

第三者意見

当意見は、本レポートおよび関連ウェブサイト (<http://www.yrc.co.jp/csr/>) の記載内容、および同社の原料・資材調達、人事、総務、CSRの各担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。同社のCSRへの取り組みは、環境負荷の削減を中心に、着実にPDCA (マネジメント・サイクル) を進めていると言えます。

● 高く評価すべき点

— 「YOKOHAMA千年の杜」プロジェクト (<http://www.yrc.co.jp/csr/mori/index.html>) について、開始からわずか6年間で、生物多様性の維持・改善に配慮した植樹を国内外で28万本以上行うとともに、その苗木の栽培も自社内で行い、12年度は66%を社内で供給するとともに、国内では自治体や他社にも累計で10万5千本以上提供していること。特に、東日本大震災の被災地における「いのちを守る森の防潮堤」づくりに率先して協力していること。森林生態系や緑地の維持・改善のための社会貢献プログラムとして、世界最高の水準にあると高く評価するとともに、今後は、「YOKOHAMA千年の杜プロジェクト」サイトが、同様の取り組みを進める他社の事例も網羅的に紹介するポータルサイトへと進化することも引き続き期待します。

— 生物多様性の保全 (<http://www.yrc.co.jp/csr/report2013/environment/biodiversity.html>) について、10年度に実施した国内外計30拠点での事業所周辺予備調査を踏まえて、三重工場で本調査、従業員によるワークショップや地域住民への説明会、広域的な生物多様性・生態系保全活動が自律的に進められ、新城・三島工場でも本調査が実施されるなど、生態系と、そこに自社が与える正負両面の影響を正確に理解して取り組みを進めていること。今後は、国内に続いて海外の事業所にも着実に同様の取り組みが広がることを期待します。

— CSR推進体制 (<http://www.yrc.co.jp/csr/outline/group.html>) について、17年までの中期目標を定め、ISO26000の中核課題を参照した重要成果指標 (KPI) を設けて取り組みを進めていることを評価しつつ、今後は国内外の現場からのボトムアップによる目標や施策が促されることを期待します。さらにその報告体制として、国内外のグループ会社の取り組みもさらに詳細に紹介するとともに、三重工場で生物多様性について始まったのと同様に、事業上の重要地域においてNPOなどと継続的な対話の機会を設け、ISO26000が求めるステークホルダー・エンゲージメントが促されることを期待します。

● 取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

— 環境負荷の削減 (<http://www.yrc.co.jp/csr/report2013/environment/>) について、タイヤの使用段階におけるCO₂発生量に着目して走行中の空気抵抗を低減する技術を開発し、再生粉末ゴムの使用量が前年比で約1割増加するなど、製品による環境負荷削減が進んだこと、廃棄物発生量と温室効果ガス排出量についても前年比では改善し中期目標を達成しつつあることを

IIHOE

「人と組織と地球のための国際研究所」

代表者

川上 欽也

IIHOE

「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。
<http://blog.canpan.info/iihoe/> (日本語のみ)



評価しつつ、今後は、「生産量の変動に適応しうるエネルギー使用の非固定化」(エネルギーのジャストインタイム)化など、課題と手法の可視化を徹底的に進め、部門間や海外拠点でも体制の共有が進むことを、引き続き強く期待します。

— 調達先におけるCSR (<http://www.yrc.co.jp/csr/report2013/partner/>) について、CSR勉強会を世界の主要地域で開催し、調達先による自主診断が開始されたことを評価するとともに、今後は調達先による取り組みの改善を具体的かつ効果的に促すために、より詳細な取り組み状況の把握と、事例の共有・表彰、課題解決に向けて交流する体制を整えることを、引き続き強く期待します。

— 働き続けやすさの向上 (<http://www.yrc.co.jp/csr/report2013/employee/employee4.html>) について、育児・介護のための休暇・休職・短時間勤務制度の利用者が横浜ゴム(株)従業員の2.98%に達し、取得日数も増えたことを評価しつつ、今後は、介護休業取得経験者の事例紹介などの勉強会をはじめとした「休みながら働き続けられる」環境の確立に強く期待します。また、メンタル面でのケアについても、全社員対象のストレス診断の実施を評価しつつ、今後は予防のために、仕事以外の困りごとにも相談できる窓口が設けられるなど、さらに効果的な対策が進むことを期待します。

— グローバル企業としての人的ポートフォリオの拡充について、グループ企業のマネジメント層職位の統一的な評価に着手したことを評価しつつ、今後も10年以上先の市場とポジショニングを見据えた長期的な目標と戦略に基づき、海外拠点や本社の次世代の経営層育成が加速されることを強く期待します。

— 障がいを持つ従業員の雇用 (<http://www.yrc.co.jp/csr/report2013/employee/employee5.html>) について、ヨコハマピアサポートの設立と特例子会社認可などによって法定雇用率が達成されたことを評価しつつ、今後は障がいを持つ従業員の勤続年数をより長期化するための施策がさらに積極的に行われることに、引き続き期待します。

● グローバル企業として、取り組みの進展が期待される点

— 2017年の創業100周年に向けて、特に生物多様性保全をはじめとする環境負荷削減や生態系保全の領域において、他社より進んだ実践が社会に正しくかつ効果的に発信・共有されるために、ブランド・ロゴやタグラインの修正・追加も検討されることを期待します。

第三者意見をいただいて

これまでに当社が進めてきた取り組みについて一定の評価はいただきましたが、昨年に続いてご指摘をいただいた点については、まだまだ当社の努力が不足しているものと真摯に受け止め、ステークホルダーからの期待に応えるべく継続して改善をはかってまいります。

調達先におけるCSRについては、取引先さまの取り組みを表彰する制度の導入など、取引先さまと協働してサプライチェーン全体の課題解決を図っていくための施策を進めてまいります。

働きやすさの向上、グローバルな人的ポートフォリオの拡

充、障がい者の雇用等人事課題については、当社のサステナビリティを高めるための重要課題と認識しており、グローバルかつ長期的な視点から次世代人材の育成を強化するとともに、多様な人材が能力を存分に発揮できるようにするための施策をさらに拡充してまいります。

温室効果ガス削減については、この度新たな中長期目標を設定いたしましたので、「エネルギーのジャストインタイム化」を含め、目標達成に向けた具体的な課題や施策について、2015年より始まるGD100フェーズIVに向けて議論を進めてまいります。



取締役常務執行役員
CSR本部長

川上 欽也