

持続的な価値創造を支える基盤

信頼の醸成	90
統合報告を起点としたステークホルダーエンゲージメント	91
地域との共生	93
サステナビリティ課題への取り組み	96
・人権の尊重	96
・天然ゴムバリューチェーン	97
ガバナンス	98
コンプライアンス	98
コーポレート・ガバナンス	99
・役員一覧	103
社外取締役インタビュー	104



信託の醸成

統合報告を起点としたステークホルダーエンゲージメント

サステナビリティ優先課題の抽出プロセス

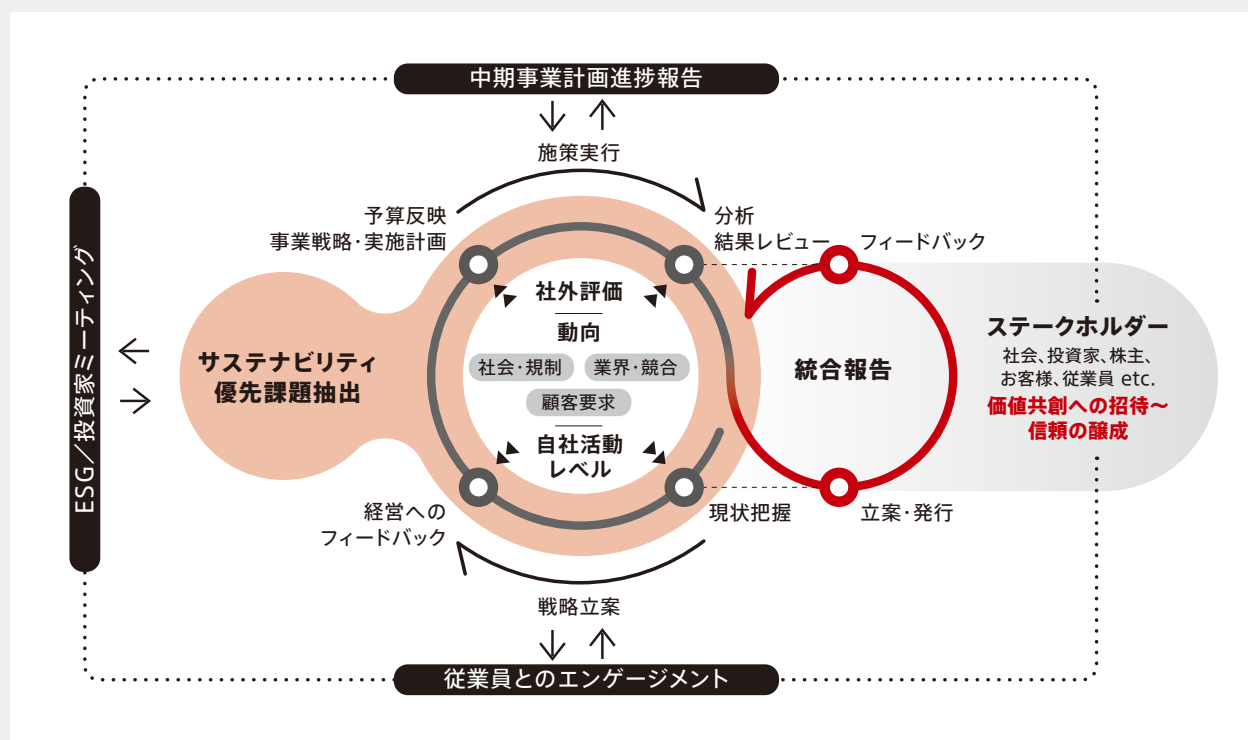
ブリヂストンは、機関投資家やNGO、従業員等、多様なステークホルダーとの対話を通じて、私たちへの期待や課題を確認しています。統合報告を起点にステークホルダーとのエンゲージメントを推進するとともに、サステナビリティ課題を優先付け、ビジネスと整合させながら経営戦略に織り込んで実行していくプロセスとも密接に連動させており、図のように2つのプロセスを両輪として回しながら、双方のプロセスの継続的改善を図っています。

サステナビリティ優先課題については、マテリアリティ・アセスメントに基づいて特定した26の課題を社会価値・顧客価値の創造という事業視点に基づき再整理し、Global CEOを含むグローバルの経営層でレビューした上で設定し、取締役会にも共有・報告しています。法規制などの社会動向や業界・競合動向、お客様の期待・要望などをセンシングし、リスクや機会及びそのインパクトの分析を通じて課題を抽出するとともに、主要な社外評価結果などの分析を通じて、私たちの活動レベルや情報開示内容と社会・顧客からの期待とのギャップを特定・確認しています。これらを基に、経営とも綿密な議論を行い、抽出した課題を経営戦略や事業戦略に組

み込んで推進し、その進捗や活動の結果、及び今後に向けた課題について経営に報告するというPDCAサイクルを継続的に回しています。さらに、活動の結果を積極的に開示し、統合報告を起点としたダイアログを通じて得られたステークホルダーからの期待や改善提案などのフィードバックも経営層に共有し、課題抽出や経営戦略に反映することで、統合報告のプロセスだけでなく、サステナビリティへの取り組みレベルの向上を含む経営戦略推進のプロセス全体を継続的に改善しています。(ステークホルダーとの対話の機会には、機関投資家とのESG面談やNGO・顧客等との対話、ESGスモールミーティングなどを含みます。)

優先課題はPDCAを回しながら継続的に見直しており、2024年度は以下の課題を抽出しています。

- サステナビリティビジネスモデルの確立・進化(カーボンニュートラルへの対応力強化、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブへの対応推進)
- お客様やパートナー、地域との信頼の醸成
- 天然ゴムバリューチェーン
- 人権の尊重
- タイヤ・路面摩耗粉じん(TRWP)



対話を重視したIR活動や適時・適切な情報開示

当社は、ビジョン「2050年 サステナブルなソリューションカンパニーとして社会価値・顧客価値を持続的に提供している会社へ」の実現に向け、サステナビリティを経営の中核に据えた中長期事業戦略の実行を進めており、四半期毎の決算説明会等においては、決算だけでなく中期事業計画の進捗を定期的に報告しています。決算説明会等においてはGlobal CEOが自ら登壇しアナリスト・投資家の皆様と直接対話を行うことが重要であると考えており、対話を通じて得られたさまざまな示唆を経営戦略やIR活動に活用することで、当社とアナリスト・投資家の皆様との相互信頼関係を構築できるよう努めております。

2024年3月には、中期事業計画（2024-2026）を開示すると共に、中期事業計画の発表会を対面・オンラインを併用したハイブリッド形式で開催いたしました。発表会においてはGlobal CEOに加えGlobal CTOも登壇し、戦略面・技術面の幅広い関心事項について、アナリストの皆様と闊達な意見交換を実施させて頂きました。

定期的な決算説明会等のほか、投資家の皆様との個別の対話の機会も拡充しています。Global CEOや社外取締役が投

資家と直接対話し、得られた示唆や期待についてはグローバル経営チームや取締役会へフィードバックを行い、将来に向けた価値創造に結び付けていくための議論や実際の事業活動に繋げています。

また、当社においては、経営戦略、事業活動、企業文化とサステナビリティの統合を推進するグローバルサステナビリティ戦略統括部門と、アナリスト・投資家の皆様に対する情報開示や対話を推進するIR部が連携することで、当社のサステナビリティ課題への考え方や、社会・お客様と共に持続的に成長していくための経営戦略について投資家の皆様との対話の機会を深めています。

適時・適切な情報開示の充実に加え、統合報告を通じてサステナビリティとビジネスを両立させる当社独自の価値創造ストーリーについても発信を強化しており、ESG投資の視点にとどまらず、当社がサステナブルなソリューションカンパニーとして成長していく上での投資家視点での期待について意見交換を行っています。

変化に対応できる「強い」ブリチストンへ戻し、真の次のステージへ進み、レジリエントな「エクセレント」ブリチストンを目指すという当社の成長に向けた道筋について、今後も情報発信をさらに強化していきます。

社外からの評価

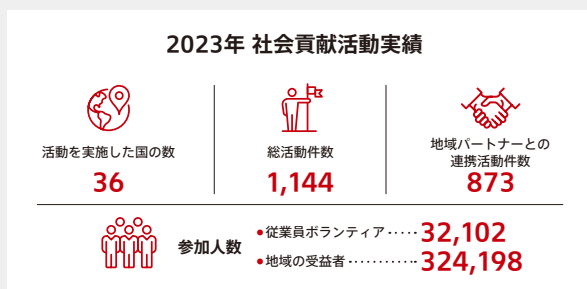
前述のように、ブリチストンは社会からの要求や期待、リスクと機会及びそのインパクトを把握する手段の一つとして社外評価を活用しており、社外評価機関による評価の分析やアナリストとのエンゲージメントを通じて得られた示唆をサステナビリティへの取り組みや情報開示の継続的な改善につなげています。

Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	「Dow Jones Sustainability World Index」2年連続で構成銘柄に選定されました。 「Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index」14年連続で構成銘柄に選定されました。	 Sustainability Yearbook 2024に「Top10% S&P Global CSA Score」として掲載されました。	 FTSE4Good 「FTSE4Good Index Series」6年連続で構成銘柄に選定されました。
積極的な環境情報の開示を行い、以下の評価を獲得しました。  CDP 気候変動：A CDP 水セキュリティ：A- CDP サプライヤー・エンゲージメント：A	 ISS ESGによる「ESG コーポレートレーティング」の「プライム」評価に認定されました。	 MSCI「AAA」評価を獲得しました。	

地域との共生

ブリヂストンは社会価値・顧客価値の持続的な創出や共創の基盤に資するものとして、地域共生の取り組みを通じた社会との信頼の醸成にグローバル各地域で取り組んでいます。2023年に当社は「Business for Societal Impact」(B4SI)の会員となり、B4SIが「企業のコミュニティ投資」のフレームワークで示す「特定の活動の結果として個人、組織、企業におこる短期的または長期的変化」である社会的インパクトの可視化と開示に向けた検討に着手しました。私たちは、インパクトの拡大と地域社会との信頼醸成に繋がる取り組みにおいて具体的な成果を示すことを目指しています。また、地域社会の目的に応じた社会貢献活動と「Bridgestone E8 Commitment」における8つの価値創造を通じ、より安全で健やかな地域づくりと、インクルーシブで開かれた教育を次世代にまで提供することを目指しています。

2023年は、ブリヂストン全体で、36か国で1,144件^{*1}の社会貢献活動(うち873件は外部パートナーと連携^{*2}、32,102人の従業員ボランティアが参加^{*3})を324,198人の地域の方々に対して実施^{*4}しました。



*1 活動数の集計方法は国や地域によって異なります。

*2 外部パートナーとの連携集計方法は国や地域によって異なります。

*3 従業員ボランティア数は延べ人数であり、一部活動では推計値を含みます。

*4 活動による直接裨益人数を集計し、集計方法は国や地域によって異なり、確認できた活動のみを対象としています。

ブリヂストンは、世界中のリーディングカンパニーが参加するB4SIのフレームワークと基準に合わせて戦略的に取り組み、グループ全体で優れた活動を進めていると思います。私たちは、優れた社会的インパクトの創出を目指すブリヂストンの、B4SIへの理解とコミットメントに裏打ちされた積極的な活動



を高く評価しています。また、持続可能な未来の創出に向けた共通の取り組みを推進することを目指して、世界中のリーディングカンパニーとのネットワークによる他社との継続的かつ積極的な交流を期待しています。

Clodagh Connolly
Global B4SI Director

交通安全に関する取り組み

2021年の世界の交通事故死亡者数は推定119万人にも上ります^{*1}。ブリヂストンはタイヤメーカーとして、交通安全が依然として世界中の人々に関わる課題であること、そしてモビリティシステムの設計にも、安心・安全な地域社会を創るためにも欠くことのできない要素であることを認識しており、交通安全への取り組みは、自社の強みを活かして貢献できる活動であると考えています。ブリヂストンは、グローバルで相乗効果を生み出すためのプログラムの一つとして、2023年にブリヂストン交通安全プログラム(BRSP)を設立しました。交通安全分野の国際NPOである Global Road Safety Partnership(GRSP)と連携して、BRSPの推進のための社内向けガイドであるプレイブックの作成や、活動を通じた地域コミュニティへのインパクトを効果的に評価する方法についての議論を進めています。

また、GRSPとアジア開発銀行がフィリピンで共催した Asia Pacific Regional Road Safety Seminarにも参加し、主要なステークホルダーとともにさらなる交通安全の推進について議論を行いました。このイベントでは、ブリヂストンの交通安全活動の進展やパートナーシップ、ケーススタディなどを紹介しました。

2023年は、34か国で105件^{*2}の交通安全に関する取り組み(うち67件は外部パートナーと連携^{*3}、2,195人の従業員ボランティアが参加^{*4})を103,428人の地域の方々に対して実施^{*5}しました。このうち、5か国における、5つの活動でインパクトの可視化に取り組みました。

*1 出典:世界保健機関「Global Status Report in Road Safety 2023」

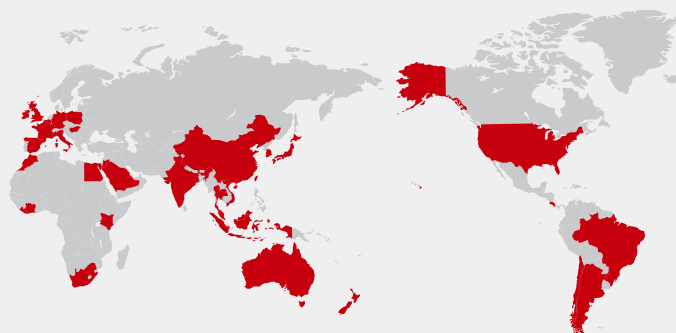
*2 活動数の集計方法は国や地域によって異なります。

*3 外部パートナーとの連携集計方法は国や地域によって異なります。

*4 従業員ボランティア数は延べ人数であり、一部活動では推計値を含みます。

*5 活動による直接裨益人数を集計し、集計方法は国や地域によって異なり、確認できた活動のみを対象としています。

● 2023年の交通安全活動実施国(34か国)



■ 子どもたちの交通安全意識向上に向けた

「Bridgestone Global Road Safety Program」(タイ)
タイ・ブリヂストン・カンパニー・リミテッドは、AIP Foundation*の協力のもと、生徒や教員の交通安全に関する知識の向上と行動の改善、ブリヂストン交通安全ユース チャンピオンの育成、スクールゾーンの安全調査の実施、インフラ整備の促進、ブリヂストン従業員による交通安全の呼びかけ等の取り組みを通じて交通安全ソリューションを提供しています。

このプログラムは2021年から始まり、タイ国内へ拡大しています。

* アジアとアフリカの脆弱なコミュニティを中心に交通安全の改善を目的とした活動をするNPO

実績

4つの学校に通う生徒と教員242名、保護者と地域の人々1万977名がプログラムに参加、交通安全ユース チャンピオンとして16名が活動、SNSを利用した2,000件のアウトリーチ

インパクト 2022年～2023年

-iRAPのStar Rating*が2から3へ改善
-地域通学路の安全性を示す、道路利用者のリスクマネジメントスコアが13.31から19.88に改善

* 国際道路評価プログラム(iRAP)は、世界中の危険性の高い道路をなくして人命を救うことに尽力する登録慈善団体です。iRAPが開発したStar Ratingは、安全性のレベルを客観的に評価するものです。

■ 安全啓発活動

「Think Before You Drive」(中南米)

BSAMでは、2005年に啓発活動「Think Before You Drive」をスタートさせました。2022年には、6～12歳の子どもを対象にしたプログラム「Think Before You Drive - Kids」を開始し、ビデオ、ゲームなどのオンラインリソースを通じた交通安全のヒントを提供して安全行動への意識啓発を促しています。

実績

-2015年以降、7万4,000人の学生やその家族がメキシコ、コスタリカ、コロンビア、エクアドルでのプログラムに参加
-2022年と2023年には、7校に通う3,000人以上の生徒が「Think Before You Drive - Kids」を通して学習

インパクト

-参加した従業員の100%が、子どもたちに提供した交通安全教育レベルに自信があると回答

■ 自転車交通安全啓発活動(日本)

ブリヂストンサイクル株式会社は、2017年より、地方自治体や警察と連携の上、自転車交通安全講習を日本全国で実施しています。未就学児から高齢者まで、各ライフステージに合わせアレンジした講習を通じて、安全な自転車利用の啓発を行っています。

久留米市の小学校では、自転車の交通ルールやヘルメットの正しい着用方法について交通安全授業を行いました。

実績

-75回開催し、4,000人以上が参加(2023年)

インパクト

-インパクト評価を実施した小学校で行われた自転車交通安全講習では、教員全員が生徒の安全に対する意識が上がったと回答
-60%の教員が生徒の行動変化について肯定的な回答

■ 「Project Sarthi」(インド)

ブリヂストン インディア プライベート リミテッド(BSID)は、インド各州の最新式ドライバー講習施設と提携し、ドライバー不足や正式な講習機会の欠如といったトラック運送業界が抱える課題に対応しています。

「Project Sarthi」(「Sarthi」はヒンディー語で「運転する人」と称した取り組みにおいて、BSIDは30日間の寄宿運転講習を無料で実施し、専門的な運転技能だけでなく、路上における安心・安全で責任ある行動のためのソフトスキルの育成にも力を注いでいます。また、BSIDの従業員ボランティアは、タイヤのメンテナンス、交通安全、金融リテラシーなどに関する講習も行っています。このプログラムでは、大型車両(HMV)ドライバーの技能を伸ばし、経済社会の中で弱い立場にある失業状態の若者に雇用機会を創り出すことを目的としています。

実績

-職業ドライバー1,775名の技能等級昇格と認定
-HMVドライバー864名の短期リフレッシュ講習修了

インパクト

-受講者の66%が自動車関連会社に就職
-受講修了者の92%が自身の職業としてHMVドライバーを続けたいと回答



■ Green Campsによる若者向け

「Sicurezza」教育(イタリア)

イタリアで実施している多面的プログラム「Sicurezza on the road」(道路の安全)では、若者の交通安全課題に取り組んでいます。8歳から17歳を対象にしたCRI(イタリア赤十字社)Green Campsによる丸1日の教育ワークショップを実施し、従業員ボランティアも参加し、交通安全と持続可能性について話し合いました。参加者からは自分が将来運転する際には、車両の制御、車の状態、タイヤのメンテナンスを第一に考えたといった声が上がりました。また、若者に人気のインフルエンサーを地域の交通安全大使として擁立し、活動をさらに盛り上げました。このCRIと従業員ボランティアの協業によるプログラムは2024年も継続されています。

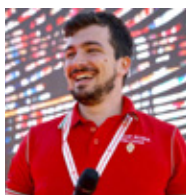
実績

-8カ所240名の「未来のドライバー」への教育活動を実施
-5,000名を超える中等学生が交通安全について学習

インパクト

-ブリヂストン従業員の誇りとCRIとの信頼関係を醸成

ブリヂストンとパートナーシップを結んだことで、これからますますたくさんの人たちの心を動かせるようになります。ブリヂストンの技術支援を受けて作成した交通安全ツールキットは、交通安全の教育方法についてボランティアの知識を広げるのに役立っていくと思います。このパートナーシップのおかげで、交通安全に関する課題にいつでも対処できる体制が整いました。



Edoardo Italia
VP Italian Red Cross and Italian
Representative of the Red Cross's
Young Volunteers

その他の取り組み

ブリヂストンはそれぞれの地域社会の課題や要望に応じた様々な社会貢献活動を通して「Bridgestone E8 Commitment」における8つの価値を創出しています。

例えば、人々の生活の質の向上と職能の開発につながる教育を重視しており、事業を展開する地域においてインクルーシ

ブで開かれた教育を支援しています。初等教育や技術・職業訓練に重点を置き、タイヤの製造・販売で培った強みを活かし、次世代の自動車整備のプロフェッショナルを育成するための様々な研修プログラムなどを提供しています。

また、世界保健機関(WHO)の提言にもあるように、各国や地域のニーズに沿った健康課題解決への貢献が重要と認識しており、地域住民の健康状態を改善し、より健康的なライフスタイルを持続的な文化として根付かせることに取り組んでいます。

加えて、自然災害により被災された地域の方々への支援を社会的責任として捉え、被災状況や被災地のニーズに応じて、様々な復興支援を行うとともに、被災された方々や地域の日も早い復興を心より願っています。

詳細は [Web サイト](#) をご参照ください。

[コミュニティ](#)

<https://www.bridgestone.co.jp/csr/social/community/>

従業員へのインパクト

ブリヂストンでは、従業員が社会貢献活動に参加することで、組織や地域社会への帰属意識の醸成や、従業員の自信と誇りの醸成、及びウェルビーイング向上につながることを期待しています。

2023年、ブリヂストンは9か国で実施した14件の活動について従業員へのインパクトアセスメントを試験的に実施しました。

対象となった従業員241名のうち、80%以上がブリヂストンへの帰属意識、地域社会への帰属意識、仕事に応用できるスキル、生活での心構えや行動、自身のウェルビーイングに前向きな変化があったと回答しました。

従業員へのインパクト

9か国**14**件の活動に参加した従業員**241**名への調査
(2023年12月4日時点)



82%

ブリヂストンへの理解と愛着に
前向きな変化があった



88%

地域社会への理解と愛着に
前向きな変化があった



88%

心構え、行動、スキルに
前向きな変化があった

サステナビリティ課題への取り組み

グローバル企業に対して、ステークホルダーや社会から、企業に対する責任がより具体的に問われるようになってきています。ブリヂストンは、ビジネスモデルやバリューチェーン、経営方針、事業戦略などにサステナビリティ課題への取り組みを積極的に組み込み、その実行を通じて社会価値と顧客価値を創出し、ステークホルダーの皆様からの信頼に繋げていきます。

人権の尊重

ブリヂストンでは多様な人々を受け入れる文化を醸成しており、すべての事業体と事業拠点において倫理的な労働慣行を取り入れているほか、従業員との信頼関係を築き、多様性と人権の尊重に努めています。

ブリヂストンでは、グループの事業拠点ならびにサプライチェーン全体において定期的に人権デューディリジェンスを実施しています。事業拠点において第三者機関の専門家との協力の下、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に沿った取り組みを大きく拡充・加速させており、社会の期待に応えるだけでなく、期待を上回るように、デューディリジェンスのプロセスを継続的に強化しています。

2023年には、「特定の人権課題及び拠点における詳細な調査」と「グローバルの全SBU及び傘下子会社を対象とした『人権リスク調査票』によるリスクアセスメント」の、タイプの異なる2種類の人権リスクアセスメントを実施しました。前者(詳細な調査)に関しては、包括的なリスク分析やこれまでのアセスメント結果のほか、第三者機関が提供する人権リスクデータなどに基づいて、リベリアの天然ゴム農園、インドネシアのタイヤ工場、そしてグローバル本社、この3拠点を2023年のアセスメント対象として選定しました。い

ずれの調査においても人権侵害は確認されませんでした。事業活動全般における人権尊重の取り組みのさらなる向上のため、人権基準の改善と遵守徹底に努めます。



※地理的、政治的、社会的、産業的、または事業上の要因から人権が深刻なリスクにさらされる可能性のある拠点

ブリヂストンは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権デューディリジェンスのプロセスを構築し、取り組みを促進しています。

■ リベリアでの人権リスクマネジメント強化

リベリアでは、自社農園だけでなく小規模農家についても、環境指標や社会指標を活用して農園の状況の見える化に取り組んでおり、データの信頼性や透明性の確保に向けて新しいデジタルツールの導入を進めています。この取り組みは、EUの森林破壊防止規則(EUDR)にも準拠しています。

☞ グローバル人権方針

https://www.bridgestone.co.jp/csr/social/human_rights/pdf/global_human_rights_policy.pdf

ブリヂストンは、「グローバル人権方針」☞のもと、リスク管理プロセスを継続的に改善、強化しながら事業全体でデューディリジェンスを実施しています。私たちの人権への取り組みは、経営トップのリーダーシップと、人権・労働慣行ワーキングチームによる協働により実現されます。その本質は、社



内外のステークホルダーを尊重し関与する「グローバル」アプローチと、事業全体にわたって人権と責任ある労働慣行を推進するという当社の情熱にあります。

Nicolas Van Den Steen
President of Human Rights and Labor Practices Working Group



Rhea Cinco
Head of Compliance and Sustainability at Firestone Liberia, LLC

単一天然ゴム農園としては西アフリカ最大規模を誇るFirestone Liberia (FSLB)は、従業員、地域社会、小規模農家、顧客と共に継続的な改善を通じて持続可能な社会に貢献することに取り組んでいます。社内外のコミュニティを含むステークホルダーと定期的に対話し、現場からのフィードバックに基づきタイムリーに解決策を講じていくことが当社のデューディリジェンスプロセスに不可欠です。FSLBは、質の高い教育と安全な飲料水へのアクセスや、基本的な生活環境と初等教育の要件を満たすとともに、近隣の小規模農家への農業技術教育を通じて、天然ゴム小規模農家の生活水準のさらなる向上に努めています。

天然ゴムバリューチェーン

天然ゴムサプライヤーへのデューディリジェンスを通じたサステナビリティ推進活動

ブリヂストンでは、サプライチェーンにおけるESGデューディリジェンス活動に力を入れるとともに環境・社会的リスクへの対応を行っており、第三者機関であるVerisk Maplecroft [🔗](https://www.maplecroft.com/)ならびにEcoVadis [🔗](https://www.ecovadis.com/ja/)によるアセスメントを通じて、こうしたリスクの特定と評価を行っています。

2024年末までに、Tier1のタイヤ原材料のお取引先様との取引金額ベースにして95%以上がEcoVadisのESGリスクアセスメントを受審することを目標としており、2024年3月末時点では97%が受審しています。また、2024年末までに、すべてのTier1の天然ゴムのお取引先様がEcoVadisのESGリスクアセスメントを受審することを目標としており、2024年3月末時点では94%が受審しています。

さらに、Verisk MaplecroftとEcoVadisのアセスメント結果に基づき、対象となるお取引先様を選定し、WWFジャパンと連携して開発したSAQ(Self-Assessment Questionnaire)を使ってESG現地監査を実施しています。2022年から23年にかけては、合計54のTier1天然ゴム加工工場でESG現地監査を実施しました。2023年に実施した監査において人権侵害や

重大な環境影響は確認されませんでした。監査先のサプライチェーンや絶滅危惧種に関する現状把握の仕組みには改善の余地が見られました。私たちは引き続きお取引先様の改善を支援し、サステナビリティへの取り組み実施状況をモニタリングするとともに、お取引先様とともに天然ゴムサプライチェーン全体のリスク低減に取り組んでいきます。

天然ゴムサプライチェーンのグリーンバンスメカニズム

ブリヂストンがバリューチェーン全体を通じて社会価値を共創していくためには、信頼できるパートナーとの強い連携が不可欠です。特に、天然ゴムサプライチェーンでは、森林破壊や児童労働、強制労働が懸念されており、グリーンバンスメカニズム(苦情受付・解決の仕組み)を導入することは社会課題解決の有効な手段の一つになります。こうした仕組みにより、事業に関わるステークホルダーからの意見を集め、お取引先様との関係性を築けることはもちろん、持続可能なサプライチェーンの構築を進めるうえでの潜在的なリスクや機会についても把握できるようになります。このような理由から、私たちは天然ゴムサプライチェーンを対象としたグリーンバンスメカニズムを設置し、申し立てのあった苦情への対応状況を四半期ごとに公開・更新しています。



Jeanne Delor
Member Manager
at Earthworm Foundation,
Project Leader for Bridgestone

ブリヂストンは2022年から確固としたグリーンバンスメカニズムを導入し、同社の天然ゴムサプライチェーンからの苦情に対応しています。[Earthworm Foundation](https://www.earthworm.org/) [🔗](https://www.earthworm.org/)による運用支援のもと、ブリヂストンは地域社会に関する見識、ツール、技術的知見を活用しながら、環境・社会的課題を特定し、対応しています。取引先との直接的な関係性を築いていくことは天然ゴムバリューチェーンの透明性向上への大切な一歩となり、地域社会や生態系を豊かにすることにつながります。またグリーンバンスメカニズムは、地域のステークホルダーとの対話や協力を促進し、将来的に苦情申し立てが起こらない環境を整えていくための取り組みでもあります。ブリヂストンは現在、主要な取引先との間でグリーンバンスメカニズムの共同運用化を進めており、取り組みの対象範囲を、天然ゴム以外のタイヤ原材料も含めて拡大していこうとしています。

コンプライアンス

ブリヂストンは、倫理的意思決定、コンプライアンスの遵守、事業のあらゆる面で誠実であることを追求しており、そのことが、使命「最高の品質で社会に貢献」を具現化し、実効性のある倫理的意思決定やコンプライアンス活動の仕組みづくりにつながっています。

実効性のあるコンプライアンス活動を実現できるかどうかは、経営層、管理者、監督者が関与し、コンプライアンス文化を醸成・維持していくことがカギとなります。ブリヂストンでは、活動の進捗や状況について、主要各社ごとにそれぞれの取締役会やコンプライアンス委員会など、執行を監督する会社機関に対して定期的に報告を行っています。

ブリヂストンはサステナブルなソリューションカンパニーへと進化するために、「行動規範」や「グローバル贈収賄防止ポリシー」をはじめとする各種ルールや、グローバル及び地域の倫理・コンプライアンス活動を、変化する環境や規制を踏まえて継続的に適応・発展させていきます。その例として、BSEMEAでは、2024年1月1日に、「贈答と接待ポリシー」及び「利益相反ポリシー」の2点について改訂版を施行しました。

ブリヂストンでは、長年にわたり、地域に根差したコンプライアンス活動を行ってきました。事業内容及び地域により、リスクそのものが大きく異なる場合がありますが、現在、各地域の取り組みをグループ共通の枠組みに統合し、ブリヂストン全体としての一貫性と、地域特有のリスクに効果的に対処できる柔軟性とのバランスを取りながら活動を推進しています。

行動規範

https://www.bridgestone.co.jp/csr/compliance_fair_competition/code/

グローバル贈収賄防止ポリシー

https://www.bridgestone.co.jp/csr/compliance_fair_competition/anti_bribery/

モニタリングと対応措置

私たちは、従業員が安心して声を上げられ、また、その声が届いていると感じられる環境づくりを目指しています。疑問や懸念を抱いた際に声を上げることを後押しする仕組みの一つが、独立した専門業者が運営する「BridgeLine」です。「BridgeLine」では、犯罪が疑われる行為や、「行動規範」、及びその他ブリヂストンの方針・法令への違反が疑われる行為、またはその他の倫理上の懸念や疑問について、ブリヂストンの全ての従業員ならびにお取引先様、お客様をはじめ、あらゆる

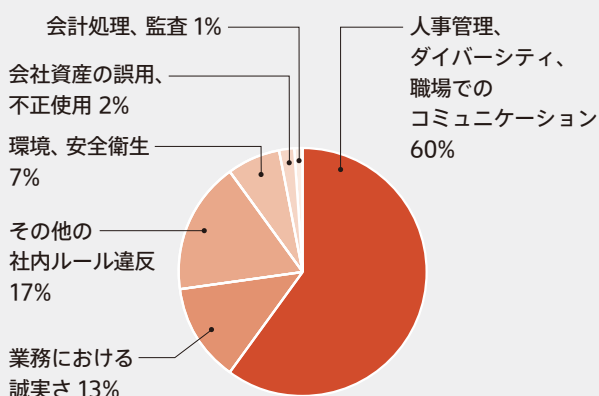
ステークホルダーの皆様が誰にも知られることなく通報することができます。

不正行為についての申し立てがどのように行われたかに関わらず、通報があった場合、ブリヂストンのコンプライアンスチームまたは内容に応じた適切な部署が調査を行います。また、地域ごとに指標を設定してデータを追跡し、リスクのある領域や傾向を特定するとともに、社内調査の有効性についても評価しています。その結果は、ブリヂストンの国内外主要子会社の取締役会等に定期的に報告されます。

2023年には、全世界で合計1,443件の通報や質問が「BridgeLine」に寄せられました。内訳は以下の通りです。確認された全ての違反には、解雇を含む懲戒処分をはじめとする適切な是正または再発防止措置が実施されました。汚職、独占禁止法及び公正な競争の分野については、2023年に重要な通報はありませんでした。

BridgeLine

https://www.bridgestone.co.jp/csr/compliance_fair_competition/bridgeline/



倫理・コンプライアンス活動の推進

コンプライアンス・デューディリジェンスのさらなる強化と、贈収賄リスクの低減を進めるにあたり、ブリヂストンは高リスクとみられる仲介業者等の調査を2023年から開始し、適切な統制が行われているかの確認を行っています。2023年12月末時点で、高リスクの仲介業者様の87%の調査が完了しています。

事業や経営が進化し続ける中においても、コンプライアンス活動が常に適切であり、実効的に機能するよう、2024年にはコンプライアンス活動の評価支援を行う第三者機関との協働を開始し、さらなる体制強化を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

ブリヂストンは、企業理念の使命である「最高の品質で社会に貢献」の下、2020年から「2050年 サステナブルなソリューションカンパニーとして社会価値・顧客価値を持続的に提供している会社へ」をビジョンとして掲げています。ビジョンの実現に向け中長期事業戦略に沿った経営を進めており、その一環としてガバナンス体制の整備も進めています。当社は、内部統制をより一層強化することでガバナンス体制の向上に継続的に取り組み、サステナブルなソリューションカンパニーへの進化を実現していきます。

また、当社は、このガバナンス体制整備の取り組みが正しい方向に進んでいることを検証するツールとして、コーポレートガバナンス・コードを活用しています。同コードが定める基本原則・原則・補充原則の全てを実施するとともに、各原則全てに対する当社の取り組みや方針について、コーポレートガバナンス・コードに関するレポート(日本語版・英語版)として、取締役会諮問委員会であるガバナンス委員会が内容を審議、答申し、取締役会で決定した内容を、当社Webサイト [☞](http://www.bridgestone.co.jp/corporate/manage/governance/index.html)にて開示しています。

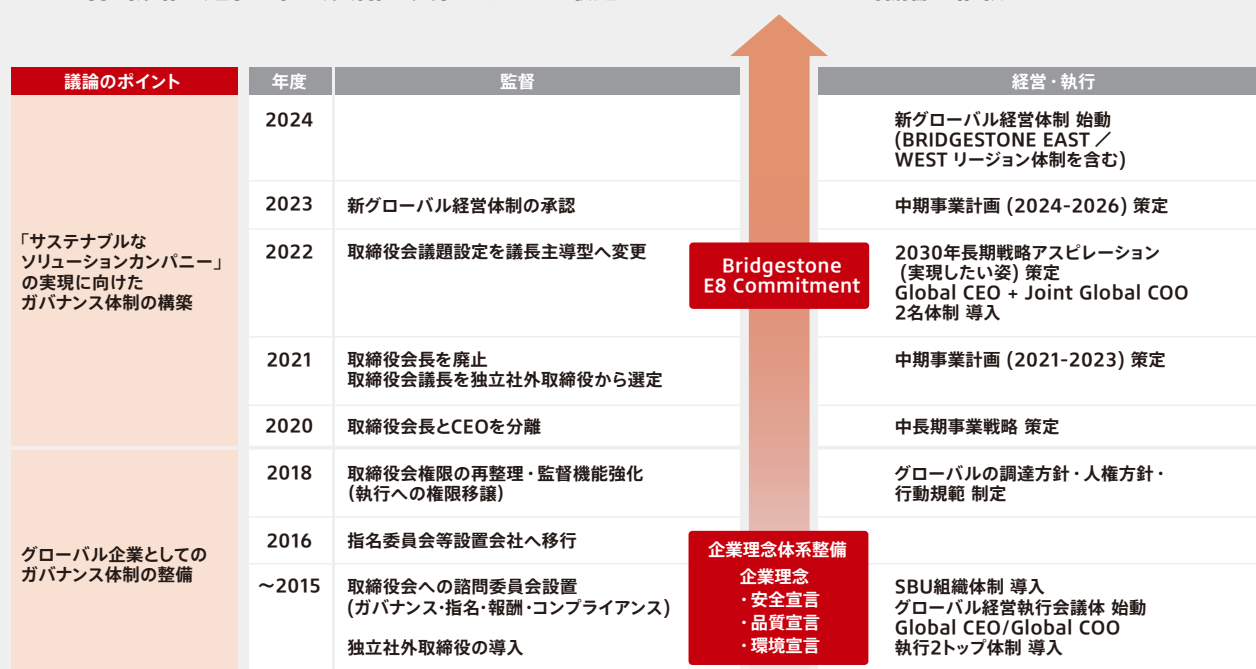
[☞](http://www.bridgestone.co.jp/corporate/manage/governance/index.html) コーポレート・ガバナンス

www.bridgestone.co.jp/corporate/manage/governance/index.html

コーポレート・ガバナンスの変遷

当社は、2010年の独立社外取締役の導入、2013年・2014年の取締役会諮問委員会の設置、2016年の指名委員会等設置会社への移行など、継続的にコーポレート・ガバナンス体制の強化を図っています。その一環として、2021年には定款変更を行い、取締役会長の制度を廃止し、執行監督機能を高める観点から、取締役会の議長を、取締役会において取締役の中から選定することとしており、独立社外取締役を議長に選定しています。これまでの当社のコーポレート・ガバナンスの変遷については、以下をご覧ください。

当社戦略の進化・社会要請の変化に応じた最適なガバナンスについて議論を継続



コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、2016年3月に指名委員会等設置会社に移行しています。当社の取締役会は、独立社外取締役8名を含む12名の取締役で構成され、指名委員会、監査委員会、報酬委員会の適切かつ積極的な職務執行と、取締役会による執行役及び取締役の監督を合わせて、コーポレート・ガバナンスが機能する体制を整備・維持しています。さらに、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。

これら法定委員会（指名委員会、監査委員会、報酬委員会）及び諮問委員会（ガバナンス委員会、コンプライアンス委員会）を含む広義の取締役会が、執行部門からの業務執行状況の進捗報告・情報共有等を通じて、多様な視点から執行部門と議論し、監督機能を発揮することで、中長期事業戦略の実現を目指すコーポレート・ガバナンス体制となっています。また、取締役会及び監査委員会において独立社外取締役が過半数を占めているのみならず、指名委員会及び報酬委員会並びに諮問委員会の全てが独立社外取締役のみで構成されています。

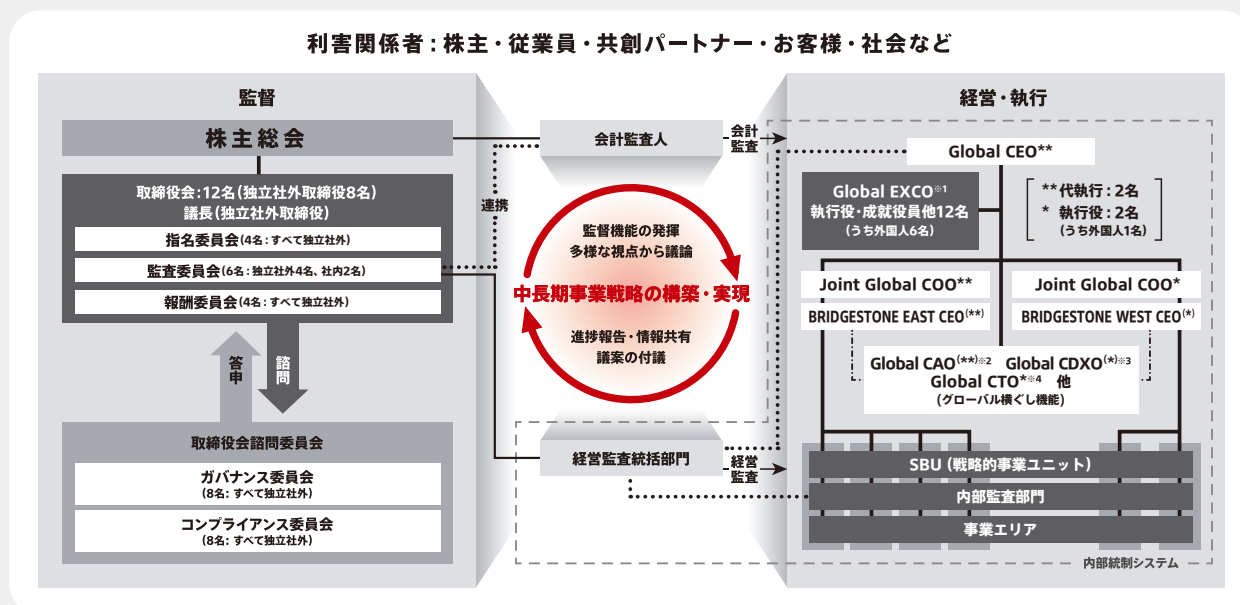
執行部門については、2024年1月から、Global CEOの下、ブリヂストンのビジネスを主に米欧を中心とするBRIDGESTONE WEST、日本・アジアを中心とするBRIDGESTONE EASTの2つ

のリージョンとして区分し、Joint Global COOが各リージョンのトップを兼務しています。各リージョンの下に、複数のSBUを設置し、より現場に密着し、課題に深く入り込めるよう、細かく事業エリアとしてブレイクダウンしています。さらに、グローバル戦略とリージョナル戦略の整合性担保、かつ効果・効率を最大化するため、グローバル横串機能を設置し、Global CAO、Global CDXO及びGlobal CTO等を任命しています。

そして、これらのメンバーを中心に構成するGlobal Executive Committee (Global EXCO) をブリヂストンにおける最上位の経営執行会議体として設置し、グローバルな視点から経営戦略やサステナビリティを含む経営課題について議論、審議することにより、チェック＆バランス機能の強化、意思決定プロセスでの透明性の向上を図っています。また、執行部門の職務執行状況については、執行部門内における代表執行役への報告体制を整備すると共に、定期的にかつ遅滞なく取締役会へ報告しており、取締役会における審議の充実及び、監督機能の実効性確保を図っています。

中長期事業戦略の実現を目指す当社のコーポレート・ガバナンス体制図については、以下をご覧ください。

● コーポレート・ガバナンス体制図



Joint Global COO：グローバルな事業オペレーション責任者。
主に日本・アジアを管轄するBRIDGESTONE EAST CEO1名、主に米州・欧州を管轄するBRIDGESTONE WEST CEO1名の計2名体制。
※1 Global Executive Committee ※2 Global Chief Administration Officer
※3 Global Chief Digital Transformation Officer ※4 Global Chief Technology Officer

取締役会の構成に関する考え方、取締役に特に期待する役割

当社の指名委員会は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性の確保を重視しており、社内出身の取締役にについては、その個々の職務経験、独立社外取締役にについては異なるバックグラウンド・専門領域と高い見識や、豊富な経験を考慮しています。あわせて、取締役会の規模については、結論を導き出すに至る過程において充実した議論を行うのに十分かつ適切な人数で構成することを基本的な考え方としています。また、当社独自に独立性基準を定め、社外取締役の独立性を確保しています。こうした考え方を踏まえ、当社の取締役会は、企業価値の向上を目指し、中長期事業戦略を適切に執行していくことを監督するため、多様性のある視点を持つ人財ポートフォリオにより全体的にバランスのとれた構成としています。

氏 名	執行・非執行 社外・独立	取締役 在任 期間	指 名 委 員	監 査 委 員	報 酬 委 員	サステナ ビリティ	資本・ 人事・ 組織戦略	グローバル 経験	技術・ イノベー ション	財務・ 会計	法務・ リスク 管理	他社 経営経験
石橋 秀一	代表執行役	4年				○	○	○				
東 正浩	代表執行役	3年				○	○	○				
松田 明	社内・非執行	1年		○		○		○	○			
吉見 剛志	社内・非執行	5年		○			○			○	○	
翁 百合	社外・独立	10年	○		○	○	○			○		
小林 柚香里	社外・独立	1年		○				○	○			○
柴 洋二郎	社外・独立	6年		○			○	○				○
鈴木 洋子	社外・独立	6年		○		○	○				○	
デイヴィス・スコット	社外・独立	13年	○		○	○	○	○				
中嶋 康博	社外・独立	1年		○				○		○	○	
増田 健一	社外・独立	8年	○		○		○	○			○	
山本 謙三	社外・独立	8年	○		○			○			○	○

※在任期間は2024年3月26日現在 ※社外・独立取締役は五十音順
※取締役としての貢献期待分野の優先順位上位3つまでに○を付けています。
※独立社外取締役比率：66.7% (12名中8名)
※女性取締役比率：25% (12名中3名)

取締役会の実効性評価

当社は、前述の「コーポレート・ガバナンスの変遷」の通り、ガバナンス体制を継続的に整備してきました。こうした着実な取り組みの積み重ねを受けて、取締役会の実効性評価に当たっては、取締役会のみならず、法定委員会及び諮問委員会も含めて機能していることがガバナンス強化の前提であるとの認識の下、取締役会機能全体(取締役会・法定委員会・諮問委員会)を評価の対象とし、取締役会の審議実績や各取締役の自己評価も踏まえて実施しています。評価に当たっては、次の図の通り評価・課題設定・実行のプロセスを1年間のサイクルで行い、継続的なコーポレート・ガバナンスの向上につなげていきます。

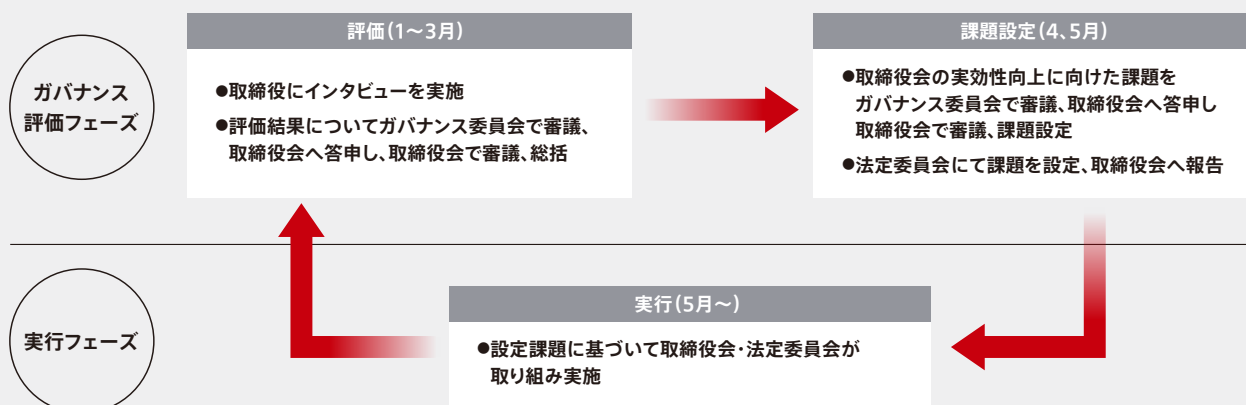
2023年度の評価の結果、取締役会の審議に向けての執行部門からのタイムリーな報告や取締役同士の意見交換の充実、取締役会における独立社外取締役の提案に基づく特定

ガバナンス

のテーマについての報告・議論、独立社外取締役の多様な視点を活かした活発な審議、及び法定・諮問委員会におけるグローバルを意識した仕組みづくりの推進等により、透明性を確保した意思決定がなされ、取締役会の監督機能が発揮されていることを確認しています。執行状況に関しては、Global EXCOでの議論内容の報告を軸として、代表執行役 Global CEOから取締役会に対してタイムリーかつ適確に情報共有が行われました。これにより、策定済みの「中長期事業戦略」及び「2030年 長期戦略アスピレーション(実現したい姿)」に照

らして中期事業計画(2021-2023)の結果を確認し、それを踏まえて新たな中期事業計画(2024-2026)を策定する際や個別事案について審議・決定をする際、取締役と執行部門との議論がさらに充実しました。併せて、独立社外取締役である取締役会議長が、他の独立社外取締役の提案を踏まえ、主体的に議案を起案するよう取締役会の議案設定方法を変更したことによって、客観性・透明性をさらに高めた活発な議論がなされています。

● 実効性評価プロセス



役員報酬体系

当社取締役及び執行役の職位別及び個人別の報酬等の決定方針は、経営環境の変化や株主・投資家の皆様からのご意見を踏まえると共に、グローバルに豊富な経験・知見を有する第三者である人事・報酬コンサルタントより審議に必要な情報等を得たうえで、独立社外取締役だけで構成する報酬委員会で決定しています。

当社執行役の報酬体系は、固定報酬及び、変動報酬である短期インセンティブ(年次賞与)、中長期インセンティブ(株式報酬)から構成されます。

「優秀人材の確保と啓発」、「競争力のある水準」、「事業戦略遂行の動機付け」、「株主価値増大への動機付け」という報酬原則のもと、報酬体系を設計しており、2022年度より、サステナビリティ及びトランスフォーメーション推進と中長期事業戦略実現を後押しすることを目的とした中長期インセンティブを導入しています。2023年度は報酬委員会で以下5つの目標

を設定し、サステナビリティに係る取り組みを評価しています。

- ①「Bridgestone E8 Commitment」の制定と社内外のステークホルダーとのコミュニケーション
- ②付加価値と働き甲斐を向上させるための人への投資と育成
- ③CO₂排出量の削減をはじめとしたカーボンニュートラル
- ④再生資源・再生可能資源比率の向上を含むサーキュラーエコノミー
- ⑤ネイチャーポジティブに向けた取り組み、ウォーターシュワードシッププランの策定

報酬体系の詳細については、第105期有価証券報告書「4. コーポレート・ガバナンスの状況等(4) 役員の報酬等」 をご覧ください。

第105期有価証券報告書

www.bridgestone.co.jp/ir/library/securities/pdf/105.pdf

取締役



石橋 秀一

取締役
代表執行役
Global CEO



東 正浩

取締役
代表執行役
Joint Global COO



松田 明

取締役
監査委員会委員



吉見 剛志

取締役
監査委員会委員



Scott Trevor Davis
(デヴィス・スコット)

独立社外取締役
取締役会議長
指名委員会委員
報酬委員会委員
ガバナンス委員会委員長



翁 百合

独立社外取締役
報酬委員会委員長
指名委員会委員



増田 健一

独立社外取締役
指名委員会委員長
報酬委員会委員
コンプライアンス委員会委員長



山本 謙三

独立社外取締役
指名委員会委員
報酬委員会委員



柴 洋二郎

独立社外取締役
監査委員会委員長



鈴木 洋子

独立社外取締役
監査委員会委員



小林 柚香里

独立社外取締役
監査委員会委員



中嶋 康博

独立社外取締役
監査委員会委員

執行役



石橋 秀一

代表執行役
Global CEO
(*)



東 正浩

代表執行役
Joint Global COO・
BRIDGESTONE EAST CEO
兼 Global CAO
(Global Chief
Administration
Officer)
兼 BSAPIC*¹ Chair
兼 プリヂストンタイヤ
ソリューションジャパン
株式会社
代表取締役会長
(*)



Paolo Ferrari
(パオロ・フェラーリ)

執行役
Joint Global COO・
BRIDGESTON WEST CEO
兼 Global CDXO
(Global Chief Digital
Transformation
Officer)
兼 BSAM*²
Executive Chair of
the Board
兼 Group President
兼 BSEMEA*³
Supervisory Board Chair
(*)



坂野 真人

執行役 専務
Global CTO (Global
Chief Technology
Officer)
モノづくり分掌
(*)

(*) Global Executive Committee Member

*¹ BSAPIC: アジア・パシフィック・インド・中国

*² BSAM: 米州

*³ BSEMEA: 欧州・中近東・アフリカ



デイヴィス・スコット

独立社外取締役
取締役会議長／指名委員会委員
報酬委員会委員／ガバナンス委員会委員長



翁 百合

独立社外取締役
報酬委員会委員長
指名委員会委員



増田 健一

独立社外取締役
指名委員会委員長／報酬委員会委員
コンプライアンス委員会委員長

24MBP策定に向けた議論と取締役の課題意識

— 24MBP策定に当たって、取締役会ではどのような議論があったのでしょうか。議論の際、どのようなことを心掛けているかも含めて、教えてください。

デイヴィス:24MBPの策定に当たっては、前倒しで議題を設定し、Global EXCOを含めたプロセスを活用しながら、徹底的な議論を行いました。当社は世界トップのタイヤメーカーから、グローバルでサステナブルなソリューションプロバイダーに変わろうとしています。戦略が質的に大きく変化する中で、プレミアム、サステナブルをキーワードに、やることとやらないことを明確にするため、多岐にわたるテーマを議論しています。

当社は、事業領域が広くバリューチェーンが長いこと、原材料の天然ゴムに始まり、開発、生産、小売り、販売後のリトレッドやメンテナンスといった付加価値提案まで、それぞれのレベルで求められるものが大きく異なります。取締役会の最大の関心は、「変化に対応できる強いブリヂストン」であるかどうかです。サステナブルでプレミアムであるとはどういうことか。意味や必要性を十分に検討し、備えることが重要です。そのため、部門のトップや現場の第一線の担当者にも話を聞きながら、理解・洞察を深めています。

例えばサステナビリティに関しては、ステークホルダーから

の多岐にわたる要求・期待に応えられているかを重視し、特にサステナブルな原材料の開発と調達に注目しています。現状の天然ゴム供給源の生産性向上だけでなく、代替資源であるグアユールの開発も推進しています。安価で問題のないものだけを調達するのではなく、イノベーションで問題を解決していくことを、取締役会も投資家も期待しています。サステナビリティの観点から原材料の調達を行うと一般的にはコストアップにつながる傾向がありますが、市場で求められるのは贅沢な材料や商品ではありません。投資家の皆さんと対話をする中でもそうした声を直接聞いており、経済合理性があって初めてサステナビリティだということを、私たちは追求しています。

また、断トツ商品を中心としたプレミアムなソリューションを提供していくには技術優位性が不可欠であるため、取締役会では技術のトップにも説明を求め、製品技術や製造技術について、議論を重ねています。ENLITENのポテンシャルは何か、コスト優位性を実現する製造技術についても確認したいと声が挙がります。

さらに、事業領域の変化に伴い拡張するリスクとして、情報リスクへの対応も新たなチャレンジとなります。ソリューション事業においては、情報がサービスや価値を生み出す鍵となるため、サイバー攻撃を受けたらどうなるか、コンティンジェンシープランはあるか、個人情報はどう守るか等、対応できる強い体制構築に向けて多角的に討議しています。

石橋 Global CEO は、対外的な発信や業績発表などの場でも、変化に対応することの重要性を繰り返し強調しています。できていないことを隠さずに認め、適切な対策を打つ姿勢を貫いています。だからこそ取締役会も同じ覚悟を持って、自らの責任として、真摯に課題に向き合っています。やること、やらないことを明確にしなければならないし、やらなくてよいことをやり続けるわけにはいかない。変化への対応力があるか、可能性があるか、やり続けるだけの馬力があるかといったことも含め、注意深く見えています。

実効性を支える取締役会のポートフォリオと議題設定プロセス

— そうした課題意識を踏まえて、取締役会での議論を実効性のあるものにするために、心掛けていることはありますか。

デイヴィス: 取締役会の議論の充実には、議題設定が大きく影響するため、必要な議題が網羅され、適切なタイミングで上程できているか、他の取締役の意見も反映しながら適宜見直しを行っています。また、審議に必要な情報として、執行側の資料や提案内容が十分か、議題に対する社外取締役側の基本的な理解や問題意識の形成が十分かといった点も考慮し、時間をかけて準備しています。

情報のギャップを埋め、質の高い意思決定に資する議論を目指すプロセスの一つに非執行取締役情報共有会があります。現場の実情を知り、より具体的な情報や深い洞察を得るため、例えばサイバーセキュリティや人財への投資、業務品質向上に向けた取り組みについて、現場を熟知している担当者に話を聴くこともあります。こうした場で、各取締役が重視するポイントやその理由を他の取締役に共有することも、個々の関心領域や強みを知る上で非常に有益であり、取締役会のポートフォリオを活かした多角的で深みのある議論につながっています。

増田: 取締役会がその機能を有効に発揮するためには、メンバーの多様性とバランスの取れたポートフォリオが重要だと考えています。当社は指名委員会等設置会社であり、取締役会は業務執行の監督を行います。社外取締役だけで構成すると社内用語や専門用語、相談先等もわからず、社内の情報を吸収しきれないという問題が起こり得ます。社内出身の非執行取締役という双方の立場を理解し支える人の存在により、社外取締役に

る監督に幅と深みが出て、より効率的・効果的に機能するようになります。また、執行の責任者には取締役として監督側の目線を理解して執行に臨んで頂くことを期待しています。

社外取締役の選任に関しては、やはり多様性を重視しています。異なる分野の専門性、知識、経験、在任期間等を持つ人が集まることで、同じ問題を多面的に評価し、より本質を突く質問や闊達な議論が可能になります。また、違う視点からの意見を聞くことによる気づきや相乗効果も生まれます。私自身は弁護士として、法律のバックグラウンドを持って見ているわけですが、企業経営、金融や経済学、デジタルなど、専門領域や経験によって見る角度・視点が違いがあること、違う角度からの意見を聞くことは非常に勉強になっています。

多様性と言ってもバラバラということではなく、お互いによりものを持ちつつ全体として補完し合えること、取締役会が一体として、チームとして機能することを意識しています。取締役会に期待される監督機能を発揮する上でもそれが一番大事であり、よいのではないかと考えています。

— かなり丁寧に準備され、合意形成を進められていると感じますが、取締役会で案件が却下されることはあるのでしょうか。

増田: 社外取締役は、株主や社外のステークホルダーの立場を代表していますので、それぞれの専門性を活かして、当社のことのできるだけ理解した上で、外部の利害関係者の目線で軌道修正が必要と判断した場合には、忌憚なく意見を表明する必要があります。例えば直近の事例としては、株主還元方針が取締役会で一度却下され、議論を深めた上で次の取締役会で承認されました。元々、執行側でしっかりと練られて取締役会に諮られたものではあったのですが、株主に示す方針として、社外の方が読んでも誤解を生じさせることのない、より適切な表現があるのではないか、との取締役会の提案が真摯に受け止められ、改善に繋がった好例です。

デイヴィス: 石橋 Global CEO は、ガバナンスを非常に重視する経営者です。議長が社外取締役であることへの理解も深く、次の取締役会で何を話したいか、毎月二人で討議する時間も設けています。

その際にもよく伺うのは、「取締役会の理解を得ることができれば、IR や他のどのような相手に対しても自信をもって説明できる」ということです。株主還元方針もそうですが、取締役会メ

ンバーは多様なステークホルダーを代表する立場であることを自覚し、違和感がある場合には、忸度なく指摘をするという姿勢で全員が臨んでいるため、石橋Global CEOも、社外にも通用するロジックで存分に議論し、より質の高い意思決定をするために考えを磨く場として、取締役会を積極的に活用されています。

現物現場、ブリヂストンDNA、報酬設計

— 24MBPのビジネス具体化シナリオでも現物現場(現場力の改善)ということが強調されていますが、背景にどのような議論があったのでしょうか。

デヴィス: 当社の製造現場は、グローバル及び日本のタイヤ業界を代表する、誇り高く相当の能力を持つ皆さんに支えられています。企業のトップがビジョンを掲げ、変革を起こそうとしているときに、その想いが従業員に浸透しているか、変革の原動力である現物現場を支える皆さんが、当事者としての意識を持ち、本当に腹落ちして変革に向かおうとしているのか、取締役会としても非常に関心を寄せており、折に触れて話を伺っています。

取締役会は、石橋Global CEO、東Joint Global COO、フェラーリJoint Global COOが積極的にタウンホールミーティングを開催し、従業員と目線を合わせて議論し、確かな基盤を築きながら話を進めていることを評価しています。一方で、客観的な数値としてのエンゲージメントについても、トップのコミットメントだけでなく、第一線の従業員を巻き込んで結果に繋げていけるかを見るべく、役員報酬の評価軸に入れています。

翁: デヴィス先生が言及された通り、当社には製造の現場があるので、現場の従業員の方たちの満足度や働き甲斐には注目しています。特に重要なBridgestone E8 Commitment (以下、E8) の浸透を通じたカルチャーチェンジや、人への投資、従業員エンゲージメントについては、役員報酬のサステナビリティ・インセンティブに織り込み、報酬委員会で評価を行っています。

— E8や人への投資がサステナビリティ・インセンティブに入っている意図、報酬体系の設計においてこういったところを大切にされているかについて、教えてください。

翁: 執行トップの報酬については、企業価値向上のインセンティブになるようにというのが、最も大きな根底にある考え方です。

石橋Global CEOは結果がすべてと話していて、報酬よりも責任感としてそういう風に考えているのだと思いますが、だから私たちも結果に拘って、頑張れば頑張るほどカーブが上がるような設計を検討しました。短期では実際の営業利益、中長期ではROICやROEなどの達成度合いを反映できるよう、当初から報酬設計に組み込んでいます。

サステナビリティやトランスフォーメーションを推進することは、短期的には利益に結びつかない側面もありますが、中長期的な企業価値向上にとっては非常に重要なことです。こうした将来への種まきとなるような地道な取り組みを応援していくために、長期インセンティブの半分以上をサステナビリティ・インセンティブとしています。

具体的には、E8の浸透と価値創造、人への投資と育成、環境面ではサーキュラーエコノミーに加え、ネイチャーポジティブへの取り組みなども入れています。サステナビリティ・インセンティブという脱炭素などの環境面に目が行きがちですが、当社はそれらに加えて人への投資や、変革の羅針盤としてのE8の浸透にも重きを置いています。

当社のサステナビリティ・インセンティブのもう一つの特徴であり非常に重要なところは、次の一年に何をしていくのかをしっかりと考えて執行側に事前にコミットして頂くことです。ご提案を基にディスカッションをして決め、年度ごとに結果を自己評価してもらい、報酬委員会で決定しています。指標の推移だけでなく、コミットした取り組みをどれだけ実現できているかも評価の対象として重視しています。

— 人的資本や女性活躍などについて、21MBP期間の取り組みの進捗をどのように見られていますか。

翁: 特に工場などの現場の職場環境の改善や、働き甲斐を感じられる職場づくりには、熱心に取り組んでいると感じています。女性の管理職比率はまだまだ低いですが、健康経営といってもメンタル面や男性のメタボ対応等の取り組みが一般的な中、フェムテックの浸透など当社が女性特有の健康課題に着目して推進している点は先進的であり、高く評価できると思います。また、次世代リーダーを育てる取り組みや挑戦を促す仕組みなど、様々なトライアルも始めています。これらの取り組み



みの効果が従業員のエンゲージメントにも反映されてくることに期待しています。

ブリヂストンへの期待

— これまでに感じられた当社の強みや、当社を支える上での原動力になっていることがありましたら是非教えてください。

翁: 商社や海運など数社で社外取締役を務めた経験がありますが、製造業の当社は中期計画も綿密ですし、仕損率なども緻密に管理されていて、堅実なマネジメントをされていると感じます。何より製造業ならではの現場の力や技術、モノづくりでイノベーションを起こす力があり、それを通じて人々の生活を支えられるところにも魅力を感じています。いろいろな工場を訪れ、製造工程や検査工程などを実際に見せて頂きましたが、多くの驚きがあり、技術や情熱の面でも、当社が現場の力に支えられていることを実感しています。取締役会での知財の話も大変興味深く伺いました。ENLITENのような技術の塊をビジネスモデルにしていくなど、知財戦略もユニークだと思います。モノづくり×DXの推進やAI活用など、ビジネスのサステナビリティを追求するための多様な価値創造の可能性が広がっていて、今後モビリティが大きく変わっていく中で、タイヤがどう進化していくのか、非常に興味深く見えています。

増田: 弁護士業というのは、困って相談に来られている方に対して、支援をするという職業であり、頑張っている方がいるとその方の役に立ちたい、お力添えをしたいという気持ちが自然に芽生えてきます。当社に限らないことではありますが、経営を担っている方だけでなく、事業部門の担当者や現場で働く方たちが頑張っている姿を見ると、その方たちの役に立てることがあることをうれしく思います。

加えて、当社は、モビリティ社会を支える重要な製品であるタイヤを製造・販売しており、ソリューション事業を含めてその分野で社会貢献をしている会社です。私自身が車好きということもありますが、社会の中でそのような重要な役割を担っている会社で頑張っている皆さんの姿から、それを支えたいという気持ちが原動力になっていると感じます。

デヴィス: 独立社外取締役として、情が移ってはいけなく考えています。好き・嫌いという個人的な感情の代わりに、大事な事業をこの人達に任せられる理由はなぜか、この人たちが優秀である理由は何か、という風に考えるようにしています。機関投資家ともよくお話しするのですが、投資家の皆さんは当社の株を買っているのではなく、当社のプレミアムでサステナブルなソリューションというストーリーを買っています。その実現のために取締役会議長として何ができるかを常に考えています。

当社は野心的な目標を掲げ続けています。達成できなかったこともありますが、よいところを活かし、足りないところを補いながら、革新と成長を続ける姿勢に感心しています。今後もそれを継続できるように、何か貢献できることがあればしたい、プレミアムでサステナブルなソリューションの実現を見たい、というのが原動力と言えるでしょう。



(聞き手: 統合報告編集チーム)
曾根 直幸
サステナビリティコミュニケーション
戦略部