

次世代育成支援対策に積極的に取り組み、各種の認定・認証を受けている当協会会員企業様の中から特徴的な事例をご紹介しますシリーズ、今回は横浜ゴム株式会社様です。

横浜ゴム様の取り組み

横浜ゴム株式会社様（本社：東京都港区、平塚市に平塚製造所、代表取締役会長兼 CEO：南雲忠信様）は、大正6年（1917年）に横浜で創業し95年の歴史を持つ、ヨコハマタイヤのブランド名で知られる老舗企業です。主力事業はタイヤですが、そこで培った技術をベースに、ホース配管、シーリング材・接着剤、工業資材、航空部品、ゴルフ用品などの多様な事業も展開し、数々の製品を世に送り出してきました。

平塚製造所に研究所があり開発拠点となっていますが、国内9カ所に工場があり、海外現地法人も40前後に及び、グループ全体の従業員数は2万人近く（連結対象子会社120社）、まさに存在感のあるグローバルカンパニーとなっています。

そうした中、横浜ゴムグループ様では、CSR（Corporate Social Responsibility）をより本格的に進めるために、7つの重点課題に沿って活動を推進しています。この7つの重点課題は、2010年11月に発行されたISO 26000を基に、「横浜ゴムグループにとって何が重要か」「社会への影響を考えたときに何に重点的に取り組むべきか」という観点から、社内で検討を進め決定したのですが、そのうちの4番目「人権・労働慣行」では、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作り、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ています。



横浜ゴム株式会社様単体の正社員は約6千人ですが、男性社員が多く女性社員は6%程度しかいないとのことで、「配偶者出産時の男性従業員支援のための休暇」などを新設し、有効性のあるワークライフバランスの実現を図っています。男性従業員の取得できる出産にかかわる休暇は2日間の出産休暇（有給）と1年間の育児休業（無給）でしたが、有給休暇を2011年4月から「子が満1歳に達するまでの間に最大10日間」に変更したところ日数だけでなく取得者数も大幅に増えたそうです。

働きやすい職場環境づくりを進めていて、出産・育児で退職してしまう女性社員はほとんどいない状況のようです。具体的には、次世代育成支援対策推進法の「事業主行動計画」を策定・届出し（現在4期目）、2011年3月には「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」に基づく認証（かながわ子育て応援団）も取得しました。



- ・病気にかかった子の世話をするための「子の看護休暇」（5日間/年度）は小学校就学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）。
- ・小学校入学までの子を持つ者、要介護の家族を持つ者に対し、希望に応じ2年間転勤を停止する地域限定社員の制度を導入しています。

また、障害者雇用を積極的に推進していて、これまでは既存業務内でハンディキャップがあっても活躍できる仕事を中心に各事業所で定期的な新卒受け入れをしてきましたが、障害者雇用の幅を広げるために新たな業務の開発を始めています。

2011年12月に障害者雇用のための特例子会社（ヨコハマピアサポート）を設立し2012年5月には認定を受けています。知的障害者を中心に構内の清掃や植栽などの緑化業務、郵送物配送などを行っていますが、今後、従業員向けサービスとして、地域の障害者地域活動センターで作られたパンの販売を計画しています。将来的には、全国の工場での清掃緑化業務、タイヤ販売促進ツールの配送、グループ会社全体での名刺作成などの業務拡大を計画しており、障害者雇用を拡大していく予定だそうです。

これらの活動から、来年度から障害者の法定雇用率が引上げになる状況（民間企業：1.8% 2%）下で早期に対応を図っている様子が伺えます。

横浜ゴム様の現在の行動計画

平成23年4月1日から25年3月31日までの2年間（第4期）

【目標1】計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員・・・1人以上の取得

女性従業員・・・取得率を90%以上とする

<対策>

- ・男性の育児休業取得について、取得の推進が図れるような施策について労使で検討する。
- ・検討した内容を踏まえ、関連する諸制度の見直しを実施する。

【目標2】育児休業からの復職について、現職復帰を前提とし、社員が安心して職場に戻れるよう休業中の情報提供、復職の手順などを制度として整備する。

<対策>

- ・経験者に対して、休業に際して必要と感じた情報に関するヒアリングを実施し、情報提供していく内容について決める。
- ・決まった内容を元に、制度説明の資料として整備し、休業時に対象者へ配付する。

【目標3】出産・育児にかかわる休暇取得実績を把握する仕組みづくりを行う。

<対策>

- ・子育てに関わる勤務制度を利用した実績の把握を行うための業務フローの改善を実施する。

【目標4】年次有給休暇取得日数について、2012年度までは現状のレベル（9日を超えるレベル）を維持する。

<対策>

- ・有給休暇の計画的取得の推進に向けた施策を労使で検討する。

【目標5】若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供を行う。

<対策>

- ・事業所の所在地域における高校や中学校の就業体験学習の受入れ要請に対し、積極的に協力し、若年者に対する就業体験機会の提供を行う。

横浜ゴム様は、4つの経営方針のうちの一つ「人を大切にし、人を磨き、人が活躍する場をつくる」に沿って、年齢・性別・国籍など多様な人材が能力を存分に発揮できる環境づくり、仕事と生活のバランスをとることのできる職場づくりを目指しています。それぞれの取り組みをより深化させていくために、全グループでの現状把握とアクションプランの策定を進めています。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。