



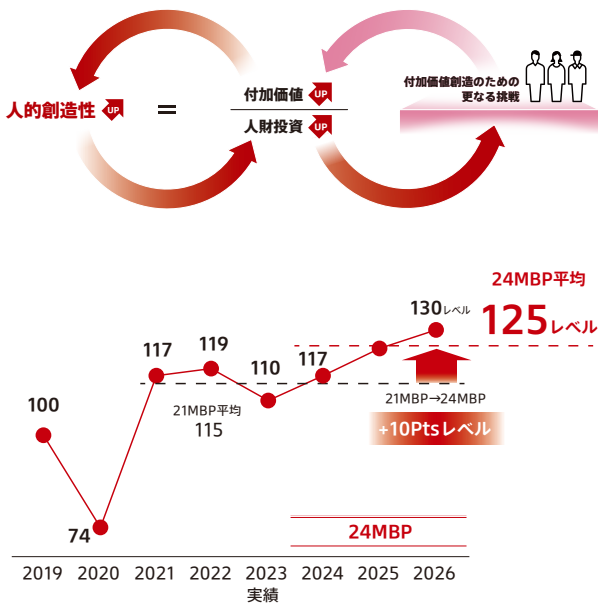
人的創造性向上／Bridgestone E8 Commitmentと連動した新たなDNA創造

一人ひとりの生産性・創造性(人的創造性)の向上

ブリヂストンは、事業戦略と連動した付加価値創造により、企業価値向上を図ると共に、個人の成功・自信の波及を通じて、多様な人材が輝けるようになることを人材戦略の軸としています。「2030年 長期戦略アスピレーション(実現したい姿)」の実現、24MBPの優先課題である「経営・業務品質の向上」には、ブリヂストンのDNAに共感し、体現する「ブリヂストンらしい人材」を確保し、その一人ひとりの生産性・創造性の向上を図ることが不可欠であると考えており、会社の成長と従業員一人ひとりの成長の実現が両輪となるよう、様々な取り組みを進めています。

これらの取り組みの成果を示す指標として、「人的創造性」を2023年から試行し、24MBPよりグローバル経営指標として正式に導入しています。「人的創造性」は、人材投資を強化し、付加価値を上げ、価値創造の好循環を生むことを基本的な考え方としています。調整後営業利益(付加価値)を人材投資(労務費、教育訓練費、福利厚生費の和)で割った値を「人的創造性KPI」と定義し、グローバル共通の一本の軸として、推移を把握しながら、地域や国ごとの課題に取り組んでいます。

● 人的創造性 KPI



人的創造性向上に向けた具体的な取り組み

■ 人材能力開発

ブリヂストンでは、事業戦略と連動した人材戦略に基づく人材育成を推進しています。ブリヂストンDNA浸透強化の推進と共に、会社の成長と従業員一人ひとりの成長の実現が両輪をなすものとなるよう、自ら挑戦・成長する意欲ある人材を支援し、更なる価値創出につなげていくための学びと挑戦の機会を拡充しています。取り組みを通じて価値創造の好循環を生み出すと共に、従業員エンゲージメントの向上にもつなげていきたいと考えています。

■ 現場100日チャレンジプログラム

当社では、自ら手を挙げ、自ら立てた課題や仮説の調査・検証に、各業務の国内外の現場で100日間取り組む、「現場100日チャレンジプログラム」を2023年4月から開始し、意識と行動変革を進めています。2023年は安全や調達など多様な機能・部署から15名が参加しました。2024年以降、プログラムをグローバルへ展開し、さらに多くの従業員の挑戦を後押ししていきます。

現場100日チャレンジプログラムは、品質部門に所属する私にとって、成長事業のTBリトレッドに関わる国内外のチームメイトと協働し現物現場・改善PDCAを回す貴重な機会でした。日本のタイヤ一本一本を解析し、故障の原因を特定する現品検討会を起点とした改善活動、米国のデータドリブンの市場解析ツール、工程QA要件を活用した再発防止強化活動などの多くの学びに加え、グローバルの幅広い人脈を築くことができました。今後、「リトレッドタイヤの品質保証体制強化」に向けてデミング・プランの5つの合



言葉を基本として業務品質を向上していけるよう努力して参ります。

西田 拓馬
CQO・品質部門
G原材料・中材品質システム課

■ デジタルスキル強化(デジタル100日研修)

当社では、各自のスキルレベルにあわせてプログラムを選び、学びに挑戦する機会の一つとして、「デジタル100日研修」を

導入しています。デジタルリテラシー協議会がまとめたデジタル基本リテラシーを座学で学ぶ初級研修、担当業務に関わるデジタル技術をより深く学ぶ演習研修など幅広いレベルに対応しており、2023年は延べ700名超の従業員がデジタルスキル強化に取り組みました。「リアル」×「デジタル」の融合による社会価値・顧客価値の創造は24MBPの達成、「2030年長期戦略アスピレーション(実現したい姿)」の実現に不可欠であると考えており、今後もグローバルでデジタル人財の裾野を広げ、育成・獲得を推進していきます。

多様な人財が輝くための環境整備

■ 多様な人財が輝ける場づくり

ブリヂストンは、多様な人財の活躍こそが「Bridgestone E8 Commitment」に表される価値の創出につながるという考えの下、多様な人財が輝く職場環境を整備しています。「Bridgestone E8 Commitment」と連動したグローバルカルチャーチェンジを推進する上で、従業員エンゲージメント向上を重要課題の一つと位置付けており、2023年からはグローバル統一のエンゲージメントサーベイによるモニタリングへと移行しています。国・地域毎の文化、特性の違いを尊重しながらも、グローバル共通の評価と活動の軸をもって、取り組みを深化・進化させていきます。

ブリヂストンには、プレミアムタイヤ、ソリューション、化工品・多角化といった幅広い事業領域と川上(原材料)から川下(販売・サービス)までのバリューチェーンがありますが、どの事業領域・バリューチェーンにおいても、ステークホルダーに

さらなる価値を提供すべく、主体的に行動を起こし、挑戦する姿勢は不可欠と考えています。今後も種々取り組みを通じて、「多様な人財が“輝く”、多様な挑戦の場”づくりを進めるとともに、従業員エンゲージメントの向上や「Bridgestone E8 Commitment」による価値創造と連動した新たな企業文化、DNAの創造、カルチャーチェンジの推進を図り、多くの従業員の挑戦と成長を後押ししていきます。

■ 働きやすい環境の整備

当社では、DE & Iマネジメントワークショップや、女性特有の健康課題をテクノロジー活用で解決するフェムテックプログラムなどのDE & I領域における取り組み、生産現場における環境改善に向けた取り組みなど、多様な人財が働きやすい環境整備を継続的に進めています。

生産現場における環境改善に関しては、現場最前線の従業員の声を反映した即効性ある投資を実施し、福利厚生の実施、職場環境改善、労働負荷軽減策に取り組んでいます。特に、安全はブリヂストンの企業経営の基盤であり、安全宣言に掲げる「安全はすべてに優先する」を具現化し、安全な職場で安心して働くために、バリューチェーン全体を活動範囲として、一人ひとりが安全活動を推進しています。多様な人財の活躍に向けた人間工学的リスクへの配慮、規制の変更、機械や設備の経年変化、新技術の導入対応等、様々な状況変化を踏まえて安全/防災基準を継続的に更新するとともに、全従業員が安全に対する意識を真摯に育んでいます。多様な人財が働きやすく、働きがいを持って働ける職場づくりを、継続的に推進していきます。



Anisara Tisamee
General manager
Safety and Disaster
prevention,
Bridgestone APIC

グローバル品質経営コミュニティ内の基盤領域安全チームは、「強固な安全文化」を構築するための包括的なロードマップを策定し、安全宣言に掲げるグローバルでの「パーフェクトな安全」の実現を目指しています。この目標に向け、私たちは「意識」「技術」「仕組み」の面から、共通安全規定項目の実践(3S・KY・RA・安全ルール)、安全技術の開発、グローバル安全基準の構築といった様々な活動を推進しています。また、「安全成熟度評価」を活用し、PDCAのサイクルに沿って継続的な改善を図っています。

私たちは、安全を企業経営の基盤と捉え、チームメイトを守る安全文化を育み、安全で働きやすい職場の実現に向け、全バリューチェーンに貢献するよう努めています。

