



# サステナブルな社会の 実現に向けた ベネッセの変革と成長

2023/2/21

株式会社ベネッセホールディングス

## 第1部 ベネッセのESG・サステナビリティ

## 第2部 サステナブルな社会の実現に向けた変革と成長

## 今後に向けて



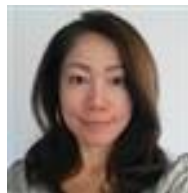
代表取締役社長  
CEO  
小林 仁



常務執行役員  
ESG・サステナビリティ推進本部長  
岡田 晴奈



専務執行役員  
CDXO  
橋本 英知



CHRO  
村上 久乃



CSO  
上田 浩太郎

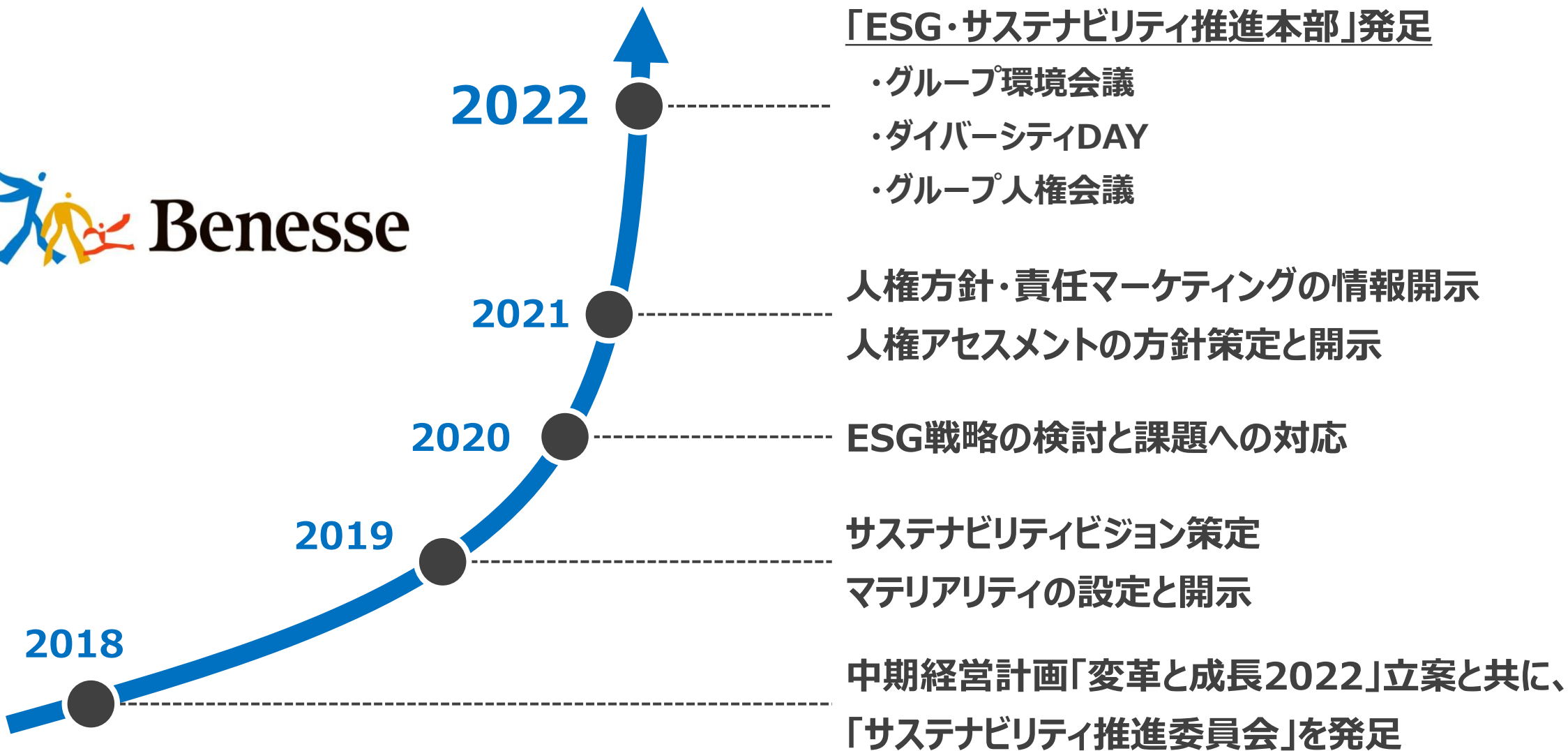
ベネッセグループの企業哲学(フィロソフィ)

A serene sunset scene over a large body of water. The sun is low on the horizon, creating a bright, shimmering reflection on the water's surface. The sky transitions from a pale blue to a warm orange near the sun. In the background, a range of dark, silhouetted mountains stretches across the horizon. The overall mood is peaceful and contemplative.

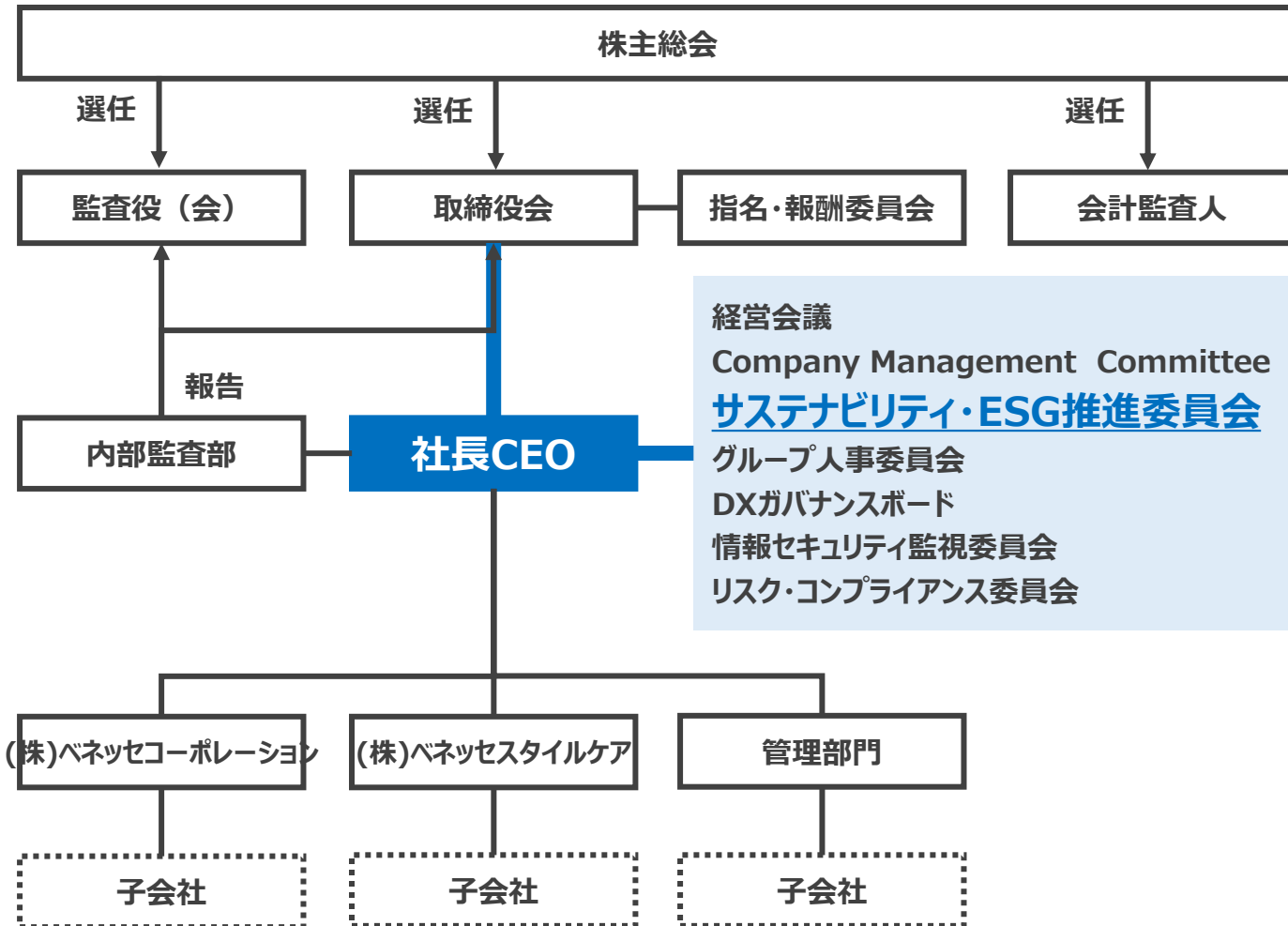
## 第1部

# ベネッセのESG・サステナビリティ

「経営」と「サステナビリティ活動」の統合を推進中。



サステナビリティをコーポレートガバナンスの中核に置き、審議事項を取締役に付議・報告。



- 代表取締役社長CEOを含めた常勤取締役および事業部門責任者をメンバーとする委員会
- 2022年4月、社長CEO直下に「ESG・サステナビリティ推進本部」設置
- 担当役員(常務執行役員)を選任

グループのESG・サステナビリティに関する主要方針と取り組みを決定

社会とお客様の変化にスピーディーに対応。特に人的資本の強化は、変革と成長のドライバー。

E

持続可能な  
地球環境への貢献

- 気候変動対策への企業の役割
- GXとエネルギー価格高騰の現実課題
- 中長期の本質的対策の必要性
- 環境目標の策定※(株)ベネッセコーポレーション
- 事業特性に合わせた環境活動
- ロジスティクス・センターのCO2削減

S

成長を支える  
ベネッセの人財

- 人的資本強化
- DX/AI等進展による職種の変化
- 個人の働き方や価値観多様化
- 理念浸透によるエンゲージメント
- 提案制度『B-STAGE』の実施
- ダイバーシティの強化
- ラーニングカルチャーへの挑戦

G

ガバナンスの  
さらなる強化

- 多様性のあるガバナンス
- 取締役会のESGコミット
- 情報セキュリティの維持・向上
- コーポレート・ガバナンス体制
- 取締役会の実効性向上
- 情報セキュリティ対策の徹底

中長期的な環境目標を策定し、気候変動への対応にグループ全体で取り組む。

## TCFD賛同&提言に沿うシナリオ分析

自社に影響のあるリスクと機会を発生確率と影響度の2軸から分析、結果を踏まえた戦略・推進

移行 リスク	代替素材へ変更 (再生プラスチックなど)	配送料の高騰 (トラック便)
	エネルギー 価格の高騰	消費者の環境意識への期待に応えられない 場合のレピュテーションリスク
物理 リスク	サプライヤーからの 調達不全	物流網の停止による 発送方法の変更
	物流拠点の 深刻な被害	環境の変化、感染症の拡大などによる 物流網の再構築
機会	消費者意識の変化	環境の技術革新による 競争優位性
	レジリエンスの 高い物流基盤	グローバルな環境保全活動 への取り組み

## 1.5℃水準の目標へ上方修正

スコープ1+2の削減目標はSBTi認定済み

スコープ3の削減目標はSBTi2℃目標認定済み

	毎年	2030年	2041年	2050年
スコープ1+2 (1.5℃目標)	4.4% <sup>※</sup>	52.8% <sup>※</sup>	100%	100% <sup>※</sup>
スコープ3 <sup>※</sup> (2℃目標)	1.23%	14.8%	-	39.4%

※(株)ベネッセコーポレーション/各年3月期

※SBTi認定済み



子どもの発達段階や指導カリキュラムに即した環境教育の機会を提供。

幼児

テレビ番組「しまじろうのわお！」



小学生  
中学生  
高校生

「未来をつくるコンクール・環境部門」  
「探究ナビ」



官公庁との  
連携

「STEAMライブラリー」  
※経済産業省「未来の教室」



ベネッセのサステナビリティ活動は社員が主役。社員と想いを共感しあう施策を実施。

## 創業日朝礼

- 1991年開始
- 累計20回以上開催
- 2008年以降は年1回必ず実施



## サステナビリティ Study

- 2019年開始
- 2022年テーマ『多様性と変革』  
(23社4,000名参加)



## 理念冊子 "BATON"

- 2022年4月発刊  
全グループ対象  
(初回配布は約1万冊)



## グループ エンゲージメント調査

MOTIVATION  
CLOUD

A

社員の自主性に根差したグループ提案制度「B-STAGE」には、多くの事業提案が集まる。



## B-STAGE



2021年  
(初年度)

### 1,782件のエントリー

- <新規事業提案 部門>  
最優秀賞1企画、優秀賞2企画
- <業務改革提案 部門>  
最優秀賞1企画、優秀賞2企画

2022年

### 3,427件のエントリー

- <新規事業提案 部門>  
最優秀賞1企画、優秀賞2企画、  
特別賞1企画
- <業務改革提案 部門>  
最優秀賞1企画、優秀賞2企画

新しい価値創造と持続可能な成長を目指し、女性活躍の次のダイバーシティを強化。



## ■ 管理職に占める女性比率

国内平均9.4% < **ベネッセ33%**

※(株)ベネッセコーポレーションの比率(2022)

## ■ 育児休職復職率：95%以上

※(株)ベネッセコーポレーションと(株)ベネッセスタイルケアの比率(2022)

## ■ 育児休職開始者数：377人

※(株)ベネッセコーポレーションと(株)ベネッセスタイルケア(2022)

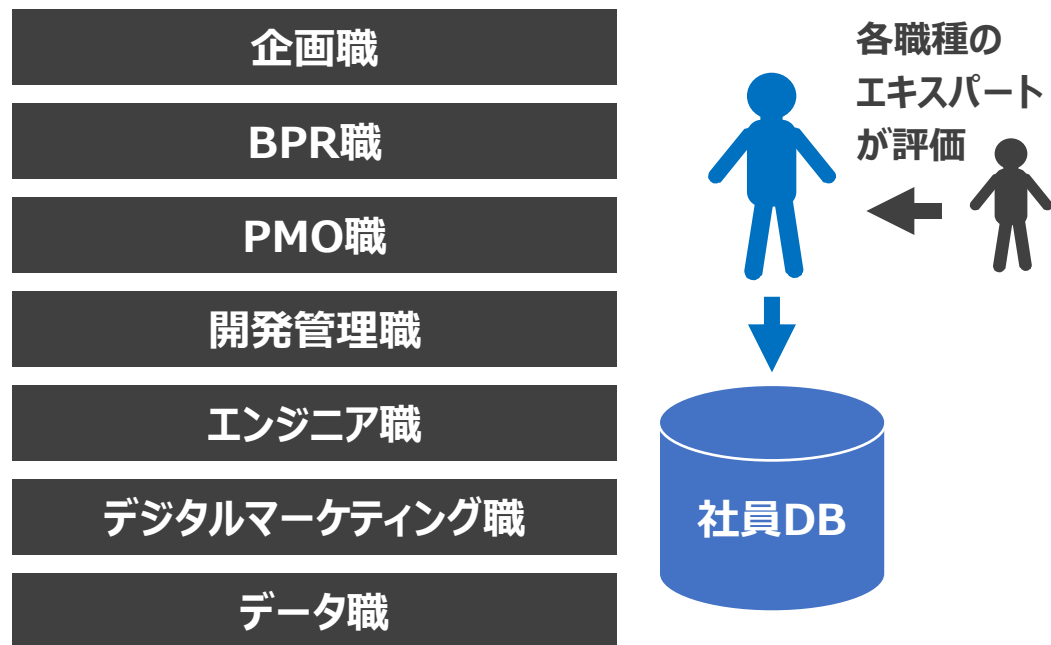
## ■ 「女性上司には抵抗感がある」

**ベネッセ2.7%** < 国内平均14.6%

事業計画実行のために必要な職種別要員数と配置数を可視化し、組織力を客観把握。計画的な人財充足を行う。

## 職種定義と個人特定

各職種のスキル定義を行い、全社員のスキルを確認、  
タレントマネジメントシステムで管理



職種ごとのスキル定義は、社外のスキル標準(ITSSなど)と  
社内のハイパーフォーマー分析から設定

## 必要要員数と配置数のGAP分析

2022年のDX職種の充足率は86%(対前年+15%)

職種	必要数	配置数	配置レベル内訳		
			Lv3	Lv2	Lv1
企画					
BPR					
PMO					
開発管理					
エンジニア					
デジタルマーケティング					
データ					
合計					

対前年で増

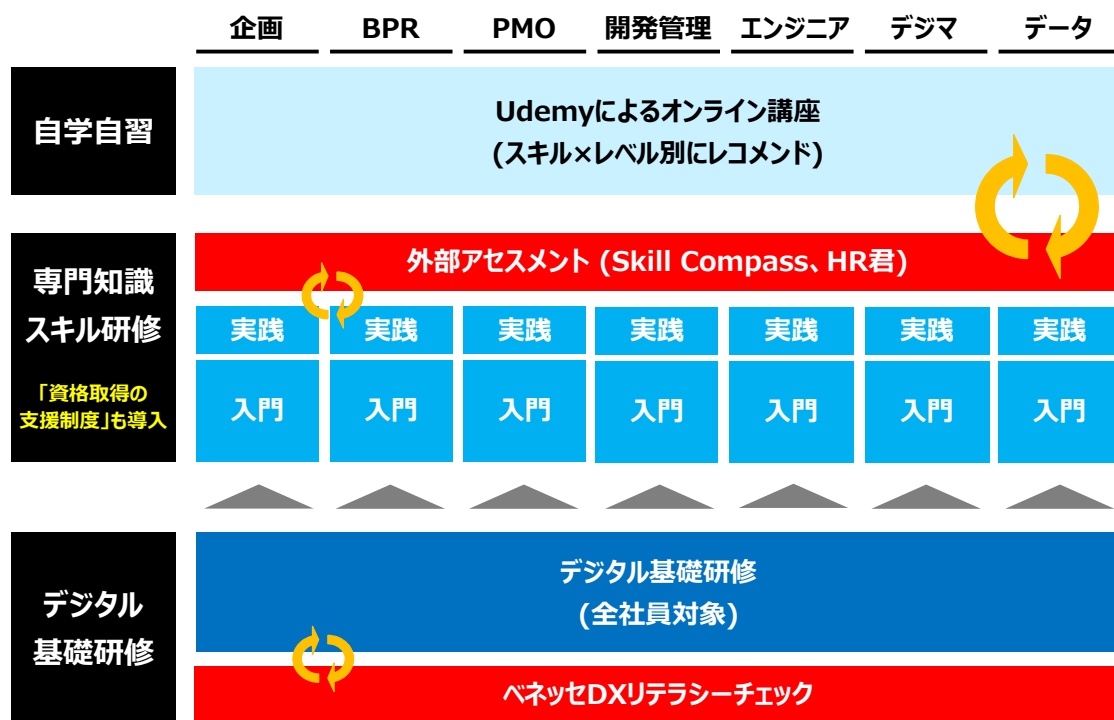
対前年で減

「Lv1が大幅増のため育成が急務」という分析を  
部門別に行い、個人別の育成計画を立案

「アセスメント×職種別の育成プログラム」により、リスキングを実施。社員の主体性を引き出す施策を各種準備。

## 研修体系

現場でのOJTに加え、全社での研修プログラムを開発  
全31種の大部分は、社内事例を使った内製コンテンツ



ベネッセDXリテラシーチェック = 2,456人(対前年100%)

研修プログラム参加者 = のべ6,504人(対前年180%)

## リスキル体験談

個人の学びを組織へ還元  
部門を越えたエキスパート人財との交流による学び



1984年、新卒でベネッセに入社。  
赤ペンから、小・中・高ゼミの営業・営業開発、  
WEBマーケ、情報編集など幅広く経験。  
2014年のチャレンジタッチ開講を機に、  
データ分析のスキルを深めていく。

変わらねば! 大の苦手な数学も学び、データサイエンティストに

### ■ 研修で2回連続不合格、手痛いトラウマで一念発起

社歴を重ねれば、仕事はこなせるようになる。  
でも、役割が変わる中で新しい知識やスキルは不可欠だと痛感。

### ■ 手探りでデータを学ぶ

ゼミ会員の様子が可視化されたデータを活かしたい一心で、  
本・研修・Udemy・YouTubeなど手探りで学ぶ。  
大の苦手な数学もいつの間にか高校数学超えのレベルまで理解。

### ■ リスキルは身近な「？」から

身近な仕事の中での「これどうやったらできるだろう？」を考えるとこから、学びは広がっていく。  
気負わずにスタートを!



お客様情報の安全性に最も真摯に向き合う会社になる決意のもと、取り組みを継続推進。

## システムセキュリティの対策強化

システムの運用・監視強化、技術的な対策を継続

システム運用における  
セキュリティ対策

不正プログラム  
感染防止対策

通信ネットワークの  
保護施策

システムや情報への  
アクセス制御

## セキュリティ環境の強化

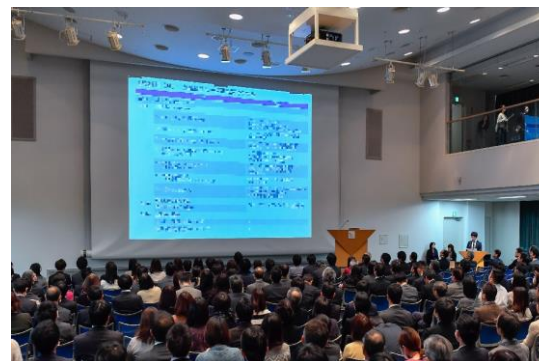
レベル別のセキュリティゾーニング(区分け)を実施



※(株)ベネッセコーポレーション

## 従業員への啓発・教育

全社員が参加する「セキュリティデー」を毎年開催



### 研修資料

#### 第1章 情報セキュリティ対策の基本

ここでは、情報セキュリティ・個人情報保護の「きほんのき」である、

- 私たちが守るべき情報とその取り扱い原則
- 情報セキュリティ対策の考え方・ルール

の確認をしていきます。

※(株)ベネッセコーポレーション

## 事故対応体制

発見から30分以内に窓口に通報するルールを徹底



ベネッセHDは、GPIFが選定するESGインデックス(指標)すべての構成銘柄に採択。



## SRIインデックス



FTSE4Good



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



Sompo Sustainability Index



SCIENCE BASED TARGETS ※1

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



FTSE Blossom Japan

2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)



※ MSCIインデックスへのベネッセホールディングスの組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるベネッセホールディングスへの後援、保証、販促には該当しません。MSCIの独占的著作権：MSCI、MSCIインデックス名 およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。

※1 (株)ベネッセコーポレーション ※2 (株)ベネッセビジネスメイト ※3 (株)東京個別指導学院





**第2部**  
**サステナブルな社会の実現に向けた変革と成長**

ベネッセグループのサステナブルな成長

すべてのライフステージで  
「人」に関わる、社会課題の解決に貢献



サステナブルな社会の実現



## グループの企業哲学(フィロソフィー)

Benesse=『よく生きる』

## 時代・環境の変化

少子化、多様化、格差拡大、テクノロジー進化など

## グループのパーパス(存在意義)

「ベネッセグループはなぜ存在するのか?」の問いに対し、  
顧客や社会からどう思ってもらいたいのか?  
ベネッセを事業の中で形にする我々一人ひとりの  
行動指針や拠り所になるものとして…

これから我々が目指す経営の軸を、「グループパーパス」として制定(2023年4月より)。

誰もが一生、成長できる。  
自分らしく生きられる世界へ。  
ベネッセは目指しつづけます。



すべての人、  
多様性、  
サステナブル、  
誰一人取り残さない

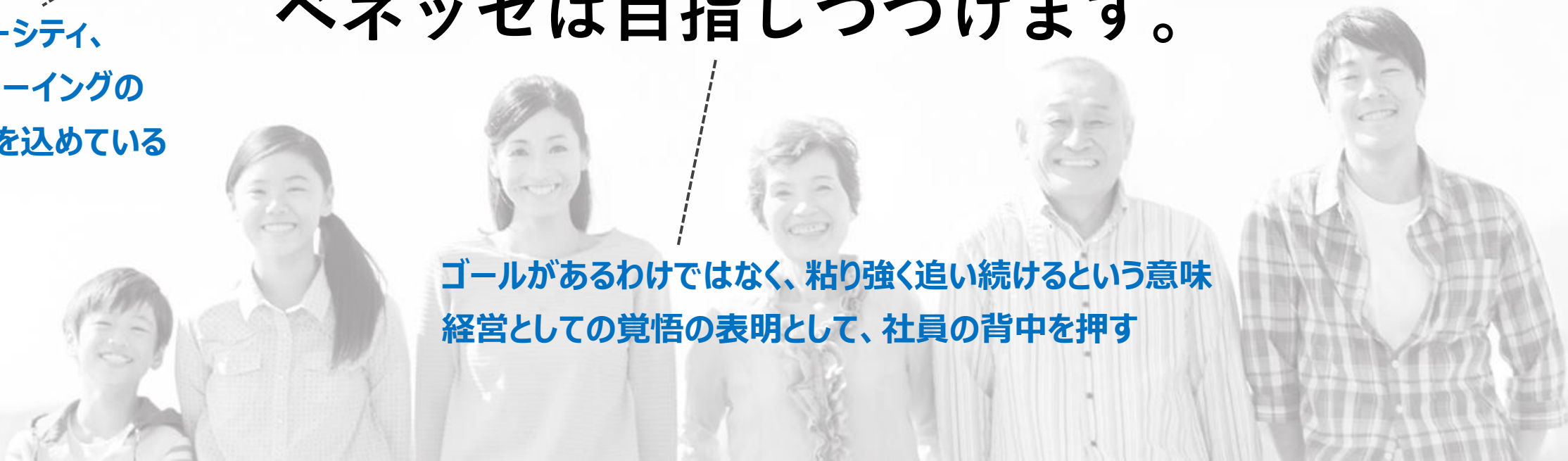
誰もが一生、成長できる。  
自分らしく生きられる世界へ。  
ベネッセは目指しつづけます。

人の可能性を信じるという  
ベネッセの信念・呼びかけの言葉

「未来」  
「グローバル」  
「社会システム」  
広い意味合い  
での“世界”

ダイバーシティ、  
ウェルビーイングの  
考え方を込めている

ゴールがあるわけではなく、粘り強く追いつけるという意味  
経営としての覚悟の表明として、社員の背中を押す



国内の人口動態変化に合わせ、社会課題の捉え方を再構築。



少子化の進展



社会課題の深堀りと市場創造

働く期間の延伸



社会的ニーズの増大を機会点に

高齢化率の上昇



「人」に関わる社会課題を踏まえ、事業の方向性を捉え直す。

妊娠・出産・育児

幼児・小～高校生

大学・社会人

シニア



出産・子育てへの  
不安感

教育機会格差  
学習意欲低下

大学変革の遅れ  
働く能力要件変化  
労働力不足

要介護高齢者の増加  
介護人材不足  
DX化の遅れ

(少子化時代の)  
「子の成長」支援  
「親」支援

多様化する「学び」の支援と  
意欲を高める教育の実現

「個人のウェルビーイング」と  
「就労先での活躍」に貢献

人生100年時代の  
「超高齢社会」での  
介護の充実

すべての児童・生徒が、自らの将来に希望を持ち、自分らしく学ぶための支援。

## 社会課題と顧客ニーズ

### ■ 一般入試から年内入試(推薦・総合型選抜)へ

私立大学の年内入試(推薦・総合型選抜)受験者の比率が、**2001年42.4%⇒2021年58.2%に増加**

※出典：文部科学省 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/2020/1414952\\_00003.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/2020/1414952_00003.htm)

### ■ 多様な学びへのニーズの高まり

小学校1年生の保護者で、「好奇心や、前向きに頑張る気持ちを育てあげたい」が、**2018年39%⇒2022年46%に増加**

※出典：(株)ベネッセコーポレーション調査

### ■ 発達が多様な児童の増加と「インクルーシブ教育」

学習面または行動面で著しい困難を示す児童生徒の割合が**2012年6.5%⇒2022年8.8%に増加**

※出典：文部科学省 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/2022/1421569\\_00005.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/2022/1421569_00005.htm)

## 新たに着手している取り組み

### 進路達成プログラム



リリース2年目で約500高校・約11万人が活用

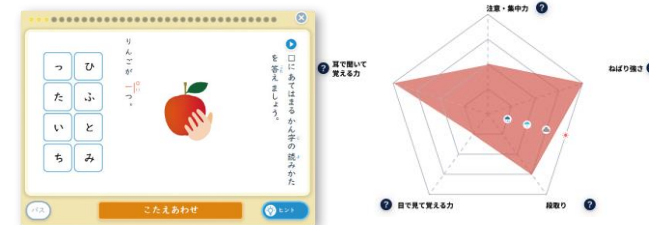
### みらいキャンパス



### チャレンジスクール



### まるぐランド



2022年度  
日本e-Learning大賞  
最優秀賞





学び続けられる社会へ、個人と組織を支援。

## 社会課題と顧客ニーズ

### ■ リスキング需要の増大と人材市場の成長

デジタル化進展や人材不足等を背景に意識・需要が増加  
働く人の1/2にリスキング必要と報告

※出典：ダボス会議The Future of Jobs Report 2020

### ■ 日本はOECD諸国で最も大人が学ばない国

25~64歳の大人が教育機関で学ぶ割合は、OECD諸国  
平均10.9%に対し、日本は2.4%で最低値

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/dl/18-1.pdf>

### ■ 日本における外国人就労の増加

在留外国人などは、現在人口の2%から、  
2060年には10%以上になる見込み

※出典：国土交通省 <https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/content/001365995.pdf>

## 新たに着手している取り組み

### Udemy

国内導入社数は  
1,000社超



### 就労支援



魅力を見つけ、  
強みに育てる  
就活オファーサービス  
学生満足度総合  
2年連続  
**No.1**

※2021年、2022年 オリコン顧客満足度®調査 求人型就活サービス 第1位

### インバウンド支援



介護人材の課題解決と、高齢者のQOL向上を支援。

## 社会課題と顧客ニーズ

### ■ 介護人材不足・需給ギャップが深刻化

これから不足する介護人材の数は、

**2023年度22万人⇒2040年度69万人に拡大**

※出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf>

### ■ 認知症高齢者の数と比率の増加

65歳以上の認知症患者の推定患者数と有病率は

**2020年600万人(17%)⇒2040年に800万人(21%)**

**以上へ増加**

※出典：厚生労働省 <https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/23685>

## 新たに着手している取り組み

### 人材紹介・派遣事業の拡大

2021年グループイン

ベネッセMCM



◆ ハートメディカルケア

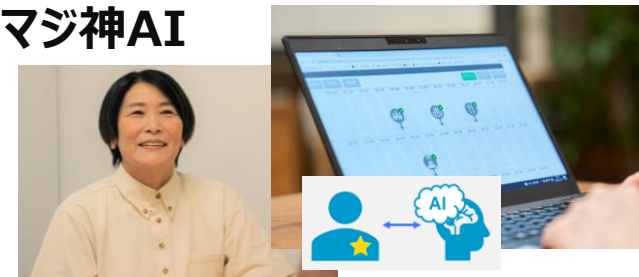


### 知見の還元・介護職との接点



介護職の方を中心に  
登録会員数10万人

### マジ神AI



2022年度 IT賞受賞  
＜顧客・事業機能領域＞



ライフステージを跨がる商品・サービスに蓄積された顧客接点が、実現への大きなアセット。

妊娠・出産・育児

幼児・小～高校生

大学・社会人

シニア

たまひよ 

たまひよWEB

[ 月間ユーザー数 ]

438万<sup>※1</sup>

たまひよアプリ

[ 年間ダウンロード数 ]

53.4万<sup>※2</sup>

こどもちゃれんじ 進研ゼミ

[ 国内会員数 ]

249万人<sup>※3</sup>

まなびの手帳

[ 累計ダウンロード数 ]

189万<sup>※4</sup>

マナビジョン

[ ID登録数 ]

100万<sup>※5</sup>

Udemy

[ 国内ユーザー数 ]

110万人以上<sup>※6</sup>



[ 会員数 ]

10万人

小・中学校との接点

ミライシード

9,010校

<sup>※7</sup>

EDUCOM

10,763校

<sup>※8</sup>

高校との接点

Compass

4,391校

<sup>※9</sup>

Classi

1,511校

<sup>※10</sup>

※1: 2022年11月

※2: 2022年

※3: 2022年4月

※4: 2023年1月

※5: 2023年2月

※6: 米国Udemy社との  
包括的業務提携に基づく

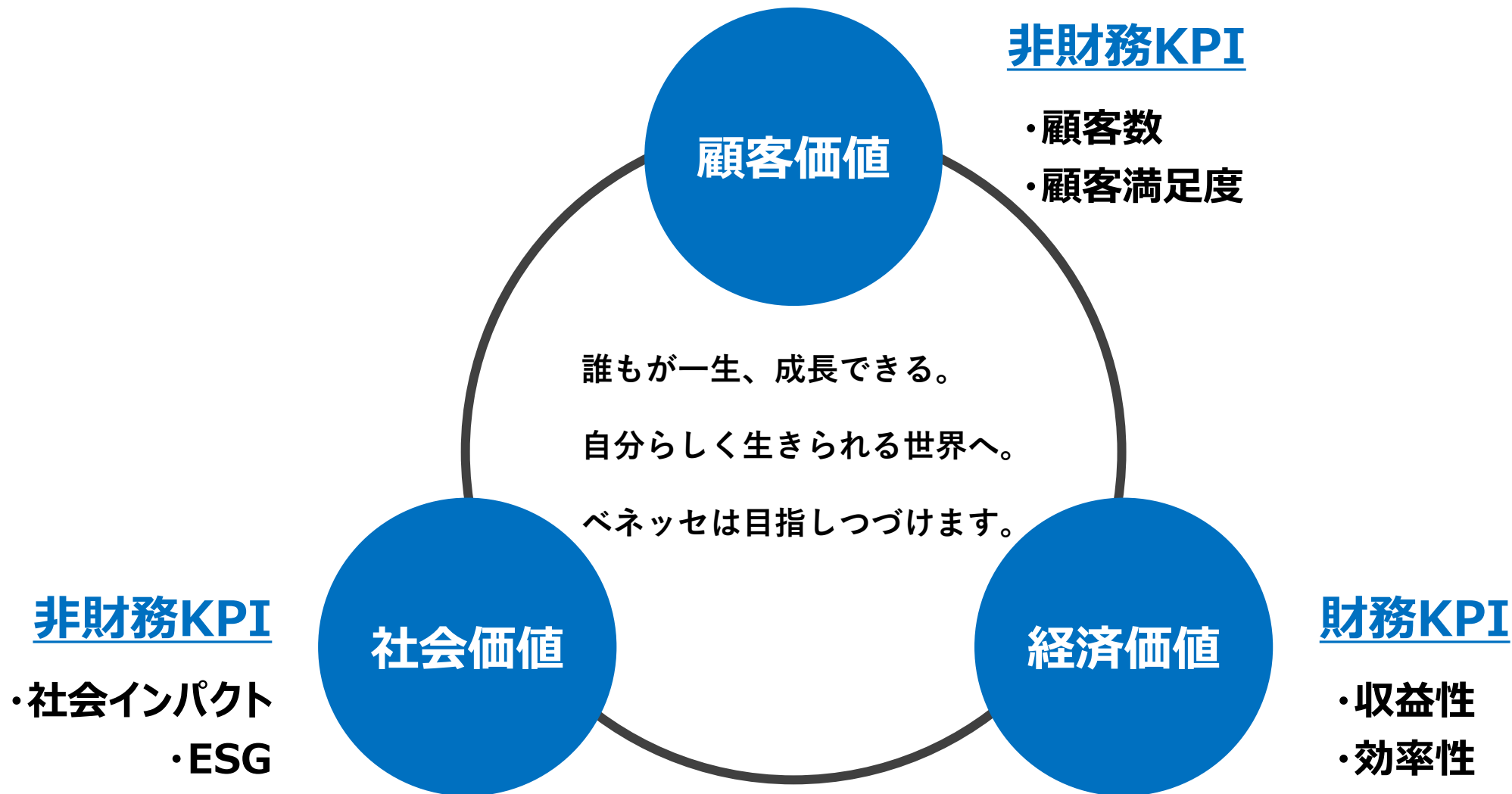
※7: 2023年3月見込み

※8: 2023年1月

※9: 2021年度

※10: 2023年1月末

生み出す価値を顧客価値・社会価値・経済価値の3つの価値に分解し、目標・KPIを構築。



	教育		介護	
	目指す姿	KPI ※水準検討中	目指す姿	KPI
顧客価値	<p>▼<u>子ども・家族</u> 意欲や夢・目標をもって学びを楽しみ、 未来に生きる資質・能力・態度を獲得できる</p> <p>▼<u>社会人や就労先</u> 自らキャリアオーナーシップを持って、 社会で活躍し続ける人生を送る</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 商品満足度・継続率</li> <li>■ 「Udemy」採択数・コンテンツ利用者数</li> </ul>	<p>▼<u>ご高齢者のご家族</u> いつまでも自分のありたい姿に 近づくことができる</p> <p>▼<u>介護人財</u> 目指したい介護職の姿が明確になり、自分 の可能性や専門性を高め続けることができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ マジ神認定数 ・のべ600人(FY25)</li> <li>■ 介護業界の 処遇水準をリード</li> </ul>
	<p>未来を生き抜く学びを提供する 生涯を通じて学びを支援し、 新たな人生を開拓する人を増やす</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多様な学び 総数ユーザー数</li> <li>■ 大学社会人教育 総ユーザー数</li> </ul>	<p>人とテクノロジーの融合によって 高齢者のQOLを高めロールモデルとなる 介護人財を増やす</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ マジ神AI開発状況 ・有料老人ホーム 全拠点導入(FY24)</li> <li>■ 介護アンテナ会員数 ・30万(FY25)</li> </ul>
社会価値	<p><b>E</b> ■ スコープ1+2(1.5°C目標) ・2030年52.8% ・2050年100%</p>	<p><b>S</b> ■ エンゲージメント調査「A」 ■ 女性業務執行取締役1名</p>	<p><b>G</b> ■ 取締役会の実効性向上</p>	
経済価値	<p>売上5,000億 営業利益400億(FY25)</p>			

# 社外取締役からみた ベネッセ

今後に向けて



5月の変革事業計画の発信に向けて、以下のテーマを軸に検討中。

<p><b>本日</b> <b>ESG説明会</b></p>	<p><b>ESG・サステナ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 今後のベネッセが目指すべき姿</li><li>■ 事業と顧客価値・社会価値の一致</li></ul>
<p><b>現在実行中～3月</b> <b>事業計画検討会</b> <b>国内教育変革会議</b> <b>&lt;社内検討&gt;</b></p>	<p><b>事業変革</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ FY25まで・それ以降も見据えた成長の姿、戦略と実行計画</li><li>・国内教育事業変革（国内教育横断戦略、地域戦略）</li><li>・K&amp;Fの変革</li><li>・成長領域(大社・介護・海外事業)加速</li></ul>
	<p><b>コーポレート変革</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 事業変革を加速させるコーポレートのあり方</li><li>・戦略的資源配分 ・カンパニーガバナンス ・人財育成</li></ul>

**5月** **変革事業計画説明会**



本資料に記載されている当社の業績見通し、計画、戦略などのうち、歴史的事実でないものは、将来の業績に関する見通しです。これらは現時点で入手可能な情報に基づき当社の経営者が判断したものであり、リスクや不確実性を含んでいます。従いまして、これらの業績見通しのみを依拠して投資判断を下されることは、お控えいただきますようお願いいたします。