

7つの 重点課題

横浜ゴムグループは、ISO26000の中核主題をもとにした「横浜ゴムが取り組む7つの重点課題」を特定し、PDCAを行っています。ここからは、それぞれ2017年の目指す姿を実現するために、特に注力すべき課題は何か、どれくらい活動は進んでいるのかを分かりやすく表現するとともに、各責任者が現状の認識と活動の方向性についてご説明します。

【自己評価基準】 ○ = 目標達成 △ = 改善は進んだが目標未達 × = 目標大幅未達 (各KPIは設定した年度から表示しています)

※ 2011年度は4～12月の9ヵ月間

安全健康な職場環境

P.22

目指す姿 (2017年度)	● 危険ゼロに向けた安全文化を構築する	
KPI	グローバル全事業所災害度数率平均値 2010年度…1.07 2011年度…1.29 2012年度…1.01	「公開作業観察」の定期開催 2012年度…9工場/10工場
達成度の自己評価	△	△
取り組むべき課題	● 公開作業観察による標準作業手順書の整備 ● 「安全マン」の育成	

環境経営の推進

P.23

目指す姿 (2017年度)	● 全商品を環境貢献商品にする ● GHG排出量25%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			
KPI	取扱商品に占める 環境貢献商品の比率 2010年度…84% 2011年度…89% 2012年度…91%	温室効果ガス 対基準年比 削減比率 (国内グループ) 2010年度…14.4% 2011年度…13.2% 2012年度…15.9%	完全ゼロエミッションを達成している 国内外生産拠点数 2010年度…21拠点 2011年度…21拠点 2012年度…23拠点	国内外拠点における 取水量 2010年度…918万㎡ 2011年度…897万㎡ 2012年度…825万㎡
達成度の自己評価	○	○	△	○
取り組むべき課題	● 新環境中長期目標達成に向けて国内外拠点での体制整備 ● 海外拠点での生物多様性調査			

製品・サービスの安全と品質

P.24

目指す姿 (2017年度)	● 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、お客さまの信頼を高める (MB)		
KPI (タイヤ事業)	生産拠点での 品質教育を受けた新規修了者数 2011年度…73人 2012年度…98人	サービスエンジニア新規認定者数 2011年度…111人 2012年度…105人	ISO/TS16949 内部品質監査員 累積認定者数 2012年度…714人
達成度の自己評価	○	△	○
取り組むべき課題	● 海外生産拠点での品質教育拡大 ● グローバルなサービスエンジニア育成強化		

人権・労働慣行

P.25

目指す姿 (2017年度)	● 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る		
KPI	障がい者雇用率 (横浜ゴム単独) 2010年度 … 1.75% 2011年度 … 1.77% 2012年度 … 2.05%	定年者の再雇用率 2010年度 … 77.5% 2011年度 … 80.4% 2012年度 … 80.4%	新入社員の海外研修派遣人数 2010年度 … 48人 2011年度 … 51人 2012年度 … 49人
達成度の自己評価	○	○	○
取り組むべき課題	● 女性の活用 ● グローバル人材の育成 ● 人権方針の策定		

取引先との信頼関係

P.27

目指す姿 (2017年度)	● 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		
KPI	海外工場における現地材料採用率 2010年度 … 63% 2011年度 … 70% 2012年度 … 73%	グローバルミーティング実施回数、参加団体数 2012年度 … 年間 1 回 8 拠点	CSR 取引先勉強会参加社数 2012年度 … 177 社
達成度の自己評価	○	○	○
取り組むべき課題	● 取引先の人権・労働慣行 ● 紛争鉱物への方針策定 ● 持続可能な原料調達		

ステークホルダーコミュニケーション

P.28

目指す姿 (2017年度)	● 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	
KPI	千年の杜プロジェクト年間植樹本数 2010年度 … 48,502 本 2011年度 … 48,980 本 2012年度 … 53,323 本 (累計 285 千本、達成率 57%)	生産事業所における地域住民懇談会開催回数 (年間) 2011年度 … 2 回 2012年度 … 2 回
達成度の自己評価	○	○
取り組むべき課題	● 進出地域の NGO との連携 ● 従業員のボランティア活動を支援する仕組みの整備 ● 被災地復興支援	

コーポレートガバナンスとコンプライアンス

P.30

目指す姿 (2017年度)	● 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			
KPI	法令遵守・違反件数 2011年度 … 0 件 2012年度 … 1 件	グローバルコンプライアンス ミーティング開催回数 2011年度 … 1 回 / 年 2012年度 … 2 回 / 年	コンプライアンスの 研修会受講者数 2010年度 … 638 人 2011年度 … 558 人 2012年度 … 1,633 人	内部通報制度における 通報件数 2010年度 … 13 件 2011年度 … 14 件 2012年度 … 39 件
達成度の自己評価	△	○	○	○
取り組むべき課題	● 国内外グループ各社のリスクレベルの判定 ● 国内外グループ各社への CSR 浸透			

横浜ゴムが取り組む 7 つの重点課題

重点課題 1

重点課題 2

重点課題 3

重点課題 4

重点課題 5

重点課題 6

重点課題 7



安全健康な職場環境

責任者からのメッセージ

「安全衛生は全ての基本」と認識し、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ています。2017年度の目指す姿「危険ゼロに向けた安全文化の構築」に対して現状は、各事業所とも OSHMS の認定を取得し、安全活動の PDCA を回していますが、仕組み・人・設備の活動がまだまだ不足している状態です。今後は、人の意識をさらに高め、設備の本質安全化を図ることが課題です。そのためにも、2013年度の定量目標を、グローバル全事業所災害度数率平均値を 0.8 以下に下げると定め、仕組み・人・設備についての 2012 年度からの重点取り組みを継続しています。

仕組みにおいては正しく、かつ守れるルールをつくることであり、公開作業観察を使って標準作業手順書の整備を行います。良い標準作業手順書は、安全な作業だけでなく、品質確保もでき、生産性も向上します。人の育成については、ケガをしにくい人とルールを守る人を育成することに注力しており、従業員全員を社内基準での安全マンにすることを目指しています。安全においては、危険に対する感度を上げることを目的に、日ごろの KYT (危険予知訓練) 活動も重視していきます。設備に関しては、可能な限り安全を確保することが重要ですので、リスクアセスメントを実施して改善を推進していきます。

CSR本部
安全衛生推進室長

真間 理一郎

横浜ゴム全社安全方針

1. 全グループ従業員一人ひとりが安全を全てに優先させ 全ての職位・職制の参加と行動と協力の下に 安全活動の向上を図る
 - ①職場の一人ひとりは 職場の決め事を確実に守り 安全に徹した作業を行う
 - ②管理者・監督者は 不安全状態・行動を見逃すことなく部下の安全を守る責務を負う
 また 行動に当たっては 安全に対する自らの姿勢を明確に示すと共に 三現主義 (現場・現物・現実) に徹し 職場の実態を自ら把握する
2. 安全衛生に係わる法令・行政指針への積極的な適合を図る
3. 全グループ従業員に対して 安全衛生の重要性を周知し 必要な教育・訓練を実施する
4. 労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) により作業と設備に係わる潜在的危険を排除するため PDCA を回し 継続的なリスク低減を図る
5. “ 整理整頓は安全衛生の基本である ” との考えをもとに 2S を徹底する
6. 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 従業員の健康づくりを積極的に支援する
7. 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む

KPI と 2012 年の活動実績 ▶▶

グローバル全事業所災害度数率平均値

※災害の重大性を係数化し、ある一定の時間・労働者数における災害発生件数を度数で示した社内指標

目 標	実 績
1.00 以下	1.01

残念ながら目標には到達しませんでした。改善傾向が見られ、休業災害件数が国内・海外共に減ったことが、度数率低下の要因となりました。

「公開作業観察」の定期開催

※工場で行われているすべての作業について現場関係者全員で観察し、改善箇所を探し出し、標準作業手順書の改善につなげる活動

目 標	実 績
10/10 工場	9/10 工場

※国内生産事業所は7カ所ですが平塚製造所を4工場と数えています。

平塚の1工場は作業形態も「段替え」もほかと大きく異なるのでやり方の研究から取り組むことにし、定期開催に至っていません。

環境経営の推進

責任者からのメッセージ

横浜ゴムグループの環境 GD100 では、「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ことを掲げています。私たちは、モノづくりの企業として、環境貢献商品の創出と拡大に努めると同時に、事業プロセスにおける環境負荷の低減にも引き続き取り組んでいきます。

環境貢献商品については、「地球温暖化防止」「資源再生・循環」「省資源」「安全・快適性」の4項目で評価を行い、2017年度までに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。事業活動における環境負荷低減については、温暖化対策、取水量、廃棄物の削減などをメインに国内外のグループの生産拠点において完全ゼロエミッションを目指すなど、世界で同質の環境経営を行うことを方針に活動を進めています。また、当社グループの活動で忘れてはならないのが、生産拠点周辺における生物多様性保全活動です。自社拠点の影響の範囲や度合いを調べ、国内拠点より順次活動とモニタリングに取り組んでいます。

これらの活動を推進し、まずは2017年にトップレベルの環境貢献企業になることを目指してまいります。

TOPIC 温室効果ガス削減新中長期目標を策定(基準年 2005年)

横浜ゴムグループのバリューチェーン全体でCO₂排出量を
2030年：売上高原単位で40%以上の削減
2050年：総量で50%以上の削減

CSR 本部
CSR・環境推進室長
桜井 光雄

横浜ゴム全社環境方針

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」を規範として、トップレベルの環境貢献企業になります。

1. 横浜ゴムは全ての活動分野で環境へ配慮した施策に取り組むとともに、ものづくりにおいてすべての商品を環境貢献商品にします。また、利害関係者とのコミュニケーションを深め、地域貢献・社会貢献に努めます。
2. 信頼される企業となる為に環境マネジメントシステムを強化し、先手管理による環境汚染・感覚公害の予防と環境負荷低減により環境改善を継続的に進めます。
3. 関連する法規制及び協定等を遵守し、継続的に環境改善活動に取り組みます。
4. 循環型社会及び低炭素社会の実現に向けて、地球温暖化防止、省エネルギー、省資源、資源循環を推進します。
5. 事業活動を通じて生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用に取り組めます。
6. 横浜ゴムは地域との融和を進め、地域を大切にし、地域から信頼される環境貢献企業を目指します。
7. 本方針は公開します。

KPIと2012年の活動実績 ▶▶

取扱商品に占める 環境貢献商品の比率

目標	実績
89%	91%

2017年度までにタイヤ、MBすべての商品について環境貢献商品100%を目指します。

温室効果ガス 対基準年比 削減比率 (国内グループ)

目標	実績
12.7%	15.9%

国内グループでの GHG 排出量を2020年度までに基準年比(1990年)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。

完全ゼロエミッションを 達成している国内外生産拠点数

目標	実績
23/31 拠点	23/31 拠点

※完全ゼロエミッション拠点数/拠点数
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。

国内外拠点における取水量

目標	実績
934万m ³	825万m ³

2013年原単位で1%削減を目指します。2012年度まで毎年原単位1%削減で進めてきましたが、2013年度は水使用量削減に関する中長期目標を検討していきます。



製品・サービスの安全と品質

責任者からのメッセージ

お客さまのご満足を最優先とし、かつ社会からゆるぎない信頼を得ている地球貢献企業を目指していく当社にとって、品質はその根幹を成す重要な位置づけと考えています。当社企業理念に沿い、品質保証体制とその活動をより強固に機能的に、より高い次元で確立させることが我々の責務であり、全従業員でそれを推進することが品質経営マネジメントの一環であると考えています。

今後は、グローバル化対応としてさらに拡大・増強していく海外生産拠点での品質教育拡大対応を確実に進めていく必要があります。2013年は、より改善を加えた具体的施策を実施してまいります。

私たちが活動の進捗を測る KPI として設定している項目に、「生産拠点での品質教育を受けた新規修了者数」「サービスエンジニア新規認定者数」「ISO/TS16949 内部品質監査員 累積認定者数」があります。生産拠点での品質教育については、グローバル化対応としてさらに拡大・増強していく海外生産拠点での品質教育拡大対応を確実に進めていく必要があります。2013年は特にその課題に重点を置き強く推進してまいります。常にお客さま視点でのサービス活動を行えるサービスエンジニアを育成するために、これまでプログラムの大幅改善をしてきましたが、世界各地でのサービス体制は必ずしも十分とはいえず、2017年のあるべき姿に向けては、従来以上の大幅な強化が必要と考えています。サービスエンジニア新規認定者数については、2013年は、海外の補強が必要な地域を中心に、2012年度実績の4割増の新規認定者となるよう取り組みを進めてまいります。内部監査員については、今後とも各部署での品質に対する高い意識と必要性への理解のもと、監査員増員への協力を得ながら推進してまいります。



タイヤ品質保証本部長
上利 篤範

品質方針

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。

KPIと2012年の活動実績(タイヤ事業)▶▶▶

生産拠点での品質教育を受けた新規修了者数

目標	実績
75人	98人

現場力を強化する活動としての監督者への各階層別品質教育は、確実な実行計画のもと、目標達成できました。

サービスエンジニア新規認定者数

目標	実績
110人	105人

ほぼ計画通りですが、海外の地域によっては研修・育成進捗に対し遅れが生じたため、若干目標未達成となりました。

ISO/TS16949 内部品質監査員 累積認定者数

目標	実績
700人	714人

各部署での品質に対する高い意識と必要性への理解のもと、監査員増員への協力を得て目標を達成することができました。



人権・労働慣行

責任者からのメッセージ

事業領域のグローバル化や、日本国内における少子高齢化による労働人口の減少など、私たちを取り巻く環境は日々進化しています。「人権・労働慣行」の分野では、それに対応した人材の育成と活用や、事業領域が広がることによる配慮すべき人権範囲の拡大、女性や高齢者、障がい者の方々など多様な人材が活躍できる環境を整えることが重要だと考えています。

現在の取り組みとしては、グローバルな人材育成を目的とし、新入社員の2カ月間の海外研修を2009年より続けており、修了者は208人になりました。障がい者の雇用については、特例子会社の設立と通常の採用の2つの柱で進めています。また、2013年4月には、定年を迎えた従業員の技術力と経験を生かし、現役社員への技能伝承や業務支援を主とする会社(ヨコハマビジネスアソシエーション)を設立しました。

横浜ゴムグループは、2017年に目指す姿として、「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」を掲げています。この姿と現状を比較すると、障がい者雇用率についてはグループで達成しているものの、グローバルな人材の活用と女性の活用においては、まだまだ課題があります。この課題を克服するために、「人事制度の体系をグローバルとリージョナルで検討し仕組みをつくる」「後継者の育成を充実させる」「リージョナルで優れた人材を発掘・採用・育成する」といった施策を実行しています。人権面については、採用および採用後の活用で、宗教、人種などについての差別は決して行わないことを徹底しています。



グローバル人事部長
鶴野 孝一

横浜ゴムの人事方針

「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と2012年の活動実績 ▶▶

障がい者雇用率 (横浜ゴム単独)

目標

実績

1.80% ▶ 2.05%

各事業所の採用活動と特例子会社ヨコハマピアサポートにおける採用活動が実を結び、目標値を上回ることができました。

定年者の再雇用率

目標

実績

80% ▶ 80.4%

かねてより定年者の活用には工夫をしており、2012年もほぼ目標の再雇用率となりました。

新入社員の海外研修派遣人数

目標

実績

49人 ▶ 49人

総合職の新入社員全員を海外グループ会社に2カ月間派遣するという研修は、2009年から継続していますが、2012年も計画通り実施し、全員が貴重な体験をしてきました。



TOPIC
1

デモンストレーション(公開作業観察)を通じた人材の育成

タイ



ヨコハマタイヤ・マニュファクチャリング・タイ(YTMT)では、人材育成の一環として「デモンストレーション※」を実施しています。これはオペレーターの実際の作業を管理監督者とスタッフ全員が観察し、作業上の問題点を見つけ改善点を出し合い、誰がいつまでに改善するかをその場で決定し、標準作業手順書の改訂と作業訓練の徹底を図るものです。オペレーターへの安全、品質、生産に対する評価も行っており、ベストオペレーターの中からリーダーシップのある人を作業長へと育成する目的もあります。この取り組みは当時の工場長の提唱で2009年からスタートしました。当初は工場長が主導する活動でしたが、2010年には現地の管理職と係長、2011年には係長や役付と参画者が増えて活動のすそ野が広がりました。今では、オペレーターが主役の社内全体を巻き込んだ活動になっています。内容も毎月の確実なフォローに加え、年度の最後に優秀な活動を表彰するなど充実し、オペレーターのモチベーション向上につながっています。今後も現場のみなで、より合理的かつ効率的、そして安全な段替え作業を追求し、製品の品質の向上、職場の安全に対するマインドの醸成に努めたいと考えます。

※この活動はYTMTで始まり、現在横浜ゴムの国内工場にも広がっています(安全健康な職場環境参照)。

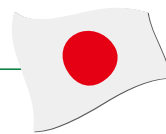
デモンストレーション活動は、全工程の作業(不具合)を観察し、効率的で安全な作業にするために行っています。また、チームワークを醸成するための活動でもあり、オペレーターから社長まですべての従業員が参加することができます。一番大切なことは、オペレーターが参加して、自ら標準作業書を作成、それに従って作業し、改善策を提案できることです。これが、安全性、品質、環境、生産性の向上につながると信じています。非常に素晴らしい活動ですので、今後もさらに発展させていきます。

Asst. Mgr Demonstration
Head Office

Wicha Khunphiluek

TOPIC
2

障がい者の社会的自立支援



設立2年目を迎えたヨコハマピアサポートでは、障がい者の社会的な自立を支援するため、知的障がい者を雇用し、清掃や緑化業務、郵送物配送などの事業を行っています。ハンディキャップがあっても活躍できる場を提供しているヨコハマピアサポートの現場の声を紹介します。

ヨコハマピアサポートに入社して初めに取り組んだのは、航空部品工場の休憩所と会議室の床磨きでした。それまでは外注の業者さんが掃き掃除をする程度だったそうですが、私たちは化学繊維のたわしと洗剤を使い皆で、手で磨きました。横浜ゴムではゴムを溶かした有機溶剤を使用するため、それが作業靴に付着し、さらに床にしみをつくる。それはやむを得ないものと考えていたようですが、私たちが磨いてきれいになった床を見て、従業員の皆さんは認識を変えたようでした。掃除していると「使ってもいいですか」「いつもありがとう」と声をかけられるので、「ピアサポートに頼めばきれいにしてくれる」と製造所の中で認めてもらえているような気がします。4月に後輩が2人入ってきますが、掃除をした後きれいになった爽快感を共有したいと思います。

仕事ができる範囲などは、個人差が大きいので工場内の移動中にけがをしないか、それが一番の心配です。業者に外注していた清掃作業を取り込むなどして仕事の範囲は拡大しました。指導員がついたり、チームで作業を行ったり、試行錯誤で運営をしています。

ヨコハマピアサポート
平塚事業所長

阿部 恵三郎



始業のときの朝礼、終業前の夕礼、その日の日報作成を日課にしています。日報ノートは私たちが見た後、ご両親に見せるよう伝えて持ち帰ってもらい、それをまた私たちが確認しています。掃除に行く先の職場、保護者の方、そして私たちとのコミュニケーションが重要だと認識しています。

ヨコハマピアサポート
指導員

中村 静男



ヨコハマピアサポート
環境改善課

ひろふみ
新井 大史



作業風景





取引先との信頼関係

責任者からのメッセージ

横浜ゴムグループの調達方針は「公正かつ公平な取引を基本に取引先との信頼関係を構築し共存共栄と相互発展を図る」というものです。これを原料に当てはめると「当社の要求する品質、コスト、納期を満たすだけでなく、輸送距離が短く安定的に供給してくれる調達先」といった LCA※やリスク管理の視点が加わります。取引先とは、生産事業所が所在する現地で要求に応えてくれる原料供給先であり、この取引を拡大して一企業のみならず当該地域との共存共栄を図るのが真の CSR と考えています。しかし、原料には地域によって対応不可能な物や、産業そのものがない地域があるのが現状です。そのため ASEAN を一つのくくりと考え、特殊な物を除くすべての原料をその地域内で調達し、一緒に CSR 活動に取り組んでいく姿を目指しており、現在は目標（100%）の 73% の現地調達を実現しています。地産地消は単純に現地の原料を採用すれば済むものではありません。原料の技術的な評価のほかに価格や納入形態、パッケージの選択といった現地で行う必要のある細かい作業があります。それらをこなせる人材がそろって初めて現地原料の安定調達につながります。そのためには人材育成を目的とした中堅・若手の海外を含むローテーションや、法令遵守と公平・公正な取引を行うための原料調達担当者のグローバルミーティングを開催しています。今後も、ローカルスタッフの人材育成に力を入れ、原材料の地産地消を推進していきます。

※ LCA (ライフサイクルアセスメント)：商品が生産から廃棄されるまでの各段階で、環境に与える負荷を数値データで把握する手法



グローバル調達本部
原料調達部長

滝田 昇



横浜ゴム購買基本方針

● 最適な原材料及び資材、工事の調達

よりよい製品を提供する為に、最適な原材料及び資材、工事の調達に努めます。

● 取引の公正、公平

公正、公平で自由な競争に基づく取引を行います。また、全てのお取引先をグローバルな視点で広く世界に求めます。

● 合理的なお取引先選定

お取引先選定に際しては、お取引先の品質、価格、供給安定性、技術開発力及び環境への配慮を総合的に勘案した上で、経済合理性に基づき決定します。

● パートナーシップ

お取引先との健全な取引を通じ、対等で公平な協力関係を築き、相互理解と信頼性向上に努め、相互発展を目指します。

● コンプライアンス

購買活動において、全ての関連する法令や社会的規範を遵守するとともに、取引上で得られた機密を保持します。また、社会通念に照らして誤解を招くことのないよう節度ある行動を心がけます。

● 環境との調和

地球環境への負荷がより少ない原材料の購買に努めます。

KPI と 2012 年の活動実績 ▶▶

海外工場における現地材料採用率

目標

実績

76%



73%

ロシア工場での現地調達率が計画より遅れたことにより、目標の 76% に対し 3% の未達成となりました。2013 年は、現地化の遅れている工場で現地品採用活動を推進し、77% までアップしていく予定です。

グローバルミーティング実施回数、参加団体数

目標

実績

年間 1 回 8 拠点



年間 1 回 8 拠点

CSR 活動と購買行動規範について知ってもらうために、原料の担当者を対象に目標どおり実施。2013 年からは対象を資材担当者まで拡大し、取り組む予定です。



ステークホルダーコミュニケーション

責任者からのメッセージ

社内外のステークホルダーと適切にコミュニケーションを取り、その声を企業活動に反映させることは、社会からゆるぎない信頼を得ている地球貢献企業になるためには必要不可欠です。

コミュニケーションの手法は、ステークホルダーによりさまざまですが、横浜ゴムグループの特徴的な取り組みの一つとしては、「YOKOHAMA 千年の杜」プロジェクトが挙げられます。現在では自拠点内での杜づくりにとどまらず、社外へ苗木やノウハウの提供を行うまでに発展してきました。また、東日本大震災の復興支援として、「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も取り組んでいます。これは、協議会より東北産種子の提供を受け、当社が里親になって2、3年育てた苗木を無償で提供するというものです。岩手県大槌町での「鎮魂の森」構想への協力にも引き続き力を注いでまいります。

そのほかにも、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、確認しながら推進することで、地域社会も従業員も、会社も元気な姿を目指していきます。



CSR 本部
CSR・環境推進室長
桜井 光雄

ステークホルダーへの方針

2008 年の CSR 本部設立以降、私たちは日々の取り組みと、今後取り組むべき CSR の課題を整理し、ここに掲げるステークホルダーを選定しました。選定に当たっては国連グローバル・コンパクトの 10 原則、GRI ガイドライン、ISO26000、日本経団連企業行動憲章などを参考にしています。

● お客さま

心と技術をこめたモノづくりにより、幸せと豊かさに貢献します、という基本理念は、お客さまに向けた私たちの宣言です。私たちはお客さま最優先の企業風土をつくることを目指しています。

● 従業員

働く人の人権や安全に配慮し、能力を存分に発揮できる環境を整えることでこそ、企業の持続的発展が可能になると認識しています。経営方針に「人を大切に、人を磨き、人が活躍する場をつくる」と掲げています。

● 取引先

私たちは多様な取引先から原材料、部品、設備などを調達する

ことによって、事業を展開しています。取引先と公正、かつ自由な取引を行い、共存共栄の関係を築いていきます。

● 株主・投資家

私たちは技術の先端に挑戦し、新しい価値を創り出すことで、持続的な成長を実現し、適正な利益の還元を行います。同時に、適正な情報開示を行い、株主・投資家の皆さまの期待に応えます。

● 地域社会

グローバルに事業を展開する私たちは、環境や法律、文化、習慣、経済などの面で地域社会と関係を持っています。国内外事業所の地域社会と良好な関係を築くことに努めています。

KPI と 2012 年の活動実績 ▶▶▶

千年の杜プロジェクト年間植樹本数

目標

実績

52,600本 ▶ 53,323本

創立 100 周年を迎える 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指しています。

生産事業所における地域住民懇談会開催回数(年間)

目標

実績

3拠点で2回 ▶ 3拠点で2回

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 回の開催目標を継続すると同時に拠点数の拡大を図ります。

TOPIC
1

サスラバーカンパニー

アメリカ オハイオ州



自動車用ホース、ゴム窓枠用シール材、工業用型物ゴム部品の生産・販売を行っているサスラバーカンパニー。地域の一員として、さまざまな活動に取り組んでいます。ここでは、それらの活動の一部をご紹介します。



チェスナッツ小学校に樹木を寄付
(2010年)



千年の杜プロジェクト。従業員とその家族、地域の関係者が力を合わせ、敷地内に約650本を植樹(2011年)



地元ペインズビル市と現地の日本人会(JANO)に樹木を寄付(2012年)

TOPIC
2

YOKOHAMA EUROPE GmbH

ドイツ



地域密着型の社会貢献活動に取り組む YOKOHAMA EUROPE GmbH。ライン川の土手清掃や、デュッセルドルフ大学の植樹園の清掃、整備活動などに、継続的に取り組んでいます。



花田祐作 [左より2人目]
Nurhan Türüdü [左より4人目]

ライン川清掃活動参加者のコメント ▶ 花田祐作

2012年3月にデュッセルドルフ市主催で行われた清掃活動は、私にとって大変新鮮なものでした。社内環境チームメンバー30人と共に、市民に愛されるライン川を清掃したことは、地域社会へ貢献できたという達成感を感じる場となり、とても実り多き体験となりました。

植物園の清掃・整備活動参加者のコメント ▶ Nurhan Türüdü

2012年9月にデュッセルドルフ市植物園にて行われた環境保全活動。枯れ木や雑草の除去、苗木の植え替えなどを行いました。このような活動は社内の環境チームへの貢献という意味だけでなく、地域社会への貢献という意味で素晴らしく、非常に有意義なものでした。次の機会への参加がとても待ち遠しいです。



コーポレートガバナンスとコンプライアンス

責任者からのメッセージ

横浜ゴムグループでは、コーポレートガバナンスとコンプライアンスの重要性を理解し、高い倫理観を持った顧客最優先の企業風土をつくり上げていくことが重要だと考えています。

現在は、内部統制システムの基本方針にのっとり、適正なる業務遂行を確保するために必要となるべき会議体を通して、点検とフォローを実施しています。また、あらゆるリスクに的確に対応するべく、注意を怠らずリスク発生時における対応策を事前に検討・準備しています。

横浜ゴムグループが2017年までに目指す姿、「企業価値と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」として事業運営していくためには、国内のみならず、海外拠点でのガバナンスとコンプライアンスのさらなる徹底を図る必要があります。そのためにも2013年度は、海外拠点との情報共有化を推進するとともに、横浜ゴムグループ全体のコーポレートガバナンスとコンプライアンス意識高揚のため、グローバルコンプライアンスミーティングの継続開催と参加者の拡大を目指していきます。

今後も贈賄などの腐敗防止と競争法遵守の意識強化に努めてまいります。



CSR本部
総務部長 兼 コンプライアンス推進室長

石川 清美

横浜ゴムの取り組み方針

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と2012年の活動実績 ▶▶▶

法令遵守・違反件数

目標	実績
0件	1件

トルエン・MEK 無登録販売が1件ありました。関係する監督官庁への報告を速やかに実施し、再発防止に向けた社内体制の再構築と社内ルールの徹底を図りました。

グローバルコンプライアンスミーティング開催回数

目標	実績
2回/年	2回/年 延べ16人参加

グローバルコンプライアンスミーティングを通して、海外現地従業員との情報交換がタイムリーに行えるようになり、国内外のグループ会社間のコンプライアンス意識のレベルの均一化が図れてきました。

コンプライアンス関係の研修会の受講者数

1,633人

海外事業展開が拡大に伴い、海外赴任者も増えています。赴任前の研修を通して、海外駐在先でのリスク低減を図っています。

内部通報制度における通報件数

目標	実績
15件/年を維持	39件

相談者であるグループ会社の従業員からの信頼を損ねることのないように、真摯にかつ的確に対応することを心掛けています。

