

Benesse Report 2007

Benesse®

一人ひとりの「よく生きる」のために
Sustainability Report

B e n e s s e が 考 え る C S R

社名である“Benesse (よく生きる)”は、

ラテン語の“bene (よい)”と“esse (生きる)”からつくった言葉で、

前向きに人生を謳歌する、人間味豊かな生き方を表しています。

この社名は、お客さま一人ひとりが主体的に人生を切り開いていくことを
応援しようという、私たちの決意です。

この決意のもとに「自分や自分の家族がしてもらいたいサービスを事業化する」

「赤ちゃんからお年寄りまで生涯にわたって、一人ひとりの課題解決や向上意欲を応援する」

「年をとればとるほど、生きる意味を深く味わい幸せになるサービスを提供する」

といったことを実現する、この社会になくてはならない存在になりたいと思います。

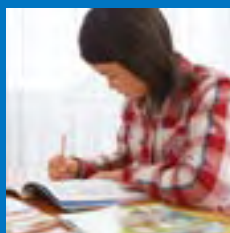
このような認識に立ち、私たちは「子育て」「教育」「語学」「生活」「福祉」の
事業活動を通して、さまざまなステークホルダーに対し、

ベネッセにしかできない価値を提供し続けます。

そして、将来にわたって社会になくてはならない企業になりたいと願っています。

これを私たちベネッセのCSRと考えています。

www.benesse.co.jp



C O N T E N T S

ご挨拶	4
会社概要	6
おもな事業の紹介	7
2006年度のおもな活動トピックス	8
特集 子どもたちの「よく生きる」のために	9
ベネッセは子育て・教育の課題と向き合っています	10
2006年度ハイライト	
01 福島プロジェクト	12
02 赤ペン添削指導	13
03 サイエンス教室	15
04 「あそびと学び」おやこの広場	16
研究・調査機関の活動のねらいと取り組み	17
経営の考え方	19
2010年に向けてのグループ経営方針の策定	20
コーポレートガバナンスを支えるしくみ	22
コンプライアンス体制の確立と浸透	25
人財と雇用の考え方	27
人財活用と働く環境づくり	28
ワークライフバランス	30
能力開発とダイバーシティの取り組み	32
企業市民としての考え方	33
ステークホルダーとのコミュニケーション	34
お客さまとともに	36
社員とともに	38
取引先とともに	40
株主・投資家とともに	42
地域社会とともに	44
地球環境のために	47
GRI ガイドライン対照表	51

編集方針

本書では、ベネッセコーポレーションの考え方、取り組みの現状を掲載しておりますが、そのベースとなっているのは「ベネッセグループ行動基準」です。

*「ベネッセグループ行動基準」は、下記のサイトでご覧いただけます
<http://www.benesse.co.jp/brand/declare.html>

本書の作成にあたっては、右記の中立的な外部のガイドラインを参考としました。

・GRI「サステナビリティ・リポーティングガイドライン2002」
・環境省「環境報告書ガイドライン（2003年版）」

対象期間

2006年度（2006年4月～2007年3月）
*一部2007年4月以降の活動も掲載しています

対象範囲

ベネッセコーポレーションおよび
ベネッセグループ会社

前回発行

2006年11月

次回発行

2008年9月予定

本レポートお問い合わせ先

広報・IR部
tokyoir@mail.benesse.co.jp

ご挨拶

社会や地域に なくてはならない 存在を目指して

代表取締役副会長 兼 CEO補佐
福原 賢一

代表取締役会長 兼 CEO
福武 総一郎

代表取締役社長 兼 COO
福島 保

社会の抱える課題解決のために

国際化、情報化はさらに進み、経済活動や環境問題など自国のことだけでなく世界を意識して考える時代になりました。日本においても少子高齢化や核家族化の進行などに伴う子育てへの不安、子どもたちの学ぶ意欲の低下などさまざまな課題があります。このような環境のもとでよりよい社会を築くためには、一人ひとりがまず自分の家族のために、そして良き市民として地域のためによく生きることが重要だと考えています。ベネッセは事業を通じて、一人ひとりの向上意欲を支援し、地域づくりをサポートしていきます。「自分や自分の家族がしてもらいたいサービスを事業化する」「赤ちゃんからお年寄りまで生涯にわたって、一人ひとりの課題解決や向上意欲を応援する」「年をとればとるほど、生きる意味を深く味わい幸せになるサービスを提供する」—これらの不易の理念に基づく取り組みを続け、ステークホルダーの皆さま方の信頼に応え、現在も将来も社会や地域になくてはならない存在を目指してまいります。

パブリックサービスの新しい担い手として

ベネッセは、「一人ひとりのよく生きるを支援する」という企業理念に基づき、子育て・教育・語学・生活・福祉の領域で事業を展開しています。この企業理念のもとで、社会の抱える課題の解決に真正面から取り組まなければならないと考えています。ベネッセはグローバルな視点を持って、一人ひとりに、そして地域に対して働きかけています。従来、国が行ってきた教育や介護など社会の基盤であるパブリックサービスは、社会環境の変化の中でさまざまな課題を抱えています。民間企業であるベネッセは新しいパブリックサービスの担い手として課題解決を支援し、一人ひとりのよく生きるを実現していきたいと考えています。

企業価値の最大化を目指して

2007年4月、3名の代表取締役による新体制が発足しました。新体制では、意思決定の透明性や迅速性を維持しつつ、①グループ全体のガバナンスのさらなる強化、②迅速かつ的確な経



営判断を目的として、3名が役割を分担し経営の遂行にあたってまいります。

経営目標として、新たに「ベネッセグループ経営方針 2010年に向けて」を策定しました。「選択と集中と改革」をキーワードに、2010年度には売上高4,300億円、営業利益430億円、ROE（株主資本利益率）12%を必達数値目標としています。売上は「お客さまからの信頼の証」として、利益は「私たちの努力の証」として、ROEは「株主の皆さまの資金を有効に活用していることの証」として、これらの数値目標を達成し、企業価値の最大化を目指してまいります。

さらなる成長を続けるために

ベネッセグループは、1955年の創業以来、類まれなビジネスモデルを確立し、継続した安定成長を遂げてきました。「手形を発行しないキャッシュフロー経営」「在庫を持たない」そして、「商品・サービスは単品商売ではなく継続的であること」等々、創業社長の倒産経験から学んだこれらの多くの教訓が活かされてベ

ネッセグループは成長してきました。

そしてとくに、私たちがステークホルダーの皆さまにお伝えたいことがあります。それは、社名である“Benesse（ベネッセ）” — 「一人ひとりのよく生きるを支援する」という企業理念の重要性です。事業を通じてお客さまに提供する価値、商品・サービスは、時代や流行に左右されることのない企業理念、ミッション、会社がお客さまに伝えたいメッセージと首尾一貫したものでなければならないと考えています。

今後、ベネッセグループを取り巻く環境が大きく変化する中で、さらなる成長を続けるためには、新たな卓越したビジネスモデルの構築が最重要課題であると認識しています。その鍵となるのが、時が経てば経つほど強みとして積み上がる「地域と連動したきめ細やかな営業基盤」と「モノづくりの専門性」です。これらを今まで培ってきた資産に加えることで、どんな時代、どんな場所であっても再現できるビジネスモデルを構築するのが私たちの目指すところです。ステークホルダーの皆さまの、なお一層のご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

会社概要

会社概要

名称	株式会社ベネッセコーポレーション	
本社所在地	岡山県岡山市南方 3-7-17	
代表者	代表取締役会長 兼 CEO	福武 総一郎
	代表取締役副会長 兼 CEO補佐	福原 賢一
	代表取締役社長 兼 COO	福島 保
創業	1955年1月28日	
資本金	136億円	
従業員数	ベネッセグループ 14,910名 ベネッセコーポレーション 2,885名 (2007年4月1日現在)	
ホームページ	http://www.benesse.co.jp/	

事業領域

教育事業グループ

幼児から高校生を対象とした通信教育講座「こどもちゃれんじ」「進研ゼミ」や、高校で実施される大学入試模擬試験「進研模試」などを中心に、学校外教育および学校や先生方の支援を行っています。教育改革の進展や国際化・IT化時代の到来など、教育を取り巻く環境は大きく変化しており、これに伴う教育ニーズの多様化に対応し、商品ラインナップの拡充に努めています。

Parenting 事業

日本で深刻化する少子化問題に積極的に取り組みたいと考え、2005年4月に育児支援事業を行う Parenting 事業本部を新設しました。

語学カンパニー

連結子会社である Berlitz International, Inc.、(株)サイマル・インターナショナルを通じて語学教育事業、通訳事業を中心に行っています。また、ビジネスに必要な英語力を総合的に評価する「GTEC (Global Test of English Communication)」の提供も行っています。

ライフタイムバリューカンパニー

ライフタイムバリューカンパニーでは、雑誌やインターネット、食材宅配などの事業を通して、暮らしにかかわる情報提供、支援を行っています。

2004年度までは、Women & Family カンパニーの名称で、女性や家族を対象とした事業を行っていましたが、2005年度より、より幅広い層を対象に生涯価値の向上を支援するため、ライフタイムバリューカンパニーへと名称変更しました。

シニアカンパニー

当カンパニーでは、連結子会社の(株)ベネッセスタイルケアにおける入居型介護事業を中心に、研修事業、訪問・通所介護サービス事業を実施しています。また、保育施設の運営も行っています。

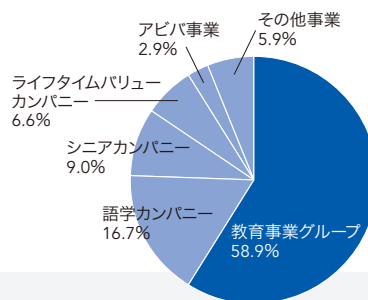
アビバ事業

当事業は、子会社の(株)アビバにおいて、パソコン教室の運営事業を行っています。

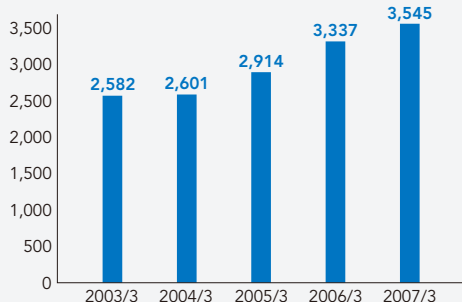
おもな子会社

(株)シンフォーム (コンピュータ情報処理、システム開発販売)
 (株)テレマーケティングジャパン (テレマーケティング事業)
 (株)ベネッセスタイルケア
 (株)アビバ
 (株)進研アド
 (株)サイマル・インターナショナル
 (株)直島文化村
 (株)パーソンズ
 (株)ラーンズ
 Berlitz International, Inc.
 Benesse Hong Kong Co., Ltd.
 Benesse Korea Co., Ltd. など

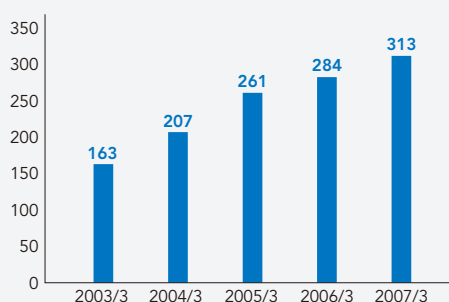
事業別売上高構成 (2007年3月)



連結売上高 (単位:億円)



連結営業利益 (単位:億円)



おもな事業の紹介

ベネッセは、子育て・教育・語学・生活・福祉の領域での事業を通して、現在の社会が抱える課題を解決し、一人ひとりが「よく生きる」を支援いたします。

子育て・教育に関わる事業

子育て・教育・語学

教育ニーズの多様化に確実に応え、進路・進学支援を通してお客さま一人ひとりが満足できる商品・サービスの開発・提供を進めています。

主力事業である進研ゼミは、2007年4月現在391万人の会員が受講しております。添削指導を行う「赤ペン先生」が全国で14,000人、受講者へのアドバイスを行う大学生（進研ゼミOB・OG）の「ゼミレポーター」が19,000名おり、会員の学習を支えています。

また、ベネッセにとって長い歴史を持つ事業である、進研模試などの模擬試験延べ受験者は年間638万人（2006年度）、学校との取引数は全国の高校の9割以上にのぼります。さらに、世界最大の語学学校であるベルリッツを中心に、高品質な語学教育をグローバルに展開しています。

子育て支援の領域では、『たまごクラブ』『ひよこクラブ』『たまひよこっこクラブ』を発行し、発行部数は3誌合わせて82万部にのぼります。さらに子育てと教育に関する研究開発を進め、新たな商品・サービスを展開していきます。



「進研ゼミ 中学講座」



「たまごクラブ」



「BE-GO: Let's Talk」

生活に関わる事業

生活

家庭生活の質を高める事業を、さまざまなニーズに応える形で推進しています。主婦向け生活情報誌『サンキュ!』（52万部発行）、子どものいる家庭向けに食生活を応援する『bon merci!』（26万部発行）、人と愛犬、愛猫との生活情報をお届けする『いぬのきもち』『ねこのきもち』（計27万部）をはじめ、女性限定のインターネットサイト『ベネッセウィメンズパーク』は90万人を超える利用者がいます。



「サンキュ!」



「bon merci! little」

福祉

ベネッセの介護サービスは、入居型介護サービスを中心に展開しており、2007年4月現在、全国で118カ所の介護付有料老人ホームを運営、約5,100名のスタッフを配し、約5,300名の方々にご利用いただいています。ホームの運営のほかにも、訪問介護サービス、通所介護サービス、ホームヘルパー養成講座などを行い、介護が必要な高齢者とご家族の皆さまの生活をサポートしています。



介護付有料老人ホーム「アリア」



介護付有料老人ホーム「くらら」

2006年度のおもな活動トピックス

*一部2007年4月以降の活動も掲載しています。

経営の動き



コーポレートガバナンスの強化

- 経営諮問委員会、指名委員会で、第三者機関による役員の倫理観も含めたアセスメント制度の導入
- エシックスラインのしくみの改善（2007年5月）、監査役直通ホットラインの新設

内部統制のしくみづくり本格化

- ベネッセグループとしての内部統制方針を決定
- 仕入れ～制作～販売の一連の事業活動をヒアリング、明文化

個人情報保護の推進を継続

- 全社員が e-learning を受講
- 委託先定期監査を実施
- 自主的な点検を全部門で開始
- グループ全体での漏えい保険加入

人財と雇用の動き



長時間労働の是正

- 長時間労働を是正するために、働き方の変革プロジェクトをカンパニーごとに実施

インターンシップ制の実施

- 新規事業の提案をアウトプットする目的で、大学の研究室と直結したインターンシップ制の実施など

育児休職制度の改革と推進

- 育児休職制度の改革
- 男性育児休職取得者の増加
- 次世代育成支援対策推進法に基づく、次世代育成支援認定マーク「くるみん」の取得（2007年6月11日）

新人事制度の開発

- 商品・サービスの多様化に対応可能な新しい人事制度開発への着手

事業の動き



商品・サービスの多様化、個別化

- 学習方法の選択肢を増やし、とくに場での学習機会を拡大（株）お茶の水ゼミナール、（株）東京個別指導学院をグループイン
- 中学生対象に赤ペンサービスの Web 化による、早期返送の促進と個別化の強化
- レベル別、目的・能力別の講座開発
- オープンマーケット商品・サービスの開発
- 子どもたちの役に立つ商品・サービスの開発を、他社とのアライアンスで実現
大人になっても使える机や椅子・安全や成長を考えたランドセル・幼児の栄養を考慮したキッズメニュー開発など
- 地域での子育て支援の拠点や、NPO とのイベントが活発化

教育環境変化への対応

- 幼小連携・小中一貫・中高一貫・高校生市場・大学生市場などをテーマとしたプロジェクト活動の実施

研究・調査の動き



研究・調査活動

- 若者の仕事生活実態調査、小学校英語に関する基本調査（教員、保護者対象）などを実施
- 第4回 学習基本調査などの結果の公表、メディアに数多く取り上げられる
- 子どもの ICT メディアの利用実態調査

京大寄付部門・講座設置（2006年10月～）

- 京都大学霊長類研究所『比較認知発達』寄付研究部門
- 京都大学大学院地球環境学堂『森川里海連環学』寄付講座

食育研究

- 食育研究所が実施した子どもの食生活にかかわる経年調査結果を広く社会に還元。また、地域での食育に関するイベントなどで講演多数



2007年1月、「Global 100」に選ばれました

ベネッセは2007年1月、環境、社会、コーポレートガバナンス、リスクマネジメントに優れた100社として、「Global 100」に選出されました。

評価機関：Corporate Knights（カナダ）、Innovest Strategic Value Advisors（米）
評価視点：環境、社会、コーポレートガバナンス、リスクマネジメントに優れた100社として選出

特集

子どもたちの 「よく生きる」のために

日本の未来をつくるのは、今を生きる子どもたちです。

ベネッセは、家庭、学校、地域社会をつなぎ合わせ、

子ども一人ひとりの「Benesseよく生きる」を支援していくとともに、

子どもたちの輝かしい将来を願う保護者、先生、自治体の方々の課題を

解決するお手伝いをしたいと思っています。



ベネッセは子育て・教育

止まらない少子高齢化

今から50年前とこれからの50年。100年間に人口構成は大きく変わります。国立社会保障・人口問題研究所の調査結果によると、少子高齢化は着実に進んでいます。その傾向が顕著に表れ始めたのは、1990年代後半からです。15～64歳の働き盛りの生産年齢人口が下降傾向に転換、一方、老年人口（65歳以上）と年少人口（0～14歳）の人口全体に占める割合が逆転しました。なお、一人の女性が、生涯の間に何人の子どもを産むかという合計特殊出生率も、2006年で1.32と、2005年の1.26から回復しましたが、依然として少子化の傾向は続いています。

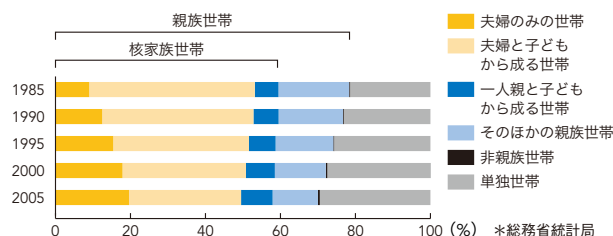
国立社会保障・人口問題研究所 <http://www.ipss.go.jp/>

核家族化の進行

家族の類型も変化しています。総務省統計局の調査によれば、いわゆる核家族世帯の比率は1985年の60.0%から2005年の58.9%と、若干減少していますが、その内訳が大きく変わっています。

夫婦のみの世帯は、1985年の13.7%から2005年の19.6%へと上昇、逆に夫婦と子どもからなる世帯は、1985年の40.0%から30.4%と大きく減少しています。また、一人暮らしの単独世帯も大幅に増加しました。一口に核家族化といっても、家庭の姿はこの20年で大きく変わりました。

一般世帯の家族類型別割合の推移（全国／1985年～2005年）



学校を取り巻く環境の変化

学校を取り巻く環境も大きく変化しています。首都圏や大都市圏を中心に中学受験熱は高まり、2007年には首都圏の約6人に1人の小学生は中学受験を経験しました。また、小中一貫校や公立中高一貫校が登場してきたほか、英語教育を重点的に実施し、一部の教科を英語で指導するSELHi (Super English Language High School) も全国の高校に展開してきました。小学校での英語教育に関する必修化の是非も検討され、2010年頃の導入が見込まれています。

情報化の進展—インターネットの普及

教育現場においても情報通信技術の進展はめざましいものがあります。文部科学省が実施している「学校における教育の情報化の実態等に関する調査結果」によれば、公立学校におけるインターネット接続率は2000年の57.4%から99.9%（2005年）

日本では最近、少子高齢化、核家族化のさらなる進行、ITによる情報化など、社会環境の変化が加速し、家族のあり方や親子関係を含めた子育て・教育環境にも大きな変化が起こっています。ベネッセでは、常に社会が抱える課題の抽出を行い、その解決のために事業を通して一人ひとりを支援しています。

の課題と向き合っています

となり、ほぼ全国の公立学校でインターネットの接続環境が整っています。また、コンピュータ1台あたりの児童生徒数も、2000年の13人/台から8.1人/台(2005年)となり、生徒がコンピュータを使える環境が整ってきました。

文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>

深刻な理科離れ

2003年に行われたIEA(国際教育到達度評価学会)「国際数学・理科教育動向調査」によると、約30年の間に日本の理科学力順位は下がっています。小学校における理科の授業時間が約30年間で、628時間から350時間に減少したことが原因と考えられます。子どもたちの「自ら気づき、発見し、考える機会」が減り、文部科学省では理数科学や読解力の現状に対し警鐘を発しています。

IEA 国際数学・理科教育動向調査結果 (timss2003)

<http://www.nier.go.jp/kiso/timss/2003/top.htm>

学ぶ意欲の格差拡大

ベネッセのシンクタンクである「Benesse 教育研究開発センター」が1990年より行っている「学習基本調査」によると、平日の家庭学習時間は一定の歯止めがかかっているものの、学力や学習意欲に関する格差が広がっていることが明らかになってきています(18ページ参照)。学習時間を成績の自己評価別にみると、

小・中学生ではいずれの層も2001年に比べて学習時間が増加していますが、とくに成績上位層の伸びが著しく、結果的に成績上位層と成績下位層との差が拡大しています。

子育てへの悩み

子どもや親、育児などに関する調査・研究を行っているシンクタンク「Benesse 次世代育成研究所」の調査「第1回妊娠出産子育て基本調査(速報版)」によれば、育児期の妻の悩みとして、「トイレトレーニングの時期・やり方がわからない」「生活リズムが規則的にならない」など、子どもの生活習慣や行動に関する悩みが多い傾向にあることがわかっています(18ページ参照)。

また、「仕事と家庭のバランス」について、仕事を持っている妻・夫に聞いたところ、不満に思う割合は、妊娠期・育児期ともに、妻よりも夫のほうが高い結果が出ています。家庭と職場との距離、仕事時間の調整のしやすさなどが仕事と家庭のバランス満足度に影響をおよぼしています。

このように、子育て・教育を取り巻く環境は大きく変化しており、前述の事例は山積みする課題のほんの一部に過ぎません。このような課題を一つひとつ解決すべく、2006年度はベネッセが蓄積してきた子育て・教育に関する事実・実態の分析・研究・調査、専門家の知見などを具体的に示すみや商品・サービスに反映する年となりました。以下、12～18ページで具体的な事業例を紹介します。



01 Highlight

着目 学校環境の変化、学習機会の地域格差

遠隔地でのe-learningで 地域での教育力を高めます

【福島プロジェクト】

2006年度ハイライト

福島プロジェクトとは

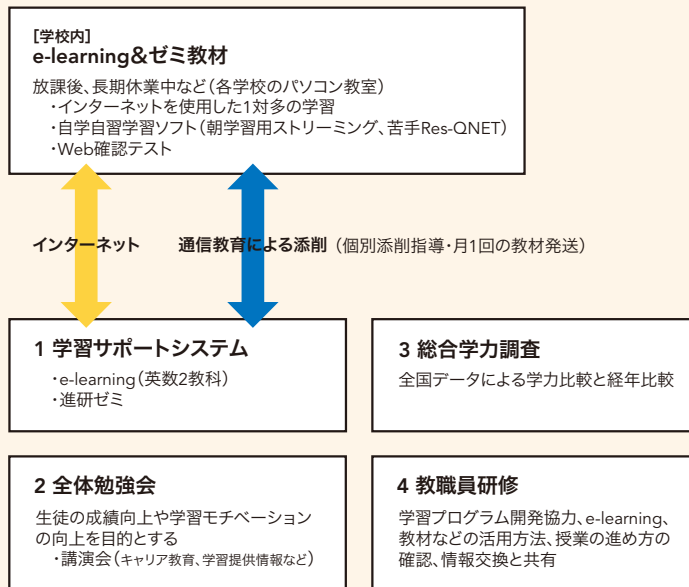
福島県南会津地域における、地域を担う人材を育てるプロジェクト。2006年4月より、南会津地域の6つの中学校でe-learningと進研ゼミを活用した遠隔地教育、および現地にて全体勉強会(講演会)を実施している。

福島プロジェクトは、福島県教育委員会の「過疎化が進む南会津地域の子どもたちの教育のために特別な費用を使いたい」という要望から始まりました。その言葉の裏には、南会津地域に住む中学生を学校と家庭の両面からサポートしていきたい、そして、地域で活躍する人材を育てたいという大きな願いをお持ちでした。

そこで、地域の状況をよく知る地域営業、家庭学習のプロである進研ゼミ、学校の先生に対してアセスメントやコンサルタントをしてきた小中学校事業部のそれぞれの担当者のほか、e-learningを取り入れた新型の教育サービスを開発する次世代ゼミの担当者が加わったプロジェクトチームを発足。各部門の経験ノウハウを出し合い、学校・地域・家庭をつなぐ新しい学習モデルを構築しました。

プロジェクトが1年の節目を迎え、生徒たちの学習に対する意欲や効果などの調査を行ったところ、熱意が高く私たちともまめにメールなどでやりとりをしてくれる先生が多い学校では、生徒の関心や参加度が高いということがわかりました。また、ただ見ているだけではなく、何らかのリアクションをして積極的に参加し、私たちとの2wayコミュニケーションがとれた生徒は、受身で授業を受けていた生徒に比べると成績が上がっているという

結果が出ました。教室とネット授業、紙教材とデジタル教材、現場の先生とネット講師とのブレンディッド学習の成果が現れてきました。南会津地域の中学生約380人は、12ヵ月間進研ゼミを使い、毎月毎週定期的にネット上にある私たちの用意したコンテ



ンツにアクセスし勉強してきました。ベネッセは現場の先生とのコミュニケーションを図りながら、子どもたちが自ら学習できる環境、学習意欲に必要な競争や刺激のある環境を提供してきたことで、教育機会の拡大が図れてきたと思います。

会長の福島は日頃から、「日本の教育になくはならない存在になろう」「教育に関する悩みがあるときにまず、『ベネッセに相談してみよう』と思われる会社になろう」ということを説いています。東京のような都市であればいろいろな相談先がありますが、南会津のような都市から離れた地域では、教育の機会が限られてしまいます。現在、ほかの都道府県からの関心も高くなり、学校へ来ない子どもたちの支援の相談



» 成島 由美

執行役員 義務教育事業本部 副本部長



や、地域に合った、あるいは一人ひとりの子どもたちに合った教育を私たちと一緒にやりたいという問い合わせをいただくようになりました。

これから先、ますます地方分権になって、文部科学省からいろいろな権限が地域に移されれば、私たちは地域ごとの要望に沿っていろいろな教育サービスの提案をしたいと思います。

現場の声 | 導入から1年、南会津地域の中学校に変化

ベネッセに最も期待したことは、学力向上以前に子どもたちへの刺激でした。南会津地域の子どもたちは、ほかの地域との交流があまりないうえ、子どもの数も少ないので刺激の機会がありませんでしたから。ベネッセはこの1年、子どもたちはも

より、教職員にも刺激を与えてくれました。2007年度は、もっと現場を見ていただき、e-learningと普通の授業とを結びつけるより良い方法を模索していただきたいと思います。



» 星 裕次郎さん(左) 渡部 恵志さん(右)
福島県教育庁 南会津教育事務所指導管理課 指導主事

導入から1年が経過し、ライブ授業は生徒にも現場の先生方にもいい刺激になりました。生徒は、学校外の先生や生徒と触れ合うことで意欲的に取り組むきっかけになりましたし、先生方は民間企業のいろいろな考え方やノウハウを知ることで自分たちの研修にもなったと思います。



» 我妻 雄比古さん
檜枝岐村立檜枝岐中学校 教頭

ライブ授業や進研ゼミを始めたことで、やり方次第で勉強は楽しくなるものということを知りました。ライブ授業では、一問一問単元の例を挙げて説明してくれるので、「こういうのもあるんだ」と納得しながら勉強できます。進研ゼミも毎日30分ぐらいコツコツやっています。



» 星 史也くん
檜枝岐村立檜枝岐中学校 3年

02

Highlight

着目 学習意欲の低下傾向

担任制、Web添削、見守る心で 学習意欲向上を目指します

【赤ペン添削指導】

2006年度ハイライト

赤ペン先生とは

進研ゼミ小学講座、中学講座、高校講座で、受講生より提出される答案を添削する先生のこと。赤色のペンで添削することから、「赤ペン」先生と呼ばれている。現在、日本全国に約14,000名の赤ペン先生がいる。

創業社長の講演記録に、通信教育を立ち上げるもうまくいかず、その一番の理由が、子どもたちとの交流が足りなかったからだと書かれています。子どもの力が伸びるように応援したり励

ましたりする、そのやりとりこそが重要であると。私たちは、子どもをほめ励まして伸ばしていくことを、教材の中にさまざまな形で盛り込んできました。その象徴的なものの一つが添削指導です。



赤ペン先生は、一人ひとりの会員に丁寧に応え、学習意欲を盛りたてながら学力向上を支援しています。

6年前から小学生向け添削指導に担任制を導入し、毎月同じ先生が一人の会員と継続的にコミュニケーションすることが可能になると、その役割はますます発揮されるようになりました。子どもたちが継続的に勉強に取り組めない理由の一つに、学習上のつまずきがあります。ちょっとしたことでつまずき前に進めなくなる、ということはどんな子どもにも起きることですが、赤ペン先生は担任した会員のつまずきのもとや理解の状況を時間を追って分析し、その子のクセやミスの傾向を踏まえて指導することで、つまずき解消に努めています。

また、添削問題用紙にある「おたより欄」には、学校や友だち、家族との間で起こったことなども会員が自由に書いてきます。サッカーで得点できた、パレエを頑張っているなど、勉強以外のことも赤ペン先生に報告してくれます。それは赤ペン先生がいつも温

かい気持ちで自分を見守ってくれているという、信用と安心の表れだと思います。

さらに中学生に対しては、定期テストなどの学習の重要な時期にタイミングよく対応できるよう、利便性やスピードを高める試みを2004年度から開始しました。FAXでの提出・返却やWeb返却によりスピードを高めるための改革を進めたところ、戻ってきた添削問題を復習し、覚えているうちに試験に活かせるという視点から、役立ち感が向上しました。Webで答案を返却した会員から指導の役立ち度を確認するアンケートをすぐに返信してもらえるしくみも導入したところ、お互いのリアクションが早くなることで、先生方と子どもたちとの心的距離が近くなったと実感しています。

しかし、デジタルを活用すれば個別化できるかという点、人の温かさが伝わってこないものには限界があると私たちは考えています。個別化は学力を向上させるうえで重要な要素ですが、学力向上を底支えるのは、学習に取り組む意欲であり、意欲は人の働きかけや励ましによって喚起されるからです。これからデジタル化が進む中で、自分で学習する一人ひとりの子どもたちの役立ち感をもっと高まるように、さまざまな可能性を追求していきたいと思っています。



»大月 摂子

赤ペン・指導サービス部長

現場の声 | 手書きでもパソコンでも、人間対人間、個別のコミュニケーションが大切

私は、中学講座の赤ペン先生です。18年続いているのも、子どもが好きで、子どもの成長をお手伝いできる意味のある仕事だと思うからです。Web添削導入時は、手書きの文字が活字に変わり、人だから出せる温かみや個別感が子どもたちに伝わるのが心配でした。しかし、実際に指導して実感したのは、子どもの状況に合わせて語りかけるように指導することで個別指導はできるということです。

また担任制により、子どもとの距離感も近づいてきたと思います。子どもにとっても、以前は2週間かかって返ってきた答案が、今では記憶も鮮明な3日ほど戻ってくるので、より復習に役立っていると思います。紙の時代も、パソコンの時代も、人間対人間、子どもとのコミュニケーションを何より大切にしていこう…。そんな気持ちで、子どもと向き合っていきたいと思っています。



»高野 千明さん

進研ゼミ中学講座赤ペン先生 数学担当

03

Highlight

着目 理数科学系の考える力の低下

好奇心、課題解決力を引き出す 学びの場を提供しています

【サイエンス教室】

2006年度ハイライト

サイエンス教室とは

青葉台・たまプラーザ・明大前・用賀・吉祥寺・上大岡で行われている科学実験教室。実験という問題解決の過程を通して、未来につながる課題解決力を学べる。

PISA*の国際学力評価で立証されたように、いわゆる教科だけの学力ではなく、知識を活用する力や自分以外の他者や社会とのコミュニケーション力、自分の未来を自分でつくっていく力が、全体的に今の日本の子どもたちには欠如しています。日本ではテストや合格のための知識を身に付けること、つまり大量の情報を効率よくインプットして正確にアウトプットすることで人が評価されてきたという社会的な背景があります。それは一つの時代を築いてきたもので否定されることでもありませんし、今後も続いていくことだと思います。ただこれから問われるのは、インプットした知識をどのように自分と社会のために活用していくか、ということです。それは一人の人間として生きていく力であり、しかも、そのような力がより高まっていけば世の中はより良くなっていく。次の時代を担う人づくりの重要性に異を唱える人はいないと思います。

そのようなことを学校や家庭でできるかというところと不可能ではないでしょうが、時間やスペースの問題など環境や素材、物理的な



【小学1年生の子どもたちの意見】

「お話ししながら、実験するのが楽しい。この間は色の実験をしたよ」

「お友達といっしょにやるからいい。望遠鏡で見るのが好き」

限界があります。そこで、学校や家庭ではなかなか難しい、体験型・探求型の学びの機会を子どもたちに提供していくことが、私たち教育のリーディングカンパニーの使命であると思います。

日常の中にある「なぜ」や「不思議」は、簡単に流されてしまいがちです。子どもたちには「それがわかってどうなるの?」という、しらけた感じさえあります。私たちが地域でつくったサイエンス教室のコンセプトは、子どもたち自身が問題を見つけ、それを解決する力を高めるといえるものです。日常生活は問題解決の連続です。当社のサイエンス教室では、子どもたちが科学実験を通して問題を発見し、知識を活用して解決する力や他者・社会とコミュニケーションする力を養い、次世代を担うリーダーとなって、多様な場面で率先して世の中を支える人になってもらいたいと願っています。

*OECD生徒の学習到達度調査の略。OECD参加国が共同で、国際的に開発した15歳児を対象に3年ごとに実施



» 谷山 和成

執行役員補 塾・教室事業企画室長

現場の声 | 実験は、子どもたちの興味を導き出す「きっかけ」づくり

小さかった頃を振り返れば、たいてい人は物を分解したり、野原で花や虫に出会うことが楽しかったということを出すのではないのでしょうか。私の場合は大学生になってもそうでした。物理を専攻しており、仮説を立てて、実験してみて、何度か失敗してみて成功にたどりつく。そのプロセスが楽しい。子どもたちにその楽しさを体感してもらって、将来への何かのきっかけになってくれればと思っています。子どもたちは、疑問を持つ、仮説を立てる、実験で

検証するといった中で、自分自身の興味がさらなる興味を誘発させています。子どもの発想は無限だと思います。このサイエンス教室は「きっかけ」の場。家に帰ってから生活の中で、いろいろなハテナが出てくる子どもたちがたくさんいるようです。子どもたちの心に科学への芽が育ってくれることが私のやりがいです。



» 山川 順治

サイエンス教室 明大前教室長

04

Highlight

着目 少子高齢化、核家族化による女性の不安・悩み

子育ての支援スペース、情報誌で女性の不安・悩みを取り除きます

【「あそびと学び」おやこの広場】

2006年度ハイライト

「あそびと学び」おやこの広場とは

ベネッセ初の子育て支援施設。2006年4月、医療法人社団 愛育会福田病院（以下、福田病院）内に開設。2006年12月には、大津市とのコラボレーションにより2拠点目が開設された。

少子化により、国レベルでは将来的に労働力の不足が指摘されていますが、個人レベルでそのことを実感している人は少ないのではないのでしょうか。それよりも家の近くの路地から子どもたちの元気に遊ぶ姿や笑い声がなくなったら…。それこそ問題で、



社会の活力がなくなってしまうと思います。

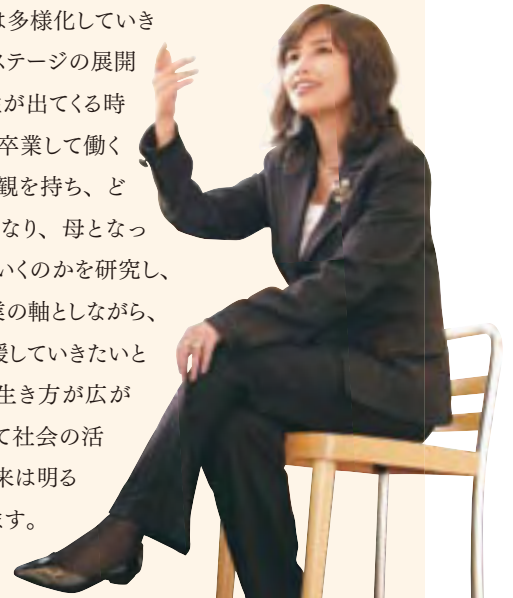
私たちの思いの原点はそこにあります。事業部の名称に「Parenting」という言葉を使うようになってもう2年になります。この言葉は、これから子どもを産み育てる、あるいは就学前の子どもがいる家庭の保護者の皆さんが「親になっていくこと」を意味しています。親というのは、日々悩みや戸惑い、失敗がある。私たちはそうした局面でお役に立ちたいと思っています。

2006年度は、熊本市の産院と大津市の自治体施設内に「あそびと学び」おやこの広場」を開設しました。子どもたちが楽しく遊び、学ぶためのスペースとして、保護者同士の情報交換の場として活用いただいています。



また、「女性の就労」をテーマに働くお母さん向けの雑誌『BIZ-mom』、既婚でいながら「産みどき」がわからずにいる女性の気持ちに寄り添ったムック『ママになろうよ』を発行し、同じような状況と体験を持つ女性の共感を得ることができました。

ますます価値観は多様化していきます。そしてライフステージの展開も一人ひとり、個性が出てくる時代。高校や大学を卒業して働く女性がどんな価値観を持ち、どのタイミングで妻となり、母となっていくことを選んでいくのかを研究し、出産・子育てを事業の軸としながら、女性の生き方を応援していきたいと思います。女性の生き方が広がれば、それはやがて社会の活力となり、日本の未来は明るくなると確信しています。



≫ 岡田 晴奈

執行役員 Parenting 事業本部長

現場紹介 「あそびと学び」おやこの広場 ～熊本では産院と、大津では自治体とコラボレーション～

■ 熊本・福田病院内『あそびと学び』おやこの広場

2006年4月に、熊本市で一番の出生数を誇る産院、福田病院の1階に、子育ての支援スペースを開設。地域で子育てするご家族を直接支援したいという思いから生まれたこの場では、出産・育児誌や子ども向けの教材・サービスの開発を通して得た情報を提供させていただいています。

開設後約1年経った現在も、来院されるお母さまだけではなく、地域のご家族と子どもたち100～200人が毎日訪れています。



■ 「ベネッセ大津『あそびと学び』おやこの広場」

2006年12月、大津市の自治体の施設内に子育ての支援スペースがオープン。「大津っ子子育て応援プラン」を掲げ、「子どもが主役」「支え合いのある地域」を目指す大津市が、ベネッセの展開する、地域に根ざした子育て支援活動に関心を持ったことをきっかけに、「お互い協力し合うことでよりよい地域の子育て環境が創出できる」という双方の思いが一致したことでコラボレーションが実現しました。



「よく生きる」を支援する3つの研究機関

ベネッセでは、Benesse教育研究開発センター、Benesse次世代育成研究所、Benesse食育研究所の3つの研究機関を設置し、研究・調査の成果を事業と社会に還元する活動に取り組んでいます。

Benesse教育研究開発センター

2006年度 Benesse教育研究開発センターの取り組み

2006年度は、2004年からスタートした3ヵ年中期計画の最終年度にあたり、①カリキュラム・教材・アセスメントの研究開発 ②教育・学習へのICT/ モバイル機器の利・活用とその効果研究 ③経年調査や国際調査などを含めた教育調査研究のおもに3つのテーマを持って活動してきました。そして、研究チームごとに、教育を取り巻く環境に鑑みながらテーマを設定して研究開発を行い、その成果を研究報告書、情報誌、学会発表、講演会、書籍、Webサイト、記者発表会などを通じて広く社会に発信してきました。

一方、企業のR&D機関の使命として、蓄積してきた調査研究の知見をいかに事業に活かしていくかも問われてきます。ベネッセでは、前述の3つのテーマの知見を事業部門に提供するとともに、学習効果の高いメディア開発なども進めています。例えば、自学自習の新しいメディアとして高い可能性を持つニンテンドーDSを使った学習スタイルやゲーム学習にいち早く注目し、学習ソフトの開発に着手してきました。そして今年6月に、小学生向け学習ゲームソフトの販売に至ったわけです。そのベースには、『BE・GO』や進研ゼミの学習コンテンツなど既存事業のノウハウとともに、研究開発チームが培ってきた見識が活かされています。

今後も、民間の教育機関として最も信頼され、質が高く社会に有益な教育のR&Dセンターを目指していきます。

» 新井 健一

執行役員 Benesse教育研究開発センター長



概要

Benesse教育研究開発センターは、「子ども・学びの基礎研究」「教育内容・方法・形態の開発」「教育課題解決に向けた情報発信」という3つの柱を軸に、教育に関する幅広い研究活動・情報発信を行っています。また、より先進的かつ高度な研究を行うため、東京大学大学院情報学環、教育学研究科、東京大学教養学部、京都大学霊長類研究所で寄付研究部門、京都大学大学院地球環境学環で寄付講座を設け、最先端の研究を行っています。

2006年度 おもな調査報告書

- ・第1回 小学校英語に関する基本調査 (教員調査・保護者調査)
- ・第4回 学習基本調査・国内調査 (小・中・高校生版)
- ・若者の仕事生活実態調査

産学連携やNPOとの取り組み

- 寄付講座・寄付部門
 - ・東京大学大学院情報学環、教育学研究科、東京大学教養学部
 - ・京都大学霊長類研究所、京都大学大学院地球環境学環
- 寄付
 - ・NPO法人、CRET (教育テスト開発センター)

Benesse次世代育成研究所

子どもや家族が「よく生きる」ための学術的な調査・研究と体系的な理念の構築を目指して、2006年1月に設立されました。設立後の最初の報告書として発表した「第1回 乳幼児の父親についての調査」は、家事育児にどのようにかかわっているのかなどを総合的にとらえるデータとして、各メディアで紹介されました。また2006年度は、「第1回 妊娠出産子育て基本調査」も実施。2007年10月頃に詳細な分析をまとめ、報告書を刊行予定です。

2006年度 おもな調査報告書

- ・第1回 妊娠出産子育て基本調査 (速報版)

Benesse食育研究所

食育専門誌『bon merci!』で継続的に実施している「食」の意識調査をベースに、社会全体の食育への関心を高めるために活用することを目的に、2006年4月に設立しました。食育研究所では、子どもの生活時間などベースになるデータを継続して蓄積していくほか、家族みんなが健康でおいしく楽しい食生活を送るために必要な情報を発信していきます。

2006年度 おもな研究・調査イベント

- ・「おやこ de 食育」-野菜がわかると、子どもがかかわる-
Benesse食育研究所の研究をもとに、株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモと共同で実施した携帯電話を使った食育イベント
(総務省「ユビキタスラーニング基盤の開発・実証実験」(2006年度)の一環として実施)

2006年度のおもな調査報告

3つの研究機関が2006年度に調査・公表した調査報告の中で、代表的な調査報告を抜粋してご紹介します。

調査報告

Benesse教育研究開発センター／第4回 学習基本調査(2006年6～7月実施)より

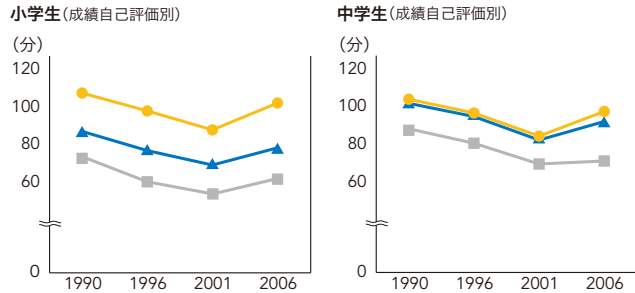
01

子どもの学習実態・意識の変化を探る

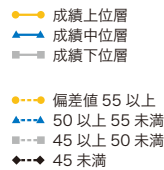
Benesse 教育研究開発センターの「学習基本調査」は、1990年よりほぼ5年ごとに小学5年生・中学2年生・高校2年生を対象として、学習に関する意識・実態の時系列での変化を検証しようとするものです。今後、学校段階別の経年変化を中心に詳細な分析を行い、その内容を報告する予定です。データは、2006年6～7月に実施された「第4回 学習基本調査」を抜粋したものです。詳しい調査結果は下記のサイトでご覧いただけます。

<http://www.benesse.jp/berd/data/>

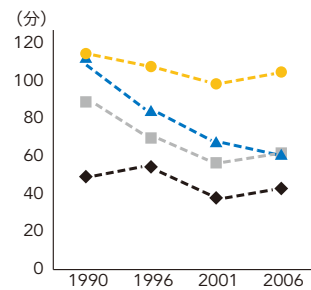
fig.01 平日の平均家庭学習時間(成績の自己評価別・偏差値帯別)



学習時間を成績の自己評価別にみると、小学生・中学生ではいずれの層も2001年と比べて学習時間が増加している。



高校生(偏差値帯別)



*高校生の偏差値は、当社「進研模試」のデータを使用

*成績の自己評価は、「あなたの今の成績は、クラスの中でどのくらいですか(小学生)」[現在の総合的な成績は学年の中でどのくらいですか(中学生)]の項目に、「1(上のほう)～3」と回答した児童・生徒を「上位」、「4(真ん中)」を「中位」、「5～7(下のほう)」を「下位」とした

調査報告

Benesse次世代育成研究所／第1回 妊娠出産子育て基本調査(速報版)より

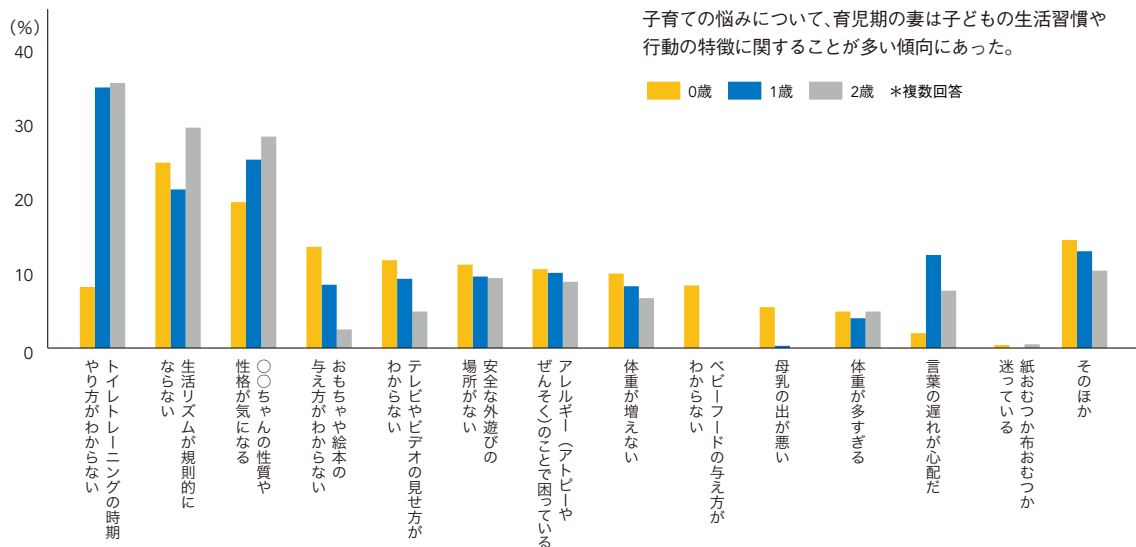
02

子育ての実態と悩みを探る

Benesse 次世代育成研究所では、妊娠期から2歳までの子どもを持つ保護者(夫婦)を対象に、妊娠・出産・子育てのあり方を探ることを目的として「第1回 妊娠出産子育て基本調査」を行いました。2006年度に横断調査で妊娠後期～子どもが2歳までの家族の実態を把握し、2007年度以降は、2006年度調査で妊娠後期だった人を追跡し、親性の発達プロセスを探っていく予定です。データは調査結果の抜粋です。詳しいデータは、下記のサイトでご覧いただけます。

http://www.benesse-jisedaiken.co.jp/research/research_03.html

fig.02 子育ての悩み(子どもの年齢別)





義務教育本部DMC

経営の考え方

ベネッセグループの経営の特長は、透明性・迅速性の高い意思決定プロセスの確立や執行役員制の導入、社外取締役の積極的な招聘などがあります。2007年4月より3人の代表取締役による新体制の発足にあたり、これらの長所を維持しつつ、迅速かつ確かな経営判断、および高いレベルの企業倫理に基づいて経営を行っています。



社内ミーティング風景

2010年に向けてのグループ経営方針の策定

2007年3月から6月にかけて、2010年に向けての経営方針の再策定を行いました。
その結果、ベネッセの理念・哲学とビジネスモデルについての、新しい項目が追加されました。

ベネッセグループ経営方針の策定プロセス

ベネッセグループの経営方針の策定は、プロセスのどこかで社員の声が反映されるようになっていきます。今回の2010年に向けての経営方針策定プロセスでは、まず3月から4月にかけて数回、社員へのアンケートを行い現場の意見や疑問を分析しました。新経営陣の戦略・方針を中心に置き、経営陣と社員代

表のプロジェクトチームが議論をし、原案を作成。原案をもとに取締役、監査役、執行役員と議論ののち最終案を完成させました。

以下、2010年に向けての経営方針について記載されたカード「ベネッセグループ経営方針 2010年に向けて」の内容を掲載します。

理念・哲学

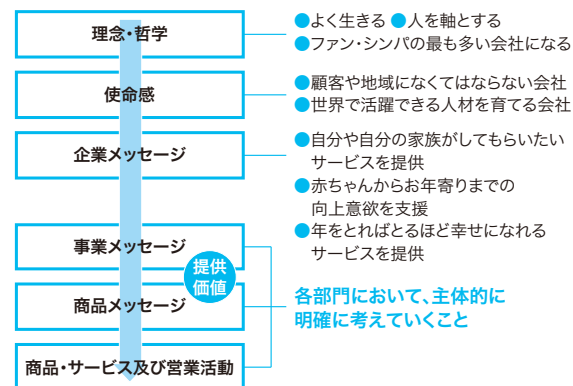
Benesse® = Bene (よく) + esse (生きる)

Benesse。それは、「志」をもって、夢や理想の実現に向けて、一步一步近づいていく、そのプロセスを楽しむ生き方のこと。

私たちは、その実現のために教育・文化・生活・福祉の分野において、人々の向上意欲と問題解決を生涯に亘って支援することにより、お客さまや地域・社会にとってなくてはならない企業を目指します。

企業理念をどのように商品・サービスに具現化していくかは、以下のように考えます。

ビジョナリー・カンパニー



*営業とは、商品・サービスだけでなく企業理念を理解してもらうための活動も含む

育みたい社風と行動指針

ベネッセグループにおいては、社員が一番の財産であり競争力の源です。主役である社員が誇りをもち、自らの目標に向かって十分に能力を発揮し成長し続ける企業、同時に組織としての力を最大化できる企業を目指し、社員一人ひとりが主体的に以下の社風を育みます。

1 Benesseの追求

常に自らの「Benesse (よく生きる)」を考え行動します。家庭・地域・社会・地球環境との調和のなかで、「よき市民」であることを心がけます。

2 顧客中心・信用第一

何よりも信用を重んじます。常に顧客に目を向け、心を込めて誠実に仕事をします。私たちの商品・サービスの活用シーンを念頭に置き、ハイテクとハイタッチを駆使し顧客満足度の高い商品・サービスを追求します。

3 チームワーク・コミュニケーション

大きな目標の達成には、完成予想図(ゴール)、ロードマップを共有することとチームワークが重要です。チームの中で自分の役割に責任を持ち、お互いに協力し合いながら、後輩の育成にも取り組み、個人と共にチームとして成果を追求し、コミットメントを果たします。積極的にコミュニケーションを図り、所属部署や立場に関係なく、本音をもって自由に議論することで、チームワーク力を高めます。

4 創造力・チャレンジ精神

たえず問題意識と知的的好奇心とグローバルな視点を持ち、感度をよくして創造的な仕事をします。流行に流されることなく、本質的なもの(不易)を大切にするとともに、10年後、20年後の日本や世界を予見し、新たな価値の創造に果敢にチャレンジします。

5 意思決定の透明性

意思決定にあたっては透明性を確保するとともに、客観的な「論理・事実・数字」をきちんと説明します。

6 全体最適

目先の仕事に埋没することなく、部門や全社の目標と戦略を理解するよう努め、全体を俯瞰して物事を考えます。

7 インテグリティ(誠実性)

法令を遵守し、取引先への配慮も怠らず、社会の繁栄につながり社会に受け入れられる利益を追求します。

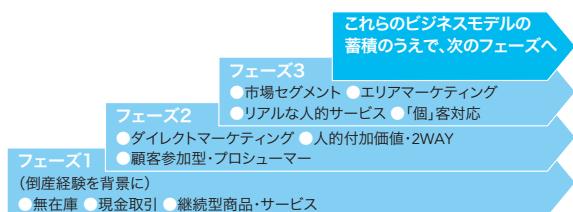
8 ゼロベース

過去の経緯、成功体験、義理人情にとらわれず、ゼロベースで考えます。今、新しく始めると仮定したときに最も理想的な業務プロセスを追求します。

卓越したビジネスモデルの追求

50年以上に亘り成長を続けてきた当社のビジネスモデルは、創業社長の倒産経験からの学びと理念・哲学をよりどころに、多くの先輩達が次のような創意工夫を込めて積み上げ創ってきました。そして新たな事業分野に進出する度に、更に優れたビジネスモデルを追求してきました。

ベネッセにおけるビジネスモデルのキーワードの変遷



意思決定時の基本的な価値観・尺度

事業検討に際しては、前述のキーワードを踏まえ、以下の事項を判断基準として、「卓越したビジネスモデル」の構築が可能かどうかを必ず検証しよう。

- 1 その事業は Benesse の企業哲学と理念に沿っているか
- 2 顧客への提供価値は明確であり、顧客満足を得られるものか
- 3 当社はコアコンピタンス (差別化する優位性や専門性) を有しているか
あるいは、それを補完してくれる協力先 (外部パートナー) を有しているか
- 4 将来において市場の成長が見込めるか
- 5 持続的な利益確保が見込めるか

以上が確認できたら、撤退基準を明確にして、大胆に推進しよう。

経営の重点方針～2010年に向けて～

「選択と集中と改革」をキーワードに成長し続ける「卓越したビジネスモデル」の構築を進める。

- 「選択」** 既存、新規に関わらず、事業の領域と対象を「意思決定時の基本的な価値観・尺度」に沿って見直す。
- 「集中」** 全体最適で社内資源を配分する。
- 「改革」** 事業モデルや製作・営業・基盤などあらゆる業務プロセスで最も理想的な方法を考える。

数値目標

- 顧客からの信頼の証としての **売上4300億円**
- 私たちの努力の証としての **利益430億円**
- 株主の資金を有効に活用していることの証としての **ROE12%**

1 「教育のベネッセ」の強化・深化

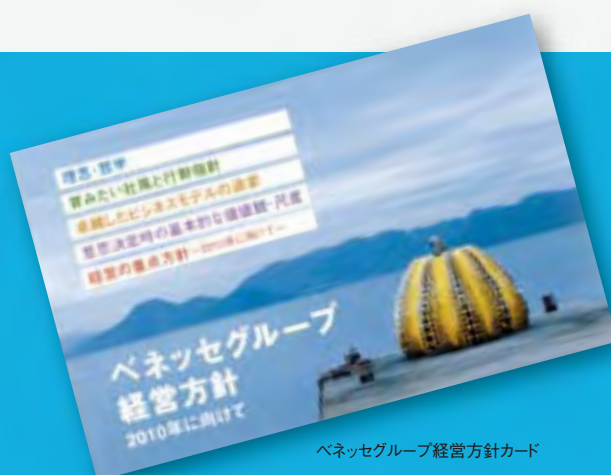
「多様な学びの場」を創造し、「顧客の向上意欲の支援」・「学びへのモチベーション向上」など、顧客にとって価値ある商品・サービスの提供を行う。「教育のベネッセ」を強調するのは、教育事業をしているというだけの意味ではなく、社員一人ひとりが、謙虚にこれからも学び続けなければならないという思いからである。

2 市場創造のための「ダイレクトマーケティングモデル」の強化・進化

人的活動や地域コミュニティとメディアの連動により、顧客開拓力の向上を図り、クロージング力を高める。「縁のあったお客様」と生涯において、よい関係を持ち続ける顧客接点を創造する仕組みを作り、継続型事業モデルを進化させる。

3 筋肉質な企業体質

社員一人ひとりの創意工夫を活かすとともに、チームとしての生産性向上や業務改革を積極的に推進し、そのプロセスの中で「改革と自己の成長実感」を持つ企業体質を創る。



ベネッセグループ経営方針カード

コーポレートガバナンスを支えるしくみ

ベネッセグループのコーポレートガバナンスには、経営における意思決定の透明性・スピードの確保、執行役員制の導入などに特色があります。新経営体制の発足にあたり、これらの特色を維持しつつ、グループ全体のガバナンスのさらなる強化を行いました。

3人の代表取締役の体制について

2007年4月より、3人の代表取締役による新体制が発足しました。各代表取締役が役割を分担して経営を遂行することで、グループ全体のガバナンスのさらなる強化、迅速かつ的確な経営判断を確保しています。グループ全体の経営方針、中長期の経営計画の策定および全体の経営数値目標の達成については、代表取締役会長兼CEOが最終責任を負い、代表取締役副会長兼CEO補佐がこれを補佐します。代表取締役社長兼COOは、グループ全体の経営方針・経営計画に従い当社業務の最高執行責任者と位置づけ、当社の経営方針、中長期の経営計画の策定および経営数値の目標の達成について責任を負います。また、グループ会社の統括は、代表取締役副会長兼CEO補佐が行い、同様に全体方針・計画に従い、当社を除くグループの経営方針、中長期の経営計画の策定および経営数値目標の達成について責任を負うこととしています。

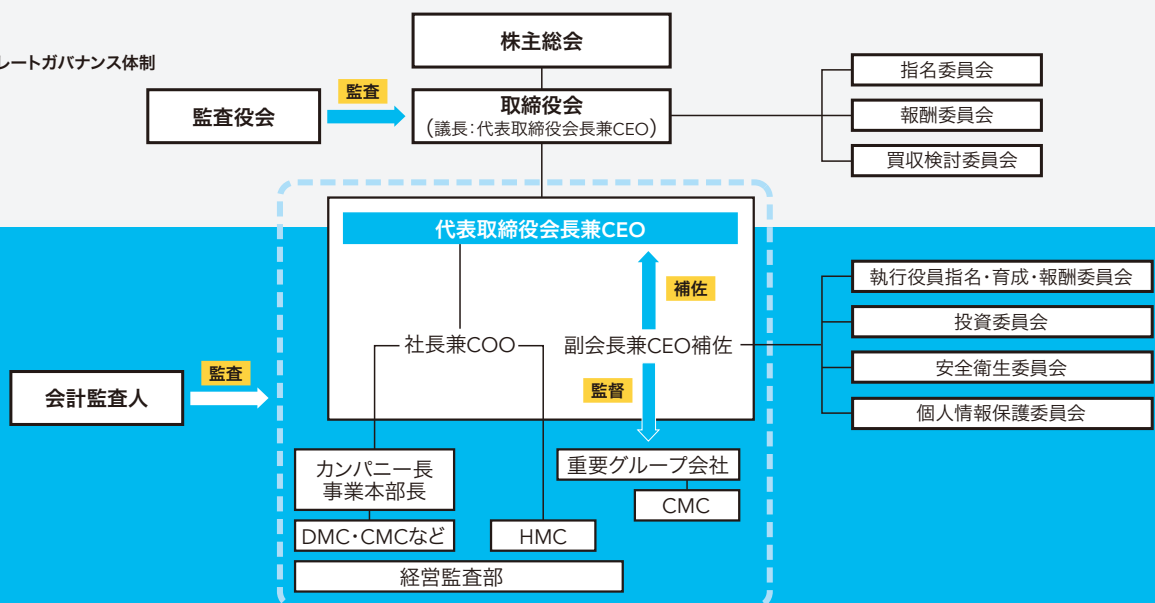
業務の執行と意思決定の透明性の確保

執行においては、全社またはグループに関する重要案件を審議する機関として、代表取締役社長兼COOを議長としたHMC (Headquarters Management Committee) を設置し、原則として月2回開催しています。また、各事業本部長・カンパニー長および主要子会社の重要案件を審議する機関として、事業本部長・カンパニープレジデント (執行役員) を議長とした各事業本部、カンパニーなどの重要案件を審議するDMC (Division Management Committee) および CMC (Company Management Committee) を設置し、原則として毎月開催しています。これらの会議には、役員、一般社員は誰でも参加し傍聴することができます。ある議題がどのように意思決定がなされるのか、一般社員もその経過を見守ることができます。2003年より導入したこのしくみは、社内に定着し、多いときには50名以上の社員が参加しています。



経営トップによる意思決定の様子を一般社員も傍聴できる

fig.01 コーポレートガバナンス体制



経営体制

ベネッセは監査役会設置会社であり、この枠組みの中で2003年4月から執行役員制度を導入しています。現行の経営体制は取締役9名(うち社外取締役4名)、監査役4名(うち社外監査役3名)、執行役員20名(うち取締役兼務者3名)です。当社では、取締役会における社外取締役の役割を重視し、独立性を高め、経営監視機能の充実に努めています。さらに、重要な連結子会社の経営者の中から6名をグループ役員に任命しています。グループ役員は子会社の経営に責任を持つだけでなく、執行役員と同様に、ベネッセグループの全体戦略にも関与する責任と権限を持つ立場として、グループ内のシナジー向上に努めています。

取締役会

ベネッセにおいては、取締役の定数を10名以内と定めています。取締役会は、代表取締役会長兼CEOを議長として原則毎月1回開催し、経営の重要な意思決定を行うとともに、業務の執行を監督しています。

取締役会の諮問委員会として、「指名委員会」「報酬委員会」および「買収検討委員会」を設置しています。

「指名委員会」は代表取締役会長を委員長とし、取締役および社長候補者の選定、解任案を検討する目的で設置され、社外取締役全員と社外監査役1名で構成しています。

「報酬委員会」は代表取締役会長を委員長とし、取締役の報酬制度、運用方針の策定、報酬額の決定を行い、報酬設定基準とプロセスの明確さを確保するため「指名委員会」と同様のメンバーで構成しています。

上記いずれの委員会も監視機能を適切に果たせるよう、社外監査役がメンバーに含まれていますが、議決権は有しません。

「買収検討委員会」は、当社株式の大規模買い付けが行われた場合の対応を検討することを目的として設置されています。社外取締役および社外監査役全員で構成され、適宜外部専門家の助言を得ることができます。

業務執行 ― 委員会の設置

経営諮問機関として、「執行役員指名・育成・報酬委員会」「投資委員会」「安全衛生委員会」「個人情報保護委員会」および「環境委員会」を設置しています。

「執行役員指名・育成・報酬委員会」は、委員長を代表取締役副会長兼CEO補佐、オブザーバーを常勤監査役として、執

多様な価値観を経営に活かせる企業に

私は、ベネッセが利益の追求やビジネスの成長だけではなく、「人生を豊かにしていく」ことを経営理念として掲げているのは、本当に素晴らしいと思います。

さまざまな情報を誰でも簡単に入手できる現在、お客さまの要望は多様さを増し、変化のスピードは加速しています。変化の激しい時代にあってベネッセが強みをさらに発揮するには、迅速に環境の変化に対応し、いかに新しい発想やイノベーションを生み出せるかが重要だと思います。

今のベネッセの課題は、まだまだモノカルチャーであること。女性社員が60%も占めることを考えると、経営に直接参画する立場の女性をもっといてもいいと思います。もう一つの課題は強烈な成功体験があること。変革を躊躇せず現状を踏まえ、さまざまな観点から考える必要があります。

いずれにしても、より女性を活用し、多様な価値観を持つ人たちが意見を気兼ねなく出せる企業風土を醸成し、イノベーションを実現することが重要です。

私は35年間、IBMで世界中の多様な価値観を持った人と議論を重ね、物ごとを進めてきました。その経験をベネッセの経営に活かし、素晴らしい経営理念の具現化に向けてお手伝いしたいと思います。



» 内永 ゆか子

社外取締役
日本アイ・ビー・エム(株) 技術顧問

コーポレートガバナンスを支えるしくみ

行役員および執行役員補の選任・評価・育成、報酬設定の明確化およびプロセスの透明化を目的としています。

「投資委員会」は代表取締役社長兼COOを委員長とし、社外取締役、社外監査役もメンバーに加わり、多額の資金・資産変動を伴う可能性のある経営上の重要課題の検討およびリスク度の高い新規事業案件、投融資など外部の見識を必要とする案件の検討を行っています。

「安全衛生委員会」は、ベネッセグループ全体の人事施策に関する最高責任者であるCHO (Chief Human Officer) を委員長として、従業員の健康管理に関する方針策定およびその徹底にあたっての現場支援をおもな目的としています。

「個人情報保護委員会」は、ベネッセグループ全体の個人情報に関する最高責任者であるCPO (Chief Privacy Officer) を委員長とし、当社グループにおける個人情報保護・管理を徹底する目的で設置されています。

「環境委員会」は、環境対応の戦略の立案・推進のために、環境問題の責任者である環境管理責任者を委員長として設置されています。

監査役会および監査体制

監査役会は、原則として月1回開催し、監査役監査規程に従い、予防監査に重点を置いて、経営陣と重要経営課題に関する問題意識を共有することにより、社会的信頼に応える良質な企業統治の体制の確立に責務を負うことを監査方針として掲げています。監査役はこの監査方針に従い、経営トップとの定期的な意見交換、取締役会への出席、HMC、CMCなどの重要な経営会議体への出席、執行役員からの事業報告の聴取や業務状況の調査などを積極的に行い、会計監査法人および内部監査部門と連携して、監査の視点から積極的に意見具申を行うなど、経営監視機能の充実に努めています。

内部監査については、専任部門として経営監査部を設置しています。経営監査部は年間監査計画に従い、8名の人員で子会社を含む各部門に対し、監査を実施のうえ評価と提言を行い、内部監査結果について経営陣と監査役に報告を行っています。

財務会計面においては監査法人トーマツを選任し、会計監査人監査を定常的に実施しています。

監査役、経営監査部および会計監査人は、定期的に開催される合同会議における業務報告などを含め、必要に応じ情報交換を行うことで、相互の連携を深めています。

新体制発足で、より一層の予防監査を

ベネッセは、社名が経営理念になっており非常に理念ドリブな会社です。企業規模のわりに業種業態が多様で、経営理念の「よく生きる」が共通基盤の珍しい会社です。今回、3人の代表取締役が役割分担する新体制が発足しました。福武会長が理念と基本方針を策定、他社や海外経験の豊富な福原副会長がグループ会社を統括、教育に精通する福島社長が本体を担当する体制は、ガバナンスするうえで最適な布陣と評価しています。

新体制でも予防監査に重点を置くという姿勢は変わりません。今年、元社長により当社のブランドを傷つける不祥事がありました。未然に防げず、予防監査は機能しなかったのではないかと批判があります。この批判は真摯に受け止め責任を感じています。しかし、本件は元社長の職務執行に直接関係せず、個人的行為に起因するもので、予防監査の基本が機能しなかったとは考えていません。今後も経営トップと経営課題を共有し、重要な会議にはすべて参画して意思決定を監視し、予防監査の実をあげたいと考えています。また今回の教訓を活かし、経営陣に問題がある場合に情報を通報できる「監査役直通ホットライン」を新設しました。今後も一層、予防監査に力を入れていきます。



» 宮川 東一郎
常勤監査役 (社外)

経営の考え方

コンプライアンス体制の確立と浸透

子育て・教育・語学・生活・福祉の領域で事業展開するベネッセグループは、法令遵守はもとより高いレベルの企業倫理が求められており、誠実であることの重要性を全員が認識し実現しなければならないと考えています。

行動基準の策定と浸透



当社は創業50周年にあたる2005年1月に、「ベネッセグループ行動基準」を制定し、その内容を公表しました。この「ベネッセグループ行動基準」は、役員・従業員から広く意見を取り入れ、当社の価値観、一人ひとりが実践すべき判断基準を示すものとして策定されました。お客さま・消費者重視の徹底、ベネッセグループにかかわるステークホルダーの方への姿勢、個人情報保護、環境経営の推進および事業を行ううえで重視すべき事項を詳細に定めており、ベネッセグループの役員、社員全員が厳正に遵守することを求めています。

社員がこの行動基準を遵守し、浸透・定着させるため、ベネッセでは Web 研修や新入社員研修、中途入社者研修、昇格時の研修などを導入し、行動基準の徹底を行っています。「ベネッセグループ行動基準」の全文は、下記のサイトでご覧いただけます。
<http://www.benesse.co.jp/brand/declare.html>

社内通報制度の強化 — ベネッセグループスピークアップライン、監査役直通ホットライン

ベネッセでは、社内通報制度として1999年より「エシックスライン」を運用してきました。当初から「匿名性確保」「秘密保

持」など、通報者の不利益にならないことを明確にし、ベネッセグループ行動基準に違反するような行為などの通報は、社員の義務としてきました。2005年からは、グループ会社も対象に、「グループエシックスライン」の運用も開始し、外部の第三者機関による窓口も設置しています。

2007年5月、この社内通報制度をより強固するため、従来の「エシックスライン」の流れを汲む「ベネッセグループスピークアップライン（以下スピークアップライン）」と、「監査役直通ホットライン」を設けました。新設の「監査役直通ホットライン」は、「ベネッセグループ行動基準」に照らし相応しくない事実が生じ、また生じようとしている事実を知った場合という点ではスピークアップラインと同じですが、これらの事実において、ベネッセの取締役などの経営トップがかかわっている可能性がある場合、およびベネッセの経営にかかわる問題が含まれる場合の通報ラインとして活用されます。

ベネッセの経営に関する問題など、ベネッセグループのブランドを大きく傷つける可能性の高いものに関して、ベネッセの経営層から独立したベネッセの常勤監査役に直接連絡することで、効果的な対応をより迅速にすることを目指しています。

fig.01 エシックスライン運用体制

	連絡内容	担当部署	通報者の氏名を知りうる者	通報方法
ベネッセグループスピークアップライン	従来のエシックスライン（下記）と同じ			第三者機関経由によるメールに一本化 ＊ただしイントラのトップページにも入り口は用意しています ＊状況に応じて定期便などでも受け付けています
従来のエシックスライン	ベネッセグループ行動基準に抵触あるいは抵触する可能性のある事実	ベネッセ内部統制推進部	ベネッセ内部統制推進部エシックスライン担当者 および内部統制推進部担当執行役員	① イントラのトップページよりエシックスライン担当者へ直接連絡 ② 第三者機関経由によるメール
監査役直通ホットライン	上記の事実以下に以下の問題が含まれる場合 ① ベネッセの取締役などの経営トップにかかわる問題 ② ベネッセの経営にかかわる問題	ベネッセ常勤監査役	ベネッセ常勤監査役 および常勤監査役の指名する者	第三者機関経由によるメール ＊ただしイントラのトップページにも入り口は用意しています ＊常勤監査役のアドレスへ直接メールも可能

■ コンプライアンス体制の確立と浸透

個人情報保護

ベネッセは、一人ひとりのニーズに合った商品・サービスを、継続的にお客さまへ提供していくために、お客さまの個人情報を取得・利用させていただいています。ベネッセの事業にとって個人情報保護はお客さまから商品・サービスへの高いご満足を得るべく、継続的な信頼をいただくうえで、当然の責務と考えています。

この基本的な考え方を「ベネッセ・プライバシー・ステートメント」として掲げ、個人情報保護に関してCPO (Chief Privacy Officer) *のもと、専任部署「個人情報保護部」が主体となって、各部門に個人情報保護に関する責任者を設置し、全社レベルで個人情報の厳重な取り扱いを徹底しています。①個人情報保護ルールの理解促進、② Web による個人情報保護講座の全社員必須受講など社員教育の実施、③個人情報漏えいリスクの分析と予防、④自主点検の実施と内部監査体制の整備、⑤個人情報を取り扱う業者の監督を全部署の重点項目として位置づけ、個人情報保護の取り組みの向上、推進の強化を行っています。

当社は、2006年1月にプライバシーマーク付与認定されましたが、ベネッセ本体のみならず、2007年度末にベネッセグループとしての個人情報保護の取り組みの完成形を目指し、「ベネッセグループの共通実行項目」を必達項目として強化しています。

* CPOは、プライバシーマーク規格に基づくマネジメント計画の立案・実行し、その進捗や結果についてお客さまから寄せられた声、外部からの意見、社会情勢の変動などの状況と併せ、社長に対してレビューを実行しています

ベネッセグループの共通実行項目

1. ルール・書類整備と普及徹底

Pマーク*基準を満たす書類（社内規程等）を整備し、これを遵守・徹底する。

2. 教育内容の策定・実施

個人情報に関する教育体制を構築し、全従業員に対する教育を実施する。

3. 漏洩リスク分析と予防

個人情報を洗い出し、業務フローの作成、リスク分析を毎年継続して行い、発見したリスクについて、計画し対策を行う。

4. 監査及び見直し

全グループ共通のPマーク合致状況監査をはじめとする書類及び保護体制の運用監査を毎年実施し、改善が必要な部分は責任者のもと計画化し改善する。この監査を継続的に実施できる状態をつくる。

5. 委託先監督

すべての委託先企業・委託先スタッフに対し、Pマーク要求事項を満たす基準による事前の選定、個人情報保護に関する契約の締結、定期的な監督を実施する。

* Pマーク：プライバシーマーク

内部統制の推進

当社は、金融商品取引法に基づく財務諸表の正確性を確保するための体制の構築、およびそのほかの対応については、専任部署として内部統制推進部を設置し、推進しています。内部統制推進部においては、金融商品取引法に限定せず、内部統制システムの構築も同時に実現すべく活動しています。

これからも、風通しの良い会社であるために

今年度より新しくなった経営体制は、意思決定のレベルとスピードを一層上げていく体制だと考えています。従来の経営の透明性は確保しつつ、ベネッセの事業領域の拡大に適切かつすばやく対応するために、①役割分担を明確にした3トップ制、②社外取締役・監査役による健全性チェック、③執行を兼務したわれわれによる妥当性チェックの機能を持たせた体制になっています。

しかし、こうしたしくみが適切に機能するかどうかは、そこに参画する人間の意識と行動にかかっています。とくに私は、現物・現場・現実に接している立場の者として、ベネッセの経営と現場を適切につないでいかねばなりません。お客さまへの提供価値を最大化するのは現場の実行力にかかっています。当社の特徴である「風通しの良さ」を一貫通でつなぎ、「誰が正しいかではなく、何が正しいか」の視点で健全な議論をしたいと思えます。



» 岡田 大介

取締役 兼 執行役員常務 兼 CMO
営業本部長



社員が「たまkid'sクラブ」へ
わが子を送迎の様子

人財と雇用の考え方

ベネッセでは、人財が事業成長を支える最も重要な要素であり、多様な価値観を持つ人財こそが企業そのものを強くしていくと考えています。社員の成長が企業の成長につながることを目指し、性差よりも個人差、そして自主性を重視した人財活用や能力開発、働きやすい環境の整備などに力を入れています。

東京本部(多摩オフィス)の出勤風景



人財活用と働く環境づくり

ベネッセの人事の取り組みには、「社員の多様性を尊重し、フェアネスを旨とすること」「個人のチャレンジ・成果が、組織の成果になっていくこと」「意欲と能力のある人に機会を提供すること」などの基本思想があります。

目標管理

上司との間で目標を客観化し、年間を通じて評価していくくみとして、ベネッセでは全社員を対象にチャレンジシートを運用しています。現在、チャレンジシートはイントラネット上で一元管理され、上司とのコミュニケーションや評価時に成果を共有化するツールとして活用されています。年間3回（目標設定時・中間評価時・期末評価時）のほか、日常的にテーマやミッションの再確認、業務の進行状況に合わせてコミュニケーションするツールとして位置づけられ、ベネッセにとって「パフォーマンス（仕事での成果・プロセス・個人の能力）とリワード（報酬）の一致」を実現するうえで重要な機能となっています。

公募・青紙制度

「公募制度」は、社会人歴3年以上の社員を対象に、事業側のニーズから強化したいポジションについて広く全社から人財を集める目的で実施する「求人型」の制度です。公募部門は、当社・グループ会社の新規事業・重点分野であり、社員にとってはキャリア開発のチャンスの場合といえます（応募件数は2006年度38件）。

「青紙制度」は、3等級以上の意欲と能力のある人に仕事選択の機会を提供する「求職型」の制度です。毎年12月に、来年度の異動に合わせて受け付けられます。現業で明確な成果を出し、そのプロセスを通して能力を高められた人に、次のキャ

リア形成として希望実現のチャンスが与えられます（応募件数は2006年度33件）。

従業員満足度調査 (GAMBA)

1992年度より毎年全社員を対象に行われている満足度調査がGAMBA（ガンバ）です。ベネッセのほか、主要なグループ会社も活用しています。

視点としては、①経営としての風土と組織の健康診断 ②各部門の次年度の組織編成と組織運営への活用を目的に継続実施しています。結果については、CEO、COOをはじめ本部長、カンパニー長、部長クラスにまで報告されます。回答者である全社員に対してもフィードバックされ、課題の共有化が行われています。

360度サーベイ

2003年度より社長以下執行役員、マネージャーに対して360度サーベイを実施しています。2004年度からはリーダー層にまで拡大し、全体としてのマネジメントレベル向上に努めています。

回答は、部下や同僚などサーベイ者本人が指定する10～15人がWeb上で行います。5段階評価および自由記述により、仕事の能力（課題形成力・課題遂行力）、協働の能力（人財活用力・求人対応力）について広く評価を行っています。サーベイ者本人に対しては、結果のフィードバックとともに必要に応じて個別カウンセリングを行うことができ、マネジメントに対する振り返りと気づきを明確にしています。

fig.01 人事制度

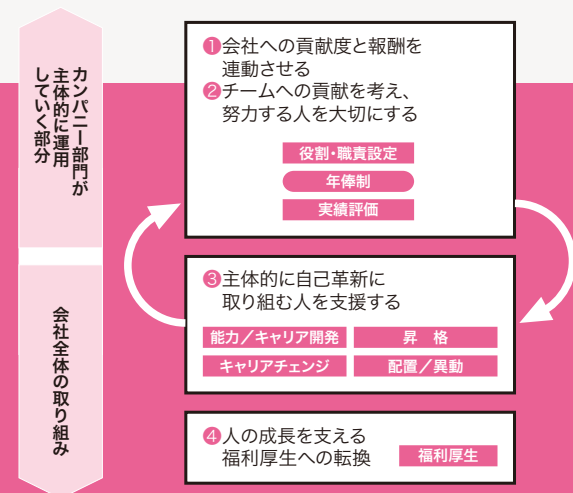
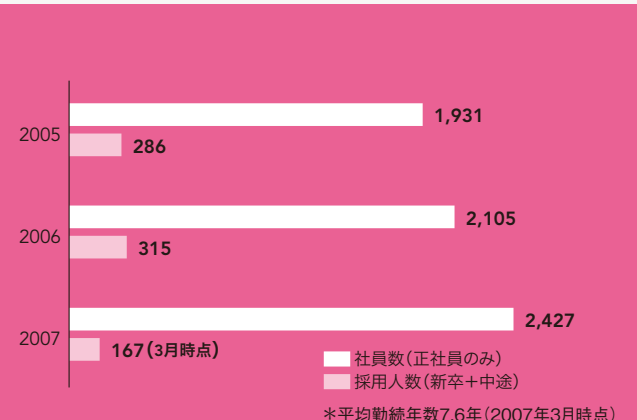


fig.02 社員数と採用人数の推移 (2005～2007年)



グループ表彰制度

ベネッセでは、グループ全体を対象に、2004年度から表彰制度を設けています。その目的は、社員のモチベーション向上、グループ全体の求心力向上、中長期計画の推進にあります。通常の個人評価に反映されにくい地道な努力や、組織の枠を超えるチームワークを積極的に顕在化しようとしています。

TOPICS

次世代育成支援認定マーク「くるみん」を取得

次世代育成支援対策推進法に基づき、2007年6月11日、認定事業主として「くるみん」マークを取得。多様な人財と価値観を尊重し、誰もがワークライフバランスを保てるような制度策定、支援、活動を推進してきました。配偶者が専業主婦（主夫）の場合でも育児休職を可能にしたり、時短勤務期間・深夜労働の制限期間を子どもが小学3年生の年度末まで延長拡大したりするなど、2005年度より次世代育成支援対策推進法の動きを踏まえて強化した数々の取り組みが評価され、認定マークの取得に至りました。



仕事の枠を超えた豊かな経験を持ち、多様な環境にある個々の社員がベネッセ成長の原動力です。

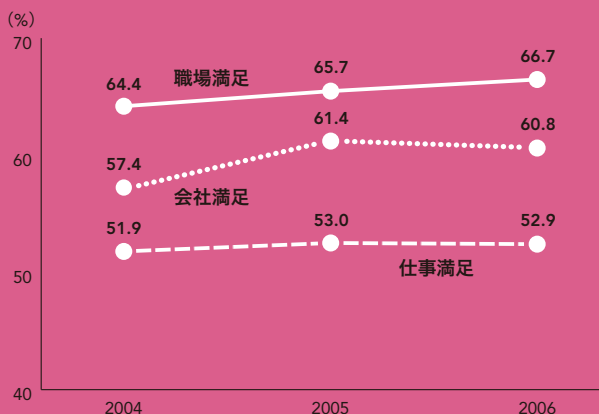
人事制度の考え方の原点は、創業社長がこの会社にとって必要な人財を公平な視点で選び、志を同じくしてお客さまのために価値を提供する人を求め続けたところにあるのではないかと思います。その考え方は、周りの環境がどんなに変化しても変わらない、変えてはいけないベネッセらしさです。とはいっても、環境が変われば、変えるべきこともあります。

私がこの会社で過ごした20代の頃は、とにかくみんなでひたすら前を向いて、走りながら事業を伸ばしてきました。当時は20代の結婚前の社員がほとんどでしたから、それが可能でしたし、そういう働き方が事業を急成長させてきました。でも、今は違います。結婚したり、お子さんを持ったり、

あるいは介護が必要な親と一緒に暮らすなど、社員一人ひとりの生活環境は多様です。

これからは、多様な環境にある個々の社員の発想力、創造力が、企業の持続的な成長にドライブをかける時代です。ベネッセは自分や自分の家族にとって必要なサービスを事業化していくのですから、仕事の枠を超えた個人の豊かな経験やさまざまな人間関係が大前提となります。個人のレベルで働き方を工夫するとともに、所属するチームでも働く環境やルールをメンバー間でつくり、それを新しい人事制度で応援していければと考えているところです。

fig.03 従業員満足度調査（GAMBA）（2004～2006年度）



» 国政 貴美子

CHO 兼 執行役員
人財部部长 兼 新人事企画室長



ワークライフバランス

ベネッセは福利厚生制度の基本方針として、多様な働き方を可能にしています。男性の育児参加や社員の生き方の多様化を意識し、性差よりも個人差、そして自主性を重視した働きやすい環境づくりを心がけています。

カフェテリアプラン

ベネッセは1995年、日本で初めてカフェテリアプランを導入した企業です。カフェテリアプランは、社員がメニュー化された福利厚生施策から自分の都合や必要性に応じて利用するものを選択できる制度で、メニューごとの点数を自分の持ち点の範囲内で活用することができます。

メニューの内容は、育児・教育、医療、介護、健康増進、財産形成、リスクヘッジ、住宅と生活全般にわたっています。

リフレッシュ・ボーナス

ベネッセでの勤務の節目に対して、慰労と新たな気持ちで頑張りたいという会社からの期待を表す目的で、従来行っていた「永年勤続表彰制度」を「リフレッシュ・ボーナス制度」にリニューアルしたものです。

対象は、勤続10年目または勤続20年目を迎える人が対象となります（いずれも2007年4月1日時点）。

対象者へは、年数に応じて特別の有給休暇とともに付与され、有意義に活用されています。

fig.01 カフェテリアプランメニュー

系統	メニュー
育児・教育	保育施設利用補助
	ベビーシッター利用補助
	東京本部事業所内託児所利用
	進研ゼミ受講料補助
医療	アンファミーユ食材利用補助
	入院差額ベッド補助
	入院・障がいに伴う家事援助補助
	医療費補助（健康保険内診療）
介護	医療費補助（健康保険外診療）
	介護サービス利用補助
健康増進	人間ドック補助本人
	人間ドック補助家族
	整体・マッサージ利用補助
	スポーツクラブ利用補助
財産形成	一般財形補助
	年金財形補助
	持株会奨励金（定率・定額）
	持株会奨励金（継続積立）
	持株会奨励金（入会奨励金）
	持株会奨励金（抛出再開奨励金）
リスクヘッジ	持株会奨励金（再入会奨励金）
	カウンセリング・コンサルティング受講補助
	生命保険・損害保険・個人年金保険補助
	ベネッセインシュアランスサービス自動車団体保険
住宅	セキュリティ対策補助
	住宅財形補助
	住宅ローン利子補給

在宅勤務利用者の声

生活の仕方や働き方の意識を変えました



≫ 長代 佐知子

義務教育事業本部 次世代・中一商品開発部

2007年4月から在宅勤務を始め、最初の1ヵ月は半日出勤の日と在宅勤務の日を混ぜながら調整してみました。まだまだ試行錯誤の日々ですが、子どもの成長が著しいときだからこそ、私自身が意識を変え、生活の仕方や働き方を柔軟にしていかなければならないと思います。「おかあさん社員」ということで一定の規則に当てはめるのではなく、一人ひとりの状況に柔軟に対応してくれる環境があればこそ、個々の能力を発揮できる機会も増えると思います。

常に予防策を張っておくことが大切



≫ 高岡 純子

ベネッセ次世代育成研究所 主任研究員

2006年から週1回以下で在宅勤務をしています。同じ部署にそのようなメンバーが3人いますので、週に1回は全員が必ず集まれる日を設定し、お互いの仕事内容を確認しています。また、緊急時に備え事前にベビーシッターの会員登録をしたり、いざというときに子どもの世話を頼める人を地域の中に見つけておいたり、仕事はなるべく予定のスケジュールより前倒しで仕上げたりなど予防策を用意することで、フレキシブルな働き方を可能にしています。

ワークライフバランスの施策

育児・介護という「仕事と生活の両立」にサポートが必要な社員を重点的にバックアップしていくことにより、貴重な労働力の継続的な確保とパフォーマンスの維持向上を図っていくことが、基本的な考え方です。また、企業理念の Benesse(よく生きる)とともに、事業として行っている育児・介護支援を社員に対しても実現していくことでもあります。

育児支援の具体的な取り組みとしては、「育児時間短縮勤務制度」「育児休職制度」「カフェテリアプランによる支援」「在宅勤務」「社内保育施設」などがあります。

育児休職者への復職支援として、休職者ホームページによる

情報提供、グループ社内報の提供、原則として休職した部門への復帰、復帰後1年間の個別フォロー（仕事や体調などの悩み相談）などにより、過去5年間の育児休職からの復職率は平均約90%です。また、2006年12月の育児休職制度の改定により、2006年度7名、2007年度はすでに5名の男性社員が育児休職を取得しました（2007年6月現在）。

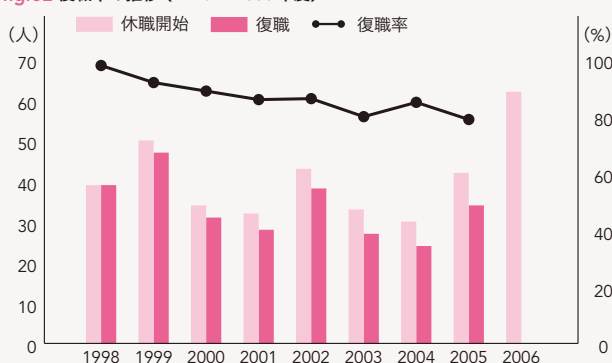
介護支援の具体的な取り組みとしては、「最長で1年間の介護休職」（回数制限なし）、「介護時間短縮勤務制度」があります。ただし、ベネッセでは社員の平均年齢が低いこともあって対象者が限られており、1991～2006年の介護休職利用者は累計32名となっています。

メンタルヘルスへの取り組み

ベネッセでは、社員が多くの人とかかわる仕事が多く、何より社員の活力そのものが事業の財産であるため、メンタルヘルスへの備えがとくに求められています。

全社のヘルスケア体制としては、事業所別に衛生管理者と産業医を配置しています。おもな課題としては、長時間残業者に対する働きかけ、復職への働きかけの強化をとくに意識し、継続的なメンタルヘルスの充実に取り組んでいます。

fig.02 復職率の推移（1998～2006年度）



育児休職取得者の声

父親としての視点が養われてくると思います



山本 健太郎
人財部

2007年の5月中旬から8月末まで育児休職を取得しています。私にとって初めての子どもですが、私が想像していた以上に、赤ちゃん中心の生活サイクルに変わりました。私と妻の両親は遠方に住んでいて、今も現役で仕事をしているため、育児を両親に頼ることはできません。妻と2人で家事をしながら育児も同時に行うのは、正直しんどいと思うときもあります。しかし、育児休職の取得には抵抗はありませんでした。長い人生、仕事一辺倒の生活を送ることなく、数か月間仕事を離れて育児に専念することは、貴重な経験となると考えていたからです。子どもと触れ合う時間が増えることで、父親としての視点が徐々に養われていくと感じていますし、ベネッセで仕事を進めるうえでこの視点は生きてくると考えています。（2007年7月インタビュー）

能力開発とダイバーシティの取り組み

主体的に能力開発に取り組む社員のために、行動要件を明確にし、それを支える研修を体系的に実施、能力開発ポイントを付与することで、自己啓発に励む社員を奨励しています。また、女性の活用支援や障がい者、外国人の雇用を促進しています。

能力開発ポイント制度

毎年4月、社員に一定のポイント数が付与され、それを使って社員が自主的に能力開発プログラムを選択し受講していく制度です。ポイント数は、等級に応じて一人約100ポイント程度(1ポイント=1,000円)で、翌年度まで繰り越しができ、昇格時にはボーナスポイントが加算されます。

ポイントの利用対象は、自主学習のための研修であり、外部オープン研修、キャリアプラン研修のほか、社会人大学院など現在の業務やキャリア上必要であると判断するものに適用できます。必須研修、留学制度、リーダー研修などの指名・選抜型研修、編集者研修などのコアコンピタンス研修は対象外となっています。あくまで、社員個人の自主的な学びを支援するための制度です。

研修制度

ベネッセでは、社員の成長が企業の成長につながることを目指し、主体的に能力開発に取り組む社員のために、行動要件を明確化し、それを支える研修を体系的に行っています。研修のおもな内容としては、以下のようになっています。

①ビジネスフレーム研修

3等級までの社員が対象の必須研修。企画、マーケティング、ロジカルシンキング、アカウントティングなど仕事の基本を学びます。

②コアコンピタンス研修

業務に必要なスキル獲得に向けて行われる研修。編集者研修(初級・実践)など、業務のレベルに応じて受講します。

③マネジメント研修

おもに新任リーダーを対象に、マネジメントに必要な目標設定と評価、労務知識、コンプライアンスなどを学びます。

そのほか、研修体系の詳細は当社ホームページをご覧ください(10月以降)。

女性の活躍支援

ベネッセでは約6割が女性社員となっており、管理職および役員への女性の登用を従来から積極的に行っています。現在女性管理職比率は約32%に上っています。また、ワーキングマザーは女性社員の約19%となっています。

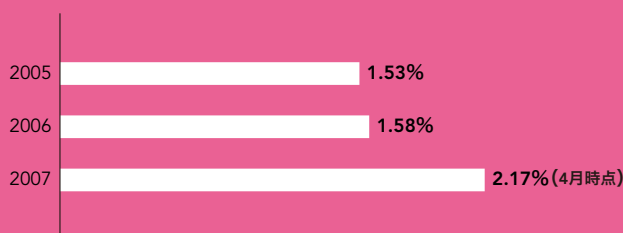
これは、男女雇用機会均等法施行以前の1970年代後半から、4年制大学卒女子を重要な人財と位置づけて採用し、男女の差なく昇進・昇格を行ってきたことによります。また、育児支援を中心に男女を問わず多様な働き方を支援する制度や施策が、女性活用を後押ししています。

障がい者・外国人雇用

ベネッセでは、従来から障がい者雇用を促進してきました。2005年4月、特例子会社として「ベネッセビジネスメイト」を設立し、同年5月に特例子会社およびグループ会社5社(ベネッセコーポレーション、ベネッセスタイルケア、テレマーケティングジャパン、パースンズ、ベネッセビジネスメイト)で、雇用率制度のグループ適用の認可をいただきました。2007年4月現在、障がい者雇用率は法定雇用率1.8%を上回る2.17%となっています。

外国人雇用は、現在ベネッセでは5名となっています。

fig.01 障がい者雇用率(グループ5社)



ベネッセビジネスメイト



夏休みを利用した中学生の職場体験

企業市民としての考え方

ベネッセでは商品・サービスを使ってくださるお客さまだけでなく、社員、取引先、株主・投資家、地域の皆さまもまたお客さまと考えています。各事業部の現場では、お客さまとの丁寧なコミュニケーションを心がけ、常にお客さまから学ぶ姿勢を大切にしてきました。商品・サービスの企画制作はお客さまの声が出发点であり、そしてお客さまの満足が私たちの喜びとなっています。

岡山市街より岡山本社(中央の建物)を望む



ステークホルダーとのコミュニケーション

ベネッセは、商品・サービスの制作・継続の過程において、お客さまの意見を活用するプロシューマー型の仕事の仕方が基本となっており、お客さまとの双方向のコミュニケーションを大切に信頼関係を築いています。

より多くの人の願いや思いを形にするために

ベネッセが考えるステークホルダーは、大きく分けてお客さま、社員、取引先、株主・投資家、地域社会、地球環境の6つに分かれます。いずれに対する事業活動も、「Benesse (よく生きる)」の企業理念のもとに行っています。

ベネッセの事業は、一人ひとりが持っている願いや思いを形にするための支援をすることです。一人ひとりの「こうなりたい」

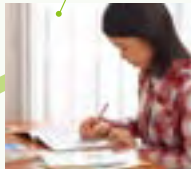
をお手伝いする商品・サービスを提供するために、ベネッセでは多様なステークホルダーとのコミュニケーションの工夫を行っています。

香川県・直島での現代アート活動「ベネッセアートサイト直島」は、島に点在する現代アートと地域に根ざした歴史・文化に触れることで、地域住民や訪れる人が「よく生きる」を考え行動するきっかけができればと願い、活動を始めました。現在、地域おこしの例としても注目を集めています。

お客さま

商品・サービスやそれに付随するしきみを通して、コミュニケーションを実施。会員制ビジネスでは、満足度やご意見、ご要望が商品開発に結びついています。

- 商品・サービス、お客さま窓口(レター・電話・ファックス・eメール)、ホームページ、会員モニター、イベントなど



社員

イントラネットや仕事のしきみの中で、活発なコミュニケーションを行い、経営方針への理解や仕事への意欲・満足度を高めています。

- イントラネット、グループ広報誌「C」、社史、朝礼、会議、社内イベント、社員満足度調査など



取引先

ガイドラインに従い、公正かつ自由な競争と、納得度の高い契約に基づく協力関係につなげています。

- 取引ガイドライン、取引先説明会、グリーン購入ルールなど



株主・投資家

事業活動全般に対して、ホームページやレポート類、説明会などの場を通して、ご理解と信頼をいただいています。個人株主向けのご説明の場を充実させていく予定です。

- ホームページ、アニュアルレポート、株主通信、有価証券報告書、決算説明会、株主総会、株主説明会など

地域社会

本社や本部、事業拠点で地域との交流を図り、地域社会の一員として理解と信頼が得られるよう努めています。とくに直島や財団活動により、ユニークな関係を築いています。

- ホームページ、地域イベント協賛、町づくりへの参画、企業訪問受け入れなど



地球環境

ISO14001に基づき、環境活動を積極的に進めています。活動が全社員に浸透するように、説明会や教育研修の場を通して徹底を図っています。

- ホームページ、問い合わせ対応(レター・電話・ファックス・eメール)、各種社内説明会、教育研修、環境内部監査など



Benesse®

*●印は、コミュニケーションの手段・ツール



ステークホルダーとの対話 in 直島

直島にもたらすもの、直島がもたらすもの

ベネッセの直島でのアート活動は、美術館の中にとどまらず島全体に広がっています。この活動は、地域住民や訪れる人々とのコミュニケーションによって支えられています。

官民一体の町づくりが誇り

豊島の産廃処理を受け入れたときから、島の北部は三菱マテリアルを中心とした環境活動、南部はベネッセを主体とした文化活動で「瀬戸内海から世界へ」羽ばたこうと決めました。これは福武会長の「環境と文化は共生していくもの」との言葉がきっかけでした。現在、三菱マテリアル、ベネッセ、漁業組合、町、町議会が年に数回集まり、町づくりについて議論するサミットを開催しています。小さな島だから大きなことはできませんが、小さいからこそ結束力があります。官民一体の町づくりでは日本一だと自負しています。



≫ 濱田 孝夫さん
直島町 町長

直島の人口にも貢献しています

ベネッセハウスと地中美術館ができたことで、直島を訪れる人が増えました。昔から直島に住んでいる人の中には、民宿を始めた人やボランティアでガイドをしている人もいて、ベネッセの力で元気になっています。また、ベネッセのアート活動は、直島の人口にも影響を与えています。現在、直島の人口は約3,400人。もしベネッセが活動を始めていなかったら、島に移住してくる人もいなかったでしょうし、働き口も少なくなって若い人の多くは島外に出ていると思います。おそらく2,000人台に減少していたのではないのでしょうか。



≫ 奥田 俊彦さん
直島町観光協会 事務局長

人とつながることで、健康に

ベネッセアートサイト直島が始まってから、直島に住んでいることが楽しくなりました。ボランティアガイドは、健康にも良いですね。次に行われるアートプロジェクトも楽しみです。



≫ 高橋 昭典さん
直島町観光ボランティアガイドの会 会長

直島に移住し、地域社会を意識

埼玉県から直島に移住し、2004年3月にカフェを開店しました。移住という大きな行動を起こせるだけの魅力が直島にはありました。今は、直島が自分のコミュニティです。



≫ 大塚 ルリ子さん
カフェまるや オーナー

地域の一員として、島を元気に

行政の視察団やメディアの取材対応をするときは、「よく生きる」の企業理念のもとに活動していること、アートを通して地域を元気にするという側面があることを理解してもらおう心がけています。



≫ 水野 順之
ベネッセアートサイト直島 広報担当

伝統と現代が融合する町並みに、エネルギーを感受

私はアートを学ぶツアーの一員として、日本を訪れました。直島の平静さの中には、ある種の「エネルギーや強さ」を感じ、精神的にもユニークな経験ができました。



≫ Valerie Boffy さん (フランス)
外国人観光客

お客さまとともに

ベネッセの事業は、お客さまとのコミュニケーションから生まれています。お客さまの課題や期待を受け止め、それらを商品・サービスに反映させるために、多岐にわたるコミュニケーションツールを用意しています。

お客さまのご意見・ご要望が 商品・サービス開発の原点

ベネッセの事業活動は、お客さまがよく生きるための課題を解決することを核に展開されています。そして、「自分や自分の家族がしてもらいたいことは何か」という生活者としての視点が、仕事の出発点になっています。

お客さまとのコミュニケーションは、お客さま一人ひとりの課題、日本社会全体にも通じる課題を発見することだけではなく、当社がお客さまの期待に応えられているか、当社の商品・サービスに満足していただいているかを確認するための大切なものとして、お客さまとの多岐にわたる接点を用意しています。

商品・サービスの開発や制作の過程においては、お客さまに実際に使っていただくプロセスを設けるなど、お客さまのご意見・ご要望を伺いながら、商品をつくり上げていきます。事業部によってはモニター制度という形をとって、定期的にお客さまを事業所にお呼びして実際に商品を使っていただきます。

商品・サービスそのもののほかには、お客さま窓口（レター・電話・ファックス・eメール）やホームページ、イベントなど、多岐にわたるお客さまとのコミュニケーションが展開されています。

お客さま同士の励まし合い、学び合いの場も

ベネッセの商品・サービスの制作プロセスの特徴の一つに、お客さま同士の励まし合い、学び合いのしくみがあります。お客さまに信頼していただくことで、お客さま同士を結びつける役割を果たしています。そのことによって、お客さまにとってはより現実味のある解決方法を得られることもあります。ベネッセは、お客さまの知恵を引き出し、ほかのお客さまとも分かち合い、ともに成長していく喜びを感じるお手伝いをしています。



「ベネッセウイメンズパーク」は女性のための課題解決コミュニティサイト
<http://women.benesse.ne.jp/>

- ① お客さまからお困りのこと、ご質問やご意見を受け、お答えします
- ② サービスを実際に使っていらっしゃるお客さまと直接会える場です
- ③ ベネッセスタイルケアでは日々のご入居者さまとの対話から、お一人おひとりに合った介護のやり方を探ります
- ④ 事務所へ保護者の方にお子さまを連れてきていただいて、教材を実際に使っていただきます
- ⑤ 商品・サービスの内容を知りたいときに利用でき、お申し込みも可能です



2006年度の取り組み

少子化が進む一方で、一人のお子さまにかかる教育費は上がっています。その分、お客さまのニーズはよりよいもの、よりお子さまに合ったものになります。それに応えるだけの教育提供力をつけるために、当社はさまざまな研究・調査を進めています。家庭や学校現場でも関心の高い英語教育について、また、地域に密着した教育情報も発信し続けています。

新しい取り組みとしてライフタイムバリューカンパニーでは、アクティブシニア向けのサイト『自分の楽しみ』の開発を行いました。趣味を通じて人との関係が生まれ、さらにうれしい体験が生まれることを喜べる仲間が集まれる場所です。



アクティブシニア向けサイト
『自分の楽しみ』
<http://jibun.benesse.ne.jp/>

TOPICS

進学フェアを開催

教育制度が地域単位、学校単位で変わろうとしています。2007年度で第4回目となる進学フェア。ベネッセのお客さまである小学生のご家族と、私立中高一貫校、公立中高一貫校の出会いの場をつくりました。これからの社会を生きるために求められる力についての講演のほか、会場には各校のブースが設けられ、興味関心のある学校のブースで保護者の方々は直接相談ができます。

これまでは住んでいる地域の中学校に進めましたが、中高一貫校が公立にまで広がってくると、中学校の時点で保護者が子どもの学校を確かな目で判断しなければなりません。自分の子どもに合っている学校か、子どもの将来につながっていく学校か、中高の6年間を過ごすお子さまにとって、学校選びは重要なものです。学校側もそれぞれの教育方針を明確に打ち立てて臨んでいます。当社にとって双方がお客さまであり、双方にお役に立てる立場にいることに誇りと責任を感じています。

保護者の皆さま、学校の先生方のご要望、ご期待が年々大きくなり、開催規模も毎年大きくなっています。



お客さまとのキャッチボールで商品の質を高めていく

私たちは、お客さまに教えていただきながら開発し、修正し、商品・サービスを一つひとつつくり上げてきました。もちろん、お客さまからのご意見やご要望のほか、研究者や先生方など有識者の知見、保護者や周囲の関係者の視点、そして私たちの経験値などを加味して最終的な形にしていってわけですが、お客さまからすべては始まるのです。

とくに教育というものは時間をかけて積み上げていくもので、例えば教材を10開発して1当たればいいという感覚では教育効果は薄い。だからこそ、常にお客さまとキャッチボールしながら商品・サービスを磨き、お客さまのお役に立ち、私たちも多くのものを学ぶ。これを繰り返す継続事業を大切にしてきたのです。これからは、子どもたちの生きるモチベーション、学ぶモチベーションを高めるために、家庭、学校、地域の子どもの24時間の生活を考えて学習応援していくことを考えています。

» 明田 英治

取締役 兼 執行役員常務 義務教育事業本部長



社員とともに

ベネッセでは、社員同士のコミュニケーションこそが組織の創造力の源と考えています。そのため、チーム間の交流はもとより、経営と現場のコミュニケーションを図る場が多く用意されています。

現場と経営の相互信頼の基盤

社員がこの会社で働くための安心やお互いの信頼関係の基盤は、人事制度や教育・研修制度で支えられていますが、社員の意欲や体験による成長の実感日々のコミュニケーションが大きな役割を果たしています。経営と現場、事業部門間、社員一人ひとりの日々のコミュニケーションは、私たち一人ひとりのそして組織の学びと創造の源泉となっています。

個人の成長のためのコミュニケーションについては、職場の中でそれぞれのチームやチームリーダーの個性を発揮して行われています。

チーム全体のモチベーションを上げるコミュニケーションは、経営情報や経営陣の考えていることがわかるとともに意見する機会が存在すること。そして、自分たちがどんな思いで何をやっているかを経営陣に理解してもらおうこと。そういったねらいを達成するために、ベネッセ特有の経営と現場のコミュニケーションが展開されています。

経営会議に社員も積極参加

コーポレート系部門主催の経営会議（HMC）、カンパニーや事業部主催の経営会議（CMC、DMC）は公開で行われます。約1週間前にイントラネットの業務連絡のところで主催の日時、テーマが発表され、出席者を募ります。自分自身の業務と関連する、あるいは今後の仕事に役に立つと思った社員は出席の連絡をします。多いときには50人以上の公聴者が、会議参加者のまわりを取り囲みます。

オープンな経営会議は2007年度で5年目に入ります。その目的は、オープンにすることで経営の透明性を保つばかりではなく、社員とともに決定事項に至るまでのプロセス、つまり結論への経路そのものを共有することにあります。



カンパニー主催の経営会議(CMC)

次の成長のために社員とともに企業理念を共有

2003年度から2006年度にかけて、経営改革と業績回復に注力したコミュニケーション活動を展開してきましたが、2006年度後半から次のステップとして、企業理念の徹底を図ろうとしています。さらなる企業成長のためには、社員間での企業理念の浸透、そしてそのためのコミュニケーション促進が不可欠です。

私たちのすべての活動は、企業理念「Benesse（よく生きる）」のもとに、商品・サービスを使ってくださるお客さまへのメッセージを、具現化していくプロセスです。経営と現場の対話、現場の中での議論が展開されていくことで社員一人ひとりの理念の翻訳力が深まり、広がっていくものであり、ますます社内コミュニケーションの重要性が増してきました。イントラネット、グループ広報誌、イベントなどメディアを駆使し、コミュニケーションの機会を増やすことによって、企業理念の理解浸透を進め、社員が一体となって目的に向かっていけるようにしたいと思います。

» 増本 勝彦
執行役員補 広報・IR部長

マインドのベクトルを合わせる

ベネッセの社員として、何をすべきか、何を大切にすべきか、そして、現場で何が起きているかを共有するコミュニケーションのしくみがあります。

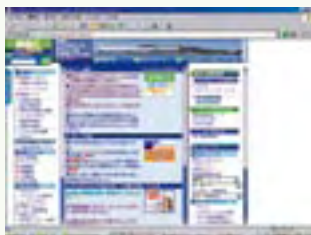
① 朝礼

基本的に毎月。経営陣によるタイムリーなテーマのほか、全社員が知っておくべき情報の共有の場です。終了後にイントラネットでアンケートを行い、社員からの意見を経営に活かしています。



② イン트라ネット『BeCom, BBC』

経営情報、事業情報をタイムリーにアップします。事業情報提供は強制的ではなく、自ら情報を提供していこうという現場の積極的な姿勢が反映されています。



③ グループ広報誌『C』

毎月15日発行。この『C』は、“Community” “Communication” “Collaboration” の意味が込められています。ベネッセグルー

プー丸となって目標に向かっていこうという思いを表しています。この広報



誌は、企画、取材、原稿執筆すべてが社員によるものです。企画・取材は、現場からの提案をもとに現場社員と広報・IR部の担当者が一緒に行うこともあれば、経営側からのリクエストをもとに企画するなど、社内のいろいろな立場や事業部から、より多くの社員の参画をベースに制作されています。

④ メディアの連動

イントラで仕掛けてグループ広報誌『C』の特集に絡める、社内イベントの場を仕掛けてそれを記事化してグループ広報誌『C』で全社員が共有するなど、メディアを連動させることでコミュニケーションの厚みや広がりを出します。

2006年度の取り組み

2006年度は、ベネッセグループとしてのコミュニケーションに力を注ぎ、グループ会社の社員の巻き込みを意図的に図りました。そのために各社の広報担当者に該当する社員との意思疎通がまず必要で、担当者で集まって情報共有、コーポレートコミュニケーションについての学習などを一緒に行いました。今後も年2回、定期的で開催することになっています。

取引先とともに

ベネッセの事業活動は、多くの取引先の皆さまに支えられています。一緒に一つの仕事をくり上げていく過程で、「ベネッセ（よく生きる）」を実現する仲間の輪に入っていただきたいと考えています。

契約に基づく仕事の徹底

遵法チェックは、法務部および内部統制推進部、個人情報保護部で行っています。さらに社員が基本的な知識をしっかり身に付けるべく、全社で行う研修（e-learning）をはじめ、現場レベルでは各部門の仕事の特徴に合わせた教育活動が行われています。

質の高い商品・サービスを創造するためには、さまざまな取引先の力が必要です。公正かつ自由な競争の中から、適切な取引先を選択し、納得度の高い契約に基づく協力関係をつくりたいと思います。

また、ベネッセの仕事はお客さまと直接関係することも多く、個人情報を扱う企画では、ベネッセの個人情報の取り扱い基準に合わせていただくように、取引先の皆さまにもご協力いただいています。

目線はお客さまへ

ベネッセの志や思いに共感していただくことが、当社の企画具現化のクオリティを高めます。ベネッセのためではなく、お客さまのために取引先の皆さまの力を発揮していただきたいと

思っていますので、お客さまへの目線は一致していなければなりません。そのためには、ベネッセがまず取引先の皆さまに対して、法律を遵守し、「ベネッセグループ行動基準」に則った姿勢で接することが大切だと考えています。

取引先の皆さまとは常に対話を通して情報交換や議論することを心がけ、お客さまの課題解決に誠意を持って取り組みたい。そのために、取引先の皆さまにも当該の企画の共有の場に参加していただきます。また、部門横串の機能にフォーカスした業界単位の感謝会などでは、親交を深めるとともに社内のいろいろな部門からの代表者との間の人脈づくりを促進します。

2006年度の取り組み

ここ数年、積極的にほかの分野の企業の事業と融合することによって、お客さまにとっての新たな価値を生み出す機会を増やしています。当社だけでは実現できないことを業界の異なる企業の方々と組むことで、ベネッセの教育力、ブランド力がさらに発揮されます。2006年度はとくに、教育事業部門でのさまざまな企業との協業がそれぞれのクオリティを高め、ますますお客さまに役立ち、喜ばれています。



ベネッセの複数部門でお世話になっているIT業界の企業の代表の方々をお招きし、情報交換をすとともに感謝の意を込めて新年会を開催。主部門はネットマーケティング部ですが、各部門の企画や運営担当者も集まりました

TOPICS

ロイヤルホストとの協業により、『しまじろうキッズメニュー』が誕生

ファミリーレストラン「ロイヤルホスト」のより多くの家族に来て欲しいという思いと、「こどもちゃれんじ」の子どもたちに食育としての場を使って実感を持たせたいという思いが、一つの形になりました。ロイヤルホストの現場力とベネッセの教育力で、『しまじろうキッズメニュー』が誕生しました。

しまじろうが大好きな子どもの保護者の多くは、食育についても関心が高く、「私たちもベネッセの皆さんと一緒に、子どもたちの成長を食の面から応援したい」というロイヤルホストとの協業は、お互いのできないことを実現し、お互いの強みをさらに進化させることができました。



『しまじろうキッズメニュー』の企画会議

●ロイヤルホストでの言葉@企画会議

「ベネッセの皆さんがしまじろうブランドを大切にしているように、より多くの小さなお子さまのいるご家族に来ていただきたい。その思いを私たちも大切にしたい。」

≫ 藤森恵子さん ロイヤルホスト(株) マーケティングサービス部

『しまじろうキッズメニュー』は、ベネッセの皆さんのお力添えもあり完成度が高くなった。子どもたちは私どものようなレストランで、外での食事を初めて体験することもある。改めてレストランに期待される役割の重要性をヒシヒシと感じている。」

≫ 梅田真菜子さん ロイヤルホスト(株) メニュー企画部 課長

「私の子どもは5歳と8歳。子どもを観察していると、その食へのこだわりはすごい。そんな子どもたち向けのメニュー開発はやりがいがある。」

≫ 氏川達也さん ロイヤルホスト(株) メニュー企画部

「ロイヤルホストの皆さんの専門知識、外食産業の考え方など、多くのことを学ばせていただいている。」

≫ 池内昭予 営業本部 マーケティング推進部

お客さまへの目線を合わせ、新しい価値を生み出す

教材や雑誌などをつくる私たちの仕事は、ライター、イラストレーター、編集などのプロダクション、印刷会社などいろいろな取引先があって成り立ちます。企画が固まったら、志を同じくして、それを実現できる人たちを探ることから仕事は始まります。お客さまへの目線を合わせることをしっかり行えば、あとは楽しく意欲を持ってやっていたるのが肝心。

いかに目的を理解していただいて、いかに相手の力を引き出すのか、そういった考え方を日々若い社員に伝えています。

最近ではビジネス上の取引先として、当社の教育ブランドとほかの分野の企業のブランドでのコラボレーションやアライアンスを組む機会が増えてきました。お客さまへの提供価値の向上をお互いの最優先に置きつつ、それぞれの良さを融合することで新しい価値を生み出していくことに挑戦しています。

≫ 松澤 拓也

執行役員補 営業本部マーケティング推進部長



株主・投資家とともに

IR 活動への取り組みは、株主・投資家の皆さまへの情報開示を重視しています。

IR 開示ツールの充実や説明会・懇談会の実施により、積極的な双方向コミュニケーションも実現しています。

情報開示と双方向コミュニケーション

ベネッセは、機関投資家、個人投資家の皆さまに対する情報開示を積極的に行っています。適時開示はもとよりアニュアルレポート、株主通信、Web サイトなど、IR 開示ツールの充実を図るなど、投資家の皆さまとの双方向コミュニケーションを重視し、「顔の見える」IR 活動を実施しています。

決算説明会では、会長・副会長・社長が業績や経営戦略について自らの言葉で説明し、その様子は Web でも公開しています。国内外機関投資家・証券アナリストとの個別ミーティングは年間230件におよび、業績や事業の方向性について率直なディスカッションを行いました。

また、海外機関投資家とのコミュニケーションも活発に行っています。2006年度は社長および広報・IR 担当が、年5回欧州、米国、アジアの投資家を訪問しました。証券会社主催の各種カンファレンスにも参加しています。

個人投資家とのコミュニケーションも積極的に実施しており、2006年度は大手証券会社の企画する個人投資家セミナーに、

2回参加しました。個人投資家との直接対話やアンケートから生まれる貴重なご意見は、常に経営陣にフィードバックし、経営や IR 活動の改善に役立てています。

Web サイトの充実にも取り組んでおり、投資家全般の皆さま向けの Web サイトの充実のほか、2005年度は個人投資家向けホームページ『IR Café』を開設しました。IR メールマガジンの発信も開始し、タイムリー・ディスクロージャーを推進しています。

このような IR 活動への取り組みが評価され、アニュアルレポートでは、2006年度日経アニュアルリポート・アワードに5年連続で入賞、Web サイトでは日興アイ・アールの全上場企業ホームページ充実度ランキング調査（2006年度）で総合ランキング4位、業種別ランキング1位に選定されました。

SRI の組み入れ状況

ベネッセの CSR 活動が評価され、国内外のさまざまな SRI インデックスやファンドに組み入れられています。2006年度のおもな組み入れ状況は下記の通りです。

fig.01 SRI の組み入れ状況

インデックス・ファンド	評価機関	評価視点
Dow Jones Sustainability Indexes 	SAM (スイス)	経済・社会・環境のバランス、企業の持つ持続可能性
FTSE4Good 	EIRIS (イギリス)	コーポレートガバナンスの考え方や取り組み、女性の活用などのダイバーシティ
モーニングスター SRI インデックスオープン	パブリックソースセンター	コーポレートガバナンス、マーケット対応、女性の活用をはじめとした取り組み
「あすのはね」(朝日ライフ SRI 社会貢献ファンド)	Stock at Stake (ベルギー) パブリックソースセンター	コーポレートガバナンス、マーケット対応、女性の活用をはじめとした取り組み
ダイワ SRI ファンド	インテグレックス	コンプライアンスの考え方や取り組み
「グッドカンパニー」(住信 SRI ジャパン・オープン)	日本総合研究所	説明責任と情報開示、顧客に対する誠実さ、人材の育成・支援
厚生年金基金連合会コーポレート・ガバナンスファンド	野村アセット・マネジメント	コーポレートガバナンスの考え方・取り組み

株主総会・株主説明会

2005年6月実施の株主総会から、より多くの株主さまとのコミュニケーションを促進することを目的として、岡山本社と多摩センターの東京会場を結んだ同時中継を開始しています。株主総会終了後には株主説明会を実施し、経営・事業方針に関して率直な意見交換を行っています。

2006年度は「株主総会」および「株主さま・お客さま懇談会」を日曜日に開催。小学校入学前のお子さまを対象とした「しまじろうとあそぼう!」コンサート、小学校低学年を対象とする「サイエンス教室」、ベネッセ・スタードームの無料開放などを行いました。2007年度も、2006年度に引き続き日曜日に「株主総会」「株主説明会」を開催しました。

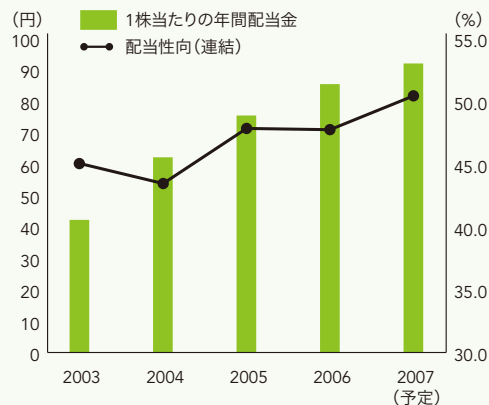
株主還元

株主還元策をはじめとする資本政策は、ベネッセにとって重要な課題と認識しています。ベネッセは、企業価値向上を目指した資本政策に努めており、「配当性向35%以上」を明示して

います。2002年度から4期連続の増配を実現し、2006年度の配当性向は47.8%、1株当たりの年間配当金は85円となりました。2007年度も増配予定です。

また、自己株式については、2007年3月末時点で、累計364万株、94億3千9百万円、発行済株式総数の3.4%に当たる買い入れを実施しています。

fig.02 配当金と配当性向 (2003～2007年度)



「進研ゼミ」を補完しうる新しい事業モデルの構築を

ここ数年間のベネッセを振り返ると、教育事業の柱である「進研ゼミ」は、内在的要因を克服し、減少傾向にあった会員数を回復させてきました。ただ、2007年4月の会員数が再び減少したのを見ると、少子化という厳しい事業環境の中ではわずかな戦略のミスが大きく収益に影響することが観察されます。

すでにベネッセは、自社株買いも実施し配当も業界中で高水準にあります。ベネッセが持続的な成長を遂げるには、資金を株主還元施策のみならず、「進研ゼミ」を補完しうる新しい事業モデルの構築に援用することも必要だと考えます。公的教育の地盤沈下が激しい中では、公的教育を補完・一部代替しうる企業が必要であり、ベネッセは御社自身が積極的にこの役割を担うとの意識で取り組んでいるものと見ています。教育産業は、単に儲ければ良いという業種ではありません。大前提として、社会の方向性に合致したビジネスを展開して欲しいと思います。

なお、投資家とのコミュニケーションについては非常に優れていると見ています。今後とも、この姿勢を継続して欲しいと思います。

» 渡辺 英克さん
みずほ証券 シニアアナリスト



地域社会とともに——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「瀬戸内海の風景の中、一つの場所に、時間をかけてアートを創り上げていく」活動の総称で、現代アートを切り口に「Benesse (よく生きる)」のメッセージを発信しています。2006年度は10万人超のお客さまが来訪しました。

スタンダード展

2006年10月～12月および2007年2月～4月の2回に分けて、ベネッセと財団法人 直島福武美術館財団の共同で、企画展『NAOSHIMA STANDARD 2』を開催しました。『NAOSHIMA STANDARD 2』は、2001年に直島全体を会場とし空き家、路地、床屋や診療所として使われていた建物などを舞台に展開した『THE STANDARD』展の第2弾の展覧会です。今回は「日常生活を支える生活基盤を『文化』の視点から見直し、芸術活動によって再構築していく」を基本テーマに、数多くの著名なアーティストが参加し、国内外からたくさんのお客さまが来訪されました。

ベネッセハウス

ベネッセハウスはベネッセアートサイト直島の中核施設で、1992年、『自然・建築・アートの共生』をコンセプトにオープンしました。本館である「ミュージアム」棟は、島の南の高台に瀬戸内海を望んで建つ安藤忠雄設計の建物。直島の自然と安藤忠雄設計の建築という特性を取り込み、アーティストたちがその場所のために制作した作品を永久展示しています。

作品は展示スペースにとどまらず、館内のいたるところに設置され、施設を取り巻く海岸線や林の中にも点在しています。展示スペースでは、テーマを決めて収蔵作品の常設展示を行っています。滞在用客室、レストラン、カフェ、バーを備え、直島の自然と時間の中でゆっくりと滞在してアートを鑑賞していただくことができる施設です。宿泊専用棟の別館『オーバル』は1995年にオープン、2006年5月20日からは高台の下の海辺に

開けた土地で新しい宿泊棟『パーク』『ビーチ』が営業を開始しました。

家プロジェクト

1998年に始まった、直島の町を舞台とした常設のアートプロジェクトです。

本村地区で古い家屋を改修し、アーティストが家の空間そのものを作品化したプロジェクトを公開しています。ここでは、それぞれの建物はもちろん、そこで営まれていた生活や日本の伝統、美意識に対峙した空間が形づくられています。

家プロジェクトの代表作品

一般自由見学で鑑賞可能な作品

「角屋」 宮島 達男

「Sea of Time '98 (時の海 '98)」1998年ほか

「南寺」 ジェームズ・タレル

「Backside of the Moon
(バックサイド・オブ・ザ・ムーン)」1999年

「護王神社」 杉本 博司

「Appropriate Proportion
(アプロプリエイト・プロポーション)」2002年

鑑賞に予約が必要な作品

「きんざ」 内藤 礼

「このことを」2001年



瀬戸内海にある直島は香川県高松市の北約13キロ、岡山県玉野市の南約2キロに位置し、周囲の島々と合わせた直島諸島がそのまま香川県直島町となっています。島の北部は三菱マテリアル直島製錬所を中心とした工業地区で、ベネッセアートサイト直島は、瀬戸内海国立公園に含まれる南部で活動しています



ベネッセハウスビーチ棟

企業市民としての考え方

地域社会とともに — 社会貢献活動

ベネッセの企業活動は、社名の通り「Benesse (よく生きる)」に基づき、「一人ひとりがよく生きる」ことの支援を目的としています。さまざまな社会活動を通じて、ベネッセが「地域」に不可欠な存在になれればと考えています。



あそびケーション

あそびを通して親子のコミュニケーションを高めるプログラム、「あそびケーション」を全国各地のNPOなどと協力し合って展開しています。昨年度は全国で約2,000回実施。このプログラムは、学術的研究による裏づけをもってつくられ、参加者の方々からも満足の声をいただいています。

また、自治体からの要望があれば、先輩ママの体験談を中心にまとめた妊婦さん対象の『妊娠・出産に自信をつける本』、生後0～6カ月の赤ちゃんがいるご家庭対象の『赤ちゃんを育てる遊び大全集』の冊子を無料で差し上げています。自治体では窓口などに置いて、これから出産される方や、出産された方が自由に持ち帰ることができるようにしています。

子育て支援施設

2006年12月、滋賀県大津市が設立した市民生活支援施設「明日都浜大津」内に「ベネッセ大津『あそびと学び』おやこの広場」を開設しました。子育て支援施設を自治体施設内にオープンするのは、全国初の試みです。当施設では、お子さまが楽しく遊び、学ぶためのスペースやご家族の皆さまへの子育てに関する情報を提供。また、お子さまや保護者の皆さまが参加できる各種イベントも開催しています。「お互い協力し合うことでよりよい地域の子育て環境が創出できる」という大津市とベネッセの双方の思いが一致したことにより、施設の開設が実現しました。



全国各地で展開している「あそびケーション」



ベネッセ大津「あそびと学び」おやこの広場

企業スポーツ運営

ベネッセセーリングチーム、ベネッセダイビングチームの運営を通してアマチュアスポーツの振興を行っています。セーリングチームは2006年4月23日～28日、フランスで開催された「イエールオリンピックウィーク」で吉迫・大熊チームが準優勝しました。ダイビングチームは、岡岡で地元の小学生から大学生までを中心に飛び込み競技で活躍しています。

地域イベントへの参加

岡岡本社では、市のイベントへの協賛、有志社員の参加を継続しています(岡山市花火大会、おかやま桃太郎まつり)。東京本部のある多摩ニュータウンでは、行政、自治会のイベントへの協賛を行っています(夏祭り、多摩センターイルミネーションなど)。

ベネッセ・スタードーム

東京本部(多摩オフィス)最上階(21階)にある「ベネッセ・スタードーム」は、1994年にオープンしました。東京本部ビルは、これらの施設を含め、年間を通して修学旅行、企業訪問など、子どもから大人まで多くのお客さまの訪問を受けています。

しまじろう募金

幼児向け通信教育事業「こどもちゃれんじ」では、「しまじろう募金」を行っています。集まった募金は当面、日本ユニセフ協会を通じて、戦争、災害など困難な状況にいる世界の子どもたちのために役立てられています。

「しまじろう募金」電話番号 0990-505-426 0990-505-330

地域社会とともに — 社会貢献活動

財団活動の支援

下記で紹介する財団は、創業者福武哲彦、現会長の福武総一郎が、教育、文化の振興を目的に私財を投じて設立したものです。当社は、その設立趣旨・事業内容に深く共感し、これらの財団活動を支援しています。

① 財団法人 福武学術文化振興財団

当財団は、株式会社福武書店（現ベネッセコーポレーション）の創立30周年を記念し、1985年、当時社長であった故・福武哲彦により創設されました。

以来、歴史学・地理学の分野における自然科学的研究や学会・研究集会の開催、国際交流に対し助成活動を行い、2006年度までの助成件数の累計は614件となっています。

② 財団法人 福武教育文化振興財団

「福武教育振興財団」と「福武文化振興財団」を統合し、2007年4月から「福武教育文化振興財団」として再出発しました。2つの財団で実施してきた事業は新しい財団で引き継いでいます。当財団は岡山県内の教育、文化の振興を目指して活動・調査研究にあたる個人、団体を支援することを目的としており、表彰事業として教育的分野では「福武哲彦教育賞」「谷口澄夫教育奨励賞」、文化的分野では「福武文化賞」「福武文化奨励賞」の贈呈を行っています。

また助成事業として教育的分野では教育研究や大会開催に伴う助成をはじめ、英語力の養成や個性的な教育の実践を支援するなどの活動を行っています。

香川県文化功労者として表彰

2006年11月3日、香川県庁にて福武会長が2006年度香川県文化功労者として知事から表彰を受けました。おもに直島でのアート活動を通して、香川県における文化向上に功績を上げたことに対して評価されました。



TOPICS

ベネチア ビエンナーレ「ベネッセ賞」

ベネチア ビエンナーレは1895年に第1回展が開催されて以来、100年以上の歴史を持つ国際美術展です。ベネッセは1995年（第46回）から2007年（第52回）まで、次代を担う若手アーティストの支援を目的に「ベネッセ賞」を授与しています。受賞者には賞金100万円が贈られ、ベネッセアートサイト直島に招待されるほか、直島または越後妻有（えちごつまり）における作品制作の機会が与えられます。

● ベネッセ賞受賞者

- 第1回(1995年) 蔡國強 (中国)
- 第2回(1997年) アレキサンドロス・プシフォーリス (ギリシャ)
- 第3回(1999年) オラファー・エリアソン (アイスランド/デンマーク)
- 第4回(2001年) ジャネット・カーディフ&ジョージ・ビュレス・ミラー (カナダ)
- 第5回(2003年) リクリット・ティラヴァニ (タイ)
- 第6回(2005年) タシタ・ティーン (イギリス)
- 第7回(2007年) アデル・アブデスメッド (アルジェリア/フランス)

③ 財団法人 直島福武美術館財団

2004年に設立され、香川県直島で地中美術館を運営。同美術館は自然と人間との関係を考える場所として、安藤忠雄氏が設計、2004年7月に開館しました。設立にあたり、福武家より当財団へ美術作品、敷地、建物が寄贈され、クロード・モネによる作品3点が寄託されました。

「メセナアワード2006」メセナ大賞を受賞

2006年12月1日、スパイラルホール（東京都港区）にて社団法人企業メセナ協議会による「メセナアワード2006贈呈式」が行われました。香川県直島での一連の継続的なアート活動に対してメセナ大賞が授与されました。



企業市民としての考え方

地球環境のために——環境マネジメントシステム

ベネッセでは、環境活動に取り組むための環境方針を定めています。

これに基づき、環境マネジメントシステムの構築や環境活動の実践を行っています。

事業特性と環境方針

ベネッセは、進研ゼミ約400万人の会員に対して毎月教材や情報誌を提供するとともに、営業手段としてのダイレクトメールも相当数お届けしています。また、育児雑誌の『たまごクラブ』『ひよこクラブ』や家庭生活情報誌『サンキュ!』など、毎月200万部近くの雑誌を発行しています。

それらの商品を制作するために大量の資源を消費しており、中でも用紙の使用は、ダイレクトメール分を含めると年間12万トンにもなります。ほかにも、視聴覚教材のDVD・ビデオテー

プやさまざまな学習教具を制作しており、用紙以外の資源も使用しています。したがって、環境負荷を減らすことの必要性を強く意識しており、そのための施策を実施しています。また、環境活動を社会に広げていく一手段としての環境教育を責務として認識し、その取り組みを部分的に始めています。

このような背景に基づき、ベネッセとして環境活動に取り組むために、2003年12月に「環境方針」を制定し、社内の活動を実践しています。2006年1月には「チーム・マイナス6%」に参加登録しています。



環境方針

世界的に企業の社会的責任が問われており、もはや業績（利益）をあげるだけでは評価されません。企業が果たすべき責任の中でも「環境」は重要な要素であり、環境活動を積極的に推進することは企業の当然の責務であると考えます。

当社はこのような基本認識に立ち、社の内外を問わず、社員をはじめとして、当社の事業活動にかかわる一人ひとりが主体性を持って行動することにより、継続的な環境活動に取り組みます。

当社では、商品・サービスを提供するにあたって、また、その営業活動においても、紙・プラスチックなどの資源を大量に消費しており、それが地球環境に負荷を与えていることを重視し、循環型社会を作るという社会の要請に応えるために、資源の消費抑制、廃棄物の削減、リサイクルの促進などの活動を実施していきます。

活動指針

1. 環境配慮設計の推進

有害な素材は使用せず、リサイクルが容易な設計に努める。また、再生素材等を中心としたグリーン調達を推進する。

2. 省エネ・廃棄物の削減、リサイクルの促進

省エネを実行するとともに、自社で排出する廃棄物の量の削減と、リサイクル率の向上に努める。

3. 新技術等の導入

環境負荷軽減に効果がある新技術等の積極的導入を図る。

4. 法規制・ルールへの遵守

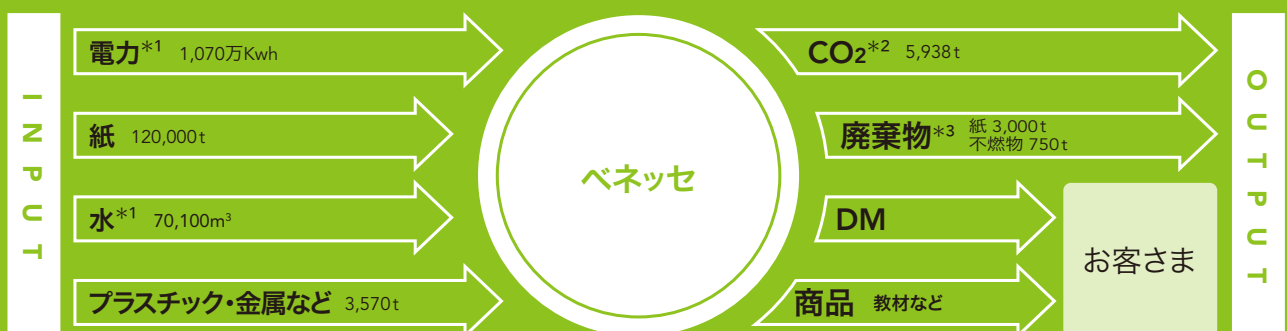
法規制は最低限の遵守事項とし、社内で定めたルールに従った事業活動を徹底するとともに、随時仕事のやり方を見直し、より環境負荷の少ない手法を取り入れる。

5. 社内外とのコミュニケーション

当社が置かれている状況、環境活動に関する情報を内外にむけて公開する。

2003年12月1日制定 2006年1月1日改訂

fig.01 事業と環境とのかかわり



*1 数字は岡山本社・多摩・BL(ベネッセ・ロジスティクス・センター)分のみ

*2 電力分のみ *3 2003年度概算推定値

地球環境のために — 環境マネジメントシステム

ISO14001 によるマネジメント

ベネッセは、2004年11月12日付でISO14001の認証を取得しました。

業種	出版業
登録範囲	通信教育教材、学校向け模擬試験、進路教材、雑誌とその周辺商品の企画・制作・販売
関連事業所	岡山本社／多摩オフィス／神保町オフィス／初台オフィス／北海道事業所／東北事業所／北陸事業所／関東事業所／名古屋事業所／大阪事業所／九州事業所／ベネッセ・ロジスティクス・センター
審査登録機関	財団法人 日本品質保証機構

また、2006年11月にはホテル、レストラン業で、ベネッセアートサイト直島／(株)直島文化村が認証を取得しています。

推進体制は上記認証に基づき、社長を最高責任者とし、環境管理責任者のもと、諮問機関として環境委員会を運営しています。ISO推進事務局は、内部統制推進部の環境チームが担当しています。執行役員クラスが推進実行責任者となり、社員はもちろんのこと、派遣社員、アルバイトなども含めた全員参加の活動を展開しています。

環境委員会

環境委員会は委員長である環境管理責任者の諮問機関として位置づけられています。構成員は委員長が指名する推進実行責任者や部門の責任者などから組織されています。

答申内容は、下記のようになっています。

- ① 著しい環境側面
- ② 環境目的および目標
- ③ 社長に対する環境マネジメントシステムの実績報告
- ④ 社長による環境マネジメントシステムの見直しに基づく対応

社内教育

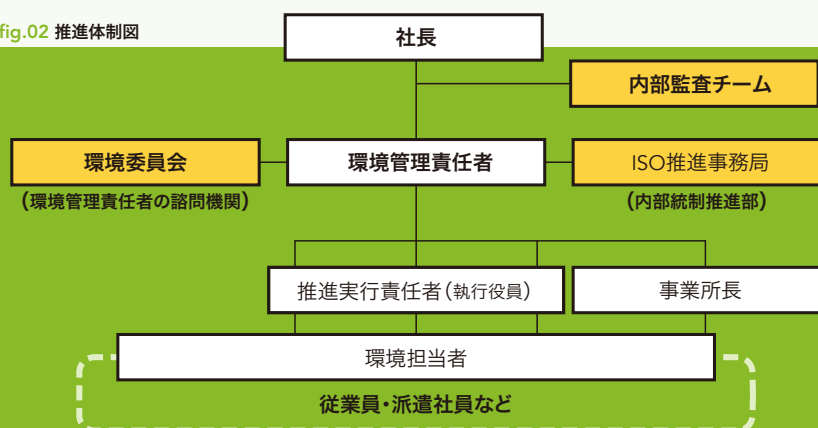
環境活動を推進するために、社員をはじめとする関係者の教育も実施しています。

新人、中途の社員に対する導入研修はもとより、毎年Web研修と各部でのライブ研修を実施しています。

また、環境方針、環境マネジメントシステム、オフィスでの活動内容を盛り込んだ環境小冊子を作成して、配布しています。



fig.02 推進体制図



企業市民としての考え方

地球環境のために — 具体的な環境活動

ベネッセでは、事業活動に伴う環境負荷をできる限り減らしていくこと、そしてお客さまに安全なものをお届けすることが企業が果たすべき責任であると自覚し、環境活動に取り組んでいます。

オフィス環境への取り組み

業務としてデスクワークが多いベネッセでは、オフィスでの環境負荷を削減するために、以下の取り組みを行っています。

① コピー使用量削減のための取り組み

コピー利用の削減として、会議でのプロジェクター使用促進、配布部数の削減、両面・縮小コピーによるコピー枚数削減などペーパーレス化に取り組んでいます。その結果、2006年度は社員一人当たりの消費量を前年度の1,458枚から1,412枚(月換算)に減らすことができました。今後、3年間で10%削減を目標に活動していきます。

② 廃棄物の抑制、分別・リサイクルの推進

拠点ごとに定められたゴミの分別を徹底し、できる限りリサイクルにまわしています。岡山本社と東京本部(多摩オフィス)では、社員食堂の食品廃棄物を堆肥化しています。また、事務用品や物品など再利用による購入削減に努めています。

③ 省エネ活動

点灯設備やパソコン利用での電源オフを徹底することで電気量の削減に努めています。オフィスで使用する電気量は2006年度は前年度に比べて約3%減少しています。とくに岡山本社では、省電力型の照明設備を導入したりセンサー化することで8%使用量を減らすことができました。

オフィス内の室温の設定については、空調設備の管理を行い、電気量の削減に心がけています。また、2005年よりクールビズ(社内呼称「サマーカジュアル」)を実施しています。

④ グリーン購入の促進

事務用品や物品の調達時には、エコ商品*1を優先的に購入しています。年々購入率は上がってきており、2006年度は前年度に比べ5%アップして43%となっています(購入金額ベース)。

*1 エコ商品:「グリーン購入法適合商品」「エコマーク」「PET ボトルリサイクル推奨マーク」などの環境ラベルが表示されている商品

環境配慮設計の推進

お客さまにお届けする商品には有害な物質は使用しない、製造・廃棄する際の環境負荷を減らす、といった安全や環境に配慮した設計に継続して取り組んでいます。

① 教具におけるネジ・金具類のノンクロムメッキ化推進

2006年度は全モデルの80%において、ノンクロムネジ97%、ノンクロム金具95%を達成することができました。

② 教具のはんだの鉛フリー化推進

2004年からの取り組みで、2006年度は新規モデルで50%が鉛フリーはんだ使用となりました。

③ 樹脂使用量の適正化

材料を適切に使うためのガイドラインを設け、2006年度は新規モデルでその基準を100%満たすことができました。

④ 省資源梱包設計推進

2006年度の全モデル中75%で基準を達成できました。

⑤ 環境配慮型印刷用紙*2の採用

2006年度には97%と高い割合を達成することができました(前年度は89.5%)。

*2 環境配慮型印刷用紙:再生紙、無塩素漂白紙もしくはFSC認証取得紙としています

fig.01 東京本部(多摩オフィス)ビルのゴミ排出量とリサイクル率(1994~2006年度)

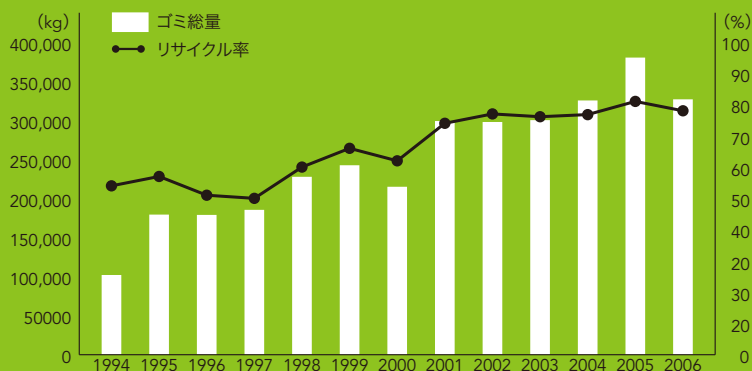
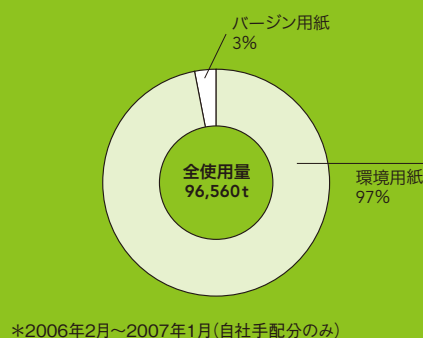


fig.02 環境用紙の調達状況



地球環境のために — 具体的な環境活動

環境教育の実施

環境活動を日常で定着させるためには、幅広い啓発活動が必要です。当社ではその一翼を担うべく、以下のようなさまざまな媒体で環境教育を実施しています。

① 「こどもちゃれんじ」の環境ページ

幼児向け通信教育事業「こどもちゃれんじ」において、環境教育の視点を盛り込んだ記事を掲載しています。

② 進研ゼミでの展開

「小学講座」では、環境問題を扱った『地球環境調査 BOOK』を別冊付録として作成したり、教科の中で環境のテーマを扱うなどしています。「中学講座」「高校講座」では、問題文に環境関連のものを使用するなど、幅広く接する機会を提供しています。



③ 環境教育教材の制作

岡山県の委託を受けて、総合的な学習の時間で使用する教材を作成しました（2004年度～）。



④ 環境ビデオの制作

しまじろうを登場させた環境映像を制作し、今後上映の機会を設定していきます。



ビデオテープの回収リサイクル

ベネッセはビデオ教材をお客さまにお届けしていますが、最終的には家庭ゴミとして自治体で焼却・埋立されているのが現状です。その負荷を少しでも軽減するために、回収リサイクルに取り組んでいます。「こどもちゃれんじ」と「進研ゼミ小学講座」の会員を対象に、コンサート会場としましまタウンで、2006年度



ビデオを回収し、ビデオラックに再生



リサイクルされたトイレトペーパー

TOPICS

マテリアルリサイクルを導入

ベネッセ・ロジスティクス・センターでは、マテリアルリサイクルの導入にあたり、2006～2007年度の環境プログラムとして、教材の梱包用に使用されるストレッチフィルムを圧縮して原料に戻し、測量用の杭などに再生。その効果のみならず安全面、負荷面も考慮して運用を始めました。



ストレッチフィルムを圧縮して→測量用の杭に

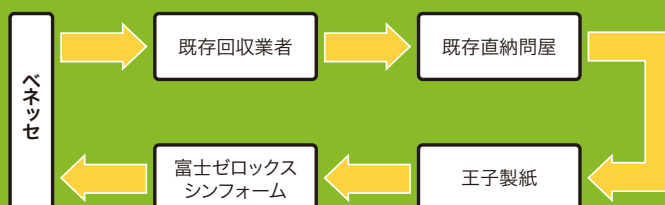
は約3,000本のビデオが回収できました。この素材をビデオラックに再生し、会員にプレゼントしました。

オフィスからの排出紙のリサイクル

オフィスワークで出た廃紙は原則リサイクルされています。この中で使用済のコピー用紙はそのまま再生され、用紙の包装やダンボールとして再度納入の際に使用されています。この「クローズドループ」システムは全社に導入され、リムラベルやダンボールが当社のオリジナルとなっており、環境意識の向上に役立っています。また書類をシュレッダーしたゴミは、トイレトペーパーに再生しています（多摩オフィスのみ）。

fig.03 クローズドループシステム

ベネッセから回収された古紙が、再生紙として再活用される循環型フロー



GRI ガイドライン対照表 (ガイドラインと本レポートの対照)

項目	指 標	該当頁
1. ビジョンと戦略		
1.1	持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明	P2,4-5, 9-18
1.2	報告書の主要要素を表す最高経営責任者 (または同等の上級管理職) の声明	P4-5
2. 報告組織の概要		
組織概要		
2.1	報告組織の名称	P6
2.2	主な製品やサービス	P7
2.3	報告組織の事業構造	P6
2.4	主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述	P6
2.5	事業所の所在国名	P6
2.6	企業形態 (法的形態)	P6
2.7	対象市場の特質	P4-5,9-11
2.8	組織規模	P6
2.9	ステークホルダーのリスト、その特質、および報告組織との関係	P34
報告書の範囲		
2.10	報告書に関する問い合わせ先、電子メールやホームページのアドレスなど	P3
2.11	記載情報の報告期間 (年度/暦年など)	P3
2.12	前回の報告書の発行日 (該当する場合)	P3
2.13	「報告組織の範囲」(国/地域、製品/サービス、部門/施設/合併事業/子会社)	P3
報告書の概要		
2.17	報告書作成に際し GRI の原則または規定を適用しない旨の決定の記述	※参照にしている
3. 統治構造とマネジメントシステム		
構造と統治		
3.1	組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む	P22-24
3.2	取締役会構成員のうち、独立している取締役、執行権を持たない取締役の割合 (百分率)	P23
3.3	環境および社会的な面でリスクと機会に関連した課題を含めて、組織の戦略の方向を導くための専門的知見が必要であるが、そのような知見を持った取締役選任プロセス	P23-24
3.4	組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス	P22-24
3.6	経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者	P20-21, 22-24,48
3.7	組織の使命と価値の声明、組織内で開発された行動規範または原則、経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針	P25,47
3.8	取締役会への株主による報告ないし指導のメカニズム	P42-43
ステークホルダーの参画		
3.9	主要ステークホルダーの定義および選出の根拠	P34
3.10	ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告	P34-43
3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類	P34-43
3.12	ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況	P37,39, 41,45
統括的方針およびマネジメントシステム		
3.16	上流および下流部門での影響を管理するための方針とシステム	P40-41
3.19	経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順	P48
3.20	経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況	P48
4. GRI ガイドライン対照表		
4.1	GRI 報告書内容の各要素の所在をセクションおよび指標ごとに示した表	P51

経済的パフォーマンス指標

直接的な影響		
<必須指標>		
顧 客		
EC1	総売上げ	P6

環境パフォーマンス指標

<必須指標>		
原材料		
EN1	水の使用量を除いた、原材料の種類別総物質使用量	P47
EN2	外部から報告組織に持ち込まれた廃棄物 (処理、未処理を問わず) が、製品作りの原材料として使用された割合	P50
エネルギー		
EN3	直接的エネルギー使用量	P47
水		
EN5	水の総合使用量	P47
放出物、排出物および廃棄物		
EN8	温室効果ガス排出量 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs、PFCs、SF ₆) ※温室効果ガス: 二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、代替フロン ₂ の全6種	P47
製品とサービス		
EN14	主要製品およびサービスの主な環境影響	P47

社会的パフォーマンス指標

項目	指 標	該当頁
労働慣行と公正な労働条件		
<必須指標>		
雇 用		
LA1	労働力の内訳	P28
LA2	雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分	P28
労働/労使関係		
LA4	報告組織の運営に関する変更の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順	P38
安全衛生		
LA5	労働災害および職業性疾病に関する記録・通知の慣行	P31
LA6	経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、この様な委員会が対象としている従業員の割合	P22-23, 31
多様性と機会		
LA10	機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述	P31-32
LA11	上級管理職および企業統治機関 (取締役会を含む) の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化的に適切な指標を含む	P32
<任意指標>		
雇 用		
LA12	従業員に対する法定以上の福利厚生	P30-31
労働/労使関係		
LA13	意思決定および経営 (企業統治を含む) に正規従業員が参画するための規定	P28,38
教育研修		
LA16	雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述	P32
LA17	技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム	P32
人 権		
<必須指標>		
方針とマネジメント		
HR1	業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述 (監視システムとその結果を含む)	P25,32
HR2	投資および調達に関する意思決定 (供給業者・請負業者の選定を含む) の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証	P25
差別対策		
HR4	業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述 (監視システムとその結果も含む)	P25,32
児童労働		
HR6	ILO 条約第 138 号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。また、この問題に取り組むための手順・プログラム (監視システムとその結果を含む) の記述	P25
強制・義務労働		
HR7	強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム (監視システムとその結果を含む) の記述	P25
<任意指標>		
方針とマネジメント		
HR8	業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修	P25
懲罰慣行		
HR9	不服申し立てについての業務慣行 (人権問題を含むが、それに限定されない) の記述	P25
HR10	報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述 (人権への影響を含むが、それに限定されない)	P25
社 会		
<必須指標>		
地域社会		
SO1	組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画 (監視システムとその結果を含む) の記述	P44-46
贈収賄と汚職		
SO2	贈収賄と汚職に関する方針、手順/マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システムの記述	P20-21
政治献金		
SO3	政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順/マネジメントシステムと遵守システムの記述	P25
<任意指標>		
地域社会		
SO4	社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰	P46
製品責任		
<必須指標>		
プライバシーの尊重		
PR3	消費者のプライバシー保護に関する組織の方針、手順/マネジメントシステム、遵守システムの記述	P26

GRI (Global Reporting Initiative) 世界の NGO、企業、国際機関などによるネットワーク組織。「経済」「環境」「社会」の3つの側面から企業活動を報告することを奨励している。当ガイドラインは、下記ホームページで入手できます。
<http://www.sustainability-fj.org/gri/g2/index.php>

株式会社ベネッセコーポレーション

本 社 〒700-8686 岡山県岡山市南方3-7-17 phone(086)225-1100
東京本部 〒206-8686 東京都多摩市落合1-34 phone(042)356-1100

<http://www.benesse.co.jp/>



当社はプライバシーマーク使用許諾事業者です。
2006年1月(財)日本情報処理開発協会より認定。



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用



大豆油インキで印刷しています



本誌は古紙配合率70%の再生紙に、石油系溶剤を完全に排除した
100%植物油インキを使用し、水なし印刷方式で印刷されています。