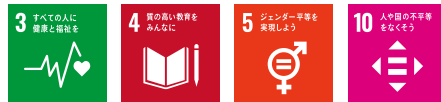




誰もが働きやすい会社になることで、 一人一人の成果の最大化につなげる



取り組みの意義

誰もが能力を発揮できる環境を整える

「人を大切に、人を磨き、人が活躍する場をつくる」という横浜ゴムグループ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ような環境を意識と制度の両面から整えています。介護や育児などの制約で働くことをあきらめることなく、お互いを認め合い、共にやりがいを持てるような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。

長く働き続けられるための取り組み

働き方関連セミナーの実施

13回

セミナー参加者

延べ503名

柔軟な働き方の制度を拡充

これまで横浜ゴムでは、在宅勤務制度、短時間勤務期間の延長、時間単位有休取得、フレックスタイムのコアタイム撤廃など、多様な働き方を促進する制度を導入してきました。当社では、これらの取り組みは、誰もが、いつでもどこでも成果が出せる仕組みをつくる経営戦略の一つであると捉えています。

働き方の制度拡充の全体像

ダイバーシティタスク方針：『多様な働き方を認め合い、長く働きやすい会社を目指す』

- 在宅勤務制度
- 短時間勤務延長
(子が小学3年生⇒子が小学6年生までに変更)
- 時間単位有休取得制度(1時間単位)
- 育児休職復職支援の仕組みの策定
- 育児・介護相談窓口の設置
- フレックスタイムのコアタイム撤廃 など

女性活躍からダイバーシティ推進への転換

横浜ゴムは2016年10月に「女性活躍推進タスク」を発足させ、当初は女性の活躍に軸を置き施策を進めてきました。女性活躍推進タスクの発足当初、会社の中では女性はマイノリティであり、育児や介護のためにフルタイムで働くことが難しい人が少なくありませんでした。そのため、業務内容も補助的なものになりがちで、十分なキャリア形成ができないという状況がありました。その後、社内で行った意識調査やヒアリングの分析、そして社会動向などを検討した結果、育児や介護をはじめとした仕事と個人の事情を両立してキャリアを継続することは、性別や年代を超えた全従業員の課題であることが分かりました。

そこで、2019年7月に「ダイバーシティ推進タスク」に名称を変更。当タスクのミッションは、女性をはじめとして、外国人、障がい者、LGBTなど、マイノリティの人たちを尊重し、一人一人が最大限の成果を出すために、多様な働き方を推進することです。「多様な働き方を認め合い、長く働きやすい会社を目指す」という一貫したタスク方針を元に、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

制度と意識の両面を変えていく

2018年に実施した当社の従業員5,500名対象の介護アンケートと、希望者へのヒアリングから現状の課題とニーズを導きだし、介護に関する制度拡充に取り組みました。具体的には、保存休暇の利用要件を拡大し、介護にも適用することになりました。また、相談窓口を設置することにより、相談のしやすさとタイムリーな情報提供が可能となりました。

このほか、女性従業員の妊娠～復職までのフォロー体制の構築、復職部下上司向け・本人向けセミナー、介護セミナー、役員向け働き方改革講演会などを13回実施し、延べ503名が参加しました。

人材育成の面では、重点施策の一つである「キャリア」に関するセミナーを拡大し、開催してきました。女性従業員向けの「アンコンシャスバイアス^{※1}セミナー」ではキャリアに対する意識向上を図り、管理職に対しては、世代による環境の違いを理解する「若手育成セミナー」を通してマネジメント力向上を図っています。また、職場におけるSOGI^{※2}ハラスメントのリスクを考える場として「LGBTセミナー」を開催しました。参加者はLGBTの当事者の方々が周囲の人々の何気ない言動に壁を感じていることを学び、企業における取り組みの必要性について理解を深めました。

多様な従業員（若者、高齢者、女性、障がい者、LGBTなど）による生産性向上と、今までの枠を超えた新しい価値を生み出すために、今後もさまざまな施策を展開していきます。

※1 アンコンシャスバイアス：人が無意識に持つ偏見のこと。

※2 SOGI：性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）という概念を表す言葉。

2019年度に整備した制度

テーマ	内容
育児介護	保存休暇利用要件の拡大（2019年4月）
育児介護	社内相談窓口の設置（2019年7月）
働き方	在宅勤務・フレックスタイムの利用要件拡大検討（2020年1月開始予定）

2019年度に実施したセミナー

対象者	内容
育児休職取得者	復職前研修
女性（20～30代）	女性キャリア研修
女性（40～50代）	
女性	健康セミナー（乳がん）
役員	役員向けセミナー（イクボス ^{※3} （バフハラ/両立支援））
管理職	部下育成セミナー（両立支援/イクボス/若手育成）
管理職	メンタルヘルスセミナー
管理職	LGBTセミナー
全員	健康セミナー（睡眠）

※3 イクボス：職場で働く部下や同僚のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らもワーク・ライフ・バランスが実践できる上司のこと。

新型コロナウイルスに関する対応

当社グループ全体では、従業員の安全を第一とすることを基本として、新型コロナウイルス対応として以下に取り組んでいます。

- 1) 時差出勤や在宅勤務等テレワーク（業務遂行ができる場合）などの対応
- 2) 出張の制限（原則禁止）
- 3) 会社内での接触軽減（社員食堂の時差利用や、対面席の無いよう椅子の削減等）
- 4) 守衛所や食堂等出入り口へのアルコール消毒液配置
- 5) 全従業員を班に分け、交互に出勤する臨時対応

また、コロナウイルス感染が確認された場合は、個人名は出さずに全社で情報を共有し、保健所の指示および助言に従い消毒を行うとともに該当事業所を一定期間休業とし、検査の実施と自宅待機を行っています。

ヨコハマピアサポートでのマスク制作

ヨコハマピアサポート（株）では、日本国内で一時的にマスクが手に入らない状況にあったことから、新品マスク配給を辞退できるよう、自分たちのマスク作りを行いました。さまざまな素材でマスクを試作り、マスク制作の手順書を作り上げました。同社社員は緊急事態宣言の間に自宅などでマスクの制作を行いました。



ヨコハマピアサポートでのマスクの試作

今後の課題

新型コロナウイルスの影響により、今までの「働き方」の概念が変わり、これからが本当の「新しい働き方」を見直す機会になると捉えています。

従業員一人一人が尊重され、活躍することができ、生産性を上げられる組織風土づくりのためには、管理職の意識がポイントとなります。そこで、管理職向けダイバーシティ推進プログラムとして、体系的にダイバーシティ・マネジメント研修を実施する一方、多様な従業員の活躍支援として、女性のキャリア形成支援、仕事と育児・介護との両立支援、障がい者・LGBTの活躍支援などを引き続き実施しています。

多様な人が多様な働き方をすることを当然と受け入れるような風土を醸成し、全ての従業員にとって、働きがいのある、長く働き続けられる会社を目指していきます。