

CSR・環境中長期計画 2009年度の進捗状況

CSR経営を確実に推進していくために、横浜ゴムグループは、ステークホルダーごとに「2017年度に目指す姿」を設定し、毎年、実績の評価を行っています。各取り組みの詳細は、ウェブ版で報告していますので、併せてご覧ください。

	項目	目指す姿(2017年)	2009年度実績	評価	2010年度目標
マネジメント・CSR経営	CSR経営の推進	グループ全体に、「ISO26000を準拠し、高い倫理観を持ち、国際基準を尊重すること」がいきわたっている	CSR経営先進事例の講演会 CSRレポート読みあわせ会の開催	○	CSRガイドラインの社内展開(説明会、自己診断)
	コーポレートガバナンス/コンプライアンス	従業員のコンプライアンス意識把握調査の実施 適応法令の見える化を完了する	リスクに対応する体制整備(新型インフルエンザ、安否確認システム導入) 国内グループ会社を含めたコンプライアンス推進体制の整備	○	コンプライアンス体制の海外グループ会社への拡大展開
	ステークホルダーとの信頼関係構築	ステークホルダーの意見反映方法構築	若手従業員との座談会開催	○	従業員座談会開催、ステークホルダーダイアログ統括の体制構築 社外ステークホルダーダイアログ開催準備
環境マネジメント	グローバル環境経営の強化	国内外全生産拠点でISO14001によるEMSを展開し高度で同質な環境経営を実施	2009年4、5月に中国2拠点でISO14001を認証取得し、国内外23拠点で取得	○	新規海外2拠点のISO14001認証取得 国内事業所:2011年度末統合EMSに向けた体制作り
	環境教育の推進	統合EMSのバウンダリー内のスタッフ全員資格保有 グローバルCSR・環境経営に向けて、国内外全管理職層のレベル同一化	「環境ISO内部監査員」養成251人	○	国内技術系スタッフおよび監督者の内部監査員資格取得者の養成 (「環境ISO内部監査員」養成160人)
	生物多様性対応	国内外生産拠点における周辺自然環境保全活動の展開	基本方針および行動指針の策定	○	社内教育・浸透 国内拠点の周辺自然環境調査開始
グリーン調達	グリーン調達の推進	グリーン調達率100%を目指す活動	CSR調達ガイドライン制定・仕入先関係会社への説明会実施	○	REACHなど新規基準への対応
環境貢献商品	環境貢献商品の開発・普及	2017年度までに全商品を環境貢献商品にする	新規開発商品を100%環境貢献商品化 環境貢献商品比率83%(前年度比8%アップ)	○	新規開発商品での100%環境貢献商品化維持継続 環境貢献商品比率向上
環境対応生産	温室効果ガス排出量の削減	改正と新規設定 ①短期目標(改正):2008年度~2012年度の5年間平均で基準年比12%削減 ②中長期目標(新規):2020年度までに基準年比25%削減に向けて挑戦する	基準年比21.1%削減(算定:全電源)	○	基準年比12%削減の維持
	資源の有効活用	国内外グループ生産拠点の完全ゼロエミッション達成、継続	国内全8生産拠点で再資源化率100%達成 海外生産拠点(タイ)で初のゼロエミッション達成	○	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拡大
	廃棄物の削減	総量および原単位の継続的削減	1996年度比36%削減 (目標:1996年度比35%削減)	○	目標(1996年度比35%削減)達成維持
	環境負荷物質の適正管理	サプライヤーと協力した監視体制確立 社内REACH対応(登録/認可/届出/制限)の完了	海外生産拠点の化学物質管理一元化 REACH登録作業開始、認可物質代替化	× ○	海外生産拠点の化学物質管理一元化 REACH登録完了、新規公開高懸念物質の代替化
	PCBの適正管理	2016年3月までに処理完了	適正保管の継続	○	適正処理の順次開始
従業員	安全・健康な職場を目指して	危険ゼロに向けた安全文化の構築	安全な工場への変革	○	安全確認型への転換
	多様な人材の働ける職場	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	新人海外研修の実施 ハラスメント基準の整備、公開(国内)	○	新しい人事制度による若手従業員への育成目標提示 メンタルヘルスカウンセラー配置の推進継続
社会	外部苦情への対応	苦情件数ゼロ	4件(目標:10件以下)	○	苦情件数10件以下
	YOKOHAMA千年の杜プロジェクト推進	国内外各拠点に計50万本の植樹を2017年に完了し、杜の創生を図る	国内外各工場に13万本の植樹を完了	○	国内外各拠点の植樹活動拡大 自前苗の育成と外部への提供推進
取引先	取引先との信頼関係構築	取引先との協業によるCSR活動の推進体制	取引先ガイドラインの策定と説明会開催、自己診断集計	○	取引先ガイドライン、自己診断結果のフィードバック
お客さま	ユーザーとの信頼関係構築	グローバルトレーニングセンター整備を含めた、グローバルサービス体制のレベルアップ	CS・品質保証活動の高質化	○	グローバルサービス体制の強化

コーポレートガバナンス

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。

コーポレートガバナンス体制

取締役は自らの行動指針となる「会社法に基づく内部統制システムの基本方針（取締役の職務の執行が、法令および定款に適合することを確保するための体制などを定めた方針）」を取締役に決定し、取締役会において経営にかかわる重要な意思決定を行うとともに、相互に取締役の職務執行状況の監督を行います。

監査役5人（うち社外監査役3人）は取締役会などを通じて取締役の職務執行を監査するとともに、独立して行われる会計監査人による監査および監査部による横浜ゴムグループ全体の内部監査とも連携し、監査の実効性を高めています。

業務執行においては、経営会議を最高機関とし、各委員会・会議体で重要なリスク管理にかかわる事項を含むそれぞれの分野の方針を策定し、各事業部門へのマネジメントへつなげるガバナンス体制を構築しています。

なお、役員的人事・処遇については、透明性と公平性を確保すべく役員人事・報酬委員会を設置し、審議の上で、取締役会にて決定。報酬の一部を業績に見合ったものとする業績連動型の報酬体系を採用しています。

内部統制システムの充実

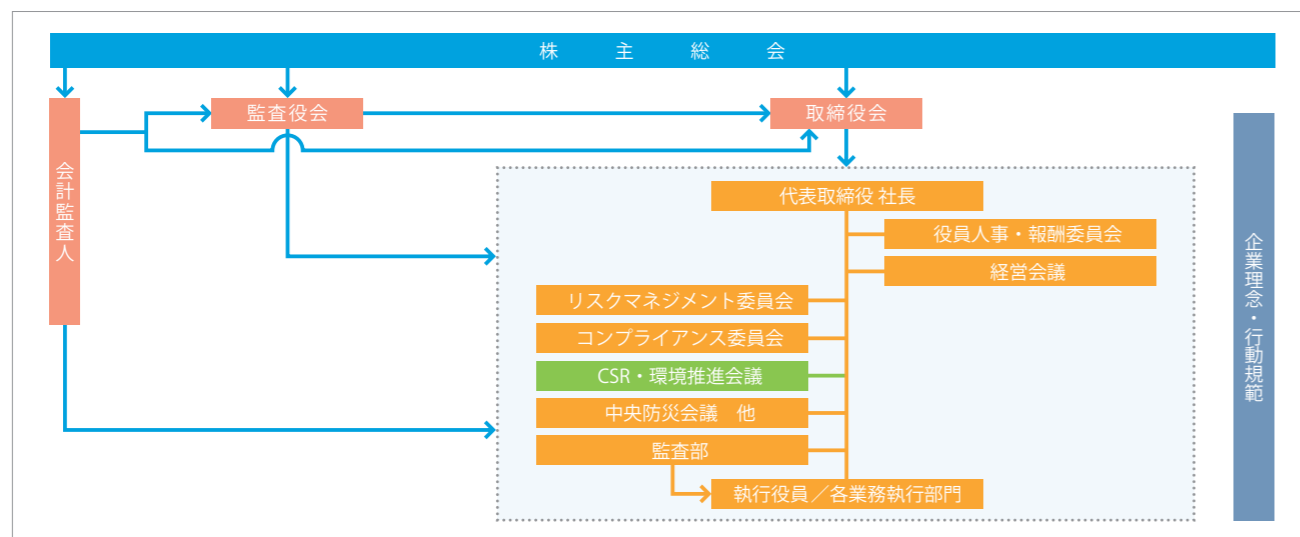
2006年5月の取締役会で、業務の適正を確保するための「会社法に基づく内部統制システムの基本方針」を決議。その実施状況を毎年フォローするとともに2009年4月には「反社会的勢力排除に関する方針」を明記するなどの見直しも行い、さらに充実を図るべく取り組んでいます。また2008年度から適用が開始されたJ-SOX法（金融商品取引法による財務計算に関する体制の評価）にも対応し、2009年度もその内部評価および外部評価のいずれにおいても内部統制システムは有効であると評価されました。この面においてもさらなる改善に取り組み、継続的に有効な機能の維持に努めます。

リスクマネジメント体制

経営に重大な影響を及ぼすリスクを横断的に管理し適切に対処すべく、リスクマネジメント委員会を設置しています。

リスクマネジメント委員会は、「緊急事態発生時に迅速な対応を行う」、「想定されるリスクへの対応を確認し、隙のないリスク管理体制を構築する」の2つの機能を持っています。

2009年4月、新型インフルエンザの流行が伝わると、直ちに緊急事態への対応として社長を本部長とする「新型インフルエンザ対策本部」を設置し取り組みました。これにより時宜を得たリスク対応がとれ、第一波の流行が収まった



■コーポレートガバナンス体制

2010年4月の対策本部解散まで集団感染の危機を乗り切ることができました。

平時においても想定されるリスクへの対応を検討し、隙のないリスク管理体制を構築するためのPDCA活動も重要なリスクマネジメントとして取り組んでいます。

リスクの的確な把握とコントロールを行うために、横浜ゴムグループ全体に及ぶ安全、地震・火災、コンプライアンス、環境などのリスクに対しては、それぞれの委員会・会議体で対応の方針・施策を策定し展開するとともに、各事業部門ではこれに加えて品質および事業運営に関するリスクへの取り組みを行っています。

コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンスの基本的な考え方

「利益を追求するだけにとどまらず、社会倫理を大切にしたい信頼の厚い公正な一企業市民として存在価値を高めると同時に、積極的に環境保全に努力する」ことをコンプライアンスの基本的な考え方としています。

コンプライアンス体制

コンプライアンスに関する出来事や教育啓発活動の状況を審議、確認する「コンプライアンス委員会」を年4回開催。委員長には社長が就任し、コンプライアンス推進室が事務局を務めています。また、全グループ会社を対象に、期間ごとに発生したコンプライアンスリスクの分析と、今後注意すべきリスクの確認を行っています。

横浜ゴムのすべての部門にはコンプライアンス推進室の兼任者を配置し、職場内の教育啓発活動の進捗や関連情報の共有を図っています。国内グループ会社においても、それぞれに推進責任者を配置し、同様の活動を展開。海外でも同様の活動を行うことを目指し推進中です。

なお2009年度、当社において重大な独占禁止法違反による不正行為はなく、法的制裁を受けたこともありませんでした。

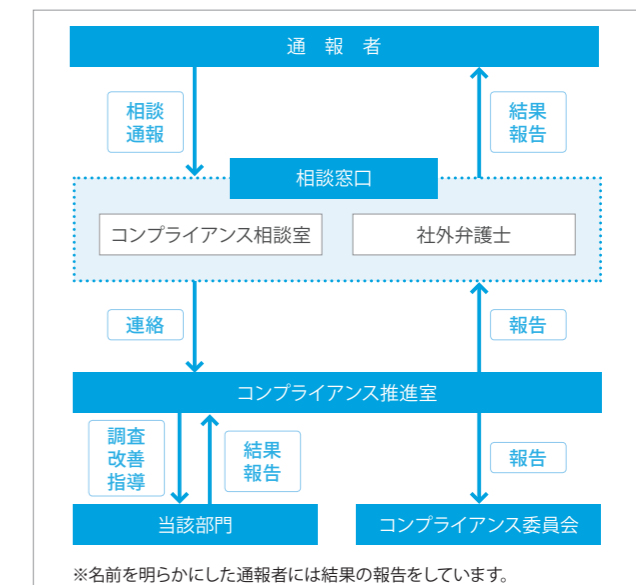
内部通報制度

（コンプライアンス・ホットライン/何でも相談室）

コンプライアンス・ホットラインは公益通報者保護法にのっとり、コンプライアンス推進室および社外の弁護士事務

所を窓口にした、匿名の通報にも対応する制度です。窓口の電話番号、FAX番号、メールアドレスは国内の横浜ゴムグループ従業員全員に配布される「コンプライアンス・カード」に記載されています。2009年度は、8件の通報がありました。

何でも相談室は、コンプライアンスに関して職場で疑問に思ったこと、不安を感じたことを、社内eメールの利用者なら誰でも相談ができる窓口です。対応は当社の法務担当者が担当。確認しておきたいもの、アドバイスがほしいものなど、2009年度は14件の質問・相談が寄せられました。



■内部通報制度（コンプライアンス・ホットライン）

教育・啓発活動

コンプライアンスの基礎的な知識を身につけるためのeラーニングと、業務のなかで注意しなくてはならないことを検討する集合教育を組み合わせ、効果を上げる工夫をしています。特に独占禁止法については社外の専門家を招いて具体的な注意事項を含めた教育を実施しています。

独占禁止法入門	e-ラーニング形式	1,077人
輸出管理研修	e-ラーニング形式	256人
コンプライアンス事例	集合形式	36人
ウィーン売買条約研修	集合形式	85人
独占禁止法研修	集合形式	53人

■教育実績（2009年度）

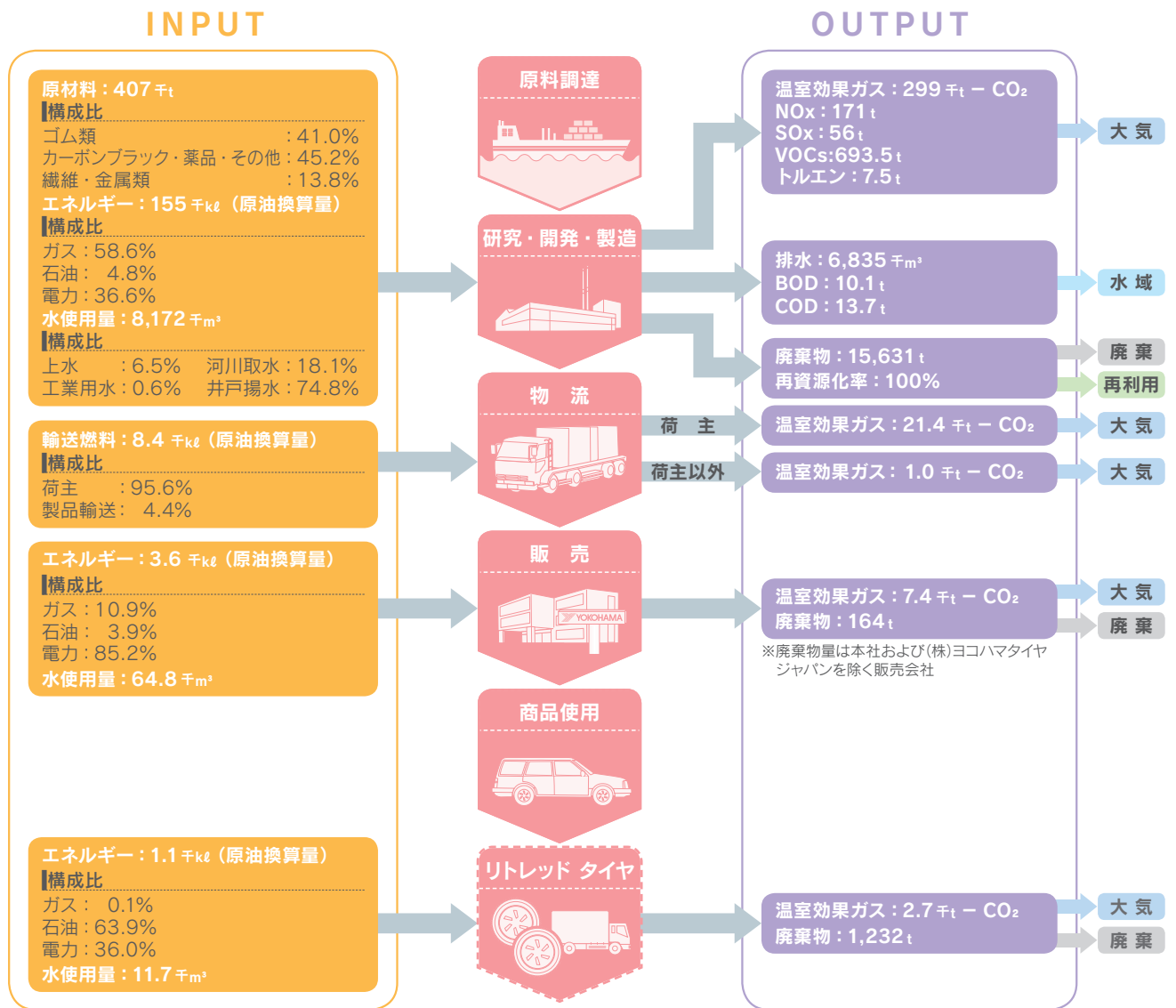
環境負荷の全体像

横浜ゴムグループが、商品を提供するにあたり投入する資源と、排出する物質の全体像をご報告いたします。

地球温暖化、資源・エネルギー枯渇などの環境問題を背景として、事業活動が環境に与える負荷の全体像を把握し、その上で生産エネルギーの効率的利用、省エネやリサイクル活動、物流効率の改善など環境負荷を低減するさまざまな施策に取り組んでいます。また、こうした環境・エネルギー

に配慮した事業活動および製品投入が、具体的に環境面での程度の効果を生み出しているのか、環境負荷の定量的評価の面からLCAの手法を用いて評価しています。

*LCA: Life Cycle Assessment: 製品の原料調達から製造、輸送、使用、廃棄、リサイクルに至るライフサイクル全体にわたる環境影響を評価する手法。



原材料	材料を製造する時	4~8%
生産	タイヤを製造する時	2~4%
使用	走行時	80~90%
廃棄	リサイクルや処分時	6~8%

※上記は横浜ゴムのタイヤ製品について、おおよその数値をグラフ化したものです。

※集計対象範囲
 研究・開発・製造:
 横浜ゴム国内8生産事業所
 販売:
 本社、国内販売会社
 リトレッド タイヤ:
 ヨコハマタイヤ東日本リトレッド(株)、
 山陽リトレッド(株)

■タイヤのライフサイクル各過程における環境負荷 (CO₂ 発生量)