

# 女性活躍推進企業の情報開示と コーポレート・ガバナンス

先進的な取り組み事例からの学びと気づき

(株)ベネッセホールディングス 社外監査役

(株)日本政策金融公庫 社外監査役

特定非営利活動法人 日本コーポレート・ガバナンス・ネットワーク 理事

生活経済ジャーナリスト 高橋 伸子

# 「女性が長く活躍し続けられる企業を目指して」 ベネッセが取り組んだこと(1)

1955年 福武書店設立

1962年 「関西模試」(現進研模試)を開始

1969年 通信添削講座「通信教育セミナー」(現在の進研ゼミ「高校講座」)を開始

1970年代～

**進研ゼミの事業拡大に伴う労働力確保の必然性**

**男女均等処遇・全員総合職** 77年:女性数>男性数

1988年 進研ゼミ「幼児講座」(現在の「こどもちゃれんじ」)を開始

1990年 CIとしてフィロソフィブランド「Benesse」を発表

1993年 ベルリッツ・インターナショナル社買収、「たまごクラブ」「ひよこクラブ」創刊

1995年 商号を「株)ベネッセコーポレーション」に変更→**第2の創業**  
大阪証券取引所第二部および広島証券取引所に上場

1980年代後半～

**戦力としての女性社員活用の必然性**

**女性社員の定着施策**

女子再雇用制度導入、介護休職制度導入  
育児時短勤務制度開始、企業内保育室の設置  
新人事制度導入・休職制度改訂



# 「女性が長く活躍し続けられる企業を目指して」 ベネッセが取り組んだこと(2)

1998年 (株)サイマル・インターナショナルを子会社化

1999年 第1回ファミリーフレンドリー企業労働大臣優良賞受賞

2000年 東京証券取引所第一部上場  
介護事業「株式会社ベネッセケア」を設立

2003年 経営改革(執行役員制、社外取締役の導入など)→第3の創業

1990年代半ば～

さらなる成長のため、個人の主体的行動を引き出す  
多様な生き方・働き方(Benesse)の支援  
新人事制度(成果主義) カフェテリアプラン導入

2007年 (株)東京個別指導学院を子会社化、倍楽生商貿(中国)有限公司を設立

2008年 均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣最優良賞受賞

2009年 日経子育て支援大賞受賞

2009年 持ち株会社体制へ移行

2000年代半ば～

デジタル化・グローバル化等新しい動きの加速～多様な  
個々人の強みを生かした組織へ  
WLM(ワークライフマネジメント)の支援

育児介護休業支援制度改訂、男性の育児休業取得促進  
育児休業中の経済的支援の拡充、新人事制度(実力・貢献主義)

# 女性管理職比率はかなり向上！

～女性役員比率がやや苦戦！～

\* 2012年4月時点

## ベネッセコーポレーション

	男性	女性	女性比率
従業員数	1252	1524	55%
係長層	101	161	61%
課長層	204	102	33%
部長層	58	19	25%
役員	8	3	27%

## ベネッセホールディングス

	男性	女性	女性比率
従業員数	18	8	31%
係長層			
課長層	5	1	17%
部長層			
役員	9	3	25%

# ベネッセグループの「人財ポリシー」とは

～「CSR&サステナビリティ報告書」(2012)より～

## CSR達成像 3【人財】活動報告

### 【志を持った人財の成長支援】

ベネッセグループは、「人財」が企業を支える最も重要な要素であり、多様な価値観や強みを持つ「人財」こそが企業を強くすると考えています。最大の資産である「志を持った人」の成長を支援するとともに、その力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

ベネッセグループの事業は、事業領域・対象のお客さま・

展開している地域などが多岐にわたっており、従業員はますます多様な価値観や強みを活かして対応することが求められています。ベネッセグループでは、性別や国籍や年齢などにかかわらず、多様な人材が志を持ってお客さまや社会に対する価値を高めていくことを目指しています。

# ベネッセコーポレーションの 女性管理職比率等の開示状況について

## 「CSR&サステナビリティ報告書」 ベネッセコーポレーションの女性活用や育児 休職取得・復帰率等を掲載

### 女性活用

ベネッセコーポレーションでは、創業以来一貫して女性活用を進めてきました。仕事と育児の両立支援を中心に、採用・昇格・昇進などすべてにおいて性別による区別なく、実力や成果に応じた評価を行うことを続けてきた結果、多くの女性が活躍しています。

### 従業員・管理職等に占める女性比率 (2012年4月時点/正社員)

	男性	女性	女性比率
従業員数	1252名	1524名	55%
係長層	101名	161名	61%
課長層	204名	102名	33%
部長層	58名	19名	25%
役員	6名	2名	25%

### 男性の育児参加を促進 育児休職時の経済支援制度

ベネッセコーポレーションでは、社員一人ひとりがライフステージに応じた働き方をしながら能力が発揮できるよう、「育児休職支援」をはじめとした育児支援や介護支援制度の導入、運用の工夫など環境整備を行ってきました。近年では毎年100人前後の従業員が育児休職を取得し、復帰率は9割を超えています。

2006年度から休職中の経済的な支援を開始。現在は、育児休職開始後の1ヵ月間は基本給の1/2を支給する制度になり、男性社員の育児休職取得も推進しています。



育児休職中の男性社員

### 復帰率の推移 (2009～2011年度)



### 男性社員の育児休職取得状況 (2009～2011年度)

	2009年度	2010年度	2011年度
1週間	1	2	2
2週間	6	1	1
3週間	7	5	5
1ヵ月以上	9	5	3
合計	23	13	11

# 「CSR&サステナビリティ報告書」(Web/英語版) ベネッセコーポレーションの女性活用について海外向けに掲載

## Supporting the Participation of Women in the Workforce

Benesse Corporation

At Benesse Corporation, 55% of employees are women, and the company has a history of actively promoting women candidates to management and executive positions. At present, women occupy roughly 34% of all management positions. About 22% of the women working at the company are working mothers.

As early as the late 1970s, and before the Equal Employment Opportunity Law had been enacted, Benesse actively recruited female graduates of four-year universities, and made no distinction between men and women in terms of promotions or career development opportunities. The company has also supported women's advancement by pursuing policies and introducing systems to support diverse working styles, such as support for childrearing, to ensure that there are no disparities between the sexes in working conditions.

[Back to Top](#)

## In-House Recruitment and Blue Paper Systems

Benesse Corporation

Benesse Corporation operates an in-house recruitment system, open to employees who have at least three years of prior work experience, which helps to recruit experienced individuals from across the Benesse Group to positions that require high-level capabilities, or for which there are few qualified personnel.



The positions generally are in new business divisions, or business sectors that play a vital role in the activities of Benesse Corporation or one of its Group subsidiaries, and therefore they offer employees a chance to enhance their career prospects.

Another internal transfer program is the "Blue Paper System," which is open to employees in the intermediate skill grade (known in-

\*注)上記は2011年版。2012年度版は前ページと同内容の英訳版を掲載予定。

# 主要SRI(社会的責任投資) インデックス・ファンドへの組み入れ

コーポレートガバナンスやコンプライアンス体制、CSRへの取り組みなどが評価され、国内外の主要なSRIインデックスやファンドに組み入れられています。

インデックス・ファンド	評価機関	評価ポイント
Dow Jones Sustainability Indexes 	SAM (スイス)	持続成長可能な企業として、業界リーダー的存在
FTSE4Good 	EIRIS(イギリス)	ガバナンス、平等な機会、人権などを評価
Global Challenges Index	oekom research (ドイツ) Hanover Stock Exchange	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	パブリックソースセンター	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



# 企業の女性活躍・ダイバーシティに関する 情報開示のメリットについて

- ✓ 企業における男女均等度合いの「見える化」(対消費者、対就職希望者、対市場関係者等)の推進は、企業のポジティブ・アクションにつながる
- ✓ ポジティブ・アクションによって企業の女性の能力発揮がすすみ、その状況をCSRレポートやサステナビリティ報告書に掲載することでブランドイメージが高まり、よい人財が集まる
- ✓ 良い人財が付加価値を生産し、その結果が財務データとして蓄積され、それを投資家が判断材料にして投資を行う
- ✓ ただし、時間がかかるのも事実。時間の壁を超えるには経営トップの強力なリーダーシップが不可欠だが、ボードメンバーに社外からでも女性を入れれば効率的に女性活躍がすすみ、企業価値向上につながる
- ✓ 女性役員はまだ上場会社の全役員の1.6%なので注目度が高い！  
※『役員四季報』(東洋経済新報社)…女性役員が2名以上いる会社や  
新任女性役員のデータを掲載