

CHAPTER  
02

「一生成長する力」で、  
次の時代を創造する。

**【マテリアリティ】**

私たちは激変の時代を読み解きながら、  
マテリアリティについて、幾度も議論を重ねてきました。  
すべては次世代を力強く生き抜くために。  
ベネッセグループの新たな取り組みは、もう始まっています。

## マテリアリティの改定

様々な環境変化を踏まえ、2020年に発表した中期経営計画をブラッシュアップした変革事業計画を策定するにあたり、現状に即したマテリアリティの見直しを行いました。パーパスの実現に向けた3つの事業テーマとそれらを支える土台としてのESGの推進を新たなマテリアリティに設定しています。



## パーパスの実現に向けて

子どもを取り巻く学び支援・社会人のキャリア開発支援・高齢者介護において重要な社会課題の解決に資する未来に向けた商品・サービスを提供してまいります。また、実現に向けた確固たる基盤を構築・保持し、社会からの信頼を得ながら、持続的成長を目指します。

### 多様化、多層化する学びに対する支援と意欲を高める教育の実現

子どもたちや学校をとり巻く社会が大きく変化中、教育機会格差や多層性に寄り添う教育を通じ、未来を生き抜く力を持つ子どもを増やすため、顧客基盤＋専門知見＋DXによる多様なニーズの充足、多層化する進路や教員の働き方変革の支援、アクセシブルな教育機会の提供などを行います。

### 学びを通じた企業の持続的成長と個人のキャリア開発支援

求められる資質・能力が変化し、自律的なキャリア開発が求められる今後の社会において、自分軸をもったキャリア・人生を歩む「個」の育成が、企業が持続的に成長する力になると考えています。利用が急増する「Udemy」で培ったネットワーク等を活かし、スキリング市場をけん引するとともに、リスキル・成長を通じたマッチング事業（採用・異動・就職・転職）を拡大していきます。

### ご高齢者の“その方らしさ”の追求と介護をとりまく構造課題の解決

要介護高齢者の増加、介護人材不足、DXの遅れなどの課題に対し、高齢者のQOLを高めながら、ロールモデルとなる介護人材を増やし、介護を「選ばれる仕事」にしたいと考えています。そのために、積極的な専門人材育成や知見の社会還元を進めるとともに、人×テクノロジーによる暗黙知の可視化等、介護人材不足の解消に貢献します。

### 変革を推進する組織と人の育成

変革を推進するリーダーシップおよび専門性を強化・向上させ、事業を通して社会課題の解決をけん引する多様な人材を輩出する企業を目指します。変革に必要なキーポジションと専門性の可視化・育成、ダイバーシティ推進、働きやすい環境づくり・キャリア開発支援・適正配置等を通じたエンゲージメントの向上を図っていきます。

### 持続可能な地球環境の保全

未来を生きる子どもたちが、安心して住み続けられる環境の保全に社員と共に取り組みます。TCFD等のイニシアチブへの賛同およびシナリオ分析の実施/行動/開示、GHG排出量目標設定、SBT認証取得などのほか、教材・サービス等を通じた環境教育やタブレット・玩具等のリサイクルを推進しています。

### 誠実に社会・顧客に向き合う企業風土

パーパスの実現に向けて、誠実で健全な経営をグループ全体で推進し、事業を通して顧客価値を最大化します。そのために、グループパーパス・行動指針に基づく各社行動基準の設定と遵守、継続的にPDCAを用いたコンプライアンス活動、情報セキュリティのさらなる徹底、人権に関する取り組みなどを実施しています。

## ベネッセグループを取り巻く社会環境の変化を踏まえ、マテリアリティの改定を実施。



常務執行役員  
サステナビリティ推進本部長  
岡田 晴奈

ベネッセグループは、企業哲学として「Benesse＝よく生きる」を掲げており、「事業＝社会課題の解決」ととらえ、教育・介護をはじめとした様々な事業活動を行っています。変わりつづける社会のなかで、今後の社会課題解決に向けたベネッセグループらしい貢献のテーマや基本となる考え方を議論し、2019年に「サステナビリティビジョン」を策定、続く2020年に5つのマテリアリティを制定しました。

このマテリアリティ制定から約3年が経過したいま、ベネッセグループを取り巻く社会環境はこれまで以上に大きく変化し、各事業が向き合うべき社会課題にもこれまでになかった視点が生まれています。2020年に発表した中期経営計画をブラッシュアップした変革事業計画を策定するにあたり、マテリアリティについても改めて現状に即したものに直しをする必要があると考え、改定の議論を進めました。

### 「人を軸にした社会課題の解決に圧倒的に取り組んでいる企業グループ」の実現に向けて

変革事業計画では、2028年とその先の社会からのバックキャストにより、社会とベネッセグループの持続的成長に影響する様々な社会の変化を踏まえ、目指す企業グループの姿のひとつを「人を軸にした社会課題の解決に圧倒的に取り組んでいる企業グループ」に再定義しました。

踏まえたライフステージごとの社会課題、③①②を支える土台としてのESGの推進、と設定しました。その後、②と③の重要度を精査し、「経営会議」や「サステナビリティ推進委員会」での議論を経て、新たなマテリアリティ案を作成しました。

そしてこの目指す姿を実現するために、マテリアリティ改定において重視するポイントを、① ベネッセグループ企業哲学である「Benesse＝よく生きる」とグループパーパスの実現、② 2028年とさらにその先の社会からのバックキャストを

社内の議論を経たこの案に基づき、有識者やNPOなど外部ステークホルダーとの対話を実施し、外部観点からのベネッセグループへの期待や要請を確認し、検討プロセスに反映しました。

### パーパスの実現と事業を支えるマテリアリティ

今回改定したマテリアリティは、パーパスの実現に向けて、子どもを取り巻く学び支援・社会人のキャリア開発支援・高齢者介護という、ベネッセグループの主要事業を通じた重要な社会課題の解決を、変革を推進する「人財育成」・経済活動の前提となる「地球環境保全」と「誠実な企業風土」が土台として支える、という構成になっています。

企業風土に関するマテリアリティは、事業を通じたパーパスの実現を推進するため、確固たる基盤を構築・保持していくという点で重要です。「人を軸にした社会課題に圧倒的に取り組んでいる企業グループ」になるためには、社会からの信頼性及び推進力の高い企業でありつづけるための企業活動が必要であり、各テーマの目標は、ベネッセグループの持続的成長に必要な不可欠な重要なものとして位置付けています。

それぞれの社会課題の解決に資する未来に向けた商品・サービスを提供することで「人を軸にした社会課題に圧倒的に取り組んでいる企業グループ」としてさらなる持続的成長を目指します。

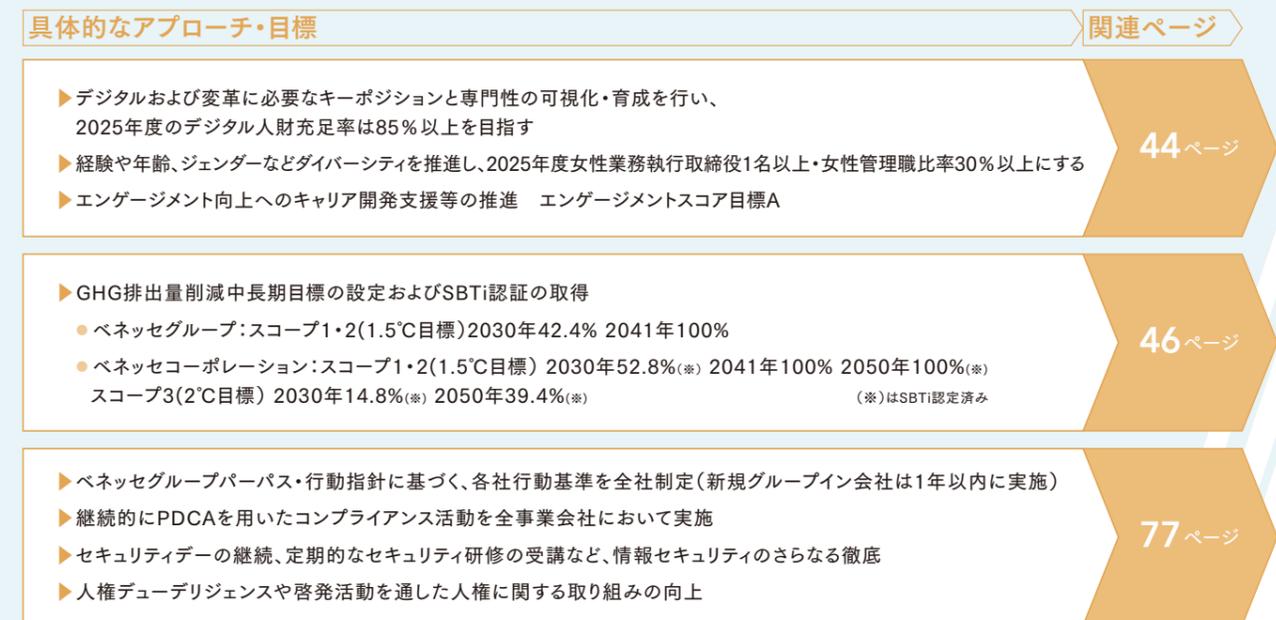
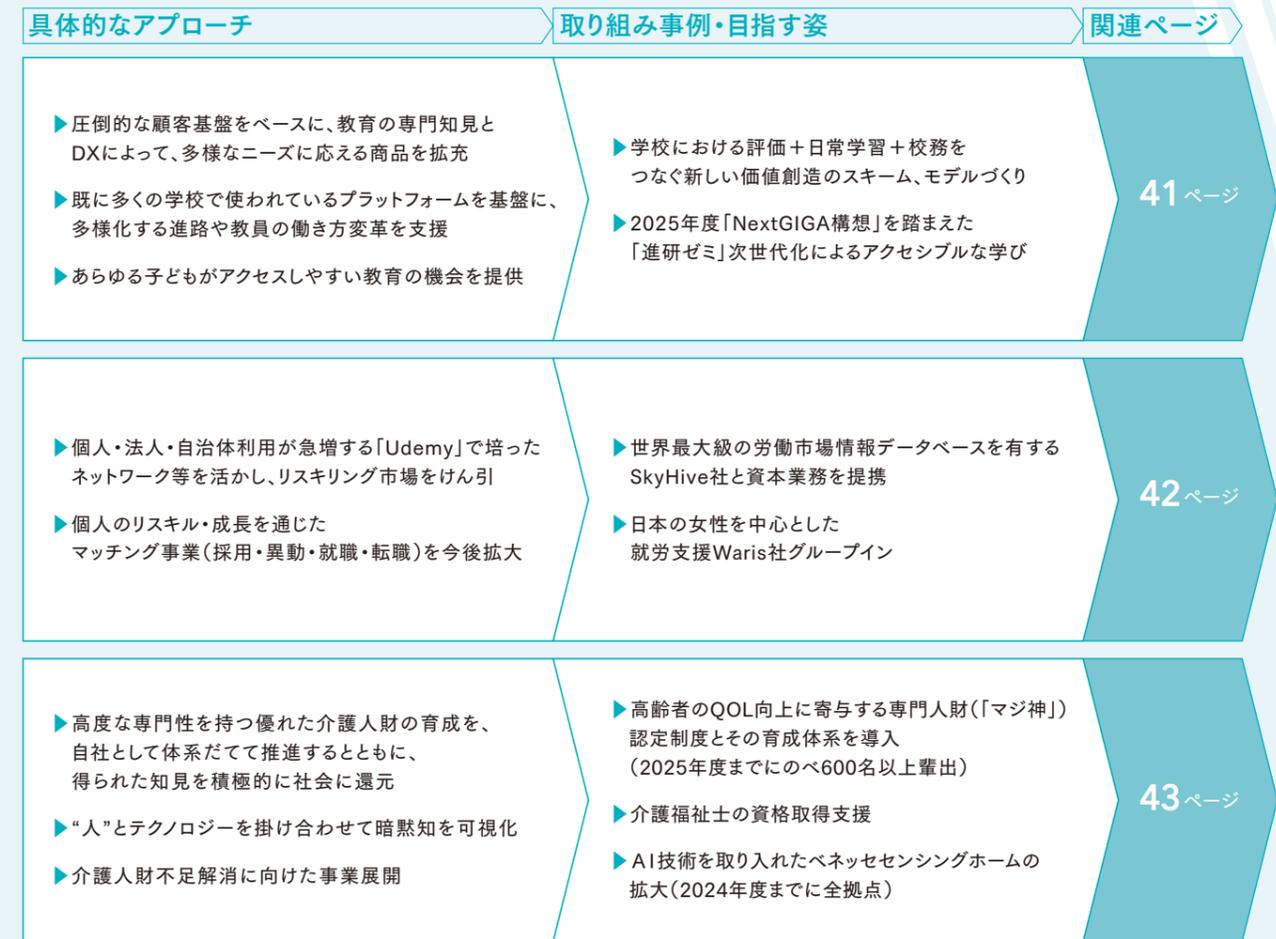
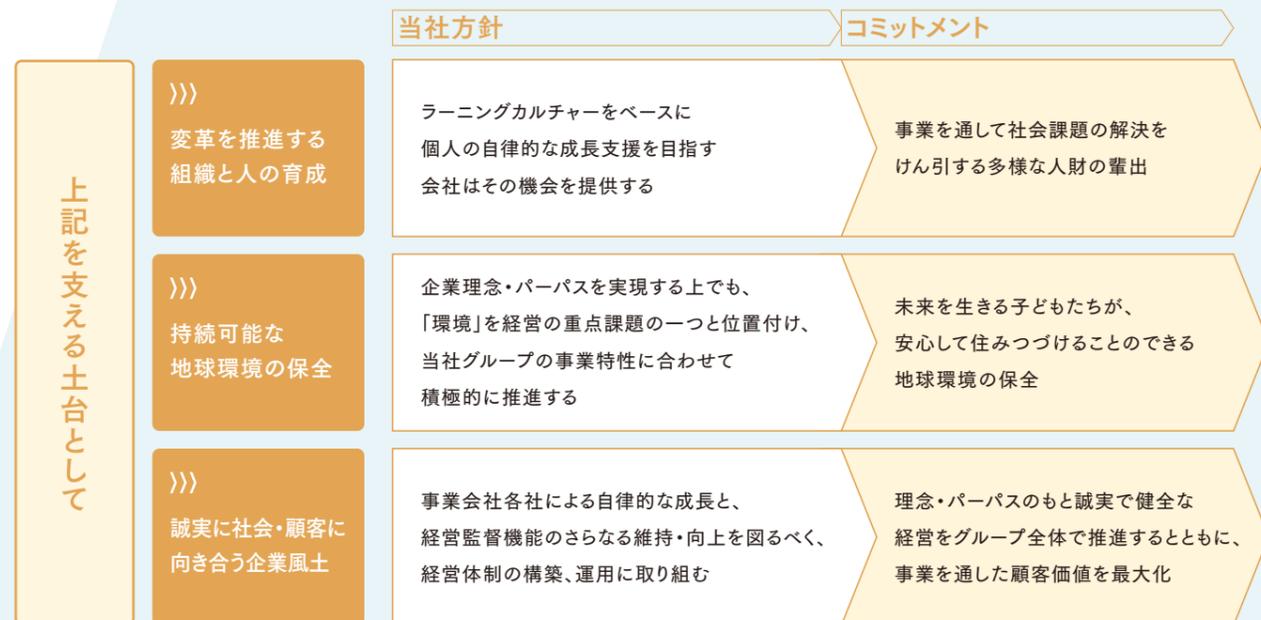
ベネッセグループは、今回改定した新たなマテリアリティを推進し、変革事業計画における目指す姿とグループパーパスの実現を通じ、持続的な成長を図っていきます。

一方、上記を支える「人財育成」「地球環境保全」「誠実な

#### マテリアリティ改定のプロセス



# 》》 パーパスの実現に向けて



## 多様化、多層化する学びに対する支援と意欲を高める教育の実現



### 子どもを取り巻く環境の変化、勉強する気持ちがわからない子どもたち

少子化が進む中で、ワーキングマザー・共働き家庭の増加など子育て環境は大きく変化しており、親の収入格差は子どもの「学び」へも影響し、教育機会の格差へとつながっています。

また、教育現場では発達障がいや不登校の児童・生徒など多様な子どもたち一人ひとりの特性に応える教育や支援ニーズが高まる一方で、長時間労働の是正など教員の働き方改革の必要性も指摘され、地域・自治体で学校のデジタル・ICT化に違いがあるなど、別の教育機会格差の問題も生じています。

さらに、学びに向かう先にある進路もまた一律なものではなく多様化が進む中で、目的や方向性を見出せずに「勉強する気持ちがわからない」という子どもたちの割合は2019年の45.9%から2022年は半数を超える60.2%へと増加(東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所の共同研究プロジェクトでの調査※)するなど、学習意欲の低下が子どもたちに顕著に現れていることは大きな課題となっています。

※「子どもの生活と学びに関する親子調査2022」

### ベネッセグループの強みを活かし、多様性に寄り添える教育を社会へ届ける

こうした課題に対して、ベネッセグループでは、「進研ゼミ」などで築きあげた圧倒的な顧客基盤をベースに、これまでの教育事業で培った知見やテクノロジーをもって、誰もが学べる機会を拡充しながら、一人ひとりにフィットする個別最適な学びをより多くの子どもたちへと届けることができると考えています。

また、学習支援や校務支援で多くの学校現場に採択されているソフトウェアやプラットフォームの提供等を通じて深めてきた自治体・学校とのネットワーク、さらに地域ごとに多様化する

ニーズに応えるカスタマーサクセスの追求で、教員の業務負担を削減しながら学力などが多層化する中で学校教育の次世代化にも貢献できると考えています。

これらベネッセグループならではの強みを活かし、多様な子どもたち誰もが意欲をもって学び、成長するための教育を幅広く届けながら、未来を生き抜く力をもつ子どもたちが社会全体で増えることを目指していきます。

子どもたちを軸にした社会課題に応えるため、大きく3つのテーマを掲げ、Kids & Family事業・校外教育事業・学校向け教育事業を通じて、各テーマに対応するための具体的なアプローチや取り組みを行ってまいります。

#### 圧倒的な顧客接点を通じた教育機会格差の是正と学ぶ意欲の醸成

圧倒的な顧客基盤を支える中核のサービスにおいて、より低価格で誰もがアクセスしやすい次世代モデルを開発します。また「こどもちゃれんじTV」等での、無償の良質な学びのコンテンツ配信ほか様々な情報提供を行います。



こどもちゃれんじTV

#### 学校教育の変化を支援する事業・サービス

各種テストのCBT(Computer Based Test)化や、多くの学校で活用されている「ミライシード」[Classi][EDUCOM マネージャーC4th]等のデジタルサービスを強化。教員の働き方改革に寄与し、日常学習や評価の領域で一人ひとりに寄り添った支援を行っていきます。



ミライシード・Classi

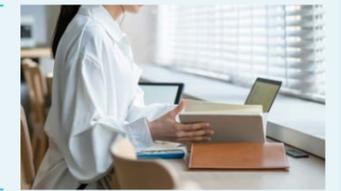
#### 子ども・家庭の多様なニーズを充足する商品

発達特性に合うICT学習支援「まるぐランド」の拡大のほか、一人ひとりの特性や課題に合う個別最適な学びを支援するサービスを拡充。ニーズが増える習い事や、不登校の児童を支える居場所作り支援にも取り組みます。



まるぐランド

## 学びを通じた企業の持続的成長と個人のキャリア開発支援



### リスキルを必要とする社会と、キャリアデザインが求められる個人

デジタル技術やAIの急速な進化によって、世界規模で仕事のあり方や求められる資質・能力が変化しています。2020年のダボス会議では、働く人の2人に1人はリスキルが必要とされ、2030年までに10億人のリスキルが提唱※されました。

日本でも少子高齢化による労働人口減少に伴い生産性の向上が求められる一方、持続的な成長やグローバル化に対応するため、スキル・知識を持つ人材育成ニーズが急速に高まっています。こうした背景から、競争力を維持しイノベーションを

おこすには人財こそが最も重要な資産であるとし、企業の「人的資本」の重要性とともに従業員のリスクリングが急務となりました。

そして、人生100年時代を生きる個人にとっては、一つの会社で長年勤めあげ定年を迎え引退するという従来のキャリア設計ではなく、変化に対応した新たなスキルを身につけ、より長期的なキャリアプランを自らデザインすることが求められています。

※ダボス会議「The Future of Jobs Report 2020」より

### “自分軸”をもって人生を歩む個人を支援し、企業が持続的に成長する力に

大きく変化する社会の中で、ベネッセグループは2015年から米国生まれのオンライン動画学習プラットフォーム「Udemy」と提携し、日本における事業運営を担いながら法人向けにもサービスを拡大。その結果、個人のみならず多くの法人向けDXやリスクリング支援においても実績を上げてきました。

これら既存事業で培ったノウハウや強みを元に、拡大しつづける「社会人の学び」市場への戦略的出資を強化。今後は、圧倒的な顧客基盤を含めたグループ内の様々なリソース・共

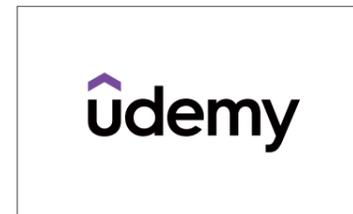
創のための外部パートナーとも連携しながら、新しい取り組みを積極的に展開していくことで、より多角的なリスキル支援を一貫通貫して提供していくことができると考えています。

それによって、日本の中で生涯の学びを通じて人生を開拓する人を増やし、企業の成長力が高まり社会全体へと波及する“リスクリングを通じた社会のポジティブな価値創造サイクル創出”を力強く下支えしていきます。

変化に対応する新たなスキルを習得して人生を歩む個人のキャリア開発を支援し、企業の持続的成長を実現するため3つのテーマを掲げ、大学・社会人領域の教育事業や共創パートナーとの連携による戦略的な取り組みを実施します。

#### 社会人・学生のための学びとキャリア開発支援

オンライン学習プラットフォーム「Udemy」の日本における普及を図るほか、社会人や学生のための教育やキャリア開発支援を強化。生涯を通じて様々な学びに出会い、成長しながら人生を切り拓く個人を多面的に支援します。



Udemy

#### 企業の人的資本経営を支える教育サービス提供

企業の持続的成長の鍵となる人的資本強化のため、AIを使ったリスクリング支援を世界で展開するSkyHive社との連携で、従業員個々のスキルを可視化し最適な学習を届けるなど、新たな支援を含めた教育サービスを提供します。



SkyHive社との連携

#### 個人と企業を結ぶ支援事業の拡充

労働人口が減る中でも高い潜在労働力をもつ女性に対し、2023年6月にグループインしたWaris社とともに必要な学びと就労・キャリア支援に力をいれていくなど、マッチング事業(採用・異動、就職・転職)を拡大していきます。



Waris社

## ご高齢者の“その方らしさ”の追求と 介護をとりまく構造課題の解決



### 介護人財は2040年に約69万人不足、世界に先駆け日本が直面する「超高齢社会」

少子化とともに、日本が世界に先駆け直面している「超高齢社会」の中で、深刻な問題として浮き彫りになっているのが、要介護の高齢者の増加に対する介護人財の圧倒的な不足です。第2次ベビーブームの団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年には約69万人もの介護職員が不足するとされています。そのような中で、慢性的に働き手が足りず、仕事の負荷が高まり離職につながる、という悪循環となっており、介護職はニーズが増えているにもかかわらず人財確保は難しいのが現状です。

この問題に対し、AIやテクノロジー活用によって、サービスの質を高めながら、現場負担が軽減されることが期待されていますが、ご高齢者お一人おひとり違う身体状態やニーズに向き合い対応するための高度なスキル・知識や経験が求められる介護業務は一律的な機械化や自動化のハードルが高く、介護業界全体でDX化が遅れ、人財不足の問題はさらに深刻化しているのが実態です。

※厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」より

### ご高齢者のQOLを高めながらロールモデルとなる人財を増やし、介護を「選ばれる仕事」に

ベネッセスタイルケアは「その方らしさに、深く寄りそう。」を事業理念に、ご高齢者お一人おひとりへの質の高い介護を追求した事業を展開しています。長年の事業運営で培ったノウハウを元に、高度な専門性をもつ優れた人財育成を推進するほか、介護の匠の知見とテクノロジー・技術をかけあわせた独自の介護DXにも注力。技術の力で暗黙知を可視化するという、業界でも未踏の取り組みを行ってきました。

また、自社にとどまらない介護業界全体の課題解決のため、

現場ニーズに応える情報をWebサイトで公開している他、医療・介護の現場を支える人財派遣・人財紹介事業も手掛け、介護人財との多面的な繋がりを拡げてきました。これらのインプットを元に、介護のリーディングカンパニーとして、人とテクノロジーの融合を進め、ご高齢者のQOLを高めながら、ロールモデルとなる介護人財を増やし、介護職を「選ばれる仕事」として社会全体の深刻な介護人財不足の課題解決へとつなげていきます。

ご高齢者のQOLを追求し、高度な専門性をもつ介護人財を育成しながらより質の高い介護サービスを実現するため、3つのテーマにおいて取り組みを強化。介護人財不足という大きな社会課題の解決に貢献してまいります。

#### 卓越したスキルを持つ介護専門 人財（マジ神）の育成、輩出

ご入居者のQOL向上に寄与する人財育成のため、質の高い介護を実践する匠である「マジ神」を育成する独自制度を推進。介護福祉士の資格取得も支援し、腕利きの介護士になりたい人を増やし、活躍するサイクルを創ります。



「マジ神」制度

#### 「マジ神」のノウハウを生かした AIソリューションの開発と展開

介護の匠の思考という暗黙知を言語化、テクノロジーとかけ合わせたAI活用を全拠点での導入を目標に拡大。経験の浅いスタッフに匠の視点でケアのヒントを提示し、より質の高い介護サービスへとつなげます。



高齢者向けホームでのAI活用

#### 介護人財不足に向けた 知見の還元と事業展開

全国の介護スタッフや介護に携わるすべての人々に向けて、情報サイト「介護アンテナ」で自社の知見を無償で公開。また、今後もつづく介護人財不足に対し、就労者と雇用者の多様なニーズを満たす新たな事業を展開していきます。



介護アンテナ

## 変革を推進する組織と人の育成



### 理念への共感を軸に、 社員の力を高め、 人的資本を強化します。

執行役員 CHRO 兼  
人財本部長  
村上 久乃



#### 「よく生きる」への共感性の高さが特徴です

私たちベネッセグループは、創業以来、「人を軸」とした事業を展開してきました。志を共にする「人」を財産とする考え方が脈々と受け継がれています。変革事業計画を実現するにあたって、社内においても「人を軸」としながら目標を実現できるチームになっていくべきだと考えています。ベネッセグループの社員の素晴らしいところは、「よく生きる」という理念

への共感性が高いこと。すべての事業領域で、お客様が「よく生きる」、「成長する」ことに関わって役立ちたいという気持ちが、社員全員に根付いているのです。理念の成り立ちについても研修等で重点的にレクチャーしていますから、それが社員の理念の理解・共感につながっています。

#### 組織力を高める鍵は、社員一人ひとりが持っている

この度、「変革を推進する組織と人の育成」というテーマがマテリアリティの一つに加わりました。この変革事業計画を実現するには、現在の組織力から相応のジャンプが必要だと考えています。今後、教育事業、介護事業とともに新領域という柱を築いていくのですが、変革のために必要なスキルやリーダーシップは、短時間で育成できるものではありません。まずは現在の自分たちはどんな組織なのかという

ことを明らかにして、足りない部分を満たしていくことが重要なテーマだと思っています。今までの経験では保有できていない能力、スキルなどをいかに保有するか。その答えは私たちが持っています。「誰もが一生、成長できる」とグループバースで謳っている会社ですから、基本的には一人ひとりの社員によるリスクで、今の能力をアップデートしていくことになるでしょう。

#### 目指す姿を実現するための具体的な施策

変革事業計画を実現するために、特に重要な施策となるのは3点です。まず「デジタル人財育成」については、すでにグループにおけるDX人財の可視化を進めています。現在は充足率の目標に向かって、各部署での充足率を高めていこうという段階にきています。2つめの「ダイバーシティの推進」については、特にジェンダーダイバーシティに注力します。もともと女性社員が多いこともあって、産休・育休の制度や男性育休制度などはいち早く導入しており、産休・育休後の女性社員の復職率も非常に高く

なっています。現在は、産休・育休を取るの当たり前、さらに子育てと仕事を両立しながらのキャリア支援を図っていくことに取り組んでいます。また、女性管理職比率の高い企業ではありますが、管理職のパイプライン強化を図りながらさらに高めていく必要があると考えています。3つめは「エンゲージメントの向上」です。当社では、ベネッセグループの理念への共感性が高いこともあり、エンゲージメントスコアも非常に高くなっています。これも当社ならではの強みですから、ますます伸ばしていきたいところです。

#### 理念への共感性の高さを活かし、社員の力で変革を実現

社内提案制度である「B-STAGE」もエンゲージメントの向上につながっています。「B-STAGE」には、新規事業提案部門と業務改革提案部門の応募枠があり、2022年度は3,427件ものエントリーがありました。現場発のアイデアや気付きから生まれた提案が、実際に事業化された事例も多数あり、グループ全体をイキイキと元気にしている良い取り組みだと自負しています。

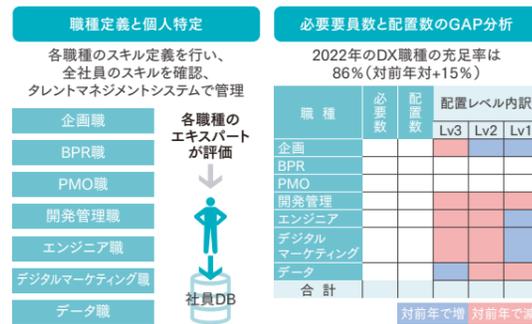
冒頭でも申し上げましたが、ベネッセグループは「人を軸」としてあります。理念に対する共感性も想像以上に高い。そこが私たちの最大の強みです。今後は、その強みを活かし、社員一人ひとりに、「もっと変わっていこう」というメッセージを届けながら、同時にマネジメントの仕組みや人事制度などを変革しながら、目標に向かって一歩一歩着実に進んでいこうと考えています。

## 変革を推進する組織と人の育成

ベネッセは変革を推進する組織と人の育成に向けて、変革に必要なスキル定義と社員のスキルを可視化し、個人の自律的なキャリア開発を尊重するラーニングカルチャー作りに取り組んでいます。

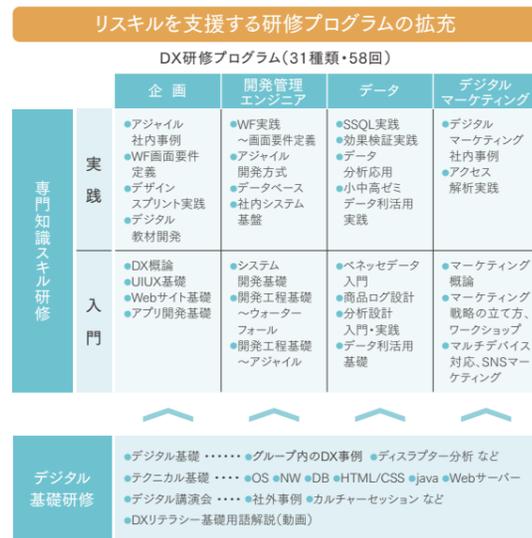
### 変革に必要なキーポジションと専門性の可視化

当社グループでは、中期経営計画の実現に向けて必要な組織能力としてデジタル人材の確保・育成を重要なテーマに掲げています。ITやデジタル活用に対する各事業のニーズが高まる中、DX人材の充足に向けて、DXの各職種のスキル定義を行い、全社員のスキルを把握するとともに、DX職種の必要数を事業ニーズから算定することでDX人材の充足状況を可視化しています。不足しているポジションについては既存社員のリスキル施策を通じて充足を進めています。



### 人材育成とキャリア支援

変革を担う人材の育成に向けて「既存社員のリスク」に力をいれて取り組んでいます。現場でのOJTに加えて社内事例を豊富に含んだ研修プログラムを受講できるようにする等の能力開発支援を行っています。研修プログラムは21万以上のコースから成るビジネス系デジタル動画のプラットフォームである「Udemy business」を用意し、従業員が自由に利用できるように環境を整備。2022年度の研修プログラムの参加者はのべ6,504人\* (前年度比180%)に上ります。また、自身のキャリアを振り返り、学びを深める機会として2022年度より「リスク休暇(年3日間)」を人事制度として設けており、初年度は522人\*が利用。組織的に取得を促進することによって、リスク(学び)が当たり前のものとなる社内風土作りを進めています。(※ベネッセコーポレーション)



### 個人の自律的なキャリア開発の尊重によるエンゲージメントの向上

社員がリスク休暇や研修プログラムによって新たなスキルや知識を身につけた後、リスクを活かした自己実現を図るため、次のキャリアの異動希望を提出できる「公募・青紙(希望部署への申告)」の制度や、節目でのキャリア研修・個別面談、希望に応じて「キャリアアドバイス」をもらう機会などを設けています。これらの制度は、社員本人の自律的なキャリア開発を尊重する方針に基づいており、元々、ベネッセグループの理念への共感性が高いことも相まって、社員から会社へのエンゲージメントを高めることにつながり、より力強く変革を推進する好循環を作り出しています。



## 持続可能な地球環境の保全



ベネッセは、社会と当社グループの持続的な成長に向けて中長期的な環境目標を策定し、環境負荷の削減と環境活動に対する外部評価の向上に積極的に取り組んでいます。

### 環境方針

ベネッセグループは2021年3月に、2011年に策定した環境方針を改定しました。商品・サービス、営業活動などにおける気候変動対策・環境配慮の推進はもとより、気候変動対策を目的とする省エネや廃棄物の削減などやリサイクルの促進、生物多様性および水資源の保全と水資源の効率化、社会に対する働きかけを実践します。

### 推進体制

サステナビリティ担当常務執行役員を委員長とし、代表取締役社長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サステナビリティ推進委員会を定期開催し、環境課題を含めたサステナビリティについての課題の方針・取り組みを決定し、活動状況をモニタリングしています。委員会での活動は取締役会へ報告しています。

### 気候変動対策

(株)ベネッセコーポレーションは、従来より温室効果ガス排出量の中長期的な削減目標を設定していましたが、さらにスコープ1、2の目標をWB2°C水準から1.5°C水準に沿った削減目標に上方修正しました。この目標の達成に向けて、商品・サービスのデジタル化推進による紙使用量の削減や、出社/在宅のハイブリッド勤務化によるオフィス面積の削減、自社ビルの中長期修繕計画の実施などの施策を進めました。

#### 温室効果ガス排出削減の中長期目標 (各年3月期)

基準年2018年からの削減率	毎年*	2030年*	2041年	2050年*
スコープ1+2	4.4%	52.8%	100%	100%
スコープ3	1.23%	14.8%	—	39.4%

※削減目標はSBTi認定済

#### 温室効果ガス排出削減率実績 (各年3月期)

基準年2018年からの削減率	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
スコープ1+2 (1.5°C目標)	12.0%	20.8%	30.5%	39.8%	59.3%
スコープ3 (2°C目標)	-2.7%	-3.9%	5.4%	13.8%	26.8%

(注)2023年の数値は第三者検証実施中のため、算定値の変更可能性あり

#### ベネッセグループ全体の目標は以下の通り (各年3月期)

基準年2022年	2030年	2041年
スコープ1+2	42.4%	100%

※スコープ3目標設定も準備中

### CDPでの評価

CDPの気候変動2022年調査において、温室効果ガス排出削減や気候変動緩和・適応活動に対して優れた活動を行う企業として、リーダーシップレベル「A-」企業に選定されました。また、CDPのサプライヤー・エンゲージメント評価において、昨年度に引き続き4年連続で最高評価である「CDP2022年サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選出されました。なお、過去のCDP気候変動の評価は以下の通りです。



#### CDP気候変動評価 (各年3月期)

2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
A	A	A	A-	A-

### 生物多様性への対応

ベネッセは、生物多様性の取り組みを進めるために、調達方針を定め、資材の調達、製品の設計、運送方法の検討、リサイクル・リユースの活動を進めています。

#### 経団連生物多様性宣言イニシアチブへの賛同

「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同し、生物多様性への取り組みを進めています。



》》 持続可能な地球環境の保全

》 TCFD提言に沿ったシナリオ分析を実施

ベネッセグループは2019年に日本国内の教育事業者として初めてTCFDの提言に賛同を表明しました。国内教育事業について、TCFDの提言に沿ったシナリオ分析を実施し、気候変動によるリスク・機会の事業への影響分析を深化しています。

分析にあたり、影響度 1億円以上：影響(大) 10百万円以上～1億円未満：影響(中) 10百万円未満：影響(小)  
 発生確率-移行リスクの場合 3:すでに顕在化/将来の見通しがある 2:一部で顕在化/可能性がある 1:潜在的/可能性は低い  
 物理的リスクの場合 3:数年に1回 2:10年に1回 1:100年に1回と設定。以下、影響度大、発生リスク3・2を記載

リスク・機会分析評価

自社に影響のあるリスクと機会について、発生確率と影響度の2軸から分析を行っています。

移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>代替素材へ変更(再生プラスチックなど)</li> <li>配送料の高騰(トラック便)</li> <li>エネルギー価格の高騰</li> <li>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</li> </ul>
物理リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライヤーからの調達不全</li> <li>物流網の停止による発送方法の変更</li> <li>物流拠点の深刻な被害</li> <li>環境の変化、感染症の拡大などによる物流網の再構築</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費者の環境意識の変化</li> <li>環境の技術革新による競争優位性</li> <li>グローバルな環境保全活動への取り組み</li> <li>レジリエンスの高い物流基盤</li> </ul>

今後の戦略・取り組み

気候変動によるリスク・機会分析の結果を踏まえ、以下の戦略・取り組みを推進しています。

移行リスク	CO2削減を配慮した代替素材の検討、資源循環への取り組み(リサイクル)、デジタル教材の定着による配送費の削減、省エネなどのオフィス活動などによるGHG排出量削減、再生可能エネルギー導入目標設定と取り組み推進、タブレットBYOD検討 など
物理リスク	生産拠点の分散化、代替輸送手段の確保、物流拠点の水害対策の強化などによるリスク低減
機会	消費者の変化を踏まえた新たな環境教育の推進、環境技術革新の商品・サービス・マーケティング活動への反映 など

》 事業での取り組み 環境教育支援

ベネッセでは早くから環境教育支援に取り組んでいます。「ベネッセSTEAMフェスタ」は全国の中高生の探究的な学びの交流イベントであり、なかでもSDGsは人気テーマとなっています。調査や実証研究だけでなく、アプリ開発などを行う生徒もいます。2022年度は2023年3月18、25日に開催し、環境問題へ挑戦する中高生も多数参加しました。



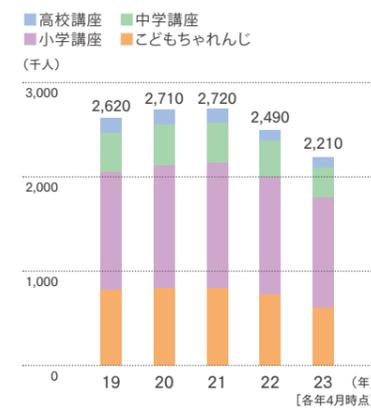
「ベネッセSTEAMフェスタ」

気候変動への対応の詳細については、以下のWebサイトをご覧ください。  
<https://benesse-hd.disclosure.site/ja/themes/148#1002>

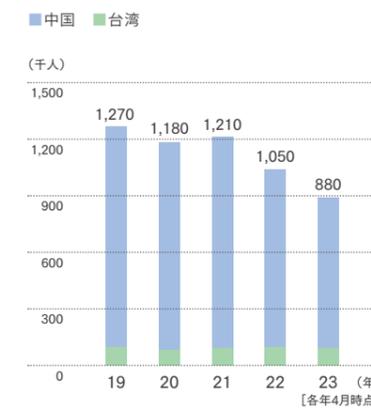
非財務ハイライト

事業関連

「進研ゼミ」「こどもちゃれんじ」4月会員数(国内)



「こどもちゃれんじ」4月会員数(海外)

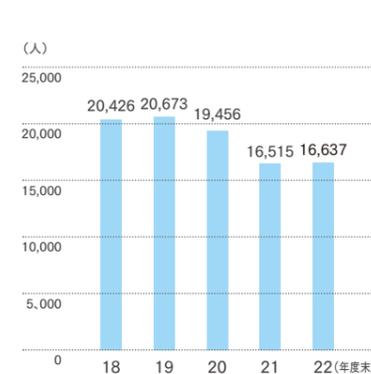


高齢者向けホームおよび住宅数



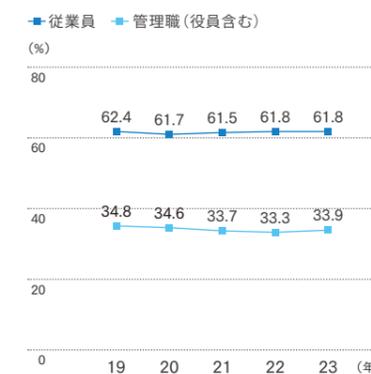
人財

連結従業員数



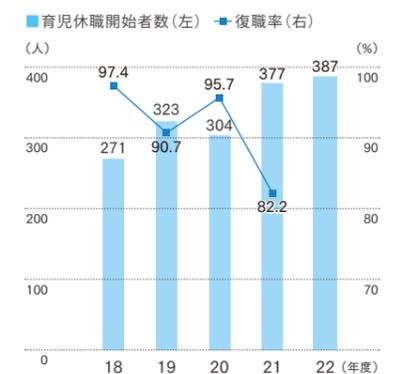
(注)2021年度中にBerlitz Corporationを売却しました。

従業員・管理職などに占める女性比率



(注)ベネッセコーポレーションとベネッセスタイルケアの合計

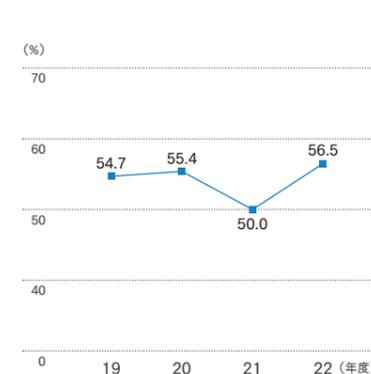
育児休職開始者数/復職率



(注)ベネッセコーポレーションとベネッセスタイルケアの合計

人財

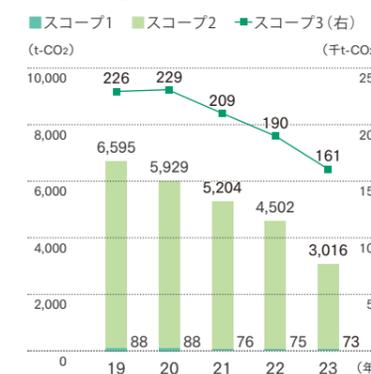
男性育児休業取得率



(注)ベネッセコーポレーションとベネッセスタイルケアの合計

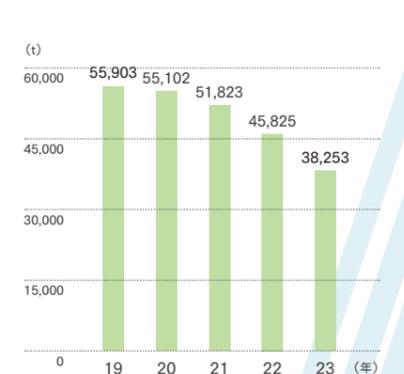
環境

GHG排出量



(注1)GHG排出量はベネッセコーポレーション単体  
 (注2)2023年の数値は第三者検証実施中のため、算定値の変更可能性あり

紙使用量



(注)紙使用量は、オフィス使用を除いて集計

ESG関連の最新データについては、以下のWebサイトをご覧ください。  
<https://benesse-hd.disclosure.site/ja/themes/168>