



K Kindness

人にやさしい諸施策
Kindness to employees

マネジメント・アプローチ

従業員が住友ゴムグループで働くことで満足を得られ、従業員の成果によって住友ゴムグループも成長する。そのような健全な関係を構築するために、処遇制度・研修体制などのさまざまな仕組みや施策を通じて従業員に成長の機会を公平に提供する責任があると、当社グループは認識しています。

また、社長自ら率先して社員の健康維持増進活動や働き方改革に取り組み、戦略的に実践しています。

住友ゴムグループの雇用の基本方針



健康経営宣言
当社は、会社の成長を支える全社員と家族の幸福を追求するため、自分の健康は自分で守るという健康意識を向上させ、疾病予防と健康増進を健康保険組合と共同して支援します。

人材育成と働きがいの向上

組織体質強化

当社グループでは、2019年末に組織体質調査としてグループ全社員対象のアンケートを実施しました。その内容をもとに組織体質向上のための施策を、①仕組み・制度、②文化・風土、③人材育成の側面から検討しています。計画した施策は2020年6月から順次実施する予定です。

人材開発

当社が真のグローバルプレイヤーとなるためには、それを支える人材がそれぞれ真のグローバルプレイヤーとして活躍できなければなりません。異文化理解、コミュニケーション力、課題発見解決力、オーナーシップが必要です。階層別研修や希望制研修、管理職向けのリーダーシップ研修、人事異動などの施策を通じ人材開発を行っています。



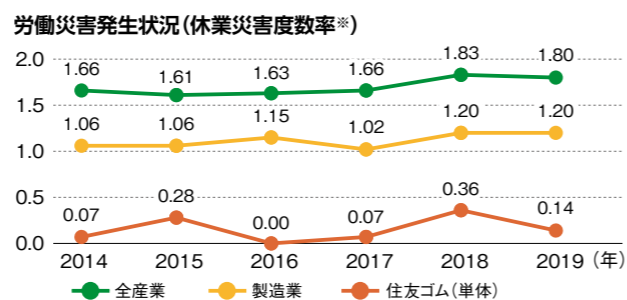
新入社員研修の様子

安全で働きやすい職場づくり

災害ゼロへの挑戦

当社グループは危険ゼロ・災害ゼロを目指して、危険因子を排除し本質的に安全性を高める先取り型安全活動を推進しています。また現地現物で安全監査や安全観察を積極的に実施しています。

2019年度の安全成績は、災害合計件数が前年比で25件減少、重大災害については未然防止ができました。この結果を受け、2020年度の目標は、①重大災害ゼロ ②災害数を23件(2019年度の半減)と設定しました。重点課題としては、安全先行指標(KPI)の弱みを改善してレベルアップを図る安全活動を推進するなど、職場の安全を向上させ、災害ゼロにチャレンジしていきます。



※ 災害度数率: 延べ実労働時間100万時間当たりの労働災害による死傷者数。災害度数率 = 労働災害による死傷者数 / 延べ実労働時間 × 1,000,000

健康経営の推進

当社は2018年2月に制定された「健康経営宣言」にそって、健康管理室を中心に健康保険組合と協力して、全社員参加で健康経営の実現を推進しています。健康管理規程を制定して各種健康診断に関するルールやリスクレベルを明文化し、PDCAを着実に回しながら課題に取り組んできた結果、2020年3月に経済産業省が東京証券取引所と共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定、公表する「健康経営銘柄2020」の40社として初選定されました。また、「2020 健康経営優良法人～ホワイト500」にも4年連続で認定されました。



ワークライフバランスの推進

多様で柔軟な働き方を支える勤務制度の拡充

仕事にメリハリをつけ、家庭との両立を支援するため、時間外労働の削減や有給休暇付与日数増加・取得を推進するとともに、育児・介護に配慮した多様な働き方の導入を進めています。

出産した女性従業員の育児休業取得率は100%であり、また2019年は9名(前年比4名増)の男性従業員が育児休業を取得しました。

次世代育成支援対策推進法に基づき2009年度にタイヤ業界初の「くるみん」認定企業となって以降は、継続して子育てサポートに取り組んでいます。2019年には女性の活躍推進に関して取り組みの実施状況が優良な事業主に対して厚生労働大臣から与えられる「えるぼし」2段階目の認定を受けました。また、介護に関する相談窓口を設置するなど介護面でのサポートも拡充しています。

ダイバーシティの推進

多様性の尊重

働き方改革/ダイバーシティの推進のため、2019年2月に人事総務部人材開発部内にプロジェクトを立ち上げまし

ダイバーシティ推進の取り組みを通じて、キャリア形成の意識を醸成

社会全体でダイバーシティが進む中、私自身がよく利用するのは時間有休制度です。仕事を大切にしつつ、子供の幼稚園の行事参加もしやすくなりました。そんな中、今年の異業種企業が集まる女性キャリアデザインセミナーに参加しました。そこでは、様々なキャリアを築いている方たちと交流する機会となりました。こういった交流により、キャリアを考える機会が男女共に増えるといいと思います。今後は自身の経験を活かし、各々のキャリア形成を描くとき、家族の役割が変わるとき、自身の転職のときなど、多様な働き方の充実を会社とともに考えていきたいと思っています。



名古屋工場 品質管理課 大熊 愛子

た。多様な人材が輝ける風土を醸成し、業務効率化推進により時間を生み出しイノベーションを創出することで、全従業員の幸せと企業価値向上へとつなげてまいります。

2019年度の取り組みの一例としては、個人の個性を尊重し、自由な発想や自律的な思考が生まれやすい職場風土づくりなどの一環で、オフィスでの服装自由化を実施しています。



服装の自由化により、職場の雰囲気が明るくなりました

女性の活躍推進

当社は、女性の活躍を推進するため、女性管理職を2020年までに2014年時点の2倍にすることを目標に掲げており、本目標については達成見込みです。多様性尊重の取り組みの一環として、さまざまなライフイベントを経た従業員が活躍できるワークライフバランス各制度の拡充や、メリハリのついた働き方改革推進のための有給休暇取得率向上の取り組みを進めています。

2歳未満の子を託児所などに預ける社員に対して託児補助を給付する「託児サポート制度」は、産休・育休からの早期復職支援の施策として、2015年に導入して以来、利用者が増加し女性のキャリア形成の支援につながっています。

また配偶者の海外転勤に伴い休職できる「海外配偶者帯同休職制度」も利用が進んでおり、一旦結婚や配偶者の転勤等により離職せざるを得ない場合も「JOBリターン制度」への登録が増加しています。

人権の尊重

人権への配慮の基本的な考え方

当社グループは、企業行動基準に「思想・信条・宗教・人種・肌の色・国籍・言語・社会的出身・性別・性的志向・性自認・年齢・身体上のハンディキャップなどの理由で嫌がらせや差別を受けることがない健全な職場環境を維持」することを明記し、従業員一人ひとりの人権が侵害されないよう配慮しています。

VOICE