

人的資本



お客さまへの思いを原点にした従業員の成長を 人財力・組織力の強化に



ベネッセホールディングス
グループ人財本部 本部長
鬼沢 裕子

「『Benesse=よく生きる』を支援したい」という思いは、私たちがお客さまにお届けする商品・サービスに込めた根本の考え方ですが、これを実現するためにも、従業員自身の「Benesse」を支援していきたい、そのための人事制度、人事施策でありたいと考えています。

一人ひとりの従業員が自分の仕事を通してお客さまに寄りそい、その課題解決に少しでも役立っているのだという実感を持ち、ひいてはそれが社会課題の解決にもつながっていくと思えることがベネッセグループ従業員のやりがいにはほかなりません。一人ひとりの従業員が持てる力を存分に発揮し、日々の小さなチャレンジの積み重ねを個々人の成長に、そして事業の成長につなげていくことを目指しています。「人が軸の経営」「現場の従業員がイキイキしているときにこそ、事業も伸びていく」。これはつねにトップが発しているメッセージですが、これを具体化するための機能を担うのが人事部門の役割だと捉えています。

DXを中心に環境変化の激しい現在、人事では次の3点を重視しながら「より働きやすい風土＝顧客価値を生み出せる環境」の整備に取り組んでいます。

一つ目はラーニングカルチャーを風土として根付かせていくことです。「お客さまにこんなサービスを届けたい」「もっとこんなことを提供したい」、そんなお客さまへの思いが起点と

なり、「そのためにはこういう力を付けなければならない、もっと新しいことを学ばなくてはいけない」と学びにつながっていく。従業員の成長が組織力強化となり、その結果が顧客価値の創造と事業成長につながる状態を目指そうと全社員に呼び掛けています。とりわけ重要性の増すDX対応では、DIP (Digital Innovation Partners)と連携しながらスキルアップの機会を増やしています。

二つ目はこの時代に合った働き方改革です。当社グループにおいてもコロナ禍は従業員の働き方に大きな影響を及ぼしました。ベネッセコーポレーションでは在宅勤務と出社勤務を組み合わせたハイブリッド勤務を標準とし、従業員の安心・安全を保障すると同時に、個人で完結する業務とチームワーク重視の業務の双方を両立させて、より生産性の高い働き方を試行しています。また、個々人の職種、志向、生活スタイルの多様性がさらに広がっていくなかで、働き方の柔軟性を高めていく方法を、グループ全体で検討しています。

そして三つ目は従業員と経営との一体感の醸成、より風通しの良い職場をつくり、エンゲージメント向上を図ることです。前述のトップメッセージでも紹介したとおり、当社グループは最前線でお客さまに向き合う従業員こそが価値を生む源泉だと捉えています。これまでも一人ひとりの従業員の声や気づきを商品・サービスに反映させていくことを当然のこととしてやってきていました。しかし、環境変化が激しく先が見通しにくい今だからこそ、これまで以上に従業員の知恵を集めて、事業提案、業務改革につなげる仕組みをしっかりと経営に組み込み、一人ひとりが経営に参画しているという自覚を高めることを目指しています。

幹部育成

次世代リーダー育成プログラムを実施

当社は経営人財パイプライン強化施策の一環として、次世代リーダー育成プログラムを実施しています。グループ全体から育成候補者を約100名リストアップして、変化の激しい経営環境においても中長期的にベネッセグループの成長を牽引する大局観を持った人財の育成を、研修・外部研修・コーチングなどを組み合わせた育成計画のもと継続実施しています。

この研修プログラムのなかで参加者が提案した事業提案がプロジェクト化され、事業化に向けた検討が進むなど事業成長にもつながる取り組みになっています。

次世代リーダーの育成については経営層で情報を共有のうえ、多様な角度からレビューを行う機会を定期的に設け、これらの人財を重要なジョブへ登用することを通じてさらなる育成を行うなど、サクセッションを着実に進めています。

ラーニングカルチャーの醸成

若手人財を育成する「ベネッセユニバーシティ」

従業員に学ぶ機会を提供し、その成長を支援する施策の一環として、20代から30代前半の若手社員をメイン対象としたプログラム「ベネッセユニバーシティ」を2018年度から開講し、これまでにグループ9社から延べ約80名が参加しています。また、2021年度からは、現場推薦と並行して公募による参加も認め、従業員の主体的な学びの機会にしています。

この研修では、経営幹部や外部講師による講義、リーダーシップ開発、現業の課題解決を高い視点でチャレンジするアクションラーニングを提供し、最後にはベネッセホールディングス経営陣へ成果発表を行うことで、「行動を起こせる人財」の育成を図っています。

参加した従業員の卒業後の状況として、管理職などリー

ダー層への登用が7割を超えています。グループ横断で切磋琢磨しながら成長する機会は、一人ひとりの成長意欲を刺激し、内発的な動機形成につながり、仕事の意義・目的を考え直し、当社グループの社会への貢献の視点をさらに一段高く引き上げるきっかけになっています。

組織的な学びの機会を通じた理念浸透

当社グループは企業理念「Benesse=よく生きる」を拠り所にして事業を営むグループです。ベネッセグループで働く一人ひとりがしっかりと理念を理解し、実践できることが我々の事業における質の高い商品・サービス提供につながると信じています。ベネッセグループ各社では、それぞれの会社の持つ理念や価値基準を浸透させるために、価値基準の言語化、研修や実践を通じた自分ごと化などの取り組みを実施しています。

例えば、介護・保育事業を営むベネッセスタイルケアでは、行動基準をベネッセスタイルケア宣言という形でまとめ、年に1回全従業員で読み合わせを行い、実際の現場でのエピソードを交えて相互に振り返りをするなどの定期的な学び合いの機会を通じて行動基準を企業風土として定着させています。

DX能力の開発と育成

中期経営計画で掲げる「コア事業の進化」と「新領域への挑戦」を実現させるために、組織のDX能力の向上、DX人財の育成は急務の課題です。

ベネッセコーポレーションにおいては、DXを推進する組織能力を向上させるために全従業員のDX知識のアセスメントを通じたリテラシーの現状把握と研修を通じた専門スキルの向上に取り組んでいます。また、ベネッセコーポレーションで行っているDX研修をグループ各社で展開することで、グループ全体のDX能力の向上に努めています。

→DX戦略の詳細はP47-50をご覧ください。

働きやすい環境づくり

ダイバーシティの推進

当社グループは、「ベネッセグループ人権方針」に基づき、国籍、人種、性別、年齢などにかかわらず、人財の多様性を認め、その違いを活かす経営に努めています。

女性従業員の活躍推進に関しては、ベネッセコーポレーションでは、育児介護休業法成立以前の1988年から、出産による退職を防ぐために育児休職制度を導入し、以降四半世紀以上にわたって従業員の活用実態や意見を踏まえながら、制度を改定し運用しています。現在は「両立支援」のステージを超えて、両立しながらの「キャリア支援」を主軸にしており、管理職における女性の割合は2020年度で34%です。また、育児・介護などを含めた制度や施策の対象を、男性も含めた全従業員向けの人事施策として徹底していくことを目指しています。今後も、多様化する社員のキャリア意識や働き方に対する価値観の変化にも適切に対応し、多様な人財が活躍できるよう努めます。

えるぼし認定取得



「えるぼし」認定とは、女性活躍推進法に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業に発行される認定。ベネッセコーポレーションは2016年4月、最上位の段階「3」を取得。

感染予防と事業継続を両立する働き方・オフィス変革

当社グループでは、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、従業員の感染リスクを低減しつつ、効率的な事業運営を行うために、リモートワークとオフィス勤務を組み合わせたハイブリッド勤務を推進しています。

オフィスでの感染対策としてマスク着用・手洗い励行・アクリル板や消毒液の設置などを行うとともに、オフィスのあり方を見直し、チームでの価値創造を生み出すという観点でオフィス構築を行うことで、ハイブリッド勤務のなかでも質の高い商品・サービスを生み出す工夫を行っています。

具体的には、ベネッセコーポレーションでは、経営幹部と現場社員が一丸となったプロジェクトを発足し、自分達の存在意義(パーパス)に立ち戻りオフィスのあり方を考え、「チームでの価値創造(共創)を生み出す」場であるという共通認識を再確認のうえ、オフィス構築を進めています。その結果、オフィス面積は4割削減する一方、生産性を高めるために、仕事の内容に応じて最適な場所が選べるようフリーアドレス化し、チームビルディングやコラボレーションスペースを増やしました。これらの取り組みを通じて、チームでの価値創造(共創)を生み出し、お客さまと社員の「よく生きる」を実現する価値創造をよりいっそう目指していきます。

「健康経営優良法人2021(ホワイト500)」に認定



ベネッセホールディングス
グループ人財室
健康経営プロジェクトリーダー
小林 美智子

ベネッセグループは、「従業員とそこご家族の健康維持向上に努めること」を健康宣言として発信し、従業員が「イキイキ・ワクワク」働ける職場づくりを目指し、経営と現場が一体となり、さまざまな健康維持増進施策を実施しています。2020年度は、グループ横断で「運動習慣」「メンタルヘルス」「仕事と介護(家族の健康)」などのプ

ログラムをオンライン化し、1,760名が参加。参加者の6割は、新しい取り組みや健康対策の習慣化に成功しており、きっかけが意識を変え、行動を変え、習慣を変えていくことが実証されています。

その要因の一つが仲間とのつながりです。全プログラムで双方向コミュニケーション機会を設計。参加者相互の交流が生まれ、コロナ環境下でも仲間とつながる実感が得られたことで全プログラム満足度95%超えという高い評価を得ました。またこれらの取り組みが評価され、健康経営優良法人2021ホワイト500に認定されました。



風通しの良い風土の醸成

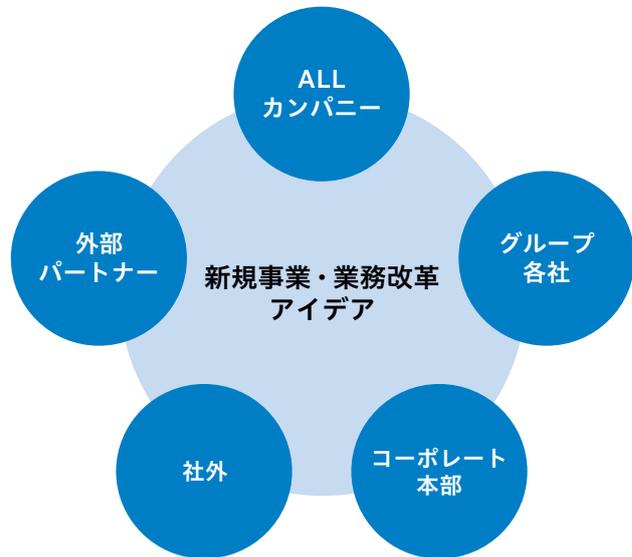
グループ全社で取り組む提案制度

ベネッセには「現場発」でお客さまの課題の解決、業務課題の解決を実現する組織風土・DNAが創業当初より脈々と受け継がれています。お客さまと接点を持つなかで感じたこと、仕事をするうえで改善すべきと思うこと、このような現場従業員の問題意識が、これまでもベネッセを強くする原動力となってきました。

昨今、社会要請の変化、事業環境の変化が急激に進むなかでは、よりいっそう、事業の最前線である「現場」の重要度が増します。当社グループが、これからは「世の中にとってなくてはならない存在」であり続けるために、経営と現場が一緒になって次のベネッセを作るための「経営のシステム」として、新規事業・業務改革提案制度「B-STAGE」を2021年度に発足しました。

「B-STAGE」はグループの従業員全員に参加資格があります。所属する会社や部門・担当業務の垣根を越えて、さまざまな解決策やアイデアを提案することができます。この提案制度を通して、グループ従業員みな「全員経営」の意識をもち、自由闊達な組織風土が醸成されることを期待しています。

グループ全従業員がオープンに参画する「B-STAGE」



日々の業務における課題、
現業だけでは解決できない課題に
グループ全社で取り組む

「働きがいスコア」の開示と現在の取り組み



ベネッセホールディングス
グループ人財室
松下 哲也

ベネッセグループでは「人を軸とする経営」を実現するために、20年以上前から組織アセスメントを実施しており、取締役会での結果報告や事業計画への反映など、組織の状態を可視化して課題改善するPDCAサイクルをグループ経営・各社経営の仕組みに取り入れています。

組織アセスメントは、「経営」「組織マネジメント」「働きがい」「コンプライアンス」の 카테고리から構成され、「働きがい」スコアは直近3年間毎年上昇しています。とくに2020年はコロナ禍で環境変化が大きいなかで、お客さまの困りごとに寄りそい、課題解決や新しい価値創造、

変革に取り組んできた結果として、自身の成長やお客さま・社会への役立ちを実感し、「働きがい」の向上につながったと捉えています。

さらなる働きがい向上に向けて、ラーニングカルチャーの推進、働きやすい環境、風通しの良い風土の整備に向けた各施策を通じて、各社の組織課題の解決と改善に取り組んでいきます。

従業員の働きがいスコア



※ 組織風土調査における仕事へのやりがいや満足度などの「働きがい」に関する設問カテゴリー平均

知的資本



蓄積した知見・ノウハウに、デジタルを掛け合わせ新たな価値を創出

価値創造の基盤となる多様な知的資本

知的資本をグループの成長に活かしていくために

1960年代に模擬試験や通信教育講座を開始したベネッセグループは、その後語学や介護など多くの分野に事業領域を広げ、新たな市場を創造してきました。その過程で蓄積してきたマーケティングの知見や商品・サービス開発のノウハウは、グループの貴重な「知的資本」となっています。現在もさまざまな事業リサーチやアンケート調査などの研究開発活動を展開しており、それらはより優れた商品・サービスの創出とともに知的資本の拡充につながっています。

一方、ベネッセグループは、子どもの学習履歴や入居者の生活記録といったビッグデータや、長年の事業運営で得たノウハウのような暗黙知も数多く蓄積しています。こうしたビッグデータや暗黙知を先進のデジタル技術で分析・解析し、言語化・体系化していくことで、グループの成長を後押しする新たな価値の創出を目指しています。

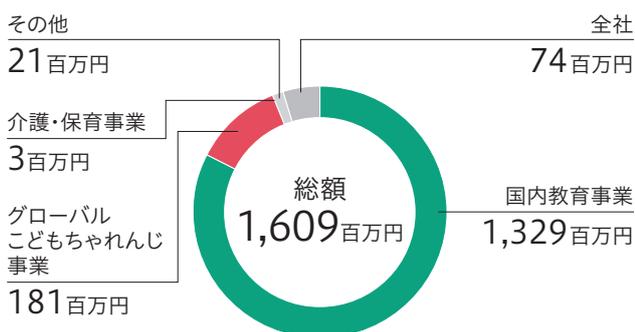
知的資本を社会の資産にするために

ベネッセスタイルケアは、グループが重要課題として位置付ける「知見の社会還元」を体現し、多忙な全国の介護スタッフに信頼できる情報を網羅的に届けるためのポータルサイト「介護アンテナ」を運営しています。

「介護アンテナ」では、ベネッセスタイルケアが25年を超えるホーム運営で培ったノウハウや知見をもとに、それまで社外秘だった介護技術などのノウハウやベネッセメソッドを無償公開しています。また、セミナーなどの情報や介護スタッフからのニーズが高いアクティビティやレクリエーションの素材も数多く提供しています。

2019年9月の公開以来、全都道府県から会員登録があり、アクセス数も増加しています。全国の介護スタッフのみならず、ご家庭でご家族を介護されている方など、介護に関わるすべての方に「介護アンテナ」を通じてさまざまな知見を還元することで、介護の現場で困った時の拠り所となり、ひいては介護業界全体の質が向上することを目指しています。

研究開発費の内訳(ベネッセグループ、2020年度)



介護アンテナ: <https://www.kaigo-antenna.jp/>

グループの知的資本を補完する シンクタンク

教育事業や介護事業で培った知見をベースに、独自の調査・研究活動を推進するシンクタンクとして「ベネッセ教育総合研

究所」と「ベネッセ シニア・介護研究所」の二つの研究所を設置しています。各研究所では研究成果をグループ事業に活用するだけでなく、レポートやWebサイト、シンポジウムなどを通じて広く社会に発信することで、教育問題や高齢者問題などの社会的課題の解決に寄与しています。

ベネッセ教育総合研究所

多角的な調査・研究の成果を社会に還元

ベネッセ教育総合研究所は、ベネッセグループの複数の研究部門を統合し、2013年に誕生した社内シンクタンクです。子育てや教育環境を総合的に捉え、乳幼児から大学生、社会人、保護者、先生など、幅広い範囲を対象に、教育分野において多角的な調査・研究を行っています。研究所は4つの研究室で構成され、国内外の教育機関や研究者とも連携しながら、これからの社会で求められる資質・能力、それらを身に付けるための方法、テスト理論に基づくアセスメントなど、それぞれの専門領域で研究を推進しています。1980年に前身の研究所を設立して以来、400を超える調査を実施しており、それらのデータはWebサイトや書籍などを通して発信され、子育てや教育の現場で活用されています。

研究の例



『社会情動的スキル—学びに向かう力』
経済協力開発機構(OECD)・編著、ベネッセ教育総合研究所・企画/制作、明石書店(2018年)

ウェルビーイングの向上や社会的な成功に重要な要素である社会情動的スキル(非認知スキル)について、世界各国の施策、実践、研究を整理。



『子どもの学びと成長を追う—2万組の親子パネル調査から』
東京大学社会科学研究所・ベネッセ教育総合研究所・編、勁草書房(2020年)

2015年から約2万組の親子を対象に継続している調査研究の中間まとめ。子どもがどのように成長し、自立していくのかを明らかにしている。



ベネッセ教育総合研究所
学び・生活研究室
岡部 悟志

新型コロナウイルス感染症や GIGAスクール構想を契機に 学校と家庭での学びはどう変化するか

2020年春、新型コロナウイルス感染症拡大にともなう臨時休校があり、2021年度には小中学校でタブレット端末が一人一台配布されるなど、子どもを取り巻く学校環境の変化が著しい状況です。果たしてこれらの急激な変化は、子どもの学びを充実させ、豊かな資質・能力を育むことにつながるのでしょうか。それとも、子どものやる気を低下させ、教育の格差拡大につながるのでしょうか。

不透明な未来に迫るための一つのアプローチは、変化の起点と兆しを捉えることです。学びの変化の兆しは、学校(教師)と家庭(保護者と子ども)の中にあります。そして、変化を捉えるためには、変化の前後で条件をそろえたブレない観察と学術知見に基づく調査設計および統計分析が必要です。

私たちは「学校の学習指導の変化」と「家庭の教育選択や子どもの学びの変化」を中長期で捉える全国サンプリングの調査研究に取り組んでいます。未来を生きる子どもが、変化する学校や家庭の中で自立に必要な力をどのように身に付け、成長していくのか。確かなエビデンスに基づく課題提起と解決へ向けた提言を積極的に行っていきます。

社会・関係資本



培ってきた“人と社会”とのつながりを強みに新たな価値を創造

国内教育事業

CS向上と地域教育への貢献を

進研ゼミ、こどもちゃれんじでは、受講者一人ひとりをサポートする教材の提供を通じて、日々、顧客満足度の維持・向上に努めています。また、学習塾事業「進研ゼミ個別指導教室」では、進研ゼミで家庭学習を行うお子さまを対象に、各地域、地元へ根差した他塾と連携し、子どもの「自ら学ぶ力」を伸ばす指導を展開することで、地域の教育に貢献しています。

- 顧客満足度調査「イード・アワード」
子ども英語教材部門 未就学児(0~6歳)
で「Worldwide Kids」が最優秀賞を受賞*

※ 子ども英語教材を利用する子どもの保護者1,168名を対象にしたインターネット調査より。



岐阜県大垣市とGIGAスクール構想関連での連携協定を締結

ベネッセコーポレーションは、2020年10月に岐阜県大垣市と「先端技術を活用した教育環境の充実に向けた連携協力に関する協定」を締結しました。この協定は、大垣市が国のGIGAスクール構想を踏まえ打ち出している「大垣市版GIGAスクール構想」の推進などを図るためのものです。自治体との包括連携協定はこれまでも行っていますが、GIGAスクール構想関連での連携協定は初の取り組みです。

市が生徒に配布するタブレットに、タブレット学習ソフト「ミライシード」が導入され、ドリル学習や授業での意見共有

などへの活用が予定されています。そのほか、学校や家庭での学習イメージの具体化やクラウドの運用、情報モラル教育の充実など、子どもたちがスムーズに充実した学習を進められるようにさまざまな支援を予定しています。



英語検定「GTEC」での障がいのある方への配慮

ベネッセコーポレーションが提供する英語検定「GTEC」では、「聞く」「読む」「書く」「話す」の4技能をスコア型の絶対評価で測定していますが、障がいのある方が通常の受検形式では正しい英語能力を評価できないケースがあることから、障がいの状況に応じて11種類の受検上の配慮を提供しています。配慮事項の検討にあたっては、有識者や関連団体のヒアリングを繰り返し行い、配慮の有効性と試験の公平性の両立を試行錯誤し、支援方法を確立していきました。2020年7月実施の検定では、19名の受検者に対応しました。

介護・保育事業

高齢者の見守りネットワークに関する協定を締結

高齢者向け配食事業を行うベネッセパレットでは、お客さまの地域における健やかな生活を支援したいという思いから、各自治体の「見守り」の仕組みにも積極的に参加しています。現在、東京都品川区、杉並区、練馬区、文京区、中野区と地域見守りネットワークなどに関する各協定を結んでいます。

ベネッセアートサイト直島

「ベネッセアートサイト直島」は、瀬戸内海の直島、豊島、犬島を舞台に、ベネッセホールディングスが公益財団法人福武財団と展開しているアート活動の総称で、30年以上にわたってアートを媒介とした地域づくりに取り組んでいます。

直島を舞台にしたアート思考の講座をUdemyにて開講

ベネッセホールディングスが資本提携するオンライン学習プラットフォーム「Udemy(ユーデミー)」にて、「大人こそ受けてほしい『アート思考』の授業—瀬戸内海に浮かぶアートの島・直島で3つの力を磨く—」を2021年5月に開講しました。オンラインで直島のアート作品を鑑賞しながら、「自分なりの視点」で物事を捉え、「自分だけの答え」をつくる「アート思考」を育てる体験型講座です。



授業風景(地中美術館所蔵のクロード・モネ「睡蓮の池」を題材に)

学校・企業・団体向けプログラム本格始動

「ベネッセアートサイト直島」は、学校・企業・団体向けのプログラムを提供しています。2020年より本格稼働した本プログラムでは、作品鑑賞を通じた対話、思考、共感の体験や、作品自体の背景にある現代社会の課題、地域との関わり方の学びなど、多くの視点を得、主体的に考える場を提供しています。



高等学校の研修プログラムツアー例

岡山大学とSDGsを軸とした共同研究を開始

ベネッセホールディングスは、岡山大学と共同で、地域の持続可能性とウェルビーイングの学術的研究を2020年度から2022年度の3カ年計画で進めています。「ベネッセアートサイト直島」の活動、いわゆる「直島メソッド」ならびに「公益資本主義」が、直島・犬島・豊島の3島を中心とした地域や住民のウェルビーイングにもたらした変化とそのメカニズムについて調査し、他地域・国にも応用可能なモデル化を含め、学術的な成果としてまとめ、発信する予定です。

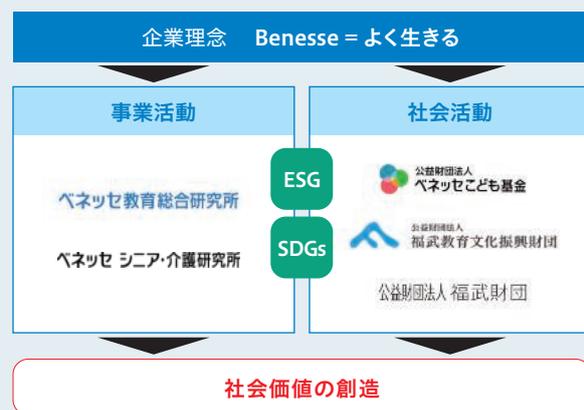
財団活動について

～「Benesse = よく生きる」の実現に向けた取り組み～

ベネッセの企業理念「Benesse = よく生きる」は、事業活動だけでなく、社会活動を推進する財団のミッションにも通じるものです。二つの財団は、地域振興支援や子どもたちの支援などを通じて社会価値の創造を目指しています。

● 公益財団法人 福武財団

2004年に地中美術館の開館にともなって設立した福武財団(旧財団法人直島福武美術館財団)は、2012年10月に助成事業を担う二つの財団と統合。直島・豊島・犬島を中心とした美術館事業、日本各地の文化・芸術による地域振興活動への助成事業、瀬戸内国際芸術祭などを支援する自主・共催事業の三つの事業を柱としてアート活動を進めています。



● 公益財団法人 ベネッセこども基金

ベネッセこども基金は、子どもが安心して学べる環境づくり、経済的困難や病気・障がいなど学びに課題を抱える子どもたちの支援、災害によって被災した子どもの学びや育ちの支援活動助成(緊急助成)などに取り組んでいます。また、課題解決支援にとどまらない、より良い社会づくりを担う子どもたちを育む学び支援にもトライしています。

環境への取り組み

ベネッセは、さらなる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。

気候変動対策

(株)ベネッセコーポレーションは、2018年3月期(2017年度)を基準年として、SBT基準に準拠したWB2°C目標(スコープ3については2°C目標)に沿って削減目標を上方修正し、以下の通り、温室効果ガスの排出量の中長期的な削減目標を立てています(データについては一般財団法人日本品質保証機構による第三者検証を受けています)。

この目標の達成にむけて2020年度は、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、コロナ禍に伴うリモートワークやWEB会議促進による省エネ推進など、よりいっそうの環境負荷への軽減を進めました。

中長期環境目標

(各年3月期)

| | | 2020年 | 2030年 | 2050年 |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-------|
| CO ₂ 排出量削減 (対2018年) | スコープ1+2 | 6.0% | 36.2% | 100% |
| | スコープ3 | 2.5% | 14.8% | 39.4% |

基準年:2018年

温室効果ガス排出量実績(原単位)

(各年3月期)

| | 基準年 2018年 | 2020年 | 2021年 |
|-----------------------------------|--------------|--------|--------|
| スコープ1+2+3 (t-CO ₂) | 0.0023 | 0.0022 | 0.0024 |
| 前年比 | — | 104.5% | 109.4% |

イニシアティブの評価・賛同

●SBT認定を取得

SBTイニシアチブ[※]より、当社の2030年・2050年に向けた温室効果ガス排出目標が、パリ協定における「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保つとともに、1.5°C未満に抑える」ための科学的な根拠に基づいた目標であると承認され、同イニシアチブからSBT認定を取得いたしました。



※ SBTイニシアチブ:産業革命前からの気温上昇を2°C未満に抑えるための科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標 (Science Based Targets: SBT) の達成を推進するために、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)の4団体が2015年に共同で設立

●CDPでの評価

CDPの気候変動に関する調査において、温室効果ガス排出削減活動や気候変動緩和への対応などで特に優れた活動を行っている企業として、3年連続で2020年も最高評価である「Aリスト」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2年連続で最高評価である「A」に選定されました。さらにサプライヤー・エンゲージメント・リーダーボードにおいて、全世界396社が気候変動への取り組みで最高評価を獲得しています。当社はこの一つに選ばれました。



●TCFDに賛同

ベネッセグループでは2019年に日本国内の教育事業者として初めて「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同を表明しました。



TCFD提言に沿ったシナリオ分析を実施

ベネッセグループでは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ました。

●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"> ●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) | <ul style="list-style-type: none"> ●デジタル教材原材料の高騰(レアメタルなど) ●エネルギー価格の高騰 |
| 物理リスク | <ul style="list-style-type: none"> ●サプライヤーからの調達不全 ●物流拠点の深刻な被害 | <ul style="list-style-type: none"> ●物流網の停止による発送方法の変更 ●環境の変化、感染症の拡大等による物流網の再構築 |
| 機会 | <ul style="list-style-type: none"> ●消費者の環境意識の変化 ●グローバルな環境保全活動への取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ●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 |



●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、今後以下の戦略・取り組みを推進していきます。

| | |
|-------|--|
| 移行リスク | CO ₂ 削減に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、オフィスにおける省エネ活動等によるGHG排出量の削減、教材を通じた環境教育の推進など |
| 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。2020年は、中高生が実社会の課題解決につながる研究や取り組みを発表するイベント「ベネッセSTEAMフェスタ」をオンラインで開催。ソーシャルイノベーションというテーマで多くの発表があり、ライブラリーに公開しています。またマナビジョンにおいて「全国探究コンテスト2020」を実施。全国から300名の高校生が参加し、その中にはSDGsを課題とする探求も多数見られました。



「ベネッセSTEAMフェスタ」