI

生産事業所における
地域住民懇談会
開催回数(年間)

▶ 2回

生産事業所の周辺地域住民とのコミュニケーション手法の一つである「地域住民懇談会の開催回数」をKPIとして掲げました。特に市街地に位置する生産事業所では、近隣に居住する住民の皆さまとの日常的なコミュニケーション活動が重要であると認識しています。

YOKOHAMA千年の杜プロジェクト

「参加者の環境意識の啓発」「防災、環境保全林の形成」「温暖化抑制への貢献」「生物多様性の維持」「地域社会とのコミュニケーション」を目的に実施しているこのプロジェクト。植物生態学者で横浜国立大学名誉教授の宮脇昭氏の指導の下、行っているのが最大の特徴です。また、植樹はもちろん、土づくりやドングリの採取、ポット苗づくりなど、そのほとんどを従業員やその家族、地域住民の皆さまに参加いただき、杜づくりを行っています。

国内では、2007年に実施した平塚製造所での植樹を皮切りに全生産拠点で第1期の植樹を行い、現在3~4期の植樹を継続中です。海外においては、中国・タイ・フィリピン・ベトナムなどアジアの生産拠点や、アメリカでの生産拠点および本社で植樹を行い、国内外の各拠点でグローバル展開を継続推進しています。

また、社会貢献の一つとして苗の外部提供に取り組み、2011年末までに累計76,000本を外部機関に提供しました。植樹の効果を測定するため平塚製造所において野鳥観察、CO₂吸収固定量調査と気温測定を行っています。



■ 住民懇談会・工場見学会

2011年度も各事業所で、住民懇談会や清掃活動など、定期的に地域とのコミュニケーションを図りました。

地域住民の皆さまとの懇談会で頂いた、粉塵・騒音・臭気および大型車両の通過マナー・アイドリングなどについてのご要望・ご意見は、各事業所で迅速に対応を図っています。

各活動の詳細は、各事業所のサイトレポートで紹介していますので、ご覧ください。

URL <http://www.yrc.co.jp/csr/data/index.html>



住民懇談会の様子

■ 国内外の拠点での地域との協働

国内外の拠点では、拠点周辺の生物多様性調査や、NGO・NPOとの協働による地域社会課題の解決、災害時の支援活動などさまざまな活動を行っています。

「ステークホルダーから期待されていることは何か」「その期待には応えられているのか」について、常にコミュニケーションを取り、確認しながら取り組むことで、地域社会も従業員も、会社も元気な姿を目指しています。



2012年度の課題と目標

YOKOHAMA千年の杜プロジェクト

「いのちを守る森の防潮堤」推進東北協議会に提供する苗木の準備に取り組んでいきます。これは、協議会から東北産種子の提供を受け、当社が里親となって2、3年苗木を育てた後、協議会関連植樹へ無償提供するものです。

岩手県大槌町では、「どんぐり拾い」から当社で行い、それを工場ですべて、いのちを守る森の防潮堤づくりに活用していきます。

地域住民とのコミュニケーション

工場周辺の近隣住民との「住民懇談会」の開催回数は、

定期的なコミュニケーションを図るために年間2回の開催目標としています。また、社会貢献活動16の領域についても活動を全生産事業所で展開することを目指します。

<社会貢献活動16の領域>

- ①地域清掃美化 ②献血 ③住民懇談会 ④施設開放
- ⑤工場見学 ⑥体験学習インターン ⑦地域防災
- ⑧福祉募金チャリティーイベント ⑨一般寄付募金
- ⑩地域行事への協賛 ⑪地域から受ける表彰等
- ⑫救命講習会 ⑬地域交流イベント実施
- ⑭外部環境イベント参画 ⑮地域ボランティア
- ⑯文化交流

海外グループ会社の事例

ワイ・ティー・ラバー (YTRC) の取り組み



船で復旧準備へ向かう従業員。
このようなときでも笑顔が出るのはタイ人の素晴らしさ。

2010年5月に操業を開始したタイの天然ゴム加工会社YTRCでは、地域住民計50人の雇用を推進。賃金面以外でも、安心して働ける環境の提供に努めています。

YTRCの周辺では農園や魚・エビの養殖場が多く、地域住民の生活に深い影響のある水質環境に高い関心が寄せられています。YTRCは、地域の皆さまから良き企業市民として受け入れられるため、工場からの排水リサイクルを徹底するほか、住民代表の方に工場を視察していただくなど、オープンな受け入れ態勢による地域交流を進めています。

2011年3月に発生した豪雨・洪水の際は、浸水の影響で従業員の居住先が確保できないといった事態が発生しましたが、地元の小学校の善意で約1カ月半の間、居住施設を提供していただきました。地域の方々からの善意に感謝するとともに、今後も、地域が必要とする活動を推進することで、良好な関係を構築していきたいと考えています。



コーポレートガバナンスとコンプライアンス

7/17

考え方・方針

横浜ゴムグループは、「企業理念」の下に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、さらにこの体制の充実と強化に努めています。これにより企業価値の継続的な向上が図れる経営体質とし、すべてのステークホルダーから「ゆるぎない信頼」を得られる経営を目指します。

KPI

リスクマネジメント
委員会の開催回数

2回/年

半年ごとに定期的に行われ、各会議体が所管するリスク事案を点検して新たなリスクの洗い出しをしています。

コンプライアンス担当者
グローバルミーティング
の開催

1回/年

新しい取り組みとして2011年から開始。法令順守については現地で起きたことを現地スタッフが現地の法律に基づき対応することになるので海外子会社のコンプライアンス・法務担当者を対象にしています。初回は海外の生産子会社4社を対象としましたが、今後は販売会社を含め範囲を拡大していきます。

■ リスクマネジメント委員会開催

横浜ゴムでは、新たなリスクを認識し、そのリスクを回避して未然防止が可能となる先手管理体制と対策案の構築に努めています。2011年には5月と11月の2回にわたり、CSR本部長を議長としたリスクマネジメント委員会を開催し、半年間で経験したリスクを洗い出し、そのリスク低減のための今後の対策案の検証を行いました。特に、東海・東南海・南海地震が発生したときに起こる津波被害を想定し、2生産拠点と23の販売拠点を対象に、11月24日に実施した津波避難訓練時に確認できたさらなるリスクの報告と社内への注意喚起を実施しました。

■ コンプライアンス体制強化の取り組み

社長を議長としたコンプライアンス委員会を年4回開催し、過去3カ月間に発生したコンプライアンス問題にかかわる事案を報告・討議しており、従業員からの通報・相談内容についてもその対象としています。通報・相談の内容には、事業運営に関する指摘から人間関係に関する悩みや不満など、さまざまなものが含まれていますが、全件について真摯に対応し、相談者から信頼される制度の構築に努めています。

海外コンプライアンス体制構築の取り組み

日常の業務遂行の視点からグローバルな法令順守が強く求められているため、海外子会社の法務体制とコンプライアンスに対する意識を均質に向上させる取り組みを開始しました。2011年からは、海外製造子会社のコンプライアンス・法務担当者によるグローバル・コンプライアンス・ミーティングを開催しており、グループ全体のコンプライアンスに対する基本方針、法令順守にかかわる活動のノウハウを共有しています。今後は販売会社も対象に含め、参加の対象会社を広げる計画です。



2012年度の課題と目標

リスクマネジメント

2012年3月に公表された新たな地震の震度分布・津波高さの想定値に基づいた対策案を検討・準備します。さらに、今秋には昨年実施した津波避難訓練で学んだことや、新たに判明したリスク回避に即した避難訓練を実施する予定です。

グローバルコンプライアンス体制整備

コンプライアンスに対する構成員の認識、実施する教育の内容、発生した問題の把握や対応能力まで、グローバルに均質にしていくのが理想の姿です。それを目指し、各子会社のコンプライアンス・法務担当者によるミーティングを継続開催し、レベルを上げていきます。

