

# 多様な人材が生き生き働ける職場を目指して

## 「人」についての基本方針

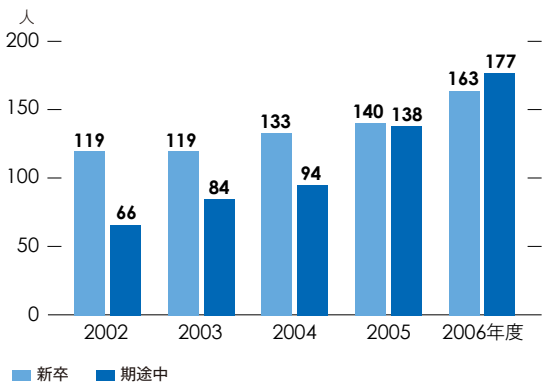
横浜ゴムは高いモラルとモチベーションを備えた人を育成し、みんなが力を合わせて大きなアウトプットを生み出すことのできる集団作りを目指しています。そのために高齢者、女性、外国人も含めた多様な人材が存分に能力を発揮し、それによって会社が成長していく環境を作ります。

## 人材の活用

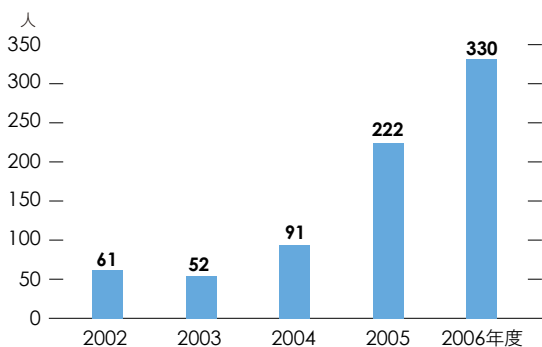
### 採用

長期的視野に立った、新卒者の安定的な採用と事業のニーズに応じたプロの採用(キャリア採用)を行っています。工場などで働く技能系従業員については、期間従業員からの採用も行っています。

採用数の推移



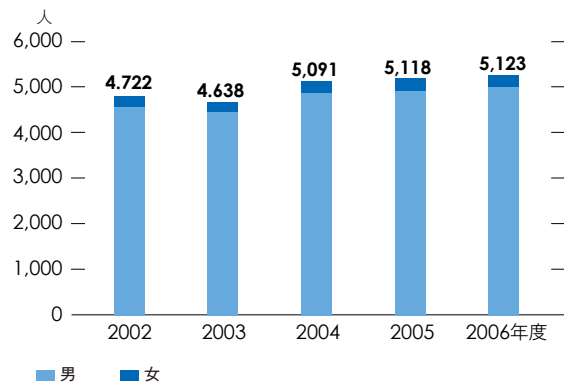
再雇用者数の推移



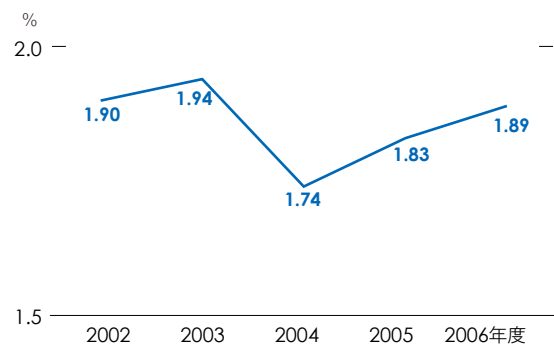
### ベテランの活用

定年に達した従業員を60歳以降も再雇用する「パートナー制度」を、2006年4月から導入しました。横浜ゴムでは、この制度を高齢者の雇用安定という消極的なものでなく、技能の伝承や円滑な業務遂行に有効な施策と位置づけています。2006年度の定年退職者中、74%の方が制度の適用を受けています。

従業員数の推移



障害者雇用比率の推移



## 多様な人材が生き生き働ける職場を目指して

### 働く環境の整備

#### 育児休業制度

1992年から育児休業規則を設け、原則1歳未満の子を持つ従業員を支援してきました。また小学校入学前の子を持つ従業員には短時間勤務制度、小学校3年までの子を持つ従業員には時差勤務制度を設けています。

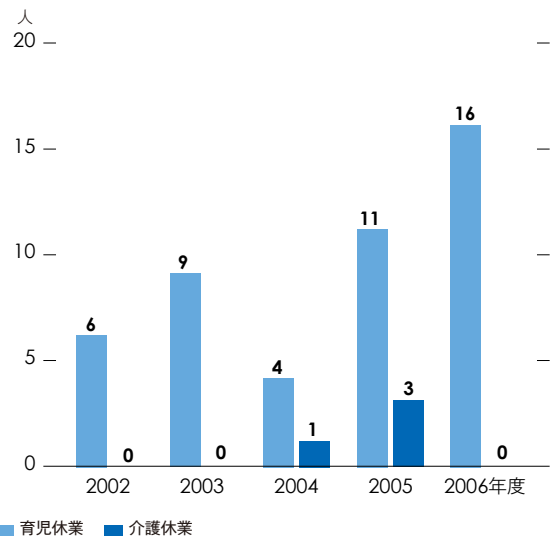
#### 介護休業制度

1994年から、常時介護を必要とする親族を有する従業員を短時間勤務制度などで支援しています。病气した子の世話をするための「子の看護休暇」は、小学校就学中まで対象範囲を広げています（法定は小学校に入る前まで）。

#### 福利厚生

寮、社宅、事業所給食施設のほか、勤続10年、30年には有給のリフレッシュ休暇制度があります。

育児・介護休業取得者の推移



#### セクシャルハラスメント対策

基本方針を定め、従業員に働き掛けを行い、相談、苦情処理の対応窓口を設けています。

## 人材の育成

個々人の成長が会社に成長をもたらすと考え、それを全面的にバックアップしています。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」を育成する教育体系を整備しています。

#### 教育体系

人材育成テーマ	研修プログラム名
階層別研修	新人研修、新人フォロー研修
	リーダー研修
	新任基幹職研修
	部長研修
	シニア研修
業務密着型研修	職場の問題解決能力向上
スキル開発研修	グローバル人材開発
	ビジネスパーソン汎用スキル開発
	固有技術、専門スキル開発
全社員共通研修	企業倫理・コンプライアンス研修
自己啓発支援研修	語学研修
	通信研修
留学制度（個別目的）	国内留学制度
	海外留学制度

#### コアとなる人材の育成

グローバルな事業展開に必要なマインド、階層別リーダーシップ、プレゼンテーションや交渉などのスキル開発を図っています。

#### 国内外留学制度

国内外の大学院への留学制度や研究機関への派遣制度を設け実施しています。毎年2～3名が留学しています。

#### 育成を目指した人事制度(C2S)

C2SはChallenge & Communication Systemの略称です。半期ごとに、部下は上司と対話し、課題、役割行動の提示を受け自らの挑戦課題を設定、半年後に再び対話し、成果と成長の確認、評価を受けます。

### 技術とスキルの蓄積・伝承

高度な専門性を持ち大きな成果を上げたスタッフのうち、事業強化に必要な人を技術活動に専念させるため「高度専門職」に認定しています。また技能系従業員のうち、専門スキルと知識を生かし後進に指導できる人を「技能マイスター」に認定しています(2007年7月現在、各24人、32人)。

### 公的資格取得奨励金支給

事業運営に不可欠で、かつ取得するには難易度が高い公的資格を従業員に広く取得してもらうため、奨励金制度を設けています。

## 労使関係の状況

企業の発展と従業員の生活安定は労使共通の目的、という認識の下、雇用、労働条件、福利厚生の広い範囲で労使協議制を築いてきました。労使協議会は中央

労使協議会、事業所単位の地方労使協議会のほか各種労使委員会があり、重要な課題を確認しあいながら協議を行っています。

## 安全な職場を目指して

### 安全衛生管理の基本方針

#### 基本方針

安全はすべての基本であり、一人ひとりが安全を全てに優先させ、管理者と監督者の強力なリーダーシップで、ゼロ災達成と快適な職場づくりをめざす。

#### 重点施策

- 1.安全な人づくり
- 2.設備の本質安全化
- 3.快適な職場づくり
- 4.心と体の健康づくり
- 5.交通事故の防止

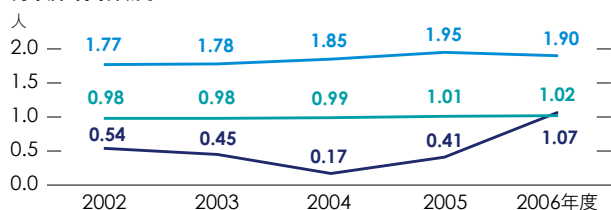
### 安全衛生管理体制

全社の安全を統括する中央安全衛生委員会の下に、事業所ごとに事業所安全衛生委員会、部門、職場ごとに部門安全衛生委員会(通称:安全衛生分科会)を組織しています。2007年1月、体制強化のため全社に安全衛生推進室、各工場に安全衛生課を配置しました。

### 労働災害発生頻度の状況

2006年度の休業度数率は1.07で前年度を大幅に上回りました。また8月に尾道工場で死亡災害を発生させました。二度と同様の災害を発生させないため、同種設備の総点検と不安全個所の改善、全社的にリスクの高い個所の洗い出しなどを行いました。

#### 労働災害頻度



休業度数率=(労働災害件数/延べ労働時間)×100万時間  
全産業、製造業は「労働災害動向調査」より

#### 安全衛生管理体制図

##### 中央安全衛生委員会(2回/年開催)

委員長	タイヤ生産本部長
会社側委員	MB生産担当役員、人事担当役員、各事業所長、設備・材料部門長、人事部長
労働組合側委員	労働組合中央執行委員

##### 事業所安全衛生委員会(1回/月開催)

委員長	事業所長
会社側委員	事業所長の指名する役職者
労働組合側委員	労働組合の選出する組合役員
オブザーバー	事業所関連会社の責任者

##### 部門安全衛生委員会\*(1回/月開催)

委員長	部門長
会社側委員	職場管理監督者
労働組合側委員	労働組合職場委員
オブザーバー	部門関連会社の責任者

##### 従業員

\* 通称:安全衛生分科会



不要となった古着を回収し掃除用の雑巾(ウエス)として利用(①と②)。机の引き出しを整理し見やすくすることで不必要な消耗品の購入を削減(③:整理前、④:整理後)。電源スイッチ付近に地球温暖化防止啓発ポスターなどを貼り従業員意識を向上(⑤)。

## “ムダ取り”で省資源・省エネルギー意識を改革

横浜ゴムは、2006年2月、本社や工場事務部門の仕事のムダを省くため、女性一般職約40名からなる「ムダ取り(MD)発見隊」を発足させました。MD発見隊の活動を通じて、社内に省資源・省エネルギー意識が高まっています。

### ■家でしないことは、会社でもしない

「電気のつけっぱなし、水道の出っぱなし…。自分の家ではしないことが、何故か会社では平気で行われることが多い」。MD発見隊は、こうした素朴な視点から会社のムダを発見しています。事務用品にしても、隣の部署で余っているのに、自分の部署でなくなるとすぐ新品を購入してしまう。そこで各部署で余っている事務用品を一カ所に集め、必要に応じて持ち出す仕組みを作りました。さらに物々交換できる社内サイト「YRC★フリマ」も立ち上げ、事業所間で中古の机やロッカーを交換できるようにしました。こうした事務用品購入のムダ取りで、年間約3,000万円以上のコスト削減効果をあげています。

### ■活動を通じて環境貢献意識が浸透

昼休みの事務所やトイレでの小まめな消灯、プリンターやホワイトボードの電源切り忘れ防止、頂き物のカレンダーや手帳の社外団体への寄贈など、MD発見隊のアイデアは多種多様です。生産現場にも目が向けられ、工場で機械の油汚れをふき取るポロ布(ウエス)用に古着の回収を呼び掛けたり、使い捨てだった軍手を洗濯して再利用する活動にも取り組んでいます。こうしたきめ細かなムダの発見・改善によって、社内に資源の再利用、省エネルギー意識が急速に高まりつつあります。



社内のリサイクル文具を整理するMD発見隊

### ムダ取り活動とは

「ムダな仕事は余分な資源とエネルギーを使い、事業コスト上昇のみならず、環境負荷にもつながる」。こうした認識の下、横浜ゴムは、2005年11月からムダ取り活動に取り組んでおり、その一翼を担うMD発見隊は活動のシンボリック存在です。代表的なムダ取り活動の例は、ムダなスペースの削減です。2007年度、平塚製造所では、所内の空きスペース活用による社外倉庫利用費と輸送エネルギーの削減に取り組んでいます。