

資源循環の取り組み

東洋ゴムグループは、グローバルに事業を展開する製造業者の社会的責任として、資源を消費する社会から、資源が循環する社会への移行に貢献することを使命と考えています。

当社グループは、生産規模の拡大とともに使用する原材料も増加していますが、調達段階においては主原料である天然ゴムをはじめ、事業成長に欠くことのできない品質・量を兼ね備えた原材料の安定的かつ持続的な確保に努める一方、新素材の研究開発や材料の利用効率を高める商品設計、生産工程の改善を進めています。

また、事業活動においては廃棄物の再資源化率を「2020年度末までに100%にする」ことを目標として廃棄物の削減に取り組んでいます。製品使用時には耐久性に優れた製品づくりや、使用済みタイヤから更生タイヤ(リトレッドタイヤ)を生産するなど、製品寿命の延長に取り組んでいます。

なお、当社グループの国内の全拠点において、労働安全衛生法で実施が義務付けられている化学物質リスクアセスメントは完了しており、追加物質についても随時対応しながら、低減措置を導入しています。また2017年度は賠償責任に発展するような重大な漏出はありませんでした。

〈資源循環の取り組みの事例〉

- ◎単純焼却物のサーマルリサイクル化
- ◎木製パレットの高耐久樹脂パレットへの変更
- ◎特定化学物質の代替物質の検討
- ◎外部イニシアティブを通じた化学物質のリスクアセスメント、摩耗粉じん、使用済みタイヤに対する取り組み

■主要な原材料

	2015年	2016年	2017年
主要原材料総量(千t)	346.74	335.91	334.43
▶再生可能原材料の量、割合(天然ゴム、合成ゴム、タイヤコード、他)(千t)	185.76	180.62	179.00
▶再生不可能原材料の量、割合(天然ゴム、合成ゴム、タイヤコード、他)(千t)	160.99	155.30	155.43
(参考) タイヤ生産時の原材料使用効率	71.3%	73.8%	79.3%

■廃棄物

	2015年	2016年	2017年
廃棄物総重量(千t)	32.56	32.45	36.58
▶国内の廃棄物総重量(千t)	18.88	17.81	19.25
▶海外の廃棄物総重量(千t)	13.68	14.64	17.33
国内のリサイクル量(千t)	18.87	17.81	19.25
国内の再資源化率	97.51%	99.38%	99.68%
国内のリユース量(千t)	1.18	1.08	0.90

更生タイヤ(リトレッドタイヤ)としても 高品質のTOYO TIRESブランド

タイヤ業界において使用済みタイヤの回収、リサイクルは資源循環における重要な課題です。当社グループではその解決策としてリトレッドタイヤの普及に努めています。

リトレッドタイヤとは、使用したタイヤのトレッドゴム(路面と接する部分のゴム)を貼り替えて、再び使用できるように更生したタイヤです。トレッドゴム以外の部分を再利用するため、新品タイヤに比べて省資源化はもちろんのこと、生産段階のCO₂排出量も低減^{※1}することができます。

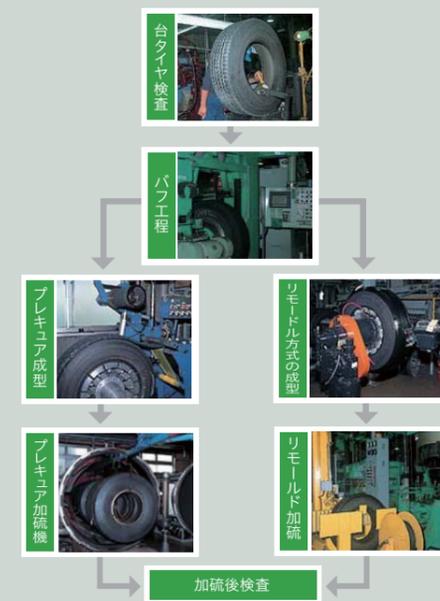
当社グループは耐久性の高い、高品質のタイヤを生産・供給していますが、リトレッドタイヤについてもご利用者から高い評価を得ています。

リトレッドタイヤは土台となる台タイヤの使用履歴が1本1本異なりますが、高電圧を用いた損傷状況の検査や外観からは発見できないタイヤ内部の検査、完成品の耐久性チェックなど、台タイヤの選別から出荷前検査まで、細かい検査体制を構築しており、お客さまに安心してご使用いただける製品を提供しています。

当社グループでは、高品質のリトレッドタイヤの普及を通じて、運輸業界における資源循環の促進に貢献しています。

※1 新品タイヤを生産する際のCO₂の排出量を100%とした場合、リトレッドタイヤのCO₂の排出量は41%に低減される。(出典:更生タイヤ全国協議会)

〈リトレッドタイヤの生産フロー〉



※データの集計範囲、集計期間、情報根拠、算定条件・根拠についてはWeb参照

重点テーマ3

人権と多様性の 尊重

2020年のあるべき姿

国際的な人権意識のもと、多様な人材が活躍している

優先的に取り組むべき課題

- 人権尊重責任の遂行
- 国際慣習法に照らした労働基準の見直し

優先的に取り組むべきと考える理由

東洋ゴムグループは、ステークホルダーの多様化に対応するため、国際規範を支持・尊重し、企業活動が人権に悪影響を与えるリスクを低減するとともに、人権の享受を支持・促進する機会としていくことを、優先的に取り組むべき課題と位置づけています。

方針

東洋ゴムグループは、世界人権宣言やILO宣言など、人権・労働に関する国際規範を尊重しています。人権の尊重責任を全うするため、当社グループの企業活動の影響の及ぶ範囲内における人権の促進と発展に対し、積極的な貢献を行います。

特に職場環境においては、安全かつ健全な労働条件を提供するとともに、人事慣行における差別禁止、および直接・間接を問わず、強制労働または児童労働の不使用を徹底し、当社グループが人権侵害に加担しないよう、お取引先さまとも協働して人権の享受を支持・促進します。また、ダイバーシティ推進を重要な人事政策の一つと位置付け、多様な人材の育成・活躍のための制度の充実を推進します。

なお、誠実に企業活動を行うためのグループ各社共通の行動原則として定める「東洋ゴムグループ企業行動憲章」において、人権及び各地域の文化、慣習を尊重した経営を行うこと、そして職場において、お互いの多様性を尊重することを掲げています。

基本的な考え方

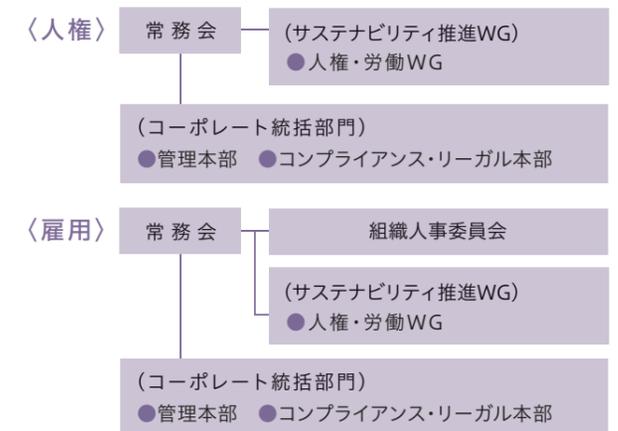
目標

職場における人権を尊重し、あらゆる差別の撤廃とダイバーシティの推進に努めます。

責任

コーポレート統括部門管掌執行役員

活動推進体制 ※国内



※海外(関係会社)においては、各国の法令およびサステナビリティ推進WGで検討、策定されたグループ方針に基づき、各社の人事・総務管理者が活動を推進

人権の尊重

人権尊重責任の遂行

東洋ゴムグループは、従業員数をはじめ、連結売上高、営業利益ともに海外比率が過半を占めるようになりましたが、世界人権宣言および労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言を支持し、職場やお取引先、進出先のコミュニティにおいて直接・間接を問わず、業務に関わるすべての人々の人権を尊重することを行動基準として掲げ、企業活動を推進しています。

人権の尊重は当社グループにおける緊急性の高い優先課題の一つとして、全社横断的なワーキンググループ(WG)を設置し、方向性や目標・ターゲットなどアクションプランを協議しています。WGには、関係する事業組織の担当者が参集し、協議したアクションプランは取締役会から委任された常務会(議長:社長)で承認され、グループ全社・全組織へ展開されます。

また、2017年度は当社グループが公表している苦情処理システムにおいて、人権に関する懸念事項の訴えは確認できませんでしたが、今後も人権尊重責任の遂行に努めます。

人材の多様性

雇用の状況

東洋ゴムグループでは採用および処遇は公正に実施し、国籍や性別などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進しています。

人材採用においては、国内外で新卒・中途採用や定年退職者の再雇用、障がい者雇用など、多様な人材の確保に取り組んでいます。

例えば東洋ゴム工業株式会社では、新卒採用時の女性・外国人・帰国子女の採用比率を30%とすることを目標に、採用活動に取り組んでいます。2017年度は17.3%でした。

ダイバーシティと機会均等の取り組みとして、例えば、女性の活躍を支援しています。

具体的には各種人事制度を整備するとともに、従業員一人ひとりのキャリア面談の実施、人材開発計画の策定、意識改革研修などを行っています。また、女性に限定した取り組みではなく、男女問わずチャレンジできる職場づくり、多様な価値観・ライフスタイルも考慮したキャリア形成への支援、そのための職場のコミュニケーションの活性化なども進めています。なお、当社グループでは報酬は男女同一を原則としています。

多様な人材が活躍できる職場づくりとして、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進しています。例えば、従業員の育児・介護を支援する取り組みとして、2歳以下の子の養育および家族の介護(最長1年)に専念できる休業制度や、傷病、育児・介護、ボランティア活動、妊娠・不妊治療による通院または入院などの事由に該当する場合に、失効した前々年度の年次有給休暇を復活させて使用できる制度などを整備しています。

また、過度の労働時間の削減に向けた方針の策定を進めています。

〈従業員に関する情報(2017年度・単体)〉

従業員の新規雇用(中途採用含む正社員)

- 総数: 260名
- 年齢層比: 30歳未満 191名、30歳～50歳 67名、50歳超 2名
- 性別比: 男性 236名、女性 24名

従業員のダイバーシティ(正社員)

- 性別比: 男性 3,624名、女性 222名
- 年齢層比: 30歳未満 813名、30歳～50歳 2,353名、50歳超 680名
- 障がい者: 22名
- 女性管理職数: 41名
- 外国人管理職数: 7名

TOPICS

海外拠点における生産力増強で雇用創出に貢献

当社グループは創業以来、日本、米州、アジアの3極からグローバル供給体制の構築を進め、進出先のコミュニティにおいて雇用の創出や経済活性化へ貢献してきました。

例えば、当社グループ初の海外工場であるToyo Tire North America Manufacturing Inc.(TNA)は2004年の設立当初から供給体制の拡大とともに、従業員数も当時の10倍超に増えていますが、2019年の増産体制の稼働に向け雇用を拡大する計画です。

さらに2020年以降の持続的成長も見据え、Toyo Tyre Malaysia Sdn Bhd(TTM)の増産体制の強化やグローバル市場への供給を念頭に置いた新生産拠点の検討を進めています。今後も進出する国・地域の経済発展に貢献していきます。



TNA(上)およびTTM(下)のスタッフ

国際慣習法に照らした労働基準の見直し

当社グループは労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言を支持し、ハラスメントを含む職場内のあらゆる差別(国籍、人種、出身、性別、性的志向、身体的特徴、障がいや病気の有無、宗教的または政治的信条などの要因に基づく一切の差別)の禁止や、意思に反する強制労働および就労年齢に満たない児童労働の禁止を「東洋ゴムグループ行動基準ハンドブック」に掲げています。

当社グループは労働に関する課題を優先課題の一つと捉え、今後も当社グループの成長の基盤として、すべての職場でディーセントワーク環境が構築できるよう、本社横断的なWGを設置し、国際慣習法に照らした労働基準の見直しと企業方針の策定を進めています。

労使関係の状況

当社グループは、企業と労働者代表との間で建設的な対話を築くことは、職場の課題を共有し、解決を導く方法であると考えています。

例えば、東洋ゴム工業株式会社では、唯一の交渉団体として東洋ゴム工業労働組合を承認し、当組合との協議・交渉に関する条項は労働協約に明記しています。当組合には2017年9月末時点で当社の役員・管理職を除く一般従業員3,330名が加入しています。

労使で経営上の課題を共有し、当社グループのあるべき姿に向けて協議するため、労使それぞれの代表が一堂に会し、労使経営対策協議会(年6回)および中央協議会(年1回)を開催しています。



労使経営対策協議会の様子

教育研修の充実

当社グループは、人材は継続的事業成長を支える最重要資源であると捉え、人的資源開発の重要性を認識し、労働環境の変化の中で、従業員が事業経営目標を達成できるスキルを習得することを目的とした教育研修を充実してきました。

例えば、東洋ゴム工業株式会社では研修体系を大きく「階層別」「選抜型」「自己啓発」の3つに分類し、それぞれの類型の狙いに沿って、従業員の年次・資格区分に応じたプログラムを設定しています。特に、2017年度は、管理職になるまでの基礎的ビジネススキルについての研修を充実しました。

また、従業員が将来の目標に向けて意欲的に取り組めるよう、社内におけるキャリア育成方針を明確化し、部署ごとにキャリアパス計画書を作成して社内公開しています。

当社では上司部下とのキャリア面談や中期の育成計画に基づき、従業員のキャリア開発に関して定期的なレビューを実施しています。

そして、雇用適性の維持を目的として、新任管理職のための研修や40歳を迎えた従業員を対象としたキャリアデザイン研修、退職を間近に控えた従業員を対象とした移行支援セミナーを実施しています。



上級ファシリテーション研修の様子

2017年度研修実績

(階層別研修)

研修名	対象	研修時間	受講者数
ロジカルシンキング研修	入社5年目	14時間	18
プレゼンテーション研修	入社6年目	15時間	18
上級ファシリテーション研修	入社6年目の上位者	14時間	17
経営リテラシー通信教育			
▶経営戦略ベーシック	入社6～9年目	3カ月	91
▶経営戦略アドバンス	入社12～15年目	3カ月	98
▶マーケティングベーシック	入社6～9年目	4カ月	91
▶マーケティングアドバンス	入社12～15年目	4カ月	97
▶アカウントティングベーシック	入社6～9年目	4カ月	188
	入社12～15年目		

(選抜型研修)

研修名	研修時間	受講者数
海外トレーニング	最長2年	4
経営人材育成研修		
▶ACT I	156.5時間	11
▶ACT II	156.5時間	10

TOPICS

「2030年の東洋ゴムグループのあるべき姿」をテーマに選抜型経営人材育成研修

当社グループでは毎年、将来の経営人材候補の従業員を対象に、経営的思考を多面的に学習する選抜型経営人材育成研修を開講しています。本研修ではケーススタディを用いたグループディスカッション等による経営戦略立案を行うとともに、部門を超えた選抜人材の交流により、人的ネットワークの構築を図ります。

2017年度は約8か月間、「2030年の東洋ゴムグループのあるべき姿」をテーマに、自動車業界を中心に世界情勢の変化や顧客ニーズなど事業環境分析を重ね、2030年に向けた事業戦略と方向性について、議論しました。

合同成果発表会では受講者が経営幹部の前で研修の成果についてプレゼンを行い、環境概観、ビジョン設定と課題形成力、論理展開力と実践力、リスク管理能力などを基準に評価が行われました。



経営人材育成研修成果発表会の様子