

2011 年 6 月 15 日  
ウィルソン・ラーニング ワールドワイド株式会社

## グローバル・コンパクト

### コミュニケーション・オン・プロGRESS (COP) 2011

#### 対象期間

2010 年 3 月 18 日～2011 年 3 月 18 日

#### 継続的指示の表明

私たち企業は今、経済的・環境的な変化だけでなく、自然災害をはじめとした様々な脅威への対応を求められ、大きな転換期を迎えています。その中で企業のパフォーマンスは、収益という観点のみならず、社会価値においても厳しく評価される時代になってまいりました。

当社は、創業時から「人や組織がその持てる力を最大限に発揮できるようにお手伝いします～充実感を伴ったパフォーマンス～」"Helping People and Organizations become as much as they can be through Performance with Fulfillment" というミッションを掲げ、これを全世界共通の私たちの“存在理由”としています。その遂行を図ることが会社経営の基本であり、実現に向け、次の 3 点を基本戦略に据えています。

#### Focus on Customers' Issue

私たちはお客さまの課題に焦点をあて、その課題解決をお手伝いします。

#### Momentum on Globalization

私たちは人財開発のプロフェッショナル集団として、世界 40 カ国でビジネスを展開している「日本最小の世界企業」です。グローバル化が加速する中、直面する新たな課題解決に携わるため、お客さまとともに、グローバル展開に更にはずみをつけていきます。

#### Technology Driven

私たちは、特定の人や条件に依存せずに持続的な成長を支援できるよう、テクノロジーで課題を解決します。

この 3 つの基本戦略に基づき、企業を取り巻く、人権、労働基準、環境、腐敗防止に関する課題解決に取り組み、グローバル・コンパクトが目指す社会像を世界共通のものとして広め、私たちが出来ることを実行していきます。

代表取締役社長 CEO 森 捷三

## 1. 人権原則に対して

### ① 方針

2008 年に倫理規定を制定。第 14 条（その他社会人としての行動規範）において「1. 本規定の対象者は、社内においても、社外においても、性別、年齢、国籍、人種、門地、宗教、身体上の理由などによる差別を行ってはならない。」とし、当社および、当社グループの役員（取締役、監査役）、社員（正社員、契約社員、臨時社員）、その他当社事業所内で勤務する者に対して、人権の保護の支持・尊重を求め、自らが人権侵害に加担しないようにすることを求めている。

### ② 実践状況

イントラネットに倫理規定を掲載し、対象者への周知を実施。またダイバーシティの促進に向けた社内サイト設立や、女性の管理職増加に向けた管理職育成支援、国籍・人種・宗教を理解し、対等な関係を築くための異文化理解研修などの提供を通じて、社会的にも人権保護の指示・尊重に努めている。

### ③ 成果測定

社内に対しては、周知は行っているが、認知度や実践状況の把握が十分とは言えず、今後、「人権」をテーマとした教育の実施、実践状況の把握が必要。社外に対しては、特に女性の社会的地位向上に向けた取り組みのお手伝いが増えており、今後もこの領域での支援のニーズがあると想定される。

## 2. 労働基準原則に対して

### ① 方針

「人や組織がその持てる力を最大限に発揮できるようにお手伝いします ～充実感を伴ったパフォーマンス～」をミッションとし、労働者と組織が対等で信頼しあえる関係を構築し、労働者が性別・年齢・国籍・人種・宗教に関わらず、適切かつ平等な立場で働けるよう社内外問わず取り組んでいく。

### ② 実践状況

社内では、その基本的人権を尊重し、コンサルティングという業務の特徴から、裁量労働制を採用。業務内容に応じて柔軟な雇用形態を試みている。また男女比率が5：5となっており、女性にとって、ライフスタイルが変化しても、継続して働きやすい環境を整えている。

社外に対しては、昨今、若手社員の雇用が社会問題となっているが、当社では彼らが能力を強化し、市場価値を高められるよう若手社員の能力開発および、企業の社員育成能力の向上支援を実施。また人権と同様に、女性の社会的地位向上に向けた能力開発支援や人種・国籍・宗教による差別をなくすための異文化理解に取り組んでいる。

### ③ 成果測定

社内に関しては、現段階で、女性社員の出産・育児休暇の取得率は100%あり、女性にとって働きやすい環境であると思われる。また原則 5 の児童労働は世界的にも実施しておらず、法令順守に努めている。一方で、労働時間の管理を含む、労働権に対する教育の実施および、連結会社を含む更なる正確な現状の把握、課題の抽出に取り組んでいくことが必要と感じている。

社外に対しては、社員のエンゲージメントや能力向上に向けたプログラムの開発し、顧客に提供。女性の地位向上・異文化理解については人権領域と同じ。

### 3. 環境原則に対して

#### ① 方針

環境上の課題に対し、日常生活で意識し改善できること（節電・リサイクルなど）に積極的に取り組むとともに、グローバル・コンパクト原則9「環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである。」を重視し、「グリーンラーニング」を掲げ、集合研修実施における移動によるCO2排出の削減に向けたiCT（情報コミュニケーションテクノロジー）の活用を図る。

#### ② 実践状況

節電やリサイクルに関しては事業所に啓蒙のためのポスターを設置するなど、社員の自発性に基づく活動を実施中。グリーンラーニングに関しては、人の集合や移動にかかる環境負荷を低減する、地球にやさしい人財育成プログラム、「セールス実践塾」「Plus シリーズ」「バーチャルラーニング」等を開発し提供を開始、またグリーンラーニングの実践を企図したグリーンラーニングセンターのショールームの開設など、新商品の開発、提供および環境整備を行っている。また市場に対し、“グリーンラーニング”をテーマにした説明会を開催し、啓蒙活動を実施中。

#### ③ 成果測定

顧客の関心度は高く、導入も実現できているが、今後具体的な数値目標を設定し、本活動を促進していくことが必要。

### 4. 腐敗防止原則に対して

#### ① 方針

2008年に倫理規定を制定。行動規範において、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組むことを当社および、当社グループの役員（取締役、監査役）、社員（正社員、契約社員、臨時社員）、その他当社事業所内で勤務する者に義務付けている。

#### ② 実践状況

不正行為に対するリスク分析を1社（本社）実施。またJ-SOX導入時に全社員を対象に、不正行為対策に関する教育を実施。新入社員にも入社時にコンプライアンス研修を実施。また法令順守のため、コンプライアンスホットラインを設置。内部通報ができる環境を整えている。

#### ③ 成果測定

今期において不正行為はなし。また、法規制違反の行為も該当なし。引き続き、このような成果を求めて、腐敗防止に努めていく。

## 会社情報

会社名：ウィルソン・ラーニング ワールドワイド株式会社

住所：〒106-0032 東京都港区六本木一丁目 10 番 6 号

従業員数：80 名（連結従業員数：145 名）

負債および株主資本に区分した総資本：832,165 千円

### 主要商品・サービス：

■人財開発・組織開発のためのコンサルティングとソリューションの開発・提供

◇リーダーシップ／マネジメント領域の強化

◇営業力の強化

◇個人のビジネス能力の強化

◇アセスメント／調査

◇教育システムの開発／実施

◇組織変革カリキュラム

■総合人財開発プラットフォームによるスキル診断、e ラーニングコースの開発・提供、研修業務管理サービスの提供

◇人財開発プラットフォーム

◇e ラーニングコンテンツ

◇総合研修アウトソーシング・サービス

### ガバナンスの構造：下記の 3 の組織によって構成。

経営委員会（経営課題に対する討議及び意思統一を目的）

取締役会（重要事項の決定）

執行役員会（執行役員担当業務の報告および課題の討議ならびに決定）

最高統治機関の長は執行役員を兼任せず。また社外監査役が 2 名。

## 参考情報

### 主要海外子会社：

Wilson Learning Corporation

Wilson Learning Worldwide Inc.

8000 W 78th Street Suite 200 Edina,MN 55439 USA

Wilson Learning Europa Ltd.

23 London End Beaconsfield,Bucks ENGLAND HP9 2HN

Wilson Learning China,Ltd.

Unit 1006-7, Silvercord Tower 2, 30 Canton Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong

Wilson Learning Australia PTY LTD.

Suite 1, Level 14 9 Hunter Street Sydney NSW 2000 AUSTRALIA

