

国連グローバル・コンパクト

2014 Communication on Progress

(対象期間:2013 年 4 月～2014 年 4 月)

◆トップステイメント

ベネッセグループは、責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決していこうという趣旨に賛同し、2010 年 3 月、「国連グローバル・コンパクト」の支持を宣言しました。今後も、「国連グローバル・コンパクト」の掲げる 10 原則を遵守し、実践することで、グローバル企業として責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

2015 年 2 月 9 日

代表取締役会長兼社長 原田 泳幸



◆人権分野に関する活動報告

2013 年度の活動目標・内容	結果・評価	次年度の活動目標
【人権研修の実施】 ①教育に関連する人権課題の啓発を目的とした全社研修の実施 ②新入社員、若手中堅社員の階層別研修の中で、基礎知識の意識喚起を目的とした講義の実施	①10 月 15 日に、「子どもの貧困」をテーマに、全社員向けに講演会を実施 ＊参加者の 90%以上が「参考になった」とアンケート評価した啓発機会となった ②5 月～9 月に、人権配慮に関する講義を必修項目として実施	・引き続き当社事業と関連する人権課題の意識喚起を行う全社教育機会を設ける予定 ・若手～中堅社員への階層別研修プログラムへの人権意識喚起を継続
【事業部門での啓発活動】 ①教育事業部門にて各部署代表者による啓発委員会を構成し、特に表現上の配慮意識の徹底を推進 ②事業部門を対象とした WEB 研修の試験的な実施	①10 月 15 日に事例共有発表会を実施 ②10 月下旬に実施 ＊①②を通じ、教育事業における表現配慮の観点を学ぶ機会として役立ち、特に WEB 研修は新しい活動手法として好評であった	・事業現場での学び合いのための活動は、新しい事業環境に応じて継続実施
【人権配慮意識に関する社内調査】 ①人権配慮に関する活動の認知状況の確認	12 月上旬、人権週間にあわせて全社員向け人権意識アンケートを社内 WEB で実施 ＊今後の啓発課題についての基礎資料を得ると共に、啓発活動の認知を高められた	・本活動の浸透状況と社員の問題意識を確認する機会として適時実施を予定

◆労働分野に関する活動報告

2013 年度の活動目標・内容	結果・評価	次年度の活動目標																																																										
<p>【ワークライフマネジメントの推進】</p> <p>全ての社員が、メリハリを効かせ生産性を高めて付加価値の高い仕事をする、仕事だけでなく地域や社会のつながりの中で、視野を広げていくために、「社員自身の努力」をサポートすることを会社の役割ととらえ、</p> <p>1. メリハリのある勤務</p> <p>2. 育児・看護・介護等いざというときの支援</p> <p>3. 健康管理</p> <p>という3つの柱で施策を行う</p> <p>特に、メリハリのある勤務においては、在宅勤務制度の引き続きの推進および残業削減への取り組みを開始。</p> <p>育児支援では男性育児休職者取得のための経済的支援を引き続き継続。</p>	<p>全社残業時間平均 42 時間(2013 年度)</p> <p>※2014 年度 12 月までの平均 38.3 時間</p> <p>有給取得率 56.2%(2013 年度)</p> <p>在宅勤務制度申請者数 191 名(2014 年 4 月時点)</p> <p>男性の育児休職者取得数 2013 年度 6 名</p> <p>※2014 年度 12 月まで 8 名</p> <p>※主要事業会社のベネッセコーポレーションの数値</p> <p>※1日の標準労働時間は、実働7時間</p>	<p>・さらなる業務効率改善を目指し、残業時間削減や有休取得率の向上に取り組む</p> <p>・育児・看護・介護等による支援を必要とする社員が働きやすい環境の整備に取り組む</p>																																																										
<p>【女性の活躍促進】</p> <p>当社グループの事業は、「教育・子育て」「シニア・介護」など、生活者としての視点が重要であり、男女の区別なく個々の強みを活かして付加価値の高い仕事をするのが求められる。さまざまな職種・勤務形態の従業員が能力を伸ばし長く活躍することが、お客さまの安心とサービス向上につながると考え、制度や仕組みによる従業員の支援を行う。</p> <p>女性の管理職比率向上のために、引き続き男女平等で透明な人事制度、昇格制度の運用および各種研修を行う。</p>	<div><p>男女別／従業員数・管理職数 [2014年4月1日時点／正社員]</p><table><thead><tr><th>ベネッセスタイルケア</th><th>男性</th><th>女性</th><th>女性比率</th></tr></thead><tbody><tr><td>従業員数</td><td>2,235名</td><td>5,011名</td><td>69%</td></tr><tr><td>管理職*1</td><td>266名</td><td>178名</td><td>38%</td></tr><tr><td>部長以上</td><td>50名</td><td>18名</td><td>26%</td></tr><tr><td>役員*2</td><td>8名</td><td>3名</td><td>27%</td></tr></tbody></table><table><thead><tr><th>ベネッセコーポレーション</th><th>男性</th><th>女性</th><th>女性比率</th></tr></thead><tbody><tr><td>従業員数</td><td>1,141名</td><td>1,476名</td><td>56%</td></tr><tr><td>管理職*1</td><td>210名</td><td>92名</td><td>30%</td></tr><tr><td>部長以上</td><td>33名</td><td>5名</td><td>13%</td></tr><tr><td>役員*2</td><td>5名</td><td>2名</td><td>29%</td></tr></tbody></table><p>*1 労働基準法上の管理監督者 *2 取締役・監査役</p><p>育児休職開始者数・復職者数</p><table><thead><tr><th></th><th>2013年3月期</th><th>2014年3月期</th></tr><tr><th></th><th>休職開始者数</th><th>復職者数(率)</th></tr></thead><tbody><tr><td>ベネッセスタイルケア (正社員、契約社員、非常勤スタッフ)</td><td>89名</td><td>73名 (82%)</td></tr><tr><td>ベネッセコーポレーション (正社員、特定職社員、契約社員)</td><td>99名</td><td>84名 (85%)</td></tr></tbody></table><p>※復職者：各社の制度上の休職期限までに復職した者</p><p>育児時短取得者数 2014年4月時点</p><table><tbody><tr><td>ベネッセスタイルケア (正社員、契約社員、非常勤スタッフ)</td><td>73名</td></tr><tr><td>ベネッセコーポレーション (正社員、特定職社員、契約社員)</td><td>180名</td></tr></tbody></table><p>保育手当支給者数 2014年4月時点</p><table><tbody><tr><td>ベネッセスタイルケア (正社員)</td><td>207名</td></tr></tbody></table><p>※ベネッセコーポレーションとベネッセスタイルケアの数値</p></div>	ベネッセスタイルケア	男性	女性	女性比率	従業員数	2,235名	5,011名	69%	管理職*1	266名	178名	38%	部長以上	50名	18名	26%	役員*2	8名	3名	27%	ベネッセコーポレーション	男性	女性	女性比率	従業員数	1,141名	1,476名	56%	管理職*1	210名	92名	30%	部長以上	33名	5名	13%	役員*2	5名	2名	29%		2013年3月期	2014年3月期		休職開始者数	復職者数(率)	ベネッセスタイルケア (正社員、契約社員、非常勤スタッフ)	89名	73名 (82%)	ベネッセコーポレーション (正社員、特定職社員、契約社員)	99名	84名 (85%)	ベネッセスタイルケア (正社員、契約社員、非常勤スタッフ)	73名	ベネッセコーポレーション (正社員、特定職社員、契約社員)	180名	ベネッセスタイルケア (正社員)	207名	<p>・女性の管理職比率向上を目指して、目標数値の設定および 2015 年度からの実行項目の策定・準備を行い、経営層と確認を行う。</p>
ベネッセスタイルケア	男性	女性	女性比率																																																									
従業員数	2,235名	5,011名	69%																																																									
管理職*1	266名	178名	38%																																																									
部長以上	50名	18名	26%																																																									
役員*2	8名	3名	27%																																																									
ベネッセコーポレーション	男性	女性	女性比率																																																									
従業員数	1,141名	1,476名	56%																																																									
管理職*1	210名	92名	30%																																																									
部長以上	33名	5名	13%																																																									
役員*2	5名	2名	29%																																																									
	2013年3月期	2014年3月期																																																										
	休職開始者数	復職者数(率)																																																										
ベネッセスタイルケア (正社員、契約社員、非常勤スタッフ)	89名	73名 (82%)																																																										
ベネッセコーポレーション (正社員、特定職社員、契約社員)	99名	84名 (85%)																																																										
ベネッセスタイルケア (正社員、契約社員、非常勤スタッフ)	73名																																																											
ベネッセコーポレーション (正社員、特定職社員、契約社員)	180名																																																											
ベネッセスタイルケア (正社員)	207名																																																											
<p>【障がい者の雇用を促進】</p> <p>「多様な人材を受け入れられる風土、障がい者雇用もあたりまえになっている状態」を目指し、障がい者雇用にも積極的に取り組む。特例子会社ベネッセビジネスミート、ベネッセスタイルケアおよびグループ各社での取り組み促進による、障がい者雇用率の向上をめざす</p>	<div><p>障害者雇用率 [3月1日時点]</p><table><thead><tr><th>Year</th><th>Rate (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2012</td><td>2.04</td></tr><tr><td>2013</td><td>2.04</td></tr><tr><td>2014</td><td>2.32</td></tr></tbody></table><p>※「障害者雇用率制度」適用グループ企業の障害者雇用率</p></div>	Year	Rate (%)	2012	2.04	2013	2.04	2014	2.32	<p>・グループ全体で積極的に障がい者の雇用を進め、コンプライアンス(法定雇用率のクリア)を高いレベルで実現し続ける。</p> <p>・障がい者の方が活躍できる環境づくりに取り組む</p>																																																		
Year	Rate (%)																																																											
2012	2.04																																																											
2013	2.04																																																											
2014	2.32																																																											

◆環境分野に関する活動報告

2013 年度の活動目標・内容	結果・評価	次年度の活動目標
<p>【環境方針や ISO14001 に則った活動の推進】</p> <p>環境問題への取り組みを経営の重点課題の一つと位置付け、2011 年 8 月に策定した環境方針のもとで、従業員及びグループの事業活動において環境関連法規やルールなどの遵守を求めると同時に、環境マネジメントシステムや環境パフォーマンスの継続的な改善に取り組む。</p> <p>また、2004 年に ISO14001 認証を取得し、それに基づいた取り組みを実施しながら更新を継続。</p> <p>http://www.benesse-hd.co.jp/ja/csr/environment/eco.html</p>	<p>ISO14001 にのっとり、各部計画の立案・四半期ごとの進捗確認・年間総括を実施。</p> <p>また、内部監査・外部審査もあわせて実施。</p> <p>マネージメントレビューにて経営者への報告。</p>	<p>・実施項目についてPDSAを回し必要に応じて改善実施。</p> <p>・環境方針の改訂を予定。</p>
<p>【環境教育を通じた啓発活動の推進】</p> <p>幼児（保護者含む）から大学生まで発達段階に応じた環境教育プログラムを提供し、子どもたちの環境への関心を高める活動を行う：</p> <p>① 幼児にもわかりやすく、取り組みやすい環境プログラムの実施</p> <p>② 小学生向けの環境教育の推進</p> <p>③ 中学生・高校生向けの環境教育（サイト運営やコンクール）の実施</p> <p>④ 幅広い年齢層が参加できる環境教育に関するイベントの実施</p>	<p>さまざまな教育プログラムを実施：</p> <p>① 教具リサイクル活動（くるくるリサイクル）の実施 http://kodomo.benesse.ne.jp/ap/project/recycle/ → 過去累計参加者数が 1 万人を突破</p> <p>② 「全国小学生向け 未来をつくるコンクール」の実施 http://navi.benesse.ne.jp/sho/all/others/concour/ → 2013 年 9 月時点で環境部門のみで 5829 件の応募</p> <p>③ 中学生向けの環境コンクールの実施</p> <p>③ 中学生・高校生向けの情報提供を行う環境教育サイトの運営（「エコスタ」） http://manabi.benesse.ne.jp/ecostudy/index.html?rt=e_cotop_05</p> <p>③ 高校生向け「環境小論文コンクール」の実施 http://manabi.benesse.ne.jp/kankyo/?rt=contop_05 → 2013 年 9 月で応募者数が 800 名を超えた</p> <p>④ 幼児（保護者含む）・小学生・大学生・社会人向けの環境教育イベントの実施 → 過去 1 年間で延べ 5 千人が参加</p>	<p>・中学生向け環境コンクール以外は、次年度以降も各施策の継続を予定。</p> <p>・中学生向け環境コンクールを見直し、中学生・高校生向けの議論できる環境教育サイトの運営（「環境問題 2114」） https://navi.benesse.ne.jp/kankyo/</p>

<p>【事業活動を通じた環境への取り組み】</p> <p>基幹事業である教育事業において、紙使用量の削減などに努める。</p> <p>教材製作の過程において、環境に配慮した活動になるように、調達・物流の観点から一貫して取り組む。</p>	<p>・一番多く使用する紙について、再生紙および環境により漂白剤の使用の徹底</p> <p>・紙教材の仕様の工夫による紙の削減、梱包・輸送資材のリサイクル等、全工程での環境に配慮した取り組みを促進</p> <p>・環境によくない素材の排除ルール及び検査体制の徹底</p> <p>・自然エネルギー(太陽光発電)の利用</p> <p>・商品の運送時における最適化によりCO2発生量の削減</p>	<p>次年度以降も各施策の継続を予定</p>
<p>【事業拠点におけるエネルギー削減施策】</p> <p>①環境保護に関する従業員の意識向上や教育の推進</p> <p>②オフィスでの使用電力削減にむけた施策の実施およびゴミ分別の徹底</p> <p>③グリーン株主総会の実施</p> <p>④事務用品や消耗品のリユース促進</p>	<p>① 環境に関する e-learning を実施</p> <p>②クールビズ・ウォームビズの実施及び空調設備の入れ替えによる CO2 排出量の削減、フロアでのゴミ分別を四半期ごとにチェック</p> <p>③岡山市のカーボンオフセットの取り組みを活かし、株主総会における CO2 排出量をゼロに(21tの無効化)</p>	<p>次年度以降も各施策の継続を予定</p>

◆腐敗防止分野に関する活動報告

2013 年度の活動目標・内容	結果・評価	次年度の活動目標
<p>【行動指針・行動基準研修の実施】</p> <p>当社グループの遵法および倫理姿勢の周知徹底を推進</p>	<p>・初期研修(新卒・中途共)時:当社の行動指針・行動基準の説明を実施</p> <p>・新任管理職および中堅社員の階層別研修時:行動指針・行動基準の趣旨のプログラムを必須として組み込み徹底</p> <p>※各種事例に基づき下請法への意識喚起等、わかりやすく周知することに留意</p>	<p>事業環境の変化を常に確認した上で、最適な内容ややり方に更新しながら研修の継続を行う予定</p>
<p>【内部通報制度の周知と運用】</p> <p>当グループの内部通報制度「スピークアップライン」について、制度の浸透および運用を継続</p>	<p>・入社者への携帯用周知カードを配布</p> <p>・運用にあたっては通報者保護を重視して慎重な調査確認を前提に実施</p>	<p>内部通報に関するネガティブな意識を払拭し、問題の早期把握を促進できるようくみの改善に継続的に取り組む</p>