

サステナビリティ
レポート
2016



企業理念

創業者が社是として制定した「最高の品質で社会に貢献」を「使命」とし、その「使命」を果たすために、ブリヂストン社員として常に意識していただきたい姿勢を「心構え」として示しています。創業以来受け継がれてきた言葉や築き上げた企業文化、多様性を更なる成長の原動力とすべく、世界中の社員一人ひとりが共通の価値観に基づき行動できるようにしています。



使命

最高の品質で社会に貢献

私たちは、商品、サービス、技術にとどまらず、あらゆる企業活動において、お客様にとっていちばんよいものは何かを追求し、提供します。そして、企業の利益のためだけでなく、広く社会の発展に寄与し、世界中の人々の安全と、快適な生活を支えます。この使命を果たすことにより、世界中のすべての人に信頼され自らも誇りを持てる企業を目指します。

心構え

誠実協調 Seijitsu-Kyocho

常に誠意をもって、仕事、人、社会と向き合うこと。そして、異なる才能、価値観、経験、性別や人種といった多様性を尊重し、協調し合うことで、よい結果へと結びつけること。

進取独創 Shinshu-Dokuso

世の中で起こっていることを、常にお客様の目線で理解すること。その上で、将来何が起こるかを想像し、より一層社会の役に立つ様々な「創造」に、積極的に挑戦すること。人の真似ではない方法で、世の中の新しい需要を作り出すこと。

現物現場 Genbutsu-Genba

現場に足を運び、「真実」を自らの目で確かめること。現状を是とせず、本来「あるべき姿」と照らし合わせ、最善へと向かうための意思決定を行うこと。

熟慮断行 Jukuryo-Danko

物事を遂行する際は、様々な場面やあらゆる可能性を想定し、深く考えること。「本質は何か」を見定め、進むべき方向を決断すること。そして、スピード感をもって、忍耐強くやり遂げること。

■ 会社概要

社名
株式会社ブリヂストン

本社所在地
〒104-8340 東京都中央区京橋三丁目1番1号

取締役 代表執行役 CEO 兼 取締役会長
津谷 正明

資本金
1,263億5,400万円(2016年12月31日現在)

売上高
連結: 3兆3,370億万円(2016年12月期)

従業員数
連結: 143,616名(2016年12月31日現在)
単体: 13,617名(2016年12月31日現在)

生産拠点数
26カ国169拠点(2017年4月1日現在、
ブリヂストングループ合計)

■ 事業概要

タイヤ事業

乗用車用、トラック・バス用、建設・鉱山車
両用、産業車両用、農業機械用、航空機用、
二輪自動車用のタイヤ・チューブ、タイヤ
関連用品、リトレッド材料・関連技術、自動
車整備・補修、タイヤ原材料 ほか



多角化事業

[化工品]
自動車関連部品、ウレタンフォーム及
びその関連用品、電子精密部品、工業
資材関連用品、建築資材関連用品 ほか



[BSAM多角化]
BRIDGESTONE AMERICAS, INC.
が統括する屋根材事業 ほか



[スポーツ用品]
ゴルフボール、ゴルフクラブ、その他
スポーツ関連用品 ほか

[自転車]
自転車、自転車関連用品 ほか



[その他]
ファイナンス ほか

ソリューションビジネス

お客様のニーズを踏まえて、タイヤあるいは多角化という
単体の商品だけでなく、メンテナンスなどのサービスやIT/
センシング技術をユニークに組み合わせることによる当社
ならではのパッケージ提案を行っています。

02 編集方針

04 ブリヂストングループの全体像

05 数字で見るブリヂストン

05 財務ハイライト

06 非財務ハイライト

08 トップコミットメント

12 グローバルCSR体系

12 ブリヂストンのCSRの考え方

14 ブリヂストンが取り組む重点領域と基盤領域

16 重点領域

16 モビリティ

20 一人ひとりの生活

24 環境

32 コーポレート・ガバナンス

35 基盤領域

35 コンプライアンス・公正な競争

38 BCP(事業継続計画)・リスクマネジメント

41 人権・労働慣行

51 労働安全・衛生

57 調達

61 品質・お客様価値

65 ステークホルダーの皆様との コミュニケーション

67 社会貢献

70 ブリヂストングループ アワード 2017

72 環境データの第三者保証

73 第三者からのご意見

編集方針

ブリヂストンは、中長期的な企業価値向上への取り組みをステークホルダーの皆様にお伝えするために、以下の報告体系に基づき財務情報及び非財務情報の報告を行っています。報告に際しては、IIRC※1が提唱する統合報告フレームワークを参考にしています。

以下のレポートでは、ブリヂストングループが持続的な成長を果たす上で重要な経営方針に加え、当社グループが取り組むべき社会課題を明らかにした上で、これらに対する取り組みを積極的に開示しています。この「サステナビリティレポート」では、主に財務情報をお伝えする「アニュアルレポート」と対になる形で非財務情報を開示しています。本レポートを通じ、ブリヂストングループのCSR活動に関して、皆様のご理解を深めていただければ幸いです。

※1 International Integrated Reporting Councilの略。国際統合報告評議会。

アニュアルレポート

サステナビリティレポート

事業篇

財務篇

ダイジェスト版

本レポート

WEBサイト



<http://www.bridgestone.co.jp/csr/index.html>

コーポレートコミュニケーションツール一覧



➤ 企業ライブラリ

<http://www.bridgestone.co.jp/corporate/library/index.html>



➤ 投資家情報

<http://www.bridgestone.co.jp/ir/index.html>



➤ Our Way to Serve

<http://www.bridgestone.co.jp/csr/ourwaytoserve/index.html>

報告にあたって

報告対象期間

本レポートでは、原則として2016年1月1日～2016年12月31日の活動を対象としていますが、一部の活動内容については、2017年5月までのものも含まれます。

報告対象範囲

本レポートでは、株式会社ブリヂストン及び国内外の子会社・関連会社を含めたブリヂストングループの取り組みを報告しています。文中で「ブリヂストン」は株式会社ブリヂストン単体を、「ブリヂストングループ」は国内外の子会社・関連会社を含めたグループを示しています。一部範囲が異なるものについてはその都度記載及び注釈を加えています。

参考にしたガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4.0版」

本レポート及びWEBサイトはGRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドラインの標準開示項目を参考に情報を開示しています。

GRI対照表URL <http://www.bridgestone.co.jp/csr/guideline/index.html>

社外からの評価

(2017年5月現在)

ランキング・格付け	評価
DJSI (Dow Jones Sustainability Index)	DJSI World選定
Robeco SAM Sustainability Award	Silver Class
CDP (Climate Change)	A-
CDP (Water)	A-
CDP Supplier Engagement Rating	A
第12回東洋経済CSRランキング	2位

ブリヂストングループの全体像

ブリヂストングループは、世界最大のタイヤ会社・ゴム会社です。
 創業の翌年から海外への市場調査とともに輸出を開始するなど、
 早くから世界を目指して事業を展開してきました。
 技術を磨き、品質を追求し、より良い社会を目指して刻んできた歴史があります。
 この長い歴史の中で培ってきた強みと特性(コンピタンス)を活かしながら、
 ステークホルダーの期待に応え、イノベーションによる
 社会課題の解決に寄与していきます。

株式会社ブリヂストン 歴史概要

第1章 創業からデミング賞受賞まで

企業文化 — 私たちのDNA

1931

創業者
石橋正二郎

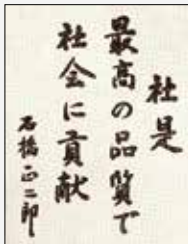
グローバル化を見据えた創業
 海外でも通用する社名
 Stone Bridge 石橋 → Bridgestone

社会性
 「単に営利を主眼とする事業は必ず持続性なく滅亡するものであるが、**社会、国家を益する事業は永遠に繁栄すべきことを確信する**」

社会性 + 先駆性
 「絶えず時世の変化を洞察し…
時勢に一歩先んじ、よりよい製品を創造して社会の進歩発展を役立つよう心がける」



1968年
社是制定



1931年
福岡県久米市に「ブリヂストンタイヤ株式会社」を設立



1968年
デミング賞受賞



第2章 米国ファイアストーン社買収

第2の創業

1988

1988年
米国ファイアストーン社買収



1995年
ファイアストーンとして20年ぶりにインディカー・レースに復帰



2013年
ファイアストーン社買収 25周年

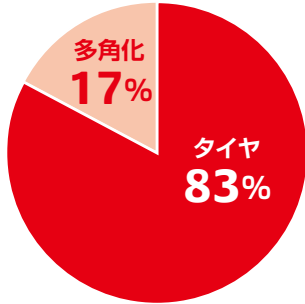


2016年 数字で見るブリヂストン (財務ハイライト)

売上高(連結)

3兆3,370億円

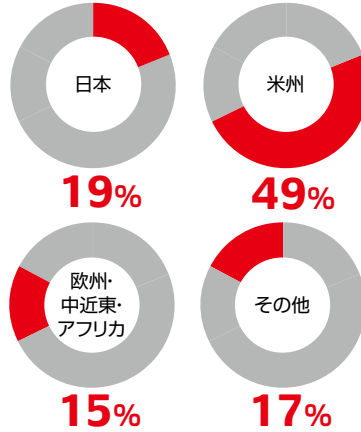
事業別売上高構成比



事業展開

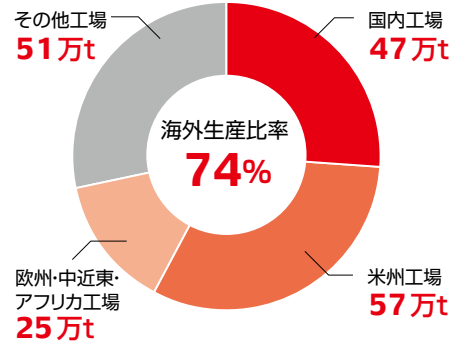
150か国以上

市場別売上高構成



タイヤ生産量(ゴム量)

180万t



第3章

経営改革第1フェーズ

企業理念リファイン

2006

第4章

経営改革第2フェーズ

「真のグローバル企業」と「業界において全てに「断トツ」へ

2012

未来へ

2011年

企業理念リファイン



2015年

企業理念体系を整備



2017年

企業理念の実践 — グローバルCSR体系「Our Way to Serve」を発表

Our Way to Serve



2006年

SBU(戦略的事業ユニット)組織体制 導入



2008年~ プリヂストングループ アワード

2010年~ プリヂストン グループ・グローバル TQM大会



2014年 ワールドワイドオリンピック パートナーに決定

2016年 東京2020パラリンピック ゴールド・パートナーに決定



Environment 環境



資源生産性(2005年対比)

31%向上

廃棄物再資源化率

90%

再生ゴム量

1.64万t



エネルギー消費量の削減量

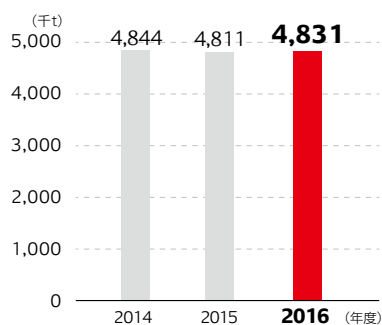
38.2万GJ



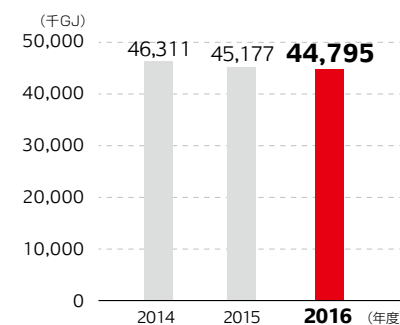
水のリサイクル量

4.6億m³

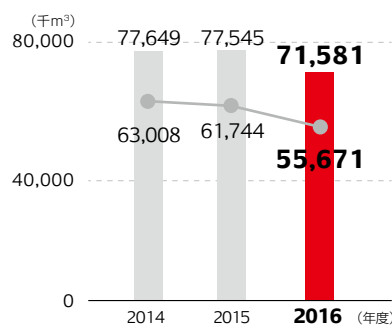
原材料使用量



エネルギー総消費量



総取水量・総排水量



モノづくりにおけるCO₂排出量削減率 (2005年対比)

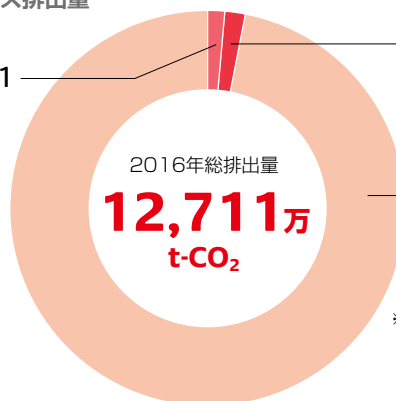
29%

温室効果ガス排出量

スコープ1
1.4%

スコープ2
1.9%

スコープ3*
96.6%



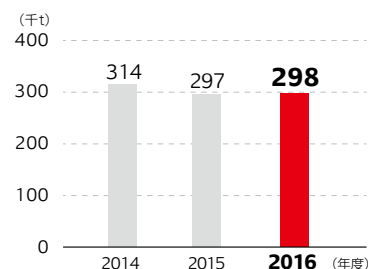
* GHGプロトコルのスコープ3における15のカテゴリーのうち、カテゴリー8、カテゴリー13及びカテゴリー15は対象外としています。

ISO14001
取得率*

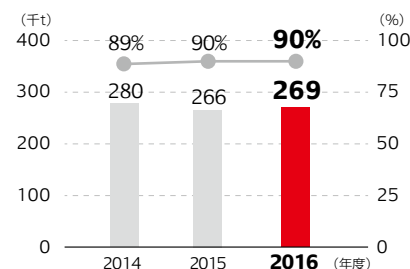
99.4%

*ブリヂストングループが定義するISO14001認証取得対象の生産拠点。

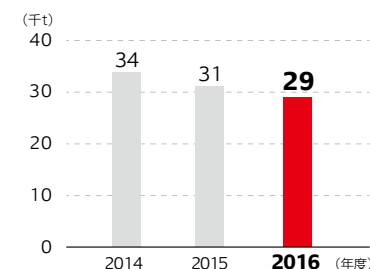
廃棄物排出量



廃棄物再資源化量・率



廃棄物埋立量



Social 社会

報告の対象とする範囲 数値データについて

主にグローバルを対象としたESGデータの一部を記載しています。
 対象組織：株式会社プリチストンおよび連結対象子会社、関連会社
 対象範囲が異なる項目は個別に注釈を記載しています。
 対象期間：2016年12月期(2016年1月1日～12月31日)

連結別従業員数 (2016年12月31日現在)

143,616人

欧州
13,518人

日本
28,326人

米州
60,544人

その他
(中近東・アフリカ・ロシア・中国・アジア・大洋州)
41,228人

全従業員の女性人数・比率
(社外取締役含む)
2名 11.8%

平均年齢※ **39.3歳**

※(株)プリチストンのみ対象。

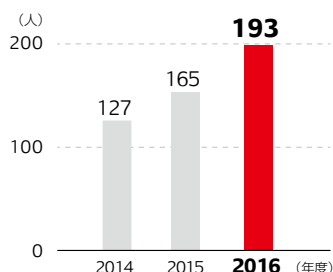
平均勤続年数※ **13.5年**

※(株)プリチストンのみ対象。

ISO9001
取得率※ **98.7%**

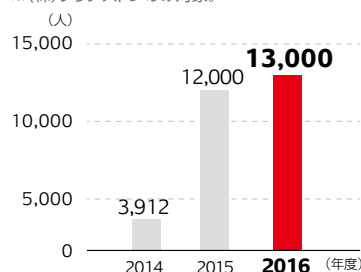
※プリチストングループが定義するISO9001認証取得対象の生産拠点等。

グローバル・モノづくり推進者(マスター)人数



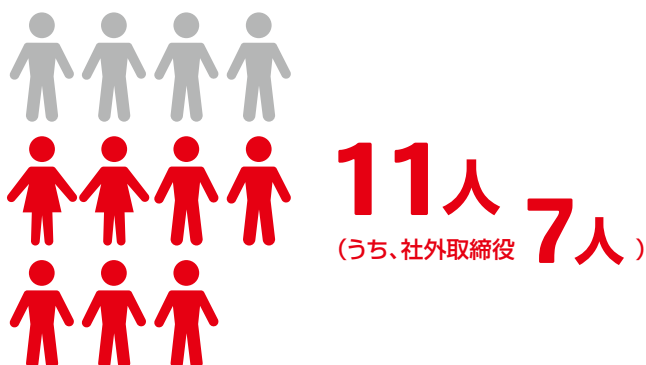
カルテル防止・贈収賄防止研修受講者数※

※(株)プリチストンのみ対象。



Governance ガバナンス

取締役 (2016年12月31日現在)



役員報酬 (2016年1月1日～12月31日)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	対象となる 役員の員数(人)
取締役	213	13
(うち社外取締役)	(97)	(8)
執行役	562	10
監査役	24	4
(うち社外取締役)	(6)	(2)
合計	800	27

※取締役の員数は、期間中に役員交代があったため、左記と人数が異なっております。

Our Way to Serve



ブリヂストングループは「真のグローバル企業」を目指して、新しいグローバルCSR体系『Our Way to Serve』を今年3月に始動しました。この新CSR体系を始めるに至った背景や目的を、私の経営者としての想いとともにお伝えしたいと思います。また、ブリヂストングループのサステナビリティに対する考え方や『Our Way to Serve』については、このサステナビリティレポートの本編に詳しく記載しておりますので、是非ご覧ください。

株式会社ブリヂストン
取締役 代表執行役CEO 兼
取締役会長

津谷 正明

Our Way to Serve

Our Way to Serveは、ブリヂストングループの行動指針です。将来にわたり「最高の品質で社会に貢献し続けるために、私たちは、「モビリティ」「一人ひとりの生活」「環境」をより豊かにするイノベーションの実現に全力で取り組み続けます。

新しいグローバルCSR体系 『Our Way to Serve』

1931年に当社を創業した石橋正二郎は次のように語っています。「私の事業観は、単に営利を主眼とする事業は必ず持続性なく滅亡するものであるが、社会、国家を益する事業は永遠に繁栄すべきことを確信するのであります」。プリチストングループは、この想いを企業理念として引き継いでおりますが、今後「持続的な成長」を実現していくための指針として、新しいグローバルCSR体系『Our Way to Serve』を定めました。

『Our Way to Serve』を始めることで、私たちは何を目指していくのでしょうか？一言で言うと、私たちは、世界中の多様なメンバー、グローバルなネットワーク、業界でのリーダーシップ、積み重ねてきたイノベーション、といった自社の強みや特性(コンピタンス)を活かしながら、人々がより快適に移動し、生活し、働き、そして楽しむことに貢献していくことです。この実現のために、次の3つを「重点領域(PA: Priority Areas)」として取り組んでいきます。

モビリティ: 革新的な技術により、社会とお客様にとって、より容易で、より安全、よりスムーズかつシームレスなモビリティの実現に取り組みます

一人ひとりの生活: 地域社会の健康や安全、教育の課題に真摯に取り組めます

環境: 持続可能な社会の実現を目指し、誠実に取り組みます

私たちはこの3つの「重点領域」に取り組むとともに、責任ある企業として、ガバナンス、コンプライアンス、そして行動規範の強化にも、引き続き全力で取り組んでいきます。これらの企業として欠かせない取り組みを「基盤領域(MF: Management Fundamentals)」と位置づけ、次の6つの分野に再構築しました。私たちは、この「基盤領域」においても、全ての分野で先進的な活動を進めていきます。

コンプライアンス・公正な競争	BCP(事業継続計画)・リスクマネジメント
人権・労働慣行	労働安全・衛生
調達	品質・お客様価値

『Our Way to Serve』は単なるスローガンでも短期的なキャンペーンでもありません。むしろ、私たちの事業の中核を担うものであり、企業として存在し続けるために必要なものと考えています。そして、誠実さ、透明性、倫理性を備えて事業活動に従事するとともに、イノベーションを通じて最高品質の商品やサービスを提供していくための、私たちの日々の指針となるものだと捉えています。また、これらの「重点領域」や「基盤領域」は、2007年よりプリチストングループが取り組んできたCSR「22の課題」を通じて得られた経験や実績を踏まえて構築しており、すでにステークホルダーの皆様にお約束したことを継承しています。例えば、2012年に策定した、2050年を見据えた「環境長期目標」および2020年に向けた中期目標は、「重点領域」の一つである環境の取り組みとして引き続きグループ全体で活動していきます。具体例として、中期目標の一つとして取水による生態系への影響低減に取り組んでおり、2020年までに取水量原単位を2005年比で35%削減する目標に対して、2016年の実績では約28.5%の削減を実現しました。

グローバルCSRマネジメント体制

『Our Way to Serve』をグループ全体で実践し、持続性をより高めていくために、プリヂストーングループはグローバルCSR推進体制を構築しています。その中核を担うのが、「グローバルCSR推進コミッティ(GCEC)」であり、様々なグローバル課題の優先順位付けやサステナビリティに関するグローバル戦略の企画・立案に加え、CSR活動の進捗や社内への浸透状況の確認も行っています。また、GCECにて審議・共有された課題において、経営判断が必要なものについては、その上位にあり、グローバル執行の最高位の会議体である「グローバル経営執行会議(Global EXCO)」にて審議・報告しています。このように、Global EXCOメンバーも積極的に参画しながら、グローバル全体でCSR活動を推進する仕組みを構築しています。

ソリューション・プロバイダーへ

私たちは、技術、ビジネスモデル、デザインでのイノベーションを通じて人々が移動し、生活し、働きそして楽しむことに貢献し続けます。そして、これからも「モビリティ」、「一人ひとりの生活」、「環境」の領域においてイノベーションを実現することを目指し、世代を超えて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

プリヂストーングループは、今までもイノベーションにより多岐に渡る商品やサービスを展開してきました。そして今後も、お客様の期待に応えながら、社会課題の解決に向けたソリューションビジネスを提供していきます。すなわち、お客様視点に立った高品質・高度なイノベーションから生まれる新しい価値を提供し、社会に対してより良い影響を与えていくとともに、お客様から「真のソリューション・プロバイダー」として認められることを目指していきます。これはまさに社会の役に立ち、社会に貢献し、事業のあらゆる面で責任を果たすことを志す『Our Way to Serve』の実践に他なりません。

真のグローバル企業に向けた 経営課題

社会が持続可能でなければ、企業の持続可能な成長は望めません。持続可能な社会の実現を脅かす様々な社会課題を受け、2015年には国連で「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択されました。またCOP21(国連気候変動枠組条約第21回締約国会議)において、21世紀後半にはCO₂排出量を実質ゼロにすることを目指す「パリ協定」が採択され、2016年に発効しました。

このような状況変化の中で、ブリヂストングループは、経営の最終目標である「真のグローバル企業」、「業界において全てに『断トツ』の達成」を目指しておりますが、そのためにも当社グループが世界に与える影響の大きさを認識し、社会からの信頼や期待に応えながらこれらの問題に対応していくことが不可欠であると考え、経営改革を進めています。「真のグローバル企業」となるためにも、私たちは、誰もがより安全で快適な移動の実現に貢献し、地域社会の人々の健やかで安心な暮らしを支え、自然と共生しながら事業に取り組むことで、社会への責任を果たしていきます。当社グループへの期待は、これまで以上に高まっていると認識しています。

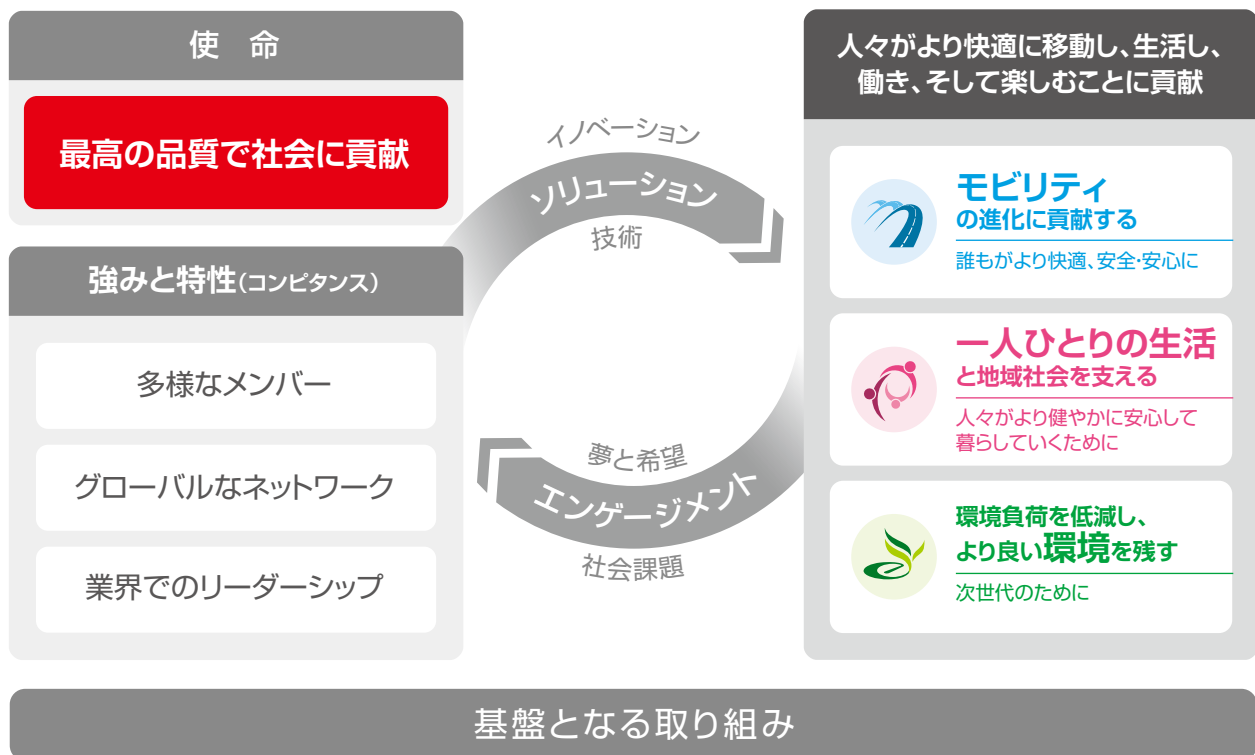
お客様と社会との共通価値創造を 進めていく

ブリヂストングループは、企業としての社会的責任を果たすとともに、持続的な成長性・収益性ならびに競争優位性を確保しながら、これからもステークホルダーの皆様に価値を提供していきます。そのためにも、当社グループが事業を展開している150か国以上、14万人の従業員一人ひとりにCSRの考え方や取り組みをさらに浸透させることが引き続き重要だと考えています。私たちのこれまでのCSRの取り組みが評価され、昨年度に世界的なサステナビリティ指標であるDJSI Worldの構成銘柄に当社が選定されたことを誇りに思っています。そして今回の選定で、私たちは財務・非財務の両面から企業価値の向上に更に一段上の努力をしなければなりません。

2017年はブリヂストングループにとって、またCSRの取り組みにとっても新たな出発の年となります。「真のグローバル企業」を目指して、私たちは率先して社会課題と向き合い、社会からの期待に応えていくとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。そして、多様なステークホルダーの皆様との積極的な対話を通じて、お客様と社会との共通価値の創造を進めていきます。

ブリヂストンのCSRの考え方

Our Way to Serve



ビジョン

「最高の品質で社会に貢献」することは、私たちが受け継いできた伝統と使命です。ブリヂストンと世界中で働く従業員は、業界のグローバルリーダーとして未来に対する責任を進んで果たしていくために、イノベーションと先進技術を通じて、人々がより快適に移動し、生活し、働きそして楽しむことに貢献します。

「最高の品質で社会に貢献」し続けるために

グローバル化に伴う様々な課題や気候変動による影響が拡大するなか、ブリヂストングループは、社会からのグローバル企業への期待の高まりに応えるためにも、責任ある企業として持続可能な社会の実現や社会課題の解決に向けて取り組む必要があると認識しています。当社グループが、業界のリーダーとして未来に対する責任を進んで果たしていくための指針、それがグローバルCSR体系『Our Way to Serve』です。

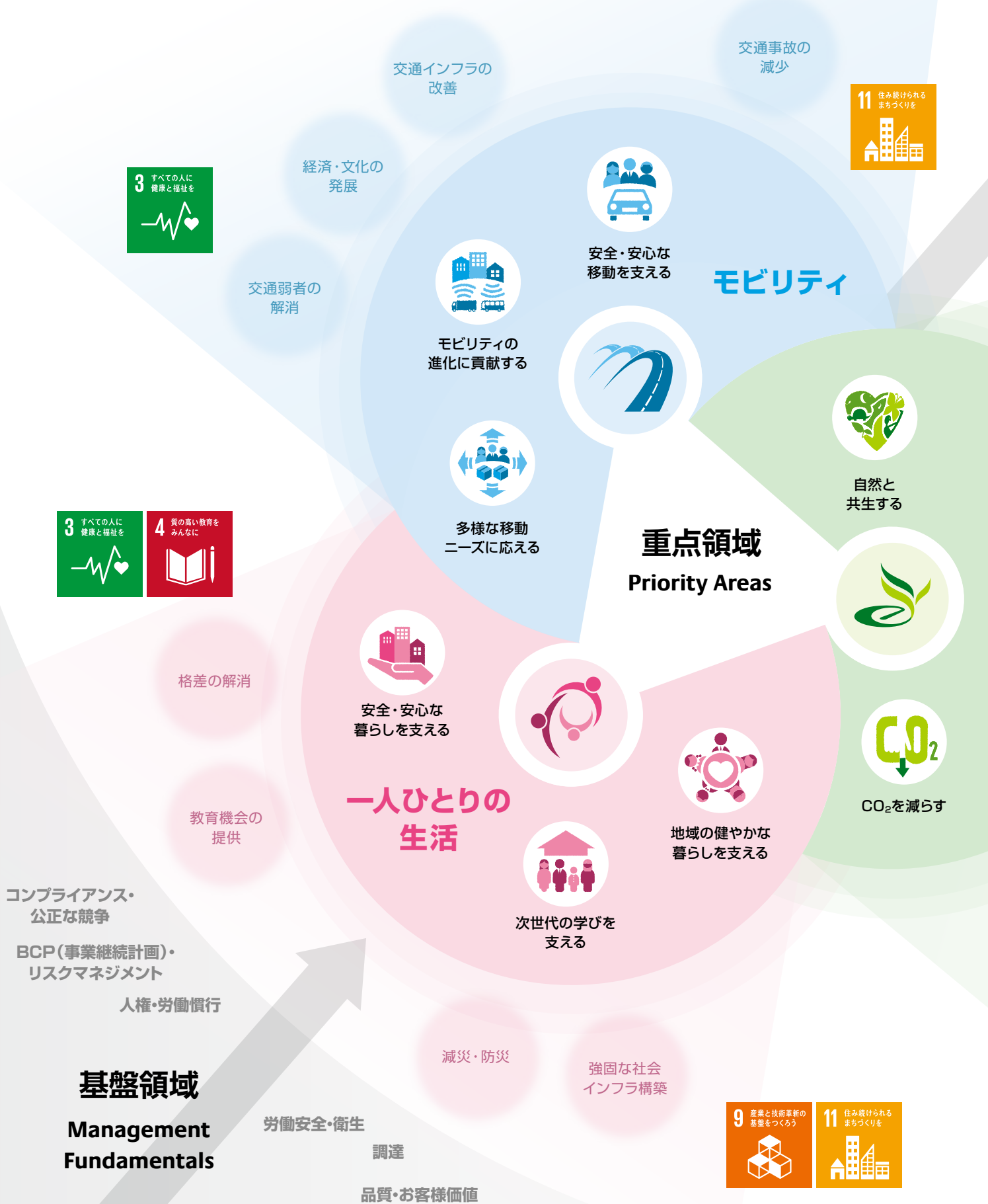
『Our Way to Serve』は、当社グループの企業理念の使命である「最高の品質で社会に貢献」と強く結びついており、過去10年にわたりCSR「22の課題」として取り組んできた活動経験や成果を活かしながら、より高いレベルを目指して発展させたものです。

『Our Way to Serve』策定の経緯

『Our Way to Serve』は、ステークホルダーのニーズや社会課題の把握のため、WBCSD Reporting Matterなどによる外部意見のほか、ISO26000、IIRC統合報告フレームワーク、コーポレートガバナンス・コード、持続可能な開発目標(SDGs)、ISO14001:2015、GRI Standardsなど、様々な国際ガイドラインやイニシアチブを参照しながら策定を行いました。



ブリヂストンが取り組む重点領域と基盤領域



最高の品質で
社会に貢献

イノベーションによるソリューションプロバイダーへ

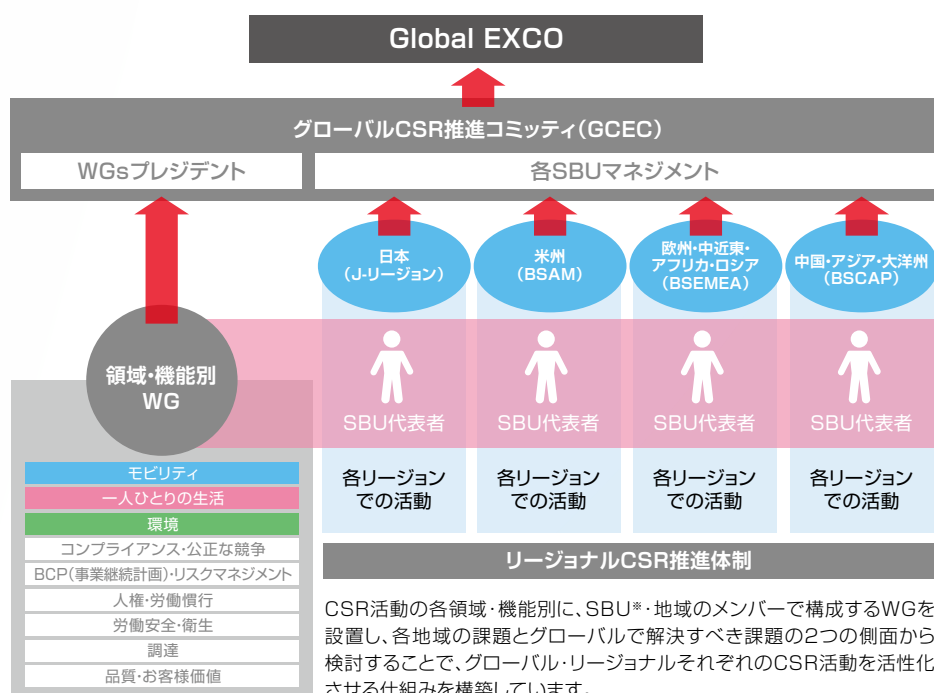
『Our Way to Serve』では、「モビリティ」「一人ひとりの生活」「環境」の3つの領域を「重点領域 (PA: Priority Areas)」として、今後さらに社会に、世界に貢献し続けるための活動を行っていただくほか、責任ある企業として欠かせない取り組みを「基盤領域 (MF: Management Fundamentals)」として、コンプライアンスや人権などの6つの分野において先進的な活動を進めていきます。

「重点領域」と「基盤領域」が両輪となり、プリチストグループはイノベーションによるソリューションプロバイダーとして社会に貢献することを目指します。

『Our Way to Serve』 取り組み体制

『Our Way to Serve』をグローバルで推進するため、グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制、領域・機能別ワーキンググループ(WG)の3つの組織による連携体制を構築しています。

グローバルCSR推進体制を推進するグローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee: GCEC)が、各WGや地域の課題をふまえ、グループ全体のCSR方針を検討し、執行に関する最高位の会議体であるGlobal EXCOに答申することで、経営課題としてCSRが組み込まれる仕組みとなっています。



*Strategic Business Unitの略。



生物多様性の
保全

循環型社会の
構築



資源を
大切に使う

環境

気候変動への
対応

脱炭素社会の
構築





重点領域



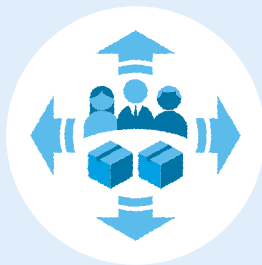
モビリティ

モビリティは、日々の生活と同様に人類の進歩にとって重要です。安全で効率的な移動により、私たちはより快適に生活し、働き、楽しむことができ、経済発展が進みます。

モビリティの高度化は、よりよい公共交通、渋滞の減少、多様な移動ニーズへの対応を実現するとともに、交通事故を減らし、都市部での生活の質を向上させます。ブリヂストングループは、私たちの強みや特性を活かし、世界中で社会や環境の課題を解決しながら、より安全で快適な移動を実現します。

先進的な技術とソリューションにより、 持続可能なモビリティのイノベーションを速める

ブリヂストングループは、革新的な技術により、
社会とお客様にとって、より容易で、より安全、よりスムーズかつシームレスな
モビリティの実現に取り組みます。



多様な移動ニーズに 応える

スムーズかつシームレスな
モビリティの実現に
貢献します。



モビリティの進化に 貢献する

独自の技術を活用し、
人/物の移動を
向上させます。



安全・安心な移動を 支える

独自の技術を活用し、
モビリティを
より安全にします。

■ブリヂストングループが生み出していく価値

ブリヂストングループは世界最大のタイヤ会社・ゴム会社グループとして、世界中の人々やモノの移動を支えています。モビリティは今や人々の生活に欠かせないものであり、便利さや快適性を生み出すものとして、社会に貢献しています。

その一方、交通事故や渋滞問題、交通手段の不足による地域間格差など、モビリティに起因する社会課題は深刻化しており、さらなる高齢化や人口増加が予想されるなか、従来のモビリティではそれらを支えきれないことが懸念されています。

ブリヂストングループでは、この課題解決のために、自社のコア・コンピタンスを活用し、ソリューション・ビジネスを通じて個々の問題の解決に貢献することで、より安全で快適な移動を実現するとともに、世界のあらゆる人々がその豊かさを享受できる新しいモビリティ社会の構築のための、重要な役割を果たすことをめざしています。



社会が抱える課題

Case 1

安全かつ安価で
容易に利用できる、
持続可能な輸送システム
へのアクセスを提供

ブリヂストンが提供する価値

ITシステムを活用した安全で効率的な輸送

ブリヂストンとグループ会社であるBridgestone do Brasil Industria e Comercio Ltda.(BSBR)では、ブラジル リオデジャネイロの主要な交通手段であるBRT*の輸送事業者の協力を得て、独自のITシステムを活用した新たな運送ソリューションの実証試験を実施しました。高齢者や障がい者にも利用しやすい公共交通機関の拡大により、経済の発展だけでなく、すべての人が快適で暮らしやすい社会構築に貢献します。

* BRT:Bus Rapid Transit。連節バスや専用レーン等の活用により、定時性や速達性を備えたバス高速輸送システム。環境負荷の低い次世代都市交通システムとして、近年新興国を中心に成熟国へも普及が進んでいます。



独自のITシステムを活用した新たな運送ソリューション

Tirematics



「Tirematics」は、センサーを用いてトラック・バス用タイヤの空気圧、温度を計測し、車両位置情報とともにネットワークを通じて遠隔でリアルタイムにモニタリングするITシステムです。タイヤ故障による予期せぬ運行トラブルを未然に防ぎ、乗客の安全輸送及び定時運行に貢献します。また人手による内圧点検が不要となり、タイヤメンテナンスの大幅な効率化をしています。タイヤの長寿命化や燃費改善によるコスト削減も期待できます。





社会が抱える課題

Case 2

都市と人間の居住地を
包摂的、安全、レジリエント
かつ持続可能にする

ブリヂストンが提供する価値

独自の技術による安全の提供

パンクしても安全にタイヤ交換ができる場所まで走行できるタイヤの開発や、タイヤからさまざまな路面の情報を得ることで安全な走行をサポートする技術の実用化を進めています。これらのソリューションビジネスを提供することによって、安全、快適な移動に貢献します。



独自技術によって安全運転をサポート

ランフラットテクノロジー
採用タイヤ

タイヤサイドの補強ゴムにより、空気圧ゼロの状態でも所定のスピードで一定距離を走行できるタイヤ。身障者用車両向けに開発された技術を、一般車両にも広く使えるように研究を重ね、通常タイヤと遜色ない乗り心地を実現しています。この技術がグローバルで役立つよう、適用サイズの拡大を進めています。



センシング技術によって安全運転をサポート

CAIS[®]*1
(Contact Area Information Sensing)

「CAIS」とは、車の中で路面と唯一接しているタイヤから、接地面の情報を収集、解析し、路面情報やタイヤの状態を把握することで、お客様に新たな価値を提供する当社センシング技術の総称です。ブリヂストンは、2015年に路面状態判別技術の実用化を世界で初めて**開始しました。路面状態判別技術は、降雪などによる路面状態の急激な変化をリアルタイムに感知することが可能で、刻々と変わる路面状態を車載解析装置によって、乾燥、半湿、湿潤、シャーベット、積雪、圧雪、凍結の7つに判別します。ブリヂストンはタイヤだけでなくシステム面での技術開発も進め、安全・安心なモビリティ社会の実現に貢献していきます。

*1 Contact Area Information Sensingに由来。「CAIS」は当社の登録商標です。

*2 タイヤによる路面状態判別技術の領域において。(2015年11月当社調べ)



断トツの冰雪性能を追求し続ける

スタッドレスタイヤ「ブリザック」



ブリヂストンが誇る発泡ゴムの技術により、氷上での安心・安全な走りを実現するスタッドレスタイヤを開発しました。独自の技術に磨きをかけながら、滑りやすい冬道でも安心して走行できるタイヤを提供しています。



重点領域



一人ひとりの生活

グローバル企業として、ブリヂストングループは世界中の様々なコミュニティと関わっています。私たちは、人々の生活、学び、そして働き方を向上させ、事業を展開する地域社会がよりよくなるように、グローバルおよびローカルレベルで懸命に取り組みます。このような考え方にに基づき、様々なパートナーと幅広く協働し、より安全で健やかな地域社会の構築に貢献し、次世代の学びを支えていきます。私たちの強みと特性を活かし、今だけでなく将来の世代にわたって地域社会を支えていきます。

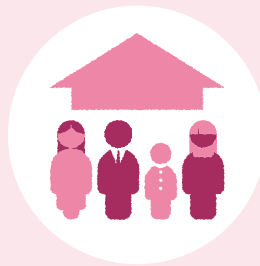
私たちの強みを活かしながら、地域社会を支え、 人々の生活、学び、働き方を良くしていく

ブリヂストングループは、自らの強みや特性を活かし、
地域社会の健康や安全、教育の課題に真摯に取り組みます。



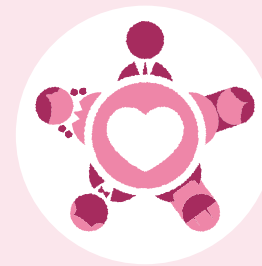
安全・安心な暮らしを 支える

商品、サービス、会社や
個人の活動を通じ、より安全な
地域社会を構築します。



次世代の学びを 支える

教育や訓練の機会を拡大し、
仕事や生活に必要な
技能の向上を支援します。



地域の健やかな暮らしを 支える

生活をより健やかにするために
必要なものやサービスを
利用しやすくします。

■ブリヂストングループが生み出していく価値

ブリヂストングループは、150か国以上で事業を展開、14万を超す人々を雇用しており、世界中の多様な文化や地域社会と関わっています。

地域社会には、それぞれ抱えている地域特有の課題があります。そこで活動する事業者として、また地域に根差す生活者として、ブリヂストングループには、地域課題に取り組むことで、自分たちのコミュニティをもっと快適にし、人々の生活をより良くしたいという思いがあります。これは、「世の中の人々の楽しみと幸福の為に」という創業者石橋正二郎の信念に由来するものです。

とりわけ安全、教育、健康は、地域社会や従業員の「生活の質」を向上させる上での重要なテーマであり、文化の発展と生活の発展に向けたイノベーションの促進に必要な不可欠な要素であると考えます。ブリヂストングループでは、これらに関わる地域社会の課題に対して、自らの技術とノウハウを活用し、解決に導く取り組みを行っています。



社会が抱える課題

Case 1

レジリエントな
インフラ構築、
包摂的かつ持続可能な
産業化の促進及び
イノベーションの推進

ブリヂストンが提供する価値

地域の安全や防災への対応力を向上させる

災害時には、被災者が避難する防災拠点が機能していることが、多くの人々の命を救う上で重要になります。ブリヂストングループでは、地震発生時の建物倒壊を防ぐための免震ゴムの普及を通じて、地域の防災インフラの強化に貢献しています。

また、拠点における防災センター機能を地域にも展開することで、地域全体の自然災害予防レベルの向上に寄与しています。

ブリヂストングループでは、技術・商品・サービスの提供や、防災インフラの地域への共有を通じて、地域の安心・安全や防災・減災への対応力の向上に貢献しています。



地震から生命と財産を守る

建物用免震ゴム



ブリヂストンは、タイヤづくりで培ったコア技術を応用した高品質・高性能な免震ゴムを開発しています。地震による建物損壊や家具の転倒による被害を防ぐことで、人々の暮らしや地域社会の経済活動の維持・継続に貢献します。



台風や竜巻から地域を守る

災害指令センター



アメリカ テネシー州のブリヂストングループ会社の工場に、気象監視機能を持つ指令センターを設置しています。監視情報を周辺地域にも共有し、地域における防災面でのリーダー的役割を果たしています。



社会が抱える課題

Case 2

全ての人々に
包摂的かつ公平で
質の高い教育を確保

ブリヂストンが提供する価値 次世代の学びを支える

教育は、所得格差、貧困問題、健康状態の改善など、さまざまな社会課題の解決につながる活動です。ブリヂストングループでは、教育環境が十分整備されていない国・地域をはじめ、誰もが公平に教育機会を得られるようにするための活動を、事業の特性やノウハウを活かして推進しています。電気工学や機械工学などの無償の職業訓練教育のほか、語学やマネジメントスキルなどを学ぶ場を提供することで、地域における優秀な人材の育成と同時に自社の人材確保にもつなげています。

地域のステークホルダーの皆様へ、ブリヂストングループの強みや特性を活かした教育機会を提供することで、教育に起因する様々な課題解決に貢献しています。

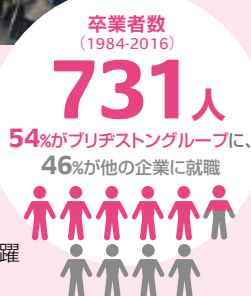


教育機会の提供による人材育成

職業訓練教育施設



インドネシアにおいて、職業訓練教育施設を運営しています。宿泊施設の利用料をはじめとした生活費を2年間無償化することで、公平な教育機会の場を提供しています。卒業生は現地グループ会社をはじめ、インドネシア国内の企業で活躍しています。



一人ひとりに応じた教育プログラムの提供

トレーニングプログラム



スペインでは、知的障がいを持つ若者を対象とした機械工学トレーニングを展開しています。個々の知識レベルに応じた、総時間400時間にわたるプログラムを提供しています。



重点領域



環境

グローバル企業として、ブリヂストングループは数多くの従業員とともに、世界中の多数の生産・開発拠点と事業所で事業を展開しています。

気候変動、資源の枯渇、そして自然環境の劣化がもたらす社会や環境への影響がより明らかになるにつれ、地域社会やお客様から、日々の事業活動の中でこうした課題に取り組むことへの期待が年々高まっています。

私たちは自然と共生しながら事業と環境保全を両立し、持続可能な社会と人々の生活の向上に貢献することに、グループ一丸となって取り組んでいます。

未来のすべての子どもたちが 「安心」して暮らしていくために…

ブリヂストングループは、お客様やビジネスパートナー、そして社会とひとつになって、持続可能な社会の実現を目指し、誠実に取り組みます。



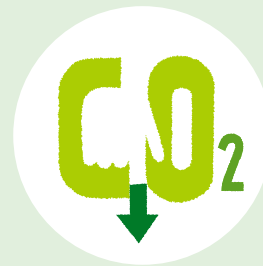
自然と共生する

生息域の保全や研究、教育活動を通じて、生物多様性の保全に貢献します。



資源を大切に使う

商品やモノづくり全体を通して、資源生産性の向上や水資源の有効活用を継続していきます。



CO₂を減らす

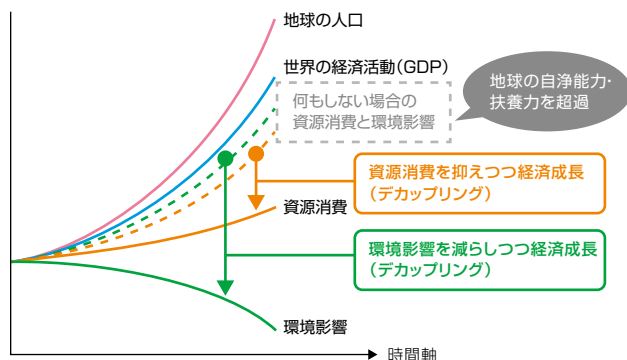
製品のライフサイクル全体を通して、低炭素社会の実現に貢献しつづけます。

■ 持続可能な社会を目指すために—「デカップリング」

世界の人口増加と新興国の経済発展により、世界全体の自動車保有台数が増加していくことが予測されています。その結果、必然的に資源消費が増大し、環境負荷が増えていくと考えられますが、やがては地球の自浄能力・扶養力を超えてしまい、地球温暖化や資源枯渇に直面する可能性があります。持続可能な社会を目指すには、人口増加・経済発展に伴う資源消費・環境負荷増大を容認するのではなく、両者を「切り離す」必要があります。この「切り離し」を指して、UNEP(国連環境計画)は「デカップリング」と呼んでいます。

ブリヂストングループは、「デカップリング」の考え方を基盤として「環境長期目標」を策定しています。

2つの“デカップリング”



出典:UNEP(国連環境計画)を参考にブリヂストンが作成。

■ 環境長期目標

持続可能な社会の実現を目指し、2050年を見据えた環境長期目標とこれを達成するための中期目標や取り組み姿勢を策定しています。人口増加やライフスタイルの高度化に伴う需要の拡大、資源消費の限界や気候変動という大きな問題に直面する可能性が指摘されている中、ブリヂストングループは、世界最大のタイヤ会社・ゴム会社として、一人ひとりのもつ様々なニーズに応えながらも、地球の自浄能力・扶養力とバランスした事業運営に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

2050年の世界を見据えて

環境長期目標の達成に向けた活動進捗

持続可能な社会の実現

ブリヂストングループ環境宣言

未来のすべての子どもたちが「安心」して暮らしていくために…

2050年
以降
環境
長期目標

**生物多様性
ノーネットロス^{*1}**
(貢献量>影響)

**100%
サステナブル
マテリアル化^{*3}**

**グローバル目標^{*5}
への貢献**
(CO₂排出量50%以上削減)

2020年
環境
中期目標
(基準年:
2005年)

生態系保全

- 影響の低減
(取水量を原単位^{*2}で
35%削減)
- 貢献活動の拡大

資源生産性向上

- モノづくりの過程で排出されるCO₂を売上高当たり**35%削減**
- タイヤの転がり抵抗を**25%低減し、モノづくりで排出される以上のCO₂削減に貢献**

2016年
主な実績

- 取水量を原単位で**28.5%削減** (2005年対比)
- 国際ゴム研究会の提唱する持続可能な天然ゴム経済の実現に向けた活動の趣旨に賛同
- 地域の生態系保全活動の推進

- 資源生産性が**31%向上** (2005年対比)
- 「ImPACT^{*4}」の研究成果を発表

- モノづくりにおけるCO₂排出量を売上高当たり**29%削減** (2005年対比)
- タイヤの転がり抵抗を**13%低減** (2005年対比)
- 分子構造を高度に制御したポリイソプレンゴムの合成に成功



自然と共生する

- ※1 ノーネットロスとは、事業活動が与える生物多様性への影響を最小化しながら、生物多様性の復元などの貢献活動を行うことによって、生態系全体での損失を相殺するという考え方です。
- ※2 事業ごとに生産量や売上高当たりの取水量を原単位として管理しており、それらの削減率の加重平均値を指標としています。



資源を大切に使う

- ※3 当社では「継続的に利用可能な資源から得られ、事業として長期的に成立し、原材料調達から廃棄に至るライフサイクル全体で環境・社会面への影響が小さい原材料」をサステナブルマテリアルと位置付けています。
- ※4 ImPACT ; Impulsing Paradigm Change through Disruptive Technologies Programとは、実現すれば産業や社会のあり方に大きな変革をもたらす革新的な科学技術イノベーションの創出をめざし、ハイリスク・ハイインパクトな挑戦的研究開発を推進することを目的として創設されたプログラム。



CO₂を減らす

- ※5 2008年7月に行われたG8北海道洞爺湖サミットにおいて、2050年までに世界全体の温室効果ガス排出量を少なくとも50%削減するとG8が合意し、同年にエネルギー安全保障と気候変動に関する主要経済国会合(先進国+中国、インドなどの新興国)で共有された目標をグローバル目標としています。

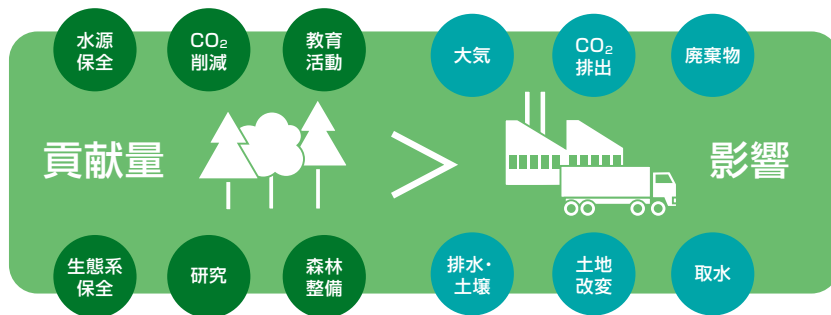
自然と共生する



環境長期目標
(2050年以降)

生物多様性ノーネットロス(貢献量>影響)

考え方



ブリヂストングループは、2010年にCOP10(生物多様性条約第10回締約国会議)で採択された長期目標(ビジョン)に則り、事業活動と生物多様性の関係を把握し、優先して取り組むべき課題を特定した上で活動を進めています。

「自然と共生する」活動の環境長期目標で掲げる「生物多様性ノーネットロス」とは、事業活動が与える生物多様性への影響を最小化しながら、生物多様性の復元等の貢献活動を行うことによって、生態系全体での損失を相殺するという考え方です。ブリヂストングループは、事業活動全体で「生物多様性ノーネットロス」に向けた取り組みを推進しています。

■ブリヂストングループの事業活動と生物多様性の関係性

2013年に、関係性マップ^{*1}で洗い出した生物多様性に対するブリヂストングループの「影響」と「貢献」の各項目について、「マテリアリティ分析」を実施し、重要な課題を特定しました。今後も、対応する主要なアクションを推進するとともに、社会のニーズの変化に合わせて重要な課題を見直し、活動の拡充を図っていきます。また、国際的にNatural Capital Protocol(自然資本プロトコル)をはじめとする種々の生物多様性の定量化手法の開発が進められていますが、ブリヂストングループでは、こうした議論の流れを注視しながら、事業活動と生物多様性との関わりの定性的、定量的な把握を進めています。

※1 一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)の「企業と生物多様性の関係性マップ®」を参考に当社にて作成。
<http://www.bridgestone.co.jp/csr/environment/nature/index.html>

重要な課題と主要なアクション



影響の最小化

土地利用の影響低減

取水の影響低減

大気・水域への排出低減

CO₂排出削減(モノづくり)

廃棄物削減



貢献の拡大

動植物の生息域保全・回復

天然ゴム農園の生産性向上

水資源保全

CO₂排出削減(商品使用時)

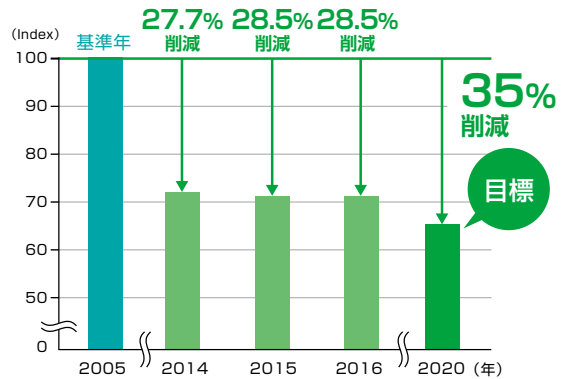
影響の最小化

■ 取水量に関する2020年中期目標の策定と削減活動の実施

ブリヂストングループは、生産工程において冷却水や蒸気を利用しており、これら水資源の持続的な利用は、当社グループの事業継続と切り離せない課題です。このため、当社グループ全体の生産拠点における取水量原単位*1を2020年までに2005年比35%削減することを目標とし、取水量削減活動を進めています。

中国やメキシコなど、深刻な水不足が懸念される地域にある工場を含む多くの生産拠点での冷却水の循環利用、製造プロセスの改善による効率的な水資源利用や雨水の利用も進めています。また、タイヤ工場を新設する際には水源の水質や水量のリスクアセスメントを行うとともに、水資源の効率的な利用と排水に関する配慮を行うことを定めています。他にも、WBCSD Global Water Tool*2やWRI Aqueduct*3などを用いて既存工場の水リスクの評価を行うとともに、拠点ごとに対応策を検討しています。

生産拠点における取水量の目標と実績(原単位)



- *1 事業ごとに生産量や売上高当たりの取水量を原単位として管理しており、それらの削減率の加重平均値を指標としています。
- *2 「World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)：持続可能な発展のための世界経済人会議」が開発した水リスク評価ツール。
- *3 「World Resources Institute (WRI)：世界資源研究所」が開発した水リスク評価ツール。

■ 「持続可能な天然ゴム」に関する取り組み

タイヤの需要拡大による天然ゴムの消費量増加が予測されており、持続可能な天然ゴムサプライチェーンの実現がグローバルで不可欠だと考えられています。「持続可能な天然ゴム」の調達は、持続可能な社会の実現とブリヂストングループの持続可能な成長にとって重要な課題です。

このような認識のもと、業界の連携した取り組みとして、国際天然ゴム研究会 (IRSG) の提唱するSNR-i (Sustainable Natural Rubber Initiatives) に2016年より参画しています。SNR-iプログラムは、経済、環境、社会が調和した持続可能な天然ゴム経済の確立を目的に立ち上げられており、賛同する企業がそれに沿った自主的な活動及び継続的な改善を推進するものです。さらにブリヂストングループとして、持続可能な天然ゴム調達に関する独自のガイドラインの発行に向けた準備を進めています。

貢献の最大化

■ 小規模天然ゴム農家への技術提供による生産性向上

世界の天然ゴム生産の大半は、東南アジアの小規模農家で行われており、ブリヂストングループはこれら農家によって生産された天然ゴムを多く使用しています。しかし、小規模農家が育てる天然ゴムは生産性が低く、品質や産出量にばらつきがあり、安定した採取量が維持できないという課題があります。

インドネシアでゴム農園を運営するピーティアー ブリヂストン スマトラ ラバー エステート (BSRE) では、このような小規模農家に対し、自社農園で培った生産性向上技術や苗木、用具を提供しています。また、農業訓練センターに対する技術支援として、パラゴムノキの苗木の提供や、技術研修を行っています。こうした活動により、小規模農家の天然ゴムの品質及び単位面積当たりの収量が向上し、天然ゴム生産に伴う土地利用の拡大抑制につながることを期待されます。



資源を大切に使う



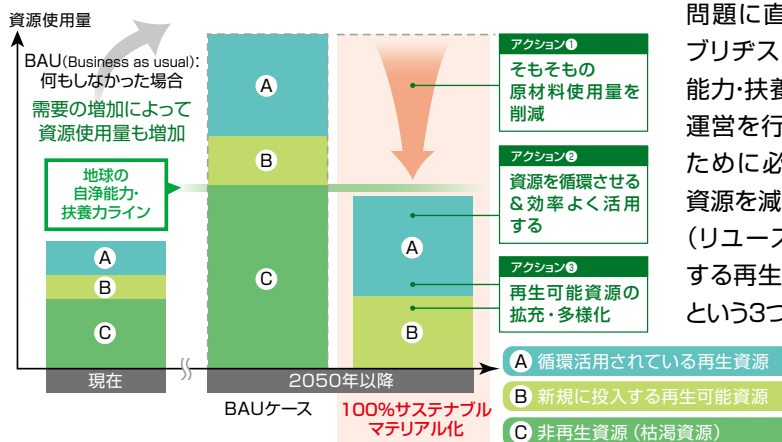
環境長期目標
(2050年以降)

100%サステナブルマテリアル化

考え方

将来、人口や自動車台数の増加により、タイヤなどの需要も拡大することが予測されています。その結果、必然的に資源消費が増大し、環境負荷が増えていくと考えられますが、やがては地球の自浄能力・扶養力を超えてしまい、資源枯渇などの

問題に直面する可能性があります。ブリヂストングループは、地球の自浄能力・扶養力とバランスがとれた事業運営を行うことを目指しており、そのために必要な活動として、使用する資源を減らす(リデュース)、循環させる(リユース、リサイクル)、新たに投入する再生可能資源を拡充・多様化するという3つのアクションを定めています。

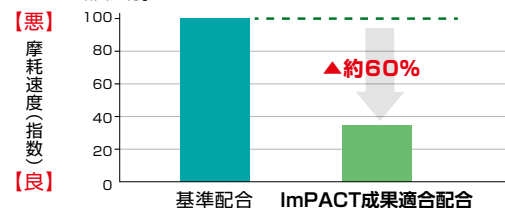


Case1 強靱分子複合体による省資源タイヤの研究

タイヤの各部材をより薄くすることで、タイヤ重量を低減し、タイヤ使用時の低燃費性に貢献するとともに、使用する原材料の削減による省資源にもつながります。しかし、部材を薄くするためには十分な耐久性の確保が必要で、既存技術の枠を超えた強靱な材料の開発が必要です。ブリヂストンは、内閣府が主導する革新的研究開発推進プログラム「ImPACT^{※1}」に参画し、「超薄膜化・強靱化『しなやかタフポリマー』の実現」に向け研究を進めており、2016年にその成果を発表しました。この活動を通して、これまでの限界を超えた高強度材料を開発し、更なる省資源タイヤの実現を目指します。

ゴムローラーを用いた実証検証結果

【コンクリート路面走行】



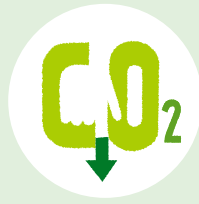
耐久走行時の摩耗速度を基準配合と比較すると、本研究成果を適用した開発ゴム配合は摩耗速度が60%低減することを確認し、開発指針の妥当性を確認しました。

※1 「ImPACT: Impulsing Paradigm Change through Disruptive Technologies Program」とは、実現すれば産業や社会のあり方に大きな変革をもたらす革新的な科学技術イノベーションの創出をめざし、ハイリスク・ハイインパクトな挑戦的研究開発を推進することを目的として創設されたプログラム。

Case2 WBCSD参画を通じた使用済みタイヤの環境影響低減の取り組み

使用済みタイヤが環境に与える影響を低減することはタイヤ業界共通の課題です。ブリヂストンは、WBCSD(持続可能な発展のための世界経済人会議)における「タイヤ産業プロジェクト」に参画し、世界最大のタイヤ会社・ゴム会社として他社と協働で検討を進めてきました。このプロジェクトでは、効果的な使用済みタイヤ管理システムの構築を目指し「廃タイヤ管理マニュアル」を発行し、調査結果を広く公開することで、各国政府や関連する産業が使用済みタイヤを適正に処理し、環境影響を低減することを促しています。

CO₂を減らす

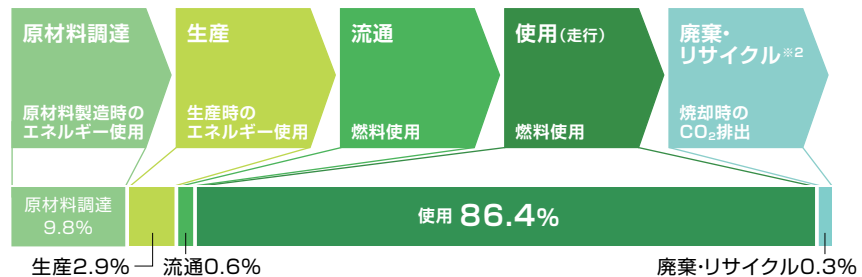


環境長期目標
(2050年以降)

グローバル目標への貢献 (CO₂排出量 50%以上削減)

考え方

タイヤのライフサイクルの各段階における温室効果ガス(CO₂換算)排出量^{※1}

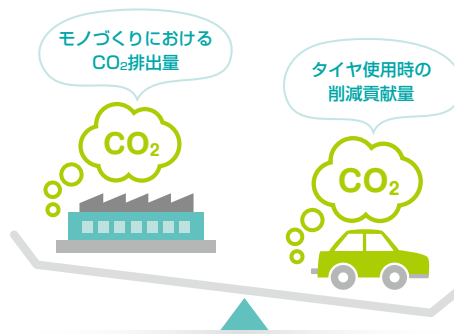


ブリヂストングループは、CO₂排出量を削減することは、自動車業界の一員として当然取り組むべき課題ととらえ、IPCC^{※3}などの国際的な専門機関による予測結果をベースに、企業活動におけるCO₂排出量の削減目標を設定しています。

CO₂排出量を商品のライフサイクル全体で考えた際、最も大きな割合を占めるのはタイヤの使用時に自動車の排気ガスとして排出される部分です。タイヤの転がり抵抗を低減することで、車両の燃費を向上させ、自動車から排出されるCO₂排出量の削減に貢献することが可能と考えています。商品の使用時を含め、ライフサイクル全体でCO₂排出量削減に取り組んでいきます。

また、CO₂排出量削減という気候変動の緩和策に取り組むと同時に、気候変動が当社グループ事業に与えるリスクと認識し、熱帯以外の地域からの天然ゴムを供給する研究を行うなど適応策を実施しています。

タイヤのライフサイクル全体でCO₂排出量を削減するため、2020年までにモノづくりにおけるCO₂排出量に対し、お客様によるタイヤ使用時のCO₂排出量への削減貢献量が上回ることを目指し、グループとして2つのCO₂削減に関する目標を策定し、グループ全体で取り組んでいます。



※1 乗用車用低燃費タイヤ(タイヤサイズ:195/65R15)1本当たりのライフサイクル温室効果ガス排出量=243.9kgCO₂e

※2 廃棄・リサイクル段階の温室効果ガス排出量:排出=13.1kgCO₂e,削減効果=-12.5kgCO₂e(出典:一般社団法人日本自動車タイヤ協会(2012)「タイヤのLCCO₂算定ガイドライン Ver.2.0」)

※3 気候変動に関する政府間パネル。

環境中期目標 (2020年)

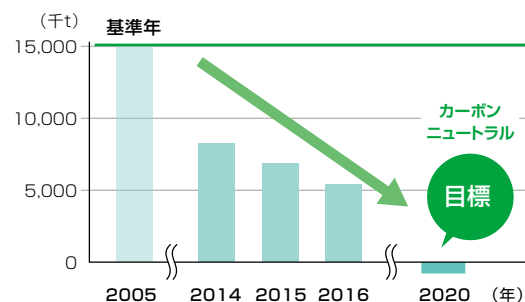
2020年までにモノづくりで排出される以上のCO₂の削減に貢献

- 製品の原材料調達から生産、流通、商品廃棄にいたるモノづくりの過程で排出されるCO₂を**35%削減** (2005年対比、売上高当たり)
- タイヤの転がり抵抗を**25%低減** (2005年対比)

タイヤのライフサイクル全体でCO₂排出量を削減するため、中期目標達成に向けた活動をグループ全体で推進しています。モノづくりで排出されるCO₂排出量を使用時のCO₂排出削減貢献量^{*1}で相殺したと考えた場合のライフサイクル全体のCO₂排出量は、2016年実績で67%の削減(2005年対比)となりました。2020年以降はモノづくりのCO₂排出量を削減貢献量が上回るよう、引き続き2つのアプローチで活動を進めていきます。

*1 「タイヤのLCCO₂算定ガイドライン Ver.2.0」(2012年4月一般社団法人日本自動車タイヤ協会)に基づいて算出。

【モノづくりCO₂排出量】ー【使用時の削減貢献量】



2016年 主な実績

- モノづくりにおけるCO₂排出量を**29%削減** (2005年対比、売上高当たり)
- タイヤの転がり抵抗を**13%低減** (2005年対比)

モノづくりの過程でのCO₂排出量については2020年までに売上高当たり35%削減という目標を設定しています。2016年はCO₂排出総量では削減となりましたが、為替変動の影響等による売上高の減少により、売上高当たりでの削減率は29%(2005年対比)と昨年対比低下しました。昨年の為替変動等の影響を除けば引き続き目標達成水準にあります。今後もCO₂削減を推進し、2020年での目標達成を目指していきます。

タイヤの転がり抵抗については2020年までに25%低減(2005年対比)という目標を設定しています。2016年は13%低減(2005年対比)となり、これをCO₂削減貢献量に換算すると約860万トン^{*1}相当の削減に貢献したことになります。安全性を確保しながら転がり抵抗係数を低減することは難易度の高い技術を要しますが、「ナノプロ・テック」^{*2}の開発や、それを搭載した低燃費タイヤのグローバル展開により、使用時のCO₂排出量削減に貢献しています。また、2020年以降の新たな削減目標設定についても、検討を進めていきます。

なお、CO₂排出量の実績については、第三者機関による保証を受け、情報の透明性の確保に努めています。

*1 「タイヤのLCCO₂算定ガイドライン Ver.2.0」(2012年4月一般社団法人日本自動車タイヤ協会策定)に基づいて算出。

*2 ゴム構造をナノレベル単位で解析し、その分子構造を自在にコントロールする超微細技術。

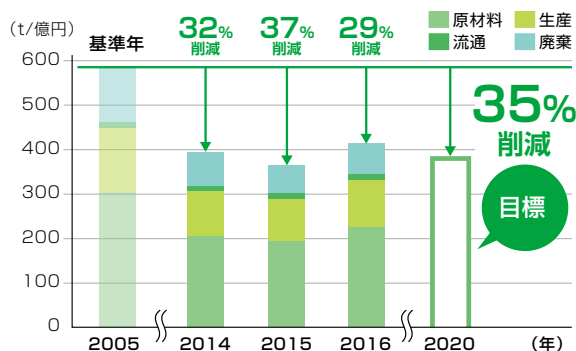
第三者保証書 URL:http://www.bridgestone.co.jp/csr/environment/reduce_co2/operations/pdf/assurance2017.pdf

モノづくりの各段階におけるCO₂排出削減率(2016年)

原材料	約 26% 削減
生産	約 23% 削減
流通	約 22% 削減
廃棄	約 44% 削減

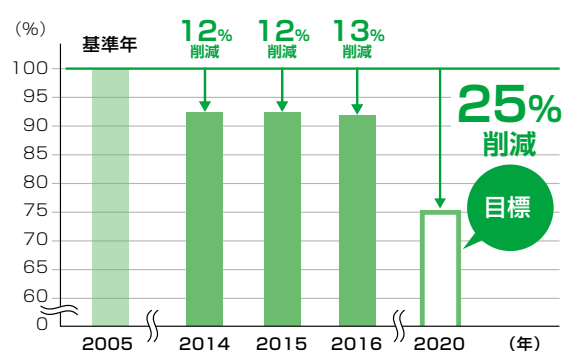
*売上高当たりのCO₂排出量削減率(2005年対比)

モノづくりの過程で排出される売上高当たりのCO₂排出量^{*3}



*3 CO₂排出量の削減活動のほか、売上高に対する為替変動の影響などを含んでいます。

タイヤの転がり抵抗係数(タイヤ事業)



環境に関するさらに詳しい情報はWebサイトに掲載しています。URL: <http://www.bridgestone.co.jp/csr/environment/index.html>

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ブリヂストンは、企業理念に掲げた使命である「最高の品質で社会に貢献」を具現化するため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つと認識し、経営の質の向上と意思決定の透明化を図ることは絶対的に不可欠であると考え、その強化に継続的に取り組んでいます。

その考え方下、「職務権限規程」によって定められた責任及び権限並びに「方針管理規程」に従って、公正かつ透明な意思決定及び経営方針の展開や伝達を行うことで、経営執行組織全体の行動を統治しています。

コーポレート・ガバナンス体制

ブリヂストンは、2016年3月24日開催の株主総会での承認を経て、指名委員会等設置会社へ移行しました。当該移行によって、経営と執行の分離を更に進め、取締役及び取締役会がよりの確に業務執行を監督することができる体制を整備しています。同日開催の株主総会においては、社外取締役7名を含む取締役11名を選任しました。その中から、定款及び取締役会規程に基づき選定された取締役会長が、取締役会議長及び株主総会議長の役割を担っています。

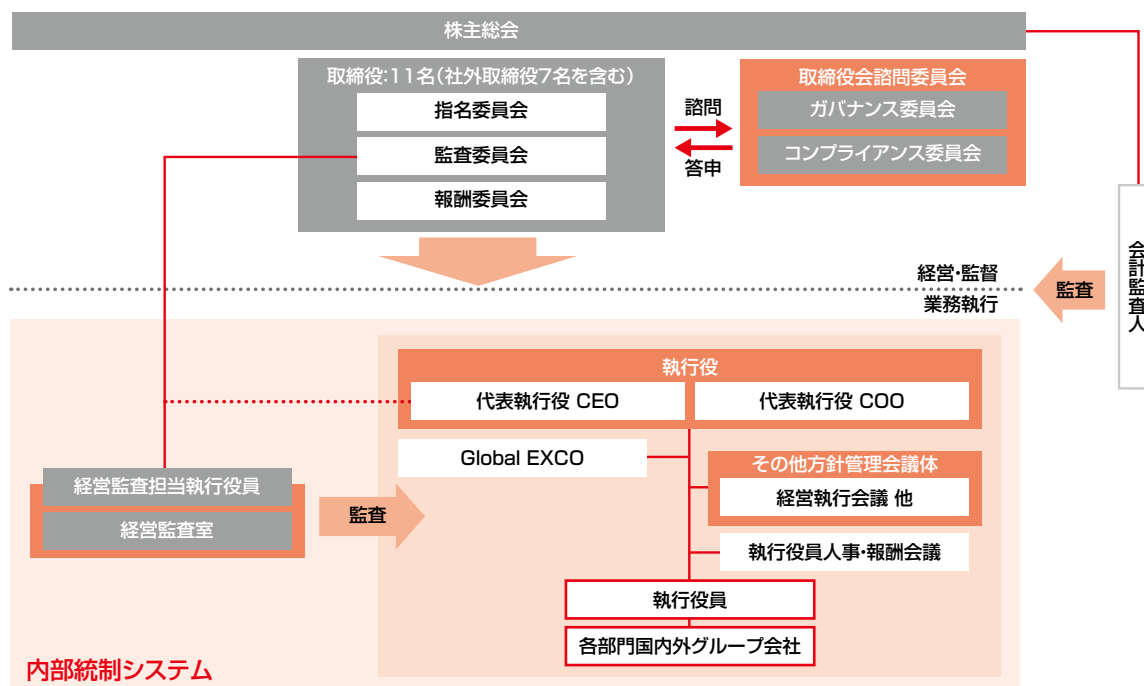
また、ブリヂストンは、定款、取締役会規程及び職務権限規程において、取締役会として決議すべき経営の基本方針及び重要な業務執行等を定めており、これらについて、取締役会において慎重な審議の上、意思決定を行っています。

そして、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置し、取締役会による執行役及び取締役の監督と合わせて、コーポレート・ガバナンスが機能する体制を整備しています。指名委員会は、社外取締役4名を委員として構成し、公正かつ透明性のある取締役の選解任の方針及び継承プラン等について審議を行っています。監査委員会は、社外取締役3名及び社内取締役2名の計5名を委員として構成し、執行役及び取締役の職務の執行に対する監査等を行っています。なお、監査委員会にて社内取締役2名を常勤の監査委員に選定しています。報酬委員会は、社外取締役4名を委員として構成し、取締役及び執行役の報酬等の内容について審議を行っています。

ブリヂストンは、執行部門の長として取締役 代表執行役 CEO (以下CEO) 及び取締役 代表執行役 COO (以下COO) を置く経営体制をとっており、経営全般と戦略を主としてCEOが、オペレーション全般を主としてCOOがそれぞれ統括しつつ、互いにチェックし合うこととしています。CEO及びCOOそれぞれの役割と権限の分離・明確化や情報共有の促進、意思決定プロセスでの透明性の向上を進めることにより、ガバナンス体制の一層の強化を図っています。

その執行部門において、指名委員会の審議を経て取締役会が選任する執行役が、取締役会から委任を受けた業務執行の決定及び業務執行を担っています。また、2002年から執行役員制度を採用しており、CEO及びCOOの諮問機関である執行役員人事・報酬会議の審議を経てCEOが選任する専任執行役員が、執行役の指示の下、業務執行を担っています。

■ コーポレート・ガバナンス体制(2017年3月24日現在)



取締役会諮問委員会

ブリヂストンは、企業統治の透明性をより高めるため、取締役会の諮問機関として、ガバナンス委員会及びコンプライアンス委員会を設置しています。これらの取締役会諮問委員会においては、ガバナンス体制及び関連事項並びに今後のコンプライアンス活動全般を審議対象とし、取締役会に答申することとしています。これらの取締役会諮問委員会は、各々社外取締役7名全員を委員として構成し、オブザーバーとして社内取締役の監査委員1名以上が参加することとしています。

経営執行会議

ブリヂストンでは、業務執行に当たり、2013年から設置しているグループ・グローバルでの経営執行会議体と位置づけるGlobal Executive Committee(以下Global EXCO)及び経営執行会議並びにその他方針管理会議体において、社則に定める特定の事項及びその他重要な事項について審議及び報告を実施しています。Global EXCO及び経営執行会議並びにその他方針管理会議体は、CEO及びCOOを含む執行役並びに主要な専任執行役員を構成メンバーとしています。

内部統制システムに関する基本的な考え方及び整備状況

ブリヂストンは、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)について、取締役会において決議した整備方針に基づき、コンプライアンス推進体制及びリスク管理体制等の整備を進めています。

監査体制

ブリヂストンは、監査委員会と、経営監査室及び会計監査人が連携して監査を実施しています。監査委員会における監査については、監査委員会で定めた監査方針の下、経営監査室等と連携の上、Global EXCO及び経営執行会議等の重要な会議への出席、業績状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、事業所への往査等、執行役及び取締役の職務執行の監査を行っています。また、代表執行役との意見交換会、国内主要グループ会社の監査役等との連絡会を実施しています。さらに、監査委員会の職務を補助するために、監査担当専任の執行役員を配置し、その指揮下に、監査委員会の監査を補助する専任部署を設置しています。当該監査担当専任の執行役員の選任・交代については、監査委員会の同意を経て決定しています。内部監査については、経営監査室及び各事業部門・主要グループ会社に置かれた内部監査担当部署が、ブリヂストン及びグループ会社に対し会計及び業務に関する内部監査を実施しています。このうち、経営監査室は、年次監査計画を立案し、各機能・事業部門及び内外グループ会社への往査等の監査を実施しています。会計監査については、有限責任監査法人トーマツが、監査委員会と連携し、適正に監査を実施しています。なお、監査委員会、経営監査室及び会計監査人のそれぞれの間で必要の都度情報交換、意見交換などを行い、連絡を密にすることで、監査の効率と有効性の更なる向上を目指していきます。

取締役、執行役及び監査役の報酬

■ 取締役、執行役及び監査役の報酬(2016年1月～12月)

区分	人数	報酬等の総額
取締役	13名(うち、社外取締役 8名)	213百万円 (うち、社外取締役 97百万円)
執行役	10名	562百万円
監査役	4名(うち、社外監査役 2名)	24百万円 (うち、社外監査役 6百万円)
合計	27名	800百万円

- (注) 1. 上記には、当期中に退任した取締役2名(うち社外取締役1名)及び辞任した執行役1名を含んでいます。
2. ブリヂストンは、2016年3月24日開催の第97回定時株主総会の決議により、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行しました。そのため、上記表中の監査役等の報酬等の総額及び員数については、2016年1月1日から同年3月24日までの間に在任していた監査役の当該期間に係る職務執行の対価の総額及び員数を記載しています。
3. 対象となる役員の員数の合計は、指名委員会等設置会社への移行に際し取締役を退任し執行役に選任された者及び監査役を退任し取締役に選任された者並びに取締役と執行役の兼任者を重複して集計し記載しています。

コーポレートガバナンス・コードに関するレポート

ブリヂストンは、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に資する主要な原則として2015年東京証券取引所の上場規則に加えられたコーポレートガバナンス・コード全原則への対応状況の検証を行い、東京証券取引所に「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を提出するとともに、別途「コーポレートガバナンス・コードに関する2017年レポート」としてまとめ、ブリヂストンのWEBサイト上で日本語版と英語版を公開しています。本レポートでは、ブリヂストンの取組み状況をご紹介することにより、ステークホルダーの皆様へブリヂストンのコーポレート・ガバナンスをより一層ご理解いただくことを目指しています。

URL:<http://www.bridgestone.co.jp/corporate/manage/governance/index.html>

コンプライアンス・ 公正な競争



ミッション

コンプライアンスと誠実さにより 卓越した存在になる

私たちは、倫理的に意思決定し、業務全般で責任ある事業活動を実行することによって、全てのステークホルダーの皆さまと信頼を築きます。

推進体制

プリヂストーングループ全体でCSR活動を進めていくために、グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制、領域・機能別ワーキンググループ(WG)という体制を構築しています。

グローバルCSR推進体制として、各SBU^{*1}のマネジメントやCSRのそれぞれの活動領域・機能の委任者などから構成されるグローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee:GCEC)を設置し、様々なグローバル課題について取り組むべき領域の優先順位づけ、サステナビリティにおけるグローバル戦略の立案など、プリヂストーングループ全体のCSRの取り組みにおける基本的な考え方を立案、執行に関する最高位の会議体であるGlobal EXCOに答申します。また、プリヂストーングループ全体のCSR活動の進捗や社内浸透状況の確認も行います。

さらに、プリヂストーングループでは、各SBUの法務・コンプライアンス部門のトップで構成される「グローバルリーガルリーダーシップチーム」を立ち上げ、プリヂストーングループ全体でより高いレベルのコンプライアンス活動を推進するための仕組みの構築や実施すべき施策の検討を行っています。コンプライアンス・公正な競争WGでは、このグローバルリーガルリーダーシップチームの活動も踏まえ、グローバルでのコンプライアンス活動全体の進捗状況を確認し、その結果をGCECと各SBUの経営トップに報告しています。2016年の設立以降、コンプライアンス・公正な競争WGではグローバルで最高水準(best-in-class)のコンプライアンス文化を根付かせるために効果的なコンプライアンスプログラムを検討しています。このプログラムは、多くの行政やコンプライアンスの専門家によって認められている効果的な要素と、プリヂストーングループの企業理念に沿って作成しています。

また、プリヂストーングループでは、従来より、経営層がコンプライアンスの徹底が組織の全メンバーにとっての最重要事項であることを明確にし、繰り返しそのことを強調してきました。

プリヂストーンは、2016年の指名委員会等設置会社への移行による新たなコーポレート・ガバナンス体制において取締役会の諮問委員会である「コンプライアンス委員会」を設けています。コンプライアンス委員会は、社外取締役で構成され、プリヂストーングループのコンプライアンス活動を監督しています。特にカルテル・贈収賄防止にかかるコンプライアンス活動を監督する重要な役割を果たしています。コンプライアンス委員会は、2016年には9回開催され、各委員が自らの経験や専門性に基づき、意見を述べています。

プリヂストンのコンプライアンス最高責任者(CCO)は、「コンプライアンス委員会」への定期報告に加え、取締役会でプリヂストンのコンプライアンス活動に関する年次報告を行っています。

^{*1} Strategic Business Unit : 戦略的事業ユニット。

コンプライアンス活動

ブリヂストングループは、コンプライアンス活動を継続的に強化しています。特に、カルテル防止と贈収賄防止を公正な競争を行うにあたっての最重要テーマと位置付けています。具体的には、社内規程の整備、教育訓練、継続的なモニタリングを通じ、カルテル防止及び贈収賄防止を含むコンプライアンス活動に取り組んでいます。

1. 規程の整備

ブリヂストングループの主要な会社では、それぞれの会社が行動規範を備えています。グローバルリーガルリーダーシップチームでは、ブリヂストングループ全体に共通して適用される行動規範の策定を検討しています。

ブリヂストングループでは、最重要テーマであるカルテル防止と贈収賄防止に対するグループ全体の姿勢を明確化するためにカルテルや贈収賄を厳に禁止するグループ共通の方針を制定しました。各SBUでは、共通の方針をもとに、カルテル防止や贈収賄防止に関する規程及びガイドラインを整備しています。

例えば、ブリヂストンでは、2012年10月にカルテル防止に関する基本事項を定めるカルテル防止規程を制定し、2014年12月にカルテル防止規程をさらに具体的な行動基準に落とし込んだものとして、カルテル防止ガイドラインを制定しました。

一方、贈収賄防止に関しては、2012年10月に贈収賄防止に関する基本事項を定める贈収賄防止規程及び贈答・接待の金額基準を定めるガイドラインを制定しました。更に贈答・接待ガイドラインをより充実させたものとして、2016年10月に贈収賄防止ガイドラインを制定しました。

2. 教育訓練

ブリヂストングループでは、各SBUの法務コンプライアンス部門が中心となり、コンプライアンスに関連する様々なテーマを設定し、必要な階層に向けて、eラーニングや集合研修など様々な手法で研修を行っています。これらの研修では特に、カルテル防止及び贈収賄防止を積極的に取り上げています。

3. モニタリング

ブリヂストングループは、コンプライアンスにかかわる問題やその兆候を早期に発見し、問題発生の未然防止や被害拡大の防止のために、グループ全体をカバーする内部通報制度の拡充を進めています。ブリヂストンでは、従前より、内部通報窓口（コンプライアンス相談室）を設置していましたが、さらに不正な競争に関する行動をいち早く察知するため、2014年にカルテル・贈収賄専用の通報ホットラインを設置しました。これらの通報窓口では、匿名での通報も受け付けており、社内手続きに従って相談を秘密として保持しています。

また、カルテル防止・贈収賄防止に関しては、社内ルールの順守状況の確認と疑わしい行為の早期発見を目的として、通報ホットラインのほかにも様々な手段で継続的にモニタリングを行っています。例えば、カルテル防止ガイドラインの下では役員及び従業員による同業他社との接触は全て申請・報告を求め、専門部署がその内容をチェックしています。2016年には、贈収賄防止ガイドラインを制定し、公務員向けの支出は全て事前申請を必要としました。加えて、リスクが比較的高い部門の管理職を対象として第三者によるeメールのレビューを行っています。このほか、ブリヂストンは、2014年から組織ごとのリスクを適切に評価するため、CCOによるブリヂストンの各部門責任者のインタビューを定期的に行っています。

4. その他

ブリヂストンは、グローバルでの更なるコンプライアンス活動を推進するため、世界各地の小規模グループ会社を対象に地域別会議を開催しています。2016年は、米国、欧州、アジア、日本で開催しました。ブリヂストングループでは、これらのグループ会社を含め、世界各地での事業活動における法務・コンプライアンス活動を漏れなくより効率的にカバーするため、グローバルリーガルリーダーシップチームが計画を立案し、その実現に取り組んでいます。具体的には、グローバルリーガルリーダーシップチームの指示に基づきグローバルコンプライアンスプラクティスチームが、コンプライアンス活動の強化のための様々な取り組みを開始しています。例えば、プラクティスチームでは、コンプライアンスリスクの見える化、グループ共通の教育訓練テーマの設定や教育ツールの共通化ならびにコンプライアンスにかかるKPI^{*1}の策定などコンプライアンス活動の強化に効果的な手法を検討しています。

*1 Key Performance Indicator : 主要な業績評価指標。

BCP(事業継続計画)・ リスクマネジメント



ミッション

事業リスクを予防し緩和する

私たちは、リスクを想定し、予防し、緩和するとともに、
危機が生じた場合でも、従業員、資産、利益を守ります。

推進体制

プリヂェストングループ全体でCSR活動を進めていくために、グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制、領域・機能別ワーキンググループ(WG)という体制を構築しています。

グローバルCSR推進体制として、各SBU^{*1}のマネジメントやCSRのそれぞれの活動領域・機能の委任者などから構成されるグローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee:GCEC)を設置し、様々なグローバル課題について取り組むべき領域の優先順位づけ、サステナビリティにおけるグローバル戦略の立案など、プリヂェストングループ全体のCSRの取り組みにおける基本的な考え方を立案、執行に関する最高位の会議体であるGlobal EXCOに答申します。また、プリヂェストングループ全体のCSR活動の進捗や社内浸透状況の確認も行います。

プリヂェストングループでは、経営上の意思決定に係る「ビジネス戦略リスク」と日常諸業務に係る「オペレーショナルリスク」の2つにリスクを大別しています。前者は事業経営を通して対応し、後者はチーフ・リスク・オフィサー(CRO)が統括責任者として対応しています。プリヂェストングループはこのようにしてリスク管理を行っています。

リスク管理としては、平常時においてはリスクの洗い出し、予防、軽減を、非常時には適切な対応、事業の継続または速やかな再開を可能とする体制を整えています。

2016年、GCECの下で、各SBUのメンバーからなるBCP(事業継続計画)・リスクマネジメントWGが設立されました。BCP・リスクマネジメントWGでは「リスク管理指針」を取りまとめ、経営層、組織及び個人の役割、責任を明らかにしました。その上で、現行リスク管理体制の改善を進めています。

^{*1} Strategic Business Unit : 戦略的事業ユニット。

リスク管理活動

■ 平常時における活動

ブリヂストングループでは、「グループ・グローバルでの統一的な活動」と「部門・SBUでの自律的な活動」を並行して進めることにより、グループに共通する重要リスクの適切な管理と、各々の事業所・グループ会社の規模や特性を考慮したきめ細かな活動を推進しています。

「グループ・グローバルでの統一的な活動」の一つとして、2009年よりブリヂストン及び国内・海外グループ会社(出資比率50%以下の一部グループ会社を除く)を対象に毎年リスクの洗い出しを行っており、その中からグループとして共通する重要なリスクを選定して、統一的な対策をグループ全体で進めています。2017年も、この活動を継続的に実施していきます。

一方、「部門・SBUでの自律的な活動」を進めるために、海外を含めたグループの各部門・SBUにCROを設置し、各部門・SBUの傘下にある事業所やグループ会社を含めその規模や特性に応じて、きめ細かなリスク管理活動を進めています。

■ 緊急時への対応

ブリヂストングループでは、その国や地域の重要リスクに対するBCPを策定し、いざという時の迅速な初動対応と事業の継続・早期復旧を図ることができる体制づくりを進めています。

また、各事業所で緊急事態が発生した際には、その情報を速やかに各事業所のCROに報告する仕組みを有しています。これらの仕組みにより、それぞれの危機管理組織が組織的に対応できるよう取り組んでいます。

地震対策

ブリヂストングループは、重大なリスクである地震に備え、BCPを展開するとともに訓練を実施しています。

日本国内では、本社や研究所など多くの機能が集中する首都圏において、緊急時に3地区(本社・小平・横浜)を拡大本社機能と位置づけ、相互にバックアップし合うこととし、この3地区での緊急時の対策組織の訓練を毎年実施しています。

また、2015年には、津波到来の恐れがある国内事業所で、人命確保を最優先とした避難場所の設定や、避難手順書の策定を完了しました。

一方、1995年の阪神・淡路大震災発生以降、計画的に建物の耐震化を進めています。従業員一人ひとりの命を守ると共に、生産設備などの会社資産を被害から守ることは企業経営の基盤と考えており、事業継続の観点からも社会の要請に応えられるようリスク低減に取り組んでいます。

2011年の東日本大震災以降は、新たにリスクがクローズアップされた建物構造物に付随する天井や配管などについても、ブリヂストングループ独自の基準を確立し、耐震化を計画的に推進しています。また、海外事業所についても同様の対策を策定・推進中です。



小平での緊急時の対策組織の訓練

新型インフルエンザ等の重度感染症への対策

ブリヂストングループでは、新型インフルエンザなど、パンデミック(広範囲に流行する病気)の恐れのある重度の感染症に対してもBCPを策定しています。

2013年の中国での鳥インフルエンザ(H7N9型)流行時には、事態の収束まで情報共有のための会議を毎週実施しました。また、中国全事業所でのBCP構築・整備を進めました。

2015年には、感染症の流行段階を表すWHOのパンデミックフェーズの変更や、エボラ出血熱・中国での鳥インフルエンザへの対応をふまえ、各事業所・グループ会社のBCPの基となる「対応基準」の改訂を行いました。これをグループ全体に展開し、どの国で感染症が流行しても統一した対応を図る体制を構築しています。

情報セキュリティ

■個人情報保護に関する取り組み

ブリヂストン及び国内グループ会社では、個人情報は「お客様、お取引先様などからお預かりしているもの」であり、「個人の人格尊重の理念の下、慎重に取り扱わなければならないもの」とであると認識しています。2005年3月には「個人情報保護基本方針」を制定すると共に、この方針に基づく個人情報保護管理体制を整備しました。ブリヂストン及び国内グループ会社の全従業員に対して配布される「コンプライアンスケースブック」やe-ラーニングに個人情報保護に関するケースを盛り込み、継続して具体的事例を活用した教育を行っています。

■ITセキュリティへの取り組み

ブリヂストン及び国内グループ会社は、お客様の個人情報をはじめとする機密情報の漏えいの防止をはじめとして、安定した事業継続性の確保のため、様々なITセキュリティ対策を体系的に進めています。

ITセキュリティ活動の基盤となる規則・ルールとして、ITセキュリティ要領・基準を策定し、技術の進化やITリスクの変化に応じて、定期的に見直しを行っています。特にお客様の個人情報を取り扱う情報システムについてはより厳しい基準を設けて対策を実施しています。

なお、ブリヂストングループ全体の取り組みとしては、各地域のITセキュリティチームが連携し、グローバル共通の新たなセキュリティの枠組みの策定を進めています。また、従業員向けのeラーニング、メール訓練などのITセキュリティ教育や定期的な内部監査により、従業員のITセキュリティ意識の向上を図るとともに、ブリヂストングループ全体としてITセキュリティ体制の継続的な強化を図っています。さらに、標的型攻撃をはじめとする高度なサイバー攻撃対策として、ネットワークなどの監視を強化するとともに、万が一ITセキュリティ事故が発生した際にも迅速に対応できる体制の整備を推進しています。

人権・労働慣行



ミッション

基本的人権と責任ある労働慣行を推進する

私たちは、多様な人々を受け入れる文化を醸成します。
ブリヂストングループの全ての事業体と事業拠点は、倫理的な労働慣行を取り入れ、
従業員と信頼関係を築き、多様性と基本的人権を尊重します。

方針

■人権に関するブリヂストングループの考え方

「人権に関するブリヂストングループの考え方」に基づいて人権を尊重すると共に、人権最高責任者(CHRO)を選任し、その考え方の浸透を進めています。

1.差別の禁止

事業活動において、人種、民族、国籍、性別、年齢、言語、宗教、信条、社会的身分、及び障がいなどを理由に差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

2.ハラスメントの禁止

性別や地位などを背景にした相手の尊厳を傷つけ、不快感を与える言動、その他一切のハラスメント行為は行いません。

3.児童労働・強制労働の禁止

すべての国・地域において一切の児童労働・強制労働を禁止します。

■多様性の尊重に関するブリヂストングループの考え方

ブリヂストングループは、様々な価値観や個性を持つ人々が「働きやすく、活躍できる」職場環境を提供します。
そのためには、

- 世界の国々の文化や慣習の違いを認識し、尊重します。
- 多様な個人の人、多様な視点からのアイデアに共感し、新しい価値を創出します。
- 様々なライフステージにおいて安心して仕事ができ、更にもその能力が十分発揮できるシステムを構築します。
そして最終的に、「従業員の満足度向上」「企業の活性化と成長」「ステークホルダーの利益向上」につなげます。

■働きがいと誇りの追求に関する考え方

ブリヂストングループは、働きがいと誇りの追求に関する考え方を以下のように定めています。

グループ・グローバルで以下の価値観を共有しながら、従業員が仕事を通じて成長し、働きがいを持てる職場の実現に向けて努めていきます。

- | | |
|-------------|--|
| ● コミュニケーション | 相互理解と信頼を構築するコミュニケーションの実践を促す |
| ● チームワーク | 多様性を尊重し、会社・チームの一員としてスピード感を持って最善を考えた行動を促す |
| ● ルール順守 | ルールに基づき、誠実に行動することを促す |
| ● 顧客志向 | 社内・外の顧客の視点に立ち、顧客満足を第一に指向する行動を促す |
| ● 本質改善 | プロセスを重視し、失敗を恐れずあるべき姿に向けて常に改善・改革にチャレンジする行動を促す |
| ● 人材育成 | 主体的に学び、自らの能力開発に努める社員を支援する教育制度を提供する |
| ● 公正な評価・処遇 | 社員を公正に評価・処遇し、一層の活躍を促す人事制度を構築する |

推進体制

ブリヂストングループ全体でCSR活動を進めていくために、グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制、領域・機能別ワーキンググループ(WG)という体制を構築しています。

グローバルCSR推進体制として、各SBU*¹のマネジメントやCSRのそれぞれの活動領域・機能の委任者などから構成されるグローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee:GCEC)を設置し、様々なグローバル課題について取り組むべき領域の優先順位づけ、サステナビリティにおけるグローバル戦略の立案など、ブリヂストングループ全体のCSRの取り組みにおける基本的な考え方を立案、執行に関する最高位の会議体であるGlobal EXCOに答申します。また、ブリヂストングループ全体のCSR活動の進捗や社内浸透状況の確認も行います。

2016年、GCECの下で、各SBUのメンバーからなる人権・労働慣行WGが設立されました。人権・労働慣行WGでは人権、多様性の尊重及び労働慣行についてグローバル全体で取り組む内容や活動の進捗確認を行い、GCEC、各SBU・地域のトップマネジメントに報告します。

*1 Strategic Business Unit：戦略的事業ユニット。

グローバルでの「人権に関する考え方」順守及び人権デューデリジェンスの取り組み

ブリヂストングループでは2011年に「人権に関するブリヂストングループの考え方」を15カ国語に翻訳し、グループの全拠点に展開しました。また、この考え方の周知に向けた教育研修をグループの全拠点で実施し、2012年までに完了しました。

ブリヂストングループ全体に展開した「人権に関するブリヂストングループの考え方」を継続して余すところなく周知・浸透させるため、2013年以降、入社時教育や階層別研修などでの教育を継続的に実施しています。各拠点での人権相談窓口設置を更に推進すると共に、順守状況チェックによりこの考え方が更に浸透していることを確認しました。

また、グループ内人権デューデリジェンスの取り組みとして、差別、ハラスメントなど様々な人権項目ごとにアセスメントの3カ年計画を策定しました。2015年に引き続き2016年もアセスメントの対象とする人権項目を定め、各拠点で想定される人権リスクの洗い出しを実施しました。

▶ 多様性の尊重に関する考え方と取り組み

ブリヂストングループは、2008年にダイバーシティ推進専任部署を設置し、2009年から多様性の尊重に関する考え方をブリヂストングループ全体に展開しています。また、「多様性の尊重に関するブリヂストングループの考え方」に基づいて、ブリヂストングループ各社では国や地域の特性に合わせた多様性尊重に関する課題を設定して活動を行っています。

ブリヂストンにおいては、2009年より外部の有識者を招いてダイバーシティやワークライフバランスに関する講演会を継続的に開催しており、2016年末時点で延べ約3,500名の従業員が参加しました。2016年には、女性特有の体調変化と年代に応じた正しい知識を持つことで、女性の更なる活躍の場を広げるため、ブリヂストン及び国内グループ会社の女性従業員と女性従業員の上司の管理職を対象として、女性の健康サポートセミナーを開催しました。女性の年代に応じた健康問題と仕事や生活への影響、食生活における健康づくりなどをテーマに、計11回、357名が受講しました。



「ダイバーシティ講演会」の様子

多様な働き方を支援する各種制度

ブリヂストンでは育児・介護などにかかわる従業員やその上司のみならず、会社全体として育児・介護支援制度への理解を深めることで、多様な人々が活躍できる職場環境の実現を目指しています。

社内イントラネットでダイバーシティ推進活動や制度利用者を紹介しているほか、ブリヂストン及び国内の一部のグループ会社では、育児・介護に関する会社制度などを各々まとめたガイドブックを従業員に配布し、制度の周知と利用促進を図っています。具体的には、ブリヂストンでは以下のような多様で柔軟な働き方を支援するための各種制度を導入しています。

▶ 育児休職	子どもが満1歳に達した後、最初に到来する3月末まで(4月末まで延長可)、または子どもが1歳6か月に達するまでのどちらか長い方。保育所に入園できないなどの場合は更に6か月延長でき、最長で子どもが2歳7か月になるまで休職できる制度。*育児取得率=育児開始者÷出産者(配偶者出産者)×100
	3歳までの子どもを養育する場合に保存年休を最大40日まで取得可
▶ 配偶者出産時の休暇	配偶者出産時に5日まで取得可
▶ 看護休暇	子どもの怪我、病気、予防接種、健診などの理由で年間10日/1人で取得可
▶ 介護休職	従業員の配偶者や、本人の直系もしくは傍系の親族の介護が必要である従業員が、退職せずに介護にあたるようにする制度。通算365日分割取得可(2016年1月より200日から365日へ拡大)
	介護休職の取得要件を満たす場合、年間10日/1家族、半日単位で取得可
▶ 介護保存年次休暇	介護休職の取得要件を満たす場合、保存年休を最大40日まで取得可
▶ 短時間勤務	1日最大3時間所定労働時間を短縮できる制度 【育児】従業員の子どもが中学校就学の始期に達するまで 【介護】取得事由が解消するまで 【その他】妊娠期間中も利用可
▶ ファミリーサポート休暇	家族看護、子どもの学校行事、妊娠後の体調不良、不妊治療のために保存年休を利用し年間5日取得可
▶ ボランティア休職	ボランティア活動のために最大で3年間休職できる制度 ボランティア活動のために保存年休を利用し年間5日取得できる制度
▶ 配偶者海外転勤休職制度	配偶者の海外転勤への帯同を理由に最大で3年間休職できる制度

▶ ウェルカム・バック制度	育児、介護、配偶者の転勤への帯同などで退職した従業員が再入社できる制度	
▶ 在宅勤務制度	週に3回、在宅での勤務を認める制度	
▶ 裁量労働制	「仕事の仕方」「時間配分」を従業員の裁量に任せ、労使で定めた時間を労働したものと見なす裁量労働制度	
▶ フレックスタイム	コアタイムを10:00～14:00とし、従業員が勤務時間を柔軟に運用するフレックスタイム制度	
▶ ライフプラン休暇・研修	20年以上勤続し、規定年齢に達した従業員を対象に、退職後の再就職や事業開始の準備を支援する制度。「ライフプラン休暇」では最大6カ月まで有給休暇を取得可能。「ライフプラン研修」制度では、社外の研修に参加した場合に最大50万円の費用補助	
▶ 費用補助	育児支援サービス利用料補助	ベビーシッター・ファミリーサポートサービス利用の際、1日につき対象児童1人あたり2,500円以内の実費補助(2016年4月より1,700円から2,500円へ増額)
	育児休職者生活補助	育児休職期間中、月額20,000円支給
	出産サポート	本人又は配偶者が出産した時、出生児1人につき50,000円支給(2016年7月に新設)
	生活支援サービス利用料補助	介護や妊娠・出産などを理由に登録団体のサービスを利用した場合、1日につき5,000円以内の実費支給
	介護休職者生活補助	介護休職期間中、月額20,000円支給(無扶は月額10,000円)

育児支援の取り組み

ブリヂストンは、育児休職者と休職から復職を経験した従業員が、育児と仕事の両立について情報交換する「育児休職者セミナー」や、本人と上司が人事部門を交え復職後の働き方について話し合う「復職前・復職后面談」を実施しています。また、「パパママ交流会」を実施するなど、仕事と育児を両立する従業員同士のコミュニケーションの場を提供しています。

■事業所内保育施設

ブリヂストンは、「多様化推進に向けた労働環境整備」の一環として、2008年に事業所内保育施設「ブリヂストン小平保育園(愛称:ころころ保育園)」を設置しました。事業所内保育施設を設置した目的は、従業員の働きやすさを向上させることにより、モラルアップや優秀な人材の確保、企業価値の向上、会社の更なる発展などにつなげていくことにあります。

2009年からは、「ブリヂストン小平保育園」の利用対象をグループ会社従業員にも拡大しました。更に、2015年1月には定員を140名に拡大し、東京都内の事業所内保育施設では最大規模となっています。ブリヂストン小平保育園の2017年1月末時点での月極保育利用者は128名、一時保育登録者は81名となっています。また、2013年6月には、社外保育施設と提携し、本社地区従業員を対象とした支援も開始したほか、2015年7月には横浜地区にも事業所内保育施設「ブリヂストン横浜保育園(愛称:とことこ保育園)」を開設しました。ブリヂストン横浜保育園の2017年1月末時点での月極保育利用者は10名、一時保育登録者は9名となっています。



事業所内保育施設(ころころ保育園)

介護支援の取り組み

ブリヂストンでは、仕事と介護の両立について話し合うランチ交流会や、外部の有識者を招いた介護講演会、育児・介護ガイドブックの発行など、介護に関する啓発活動を行っています。2017年1月には介護支援制度を改定し、介護のための所定外労働免除を新たに設けるなど、従業員の仕事と介護の両立支援をさらに進めています。

女性従業員活躍のための取り組み

ブリヂストングループでは、「多様性の尊重に関するブリヂストングループの考え方」に基づき、各SBUで女性従業員活躍のための取り組みを実施しています。

ブリヂストンでは、女性従業員の活躍に向け様々な取り組みを行っています。総合職女性従業員を対象としたキャリアデザイン研修や、女性従業員のネットワークづくりのための支援、女性従業員を部下に持つ管理職対象のキャリアサポート研修を実施しています。また、女性従業員の更なる活躍と管理職登用を促進するために、女性管理職登用促進プログラムを導入するなど、中期的な視点で女性管理職候補層の育成を行っています。

米州のグループ会社では、女性経営者育成のための戦略的な取り組みとして、職種別のリーダー育成プログラム「WOMEN Unlimited」を実施しています。

■女性従業員の管理職登用に向けた育成

ブリヂストンでは、女性従業員の更なる活躍と管理職登用を促進するために、「女性管理職登用促進プログラム」を2014年から導入・展開しています。

本プログラムは、中期的な視点で女性管理職候補層の育成を行う育成プログラムです。個別のキャリアプランを作成し計画に沿って育成を行うとともに、ブリヂストンの経営トップとの懇親会や社外の女性社員との交流を図るための社外研修への派遣を行っています。

そのKPI^{*1}として、女性管理職人数の目標値を2020年に2013年度比4.2倍と設定して取り組みを推進しており、取り組み開始後に15名の女性管理職を登用しています。

※1 Key Performance Indicator：重要な業績評価指標。

■お茶の水女子大学と女性リーダーの育成支援を目的とした包括的協定を締結

ブリヂストンと国立大学法人お茶の水女子大学は、女性リーダーの育成支援を目的とした包括的協定を2017年1月9日に締結しました。

本協定は、ブリヂストンとお茶の水女子大学の双方にとって初となる女性リーダー育成のための産学連携となります。

本協定の具体的な取り組みは下記の通りです。

1. 次世代の女性リーダーとなる若年層の育成
2. 各組織で指導的地位を担う現役女性リーダーの能力開発
3. 人材交流



協定書調印式の様子

障がい者雇用の推進

ブリヂストンでは、障がい者雇用に目的とした特例子会社「ブリヂストンチャレンジド株式会社」を設立するなど、障がい者雇用に積極的に推進しています。また、ブリヂストン及び国内グループ会社10社^{*1}の26事業所すべてで法定雇用率を達成することを目標に、計画的な雇用に推進しています。

ブリヂストン及び国内グループ会社10社の合計で、2017年1月現在の障がい者雇用率は2.14%となっています。

※1 ブリヂストンの特例子会社制度のグループ適用となる国内グループ会社10社。

■特例子会社「ブリヂストンチャレンジド株式会社」の活動

2004年に設立した特例子会社「ブリヂストンチャレンジド株式会社」は、障がいのある従業員7名とスタッフ5名でスタートし、2017年1月時点では障がいのある従業員65名、スタッフ20名に拡大しています。同社の本社(小平市)及び分室(名古屋市・市川市・横浜市)では、

1. 地域社会との共生
2. ブリヂストン従業員との共生
3. 障がいのある従業員が社会で自立できる環境づくり

の基本理念の下、周辺地域の障がい者雇用関連団体と密接に交流しつつ、各従業員が「実現したい目標」を毎年立てて挑戦するなど、一人ひとりがいきいきと働ける会社を目指しています。事業内容としては清掃業務や名刺印刷、メール便の集配・発送業務を行っています。

■障がい者のための職業訓練校

ブリヂストンでは2011年4月、障がい者の就労と自立による社会参加支援を目的に、彦根工場に職業教育訓練校「働き教育センター彦根」を開設しました。このセンターは学校法人関西福祉学園が運営を行っており、2年間の教育訓練期間の中で基礎知識や社会人としてのマナーなどを教育すると共に、彦根工場での現場実習も行っています。2016年末現在までに、修了生5名を彦根工場で採用しています。

こうした取り組みを更に推進し、障がい者雇用を拡大することで、誰もが安心して働き続けられる共生社会の実現に寄与していきます。

外国籍従業員活躍のための取り組み

ブリヂストンは、職場におけるコミュニケーションギャップを解消し、お互いの文化や価値観を尊重できる職場環境づくりを目的として、新たに入社した外国籍従業員及びその上司、指導社員を対象とした異文化研修を実施しました。研修では、異文化間の理解を促進するポイントについて講義とグループディスカッションを行い、組織における上下関係、コミュニケーションスタイルの相違、時間の概念などについて学びました。



異文化研修

シニア社員の活躍

ブリヂストンは、全職種の従業員を対象とした定年再雇用制度を導入しています。これは、60歳の定年を迎える従業員が、定年退職後に一定期間、引き続き就労することができる制度で、対象業務に応じて7つのコースがあり、原則として厚生年金の全額支給開始年齢まで契約を更新できます。(2016年時点)

2016年は、1月～12月の期間における定年退職者334名のうち266名を再雇用しました。

社外からの評価

■「なでしこ銘柄」に4年連続で選定

ブリヂストンは、2017年3月、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性の活躍推進に優れた企業を紹介する「なでしこ銘柄」に4年連続で選定されました。

2016年度「なでしこ銘柄」は、東証全上場企業約3,500社の中から、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を紹介するものです。女性のキャリアサポートや仕事と家庭の両立サポートにおける取り組み、新規採用に占める女性比率や女性取締役(社外取締役含む)比率の実績などの点を評価いただいたものと考えています。



「なでしこ銘柄」ロゴマーク

▶ 働きがいと誇りの追求

次世代経営層の継続的な育成

ブリヂストングループは、グループ全体で最適な人材の活用を人事方針の一つとして掲げ、将来のグループ経営を支える人材の継続的な育成を目指して、中長期的な選抜育成を実施しています。

グループ経営において重要な役割を担う約250のポスト「グループ・キー・ポジション(GKP)」を決定し、これらGKPを担える人材を選抜して育成するプログラム「グローバル・ディベロップメント・クラス(GDC)」を2004年から展開しています。

GDCプログラムでは、グループ内で選抜されたメンバー(約15~20名/年(直近は2年に1回))に対して、初期に上司・同僚・部下・自己と360度の評価を実施した後、その結果を基に個人別の育成計画を作成。メンバーに求められる行動特性に焦点を当てた能力開発やリーダーシップスキルなどを磨く集合研修を実施しています。国内外のグループ会社の経営層としての任務を通じ、国際的な視野を有するマネジメント人材を育成しています。

また、2014年よりグローバル・ネットワーク構築を目的とした若手優秀層向けのプログラム「グローバル・ディベロップメント・ネットワーク(GDN)」を開始しました。GDNプログラムでは、グループ内で選抜されたメンバー(約20名/年(2年に1回選抜))に対して、グローバル・ネットワークの構築を目的として年2回の集合研修を実施しています。

従業員の能力開発と教育研修

ブリヂストンでは「仕事を通じての成長のみならず、教育・研修を積極的に実施し、企業戦略に合致した人材を育成すること」を目標に研修体系の充実に努めています。2002年からは、部門や職能にかかわらず、全従業員に共通して必要な能力(職務遂行力・マネジメント力)を強化することを目的とした研修体系「人材育成力レッジ」を構築し、運営しています。また、「事業体経営ができる人材の育成」「マネジメントができる人材の早期育成」に焦点を当てた研修プログラムの拡充や、「若年層の早期戦力化」を狙いとした各種研修も整備しています。

こうした全社研修に加えて、各部門で必要とされる「研究開発」「生産技術」「安全防災」「品質」「環境」「販売」「財務」「知的財産」「広報」などに関するスキルや知識を習得するために、各部門の職能専門研修担当部署による研修なども実施しています。

ブリヂストン全体での効率的・効果的な研修の実施、新たなニーズの定期的な確認と研修体系への反映を目指し、全社研修事務局と職能専門研修担当部署が連携して取り組んでいます。

■ 主な研修内容

事業体経営ができる人材の育成	管理職を対象に、経営戦略やビジョンの構築など、事業を経営していく上で、必要な能力を強化するための研修を実施しています。
マネジメントができる人材の早期育成	管理職候補層を対象に、将来管理職になった際に必要とされるリーダーシップ、部下の指導・育成、意思決定など、基本的なマネジメント力を向上させるための研修を実施しています。
定期新入社員の育成	新卒採用者を対象に、入社してから各部署に配属されるまでの導入期間に2.5カ月の研修を実施しています。最初の2週間の集合研修では、企業理念や会社概況などブリヂストングループについての基本知識とビジネスマナー、社会人としての心構えを学びます。その後、工場実習では実際の生産業務や改善活動を体験し、また、販売実習では、グループ販売会社で販売第一線について現場を学びます。
キャリア採用者の早期適応支援	キャリア採用者を対象に、ブリヂストングループの企業理念や会社概況など、新しい環境への適応を支援する約1週間の集合研修を実施しています。
定期新入社員・キャリア採用者育成の支援	職場における新入社員とキャリア採用者の育成と定着を図るため、配属先所属長を対象に「OJTガイダンス」を実施し、また、指導を行う社員を対象に指導のポイント・スキルを習得する「指導社員研修」を配属直後に実施しています。

■ 海外トレーニー・留学制度

ブリヂストンは、若年層の従業員の視野拡大や様々なスキル形成を目的に、海外事業所で2年間の業務研修を行うトレーニー制度を設けています。また、主に技術系従業員を対象にした海外大学への留学制度も設けています。2016年時点で42名の従業員を海外に派遣し、今後は常時60名以上の若年層の従業員を海外に派遣することとしています。

また、海外グループ会社にも、若手従業員を育成するグローバルトレーニー制度があり、2016年末時点で、タイ、インド、トルコから4名を日本とドイツの事業所へ派遣しました。

■人事評価制度

ブリヂストンは、仕事の達成度や成果に応じて公平に評価・処遇する人事評価制度の確立と、その公正な運用に努めています。上司と部下との対話を重視した評価プロセスにより、公平で納得性の高い評価の実現を目指しています。

■C&D(キャリア&デベロップメント)面接

自己の能力開発とキャリアパスの希望をC&Dカードで自己申告し、上司と面談することで、ジョブローテーションや能力開発に役立てています。

■社内公募制度

ブリヂストンでは、2010年に社内公募制度を導入しました。これは、意欲のある従業員へのチャンスの提供と、適材適所な人材配置を目的としたもので、各部署が求める人材を社内で公募し、従業員はこれに自由に応募することができます。2016年は同制度を活用して23名が新しい部署へ異動し、活躍しています。

グループ全体でのモノづくり人材の育成

「ブリヂストン流モノづくりを実践できる人材の育成」をミッションとして、2007年に開設した「グローバル・モノづくり教育センター(Global Manufacturing Education Center:G-MEC)」は、「人材育成標準プログラムの開発」「プログラム推進者の育成」「仕組みへの落とし込み」を3本柱に、グローバルでのモノづくり人材育成活動を展開しています。

海外生産比率が7割以上を占める現状において、各製造拠点が「良いモノを標準通りつくり、標準通り流す」生産状態を維持・向上させ、自律して高いレベルのモノづくりをすることが大切です。そのために、各地域に推進組織として、G-MEC(中国)、AP-MEC(アジア)、E-MEC(欧州)、BRISA-MEC(中東)、NA-MEC(北米)、SA-MEC(南米)を立上げ、各SBU/事業所に推進者(マスター)を育成・配置し、推進者がキーパーソンとなり、事業所の教育や教育後の定着活動・改善活動を推進しています。また、2014年よりグローバル・ネットワーク構築を目的とした若手優秀層向けのプログラム「グローバル・ディベロップメント・ネットワーク(GDN)」を開始しました。

GDNプログラムでは、グループ内で選抜されたメンバー(約20名/年(2年に1回選抜))に対して、グローバル・ネットワークの構築を目的として年2回の集合研修を実施しています。

■マスター人数

(単位:人)

地域種別	日本	米州	欧州・中東	中国	アジア	合計
製造マネジメント	23	3	5	13	17	61
標準技能インストラクター	20	0	15	14	15	64
保全マネジメント	22	3	11	12	20	68
合計	65	6	31	39	52	193

従業員満足度調査

ブリヂストンでは契約社員を含むすべての従業員に対し、仕事・職場・処遇を含めた人事施策など幅広い項目に関する「満足度調査」を毎年実施しています。この調査結果は、経営層へ報告されると共に、社内イントラネットやポスターの掲示を通じて従業員へもフィードバックしています。

同調査の2016年の回答率は96.0%で、「職場の総合的魅力」への評価の平均は5点満点で3.19点(前年は3.22点)、「会社の総合的魅力」への評価の平均は3.27点(前年は3.35点)でした。この結果をふまえ、各組織で職場内でのコミュニケーションの充実を図るなどの取り組みを進めていく計画です。

今後も、この調査を継続的に実施すると共に、調査結果を新たな施策の立案・展開や、改善につなげていく考えです。

(単位:点)

分野	2014年	2015年	2016年
職場の総合的魅力	3.19	3.22	3.19
会社の総合的魅力	3.33	3.35	3.27

※5点満点中の評価

▶ 雇用の状況・労使関係

雇用の状況

ブリヂストンは、グローバル化の進展や新たなビジネスモデルの展開などに伴う各部門のニーズに応えるために、多様な人材を雇用しています。特に、スタッフ部門では、新卒者を定期採用し、長期的な視点に立って育成しているほか、事業環境の変化に対応するために高い専門性を持った人材をキャリア(中途)採用しています。

また、女性の積極的な採用を推進しており、定期採用において女性の採用比率目標を事務系30%、技術系15%以上かつ15名以上と定めています。2016年定期採用においては、事務系50%、技術系25%の女性比率を達成しています。

なお、ブリヂストンには直接雇用の契約社員が2016年12月末時点で634名(製造系職種544名、非製造系職種90名)在籍しています。事業の状況に応じ、優秀な契約社員、派遣社員を正社員に登用しています。

ブリヂストンの雇用状況

(単位:人)

		2014年			2015年			2016年			
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	
従業員数	執行役員 ※カッコ内は当社国内グループ 会社所属者含む人数	31 (45)	0 (1)	31 (46)	32 (46)	1 (2)	33 (48)	27 (41)	0 (1)	27 (42)	
	基幹職	部長以上	273	4	277	279	3	282	286	5	291
		課長	826	10	836	850	14	864	888	20	908
		計	1,099	14	1,113	1,129	17	1,146	1,174	25	1,199
	開発企画(総合職に相当)	2,809	315	3,124	2,738	349	3,087	2,672	367	3,039	
	事務企画(一般職に相当)	247	701	948	246	684	930	241	673	914	
	監督職・専門技能職	714	0	714	686	0	686	682	0	682	
	技能職	7,979	32	8,011	7,636	32	7,668	7,438	34	7,472	
	その他	242	65	307	232	61	293	223	61	284	
	計	13,121	1,127	14,248	12,699	1,144	13,843	12,457	1,160	13,617	
定期採用	開発企画 (総合職に相当)	事務	20	18	38	19	19	38	20	20	40
		技術	45	15	60	44	15	59	45	15	60
		計	65	33	98	63	34	97	65	35	100
	事務企画(一般職に相当)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	技能職	11	0	11	9	0	9	24	0	24	
計	76	33	109	72	34	106	89	35	124		
キャリア (中途)	開発企画 (総合職に相当)	事務	19	11	30	14	13	27	4	3	7
		技術	25	0	25	23	2	25	3	3	6
		計	44	11	55	37	15	52	7	6	13
	事務企画(一般職に相当)	1	7	8	2	7	9	1	8	9	
	技能職	60	0	60	86	1	87	124	2	126	
	嘱託・医務他	42	8	50	48	4	52	40	6	46	
計	147	26	173	173	27	200	172	22	194		
平均年齢(歳)		38.9	38.5	38.8	39.0	38.9	39.0	39.3	39.5	39.3	
平均勤続年数(年)		13.6	12.2	13.5	13.4	12.6	13.4	13.6	13.0	13.5	

取締役及び執行役人数(2016年12月末時点) (単位:人)

	男	女	合計
取締役	9	2	11
うち社外取締役	5	2	7
執行役	8	0	8

地域別連結従業員数(2016年12月末時点) (単位:人)

	2016年
日本	28,623
米州	60,501
欧州	13,518
中近東・アフリカ・ロシア・アジア大洋州	40,974
合計	143,616

労使関係

ブリヂストンでは、労使の相互信頼を基盤として、企業の発展と共に従業員の労働条件の維持・向上と生活の安定を実現するという基本認識をベースに、徹底した話し合いを重視した労使関係の構築に努めています。2017年1月末現在、ブリヂストン労働組合には、役員・管理職を除く一般従業員12,506名が加入しています。

労働組合との協議状況

ブリヂストンでは、中央労使協議会や労使委員会及び地方労使協議会などを定期的に開催しています。毎年春に行われる給与・賞与・退職金の改訂やその他労働条件に関する制度改訂・新設などは、労使相互で協議し、労使合意を経た上で実施しています。

主な労使協議

中央労使協議会本会議(1回/年)／中央労使協議会専門会議(3回以上/年)／中央労使懇談会(1回以上/年)
 労使委員会(5回以上/年)／地方労使協議会(6回程度/年)／地方労使懇談会(6回程度/年)

労働安全・衛生



ミッション

安全はすべてに優先する

安全は私たちブリヂストンの企業経営の基盤です。
安全な職場で安心して働くために一人ひとりが実践します。



ブリヂストンの「安全宣言」

ブリヂストングループは2012年、「安全宣言」をリファインし、「安全はすべてに優先する」「安全は私達ブリヂストンの企業経営の基盤です。安全な職場で安心して働くために一人ひとりが実践します」と表現をリファインしました。その中で具体的なブリヂストングループの統一した活動として「ブリヂストン共通安全規定項目」(「3S(整理・整頓・清掃)」「KY(危険予知)」「RA(リスクアセスメント)」「安全ルール」)を定め、全事業所の全従業員が、労働安全・衛生・防災活動に継続的に取り組んでいくための指針としてその浸透・定着に向けた活動を続けています。

推進体制

ブリヂストングループ全体でCSR活動を進めていくために、グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制、領域・機能別ワーキンググループ(WG)という体制を構築しています。

グローバルCSR推進体制として、各SBU*1のマネジメントやCSRのそれぞれの活動領域・機能の委任者などから構成されるグローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee:GCEC)を設置し、様々なグローバル課題について取り組むべき領域の優先順位づけ、サステナビリティにおけるグローバル戦略の立案など、ブリヂストングループ全体のCSRの取り組みにおける基本的な考え方を立案、執行に関する最高位の会議体であるGlobal EXCOに答申します。また、ブリヂストングループ全体のCSR活動の進捗や社内浸透状況の確認も行います。

2016年、GCECの下で、各SBUのメンバーからなる労働安全・衛生WGが設立されました。労働安全・衛生WGでは、「ブリヂストン共通安全規定項目」をグループ全体でいかに効果的に推進していくかについて検討しています。労働安全・衛生WGには3つの作業部会(グローバルマネジメントシステム、グローバル標準、評価基準/KPI)があり、それぞれの観点からグローバル戦略を立案します。労働安全・衛生に係る災害や類似災害防止に関する情報については、GMP*2によって収集され、四半期毎に報告する体制があり、WGはそれらの情報を適宜活用しています。

2016年は、「安全宣言」及び「ブリヂストン共通安全規定項目」の適用範囲を従業員だけでなく委託業者や訪問者まで含めることをWG内で検討し、GCECで議論しました。

*1 Strategic Business Unit : 戦略的事業ユニット。

*2 Global Management Platform : グローバル経営プラットフォーム。

ブリヂストングループ安全中期経営計画と施策の展開

ブリヂストングループは、安全を確保するために、あるべき姿を目指した中期経営計画を策定し、その達成に向け「意識」「技術」「仕組み(マネジメント)」の3つの領域について、具体的な施策をグループ全体で論議し、推進しています。2012年からは、これまでの安全活動に基づき、「ブリヂストン共通安全規定項目」を策定しました。今後も、グローバルで統一した安全活動を継続していきます。

■ブリヂストン共通安全規定項目に沿った活動

全事業所統一の安全活動として「ブリヂストン共通安全規定項目」に定めた活動を推進しています。この活動は基本的な安全活動事項を「3S(整理・整頓・清掃)」「KY(危険予知)」「RA(リスクアセスメント)」「安全ルール」と定め、ブリヂストングループの全事業所・全従業員がばらつきなく、継続的に取り組んでいくことを目指しています。

具体的な実施事項を定めた「活動ガイドライン」の発行とこれに沿った活動の推進だけでなく、各事業所に「ブリヂストン共通安全規定項目」に精通したインストラクター(指導者)を配置することで、全事業所が統一された内容で安全活動を展開・実行できる体制を整備しています。

また、「自分の体は自分で守る」「仲間の身も守る」ことを従業員一人ひとりが実践できるよう各事業所において管理・監督者層を含む階層別の安全教育を実施しています。こうした推進組織を明確にした全員参加型の推進体制を構築し、積極的な活動を進めることで、「ブリヂストン共通安全規定項目」がブリヂストングループ全事業領域に浸透・定着するよう、今後も引き続き取り組んでいきます。



「インストラクター研修」に参加した従業員



普利司通(中国)投資有限公司
における研修



ブリヂストン ロジスティクス
ヨーロッパ エヌヴィーにおける研修

■安全意識の醸成

安全で安心な職場を構築していくには、従業員一人ひとりが決められたことをしっかり守る安全意識の醸成が不可欠です。このため、ブリヂストングループでは2009年から「安全意識調査」を実施しています。この調査は災害発生や安全活動に関連した設問を設定し、毎年安全意識の向上度合いを調査しています。回答から挙げられた様々な課題の改善にも取り組み、更なる安全意識の向上につなげています。2016年も国内外グループ会社を対象に調査を実施しました。

また、安全意識強化を目的に、経営層が海外グループ会社も含めた各地の現場を訪れ、「安全はすべてに優先する」ことの大切さを語る活動を継続しています。

今後もこうした取り組みを継続すると共に、「ブリヂストン共通安全規定項目」の積極的な推進に向けて、経営層が主導し、職場の安全意識の醸成を促進させていきます。

■技術面での取り組み

■ブリヂストンの設備作業のリスク評価基準表

単位=点(評価点)

		被災の可能性=ケガの発生確率			
		ほとんどない	可能性がある	可能性が高い	確実に起きる
(*)		A	B	C	D
ケガの 大きさ	①	1	2	4	7
	②	3	6	9	11
	③	5	10	13	14
	④	8	12	15	16

(※)可能性=A<D、①<④

A= 安全カバーなどで囲われ、危険区域への立ち入りが困難な状態

B= 安全カバーなどはあるが柵が低いなど不備があり、無理すれば危険源への接触が可能な状態

C= 安全カバーなどが無いが、非常停止装置などがある状態

D= 安全カバーなどが無く、警報・表示なども不備がある状態

①=微傷災害が発生

②=軽度災害が発生

③=重災害(労働不能含む)が発生

④=致命傷(死亡等含む)が発生

大きなケガにつながる恐れのある作業・設備については、事故を発生させないよう技術面でも確実な対策をとる必要があります。このためブリヂストングループでは生産設備だけでなく店舗・倉庫の設備も含めて危険作業や設備の危険箇所を洗い出すリスクアセスメントを実施し、設備設計段階からの安全追求と使用時の安全状態の維持によるリスク低減を図っています。

2016年も設備安全の専門家であるSE(セーフティエンジニア)の設置・育成を進めると共に、リスクアセスメントの実施を継続しています。また、この結果に基づき、災害リスクが大きい設備から優先して設備の安全対策を推進しています。店舗・倉庫の設備についても、危険度の高い設備と作業を洗い出し、安全対策を進めています。「ブリヂストン共通安全規定項目」のRA(リスクアセスメント)活動を通じて、各作業の危険度を再確認し必要な安全対策を行うことで、継続的に安全な職場づくりを進めています。

■仕組み(マネジメント)に関する取り組み

ブリヂストングループでは、法令の順守を含めた安全衛生活動の実施状況をチェックリストによって把握し、必要箇所の改善に取り組んでいます。

また、ブリヂストングループ内で発生した労働災害や出火事故情報、同業他社や一般社会で発生した同様な事故情報をグループ内で共有し、類似災害の対策を講じるなど、未然防止に努めています。

また、労働安全衛生マネジメントシステムのブリヂストングループ全体への導入・拡大を進めており、今後も継続していきます。これによって「ブリヂストン共通安全規定項目」の運用をより確実なものにしなが、継続的改善を推進しています。

■安全活動評価

ブリヂストングループ(一部のグループ会社を除く)では、教育・育成訓練実施の状況、作業手順書作成や異常情報の吸い上げ・改善活動の状況、防災機器の日常・定期点検などの安全活動の状況をチェックリストで確認しています。この結果の把握や掘り出された課題の改善を確実に進めることで、活動のレベルアップを図っています。

災害発生状況

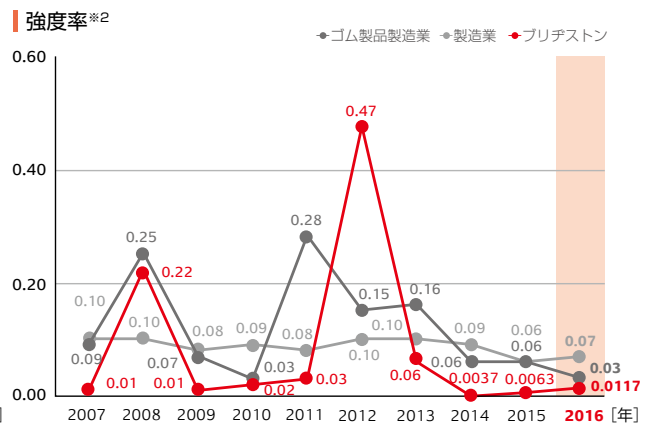
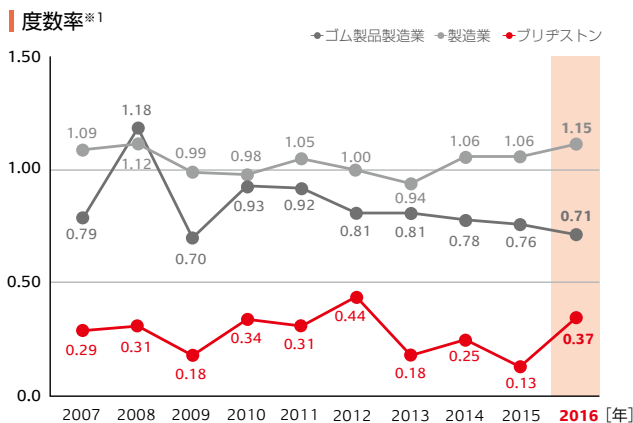
ブリヂストングループでは、生産拠点や物流拠点、販売拠点などで発生した災害の状況を把握するため「グループ・グローバル労働災害区分」を定め、四半期ごとに発生状況を把握すると共に、類似災害発生の防止に活用しています。

ブリヂストンの2016年の労働災害発生状況は、度数率^{*1}、強度率^{*2}共に全国製造業平均を下回りました。またブリヂストングループの生産・物流拠点190事業所において、2016年は25件(2015年対比+3件)の死亡・重傷災害(転倒による骨折災害を含む)が発生しました。(2016年12月末現在)

ブリヂストングループでは、こうした重大な災害の発生をゼロに近づけていくために、「ブリヂストン共通安全規定項目」を軸に、ブレない、妥協しない、例外をつくらない安全活動を推進しています。

※1 度数率=労働災害における死傷者の発生頻度を示す指標。度数率=(死傷者数/延実労働時間数)×1,000,000

※2 強度率=労働災害の発生の程度を示す指標。強度率=(延労働損失日数/延実労働時間数)×1,000



防災管理活動

過去の出火事故事例をもとに「防災グローバルガイドライン」を作成し、初期消火訓練(無人・夜間含む)や防災点検(電気配線含む)などの重要項目を着実に実施しながら、火災を未然に防止する活動を強化し、安全で安心な職場をつくるよう努めています。また、ブリヂストングループで発生した出火事故内容及び対策項目は各事業所へすべて連絡し、類似事故の発生防止に努めています。

更にブリヂストングループでは、9月8日を「ブリヂストングループ防災の日」と定め、毎年国内全事業所で一斉に防災訓練や点検を実施しています。

■グローバル防災センターでの活動

ブリヂストンは、安全宣言「安全はすべてに優先する」の防災視点でのメッセージをブリヂストングループ従業員一人ひとりの心に刻ませるために、2015年9月、ブリヂストングループの従業員を対象とする「グローバル防災センター(Global Disaster Prevention Center)」を東京都小平市の研修施設内に設立しました。

グローバル防災センターは、ブリヂストンが2003年9月8日に発生させた栃木工場火災など、忘れてはならない防災事故の原点を振り返るための教育・研修拠点です。

センター内では、過去の火災の事実を語り、心に響かせ、意識に繋げる研修、静電気/粉じん爆発等を体感することができる体感機を使用して火の怖さの教訓を行動に繋げる研修、また、火災の残存機材や設備の模型を使った未然防止・早期発見に繋げる研修などを行います。火災事例については、日本だけでなく海外事例も取り上げ、グローバルで研修できる環境を整えています。



グローバル防災センターでの教育の様子

なお、2016年3月11日に、「火災」に加えて東日本大震災で得た教訓を基に、「自然災害」に関するテーマを「グローバル防災センター」の教育・研修プログラムに追加しました。今後も「グローバル防災センター」の更なる充実を図っていきます。

衛生管理活動

衛生管理の考え方

ブリヂストンでは、「健全な労働力の確保と働きやすく快適な職場の整備」を目指して、健康管理を含めた衛生管理活動を推進しています。

■定期健康診断

ブリヂストンは、労働安全衛生法に基づいて、従業員の定期／特殊健康診断、海外勤務者健康診断などを実施しています。異常のあった従業員については、社内の健康管理センターに駐在する産業医を中心に、適切な保健指導などを実施しています。全国12の事業所にそれぞれ専属産業医を配置するほか(全国合計12名)、年1回程度、産業医会議を開催し、情報共有を行っています。また、特定健診・保健指導に対応するために保健師などの産業保健スタッフの充実に取り組んでいます。

■過重労働の防止

過重労働による健康障害の発生を未然に防止するためには、従業員の長時間に及ぶ在社や、時間外労働・深夜労働が常態として発生することを未然に防ぐ必要があります。

ブリヂストンは、労働基準法の順守、時間外労働の削減に取り組むと共に、年次有給休暇の取得を促進しています。なお、2016年の年次有給休暇取得率は75.5%、平均取得日数は15.1日となっています。

また、一定時間以上の長時間労働を行った従業員への産業医による面接指導制度を導入しており、従業員の健康確保を図っています。

平均年間総実労働時間* **2,060時間**(2016年度)

平均年間所定外労働時間 **259時間**(2016年度)

* (年間総実労働時間)=(年間所定内労働時間)+(年間所定外労働時間)-(年次有給休暇取得分)-(その他の休暇取得分)

■分煙の徹底

ブリヂストンは、2003年5月の健康増進法の施行を受けて、分煙の徹底を進めています。来訪されるお客様にもその旨をお知らせし、理解と協力を求めています。

■メンタルヘルスケアの取り組み

ブリヂストンは、従業員の身体面の健康だけでなく、精神面での健康管理にも取り組んでいます。メンタルヘルスケアに関する厚生労働省の指針(セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフなどによるケア、事業場外資源によるケア)に基づき、各事業所において「こころの健康づくり計画」を策定し、産業医・産業保健スタッフが中心となり、外部EAP(Employee Assistance Program)とも連携しながらメンタルヘルスケアを推進しています。

ブリヂストンの取り組み

1. 2006年から、管理・監督者を対象とした「ラインケア」の研修や新入社員・中途入社者を対象とした「セルフケア」の研修を実施
2. 2006年に従業員家族も対象とした外部EAP制度を導入
3. 2007年から、社内イントラネット上に「心の健康相談」サイトを開設し、情報を提供
4. 2010年に「復職支援プログラム」を導入し、人事部門、上司、産業医、主治医、外部EAPが連携して長期療養者の確実な職場復帰支援と再発防止を推進
5. 2011年から二次予防の強化として、主に健康診断時にメンタルヘルスに関するアンケート(ストレスチェック)を実施。アンケート結果を従業員本人にフィードバックし、心の不調を早期に発見する取り組みを推進
6. 2013年4月から、ブリヂストン本社内にキャリアカウンセラーによる「カウンセリング室」を設置。対象層を選定し、その全員に対して広くカウンセリングを実施、一次予防と二次予防を兼ねたメンタルケアとして推進
7. 2014年6月より首都圏3事業所において「組織診断」を実施。一次予防として、職場によるメンタル不全発生リスクの低減に向けた取り組みを開始
8. 2016年から全事業所対象にストレスチェック及び「組織診断」を実施

■「健康経営銘柄」に選定

2016年2月、ブリヂストンは経済産業省と東京証券取引所が共同で紹介する「健康経営銘柄」に選定されました。

「健康経営銘柄」は、東京証券取引所の上場企業の中から、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業が選定されるものです。経済産業省と東京証券取引所が長期的な視点での企業価値を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介し、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目的としています。

ブリヂストンでは、従業員の健康管理の充実を図るため、過重労働の防止やメンタルヘルスケアの充実、生活習慣病対策など、様々な施策を展開しており、その企業姿勢と取り組みが評価され「健康経営銘柄」として選定されました。



【健康経営銘柄ロゴマーク】

■ 衛生活動評価

ブリヂストンでは、衛生面での活動評価の「見える化」に取り組んでいます。衛生の5分野3管理（総括管理、衛生教育、作業環境管理、作業管理、健康管理）に関する自主基準に基づいて管理項目をチェックリスト化し、2010年から国内事業所で展開、2011年から国内グループ会社にも展開し、定期的な確認を行いながら改善を進め、体制の確立・維持に向けた活動に努めています。今後も更なる衛生教育の充実を図ると共に、ブリヂストングループ全体での衛生順法体制の維持向上に向けた活動を継続していきます。

調 達



ミッション

持続可能な調達活動を通じ社会価値を創造する

私たちは、長期的に環境、社会、経済をよりよくしていくため、次に掲げる4項目をサプライチェーン全体に浸透させていくことで、持続可能な社会と価値創造の実現に向け、誠実に取り組みます。

1. 透明性
2. コンプライアンス
3. QCD & イノベーション
4. 持続可能な調達活動

ステークホルダーの皆様に向けた方針と目標の設定

■調達方針

プリチストングループの調達におけるビジョンは、持続可能な調達の実施により社会価値を創造することです。当社は「グローバルサステナブル調達方針(調達方針)」を通じて、このビジョンの実現に取り組んでいます。

■CSR調達ガイドライン

プリチストングループでは、お取引先様と一体となって総合的な競争力を高めるために、「サプライチェーンパートナーシップ向上制度」の枠組みの中で、CSR調達を推進しています。

推進体制

プリチストングループ全体でCSR活動を進めていくために、グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制、領域・機能別ワーキンググループ(WG)という体制を構築しています。

グローバルCSR推進体制として、各SBU^{*1}のマネジメントやCSRのそれぞれの活動領域・機能の委任者などから構成されるグローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee:GCEC)を設置し、様々なグローバル課題について取り組むべき領域の優先順位づけ、サステナビリティにおけるグローバル戦略の立案など、プリチストングループ全体のCSRの取り組みにおける基本的な考え方を立案、執行に関する最高位の会議体であるGlobal EXCOに答申します。また、プリチストングループ全体のCSR活動の進捗や社内浸透状況の確認も行います。

調達WGにおいては、調達活動全般について最新の様々な社会要請を踏まえながらグローバル全体で取り組む内容や活動の進捗確認を行い、GCEC及び各SBU・地域のトップマネジメントに報告しています。

今後も、常に社会からの期待を積極的に取り入れ、活動に反映していきます。

^{*1} Strategic Business Unit : 戦略的事業ユニット。

CSR調達の推進

■CSR調達浸透の取り組み

ブリヂストングループでは、お取引先様と一体となって総合的な競争力を向上させる「サプライチェーンパートナーシップ向上制度」の枠組みの中で、CSR調達の推進を行っています。

■調達方針説明会の開催

ブリヂストンでは、お取引先様に当社グループの調達方針をご理解いただくため、毎年「調達方針説明会」を開催しています。説明会では、業界を取り巻く環境をお取引先様と共有し、サプライチェーン全体の競争力向上に、お取引先様と一緒に取り組んでいきたい旨をご説明しています。その取り組みの一つとして「サプライチェーンパートナーシップ向上制度」の活動状況を紹介し、お取引先様へ、CSR活動の自主改善について、共に取り組むことをお願いしています。

ブリヂストンでは、2013年にお取引先様の環境活動を表彰する「グリーンパートナー表彰」制度を設立しました。この制度では、ブリヂストングループの環境宣言に基づき、「自然と共生する」「資源を大切に使う」「CO₂を減らす」の領域で、環境負荷低減や環境貢献に関して実績のあった活動を表彰します。2016年は、旭化成株式会社、青木株式会社の2社様を表彰しました。

■CSR講習会の開催

ブリヂストンでは、お取引先様のCSR活動のレベルアップを支援するため、「CSR自主チェックシート」の評価結果をもとにお取引先様を選定し、CSR講習会を開催しています。

ブリヂストングループでは、今後も講習会などを通じ、お取引先様のCSR活動のレベルアップに向けた支援活動を継続してまいります。

【CSR講習会の概要】

基礎コース

- (1)CSR講習会の趣旨説明(テーマ:CSR調達活動の遂行)
- (2)輸出入コンプライアンス
- (3)不正防止
- (4)環境(サプライチェーン全体での環境推進活動)
- (5)人権・労働(労務問題・職場管理のポイント)
- (6)安全衛生・防災
- (7)情報セキュリティー

発展コース

- (1)CSR講習会の趣旨説明
- (2)環境
- (3)安全衛生・防災
- (4)品質

改善に向けたモニタリングとサポート

■お取引先様環境訪問活動

ブリヂストンでは、「CSR自主チェックシート」の結果に基づき、環境への取り組みに関して改善が必要と考えられるお取引先様に対する訪問支援を2009年より継続的に行っています。これはブリヂストンの環境専門部署の従業員が実際にお取引先様を訪問し、環境への取り組みをチェックして改善案を提案するものです。2016年は、5社への訪問支援を行いました。今回訪問支援を行ったお取引先様からは「大変有意義であり、今後改善案について検討していきます。」とのコメントもいただきました。「CSR自主チェックシート」で取り組み状況を確認するだけでなく、お取引先様と協力しサプライチェーン全体でのCSR活動のレベルアップを目指した取り組みとして、この活動を今後も継続していきます。

■天然ゴム業界の支援活動

2016年、ブリヂストン シンガポール ピーティーイー リミテッドはピーティー ブリヂストン スマトラ ラバー エステートと協力して、ゴム製造の生産性と品質の向上促進のために、タッピング法(パラゴムノキに切り込みを入れて樹液を抽出するプロセス)の講習会をタイのハジャイで行いました。講習会には約30名の地元のゴム農家が参加し、タッピング法の知識と技術を磨きました。



■「CSR自主チェックシート」のグローバル展開

ブリヂストングループのCSR活動の考え方を広く海外のお取引先様にも理解していただくため、2016年も日本、欧州、東南アジア、中国のお取引先様を対象に人権・労働、環境、安全衛生・防災、公正取引・倫理、情報セキュリティー、社会貢献の各項目に関する「CSR調達ガイドライン」および「CSR自主チェックシート」を配布しました。

また、ブリヂストンでは、お取引先様の自主的な改善活動を支援していくため、「CSR自主チェックシート」の記入内容に基づいた改善の方向性提案や「環境訪問支援」として、お取引先様の生産拠点を訪問し、改善アドバイスを行っています。2016年は、「CSR自主チェックシート」の中で「CSR活動が開始されている」と回答したお取引先様はブリヂストングループのお取引先様全体の97%となりました。今後もお取引先様と協力し、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを改善・向上させていきます。

■公正な調達活動の推進強化

ブリヂストングループでは、公正な調達活動をより一層強化するため、国内外で様々な取り組みを進めています。

ブリヂストンでは、国内グループ会社(主要12社)において独占禁止法にかかわる法規制である下請法(下請代金支払遅延等防止法)順守に向けた「下請法講習会」を開催し、更に社内イントラネット上でのe-ラーニングにより受講者の内容理解の確認を行っています。2017年も下請法講習会を継続実施し、活動を推進していきます。

また2012年からは、購買担当者だけでなく関連管理部門の在籍者も対象にした「購買コンプライアンス講習会」を事業所単位で開催しています。講習会では、受講者の業務に関係の深い具体例を織り込み、理解の向上に向けた様々な工夫を行っています。2016年は新たに333名が受講し、受講者からは、「全般的な理解が深まり、かつ業務において実施してはいけない事項が理解でき、とても役に立った」などのコメントがありました。このほか、「取引先満足度調査」を継続実施し、調査対象のお取引先様100社にブリヂストンが公正な調達活動を行っていることをご確認をいただいています。

2016年に実施した調査では、全般的に満足度が改善した一方、一部のお取引先様からはコミュニケーションについて更なる改善のご要望をいただきました。また、お取引先様のご意見・お考えをより深く理解させていただくため、外部機関(調査会社)を通じて一部お取引先様へ訪問インタビューを実施しました。調査結果を踏まえ、調達部門の従業員教育活動などを、継続的に推進していく計画です。

【下請法講習会内容】 <ul style="list-style-type: none">● 下請法の体系、下請取引定義● 他社における違反事例の紹介● 親事業者の義務事項● 親事業者の禁止事項● ブリヂストンの下請取引に関連する事例Q&A集	【2016年下請法講習会参加、合格者】 <table><tr><td>年間講習会開催数</td><td>4回</td></tr><tr><td>参加者数</td><td>333名</td></tr><tr><td>合格者数</td><td>319名</td></tr></table>	年間講習会開催数	4回	参加者数	333名	合格者数	319名
年間講習会開催数	4回						
参加者数	333名						
合格者数	319名						

また、ブリヂストングループ各社でも、従業員の教育、社内ルールの整備などを実施することで、各拠点での公正な取引を引き続き強化・推進していきます。

■社内監査の強化

ブリヂストングループでは、グループ各社における公正な調達活動のレベル向上のため、ブリヂストン本社で監査チームを編成し、調達・購買業務全般の監査を実施しています。また、監査体制の強化にも取り組んでおり、国内主要事業所でクロス監査を継続実施しています。このクロス監査は、国内15事業所が近隣の事業所と相互に監査を行うものです。これにより、監査を受ける側と実施する側両方の視点を持った監査員の育成を強化し、監査のレベルアップを目指しています。

2016年の監査の結果、書類の記載ミスなど、要改善項目が確認された一部の事業所に関しては、改善状況のフォローを実施する計画です。

品質・お客様価値



ミッション

お客様価値・感動を創造する

「最高の品質で社会に貢献」という創業者の信念を引き継ぎ、私たちは、全ての事業体やステークホルダーと一緒に、積極的にお客様の品質課題を明らかにし、改善していきます。



ブリヂストンの「品質宣言」

「品質宣言」は、創業者石橋正二郎の精神をもとに、継続的改善等のブリヂストンのDNAを次の世代へ伝承する為、私たちの目指すべき方向とぶれない軸を示すものであり、ミッションを「お客様価値・感動を創造する」、ビジョンを「イノベーションと改善で断トツの品質を達成します」と決めました。また、「品質宣言」は、製造だけでなくすべてのバリューチェーンの業務品質と、そのアウトプットとしてお客様にお届けするすべての商品・サービスの品質を対象としています。ブリヂストンのグループ・グローバル全事業領域、全機能、全従業員がイノベーションと改善で「お客様価値・感動」を創造していきます。

推進体制

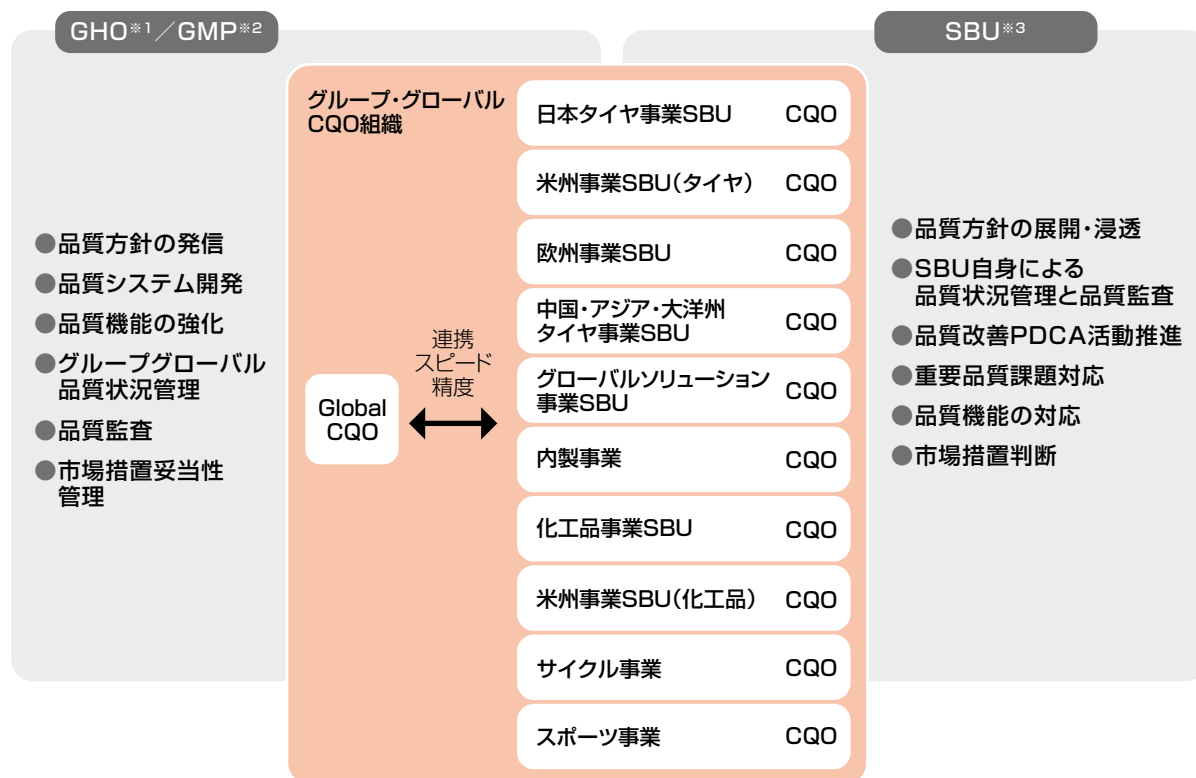
ブリヂストングループでは、グローバルに急速に変化する社会環境やお客様からの期待に添えていくためにサプライチェーン全体で品質活動に取り組んでおり、商品企画からアフターサービスに至るすべての領域をカバーする体制を整えています。品質活動体制として、ブリヂストングループでは、グローバルCQO^{※1}と各SBU^{※2}で任命されたSBU-CQOからなる「グループ・グローバルCQO組織」を構築しており、各CQOは品質方針の浸透や品質状況の把握、品質課題への適切な対応を迅速に行っています。また、グローバルCSR推進体制の領域・機能別ワーキンググループ(WG)の一つとして、品質・お客様価値WGを構築しており、グループ・グローバルCQO組織から抽出されたグローバル課題について協議し、グローバルCSR推進コミッティ(Global CSR Enhancement Committee: GCEC)、各SBU・事業のトップマネジメントに報告します。

2016年は、グループ・グローバルCQO組織を見直し、各CQOの役割を明確化するとともに、品質状況管理のための指標設定とモニタリングを開始しました。2017年はこの新組織のもと、品質改善のPDCA活動を進めていきます。また、ブリヂストンは1968年に卓越した品質管理を実施している企業に与えられる「デミング賞実施賞」を受賞しており、2018年に受賞50周年を迎えます。節目となる2018年に向けて、「品質宣言」に基づくお客様価値の創造を実現するため、すべてのバリューチェーンの品質体制のさらなる強化を進めていきます。

※1 Chief Quality Officer：最高品質責任者。

※2 Strategic Business Unit：戦略的事業ユニット。

推進体制図



- ※1 Global Head Office : グローバル本社。
 ※2 Global Management Platform : グローバル経営プラットフォーム。
 ※3 Strategic Business Unit : 戦略的事業ユニット。

VOC/VOBマネジメント

ブリヂストングループは「プロダクトアウト」から「マーケットイン」へのビジネスモデルの変化を踏まえ、お客様価値をさらに向上するため、VOC※1 / VOB※2マネジメントシステムの活用と改善を推進し、開発に取り入れてきました。各SBUが地域や市場の状況に応じて組織的なVOC / VOBマネジメントを実施し、お客様に提供する商品・サービスの最適化に役立てています。

日本ではお客様相談室と各部署から得たお客様の声を集約する仕組みを整え、関連部署間で情報をタイムリーに共有し、新商品の開発や商品・サービスの品質向上に活用してきました。よりタイムリーに情報を共有できるようこれらの改善を続けています。

米州及び欧州では、市場調査などのマーケティング情報を集約し、ネットプロモータースコア(お客様推奨度)を使用してタイヤのパタンへのお客様満足度を把握することで、新商品開発の参考にしています。またお客様価値指標(CVI)を設定し、重要な指標として活用しています。

アジア・大洋州でも、他社の商品を含む市場調査を定期的の実施しており、その結果を開発にフィードバックしています。

2017年は引き続きこれらのVOC / VOBマネジメントシステムの改善、強化を図るとともに、主要課題であるソリューションビジネスモデルの構築を着実に進めることで、お客様価値の創造と提案品質の向上を目指していきます。

- ※1 Voice of Customerの略。
 ※2 Voice of Business Partnerの略。

商品開発における取り組み

開発品質保証活動の流れ

開発プロセスを起因とした品質問題を未然に防止するために、プリチストーングループでは各々の開発拠点において開発プロセスを標準化し、各プロセスのチェック体制を強化することで開発品質の向上に取り組んでいます。

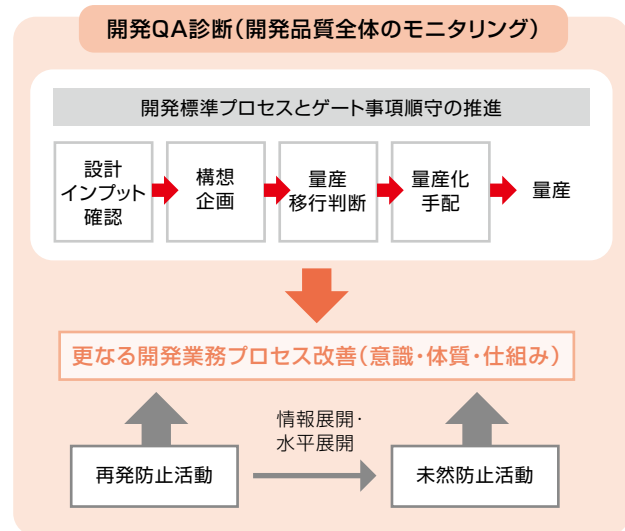
日本では2011年から、各開発拠点での開発プロセス全般における問題点の洗い出しと改善を目的として「開発QA^{*1}診断」を開始しました。診断で抽出された課題について、すべての商品開発グループで、開発標準プロセス整備が完了しました。2016年には開発プロセスの診断を生産技術の開発プロセスの標準化に拡大しました。

米州では2015年より、お客様の様々な要求やブランドリスク全般を商品開発で検討するため、開発プロセスを6ゲートに分けた新しい商品開発プロセスを採用しました。2017年には中南米市場にも拡大する予定です。

欧州でも同様にお客様の様々な要求に応える商品開発を徹底するため、新しい商品開発を開始し、2016年にはOEタイヤ(新車装着タイヤ)開発にも拡大しました。

アジア・大洋州では、プリチストーン アジア パシフィック テクニカルセンター(APTC)が開発プロセスを標準化しており、設計・開発段階での更なる品質向上のため、グローバル標準

プリチストーン開発品質保証活動の流れの図



に基づく高品質なゲートシステムを配備する予定です。2017年には、APTICにおける新規開発QAを含め、グローバルな開発QA診断体制の構築に向けた連携を開始します。

^{*1} Quality Assurance(品質保証)の略。

原材料調達における取り組み

グローバルで事業を展開するプリチストーングループでは、製品の原材料や外注品を調達するお取引先様も多岐にわたります。そうした多種多様なお取引先様の協力を得ながら、高品質を保っていくため、グループ統一の原材料や外注品に関する承認基準を設けています。

また、お取引先様との取引開始後も、納入品の品質の継続的なモニタリングや訪問監査などを行い、お取引先様の品質保証体制が維持され、常にプリチストンの要求品質を満たす製品が供給されているか、継続的に確認しています。

2016年は、QA方針に基づき、日本とアジア・大洋州において補強材の受け入れ検査体制の整備を行いました。日本では2016年から運用開始し、アジア・大洋州においても2017年中の運用開始に向け、取り組みを進めています。

また、GMP^{*1}及び米州・欧州・日本の作業チームの連携により、グローバル原材料サプライヤーマネジメントシステムの再構築を開始しました。問題が発生した際や監査における評価や判断の方法、サプライヤーの定期的な評価などについて議論を進めています。

^{*1} Global Management Platform : グローバル経営プラットフォーム。

製品外注における取り組み

製品の外注については、GMPと各SBUの連携を強化しており、グローバルでの品質保証のレベル向上に取り組んでいます。2016年より、外注先の管理を強化する目的で、「洗い出し(Detection)」、「選択(Selection)」、「抑止(Deterrence)」の3つのコア能力の改善に取り組んでいます。

洗い出し	OEM ^{*1} 業務におけるコンプライアンス手順の適用とその有効性の検証を実施しました。2017年には、水平展開と監査チェックシートの改善を実施する予定です。
選択	適切な手順の順守を徹底するため、四半期ごとの抜取検査が継続的に実施されました。2017年には、調達リスクを軽減し、評価指標(KPI)項目を周知する有効な方法の検討を予定しています。
抑止	サプライヤーの製品外注による異常発生時の補償に関する契約の見直しを行いました。新しい補償条件は、2017年から順次、契約更新時に適用していく予定です。

^{*1} Original Equipment Manufacturing

■タイヤ事業での生産活動における取り組み

ブリヂストングループは、自動車メーカーや市販用タイヤ市場におけるお客様ニーズの多様化や高度化に応え、安全かつ最高の品質の商品を提供し続けるために、生産の各工程において品質向上に努めています。

ブリヂストンは、タイヤ生産工場に潜在する品質リスク^{*1}の「見える化」を推進し、品質保証の方法として故障モード影響解析(FMEA)を活用した予防活動に積極的に取り組んでいます。2015年の潜在的リスクの低減活動に基づいて、中期計画への反映により、グローバルでの品質向上の取り組みを推進しています。今後も、グローバルで製品品質のさらなる向上を目指していきます。

2016年には、グローバル市場の潜在的な問題の早期洗い出しと、適切な対応を迅速に行うためのリスクマネジメントシステムの作成に取り組み、リスクの要因解析と情報の横展開による類似リスク発生防止による対策を強化しました。2017年には、早期警報システム(EWS)の展開、VOC / VOBシステムの改善、お客様視点による行動の迅速な最適化の推進に継続的に取り組みます。

※1 潜在する品質リスクとは、品質保証手法であるFMEA(Failure Mode and Effect Analysis)を活用し、製造工程の各ステップにおけるエラーのリスクの大きさを点数化したもののうち、特に点数の大きなエラーモードのこと。

■多角化事業における取り組み

ブリヂストングループの多角化事業は、タイヤ以外の商品として自動車関連部品、工業用ベルトやホースなどの産業資材、ウレタン素材をベースとした化成品、インフラ関連商品、自転車、スポーツ用品などの商品を取り扱っています。2016年は自動車用防振ゴムを対象に、品質向上プロジェクトとして、生産拠点における課題を抽出し、改善を進めました。またスポーツ用品と自転車に関してもお客様からの声をモニタリングし、品質の向上に取り組んでいます。

2017年も、より厳しくなりつつあるお客様の視点に立って、すべての製品の品質保証への取り組みを継続するとともに、改善点を明らかにし、品質改善活動を推進します。また、引き続き自動車用防振ゴムに関連する国内工場における品質向上活動に取り組めます。スポーツ用品と自転車については、重要部品と共通部品の品質管理活動を強化していきます。

品質活動を支える人材の育成

■ものづくり技能の伝承

これまで品質活動を支えてきた世代から若年層への品質活動への思いやノウハウの伝承は、ブリヂストングループの重点課題の一つです。

2012年より品質教育体制を再構築し、ブリヂストングループ全体で品質教育を推進する体制づくりを進めています。2013年から中国・アジア・大洋州タイヤ事業SBUでQAインストラクター制度を導入し、必要な品質能力要件を定義、専用のテキストを作成し、タイを皮切りに育成を開始しました。2014年に1年間育成してきたタイ人ナショナルスタッフをQAインストラクターとして初認定し、2016年には、中国及びアジア・大洋州地域で計60名のQAインストラクターを認定しました。各事業所で指導的立場となるQAインストラクター(ナショナルスタッフ)が品質教育を実施し、引き続き品質活動のレベルアップを図っていきます。今後も更にブリヂストングループ全体で、より高い品質の確保と安全・安心な商品・サービスの提供を支える人材の育成を進めます。

■ブリヂストングループ・グローバルTQM^{*1}大会の開催

ブリヂストングループでは、ブリヂストン及びグループ会社を対象とした「ブリヂストン グループ・グローバルTQM大会」を2010年より毎年開催しています。この「グループ・グローバルTQM大会」は、各地域・SBUから選出された優秀なイノベーション・改善事例をグループ全体で共有することによる品質活動のレベルアップと品質意識向上を目的としています。

更に、2016年の品質宣言のグループ内展開に合わせ、生産系部門、販売・サービス部門だけでなく、グループ・グローバルの全部門を対象としました。今後も、オールブリヂストン・全員参加で改善活動を推進し、お客様の価値・感動の創造を目指していきます。

※1 Total Quality Management : 総合品質管理。

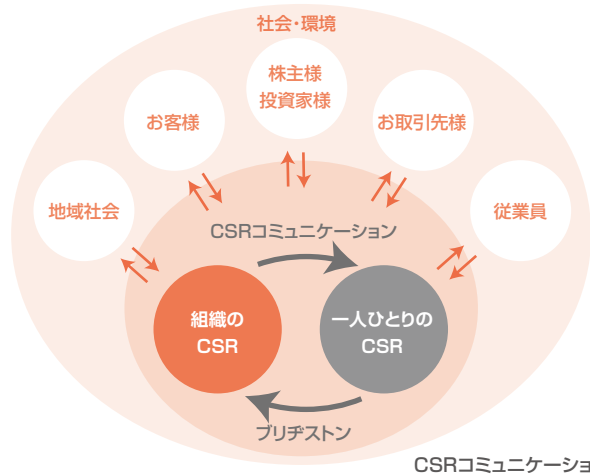


ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション

ブリヂストングループは、責任ある企業として、事業活動を通じて持続可能な社会の実現や社会課題の解決に取り組んでいます。

具体的には、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、ブリヂストングループやその取り組みに対するより良い理解を促進するとともに、皆様からの意見や評価、期待などを広く収集し事業活動に活かすことで、持続的成長に向けた継続的改善を行っています。

また、グローバルに事業を展開するブリヂストングループは、統一したメッセージ=“One Voice”を発信する体制を整え、コミュニケーションの全体最適を図っています。



CSRコミュニケーション

ブリヂストングループでは、多様なステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを重視しており、コミュニケーションに際しては、各ステークホルダーの皆様に対して責任と課題を明確にし、それぞれに適した効果的な方法・機会を用いています。

【ブリヂストングループのコミュニケーション事例】

主なステークホルダー	ブリヂストングループの責任と課題	主な対話の方法・機会
お客様	<ul style="list-style-type: none"> 魅力的な商品・サービスの開発 適切で迅速な対応・サポート 適切な情報提供 適正なお客様情報の管理 	<ul style="list-style-type: none"> お客様相談室の設置 お客様の声の分析・データ化及び社内への展開 タイヤとゴムの博物館「ブリヂストンTODAY」の運営 ウェブサイトやソーシャルメディアでの情報発信 日々の営業・サービス活動 市場調査等による顧客満足度調査
株主様・投資家様	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値の最大化 適時・適切な情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 定時株主総会 コーポレート・ガバナンス報告書 コーポレートガバナンス・コードに関するレポート発行 決算説明会・中計説明会の開催 投資家情報ホームページでの情報開示 統合報告のフレームワークに基づいた報告 投資家説明会の開催
お取引先様	<ul style="list-style-type: none"> 公平・公正な取引 CSR調達の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 日々の調達活動 調達方針説明会の開催 調達ガイドラインの策定・展開 サプライヤー表彰制度 代理店総会(経営者懇談会)の開催
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 多様性(多様な働き方)の尊重 最適人材の活用、人材育成 安全衛生・健康経営の推進 労使の相互理解 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員満足度調査 集合・選抜研修 人事評価制度・キャリア&デベロップメント面談 社内公募制度 労使協議会 社内報・イントラネットでの情報発信・共有 経営者と従業員との直接対話集会 Bridgestone Group Awards他功績表彰制度 オリンピック、パラリンピアン等のアスリート等を活用した社内向けイベント
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会への貢献活動 社会活動を通じた環境への貢献 事業所地域での活動 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の皆様を対象にした工場見学会 環境、安全啓発活動 地域イベントの主催、協力 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた地域イベント 熊本地震被災地でのボランティア活動 東日本大震災復興支援活動
官公庁 業界団体 教育機関	<ul style="list-style-type: none"> 安全・安心な自動車社会発展の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 経済団体・業界団体との対話 各国政府担当者との対話 WBCSD(TIP)*1への参画 地域自治体との交流・意見交換 産官学での協働を通じた対話・連携・支援

*1 持続可能な発展のための世界経済人会議(タイヤ産業プロジェクト)。

▶ お客様、一般の方とのダイレクトコミュニケーション

お客様相談室では、お問合せやご意見といったお客様からいただいた生の声や、インターネット上での当社の評判を逐次収集・分析し、執行役をはじめとする社内の各役員に情報展開しています。これにより製品やサービスの改善につなげると共に、グループ報などを通じて社員のモチベーション向上を図っています。また、インターネットやデジタルサイネージ上などでのコミュニケーションに動画や画像を多く活用し、ブリヂストンの活動をわかりやすくお客様、一般の方に伝えていくことにも注力しています。

▶ 中期経営計画説明会

ブリヂストンでは、中期経営計画(中計)の説明会を機関投資家・証券アナリストに向けて毎年開催しています。説明会では、ブリヂストン代表執行役CEOが自らの言葉で中計の詳細を説明し、出席者との質疑応答も活発に行われます。当社の中計は対象期間を5年間とする一方で、事業環境の変化や将来展望を反映させて毎年更新しており、当社グループの経営における重要な改革ツールとなっています。中計説明会は、企業価値の最大化に向けた中長期的な取り組みを、投資家の皆様にお伝えする貴重な機会であると考えています。



▶ 工場見学会の開催

ブリヂストンでは、地域の皆様が開かれた工場を目指し、一般の方々を対象としたWEB公募の工場見学会を定期的で開催しています。各地の工場では、タイヤを生産する様子を実際にご覧いただくとともに、環境への負荷を軽減するための取り組みなどをご紹介しています。2016年は、国内のタイヤ工場において13回の工場見学を実施し、合計300名を超える参加者の皆様に当社に対する理解を深めていただきました。今後も、地域の一員としてより良い地域社会の発展に寄与すべく、地域の皆様と積極的にコミュニケーションを図っていきます。



▶ リオ2016オリンピックでのブランディング活動

ブリヂストンは2014年に国際オリンピック委員会のワールドワイドパートナーとなり、オリンピックを通じて様々なステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図っています。

ワールドワイドパートナーとなって初めて迎えたリオ2016オリンピック大会(リオ大会)では、マーケティング活動の一環として、空港や市内の様々な場所で関連活動を実施し、ブラジルのお客様にブリヂストンのブランドを強く印象づけることができました。また、オリンピックという最高のコミュニケーションの場を活用し、世界中からのお客様・お取引先様をご招待し大会を満喫いただくプログラムや、グループ従業員の一体感を醸成する施策も実施しました。更には、オリンピックに出場するアスリート支援や国際ゴルフ連盟(IGF)と共同でゴルフ競技そのものをサポートすることに加え、教育・スポーツ支援プログラムへ参加するブラジルの若者をサポートするといった地域貢献も行いました。

オリンピックは、グローバルで人気があり、また性別・年齢に関係なく好まれているイベントです。ブリヂストンはオリンピックというユニバーサルなプラットフォームを通じ、ブリヂストンのブランドを世界中のお客様に届けていきたいと考えています。



社会貢献



ブリヂストン 子どもエコ絵画コンクール 第14回表彰式の様子

環境をテーマとした社会貢献活動

ブリヂストン 子どもエコ絵画コンクール



第14回ブリヂストン大賞受賞作品

ブリヂストングループでは、未来を担う子どもたちの目に映る自然を描いてもらい、絵画を通じて多くの人々にかけがえのない地球環境をしっかりと認識してもらうことで、これを残していきたいという想いで、2003年より毎年「ブリヂストン子どもエコ絵画コンクール」を実施しています。第14回では5万点を超える応募作品が集まりました。ブリヂストングループは、企業市民としてより良い社会の構築に貢献するため、「子どもエコ絵画コンクール」をはじめとした社会貢献活動に継続的に取り組んでいます。

エコピアの森

ブリヂストンは2005年より、日本の森が抱える課題を解決するために栃木県那須塩原市*1で森林整備を行ってきました。2010年からは「エコピアの森」プロジェクトとして活動を全国に拡大し、9拠点*2で活動しています。一部拠点では、2011年から小学生を対象に森をテーマとした環境教育活動として「ブリヂストン森林教室」を開催しています。これは、「エコピアの森」の散策や木工教室などを通し、未来を担う子どもたちへ森林の重要性を伝えることを目的としたプログラムです。

※1 2005年から那須塩原市の国有林で間伐などの森林整備や森林教室を開催してきましたが、整備が一段落した為、2013年に活動場所を那須塩原市内へ移転しました。

※2 2017年3月現在。



森林体験イベントの様子

ブリヂストン 環境ものづくり教室

ブリヂストンは、事業所周辺の小学校に赴き、会社(ものづくり)の仕組み、それにまつわる仕事、そして会社の環境への取り組みを学ぶことができる授業を行っています。この授業では、講義に加え、工場経営を疑似体験できるボードゲームを通して、楽しみながら環境や「働く」ことについて、子どもたちに考えてもらうことを狙いとしています。2016年までに延べ約160校、約13,800名が受講しました。



環境ものづくり教室の様子

ブリヂストン びわ湖生命(いのち)の水プロジェクト



プロジェクトの様子

滋賀県彦根市で40年以上にわたって操業を続けているブリヂストンは、子どもたちを中心とした地域の方々が参加する自然観察会の開催や、絶滅危惧種「カワバタモロコ」の繁殖研究への支援などに2004年より取り組んでいます。絶滅危惧種「カワバタモロコ」の繁殖研究を行う工場敷地内のピオトープ「びわトープ」では、地域の子どもたちを招いた田植え・稲刈りを実施するなど、地域との環境コミュニケーションの場としても活用しています。また、繁殖したカワバタモロコは、近隣の小学校に提供し、子どもたちの環境学習に活用いただいています。

災害からの復興に向けて

プリチストングループは、被災された地域の皆様への支援を社会的使命の一つと考えています。改めて、災害により亡くなられた方々へ哀悼の意を表すると共に、被災された方々に心よりお見舞い申し上げます。今後も、災害の状況及び被災地ニーズを踏まえ、様々な復興支援を実施していきます。被災された方々が一日でも早く平穏な生活を取り戻されることを祈念いたします。

プリチストングループの主な災害復興支援

時期	災害	プリチストングループの支援内容
2016年4月	熊本地震	<ul style="list-style-type: none"> ● 2,000万円 ● 被災地の皆様へ物資(食料等)を提供
2015年9月	東日本豪雨 (台風18号など大雨)	<ul style="list-style-type: none"> ● 1,000万円
2014年9月	エボラ出血熱	<ul style="list-style-type: none"> ● プリチストン:5,400万円 ● プリチストン アメリカス・インク:50万ドル
2013年11月	フィリピン台風	<ul style="list-style-type: none"> ● プリチストン:1,000万円 ● プリチストン アジア パシフィックピーティーイー リミテッド:5万シンガポールドル
2013年4月	四川地震	<ul style="list-style-type: none"> ● プリチストン:1,500万円 ● 普利司通(中国)投資有限公司:30万元
2011年10月	タイ水害	<ul style="list-style-type: none"> ● プリチストン:5,000万円 ● タイ プリチストン カンパニー リミテッド:120万パーツ相当の支援物資を提供
2011年4月	東日本大震災	● 国内、海外のグループ会社:約7,700万円
2011年3月		● プリチストン:2億円。1億円相当のグループ製品(自転車及び寝具)を寄贈

被災地復興への支援活動(従業員ボランティア)

熊本

プリチストングループでは、「ボランティア活動を通じて被災地を少しでも支援したい」という多くの従業員からの声を受け、支援を必要としている被災者に対し、ボランティア活動を実施しました。

地震による土砂崩れがあった南阿蘇村立野地区の住宅で、プリチストングループ従業員10名が、土砂や瓦礫の撤去、家財片付けを行いました。



被災者住宅の土砂や瓦礫の撤去

東日本

プリチストングループでは、震災発生直後から被災地のニーズや復興段階に合わせた支援活動(寄付、支援物資、ボランティア活動)を継続的に行ってきました。被災地での従業員ボランティア活動は2016年末までに計70回実施し、累計で約1,500名(延べ人数)を超えるグループ従業員およびその家族が参加しました。震災発生から6年以上が経過し、被災地が置かれている状況も、緊急支援期から、生活再建期、復興支援期へと移行しています。このような状況をふまえ、プリチストングループでは、「コミュニティ活動支援」や「まちづくり支援」に焦点を当てた活動へ協力を行っています。

プリチストングループは、2013年より、福島県いわき市で市民主体での新たなまちづくりに取り組んでいる「いわき・おてんとSUNプロジェクト」への協力を行っており、同プロジェクトが取り組む「自然エネルギー(太陽光)によるコミュニティ発電事業」、「農業再生事業(オーガニックコットン栽培)」を支援しています。2016年も継続してプリチストングループから有志を募り、53名(計4回)が活動に参加しました。



被災家屋修復プロジェクト

「夢のつばさプロジェクト」(子どもたちへの長期支援プロジェクト)



冬キャンプの様子(クリスマス会)

ブリヂストンは、被災地復興支援活動の一環として、2011年から「夢のつばさプロジェクト」の趣旨に賛同し、協賛を続けています。このプロジェクトは、東日本大震災によって保護者を亡くした子どもたちの長期的な支援を目的に、NPO法人お茶の水学術事業会や学生ボランティアチームを中心に進められているものです。宿泊型のキャンプを通じて、スポーツや施設見学などの様々な活動を共有・経験する中で、仲間をつくり、自らを育ててもらうことを目指しています。2016年も春・秋の交流会や、東京都青梅市にあるブリヂストンの保養所で夏・冬のキャンプが開催され、合計80名の子どもたちが参加しました。

従業員の社会貢献活動支援体制

ブリヂストンは、ボランティア休暇及び休職制度や従業員参加型のマッチングギフト制度「ちょボラ募金」の導入など、時間・資金の両面から従業員の社会貢献活動の参加を支援しています。また「Bridgestone Group Awards」においては組織だけではなく、個人の活動も表彰の対象とし、従業員の積極的な社会参画を評価しています。今後も従業員が社会貢献活動に参加しやすくするため、グループ全体で従業員の活動参加を後押ししていきます。

ちょボラ募金

「ちょボラ募金」とは、ブリヂストンの従業員有志による募金を基金とし、従業員やその家族、OB及びOGが参加する社会貢献活動団体を資金面で支援する制度です。社会貢献活動に直接参加できない従業員に対しても、この募金を通じて社会への貢献を可能にしています。支援の対象となる活動は、社内公募によって選ばれ、「ちょボラ募金」からの寄付と共にブリヂストンからも同額が寄付されます(マッチングギフト制度)。2016年は101件の活動を支援しました。具体的には、東日本大震災被災地の高校生がスリランカにホームステイし、村人との協働作業などを行う活動を支援する「特定非営利活動法人 絆JAPAN」など、国内外の様々な分野の活動に対して支援を実施しました。2017年2月末時点で募金に加入している従業員は約5,300名に上っています。

ボランティア休暇制度／休職制度

ブリヂストンは、従業員の社会貢献活動支援の一環としてボランティア休暇制度を設けています。この制度は、従業員がボランティア活動に参加しやすい風土・意識の醸成を図り、従業員の休暇取得を促進するものです。2016年は、9名の従業員がこの制度を利用し、従業員個人で所属しているボランティア団体の活動や東日本大震災被災地におけるボランティア活動などに参加しました。また、ボランティア活動のために最大3年間休職できるボランティア休職制度を2014年7月より導入しました。2016年は2名の従業員がこの制度を利用し、2016年12月末時点で2名が国際協力機構(JICA)の活動に参加しています。

ブリヂストングループ アワード 2017



「Bridgestone Group Awards」は、当社グループの全組織・全従業員を対象とした表彰制度です。企業理念に基づいた企業活動に対する従業員の意識向上を促進させ、グループ従業員の一体感醸成などを目的としたグループ最高位の賞で、2008年より毎年開催されています。当社グループが経営の最終目標とする「真のグローバル企業」「業界において全てに『断トツ』」の達成に向けた重要な役割を担っています。

本年度の表彰部門は、当社グループの新たなグローバルCSR体系「Our Way to Serve」に基づいて、「Achievement（企業活動全般）」、「Mobility（モビリティ）」、「People（一人ひとりの生活）」、「Environment（環境）」、「Management Fundamentals（基盤領域）」の5つのカテゴリで構成されており、グローバルの経営メンバーによる審査会議において、受賞案件を決定しました。当社グループの組織及び従業員が行うさまざまな活動の中から、本年度は7件を表彰しました。

当社グループは、「Bridgestone Group Awards」を経営の重要なツールとして位置付けています。事業環境が大きく変化する中で、引き続き競争優位性を確保し、顧客価値および社会価値を創造していくためには、イノベーションと継続的な改善が不可欠です。本表彰を通じて優れた活動を表彰し、その事例を共有することで、グループ全体の更なるレベルアップに繋げていきます。

表彰案件の概要は下記の通りです。

「Achievement（企業活動全般）」 表彰2件

ブリヂストンのリオ2016オリンピック大会における活動

■ブリヂストン アメリカス・インク、株式会社ブリヂストンおよびグループ会社
ワールドワイドオリンピックパートナーとして、リオ2016オリンピック大会におけるアクティベーション（権利行使活動）を実施。グループ・グローバルのメンバーが協働し、活動推進チーム、運営体制及びガバナンス体制を構築。パートナー契約締結後の初の大会として、短い準備期間の中、様々なマーケティング・宣伝・広報・ホスピタリティー（顧客接遇）・従業員参画活動を実施し、成功に導いた。これらの活動は、グローバルでのブリヂストンブランドの認知度向上やグローバル企業文化の育成に寄与すると共に、2024年まで続くワールドワイドオリンピックパートナーシップの最大活用に向けた基盤作りに貢献した。



小売店網強化に向けた戦略的パートナーシップ活動

■ブリヂストン ヨーロッパ エヌヴィー エスエー

欧州事業では、小売店網の強化を基本戦略のひとつとして掲げており、小売店網強化に向けた戦略的パートナーシップ活動を展開。フランスのスピーディ社の買収やドイツのプノイハーグ・マネジメント社とのジョイントベンチャー事業の合意等を含め様々な施策を実施したことで、欧州事業の成長に貢献した。



「Mobility (モビリティ)」 表彰1件

新技術デュアルドライブ機能を搭載した電動アシスト自転車の実用化

■ブリヂストンサイクル株式会社およびグループ会社

フロントモータードライブ(前輪)と、ベルトドライブ(後輪)を組み合わせた、デュアルドライブ(両輪駆動)機能を搭載した電動アシスト自転車を開発、実用化に成功。様々なライフステージに対応したデュアルドライブ搭載車(通学車、軽快車、子乗せ車)を発売することで幅広いステークホルダーへ安全・安心・快適性を提供。新たな技術開発による「技術力の訴求」と「ブランド価値向上」にも貢献した。



「People (一人ひとりの生活)」 表彰2件

30年間に渡るオーストラリアの白血病財団支援

■ブリヂストン オーストラリア リミテッド

1986年から30年間に渡ってオーストラリアの白血病財団(Leukaemia Foundation)を支援。血液や患者を輸送する車両の供給、チャリティイベントの実施、白血病患者やその家族が治療の際に無料宿泊できる施設の設立など、様々な支援活動を実施。持続的な支援活動により地域の社会課題解決に貢献した。



ブリヂストン企業大学訓練センター

■ブリヂストン アルゼンチン エスエーアイシー

ブリヂストン企業大学(Bridgestone Corporate University: BCU)を2004年に設立し、従業員や取引先、地域住民などのステークホルダーに対して教育・訓練機会を提供。2015年には訓練センターを開設し、実践知識も提供できる体制を構築した。これまで413名がBCUを卒業し、6,800名以上のステークホルダーの方々が訓練を受講した。



「Environment (環境)」 表彰1件

VOC^{*1}不使用の革新的屋根材接着技術「Secure Bond™」の開発

■ファイアストーン ビルディング プロダクツ カンパニー エルエルシー

揮発性有機化合物(VOC)不使用、かつ様々な屋根材に適応可能な接着技術「Secure Bond™」を開発。この技術を活用した製品を2015年に発売。VOC不使用による環境負荷の低減、お客様の取り付け作業時と取り付け後の安全性の向上に貢献した。

*1 揮発性有機化合物



「Management Fundamentals (基盤領域)」 表彰1件

熊本地震からの復旧対応と危機対策強化

■株式会社ブリヂストン

ブリヂストンタイヤジャパン株式会社およびグループ会社

2016年4月に発生した熊本地震に対して、国内拠点及び国内グループ会社が連携して被災拠点・被災地域の支援活動を実施。迅速な連携により健康障害リスクの防止、生産・営業の早期再開、被災地域の復旧に貢献した。また、地震発生時の標準改善により危機対策を強化した。



環境データの第三者保証

ブリヂストングループでは、2020年のCO₂排出量及び取水量削減目標に関する実績の開示について、透明性、完全性、正確性を確保するために、第三者機関による保証を受けています。



第三者検証報告書はWEBにて開示しています。

第三者検証URL:http://www.bridgestone.co.jp/csr/environment/reduce_co2/operations/pdf/assurance2017.pdf

CO₂排出量のデータに関してはISAE3000を参考にした基準及びISO 14064-3に準拠して、また取水量のデータに関してはISAE3000を参考にした基準に準拠して、それぞれ第三者機関が検証を実施しました。

現地往査においては生産拠点を中心に2017年は4カ国、5事業所で検証を行っており、各事業所における課題の洗い出し、対策を明確化するとともに、さらなるCO₂排出量削減に向けた取り組みを進めています。



旭カーボン(日本)における往査の様子



ブルゴス工場(スペイン)における往査の様子

2017年に第三者保証の現地調査を実施した事業所

国名	事業所名	主な製品	CO ₂ 排出量・取水量報告を行う上での役割
日本	CSR・環境・品質経営企画本部	—	各事業所のCO ₂ 排出量(SCOPE1・2・3)および取水量の算定・報告
日本	旭カーボン(株)	カーボンブラック製品	工場におけるエネルギー使用量および取水量の集計・報告
中国	瀋陽工場	タイヤ	工場におけるエネルギー使用量および取水量の集計・報告
ブラジル	サンパウロ工場	タイヤ	工場におけるエネルギー使用量および取水量の集計・報告
スペイン	ブルゴス工場	タイヤ	工場におけるエネルギー使用量および取水量の集計・報告

第三者からのご意見

昨年に続き、第三者意見を述べさせていただきます。2017年の「サステナビリティレポート2016」では2017年3月にスタートしたブリヂストングループの新しい行動指針「Our Way to Serve」をトップ自らが語っておられます。誠実さ、透明性、倫理性を備えて事業活動に従事し、イノベーションを通じて最高品質の商品・サービスを提供していくのだというブリヂストンの覚悟がとてもよく伝わってきます。この「Our Way to Serve」の実現のために3つの「重点領域」の「モビリティ」「一人ひとりの生活」「環境」に取り組まれています。このレポートでは、これらの各領域において、価値創出のプロセスの視点から書かれています。昨年度の第三者意見で指摘させていただいた「どんな価値が出せたのかを示してほしい」という宿題を、一年間で形にできる実行力と誠実さがとてもすばらしいと高く評価いたします。

さらに、「Our Way to Serve」に取り組む体制についてもグループ・グローバルで推進できるように体制を強化されました。グローバルCSR推進体制、リージョナルCSR推進体制と領域・機能別ワーキンググループ(WG)の3つの組織が連携し、執行の最高位の会議体である「Global EXCO」に答申することで、経営課題としてCSRが組み込まれるという仕組みを構築されました。世界企業であるという自覚から、ブリヂストンが果たすべき世界舞台での責任と役割に応えようと、CSRを経営へ取り込むことの重要性をよく理解し、実践していこうとしている姿勢が感じられます。

このような世界最大のタイヤ会社・ゴム会社であるブリヂストンには、売上シェアの面のみならず、サステナビリティの舞台でもソートリーダーとして存在感を増し、世界を牽引して行ってほしいと思います。そのためには、世界中のオーディエンスが目を光らせている課題について、現在の状況についての情報開示をされることを期待いたします。例えば、児童労働・強制労働や原材料調達の課題です。まず児童労働・強制労働に関しては、「人権に関するブリヂストングループの考え方」の中で一切禁止する旨が掲げられています。しかし、児童労働や強制労働があるかないかをどのように洗い出しているのか、また本当に発生していないのかなど、実務においてどのように対応しているかの記載がありません。また原材料調達については、CSR調達に関する方針や体制があることについては記載があるのですが、その方針や体制をどうやって実践しているかについて記載が少ないです。特に、天然ゴムなどの天然資源の調達は、持続可能であるかどうかについて、これまでにならぬほど多くのステークホルダーが高い関心を寄せています。再生資源の活用については先進的に進められていることが書かれているのですが、天然資源調達についての現状や将来的な展望などのさらなる情報開示を推奨いたします。日本のように「不言実行」という価値観が通用しない世界市場において「書いてないことはやってない」と受け取られてしまいますので、方針や体制についてだけでなく、それらをどうやって実践しているかを開示していく必要があります。そうすることで、製品だけにとどまらない、ブリヂストンという企業の誠実さや革新性をもっと広く世界が知ることになることを期待しています。

CSRアジア
日本代表

赤羽真紀子

赤羽 真紀子氏



株式会社ブリヂストン
CSR・環境戦略企画推進部

東京都中央区京橋3丁目1番1号 〒104-8340
TEL: 03-6836-3240 FAX: 03-6836-3245

