

# Benesse Report 2008

Corporate Responsibility & Sustainability

一人ひとりの「よく生きる」のために



ベネッセが考える企業としての責任

# 地域づくりから、 社会や地域に なくてはならない存在へ

代表取締役会長 兼 CEO  
福武 総一郎

## 社会の課題解決をする事業活動

社名である『Benesse (ベネッセ)』は、「よく生きる」を意味します。私たちは、その実現のために人の向上意欲と問題解決を支援するという企業理念に基づき、教育・語学・生活・福祉の領域で事業を展開しています。「自分や自分の家族がしてもらいたいサービスを提供する」「赤ちゃんからお年寄りまでの向上意欲を支援する」「年をとればとるほど幸せになれるサービスを提供する」— これらの不易なメッセージを事業を通じて伝え続け、ステークホルダーの皆さまの信頼に応え、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います。

1955年の創業以来、「手形を発行しないキャッシュフロー経営」や「在庫を持たない」「単品販売ではなく継続的であること」など、創業社長の倒産経験から学んだ多くの教訓を活かしながら、ベネッセグループは類まれなるビジネスモデルを確立し、成長し続けてきました。今後もさらに成長し続けていくために、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を首尾一貫させながら事業活動を進めるとともに、時代の変化に対する要素を加えた、新たな卓越したビジネスモデルの構築を進めていきたいと思っています。

### 理念・哲学

- よく生きる
- 人を軸とする
- ファン・シンバの最も多い会社になる

### 使命感

- 顧客や地域になくてはならない会社
- 世界で活躍できる人材を育てる会社

### 企業 メッセージ

- 自分や自分の家族がしてもらいたいサービスを提供
- 赤ちゃんからお年寄りまでの向上意欲を支援
- 年をとればとるほど幸せになれるサービスを提供

## 世界からリスペクトされる企業へ

私は、すべての企業の活動や人々の活動は「いい地域をつくるために」あるべきだと考えています。

当社の場合、約20年にわたって手がけてきた瀬戸内海・直島での「ベネッセアートサイト直島」と称する活動があります。この活動は、日本の原風景の中に現代アートを置くことでお年寄りを元気にする活動です。過疎化と高齢化が進んでいたこの島を元気あふれる、お年寄りの笑顔が美しい島へと変えました。今では人口3,400人あまりの島に、国内からだけでなく世界中から年間約30万人もの人々が訪れるようになりました。

人が年を重ねていくほどにますます心豊かで幸せになり、お年寄りの笑顔が美しい地域づくりのために、地域におけるアート活動の考え方やその志を日本中に広げていきたいと考えております。いい地域というのは、そこに存在する一人ひとりの「よく生きる」を実現している証であり、ベネッセの企業理念そのものだからです。

事業活動だけではなく、このような地域づくりを通じて、さらに世界中から尊敬されるような企業を目指してしていきたいと思っています。そのことが、ベネッセグループ全体の企業価値をさらに高めていくことになると思います。

ベネッセグループを取り巻く事業環境は、これからもさまざまな局面を迎えることになると思います。しかし、私たちはゆるぎない企業理念のもと、これまで培ってきた資産に加えて変革すべきところはスピードを持って変革し、どんな時代、どんな場所であってもステークホルダーの皆さまの「よく生きる」を実現すべく、努力してまいります。皆さまの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。

# 編集方針

ベネッセコーポレーション（以下、ベネッセ）が発行するBenesse Report 2008は、「ベネッセグループ行動基準」がベースとなっています。

その前文は、「私たちは、ベネッセグループの一員として、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーの『Benesse = よく生きる』の実現を支援し続けていきます。」から始まっており、私たちはこの言葉を「ベネッセにしか提供できない価値」として事業活動に取り組んでいます。

本レポートでは、ベネッセの企業としての責任と、それを果たすための2007年度の取り組みについて報告しています。

とくに、ベネッセの最大の資産である社員の声を多く盛り込み、「ベネッセらしさ」である「現場感」「人間味」が伝わるレポートを目指しました。

また、社会の重要な課題である「少子高齢化」「学力の二極化」

「学ぶ意欲の低下傾向」「介護業界の就労問題」に対する取り組みについては、

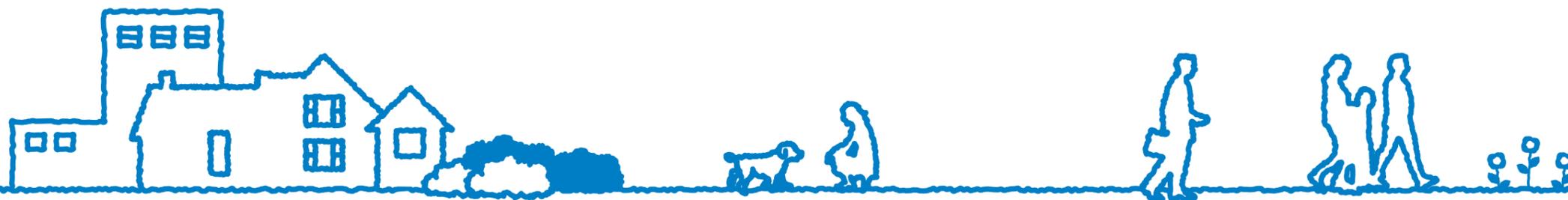
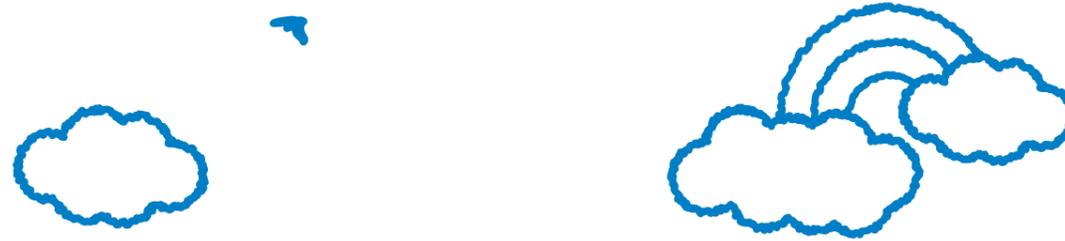
巻頭に特集ページを設け、その考えや施策を社員の言葉でわかりやすく解説しました。

本レポートを通じて、ベネッセと社会とのつながりを知っていただき、

当社の事業をご理解いただければ幸いです。

「ベネッセグループ行動基準」全文は、Webサイトでご覧いただけます。

[詳細 WEB http://www.benesse.co.jp/brand/declare.html](http://www.benesse.co.jp/brand/declare.html)



# CONTENTS

ベネッセが考える企業としての責任	2
ベネッセが展開しているおもな事業	6
2007年度のおもな活動トピックス	8
<b>特集 赤ちゃんからお年寄りまでの「よく生きる」のために</b>	<b>9</b>
2007年度に展開したおもな商品・サービス	10
Close up 1- 通信講座「進研ゼミ中学講座+ i」	12
Close up 2- ベネッセスタイルケア	14
<b>●●● 経営のしくみ</b>	<b>16</b>
コーポレートガバナンス	18
コンプライアンス体制	20
<b>●●● 人財活用と働く環境づくり</b>	<b>22</b>
社員視点の職場づくり	24
ワークライフバランス	25
能力開発とダイバーシティの取り組み	27
TOPICS 1- ベネッセの多様な働き方	29
<b>●●● 企業市民としての姿勢</b>	<b>30</b>
ステークホルダーとのかかわり	32
お客さまとのコミュニケーション	33
お取引先とのパートナーシップ	34
社員同士、経営と現場の交流	35
株主・投資家への責任	36
地域社会との共生	37
TOPICS 2- ベネッセアートサイト直島での活動	38
TOPICS 3- 海外への展開およびグローバル教育	40
環境活動のためのマネジメントシステム	41
環境活動の推進	43
環境教育の実施	44
第三者からのコメント	45
会社概要	46
財務・業績データハイライト	47

\* GRIガイドラインの対照項目については、各ページ左上にそれぞれ記載しています。なお、GRIガイドライン対照一覧表については、「Benesse Report 2008」Webサイトに掲載しています。

## 関連レポート、Webサイトのご紹介

本レポート以外にも、右記のレポートおよびWebサイトなどで、ベネッセの活動をステークホルダーの皆さまにご紹介しています。

アニュアルレポート



会社案内



採用案内



「Benesse Report 2008」Webサイト



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

「投資家情報」Webサイト



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

- 参考ガイドライン
  - ・GRI「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン第三版」
  - ・環境省「環境報告ガイドライン（2007年版）」
- 対象期間
  - 2007年度（2007年4月～2008年3月）
  - \*一部、2008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
- 発行
  - 2008年9月（毎年発行・前回発行2007年9月、次回発行2009年9月予定）
- 本レポートのお問い合わせ先
  - 株式会社ベネッセコーポレーション 広報・IR部
  - [tokyoir@mail.benesse.co.jp](mailto:tokyoir@mail.benesse.co.jp)

# ベネッセが展開しているおもな事業

会社概要 >>> 46ページ

そのほかに展開している事業については

詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/benesseinfo/benesse.pdf>

## 教育・子育てにかかわる事業

### 教育

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にご満足いただける商品・サービスの開発・提供を進めています。主力事業である通信講座「進研ゼミ」は、2008年4月現在396万人の会員が受講しています。



「こどもちゃれんじ」



「進研ゼミ小学講座」



「進研ゼミ中学講座」



「進研ゼミ東大特講√T・京大特講√K」



「東京個別指導学院」



「得点力学習DS」

※DS・ニンテンドーDSは任天堂の登録商標です。

### 妊娠・出産・子育て

情報、交流、学びなど多様な側面から、妊娠・出産・子育てのとまどいや不安を解消します。『たまごクラブ』『ひよこクラブ』『たまひよこクラブ』を発行し、発行部数は3誌合わせて51万部にのぼります。



『たまごクラブ』



『ひよこクラブ』



『たまひよこクラブ』



『bizmom』

### 語学

翻訳・通訳事業や語学スタッフの人材派遣を展開するサイマル・インターナショナル、世界最大の語学学校であるベルリッツ・インターナショナルなどを中心に、高品質な語学教育を提供、グローバルな人材育成に努めています。



「サイマル・インターナショナル」



「ベルリッツ・インターナショナル」



「BE-GO」



「Worldwide Kids English」

## 生活にかかわる事業

### 暮らし

おもに、お子さまのいらっしゃる女性とご家族がより明るく元気に暮らせるように、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。



『いぬのきもち』



『bon merci! little』



『サンキュ!』



『Lucere!』

### 福祉(介護)

入居型介護サービス事業を中心に、在宅介護サービス事業、介護人材育成、医療・介護人材派遣事業を展開しています。



「ベネッセチャイルドケアセンター」



介護付有料老人ホーム「グラニー&グランダ」



介護付有料老人ホーム「くらら」



介護付有料老人ホーム「アリア」

### 「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、20年以上にわたり研究・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。

2007年度の研究・調査内容は各 Web サイトで公開しています。

#### Benesse 教育研究開発センター

教育環境の変化に対応し、「子ども・学びの基礎研究」「教育内容・方法、評価、形態の開発」「教育課題解決に向けた情報発信」をテーマに研究活動を実施しています。講演活動や『BERD』『VIEW21』などの情報誌、調査データ報告書や Web サイトを通して、独自の研究調査に基づくデータを公開し、教育情報を発信しています。

詳細 WEB <http://benesse.jp/berd/>



#### Benesse 次世代育成研究所

親と子ども、それを取り巻く人たちに焦点を当て、妊娠・出産、育児・保育・幼児教育などについて研究・調査を実施しています。その成果を踏まえ、各分野の諸問題に提言や情報提供を行っています。社会環境の変化が加速し、個人の価値観やニーズが多様化する中で、次世代の子どもたちの健やかな成長・発達を支援します。

詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/>



#### Benesse 食育研究所

生活者の視点から食育を研究調査する目的で設立。食育専門の企業内シンクタンクである同研究所は、お子さまのいらっしゃるご家庭向け食育専門誌『bon merci!』(2001年創刊)の読者を対象にした「食」の意識調査をはじめ、ベネッセが蓄積してきた研究・調査結果を発信しています。

詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/shokuiku/>



## 2007年度のおもな活動トピックス

\* 一部2008年度の活動も掲載しています。



### 経営の動き

#### 経営新体制発足

- 代表取締役3名による経営体制が発足
- 代表取締役3名に加え、内永ゆか子が取締役副会長、ベルリッツCEOに就任

#### ベネッセグループ行動基準の改訂

- 適用範囲を海外グループ会社にまで拡大

#### コンプライアンスの強化

- 商品安全審査センターを設置し、品質管理体制を強化

#### 個人情報保護の推進を継続

- プライバシーマークの保有を継続

#### 環境方針の改定

- 本業に踏み込んだ環境活動へシフトし、より社会・地域に影響のある活動へ範囲を拡大



### 人財と雇用の動き

#### 育児休職制度の改革と推進

- 育児休業中の経済的支援を拡大  
(最初の1か月間を有給に、2～3か月目は基本給の1/2を支給)
- 次世代育成支援認定マーク「くるみん」を取得

#### 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部門ごとに実施

#### 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を実施

#### 新人事制度の改定に向けて

- 社員一人ひとりの「よく生きる」の実現と、個と組織の成長を促すために、新人事制度の開発に着手



### 事業の動き

#### 商品・サービスの多様化、個別化

- 多様なメディアの活用  
「進研ゼミ中学講座+(プラスアイ)」をスタート、ニンテンドーDS®対応の学習ソフトが誕生
- 新たな領域への進出  
「Worldwide Kids English」が誕生、「Route H(ルートエイチ)」の開講、「ベネッセの総合通販サイト ショッピングモール」をオープン
- コラボレーションによる新たな価値提供の実現  
「たまひよ幸せ倍増プロジェクト」、P&G「ハンパース」との業務提携など
- 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)東京個別指導学院をグループイン、鉄緑会との資本業務提携
- 中学生を対象に赤ペンサービスのWeb化による、早期返却の促進と個別化の強化



### 研究・調査の動き

#### 研究・調査活動

- 各種研究・調査を実施し、調査結果を広く社会に還元

#### Benesse 教育研究開発センター

- 「第3回 子育て生活基本調査(小・中学生の保護者対象)」
- 「第4回 学習指導基本調査」
- 「中学校選択に関する調査」
- 「小学生の漢字力に関する実態調査 2007」
- 「小学生の計算力に関する実態調査 2007」
- 「中学校の学習指導に関する実態調査」

#### Benesse 次世代育成研究所

- 「第1回 妊娠出産子育て基本調査」

## 特集

# 赤ちゃんからお年寄りまでの「よく生きる」のために

日本では少子高齢化、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の「よく生きる」を支援しています。



2007年度に  
展開したおもな  
商品・サービス

# 生涯にわたって、一人ひとりの課題

# 解決や向上意欲を支援しています。

ベネッセでは、事業を通じて、人生のさまざまなステージで直面する課題を解決するための支援をしています。2007年度も、「少子高齢化」「学ぶ意欲の低下傾向」「介護業界の就労問題」などの社会の課題と向き合った事業を展開しました。



赤ちゃん

幼児

小学生

中学生

ビジネスパーソン

働くお母さん

お年寄り

**たまひよ幸せ倍増プロジェクト**

さまざまな商品・サービス企業とのコラボレーションを通じて「子育てにやさしい社会」を応援しています。

妊娠・出産・育児情報誌「たまひよ」(『たまごクラブ』『ひよこクラブ』『こっこクラブ』)は、「赤ちゃんがいる暮らしの幸せ」をより実感できる社会を目指し、「たまひよ幸せ倍増プロジェクト」を推進。「ママの声」をもとに、妊娠初期の妊娠マークの普及や他企業と連携しての新しい商品・サービスの開発などに取り組んでいます。

タカラトミーと「たまひよ」の共同開発による「たまひよ 赤ちゃんけろっとスッチ」

[詳細 WEB](http://women.benesse.ne.jp/tamahiyo/happy/) <http://women.benesse.ne.jp/tamahiyo/happy/>

**学校&家庭 学び応援プロジェクト**

学力向上に欠かせない「学校と家庭との一層の連携強化」を支援しています。

「学校&家庭 学び応援プロジェクト」は、全国に約166万人(2008年4月現在)の小学生会員を持つ通信講座「進研ゼミ小学講座」のノウハウを学校の先生にご提供することや、学校と家庭のコミュニケーションツール(家庭配布用無料冊子)をご用意することで、学校の先生や保護者、子どもたちを支援するプロジェクトです。2008年6月現在、100万人以上の保護者が、先生を通じて無料冊子を手にとってくださっています。

[詳細 WEB](http://www.benesse.co.jp/manabiouen/) <http://www.benesse.co.jp/manabiouen/>

**通信講座「進研ゼミ中学講座 +i (プラスアイ)」**

進研ゼミが Web と連動。次世代型の通信講座で学ぶことの楽しさを伝えます。

学力の二極化や、学びへのモチベーションの低下が話題となる中、2008年3月に開講した次世代型の通信講座「進研ゼミ中学講座 +i」は、Web との連動により、学習への動機づけや学ぶことの楽しさを伝えます。

[and more >>> 12ページ](#)

**いじめ問題を考える冊子『やめなよって言えない』**

「いじめ」について考える冊子の配布でいじめへの意識を変えていきます。

「進研ゼミ中学講座」「進研ゼミ難関私立中高一貫講座」から「いじめ問題を考えるプロジェクト」が発足し、同世代の子どもたちの声を伝える小冊子を作成。進研ゼミ会員約70万人と学校を通して約4万人の中学生に配布され、多くの反響が寄せられました。

**日本初の働くママの応援マガジン『bizmom (ビズママ)』**

子育て中の働く女性たちの不安・悩みを雑誌と Web サイトで支え、つないでいます。

『bizmom』(2005年創刊)が、2007年秋にリニューアル。「働く、育てる、暮らす。いろんな私を楽しむ」をキーワードに、仕事と育児の両立を目指すワーキングマザーたちの課題解決型記事、トラブルやフードなどの新たな領域の提案を強化しました。

[詳細 WEB](https://blog.benesse.ne.jp/bizmom/blog/main/) <https://blog.benesse.ne.jp/bizmom/blog/main/>



**おやこみらいプロジェクト**

「こどもちゃれんじ」20周年を記念し「環境」「命」「親子の未来」を改めて考える機会を設けました。

2008年、通信講座「こどもちゃれんじ」が20周年を迎えたことを記念し、「親子がより良い未来を築くために、子どもの幼児期に大事なことは何か」を改めて考える「おやこみらいプロジェクト」を発足。プロジェクトの一環として、2008年春より全国47都道府県で、「おやこみらいキャラバン」と題した「環境」「命」の大切さを理解するための体験イベントを開催しています。

[詳細 WEB](https://20th.benesse.ne.jp/) <https://20th.benesse.ne.jp/>

しまじろうカー



キャラバンでは、ネイチャーゲームを実施



大きな紙芝居を使い、自然や環境の大切さを親子で考える

**IT業界のビジネスパーソン向け教材「英語 de キャリアアップ」**

英語リスニング教材の無料配信でグローバル社会で活躍するビジネスパーソンを応援します。

2007年度、東京大学大学院情報学環 ベネッセ先端教育技術学講座 (BEAT) との産学連携により、多忙な IT ビジネスパーソンがすきま時間に気軽に利用できるモバイル英語リスニング教材を研究・開発。ポッドキャスト\*での無料配信を行いました。

\* Web上で公開中の音声データをソフトウェアで収集し、携帯型のデジタルオーディオプレーヤーで聴取する一連のシステム。

[詳細 WEB](https://blog.benesse.ne.jp/berd/blog/eigodecareerup/) <https://blog.benesse.ne.jp/berd/blog/eigodecareerup/> (2008年度3月まで)

**ベネッセスタイルケア**

介護業界の「よく生きる」を目指し人事制度の改定、業務改革を実施しました。

日本における高齢者や介護を取り巻く環境、業界として抱える構造的な課題に対処するために、ベネッセスタイルケアでは人事制度の改定、業務改革を行いました。

[and more >>> 14ページ](#)

介護付有料老人ホーム「アリア」



介護付有料老人ホーム「アリア」

特集 赤ちゃんからお年寄りまでの「よく生きる」のために



通信講座「進研ゼミ中学講座+ i (プラスイ)」

# 「将来に必要な力」を身につける次

2008年3月から、紙とWebのブレンドにより学習効果を上げる新しい通信講座「進研ゼミ中学講座+ i」(2008年度は中学1年生のみ開講)がスタート。これまでの通信講座の世界観を変える新しい家庭学習スタイルの実現にあたっては、未来を担う子どもたちへの開発者たちの熱い思いが込められています。

## 数字と現場から見えてきた課題

詰め込み教育からゆとり教育への転換、学力低下への不安の高まりに伴う学力向上施策の導入、そして大学全入時代の到来など、過去数十年間で子どもたちを取り巻く環境は大きく変化してきました。これに伴い、子どもたちの学習に関する意識や実態も変わってきており、昨今では学習時間や学力の格差拡大、学びへのモチベーションの低下という現象が起こっています。

通信講座の「場」である家庭での学習時間は、学力や学習意欲によって成績上位層と成績下位層との差が広がっていることはデータで明らかです(第4回 学習基本調査\*)、「勉強しようという気持ちがない」と答える中学1年生は53.9%と、小学6年生(39.7%)に比べ急増しています(第1回 子ども生活実態基本調査\*)。

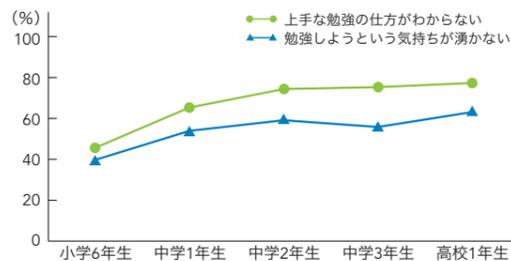
数字だけでなく、現場の私たちも子どもたちの環境や学習への意識が変わる中で、「月1回の教材の送付、月1回の添削で、本当に子どもたち一人ひとりを理解できているのか」と疑問を抱いていました。

このような状況下において、「教育事業を展開するベネッセとして子どもたちに何が出来るのか」「学習効果だけでなく、学習への動機づけを高める新しい勉強スタイルを提案できないか」「勉強のおもしろさを実感できるサービスが提供できないか」と、次世代型の通信講座の形を模索し始めました。

\*1 Benesse 教育研究開発センターが、1990年よりほぼ5年ごとに小学5年生・中学2年生・高校2年生を対象に行っている学習に関する意識・実態調査。

\*2 Benesse 教育研究開発センターが、小学4年生から高校2年生までを対象に、毎日の生活の様子、親や友達との関係、学習行動などについて調査。

### 学習の取り組み方(学年別)



調査概要  
Benesse 教育研究開発センター「第1回 子ども生活実態基本調査」(2004年11・12月実施)より。「とてもそう」+「まあそう」の%で算出。

平日の平均家庭学習時間については

詳細WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/feature/closeup1/>

## 家庭学習を通して「将来必要となる力」を

次世代型の新しい通信講座プロジェクトが本格的にスタートし、通信講座の価値を改めて再定義するプロセスの中で、通信講座のベースである「自ら学ぶ姿勢」は「必ず将来につながる力になる」という結論にたどり着きました。

定期テストや受験に向けた短期的な解決支援だけでなく、「自発的な学び」「学びの本質的なおもしろさ」を感じてもらえるサービス、さらには将来「社会とつながっていく、広がりのある学び」を提供することができれば、子どもたちの本来の好奇心ややる気を刺激し、子どもたちの将来にも生き続けると考えたのです。

開発にあたってはまず、メディアを多様化していくことによって、できることの可能性が広がっていくのではないかと仮説を立て、専門家のご意見やアドバイスをいただきながらWeb利用の可能性について探りました。「家でインターネット接続し、何かを調べる」中学生は、2006年には約60%に達しています。子どもたちを取り巻くIT環境が進化し続ける中、一人ひとりの子どもに必要なコンテンツを必要なタイミングで提供できるWeb機能を活用できれば、個別のニーズに対応した進研ゼミを届けられる。そう確信し、従来の

教育事業本部 中学生商品開発部  
プラスイコミュニケーション開発  
古川 隆行  
働きかけ、クラスコーチなどのコミュニケーション・コミュニティ関連企画を担当。

教育事業本部 中学生商品開発部 副部長  
三橋 佐知子  
進研ゼミ中学講座+ i (中1)責任者で、プロジェクト全体を統括。



## 着目した社会の課題

<b>課題1</b> 学ぶ意欲の低下傾向 学習に対するモチベーションの低下	<b>課題2</b> 学力の二極化 学力や学習意欲に関する格差の拡大	<b>課題3</b> 考える力の低下 身につけた知識・技能などを活用する力の低下
---	--	--

# 世代型の通信講座

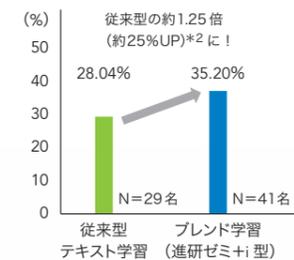
通信講座「進研ゼミ中学講座+ i」については [詳細WEB http://www.benesse.co.jp/](http://www.benesse.co.jp/)

紙のテキストにWeb機能をプラスした通信講座「進研ゼミ中学講座+ i」は開発されました。

パソコンの使用頻度については

詳細WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/feature/closeup1/>

### 学習効果比較調査(事前・事後テストの正答率の伸び\*)



調査概要  
東京工業大学 赤堀侃司教授監修による当社調べ。ブレンド学習41名、従来型テキスト学習29名で、2週間の教材活用前後において、同じ学習範囲の一般的なペーパーテストを実施。活用前と活用後のテストの平均正答率で考察。

\*1 各グループの平均正答率を用い、事後テストと事前テストの結果差で算出。  
\*2 35.20 ÷ 28.04 = 1.255より算出。



「こんな通信講座があったらいいな」という夢を紙芝居に。通信講座の価値を改めて確認するとともに、理想をどうすれば実現できるかをプロジェクトメンバーで語り合った

## 未来の教育をリードする通信講座の誕生へ

こうして誕生した通信講座「進研ゼミ中学講座+ i」では、パソコンやWebならではの音声・動画機能を取り入れることにより、よりわかりやすく、より個人に対応した学習ができるようになりました。また、Web上で学習方法のアドバイスをを行うメンターの存在により、「一人で勉強するのは苦手」といった従来型の通信講座では対応できなかった子どもたちの悩みにも応える講座となりました。さらには、教科書の範囲にとどまらない問題解決トレーニングや実践英語、ICT(情報通信技術)力が身につくトレーニングを加えるなど、楽しみながらどんどん学び進めるうちに、自然と「将来必要となる力」をつけられる工夫が凝らされています。

2008年3月からスタートした講座を利用した子どもたちからは、「とにかく勉強が楽しくなった」という声が一番多く寄せられています。一方で、子どもたちが迷わずWeb画面上で学習するための画面構成の工夫など、まだまだ課題もあります。

e-learningとしては世界に類のない大規模講座としてスタートした「進研ゼミ中学講座+ i」は、子どもたちの学習行動を瞬時に細かく把握・管理し、より個人に合った形で価値を提供することが可能になります。今後は、集約した学習履歴や正答率をどう教材に反映させていくかを検討し、未来の教育をリードする存在であり続けたいと思います。

### モニター会員の声

#### 英語の発音にも力を入れたい

大阪府大阪市  
東 晃太郎

パソコンはよく使うので、紙のテキストと一緒にやっていけると嬉しいです。自分で実験できたり、ゲームができたりして良かったです。これから取り組みたいのは英語。実践英語で発音に力を入れていきたいです。



#### もっと勉強が好きになりそう

宮崎県宮崎市  
川口 はるかさん

きちんと機能を使うことができれば、すぐに慣れると思います。テスト前にも、苦手解消にも役立っています。夏まで続けたら成績はアップして、勉強がもっと好きになりそうです。





ベネッセスタイルケア

# 「よく生きる」を追求する人事制度と

着目した社会の課題

<b>課題1</b> 未成熟な業界 労働環境・就業条件 などの未整備	<b>課題2</b> ニーズの多様化 パーソナルな 欲求への高まり	<b>課題3</b> 雇用リスク 高い離職率
---	--	------------------------------

# 業務改革

「Benesse」の社名に込められた思いの一つ、「年をとればとるほど幸せになる社会へ」の実現に向けて介護（保育）事業を展開するグループ会社のベネッセスタイルケアでは、入居者さま一人ひとりの向上への意欲を大切に、お世話をさせていただく側である私たちも日々学び、向上しています。

ベネッセスタイルケアについては [詳細WEB](http://www2.benesse-style-care.co.jp/) <http://www2.benesse-style-care.co.jp/>

## 業界の解決すべき3つの課題

2007年度のはじめに訪問介護と施設介護の両方を行う会社で起きた問題が、メディアをにぎわせました。そこには企業としての倫理観が第一義にあります。背景には業界として抱える構造的な課題があることも確かです。

一つ目の課題は「雇用」についてです。介護保険制度が施行された2000年当初においてはこの仕事を目指す人は多かったのですが、労働環境も就業条件も整っていない業界では、志高くして入ってきても、数年働いて離れてしまう人が後を断たないというのが現状です。

二つ目は「市場」での課題です。高齢化が進む一方で、一人ひとりのニーズも価値観も多様化し、自分らしさを享受できる空間やサービスを求めるお客さまが多くなっています。つまり、一人ひとりの「よく生きる」を満たす施設は、日本にはまだ少ないというのが現状です。

三つ目は「介護事業者」の課題です。介護事業は制度や雇用リスクを常に抱え、自らの企業努力と直接的に関係のない部分で事業成長が阻まれている面があります。

つまり、日本における高齢者や介護を取り巻く環境は、高齢者自身も、そこで働く人も、そして事業者も、誰もがハッピーといえない状況です。

## 業務改革と研修体系整備の両輪で

先に述べた業界の構造的な3つの課題については、これまでの延長線上に回答を見つけることはできません。業界をリードするぐらゐの覚悟を持って、抜本的に変えるぐらゐの構造改革が必要と認識しています。ベネッセスタイルケアに入ってきた志の高い人たちがその思いを実現し、ハイタッチなサービス提供ができるようにするためにも仕事のやり方を変え、処遇を変えていくことへの挑戦が始まりました。

2007年度、10月には新しい人事制度をスタートし、次にそれと連動した業務改革と社内研修体系の整備に取りかかりました。

業務改革は入居者さまに安心・安全なサービスを提供することを第一の目標とし、介護スタッフの業務範囲を見直すための「業務再設計」を行いました。介護スタッフが今まで以上に入居者さまとの時間を持てるようにすることで、入居者さま一人ひとりに合わせた「生活プラン」をつくり、実行できるような環境を整えました。

そして、その生活プランを実践につなげるために、「スタッフ研

修」にも力を入れました。新しく入社したスタッフばかりではなく、ベテランスタッフも含めて、策定した基準やガイドラインをしっかりと浸透させる必要がありました。それは、離職率も高い業界なので、離職をくい止めることにつながると考えたからです。親しいスタッフがなくなってしまうことは入居者さまにとっても大きなストレスになると同時に、育成したスタッフを手放すというのは会社としても大きな痛手です。

とくに力を入れたのが、中途入社者研修です。配属先ホームという枠を越えて、入社後すぐに9日間の集合研修を行い、同じメンバーで



3ヵ月後、6ヵ月後に集まって1日研修をします。配属後の各ホームでのOJT(On-the-Job Training)方法も合わせて見直すことで、離職率も改善されるという大きな成果につながりました。

### ● 中途入社者研修後の感想

- 自分は経験者だが、まったく違うやり方を教わった。こんな楽な方法があるのかと驚いた。今までのやり方はお客さまにとってもきつかったと思う。
- 心細かったが、研修で自分の働くホーム以外の仲間もできて、みんなで頑張ろうと言っている。不安もあるが、とにかく頑張ろうと思う。
- この研修を通して、「Benesse」という企業理念を感じることができたと思っている。丁寧な研修をしてくれて感謝している。
- すべてが新しいことで、全部覚えられたとはいえない。でも、少しは自信がついたように思うので、頑張りたい。
- 仲間との次の再会までは何があっても頑張ろうと、今は思っている。

### ● 研修担当者の声

入社した方々がホームで無我夢中に仕事を覚えて数ヵ月経つと、何とか手順は覚えて最初の緊張もほぐれてきます。すると、仕事を客観的に見ることができるようになり、目の前の現状と自分自身の心や技術のギャップを感じ始める人が出てくるのが、働き始めて半年前後。自分のホームの状況しか見えないことで、視野も広げにくくなります。そこで、会社としてフォローが必要ではないかと考え、入社3ヵ月後と6ヵ月後に再度研修を行うことにしました。同時に地域ごとにOJTプロジェクトをつくり、育成方法やそこで使われるツールの開発など、クオリティを上げるための議論と実践を重ねています。新しく入ってきたスタッフを大切に育成しようという動きが広がってきました。

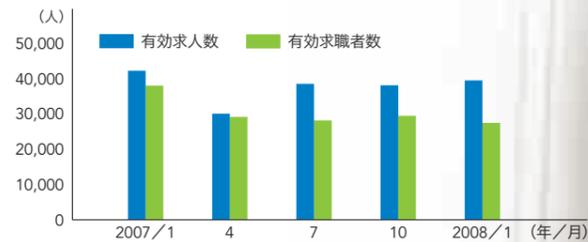


ベネッセスタイルケア 代表取締役社長  
小林 仁

ベネッセスタイルケア 人事部 研修・育成部  
副部長  
保坂 優子

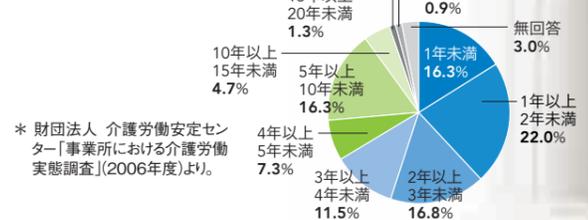
ベネッセスタイルケア 人事部 本部長  
滝山 真也

福祉分野の求人・求職状況 (2007年1月～2008年1月の3ヵ月ごとの数値)



\* 社会福祉法人 全国社会福祉協議会・中央福祉人材センター調べ。

施設介護職員の勤続年数



\* 財団法人 介護労働安定センター「事業所における介護労働実態調査」(2006年度)より。

## 「地域になくてもはならない存在」を目指して

日本の将来を考えれば、長寿大国になることは必至です。介護を必要とされるお客さまだけでなく、広くお年寄りを捉えて、「年をとればとるほど幸せになる社会」をつかっていかなければなりません。そのためには、地域やコミュニティとのかかわりははずせません。施設に入居されても、それまでに地元で築いてきた人間関係や地域の中で、入居者さま一人ひとりの「よく生きる」を実現するサポートをしたいと思います。

また、介護事業のみならず、人のためになるハイタッチなサービスをするスタッフを育てるしくみ、教育を提供することも重要な観点で、日本の社会、地域になくてもはならない存在となるために課題に挑戦し続けます。



特集 赤ちゃんからお年寄りまでの「よく生きる」のために

# 経営のしくみ

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にあります。2008年4月より4名の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、迅速かつ的確な経営判断、および高いレベルでの企業倫理を実現します。



3年目研修で社長と対話する若手社員

**Q** 代表取締役3名、取締役副会長1名の経営体制になりましたが、どのような狙いがありますか？ それぞれの役割を教えてください。

**A** ベネッセグループは、3名の代表取締役と1名の取締役副会長によるいわば変則的な経営スタイルですが、それぞれの強みを活かして経営にあたっています。代表取締役会長の福武がグループ全体の経営方針、中長期の経営ビジョンの策定と経営数値目標に責任を負います。グループ会社の統括は、証券市場で培った専門的知見・海外経験・人脈および介護事業ベネッセスタイルケアの社長を務めた実績を活かし、代表取締役副会長の福原が担当しています。グループ会社のうちベルリッツに関しては、変化の激しいIT業界に身を置きグローバルな舞台で活躍、日本アイ・ビー・エム株式会社の元専務でベネッセの社外取締役でもあった内永が責任を負っています。ベネッセ本体は、マーケティングから教材制作に至るまで教育事業を見てきた私が担当しています。

**Q** 2010年度に向けて掲げた中期経営計画の進捗状況について教えてください。

**A** 2010年度に向けた中期経営計画の中で掲げた売上高4,300億円、営業利益430億円の達成に向け、既存事業の深耕と新たな商品・サービスの開発・事業化を着々と進めています。教育事業では、従来の紙媒体の教材にWebを組み合わせた通信講座「進研ゼミ中学講座+ i (プラスアイ)」を2008年3月から開講。また、通信教育以外の事業としても学習塾事業を第2の柱と位置づけ、積極的に拡大。ニンテンドーDS®対応の学習ソフトの拡販も開始しました。グループ会社においても、ベルリッツでは次の成長ドライバーの創出に向けた新市場・法人向けビジネスの需要開拓を進めています。介護事業では、介護保険制度改定におけるリスクの抑制とサービスレベルの維持・向上に努めています。アビバ事業は、収益構造改善中です。

**Q** サステナブルな成長を遂げる企業として、今後推進していくことは何ですか？

**A** 事業面で注力する点は次の3つです。第1に東アジアでの幼児向け講座を中心とする海外事業の拡大です。台湾、中国、韓国での実績をテコに、さらなる事業拡大を狙います。第2は、英語・グローバル教育です。2011年から小学校で英語教育が始まるなど、大きな環境の変化が予想されます。ベネッセではすでにさまざまな英語教育事業を行っており、グループ会社には世界最大の語学教育企業ベルリッツがあります。ベネッセグループのノウハウを結集し、英語教育にとどまらず、世界で活躍できる人材の育成を目指します。第3は、大学向け事業と大学生・社会人向け事業です。「教育のベネッセ」としてより幅広い学びを支援します。事業の社内基盤整備においては、市場を新たに創造するためのダイレクトマーケティングの強化・深化を進めます。また、筋肉

質な企業体質にするべく、生産性向上に向けた工程改革の実施、社員の成長を支える新人事制度の導入のほか、コンプライアンス・内部統制を強化。製品の安心・安全を一層重視した取り組みを今後とも推進します。また、環境問題に対する取り組みもベネッセの経営の重点課題として位置づけ、自社の環境負荷の削減にとどまらず、社会や地域に影響力のある活動に拡大していくほか、環境教育にも一層力を入れていきます。



代表取締役社長 兼 COO 福島 保

●●● 経営のしくみ

# コーポレートガバナンス



ベネッセグループのコーポレートガバナンスは、経営における意思決定の透明性・迅速性の確保に特色があります。また、2008年4月より3名の代表取締役と1名の取締役副会長の新体制を発足。各人の強みを活かした役割分担をすることで、グループ全体でのガバナンスの強化を図り、経営レベルのさらなる向上に努めています。

## 社外取締役の役割を重視した経営体制

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3名）、監査役4名（うち社外監査役2名）、執行役員15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、重要グループ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。グループ会社役員は、グループ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全体の戦略にも関与する責任と権限を持ち、グループ内のシナジー向上に努めています。

## 新体制について

代表取締役などの体制については、2008年4月より以下の体制としています。

ベネッセ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、ベネッセの経営方針、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います。また、ベルリッツの統括は取締役副会長が、ベルリッツを除くグループ会社の統括は代表取締役副会長 兼 CEO補佐がこの任務にあたり、同様に全体方針・計画に従いベネッセを除くグループ会社の経営方針、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。

ベネッセでは、このように各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、迅速かつ確かな経営判断の確保を図っています。

ベネッセグループ経営方針の詳細については  
[詳細 WEB http://www.benesse.co.jp/ir/jp/csr/management/p3.html](http://www.benesse.co.jp/ir/jp/csr/management/p3.html)

## 業務執行と意思決定の透明性の確保

業務の執行においては、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、各事業本部長および主要グループ会社の重要案件を審議する機関として、事業本部長 (執行役員) を議長とした各事業本部などの重要案件を審議するDMC (Division Management Committee) およびCMC (Company Management Committee)などを設置し、原則として毎月開催しています。これらの会議体には原則として役員、一般社員は誰でも参加・傍聴ができ、これらの審議結果については社内でも共有することで検討内容・プロセスの透明性の確保に努めています。このほか、マーケティングに関する最高責任者であるCMO (Chief Marketing Officer) を議長とした全グループの全社営業戦略会議を、原則として月1回開催しています。

## 社外監査役の視点から

非常にオープンな経営。  
現場に足を運びやすい社風です。

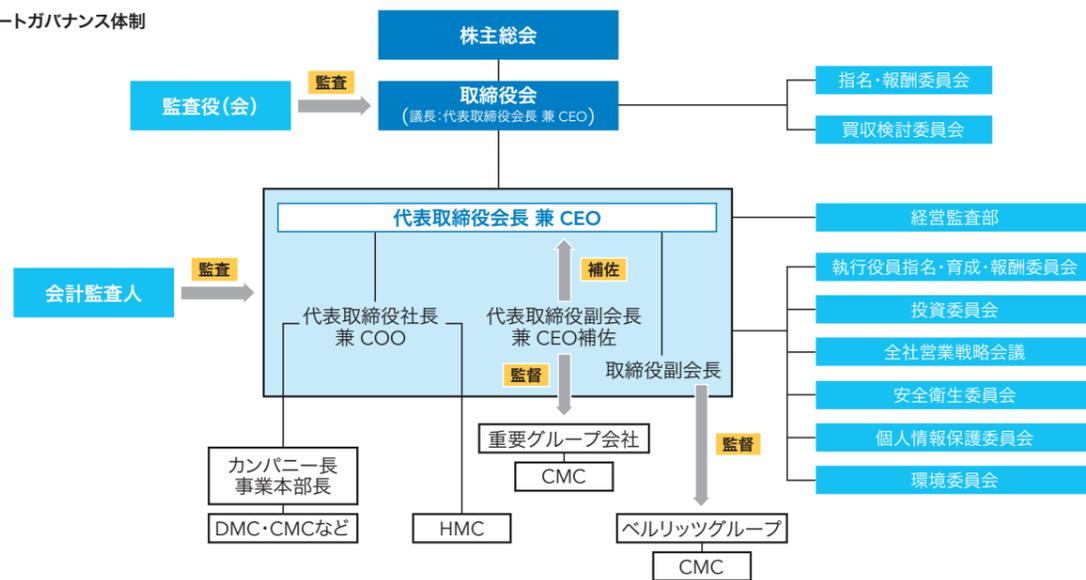
私は東京証券取引所グループの社外取締役も務めていますが、ベネッセは数ある上場企業の中でも、とても開かれた経営をしていると感じます。ガバナンスの形態として、「監査役会設置会社」もしくは「委員会設置会社」のどちらが良いのかという二元論になりがちですが、ベネッセは両者の良い点を採用しており、こういうやり方もあるのかと目からウロコでした。このガバナンスシステムは今のところうまく機能していると思っています。

一般に社外取締役、社外監査役は、事業内容にあまりタッチせず、大所・高所からの意見を求められることが多いですが、ベネッセの場合は経営陣・社員からの「現場をよく知ってください」という意図を強く感じます。私の本職はジャーナリストで現場が大好きですので、遠慮なく現場に足を運び、イントラネットも頻りにチェックしています。そこで感じるのは、社員が前向きでさわやかなこと。一方で、非常にまじめで同質的であると感じます。ゆえに、経営会議体などの説明資料を例に挙げると、必要以上に完璧を求める傾向が見られます。社内の過度な切磋琢磨は疲弊するので要注意。社外にもっと足を運び人脈を広げ、グローバルな見識を深めて事業に反映させることを期待しています。



社外監査役  
高橋 伸子

コーポレートガバナンス体制



## and more...

### ● 取締役会

ベネッセでは取締役の定数を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。取締役会の諮問委員会として、「指名・報酬委員会」および「買収検討委員会」を設置しています。

### ● 監査役会および監査体制

監査役会は、原則として毎月1回開催。監査役監査規程に従い、予防監査に重点を置き経営陣と重要経営課題に関する問題意識を共有しています。監査役は、経営トップとの定期的な意見交換、取締

役会への出席、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実施。監査法人および内部監査部門と連携し、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。

内部監査は、専任部門である経営監査部が年間監査計画に従い、グループ会社を含む各部門に対し監査を実施のうえ評価・提言を行います。内部監査結果については、経営陣および監査役に報告します。

財務会計面では、監査法人トーマツを選任とし、会計監査人監査を定期的の実施。監査役、経

営監査部および会計監査人は、定期的開催される合同会議での業務報告などを含め、必要に応じて情報の交換を行うことで、相互の連携を深めています。

### ● 業務執行—経営諮問機関の設置

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、経営課題の討議を行っています。

### 経営諮問機関の詳細は

[詳細 WEB http://www.benesse.co.jp/ir/jp/csr/management/p2.html](http://www.benesse.co.jp/ir/jp/csr/management/p2.html)

●●● 経営のしくみ

# コンプライアンス体制

教育・語学・生活・福祉の領域で事業を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。

## ベネッセグループ行動基準

当社は2001年に「ベネッセ企業行動宣言」「ベネッセ行動基準」を制定しました。その後、社会環境や経営環境の変化に伴い2005年に全面的に改訂し、「ベネッセグループ行動基準」を制定。その内容を公表するとともに、適用範囲を国内グループ会社にまで拡大しました。さらに2008年4月には、一部内容を改訂するとともに、その適用範囲を海外グループ会社にまで広げました。当基準は役員・社員から広く意見を取り入れ、ベネッセグループの価値観、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し、これに違反した場合は、社内規制に基づき懲戒処分の対象ともしています。

具体的な内容は、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々への姿勢、個人情報保護、環境経営、事業を行ううえで重視すべき事項を詳細に定めるものとなっており、これらについて周知徹底を図るべく、役員・社員に対する研修をはじめ、行動基準の内容を理解したことを確認するための「確認書」へのサインアップなどの施策を実施しています。

「ベネッセグループ行動基準」全文は  
詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/brand/declare.html>



### 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

## 社内通報制度

2007年5月に社内通報制度をより強固にするため、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。スピークアップラインは「ベネッセグループ行動基準」に抵触、あるいは抵触の可能性がある場合、匿名で内部統制推進部に通報されるラインですが、新設の「監査役直通ホットライン」は、とくに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関する問題が含まれる場合に通報ラインとして活用されます。ベネッセの経営層から独立した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行うことを目指しています。

## 商品安全審査センターの新設

ベネッセでは、2008年1月に「商品安全審査センター」を設立し、教具玩具のみならず、ベネッセ提供商品の安全性を審査する体制を整えました。センターは以下の4点をおもな活動内容としています。全対象部門商品の安全審査の実施、国内外の監督官庁および関連諸団体からの安全開発に関連する規制などの

情報収集と自主基準への反映、お取引先・委託先工場に対する安全監査・指導の実施、社員向け安全研修など、商品安全に関する啓発活動を実施しています。

## サプライチェーンの充実

ベネッセはグループ内だけでなく、お取引先も含めた企業の責任についても留意し、その旨を「ベネッセグループ行動基準」にも記載しています。お取引先の選定では、原則として複数の候補を比較検討し、品質・コスト、そのほかの条件を十分に検討し、お取引先の業務遂行能力・管理能力・法令遵守状況および信用状況などを確認しています。

また、強制労働や不法就労または違法な児童労働を行っている企業とは、直接・間接を問わず取引を行っていません。万一、このような事実を発見した場合には、直ちに適切な措置を講じています。

## 常勤監査役の視点から

### 社員への透明性確保がすべてのステークホルダーの理解につながります

2007年5月、従来からの社内通報制度に加え、経営執行から独立した常勤監査役に対して経営と経営層の問題を直接通報できる「監査役直通ホットライン」を開設しました。悪い情報は直接経営陣には上がりにくいものですが、運用開始から月2、3件程度の通報があります。経営の意思決定プロセスに関する重要な指摘もあり、必要に応じて取締役・取締役会への改善要請や助言・勧告を行っています。当ホットラインは、経営トップの意思決定に対する牽制機能を持つのはいうまでもありませんが、むしろ経営トップが悪い情報を正確に把握し、適切な意思決定を下すためのサポート役も果たしていると認識しています。

企業の責任とは、その企業を取り巻くステークホルダーの要求や期待を経営に組み入れながら、いかに「持続的成長」を図るかということです。そして、そのための前提条件になるのが、すべてのステークホルダーに対して、意思決定の透明性・迅速性を確保していくこと、良好な関係を保ちながら説明責任を果たしていくことです。その際に認識すべきは、一番身近なステークホルダーである社員でさえ理解できないような意思決定は、ほかのステークホルダーも当然理解できないという点です。私は常勤監査役として、執行陣がまずは社員に対しての透明性確保と、説明責任をしっかりと果たしているのかをとくにチェックしていきたいと考えています。



常勤監査役  
桜木 君枝

## and more...

### ● 内部統制の推進

ベネッセグループでは、内部統制システムの基本方針および会社法施行規則に定める体制整備に必要な大綱を定めるため、2006年5月に取締役会において会社法第362条第5項に基づく決議を実施し、その後毎年これを見直しています。また、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。内部統制推進部で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。

### ● 個人情報保護-プライバシーマークの保有継続

個人情報の取り扱いに関しては、CPO (Chief Privacy Officer) \*のもと、主管部門としての個人情報保護部および各カンパニーにおける個人情報保護に関する責任者であるカンパニー CPO を設置して個人情報保護の取り組みを推進しています。委託先監督、内部監査体制の整備および教育の徹底など、個人情報保護の取り組みの再整備と推進強化を実施した結果、2006年1月に財団法人 日本情報処理開発協会からプライバシーマーク付与認定を受けました。プライバシーマーク付与認定後も、規格に沿った体制整備、定期

的確認および継続的改善を実施しています。

\* 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・実行を行っています。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合わせ、社長に対してレビューしています。

### 個人情報保護に関する共通実行項目については

詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/management/p4.html>



# 人財活用と働く環境づくり

ベネッセは「人」が最大の資産であると認識し、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。2009年度からは本格的に新人事制度がスタートする予定です。それに向けて、2007年度は実態の把握と企画の年、2008年度はその考え方の共有・浸透という形で進んでいます。

社員同士、経営と現場の交流 >>> 35ページ



東京本部ビル（多摩オフィス）で働く社員

## Q ベネッセの人財活用の基本的な考え方を教えてください。

**A** ベネッセは「一人ひとりのよく生きるを支援する」という理念のもと、自分や自分の家族がしてもらいたいサービスを事業化しています。社員は事業の中でお客さま一人ひとりの課題を発見し、解決への支援を行っていくわけですが、そのためには社員自身が社会や地域の中での豊かな経験を経て視野を広げ、気付きを持ち、多様な環境で「よく生きている」状態であることが求められます。ベネッセは工場のような大きい施設を持っているわけでも、特殊な技術を持って事業を展開しているわけでもありません。ベネッセの最大の資産は「志を持っている人」なのです。性別・国籍・年齢・個々人の生活環境を越えて、その人財を最大限に活かし、成長を支援することこそが、お客さまに価値を提供し、事業を成長させ続ける方法であると確信しています。

## Q 人財活用について、現状の評価と問題点を教えてください。

**A** 現在の人事制度は1995年に運用を開始しました。社員の成長が企業の成長につながる、という考え方は一貫して人事制度の根底に流れています。自由と自己責任を基本方針とし、社員に自律を求めてきました。また、給与体系に役割・職責制度を導入し、年功的な給与制度を廃止して、「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）」の一致を徹底しました。個々人のコミットメントをはっきりさせ、数値成果での評価を徹底することで、業績回復に向けての効果はあったと考えます。ただ一方で、短期の数値成果、個人の成果を求める傾向が強まり、社員の求められる活躍の仕方も均一化してきました。その結果、社員の中長期的な成長を支援する、あるいはチームで成果を出していく力がやや弱まってきているというのが、現状の課題であると認識しています。

## Q 人財活用について、これからのビジョン、取り組みを教えてください。

**A** 2007年度から本格的に、人事制度の改定を企画しています。目指す状態は、社員一人ひとりが強みを活かし、長く活躍し続けること、そして短期の個人成果とともにチームでの成果・中長期での成果を追求することによって事業を成長させ続けている状態です。その実現のために、「個々人の強みを活かす機会の提供と中長期的な成長の支援」「仕事を通じた育成」「目指す状態の実現を支える評価報酬制度」「健康・元気で活躍し続けられる仕事環境」の4つの柱を立てました。柱ごとに重点施策を設計するにあたっては、そのプロセスにおいて社員の声も聞きながら、丁寧につくり込んでいます。2009年度に新人事制度をスタートさせますが、人事制度において最も肝となることは現場での運用です。2008年度はその背景やしくみを社員一人ひとりが理解し、納得できるように各層に合わせたコミュニケーションを徹底して

行います。経営会議でも役員間で十分な意見交換を行い、部課長向けには人事制度の方針、内容理解のためのプログラムを実施します。繰り返しになりますが、ベネッセの最大の資産は「人」です。日々、お客さまの「よく生きる」を考えながら仕事をしている、社員一人ひとりの「よく生きる」を実現できるように、しっかりサポートしていきます。



CHO 兼 執行役員  
人財・総務本部長  
國政 貴美子

## ●●● 人財活用と働く環境づくり

## 社員視点の職場づくり

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。

## 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、代表取締役会長 兼 CEO、代表取締役社長 兼 COOをはじめ本部長、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

ベネッセでは、2003年度より社長以下執行役員と部長に対して360度サーベイを実施しています。2004年度からは課長層にまで拡大し、全体としてのマネジメントレベルの向上に努めています。

2008年度からは、部課長に求める「管理職要件」を整理し、

管理職要件に基づいた「新360度サーベイ」を実施。管理職の行動改善を促し、よりマネジメントレベルの向上につながるサーベイにしています。回答は、部下や同僚などサーベイ者本人が指定する10～15名がWebサイト上で行います。6段階評価および自由記述により、管理職に求める役割、行動、姿勢・マインドについて広く評価します。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外部機関や上位者による個別コーチングを行い、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。

## 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ました。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するものです。2007年度は、製販一体組織から機能別組織への大きな組織変革に伴い、事業本部単位での求心力を優先し、各事業本部単位での表彰制度やそれに替わる創意工夫を行いました。

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2007年度107件)。

## ● 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募集する目的で実施する「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(2008年5月実施時13件/2007年度は対象部門なし)。

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。

## and more...

## ● 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しくみとして、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。年間3回(目標設定時・中間評価時・期末評価時)の運用のほか、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を図るツールとして位置づけられ、「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を担っています。

## ●●● 人財活用と働く環境づくり

## ワークライフバランス

ベネッセでは、多様な働き方を可能にしていくことを基本方針としています。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。

## ワークライフバランスの施策

「さまざまなライフスタイルや価値観を尊重し、社員の仕事と生活との調和が図られることにより、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行っていく」。これを基本的な考え方にしています。当社が事業としても行っている育児や介護、これらと仕事との両立支援策もワークライフバランスの施策の重要な一つで、スーパーフレックス制度や在宅勤務制度(現在テスト中)などを設け、多様な働き方の実現を支援しています。

## スーパーフレックス制度

時間の自由度を高めることで実現したいことは、仕事での高い成果を上げることと、個人の生活の充実とが両立すること。有給休暇を取らずに、家族にかかわるちょっとした用事を済ませることが可能で、とくに育児中の社員には便利な制度です。

## 在宅勤務制度(2008年度テスト実施中)

ここ数年かけて、いくつかの部門でテストを進めてきました。業務によっては、仕事のクオリティを上げるために、時間をうまく使って集中することが必要だったり、生活においても豊かな体験が必要だったりします。働き方の一つの選択肢として、制度化していく予定です。

## カフェテリアプラン

一律型の福利厚生ではなく、社員各自の人生設計に応じて、育児・教育、医療、介護、健康増進、財産形成、リスクヘッジ、住宅という領域のメニューから必要なものを選択できる制度です。

## 育児休職制度

1歳未満の子どもを育てるすべての社員に与えられます。子どもが1歳になっても、4月の保育園入園時期までは法定を超えた期間の休職ができることが特徴です。また、2008年度より男女問わず育児休業の最初の1ヵ月を有給とし、2～3ヵ月目は基本給の1/2を支給することとしています。

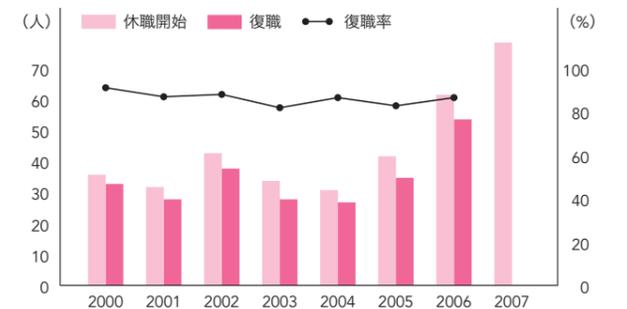
## 育児時間短縮勤務制度

小学校3年生までの子どもがいるすべての社員が、勤務時間を1日5・6時間に短縮できる制度です。また、東京本部ビル(多摩オフィス)には社内託児所「たまKid'sクラブ」を設けています。

## 育児休職者専用Webサイト

育児休職者への復職支援として、休職者専用Webサイトを設け情報提供を行っています。また、グループ広報誌の提供、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)なども実施。その結果、過去5年間の育児休職からの復職率は約90%です。

## 復職率の推移(2000～2007年度)



## 男性への育児支援

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12名の男性社員が育児休職を取得しました。また、育児休職を取得した男性社員による「育児ブログ」の公開やグループ広報誌にて、男性社員に対する育児の啓発活動を実施。男性に対する育児支援も推進しています。

## 介護支援の制度

介護支援の具体的な取り組みとしては、カフェテリアプランによる支援のほかに、「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年～2007年の介護休職者は累計43名となっています。

カフェテリアプラン詳細 >>> 26ページ

## ●●● 人財活用と働く環境づくり ワークライフバランス



## ●●● 人財活用と働く環境づくり

# 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、女性の活躍支援や障がい者、外国人の雇用を促進しています。

### カフェテリアプラン

ベネッセは、1995年に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。

#### 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
	アンファミリーコ食材利用補助
医療	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）
	医療費補助（健康保険外診療）
介護	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（抛出現奨励金）
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
	セキュリティ対策補助
住宅	住宅財形補助
	住宅ローン利子補給

### リフレッシュ・ボーナス制度

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2008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。

### 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。長時間労働が発生した場合の面談や、復職支援プログラムによるサポートを実行するとともに、社内相談デスクや社外 EAP（従業員援助プログラム）を活用して心配事や悩みがあった場合には早めに受け付けて、ともに問題を解決していく体制を強化しています。

#### Column

#### 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、時間短縮勤務期間・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。



### 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（1ポイント＝1,000円）で、次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、幹部育成やマネジメント研修などの指名・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。

### 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4割に上っています。また、ワーキングマザーは女性社員の約23%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、女性の活躍を後押ししています。

#### Column

#### ベネッセビジネスメイト設立3周年を記念し、社員慰労会を開催

2008年3月、障がい者雇用の促進に取り組むベネッセビジネスメイトでは、社員と社員の家族に感謝する社員慰労会を東京・岡山で開催しました。2005年4月の設立以来、働く仲間は順調に増え、2008年4月1日時点で障がい者79名を含む計149名となっています。「メールサービス」「クリーンサービス」「オフィスサービス」「図書館

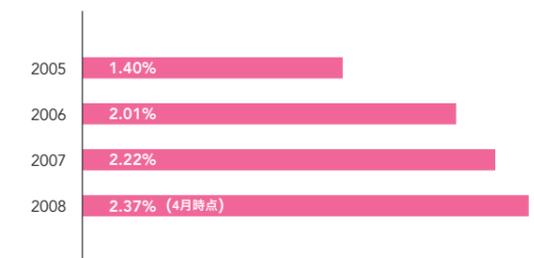
サービス」「マッサージサービス」に加え、2008年4月からは「OAセンター」業務も新しく事業領域に加わり、今後もさらなる事業拡大を目指しています。働く意欲のある障がい者に積極的に仕事を提供し、一人ひとりに合わせた教育・研修を行いながら、社員の成長と会社の発展、お客さまへの貢献を同時に実現していきたいと思っています。

### 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、「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、パーソンズ、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厚生労働省よりいただきました。2008年4月現在、障がい者雇用率は法定雇用率1.8%を上回る2.37%となっています。グループ5社に限らず、今後もベネッセグループ全体で障がい者雇用推進の取り組みを進めていきます。

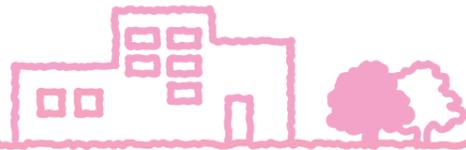
また、外国人雇用は、現在ベネッセでは5名となっています。

#### 障がい者雇用率（グループ5社）



ベネッセビジネスメイト社員慰労会の様子

# 能力開発とダイバーシティの取り組み



## 研修制度

ベネッセでは、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、アカウンティングなどビジネスの基礎知識を学びます。

### 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。また、Webを使ったサービス提供や宣伝が増えてきている現状を鑑み、従来実施してきたWeb担当者向けの基本研修を、2008年度よりメニューを拡充して実施しています。

### ③ マネジメント研修

おもに新任部長を対象に、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。

## 2008年度研修体系

	実施主体	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
育成研修方針		全社プログラムに則り、ベネッセの社員に必要なベーシックな力を必須で身につける	ビジネスフレームの基本知識と担当業務のコアコンピタンスを確かなものにする(学びの習慣づけ)	個別に必要な学びを獲得する ● 選ばれた人財に対しては会社としての個別育成 ● ベースは個人による自主的学習			
幹部育成	人財部			次期部長・幹部候補の選抜育成	指名育成委員会 選抜幹部向け外部研修 海外要員育成		
「役割認識」役割に応じた「実務知識・スキル」を深める研修	人財部		OJT研修	新任課長研修	新任部長研修 360度サーベイによるマネジメント開発		
コアコンピタンス研修	各カンパニー	ベネッセコアコンピタンス(独自/ノウハウ・専門性)			自分のこれからの方向に応じた学び ● 専門性の深化 ● 一般教養		
ビジネスフレーム研修	人財部	ビジネスフレーム<ベーシック>	ビジネスフレーム<アドバンスト>				
コンプライアンス研修	内部統制推進部	階層や役割別のコンプライアンス研修					
節目研修	入社者研修	新人研修	中途入社者研修				
	昇格者研修		3年目研修	3等級昇格者研修	4等級昇格者研修	5等級昇格者研修	
キャリア研修	人財部	キャリアデザイン研修					

## TOPICS 1

# ベネッセの多様な働き方



社員一人ひとりの「よく生きる」のために、ベネッセでは多様な働き方の実現に努めています。

### case 1 在宅勤務制度(テスト)&育児時間短縮勤務制度利用者

#### パパのある1日(出勤日)

06:30	起床 朝の支度
07:00	息子を引き取る オムツ替え 朝ごはん準備
07:30	朝ごはんを食べさせる
08:00	薬を飲ませる(毎日) 保育園の準備
08:10	息子と家を出る
08:30	保育園に預ける
09:30	出勤
仕事	
21:00	退社
22:00	帰宅 夕飯
23:00	お風呂や寝る支度 翌日のゴミ出し準備
24:00	就寝

高校生営業部  
田中 成樹

独身の頃は生活の中で仕事の優先度が高く、無意識のうちに土日も含めたスケジュールリングをして、休日出勤や持ち帰りがよくありました。しかし、結婚して子どもができて、必然的にとってもいいワークライフバランスが生まれました。家族と過ごすために、決められた時間の中で効率的に質の高い仕事をしようと思うのです。働き方も含め、どうしても妻にかかりがちな負担を少しでも軽減できるよう、力を合わせて頑張りたいです。



幼児事業部  
大谷 和子

2人とも親が近くに住んでいなくて子どもを預けることができません。また、近くの保育園には入れなかったため、結果的に自宅から離れた保育園に預けています。朝は夫が送ってくれるので、お迎えは、私が時間短縮勤務を活用して行っています。在宅勤務は環境を整備しながら、全社としてまだ調整中ですが、私も月に2~3回は在宅で仕事をしています。夫がとても育児に協力的なので、それが本当にありがたいです。

#### ママのある1日(出勤日)

夜泣き1 授乳	00:00
夜泣き2 授乳	03:00
夜泣き3 授乳	06:00
パパにバトンタッチ	07:00
起床 朝の支度	07:30
出勤	09:30
仕事	
退社	16:50
保育園にお迎え	17:45
耳鼻科受診(2日に1度)	18:00
帰宅 授乳	19:30
息子の夕飯準備~夕飯	19:40
お風呂に入れる 薬を飲ませる(毎日) 歯磨きをさせる	20:00
寝かしつける	20:45
大人の夕飯準備 連絡ノートを書く	21:00
自分の夕飯~夕飯片づけ	22:00
夜泣きをあやしながら就寝	24:00

### case 2 社内託児所利用者

#### 子どもも私も「近くにいる」安心感

小学生商品開発部  
佐藤 信恵



子どもが小さいうちはそばにいたいと思う心と、あまり期間を置かずに仕事に復帰したいと思う心をバランスよく実現してくれるのが、会社の中にある託児所「たまKid'sクラブ」です。3歳になる長男は幼稚園に入る前まで、1歳になる長女は現在お世話になっています。離乳食の食べ方や友達のかかわり方、遊び方などが子の託児所での様子を知りたいときは、昼休みにのぞきに行ったりすることもあります。近くにいるという安心感の中で、子どもの成長を感じながら仕事に集中することができます。

ベネッセの中には、私が挑戦したいことがまだまだあります。私も家族も満足できるようなワーキングマザーのあり方を、今後考えながら働きたいと思っています。

### case 3 外国人社員&育児休暇取得者

#### 自分らしさと適応することのバランスが大切

教育調査室  
邵 勤風(ショウ・キンフウ)



ベネッセに入社して14年目になります。その間に育児休暇を2回取りました。2007年から、教育調査室内の1チームのグループリーダーを務めています。日本国内の基本調査の取りまとめが私のおもな仕事です。

私が日本で働くうえで2つのハードルがあると考えています。一つは外国人であること、もう一つは子育てをしていること。そんな状況においても10年以上ベネッセで働き続けることができているのは、自ら日本の文化やベネッセの風土に溶け込もうと努力したのと同時に、中国人だからではなく、「自分らしさ」を上司や周りのメンバーが受け入れ、認めてくれたからだと思います。ですから、常に感謝の気持ちで日々の仕事に取り組むことを心がけています。

### case 4 男性育児休暇取得者

#### 家族にも自分の仕事にも素晴らしい時間

小学生商品開発部  
橋本 正明



私の部署では男性が育児休暇を取ることも一般的になってきているので、前もって段取りをして、1か月の育児休暇に入りました。ところが、近所の人たちや産院で出会う人たちと挨拶してその話題になると、「1か月もお休みできるのですか。すごい会社ですね」と驚かされる事が多く、改めてベネッセで働くことの良さを痛感しました。同時に上司やメンバーの協力があってこそであり、皆さんに心から感謝しています。次に誰かが育児休暇を取るうかが迷っていたら背中を押してあげたい



です。すし、協力も惜しまないつもりです。ベネッセにはそんな思いの連鎖がずっとあるのではないかと思います。

# 企業市民としての姿勢

ベネッセグループでは、商品・サービスを使ってくださるお客さまだけでなく、お取引先、社員、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。お客さまの満足が私たちの喜びです。これからも、ベネッセはお客さまとの丁寧なコミュニケーションを心がけ、お客さまから学ぶ姿勢を常に大切にしていきます。



おやこみらいプロジェクトのイベント風景

**Q**ステークホルダーに対し、「ベネッセグループにしか提供できない価値」とは何だと考えていますか？

**A**ベネッセグループにしか提供できない価値とは、「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、赤ちゃんからお年寄りまで生涯にわたり、「継続して」一人ひとりの課題解決や向上意欲を応援できる点だと考えます。例えば、メーカーであれば製品技術や量産技術などが企業のコアコンピタンスとなりますが、ベネッセの場合は「よく生きる」社員、その社員とともに商品づくりにたずさわるお取引先の皆さま・お客さまからのフィードバックから生まれる人々の知恵の組み合わせが、ベネッセの提供する価値の源泉となります。「良い教育を子どもに受けさせたい」「充実した生活を送りたい」「良い介護サービスを受けたい」「語学を身につけて世界で活躍したい」。時代が移る技術が進歩し、環境が変化したとしても、「よく生きる」という人々の根源的な欲求は変わるものではなく、

お客さま、お取引先の皆さま、社員、株主・投資家の皆さま、地域の皆さまにとって共通の、普遍的な考え方です。今後もステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、一人ひとりの課題解決を支援できる商品・サービスの提供に努めます。

**Q**企業市民として、環境にやさしくあるために、今後どのようなことを強化するのか教えてください。

**A**ベネッセグループは事業の性質上、教材、情報誌、ダイレクトメール（DM）など、商品制作の過程で多量の資源を消費しています。「よく生きる」を実現するうえでも、環境問題に向き合うことは必要不可欠であり、経営の重点課題と位置づけています。課題解決に向けた具体的な取り組みとしては、商品・サービス、営業活動における環境配慮設計の推進、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクルの推進、環境教育の積極的な推進です。とくに環境教育では、「こどもちゃれんじ」や「進研ゼミ」の教材に取り

込むことによって、幼少のうちから地球環境問題に目を向けさせる、環境啓発活動に努めています。また、教材のみならず、環境に関する論文コンクールの実施や「こどもちゃれんじ」のしまじろうをかたどったキャラバンカーを全国に走らせ、「環境」や「命」の大切さを伝える活動を行っています。

**Q**ステークホルダーとの接点の中で、「よく生きる」をどのように発信すべきですか？

**A**広報やIRなどのコミュニケーション活動を通じた発信も大事ですが、事業や商品そのものが最高のメッセージ発信者だと考えています。ベネッセはかねてより「事業はメッセージである」としていますが、「良い子に育て欲しい」「志望校に合格して欲しい」「いぬと楽しい暮らしをしてもらいたい」「心豊かな老後を過ごしてもらいたい」「世界で活躍するリーダーになってもらいたい」というベネッセの思いは、心のこもった商品・サービスを提供していく中

で、自然とステークホルダーの皆さまの心にメッセージとして届けられるものだと考えます。また、事業や商品のみならず、香川県直島でのコーポレート・アート活動も、訪れた人々に「よく生きる」を考えてもらえる場として世界に「よく生きる」を発信しています。ベネッセでは、企業理念・ミッションからステークホルダーの皆さまに届く首尾一貫したメッセージとして、「よく生きる」を経営の根幹に据え、事業を展開してまいります。



代表取締役副会長 兼 CEO 補佐  
福原 賢一

●●● 企業市民としての姿勢

# ステークホルダーとのかかわり



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、お取引先、社員、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。



●●● 企業市民としての姿勢

# お客さまとのコミュニケーション



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。お客さまの課題や意見、期待を受け止め、それらを商品・サービスに反映させています。

## お客さま志向の商品開発

ベネッセは、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事業を展開しています。お客さま一人ひとりの課題を発見するためには、コミュニケーションを



教材制作過程でのリサーチの様子

図ることは必要不可欠です。また、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にも、お客さまとのコミュニケーションは重要であると考え、多岐にわたるお客さまとの接点をご用意しています。

例えば、2008年に20周年を迎えた「こどもちゃれんじ」では、「子ども目線になること」を一番に考え、子どもたちの興味の対象や学び方について、教材制作の過程でさまざまなリサーチを実施してきました。講座開始以来、お客さまの声を反映した地道な改善・努力や、調査・研修に基づく理論的な裏づけのもとに商品開発に取り組んでいます (下図参照)。

そのほかにも、たまひよ読者の声を参考に内部のデザインを決定し、機能の充実を図った「ベビールーム たまひよステーション」を「ecute (エキュート) 立川」内にオープンするなど、ベネッセはお客さま志向の商品・サービスの開発・提供に努めています。

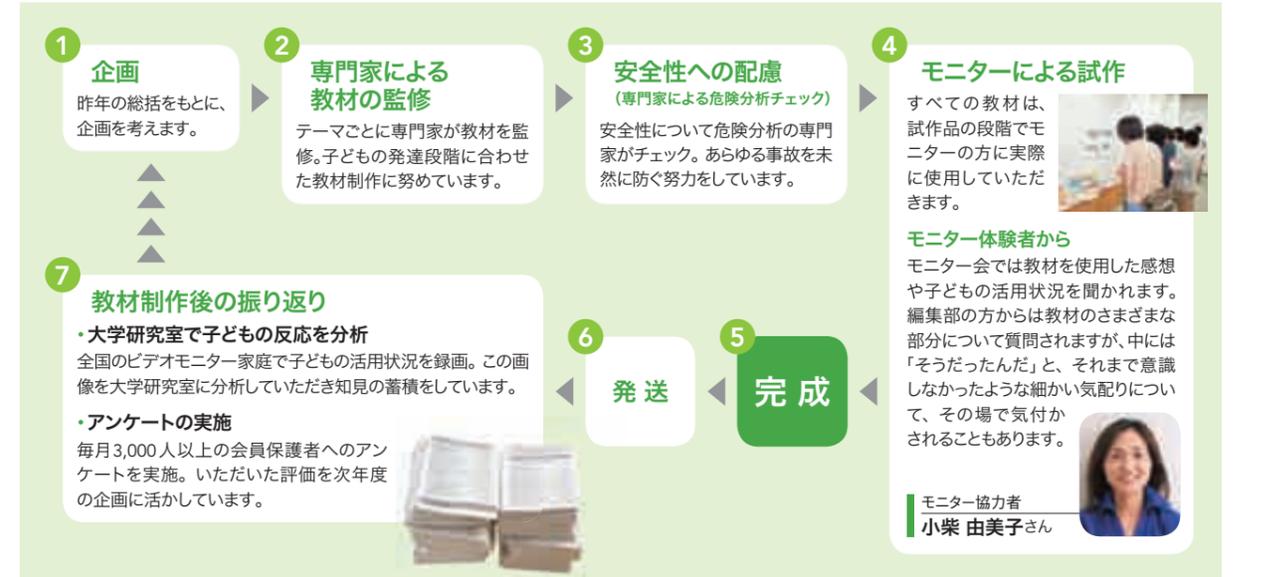
## お客さま同士の励まし合い、学び合いの場も

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。ベネッセが、お客さま同士を結びつける役割を果たすことによって、お客さまにとって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。



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

## 子ども目線を実現する教材制作の工程



●●● 企業市民としての姿勢

# お取引先とのパートナーシップ



ベネッセの事業活動は、多くのお取引先の皆さまによって支えられています。一緒に一つの仕事を上げていく過程で、企業理念である「Benesse (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。

## お取引先と進める制作工程の見直し

ベネッセは、お客さまの多様なニーズにいち早く応えるために、2005年度からお取引先の皆さまを巻き込んだ、制作工程の抜本的な見直しに取り組んできました。2007年度は、それらの取り組みの成果が目に見える形で現れ始めました。例えば、中学生商品開発部の問題制作においては執筆者、吟味者、校正者などお取引先の皆さまの協力によりデータベースを構築。従来工程より、制作時間を40営業日短縮することが可能になりました。

この取り組みは全社的に実施されており、お客さまのニーズに応えるためのさらなるチャレンジへと進化しています。

## 協業による新たな価値の創出

ここ数年、積極的に他分野の事業を展開している企業と事業を提携することにより、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、業界の異なる企業と組み実現することで、ベネッセの教育力、ブランド力はさらに発揮されます。2007年度も2006年度に引き続き、とくに教育事業部門での協業を実施。それぞれの良さを融合することで、商品・サービスの価値向上に挑戦しています。

C o l u m n

### P&G「パンパース」との協業によりオムツ替えを親子の楽しいコミュニケーションに

「赤ちゃんの成長・発達段階に合ったベストなケアと、豊かな親子のコミュニケーションを共同提案する」という理念のもと、「こどもちゃれんじ」はP&Gの「パンパース」との業務提携を実現。オムツ替えの時間を単なる排泄処理ではなく、親子の楽しい「ふれあい遊び」の時間に変え、子どもの成長に合ったより良い親子コミュニケーションの時間にすることを提案しています。



### 一つ高い次元の商品・サービスの提供が可能に

「パンパース」は、製品やマーケティングを通して「赤ちゃんの成長段階に最も合ったオムツを提供する」ことをビジョンに掲げ、全世界のお子さまにオムツを提供してきました。今回のコラボレーションにより、「おやこで HAPPY ♪ おむつがえ」というコンセプトを導入し、オムツ替えを通して、親子の楽しいコミュニケーションの時間を提供できるようになりました。「オムツ替えの時間」という生活の領域にまで入っていくことができ、もう一つの次元での商品・サービス提供ができるようになりました。



P&G  
アシスタントブランドマネージャー  
マーケティング本部  
阿部 一貴さん

and more...

● 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、個人情報保護部で実施しています。さらに社員が基本的な知識をしっかりと身につけるべく、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、さまざまなお取引先の皆さまの力が必要です。公正かつ自由な競争の中から、適切なお取引先を選択し、納得度の高い契約に基づく協力関係をつくりたいと考えています。

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、お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、お客さまのためにお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、ベネッセがまずお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。

お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、お取引先の皆さまにも企画の共有の場に参加していただきます。また、部門横断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、社内のさまざまな部門の代表者との人脈づくりを促進しています。

●●● 企業市民としての姿勢

# 社員同士、経営と現場の交流



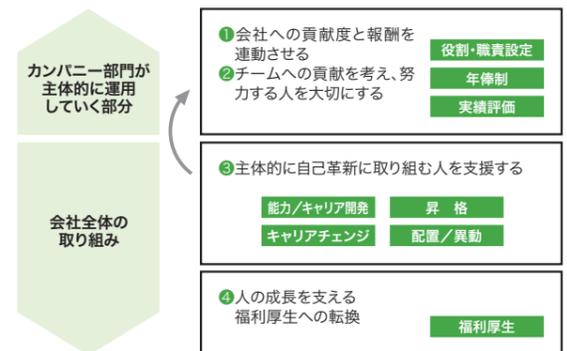
ベネッセでは、社員同士の縦・横・斜めの豊かな関係性、活発なコミュニケーションこそが、組織の活力と創造力の源泉になると考えています。そのため、チームや組織間の壁をなくすための事業本部単位での集まりや、経営と現場をつなぐコミュニケーションを大切にしています。

人財活用と働く環境づくり >>> 22ページ

## 経営と現場の相互信頼の基盤

社員が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。また、組織全体を活性化するためにも、経営情報や経営陣の考え方に共感・意見する機会や、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う機会などを設け、ベネッセ特有の経営と現場のコミュニケーションを展開しています。

### 人事制度



人事制度を活用するために、コミュニケーションを重視

## 組織改革時の経営陣と現場の対話

2007年度は教育関連の事業において、大きな組織改革が行われました。それまでの製販一体のカンパニー制から機能別組織になったため、コミュニケーションの重要性はさらに高まりました。組織改革というゆるぎの中で、経営陣は現場の状態を常に見守り、反応を受け止め解決する努力を惜しみませんでした。



グループ広報誌で展開されている社長と現場社員との座談会

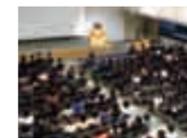
and more...

● 経営会議

オープンな経営会議は、2007年度で5年目。イントラネットで開催日時は発表され、出席者を募り、仕事上関係ある者が出席の連絡をします。経営の透明性を保つと同時に、決定事項に至るまでのプロセスそのものを共有しています。

● 朝礼

基本的に毎月1回。経営陣によるタイムリーなメッセージ発信の場。全員で知っておくべき情報共有も行います。



● イン트라ネット『BBC』(ベネッセ社員対象)と、『BeCom』(ベネッセグループ社員対象)

タイムリーな経営情報、事実ベースの事業情報を掲載し、共有します。



● グループ広報誌『C』

基本的に毎月発行。名称の『C』は、「Community」「Communication」「Collaboration」の意味が込められています。ベネッセグループの一員としてのマインド共有を主眼とし、一丸となって目標に向かってい

うという思いを表しています。経営側からのリクエスト、現場からの企画提案など、より多くの社員の参画をベースに制作されています。

● 社内広報ツールに対する評価

年に1回、社内広報ツールを評価するアンケートをイントラネットで実施。今後、経営陣と現場がさらに近い存在となるようなコミュニケーションツールへ展開していく予定です。

●●● 企業市民としての姿勢

# 株主・投資家への責任



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 — 「顔の見える」IR 活動

ベネッセは、株主・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。国内外の機関投資家や個人投資家・株主の皆さまとの直接対話をとくに大切に考え、対話から生まれる貴重な意見を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。また、IR 開示ツールを充実させ、投資家目線でのコンテンツづくりに努めています。

### 投資家との対話

#### 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

年間 317 件 (対前期比 +89 件、+39%) を実施。

#### 海外機関投資家訪問 (IR 担当副会長 CEO 補佐および IR 担当による訪問)

年 5 回 (米国・欧州・アジア) 訪問。

#### 個人投資家向けセミナー

年 2 回 (東京・名古屋) 開催。

#### 株主総会

総会集中日を避ける目的で 2006 年より「日曜日開催」を実施し、約 500 名の株主の皆さまにご来場いただきました。2005 年からは、岡山本社と東京会場の 2 拠点をつなぐ同時中継も行っています。



大手証券会社主催セミナーにおけるベネッセブースの様子

### IR ツール

#### アニュアルレポート

第 10 回 (2007 年度) 日経アニュアルレポート・アワードで優秀賞。6 年連続の入賞となりました。

#### Web サイト

日興アイ・アール株式会社 全上場企業ホームページ充実度ランキング調査で総合ランキング 7 位 (業種別ランキング 1 位) に選定。

詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/>

### 株主還元

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 5 期連続の増配を実現し、2007 年度の配当性向は 59.4%、1 株当たりの年間配当金は 90 円となり、配当利回りは 2008 年 3 月 31 日終値時点で 1.9% となりました。また、自己株式については、2008 年 3 月末時点で累計 503 万株 (141 億 4 千万円)、発行済株式総数の 4.7% に当たる買い入れを実施しました。2008 年度も 5 月に 100 万株 (42 億円)、6 月に 129 万株 (55 億円) を買い入れ、累計 732 万株、発行済株式総数に占める割合は 6.1% となりました。

1 株当たり配当金 / 配当性向 >>> 47 ページ

and more...

#### ● SRI への組み入れ状況

ベネッセは、さまざまな国内外の SRI インデックスやファンドに組み入れられています。2007 年度のおもな組み入れ状況は右表のとおりです。

このほかにも、SAM 社が発行する「The Sustainability Yearbook 2008」の中で、消費者向けサービスセクターにおけるサステナビリティに優れた企業として「SAM Sector Leader」、 「SAM Sector Mover」に選ばれました。



#### SRI 組み入れ状況

インデックス・ファンド	評価ポイント
Dow Jones Sustainability Indexes	持続成長可能な企業として、業界のリーダー的存在
FTSE4Good	コーポレートガバナンス、平等な機会、人権などを評価
Global Challenges Index	持続成長可能な世界 50 社に選定、雇用の平等、企業倫理、環境教育を評価
モーニングスター SRI インデックスオープン	コンプライアンス、コーポレートガバナンス、マーケット対応、女性・障がい者活用をはじめとした取り組み
ダイワ SRI ファンド	コーポレートガバナンス、コンプライアンスの考え方
住信 SRI・ジャパン・オープン (グッドカンパニー)	CSR に積極的
三菱 UFJ SRI ファンド (ファミリー・フレンドリー)	仕事と生活を両立でき、多様で柔軟な働き方を選択できるファミリー・フレンドリー企業として高く評価

●●● 企業市民としての姿勢

# 地域社会との共生



ベネッセの企業活動は、社名のとおり「Benesse (よく生きる)」に基づき、「一人ひとりがよく生きる」ことの支援を目的にしています。  
ベネッセはさまざまな社会活動を通じて、「地域」になくはならない存在を目指しています。

## あそびケーション

地域の NPO (非営利組織) や子育てサークルなどに協力いただき、「あそびケーション」と名づけた親子あそびの講習会を全国で開いています。生後 8 ヶ月から 12 ヶ月までの子どもたちの発達に合わせた親子で楽しくできる手あそびや体あそびを通じて、親子のコミュニケーションや子どもの心身の発達を促そうというものです。昨年度は全国で 1,200 回実施、約 10,000 組の親子の参加がありました。また、参加いただいた全員に、日々の子育てに役立つ親子あそび満載の冊子を用意しています。



## 子育て支援施設

2007 年 10 月「ecute (エキュート) 立川」内に、子育て支援スペース「ベビールーム たまひよステーション」を開設しました。「ecute 立川」と出産・育児のブランド「たまひよ」のコラボレーションによって生まれた赤ちゃんとそのご家族のためのスペースには、授乳スペース、オムツ交換台などが備えられています。駅施設には

こうしたご家族に配慮したスペースは少なく、多くのママたちにご利用いただき、喜ばれています。そのほか、大津、熊本にも子育て支援スペース『あそびと学び』おやこの広場』を設け、子育ての支援を行っています。



「ベビールーム たまひよステーション」

## 企業訪問・職場体験の受け入れ

ベネッセでは、子どもたちに会社や実際の仕事に触れる機会を提供すること、また学校関係者や当社に関心を抱く方々に当社事業への理解をより深めていただくことを目的とし、小学生から社会人まで幅広い年代の方々の企業訪問や職場体験の受け入れを行っています。修学旅行や総合学習の時間を利用した企業訪問、数日間わたる職場体験から企業研究・研究発表を目的にしたヒアリングと、内容もさまざまです。2007 年度は約 400 名の訪問を受けました。2008 年度も企業訪問受け入れ活動を通じ、地域社会の皆さまとのコミュニケーションを図っていきます。



アメリカ人教師の企業訪問受け入れの様子

and more...

#### ● 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 2007 年 9 月 29 日から 10 月 2 日に開催された第 62 回国民体育大会「秋田わか杉国体」セーリング競技において、石川あゆ美が優勝しました。ダイビングチームは、地元の小学生から大学生までを中心として、飛び込み競技で活躍しています。



ベネッセセーリングチーム

#### ● 地域イベントへの参加

岡山本社では、市のイベントへの協賛、有志社員のボランティアへの参加を継続して実施しています (岡山市花火大会、夏の「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 (春の「花飾り」、夏祭り、年末の「多摩センターイルミネーション」)。

#### ● ベネッセ・スター・ドーム

東京本部ビル (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。幼児から小学生、大人向けの映像プログラムを用意し、2007 年度は年間を通じて約

30,000 名の方々にご利用いただきました。

#### ● しまじろう募金

幼児向け通信講座「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。1 回の電話でおよそ 100 円の募金ができるしくみになっています。

#### 「しまじろう募金」

TEL 0990-505-330

TOPICS 2

# ベネッセアートサイト直島での活動

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の願いから、香川県直島でスタートしました。2008年に20周年を迎えるこの活動は、地域づくりの例としても注目を集めています。

### NAOSHIMA STANDARD 2

2006年10月～12月と2007年2月～4月の2期にわたって、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」(スタンダード展 2)を開催しました。2001年に開催された「THE STANDARD」(スタンダード展)の第2弾となる展覧会です。「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。

**第58回芸術選奨文部科学大臣賞を受賞**  
福武会長は、「NAOSHIMA STANDARD 2」の総合プロデューサーとして、直島という空間とアートの結びつきによる新たな魅力を内外に示し地域振興に取り組んだ功績により、「芸術選奨文部科学大臣賞(芸術振興部門)」を受賞しました。1950年に芸術選奨が設立されて以来、経済人として初受賞となります。




### 地中美術館 (財団活動の支援)

地中美術館は、財団法人 直島福武美術館財団により運営されています。当財団は福武会長が教育・文化の振興を目的に、私財を投じて設立。財団活動の資金は、財団が保有するベネッセの株式の収益によりまかなわれています。ベネッセは、持続的な経済活動を行うことで、これら財団活動を支援していきます。

財団活動の詳細は  
詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/corporation/p8.html>

### 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年に「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てられています。直島の自然と安藤忠雄設計の建築の特性を取り込み、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。

ベネッセアートサイト直島の詳細は  
詳細 WEB <http://www.naoshima-is.co.jp/>



杉本博司:  
タイム・エクスポーズ  
撮影: 安斎重男

Column

### 海と空の間で「人間の場所」について考える「直島哲学キャンプ」

東京大学教養学部附属教養教育開発機構が社会連携活動\*1の一環として実施している「直島哲学キャンプ」は、高大連携による新しい教養教育の実践として、直島を舞台に「考えること」を体験する機会を提案しています。2007年度は、8月6日から9日までの4日間にわたり、国内外の高校1・2年生22名を対象に開催しました。美術鑑賞や島内散策、会長の福武によるレクチャーなど、多彩なプログラムを実施。直島の豊かな自然や現代アートに触れながら、また講師との議論や参加者同士の対話を通じて、高校生たちは普段の学校生活ではあまり味わうことのできない「純粋に考える」という体験を楽しみました。



\*1 ベネッセの研究機関の一つであるBenesse 教育研究開発センターでは、教育・育児分野における産学連携での研究活動を進め、その成果を自社だけではなく社会全体の資産として還元していくことを目的に、東京大学および京都大学に寄付講座・寄付部門を開設。2005年にスタートした東京大学教養学部附属教養教育開発機構における「教養教育社会連携(ベネッセコラーレーション)寄付研究部門」では、高大連携による高校生への教養教育の実践を積極的に推進しています。

### ステークホルダーとの対話 in 直島

## 直島のアートから生まれたこと、生まれたもの

### 自分たちの住む地域の良さを再認識

ベネッセハウス、家プロジェクト、地中美術館…20年かけてゆっくりと地域とともに歩み、溶け込んできたベネッセの活動により、地域住民も瀬戸内海の良さを再認識・再評価できたと思います。この取り組みを、2010年開催予定の「瀬戸内国際芸術祭」にもつなげて、アートと瀬戸内海のすばらしさを全国にPRしたいですね。



香川県庁 観光交流局局長  
川池 秀文さん

### 「今だから残せる文化」を守りたい

「香川大学直島地域活性化プロジェクト」の一つとして、学生たちと和カフェ「ぐう」を2006年にオープンしました。学生たちはここを基盤に、活動のアイデアを出し合い、地域の方々や触れ合い、学び、それぞれの価値観でこの島の魅力を感じています。今だから残せるこの島の良さを、ベネッセとともに協働して考えていきたいですね。



香川大学 経済学部 准教授  
古川 尚幸さん

### アートがもたらしてくれた新しい出会い

以前から「空き缶って顔みたい」と思っていました。空き缶をオブジェにしようと思ったのは、直島のアートのおかげ。家プロジェクトがなかったら、思いつくこともなく、年金生活をしていたかもしれない。これをつくるようになって、偶発的な出来事が重なって、人とのつながりも増えて、いろいろな楽しいことを経験させてもらっています。



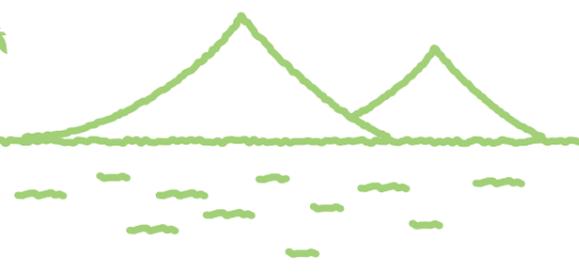
空き缶アーティスト  
児島 彰さん

Webサイトには6名の声が掲載されています  
詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/corporation/p9.html>

\*2 ベネッセは、100年以上の歴史を持つ国際美術展「ベネチア ビエンナーレ」において、1995年から2007年まで時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・プシフウリス(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・ジュレス・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)



### 直島文化構想発表

- 1989 直島国際キャンプ場オープン
- 1992 ベネッセハウス「ミュージアム」棟オープン
- 1994 ベネッセハウス、建築業協会賞受賞
- 1995 ベネチア ビエンナーレにおいて「ベネッセ賞」授与開始\*2
- ベネッセハウス「オーバル」棟オープン
- 1998 家プロジェクト開始
- 2001 THE STANDARD
- 2004 ベネッセアートサイト直島に改称 地中美術館オープン
- 2006 ベネッセハウス「パーク」「ビーチ」棟オープン
- 2006-2007 NAOSHIMA STANDARD 2



2008年、ベネッセアートサイト直島は20周年を迎えます

- a 撮影:山本糾
- b 撮影:山本糾
- c 撮影:大橋富男
- d 「角屋」 宮島達男:Sea of Time'98 撮影:上野則宏
- e 「護王神社」 杉本博司:Appropriate Proportion 撮影:杉本博司
- f 大竹伸朗:落合商店 撮影:上野則宏
- g 撮影:藤塚光政
- h 撮影:藤塚光政
- i 「はいや」 大竹伸朗:舌上夢/ポッコン眼 撮影:渡邊修
- j 「暮会所」 須田悦弘:椿 撮影:渡邊修

TOPICS 3

# 海外への展開およびグローバル教育

ベネッセでは、国内のみならず海外における事業の展開を進めています。また、「世界で活躍できる人材を育てる」という使命を掲げ、語学教育にとどまらず幅広い事業活動を行っています。

海外への展開

## ベルリッツ、世界73カ国、557カ所で事業を展開

2008年に130周年を迎えるベルリッツは、世界中で延べ数千万人以上の卒業生を送り出しています。1878年、創設者マクシミリアン・D・ベルリッツがつくり出したベルリッツ・メソッド® や実際に外国語を話す場を想定した実践的なオリジナル教材など、生徒のニーズに対応した最適・最新のサービスを提供することで、ベルリッツはビジネスパーソンや大学生など、外国語を習得する必要がある人、語学学習に対するモチベーションの高い方々に貢献してきました。ベネッセがベルリッツに資本参加したのは1990年。その後、2001年には資本の100%を取得しました。ベネッセは、ベルリッツを含むベネッセグループのノウハウを結集し、英語教育にとどまらず、世界で活躍できる人材の育成を目指します。

ベルリッツの詳細は  
詳細 WEB <http://www.berlitz.co.jp/>



パリのオペラ座ランゲージセンター

今後の取り組みについて

### 蓄積されたノウハウを活かし、高付加価値なサービスを

ITの急速な進化と普及で、今や世界がフラット化し、ビジネスに物理的・地域的な限界はありません。企業にとっての成長のカギは、いかにグローバルに通用する優秀な人材を確保するかです。世界で活躍したいビジネスパーソンにとって、「語学」の習得は基本中の基本。ベルリッツは「語学」を通じて、ビジネスパーソンの成長をお手伝いしてきました。

ベルリッツには「130年間培ってきたブランド力」と「世界73カ国と地域に557カ所のランゲージセンター」という膨大な資産と人的ネットワークという強みがあります。とくに世界中に広がるベルリッツのお客さまの人的資産は、ビジネス・ノウハウ・ナレッジの宝庫。今後は、例えば世界中にあるベルリッツの培った経験やデータベースを全世界で活用することで、高付加価値な語学サービスやビジネスパーソンに対するさまざまなスキルアップ研修をグローバルに提供していきたいと思っています。

ベネッセコーポレーション取締役副会長  
ベルリッツインターナショナルインク  
会長兼社長兼 CEO  
内永 ゆか子



海外への展開

## 中国での事業を本格化

ベネッセは、2006年度より中国での事業を開始。2008年1月には現地法人「倍楽生商貿(中国)有限公司」を設立し、1〜6歳向けの年齢別家庭学習商品「楽智小天地(こどもちゃれんじ)」に関する営業活動を本格化しました。中国の監修者とともに中国の子どもの発達段階に応じた教材の企画編集を行い、学力向上のみならず、生活習慣の養成なども含めた、全人格形成を目指す内容となっています。



グローバル教育

## 海外トップ大学志望者向け講座「Route H (ルートエイチ)」を開講

近年、高校生が、進学先として海外トップ大学を視野に入れる動きが顕在化してきました。この動きを受け、ベネッセは海外トップ大学志望者に対し、必要な情報と適切な指導を提供するため「Route H」を開講。講義を通じて、受講生が、志望する大学に合格するだけでなく、大学入学後も力を伸ばし続けることができる学習のスタイルや思考力、ハイレベルなコミュニケーション力を身につけることを目指します。



グローバル教育

## 幼児向け英語教材「Worldwide Kids English」を開発

社会のグローバル化が進む中、保護者の願いは、「英語が話せると良い」から「グローバル社会を生き抜く力を身につけさせたい」へと変化しています。こうした新たなニーズに応えるために、ベネッセは「Worldwide Kids English」を開発しました。心や耳の柔軟な幼児期に、英語を話すだけでなく、グローバル社会に羽ばたいていくために必要な知性と、コミュニケーションの土台となるオープンな心を育もうという、新コンセプトによる英語体験を家庭に提供します。



企業市民としての姿勢

# 環境活動のためのマネジメントシステム



ベネッセは2004年にISO14001の認証を取得し、以来その枠組みに沿って環境活動を継続してきました。活動は4年目を迎え、本業に結びつきの強い環境教育を積極的に推進し、さらに社会へ働きかけていくため、2008年3月に環境方針を改定しました。

## 環境方針の改定ーベネッセの目指す姿

社会的に、企業としても実効性ある環境活動が求められていることを踏まえ、「環境」を経営の重点課題の一つと位置づけています。また、自社の環境負荷の軽減活動に加えて、本業に踏み込んだ環境活動にシフトし、より社会、地域に影響のある活動へと範囲を広げていこうとしています。

この思いを反映させるために、2008年3月に環境方針を全面的に改定し、社内の活動を実践しています。

また、2006年11月からは「チーム・マイナス6%」に参加登録しています。



## 環境方針

環境問題は、地球規模で重要な課題であり、環境活動を積極的に推進することは企業の果たすべき義務と考えます。当社の企業理念である「Benesse=よく生きる」を実現する上でも、「環境」を経営の重点課題のひとつと位置づけ、教育を軸とする当社の事業特性に合わせて積極的に推進します。活動にあたっては、環境関連法規やルールなどを遵守するとともに、環境マネジメントシステムや環境パフォーマンスの継続的な改善を図りながら、事業に従事する者一人ひとりが主体的に活動することを旨とし、以下の内容を実施します。

### 1. 商品・サービス、営業活動等における環境配慮の推進

商品・サービスはもとより、営業ツールに至るまで、安全で環境負荷の少ないものを提供するため、有害物質の不使用、省資源化を始めとする環境配慮設計を推進していきます。

### 2. 省エネ、廃棄物削減、リサイクルの推進

事業活動にあたっては、新技術の導入などにより、省エネルギー、廃棄物の削減、リサイクルの推進を実施し、環境汚染の予防に努めます。

### 3. 社会に対する働きかけ

当社の事業特性を活かした環境教育の推進、環境情報の発信、地域活動の実施などを行い、社会や地域と協働して環境活動に取り組みます。

この環境方針は従業員及び当社の事業活動に関与する全ての人に周知するとともに社外にも開示します。

代表取締役社長兼 COO 福島 保  
2008年3月1日改訂

## 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。

## ●●● 企業市民としての姿勢

## 環境活動のためのマネジメントシステム



## ●●● 企業市民としての姿勢

## 環境活動の推進



ベネッセは、多くのお客さまに商品をお届けしており、その制作や輸送のために大量の資源を使用しています。そのため、環境負荷を減らすことの必要性を強く意識し、環境活動を推進しています。

## 推進体制

社長を最高責任者とし、環境管理責任者のもと、おもな事柄は環境委員会で検討しながら進めています。環境活動事務局は、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、各部の環境担当者を実務推進役として、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で活動しています。

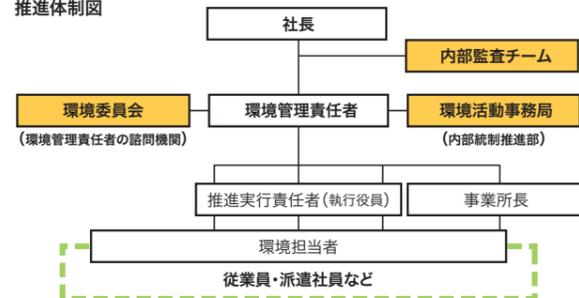
## 環境委員会

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。委員長が指名する推進実行責任者などで組織され、著しい環境側面や目的・目標、また内部監査の結果やマネジメントレビューの結果などを答申するほか、社内の各部門にかかわる動きがある場合には議論を行います。

## 内部監査

各部門より指名された社員を組織して内部監査チームをつくり、毎年夏に内部監査を実施しています。初めて指名された社員は必ず外部機関での内部監査員養成講座を受講し、規格を理解することが義務づけられます。これまでに140名が外部研修を修了しました。

## 推進体制図



ISO14001の認証取得状況については  
 詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/corporation/p11.html>

## 社内教育

毎年、教育計画書を作成し、自覚研修、訓練研修、能力研修と3階層に対する教育を実施しています。「自覚研修」では新人、中途の社員への導入研修はもとより、毎年 Web 研修と各部での環境担当者による集合研修なども実施しています。また、環境方針、環境マネジメントシステム、活動内容を盛り込んだ環境小冊子を全員に配布し、周知徹底を図っています。



Webを活用した社内教育を実施



環境小冊子

## C o l u m n

## 事業所ごとに自発的な取り組みも

## 大阪事業所で地域の清掃活動に参加

2007年8月20日・21日の2日間で、「クリーンおおさか2007」と銘打った大阪市主催の地域の清掃活動が行われ、大阪事業所では環境活動の一つの取り組みとしてこの活動に参加しました。活動終了後は「なんだか楽しかった」「どこかさわやかな気分」といった声もあり、気持ち良く一日のスタートをきることができました。大阪事業所では、これからも引き続き積極的に環境活動に取り組んでいきます。



## 東北事業所でマイバックづくりを実施

2007年7月20日、環境団体「みやぎ・環境とくらし・ネットワーク」に出前講座を実施していただき、参加従業員16名がマイバックづくりに熱中しました。事業所メンバーは職場、家庭の日常生活の中で、3R(リデュース・リユース・リサイクル)を意識した「ゴミの出ない生活」「ゴミの出ない職場」を目指していきます。



## 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的に取り組んでいます。

教具・玩具の制作では、①ネジ・金具類のノンクロムメッキ化推進(2007年度/対象モデルの95%で達成)、②はんだの鉛フリー化推進(2007年度/新規モデルの100%が鉛フリーはんだ使用)、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、2007年度も前年に引き続き新規モデルでその基準を100%満たす)、④省資源梱包設計推進(2007年度の全モデル中75%で基準を達成)を実行しました。

## ビデオテープの回収リサイクル

ビデオ教材をお届けしているお客さまの負荷を軽減するために、ビデオテープの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、コンサートやしましまタウンなどで2007年度は約2,000本のビデオを回収できました。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。



## and more...

## ● コピー使用量抑制のための取り組み

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。総使用枚数は増加傾向にありますが、社員一人当たりの換算では、2005年度の1,458枚から2007年度は1,302枚と約11%削減できました。

## ● 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、極力リサイクルに回すため、分別については社員による自己点検活動を実施しています。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、この2拠点の廃棄物総量は2005年からの3か年で約10%減少しています。

## ● オフィスでの省エネルギー活動

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。拠点増の影響もあり、全社では2005年からの3か年で約5%増加。オフィス内の室温の設定については空調設備の管理により、電気量の削減を心がけています。また、2005年よりクールビズ(社内呼称:サマーカジュアル)も実施しています。

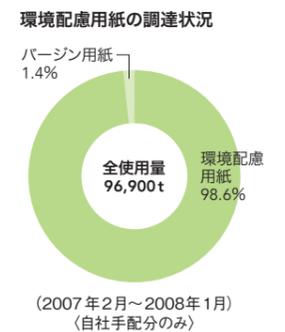
## ● オフィス排出紙のリサイクル

オフィスワークで出た廃紙は、原則リサイクルさ

## 環境配慮用紙の調達

印刷用紙について「環境配慮用紙」\*の使用を促進しています。2007年度の環境配慮用紙使用率は、98.6%となっています(2006年度の実績は97.2%)。

\*再生紙、無塩素漂白紙もしくはFSC認証取得紙を指す。



## ストレッチフィルムのリサイクルを実施

当社の物流拠点であるベネッセ・ロジスティクス・センター(岡山県瀬戸内市)では、2007年7月より、納品時の荷崩れ防止のために巻きつけてあるストレッチフィルムのマテリアルリサイクルに取り組んでいます。これにより、2007年度は年間50トンのストレッチフィルムがリサイクルされる見込みです。



ストレッチフィルムを圧縮して→測量用の杭に

れています。シュレッダーにかけた書類は、トイレットペーパーに再生しています(多摩オフィスのみ)。

## ● 廃紙リサイクルの流れについては

詳細 WEB <http://www.benesse.co.jp/IR/jp/csr/corporation/p12.html>



リサイクルされたトイレットペーパー

# 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。

ベネッセは、改定された環境方針に明記のとおり、通信教育で培ったノウハウを活用し、とくに子どもたちに向けた環境教育を、さまざまな媒体を通じて実施していきます。

## 事業を通じた環境教育

幼児から高校生を対象とした通信講座「こどもちゃれんじ」「進研ゼミ」での環境活動に取り組んでいます。

### 「こどもちゃれんじ」の環境ページ

幼児向け通信講座「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。



### 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。



## 環境教育教材の制作

通信教育で培ったノウハウを活用し、幼稚園や小学校の学習において使用できる環境教育の教材を制作しています。

### かんきょう紙芝居の制作

全国の幼稚園の園児を対象にした環境教育教材（紙芝居形式）を制作しました。環境問題への社会的関心が高まる中、より多くの子どもたちが幼児期から環境問題に取り組むことで、環境に対する意識や行動の定着を図ることを目的としたものです。



幼稚園で紙芝居を見て、各家庭で保護者とともに復習することで、園だけでなく家庭でも環境やモノ、資源を大切にすることを学び、考えることができるしくみになっています。

### 総合的な学習の時間用の教材制作

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

### 環境ビデオの制作

しまじろうを登場させた環境教育映像を制作し、イベントなどで上映しています。



## 学ぶ場の提供

地域イベントやコンクールの開催など、環境について考えるきっかけや答えを見つかることができる場を提供しています。

### おやこみらいキャラバン

「こどもちゃれんじ」およびそのキャラクター「しまじろう」の誕生20周年を記念して、2008年春から全国47都道府県で親子を対象にした野外での体験イベント「おやこみらいキャラバン」を実施しています。



体験イベントの様子

### 環境活動コンクール

2008年度から、コンクール形式で小学生高学年から高校生までを対象に、環境問題に対して実行していること、日頃考えていることなどを募集します。募集期間は夏休みを中心に設定しており、その後審査を経て優秀作の発表を行います。

## 事業の特性を活かし、環境教育の実施を

### 環境担当者から



内部統制推進部 環境セクション セクションリーダー 米山 俊哉

環境活動がスタートして4年になります。最初は勝手がわからず手探りの状態でした。まずはオフィスでの紙・ゴミ・電気の活動から始め、ルールとしくみをつくり、とにかくそれに沿った活動を続けてきました。地道に続けてきた結果、徐々に成果が現れるようになってきましたが、これは自分自身が行動しないと成果が出ないという環境活動の

構図が見えてきたことが大きかったのではないかと考えています。コピー用紙を減らすのも、ゴミを分別するのも、とにかく自分で動くことが必要です。もちろん、毎日のように新聞に環境の話題が掲載され、社会全体として関心が高まっていることも活動の支えになっています。活動のレベルが上がり、新しい環境方針では環境教育の実施が明記されました。教育分野の事業をしているという特性を活かし、多くのお客さまに働きかけられるというアドバンテージを今後は積極的に環境活動へ活用していこうと考えています。

## 第三者からのコメント

### COMMENT 1 赤ベン先生の視点から

#### もっと子どもたちや社会のためにやれることを

赤ベン先生  
三浦 博子さん



娘が小学2年生で進研ゼミに入会した際、私も赤ベン先生に応募しました。それから約16年経ちます。その娘も今年から社会人。質問すると丁寧に答えてくれた赤ベン先生の存在を、娘は今でも思い出します。赤ベン指導を通した子どもとのやりとりが、大人になっても心に残っていく。赤ベン先生を長く続けられる理由の一つはそこにあるように思います。

担任制になって、1年生になったお子さまを2年生の終わりまで2年間続けて担当するようになり、小学校低学年の伸びる力に驚かされ、私自身のやりがいもさらに増えています。その一方で、おたより欄では一人ひとりのつぶやきから本音や心の状態が浮かび、赤ベン先生という大人の存在が保護者や学校の先生とは違う役割を果たしていることを実感します。

ベネッセの通信講座は大きな可能性を持っていて、子どもたちへの影響力は大きいと思います。その可能性を信じて、例えば環境教育など、もっと子どもたちや社会のために、ベネッセが今やれることがあるのではないかと思います。私も赤ベン先生の立場から、そのことを考えていきたいと思っています。

### COMMENT 3 アナリストの視点から

#### 教育事業の重層化と新規事業開拓に期待

みずほ証券 シニアアナリスト  
渡辺 英克さん



2007年は4期ぶりの進研ゼミ会員数減少という厳しいスタートでしたが、2000年から2003年にかけての業績悪化時期と同じ轍を踏むことなく、経営陣は状況を冷静に分析し、期中で見事にリカバーさせました。臨機応変で機動性のある対応を高く評価しています。ベネッセの昨年の株価も、株式市場全体が軟調な中で極めて堅調に推移し、ディフェンシブ性を発揮しました。

ベネッセは投資家とのコミュニケーションについても非常に安心して見ていられます。市場におもねることなく、十分に考えたうえで情報開示をしています。「ベネッセグループ経営方針 2010年に向けて」において、2010年度の中期計画数値を発表していますが、私の関心はすでに2010年度以降のベネッセにあります。ベネッセは単に儲ければ良いという事業ではなく、社会の方向性に合致した社会規範性の高い事業を展開しています。サステナブルな成長のために、収益力の高い教育事業を重層化させ、とくに新規事業を開拓し一皮むけられるか、注目しています。

### COMMENT 2 地域の教育現場の視点から

#### 若い先生への研修のサポートを期待

多摩市教育委員会 教育部 教育指導課長  
樋口 昇さん



小学校で担任をしていた15年間、ベネッセが無償提供されていた『モノグラフ 小学生ナウ』（現：『VIEW21』）という子どもの学習実態や意識調査のデータを保護者会などでよく活用させていただいたことを思い出します。教育のことなら、安心してお任せできる企業の一つだと思います。

2011年から新学習指導要領が始まりますが、ぜひ民間企業として協力して欲しいテーマがいくつかあります。その一つは、若い先生への「研修」です。団塊の世代の退職により、東京都にはこれから10年ぐらいの間、初めて教職に就く先生がたくさん入ってきます。若い先生方には大いに期待をしていますが、保護者とのコミュニケーションや学級運営となると研修が必要になると思います。また、小学校の先生はいろいろな教科を教える必要がありますが、とくに理科を苦手とする先生も多く、例えば実験や観察の基礎・基本を押さえ、教科をおもしろくする研修もあるといいですね。教育委員会で努力はしているのですが、民間の力を借りることも必要だと思います。ベネッセには、教育情報力と合わせてのサポートに期待しています。

### コメントをいただいて

執行役員補  
広報・IR部長 兼 秘書室長  
増本 勝彦



『Benesse Report』の発行を開始してから、今年で5年目を迎えました。本年度の『Benesse Report』は、冊子とWebの特性を活かし、冊子では社員をはじめとするステークホルダーとのコミュニケーションを、Webサイトでは取り組みの詳細を掲載しています。また、ベネッセの最大の資産である社員の声を多く盛り込み、社員の言葉で説明することにより、わかりやすさや現場の空気を感じていただけるような誌面づくりに努めました。

「企業の社会的責任」の重要な要素の一つに、ステークホルダーとの「ダイアログ（対話）」があります。『Benesse Report』は、私たちにとってその「ダイアログ」のための重要なツールです。今回、社外スタッフ、地域の教育現場、アナリストという異なるお立場のお三方から、貴重なコメントをいただきました。

皆さまからの貴重なご意見・アドバイスを真摯に受け止め、経営のサイクルの中に取り入れることで、今後の課題解決に活かしていきたいと思っています。ご意見をいただいたお三方に深く感謝申し上げますとともに、今後のさらなるご支援を心よりお願いいたします。

# 会社概要

ベネッセが展開しているおもな事業 >>> 6ページ

## 企業情報

**商号**  
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 (2008年4月1日現在)**  
ベネッセグループ : 17,084名  
ベネッセコーポレーション : 3,078名

**上場証券取引所**  
東証1部、大証1部 (証券コード9783)

**Webサイト**  
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。

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を変更しました。

**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、通訳事業を中心にを行っています。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。

**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。

**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

**アビバ事業**  
当事業は、連結子会社の(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

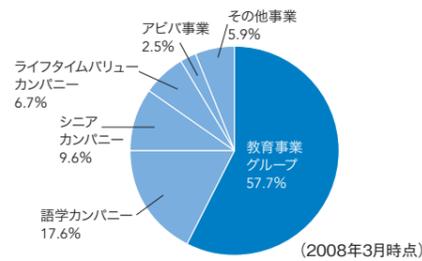
- Berlitz International, Inc.
- (株) ベネッセスタイルケア
- (株) テレマーケティング ジャパン
- (株) 東京個別指導学院
- (株) アビバ
- (株) 進研アド
- (株) サイマル・インターナショナル

- (株) シンフォーム
- (株) ラーンズ
- (株) パーソنز
- 益峰客戸関係管理 (上海) 有限公司
- Benesse Hong Kong Co., Ltd.
- 倍楽生商貿 (中国) 有限公司
- 株式会社ベネッセビジネスメイト (株) ベネッセビジネスメイト
- (株) 直島文化村 など

社員数と採用人数の推移 (2006~2008年)

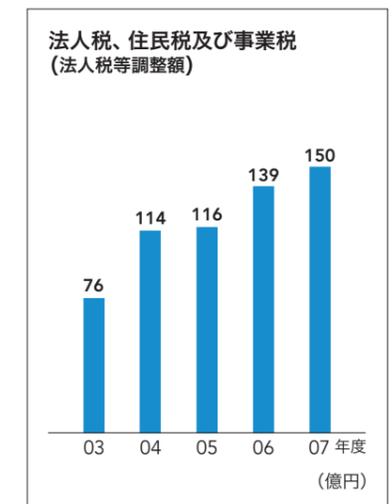
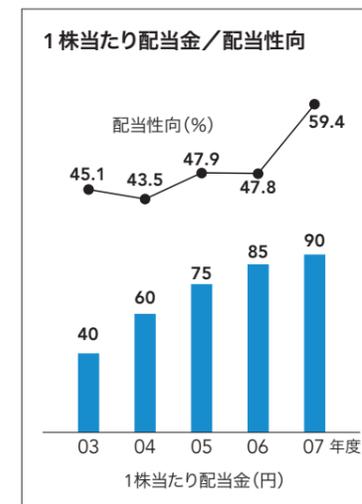
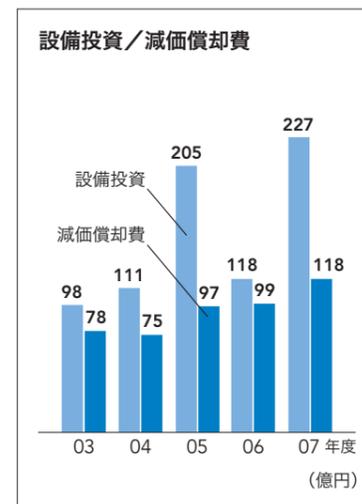
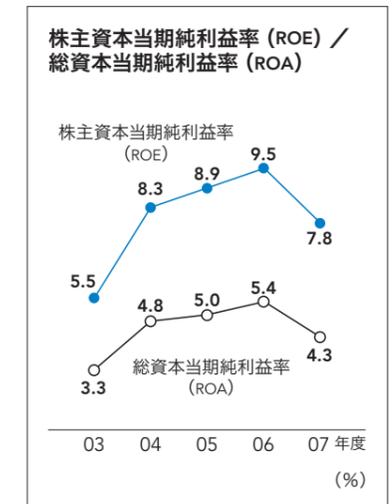
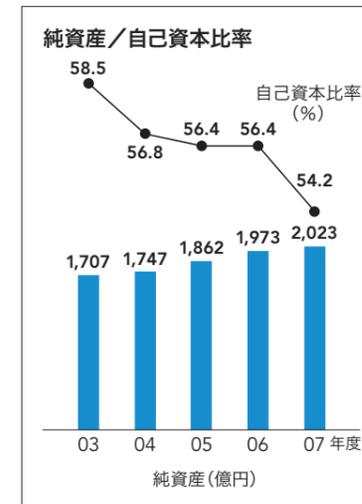
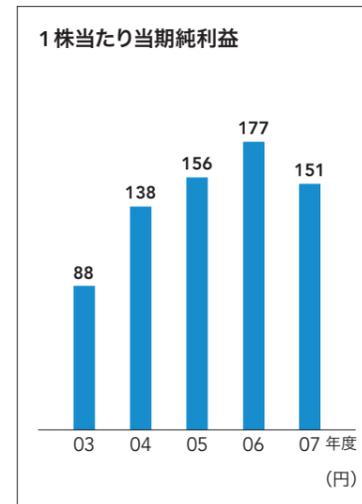
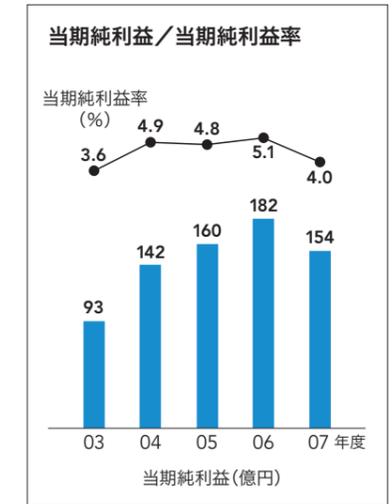
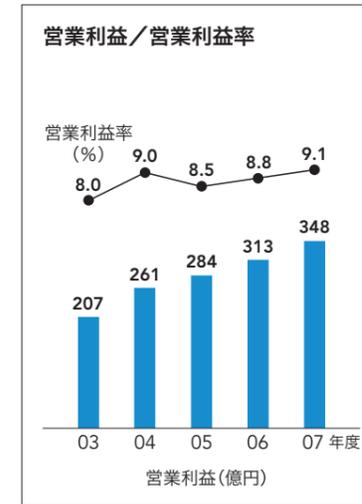
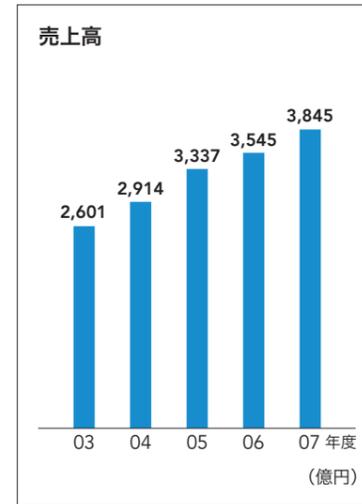


事業別売上高構成



# 財務・業績データハイライト

\* 下記データはすべて連結データとなります。



そのほかのデータについては [詳細 WEB http://www.benesse.co.jp/IR/jp/](http://www.benesse.co.jp/IR/jp/)

## 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。