

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) 2016

対象期間

2015 年 4 月 1 日～2016 年 3 月 31 日

継続的支援の表明

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、そのもてる力を最大限に発揮できるようお手伝いします ～ 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。

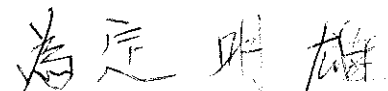
Momentum on Globalization

私たちは人材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 為定 明雄

## 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

社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権教育分科会に、社員 1 名が参加し、1 年間積極的に人権についての問題点に取り組み、その成果を社内で共有した。また、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した。会社規模は小さいながらも、グローバルに多国籍でビジネスを展開しており、社内ミーティングにおいても、性別、年齢、国籍、人種、宗教上のちがいを問わずに集い、ネットワーキングを強化している。

### ③ 成果測定

前述のように周知・実践をしているが、認知度の把握が十分とは言えず、今後、全社員を対象に「人権」をテーマとした教育の実施、実践状況の把握が必要。来期はマネージャ会議及び朝礼において定期的に問題点を提起し、周知徹底していくことを計画する。

## 2. 労働基準原則に対して

### ① 方針

「人や組織が、そのもてる力を最大限に発揮できるようお手伝いします ～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

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、裁量労働制やフレックス制を採用。業務内容に応じて柔軟な雇用形態を試みている。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。

すべての育児中の社員に対して、育児休暇の取得や時短勤務も奨励しており、子育て中の社員にとって働きやすい環境である。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。

### ③ 成果測定

来期、人事制度改革を行う計画をしており、グループ会社を含む労働状況の現状把握、課題の抽出に取り組み、労働時間の管理を含む、労働環境の一層の整備、労働者の権利に対する教育の実施につき、検討していく。

### 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・印刷量削減による、紙消費量の削減・リサイクルなど）に積極的に取り組むとともに、原則9「環境にやさしい技術の開発と普及」を重視し、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

節電や印刷量削減による紙消費量の削減、リサイクルに関しては、業務改善委員会を立ち上げるなど、社員への啓蒙活動を継続。

iCT に関しては、クラスルーム（集合研修）の学習内容を現場で実践・定着しやすいよう支援する方向で提案活動をしている。

#### ③ 成果測定

節電や、印刷量削減による紙消費量の削減、リサイクルについては、社員に浸透してきつつあり、今後数値的な分析を検討する。

iCT に関しては、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。今期は導入事例の数値化を検討する。

### 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

今期中、全社員を対象に、不正行為対策に関する教育を実施している。

また、不正行為等の早期発見と是正を図るため、コンプライアンスホットラインを設置し、公益通報者保護法に対応した内部通報ができる環境を整え、コンプライアンス経営を強化している。

#### ③ 成果測定

今期において腐敗防止原則に基づく不正行為・法規制違反はなし。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。来期はマネージャ会議及び朝礼において周知をしていくことを計画する。

## 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：50 名（連結従業員数：124 名）

負債および株主資本に区分した総資本：1,174,110 千円

### 主要商品・サービス：

■人材開発・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

■総合人材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

◇人材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 2 の組織によって構成。

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。また社外取締役が 1 名、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.

Level 17, Silvercord Tower 2, 30 Canton Road, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong

Wilson Learning Australia PTY LTD.

Australian Technology Park, Suite 7007 – Locomotive Workshop, 2 Locomotive Street,  
Eveleigh, NSW 2015 AUSTRALIA

